

Návrhy opatření ke snížení nezaměstnanosti pomocí veřejně prospěšných prací ve Zlínském kraji

Michaela Pavlačková

Bakalářská práce
2019



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
akademický rok: 2018/2019

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Michaela Pavlačková**
Osobní číslo: **M16292**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná správa a regionální rozvoj**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Návrhy opatření ke snížení nezaměstnanosti pomocí veřejně prospěšných prací ve Zlínském kraji**

Zásady pro vypracování:

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Zpracujte literární rešerši týkající se problematiky nezaměstnanosti, se zaměřením na veřejně prospěšné práce.
- Uvedte příklady dobré praxe ze zahraničí.

II. Praktická část

- Analyzujte současný stav podpory veřejně prospěšných prací ve Zlínském kraji.
- Proveďte u rizikových osob dotazníkové šetření se zaměřením na ochotu vykonávat veřejně prospěšné práce.
- Navrhněte opatření ke snížení nezaměstnanosti prostřednictvím veřejně prospěšných prací ve Zlínském kraji.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: **cca 40 stran**
Rozsah příloh:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

KACZOR, Pavel. Sociální politika a sociální systém ČR. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2015, 269 s. ISBN 978-80-245-2096-4.
ROJÍČEK, Marek et al. Makroekonomická analýza: teorie a praxe. Praha: Grada Publishing, 2016, 543 s. Expert. ISBN 978-80-247-5858-9.
ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, 187 s. Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3.
THOMPSON, Sanna J. Homelessness, poverty, and unemployment. New York: Nova Science Publishers, 2012, 1 online zdroj, 211 s. Social issues, justice and status. ISBN 978-1-61470-045-6. Dostupné také z: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&AN=540086>
VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: Istudijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]. Opava: Optyx, 2009, 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Markéta Slováková**
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
Datum zadání bakalářské práce: **14. prosince 2018**
Termín odevzdání bakalářské práce: **14. května 2019**

Ve Zlíně dne 14. prosince 2018

L.S.

doc. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

RNDr. Pavel Bednář, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen připouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

1. že jsem na diplomové/bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně

Jméno a příjmení:

.....

podpis diplomanta

ABSTRAKT

Cílem této bakalářské práce bylo navrhnout opatření ke snížení nezaměstnanosti pomocí veřejně prospěšných prací ve Zlínském kraji. Zvolený problém byl řešen pomocí dotazníkového šetření, jehož cílem bylo zjistit, zda jsou rizikové skupiny osob evidované na úřadech práce ochotné vykonávat veřejně prospěšné práce. Provedeným výzkumem bylo zjištěno, že většina osob by nebyla ochotná vykonávat veřejně prospěšné práce z toho důvodu, že by se cítila trapně. Návrh řešení na snížení nezaměstnanosti přináší způsob jak efektivněji využívat veřejně prospěšné práce k zaměstnávání uchazečů na úřadech práce.

Klíčová slova: nezaměstnanost, veřejně prospěšné práce, úřad práce, rizikové skupiny osob, politika zaměstnanosti

ABSTRACT

The aim of this bachelor thesis was to propose measures leading to a reduction in unemployment through public works in Zlín region. The problem was solved by a questionnaire survey, the purpose of which was to find out whether risk group of persons registered at employment office are willing to perform public works. Research has shown that most people will not be willing to perform public works because they would feel embarrassed. The proposal for a solution to reduce unemployment brings a way to use public works more effectively to employ job seekers at employment offices.

Keywords: unemployment, public works, employment office, risk groups, employment politics

Tímto bych chtěla poděkovat Ing. Markétě Slovákové za odborné vedení a pomoc při vypracování bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat své rodině a příteli za podporu během mého studia.

OBSAH

ÚVOD	9
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 NEZAMĚŠTNANOST	12
1.1 NEZAMĚŠTNANOST A TRH PRÁCE	12
1.2 DRUHY NEZAMĚŠTNANOSTI PODLE PŘÍČIN	12
1.3 NEZAMĚŠTNANOST PODLE DOBROVOLNOSTI.....	13
1.4 OSTATNÍ DRUHY NEZAMĚŠTNANOSTI	13
1.5 MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI	14
1.6 RIZIKOVÉ SKUPINY OSOB.....	14
2 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	17
2.1 MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ.....	17
2.2 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY	17
2.3 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	17
2.4 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	18
2.5 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	20
3 PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE ZE ZAHRANIČÍ	22
3.1 PRACOVNÍ PROGRAM SPOJENÉHO KRÁLOVSTVÍ PRO NEZAMĚŠTNANÉ	22
3.2 PROGRAM EPWP V JIŽNÍ AFRICE.....	22
II PRAKTICKÁ ČÁST	24
4 NEZAMĚŠTNANOST VE ZLÍNSKÉM KRAJI	25
4.1 STRATEGIE ROZVOJE A NEZAMĚŠTNANOST.....	25
4.2 NEZAMĚŠTNANOST.....	26
4.3 PODÍL NEZAMĚŠTNANÝCH NA OBYVATELSTVU	26
4.4 PROBLÉMOVÉ SKUPINY OSOB	29
5 TRH PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI	32
5.1 ZAMĚŠTNANOST V KRAJI.....	32
5.2 PŘÍČINY NEZAMĚŠTNANOSTI	32
5.3 NABÍDKA PRACOVNÍCH MÍST	33
5.4 REALIZACE VPP.....	33
6 KVANTITATIVNÍ VÝZKUM	35
6.1 CÍL VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....	35
6.2 SBĚR DAT	35
6.3 VYHODNOCENÍ VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....	35
6.4 ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....	40
7 NÁVRH OPATŘENÍ	42

7.1	ČASOVÁ ANALÝZA	42
7.2	ANALÝZA RIZIK.....	44
7.3	FINANČNÍ PODPORA.....	46
7.4	SHRNUTÍ NÁVRHU	46
ZÁVĚR		47
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....		48
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK		51
SEZNAM GRAFŮ		52
SEZNAM OBRÁZKŮ		53
SEZNAM TABULEK.....		54
SEZNAM PŘÍLOH.....		55

ÚVOD

I přesto, že je nezaměstnanost jak v České republice, tak i ve Zlínském kraji nejnižší za poslední období, neustále jsou na trhu práce uchazeči o zaměstnání, kteří nemůžou najít vhodné uplatnění a pobírají podporu v nezaměstnanosti. Tito lidé se budou na trhu práce vyskytovat vždy, ale můžou se pokusit začlenit na tento trh prostřednictvím veřejně prospěšných prací.

Toto téma jsme si vybrala z toho důvodu, že mám ve svém okolí spoustu lidí, kteří jsou evidováni na úřadu práce a nemůžou najít vhodné pracovní místo, ať už z toho důvodu, že nemají praxi nebo ze zdravotních důvodů.

Hlavním cílem mé bakalářské práce je návrh řešení na snížení nezaměstnanosti prostřednictvím veřejně prospěšných prací ve Zlínském kraji.

První část této práce se zabývá teoretickými poznatky z oblasti nezaměstnanosti. Tato kapitola je věnována jednotlivým druhům nezaměstnanosti, míře nezaměstnanosti a rizikovým skupinám, které se vyskytují na trhu práce. Druhá kapitola teoretické části je zaměřena na politiku zaměstnanosti a orgány, které ji vykonávají. Jsou zde uvedeny jednotlivé nástroje aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti. V nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti se věnuji hlouběji problematice veřejně prospěšných prací. Ve třetí kapitole jsou uvedeny příklady dobré praxe v oblasti veřejně prospěšných prací ze zahraničí.

Ve druhé části bakalářské práce je charakterizována nezaměstnanost ve Zlínském kraji a v jeho jednotlivých okresech. Nejprve se zabývám podílem nezaměstnaných na obyvatelstvu ve Zlínském kraji a následně rizikovými skupinami osob, které ovlivňují počet nezaměstnaných na sledovaném území. Dále jsem se zaměřila na trh práce Zlínského kraje a realizaci veřejně prospěšných prací. V této části práce analyzuji pomocí dotazníkového šetření, zda jsou osoby postihnuté nezaměstnaností ochotny vykonávat veřejně prospěšné práce a provádím aplikaci výsledků.

V závěru práce uvádím návrhy opatření, které by ve Zlínském kraji mohly vést ke snížení nezaměstnanosti. Tato opatření by mohla vést v budoucnosti i současnosti k většímu využívání veřejně prospěšných prací a tím ke snížení nezaměstnanosti.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Cílem bakalářské práce je návrh opatření ke snížení nezaměstnanosti pomocí veřejně prospěšných prací ve Zlínském kraji. I přes nízkou nezaměstnanost je důležité podporovat osoby bez práce v hledání vhodného zaměstnání a umožnit jim začlenit se nějakým způsobem na trh práce.

V práci budu zkoumat, zda jsou osoby ochotny vykonávat veřejně prospěšné práce a jak tento jejich postoj aplikovat na vhodná řešení vedoucí ke snížení nezaměstnanosti.

Výzkum bude probíhat na kontaktních pracovištích úřadů práce Zlínského kraje pomocí kvantitativního výzkumu. Jako formu kvantitativního výzkumu jsem zvolila dotazníkové šetření z důvodu počtu oslovených respondentů. Respondenti pro tento výzkum budou rizikové skupiny osob evidované na úřadech práce. V dotazníku budou respondenti odpovídat formou výběru jedné nebo více odpovědí, formou otevřených otázek a řazením odpovědí podle důležitosti. Dotazníkové šetření bude probíhat od začátku měsíce ledna do konce měsíce března.

Dotazníky jsou zpracovány v tištěné podobě. Získaná data jsou zpracována a vyhodnocována prostřednictvím programu MS Excel a pro lepší přehlednost jsou převedena do tabulek a grafů.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚSTNANOST

„Nezaměstnanost není považována za vážný ekonomický ani za sociální problém, pokud se nestává masovou. Obvykle se vychází z faktu, že samotná existence nezaměstnanosti je vlastně přirozeným fenoménem a atributem svobodné společnosti, založené na tržním mechanismu a demokracii. Její existence primárně vyplývá a je ospravedlněna potřebami pohybu ekonomiky a svobodné volby osob.“ (Mareš, 2002, s. 10-11)

Podle Mareše (2002, s. 11) je nezaměstnanost chápána jako odraz dočasné nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou práce na pracovním trhu. Určitá míra nezaměstnanosti je chápána jako neodstranitelné minimum.

1.1 Nezaměstnanost a trh práce

Na trhu práce přetrvávají problémy jako dlouhodobá nezaměstnanost, zaměstnávání mladých pracovníků nebo potíže při získání prvního zaměstnání. Problémem jsou také pracovní místa, která vytvářejí příjem, který je nedostatečný a neumožňuje tak uspokojení základních životních potřeb. Obyvatelstvo se na trhu práce rozděluje na zaměstnané a nezaměstnané osoby. (Rojíček, 2016, s. 222-223)

Nezaměstnané osoby mohou být na trhu práce definovány jako registrovaní a neregistrovaní nezaměstnaní. Registrované osoby jsou ty, které jsou evidovány na příslušném úřadu práce a prohlásí se tak za nezaměstnané. Neregistrované osoby nejsou evidovány na úřadech práce, ale hledají aktivně práci. (Rojíček, 2016, s. 225)

1.2 Druhy nezaměstnanosti podle příčin

Nezaměstnanost můžeme rozdělit podle příčin, které ji vyvolávají, následovně:

Frikční nezaměstnanost

Tento druh nezaměstnanosti se objevuje na trhu práce v důsledku přesunu osob ze starých pracovních míst na nová. Jedná se o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je jen dobou hledání nového zaměstnání. U osob, které vstupují na trh práce poprvé, je to doba, než si najdou své první zaměstnání. (Mareš, 2002, s. 19)

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká z důvodu strukturálních změn v ekonomice. V průběhu času po některých profesích poptávka klesá, po jiných naopak stoupá. Odvětví v ekonomii

ce, která se zmenšují, propouštějí své zaměstnance, kteří si mohou najít práci v rozrůstajících se odvětvích. Tito zaměstnanci však potřebují rekvalifikační kurzy, aby se na trhu práce opět uplatnili. Strukturální nezaměstnanost je obvykle delší než frikční nezaměstnanost. (Holmann, 2005, s. 153)

Cyklická nezaměstnanost

Cyklickou nezaměstnanost způsobuje nedostatečná agregátní poptávka v obdobích hospodářských krizí. Charakteristikou cyklické nezaměstnanosti je nedostatek volných pracovních míst. Tento druh nezaměstnanosti je u uchazečů o zaměstnání nedobrovolný. (Václavíková, 2009, s. 51-52)

1.3 Nezaměstnanost podle dobrovolnosti

Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolně nezaměstnaní jsou ti lidé, kteří nemají práci a z různých důvodů si ji nehledají. Těmito důvody může být například to, že jsou dostatečně zabezpečeni nebo nejsou spokojeni se svou mzdou. Na trhu práce je spousta nabídek, které by tito lidé mohli přijmout, nechtějí je však pro nízké platové ohodnocení, a tak si hledají práci dál. Dobrovolně nezaměstnaní mohou být i lidé, kteří pobírají podpory v nezaměstnanosti a sociální dávky a zneužívají toho. (Holmann, 2005, s. 155-156)

Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolně nezaměstnaní lidé, na rozdíl od dobrovolně zaměstnaných, hledají práci za mzdu, která převládá na trhu práce, ale i přesto ji nemůžou najít. Tento typ nezaměstnanosti je pro člověka ve většině případů zdrojem existenčních potíží. Většinou postihuje lidi s nízkou nebo úzkou specializací. (Holmann, 2005, s. 157-158)

1.4 Ostatní druhy nezaměstnanosti

Skrytá nezaměstnanost

Skrytá nezaměstnanost se týká osob, které nejsou registrovány na úřadech práce a ani si práci nehledají. Velkou část této skupiny tvoří většinou ženy v domácnosti, mladiství nebo naopak osoby s vysokým věkem. (Mareš, 2002, s. 21)

Neúplná nezaměstnanost

Neúplně nezaměstnanými lidmi jsou ti, kteří musí akceptovat práci na částečný úvazek a nevyužívají plně své schopnosti a kvalifikaci. (Mareš, 2002, s. 22)

Nepravá nezaměstnanost

Nepravá nezaměstnanost je situace, kdy si osoby, které jsou nezaměstnané, nechtějí hledat práci a snaží se čerpat nárok na podporu v nezaměstnanosti. Do této skupiny se řadí i osoby, které se registrují na úřadech práce jako nezaměstnaní, ale zároveň si někde nelegálně přivydělávají. (Mareš, 2002, s. 22-23)

1.5 Míra nezaměstnanosti

Míra ekonomické aktivity obyvatelstva je základním ukazatelem, který porovnává ekonomicky aktivní obyvatele k celkovému počtu obyvatel vybrané země k určitému okamžiku. (Rojíček, 2016, s. 227)

„Nezaměstnanost měříme ukazatelem míry nezaměstnanosti:

$$u = \frac{U}{L + U}$$

Kde u je míra nezaměstnanosti (vyjádřená v %), U je počet nezaměstnaných a L je počet zaměstnaných.“ (Holmann, 2005, s. 150)

Nezaměstnanost se zjišťuje podle metodiky ILO pomocí VŠPS. Za nezaměstnané se považují všechny osoby, které dovršily věku patnácti let a starší, které v průběhu hodnoceného týdne nebyly zaměstnané, hledaly aktivně práci a byly připraveny k nástupu do práce během čtrnácti dnů. Dříve používalo MPSV takzvanou míru registrované nezaměstnanosti, která představovala nezaměstnané, kteří využívali aktivně služeb státních i soukromých organizací k nalezení práce. Tuto metodu však nahradil v roce 2012 ukazatel podílu nezaměstnaných osob. (Jak se měří nezaměstnanost?, 2019)

1.6 Rizikové skupiny osob

Mladší věkové skupiny do třiceti let

Do této rizikové skupiny se řadí absolventi středních a vysokých škol, kteří hledají své první zaměstnání. Jelikož nemají praktické dovednosti a základní pracovní návyky, jsou

vůči ostatním uchazečům o zaměstnání v nevýhodě. Nemají dostatek kontaktů na trhu práce, které by jim pomohly lépe se při hledání zaměstnání orientovat.

U absolventů středních škol a mladistvých, kteří neprojeví zájem o získání pracovního místa, se můžou projevit výchovné a psychologické problémy. Je důležité, aby si tito lidé osvojili správné pracovní návyky, protože jinak nebudou schopni v pozdějším věku pracovat, a to může mít negativní dopad jak pro samotného jedince, tak pro společnost.

Při vstupu mladých lidí na trh práce by měla společnost nabídnout různé rekvalifikace a pracovní kurzy. (Buchtová, 2013, s. 82-83)

Starší lidé

Nejhůře snáší ztrátu zaměstnání lidé ve věku 41-50 let. Lidé, kteří se ocitnou v této situaci, se cítí bezradní, mají obavy, že si nenajdou novou práci a často tak rezignují na získání nového zaměstnání. Pokud si tento člověk najde novou práci, většinou ho provází pocity neuspokojení a nevyužití, je tedy opatrnější a tím i méně kreativní. (Buchtová, 2013, s. 85-86)

Pracovníci, kteří jsou starší, jsou vystaveni velmi vysokému riziku nezaměstnanosti hlavně díky restrukturalizaci pracovních procesů. Jejich ztráta zaměstnání závisí většinou na uvážení zaměstnavatelů. Starší lidé se stávají méně produktivními a bývají často nahrazováni mladšími jedinci. (Thompson, 2012, s. 185-186)

Ženy

Další rizikovou skupinou osob jsou ženy. Zaměstnavatelé dávají přednost mužské pracovní síle z důvodu větší územní mobility a menší zatíženosti starostmi o domácnost. Zaměstnavatelům také vznikají při zaměstnávání žen další problémy. „*Matky s malými dětmi mají časté pracovní absence narušující plynulost pracovního procesu, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu zaměstnávat.*“ (Buchtová, 2013, s. 88)

Pro ženy je obtížné spojit dohromady práci a mateřské povinnosti. Některé ze žen proto vytvářejí místa se zkráceným pracovním úvazkem nebo pružnou pracovní dobou. (Buchtová, 2013, s. 88-89)

Zdravotně postižení lidé

Lidé se změněnou pracovní schopností mají často ekonomické, sociální a psychické problémy a problém se svou důstojností. V dnešní době se klade stále větší důraz na produktivitu práce, a proto mají tito lidé čím dál menší šanci se na trhu práce uplatnit. Často jsou

evdování na úřadech práce několikanásobně déle než zdraví lidé a dostávají se tak do bezvýhodných životních situací. (Buchtová, 2013, s. 89-90)

Lidé bez kvalifikace

Lidé bez kvalifikace jsou převážně mladí lidé, kteří jsou obtížně vzdělatelní, mají nevhodné předpoklady a téměř žádný zájem o zaměstnání. Dalšími lidmi v této skupině jsou osoby se společensky nežádoucím deviantním chováním. Tito lidé žijí uvnitř systému podpor a jsou trvale závislí na státu. Většina těchto lidí si práci nehledá. (Buchtová, 2013, s. 90)

Romské etnikum

„Vzhledem ke zvyšujícím se nárokům uplatnění pracovní síly na trhu práce, kde výraznou roli sehrává výše kvalifikace a rozsah a kvalita sociální dovedností, romské etnikum stále obtížněji získává zaměstnání. Většina Romů totiž absolvuje pouze základní vzdělání a nezískává další kvalifikaci; značná část žáků v této populaci dokonce neukončí ani základní vzdělání.“ (Buchtová, 2013, s. 91)

2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Jedním z důležitých odvětví veřejné správy je správa na úseku zaměstnanosti. Orgány, které zabezpečují státní politiku zaměstnanosti v České republice, jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, Vláda ČR, Český úřad bezpečnosti práce, Státní úřad inspekce práce a Úřady práce. (Lochmannová, 2017, s. 62)

2.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí je ústředním orgánem, který zabezpečuje základní úkoly v oblasti správy zaměstnanosti. Do jeho pravomocí patří sociální politika a sociální pojištění, oblast zaměstnanosti, pracovněprávní legislativa, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, genderová problematika a evropská integrace. (Lochmannová, 2017, s. 63)

Úřady práce, Česká správa sociálního zabezpečení, Státní úřad inspekce práce a Úřad pro mezinárodní ochranu dětí jsou tomuto ministerstvu podřízeny. MPSV zřizuje také pět ústavů sociální péče. (O MPSV, 2019)

2.2 Úřad práce České republiky

Úřad práce ČR je organizační složkou státu a správním úřadem s celostátní působností. Tvoří ho generální ředitelství, krajské pobočky, jejichž součástí jsou kontaktní pracoviště a pobočka pro Hlavní město Prahu. ÚP ČR plní úkoly v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců, státní sociální podpory, dávek pro zdravotně postižené osoby, příspěvku na péči, pomoci v hmotné nouzi a dávek péčovské péče. Provádí také inspekce poskytování sociální právní ochrany. (Důvod a způsob založení právního subjektu, 2018)

2.3 Státní politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti se snaží o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, jejich produktivním využití a o zabezpečení práva na zaměstnání. Zabezpečují ji Ministerstvo práce a sociálních věcí a příslušné úřady práce. (Správa na úseku zaměstnanosti, 2019)

Zákon o zaměstnanosti usiluje o to, aby politika více motivovala nezaměstnané k aktivnějšímu hledání práce a k tomu, aby nezneužívali sociální dávky. Zároveň zpřísňuje podmínky pro nárok na podporu v nezaměstnanosti. (Václavíková, 2009, s. 77)

2.4 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politikou zaměstnanosti se rozumí souhrn opatření směřujících k zajištění rovnováhy na trhu práce. (Správa na úseku zaměstnanosti, 2019).

Aktivní politika zaměstnanosti klade důraz na vytváření nových pracovních příležitostí na trhu práce. Je zaměřená zejména na dlouhodobě nezaměstnané, kteří ztrácejí motivaci, jejich znalosti jsou zastaralé a ztrácejí pracovní návyky. Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je poradenství, které poskytují úřady práce. (Václavíková, 2009, s. 78)

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Tyto nástroje jsou souborem opatření, která jsou uskutečňována na celém území státu. Součástí těchto opatření jsou také:

- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- poradenství prováděné úřady práce,
- cílené programy, které řeší problémy v oblasti zaměstnanosti obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru. (Václavíková, 2009, s. 86-87)

Rekvalifikace

Rekvalifikací dochází k získání nové kvalifikace nebo k jejímu zvýšení či rozšíření. Uchazečům, kteří jsou vedeni v evidenci ÚP, jsou navíc hrazeny náklady, které jim na rekvalifikaci vzniknou. (Václavíková, 2009, s. 87)

Investiční pobídky

Investičními pobídkami jsou např. slevy na daních z příjmů podle zvláštního právního předpisu, hmotná podpora vytváření nových pracovních míst nebo hmotná podpora při rekvalifikaci zaměstnanců. (Václavíková, 2009, s. 90)

Veřejně prospěšné práce (VPP)

„VPP jsou časově omezené pracovní příležitosti, nejdéle na dobu dvanácti po sobě jdoucích kalendářních měsíců, které slouží k zaměstnávání zejména dlouhodobě nezaměstnaných osob.“ (Václavíková, 2009, s. 87)

VPP spočívají především v údržbě a úklidu veřejných prostranství, veřejných budov a komunikací nebo v jiných činnostech, které přináší užitek obcím nebo státním či obecně prospěšným institucím. VPP nejsou určeny pro firmy, protože jedním z hlavních smyslů těchto prací je práce pro obecné blaho. Zaměstnavatel může tato pracovní místa vytvářet maximálně na dvanáct po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně na základě dohody s úřadem práce, který mu na ně může poskytnout příspěvek. VPP jsou dočasné, to znamená, že umístění uchazeče na toto místo je možné pouze na 24 měsíců. Zároveň si VPP nelze nárokovat. (Kaczor, 2015, s. 119)

Principem VPP je podpora dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů a lidí se základním vzděláním. Cílem je to, aby si oživilí nebo osvojili pracovní návyky a zvýšili tak šanci na získání zaměstnání. (Úřad práce poskytuje příspěvky na VPP i letos, 2019)

Úřad práce může uzavřít se zaměstnavatelem dohodu a poskytnout jim příspěvek. Výše příspěvku na uchazeče, který u zaměstnavatele vykonává VPP, je variabilní a může dosáhnout až výše 16 tis. Kč. Záleží na posouzení požadavku zaměstnavatele a počtu přidělovaných uchazečů. Na tento příspěvek není právní nárok a o schválení na poskytnutí příspěvku rozhoduje Úřad práce. (Kaczor, 2015, s. 120)

Lidé si často pletou VPP s veřejnou službou nebo s obecně prospěšnými pracemi. Na rozdíl od VPP pracovníci veřejné služby nedostávají mzdu, je to pro ně příležitost, jak získat a podpořit sociální a pracovní dovednosti. Obecně prospěšné práce s VPP naopak vůbec nesouvisejí. Zahrnují sice také práci pro obce, ale jsou alternativním trestem, který může soud udělit pachateli místo odnětí svobody. (Veřejně prospěšné práce versus veřejná služba, 2010)

Společensky účelná pracovní místa

Jedná se o taková pracovní místa, která zaměstnavatel vytváří po dohodě s úřadem práce. Tato pracovní místa jsou dotována státem a výše příspěvku se odvíjí od počtu pracovních míst, která zaměstnavatel vytvoří. (Václavíková, 2009, s. 88)

Příspěvek na zapracování

Pokud zaměstnavatel přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání poskytována zvýšená péče, může ÚP poskytnout zaměstnavateli na základě dohody příspěvek. Tento příspěvek může být poskytován maximálně na dobu tří měsíců. (Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2018)

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Tento příspěvek je poskytován zaměstnavatelům, kteří přecházejí na nový výrobní program, a nemůže pro své zaměstnance zajistit práci v takovém rozsahu, kterou mají v pracovní smlouvě. Příspěvek se poskytuje maximálně na dobu šesti měsíců a činí maximálně polovinu minimální mzdy na zaměstnance. (Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2018)

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V ČR jsou zaměstnavatelé povinni zaměstnávat zdravotně postižené, pokud mají více než 25 zaměstnanců. „*Úřady práce poskytují dotace na chráněná pracovní místa i chráněné pracovní dílny.*“ (Václavíková, 2008, s. 89)

2.5 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti je zaměřena na podporu nezaměstnaných prostřednictvím částečné náhrady ušlého výdělku. (Václavíková, 2008, s. 77)

Podpora v nezaměstnanosti

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který pracoval aspoň dvanáct měsíců nebo vykonával jinou činnost zakládající účast na nemocenském pojištění a požádal o poskytnutí podpory úřad práce, u kterého je evidován. Období, které je rozhodné pro posouzení nároku na podporu, jsou poslední 3 roky, před zařazením do evidence ÚP. (Václavíková, 2008, s. 91)

Výše podpory je stanovena procentní sazbou průměrného měsíčního čistého výdělku a je limitována zákonem. Její čerpání je omezeno na 5-11 měsíců podle věku žadatele. Nárok na podporu zanikne v případě, že uplyne podpůrčí doba, uchazeč si najde práci nebo je vyřazen z evidence ÚP. (Václavíková, 2008, s. 93-94)

Podpora při rekvalifikaci

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč evidovaný na ÚP, který se účastní rekvalifikace zabezpečované ÚP a není poživatelem starobního důchodu. Podpora se poskytuje po celou dobu trvání rekvalifikace a její výše se vypočítává procentní sazbou z předchozího čistého výtěžku nebo vyměřovacího základu. (Václavíková, 2008, s. 93-94)

3 PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE ZE ZAHRANIČÍ

3.1 Pracovní program Spojeného království pro nezaměstnané

Britská vláda zavedla v roce 2011 pracovní program, jehož hlavním cílem bylo pomoci dlouhodobě nezaměstnaným v návratu do práce. Tento program zavedla, aby se snížily finance vyplacené v dávkách pro nezaměstnané. Za program odpovídal odbor The Department for Work & Pensions (DWP), který očekával zavedení 2,1 milionu lidí do programu v období od června 2011 do března 2016. DWP umožňoval lidem pracovní program poté, co byli nezaměstnaní déle než 9 měsíců nebo lidem co žádali o podporu v nezaměstnanosti. DWP poskytovalo příspěvek organizacím soukromého i veřejného sektoru a nevládním organizacím. Částky, které odbor poskytoval, závisely na tom, zda poskytovatelé zaměstnání pomohli uchazečům dostat se do trvalé práce. (The UK's Work Programme for the unemployed, 2019)

Dopad pracovního programu

Realizace programu přinesla dobré výsledky a výrazně snížila náklady na účastníky programu. DWP ušetřil 21 milionů liber a přibližně 296 tisíc lidí dosáhlo pracovních výsledků a 687 tisíc lidí dokončilo dva roky programu. Většina lidí si ale i přesto nenašla trvalé zaměstnání, a proto chce DWP praktikovat program mnohem efektivněji. Veřejnost program brala kladně a podpořila myšlenku, aby dlouhodobě nezaměstnaní vykonávali pracovní stáže. Cíle programu, jako přesunout více nezaměstnaných na trh práce v co nejkratší době, byly naplněny. (The UK's Work Programme for the unemployed, 2019)

3.2 Program EPWP v Jižní Africe

Program EPWP je programem veřejných prací, které poskytují pomoc při chudobě prostřednictvím dočasně prováděných prací. Byl spuštěn v roce 2004 a je realizován doposud. Je to celostátní program, který pokrývá všechny sféry vládních a státních podniků. Projekty EPWP zaměstnávají průběžně pracovníky na dočasné pracovní poměry buď vládními, nevládními nebo smluvními partnery v rámci pracovních podmínek nebo studijních programů. Vláda se snaží vytvářet pracovní příležitosti v oblasti infrastruktury, životního prostředí a kultury a v oblasti sociálních věcí prostřednictvím zvyšování pracovní intenzity projektů financovaných vládou, vytvářením pracovních příležitostí u neziskových organizací nebo ve veřejném prostředí a kulturních programech. V neposlední řadě vytváří pracovní

pozice ve veřejných sociálních programech a poskytuje podporu vzdělávání a rozvoje podnikání. (Welcome to EPWP, ©2013)

Dopad programu EPWP

Program EPWP dosáhl zajištění jednoho milionu pracovních příležitostí během jednoho roku od jeho založení. Infrastruktura i rozvoj oblastí venkova se zlepšily a nezaměstnaní našli uplatnění. Většina cílů programu ovšem nebyla doposud naplněna a orgány veřejného sektoru utrácely prostředky, které jim byly přiděleny s negativním dopadem na mzdy. (Welcome to EPWP, ©2013)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 NEZAMĚSTNANOST VE ZLÍNSKÉM KRAJI

Zlínský kraj je čtvrtým nejmenším krajem České republiky a tvoří ho okresy Zlín, Uherské Hradiště, Kroměříž a Vsetín s celkovým počtem 582 860 obyvatel. Nachází se ve východní části střední Moravy a tvoří hranici se Slovenskou republikou. (Základní charakteristika kraje, 2019)

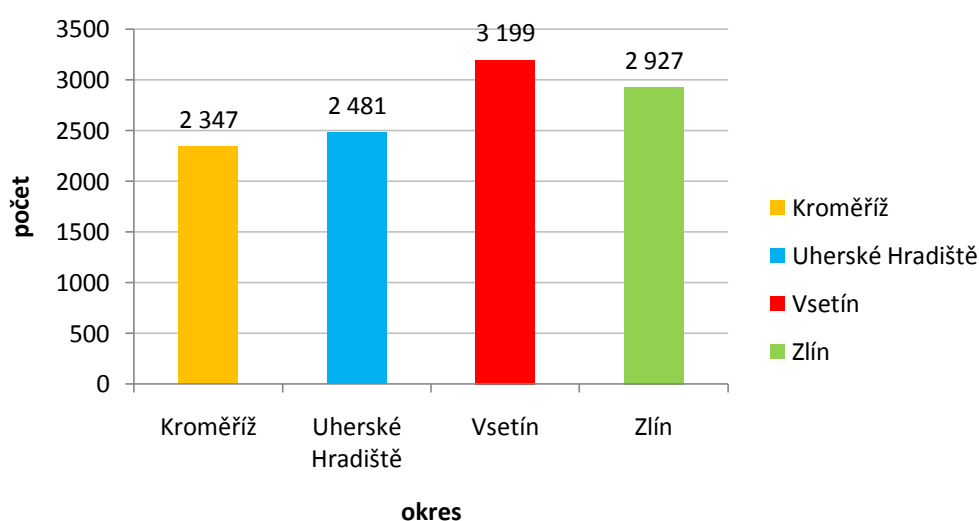
4.1 Strategie rozvoje a nezaměstnanost

Strategie rozvoje Zlínského kraje 2009-2020 obsahuje čtyři tematické pilíře. Těmito pilíři jsou konkurenceschopná ekonomika, úspěšná společnost, efektivní infrastruktura a rozvoj venkova a atraktivní region. Hlavním cílem toho strategického dokumentu je dosáhnout v roce 2020 regionálního HDP na obyvatele 100 % hodnoty EU. V roce 2013 prošla Strategie Zlínského kraje aktualizací, kdy byl zhodnocen stav naplňování cílů a také byly navrženy případné úpravy v návrhové části. (STRATEGIE ROZVOJE ZLÍNSKÉHO KRAJE 2009-2020 (SRZK), 2019, s. 4-5)

Jeden z těchto pilířů s názvem Úspěšná společnost v sobě zahrnuje školství a celoživotní učení, sociální služby, zdravotnictví, ale také trh práce. Jedním z cílů tohoto pilíře v rámci trhu práce je přiblížit se skutečnou mírou nezaměstnanosti k přirozené míře. V rámci tohoto cíle jsou dvě aktivity, a to snižování nezaměstnanosti se speciální pozorností věnovanou skupinám osob ohrožených na trhu práce a využívání prostředků aktivní politiky pro dosažení cíle. Tímto cílem reagovala Strategie rozvoje na otázku nezaměstnanosti, která představuje problém současné společnosti. V roce 2013 se tento cíl stal ovšem spíše iluzorním, rostoucí nezaměstnanost měla dopad na ohrožené skupiny trhu práce a osoby na úřadech práce s evidencí delší než 1 rok měly zásadní nárůst. Zároveň také nastaly problémy se zaměstnáváním osob mladších 24 let a osob starších 55 let. V roce 2013 se tedy tento cíl nedařilo naplňovat ani v jedné z obou aktivit. Město Zlín se v rámci opatření Strategie zaměřilo také na podporu aktivit pro vytváření účelných pracovních míst a podpory zdravotně postižených osob. Dále také podporuje výkon veřejné služby osobám, které jsou v evidenci Úřadu práce České republiky. (STRATEGIE ROZVOJE ZLÍNSKÉHO KRAJE 2009-2020 (SRZK), 2019, s. 46)

4.2 Nezaměstnanost

K 31. 12. 2018 bylo ve Zlínském kraji evidováno 10 954 uchazečů o zaměstnání. Oproti loňskému roku to je o 22 % uchazečů méně. Nejnižší nezaměstnanost je v okrese Kroměříž, nejvíce nezaměstnaných je v okrese Vsetín. Okres Zlín je s počtem 2 927 druhým okresem Zlínského kraje s nejvyšším počtem nezaměstnaných. Zlínský kraj se řadí mezi šestý kraj s nejnižší nezaměstnaností v České republice. (Nezaměstnanost ve Zlínském Kraji k 31. 12. 2018, 2019)

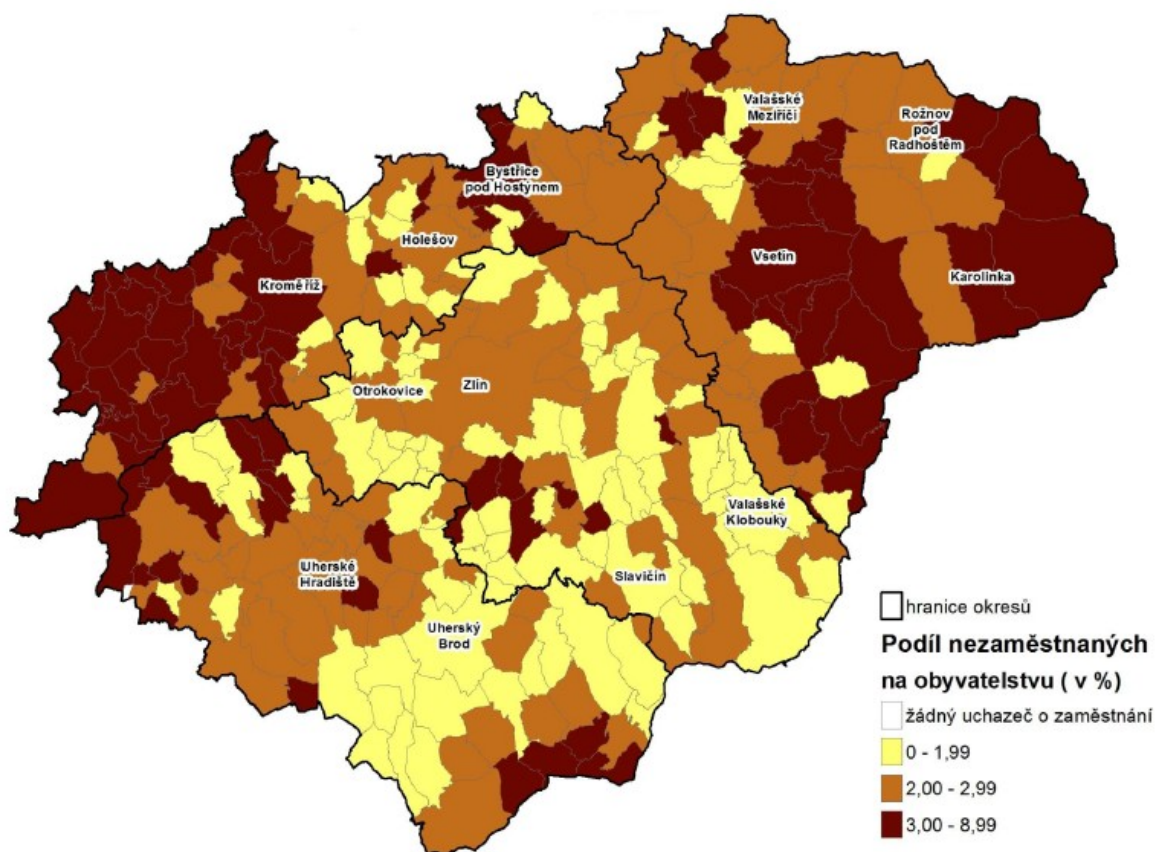


Graf 1 Počet nezaměstnaných osob ve Zlínském kraji k 31. 12. 2018 podle okresů (Vlastní zpracování dle dat z ČSÚ, 2019)

Všechny následující údaje jsou uváděny k 31. 12. 2018.

4.3 Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu

Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu má ve Zlínském kraji hodnotu 2,61 %. To je o 0,8 % méně než na konci roku 2017. Okresy Kroměříž a Vsetín vykazují dlouhodobě nezaměstnanost nad úrovní kraje. Okres Uherské Hradiště a okres Zlín naopak vykazují výrazně nižší nezaměstnanost v porovnání s celým krajem. Největšího meziročního poklesu nezaměstnanosti z hlediska regionů dosáhl okres Kroměříž, následoval okres Zlín a okres Vsetín. Nejmenší pokles zaznamenal okres Uherské Hradiště. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019, 2019)



Obr. 1 Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu Zlínského kraje k 31. 12. 2018 (zdroj: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019)

Uchazeči podle pohlaví

Uchazečů o zaměstnání je ve Zlínském kraji 10 954. Z toho je 47,8 % žen a 52,2 % mužů.

Uchazeči podle věku

Největší podíl nezaměstnaných osob evidovaných na úřadech práce tvoří v celém kraji osoby ve věku 55 let a více, je to celkem 27 % z celkového počtu uchazečů. V tabulce (Tab. 1) je zřetelně vidět, že nejvíce osob v této věkové kategorii je v okrese Vsetín, celkem 949. V okrese Kroměříž jich je o 354 méně. Nejmenší počet evidovaných uchazečů je ve věkové skupině do 24 let. Ve věkové kategorii 25-34 let je nejvíce evidovaných uchazečů v okrese Zlín, nejméně v okrese Kroměříž. Ve věkových kategoriích 35-44 let a 45-54 let je největší počet uchazečů o zaměstnání v okrese Vsetín a nejméně v okrese Kroměříž.

Tab. 1 Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání dle věku v okresech Zlínského kraje k 31. 12. 2018 (Vlastní zpracování dle dat z ČSÚ, 2019)

Okresy	Věk uchazečů				
	do 24	25-34	35-44	45-54	55 a více
Kroměříž	276	451	482	543	595
Uherské Hradiště	261	498	527	563	632
Vsetín	324	548	650	728	949
Zlín	270	594	638	640	785
Celkem	1 131	2 091	2 297	2 474	2 961

Uchazeči podle vzdělání

V tabulce (Tab. 2) lze vidět, že nejvíce nezaměstnaných osob ve Zlínském kraji podle vzdělání jsou osoby s vyučením, ve všech okresech dohromady to je 4 499 osob. Nezaměstnaných osob s vyšším odborným vzděláním je v celém kraji naopak nejméně. V okrese Uherské Hradiště je nejméně evidovaných uchazečů s neúplným nebo žádným vzděláním, pouhých 10 osob. Stejně tak tomu je i v okrese Zlín, pouze 1 osoba v této kategorii. V okrese Kroměříž je nejméně nezaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním a v okrese Vsetín je nejmíň uchazečů s vyšším odborným vzděláním.

Tab. 2 Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání podle nejvyššího dosaženého vzdělání v okresech Zlínského kraje k 31. 12. 2018 (Vlastní zpracování dle dat z ČSÚ, 2019)

Okresy	Nejvyšší dosažené vzdělání							
	neúplné	základní	vyučení	střední bez maturity	vyučení s maturitou	úplné střední s maturitou	vyšší odborné	vysokoškolské
Kroměříž	35	550	938	107	103	421	29	164
Uherské Hradiště	10	370	1 078	65	186	492	23	257
Vsetín	77	596	1 377	83	199	583	22	262
Zlín	1	486	1 106	84	184	719	38	309
Celkem	123	2 002	4 499	339	672	2 215	112	992

Uchazeči podle délky v evidenci

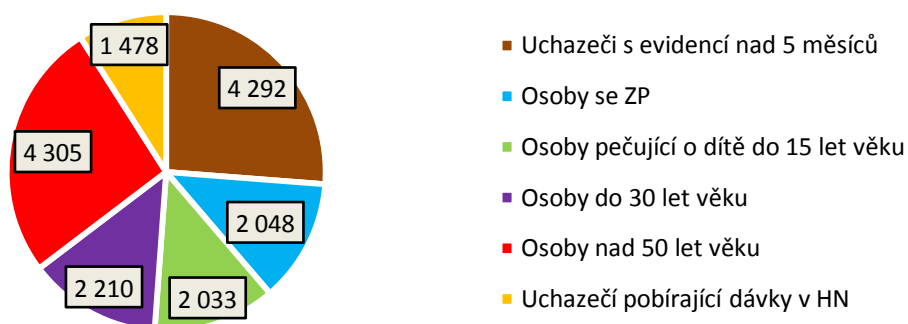
Nejvíce nezaměstnaných osob s ohledem na délku evidence na úřadech práce jsou osoby s délkou evidence do 3 měsíců, viz tabulka (Tab. 3). V celém kraji to je 5 117 uchazečů z celkového počtu, nejvíce nezaměstnaných s touto dobou evidence je v okrese Vsetín, nejméně v okrese Kroměříž. Nejméně evidovaných jak v celém kraji, tak i ve všech okresech je v kategorii s délkou evidence od 9 do 12 měsíců, pouhých 585.

Tab. 3 Počet uchazečů o zaměstnání podle doby strávené v evidenci úřadu práce v jednotlivých okresech ve Zlínském kraji (Vlastní zpracování dle dat z ČSÚ, 2019)

Okresy	Počet měsíců v evidenci					
	do 3	3-6	6-9	9-12	12-24	nad 24
Kroměříž	1 083	436	206	120	170	332
Uherské Hradiště	1 208	502	188	132	189	262
Vsetín	1 531	515	282	171	211	489
Zlín	1 295	601	294	162	241	334
Celkem	5 117	2 054	970	585	811	1 417

4.4 Problémové skupiny osob

I přesto, že je ve Zlínském kraji historicky nejnižší nezaměstnanost, neznamena to, že by se eliminovali rizikové skupiny uchazečů. Nízká nezaměstnanost ale umožňuje věnovat se právě těmto uchazečům o zaměstnání. U některých kategorií rizikových skupin došlo k mírnému poklesu nezaměstnanosti, ne však u všech. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019, 2019, s. 17)



Graf 2 Rizikové skupiny uchazečů ve Zlínském kraji k 31. 12. 2018 (Vlastní zpracování dle dat ÚP, 2019)

Na grafu (Graf 2) je patrné, že největší rizikovou skupinou osob jsou osoby nad 50 let věku. Nejmenší skupinou osob jsou uchazeči o zaměstnání pobírající dávky v hmotné nouzi.

Osoby s evidencí nad 5 měsíců

Tato skupina osob se na celkové nezaměstnanosti kraje podílí 39,2 %. Čím déle jsou uchazeči evidováni na úřadech práce, tím více klesá jejich šance na perspektivní uplatnění, proto se využívají aktivní nástroje státní politiky zaměstnanosti. Průměrná délka v evidenci před nástupem na VPP je 658 dnů a před nástupem na společensky účelná pracovní místa je to 701 dnů. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019, 2019, s. 18)

Osoby se zdravotním postižením

Ačkoliv dle obrázku (Obr. 3) je uchazečů se zdravotním postižením oproti ostatním skupinám poměrně málo, patří ve Zlínském kraji k nejproblémovější skupině osob. Jejich uplatnění na trhu práce je ztíženo často nedostatečným vzděláním nebo vysokým věkem. Více než 69 % uchazečů je ve věku nad 50 let. Oproti ostatním uchazečům, kteří jsou evidováni 449 dnů, jsou osoby se ZP evidovány dvojnásobně déle, a to 925 dnů. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019, 2019, s. 18-19)

Osoby nad 50 let věku

Další rizikovou skupinou jsou uchazeči nad 50 let věku. Podíl na celkové nezaměstnanosti ve Zlínském kraji měla tato skupina celkem 39,3 %, dohromady 4 305 osob, což je největší riziková skupina v kraji. I přesto že meziročně délka evidence uchazečů poklesla, stále je tato skupina jednou z nejdéle setrvávajících. Průměrná délka evidence je 744 dnů. Mezi těmito osobami je také větší podíl osob se ZP než v ostatních skupinách a také osob s nižší úrovní vzdělání. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019, 2019, s. 19)

Osoby pečující o děti do 15 let věku

Hlavním problémem této skupiny osob je malá flexibilita a omezená možnost práce ve vícesměnných provozech. Celkově se tato skupina podílí na nezaměstnanosti v kraji 18,6 %. Velkou roli při umisťování těchto osob hraje aktivní politika zaměstnanosti. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019, 2019, s. 20)

Osoby do 30 let věku

Tato skupina osob se podílí na celkovém počtu osob nezaměstnaných v kraji 20,2 %. V meziročním srovnání došlo k poklesu nezaměstnaných osob v této kategorii. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019, 2019, s. 17)

Osoby pobírající dávky v hmotné nouzi

Nejmenší rizikovou skupinu osob tvoří uchazeči pobírající dávky v HN, pouhých 1 478 osob. Z celkového počtu nezaměstnaných to je pouhých 13,5 %. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019, 2019, s. 17)

5 TRH PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI

5.1 Zaměstnanost v kraji

Počet osob zaměstnaných na hlavní pracovní poměr i počet osob podnikajících osob v kraji stále roste. Počet podnikatelů ve Zlínském kraji zaznamenal nejvyšší nárůst a dostává se tak na první pozici v České republice. Meziročně vzrostl i počet osob zaměstnaných na poloviční úvazek. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019, 2019, s. 1)

Zaměstnavatelé čím dál více zaměstnávají pracovníky z tzv. třetích zemí, jelikož došlo k navýšení vydaných krátkodobých povolení a platných zaměstnaneckých karet.

Úřad práce monitoruje zaměstnavatele s cílem informovat firmy o projektech z oblasti zaměstnanosti a příspěvků na zaměstnávání uchazečů evidovaných na úřadech práce. Ke konci roku 2018 bylo v kraji evidovaných 11 849 volných pracovních míst. V okrese Vsetín a Zlín překročil průměrný počet VPM hodnotu tří tisíc. Okres Uherské Hradiště je mírně pod hranicí tří tisíc a okres Kroměříž dosahuje průměrného měsíčního stavu 1 282 VPM. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019, 2019, s. 4)

„Ve Zlínském kraji je patrná silná závislost na automobilém průmyslu. Jakákoliv změna k horšímu v této oblasti by citelně dopadla na značnou část podnikatelských subjektů v kraji.“ (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019, 2019, s. 2)

5.2 Příčiny nezaměstnanosti

Trh práce ve Zlínském kraji je ovlivněn situací v automobilovém průmyslu a udržet stabilitu je náročné. Kromě tohoto hlediska je situace ovlivněna také turismem, protože významné oblasti jsou závislé na sezónnosti. Tato sezónnost se projevuje v oblasti cestovního ruchu a ve stavebnictví. Některé z podnikajících osob jsou nuceny v zimním období být v evidenci na úřadech práce a na jaře opět začínají podnikat.

V kraji je typická frikční nezaměstnanost. Lidé řeší evidenci na úřadu práce přechod z jednoho zaměstnání do druhého nebo přechod z nevýdělečné činnosti zpět na trh práce. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019, 2019, s. 13)

Na nezaměstnanosti má velkou příčinu i nízká mzdová úroveň a počet osob, které jsou v exekuci. Tyto osoby ztrácí motivaci najít si legální zaměstnání a zaměstnavatelé tyto osoby nechtějí zaměstnávat z důvodu vysoké administrativní náročnosti. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019, 2019, s. 14-15)

5.3 Nabídka pracovních míst

V roce 2018 byla nabídka pracovních míst s nízkou kvalifikací velmi vysoká a přetrvával problém s tím tato místa obsadit. Problém s obsazováním těchto míst je dlouhodobý, a to kvůli nízké nabízené mzdě, třisměsíčnímu provozu nebo nutnosti do zaměstnání dojíždět. Problém s nedostatkem pracovních sil řeší zaměstnavatelé prostřednictvím zahraničních pracovníků. Počet pracovních míst očekává pokles se zpomalením tempa růstu ekonomiky. Hodně firem zaměstnává také velký podíl zaměstnanců v předdůchodovém nebo důchodovém věku a bude za ně muset najít náhradu. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019, 2019, s. 13-14)

V okrajových oblastech kraje je problémem nesoulad nabídky a poptávky. Nabídka pracovních pozic je nízká a uchazeči o zaměstnání nechtějí dojíždět za nízkou mzdou, která je jim zaměstnavatelem nabízena. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019, 2019, s. 14)

5.4 Realizace VPP

Úřad práce realizuje aktivní politiku zaměstnanosti v souladu s instrukcemi MPSV. Podporováni jsou především uchazeči, které není možné umístit kvůli individuálním znevýhodněním na jiné pracovní pozice. Jsou to především uchazeči s délkou evidence delší než 12 měsíců, osoby se zdravotním postižením, osoby, které nemají praxi, osoby mladší 30 let a osoby, které mají více než 50 let. Dále je APZ uplatňována na osoby, kterým hrozí sociální vyloučení nebo nemají předpoklad setrvávat dlouhodobě v evidenci ÚP. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019, 2019, s. 27)

Do programu veřejně prospěšných prací bylo umístěno celkem 935 uchazečů. Oproti roku 2017 to je o 115 uchazečů méně. Toto snížení má příčinu v nízké nezaměstnanosti v kraji. I přesto, že zájem obcí je velký, v některých obcích nebylo možné nalézt vhodné kandidáty na tyto práce. Úřady práce se ve Zlínském kraji soustředí především na vysoce rizikové

uchazeče s dlouhodobou evidencí, vysokým věkem nebo se špatným zdravotním stavem. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019, 2019, s. 29)

„Příspěvky na veřejně prospěšné práce se v roce 2018 poskytovaly na nejobtížněji umístitelné uchazeče o zaměstnání:

- *osoby dlouhodobě nezaměstnané (délka evidence nad 18 měsíců),*
- *osoby pečující o dítě do 15 let + délka evidence nad 9 měsíců,*
- *osoby starší 50 let + délka evidence nad 6 měsíců,*
- *osoby zdravotně postižené + délka evidence nad 6 měsíců,*
- *osoby, které je potřeba věnovat zvýšenou péči + délka evidence nad 3 měsíce,*
- *osoby, které budou vykonávat činnost asistenta prevence kriminality bez ohledu na délku evidence,*
- *osoby, kde evidence bezprostředně navazuje na ukončení výkonu trestu bez ohledu na délku evidence. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019, 2019, s. 30)*

Měsíční příspěvek pro osoby vykonávající VPP je stanoven na 15 tisíc Kč měsíčně, pozice „koordinátora“ je stanovena na 16 tisíc Kč měsíčně a to maximálně po dobu 24 měsíců. Pro „asistenta prevence kriminality“ je vymezeno 16 500 Kč měsíčně maximálně po dobu 24 měsíců. Celkem bylo na VPP vyčerpáno 99 199 tisíc Kč. Objem peněz byl tak o 12,4 % nižší než v roce 2017. Převažující profesí při výkonu VPP jsou dělníci pro úklid prostranství a dělníci pro údržbu zeleně. Průměrná délka v evidenci ÚP před nástupem na veřejně prospěšné práce je 658 dní, z čehož 15 uchazečů bylo evidováno více než 10 let a jeden uchazeč byl umístěn skoro po 26 letech v evidenci. Průměrný věk uchazečů je 50 let. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019, 2019, s. 30).

Při realizaci APZ chce Krajská pobočka úřadu práce ve Zlíně v roce a její kontaktní pracoviště v roce 2019 přistupovat k jednotlivým uchazečům individuálně a podle posouzení jejich schopností a možností. Měřitelným cílem u veřejně prospěšných prací je umístit alespoň 50 % osob na tyto práce nebo na společensky účelně pracovní místa ze dvou velmi rizikových kategorií, a to uchazeče evidované déle než 12 měsíců a uchazeče starší 50 let. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019, 2019, s. 61-62)

6 KVANTITATIVNÍ VÝZKUM

V této části práce je analyzována ochota osob vykonávat veřejně prospěšné práce. Kapitola se zaměří na cíl kvantitativního výzkumu a na to, jakým způsobem probíhal sběr dat.

6.1 Cíl výzkumného šetření

Cílem kvantitativního výzkumu bylo zjistit, zda jsou uchazeči evidováni na úřadech práce ochotní vykonávat veřejně prospěšné práce, jestli vědí, co veřejně prospěšné práce jsou a za jakou finanční odměnu by byli ochotní je vykonávat.

6.2 Sběr dat

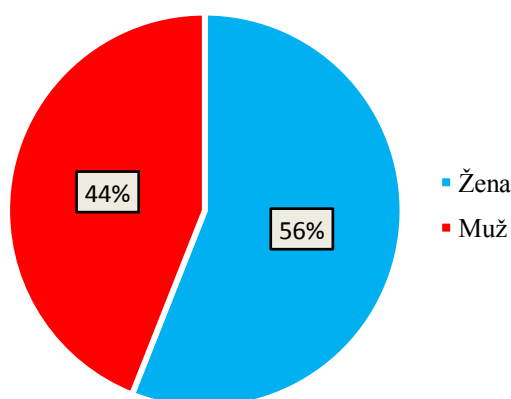
Dotazník (uvedený v příloze P I) byl vytvořen v tištěné podobě a rozeslán na pobočky úřadů práce Zlínského kraje. Celkem bylo rozesláno 310 dotazníků na různé pobočky jednotlivých okresů. Pracovníci úřadu práce pak tyto dotazníky předali uchazečům o zaměstnání, kteří byli ochotní je vyplnit. Účelem bylo získat co nejvíce odpovědí a zjistit tak cíle tohoto šetření.

Od respondentů se podařilo získat 287 odpovědí.

6.3 Vyhodnocení výzkumného šetření

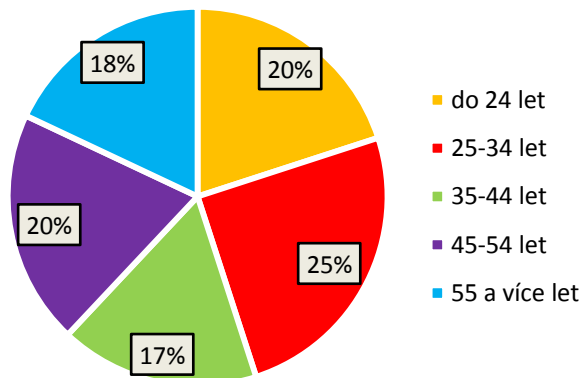
V této části práce jsou vyhodnocena data získaná z odpovědí dotazovaných respondentů.

Otázka č. 1: Jaké je Vaše pohlaví?

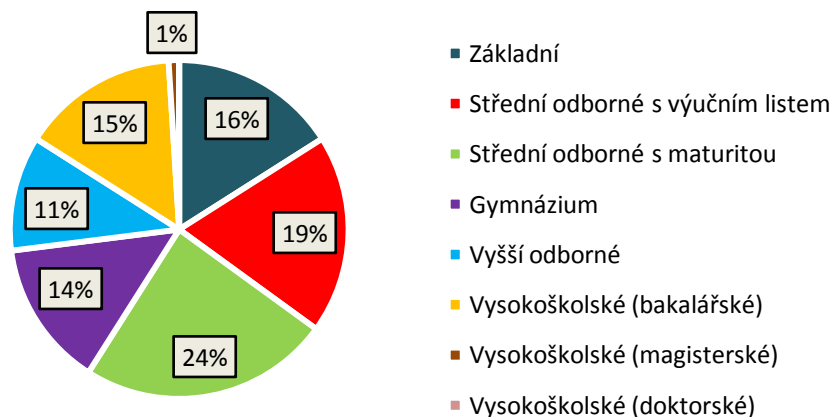


Graf 3 Respondenti podle pohlaví (Vlastní zpracování)

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 56 % žen a 44 % mužů. V odpovědích jsou tedy zastoupená skoro stejným počtem obě pohlaví.

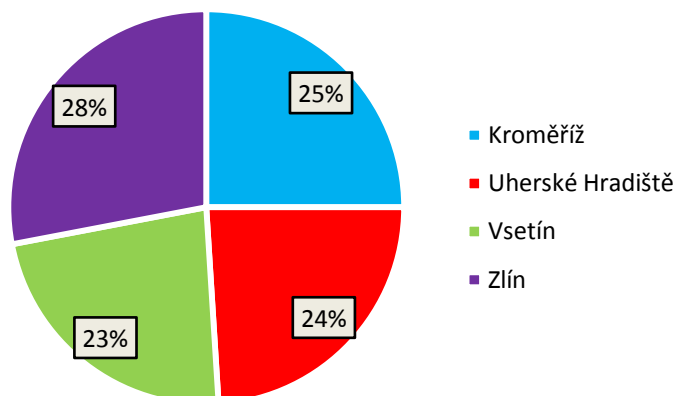
Otázka č. 2: Jaký je Váš věk?**Graf 4** Respondenti podle věkových kategorií (Vlastní zpracování)

Z grafu (Graf 4) je zřejmé, že dotazníkového šetření se zúčastnily osoby všech věkových kategorií. Největší skupinou osob, která se šetření zúčastnila, jsou osoby ve věku 25-34 let, celkem 25 %. Osob do 24 let a osob ve věku 45-54 let je shodně 20 %. Nejméně osob je ve věkové kategorii 35-44 let, pouhých 17 %.

Otázka č. 3: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**Graf 5** Respondenti podle nejvyššího dosaženého vzdělání (Vlastní zpracování)

Graf (Graf 5) ukazuje, že nejvíce odpovídajících má střední odborné vzdělání s maturitou, celkem 24 %. Nejmenší skupinou jsou osoby s magisterským vzděláním. Ani jeden z respondentů neměl vysokoškolské (doktorské) vzdělání. Osob se středním odborným vzděláním s výučním listem odpovídalo 19 %, jsou tedy druhou největší skupinou, které se šetření zúčastnila. Druhou nejmenší skupinou jsou osoby s vyšším odborným vzděláním, celkem 11 %.

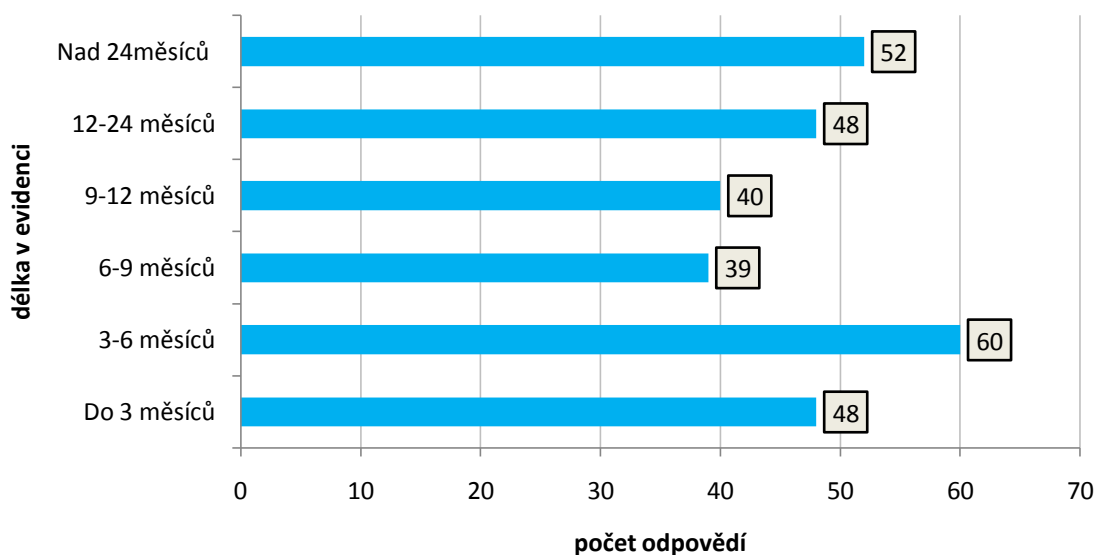
Otázka č. 4: V jakém okrese Zlínského kraje bydlíte?



Graf 6 Respondenti podle okresu Zlínského kraje, ve kterém bydlí (Vlastní zpracování)

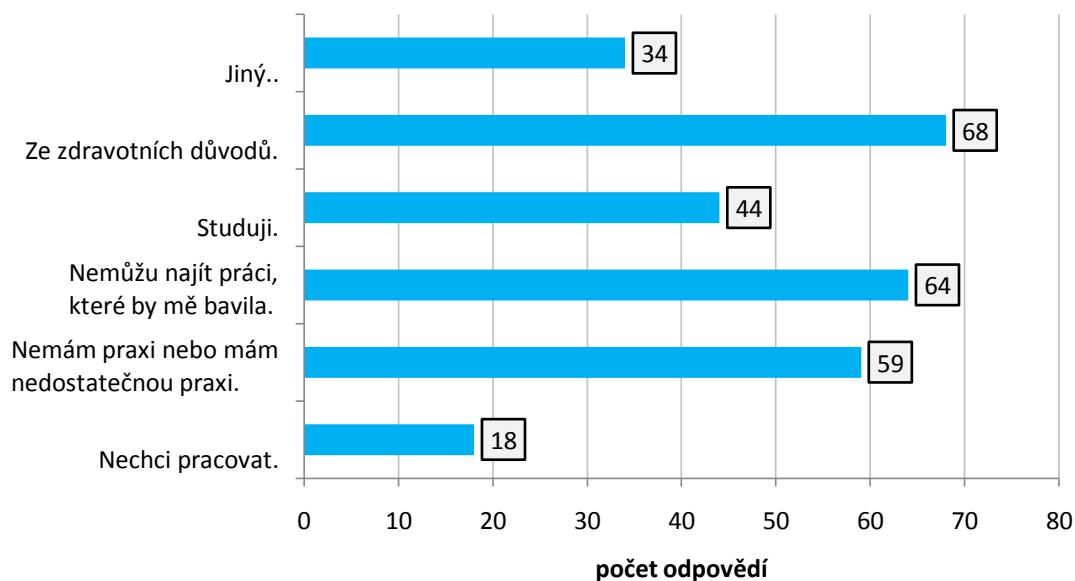
Jelikož byl dotazník rozeslán stejnou vahou do všech okresů kraje, jsou odpovědi respondentů poměrně vyvážené. Nejvíce dotazovaných bydlí v okrese Zlín, nejméně v okrese Vsetín, 23 %.

Otázka č. 5: Jak dlouho jste nezaměstnaný/á?



Graf 7 Respondenti podle délky v evidenci na úřadech práce (Vlastní zpracování)

Celkem 60 respondentů je v evidenci úřadu práce více než tři a méně než šest měsíců. Nejmenší skupinou, která odpovídala, byli uchazeči s evidencí šest až devět měsíců, celkem 39. S evidencí nad 24 měsíců odpovídalo 52 uchazečů.

Otázka č. 6: Z jakého důvodu jste nezaměstnaný/á?**Graf 8** Respondenti podle příčiny nezaměstnanosti (Vlastní zpracování)

Nejvíce respondentů, celkem 68, je nezaměstnaných ze zdravotních důvodů. Osmnáct respondentů dokonce uvedlo, že pracovat nechtějí. Celkem 34 respondentů uvedlo odpověď „Jiný...“. Jako důvody uváděli péči o dítě nebo nedostatek pracovních míst v oboru, ve kterém jsou vyučeni. Jeden z respondentů uvedl jako důvod to, že pracuje pouze sezónně a mimo sezónu je evidován na úřadu práce.

Otázka č. 7: Co je pro Vás při hledání práce nejdůležitější?**Tab. 4** Důležitost priorit respondentů při hledání zaměstnání (Vlastní zpracování)

Možnosti odpovědí	Důležitost
Být co nejdříve zaměstnaný/á	3,5
Finanční ohodnocení, firemní benefity,...	4,4
Práce, které mě bude bavit.	3,9
Krátká vzdálenost od místa bydliště.	3,4
Pracovní doba	3,0
Jistota pracovního místa.	2,6

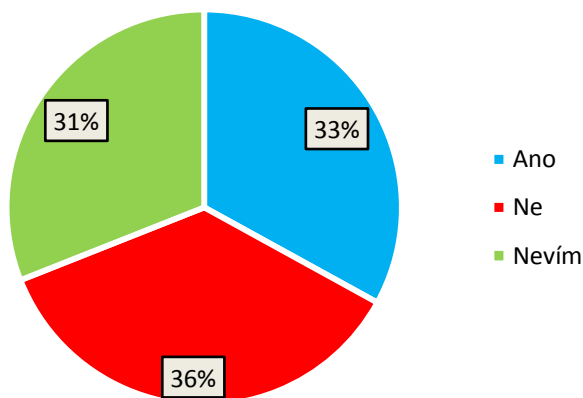
Nejdůležitější prioritou je pro respondenty finanční ohodnocení, firemní benefity, apod. Další podmínkou při hledání práce, která je pro respondenty důležitá, je práce, která je

bude bavit a to, aby byli zaměstnání co nejdříve. Nejméně důležitá je pro dotazované jistota pracovního místa, o něco více důležitá je pro ně pracovní doba.

Otázka č. 8: Co si představíte pod pojmem „Veřejně prospěšné práce“?

Nejčastějšími odpověďmi na tuto otázku byli odpovědi typu: úklid, úklid veřejných prostranství, práce pro obec. Celkem 111 respondentů, tedy 39 %, má povědomí o tom, jakou činnost veřejně prospěšné práce obnášejí. Celkem 43 dotazovaných neví, co to veřejně prospěšné práce jsou a 42 respondentů si pod VPP představují činnosti, které s VPP vůbec nesouvisejí, například práci s dětmi nebo vyskladňování zboží. Čtyřicet respondentů si myslí, že veřejně prospěšné práce jsou vykonávány bez nároku na mzdu a pletou si je s veřejnou službou. Dalších 51 dotazovaných si VPP plete s obecně prospěšnými pracemi.

Otázka č. 9: Byl/a byste ochotný/á vykonávat veřejně prospěšné práce?



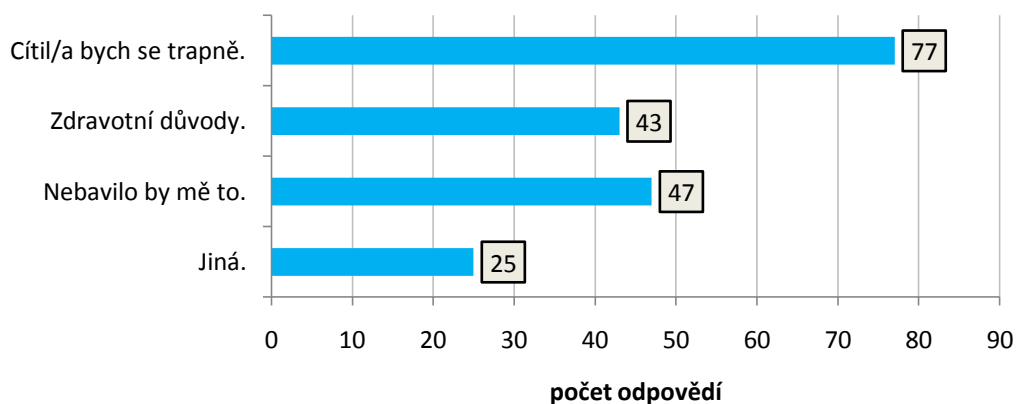
Graf 9 Ochota respondentů vykonávat VPP (Vlastní zpracování)

Celkem 36 % respondentů není ochotných vykonávat veřejně prospěšné práce. Odpověď „Ano“ zvolilo 33 % respondentů, 31 % odpovědělo, že neví, jestli by byli ochotní VPP vykonávat. Ve větší míře by byly ochotnější vykonávat veřejně prospěšné práce ženy více než muži.

Otázka č. 10: Pokud jste odpověděl/a NE, z jakého důvodu byste nebyl/a ochotná/ý tyto práce vykonávat?

Z respondentů, kteří odpověděli na otázku č. 9 „Ne“ nebo „Nevím“ odpovědělo 77 respondentů na tuto otázku tak, že by nebyli ochotni vykonávat VPP, protože by se při výkonu těchto prací cítili trapně. Zbývající respondenty by VPP nebavili nebo by je nemohli vykonávat ze zdravotních důvodů, jak ukazuje graf (Graf 10). Jiný důvod, proč by tyto práce

nechtěli dělat, uvedlo 25 respondentů. Nejčastějším důvodem, který byl v odpovědi „Jiný...“ bylo dosažené vzdělání, které uchazeči mají nebo nízké finanční ohodnocení.



Graf 10 Respondenti podle důvodu neochoty vykonávat VPP (Vlastní zpracování)

Otázka č. 11 Za jakou finanční odměnu byste tyto práce byl/a ochotný/á vykonávat? (Uveďte Kč za hodinu v hrubém)

Nejnižší finanční odměna, za kterou jsou respondenti ochotní vykonávat VPP, byla 60,-Kč v hrubém za hodinu. Nejvyšší částka, za kterou jsou ochotní respondenti tyto práce vykonávat je 160,- Kč za hodinu. Průměrná částka vypočtená ze všech odpovědí je 114,- Kč za hodinu.

6.4 Zhodnocení výsledků výzkumného šetření

Ze všech respondentů má velmi malé procento dotazovaných, pouhých 39 % osob, povědomí o tom, co to jsou veřejně prospěšné práce. Většina z těchto osob by byla ochotná tyto práce vykonávat. Respondenti, kteří nevědí, co tyto práce obnáší, by se při výkonu cítili trapně nebo nevědí, jestli by tyto práce chtěli dělat. Všechny osoby s vysokoškolským vzděláním odpověděly, že by se při výkonu těchto prací cítili trapně, a proto by je nebyli ochotné vykonávat. Osoby s nižším vzděláním než vysokoškolským odpovídali různě. Z věkových kategorií odpovědělo „ano“ na otázku výkonu VPP nejvíce osob ve věku 45-54 let a 55 let a více. Nejméně ochotní jsou respondenti ve věkové kategorii 25-34 let. Lze to přisuzovat tomu, že mladí lidé mají větší šanci na získání zaměstnání ve svém oboru nebo takového zaměstnání, které je bude bavit, a proto nejsou ochotní VPP vykonávat. Co se týče délky nezaměstnanosti, osoby, které jsou v evidenci déle než 12 měsíců odpověděly ve většině případů, že by byly ochotné vykonávat VPP. Naopak osoby s délkou evidence pod 3 měsíce odpovídali buď „ne“ nebo „nevím“.

Pro většinu respondentů je nejdůležitější, aby byli ve svém zaměstnání dobře finančně ohodnoceni a aby je práce bavila. Většina respondentů, které uvedla, že nejdůležitější je pro ně být co nejdříve zaměstnán/a, odpověděla na otázku ochoty výkonu VPP odpovědí „ne“. Ačkoliv tedy někteří z lidí chtějí být zaměstnání co nejdříve, nejsou ochotní být zaměstnání v jakémkoliv zaměstnání, ale vybírají si.

Průměrná částka za výkon VPP je 114,- Kč na hodinu. I přesto, že tato částka byla vypočtena průměrem všech odpovědí, přibližuje se velmi tomu, co bylo nejčastější odpovědí, a to 110,- Kč. Lidé, kteří jsou v evidenci o zaměstnání, by byli ochotní vykonávat tyto práce i za 60,- Kč.

Dotazníkovým šetřením jsem zjistila, že každý člověk má jiné priority při hledání zaměstnání. Z odpovědí jde vidět, že ne všichni chtějí být zaměstnání za každou cenu a nevdají jim být v evidenci uchazečů o zaměstnání i delší dobu. To se odráží i na tom, proč je při dnešní malé míře nezaměstnanosti stále spousta lidí nezaměstnaných.

7 NÁVRH OPATŘENÍ

Veřejně prospěšné práce jsou lidmi ve většině případů vnímány jako něco podřadného a při jejich výkonu by se cítili trapně. Jak vyplívá z dotazníkového šetření, ze všech respondentů má povědomí o tom, co to jsou veřejně prospěšné práce pouze 39 %. Základním opatřením pro vykonávání veřejně prospěšných prací by mělo být vyjasnění toho, co to veřejně prospěšné práce jsou, že za ně přísluší mzda, a že se nejedná o trest, nýbrž o pomoc v rámci nezaměstnanosti. Díky bližšímu seznámení s tímto nástrojem aktivní politiky by se mohlo více uchazečů zajímat o jejich výkon a přestali by ho brát jako práci, za kterou se musí stydět.

Úřady práce v dnešní době věnují uchazečům zvýšenou pozornost a na veřejně prospěšné práce se snaží umísťovat ty nejrizikovější. Tím klesá pozornost u uchazečů, kteří pro výkon těchto prací nejsou příliš vhodní, ať už tím, že jsou v evidenci krátkou dobu nebo mají nižší věk. Úřady práce by proto měli nabídnout vykonávání veřejně prospěšných prací, zejména úklid veřejných prostor, budov a komunikací a péči o zeleň v obcích, i těm, kteří nespádají do rizikových skupin, ale nemůžou najít zaměstnání a chtějí místo pobírání podpor v nezaměstnanosti pracovat díky tomuto nástroji APZ. Stejně jako ve Velké Británii by mohlo zavedení tohoto systému přidělování veřejně prospěšných prací vést ke snížení dávek pro nezaměstnané. Tyto dávky, které by byly jinak vyplaceny lidem, kteří chtějí pracovat, ale nemůžou najít zaměstnání a mohli by vykonávat veřejně prospěšné práce, by poté mohly navyšovat rozpočty pro jednotlivé nástroje APZ.

7.1 Časová analýza

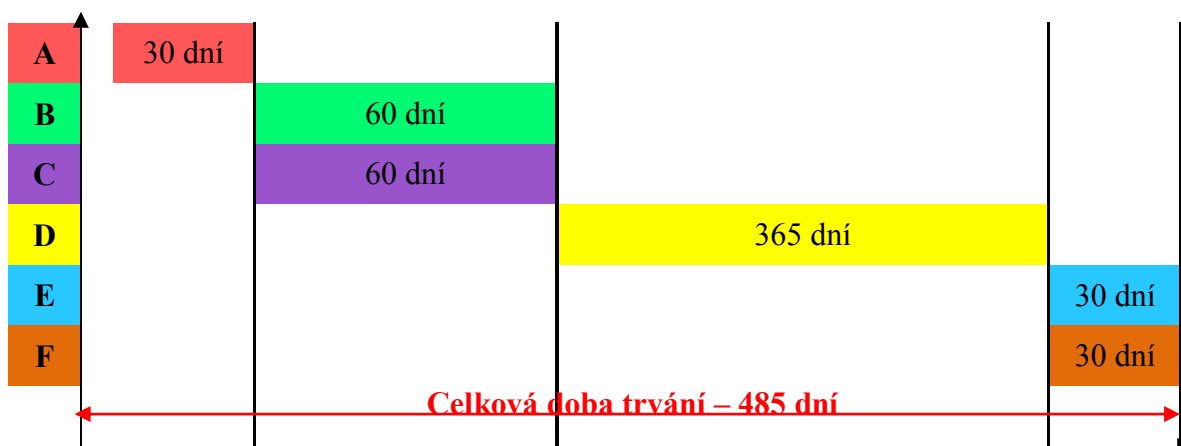
První činností, která by podpořila první návrh, by mělo být vyhotovení informačních letáků, které by informovaly nezaměstnané o veřejně prospěšných pracích. Tyto letáky by měly být rozmístěny na úřadech práce a uchazeči by k nim měli stálý přístup. Aniž by se museli ptát zaměstnanců úřadů práce, co to VPP jsou, věděli by z letáků, že je možnost tyto práce vykonávat, že jsou placené normální mzdou a nemají nic společného s výkonem trestu. Díky vyšší informovanosti by o tyto práce vzrostl i zájem uchazečů, kteří dosud neměli o veřejně prospěšných pracích ponětí. Úřady práce by zároveň měly oslovit obce a ostatní organizace, které můžou uchazeče na VPP zaměstnávat, s tím, zda by nepotřebovali osoby na úklid veřejných prostranství a obdobné činnosti. Ani tyto instituce nemusí vědět o možnosti zaměstnávat lidi s příspěvkem úřadu práce, a tímto krokem se může zvětšit jejich zájem o zaměstnávání nezaměstnaných osob.

Dalším krokem k realizaci by mělo být informování uchazečů o možnosti vykonávat VPP u obcí, které by byly ochotné tyto osoby zaměstnávat. Uchazeči se tak dozví o možnosti výdělků v místě bydliště či sousedních obcích. Tato pracovní místa by mohly úřady práce ve spolupráci s obcemi zřizovat na jeden rok. Uchazeči by tímto získali pracovní návyky, nemuseli by pobírat dávky a vydělávali by si mzdu. V průběhu tohoto roku by jim úřad práce nadále pomáhal s hledáním vhodného zaměstnání. Tímto krokem by uchazeči neztráceli naději na nalezení vhodného zaměstnání a připadali by si potřební, což je pro jejich motivaci při hledání nové práce důležité.

Dalšími činnostmi by bylo průběžné hodnocení efektivity zaměstnávání uchazečů na tato pracovní místa a úspora financí vyplacených jinak na dávky. Ačkoliv úspora nemusí být zase tak velká, velkým plusem je to, že uchazeči jsou placeni za odvedenou práci. Při pobírání dávek uchazeči nepracují a mnohdy si tak zvyknou na tuto podporu tak, že už se jim znovu pracovat nechce. Díky tomuto návrhu by se této situaci dalo předcházet.

Tab. 5 Výchozí hodnoty pro sestavení Ganttova diagramu (Vlastní zpracování)

Činnost	Navazující činnost	Doba trvání (dny)
A (vyhotovení informačních letáků)	B, C	30
B (oslovení obcí a ostatních organizací)	D	60
C (informování uchazečů)	D	60
D (výkon VPP)	E, F	365
E (zhodnocení úspěšnosti návratu uchazečů na trh práce)	-	30
F (zhodnocení úspory financí)	-	30



Obr. 2 Ganttův diagram (Vlastní zpracování)

Ganttův diagram ukazuje, že celková délka trvání navrhovaného projektu je 485 dní. Vyhotovení informačních letáků včetně jejich publikace mezi uchazeče o zaměstnání by trvala 30 dní. Tato doba je stanovena s ohledem na docházení uchazečů na úřady práce a možnost si tento druh výdělku promyslet. Dalších 60 dní by trvalo oslovování obcí a uchazečů, sepisování smluv a podmínek výkonů veřejně prospěšných prací. Pak by následovalo samotné vykonávání veřejně prospěšných prací v období jednoho roku. Po skončení těchto činností by následovalo zhodnocení úspěšnosti návratu uchazečů na trh práce a zhodnocení finanční úspory na dávkách, které by byly jinak uchazečům vyplaceny.

7.2 Analýza rizik

První hrozbou návrhu je nezájem uchazečů o zaměstnání vykonávat veřejně prospěšné práce. Může se stát, že uchazeči, i přesto, že budou lépe informováni o tom, co to VPP jsou, nebudou mít zájem tyto práce vykonávat. Naopak se může stát, že uchazečů bude dostatek, ale bude nedostatek obcí a organizací, které by chtěly tyto uchazeče zaměstnávat. Problém tedy může vzniknout na obou stranách. Bude dostatek pracovních míst vytvořených pro účely VPP, ale nebude dostatek uchazečů nebo bude dostatek uchazečů, ale bude málo pracovních míst, která by mohli obsadit. Tomuto riziku lze předejít včasným průzkumem, zda by uchazeči a obce tyto pracovní příležitosti uvítali.

Neméně důležitou hrozbou je, že si uchazeči i po roce vykonávání VPP nenajdou nové zaměstnání. Účelem návrhu je i pomoc úřadů práce při hledání stálého zaměstnání. Rizikové osoby se i přes snahu nemusí podařit umístit do stálého zaměstnání. Tomuto riziku se dá předejít jen velmi těžko. Hodně záleží na motivaci uchazeče a i na poptávce zaměstnavatelů po pracovní síle.

Další hrozbou je, že si uchazeči i přes obnovení pracovní kázně a zvyknutí si na stálý příjem za dobře odvedenou práci, nebudou chtít najít stále zaměstnání. Spoustě uchazečů o zaměstnání vyhovuje být na podpoře a práci ani nehledají. Pokud by museli odpracovat alespoň jeden rok na VPP a poté se vrátili zpět do evidence a pobírání dávek, neměl by návrh žádnou efektivitu. Opatřením, které by tuto hrozbu mohlo částečně omezit, by mělo být aktivní hledání stálého zaměstnání s pomocí pracovníků úřadů práce.

Poslední hrozbou je nesnížení nákladů na vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Návrh počítá se snížením vyplacených dávek, které uchazeči jinak v nezaměstnanosti dostávají. Při práci na VPP budou dostávat uchazeči mzdu a tím pádem se sníží výplata těchto peněz.

Může se stát, že i přes zaměstnávání uchazečů na VPP se tyto dávky nesníží, naopak se můžou zvýšit. Tím pádem by byl návrh neefektivní. Především této hrozbě se může průběžným průzkumem efektivitu návrhu a v případě neefektivního vyplácení mezd a dávek se můžou podniknout případné nápravné kroky.

Celkem máme pět rizik:

- Riziko č. 1: nezájem uchazečů o výkon VPP
- Riziko č. 2: nezájem obcí a ostatních organizací o zřízení pracovních míst
- Riziko č. 3: neochota uchazečů pracovat po roce výkonu VPP
- Riziko č. 4: nenalezení vhodného zaměstnání pro uchazeče po odpracování VPP
- Riziko č. 5: nízká nebo žádná úspora financí vyplacených na podporu v nezaměstnanosti

Tato rizika jsou podle důležitosti a pravděpodobnosti zanesena v matici rizik (Tab. 6).

Tab. 6 Matice rizik navrhovaného řešení (Vlastní zpracování)

4 Vysoká pravděpodobnost				
3 Spíše vyšší pravděpodobnost		Riziko č. 3 Riziko č. 4	Riziko č. 5	
2 Spíše nižší pravděpodobnost				Riziko č. 2
1 Nízká pravděpodobnost				Riziko č. 1
	1 Malý dopad	2 Spíše menší dopad	3 Spíše větší dopad	4 Velký dopad

Největší hrozbou je nízká nebo žádná úspora financí. Jelikož tento návrh dosud nebyl vyzkoušen, nelze zjistit, jaký by měl efekt na snížení podpor v nezaměstnanosti. Neochota uchazečů vykonávat VPP a nezájem obcí a ostatních organizací o tato pracovní místa jsou rizika, která by měla velký dopad na efektivitu návrhu, ale mají nízkou pravděpodobnost. Z dotazníkového šetření sice 39 % uchazečů nebylo ochotných VPP vykonávat. Zbylí respondenti ale odpověděli, že by byli ochotní nebo nevěděli, zda by tyto práce chtěli vykonávat. Riziko neochoty pracovat i po roce výkonu VPP a riziko nenalezení vhodného za-

městnání jsou více pravděpodobné, ale mají spíše menší dopad na celkovou efektivitu návrhu.

7.3 Finanční podpora

Tyto činnosti by mohly být podpořeny projektem „Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU)“, který se realizuje od 1. 1. 2019 do 31. 12. 2020. Tento projekt je spolufinancován v rámci Operačního programu Zaměstnanost z Evropského sociálního fondu a ze státního rozpočtu České republiky. Projekt je zaměřen na zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti dlouhodobě evidovaných uchazečů na Úřadu práce ČR. (Projekty v realizaci, 2019)

7.4 Shrnutí návrhu

Návrhem opatření ke snížení nezaměstnanosti je seznámit uchazeče o zaměstnání s veřejně prospěšnými pracemi. Toto seznámení navazuje dále na umístění uchazečů na VPP po dohodě s obcemi a jinými organizacemi, které by byly ochotné tyto uchazeče zaměstnat. Veřejně prospěšné práce, které by uchazeči u obcí vykonávali, jsou úklid veřejných prostranství, úklid veřejných budov a komunikací. Návrhy opatření počítají s riziky i časovou a finanční náročností. Tento návrh by mohl vést k efektivnějšímu využití veřejně prospěšných prací a tím i ke snížení nezaměstnanosti.

ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce bylo navrhnout opatření ke snížení nezaměstnanosti ve Zlínském kraji pomocí veřejně prospěšných prací. Tento nástroj funguje ve Zlínském kraji dobře a úřady práce se snaží čerpat celou částku, která je jim na tento nástroj aktivní politiky přidělena. Uchazeči o zaměstnání jsou na tyto práce umisťováni ve většině případů podle věku a délky evidence. Z dotazníkového šetření bylo zjištěno, že většina uchazečů neví, co to jsou veřejně prospěšné práce a i z tohoto důvodu by je nebyli ochotní vykonávat.

V navrženém řešení bylo seznámit uchazeče i jejich okolí s tím, co to jsou veřejně prospěšné práce. Tímto krokem by mohla společnost začít vnímat tyto práce jako normální zaměstnání a ne jako podřadné činnosti lidí na okraji společnosti nebo trestanců. Lidé by se poté necítili trapně při jejich vykonávání a místo čerpání podpory v nezaměstnanosti by si mohli osvojovat pracovní návyky a být aktivní na trhu práce. Návyky, které by získali při výkonu těchto činností, by mohli nadále využívat ve svých budoucích zaměstnáních. Úřady práce by tímto krokem mohli místo podpor v nezaměstnanosti vyplácet mzdu za dobře odvedenou práci. Dalším řešením, které by vedlo ke snížení nezaměstnanosti, by bylo zaměstnávat na tyto práce i lidi, kteří nejsou vyloženě rizikovou skupinou osob. Mnohdy i lidé, kteří jsou zahrnuti v rizikové skupině, ať už kvůli věku či délce v evidenci úřadů, nejsou ochotní vykonávat veřejně prospěšné práce. Místo těchto lidí by dostali příležitost ti, kteří o to mají zájem a chtějí se aktivně podílet na trhu práce. Úřadům práce by to výrazně snížilo náklady na vyplácení podpor v nezaměstnanosti.

I přesto že je nezaměstnanost v dnešní době čím dál nižší, nemusí tomu tak být vždy. Aktivní nástroje politiky zaměstnanosti jsou stále potřebné a nejen veřejně prospěšné práce, ale i ostatní nástroje politiky zaměstnanosti by se měly stále rozvíjet a snažit se snižovat nezaměstnanost na co největší možné minimum. Řešení, které bylo v této práci navrženo by mohlo vést k efektivnějšímu využití veřejně prospěšných prací.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Bibliografické zdroje

HOLMAN, Robert, 2008. *Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 372 s. ISBN 80-717-9890-8.

KACZOR, Pavel, 2015. *Sociální politika a sociální systém ČR*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 269 s. ISBN 978-80-245-2096-4.

LOCHMANNOVÁ, Alena, 2017. *Veřejná správa: základy veřejné správy*. Prostějov: Computer Media, 116 s. ISBN 978-80-7402-295-1.

MAREŠ, Petr, 2015. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství. Studijní texty (Sociologické nakladatelství), 172 s. ISBN 80-864-2908-3.

ROJÍČEK, Marek et al., 2016 *Makroekonomická analýza: teorie a praxe*. Praha: Grada Publishing, 543 s. Expert. ISBN 978-80-247-5858-9

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ, 2013. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, Psyché, 187 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

THOMPSON, Sanna J., 2012. *Homelessness, poverty, and unemployment* [online]. New York: Nova Science Publishers, 211 s. [cit. 2019-04-15]. ISBN 978-1-61470-045-6. Dostupné také z: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&AN=540086>

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ, 2009. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Opava: Optys, 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

Internetové zdroje

Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2018. Integrovaný portál MPSV [online]. [cit. 2019-04-10]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

Důvod a způsob založení právního subjektu, 2018. Úřad práce české republiky [online]. [cit. 2019-04-26]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/Inko>
Správa na úseku zaměstnanosti, ©2019. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY [online]. [cit. 2019-03-02]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

Jak se měří nezaměstnanost?, 2019, ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [online]. [cit. 2019-05-01] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/caste-dota-zy?p_p_id=sucrisfaqweb_WAR_faqportlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=2&p_p_col_pos=1&_sucrisfaqweb_WAR_faqportlet_facesViewIdRender=%2Fviews%2FDetail.xhtml&_sucrisfaqweb_WAR_faqportlet_faqId=38

Nezaměstnanost ve Zlínském kraji k 31. 12. 2018, 2019. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [online]. [cit. 2019-05-01]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xz/nezamestnanost-ve-zlinskem-kraji-k-31-12-2018>

O MPSV, 2019. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ [online]. [cit. 2019-04-25]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/65>

Projekty v realizaci, 2019. Úřad práce České republiky [online]. [cit. 2019-04-28]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/pdu

STRATEGIE ROZVOJE ZLÍNSKÉHO KRAJE 2009 – 2020 (SRZK), 2019. Zlínský kraj [online]. [cit. 2019-05-09]. Dostupné z: <https://www.kr-zlinsky.cz/strategie-rozvoje-zlinskeho-kraje-2009-2020-srzk--cl-680.html>

The UK's Work Programme for the unemployed, 2019. Centre for Public Impact: A BCG FOUNDATION [online]. [cit. 2019-05-05]. Dostupné z: <https://www.centreforpublicimpact.org/case-study/uk-work-programme/>

Úřad práce poskytuje příspěvky na VPP i letos, 2019. PARLAMENTNÍ LISTY.CZ [online]. [cit. 2019-03-14]. Dostupné z: <https://www.parlamentnilisty.cz/zpravy/tiskovezpravy/Urad-prace-poskytuje-prispevky-na-VPP-i-letos-567334>

Veřejná databáze: Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce - podle vzdělání, věku a délky nezaměstnanosti (stav k 31. 12.), 2019. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [online]. [cit. 2019-05-05]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jspx?_af=VYSTUPOBJEKT&z=T&f=TABULKA&ds=d309&pvo=ZAM10&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~_S~_U~401_null_&katalog=30853&c=v3~3__RP2018&v=v166__null__null__null__&u=v178__VUZEMI__101__40843&str=v178

Veřejně prospěšné práce versus veřejná služba, 2019. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ [online]. [cit. 2019-04-27]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/8811>

Welcome to EPWP, ©2013. Public works [online]. [cit. 2019-04-29]. Dostupné z: <http://www.epwp.gov.za/index.html>

Základní charakteristika kraje, 2019. Zlínský kraj [online]. [cit. 2019-05-01]. Dostupné z: <https://www.kr-zlinsky.cz/zakladni-charakteristika-kraje-cl-3685.html#rozumim>

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019, 2019. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2019-05-07]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/statistika/rok_2018/zlk_2018.pdf

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ÚP	Úřad práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ČR	Česká republika
VPP	Veřejně prospěšné práce
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
ILO	International Labour Organization
HN	Hmotná nouze
ZP	Zdravotní postižení
VPM	Volná pracovní místa
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
DWP	The Department for Work & Pensions
EPWP	The Expanded Public Works Programme
PDU	Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání
HDP	Hrubý domácí produkt
EU	Evropská unie

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Počet nezaměstnaných osob ve Zlínském kraji k 31. 12. 2018 podle okresů	26
Graf 2 Rizikové skupiny uchazečů ve Zlínském kraji k 31. 12. 2018.....	29
Graf 3 Respondenti podle pohlaví	35
Graf 4 Respondenti podle věkových kategorií	36
Graf 5 Respondenti podle nejvyššího dosaženého vzdělání	36
Graf 6 Respondenti podle okresu Zlínského kraje, ve kterém bydlí	37
Graf 7 Respondenti podle délky v evidenci na úřadech práce	37
Graf 8 Respondenti podle příčiny nezaměstnanosti	38
Graf 9 Ochota respondentů vykonávat VPP.....	39
Graf 10 Respondenti podle důvodu neochoty vykonávat VPP	40

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obr. 1 Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu Zlínského kraje k 31. 12. 2018.....</i>	<i>27</i>
<i>Obr. 2 Ganttův diagram.....</i>	<i>43</i>

SEZNAM TABULEK

Tab. 1 Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání dle věku v okresech Zlínského kraje k 31. 12. 2018	28
Tab. 2 Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání podle nejvyššího dosaženého vzdělání v okresech Zlínského kraje k 31. 12. 2018	28
Tab. 3 Počet uchazečů o zaměstnání podle doby strávené v evidenci úřadu práce v jednotlivých okresech ve Zlínském kraji	29
Tab. 4 Důležitost priorit respondentů při hledání zaměstnání	38
Tab. 5 Výchozí hodnoty pro sestavení Ganttova diagramu	43
Tab. 6 Matice rizik navrhovaného řešení	45

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Dotazník na téma ochota vykonávat veřejně prospěšné práce

Dobrý den, jsem studentkou UTB ve Zlíně a zpracovávám bakalářskou práci se zaměřením na veřejně prospěšné práce a nezaměstnanost. Věnujte prosím několik minut svého času vyplnění následujícího dotazníku, který mi pomůže vypracovat mou práci.

1. Jaké je Vaše pohlaví?

Žena

Muž

2. Jaký je Váš věk?

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Základní

Střední odborné s výučním listem

Střední odborné s maturitou

Gymnázium

Vyšší odborné

Vysokoškolské (bakalářské)

Vysokoškolské (magisterské)

Vysokoškolské (doktorské a vyšší)

4. V jakém okrese Zlínského kraje bydlíte?

Zlín

Uherské Hradiště

Vsetín

Kroměříž

5. Jak dlouho jste nezaměstnaný/á? (Uved'te časové období.)

6. Z jakého důvodu jste nezaměstnaný/á?

Nechci pracovat.

Nemám žádnou praxi nebo mám nedostatečnou praxi.

Nemůžu najít práci, která by mě bavila.

Studuji.

Ze zdravotních důvodů.

Jiný.

7. Co je pro Vás při hledání práce nejdůležitější?

Očíslujte položky dle svých preferencí (1. - nejdůležitější, poslední - nejméně důležitá)

- Být co nejdříve zaměstnaný/á.
- Finanční ohodnocení, firemní benefity,..
- Práce, která mě bude bavit.
- Krátká vzdálenost od místa bydliště.
- Pracovní doba.
- Jistota pracovního místa.

8. Co si představíte pod pojmem „Veřejně prospěšná práce“?

9. Byl/a byste ochotný/á vykonávat veřejně prospěšné práce?

- Ano.
- Ne.
- Nevím.

10. Pokud jste odpověděl/a NE, z jakého důvodu byste nebyl/a ochotný/á tyto práce vykonávat?

- Cítil/a bych se trapně.
- Zdravotní důvody.
- Nebavilo by mě to.
- Jiná..

11. Za jakou finanční odměnu byste tyto práce byl/a ochotný/á vykonávat?

(Uveďte Kč za hodinu v hrubém)

Děkuji Vám za Váš čas a vyplnění tohoto dotazníku.