



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

EVALUACE PROJEKTU „VZDĚLÁVEJTE SE PRO RŮST! PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOSTI“ *CZ.1.04/2.1.00/03.00015*

PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST

www.esfcr.cz



Zpracovalo: oddělení evaluací, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV), červen 2015

Evaluace projektu VSPR!-PP vznikla ve spolupráci pracovníků oddělení evaluací, pracovníků dalších oddělení MPSV zabývajících se implementací projektu VSPR!-PP i problematikou aktivní politiky zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Dotazníkové šetření u zaměstnanců ÚP ČR vzniklo na základě spolupráce s těmito pracovníky, kteří rovněž poskytli nejen data, ale také významnou spolupráci při realizaci terénního šetření. Kartografické výstupy (kartogramy s kartodiagramy) vytvořili pracovníci Ministerstva pro místní rozvoj ČR a Centra pro regionální rozvoj ČR, **všem těmto uvedeným osobám, a také všem osobám, které přispěly k realizaci terénního šetření, patří upřímné a srdečné poděkování za spolupráci, bez níž by tato evaluace nemohla v daném harmonogramu vzniknout.**

Obsah

1. MANAŽERSKÉ SHRNUÍ	5
2. ÚVOD, METODIKA A KONTEXT	11
2.1 Metodický postup	11
2.1.1 Metodika externě zpracovaného terénní šetření	13
2.2 Teoretická východiska	15
2.2.1 Trh práce vstupní informace o stavu nezaměstnanosti	16
2.2.2 Odborné studie vytvořené na základě přímých dat	22
2.2.3 Definice veřejně prospěšných prací a společensky účelných pracovních míst v kontextu aktivní politiky zaměstnanosti	28
2.2.4 Základní informace o projektu VSPRI-PP	31
2.2.5 Financování VPP a SÚPM	32
2.2.5.1 Výdaje APZ v kontextu státní politiky zaměstnanosti	32
2.2.5.2 Výdaje na VPP v letech 2010 – 2013	34
2.2.5.3 Výdaje na SÚPM v letech 2010 – 2013	37
2.2.5.4 Financování VPP a SÚPM z projektu VSPRI-PP	40
3. SROVNÁVACÍ A STATISTICKÁ ANALÝZA PODPOŘENÝCH OSOB PROJEKTU	42
3.1 Regionální rozložení podpory	43
3.2 Věk podpořených osob	47
3.3 Vzdělání podpořených osob	48
3.4 Ověření ekonomické aktivity podpořených osob	51
4. VÝSLEDKY PODPORY	53
4.1 Výsledky šetření u zaměstnanců ÚP ČR	53
4.1.1 Vyhodnocení VPP z pohledu pracovníků ÚP ČR	54
4.1.1.1 Výhody VPP z pohledu pracovníků ÚP ČR	54
4.1.1.2 Nevýhody VPP z pohledu pracovníků ÚP ČR	56
4.1.1.3 Shrnutí výhod a nevýhod VPP z pohledu zaměstnanců ÚP ČR	59
4.1.2 Vyhodnocení SÚPM vyhrazených z pohledu pracovníků ÚP ČR	60
4.1.2.1 Výhody SÚPM z pohledu pracovníků ÚP ČR	61
4.1.2.2 Nevýhody SÚPM z pohledu pracovníků ÚP ČR	64
4.1.2.3 Shrnutí výhod a nevýhod SÚPM z pohledu zaměstnanců ÚP ČR	66
4.2 Výsledky terénního šetření vliv podpory VPP a SÚPM na cílovou skupinu podpořených osob, zaměstnavatele a další aktéry	68
4.2.1 Veřejně prospěšné práce	68
4.2.1.1 Přínosy VPP pro takto zaměstnané osoby	68
4.2.1.2 Výhody VPP	70
4.2.1.3 Nevýhody VPP	72
4.2.1.4 Finanční atraktivita VPP	74
4.2.1.5 Zlepšení postavení osob na trhu práce v souvislosti s absolvováním VPP	77
4.2.1.6 Možnosti změn v nastavení VPP	79
4.2.2 Společensky účelná pracovní místa	79
4.2.2.1 Přínosy SÚPM pro takto zaměstnané osoby	79



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

4.2.2.2	Výhody SÚPM.....	82
4.2.2.3	Nevýhody SÚPM.....	84
4.2.2.4	Finanční atraktivita	88
4.2.2.5	Zlepšení postavení osob na trhu práce v souvislosti s absolvováním SÚPM.....	90
4.2.2.6	Možnosti změn v nastavení SÚPM	92
4.2.2.7	Strategie firem k zaměstnávání osob po absolvování SÚPM	93
4.2.3	Shrnutí výsledků VPP, SÚPM.....	93
4.2.4	Výsledky případových studií.....	95
4.2.4.1	Shrnutí případových studií - využívání VPP v obcích	95
4.2.4.2	Shrnutí případových studií - využívání SÚPM u zaměstnavatelů	96
5.	SYNTÉZA VÝSLEDKŮ.....	98
5.1	Nejdůležitější závěry z teoretických východisek a kontextových informací	98
5.2	Nejdůležitější závěry vyplývající ze srovnávací a statistické analýzy podpořených osob z projektu VSPR!-PP v letech 2012 a 2013 - kvantitativní část.....	101
5.3	Nejdůležitější závěry vyplývající z terénního a dotazníkového šetření - kvalitativní část	102
5.4	Doporučení	107
5.5	Seznam grafů, tabulek a schémat:.....	108
	Seznam grafů:	108
	Seznam tabulek:.....	108
	Seznam schémat:	109
	Seznam příloh	109

1. Manažerské shrnutí

Cílem evaluace projektu **Vzdělávejte se pro růst! Pracovní příležitosti** (dále **VSPR!-PP**) je **vyhodnocení prvních dvou let realizace tohoto projektu, vzniklých výsledků podpory a formulace doporučení pro případnou další podporu** veřejně prospěšných prací (VPP) a společensky účelných pracovních míst (SÚPM) z prostředků strukturálních fondů. Pro evaluaci byl zvolen smíšený evaluační design, který využíval kvalitativní i kvantitativní metody výzkumu. Převážná část evaluace byla zpracována interně, externě bylo formou výběrového řízení zadáno zpracování terénního šetření vyhodnocující přínos podpory VPP a SÚPM z hlediska cílové skupiny podpořených osob, zaměstnavatelů a dalších aktérů.

Z hlediska struktury je evaluace tvořena **třemi hlavními částmi**. První část obsahuje teoretická východiska a kontextové informace, druhá, kvantitativní část srovnávací a statistickou analýzu podpořených osob. Poslední, kvalitativní část je věnována výsledkům z dotazníkového šetření u zaměstnanců ÚP ČR a výše uvedeného terénního šetření. Závěr evaluační zprávy je určen pro vyhodnocení a syntézu nejdůležitějších výsledků, na základě kterých byla formulována doporučení.

Národní individuální projekt VSPR!-PP předložilo **Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV)** ve spolupráci s **partnerem projektu, Úřadem práce ČR (ÚP ČR)**. Projekt je realizován krajskými pobočkami ÚP ČR na území celé ČR od **1. 1. 2012 do 31. 12. 2015**. Rozpočet projektu činil v červnu 2015 přibližně **12 mld. Kč**. Cílem projektu je snížit dlouhodobou nezaměstnanost prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ), konkrétně formou podpory **veřejně prospěšné práce (VPP)** a **společensky účelných pracovních míst vyhrazených (SÚPM)**. Podporovanou cílovou skupinou projektu jsou uchazeči o zaměstnání.

Evaluace byla vytvořena se záměrem uceleného zpracování zadaného tématu a umožňuje komplexní náhled na fungování dvou významných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti financovaných z prostředků strukturálních fondů. Zjištěné výsledky evaluace projektu i rozsah jejího zpracování byly však limitovány dostupností dat, která neumožňovala zpracovat evaluaci podrobněji. Dále vzhledem k rozsahu podpory (dva nástroje APZ) a složitosti jejího sledování nebylo také možné v evaluaci vyhodnotit všechny významné faktory, které ovlivnily výsledky podpory VPP a SÚPM, ale pouze jejich výběr.

Teoretická východiska a kontextové informace

Evaluaci bylo nutné zpracovat **v širším kontextu teoretických východisek** uvádějících informace o situaci na trhu práce, teoretickém nastavení podpory VPP i SÚPM a projektu VSPR!-PP, včetně poznatků z vybraných odborných studií a základních informací o financování podpory VPP i SÚPM. Z teoretických východisek **rovněž vyplynulo několik podstatných závěrů**, jako například **závěr potvrzující potřebnost realizace projektu VSPR!-PP** vyplývající z nepříznivých podmínek na trhu práce. Dále **závěr navrhuje rozšířit zdůvodnění** realizace projektu VSPR!-PP o poznatky z odborných studií prokazujících například žádoucí efekty programů tvorby pracovních míst a SÚPM a poukazující na nezbytnost zajištění systematického výzkumu a evaluací efektivnosti nástrojů APZ, na základě kterých by mělo být rozhodováno o míře jejich využívání a další.

Z hlediska podmínek realizace VPP a SÚPM upozorňují kontextové informace na **obsahové změny v dokumentech upravujících realizaci VPP a SÚPM** v letech 2012 a 2013, jako je například zrušení institutu veřejné služby (rozhodnutím Ústavního soudu v roce 2012) nebo navýšení maximální výše příspěvků vyplácených za realizaci VPP a SÚPM. Uvedené změny vyvolávají zvýšené nároky na znalosti pracovníků ÚP ČR a v důsledku mohly ovlivnit také úspěšnost aplikace sledovaných nástrojů APZ, což však nebylo v evaluaci hodnoceno.

V této souvislosti je nutné zmínit, že **součástí evaluace není vyhodnocení organizačních a procesních podmínek realizace projektu** (včetně těchto podmínek na ÚP ČR), **které měly s největší pravděpodobností rovněž vliv na realizaci podpory**. V roce 2011 proběhla na základě politického zadání reorganizace ÚP ČR. Reforma úřadu přinesla mimo personální i kapacitní změny také problémy související s nově prosazovanou vizi kompetencí i pracovních činností zaměstnanců ÚP ČR, včetně upřednostňování podpory vzdělávání oproti klasickým nástrojům APZ. Přibližně od června 2011 docházelo navíc k přípravě nového informačního systému, který byl na ÚP ČR zaveden

od ledna 2012, rovněž tato a další organizační a procesní skutečnosti mohly ovlivnit výsledky podpory VPP a SÚPM.

Na základě teoretických východisek bylo zjištěno, že **by bylo vhodné podrobněji vyhodnotit, jak probíhá konkrétní postup výběru jednotlivých osob pro VPP nebo SÚPM** případně další nástroje APZ, a také výběr mezi těmito nástroji z hlediska zdrojů financování. Podrobnější analýza postupů výběru konkrétních osob pro konkrétní nástroj APZ by mohla napomoci úplnějšímu vyhodnocení regionálních rozdílů ve využívání VPP a SÚPM.

Z hlediska financování VPP a SÚPM je základním poznatkem evaluace především **zvyšující se vliv financování ze strukturálních fondů na výdaje APZ**, se kterým **roste také potřeba kvalitního zhodnocení tohoto financování** z hlediska efektivnosti, účelnosti a hospodárnosti, včetně jeho dopadů. Výdaje APZ byly v letech **2008 – 2013 v průměru tvořeny ze 46 % výdaji na VPP a SÚPM**, maximálního podílu (a tedy i vlivu na celkovou výši APZ) dosáhly výdaje na VPP a SÚPM v roce 2013, hodnotou **65 % výdajů APZ**.

Výdaje určené na **financování VPP** dosáhly v ČR v letech **2010 až 2013** celkem hodnoty **5,1 mld. Kč**, tedy **v průměru přibližně 1,3 mld. Kč za rok**. Uvedené prostředky byly využity k vytvoření přibližně 79 tisíc míst na VPP. V letech 2012 a 2013 převažují z hlediska zdrojů **financování VPP strukturální fondy**, které v roce 2012 **financovaly VPP v celé ČR z 60 %, v roce 2013 ze 79 %**.

Výdaje určené k **financování SÚPM** dosáhly v ČR v letech **2010 až 2013** celkem hodnoty **3,6 mld. Kč**, uvedené prostředky byly využity k vytvoření přibližně 72 tisíc míst na VPP, tedy **v průměru přibližně 910 mil. Kč za rok**. V roce 2012 převažuje z hlediska zdrojů financujících SÚPM podíl státního rozpočtu dosahující za celou ČR souhrnně 85 %, naopak v roce 2013 převažují z hlediska zdrojů financování SÚPM strukturální fondy, které **financovaly SÚPM ze 60 %**.

Rozpočet projektu VSPRI-PP činil v době schválení projektu **1,6 mld. Kč**, uvedené prostředky byly během realizace projektu postupně několikrát navyšovány, a to k částce **12 mld. Kč (červen 2015)**. V letech 2012 a 2013 bylo z projektu VSPRI-PP vyčerpáno přibližně 22 % z konečného rozpočtu projektu, konkrétně 1, 841 mil. Kč na podporu VPP a 820 mil. Kč na podporu SÚPM. Mimo sledované období (v letech 2014 a 2015), bylo financováno přibližně 78 % prostředků projektu. V letech 2012 a 2013 docházelo k zásadnímu navyšování příspěvků na VPP a SÚPM (navyšování pokračovalo v roce 2014). Podle směrnic GR ŰP je možné, aby byla výše příspěvků na VPP a SÚPM určena na úrovni kraje individuálně. V rámci terénního šetření bylo navíc zjištěno, že je výše příspěvků pro konkrétní osoby ve všech krajích ČR vyjednávána individuálně a může se tímto způsobem zásadně lišit. **Na základě uvedených závěrů je zřejmé, že je financování VPP a SÚPM z projektu VSPRI-PP vhodné dále analyzovat, a to ve všech letech realizace projektu.** Pro uvedenou analýzu bude klíčové získání validních dat.

Kvantitativní hodnocení podpory VPP a SÚPM

Významná část evaluace je založena na **kvantitativním hodnocení podpory VPP a SÚPM**. Vzhledem k omezené kvalitě datových zdrojů byly použity pouze některé z dostupných údajů. **Z projektu bylo v prvních dvou letech realizace podpořeno přibližně 36 tisíc osob**, z toho v roce 2012 celkem 9,5 tisíc osob (6,3 tisíc osob na VPP a 3,2 tisíc osob na SÚPM), v roce 2013 celkem 28,1 tisíc osob (16,2 tisíc osob na VPP a 11,9 tisíc osob na SÚPM), 1,4 tisíc osob bylo podpořeno v obou letech.

Formou **VPP bylo podpořeno více mužů než žen**, naopak formou **SÚPM bylo podpořeno více žen než mužů**. Toto rozložení pravděpodobně odpovídá charakteru pracovních pozic na VPP, kdy se většinou jedná o méně kvalifikované, mnohdy fyzicky náročnější činnosti.

Z **hlediska věku** byly nástroji VPP a SÚPM nejvíce podpořeny **dvě nejohroženější skupiny nezaměstnaných, a to mladí ve věku do 30 let a osoby starší 55 let**. V letech 2012 i 2013 byly **mladé věkové kategorie podpořeny více formou SÚPM**, naopak u **starší věkové kategorie převažuje forma VPP**.

Z **hlediska vzdělání** bylo formou **VPP podpořeno nejvíce osob se základním vzděláním nebo bez vzdělání**, osoby podpořené formou **SÚPM mají převážně středoškolské vzdělání**. Vzdělanostní strukturou se osoby na SÚPM přibližují více vzdělanostní struktuře uchazečů o zaměstnání než vzdělanostní struktuře všech obyvatel ČR.

Z hlediska **regionálního rozložení podpory** patřily v letech 2012 a 2013 mezi regiony s **nejvyšším počtem podpořených osob na počet obyvatel kraje Zlínský, Ústecký a Olomoucký**. Moravskoslezský kraj byl opakovaně regionem s nejvyšším absolutním počtem podpořených osob (s výjimkou SÚPM v roce 2012). Krajem s **nejnižším absolutním i relativním počtem podpořených osob je Hl. m. Praha**. Vztah mezi podílem podpořených osob a mírou nezaměstnanosti v regionu není jednoznačně zobecnitelný.

Mezi regiony s **nejvyšším počtem podpořených osob na počet uchazečů o zaměstnání** patřily v roce 2012 kraje **Zlínský, Jihočeský, Liberecký a Plzeňský**, v roce 2013 kraje **Zlínský a Olomoucký**. Nejnižší počet podpořených osob na počet uchazečů o zaměstnání byl s výjimkou SÚPM v roce 2012 evidován v Hlavním městě Praha.

Ověření ekonomické aktivity podpořených osob

Součástí kvantitativní části evaluace je **ověření ekonomické aktivity osob podpořených** z projektu VSPR!-PP v letech 2012 a 2013. Ověření bylo provedeno pro období čtvrtého kvartálu roku 2014 formou zjištění hrazení **sociálního pojištění, ze kterého lze vyvozovat hrubý odhad toho, zda byla uvedená osoba zaměstnána („běžného zaměstnání“)**. **Zda a do jaké míry lze přisoudit úspěch při získání běžného zaměstnání účasti v projektu VSPR!-PP, není z dostupných dat možné určit**. Významnou roli zde hraje případná **podpora mimo projekt VSPR!-PP, vývoj ekonomiky, situace na pracovním trhu nebo také další makroekonomické okolnosti**. V této souvislosti je důležité konkrétněji uvést, že v údajích o běžně zaměstnaných osobách mohou být zahrnuty osoby, které jsou podpořeny z jiného projektu ESF¹ nebo státní APZ a jeví se tedy jako běžně zaměstnané, ačkoliv nejsou. Tato informace o jiných podporách není evaluátorovi známá, není ji tedy možné ověřit, s tímto vědomím je tedy nutné údaje interpretovat.

Z výsledků analýzy vyplynulo, že **67 %, tj. 8,2 tisíc osob**, které byly z projektu VSPR!-PP **v roce 2012 nebo 2013 podpořeny formou SÚPM mělo ve 4. kvartálu 2014 běžné zaměstnání** a dále mělo ve stejném období běžné zaměstnání **25 %, tj. 4,7 tisíc osob**, které byly v roce 2012 nebo 2013 podpořeny **formou VPP**.

Vzhledem k faktu, že evaluátor obdržel data o hrazení sociálního pojištění (zdroj ČSSZ) poměrně pozdě, vůči termínu finalizace evaluace, plánuje oddělení evaluací zpracovat **detailnější analýzu uvedených údajů až jako navazující samostatnou část této evaluace**.

Kvalitativní část důsledků podpory VPP a SÚPM

Další část evaluace je založena na **kvalitativním sledování důsledků podpory VPP a SÚPM z hlediska cílové skupiny podpořených osob, zaměstnavatelů, dalších aktérů, především zaměstnanců ÚP ČR**. Jako **doplněk** zjištěných informací byly vytvořeny **případové studie** ve třech lokalitách realizujících VPP a u tří zaměstnavatelů realizujících SÚPM. Jak vyplynulo z terénního a dotazníkového šetření, výsledky podpory VPP a SÚPM jsou podpořenými osobami, zaměstnavateli, pracovníky ÚP ČR a dalšími aktéry vnímány převážně pozitivně. Dotazované osoby však rovněž vnímají některé negativní konsekvence podpory VPP a SÚPM, kterým je rovněž nutné věnovat pozornost. Kvantitativní údaje uvedené v dotazníkovém a terénním šetření mají pouze doplňující charakter, proto je nutné přistupovat k nim orientačně.

Veřejně prospěšné práce

Osoby, které byly zaměstnány na VPP, hodnotí tyto zkušenosti převážně kladně. Velmi pozitivní hodnocení VPP **převažuje u žen a u nejstarší věkové skupiny**, tj. u osob nad 55 let věku. U nejmladší věkové skupiny, tj. u osob do 25 let věku, bylo celkové hodnocení zkušeností s prací na VPP nejméně příznivé.

Hlavní výhody VPP jsou podle jejich absolventů spatřovány zejména **v získání zaměstnání v místě bydliště a ve zlepšení a stabilizaci finanční situace**. Uvedené výhody uváděli rovněž zaměstnanci ÚP ČR. Z dalších, méně často uváděných výhod práce na VPP, se z hlediska cílové skupiny i zaměstnanců ÚP ČR objevuje **získávání (udržování) pracovních návyků a aktivizace (motivace) k hledání zaměstnání**.

¹ S výjimkou osob podpořených z projektu VSPR!-PP, o které bylo běžné zaměstnání očištěno.

Nevýhody VPP vnímá cílová skupina především v **krátké době zaměstnání a v nízkém platovém ohodnocení**. Z dalších, méně často uváděných nevýhod práce na VPP uvádí cílová skupina **nevhodné podmínky pro práci, konflikty na pracovišti nebo pocit stigmatizace a dehonestace**. Negativních podmínek pro práci na VPP si všímají rovněž zaměstnanci ÚP ČR, kteří například uvedli jako nevýhodu, že si zaměstnavatelé při opakovaném zaměstnávání **snaží vybírat osvědčené, méně problémové zaměstnance a často se vyhýbají problematickým uchazečům o zaměstnání, například** dlouhodobě nezaměstnaným uchazečům o zaměstnání se ztrátou pracovních návyků. Zaměstnanci ÚP ČR uvádí, že u některých uchazečů o zaměstnání není viditelná snaha konkrétní handicap a problematické chování odstranit, zároveň však také u některých zaměstnavatelů nejsou na VPP vytvořeny vhodné podmínky pro zaměstnání problematických uchazečů. Stigmatizace a dehonestace práce na VPP může podle pracovníků ÚP ČR souviset nejen například s povinným využíváním reflexního pracovního oděvu, ale zejména s častým zaměňováním VPP s obecně prospěšnými pracemi², kterého se veřejnost dopouští. Zaměstnanci ÚP ČR uvádí jako nedostatek VPP **redukci významu tohoto nástroje pouze na dočasné zaměstnání bez možnosti získání trvalého uplatnění**. Uvedený problém souvisí s **častým opakováním VPP**, které je však mnohdy žádoucí jak ze strany cílové skupiny zaměstnanců, tak ze strany zaměstnavatelů (potvrzuje terénní šetření i dotazníkové šetření), navíc z důvodu nedostatku jiných vhodných kandidátů je v některých případech aplikováno také zaměstnanci ÚP ČR. **K problematice dočasného zaměstnání u VPP je nutné uvést, že právě pro tento účel je nástroj primárně určen**. Z terénního i dotazníkového šetření vyplývá, že v praxi **dochází k posunu vnímání účelu tohoto nástroje**.

Z hlediska **získání trvalého zaměstnání** po VPP bylo v terénním šetření zjištěno, že VPP přispěla k získání trvalého zaměstnání přibližně u čtvrtiny dotázaných, zaměstnanci ÚP ČR však odhadují, že VPP vedou pouze zřídka k získání trvalého zaměstnání.

S platovým ohodnocením VPP byla i přes uvedené nevýhody VPP **spokojena většina dotázaných osob**. Terénní šetření však nezahrnuje osoby, které VPP odmítly absolvovat, proto je nutné uvedený závěr doplnit. Zaměstnanci ÚP ČR vnímají nastavení příspěvků na VPP v roce 2014 převážně jako adekvátní, na druhou stranu jsou si rovněž vědomi, že toto ohodnocení může být cílovou skupinou vnímáno negativně. **Nejčastějším důvodem pro odmítání práce na VPP** jsou podle zaměstnanců ÚP ČR **finanční důvody**, kdy je **souhrnná výše dávek, které uchazeč o zaměstnání pobírá vyšší než možné příjmy plynoucí z účasti na VPP**. Problematického nastavení výše dávek v kontextu odměňování na VPP potvrzuje rovněž Studie nástrojů APZ³.

Zajímavým zjištěním je **poměrně vysoký podíl osob zařazených na VPP**, kteří by na **pracovní pozici VPP za stejných podmínek nastoupili opětovně**. Tuto informaci je vhodné doplnit závěrem, že většina osob zařazených na VPP **vnímá zlepšení svého postavení na trhu práce**. U osob, které změnu postavení na trhu práce přisuzují absolvování VPP, je pozitivní vnímání VPP ještě výraznější. Rovněž zaměstnanci ÚP ČR v dotazníkovém šetření potvrzují, že VPP **vede ke zlepšení situace uchazečů o zaměstnání na trhu práce**, u tohoto nástroje však výrazněji vnímají **podporu udržení pracovních návyků a motivace u uchazečů o zaměstnání**, ke které na VPP dochází.

Cílová skupina podpořených osob by v **případě možnosti ovlivnit nastavení VPP** uvítala především prodloužení doby zaměstnání na VPP, **navýšení příjmu a další pomoc ze strany ÚP ČR**, především poskytnutí návazného místa.

Společensky účelná pracovní místa

Osoby, které byly zaměstnány na SÚPM hodnotí zkušenosti s SÚPM převážně kladně, velmi **pozitivní hodnocení převažuje u mužů**, dále v **nejmladší věkové kategorii do 25 let věku a v nejstarší věkové skupině osob starších 55 let**.

Výhody SÚPM jsou osobami, které byly na těchto pozicích zaměstnány, viděny převážně ve **zlepšení a stabilizaci finanční situace**. Dále v **nečekaném získání stálého místa na stejné pozici**, kdy nebylo pokračování zaměstnání předem přislíbeno a nebylo je možné ani předpokládat (pracovní smlouva v rámci SÚPM byla uzavřena pouze na dobu určitou). **Další výhody jsou viděny v získání praxe usnadňující hledání dalšího zaměstnání nebo také v přínosech ze zaučení**. Zaměstnanci ÚP ČR uvedli jako výhodu SÚPM **poskytnutí dlouhodobého pracovního poměru**. **Získání praxe** je také zmiňováno zaměstnanci ÚP ČR (skupiny výhod vyplývajících z udržení/získání pracovních

² OPP - alternativní trest nahrazující trest odnětí svobody,

³ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR (ZPRACOVATEL REGIOPARTNER, S.R.O.). 2014. Studie nástrojů APZ: Závěrečná zpráva. Praha.

návyků, praxe a motivace). Finanční podmínky na SÚPM a přínosy v zaučení sice nevnímali zaměstnanci ÚP ČR jako výhody zásadní, přesto uvedené výhody zmiňují.

Jako **nevýhody** vnímají některé osoby zařazené na SÚPM **nízké a neodpovídající platové ohodnocení a nespokojenost s ÚP ČR (stížnosti na ÚP ČR)**. Tyto zjištěné problémy a nevýhody práce na SÚPM nejsou tak významné, aby převážily celkové kladné hodnocení práce na SÚPM. Z hlediska obsahu se v případě nespokojenosti s ÚP ČR jednalo o **stížnosti na špatnou komunikaci s ÚP ČR a nedostatečné informování cílové skupiny** o možnostech zaměstnání i podrobnějších podmínkách práce na SÚPM. Jak již bylo zmíněno výše, organizační a procesní podmínky podpory projektu VSPRI-PP nejsou součástí této evaluace. **Nelze tedy k těmto podmínkám poskytnout detailnější analýzu**, určující například kolik z těchto negativních efektů vyplývá přímo z pracovního výkonu zaměstnanců ÚP ČR a kolik z kompletního nastavení nástrojů APZ (legislativního i na legislativu navazujícího až do nejnižší úrovně), včetně jejich administrace a ve výsledku, jak jsou stížnosti cílové skupiny relevantní.

S platovým ohodnocením na SÚPM (i přes uvedené nevýhody) **je spokojena většina dotázaných osob**. Rovněž většina dotázaných osob by na SÚPM **za stejných finančních podmínek** na danou pozici **nastoupila opětovně**. Zaměstnanci ÚP ČR převážně vnímají výši příspěvku na SÚPM v roce 2014 jako adekvátní, přesto v odpovědích také uvádí, že **někteří zaměstnavatelé platí zaměstnancům na SÚPM nízkou mzdu pouze do výše příspěvku**, což může být v důsledku méně než by zaměstnanec získal, pokud by byl na stejné pozici zaměstnán v klasickém zaměstnání.

Dále je na SÚPM cílovou skupinou **negativně vnímána krátká doba zaměstnání na SÚPM**, kterou stejně vnímají také zaměstnanci ÚP ČR. Zaměstnanci ÚP ČR si všimají rovněž **účelového vytváření pracovních míst ze strany zaměstnavatelů** (s motivací viděnou v hrazení mzdových prostředků), dokonce je uváděna domněnka, že by pracovní místo na SÚPM v některých případech vzniklo i bez příspěvku.

Z hlediska **získání trvalého zaměstnání** odhadují zaměstnanci ÚP ČR, že **SÚPM vede po srovnání s VPP jednoznačně častěji k získání trvalého zaměstnání**. Z výsledků terénního šetření vyplynulo poměrně vysoké procento získání trvalého zaměstnání na SÚPM, které je však nutné vnímat pouze orientačně z důvodu malého vzorku dotazovaných osob.

Cílová skupina by v případě možnosti ovlivnit nastavení SÚPM uvítala především **prodloužení doby zaměstnání a navýšení příjmu** na SÚPM a dále zvýšení informovanosti ze strany ÚP ČR o podmínkách SÚPM.

Zaměstnavatelé a další aktéři, případové studie

Z hlediska sledování výsledků podpory VPP a SÚPM u zaměstnavatelů nepřineslo terénního šetření žádné nové zásadní závěry, stěžejní závěry obsahově odpovídají například již zmíněné Studii nástrojů APZ, liší se pouze v drobnostech. Zaměstnavatelé i zaměstnanci ÚP ČR shodně uvádí, že u obou nástrojů **oceňují zaměstnavatelé převážně finanční prostředky na hrazení mzdových nákladů**.

V případě VPP jsou zaměstnavatelé oceňováni i **další pozitivní výsledky práce na VPP** například **v podobě čistých a uklizených ulic**, které oceňují nejen zaměstnavatelé, ale také další aktéři žijící v obcích, kde probíhá VPP. Převážná většina VPP totiž stále zahrnuje úklidové práce a zaměstnání nevyžadující vyšší kvalifikaci. V těchto případech **je ceněno**, pokud je zřízena u zaměstnavatele pracovní pozice **koordinující ostatní zaměstnance na VPP, případně dohlízející na provádění jednotlivých prací**. Zaměstnavatelé by uvítali mzdové náklady této pracovní pozice hrazené z příspěvků na VPP. Také, jak bylo zjištěno v terénním šetření, by pro zaměstnavatele bylo **žádoucí proškolení zaměstnanců před nástupem na VPP** a dále například úpravy ve financování příspěvků na VPP. Uvedeným způsobem se zaměstnavatelé snaží eliminovat problémy, se kterými se na VPP v některých případech setkávají.

Jak ukazuje mimo jiné případová studie z Ústí nad Labem, existují výjimky, kdy jsou **formou VPP vykonávány odbornější pracovní pozice**, jako je například ošetřovatel v ZOO. **Zaměstnavatelé i zaměstnanci ÚP ČR, by rozšíření VPP také k více kvalifikovaným pracím uvítali**.

Jak již bylo uvedeno výše, zaměstnanci ÚP ČR vnímají **posun v původním nastavení VPP**, které bylo **primárně určeno pro udržení pracovních návyků vyššího počtu uchazečů o zaměstnání** a v praxi **dochází často k opakovanému zaměstnávání stejných osob**. Opakované zaměstnání je žádoucí jak ze strany zaměstnavatelů, tak přímo pro cílovou skupinu a je také využíváno zaměstnanci ÚP ČR (například při nedostatku jiných vhodných kandidátů dané lokality apod.).

U SÚPM oceňují zaměstnavatelé především možnost zaučení a ověření nových zaměstnanců. Zaměstnanci ÚP ČR uvádí u zaměstnavatelů realizujících SÚPM již zmíněné problémy, které lze shrnout jako účelové vytváření pracovních míst, umožnění pouze krátkodobých zaměstnání, výběr bezproblémových uchazečů, poskytování nízké mzdy.

Dotazovaní zaměstnavatelé na SÚPM by v nastavení tohoto nástroje nenavrhovali žádné změny, uvítali by však snížení administrativní zátěže spojené s realizací SÚPM.

Výsledky zjištěné v rámci případových studií do velké míry korespondují s výsledky plošného terénního šetření provedeného u cílové skupiny podpořených osob a u zaměstnavatelů. V případových studiích se shodně ukázalo, že ve vnímání VPP i SÚPM **převažují přínosy nad problémy, a to jak u cílové skupiny podpořených osob, tak i u zaměstnavatelů.** Podpořené osoby hodnotí jako nejpřínosnější zlepšení finanční situace, dále získání zaměstnání v místě bydliště (v případě VPP) či získání praxe a návazného zaměstnání (v případě SÚPM). Přínosem těchto nástrojů je pro samotné zaměstnavatele především úspora finančních prostředků, umožnění zaškolení nových zaměstnanců a ověření potenciálních budoucích pracovníků.

Doporučení

Výsledkem evaluace projektu VSPRI-PP je formulace doporučení, která především **poukazují na potřebnost pokračovat v analýze VPP a SÚPM s cílem zajištění argumentů nutných k odpovědnému rozhodování o změnách v nastavení a financování nástrojů APZ.**

K analýze jsou doporučována tato témata: **postup výběru jednotlivých osob pro určitý nástroj** ať už VPP nebo SÚPM případně další nástroje APZ, a také výběr mezi těmito nástroji z hlediska zdrojů financování; **financování VPP a SÚPM z prostředků strukturálních fondů, včetně kompletního financování VSPRI-PP; nastavení podmínek (kritérií) VPP a SÚPM z hlediska naplnění cílů těchto nástrojů APZ, včetně prostupného zaměstnávání; ekonomická aktivita podpořených osob z projektu VSPRI-PP.**

Vzhledem k odlišnosti obou nástrojů APZ (cíle nástrojů, využívání cílovou skupinou (z hlediska věku, vzdělání apod.)) je doporučováno, **analyzovat oba nástroje APZ odděleně, procesně však zejména kvůli snížení administrativní náročnosti by měl být ponechán jeden projekt.**

Z procesního hlediska je doporučováno podrobněji **analyzovat možnosti zjednodušení administrace spojené s realizací VPP a SÚPM a možnosti jejího urychlení** (například proces schvalování žádostí o příspěvek). A dále je doporučováno **zvýšit informovanost o možnostech a podrobných podmínkách podpory VPP a SÚPM** především u zaměstnavatelů a uchazečů o zaměstnání, kterým jsou VPP a SÚPM nabízeny.

Zcela zásadní podmínkou kvalitního hodnocení jsou **validní data**, na základě kterých by bylo možné realizovat výše uvedené analýzy, proto je **doporučováno tato data zajistit.** Jedná se například o data o financování VSPRI-PP v letech 2012 – 2015 data z projektů OPZ/nového období apod.

Posledním v pořadí, avšak z hlediska významu rovněž zásadními jsou doporučení **zohlednit výstupy z realizovaných analýz a evaluací v další podpoře VPP a SÚPM a zajistit systematický výzkum a evaluace efektivnosti nástrojů APZ.**

2. Úvod, metodika a kontext

Projekt *Vzdělávejte se pro růst!* - pracovní příležitosti č. CZ.1.04/2.1.00/03.00015 (dále VSPR!-PP) byl vytvořen s cílem působit proti dlouhodobé nezaměstnanosti prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ), a to konkrétně formou podpory veřejně prospěšných prací (VPP) a podpory společensky účelných pracovních míst vyhrazených (SÚPM), které jsou současně stěžejními aktivitami projektu.

Cílem následující evaluace je vyhodnocení realizace projektu VSPR!-PP v letech 2012 a 2013⁴, vzniklých výsledků této realizace a formulace doporučení pro případnou další podporu VPP a SÚPM z prostředků strukturálních fondů.

Evaluace je z hlediska obsahu koncipována do tří základních částí. První z těchto částí tvoří teoretická východiska a kontextové informace následující úvodní a metodické texty druhé kapitoly. Základem teoretických východisek je zjednodušená analýza trhu práce a vstupních informací o stavu zaměstnanosti a nezaměstnanosti na začátku a v průběhu realizace projektu. Na tuto vstupní analýzu navazuje kapitola obsahující závěry z vybraných odborných studií vzniklých na základě přímých dat. Následující část je věnována definicím VPP a SÚPM, včetně předpisů, které tyto nástroje upravují. Dále je stručně popsán obsah projektu VSPR!-PP. Podstatnou součástí teoretických východisek je také zhodnocení financování VPP a SÚPM, a to jak v kontextu financování státní politiky zaměstnanosti, tak z hlediska financování těchto nástrojů v jednotlivých krajích ČR a v neposlední řadě také z hlediska financování přímo z projektu VSPR!-PP.

Třetí kapitola evaluace obsahuje výsledky srovnávací a statistické analýzy dat vypovídajících o vybraných charakteristikách podpořených osob projektu VSPR!-PP v letech 2012 a 2013, včetně ověření ekonomické aktivity podpořených osob, hrubého odhadu jejich „běžného zaměstnání“ po dobu tří měsíců v době přibližně po roce od konce sledovaného období.

Ve čtvrté části evaluace jsou uvedeny výsledky dotazníkového šetření u zaměstnanců Úřadu práce ČR (dále ÚP ČR), kteří jsou v přímém kontaktu s cílovou skupinou podpořených osob i zaměstnavatelů. Další část kapitoly tvoří výsledky terénního šetření „Vyhodnocení přínosu podpory VPP a SÚPM z hlediska cílové skupiny podpořených osob, zaměstnavatelů a dalších aktérů“, které bylo zajištěno prostřednictvím externího dodavatele, vybraného na základě výběrového řízení MPSV.

Pátou kapitolu evaluace tvoří syntéza výsledků obsahující nejvýznamnější závěry ze všech tří hlavních celků evaluace (teoretický východisek a kontextových informací, kvantitativní i kvalitativní části evaluace). V závěrečné kapitole jsou uvedena hlavní evaluační doporučení.

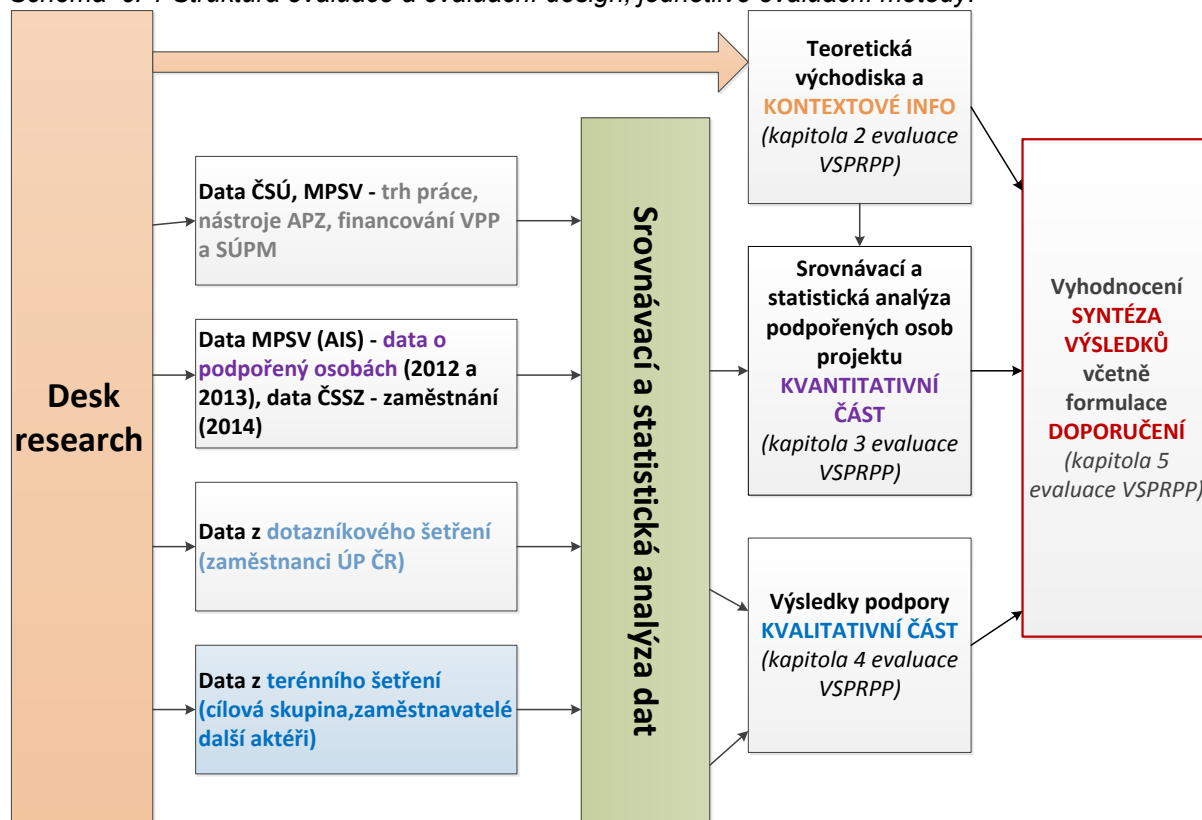
2.1 Metodický postup

Z časového hlediska byla evaluace projektu VSPR!-PP zpracována během jednoho roku⁵. Z hlediska zpracování se jedná o evaluaci smíšenou, částečně zpracovanou interně (pracovníky oddělení evaluací a strategií MPSV) a doplňkově externími evaluátory (terénní šetření výsledků podpory zjištěných u cílové skupiny podpořených osob, zaměstnavatelů a dalších aktérů). Při evaluaci byly využity kvantitativní i kvalitativní metody. Přestože realizace projektu VSPR!-PP v době zpracovávání evaluace stále probíhala, evaluace nebyla zpracována jako procesní. Evaluace sleduje výsledky realizace projektu s tím, že období určené k hodnocení projektu bylo zúženo na první dva roky realizace projektu, které byly evaluovány v době půl roku od uplynutí tohoto sledovaného období. Důvodem pro časové vymezení sledovaného období byla jednak potřeba získání výsledků evaluace v době příprav případných navazujících projektů, druhým důvodem byla neúplnost dat za rok 2014. Evaluační design a zvolené metody znázorňuje zjednodušené schéma č. 1 uvedené níže.

⁴ Jedná se o první dva roky ze čtyř let realizace projektu VSPR!-PP

⁵ Zadání evaluace projektu VSPR!-PP proběhlo v červnu 2014, přípravná část evaluace probíhala od července do listopadu 2014. Realizační fáze evaluace byla zahájena v listopadu 2014 a trvala až do června 2015.

Schéma č. 1 Struktura evaluace a evaluační design, jednotlivé evaluační metody.



V přípravné fázi evaluace proběhla nejprve obsahová analýza odborných studií a materiálů (desk research) zaměřených na realizaci VPP a SÚPM, aktivní politiku zaměstnanosti, nezaměstnanosti a další související témata. Už v této přípravné části evaluace vznikla potřeba širšího zpracování teoretických východisek, na základě kterých by bylo následně možné komplexní vyhodnocení sledovaného projektu. Rozsah teoretických východisek také reflektuje složitost problematiky podpory zaměstnanosti. V neposlední řadě nahrazují kontextové informace výsledky analýz, které nebylo možné zpracovat přímo z důvodu chybějících validních dat.

Základem teoretických východisek evaluace je analýza trhu práce a vstupních informací a dat vypovídajících o stavu nezaměstnanosti a okrajově také zaměstnanosti na začátku i v průběhu realizace projektu. Pro zpracování kapitoly byla převážně využívána metoda desk research pro vyhodnocení odborných studií vzniklých na základě přímých dat, materiálů definujících VPP a SÚPM, projektové žádosti určující obsah projektu VSPR!-PP. Součástí teoretických východisek je rovněž analýza financování VPP a SÚPM.

Ve třetí kapitole evaluace jsou uvedeny výsledky srovnávací a statistické analýzy dat z agendového informačního systému MPSV (AIS), ze kterého byla poskytnuta data o podpořených osobách z projektu VSPR!-PP v letech 2012 a 2013. Tato data byla doplněna daty z OK systému, který nahradil AIS v roce 2014, konkrétně se jednalo o data o podpořených osobách z projektu VSPR!-PP v roce 2014. Data z AIS i OK systému byla v evaluaci využita zejména proto, že indikátory projektu nebyly pro hlubší statistickou analýzu podpořených osob dostačující. Součástí kapitoly je také dílčí ověření ekonomické aktivity podpořených osob (podpora v letech 2012 a 2013) po dobu 4. kvartálu roku 2014. Jedná se o hrubý odhad „běžného zaměstnání“, kdy nemůžeme určit, zda a do jaké míry lze přisoudit úspěch při získání zaměstnání účasti v projektu VSPR!-PP. Významnou roli zde hraje případná podpora mimo projekt VSPR!-PP, vývoj ekonomiky, situace na pracovním trhu, a další makroekonomické okolnosti. Pro tuto analýzu byla mimo data o podpořených osobách projektu VSPR!-PP využita data České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ) blíže viz kapitola 3.4 Ověření ekonomické aktivity podpořených osob.

Ve čtvrté části evaluace jsou uvedeny výsledky podpory VPP a SÚPM sledující působení podpory VPP a SÚPM na cílovou skupinu podpořených osob, zaměstnavatele a další aktéry. Při koncepci třetí kapitoly byla nejprve využita metoda desk-research odborných studií, které se staly základem pro již identifikované výsledky i dopady podpory VPP a SÚPM, uvedené v kapitole 2.2.2 Odborné

studie vytvořené na základě přímých dat. Po té bylo ve spolupráci s ÚP ČR interně zpracováno dotazníkové šetření u zaměstnanců ÚP ČR, kteří jsou v rámci svojí pracovní agendy v kontaktu jak s cílovou skupinou podpořených osob, tak se zaměstnavateli (podrobněji viz kapitola 4.1 Výsledky šetření u zaměstnanců ÚP ČR). Vnímání podpory VPP a SÚPM přímo z hlediska cílové skupiny podpořených osob a zaměstnavatelů bylo dále zjišťováno v rámci externě zpracovaného terénního šetření převážně formou rozhovorů. Metodice terénního šetření je věnována následující kapitola 2.1.1, výsledky šetření obsahuje kapitola 4.2 Výsledky terénního šetření vliv podpory VPP a SÚPM na cílovou skupinu podpořených osob, zaměstnavatele a další aktéry.

Závěrečná pátá kapitola obsahuje syntézu výsledků, která byla vytvořena s cílem rekapitulace a výběru hlavních závěrů evaluace a formulace doporučení pro možné budoucí využití při další podpoře VPP a SÚPM z prostředků strukturálních fondů.

2.1.1 Metodika externě zpracovaného terénní šetření

Cílem terénního šetření bylo **vyhodnocení přínosu podpory VPP a SÚPM financované z projektu VSPR!-PP pro uchazeče o zaměstnání, kteří tuto formu podpory obdrželi, a zaměstnavatele (včetně obcí), kteří VPP a SÚPM realizují.** Součástí vyhodnocení bylo rovněž shrnutí zjištění z **případových studií obce/města realizujícího VPP a zaměstnavatele financujícího SÚPM.** Externí evaluátor měl uvedeným vyhodnocením mj. odpovědět na evaluační otázky obsažené v zadávací dokumentaci a doplnit tyto otázky na konkrétněji specifikované podotázky (viz příloha č. 1 *Terénní šetření - evaluační otázky a podotázky*⁶).

Východisky pro nastavení evaluačního designu terénního šetření byly kontextové informace o projektu VSPR!-PP a zadání výběrového řízení, evaluátor také zohlednil silnou orientaci evaluace na zjištění „výsledku“⁷ na cílovou skupinu absolventů VPP a SÚPM z projektu VSPR!-PP a specifika cílové skupiny vyžadující individuální přístup. **Evaluační design** pro řešení evaluace byl zvolen **smíšený, s důrazem na kvalitativní složku. Jádrem evaluace tvořilo rozsáhlé terénní šetření, které probíhalo formou individuálních rozhovorů** s osobami, které absolvovaly VPP či SÚPM (vyhrazená) v rámci projektu VSPR!-PP. Cílem rozhovorů bylo získat podrobné informace k realizovaným VPP a SÚPM (vyhrazená) a jejich přínosům pro cílové skupiny a dále pak i ověření stanovených hypotéz. Další individuální rozhovory proběhly se zaměstnavateli a dalšími klíčovými aktéry.

Celkem bylo v rámci evaluace realizováno 252 individuálních rozhovorů dle připravených scénářů, s následujícím rozložením:

- Osoby, které absolvovaly VPP v rámci VSPR!-PP: 100 osob
- Osoby, které absolvovaly SÚPM (vyhrazená) v rámci VSPR!-PP: 110 osob
- Zaměstnavatelé zaměstnávající osoby v rámci SÚPM (vyhrazená) z VSPR!-PP: 20 zaměstnavatelů
- Zaměstnavatelé zaměstnávající osoby v rámci VPP z VSPR!-PP: 3 zaměstnavatelé
- Další aktéři: 19 aktérů

Parametry terénního šetření

a) Cílová skupina: osoby, které absolvovaly VPP a SÚPM (vyhrazená) v rámci VSPR!-PP

Na základě datasetu podpořených osob projektu VSPR!-PP, který obsahoval informace o podpořených osobách, a diskuze se zadavatelem, byl vytvořen první návrh na vzorek respondentů pro terénní šetření, samostatně pro osoby, které prošly VPP a SÚPM (vyhrazená), který respektoval reprezentativnost ve vazbě na tyto charakteristiky:

- **Reprezentativní územní zastoupení na úrovni kraje:**

⁶ Příloha obsahuje již vyhodnocené evaluační otázky, které byly výstupem terénního šetření

⁷ Původním termínem pro označení „výsledků“ byl termín „dopad“. Na základě odborné diskuse v rámci oddělení evaluací došlo k terminologickému vymezení obou uvedených termínů, evaluace projektu VSPR!-PP sleduje výsledky podpory, proto byl termín dopad ex-post nahrazen termínem výsledky. Uvedený termín více odpovídá charakteru zjištěných závěrů – výsledků podpory.

- ve vazbě na podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu⁸
- ve vazbě na počet podpořených osob (absolventů VPP a SÚPM - vyhrazená)
- **Reprezentativní zastoupení ve vazbě na podíly podpořených mužů a žen**
- **Reprezentativní zastoupení ve vazbě na věk podpořených osob** (byly vytvořeny 3 věkové skupiny – do 24 let, 25-54 let, nad 55 let)

Následně na základě požadavků zadavatele bylo navržené složení vzorku upraveno, a to v charakteristice „rozložení dle věku (věkových skupin)“ podpořených osob s cílem získání dostatečně vypovídajícího zastoupení osob ve všech věkových skupinách. Výsledné rozložení vzorku (závazné počty respondentů) je uvedeno v tabulkách níže.

Tabulka č. 1 Regionální rozložení vzorku respondentů terénního šetření

Kraj	Podíl podpořených	Závazné počty respondentů	Podíl podpořených	Závazné počty respondentů
VPP			SÚPM (vyhrazená)	
Praha	1%	1	1%	1
Středočeský kraj	10%	10	9%	10
Jihočeský kraj	6%	6	6%	7
Plzeňský kraj	4%	4	4%	5
Karlovarský kraj	3%	3	3%	3
Ústecký kraj	12%	12	8%	9
Liberecký kraj	6%	5	5%	5
Královehradecký kraj	5%	5	3%	3
Pardubický kraj	5%	5	5%	6
Vysočina	5%	5	4%	5
Jihomoravský kraj	9%	9	10%	11
Olomoucký kraj	12%	12	15%	16
Zlínský kraj	10%	9	11%	12
Moravskoslezský kraj	14%	14	16%	17
Celkem	100%	100	100%	110

Zdroj: Terénní šetření

Tabulka č. 2 Rozložení vzorku respondentů terénního šetření podle pohlaví

	Podíl podpořených	Závazné počty respondentů	Podíl podpořených	Závazné počty respondentů
VPP			SÚPM (vyhrazená)	
Muži	60%	58-62	47%	45-49
ženy	40%	38-42	63%	61-65

Zdroj: Terénní šetření

Tabulka č. 3 Rozložení vzorku respondentů terénního šetření podle věku

	Podíl podpořených	Závazné počty respondentů	Podíl podpořených	Závazné počty respondentů
VPP			SÚPM (vyhrazená)	
do 25 let	14%	32-34	31%	35-37
od 26 do 54 let	67%	33-35	60%	36-39
od 55 let	19%	32-35	9%	35-37

Zdroj: Terénní šetření

b) Cílová skupina: zaměstnavatelé SÚPM (vyhrazená) v rámci VSPRI-PP

Vzorek pro cílovou skupinu zaměstnavatelů, kteří využili nástroje SÚPM (vyhrazená) z VSPRI-PP, byl stanoven tak, aby ve vzorku byly zastoupeny všechny kraje a zároveň zahrnoval zaměstnavatele, na něž má být zpracována i případová studie. Celková, závazná, velikost vzorku byla nastavena na 20 zaměstnavatelů.

⁸ "Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu (v %)" počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let / počet obyvatel ve věku 15 - 64 let v %, zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes> - měsíční výkaz z data 30.9.2014.

c) Případové studie

V rámci evaluace bylo zpracováno celkem 6 případových studií. Výběr vzorku případových studií proběhl v souladu s požadavky zadávací dokumentace a požadovanou metodologií evaluace. Případové studie zahrnují VPP financované z VSPRI-PP (ve 3 obcích), SÚPM (vyhrazená) financované z VSPRI-PP (u 3 zaměstnavatelů).

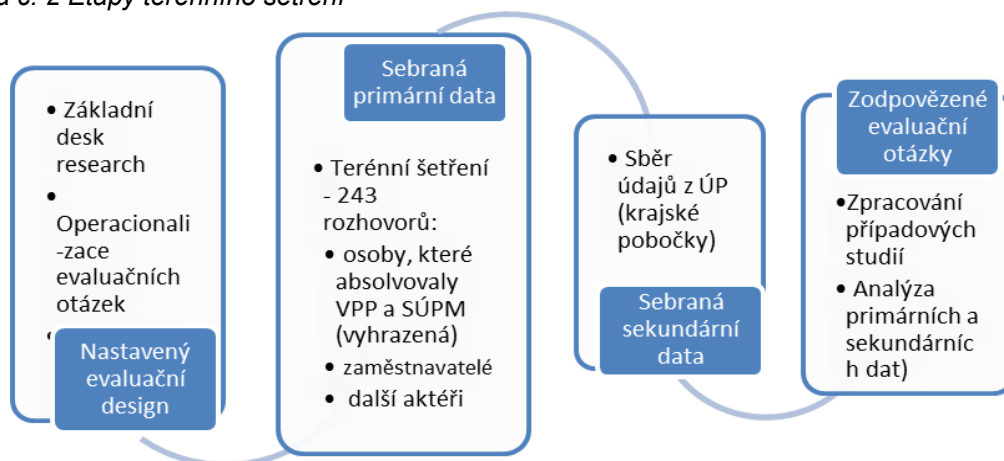
Při výběru případových studií jsou zohledněny tyto faktory:

- **Faktor území** (rozložení případových studií na celém území ČR, i ve vazbě na typ regionu a místní situaci na trhu práce)
- **Faktor typu pracovních pozic** (různorodost pracovních pozic)
- **Faktor zkušenosti zaměstnavatele** (zaměstnavatelé, kteří VPP/SÚPM realizují dlouhodobě, i ti, pro které to byla nová zkušenost).

Základní etapy terénního šetření

Realizaci terénního šetření lze rozdělit do následujících základních fází/etap, které mají své dílčí výstupy: základní desk research a podrobné nastavení evaluačního designu, sběr primárních dat prostřednictvím terénního šetření, sběr sekundárních dat a analýza a vyhodnocení získaných dat (viz též schéma č. 2 níže).

Schéma č. 2 Etapy terénního šetření



V rámci řešení evaluačních otázek byly využity metody:

- Základní desk research – analýza relevantní dokumentace
- Analýza vstupních dat pro stanovení vzorku
- Individuální rozhovory
- Analýza sebraných primárních dat
- Případové studie a teorie změny

Podrobné informace o konkrétní aplikaci použitých metod v terénním šetření je blíže uvedeno v příloze č. 2 *Metodologie terénního šetření*.

2.2 Teoretická východiska

V následující kapitole jsou shrnuta základní teoretická východiska, která nám umožní zařazení projektu VSPRI-PP a podpory VPP a SÚPM do širšího kontextu trhu práce a aktivní politiky zaměstnanosti. Jednotlivé kapitoly jsou věnovány vybraným charakteristikám trhu práce, důležitým závěrům souvisejících odborných studií, základním informacím o projektu VSPRI-PP, definicím obou nástrojů APZ a jejich financování. Součástí evaluace není vyhodnocení organizačních a procesních podmínek realizace projektu, které měly s největší pravděpodobností rovněž vliv na realizaci podpory. V roce 2011 proběhla na základě politického zadání reorganizace ÚP ČR. Reforma úřadu přinesla mimo personální i kapacitní změny úřadu také problémy související s nově prosazovanou vizí

kompetencí i pracovních činnosti zaměstnanců ÚP ČR, včetně upřednostňování podpory vzdělávání oproti klasickým nástrojům APZ. Přibližně od června 2011 docházelo navíc k přípravě nového informačního systému, který byl na ÚP ČR zaveden od ledna 2012. Aplikaci nového informačního systému provázela zpočátku řada zásadních funkčních problémů, rovněž tato skutečnost mohla ovlivnit výsledky podpory VPP a SÚPM.

2.2.1 Trh práce vstupní informace o stavu nezaměstnanosti

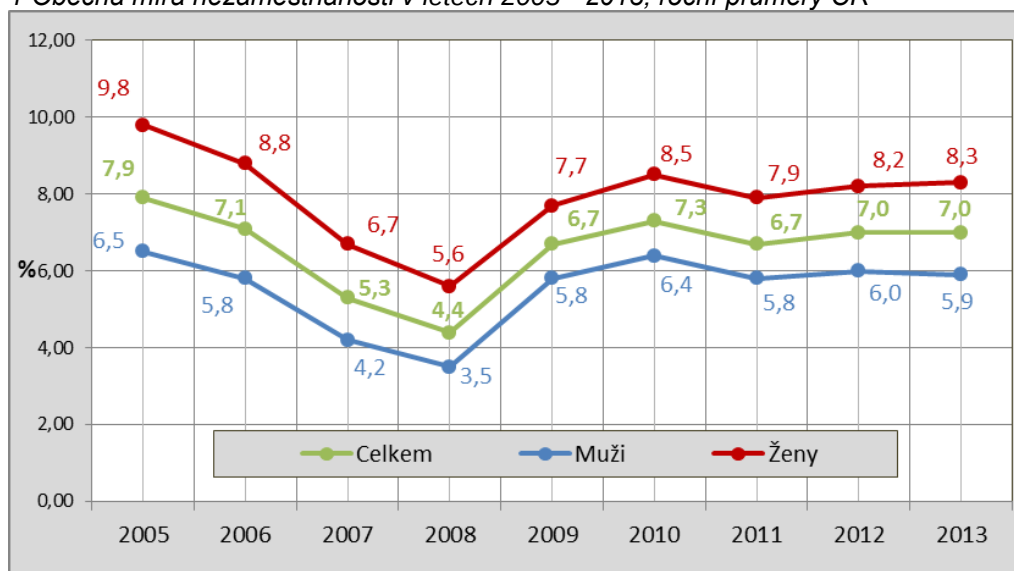
Aktuální stav trhu práce v roce 2013

Hlavním zdrojem dat pro sledování zaměstnanosti a nezaměstnanosti je Výběrové šetření pracovních sil⁹ (VŠPS) realizované Českým statistickým úřadem (ČSÚ). Údaje vypovídající o nezaměstnanosti jsou mimo data z VŠPS doplňovány daty ze statistiky MPSV, z administrativních dat Úřadu práce ČR (ÚP ČR¹⁰). Na základě uvedených dat vydává MPSV každoročně Analýzu vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti, obsahující podrobné informace o stavu obou sledovaných procesů, z uvedené analýzy pro rok 2013¹¹ jsou převzaty shrnutí základních charakteristik zaměstnanosti a nezaměstnanosti uvedené níže.

Shrnutí základních charakteristik nezaměstnanosti

Z hlediska dlouhodobějšího vývoje se od roku 2000 Česká republika potýkala s vysokou mírou nezaměstnanosti, která se od roku 2006 začala významně snižovat, aby v roce 2008 dosáhla minimálních hodnot blížících se úrovni nezaměstnanosti roku 1997. Tento pokles nezaměstnanosti je přisuzován ekonomickému růstu let 2005 - 2007, který zastavila až výrazná recese sledovaná v nárůstu ukazatelů nezaměstnanosti v letech 2009 - 2010. Vývoj obecné míry nezaměstnanosti¹² v letech 2005 - 2013 uvádí graf č. 1, v hodnotách uvedeného ukazatele je možné vysledovat jak vliv ekonomického růstu, tak následující recese. **V letech 2012 a 2013 dosahovala obecná míra nezaměstnanosti hodnot 7,0 %, u žen pak činila v roce 2013 8,3 %, u mužů 5,9 %.**

Graf č. 1 Obecná míra nezaměstnanosti v letech 2005 - 2013, roční průměry ČR



Zdroj: Data ČSÚ, výběrové šetření pracovních sil (VŠPS)

⁹Výběrový soubor zahrnuje osoby bydlící v 0,6 % všech trvale obydlených bytů ČR, všechny údaje z tohoto souboru (necelých 51 tisíc osob) jsou převáženy na věkovou strukturu obyvatelstva podle demografické projekce středních čtvrtletních stavů pro výběrové šetření pracovních sil.

¹⁰Podmínky registrace a vyřazování uchazečů o zaměstnání jsou spolu s definicí uchazeče o zaměstnání stanoveny zákonem č. 435/2004, Sb. o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů.

¹¹MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2013*. Praha, 2014. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013/anal2013.pdf

¹² **Obecná míra nezaměstnanosti** vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (v procentech), kde číselníky i jmenovatel jsou ukazatele konstruované podle mezinárodních definic a doporučení aplikovaných ve VŠPS. Ukazatel je konstruován podle metodiky Eurostatu vypracované na základě doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO). **Definice ukazatele ČSÚ.**

Průměrný podíl nezaměstnaných osob, tj. počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 až 64 let k obyvatelstvu stejného věku za rok 2013 meziročně vzrostl z 6,8 % na 7,7 %. Průměrný počet uchazečů o zaměstnání vzrostl o 60,0 tis. osob na hodnotu 564,4 tisíc osob (k 31.12.2013 se dále zvýšil na 596,8 tisíc osob). **Počty nahlášených volných míst** se v roce 2013, obdobně jako v roce 2012 mírně zvyšovaly k hodnotě 35,2 tisíc míst k 31.12.2013. Nárůst volných pracovních míst nebyl natolik zásadní, aby vyvážil zvýšený počet uchazečů o zaměstnání, proto došlo v roce 2013 ke zvýšení počtu uchazečů o zaměstnání připadajících na 1 volné pracovní místo k hodnotě 14,5 osob (průměr za rok 2013, meziroční nárůst z hodnoty 12,6 osob). **Průměrný počet uchazečů o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti** v roce 2013 meziročně vzrostl o 13,4 tis. osob k hodnotě 117,9 tisíc osob.

Nezaměstnanost z regionálního hlediska

Pro vnitrostátní sledování úrovně nezaměstnanosti je nezbytné zohlednit její regionální rozdíly. Pro tyto účely je možné využít **podíl nezaměstnaných osob vůči obyvatelstvu ve věku 15 - 64 let**, který nahradil od 1. ledna 2013 metodicky méně vhodnou „registrovanou míru nezaměstnanosti“ využívanou do 31.12.2012. Pro vyhodnocení vývoje podílu nezaměstnaných osob byla zpětně dopočtena časová řada od roku 2005. Podíly nezaměstnaných osob vůči obyvatelstvu ve věku 15 - 64 let za jednotlivé kraje ČR uvádí tabulka č. 4 a graf č.2 níže.

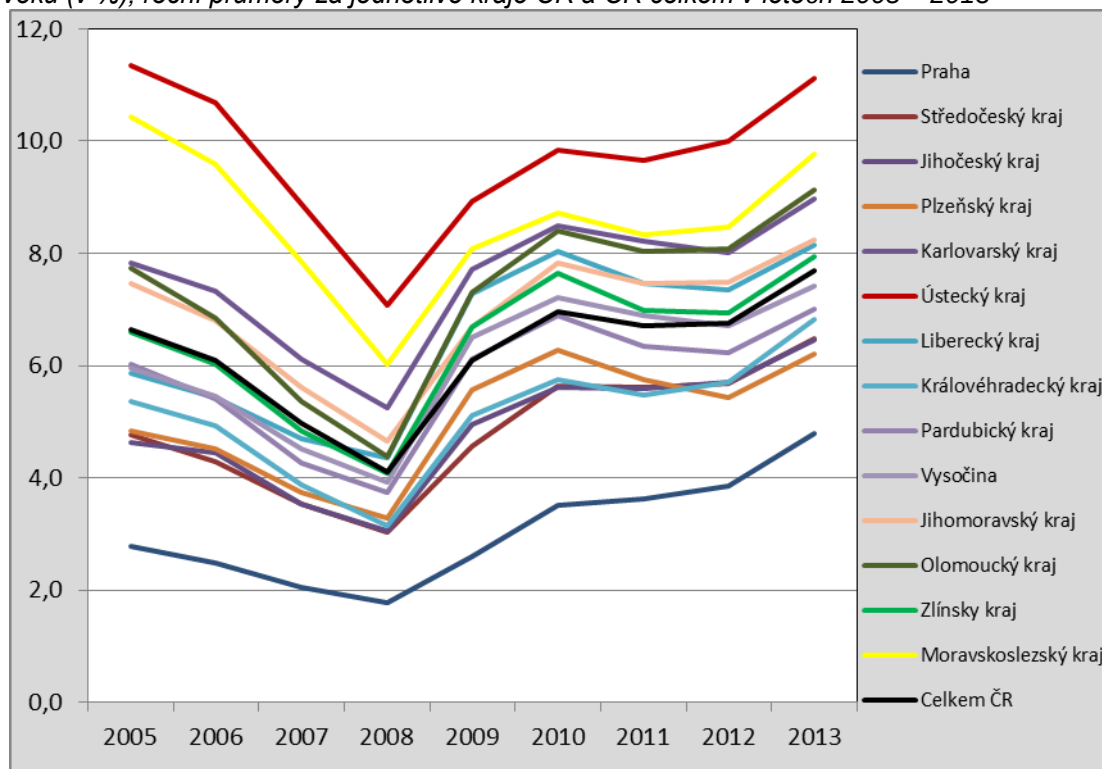
Tabulka č. 4 Podíly dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let k obyvatelstvu ve stejném věku (v %), roční průměry za jednotlivé kraje ČR a ČR celkem v letech 2005 – 2013

Kraj ČR/Celkem	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Praha	2,8	2,5	2,1	1,8	2,6	3,5	3,6	3,9	4,8
Středočeský kraj	4,8	4,3	3,5	3,0	4,6	5,6	5,6	5,7	6,5
Jihočeský kraj	4,6	4,4	3,5	3,1	4,9	5,6	5,6	5,7	6,5
Plzeňský kraj	4,8	4,5	3,7	3,3	5,6	6,3	5,8	5,4	6,2
Karlovarský kraj	7,8	7,3	6,1	5,2	7,7	8,5	8,2	8,0	9,0
Ústecký kraj	11,3	10,7	8,9	7,1	8,9	9,8	9,7	10,0	11,1
Liberecký kraj	5,9	5,4	4,7	4,4	7,3	8,0	7,5	7,4	8,2
Královéhradecký kraj	5,4	4,9	3,9	3,2	5,1	5,7	5,5	5,7	6,8
Pardubický kraj	6,0	5,4	4,3	3,7	6,1	6,9	6,3	6,2	7,0
Vysočina	6,0	5,4	4,5	3,9	6,5	7,2	6,9	6,7	7,4
Jihomoravský kraj	7,5	6,8	5,6	4,7	6,7	7,8	7,5	7,5	8,2
Olomoucký kraj	7,7	6,9	5,4	4,4	7,3	8,4	8,0	8,1	9,1
Zlínský kraj	6,6	6,0	4,8	4,1	6,7	7,7	7,0	6,9	7,9
Moravskoslezský kraj	10,4	9,6	7,8	6,0	8,1	8,7	8,3	8,5	9,8
Celkem ČR	6,6	6,1	5,0	4,1	6,1	7,0	6,7	6,8	7,7

Zdroj: data MPSV

Nejvyšší **podíly nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let** vykazují po celé období let 2005 - 2013 kraje Ústecký, Moravskoslezský a Karlovarský. Poslední z uvedených krajů byl v roce 2013 nahrazený Olomouckým krajem, který vykazuje vyšší podíl nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání ve sledované věkové skupině. Nejnižší podíly nezaměstnaných osob je ve sledovaném období možné identifikovat v Praze, Středočeském a Jihočeském kraji. Grafické porovnání podílů údajů za jednotlivé kraje ČR více méně reflektuje obdobný trend.

Graf č. 2 Podíly dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let k obyvatelstvu ve stejném věku (v %), roční průměry za jednotlivé kraje ČR a ČR celkem v letech 2005 – 2013



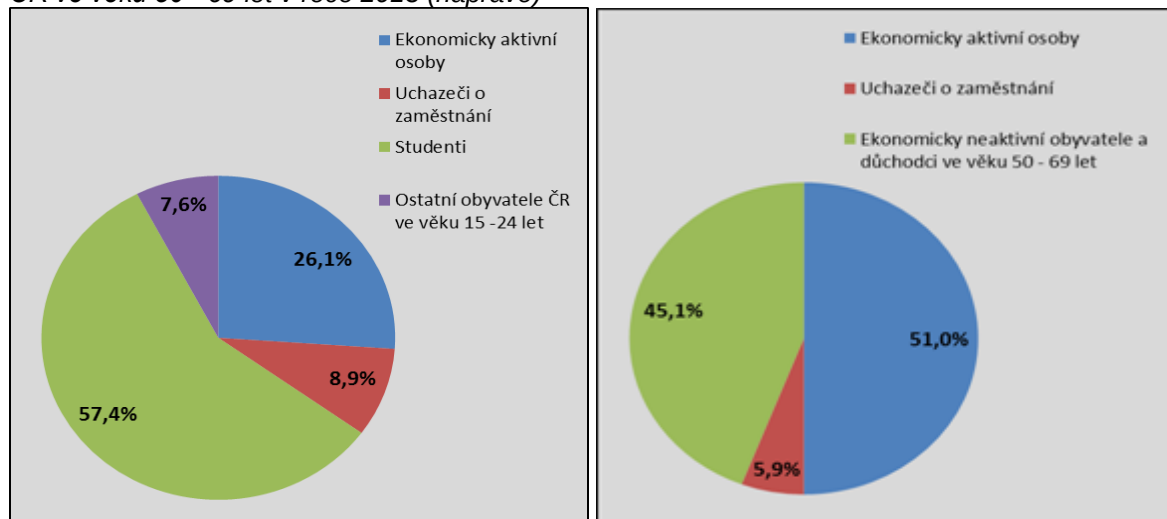
Zdroj: data MPSV

V roce 2013 se **postavení osob ve zvýšené péči ÚP ČR** při zprostředkování zaměstnání výrazněji nezhoršilo, byly však evidovány vyšší nárůsty počtu i podílu uchazečů o zaměstnání u uchazečů o zaměstnání starších 50 let, způsobeného zejména nárůstem počtu osob ve věku 55 – 64 let a dále také u osob s nejnižším vzděláním. Celkový počet evidovaných uchazečů o zaměstnání v roce 2013 činil 596,8 tisíc, z toho bylo 289,5 tisíc žen a 307,3 tisíc mužů.

Věková struktura uchazečů o zaměstnání a struktura obyvatelstva ve věku 15- 24 let a 50 -69 let

Nezaměstnanosti jsou nejvíce ohrožené nejmladší a nejstarší věkové kategorie osob. Níže uvedený graf č. 3 ukazuje složení obyvatel ve věku 15 - 24 let a 50 - 69 let. Ve věku 15 - 24 let bylo v České republice v roce 2013 celkem evidováno 1 124,9 tisíc obyvatel, z toho studenti tvořili přibližně 57,4 % (645,9 tisíc osob), ekonomicky aktivní osoby 26,1 % (293,5 tisíc osob) a uchazeči o zaměstnání pouze 8,9 % (100,1 tisíc osob). Věková skupina osob ve věku 50 - 69 let, kterou v roce 2013 tvořilo přibližně 2 738 tisíc osob, je složena z 51,0 % (1 396,7 tisíc osob) ekonomicky aktivních obyvatel, 45,1 % (1 234,6 tisíc osob) ekonomicky neaktivních obyvatel a důchodců a 5,9 % (162,1 tisíc osob) uchazečů o zaměstnání.

Graf č. 3 Struktura obyvatelstva ČR ve věku 15 -24 let v roce 2013 (nalevo) a struktura obyvatelstva ČR ve věku 50 - 69 let v roce 2013 (napravo)



Zdroj: dataset VPSRPP, MPSV, data MŠMT¹³, data ČSÚ¹⁴

Strukturu uchazečů o zaměstnání podle věku znázorňuje tabulka č. 5 níže. Mezi roky 2012 a 2013 došlo k nízkému nárůstu evidovaných uchazečů o zaměstnání do 25 let věku z 98,7 tisíc v roce 2012 na 100,0 tisíc v roce 2013. Celkový podíl této věkové skupiny se v uvedených letech snížil, a to z hodnoty 18,1 % v roce 2012 na 16,8 % v roce 2013. Pokles podílu byl ovlivněn jak realizovanými programy určenými pro mladé (včetně projektů financovaných z OPLZZ), tak demografickým vývojem (počet obyvatel ve věku 15 -24 let se v průběhu roku snížil o 3,4 %). V roce 2012 bylo 144,6 tisíc uchazečů o zaměstnání (tj., 26,5 % evidovaných uchazečů o zaměstnání) starších 50 let, v roce 2013 se počet osob v této věkové skupině zvýšil na 162,1 tisíc (27,2 %). Zvýšení počtu uchazečů o zaměstnání starších 50 let způsobil nárůst ve všech věkových skupinách, nejvíce pak ve věkových skupinách 55 - 59 let a 60 - 64 let, přičemž podíl v této věkové kategorii vzrostl v uvedených letech nejvíce v kategorii 60 - 64 let. Zvýšený počet žen ve věkové kategorii 55 - 59 let a mužů ve věkové kategorii 60 - 64 let vyplývá ze zvyšující se věkové hranice pro odchod do důchodu.

Tabulka č. 5 Věková struktura uchazečů o zaměstnání v letech 2012 a 2013

Věk	K 31. 12. 2012						K 31. 12. 2013					
	tis.	tis.	%	%	tis.	%	tis.	tis.	%	%	tis.	%
	ženy	muži	ženy	muži	celkem	celkem	ženy	muži	ženy	muži	celkem	celkem
15 - 19 let	11,1	13,2	4,2	4,7	24,3	4,5	10,1	12,0	3,5	3,9	22,1	3,7
20 - 24 let	32,6	41,9	12,2	15,0	74,5	13,7	33,9	44,1	11,7	14,4	78,0	13,1
25 - 29 let	27,5	32,4	10,3	11,6	59,9	11,0	30,8	36,1	10,6	11,7	66,9	11,2
30 - 34 let	31,1	29,1	11,7	10,4	60,2	11,0	33,3	32,1	11,5	10,4	65,4	11,0
35 - 39 let	38,1	29,7	14,3	10,7	67,8	12,4	41,9	34,0	14,5	11,1	75,9	12,7
40 - 44 let	30,9	25,1	11,6	9,0	56,0	10,3	35,0	29,5	12,1	9,6	64,5	10,8
45 - 49 let	30,8	27,2	11,6	9,8	58,0	10,6	32,4	29,6	11,2	9,6	62,0	10,4
50 - 54 let	31,5	28,4	11,8	10,2	59,9	11,0	32,7	31,0	11,3	10,1	63,7	10,7
55 - 59 let	31,1	38,2	11,7	13,7	69,3	12,7	36,5	39,9	12,6	13,0	76,4	12,8
60 - 64 let	1,7	13,4	0,6	4,8	15,1	2,8	2,6	18,7	0,9	6,1	21,3	3,6
nad 65 let	0,2	0,2	0,1	0,1	0,4	0,1	0,3	0,3	0,1	0,1	0,6	0,1
Celkem	266,6	278,7	100,0	100,0	545,3	100,0	289,5	307,3	100,0	100,0	596,8	100,0
<i>do 25 let</i>	<i>43,6</i>	<i>55,1</i>	<i>16,4</i>	<i>19,8</i>	<i>98,7</i>	<i>18,1</i>	<i>43,9</i>	<i>56,1</i>	<i>15,2</i>	<i>18,3</i>	<i>100,0</i>	<i>16,8</i>
<i>nad 50 let</i>	<i>64,5</i>	<i>80,2</i>	<i>24,2</i>	<i>28,8</i>	<i>144,6</i>	<i>26,5</i>	<i>72,2</i>	<i>89,9</i>	<i>24,9</i>	<i>29,3</i>	<i>162,1</i>	<i>27,2</i>

Zdroj: data MPSV

¹³ Data MŠMT: <http://krakatau.uiv.cz/statistikyvs/vykonyVS.aspx>, <http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>,

¹⁴ Data ČSÚ: <https://www.czso.cz/csu/czso/trh-prace-v-cr-casove-rady-1993-az-2013-cvby29ymgm>

Struktura uchazečů o zaměstnání podle vzdělání

Jak ukazuje tabulka č. 6 níže, v letech 2012 a 2013 byli obdobně jako v předchozích letech mezi uchazeči o zaměstnání nejvíce zastoupeni uchazeči se středním vzděláním bez maturity (z toho nejvíce dílčí kategorie vyučených uchazečů) a uchazeči se základním vzděláním, kteří tvořili v roce 2013 42,5 % a 27,5 % všech uchazečů o zaměstnání (Pozn. Pokud by dílčí kategorie „vyučen“ byla sledována samostatně, činila by v roce 2013 při 240,9 tisících osob 40,4 % uchazečů o zaměstnání). Podíl zaměstnaných osob bez vzdělání a se základním vzděláním se ve sledovaných letech pohyboval nad hranicí 4 %, v roce 2013 je to přesněji 202,7 tisíce osob (4,2 %).

Z hlediska dlouhodobějšího vývoje je už od začátku ekonomické krize sledován rostoucí počet uchazečů o zaměstnání se středoškolským vzděláním s maturitou i s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním. Uvedené dvě kategorie vykazují nárůst počtu uchazečů i ve sledovaných letech 2012 a 2013, a to konkrétně o 0,3 procentních bodů u středoškoláků s maturitou a 0,6 procentních bodů u vysokoškoláků a absolventů vyšších odborných škol. Podíl zaměstnaných osob se středním vzděláním bez maturity a s maturitou se ve sledovaných letech pohyboval přibližně kolem 37 %, při počtech 1 767,8 tisíce středoškoláků bez maturity v roce 2013 a 1 804 tisíc středoškoláků s maturitou v roce 2013. Podíl zaměstnaných osob s vyšším a vysokoškolským vzděláním v roce 2013 činil 22,1 % zaměstnaných osob, při počtu 1070,9 tisíce osob.

Tabulka č. 6 Struktura uchazečů o zaměstnání podle nejvyššího dosaženého vzdělání v letech 2012 a 2013

Vzdělání	K 31. 12. 2012						K 31. 12. 2013					
	tis.	tis.	%	%	tis.	%	tis.	tis.	%	%	tis.	%
	ženy	muži	ženy	muži	celkem	celkem	ženy	muži	ženy	muži	celkem	celkem
Základní vzdělání a bez vzdělání	75,1	75,0	28,2	26,9	150,1	27,5	80,2	84,1	27,7	27,4	164,3	27,5
Střední vzdělání bez maturity	100,0	136,2	37,5	48,9	236,2	43,3	106,1	147,7	36,6	48,1	253,8	42,5
Střední vzdělání s maturitou	71,9	51,5	27,0	18,5	123,4	22,6	79,9	56,9	27,6	18,5	136,8	22,9
Vyšší odborné a vysokoškolské vzdělání	19,6	16,1	7,4	5,8	35,7	6,5	23,4	18,7	8,1	6,1	42,1	7,1
Celkem	266,6	278,7	100,0	100,0	545,3	100,0	289,5	307,3	100,0	100,0	596,8	100,0

Zdroj: data MPSV

Délka trvání nezaměstnanosti

Ze struktury uchazečů o zaměstnání podle délky trvání nezaměstnanosti v letech 2012 a 2013 je zřejmé, že je početně i podílem nejvíce nezaměstnaných v kategoriích do 3 měsíců a nad 24 měsíců. V roce 2013 tvořil podíl uchazečů v evidenci ÚP ČR méně než 3 měsíce při počtu 149, 5 tisíc osob (25,1 %), 130,8 tisíc (21,9 %) nezaměstnaných osob bylo v evidenci ÚP ČR déle jak 24 měsíců. Kategorie nezaměstnaných déle jak 12 – 24 měsíců a nad 24 měsíců dlouhodobě narůstají. V letech 2012 a 2013 se uvedené kategorie početně blíží úrovni roku 2007.

Tabulka č. 7 Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky trvání nezaměstnanosti v letech 2012 a 2013

Délka trvání nezaměstnanosti	K 31. 12. 2012						K 31. 12. 2013					
	tis.	tis.	%	%	tis.	%	tis.	tis.	%	%	tis.	%
	ženy	muži	ženy	muži	celkem	celkem	ženy	muži	ženy	muži	celkem	celkem
do 3 měsíců	61,3	93,4	23	33,5	154,8	28,4	61	88,5	21,1	28,8	149,5	25,1
3 - 6 měsíců	51,7	48,6	19,4	17,4	100,3	18,4	52,1	49	18	15,9	101,1	16,9
6 - 9 měsíců	27,1	26,1	10,2	9,3	53,2	9,8	28,7	28	9,9	9,1	56,7	9,5
9 - 12 měsíců	22,3	22,6	8,3	8,1	44,9	8,2	24,3	28,3	8,4	9,2	52,6	8,8
12 - 24 měsíců	43,5	38,6	16,3	13,8	82,1	15,1	52,8	53,4	18,2	17,4	106,2	17,8
nad 24 měsíců	60,7	49,5	22,8	17,7	110,2	20,2	70,7	60,1	24,4	19,6	130,8	21,9
Celkem	266,6	278,8	100	100	545,3	100,0	289,6	307,3	100	100	596,8	100,0
nad 5 měsíců	165,6	145,9	62,1	52,3	311,5	57,1	189,9	181,6	65,6	59,1	371,5	62,2
nad 6 měsíců	153,6	136,7	57,6	49	290,3	53,2	176,4	169,8	60,9	55,3	346,2	58,0
nad 12 měsíců	104,2	88	39,1	31,6	192,2	35,2	123,4	113,5	42,6	36,9	236,9	39,7

Zdroj: data MPSV

Volná pracovní místa

Z hlediska volných pracovních míst připadalo v roce 2012 na 1 volné pracovní místo 12,6 uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP ČR, v roce 2013 se tento počet zvýšil na 14,7 uchazečů o zaměstnání. **Z dlouhodobějšího hlediska reflektuje vývoj počtu volných pracovních míst vývoj nezaměstnanosti a dokládá převahu nabídky pracovní síly nad poptávkou po ní.** Z hodnot ukazatele **počet uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo** lze vysledovat jak krizi v roce 2009, tak dočasné oživení ekonomiky v roce 2011 i následné přiblížení se hodnotám krize roku 2009 v hodnotách roku 2013, tj. **17,0 uchazečů na 1 volné pracovní místo k 31.12.2013**, 17,4 uchazečů na 1 volné pracovní místo k 31.12.2009, 18,2 uchazečů na 1 volné pracovní místo k 31.12.2010).

Shrnutí základních charakteristik zaměstnanosti

Pro úplnost je nutné doplnění alespoň základních charakteristik zaměstnanosti. V roce 2013 byl v České republice evidován mírný nárůst zaměstnanosti, na kterém se podílely ze dvou třetin ženy. Počet zaměstnaných žen vzrostl o 31,5 tisíc na 2 143,0 tisíc, počet zaměstnaných mužů vzrostl o 15,5 tisíc na 2 794,4 tis. Z hlediska sektorů ekonomické činnosti, byl evidován růst zaměstnanosti v primárním sektoru (zemědělství, hornictví a přidružená odvětví) a terciálním sektoru (služby a související ekonomické činnosti). V sekundárním sektoru (zpracovatelský průmysl, strojírenství, potravinářství apod.) došlo naopak k poklesu zaměstnanosti, a to zejména kvůli poklesu zaměstnanosti v průmyslu a stavebnictví. Na celkovém růstu zaměstnanosti se podílel především terciální sektor, jehož podíl na celkové zaměstnanosti vzrostl o 0,7 procentních bodů na 59,5 %. Zaměstnanost meziročně nejvíce rostla ve Jihomoravském, Ústeckém a Zlínském kraji, oproti tomu v Olomouckém a Královéhradeckém kraji došlo k meziročnímu poklesu zaměstnanosti. Celková míra zaměstnanosti obyvatelstva ve věku 20 - 64 let meziročně vzrostla na 72,5 %, míra zaměstnanosti žen ve stejném věku činila 63,8 %, míra zaměstnanosti mužů 79,9 %. Zvýšení celkové míry zaměstnanosti ovlivnil především nárůst zaměstnanosti ve věkové skupině 55 – 64 let, jejichž míra zaměstnanosti vzrostla v roce 2013 o 2,2 procentních bodů na úroveň 51,6 %. Ekonomicky aktivních osob bylo v roce 2013 evidováno 5 306,0 tisíc, tj. o 49,1 tis. více než v roce 2012, toto navýšení způsobil nárůst zaměstnaných osob o 47,0 tis.

SHRUTÍ kapitoly 2.2.1:

- Začátek sledovaného období spadá **do období po hospodářské recesi let 2009 – 2010 a s tím související zvýšené nezaměstnanosti.**
- V letech 2012 a 2013 dosahovala **obecná míra nezaměstnanosti hodnot 7,0 %, u žen pak činila v roce 2013 8,3 %, u mužů 5,9 %.**

- **Průměrný počet uchazečů o zaměstnání** v letech 2012 a 2013 vzrostl na hodnotu **596,8 tisíc osob**, z toho je 289,5 tisíc žen a 307,3 tisíc mužů. Zároveň vzrostl i počet uchazečů o zaměstnání připadajících na 1 volné pracovní místo, jedná se o hodnotu **14,5 osob/1VPM**.
- Nejvyšší **podíly nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let** vykazují po celé období let 2005 - 2013 kraje **Ústecký, Moravskoslezský a Karlovarský** (v roce 2013 byl na třetím místě Olomoucký kraj). Tradičně nejnižší podíly nezaměstnaných osob je možné ve sledovaném období identifikovat v **Praze, Středočeském a Jihočeském kraji**.
- Z hlediska **věkové struktury** jsou nezaměstnaností nejvíce ohroženy nejmladší a nejstarší kategorie osob. V ČR hovoříme především o věkové skupině **do 25 let** věku a věkové skupině **od 50 let** věku. Mezi roky 2012 a 2013 došlo k nízkému nárůstu evidovaných uchazečů o zaměstnání do 25 let věku (z 98,7 tisíc v roce 2012 na 100,0 tisíc v roce 2013), avšak vyššímu nárůstu ve skupině starších 50 let (z 144,6 tisíc uchazečů o zaměstnání v roce 2012 na 162,1 tisíc v roce 2013).
- V letech 2012 a 2013 byli obdobně jako v předchozích letech mezi uchazeči o zaměstnání **nejvíce zastoupeni uchazeči se středním vzděláním bez maturity** (z toho nejvíce dílčí kategorie vyučených uchazečů) a uchazeči se základním vzděláním, kteří tvořili v roce 2013 42,5 % a 27,5 % všech uchazečů o zaměstnání. Z hlediska dlouhodobějšího vývoje je už od začátku ekonomické krize sledován rostoucí počet uchazečů o zaměstnání se středoškolským vzděláním s maturitou i s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním.
- Česká republika zaznamenala v roce 2013 **mírný nárůst zaměstnanosti, na tomto růstu ze 2/3 podílely ženy**. Zvýšení celkové míry zaměstnanosti ovlivnila především větší zaměstnanost ve věkové skupině 55 – 64 let.
- Největší nárůst zaměstnanosti byl evidován v terciárním sektoru (služby a související ekonomické činnosti). Naopak v sekundárním sektoru (zpracovatelský průmysl) došlo k poklesu zaměstnanosti – nejméně poptávané jsou obory v průmyslu a stavebnictví.

2.2.2 Odborné studie vytvořené na základě přímých dat

Aktivní politika zaměstnanosti a její efekty na nezaměstnanost v regionech České republiky¹⁵

Z teoretického hlediska je významným a zásadním zdrojem informací o efektech aktivní politiky zaměstnanosti diplomová práce PhDr. Kláry Kalíškové M.A., která obsahuje komplexně pojatou teoretickou i empirickou analýzu efektivity aktivní politiky zaměstnanosti. Autorka studie vychází z podloženého předpokladu, že účinnost APZ, včetně jejich konkrétních programů (nástrojů) jako jsou například rekvalifikace nebo veřejně prospěšné práce a další, je velmi problematická a není jednoznačně prokázána. Nelze tedy s přesností konstatovat, do jaké míry a jak jsou tyto programy (nástroje) z hlediska efektivity trhu práce a řádné zaměstnanosti účinné. Z hlediska rozhodování o míře využívání konkrétních nástrojů APZ v aktuální situaci konkrétního trhu práce autorka studie konstatuje, že by toto **rozhodování mělo být založeno na kvalitní a systematické evaluaci dopadů programů (nástrojů) APZ** a zdůrazňuje potřebu **vytvoření pravidelného výzkumu efektivity programů APZ**. Z hlediska účinnosti a efektivity podpory společensky účelných pracovních míst a veřejně prospěšných prací v České republice sice **studie prokazuje velmi nízkou přítomnost negativních efektů na míru celkové nezaměstnanosti programů v případě programů společensky účelných pracovních míst a programů financovaných z Evropského sociálního fondu**, v případě programů veřejně prospěšných prací však nebyla nalezena přítomnost žádných signifikantních efektů na míru celkové nezaměstnanosti. Tyto závěry jsou porovnány s výsledky studie **Hodnocení efektivity programů APZ a doprovodných nástrojů a projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007¹⁶**, která se mimo jiné rovněž zabývá efektivitou veřejně prospěšných prací, společensky účelných pracovních míst a projektů financovaných z Evropského sociálního fondu. **Výsledky obou studií jsou až na malé rozdíly v hodnotách signifikance obdobné.**

¹⁵ KALÍŠKOVÁ, Klára. *Aktivní politika zaměstnanosti a její efekty na nezaměstnanost v regionech České republiky*. Praha, 2010. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Institut ekonomických studií. Vedoucí práce Doc. Ing. Vladislav Flek, CSc.

¹⁶ KULHAVÝ, Václav a Tomáš SIROVÁTKA. *Hodnocení efektivity programů APZ a doprovodných nástrojů a projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008. 57, [88], 9 s. ISBN 978-80-7416-012-7.

Srovnání efektů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice v období růstu (2007) a během první fáze krize (2009)¹⁷

Studie Srovnání efektů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice v období růstu (2007) a během první fáze krize (2009) navazuje na Hodnocení efektivity programů APZ a doprovodných nástrojů a projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007. Jak je zřejmé již z názvu studie, je jejím **cílem zjištění efektivity opatření aktivní politiky zaměstnanosti a dalších politik při zmírňování rizik vyplývajících z dopadů krize**. Efekty opatření APZ jsou porovnávány v době ekonomického růstu i ekonomické krize.

Ve sledovaném období výrazně ovlivnilo APZ využívání poradenského nástroje Individuální akční plán (IAP). Zatímco byl tento nástroj v roce 2007 využíván pouze výběrově, v roce 2009 byl IAP zaveden povinně u všech nezaměstnaných, kteří byli v evidenci ÚP ČR déle než 5 měsíců. Další významnou změnou ovlivňující APZ byl důraz na financování její realizace z prostředků ESF. Některé programy se mezi roky 2007 a 2009 určitým způsobem zlepšily, zaměření programů APZ se však příliš nezměnilo. Dobré zacílení programů se projevuje především u nezaměstnaných, u nichž lze předpokládat horší šanci na uplatnění na pracovním trhu a na osoby s dlouhodobou nebo opakovanou evidencí. Z hlediska zaměření jednotlivých nástrojů jsou programy dobře cíleny například na matky s dětmi a osoby se zdravotním znevýhodněním, ostatní skupiny jsou v programech zastoupeny méně. V programech nejsou příliš zastoupeny osoby se základním vzděláním a osoby nad 50 let věku. Účastníci programů získali oproti srovnatelné skupině neúčastníků v roce 2009 výrazně vyšší šanci na odchod z evidence, což bylo v roce 2009 doplněno také zjištěním o relativně dobrém cílení programů na osoby s problémy v uplatnění na trhu práce. Ve studii je konstatováno: „APZ má tedy celkově potenciál minimálně částečně překonávat individuální znevýhodnění určitých skupin nezaměstnaných při odchodu z evidence ÚP ČR“.

Autoři studie **upozorňují na tyto problémy analýzy**: ve všech vstupních datech (OK práce) pravděpodobně nebyly přesné informace o všech realizovaných programech APZ, zvolený výzkumný desing vyhovující pro data za rok 2007 nebyl podle autorů studie zcela vhodný pro data roku 2009, a to kvůli změnám v realizaci APZ i některým základním východiskům analýzy. Další možné zkreslení výsledků je rovněž přisuzováno případnému překrytí efektů jednotlivých programů, což by pravděpodobně při řetězení navazujících programů po započtení těchto efektů vyvolalo další zlepšení výsledků (programy ESF). U většiny opatření APZ (s výjimkou programů ESF) lze v analýze využít postup i přes uvedené výhrady akceptovat jako vyhovující, **v případě podpory financované z ESF mají výsledky omezenou průkaznost (validitu)**.

I přes sníženou validitu výsledků podpory ESF lze předpokládat dobré výsledky u programů podpory tvorby míst. V krátkodobém horizontu byly zjištěny **nízké návraty absolventů programů do evidence**¹⁸. **Do budoucna je u programů ESF doporučováno hodnocení například formou individuálních studií.** Z hlediska zaměření bylo zjištěno, že jsou projekty z ESF cíleny v roce 2009 oproti roku 2007 častěji na ženy, osoby se středoškolským vzděláním, osoby ve věku třiceti a čtyřiceti let, osoby se zdravotním postižením a osoby s opakovanou evidencí na ÚP ČR. Přitom konkrétně VPP absolvuje více starších pracovníků, osob zdravotně znevýhodněných, osob s opakovanou evidencí na ÚP ČR. Oproti tomu SÚPM jsou ve větší míře cíleny na ženy, středoškoláky a mladší nezaměstnané. Z hlediska tzv. hrubých efektů opatření APZ na opuštění evidence studie uvádí, že programy tvorby pracovních míst jsou v některých případech efektivnější u osob, u nichž by bylo možné předjímat horší uplatnění na trhu práce (například absolventi programů starší 50 let) a dále jsou tyto programy srovnatelně efektivní bez ohledu na počet evidencí před nástupem do programu. VPP byly po skončení programu efektivnější ve skupině nad 50 let než v jiných skupinách, z části to však může být způsobeno častějšími odchody do ekonomické neaktivity u osob v předdůchodovém věku.

¹⁷ HORA, Ondřej a Tomáš SIROVÁTKA. 2012. Srovnání efektů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice v období růstu (2007) a během první fáze krize (2009). 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 61, 5 s. ISBN 978-807-4161-063.

¹⁸ Omezení analýzy – neznámá přítomnost a budoucnost těch, kdo odešli z evidence

Dlouhodobá (longitudinální) studie účinků podpory z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)¹⁹

O tom jaké jsou dopady podpory OP LZZ na jednotlivé podpořené osoby programu respektive podpořené cílové skupiny pojednává Dlouhodobá (longitudinální) studie účinků podpory z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). Uvedená studie vznikla na základě přímých dat a je založena na opakovaném kvalitativním šetření formou rozhovorů a fokusních skupin mezi příslušníky cílových skupin, které bylo realizováno se 165 respondenty, kteří prošli dvěma vlnami šetření a dále bylo provedeno opakované kvantitativní šetření formou dotazníků mezi 315 organizacemi, příjemci finanční podpory z OP LZZ²⁰. **Nevýhodou uvedené studie je nereprezentativnost sledovaného vzorku respondentů, k závěrům studie je tedy nutné přistupovat pouze orientačně na úrovni identifikovaných případů s omezenou vypovídací hodnotou četnosti jejich výskytu.** Obecně je výše zmíněnou studií mimo jiné doporučováno podporovat vznik nových a zachování stávajících pracovních míst, a to ve smyslu zachování komplexní podpory zaměstnanosti a řešení různých problémů spojených s nezaměstnaností, nikoliv pouze tvorbu pracovních míst samu o sobě. V této souvislosti je však nutné konstatovat, že se výše uvedená studie zabývá zohledněním (vyhodnocením) dopadu podpory tvorby pracovních míst na cílovou skupinu podpořených osob pouze okrajově. V rámci prioritní osy č. 2 určené pro financování Aktivní politiky trhu práce, jsou nejvíce akcentovány především projekty zaměřené na rekvalifikační kurzy a poradenství. Z těchto důvodů byla uvedená studie použita pouze pro získání vstupních informací, které přispěly k vytvoření dotazníku určeného pro zaměstnance Úřadu práce ČR a vstupních evaluačních otázek (součást zadání externě zadaného terénního šetření) určených pro cílovou skupinu podpořených osob.

Studii pro sledování účinků podpory OP LZZ lze v kontextu podpory VPP a SÚPM využít velmi omezeně. Zohlednit můžeme dopady na cílové skupiny uchazečů o zaměstnání a dlouhodobě nezaměstnaných osob. Tyto dopady lze případně doplnit o specifika, sledovaná u cílové skupiny uchazečů o zaměstnání ve věku od 15 do 25 let a nad 50 let. Nevýhodou sledované skupiny uchazečů o zaměstnání je její složení, tvořené souběžně respondenty ostatních cílových skupin. Konkrétně se jedná o tyto cílové skupiny: zaměstnanci, dlouhodobě nezaměstnaní, lidé nad 50 let, Romové, osoby pečující, mladí lidé ve věku 15 až 25 let, rodiče vracející se po rodičovské dovolené, lidé do 26 let vyrůstající bez rodin, osoby opouštějící ústavní anebo ochrannou výchovu, osoby se zdravotním postižením, samoživitelky, osoby propuštěné z vězení, oběti násilí, osoby závislé na návykových látkách, osoby bez přístřeší, imigranti, terénní sociální pracovníci, pedagogičtí asistenti, začínající podnikatelé. Existující překryvy cílových skupin komplikují vyhodnocení zjištěných účinků podpory typických pro uchazeče o zaměstnání.

Výše uvedená studie vysledovala u cílové skupiny **uchazečů o zaměstnání v evidenci Úřadu práce a zájemců o zaměstnání** zejména následující účinky podpory:

Z krátkodobého hlediska je u této cílové skupiny pozitivně hodnocen servis, který zlepšuje kvalitu života nebo přináší naději na zlepšení životní situace, konkrétně se jedná především o možnost vzdělání, získání nové kvalifikace nebo větší informovanosti. Uvedené znalosti a dovednosti vnímá cílová skupina výhodné nejen pro nalezení práce, ale také pro zvýšení motivace při řešení dlouhodobějších problémů v oblasti bydlení a zadluženosti.

Výčet zjištěných krátkodobých dopadů podpory, které byly u cílové skupiny sledovány :

- zkušenost s jinou formou spolupráce, než s jakou se uchazeči o zaměstnání setkávají na Úřadu práce;
- částečné vytržení ze stereotypů, v některých případech až z rezignovanosti nad aktuální životní situací;
- často první zkušenost s formulací okruhu problémů určujících konkrétní životní situaci;
- příležitost konzultovat životní situaci (problémy), s možným dopadem na motivaci k jejímu aktivnímu řešení.

Z dlouhodobějšího hlediska pomáhají projekty OPLZZ například u dlouhodobě nezaměstnaných osob s jinými projevy sociální exkluze k celistvému porozumění a následnému řešení jejich často

¹⁹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR (ZPRACOVATEL NAVREME BOHEME, S.R.O. A ČLOVĚK V TÍSNI, O. P. S.). 2013. Průběžná dlouhodobá (longitudinální) studie účinků podpory OP LZZ na cílové skupiny programu: Závěrečná zpráva. Praha.

²⁰ Kompletní sledování dopadů OP LZZ probíhalo v rozsahu všech prioritních os od prosince 2010 do března 2013.

problematických životních situací, a dále také při vytváření dlouhodobějších plánů do budoucna. Zmiňován je rovněž vliv na zvýšení schopnosti předcházení krizovým situacím či problémům spojeným se zadlužením (tzv. „dluhovou pastí“).

Vnímání poskytnuté podpory je v případě uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání na základě výše uvedené studie možné zjednodušit do následujících tezí:

- podpora je vnímána jako aktuální situace, ve které je možno využít poradenství, získat kontakty a přerušit každodenní „běh věcí“;
- podpora je vnímána silněji jako pomoc, oproti běžné spolupráci s Úřadem práce, který je zpravidla vnímán negativně.

Podle zpracovatele studie byly kladné a přínosné dopady podpory u uvedené cílové skupiny doloženy zvýšením komunikačních dovedností, zlepšením orientace a přehledu.

V případě cílové skupiny **dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání** byly ve studii formulovány krátkodobé i dlouhodobé dopady. Z krátkodobého hlediska dochází v důsledku podpory z OPLZZ k vytržení z pasivity, navrácení chuti do života, obnovení sociálních návyků, které jsou často dlouhodobou absencí z trhu práce podstatně oslabeny (zjištěno u projektů, jejichž součástí je krátkodobé zaměstnání) a zvýšení sebevědomí.

Výčet zjištěných dlouhodobých dopadů podpory, které byly sledovány u dlouhodobě nezaměstnaných:

- změny stereotypů nezaměstnaných (není blíže specifikováno o jaké stereotypy se jedná);
- vytváření strategií k dosažení starobního případně invalidního důchodu (zjištěno u starších respondentů);
- vytváření nových sociálních vazeb mezi frekventanty kurzů, ale také v rámci následného podporovaného místa, pokud je součástí projektu;
- vytváření strategií vedoucích ke splacení či stabilizace dluhů;
- zvýšení orientace v problematice bydlení;
- zlepšení kvalifikace;
- získání pracovního místa (zjištěno pouze ojediněle)²¹.

Vnímání poskytnuté podpory je v případě dlouhodobě nezaměstnaných osob individuální. Podpora byla vnímána jak pozitivně, ve smyslu podpory naděje na zlepšení životní situace, tak neutrálně bez vlastní snahy o zlepšení životní situace, nebo také negativně.

Podle zpracovatele studie byly kladné a přínosné dopady podpory doloženy případy osob, kterým se díky obdržené podpoře podařilo zlepšit nebo alespoň stabilizovat negativní sociální (životní) situaci. U těchto osob docházelo k podpoře pracovních návyků a orientaci na trhu práce i ve vlastní životní situaci.

Dlouhodobé dopady jsou problematicky prokazatelné, není možné doložit vliv na zvýšení zaměstnanosti (na vzorku pro kvantitativní dokazování). Projektům OPLZZ je ve výše uvedené studii přisuzován vliv na změnu životních strategií u osob na pomezí ilegálního zaměstnání nebo dokonce ilegálně pracujících, kteří mají o změnu životních strategií zájem.

U cílové skupiny **osob starších 50 let** bylo v důsledku podpory OPLZZ sledováno krátkodobé získání nebo posílení sociálních kontaktů a aktivnějšího způsobu života. Z hlediska dlouhodobých dopadů vedla podpora z OPLZZ podle tvůrce studie ke zlepšení schopností reálného posouzení vlastní životní situace, posílení socializace, zvýšení zaměstnanosti (krátkodobé a příležitostné práce, mnohdy méně kvalifikované oproti v minulosti vykonávanému zaměstnání) a vytváření osobní strategie do doby odchodu do důchodu.

U cílové skupiny **osob od 15 do 25 let** bylo v důsledku zapojení se do realizace programu sledováno: posílení psychosociálních dovedností (sebedůvěra, motivace, socializace), úspěšné navrácení ke studiu, nalezení zaměstnání, využívání poradenství při hledání zaměstnání, ve finanční oblasti (dluhové poradenství), v oblasti bydlení. Specifickou součástí uvedené skupiny „mladých“ je cílová skupina osob do 26 let věku vyrůstajících bez rodin, (osob opouštějících ústavní nebo ochrannou

²¹ Zvýšení zaměstnanosti nebylo na vzorku konstruovaném pro kvalitativní dotazování možné prokázat

výchovu)²². U této cílové skupiny je ve studii zmíněna omezená úspěšnost především v oblasti hledání zaměstnání. Projekty OPLZZ pouze zmírňují znevýhodnění uvedené cílové skupiny viděné například v nedostatečném vzdělání, chybějící praxi nebo absenci podpory ze strany rodiny či sociálních sítí. U cílové skupiny bylo sledováno zklamání v případech, kdy absolvování rekvalifikačního kurzu nevedlo přímo k nalezení zaměstnání, což mohlo v některých případech vést k preferenci nelegálního zaměstnání. Oproti tomu byla cílovou skupinou ceněna možnost poradenství a asistence při hledání a zajištění bydlení a pomoc při vytváření schémat domácího hospodaření.

Dopady podpory OPLZZ lze sledovat (mimo výše uvedené) také u dalších cílových skupin, účinky podpory se však částečně překrývají a jsou víceméně obdobné. **Vzhledem k omezeným možnostem využití studie, zejména z důvodu její limitované vypovídací hodnoty, byly informace obsažené ve studii využity pro účel evaluace projektu VSPR!-PP pouze okrajově.** Konkrétně přispěly k formulaci otázek dotazníku určeného pro zaměstnance Úřadu práce ČR, nebo k formulaci vstupních evaluačních otázek pro dodavatele terénního šetření, které budou podrobněji popsány v dalších kapitolách.

Obecně je na základě uvedené studie možné konstatovat, že **studie neprokázala přímý vliv podpory OPLZZ na zvýšení zaměstnanosti** (získání zaměstnání bylo u podpořených osob bez zaměstnání doloženo pouze výjimečně). Pokud byly podpořené osoby součástí projektů směřujících k návratu na trh práce a obdržena podpora přímo nevedla k získání zaměstnání (např. v případě rekvalifikací), byly sledovány případy frustrace či prohlubování negativních postojů cílové skupiny. **Studie doporučuje podporovat vznik nových a zachování stávajících pracovních míst, a to ve smyslu zachování komplexní podpory zaměstnanosti** a řešení různých problémů spojených s nezaměstnaností, nikoliv pouze tvorbu pracovních míst samu o sobě. **Pozitivní důsledky podpory OPLZZ byly sledovány převážně v oblasti „psycho-sociální, a to pokud díky realizaci projektu docházelo u podpořených osob k prohlubování sociální integrace nebo zvyšování sebevědomí, uvědomění si vlastní životní situace, včetně možností, jak tuto situaci aktivně ovlivňovat.**

Studie nástrojů APZ²³

Dalším zdrojem informací je evaluace Studie nástrojů APZ vytvořená pro MPSV dodavatelem Regio partner, s.r.o.. **Cílem evaluace bylo zejména vyhodnocení realizace APZ z hlediska zaměstnavatelů a osob využívajících některý z nástrojů APZ v letech 2011 - 2013,** výstupy se měly zaměřit na **zodpovězení otázek: zda a do jaké míry jsou zaměstnavateli využívány nástroje APZ a zda jejich nastavení z pohledu zaměstnavatelů, jakožto rozhodujících subjektů na trhu práce, přispívá k odstraňování bariér vstupu znevýhodněných osob na trh práce.** Evaluace byla zpracována s využitím široké škály evaluačních postupů a metod, klíčovou část evaluace tvoří terénní šetření vycházející z dotazníkového šetření doplněného individuálními rozhovory a fokusními skupinami. Touto formou byla vytvořena primární data, která doplnila sekundární data získaná prostřednictvím desk research relevantní dokumentace a dat z informačních systémů. Následně byla všechna data vyhodnocena komparativní analýzou a SWOT analýzou.

Z výsledků uvedené studie byla vybrána následující zjištění týkající se vnímání podpory APZ podnikatelskými subjekty (zaměstnavateli) a zástupci samospráv obcemi/městy a ostatními subjekty, které realizují VPP.

Podnikatelské subjekty (zaměstnavatele převážně využívající SÚPM, ale i další nástroje APZ)

Podnikatelské subjekty vnímají podporu APZ převážně jako přínosnou, nejčastější formou podpory byly SÚPM, dále pracovní místo pro absolventy a vzdělávání zaměstnanců. Z hlediska integrace cílové skupiny je důležitým zjištěním určení limitujících faktorů, které zaměstnavatelé vnímají při výběru nových zaměstnanců jako omezující, jedná se především o nízkou kvalifikaci, zdravotní znevýhodnění, další sociální znevýhodnění (osoby po výkonu trestu, osoby pocházející z menšin a další) a absenci praxe. Celkově se stávající systém podpory jeví zaměstnavatelům jako nepružný zejména z důvodu nadměrné administrativní zátěže, nebo nastavení podpory například požadavků na minimální délku evidence na Úřadu práce). Zásadní nedostatky jsou mimo nastavení systému a fungování APZ vnímány rovněž v systému školství, který absolventy dostatečně nepřipravuje na praxi, případně dostatečně nemotivuje ke studiu technických oborů, učňovských oborů a dalších potřebných profesí, kterých je na pracovním trhu nedostatek. Z těchto a dalších důvodů,

²² V Dlouhodobé (longitudinální) studii účinků podpory z OPLZZ je tato cílová skupina sledována samostatně.

²³ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR (ZPRACOVATEL REGIOPARTNER, S.R.O.). 2014. Studie nástrojů APZ: Závěrečná zpráva. Praha.

jako je například absence pracovních návyků a zkušeností, jsou absolventi z hlediska zaměstnavatelů na trhu práce nejohroženější skupinou. Určitá znevýhodnění vnímají zaměstnavatelé rovněž u skupiny osob starších 50 let.

Přínos APZ vnímají zaměstnavatelé především **v úspoře v oblasti financování lidských zdrojů**, speciálně je v této souvislosti zmiňováno jako **přínosné pokrytí nákladů na zaučení kompenzující nízkou výkonnost zaměstnanců bezprostředně po nastoupení do pracovního poměru**. S financováním mzdových nákladů nových zaměstnanců také souvisí umožnění rychlejší expanze firmy, kterou zaměstnavatelé vnímají jako přínosnou a přičítají jí podpoře APZ. **Hlavními problémy a bariérami, které zaměstnavatelé vnímají v souvislosti s APZ, jsou již zmíněná administrativní náročnost** (při vyřizování příspěvků (žádost), i při průběžném vykazování, kontrolách apod.), dále **mění se podmínky podpory** a nejasně popsané formuláře a nepřímo související potřeba opakovaného dokladování informací, které by měl mít ÚP ČR nebo jiné orgány státní správy k dispozici. Kritizována byla rovněž časová náročnost schválení přiznání podpory, které se může negativně promítat do organizace výroby a dalších pracovních procesů, pokud trvá déle. Velmi podstatným je rozpracování výše uvedeného zjištění o negativním vnímání cílové skupiny související s nízkou motivací k práci a následné fluktuaci. Studie uvádí doslova: „**zaměstnavatelé nevnímají APZ, jako nástroj k odstranění znevýhodnění cílových skupin resp. zaměstnanců, ale vnímají APZ pouze jak motivaci k vytvoření pracovního místa bez vazby na konkrétní problémy uchazeče a jeho specifické charakteristiky.**“ Samostatným problémem je dostupnost informací o možnostech APZ, kterou podnikatelé vnímají jako nedostatečnou, bez jednotné a přehledné formy například webových stránek. Pro všechny uvedené nedostatky byly ve studii vytvořeny návrhy řešení. Například v kontextu zvýšení efektivity vybraných stávajících nástrojů APZ obsahuje studie u nástrojů, u kterých je povinně uzavírána pracovní doba na dobu neurčitou návrh na změnu této podmínky a následně uzavírání pracovních smluv na dobu určitou, dále je u SÚPM navrhováno zvýšení příspěvku, reflektující aktuální situaci na regionálním trhu práce. Některé další návrhy ve studii uvedené jsou velmi kontroverzní, jedná se například o návrh provádění cílené selekce „notoricky nezaměstnaných“ uchazečů na ÚP ČR s cílem zajistit pro zaměstnavatele výběr vhodných pracovníků, vyšší počet návrhů spadá do kompetence ministerstva školství, protože se snaží řešit nevhodné nastavení systému školství.

Samospráva - obce(města), zaměstnavatele na VPP

Zástupci samosprávy (obcí, měst a dalších realizátorů zaměstnání na VPP) vnímají nástroje APZ pozitivně, nejčastějšími formami podpory byly VPP a veřejná služba (dále VS), doplňkově byly využívány také jiné nástroje APZ (převážně SÚPM vyhrazené a stáže pro mladé do 30 let). **Hlavními důvody pro pozitivní hodnocení nástrojů APZ jsou podle zástupců samospráv možnosti uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných a finanční důvody.** Na rozdíl oproti podnikatelům považují **zástupci samospráv dostupnost informací o VPP, resp. VS převážně za dostatečnou a nemají problém s jejich získáváním.** Z hlediska charakteru činností, pro které jsou vytvořeny VPP se jedná v převážné většině o úklidové činnosti.

Z hlediska **dopadu VPP na místní komunitu** a sociální integraci převažují podle studie názory uvádějící **dobrý dopad na soudržnost komunit nebo sociální klima v regionu.** Přínos VPP je oboustranný, zaměstnané osoby získávají finanční odměnu (často nehradí náklady na dojíždění, protože se VPP mnohdy realizuje v obci kde žijí), obec získává finanční prostředky, které by jinak neměla v některých případech k dispozici, realizovaná činnost má pozitivní dopady na vzhled obce. **Z hlediska sociální integrace jsou osoby pracující na VPP i prospěšnost jejich práce lépe vnímány v menších obcích.** Studie dále uvádí, že je v kontextu sociální integrace **problematické nastavení systému sociálních dávek, které může z finančních důvodů některé osoby motivovat spíše k nezaměstnanosti oproti zaměstnání, setrvávání v nezaměstnanosti je pak v těchto případech často negativně vnímáno veřejností.** Studie nepřipisuje **uvedený problém nastavení nových nástrojů APZ, ale v provázanosti APZ se sociální politikou, nástroje obou politik by se vzhledem ke stejné cílové skupině měly komplementárně doplňovat.** Dále byly identifikovány bariéry ve využívání nástrojů APZ z pohledu samospráv. Interní bariéry vyplývající z nastavení systému APZ jsou například pravidla VPP (jako nevyhovující byly identifikovány například délka uzavřených dohod (za vhodnou délku VPP byl považován minimálně jeden rok), **omezenost opakovaného zaměstnání, nedostatek „individuální péče“ o zaměstnance ze strany ÚP ČR a další.** Dále byly identifikovány **nedostatky v implementaci APZ, a to v součinnosti s ÚP ČR a informovanosti uvnitř organizace zaměstnavatele, v návaznosti nástrojů APZ a další.** Některá zjištění (bariéry) a návrhy jejich řešení uvedené ve studii jsou kontroverzní, jedná se například o tvrzení týkající se práce s romskou komunitou, nezaměstnanými, o kterých se okolí domnívá, že nechtějí pracovat a podobně. Samozřejmě není zpochybňováno zjištění, které bylo vyhodnoceno

na základě terénního šetření, ale forma jeho zpracování evaluátorem (který kontroverzní výroky nijak objektivně nekomentuje a zahrnuje je nevhodně formulované do zjištěných závěrů, v uvedeném případě bariér). Forma zpracování Studie nástrojů APZ je částečně problematická, identifikovaná zjištění a návrhy řešení mnohdy nejsou natolik konkrétní, aby bylo možné vyvodit jejich závažnost, kontroverzní nebo „nevhodně formulovaná“ zjištění (výroky) zhoršují vypovídací hodnotu studie. Z těchto důvodů byly ze studie využity pouze některé z uvedených informací, přesto však bude studie částečně využita pro porovnání výsledků studie a zjištěných výsledků evaluace VSPR!-PP.

2.2.3 Definice veřejně prospěšných prací a společensky účelných pracovních míst v kontextu aktivní politiky zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je definována § 104 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. APZ je souhrnem opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (dále MPSV) a Úřad práce (dále ÚP ČR), podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

Součástí státní politiky zaměstnanosti je mimo jiné podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. Jedná se zejména o následující opatření (nástroje) aktivní politiky zaměstnanosti (dále APZ)²⁴:

- a) rekvalifikace
- b) investiční pobídky
- c) veřejně prospěšné práce
- d) společensky účelná pracovní místa
- e) příspěvek na zapracování
- f) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Vzhledem k zaměření projektu VSPR!-PP budou z výše uvedených nástrojů APZ dále specifikovány pouze veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa - vyhrazená²⁵.

Veřejně prospěšné práce (dále VPP) definuje § 112 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. VPP 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 12²⁶ po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s ÚP, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.

Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl ze základu pojistného tohoto zaměstnance.

Společensky účelná pracovní místa (dále SÚPM) definuje § 113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. SÚPM se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s ÚP a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Na SÚPM místa může ÚP poskytnout příspěvek.

Příspěvek na vyhrazení jednoho SÚPM²⁷ (může být poskytován až do výše vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl ze základu pojistného tohoto zaměstnance. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců.

Normativní instrukce

Realizaci APZ podrobněji upravuje MPSV vydáním normativních instrukcí určených pro ÚP ČR. Ve sledovaném období se jednalo především o chronologicky navazující normativní instrukce

²⁴ Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je také poradenství.

²⁵ Uvedené dva nástroje APZ jsou totožné se stěžejními aktivitami projektu.

²⁶ Období 12 měsíců platilo do 31.12.2014, od kdy došlo k rozšíření na 24 měsíců

²⁷ Definuje odstavec 5, § 113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

(dále NI): č. 1/2012 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2012 (dále NI 1/2012) a její aktualizaci NI č. 2/2013 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2013 (dále NI 2/2013). Mimo tyto hlavní dokumenty se financování APZ z Evropského sociálního fondu (ESF) řídilo v roce 2012 NI č. 12/2011 a NI č. 13/11, tyto směrnice a jejich aktualizace upravují konkrétní způsob realizace projektů financovaných z ESF, přičemž je v roce 2013 doplnila NI č. 4/2012 obsahující metodiku postupů v případě podezření na nesrovnalost a porušení rozpočtové kázně při realizaci projektů.

NI 1/2012 a NI 2/2013 vychází ze strategie „Evropa 2020“ a „Národního programu reforem České republiky“ určujících národní cíle ČR v oblasti zaměstnanosti do roku 2020, přesněji národní cíl Zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20 - 64 let na 75% a národní dílčí cíle: a) Zvýšení míry zaměstnanosti žen věkové skupiny 20 – 64 let na 65 %; b) Zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků 55 – 64 let na 55 %; c) Snížení míry nezaměstnanosti mladých osob věkové skupiny 15 – 24 let o třetinu proti roku 2010; d) Snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu proti roku 2010.

Kromě základního směřování politiky zaměstnanosti a jiných informací uvádí uvedené instrukce v části určené pro cíle nástrojů a opatření APZ ke zvýšení zaměstnanosti definice nástrojů určených k umístění uchazečů o zaměstnání tj. VPP, SÚPM a příspěvek na zapracování.

V NI je například uvedeno, koho měl uvedenými nástroji ÚP ČR v letech 2012 a 2013 přednostně podporovat, jednalo se o:

- uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců;
- uchazeče o zaměstnání, kterým je kvůli jejich zdravotnímu stavu, věku (mladí do 24 let²⁸, absolventi bez praxe a osoby nad 55 let) či péči o dítě věnována při zprostředkování práce zvýšená péče, či uchazeče o zaměstnání, u nichž existuje důvodný předpoklad dlouhodobého setrvávání v evidenci Úřadu práce ČR,
- uchazečům o zaměstnání, jimž je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce. Za jiný závažný důvod je rovněž považováno ohrožení sociálním vyloučením z důvodu setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti.

Opakování podpory je u uvedených nástrojů možné pouze z vážných důvodů, těmito důvody je například nutnost podpořit uchazeče přednostní podpory uvedené výše. V případě VPP je opakovaná podpora možná například v případě nedostatku jiných vhodných uchazečů o zaměstnání, dalším vážným důvodem může být tzv. prostupné zaměstnání, tj. prostup uchazeče mezi nástroji VPP a SÚPM, přičemž pro tento prostup jsou vybíráni přednostně v evidenci ÚP ČR dlouhodobě vedení uchazeči o zaměstnání, u nichž došlo ke ztrátě pracovních návyků a ke ztrátě motivace k uplatnění na trhu práce.

NI 1/2012 obsahuje oproti NI 2/2013 pasáže upravující veřejnou službu, její zaměření, způsob obsazování těchto míst a návaznost na ostatní nástroje. Vzhledem k nezahrnutí institutu veřejné služby do této evaluace, které je vysvětleno v kapitole 2.2.4 Základní informace o projektu VSPR!-PP, však nejsou tyto části dále analyzovány.

V NI je rovněž uveden záměr podporovat v případě SÚPM vytváření pracovních míst umožňujících u osob s nedostatečnou praxí či kvalifikací její získání, zvýšení či prohloubení. V roce 2012 byly SÚPM případech, které byly vyhodnoceny jako účelné, rovněž využívány k usnadnění vstupu na volný trh práce těm uchazečům, kteří v roce 2012 přišli o status „osoby zdravotně znevýhodněné“.

NI shodně obsahují formulaci o přednostním financování SÚPM a VPP z prostředků ESF.

Dále je mj. v pasáži NI, která se věnuje obecnému zaměření realizace APZ uveden pokyn k zaměření se na komplexní vnímání nástrojů a opatření APZ, jejich vzájemnou provázanost a kombinaci. Nástroje APZ by měly být motivační (aktivizační) prvek zejména u uchazečů ohrožených ztrátou pracovních návyků a ztrátou motivace k hledání vhodného pracovního uplatnění. Rovněž významnou pasáží NI je část zdůrazňující záměr podporovat v rámci APZ pracovní místa, která umožní získání nových odborných dovedností a kompetencí pro integraci a další uplatnění na otevřeném trhu práce. V NI 2/2013 je rovněž doplněn pokyn k nabízení vhodného zaměstnání, dalšího vzdělávání, vyučení nebo odborné stáže (praxi) do 4 měsíců evidence mladých uchazečů o zaměstnání do 25 let věku, s tím, přičemž by mělo být postupováno dle jejich individuálních potřeb.

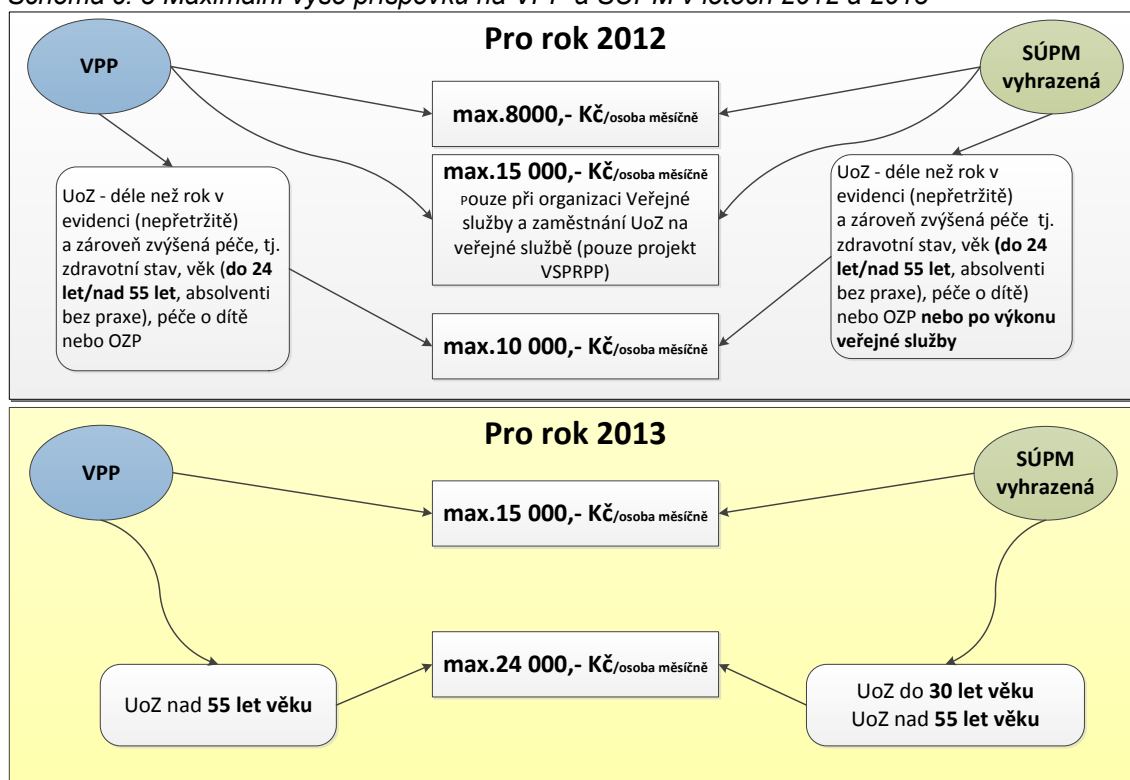
²⁸ Věková hranice 24 let pro přednostně podporované byla v NI 2/2013 zvýšena na 25 let

Směrnice Generálního ředitelství ÚP ČR

Při vyplácení příspěvků za VPP a SÚPM postupují zaměstnanci ÚP ČR podle směrnic generálního ředitelství, které upravují postup pro získání i výši příspěvků. Na základě obsahové analýzy těchto směrnic bylo vytvořeno zjednodušené schéma Maximální výše příspěvků na VPP a SÚPM v letech 2012 a 2013 uvedené níže ve schématu č. 3. Mimo změny v maximálních výších příspěvku docházelo v letech 2012 a 2013 ke změnám k definici podporovaných skupin osob. V roce 2012 existoval institut veřejné služby, který evaluace projektu VSPRI-PP neanalyzuje, což je odůvodněno podrobněji v následující kapitole.

V kontextu směrnic upravujících výši příspěvků na VPP a SÚPM je nutné doplnit informaci o problematickém nastavení normativní instrukce č. 32/2009 Nástroje a opatření APZ, kterou se řídilo vyplácení prostředků VPP a SÚPM v minulosti, resp. v době bezprostředně předcházející realizaci projektu VSPRI-PP, kdy probíhaly projekty Vzdělávejte se pro růst! Veřejně prospěšné práce CZ.1.04/2.1.00/03.00001 a Společensky účelná pracovní místa CZ.1.04/2.1.00/03.00002. V auditních zprávách²⁹ k auditům uvedených projektů bylo mimo jiné zjištěno, že v bodě souvisejícím s vyplácením prostředků na VPP nebo SÚPM bylo uvedeno, že pokud pracovní smlouva nezačínala prvním dnem v měsíci, ale až v průběhu měsíce, nemělo docházet ke krácení příslušného příspěvku v závislosti na počtu odpracovaných dnů v měsíci, pouze nesměla být překročena maximální výše měsíčního příspěvku. V minulosti tak mohlo docházet k proplácení maximální výše příspěvku i v případech, kdy zaměstnanec nastoupil na VPP nebo SÚPM pouze na jeden den v měsíci. Uvedený postup však byl v souladu se zákonnými podmínkami poskytování příspěvků VPP a SÚPM. Auditní orgán však doporučil upravit metodický postup (uvedenou normativní instrukci) v souladu s principy hospodárného, efektivního a účelného vynakládání finančních prostředků, čímž situace byla vyřešena.

Schéma č. 3 Maximální výše příspěvků na VPP a SÚPM v letech 2012 a 2013



Zdroj: Směrnice GR ÚP: 4/2012, 5/2012, 4/2013 a 5/2013 (Použité zkratky: VPP – veřejně prospěšné práce, SÚPM vyhrazená – společensky účelná pracovní místa vyhrazená, UoZ – uchazeči o zaměstnání.)

²⁹ Zprávy o auditu operace č. AO_10/2011/121 a AO_11/2011/121, Audit provedl auditní orgán MPSV, odbor interního auditu a kontroly

2.2.4 Základní informace o projektu VSPR!-PP

Projekt **Vzdělávejte se pro růst! Pracovní příležitosti (VSPR!-PP)** č. CZ.1.04/2.1.00/03.00015 financovaný z Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost (dále OP LZZ) navazuje na obdobně zaměřené předcházející projekty financované z OP LZZ, konkrétně projekt **Vzdělávejte se pro růst! Veřejně prospěšné práce** (CZ.1.04/2.1.00/03.00001 v realizaci od 1.5.2008 do 30.4.2012, celkový rozpočet 3,098 mld. Kč) a projekt **Společensky účelná pracovní místa** (CZ.1.04/2.1.00/03.00002 v realizaci od 1.5.2008 do 31.8.2011, celkový rozpočet 1,807 mld. Kč).

Předkladatelem/příjemcem projektu je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, partnerem projektu Úřad práce ČR (ÚP ČR). Projekt je realizován prostřednictvím krajských poboček ÚP ČR a jejich kontaktních pracovišť na celém území České republiky. Pro umožnění flexibilnějšího reagování na aktuální situaci na celorepublikovém i regionálních trzích práce (z hlediska potřeby podpory) bylo v projektu umožněno přesouvání finančních prostředků mezi oběma nástroji APZ.

Realizační fáze projektu VSPR!-PP probíhá od 1. 1. 2012 (při zpětné uznatelnosti výdajů, faktické zahájení realizace 24.4.2012) a po prodloužení realizace bude probíhat do 31.12.2015.

Rozpočet projektu činil v červnu 2015 celkem 12 mld. Kč.

Cílem projektu je působit proti dlouhodobé nezaměstnanosti prostřednictvím nástrojů APZ v podobě VPP a SÚPM vyhrazených, které jsou současně stěžejními aktivitami projektu.

Původním záměrem projektu bylo rovněž podpoření provázanosti uvedených nástrojů APZ s institutem veřejné služby. Vzhledem k faktu, že veřejná služba nebyla přímou součástí projektu, VPP a SÚPM vyhrazené byly využívány pouze jako motivační faktor pro klienty veřejné služby, a také vzhledem k nálezu Ústavního soudu ze dne 27. listopadu 2012 (sp. zn. Pl. ÚS 1/12), který veřejnou službu v jejím kontroverzním pojetí z roku 2012 zrušil (*resp. byla zrušena povinnost osob, jež jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než dva měsíce, přijmout nabídku vykonávat bez nároku na odměnu tzv. veřejnou službu*), nebude analýza institutu veřejné služby do evaluace projektu VSPR!-PP zahrnuta.

Potřeba realizace projektu deklarovaná přímo v projektové žádosti vyplývá z aktuální nepříznivé situace na trhu práce, tj. z podmínek opětovného zpomalení ekonomického růstu provázaného úbytkem pracovních míst a zvýšené nezaměstnanosti a dále se opírá o obecné cíle APZ směřující k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti³⁰. Předpokládaným důsledkem zvýšené aplikace VPP a SÚPM vyhrazených u osob, které přišly o zaměstnání, je udržení pracovních návyků těchto osob a jejich připravenosti na opětovný návrat na trh práce v době ekonomického růstu.

Cílovou skupinou projektu jsou uchazeči o zaměstnání, kterým nelze pro jejich individuální charakteristiky zajistit zaměstnání jiným způsobem, jedná se zejména o: uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci nepřetržitě dále než 5 měsíců; uchazeče o zaměstnání, kterým je kvůli jejich zdravotnímu stavu, věku (absolventi a osoby nad 50 let) či péči o dítě věnována při zprostředkování práce zvýšená péče či uchazeče o zaměstnání, u nichž existuje důvodný předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci Úřadu práce ČR; uchazeče o zaměstnání, jimž je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce, přičemž za jiný závažný důvod je rovněž považováno ohrožení sociálním vyloučením z důvodu setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti.

V projektu deklarovaným přínosem pro cílovou skupinu je mimo její aktivizaci, osvojení sociálních návyků, podporu motivace k hledání stálého pracovního uplatnění a zlepšení sociálního postavení (v důsledku získání finančních prostředků z pracovní činnosti) také nástup do zaměstnání zpravidla v místě bydliště. Výběr osob z cílové skupiny probíhá prostřednictvím jednotlivých krajských pracovišť Úřadu práce a výše příspěvků vychází z vnitřních předpisů Úřadu práce pro realizaci APZ.

SHRNUTÍ kapitoly 2.2.4:

- Předkladatel projektu (příjemce) - **MPSV, partner ÚP ČR**, projekt je realizován krajskými pobočkami ÚP ČR **na území celé ČR**;
- Realizační fáze projektu - 1. 1. 2012 do 31.12.2015;
- **Rozpočet projektu** - 12 mld. Kč;

³⁰ Mimo to projekt původně reflektoval také zavedení výše uvedeného institutu veřejné služby.

- **Cíl projekt** – působení proti dlouhodobé nezaměstnanosti prostřednictvím nástrojů APZ v podobě VPP a SÚPM vyhrazených (hlavní aktivity projektu);
- **Cílová skupina** - uchazeči o zaměstnání, kterým nelze pro jejich individuální charakteristiky zajistit zaměstnání jiným způsobem (např. uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci nepřetržitě dále než 5 měsíců; uchazeče o zaměstnání ve zvýšené péči (osoby se zdravotním znevýhodněním, absolventi škol, osoby na 50 let věku, osoby pečující o dítě, osoby ohrožené sociálním vyloučením z důvodu setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti a jiné);
- **Přínos pro cílovou skupinu** - aktivizace, osvojení sociálních návyků, podpora motivace k hledání stálého pracovního uplatnění a zlepšení sociálního postavení (v důsledku získání finančních prostředků z pracovní činnosti) nástup do zaměstnání zpravidla v místě bydliště, připravenost na vstup na volný trh práce.

2.2.5 Financování VPP a SÚPM

Financování APZ je od roku 2004 zajištěno mimo prostředky státního rozpočtu rovněž prostředky strukturálních fondů, resp. Evropského sociálního fondu (ESF), Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Příspěvky jsou v rámci APZ poskytovány na základě písemné dohody se žadatelem a jejich neoprávněné použití či zadržení je považováno za porušení rozpočtové kázně podle zákona č. 218/2000, Sb., o rozpočtových pravidlech. Příspěvky nemohou být poskytnuty organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím. Jakákoli finanční podpora zaměstnavatelům musí splňovat kritéria účelnosti, efektivnosti a hospodárnosti vynaložených prostředků státního rozpočtu a prostředků z ESF. Prostřednictvím APZ jsou financovány všechny nástroje APZ, včetně VPP a SÚPM. S pomocí těchto nástrojů dochází k přesunu výdajů, které s sebou nese nezaměstnanost, do oblasti aktivní podpory vytváření pracovních míst a podpory zaměstnanosti osob hůře zaměstnatelných.

2.2.5.1 Výdaje APZ v kontextu státní politiky zaměstnanosti

Výdaje na státní politiku zaměstnanosti (SPZ) jsou rozděleny mezi politiku pasivní (dávky hmotné nouze, podpora v nezaměstnanosti aj.), politiku aktivní (VPP, SÚPM, rekvalifikace aj.), dále je z nich financována podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením³¹ a výdaje k uspokojení splatných mzdových nároků nevyplacených zaměstnavateli v platební neschopnosti³². Jak ukazují údaje níže uvedené tabulky č. 8, celkové výdaje určené na zajištění státní politiky zaměstnanosti vykazovaly až do roku 2008 mírnou rostoucí tendenci (ročně v průměru o 7 p.b.), v roce 2009 se zvýšily o 47 p.b., od roku 2011 jejich výše kolísala. Konkrétně se v roce 2000 ze státního rozpočtu vyčerpalo 9,1 mld. Kč, což je současně nejnižší hodnota výdajů SPZ až do roku 2013. Z hlediska struktury nástrojů APZ je nutné zohlednit, že v roce 2004 nabyl účinnosti nový zákon o zaměstnanosti, který zrušil některé nástroje APZ, a to zejména absolventské pracovní místo, které svým charakterem odpovídalo SÚPM. Pro lepší srovnání by tedy bylo vhodné doplnit do výdajů SÚPM před rokem 2004 rovněž výdaje za absolventské pracovní místo. Vzhledem k tomu, že je hlavním cílem této evaluace porovnání pozdějších období, od roku 2008 jsou totiž do výdajů SPZ započítávány i příspěvky EU (strukturálních fondů), výdaje SÚPM před rokem 2004 nebyly rozšířeny o výdaje na absolventské pracovní místo. **Nejvyšších hodnot dosáhly výdaje SPZ v důsledku ekonomické krize v letech 2009, 2010, 2011 a následně také v roce 2013, maximální částka těchto výdajů dosahující hodnoty 23,1 mld. Kč byla financována v roce 2009.** O dva roky později se do výše výdajů SPZ promítlo oživení trhu práce a snížení nezaměstnanosti v roce 2011, v důsledku čehož jsou výdaje let 2011 a 2012 nižší.

³¹ Příspěvek podle §78 zákon č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti.

³² Za podmínek stanovených zákonem č. 118/2000 Sb., ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a změně některých zákonů.

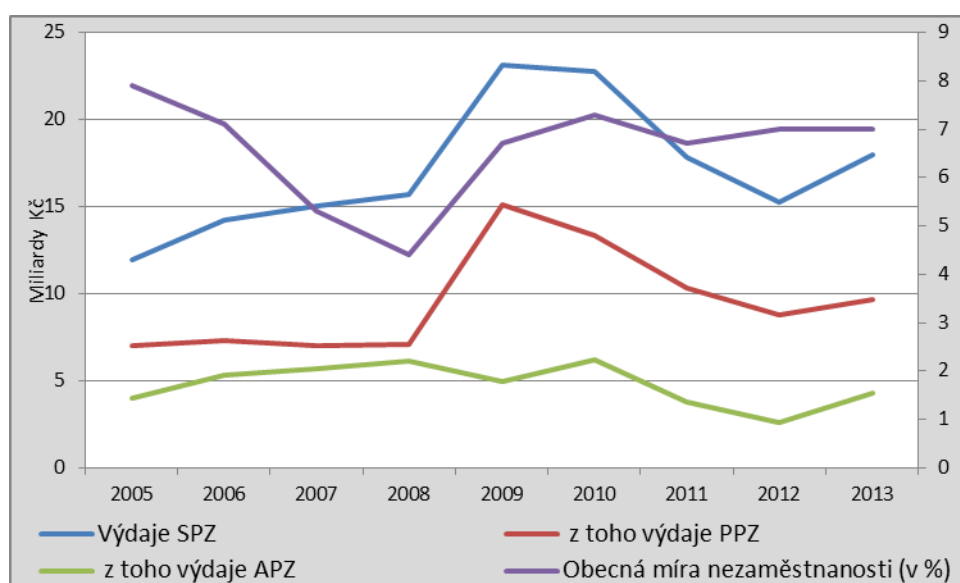
Tabulka č. 8 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v letech 2000 – 2013

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
SPZ (v tis. Kč)	9 086 623	9 522 338	9 879 089	10 960 415	11 750 430	11 959 120	14 202 321	15 072 541	15 680 608	23 132 685	22 736 413	17 836 581	15 274 848	17 963 913
z toho PPZ (v tis. Kč)	5 680 469	5 228 947	6 209 746	6 949 250	7 030 047	7 046 845	7 307 521	7 015 755	7 114 895	15 077 723	13 354 778	10 349 149	8 759 749	9 674 752
z toho APZ (v tis. Kč)	3 406 154	4 063 277	3 483 250	3 274 160	3 939 856	4 027 853	5 300 675	5 673 321	6 131 729	4 953 467	6 171 493	3 815 885	2 595 049	4 285 714
ostatní výdaje SPZ	0	230 114	186 093	737 005	780 527	884 422	1 594 125	2 383 465	2 433 984	3 101 495	3 210 142	3 671 547	3 920 050	4 003 447
Podíl APZ na SPZ	37%	43%	35%	30%	34%	34%	37%	38%	39%	21%	27%	21%	17%	32%
Výdaje na VPP a SÚPM (v tis. Kč)	1 749 028	1 966 955	1 330 772	1 376 560	1 863 786	2 023 307	1 971 101	1 552 961	1 545 741	2 356 518	3 077 987	1 820 531	1 054 781	2 801 192
Podíl VPP a SÚPM na APZ	51%	48%	38%	42%	47%	50%	37%	27%	25%	48%	50%	48%	41%	65%
z toho výdaje na VPP (v tis. Kč)	759 308	924 451	713 953	685 001	833 189	838 951	899 298	684 989	949 087	1 371 223	1 623 832	1 025 477	688 417	1 777 349
podíl VPP na APZ	22%	23%	20%	21%	21%	21%	17%	12%	15%	28%	26%	27%	27%	41%
z toho výdaje na SÚPM (v tis. Kč)	989 720	1 042 504	616 819	691 559	1 030 597	1 184 356	1 071 803	867 971	596 654	985 295	1 454 155	795 054	366 364	1 023 843
podíl SÚPM na APZ	29%	26%	18%	21%	26%	29%	20%	15%	10%	20%	24%	21%	14%	24%

Zdroj: MPSV, Základní ukazatele z oblasti práce a sociálního zabezpečení v České republice, Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR 2001 - 2013

Jakým způsobem reflektují výdaje SPZ, PPZ a APZ vývoj na trhu práce je možné sledovat v grafu č. 4 uvedeném níže. Provázanost vývoje výdajů na SPZ s vývojem obecné míry nezaměstnanosti je více patrná od roku 2008 (s výjimkou roku 2012), kdy rostoucí respektive klesající míra nezaměstnanosti odpovídá rostoucímu respektive klesajícímu objemu výdajů na SPZ, a to především kvůli výdajům na PPZ. Přičemž vývoj na trhu práce se do výše nákladů na SPZ, PPZ a částečně i APZ může promítat se zpožděním, jako například v letech 2011 a 2012. Výdaje na APZ jsou oproti výdajům na PPZ komplikovanější vyhodnotitelné, což je způsobeno tím, že na výši výdajů APZ působí souběžně více faktorů. Mimo vliv vývoje na trhu práce se jedná například o vliv aktuálních podmínek a možností čerpání finančních prostředků na APZ, včetně financování ze strukturálních fondů, jehož vliv se od roku 2008 významně zvyšuje. Dále, jednou z podmínek pro zařazení uchazeče o zaměstnání na APZ je délka nezaměstnanosti, tím je ovlivněno s jakým zpožděním reagují výdaje APZ na vývoj nezaměstnanosti.

Graf. č. 4 Výdaje SPZ, PPZ, APZ v letech 2005 - 2013, Obecná míra nezaměstnanosti (v %)



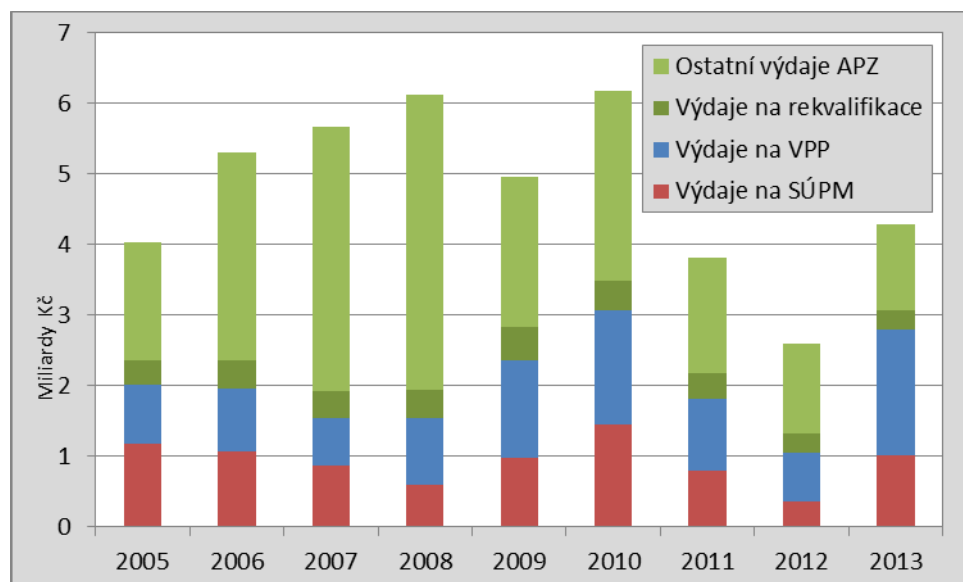
Zdroj: MPSV - Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR, ČSÚ – obecná míra nezaměstnanosti, výběrové šetření pracovních sil (VŠPS)

Z hlediska struktury výdajů APZ tvořily výdaje na VPP a SÚPM v letech 2008 – 2013 v průměru 46 % výdajů APZ, maximálního podílu (a tedy i vlivu na celkovou výši APZ) dosáhly výdaje na VPP a SÚPM v roce 2013 hodnotou 65 %. Následující graf č. 5 znázorňuje strukturu výdajů APZ v letech 2005 až 2013, jak už bylo uvedeno výše, od roku 2008 jsou do souhrnné částky výdajů APZ

započítávány rovněž prostředky strukturálních fondů. **V roce 2008 bylo zahájeno čerpání z projektů financujících VPP a SÚPM**, předchůdců projektu VSPR!-PP. Z grafu je patrné, že **v uvedeném období dochází ke změně struktury výdajů APZ, a to ve smyslu navyšování objemu prostředků určených na VPP a SÚPM v neprospěch všech ostatních výdajů APZ, včetně výdajů na rekvalifikaci.**

V případě VPP probíhalo čerpání ze strukturálních fondů z národních projektů kontinuálně. Projekt „Vzdělávejte se pro růst! Veřejně prospěšné práce“, který byl v realizaci od 1.5.2008 do 30.4.2012 (celkový rozpočet 3,1 mld. Kč) přímo předcházel projektu VSPR!-PP. Oproti tomu v případě projektu „Společensky účelná pracovní místa“ financujícího SÚPM byla realizace národního projektu zahájena 1.5.2008 ukončena již 31.8.2011 (celkový rozpočet 1,8 mld. Kč). Přerušení financování SÚPM se přímo promítlo do výše vynaložených prostředků APZ. Mimo to působily na výši čerpání také jiné vlivy jako například organizační a procesní podmínky na ÚP ČR. V roce 2011 proběhla na základě politického zadání reorganizace ÚP ČR. Reforma úřadu přinesla mimo personální i kapacitní změny, například zavedení kontroverzního využívání institutu veřejné služby (zrušeného na základě nálezů Ústavního soudu v roce 2012). Dále se projeví problémy související s nově prosazovanou vizí kompetencí i pracovních činností zaměstnanců ÚP ČR, včetně upřednostňování podpory vzdělávání oproti klasickým nástrojům APZ. Komplikací byla rovněž změna informačního systému využívaného ÚP ČR, který byl připravován od června 2011 a následně zaveden od ledna 2012. Všechny tyto podmínky s největší pravděpodobností ovlivnily čerpání APZ v letech 2011 – 2013.

Graf č. 5 Struktura výdajů APZ v letech 2005 - 2013



Zdroj: MPSV - Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR

2.2.5.2 Výdaje na VPP v letech 2010 – 2013

Výdaje určené na financování VPP dosáhly v ČR v letech 2010 až 2013 celkem hodnoty 5,1 mld. Kč, uvedené prostředky byly využity k vytvoření přibližně 79 tisíc míst na VPP. V letech 2010 – 2012 tvořily výdaje na VPP necelých 27 % výdajů APZ, v roce 2013 se tento podíl zvýšil na 41 %.

V uvedeném období bylo nejvíce prostředků na VPP vynaloženo v roce 2010 a 2013, nejvíce prostředků bylo profinancováno v krajích Ústeckém, Moravskoslezském a Jihomoravském. V roce 2010 bylo na zajištění VPP vyčerpáno přes 1,6 mld. Kč, z této částky tvořil podíl prostředků

strukturálních fondů 75 %. Pokles celkových výdajů na VPP v roce 2011 vyvolalo s největší pravděpodobností nižší čerpání prostředků strukturálních fondů, kdy při celkovém objemu výdajů na VPP převyšujícím 1 mld. Kč tvořil podíl prostředků strukturálních fondů pouze 46 %. V roce 2012 byla hodnota vynaložených prostředků na VPP za celou ČR nejnižší, tj. necelých 700 mil. Kč, podíl prostředků strukturálních fondů dosahoval 60 %. Naopak nejvíce finančních prostředků bylo na VPP vyčerpáno v roce 2013, z celkové hodnoty přibližně 1,8 mld. Kč bylo 79 % financováno ze strukturálních fondů. Podrobné členění výdajů podle jednotlivých krajů uvádí následující tabulka č. 9.

Tabulka č. 9 Výdaje na VPP v jednotlivých krajích ČR v letech 2010 – 2013

Výdaje na VPP v tis. Kč	2010			2011			2012			2013		
	SR	SF EU	Celkem	SR	SF EU	Celkem	SR	SF EU	Celkem	SR	SF EU	Celkem
Praha	0	5 642	5 642	114	4 037	4 151	75	2 735	2 810	164	10 132	10 296
Středočeský kraj	48 547	109 676	158 223	53 717	55 092	108 809	36 478	30 722	67 200	25 895	118 076	143 971
Jihočeský kraj	27 750	93 903	121 653	29 624	30 127	59 751	10 122	25 877	35 999	30 139	79 934	110 073
Píseňský kraj	19 236	39 899	59 135	81 169	18 051	49 220	12 446	19 246	31 692	10 383	49 936	60 319
Karlovarský kraj	17 557	41 137	58 694	19 801	15 277	35 078	3 451	16 382	19 833	17 707	49 847	67 554
Ústecký kraj	59 284	204 865	264 149	67 528	80 712	148 240	74 562	47 599	122 161	65 837	179 807	245 644
Liberecký kraj	28 940	63 510	92 450	39 925	27 775	67 700	20 834	32 250	53 084	48 880	60 506	109 386
Královéhradecký kraj	21 337	54 078	75 415	35 369	19 515	54 884	16 407	22 618	39 025	15 955	58 864	74 819
Pardubický kraj	24 558	55 783	80 341	27 964	29 141	57 105	23 825	23 463	47 288	36 422	68 691	105 113
Vysočina	29 643	50 813	80 456	36 533	21 067	57 600	28 674	19 105	47 779	23 883	62 606	86 489
Jihomoravský kraj	27 301	174 792	202 093	65 043	64 860	129 903	11 542	41 188	52 730	47 513	124 958	172 471
Olomoucký kraj	38 341	87 617	125 958	32 247	31 864	64 111	16 171	41 999	58 170	28 601	162 423	191 024
Zlínský kraj	29 320	75 447	104 767	29 067	23 208	52 275	9 922	32 734	42 656	21 741	123 855	145 596
Moravskoslezský kraj	31 883	164 973	196 856	82 163	54 486	136 649	8 494	59 500	67 994	6 105	248 489	254 594
Celkem ČR	403 697	1 222 135	1 625 832	550 264	475 212	1 025 476	273 003	415 418	688 421	379 225	1 398 124	1 777 349

Zdroj: MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti, Čerpání na nástroje APZ v jednotlivých krajích

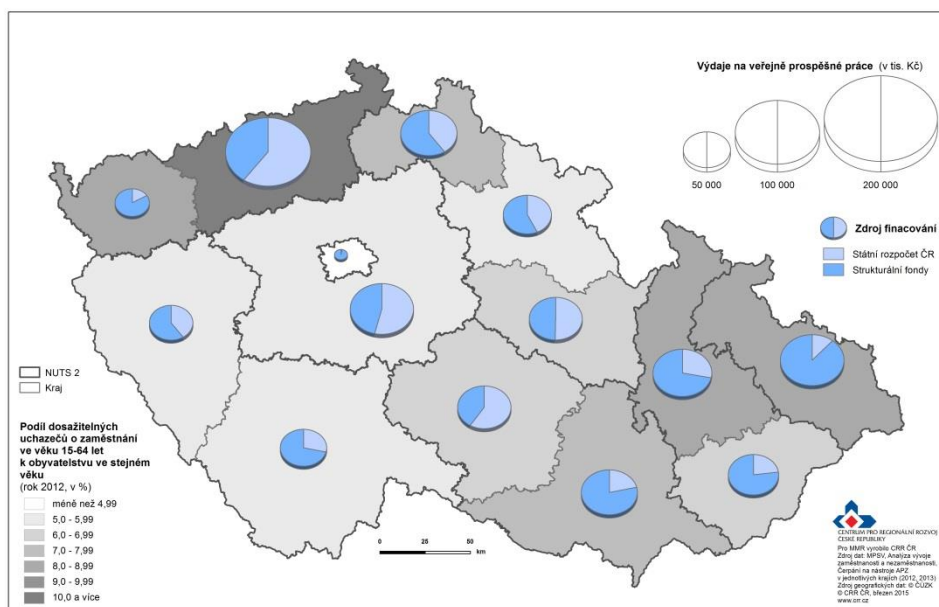
V letech 2012 a 2013 jsou již ve výdajích určených na financování VPP započteny výdaje projektu VSPR!-PP, jejichž objem činí celkem 1,8 mld. Kč³³.

Výdaje na VPP byly v roce 2012 i 2013 směřovány nejvíce do krajů vykazujících vyšší míru nezaměstnanosti.³⁴ Rozložení těchto výdajů v jednotlivých krajích v roce 2012 a 2013 ukazují následující grafy. V kartogramech jsou barevně znázorněny kraje ČR podle podílu nezaměstnaných osob ve věku 15-64 let vůči obyvatelstvu ve stejném věku. V kartodiagramech jsou jejich velikostí znázorněny výše výdajů každého z jednotlivých krajů určených na VPP, barevně je uvnitř kartogramů vyznačeno, jaký podíl z těchto výdajů tvořily prostředky státního rozpočtu ČR a jaký byl zbývající podíl prostředků strukturálních fondů.

³³ Zdroj: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti (MPSV)

³⁴ Pro detailnější vzhled do regionálního rozložení je třeba zohlednit také velikost kraje vyjádřenou počtem obyvatel, tato analýza je uvedena v kapitole 3.1.

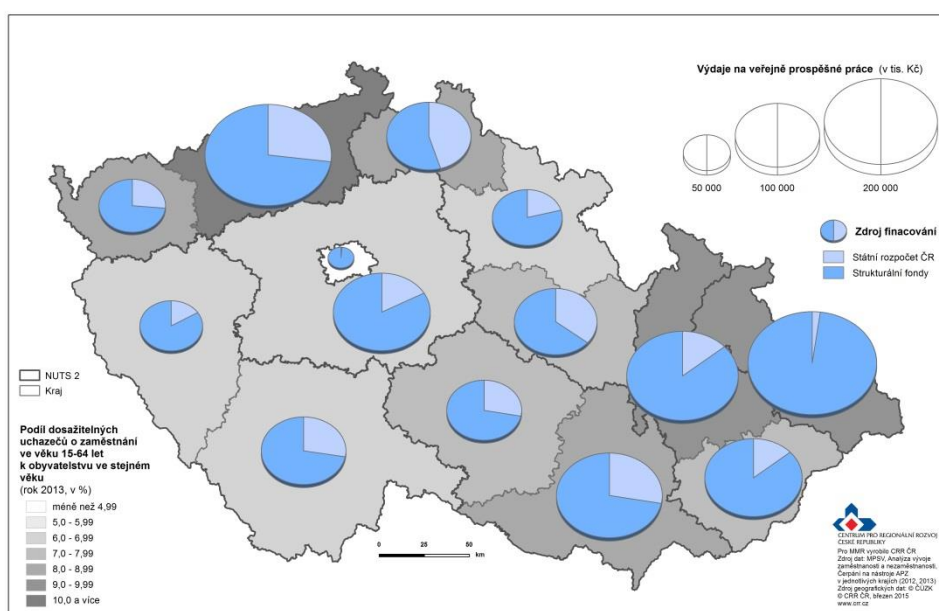
Graf č. 6 Výdaje na VPP v jednotlivých krajích ČR v roce 2012 a podíly nezaměstnaných obyvatel v jednotlivých krajích ČR



Zdroj dat: MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti, Čerpání na nástroje APZ v jednotlivých krajích (2012), zpracovalo Centrum pro regionální rozvoj ČR ve spolupráci s Národním orgánem pro koordinaci.

V roce 2012 byl největší objem prostředků určených na VPP vyčerpán v Ústeckém kraji, který je současně krajem, ve kterém podíl nezaměstnaných osob ve věku 15-64 let dosáhl nejvyšší hodnoty z celé ČR, tj. 10 %. Toto čerpání ve výši 122 mil Kč bylo z 61 % financováno prostředky státního rozpočtu a z 39 % prostředky strukturálních fondů.

Graf č. 7 Výdaje na VPP v jednotlivých krajích ČR v roce 2013 a podíly nezaměstnaných obyvatel v jednotlivých krajích ČR



Zdroj dat: MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti, Čerpání na nástroje APZ v jednotlivých krajích (2013), zpracovalo Centrum pro regionální rozvoj ČR ve spolupráci s Národním orgánem pro koordinaci.

Mezi roky 2012 a 2013 došlo ve všech krajích ČR ke zvýšení podílu nezaměstnaných osob ve věku 15-64 let. Za celou ČR se uvedený ukazatel zvýšil o 0,9 p.b. na hodnotu 7,7 %. Z hlediska výdajů na VPP došlo v ČR roce 2013 oproti roku 2012 k celkovému zvýšení přibližně o 1,1 mld. Kč, navýšení se projevilo ve všech krajích ČR.

Z hlediska zdrojů financování převládá v roce 2013 ve všech krajích ČR financování z prostředků strukturálních fondů tvořící 79 % všech výdajů proplacených za VPP. Nejvyššího podílu prostředků strukturálních fondů na celkovém souhrnu výdajů na VPP za celou ČR dosahují Moravskoslezský (14 %) a Ústecký kraj (10 %), oproti tomu nejnižší podíl vykazuje Praha (0,6 %).

Vnitřní rozložení výdajů na VPP v jednotlivých krajích mezi prostředky strukturálních fondů a státního rozpočtu je dobře patrné z kartodiagramů, nejvyšší podíl prostředků strukturálních fondů z celkového objemu výdajů na VPP daného kraje vykazují. Hlavní město Praha (98,4 %) a Moravskoslezský kraj (97,6 %). Naopak nejvyšší podíl prostředků státního rozpočtu z celkového objemu výdajů na VPP daného kraje byl v roce 2013 evidován v Libereckém kraji (44,7 %)

SHRNUTÍ kapitoly 2.2.5.2:

- Výdaje určené na financování VPP dosáhly v ČR v letech 2010 až 2013 celkem hodnoty 5,1 mld. Kč, uvedené prostředky byly využity k vytvoření přibližně 79 tisíc míst na VPP, tedy v průměru přibližně 1,3 mld. Kč za rok
- V letech 2010 – 2012 tvořily výdaje na VPP necelých 27 % výdajů APZ, v roce 2013 se tento podíl zvýšil na 41 %.
- Nejvyšší objemy prostředků na VPP byly v letech 2010 až 2013 vynakládány v Ústeckém a Moravskoslezském kraji.
- V letech 2012 a 2013 převažují z hlediska zdrojů financování VPP strukturální fondy, které v roce 2012 financovaly VPP v celé ČR z 60 %, v roce 2013 ze 79 %.

2.2.5.3 Výdaje na SÚPM v letech 2010 – 2013

Výdaje určené na financování SÚPM byly v letech 2010 - 2013 nižší než výdaje na VPP, činily celkem 3,6 mld. Kč a umožnily vytvoření přibližně 72 tisíc SÚPM. V letech 2010 – 2012 tvořily výdaje na SÚPM přibližně 20 % výdajů APZ, v roce 2013 se tento podíl zvýšil na 24 %.

Z hlediska výše prostředků určených na SÚPM v jednotlivých krajích byla podpora nejvíce směřována, obdobně jako u VPP do krajů Moravskoslezského a Olomouckého. V roce 2010 bylo na SÚPM vyčerpáno 1,5 mld. Kč, z této částky tvořily prostředky strukturálních fondů celkem 57 %. Obdobně jako u VPP došlo i v případě SÚPM v roce 2011 k výraznému snížení na částku přibližně 800 mil. Kč, přičemž podíl prostředků strukturálních fondů byl 36 %. V roce 2012 se na SÚPM vyčerpalo 370 mil. Kč, z čehož byl podíl strukturálních fondů 16 %. V roce 2013 se naopak výdaje na SÚPM zvýšily na 1 mld. Kč s podílem prostředků ze strukturálních fondů.

Rovnoměrnost financování SÚPM (v letech 2010 a 2013) ovlivnily mimo jiné možnosti čerpání prostředků ze strukturálních fondů, přesněji národního individuálního projektu zaměřeného na SÚPM, kde na rozdíl od VPP kontinuálně podporovaných národním individuálním projektem od roku 2008 do roku 2013, nebylo pokryto období od 31.8.2011 (konec realizace národního individuálního projektu Společensky účelná pracovní místa) do 1.1.2012 (zahájení realizace projektu VSPR!-PP). Podrobné členění výdajů podle jednotlivých krajů uvádí následující tabulka č. 10.

Tabulka č. 10 Výdaje na SÚPM v jednotlivých krajích ČR v letech 2010 – 2013

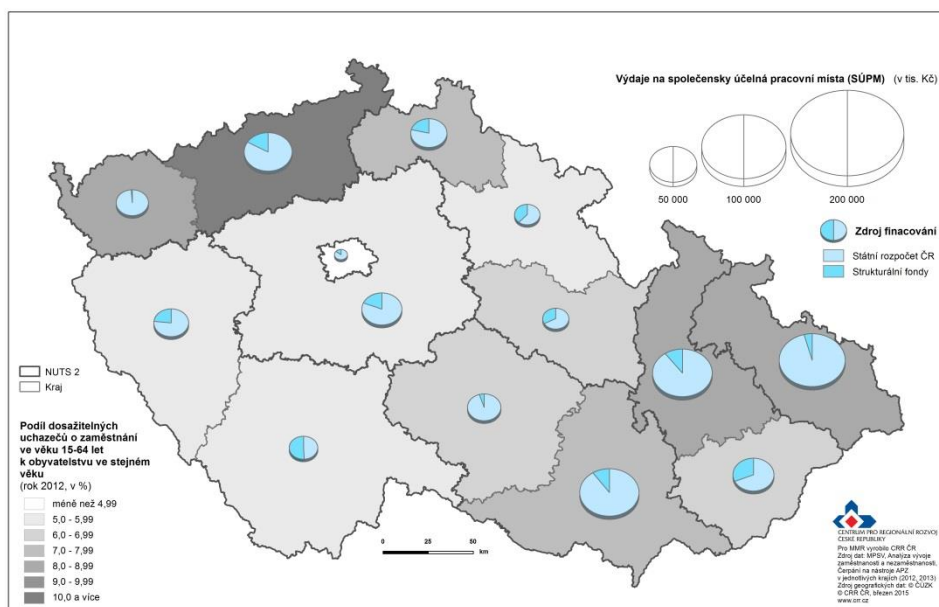
Výdaje na SÚPM v tis. Kč	2010			2011			2012			2013		
	SR	SF EU	Celkem	SR	SF EU	Celkem	SR	SF EU	Celkem	SR	SF EU	Celkem
Praha	6 612	3 997	10 609	4 418	1 321	5 739	2 162	398	2 560	3 561	9 108	12 669
Středočeský kraj	41 771	62 961	104 732	36 788	17 932	54 720	19 553	4 770	24 323	12 106	45 251	57 357
Jihočeský kraj	33 002	43 745	76 747	26 629	16 618	43 247	6 050	6 360	12 410	35 477	46 601	82 078
Plzeňský kraj	22 752	33 182	55 934	31 268	11 251	42 519	14 105	4 350	18 455	16 036	17 007	33 043
Karlovarský kraj	23 784	34 837	58 621	17 639	10 838	28 477	15 716	162	15 878	5 983	16 454	22 437
Ústecký kraj	71 518	132 783	204 301	63 565	46 218	109 783	29 055	6 184	35 239	40 815	38 372	79 187
Liberecký kraj	28 850	29 702	58 552	22 465	12 615	35 080	15 574	4 336	19 910	16 413	23 697	40 110
Královéhradecký kraj	27 265	28 085	55 350	18 300	12 739	31 039	6 194	3 706	9 900	7 376	10 442	17 818
Pardubický kraj	24 088	46 431	70 519	22 786	18 264	41 050	7 105	3 314	10 419	29 086	26 354	55 440
Vysočina	42 147	46 462	88 609	37 250	16 144	53 394	16 122	942	17 064	17 293	24 026	41 319
Jihomoravský kraj	87 469	94 030	181 499	55 938	34 801	90 739	47 566	5 722	53 288	65 555	48 237	113 792
Olomoucký kraj	73 608	66 448	140 056	63 513	23 350	86 863	48 200	6 064	54 264	42 076	124 529	166 605
Zlínský kraj	49 903	55 357	105 260	37 898	16 538	54 436	17 899	7 927	25 826	23 949	53 655	77 604
Moravskoslezský kraj	89 465	153 899	243 364	73 352	44 618	117 970	63 719	3 110	66 829	92 650	131 736	224 386
Celkem ČR	622 234	831 919	1 454 153	511 809	283 247	795 056	309 020	57 345	366 365	408 376	615 469	1 023 845

Zdroj: MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti, Čerpání na nástroje APZ v jednotlivých krajích

V letech 2012 a 2013 jsou ve výdajích určených na financování SÚPM započteny výdaje projektu VSPR!-PP, jejichž objem činí celkem 820³⁵ mil. Kč.

V letech 2012 a 2013 byly výdaje na SÚPM obdobně jako výdaje na VPP směřovány nejvíce do krajů vykazujících vyšší míru nezaměstnanosti.³⁶ Rozložení výdajů určených v jednotlivých krajích na financování SÚPM (v letech 2012 a 2013) ukazují následující grafy. V kartogramech jsou barevně znázorněny kraje ČR podle podílu nezaměstnaných osob ve věku 15-64 let vůči obyvatelstvu ve stejném věku. V kartodiagramech jsou jejich velikostí znázorněny výše výdajů každého z jednotlivých krajů určených na SÚPM, barevně je uvnitř kartogramů vyznačeno, jaký podíl z těchto výdajů konkrétního kraje tvořily prostředky státního rozpočtu ČR a jaký byl zbývající podíl prostředků strukturálních fondů.

Graf č. 8 Výdaje na SÚPM a podíly nezaměstnaných obyvatel v jednotlivých krajích ČR v roce 2012



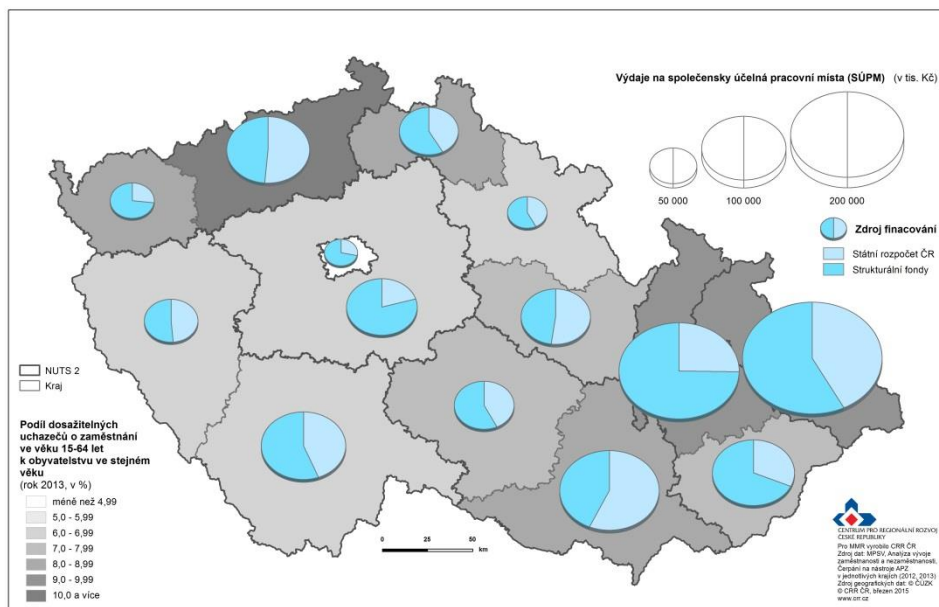
Zdroj dat: MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti, Čerpání na nástroje APZ v jednotlivých krajích (2012), zpracovalo Centrum pro regionální rozvoj ČR ve spolupráci s Národním orgánem pro koordinaci.

³⁵ Zdroj: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti (MPSV)

³⁶ Pro detailnější vzhled do regionálního rozložení je třeba zohlednit také velikost kraje vyjádřenou počtem obyvatel, tato analýza je uvedena v kapitole 3.1.

V roce 2012 byl největší objem prostředků určených na SÚPM vyčerpán v Moravskoslezském kraji, který je současně krajem, ve kterém podíl nezaměstnaných osob ve věku 15-64 let dosáhl druhé nejvyšší hodnoty, tj. 9,8 %. Toto čerpání ve výši téměř 67 mil Kč bylo z 95 % financováno prostředky státního rozpočtu a z 5 % prostředky strukturálních fondů.

Graf č. 9 Výdaje na SÚPM a podíly nezaměstnaných obyvatel v jednotlivých krajích ČR v roce 2013



Zdroj dat: MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti, Čerpání na nástroje APZ v jednotlivých krajích (2013), zpracovalo Centrum pro regionální rozvoj ČR ve spolupráci s Národním orgánem pro koordinaci.

Z hlediska výdajů na SÚPM došlo v ČR roce 2013 oproti roku 2012 k celkovému zvýšení přibližně o 660 mil. Kč, navýšení se projevilo ve všech krajích ČR.

Z hlediska zdrojů financování převládá v roce 2013 ve všech krajích ČR financování z prostředků strukturálních fondů tvořící 60 % všech výdajů proplacených za VPP. Nejvyššího podílu prostředků strukturálních fondů na celkovém souhrnu výdajů na SÚPM za celou ČR dosahují Moravskoslezský (12,9 %) a Olomoucký kraj (12,2 %), oproti tomu nejnižší podíl vykazuje Královéhradecký kraj (1,0 %).

Vnitřní rozložení výdajů na SÚPM v jednotlivých krajích mezi prostředky strukturálních fondů a státního rozpočtu patrně z kartodiagramů uvedených v grafu č. 9 výše, nejvyšší podíl prostředků strukturálních fondů z celkového objemu výdajů na SÚPM daného kraje vykazují Středočeský kraj (78,9 % strukturální fondy, 21,1 % státní rozpočet) a Olomoucký kraj (74,7 % strukturální fondy, 25,3 % státní rozpočet), nejvyšší podíl prostředků státního rozpočtu z celkového objemu výdajů na SÚPM daného kraje byl v roce 2013 evidován v Jihomoravském kraji (42,4 % státní rozpočet; 57,6 strukturální fondy).

SHRNUTÍ kapitoly 2.2.5.3:

- Výdaje určené k financování SÚPM dosáhly v ČR v letech 2010 až 2013 celkem hodnoty 3,6 mld. Kč, uvedené prostředky byly využity k vytvoření přibližně 72 tisíc míst na SÚPM, tedy v průměru přibližně 910 mil. Kč za rok.

- V letech 2010 – 2012 tvořily výdaje na SÚPM přibližně 20 % výdajů APZ, v roce 2013 se tento podíl zvýšil na 24 %.
- Nejvyšší objemy prostředků na SÚPM byly v letech 2010 až 2013 vynakládány v Ústeckém a Moravskoslezském kraji.
- V roce 2012 převažuje z hlediska zdrojů financujících SÚPM podíl státního rozpočtu dosahující za celou ČR souhrnně 85 %, naopak v roce 2013 převažují z hlediska zdrojů financování SÚPM strukturální fondy, které financovaly SÚPM ze 60 %.

2.2.5.4 Financování VPP a SÚPM z projektu VSPR!-PP

Rozpočet projektu VSPR!-PP činil v době schválení projektu 1,6 mld. Kč, uvedené prostředky byly během realizace projektu postupně několikrát navyšovány, a to k částce 12 mld. Kč (červen 2015). Navýšení finančních prostředků projektu je vázáno na prodloužení doby realizace projektu do 31. 12. 2015 a navýšení výsledných hodnot monitorovacích indikátorů. Vstupní hodnota monitorovacího indikátoru počet podpořených osob činila téměř 22 tisíc osob, po aktuálně posledním navýšení rozpočtu projektu je cílová hodnota, které má být dosaženo do 31.12.2015 celkem 88 tisíc podpořených osob.

V letech 2012 a 2013 bylo z projektu VSPR!-PP vyčerpáno přibližně 22 % z konečného rozpočtu projektu, konkrétně 1, 841 mil. Kč na podporu VPP a 820 mil. Kč na podporu SÚPM³⁷. V době zpracování evaluace nebyla dostupná úplná data za rok 2014, což byly společně s potřebou získání výstupů v době příprav navazujících projektů hlavní důvody pro vymezení sledovaného období do roku 2013. Ve zbývajících letech 2014 a 2015, tedy mimo sledované období, bylo financováno zbývajících 78 % prostředků projektu.

Určení částek vynaložených na podpořenou osobu z projektu VSPR!-PP je velmi problematické. Jednak došlo v letech 2012 a 2013 k navýšení maximální výše příspěvků³⁸ u VPP i SÚPM (viz kapitola 2.2.3 schéma č. 3), dále podle směrnic GŘ ÚP je možné, aby byla výše příspěvků na VPP a SÚPM určena na úrovni kraje individuálně. V rámci terénního šetření bylo navíc zjištěno, že je výše příspěvků pro konkrétní osoby ve všech krajích ČR vyjednávána individuálně amůže se tímto způsobem zásadně lišit. Navyšování maximální výše příspěvků na VPP a SÚPM pokračovalo v roce 2014.

Data o financování projektu, která evaluátor získal z informačních systémů, nebyla dostatečně validní. Navíc vzhledem k navyšování příspěvků na VPP a SÚPM a skutečnosti, že většina prostředků projektu byla financována v letech 2014 a 2015 by mohlo být vyhodnocení pouze prvních dvou let financování projektu zavádějící.

Ze všech výše uvedených důvodů by bylo vhodné dále analyzovat financování VPP a SÚPM z projektu VSPR!-PP, a to ve všech letech realizace projektu.

SHRNUTÍ kapitoly 2.2.5.4:

- **Rozpočet projektu VSPR!-PP** činil v době schválení projektu **1,6 mld. Kč**, uvedené prostředky byly během realizace projektu postupně několikrát navyšovány, a to k částce **12 mld. Kč (červen 2015)**.
- V letech **2012 a 2013** bylo z projektu VSPR!-PP vyčerpáno **přibližně 22 %** z konečného rozpočtu projektu, **konkrétně 1, 841 mil. Kč na podporu VPP a 820 mil. Kč na podporu**

³⁷ Tyto výdaje projektu let 2012 a 2013 jsou vyšší oproti údajům MPSV uvedeným v Analýze vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v letech 2012 a 2013. Data MPSV pocházející ze zmíněné analýzy uvádí hodnoty skutečně vyčerpaných prostředků v účetním období roku (do 31.12. daného roku), oproti tomu data z projektu VSPR!-PP k těmto údajům připočítávají hodnotu vyplacených prostředků za vykonanou práci provedenou do konce daného roku (do 31.12. daného roku), která však byla proplacena v roce následujícím.

³⁸ Fixní výše příspěvků je problematická z hlediska rovného přístupu k zaměstnavatelům, kdy příspěvky hradí různý podíl mzdového nákladu. V tomto kontextu by mělo být zvaženo, zda by nebylo vhodnější například stanovení procentuálního podílu mzdových nákladů, které budou zaměstnavatelům hrazeny. Tímto způsobem by bylo možné zajistit rovný přístup k zaměstnavatelům.

SÚPM. Mimo sledované období (v letech 2014 a 2015), bylo financováno přibližně 78 % prostředků projektu. V době zpracování evaluace nebyla dostupná úplná data o podpořených osobách projektu za rok 2014, což byly společně s potřebou získání výstupů v době příprav navazujících projektů hlavní důvody pro vymezení sledovaného období do roku 2013.

- Data o financování projektu, která evaluátor získal z **informačních systémů, nebyla dostatečně validní.**
- Během sledovaných let **docházelo k zásadnímu navyšování příspěvků na VPP a SÚPM** (navyšování pokračovalo v roce 2014).
- Bylo by vhodné dále **analyzovat financování VPP a SÚPM z projektu VSPRI-PP, a to ve všech letech realizace projektu.** Pro uvedenou analýzu bude klíčové získání validních dat.

3. Srovnávací a statistická analýza podpořených osob projektu

Datové zdroje

Na základě interní spolupráce v rámci MPSV (s odborem řízení projektů) byla do evaluace projektu VSPR!-PP zahrnuta data z agendového informačního systému AIS (census podpořených osob z projektu VSPR!-PP v letech 2012 a 2013, dále dataset). Tato data zásadním způsobem doplňují informace, které bylo možné získat přímo z monitorovacích indikátorů projektu sledujících pouze počty podpořených osob (podle pohlaví a celkem). Z datasetu projektu VSPR!-PP **byly vybrány údaje, ze kterých je možné analyzovat strukturu podpořených osob z hlediska typu podpory (VPP, SÚPM), věku, pohlaví, vzdělání a regionu podpory.** Mimo tyto charakteristiky byly v datasetu rovněž uvedeny údaje o profesích/zaměstnání podpořených osob na VPP nebo SÚPM, čísla dohod, pod kterými byli evidováni jednotliví zaměstnanci, délka pracovního procesu aj. Všechny údaje však nebyly kompletní a jednotné z hlediska uvedených hodnot. Například v případě profesí bylo největším problémem nesourodé pojmenovávání vykonávaných činností, pouze částečný překryv s klasifikací profesí podle Českého statistického úřadu a nekompletnost údajů. Dalším problémem dat je jejich ruční zadávání do systému, které bez dalšího ověřování a kontrol (například ověřování osobních údajů z registru obyvatel apod.) může zvyšovat chybovost. Dataset tedy bylo nutné upravit za účelem odstranění duplicit a opravení jednoznačně chybných údajů. Z výše uvedených důvodů nebyly vyhodnocovány všechny charakteristiky uvedené v datasetu, ale pouze jejich výběr. **I přes výše uvedené problémy s validitou dat je dataset VSPR!-PP hlavním zdrojem dat vypovídající o podpořených osobách z projektu v letech 2012 a 2013.**

Anonymizovaný dataset VSPR!-PP byl rovněž předán dodavateli terénního šetření pro analýzu dat za účelem stanovení vzorku. Dodavatel měl k dispozici údaje o podpořených osobách, konkrétně o typu podpory (VPP, SÚPM), dosaženém věku v roce podpory (v letech), pohlaví, vzdělání, regionu (kraj, okres), období zaměstnání a profesi, nevyužil však všechny uvedené údaje.

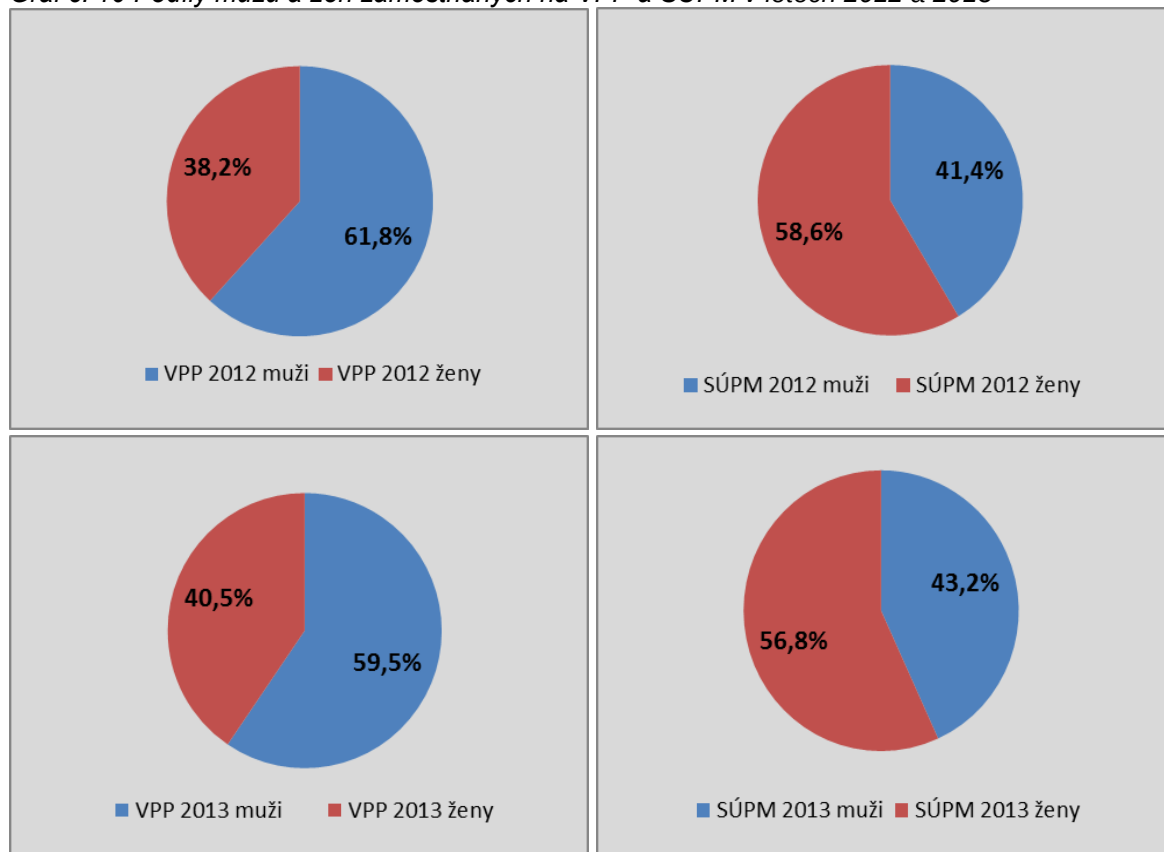
Pro podrobnější přehled o ekonomickém statusu osob podpořených formou VPP a SÚPM byly údaje z datasetu VSPR!-PP vypovídající o osobách podpořených v letech 2012 a 2013 doplněny o **údaje o odvodech sociálního pojištění z databáze ČSSZ v letech 2012 až 2014 a v anonymizované podobě předány zpět evaluátorovi.** Finální anonymizovaný dataset poskytoval kromě údajů o hrazení sociálního pojištění také základní sociodemografické údaje a informace o typu a období podpory. **Takto upravená data umožňují sledovat, zda a v jakém období byly podpořené osoby zaměstnány nebo osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ),** bylo za ně hrazeno sociální pojištění) a tento údaj porovnat s informací, kdy těmto lidem byla poskytnuta podpora. Data byla dále upravována a analyzována ve statistickém softwaru STATA. Hrazení sociálního pojištění **bylo ověřováno u 36 tisíc osob** podpořených projektem VSPR!-PP v letech 2012 a 2013, **do další analýzy však vstoupilo pouze 29 tisíc osob.** Hlavními důvody pro vyřazení z analýzy byly neúspěšná identifikace v databázích ČSSZ, nedostupnost informací o termínech podpory, nekonzistentnost dostupných informací.

Struktura vzorku podpořených osob

Z projektu VSPR!-PP **bylo celkem podpořeno přibližně 36 tisíc osob,** z toho v roce 2012 celkem 9,5 tisíc osob (6,3 tisíc osob na VPP a 3,3 tisíc osob na SÚPM), v roce 2013 celkem 28,1 tisíc osob (16,2 tisíc osob na VPP a 11,9 tisíc osob na SÚPM), 1,4 tisíc osob bylo podpořeno v obou letech.

Zajímavou charakteristikou vypovídající o složení podpořených osob z projektu VSPR!-PP je rozložení podpory mezi muže a ženy. **VPP absolvovalo v obou sledovaných letech více mužů než žen,** v roce 2012 se jednalo o 3,9 tisíc mužů (61,8 %) a 2,4 tisíc žen (38,2 %), v roce 2013 9,7 tisíc mužů (59,5 %) a 6,6 tisíc žen (40,5 %), viz graf č. 10 níže. **V případě SÚPM byla situace oproti VPP opačná, podpořeno bylo v obou letech více žen než mužů,** konkrétně v roce 2012 absolvovalo SÚPM 1,9 tisíc žen (58,6 %) a 1,4 tisíc mužů (41,4 %), o rok později se uvedený podíl více přiblížil rovnoměrnějšímu rozložení při 6,8 tisících (56,8 %) SÚPM realizovaných ženami a 5,1 tisících (43,2 %) muži.

Graf č. 10 Podíly mužů a žen zaměstnaných na VPP a SÚPM v letech 2012 a 2013



Zdroj: dataset VPSRPP, MPSV

3.1 Regionální rozložení podpory

V obou sledovaných letech byly v datasetu VSPRI-PP zaznamenány údaje o regionu podpory u všech podpořených osob. Tabulka č. 11 zobrazuje počty podpořených osob na VPP a SÚPM z projektu VSPRI-PP ve sledovaných letech 2012 a 2013, za muže i ženy a celkem. Z uvedených dat byly vytvořeny kartogramy umožňující porovnání počtů osob podpořených formou VPP nebo SÚPM v letech 2012 a 2013 v jednotlivých krajích ČR s podílem nezaměstnaných resp. dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let k obyvatelstvu ve stejném věku (v %) a uvádí rovněž strukturu podle pohlaví.

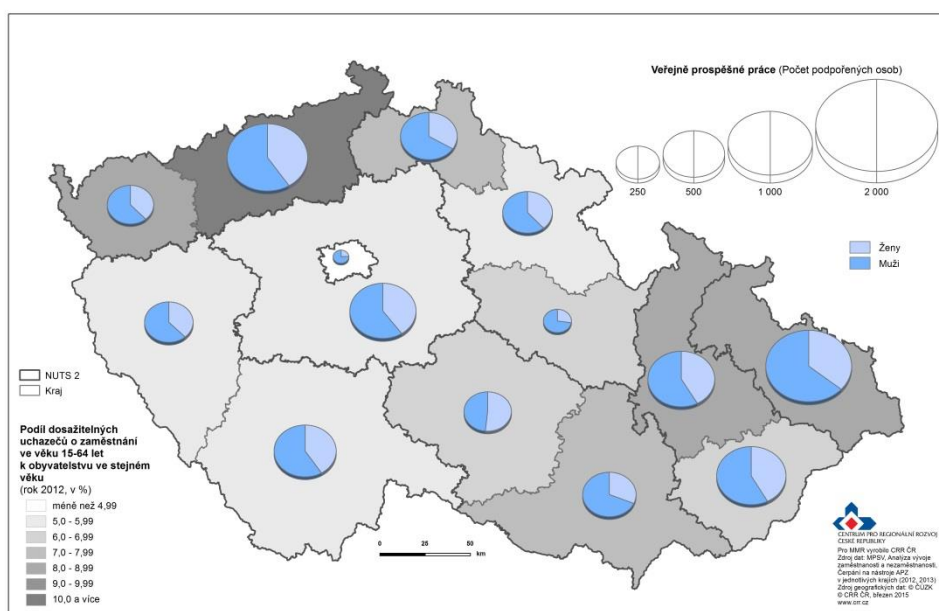
Tabulka č. 11 Přehled počtu podpor VPP a SÚPM z projektu VSPRI-PP v letech 2012 a 2013

Kraj	VPP 2012			VPP 2013			SÚPM 2012			SÚPM 2013		
	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem
Hl. m. Praha	25	8	33	130	49	179	14	12	26	68	117	185
Jihočeský	307	205	512	520	394	914	124	148	272	278	390	668
Jihomoravský	261	116	377	1 053	620	1 673	137	196	333	556	726	1 282
Karlovarský	179	106	285	317	144	461	41	38	79	202	202	404
Královéhradecký	204	123	327	560	284	844	76	135	211	86	132	218
Liberecký	285	140	425	527	322	849	95	110	205	224	322	546
Moravskoslezský	631	342	973	1 457	994	2 451	20	26	46	991	1 418	2 409
Olomoucký	348	241	589	833	642	1 475	149	171	320	793	872	1 665
Pardubický	76	28	104	414	232	646	52	97	149	202	293	495
Plzeňský	196	115	311	389	288	677	103	165	268	153	239	392
Středočeský	352	227	579	995	669	1 664	135	179	314	456	628	1 084
Ústecký	517	342	859	1 150	785	1 935	181	261	442	368	399	767
Vysočina	143	154	297	429	383	812	47	92	139	242	317	559
Zlínský	375	263	638	878	752	1 630	178	287	465	528	701	1 229
Celkem	3 899	2 410	6 309	9 652	6 558	16 210	1 352	1 917	3 269	5 147	6 756	11 903

Zdroj: Dataset VSPRI-PP

Z grafu č. 11 níže je zřejmé, že v roce 2012 bylo formou VPP z projektu VSPR!-PP podpořeno nejvíce osob v krajích Moravskoslezském (973 osob), Ústeckém (859 osob), Zlínském (638 osob) a Olomouckém (589 osob), z nichž Moravskoslezský a Ústecký jsou současně kraje, ve kterých byla evidována nejvyšší úroveň nezaměstnanosti vyjádřená procentuálním podílem dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let k obyvatelstvu ve stejném věku, tj. Ústecký kraj 10 %, Moravskoslezský kraj 8,5 %. Další kraje, ve kterých byly v roce 2012 evidovány nadprůměrné počty podpořených osob, jsou kraje Středočeský (579 osob) a Jihočeský (512 osob). Ve všech krajích bylo na VPP podpořeno více mužů než žen, s výjimkou kraje Vysočina, ve kterém dosáhl podíl podpořených mužů pouze 48 %. Nejvyššího podílu podpořených mužů, tj. 76 % dosáhl kraj Hlavní město Praha, ve kterém je však počet podpořených osob ze všech krajů nejnižší. Kraje vykazující čtyři nejvyšší počty podpořených osob na VPP z projektu VSPR!-PP jsou současně kraje, které vykazovaly v roce 2012 nejvyšší čerpání finančních prostředků na VPP, viz kapitola č. 2.2.5.2 Výdaje na VPP v letech 2010 – 2013.

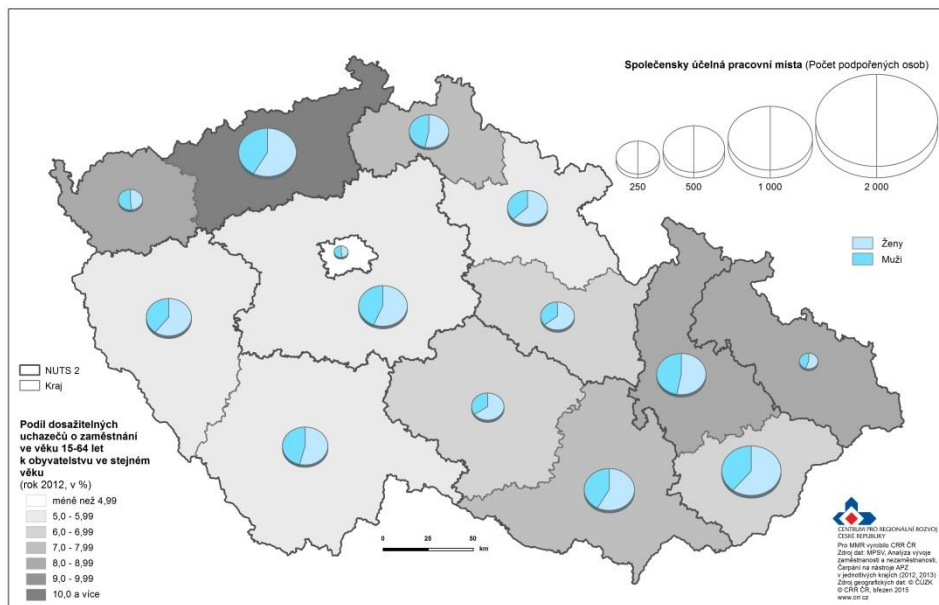
Graf č. 11 Počet podpořených osob z projektu VSPR!-PP – VPP v roce 2012



Zdroj: Dataset VSPR!-PP

Formou SÚPM financovaných z projektu VSPR!-PP bylo v roce 2012 podpořeno nejvíce osob v krajích Zlínský (465 osob), Ústecký (442 osob), Jihomoravský (333 osob) a Olomoucký (320 osob), viz graf č. 12 níže. V případě Ústeckého, Jihomoravského a Olomouckého kraje byla podpora směřována do krajů s nejvyššími podíly dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let k obyvatelstvu ve stejném věku. Zároveň se jedná o kraje vykazující v roce 2012 nejvyšší čerpání finančních prostředků na SÚPM (viz kapitola 2.2.5.3 Výdaje na SÚPM v letech 2010 – 2013). Odlišná situace je v krajích Zlínském a Moravskoslezském. Jak bylo uvedeno ve zmíněné kapitole 2.2.5.3 Moravskoslezský kraj financoval v roce 2012 pouze 5 % výdajů na SÚPM ze strukturálních fondů, proto lze v tomto kraji očekávat nižší počet podpořených osob z projektu VSPR!-PP, což se také potvrdilo. Počet podpořených osob formou SÚPM byl však v roce 2012 minimálně v případech Moravskoslezského kraje a Zlínského kraje ovlivněn také dalšími faktory, které by měly být předmětem hlubší analýzy. Jedním z těchto faktorů by mohla být například kapacita daných poboček ÚP ČR v kraji. Z hlediska zastoupení žen a mužů v podpořených osobách na SÚPM převládají s výjimkou krajů Hlavní město Praha (54 % pod mužů) a Karlovarský (52 % pod mužů) mezi podpořenými osobami ženy. Nejvyšší podíl podpořených žen tj. 65 % byl v Pardubickém kraji.

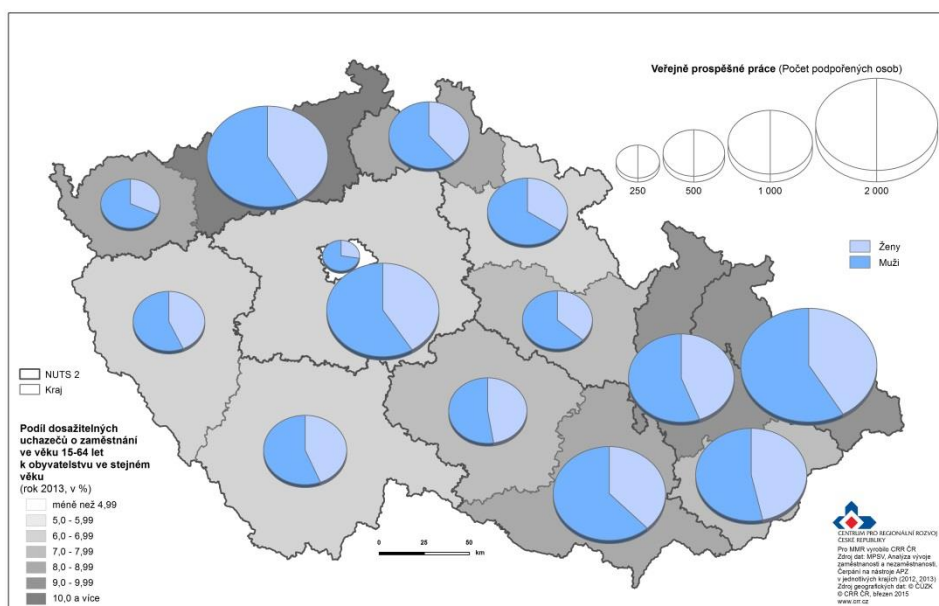
Graf č. 12 Počet podpořených osob z projektu VSPR!-PP – SÚPM v roce 2012



Zdroj: Dataset VSPR!-PP

Ve všech krajích ČR došlo v roce 2013 k zásadnímu zvýšení rozsahu podpory VPP financované z projektu VSPR!-PP, zároveň se nezměnilo převažující zastoupení mužů v podpořených osobách na VPP, a to ve všech krajích ČR³⁹. Obdobně jako v předchozím roce vykazují maximální počty podpořených osob kraje Moravskoslezský (2 451 osob) a Ústecký (1 935 osob) typické vyšší úrovní nezaměstnanosti. Mezi roky 2012 a 2013 byl zaznamenán nejvyšší nárůst podpory VPP v Moravskoslezském (1478 osob) a Jihomoravském kraji (1296 osob), na tomto zvýšení se podíleli více podpoření muži oproti podpořeným ženám.

Graf č. 13 Počet podpořených osob z projektu VSPR!-PP – VPP v roce 2013

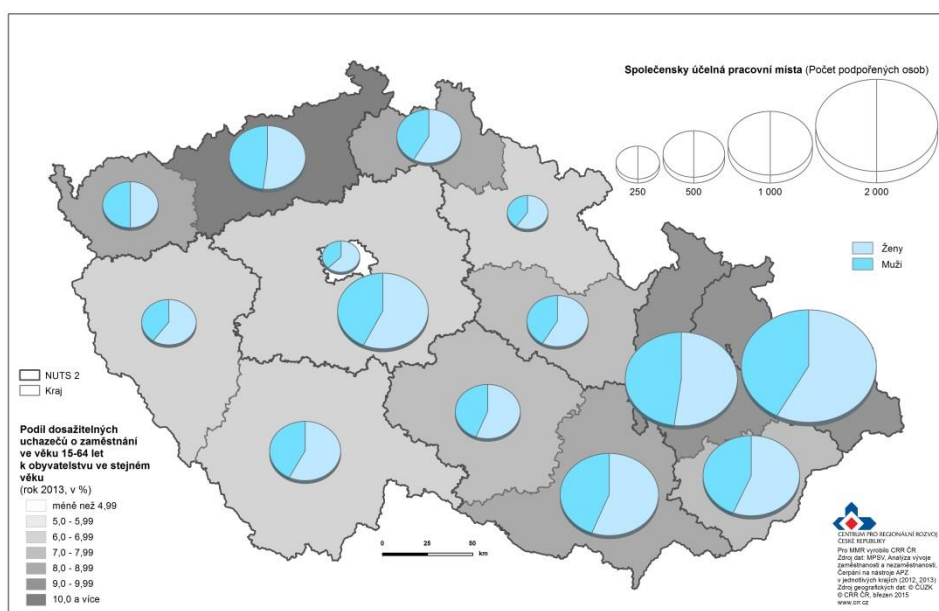


Zdroj: Dataset VSPR!-PP

³⁹ Nejvyššího podílu podpořených mužů dosáhl obdobně jako v předcházejícím roce kraj Hlavní město Praha (73 %), největší podíly podpořených žen vykazují kraje Vysočina (47 %), a Zlínský (46 %).

Obdobně jako u VPP došlo v roce 2013 i v případě SÚPM ke zvýšení rozsahu podpory ve všech krajích ČR. S výjimkou Karlovarského kraje, kde bylo v roce 2013 na SÚPM stejné zastoupení podpořených mužů jako žen (50 %) převažují ve všech krajích ČR podpořené ženy, maximální podíl 68 % podpořených žen vykázal kraj Hlavní město Praha, kde je zároveň nejnižší počet podpořených osob a nejnižší úroveň nezaměstnanosti. Největší počet podpořených osob na SÚPM byl evidován v krajích Moravskoslezském (2 409 osob) a Olomouckém (1 665 osob), v obou krajích tvořily nárůst podpořených osob více podpořené ženy oproti podpořeným mužům. Z hlediska úrovně nezaměstnanosti jsou oba kraje s nejvyššími počty podpořených osob současně kraje vykazující vyšší hodnoty nezaměstnanosti (podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let je 9,8 v Moravskoslezském a 9,1 v Olomouckém kraji). Zajímavým poznatkem je nízký počet podpořených osob na SÚPM v Ústeckém kraji v roce 2013.

Graf č. 14 Počet podpořených osob z projektu VSPR!-PP – SÚPM v roce 2013



Zdroj: Dataset VSPR!-PP

Výše uvedená popisná statistika poskytuje detailní přehled počtu osob podpořených z projektu VSPR!-PP (VPP a SÚPM) v letech 2012 a 2013. Z uvedených dat nevyplývá přímá souvislost mezi absolutním počtem podpořených osob a mírou nezaměstnanosti v regionu. Pro ucelenější pohled je třeba tato čísla dát do souvislosti s velikostí krajů. Tabulka č. 12 proto uvádí počet podpořených osob na VPP a SÚPM na 1000 obyvatel ve věku 15 - 64 let v každém kraji.

Ani toto porovnání neukazuje na jednoznačnou souvislost mezi podílem podpořených osob z populace a mírou nezaměstnanosti v krajích. Ačkoliv v některých krajích je tento trend patrný (např. Ústecký kraj a Hl. m. Praha), nelze tento vztah zobecnit (např. ve Zlínském kraji je průměrná míra nezaměstnanosti a nejvyšší, resp. druhý nejvyšší počet podpořených osob). Toto zjištění je v souladu s praxí, kdy jsou finanční prostředky přerozdělovány podle aktuálních potřeb, absorpční kapacity a administrativních kapacit krajských poboček ÚP.

Další informaci přináší porovnání počtu podpořených osob z projektu VSPR!-PP na 1000 uchazečů o zaměstnání evidovaných v konkrétním kraji. Uvedeným podílem je možné sledovat, jak byly oba nástroje využívány z hlediska umístění uchazečů o zaměstnání daného kraje. V roce 2012 byl jak na VPP, tak na SÚPM umístěn nejvyšší počet osob na 1000 uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji. Obdobná situace byla v roce 2013 v případě VPP, kdy bylo v tomto kraji podpořeno přibližně 47 osob na 1000 uchazečů o zaměstnání, což je maximální hodnota ze všech krajů v obou sledovaných letech. V případě SÚPM v roce 2013 bylo nejvíce podpořených osob na 1000 uchazečů o zaměstnání podpořeno v krajích Olomoucký a Zlínský. Naopak nejnižší podíly podpořených osob z projektu na

1000 uchazečů o zaměstnání daného kraje vykazuje s výjimkou SÚPM v roce 2012 Hlavní město Praha. Podrobnější údaje o všech krajích ČR uvádí tabulka č. 12 níže.

Tabulka č. 12 Počet podpořených osob VPP a SÚPM na 1000 obyvatel ve věku 15-64 let v letech 2012 a 2013

Kraj	2012					2013				
	Míra nezaměstnanosti	VPP na 1000 obyv.	VPP na 1000 UoZ	SÚPM na 1000 obyv.	SÚPM na 1000 UoZ	Míra nezaměstnanosti	VPP na 1000 obyv.	VPP na 1000 UoZ	SÚPM na 1000 obyv.	SÚPM na 1000 UoZ
Hl. m. Praha	3,85	0,04	0,90	0,03	0,71	4,80	0,21	3,98	0,22	4,12
Jihočeský kraj	5,70	1,17	17,80	0,62	9,46	6,47	2,12	28,97	1,55	21,17
Jihomoravský kraj	7,48	0,47	5,67	0,42	5,01	8,24	2,11	23,25	1,62	17,81
Karlovarský kraj	8,00	1,35	15,48	0,38	4,29	8,96	2,23	23,52	1,95	20,61
Královéhradecký kraj	5,70	0,87	12,97	0,56	8,37	6,82	2,28	30,49	0,59	7,88
Liberecký kraj	7,35	1,41	17,57	0,68	8,48	8,15	2,85	32,77	1,83	21,07
Moravskoslezský kraj	8,47	1,14	12,00	0,05	0,57	9,77	2,91	27,24	2,86	26,77
Olomoucký kraj	8,08	1,35	14,60	0,73	7,93	9,12	3,41	34,01	3,85	38,40
Pardubický kraj	6,22	0,29	4,12	0,42	5,90	7,02	1,85	24,50	1,42	18,77
Plzeňský kraj	5,44	0,79	13,11	0,68	11,30	6,20	1,74	26,33	1,01	15,25
Středočeský kraj	5,69	0,66	10,63	0,36	5,77	6,48	1,90	26,98	1,24	17,57
Ústecký kraj	10,00	1,50	13,95	0,77	7,18	11,11	3,43	29,40	1,36	11,65
Vysočina	6,72	0,85	11,02	0,40	5,16	7,41	2,35	28,69	1,62	19,75
Zlínský kraj	6,95	1,58	19,88	1,15	14,49	7,94	4,08	47,97	3,08	36,17

Zdroj: Dataset VSPRI-PP, MPSV, ČSÚ.

SHRNUTÍ kapitoly 3.1:

- Do evaluace projektu VSPRI-PP byla zahrnuta data z agendového informačního systému AIS (dále jen dataset). Tato data zásadním způsobem doplňují informace, které bylo možné získat přímo z monitorovacích indikátorů projektu sledujících pouze počty podpořených osob.
- Obecně lze říci, že zatímco v rámci VPP převažují mezi podpořenými osobami muži, u SÚPM je to opačně.
- Mezi regiony s nejvyšší podporou na počet obyvatel patřily v letech 2012 a 2013 kraje Zlínský, Ústecký a Olomoucký.
- Moravskoslezský kraj byl opakovaně regionem s nejvyšším absolutním počtem podpořených osob (s výjimkou SÚPM v roce 2012). Krajem s nejnižším absolutním i relativním počtem podpořených osob je Hl. m. Praha.
- Vztah mezi počtem podpořených osob a mírou nezaměstnanosti v regionu není jednoznačně zobecnitelný.
- Mezi regiony s nejvyšší podporou na počet uchazečů o zaměstnání patřily v roce 2012 kraje Zlínský, Jihočeský, Liberecký a Plzeňský, v roce 2013 kraje Zlínský a Olomoucký. Nejnižší podpora na počet uchazečů o zaměstnání byla s výjimkou SÚPM v roce 2012 sledována v Hlavním městě Praha.

3.2 Věk podpořených osob

Data set k projektu VSPRPP obsahoval údaj o věku u téměř všech podpořených osob. Z tohoto důvodu bylo možné analyzovat věkovou strukturu absolventů VPP a SÚPM. Následující graf zobrazuje počty absolventů VPP nebo SÚPM po jednotkách věku v letech 2012 a 2013. Trendy křivek VPP i SÚPM jsou v obou letech obdobné, zvýšení počtu osob mezi lety 2012 a 2013 se projevilo napříč všemi jednotkami věku.

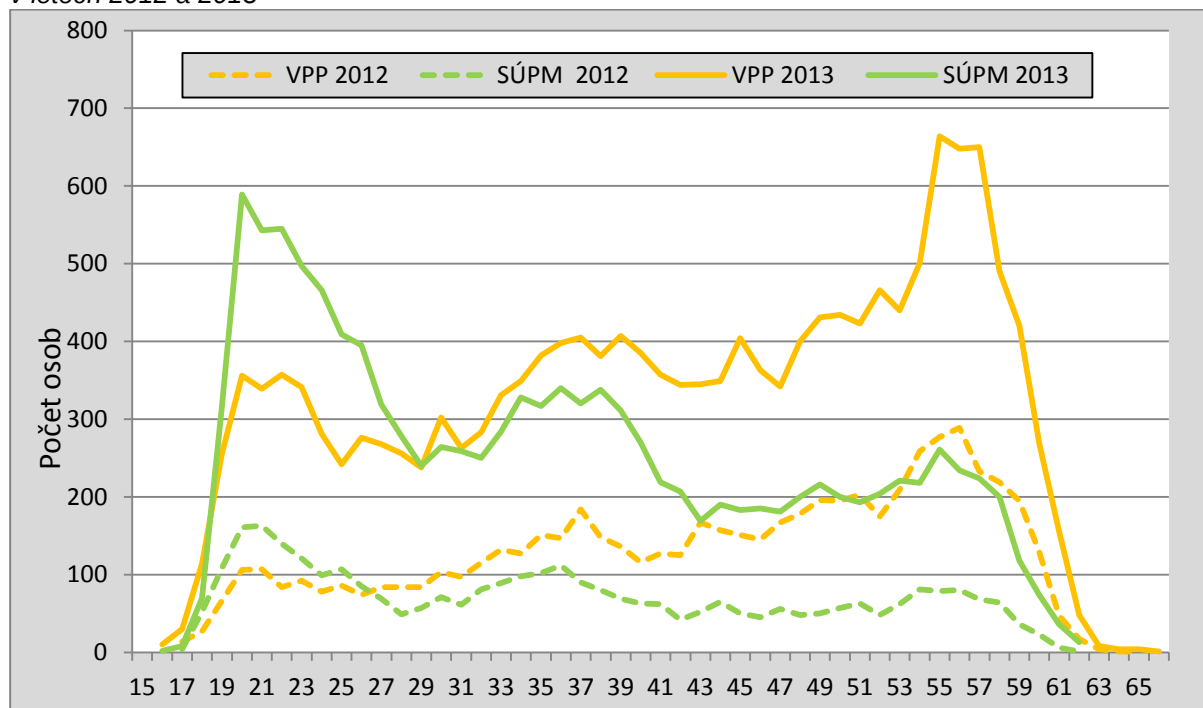
Mladé⁴⁰ věkové kategorie uchazečů o zaměstnání byly z projektu VSPRPP v letech 2012 a 2013 podporovány více formou SÚPM oproti VPP. U druhé nejohroženější skupiny uchazečů o zaměstnání starších 55 let převažuje podpora VPP nad SÚPM. Rovněž posunutí definice „mladých“ a přednostně

⁴⁰ Do 24 let věku v roce 2012 a 25 let v roce 2013.

podporovaných uchazečů o zaměstnání z 24 let na 25 let mezi roky 2012 a 2013 může hrát roli, tato hranice se však změnila jak u VPP, tak u SÚPM.

Zatímco v roce 2012 byl věk, ve kterém začal převažovat počet podpor VPP nad SÚPM, 26 let, v roce 2013 to byl věk 29 let. Jedním z faktorů, který mohl vyvolat tento posun, je opatření zavedené v roce 2013, při kterém se umožnilo zvýšení příspěvku na SÚPM uchazečům o zaměstnání do 30 let věku. V roce 2012 ve směrnici GR ÚP takto vymezená věková hranice pro vyšší příspěvek SÚPM vymezena nebyla.

Graf č. 15 Počty podpořených osob projektu VSPR!-PP (VPP a SÚPM) v jednotlivých kategoriích věku v letech 2012 a 2013



Zdroj: dataset VPSRPP, MPSV

SHRNUTÍ kapitoly 3.2:

- Z hlediska věku **byly nástroji VPP a SÚPM nejvíce podpořeny dvě nejohroženější skupiny nezaměstnaných, a to mladí ve věku do 30 let a osoby starší 55 let.**
- V letech 2012 i 2013 byly mladé věkové kategorie podpořeny více formou SÚPM, u starší věkové kategorie zase převažuje forma VPP.
- Formou **VPP byly podpořeny z nejvíce osoby starší 50 let, maximální počty podpořených osob byly evidovány ve věku 55 - 57 let.** Počet podpořených osob na VPP převažuje počet podpořených osob na SÚPM **ve všech věkových kategoriích starších 29 let.**
- Nejvyšší **počty podpořených osob formou SÚPM** byly evidovány **v nejmladších věkových kategoriích osob přibližně do 26 let věku s maximem ve věkových kategoriích 19 – 25 let** a dále u nejmladších osob střední věkové kategorie přibližně do věku 41 let, početně převažuje VPP nad SÚPM přibližně od věkové kategorie 29 let (rok 2013) a 27 let (rok 2012).

3.3 Vzdělání podpořených osob

Strukturu podpořených osob bylo dále možné analyzovat z hlediska vzdělání. Vzdělanostní kategorie v datasetu podrobně vymezené do 15 skupin byly agregovány do 4 standardně využívaných vzdělanostních kategorií používaných například ČSÚ, viz schéma č. 4 níže.

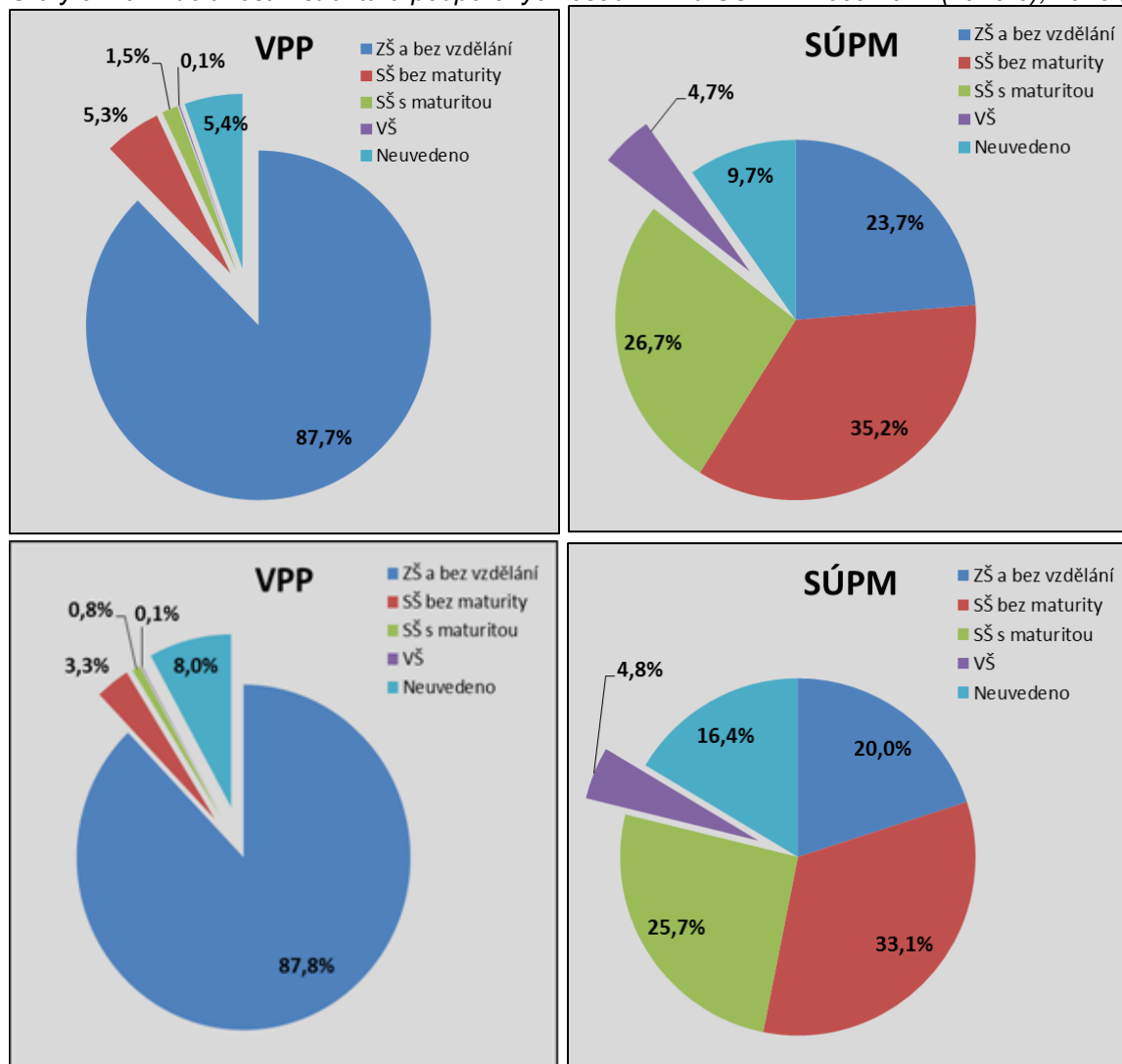
Schéma č. 4 Agregace vzdělanostních kategorií – vysvětlení níže využitě terminologie

Vzdělanostní kategorie data setu VSPRPP	Vzdělanostní kategorie ČSÚ a následujících grafů
A - bez vzdělání B - neúplné základní vzdělání C - základní vzdělání	Základní vzdělání (ZŠ) a bez vzdělání
D - nižší střední vzdělání E - nižší střední odborné vzdělání H - střední odborné vzdělání s výučním listem J - střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity i výučního listu	Střední vzdělání (SŠ) bez maturity
K - úplné střední všeobecné vzdělání L - úplné střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou M - úplné střední odborné vzdělání s maturitou (bez vyučení)	Střední vzdělání (SŠ) s maturitou
N - vyšší odborné vzdělání P - vyšší odborné v konzervatoři R - bakalářské vzdělání T - vysokoškolské vzdělání V - vysokoškolské doktorské vzdělání	VŠ = Vyšší odborné a vysokoškolské vzdělání

Zdroj: MPSV, ČSÚ

Následující grafy znázorňují vzdělanostní strukturu osob podpořených formou VPP a SÚPM v letech 2012 a 2013.

Grafy č. 16 Vzdělanostní struktura podpořených osob VPP a SÚPM v roce 2012 (nahore), 2013 (dole)



Zdroj: dataset VSPRI-PP, MPSV

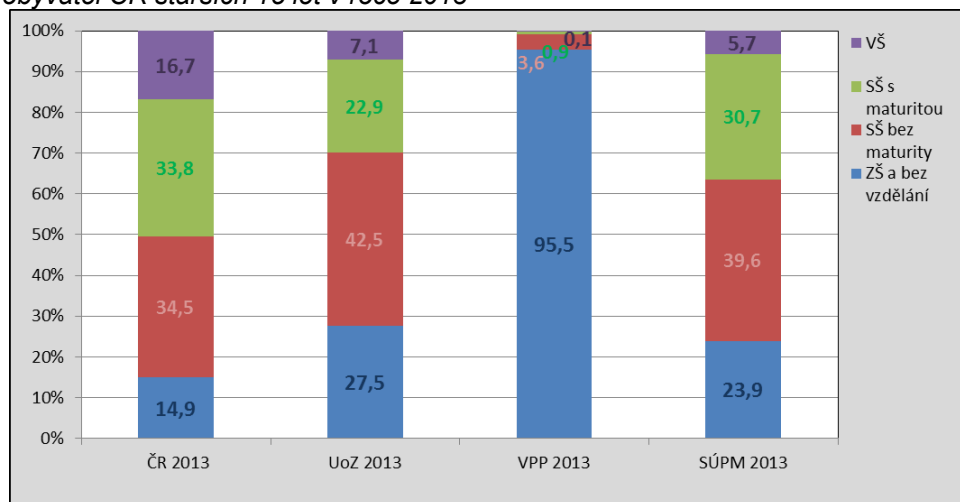
Jak je vidět z výše uvedených grafů, vzdělanostní struktura osob podpořených nástrojem VPP a SÚPM se výrazně liší. Přestože došlo mezi lety 2012 a 2013 k početnímu navýšení podpořených osob, zůstala vzdělanostní struktura obou nástrojů téměř shodná. Zatímco u VPP mělo nejvíce podpořených osob základní vzdělání nebo byly bez vzdělání (cca 88 %), v případě SÚPM převládalo vzdělání středoškolské (cca 62 % v roce 2012, resp. 59 % v roce 2013), přičemž mírně převažovala kategorie středoškolského vzdělání bez maturity (35% v roce 2012, resp. 33 % v roce 2013), oproti kategorii středoškolského vzdělání s maturitou (v obou letech cca 26 %). Podíl osob s vysokoškolským vzděláním byl v případě absolventů VPP zanedbatelný (0,1 %) u absolventů SÚPM byl necelých 5 %.

Interpretaci výsledků komplikuje skutečnost, že údaj o vzdělání nebyl dostupný u všech podpořených osob. Konkrétně se v roce 2012 jednalo o 5,4 % nezjištěných dat v případě VPP a 9,7 % nezjištěných dat v případě SÚPM. V datech za rok 2013 se počet neuvedených (nezjištěných) informací o vzdělání zvýšil, u VPP na 8 % a u SÚPM dokonce na 16,4 %. Aby bylo možné zanedbat vliv chybějících dat na vzdělanostní strukturu sledované populace, je nutné předpokládat, že je rozložení nezjištěných údajů z hlediska vzdělání shodné jako rozložení identifikovaných údajů. V případě dat VSPRPP v letech 2012 a 2013 by však ani výrazně odlišná struktura chybějících údajů nezměnila většinové zastoupení podpořených osob se základním vzděláním u VPP a se středním vzděláním u SÚPM.

Vzdělanostní struktura VPP i SÚPM je mezi roky 2012 a 2013 relativně stabilní, proto byla pro následující graf č. 17 vybrána pouze data za jeden rok. Graf umožňuje porovnat vzdělanostní strukturu podpořených osob na VPP a SÚPM se vzdělanostní strukturou všech uchazečů o zaměstnání a vzdělanostní strukturou obyvatel ČR starších 15 let v roce 2013. Do vstupních hodnot grafu nebyly započteny podíly nezjištěných dat za VPP a SÚPM, což umožňuje výše uvedený předpoklad, že tato nezjištěná (neuvedená) data nemohou ovlivnit výsledky způsobem, který by změnil nejvíce zastoupené kategorie vzdělání.

Jak již bylo uvedeno výše, pro VPP je typický vysoký podíl zastoupení osob se základním vzděláním a bez vzdělání a poměrně nízký podíl osob s vysokoškolským vzděláním. Pro SÚPM je typická rovnoměrnější vzdělanostní struktura s převažujícím podílem středoškolsky vzdělaných osob, a to ve větší míře bez maturity, než s maturitou. Při porovnání vzdělanostních struktur je zřejmé, že se SÚPM na rozdíl od VPP více přibližují celkové vzdělanostní struktuře všech uchazečů o zaměstnání a v menší míře také vzdělanostní struktuře obyvatel ČR. Tím, že VPP realizují především osoby (uchazeči o zaměstnání) se základním vzděláním a bez vzdělání koresponduje vzdělanostní struktura absolventů VPP s ostatními vzdělanostními strukturami oproti SÚPM výrazně méně, vzdělanostní struktura VPP tedy více odráží cílené nastavení tohoto nástroje APZ.

Graf č. 17 Vzdělanostní struktura podpořených osob na VPP a SÚPM, uchazečů o zaměstnání a obyvatel ČR starších 15 let v roce 2013



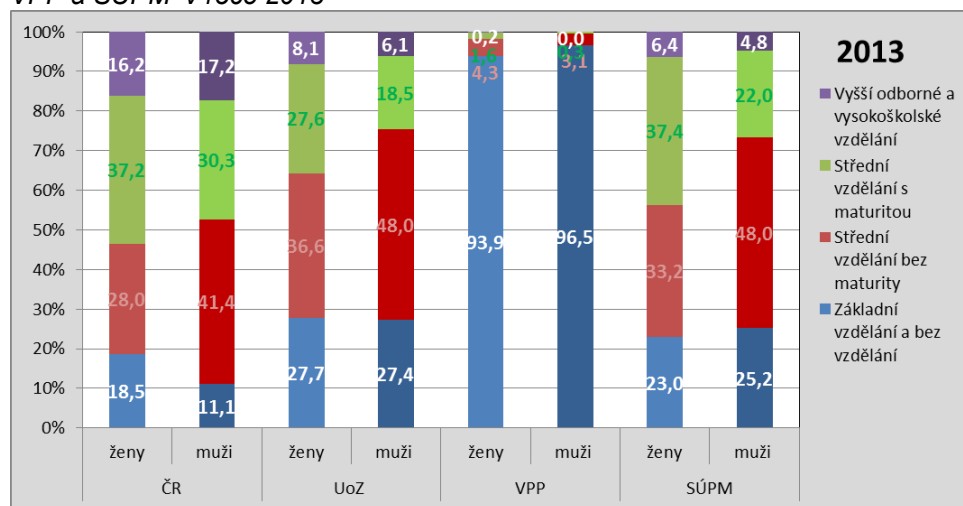
Zdroj: dataset VPSRPP, MPSV⁴¹, ČSÚ⁴²

⁴¹ Data UoZ: zdroj MPSV: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013/8.pdf

⁴² Data ČR: zdroj ČSÚ: https://www.czso.cz/csu/czso/250130-14-r_2014-10100, tabulka T: 101 / R

Následující graf porovnává vzdělanostní struktury obyvatel ČR, uchazečů o zaměstnání a podpořených osob odděleně za muže a ženy s cílem zjistit, zda odlišné zastoupení mužů a žen na jednotlivých nástrojích APZ způsobuje odlišná vzdělanostní struktura. Z porovnání je zřejmé, že vzdělanostní struktura nevysvětluje odlišné zastoupení mužů a žen na jednotlivých nástrojích APZ.

Graf č. 18 Vzdělanostní struktura žen a mužů starších 15 let, uchazečů o zaměstnání a absolventů VPP a SÚPM v roce 2013



SHRNUTÍ kapitoly 3.3:

- Vzdělanostní struktura podpořených osob formou VPP i SÚPM je mezi roky 2012 a 2013 velice stabilní.
- U osob podpořených formou VPP jasně převažuje základní vzdělání a nedokončené vzdělání, u osob podpořených SÚPM převládá vzdělání středoškolské, přesněji středoškolské vzdělání bez maturity, které mírně převyšuje středoškolské vzdělání s maturitou.
- SÚPM se na rozdíl od VPP více přibližují celkové vzdělanostní struktuře všech uchazečů o zaměstnání a v menší míře také vzdělanostní struktuře obyvatel ČR.
- Interpretaci vzdělanostní struktury komplikuje relativně vysoký podíl nezjištěných dat. Zároveň ale podíl nezjištěných dat není tak velký, aby mohl způsobit změnu dosavadních výsledků.

3.4 Ověření ekonomické aktivity podpořených osob

K ověření ekonomické aktivity podpořených osob po skončení účasti v projektu VSPRI-PP byly využity anonymizované údaje o hrazení sociálního pojištění, které byly porovnány s údaji o typu a termínu podpory formou VPP nebo SÚPM. Porovnáním těchto údajů bylo možné odlišit:

- kdy byly osoby v datasetu nezaměstnané nebo ekonomicky neaktivní;
- kdy byly osoby v datasetu podpořeny z projektu VSPRI-PP (jejich evidence o zaměstnání tedy vyplývala z této podpory);
- kdy byly osoby v datasetu zaměstnané bez podpory z projektu VSPRI-PP, a jednalo se tedy o běžné zaměstnání. Zde je však třeba upozornit, že tato poslední skupina osob mohla být ve stejném termínu podpořena z jiného projektu ESF nebo státního APZ, a údaj o „běžném zaměstnání“ je tedy třeba považovat pouze za hrubý odhad.

Pro účely analýzy byl definován ukazatel „Běžné zaměstnání ve 4. kvartálu 2014“, který uvádí, zda daná osoba byla souvisle zaměstnaná v období říjen až prosinec 2014 a zároveň v těchto měsících nebyla podpořena z projektu VSPRI-PP. Z tohoto ukazatele evaluátor s vědomím limitů uvedených výše vyvozuje, že daná osoba měla běžné zaměstnání, které již trvalo alespoň 3 měsíce, a bylo tedy v tomto rozsahu stabilní.

V případě osob, které byly v roce 2012 nebo 2013 podpořeny formou SÚPM, mělo ve 4. kvartálu 2014 běžné zaměstnání 67 % z nich (8,2 tisíc osob). Oproti tomu u osob, které byly v roce 2012 nebo 2013 podpořeny formou VPP mělo ve sledovaném období běžné zaměstnání 25 % podpořených (4,7 tisíc osob). Z osob, které v letech 2012 nebo 2013 absolvovaly kombinaci obou nástrojů VPP a SÚPM, získalo běžné zaměstnání 16 % (zde se však jedná o velmi malý počet osob v základním souboru, konkrétně 58, a informace je uvedena pouze pro doplnění). Rozdíly v podílu osob s běžným zaměstnáním podle typu předchozí podpory jsou znázorněny v grafu č. 19 níže.

Uvedené údaje neobsahují informaci o velikosti pracovního úvazku, na který byla daná osoba zaměstnána, zároveň nejsou k dispozici informace o preferované velikosti úvazku ze strany účastníků projektu. Bez těchto údajů nemůžeme analyzovat, do jaké míry byla situace nezaměstnané osoby vyřešena tím, že získala plnohodnotné „běžné zaměstnání“.

Důležitým upozorněním pro uživatele evaluace je, že z dostupných dat není možné určit, zda a do jaké míry lze přisoudit úspěch při získání zaměstnání účasti v projektu VSPRI-PP. Významnou roli zde hraje případná podpora mimo projekt VSPRI-PP, vývoj ekonomiky, situace na pracovním trhu, a další makroekonomické okolnosti.

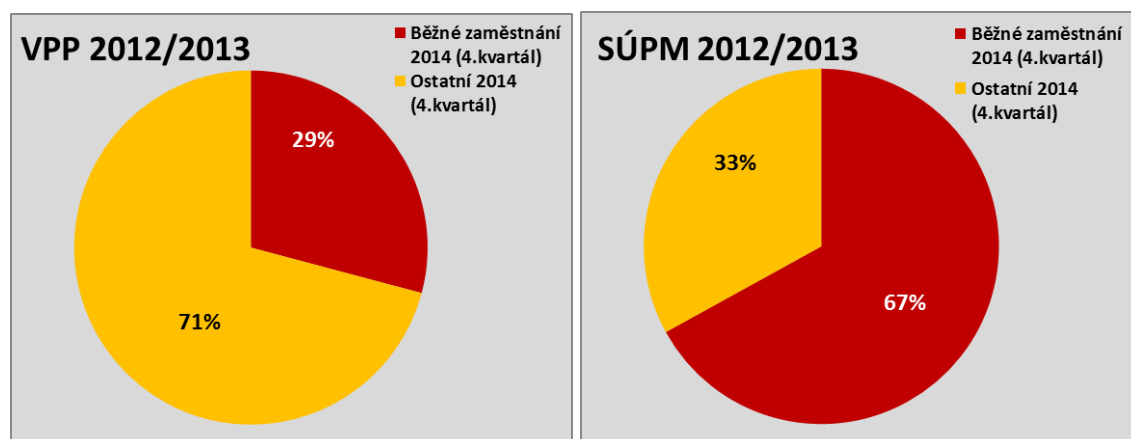
Dále lze uvést, že v případě osob, které byly podpořeny formou SÚPM, bylo získání běžného zaměstnání pravděpodobnější než u osob podpořených formou VPP. Tyto dvě skupiny jsou však zcela rozdílné, a to nejen z hlediska sociodemografických charakteristik (vzdělání, věk, pohlaví), ale také z hlediska motivace, pracovní historie a dalších, a lze tedy důvodně předpokládat, že vyšší pravděpodobnost získat zaměstnání u osob podpořených formou SÚPM je dána právě těmito odlišnostmi. Dále je nutné zohlednit, že v případě VPP, kterými byly v letech 2012 a 2013 častěji podpořeny osoby v nejstarších věkových kategoriích odchází část těchto osob do důchodu. Nezáskání běžného zaměstnání u těchto osob nelze z hlediska žádoucího zapojení na trh vnímat jako neúspěch. Rovněž nastavení obou nástrojů APZ je odlišné, zatímco SÚPM směřuje přímo k získání trvalého zaměstnání, oproti tomu VPP směřuje k dočasnému zaměstnání, i když, jak vyplývá například z dotazníkového šetření u zaměstnanců UP ČR, dochází v praxi k posunu vnímání významu obou nástrojů směrem k získání trvalého zaměstnání.

Vzhledem k faktu, že pro tuto analýzu obdržel evaluátor data poměrně pozdě, vůči termínu finalizace evaluace, bude doplňkově zpracována samostatná navazující analýza, která má za cíl podrobněji porovnat charakteristiky osob, které získaly, resp. nezískaly běžné zaměstnání.

Tabulka č. 13 Zaměstnání podpořených osob projektu VSPRI-PP (z let 2012 a 2013) ve 4. kvartálu roku 2014

Nástroj APZ	VPP	SÚPM	VPP/SÚPM	Total
Běžné zaměstnání	4 658	8 218	58	12 934
Ostatní	11 329	4 050	300	15 679
Celkem	15 987	12 268	358	28 613

Graf č. 19 Podíly podpořených osob (z projektu VSPRI-PP v letech 2012 a 2013), které získaly běžné zaměstnání ve 4. kvartálu roku 2014



Zdroj: Dataset VSPRI-PP, data ČSSZ

4. Výsledky podpory

4.1 Výsledky šetření u zaměstnanců ÚP ČR

V listopadu 2014 bylo pro účely této evaluace zahájeno **dotazníkové šetření u zaměstnanců Úřadu práce ČR (ÚP ČR)**, kteří se z části nebo z celého pracovního úvazku zabývají agendou APZ. V rámci činnosti ÚP ČR zajišťovalo agendu APZ k 12. 12. 2014 celkem 584 pracovníků, z nichž se výhradně agendě APZ věnovalo 281 osob. Dotazník byl rozeslán s žádostí o vyplnění minimálně 10 dotazníků za každý kraj ČR, získáno bylo 155 vyplněných dotazníků, tj. 28 % zaměstnanců ÚP ČR s výhradní nebo částečnou agendou APZ, 55 % zaměstnanců ÚP ČR, kteří pracují výhradně na agendě APZ.

Tabulka č. 14 Počty a podíly vyplněných dotazníků pro šetření vyhodnocení poskytování VPP a SÚPM financovaných projektu VSPR!-PP z pohledu pracovníků ÚP

Působnosti pobočky ÚP ČR	Počet vyplněných dotazníků	Podíl vyplněných dotazníků (v %)
Hlavní město Praha	8	5%
Jihočeský kraj	9	6%
Jihomoravský kraj	9	6%
Karlovarský kraj	11	7%
Kraj Vysočina	10	6%
Královéhradecký kraj	10	6%
Liberecký kraj	9	6%
Moravskoslezský kraj	10	6%
Olomoucký kraj	16	10%
Pardubický kraj	14	9%
Plzeňský kraj	9	6%
Středočeský kraj	15	10%
Ústecký kraj	13	8%
Zlínský kraj	12	8%
Celkový součet	155	100%

Dotazník byl vyplněn pracovníky ÚP ČR ze všech krajů ČR. Konkrétní počty vyplněných dotazníků uvádí tabulka č. 14. Největší počet dotazníků se podařilo získat v Olomouckém, Středočeském a Pardubickém kraji.

Cílem dotazníkového šetření bylo zjištění pozitivních i negativních důsledků a jevů, které z pohledu pracovníků ÚP ČR přímo souvisí s realizací VPP a SÚPM. Předmětem zájmu bylo zjištění postojů pracovníků ÚP k nastavení obou nástrojů, jejich procesní aplikace, působení na cílovou skupinu nebo další aktéry (zaměstnavatele, veřejnost apod.), přičemž měl dotazník rovněž ověřit platnost některých odborných tezí týkajících se fungování obou nástrojů APZ. **Výsledky dotazníkového šetření vypovídají o „nastavení podpory VPP a SÚPM“ na konci roku 2014.** Vůči sledovanému období realizace projektu VSPR!-PP (2012 a 2013) dochází k časovému posunu, který je nutné zohlednit při porovnávání závěrů vzešlých z dotazníkového šetření se závěry z terénního šetření, a to zejména u vyjádření k výši příspěvků na VPP a SÚPM, která se v letech 2012 – 2014 významně změnila.

Dotazník byl koncipován do dvou částí, z nichž každou tvořilo deset otázek pro každý ze sledovaných nástrojů APZ. Struktura dotazníku (jednotlivé otázky) je uvedena v příloze č. 3. Početně převažující část dotazníku tvořily uzavřené otázky reflektující závěry z odborných studií k problematice zaměstnanosti v kontextu VPP a SÚPM. **Cílem uzavřených otázek bylo nejen ověření tezí v nich obsažených, ale také ověření obsahu odpovědí otevřených otázek, které sledovaly výhody a nevýhody obou nástrojů APZ.** Doplnující závěrečná otevřená otázka u obou částí dotazníku ponechala respondentům prostor pro doplnění jakýchkoliv informací k nastavení VPP nebo SÚPM, případně k obsahu dotazníku i jednotlivých odpovědích. Souhrnné tabulkové výstupy dotazníku tvoří přílohu č. 4.

4.1.1 Vyhodnocení VPP z pohledu pracovníků ÚP ČR

V následujících kapitolách jsou vyhodnoceny výhody i nevýhody VPP z pohledu pracovníků ÚP ČR. Pro formulaci výsledků dotazníku byly vytvořeny skupiny výhod a nevýhod, které se navzájem částečně prolínají a doplňují, jejich vyhodnocení je prokládáno vyhodnocením souvisejících odborných tezí obsažených v uzavřených otázkách.

4.1.1.1 Výhody VPP z pohledu pracovníků ÚP ČR

Otevřenou otázkou č.3 zjišťující výhody VPP bylo identifikováno 267 výhod (každý z oslovených zaměstnanců mohl v otázce č. 3 uvést libovolný počet výhod), které bylo možné zařadit do 9 souhrnných kategorií uvedených v tabulce č. 15 níže. V tabulce jsou uvedeny počty odpovědí, které obsahovaly uvedenou specifikaci výhody (resp. její obsahově totožnou obdobně formulovanou podobu), dále procentuální podíly uvedené výhody vyjadřující jaký podíl odpovědí (ze 155 odpovědí celkem)⁴³ obsahuje uvedenou výhodu. Pro doplňující informaci je v tabulce uveden počet odpovědí uvádějících výhradně uvedenou specifikaci výhody. Všechny odpovědi bylo možné vyhodnotit.

Tabulka č. 15 Identifikované skupiny výhod VPP

VPP výhody	Odpovědi, které obsahují uvedenou specifikaci výhody	Podíl osob, které zmínili uvedenou specifikaci výhody (v %)	z toho odpovědi uvádějící výhradně uvedenou specifikaci výhody
Umístění těžko uplatnitelných uchazečů o zaměstnání (dále UoZ)	84	54,2	29
Udržení pracovních návyků a motivace UoZ	68	43,9	27
Zaměstnání v místě bydliště	26	17,1	5
Zdroj financí a užitečných hodnot pro zaměstnavatele	23	14,8	6
Zlepšení sociální situace	20	12,9	0
Zlepšení finanční situace	19	12,3	0
Nástroj pro boj s dlouhodobou nezaměstnaností	15	9,7	0
Úspora dávek (hmotné nouze, sociálních dávek)	7	4,5	0
Prostupné zaměstnání	5	3,2	1
Nespecifikované výhody (bez odpovědi/není vnímána žádná výhoda)	3	1,9	0
Odpovědi, které nelze obsahově vyhodnotit	0	0,0	0
Počet specifikovaných výhod celkem	267	/	68

Nejčastěji identifikovanou výhodou VPP je z pohledu oslovených zaměstnanců ÚP ČR **umístění obtížně uplatnitelných osob na trh práce**. Ve skupině výhod, která byla pro zjednodušení souhrnně označena tímto názvem spatřuje přínos 84 zaměstnanců ÚP ČR, kteří vyplnili dotazník (dále pouze zaměstnanců), tj. 54,2 %. V jednotlivých odpovědích je často uváděno, že jsou VPP mnohdy jedinou možností zaměstnání (uplatnění) obtížně umísťitelných uchazečů na trh práce. Jako obtížně umísťitelné osoby jsou zmiňovány osoby, kterým je v rámci činnosti ÚP ČR potřeba věnovat zvýšenou péči. Uvedenou skupinu výhod vnímá jako zásadní a neuvádí speciálně žádnou další výhodu 29 osob z 84.

Druhou nejčastěji identifikovanou výhodou VPP je **udržení pracovních návyků a motivace UoZ**. Uvedenou skupinu výhod identifikovalo 68 zaměstnanců (43,9 %), z toho 27 zaměstnanců uvádí výhodu jako výhradní. Tento výsledek odpovídá vyhodnocení otázky č. 2 dotazníku, ve které byla

⁴³ Ve třech odpovědích ze 155 nebyly uvedeny žádné výhody, případně bylo uvedeno, že není vnímána žádná výhoda VPP.

podpora udržení pracovních návyků a motivace uchazečů o zaměstnání nejčastěji potvrzeným výrokem (potvrdilo 132 zaměstnanců (85,2 %)).

Třetí nejčastěji identifikovanou skupinou výhod VPP je **zaměstnání v místě bydliště**. Uvedená skupina výhod, kterou identifikovalo 26 zaměstnanců (16,8 %), z toho 5 osob navíc jako výhodu výhradní, je často uváděna do souvislosti s regionálními odlišnostmi v úrovni zaměstnanosti. Pracovníci ÚP ČR v odpovědích uvádí, že se zpravidla jedná o jedinou možnost zaměstnání v obcích s horší dopravní dostupností, vysokou mírou nezaměstnanosti, s žádnými nebo minimálními pracovními příležitostmi.

Pokud by byly výhody označené jako **zlepšení finanční situace UoZ a zlepšení sociální situace UoZ** agregovány do jediné společné kategorie, byla by tato kategorie identifikována u 39 zaměstnanců (25, 2 %) a tvořila by tak třetí nejčastější skupinu výhod VPP. V otázce č. 2 dotazníku byl výrok: *VPP vede ke zlepšení situace uchazečů o zaměstnání na trhu práce* označen jako pravdivý 90ti zaměstnanci (58,1 %). Rovněž výrok *VPP často vede k vytržení uchazečů o zaměstnání z „rezignace“ na stávající nepříznivou životní situaci* potvrdila téměř polovina oslovených pracovníků ÚP ČR (75 pracovníků, 48,4 %).

Tabulka č. 16 otázka č. 2 Výroky charakterizující VPP

Výroky charakterizující VPP	Počet souhlasných odpovědí	% (ze zodpovězených celkem)	% (z každé kategorie)
VPP vede k podpoře udržení pracovních návyků a motivace uchazečů o zaměstnání	132	33,0	85,2
VPP vede ke zlepšení situace uchazečů o zaměstnání na trhu práce	90	22,5	58,1
VPP často vede k vytržení uchazečů o zaměstnání z „rezignace“ na stávající nepříznivou životní situaci	75	18,8	48,4
VPP směřuje k podpoře prostupného zaměstnávání	47	11,8	30,3
VPP neřeší problémy uchazečů o zaměstnání komplexně (problémy např. zadluženost, sociální vyloučení, alkoholismus, závislost na drogách, herních automatech a další)	43	10,8	27,7
Jiné	7	1,8	4,5
VPP mohou v některých případech vést k prohloubení frustrace uchazečů o zaměstnání, pokud po absolvování VPP nezíská uchazeč zaměstnání	6	1,5	3,9
Celkem	400	100,0	/

Z ostatních identifikovaných skupin výhod je důležité zmínit výhody, které VPP přináší přímo zaměstnavatelům. **VPP jako zdroj financí a užitečných hodnot pro zaměstnavatele** identifikovalo 23 z oslovených pracovníků ÚP ČR (14,8 %). Přínos je vnímán nejen v podobě financí, které se tak nepřímo stávají příspěvkem do rozpočtu zaměstnavatelů (nejčastěji obcí), ale také v obecném (veřejném) užitku viděném zejména v zajištění úklidových a údržbářských prací v obcích. V odpovědích je jako přínosný zmiňován také aktivní a individuální přístup starostů k zaměstnancům na VPP podporující jejich sociálního začleňování a motivace k práci i zaučování. Podpora a pozitivní přístup k zaměstnancům na VPP však není podle názoru zaměstnanců ÚP samozřejmostí, velmi záleží na postoji vedení jednotlivých obcí.

Pracovníci ÚP ČR v odpovědích **dotazníku nepotvrdili jako výhodu VPP prostupné zaměstnávání**. Přestože výrok: *VPP směřuje k podpoře prostupného zaměstnání* potvrdilo v otázce č. 2 dotazníku 47 zaměstnanců (30,3 %), v otevřené otázce přínosů VPP zmínilo prostupné zaměstnání pouze 5 z oslovených osob (3,2 %). Citace zajímavých odpovědí z dotazníku výhody VPP⁴⁴.

⁴⁴ „Udržení pracovních návyků, zajištění finančního příjmu vlastním přičiněním, sociální začlenění do společnosti, možnost kontaktu s druhými lidmi (zlepšení psychických problémů), osobní přístup zaměstnavatele (starosta obce), pracovní zatížení je přizpůsobeno zdravotnímu stavu a schopnostem uchazečů“.

4.1.1.2 Nevýhody VPP z pohledu pracovníků ÚP ČR

V otevřené otázce č. 4 dotazníku bylo identifikováno 184 nevýhod, které bylo možné zařadit do 10 souhrnných kategorií uvedených v tabulce č. 17 níže (každý z oslovených zaměstnanců mohl v otázce č. 4 uvést libovolný počet nevýhod). Souhrnné kategorie byly pro zjednodušení interpretace dále agregovány do 5 skupin nevýhod: procesní problémy na straně ÚP, problémy na straně obcí/zaměstnavatelů, problémy na straně cílové skupiny (podpořených uchazečů o zaměstnání), problémy v nastavení VPP a ostatní problémy. Všechny uvedené odpovědi bylo možné vyhodnotit.⁴⁵

Tabulka č. 17 Identifikované skupiny nevýhod VPP

VPP nevýhody		Odpovědi, které obsahují uvedenou specifikaci nevýhody	Podíl osob, které zmínili uvedenou specifikaci nevýhody (v %)	z toho odpovědi pouze s jednou uvedenou specifikací nevýhody
Nastavení VPP (60,7 %)	Redukce významu nástroje pouze na dočasné zaměstnání	49	31,6	31
	Podmínky VPP (délka evidence, výše příspěvku na VPP, krácený příspěvek VPP u malých obcí atd.)	26	16,8	12
	Opakované zaměstnávání uchazečů o zaměstnání (dále UoZ) na VPP jako důsledek nedostatku jiných vhodných UoZ	19	12,3	11
Na straně zaměstnavatelů (31,0 %)	Opakované zaměstnávání na žádost zaměstnavatele	43	27,7	27
	Nedostatek financí pro zřízení klasického pracovního místa	5	3,2	1
Na straně UoZ (19,4 %)	Problémové chování/návyky	10	6,5	7
	Preference VPP místo trvalého zaměstnání	20	12,9	12
Ostatní (5,2 %)	Dehonestující práce (společností nebo UoZ vnímány jako podřadné)	6	3,9	4
	Méně míst na VPP než by bylo třeba	2	1,3	0
Na straně ÚP ČR (2,6 %)	Administrativní náročnost	4	2,6	1
Nespecifikované nevýhody (bez odpovědi/není vnímána žádná nevýhoda)		13	8,4	/
Odpovědi, které nelze obsahově vyhodnotit		0	0,0	/
Počet specifikovaných nevýhod celkem		180	/	105

„Pracovní příležitost dostanou i skutečně jinak velmi špatně umísťitelní uchazeči a je na nich, zda ji využijí (OZP, zvláštní pomoc, odlehle oblasti, hmotná nouze). Problémem je, že by s některými z nich (především skutečně sociálně vyloučení) bylo potřeba dále soustavně pracovat - sociální pracovníci v terénu, což se bohužel neděje. VPP jsou jen jedním ze stupňů k začlenění problematických skupin, bez další práce velmi často končí zpět na ÚP.“

„Udržení či obnova pracovních návyků, zlepšení sociální (finanční) situace uchazečů, motivace dalších nezaměstnaných k výkonu VPP (nastoupí jeden a další jdou také - neunikají do pracovních neschopností).“

„Často jediná možná pracovní příležitost pro UoZ, řešení pracovního uplatnění UoZ s nižším vzděláním, UoZ dlouhodobě nezaměstnaných, UoZ z menších obcí (dojíždění), řešení finanční situace sociálně znevýhodněných rodin, řešení zadluženosti těchto UoZ. Ve spolupráci se zaměstnavateli (většinou starosty nebo zástupci přísp. organizací) se řeší zaměstnání UoZ, kteří jsou sociálně vyloučení (alkoholici, drogově závislí ...).“

Nejvíce problémů bylo oslovenými pracovníky ÚP ČR identifikováno v oblasti nastavení VPP, které zmínilo 94 zaměstnanců (60,7 %), v této kategorii nevýhod byla nejčastěji identifikována skupina problémů, které byly souhrnně označeny jako: **redukce významu nástroje (VPP) pouze na dočasné zaměstnání bez možnosti trvalého uplatnění**. V odpovědích bylo zmiňováno, že se zaměstnanci na VPP po účasti na VPP vracejí zpět do evidence uchazečů o zaměstnání, proto je pozitivní přínos VPP viděn pouze jako dočasný/krátkodobý, k získání trvalého zaměstnání dochází bezprostředně po zaměstnání na VPP pouze zřídka. Také je uváděno (mimo jiné v doplňující otázce č. 10), že institut prostupného zaměstnání nefunguje zcela ideálně (tak jak byl koncipován). Tyto informace lze doplnit vyhodnocením otázky č. 6 dotazníku týkající se na **odhadovanou frekvenci získání zaměstnání po absolvování VPP**. Z odpovědí vyplývá, že zaměstnanci ÚP ČR odhadují, že pracovní poměr **získají uchazeči o zaměstnání po VPP pouze zřídka**, tzn. 5 - 9 % uchazečů získá zaměstnání, tuto odpověď vybralo 66 zaměstnanců (42,6 %), případně **výjimečně** (1 - 4 % uchazečů získá zaměstnání), odpověď vybralo 43 zaměstnanců (27,7 %). Pokud by se dvě zmíněné skupiny agregovaly, činil by odhadovaný podíl osob, které po absolvování VPP získaly zaměstnání interval od 1 do 9 %, dle odpovědí 109 zaměstnanců, tj. 70,3 %. Vyšší podíl získání zaměstnání po absolvování VPP, konkrétně v rozmezí 10-29 % uchazečů (kategorie označená pojmem **méně časté získání zaměstnání**) odhaduje 42 zaměstnanců (27,1 %).

Ve spojitosti se získáním zaměstnání po **VPP nebyla oslovenými zaměstnanci ÚP zcela potvrzena teze, že VPP mohou v některých případech vést k prohloubení frustrace uchazečů o zaměstnání**, pokud **po absolvování VPP nezíská uchazeč zaměstnání**, uvedený výrok potvrdilo v otázce č. 2 pouze 6 z oslovených osob (3,9 %).

Druhou nejčastější kategorií problémů **v rámci skupiny nastavení VPP** jsou **podmínky VPP, které uvedlo jako problémové 36 zaměstnanců (16,8 %)**. Výhrady jsou uváděny například vůči: individuálnímu **hodnocení uchazečů o zaměstnání** (provádí zaměstnanci ÚP ČR), **kritériím pro výběr vhodných uchazečů**, kteří mohou nastoupit na VPP (např. délka evidence) další podmínky jako například limitovaná možnost opakovaného zaměstnání, maximální délka trvání VPP. Dále je negativně vnímán **charakter poptávaných prací** na VPP. Ve většině případů se stále jedná o nekvalifikované pracovní pozice, úklidové práce a údržbu veřejných prostranství a pouze menší podíl (počet) kvalifikovanějších míst vhodných pro uchazeče s vyšším vzděláním jako například zaměstnání v sociální, kulturní, sportovní oblasti, školství apod.. V souvislosti s negativně vnímanými podmínkami VPP bylo zmíněno také finanční ohodnocení, které úzce souvisí s charakterem (typem) pracovních pozic. V samostatné otázce č. 5 dotazníku byla hodnocena **výše příspěvku při VPP**, která připadá adekvátní 134 zaměstnancům (86,5 %), přesto by podle 14 zaměstnanců (9,0 %) měl být příspěvek na VPP vyšší, pro 7 zaměstnanců (4,5 %) naopak nižší.

K podmínkám - VPP se rovněž váže výrok uvedený v otázce č. 2, že: **VPP neřeší problémy uchazečů o zaměstnání komplexně** (problémy např. zadluženost, sociální vyloučení, alkoholismus, závislost na drogách, herních automatech a další). Uvedený nedostatek označilo v otázce č. 2 celkem 43 zaměstnanců (27,7 %). Obdobně formulované nedostatky uvedlo rovněž několik respondentů v otevřené otázce č. 4. Ze zbývajících výhrad, které byly vůči podmínkám VPP zmíněny je pro úplnost nutné uvést například nejednotný přístup v rámci ČR, a to jak ve výši příspěvku, tak ve vazbě na spoluúčast zaměstnavatelů.

Druhou početně nejvýznamnější skupinou nevýhod VPP jsou problémy na straně zaměstnavatelů, které označilo v otevřené otázce č. 4 48 zaměstnanců (31,0 %), hlavním nedostatkem je **požadavek na opakované zaměstnávání konkrétních uchazečů o zaměstnání**, kteří (jak již bylo konstatováno výše) často patří k méně problémovým, osvědčili se na konkrétních pracovních místech a nekladou na zaměstnavatele zvýšené nároky na zapracování. Zaměstnanci ÚP ČR jsou si v této souvislosti vědomi, že by tímto mohlo částečně docházet k obcházení původního smyslu VPP, kdy se na těchto pracovních pozicích (VPP) mělo postupně střídát co nejvíce a ideálně také „nejpotřebnějších“ uchazečů o zaměstnání.

Jako nevýhodu, která je převážně na straně některých zaměstnavatelů uvedlo opakované zaměstnávání 43 zaměstnanců (27,7 %), což koresponduje také s výsledky otázky č. 9, která hledá **důvody pro opakované umísťování stejných uchazečů o zaměstnání na VPP**. V této otázce označilo 123 zaměstnanců (79,4 %) důvod: zaměstnavatel preferuje již zapracované a ověřené uchazeče. Problémy však podle pracovníků ÚP ČR není možné vidět pouze u zaměstnavatelů, jednak je opakování uchazečů o zaměstnání na VPP často způsobeno **nedostatkem jiných vhodných uchazečů v daném regionu** jak uvedlo (v otázce č. 9) 81 zaměstnanců (52,3 %), v otevřené otázce č. 4 obdobně 19 zaměstnanců (12,3 %) a může být také důsledkem **nedostatku financí některých**

zaměstnavatelů pro zřízení klasického pracovního místa nebo sezónním charakterem práce na VPP (otázka č. 9 označilo 46 zaměstnanců (29,7 %).

Nezanedbatelnými důvody opakovaného umísťování stejných uchazečů na VPP jsou také **důvody na straně uchazečů o zaměstnání viděné zaměstnanci ÚP ČR například v preferenci VPP oproti klasickému zaměstnání** (uvedlo 20 z oslovených osob (12,9, %)), kdy na VPP umístění uchazeči o zaměstnání často ztrácejí motivaci ke hledání trvalého zaměstnání a často „spoléhají“ na možnost opakovaného přijetí na VPP. Do určité míry souvisí tato preference se skutečností, že jsou VPP **mnohdy jedinou příležitostí, jak zaměstnat znevýhodněné uchazeče o zaměstnání** například s nízkou kvalifikací a handicapem, kvůli kterým se často jedná o osoby obtížně umísťitelné na volném trhu práce, což se rovněž potvrdilo v otázce č. 9 sledující důvody pro opakování VPP (uvedlo 109 zaměstnanců, (70,3 %).

Tabulka č. 18 otázka č. 9 Důvody opakovaného umísťování stejných UoZ na VPP

Jaké mohou být důvody pro opakované umísťování stejných uchazečů o zaměstnání na VPP?	Počet	% (ze zodpovězených celkem)	% (z každé kategorie)
Zaměstnavatel preferuje již zapracované a ověřené uchazeče	123	33,7	79,4
Uchazeči jsou z důvodu nízké kvalifikace nebo zdravotního stavu obtížně umísťitelní na volném trhu práce, VPP je mnohdy jedinou příležitostí jak daného uchazeče zaměstnat	109	29,9	70,3
Na dané VPP není dostatek jiných vhodných kandidátů (např. s ohledem na špatnou dopravní dostupnost a vysoké ceny jízdného), proto může být opakovaně umísťován konkrétní uchazeč	81	22,2	52,3
Zaměstnavatel nemůže z důvodu sezónního charakteru práce na VPP nabídnout dobu neurčitou nebo nemá možnost navýšení počtu zaměstnanců	46	12,6	29,7
Jiné důvody	6	1,6	3,9
Celkem odpovědí	365	100,0	

Další skupinou nevýhod na straně uchazečů o zaměstnání identifikovanou zaměstnanci ÚP ČR (v otázce č. 4) je skupina nedostatků, kterou by bylo možné pojmenovat jako **negativní problémové chování/návyky některých uchazečů o zaměstnání**. Uvedené problémy jsou často spojené se sociální exkluzí, závislostí, odmítáním práce jako takové (označilo 10 zaměstnanců (6,5 %)).

O tom, že **někteří uchazeči o zaměstnání odmítají nastoupit na VPP** vypovídá otázka č.7, ve které je uvedeno, že se 137 z oslovených osob (88,4 %) setkalo s odmítnutím VPP (oproti 11,6 % oslovených osob, kteří v dotazníku uvedli, že se dosud nesetkali s žádným odmítnutím VPP ze strany uchazeče o zaměstnání).

V otázce č. 8 jsou sledovány uváděné a předpokládané důvody, proč někteří uchazeči o zaměstnání odmítají nastoupit na VPP. Předpokládanými nejčastějšími důvody pro odmítnutí práce na VPP jsou **finanční důvody – alternativní dávky** (souhrnná výše dávek, které uchazeč pobírá je vyšší než možné příjmy plynoucí z účasti na VPP) uvedlo 54 (39, 4 %) z dotázaných 137 osob, druhým nejčastěji identifikovaným důvodem jsou **zdravotní problémy uchazeče** 31 zaměstnanců (22,6 %). Dalšími sledovanými důvody odmítnutí v otázce č. 8 byly: **uchazeč vnímá práci na VPP jako „dehonestující“**, což označilo za nejčastější důvod 18 zaměstnanců (13,1 %). Příčinou negativního vnímání VPP může být podle informací uvedených v otevřených otázkách skutečnost, že mohou být veřejně prospěšné práce zaměňovány s obecně prospěšnými pracemi nařízenými, uvedený důvod, že společnost nebo uchazeči vnímají VPP jako „dehonestující“ zmínilo v otevřené otázce č. 4 rovněž 6 z oslovených osob (3,9 %). Méně významným, ale v otázce č. 8 rovněž vybraným nejčastějším důvodem odmítnutí VPP může být také **ilegální zaměstnání**, jedná se o situace, kdy je z pohledu zaměstnanců ÚP možné se domnívat, že je VPP odmítána z důvodu ilegálního zaměstnání uchazeče. Tuto variantu, označilo za nejčastější 14 zaměstnanců (10,2 %). Pracovníci ÚP dále v doplňující otázce zmínili, že se během své praxe setkávají se všemi z uvedených důvodů odmítání VPP, přičemž je těžké určit nejčastější příčinu, jednotlivé důvody se navíc mnohdy prolínají.

Tabulka č. 19 otázka č. 8 Důvody odmítnutí VPP

Jaký je nejčastější důvod, proč někteří uchazeči o zaměstnání odmítají nastoupit na VPP?	Počet	%
Finanční důvody - dávky (souhrnná výše dávek, které uchazeč pobírá je vyšší než možné příjmy plynoucí z účasti na VPP)	54	39,4
Zdravotní problémy uchazeče	31	22,6
Uchazeč vnímá práci na VPP jako podřadnou nebo až „dehonestující“	18	13,1
Jiné	18	13,1
Kvalifikace uchazeče významně převyšuje zaměření pracovní činnosti na VPP	2	1,5
Celkem odpovědí	137	100,0

Citace zajímavých odpovědí z dotazníku nevýhody/problémy VPP⁴⁶.

4.1.1.3 Shrnutí výhod a nevýhod VPP z pohledu zaměstnanců ÚP ČR

Prostým počtem identifikovaných výhod (267) převazují z pohledu zaměstnanců ÚP ČR výhody VPP nad nedostatky (184). Výhody VPP jsou oslovenými pracovníky ÚP vnímány především v oblasti prospěšnosti pro cílovou skupinu hůře uplatnitelných uchazečů o zaměstnání, pro které je podpora VPP mnohdy jedinou možností uplatnění na trhu práce. Přínos pro cílovou skupinu osob ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností je vnímán převážně v podpoře udržení pracovních návyků a motivace, zlepšení sociální a finanční situace těchto osob a dále také v možnosti získání pracovní příležitosti v místě bydliště, které se často nachází v oblastech s vysokou nezaměstnaností. VPP jsou podle pracovníků ÚP vítaným zdrojem financí a užitečných hodnot pro zaměstnavatele. Výše příspěvku na VPP je zaměstnanci ÚP ČR vnímána převážně jako adekvátní. Přínosnou je kromě financí přispívajících do rozpočtů zaměstnavatelů (převážně obcí a NNO) vnímána také obecná prospěšnost činností, které zaměstnanci na VPP vykonávají (úklidové a údržbářské práce nejčastěji veřejných prostranství/budov).

Ačkoli jsou VPP koncipovány mimo jiné jako nástroj vedoucí k podpoře prostupného zaměstnávání, v praxi se tento záměr nedaří zcela naplnit, hlavní problémy VPP jsou zaměstnanci ÚP ČR vnímány v krátkodobosti zaměstnání VPP, tj. dočasném zaměstnání, po kterém se uchazečům o zaměstnání velmi zřídka daří najít klasické zaměstnání a vracejí se tak zpět do evidence uchazečů o zaměstnání. Příčiny uvedeného nedostatku souvisí s nastavením VPP, kdy je například období trvání (maximálně jeden rok) vnímáno pracovníky ÚP ČR a některými zaměstnavateli jako příliš krátké. V tomto kontextu doporučují někteří zaměstnanci ÚP ČR zvýšit dobu trvání podpory alespoň na dva roky. Dalším problémem VPP je opakování stejných uchazečů na VPP, přestože toto opakování v určitých případech podmínky získání VPP umožňují, v praxi dochází k situaci, kdy někteří zaměstnavatelé preferují tytéž zpravidla již zaškolené a bezproblémové zaměstnance, kterých se dožadují. Na tuto nabídku reagují uchazeči o zaměstnání, z nichž někteří upřednostňují opakování VPP, přičemž mohou ztrácet motivaci k získání klasického pracovního poměru. Tuto situaci do jisté

⁴⁶ „Bohužel na VPP nenavazuje žádný další krok. Prostupné zaměstnávání nefunguje, uchazeči se pouze periodicky vracejí na VPP, není možnost dalšího růstu. To je nicméně dáno zaměřením VPP pouze na municipality a jejich organizace, zde přechod do stabilního poměru téměř nelze očekávat.“

„Požadavky zaměstnavatelů na opakované umístění stejných UoZ. V některých případech efektivita odvedené práce a nedostatečná kontrola kvality práce ze strany zaměstnavatelů, výsledkem jsou špatné návyky a následná nepoužitelnost na trhu práce. V případě větší počtu zařazených UoZ k jednomu zaměstnavateli je nemožnost připlatit více tzv. koordinátorovi (mistrovi), když má kontrolovat kvalitu odvedené práce.“

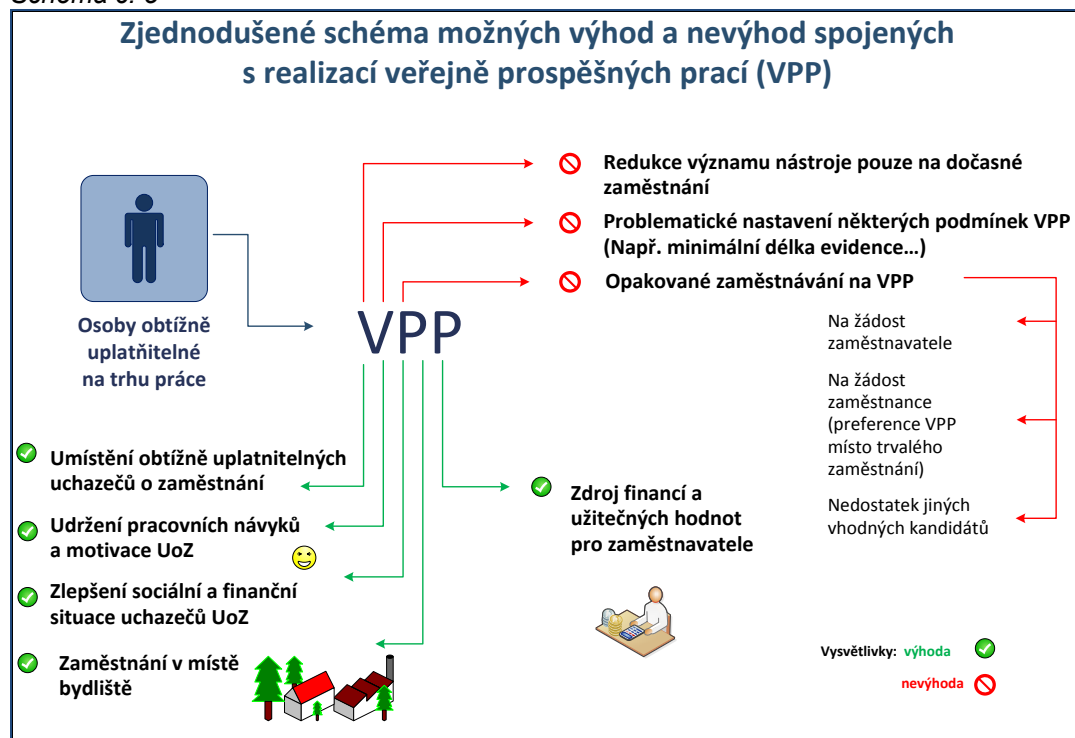
„VPP by mělo být využíváno ze stran zaměstnavatelů pro klienty s těžší umístitelností na trhu práce a to s ohledem na jejich handicap atd. Bohužel se stává, že zaměstnavatelé - hlavně obce, chtějí na VPP jen ty klienty, kteří se jim v minulosti již na VPP tzv. "osvědčili, je na nich spolehnouti apod." Bohužel nemají často zájem na VPP o klienty, pro které by tato forma nástroje APZ byla však velkým přínosem, často i jediným pro získání zaměstnání. Další nevýhodu vidím v tom, že se většinou jedná o úklid a údržbu veřejného prostranství, úklid budov a komunikace s volným pracovním tempem bez větší odpovědnosti za vykonanou práci, které klientům vyhovuje, avšak na druhou stranu je pro klienta obtížnější po skončení VPP si najít pracovní uplatnění na běžném trhu práce, kde je kladen důraz na zodpovědnost, pracovní výkon v čase či vysoké kvalitě a to bez dotační podpory ze strany ÚP.“

míry předurčují regionální rozdíly na trhu práce, kdy jsou VPP mnohdy jedinou, často sezónní pracovní příležitostí v místě bydliště. Výsledky dotazníku potvrzují, že v praxi dochází ze strany uchazečů o zaměstnání k odmítání VPP, a to z různých důvodů jako jsou například finanční důvody (souhrnná výše dávek, které uchazeč pobírá je vyšší než možné příjmy plynoucí z účasti na VPP), zdravotní problémy uchazeče nebo stále přetrvávající vnímání VPP jako „dehonostujícího“ zaměstnání, u kterého se navíc zatím zcela nedaří rozšíření typů pracovních pozic z původních uklízcích a údržbářských prací na pozice kvalifikovanější, ať už v oblasti sociální, kulturní nebo školství.

Otevřená doplňující otázka potvrdila výše uvedené závěry, mimo to bylo v otevřených otázkách uvedeno několik zajímavých shrnujících doporučení⁴⁷.

Níže uvedené schéma znázorňuje hlavní výhody a nevýhody spojené s realizací VPP, které zaměstnanci ÚP ČR identifikovali.

Schéma č. 5



4.1.2 Vyhodnocení SÚPM vyhrazených z pohledu pracovníků ÚP ČR

V následujících kapitolách jsou vyhodnoceny výhody i nevýhody SÚPM vyhrazených z pohledu pracovníků ÚP ČR. Z odpovědí byly vytvořeny skupiny výhod a nevýhod, které se navzájem prolínají a doplňují. Podpora SÚPM, obdobně jako podpora VPP, přináší pozitivní i negativní efekty, jejichž analýza je velmi důležitá z pohledu úspěšného nastavení podpory SÚPM v budoucím období.

⁴⁷ „VPP jsou významným a platným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Řeší ve větších městech zaměstnávání sociálně vyloučených UoZ, zaměstnání osob bez vzdělání. V obci je to často jediná možnost pracovního uplatnění. Bylo by dobré rozšířit tento nástroj hlavně do sociálně oblasti a do neziskového sektoru. Ve školství by se tímto nástrojem dali řešit pomocné práce pro školy, hlídání objektů, bezpečnost žáků. UoZ by v rámci VPP, by mohli řešit i bezpečnost na přechodech, větších akcích ve městech“

„Jak jsem již zmínila, bylo by potřebné s některými uchazeči na VPP dále soustavně sociálně pracovat, aby byli motivováni k nalezení trvalého zaměstnání a nespolehali se automaticky na znovu umístění na VPP, případně aby vůbec dokázali na VPP setrvat. Obzvláště v případech lidí skutečně sociálně vyloučených je pracovní poměr ze strany obcí někdy předčasně ukončován, a oni končí opět na sociálních dávkách.“

4.1.2.1 Výhody SÚPM z pohledu pracovníků ÚP ČR

Otevřenou otázkou č.13 zjišťující výhody SÚPM bylo identifikováno 237 výhod (každý z oslovených zaměstnanců mohl v otázce č. 13 uvést libovolný počet výhod), které bylo možné zařadit do 9 souhrnných kategorií uvedených v tabulce č. 20 níže. V tabulce jsou uvedeny počty odpovědí, které obsahovaly uvedenou specifikaci výhody (resp. její obsahově totožnou stejně nebo odlišně formulovanou obdobu), dále procentuální podíly uvedené výhody vyjadřující jaký podíl odpovědí (ze 155 odpovědí celkem) obsahuje uvedenou výhodu. Pro doplňující informaci je v tabulce uveden počet odpovědí uvádějících výhradně uvedenou specifikaci výhody. Ze 155 dotazovaných osob se k výhodám SÚPM v otevřené otázce vyjádřily všechny osoby, všechny odpovědi bylo možné vyhodnotit.

Tabulka č. 20 Identifikované skupiny výhod SÚPM

SÚPM výhody	Odpovědi, které obsahují uvedenou specifikaci výhody	Podíl osob, které zmínili uvedenou specifikaci výhody (v %)	z toho odpovědi uvádějící výhradně uvedenou specifikaci výhody
Umístění obtížně uplatnitelných uchazečů o zaměstnání (dále UoZ)	83	53,5	26
Zdroj financí a užitečných hodnot pro zaměstnavatele	41	26,5	14
Udržení/získání pracovních návyků, praxe a motivace UoZ	37	23,9	13
Podpora zaměstnanosti (podpora začlenění nebo návratu UoZ na trh práce)	32	20,6	8
Dlouhodobý pracovní poměr (perspektiva dlouhodobého zaměstnání)	28	18,1	10
Individuální přístup k UoZ	5	3,2	2
Možnost zaučení (finanční příspěvek)	4	2,6	1
Zlepšení finanční situace UoZ	4	2,6	0
Více kvalifikované pozice	3	1,9	1
Nespecifikované výhody (bez odpovědi/není vnímána žádná výhoda)	0	0,0	/
Odpovědi, které nelze obsahově vyhodnotit	0	0,0	/
Počet specifikovaných výhod celkem	237	/	75

Nejčastěji identifikovanou výhodou SÚPM je z pohledu oslovených zaměstnanců ÚP ČR **umístění obtížně uplatnitelných uchazečů o zaměstnání**. Ve skupině výhod, která byla pro zjednodušení souhrnně označena tímto názvem spatřuje přínos 83 z oslovených pracovníků ÚP (53,5 %), 26 z těchto odpovědí uvádí u SÚPM výhradně tuto výhodu. Z uvedených 83 odpovědí byla ve 23 případech výslovně zmíněna podpora absolventů nebo mladých osob, osob bez praxe, v 11 případech byla výslovně zmíněna podpora osob starších osob nebo osob starších 55 let případně 50 let, uvedené cílové skupiny byly v odpovědích uváděny nejčastěji.

Do jaké míry přispívá SÚPM k podpoře osob s nedostatečnou praxí či kvalifikací sledovala otázka č. 11 dotazníku. Nejvíce z oslovených pracovníků, tj. 99 osob (63,9 %) uvedlo, že SÚPM **částečně přispívá k podpoře osob s nedostatečnou praxí či kvalifikací**, tj. **vede ke zvyšování nebo prohlubování praxe nebo kvalifikace**. Ostatní zaměstnanci uvedli, že prospěšnost SÚPM pro osoby s nedostatečnou praxí či kvalifikací etc. vnímají jako **jednoznačně prospěšnou**, což zvolilo 54 osob (34,8 %). Pouze zcela zanedbatelný podíl (1,3 %) oslovených pracovníků uvedl, že SÚPM k podpoře osob s nedostatečnou praxí či kvalifikací nepřispívá.

Další skupinou výhod přisuzovanou SÚPM jsou **výhody pro zaměstnavatele**, které uvádí jako přínosné 41 z oslovených osob (26,5 %), pod tímto souhrnným označením byly specifikovány převážně výhody spočívající v možnosti získání finančních prostředků, které fungují jako motivace pro zaměstnavatele k zaměstnávání obtížně uplatnitelných uchazečů o zaměstnání. Podle názoru zaměstnanců ÚP ČR je výhodou, že SÚPM umožňuje pružně reagovat na potřeby zaměstnavatele, ať už z hlediska možného vytvoření SÚPM, tak také z hlediska zajištění vhodného zaměstnance.

Velmi volně na tuto výhodu obsahově navazuje uzavřená otázka č. 16, která se dotazuje, zda vznikají **SÚPM převážně na základě aktivity zaměstnavatelů nebo poboček ÚP ČR**. Více než polovina oslovených pracovníků přesněji 84 zaměstnanců (54,2 %) uvedlo, že se domnívá, že je aktivita zaměstnavatelů i ÚP ČR přibližně stejná, dalších 61 zaměstnanců (39,4%) se však v praxi setkává s aktivnějším přístupem při vzniku SÚPM ze strany zaměstnavatelů.

Tabulka č. 21 otázka č. 16 Vznik SÚPM

Vznikají SÚPM převážně na základě aktivity zaměstnavatelů nebo poboček ÚP ČR?	Počet	%
Aktivnější jsou převážně zaměstnavatelé	61	39,4
Aktivita je přibližně stejná	84	54,2
Aktivnější je převážně naše pobočka ÚP ČR	10	6,5
Celkem odpovědí	155	100,0

Výhodu SÚPM v **podpoře udržení pracovních návyků, získávání nebo prohlubování praxe, začlenění do pracovního procesu** zmínilo v otevřené otázce č. 13 celkem 37 z oslovených pracovníků (23,9 %). Z hlediska významnosti je to třetí nejčastěji uváděná výhoda SÚPM.

Další identifikovanou skupinou výhodou je **podpora zaměstnanosti** (podpora návratu nebo začlenění UoZ na trh práce) fungující proti dlouhodobé nezaměstnanosti. Uvedenou výhodu uvedlo jako přínosnou 32 zaměstnanců (20,6 %), kteří jmenovitě oceňují například možnost získání zaměstnání, návrat na trh práce, zařazení do pracovního procesu. Velmi úzce souvisí tato skupina se skupinami výhod pojmenovanými jako umístění obtížně uplatnitelných uchazečů o zaměstnání a udržení pracovních návyků UoZ, získávání nebo prohlubování praxe (začlenění do pracovního procesu), oproti kterým je však obecněji formulovaná s důrazem na podporu zaměstnanosti nebo trh práce.

Skupinu výhod, která byla souhrnně označena jako **dlouhodobý pracovní poměr** (resp. perspektiva trvalejšího zaměstnání) uvedlo v kontextu výhod SÚPM 28 zaměstnanců (18,1 %). Poměrně nízký podíl označení dlouhodobého pracovního poměru jako možnou výhodu SÚPM reflektují také výsledky otázky č. 18 týkající se na **převažující druhy pracovních poměrů na SÚPM z hlediska délky trvání (doba určitá/neurčitá)**. Z dotázaných osob uvedlo 61 zaměstnanců (39,4 %), že u SÚPM **převažují pracovní poměry na dobu určitou**, 48 osob (31,0 %) uvedlo, že jsou pracovní poměry (doba určitá/neurčitá) zastoupeny na SÚPM přibližně stejně. Převažující pracovní poměry na dobu neurčitou vyznačilo u SÚPM pouze 35 zaměstnanců (22,6 %). V odpovědích „jiné“ (celkem 11 odpovědí 7,1 %) je mimo jiné upřesněno, že v některých regionech ČR je podmínkou uzavření pracovního poměru při SÚPM výhradně uzavření pracovní smlouvy na dobu neurčitou, v jiných regionech jsou pracovní poměry na dobu neurčitou pouze preferovány, nikoliv vyžadovány, mnohdy ve snaze o zajištění dlouhodobého snižování míry nezaměstnanosti (uvedeno v doplňující otázce č. 20). Další variantou, které se v praxi u nastavení SÚPM vyskytují je například požadavek na uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou minimálně na období jednoho roku. Po vyhodnocení odpovědí „jiné“ došlo k navýšení počtu uvedených převažujících pracovních poměrů na dobu neurčitou (zvýšení na 26,5 %) i zvýšení převažujících pracovních poměrů na dobu určitou (zvýšení na 40,0 %).

Jak často získali uchazeči o zaměstnání SÚPM na dobu neurčitou zjišťuje otázka č. 19. Celkem 56 zaměstnanců (36,1 %) odhaduje, že pracovní poměr na dobu neurčitou získá 10 – 29 % uchazečů o zaměstnání, dalších 54 dotázaných osob (34,8 %) odhaduje získání pracovního poměru na dobu neurčitou u 30 – 59 % osob. Přibližně 20 % oslovených osob odhaduje, že pracovní poměr na dobu neurčitou získá při SÚPM více jak 59 % osob. Uvedené výsledky ovlivňuje povinné uzavření SÚPM na dobu neurčitou u některých krajů ČR. V dotazníku je v této souvislosti uveden názor, že pokud by tato podmínka uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou byla odstraněna, převládaly by také v těchto krajích při SÚPM pracovní poměry na dobu určitou a podíl osob, které získaly SÚPM na dobu neurčitou, by se významně snížil.

Tabulka č. 22 otázka č. 19 Odhad frekvence zaměstnání SÚPM na dobu neurčitou

Jak často získali uchazeči o zaměstnání SÚPM na dobu neurčitou?	Počet	%
Méně často, pracovní poměr na dobu neurčitou získá 10 až 29 osob ze 100 (10-29 %)	56	36,1
Často, pracovní poměr na dobu neurčitou získá 30 až 59 osob ze 100 (30-59 %)	54	34,8
Velmi často, pracovní poměr na dobu neurčitou získá více jak 59 osob ze 100 (> 59 %)	31	20,0
Zřídka, pracovní poměr na dobu neurčitou získá 5 až 9 osob ze 100 (5-9 %)	12	7,7
Výjimečně, pracovní poměr na dobu neurčitou získají maximálně 4 osoby ze 100 (0-4 %)	2	1,3
Celkem odpovědí	155	100,0

V doplňující otázce (č. 20) je k otázkám 18/19 upřesňováno, že přestože ÚP ČR nesleduje, zda se uchazeči po SÚPM vrací zpět do evidence, u části uchazečů je možné doložit, že se do evidence nevracejí a naopak. Někteří zaměstnavatelé podle zkušeností zaměstnanců ÚP zneužívají institut uzavření pracovních smluv na dobu neurčitou, kdy je po ukončení příspěvků pracovní poměr na dobu neurčitou se zaměstnancem rozvázán. Oproti tomu jsou však v doplňující otázce komentovány i opačné případy, kdy uzavírání smluv na dobu určitou nebo neurčitou závisí na dostatku práce u zaměstnavatele, pokud se uchazeč osvědčí a zaměstnavatel má zajištěny zakázky pracovní poměr trvá. Pro shrnutí **je možné konstatovat**, že přestože jsou u SÚPM v závislosti na nastavení podmínek SÚPM vyhrazených v konkrétním regionu uzavírány pracovní poměry jak na dobu neurčitou, tak na dobu určitou, v souhrnu **u SÚPM převažují** podle odhadu pracovníků ÚP ČR **pracovní poměry na dobu určitou**, které jsou zaměstnavateli uzavírány častěji než pracovní poměry na dobu neurčitou. Dále pak i v případě uzavírání smluv na dobu neurčitou není toto zárukou získání trvalého zaměstnání, trvalé uplatnění závisí nejvíce na možnostech konkrétního zaměstnavatele, a dále také na snaze a schopnostech konkrétního zaměstnance na SÚPM.

Z dalších výhod, které se v dotazníku (otázka č. 13) objevují, je nutné pro úplnost zmínit například pozitivně vnímaný **individuální přístup zaměstnavatelů k uchazečům o zaměstnání** (uvedlo 5 zaměstnanců, tj. 3,2 %), možnost **zaučení** podporovaného příspěvkem na SÚPM (uvedli 4 zaměstnanci, tj. 2,6 %) nebo **vyšší „kvalifikovanost“ pracovních pozic** na SÚPM (uvedli 3 zaměstnanci, tj. 1,9 %).

Jako výhodné je na SÚPM rovněž vnímáno zlepšení finanční situace uchazečů o zaměstnání (v otevřené otázce č. 13 uvedeno 4 osobami (2,6, %)). Uvedená výhoda volně navazuje na zjišťování, **zda je příspěvek na realizaci SÚPM považován za adekvátní**, obsažené v otázce č. 15 dotazníku. Kladně odpovědělo 120 z oslovených pracovníků (77, 4 %), ze zbývajících pracovníků se 24 domnívá, že by měl být příspěvek vyšší, naopak 11 osob uvedlo, že by měl být podle jejich názoru příspěvek na SÚPM nižší. **Citace zajímavých odpovědí z dotazníku (výhody SÚPM)⁴⁸.**

⁴⁸ „Tento nástroj pomáhá uchazečům uplatnit se na trhu práce a současně dlouhodobě snižuje míru nezaměstnanosti, pokud preferujeme pracovní poměr na dobu neurčitou. Smyslem SÚPM by měl být vznik nových pracovních míst nebo obsazení uvolněných pracovních míst vhodnými uchazeči z evidence ÚP a příspěvek na tato místa by měl zaměstnavatele podmiňovat k dlouhodobé udržitelnosti těchto míst na trhu práce.“

„Hlavní výhodou pro uchazeče je možnost získat zaměstnání i přesto, že jsou obtížně umístitelní pro nedostatek kvalifikace, jsou bez praxe, mají vyšší věk nebo zdravotní omezení. Další velkou výhodou je pracovní smlouva na dobu neurčitou. Pro zaměstnavatele je výhodou, že mu ÚP pokryje část mzdových nákladů po dobu 6 měsíců.“

„Zaměstnavatel si do pracovního poměru často vezme nového pracovníka díky příspěvku. Bez podpory by o nově vytvořené místo neměl zájem - tato podpora ho dokáže v mnoha případech přesvědčit.“

„Získání praxe u mladých. Pracovník nepodává po nástupu zcela plný pracovní výkon, mzda SUPM částečně kompenzuje tento handicap.“

4.1.2.2 Nevýhody SÚPM z pohledu pracovníků ÚP ČR

V otevřené otázce č. 14 bylo identifikováno 154 nevýhod, které bylo možné zařadit do 10 souhrnných kategorií uvedených v tabulce č. 23 níže. Souhrnné kategorie byly i u SÚPM (obdobně jako u VPP) pro zjednodušení interpretace agregovány do 5 kategorií nevýhod⁴⁹: procesní problémy na straně ÚP, problémy na straně zaměstnavatelů, problémy na straně cílové skupiny (podpořených uchazečů o zaměstnání), problémy v nastavení SÚPM a ostatní problémy.

Tabulka č. 23 Identifikované skupiny nevýhod SÚPM

SÚPM nevýhody		Odpovědi, které obsahují uvedenou specifikaci nevýhody	Podíl osob, které zmínili uvedenou specifikaci nevýhody (v %)	z toho odpovědi pouze s jednou uvedenou specifikací nevýhody
Na straně zaměstnavatelů (67,1 %)	Účelové vytváření pracovních míst (pro získání příspěvku)	53	34,2	38
	Krátkodobá zaměstnání	27	17,4	20
	Snaha vybírat si bezproblémové uchazeče	13	8,4	8
	Nízká mzda (pouze na úrovni příspěvku)	9	5,8	3
	Neserióznost a problémy v administraci	2	1,3	2
Nastavení SÚPM (22,6 %)	Podmínky SÚPM (výběrová kritéria pro uchazeče o zaměstnání, prokázání bezdlužnosti, výše příspěvku a další)	28	18,1	24
	Pracovní místo by vzniklo i bez příspěvku	7	4,5	3
Procesní problémy na straně ÚP (5,8 %)	Administrativní náročnost	9	5,8	8
Na straně UoZ (2,6 %)	Problémové chování/návyky	4	2,6	2
Ostatní (1,3 %)	Nedostatek vhodných uchazečů/zaměstnavatelů/SÚPM	2	1,3	2
Nespecifikované nevýhody (bez odpovědí/není vnímána žádná nevýhoda)		17	11,0	/
Odpovědi, které nelze obsahově vyhodnotit (1,9, %)		3	1,9	/
Počet specifikovaných nevýhod celkem		154	/	110

Nejvíce nevýhod bylo oslovenými pracovníky ÚP identifikováno na straně zaměstnavatelů (uvedlo 104 zaměstnanců, tj. 67,1 %). V této kategorii uvedlo 53 zaměstnanců, tj. 34,2 %, že se setkali se situacemi, kdy **někteří zaměstnavatelé vytvářeli SÚPM účelově, pro získání příspěvku** na pokrytí mzdových nákladů.

Dále celkem 27 zaměstnanců, tj. 17,4 % uvedlo, že někteří zaměstnavatelé umožňují **pouze krátkodobá zaměstnání**, což také potvrzuje vyhodnocení otázek č. 18 a 19 obsažené v předcházející kapitole, ze kterého je zřejmé, že u SÚPM převládají pracovní poměry na dobu určitou a že odhadovaný podíl získání zaměstnání SÚPM na dobu neurčitou činí přibližně 10 – 59 %. Oproti VPP SÚPM směřují intenzivněji k dlouhodobějšímu uplatnění na trhu práce, nicméně odhadovaný podíl získaných pracovních poměrů na dobu neurčitou ovlivňují interní postupy v některých regionech ČR, kde je při SÚPM pracovní poměr na dobu neurčitou podmínkou získání příspěvku.

⁴⁹ Ze 155 osob nespecifikovalo nevýhody, případně uvedlo, že u SÚPM nevnímá žádné nevýhody 17 osob (11,0 %), 3 odpovědi (1,9 %) nebylo možné z obsahového hlediska vyhodnotit.

Zaměstnanci ÚP ČR je také negativně vnímána **snaha některých zaměstnavatelů vybírat si pro SÚPM bezproblémové uchazeče**. Zaměstnavatel může požádat o vyhrazení SÚPM již pro konkrétního (vybraného) uchazeče o zaměstnání, přičemž nemusí volit vždy nejpotřebnější a nejvhodnější uchazeče o zaměstnání. Uvedený nedostatek zmínili 13 zaměstnanců, tj. 8,4 %. Z dalších problematicky viděných nedostatků na straně zaměstnavatelů bylo zmíněno například nízké ohodnocení zaměstnanců (pouze na úrovni příspěvku), které poskytují někteří zaměstnavatelé. Zaměstnanec na SÚPM by byl oproti běžnému zaměstnanci v důsledku uvedeného chování znevýhodněn. V doplňující otázce č. 20 je v tomto kontextu zaměstnanci ÚP doporučeno například zavedení povinného uvádění výše hrubé mzdy v dohodách mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, případně zavést povinné zasílání mzdy na účet zaměstnance.

S možným účelovým zřizováním SÚPM nepřímo souvisí uzavřená otázka č. 16, ve které je zjišťováno, zda **vznikají SÚPM převážně na základě aktivity zaměstnavatelů nebo poboček ÚP ČR**. Nejvíce zaměstnanců, tj. 84 (54,2 %) uvedlo, že je tato aktivita přibližně stejná, 61 zaměstnanců (39,4 %) identifikovalo více aktivit na straně zaměstnavatelů, zbývajících 10 zaměstnanců (6,5 %) uvádí, že v jejich regionu SÚPM vznikají převážně v důsledku aktivit dané pobočky ÚP ČR. V doplňující otázce č. 20 je uvedeno, že zaměstnavatelé konzultují možnost čerpání příspěvku také před podáním žádosti, kdy následně nemusí na základě rozhodnutí zaměstnavatele dojít k podání žádosti, což je nutné při interpretaci výsledků také zohlednit.

Další zajímavou oblastí zájmu je **odhadovaná neúspěšnost zaměstnavatelů při žádosti o SÚPM** vyhrazené, kterou zjišťuje uzavřená otázka č. 17. Dotázaní zaměstnanci odhadují, že zaměstnavatelé bývají odmítnuti při žádosti o SÚPM vyhrazené pouze zřídka a výjimečně, tzn. do 9 % neúspěšných žádostí, jak uvedlo 147 zaměstnanců, tj. 94,8 %. Zbývajících 8 zaměstnanců (5,2 %) uvádí, že bývají zaměstnavatelé odmítnuti méně často, tzn. neúspěšné žádosti od 10 % do 29 %, nikdo z dotázaných zaměstnanců neodhaduje vyšší podíly neúspěšných žádostí o SÚPM vyhrazené.

Tabulka č. 24 otázka č. 17 Odhad frekvence odmítnutí zaměstnavatelů při žádosti o SÚPM

Jak často bývají na základě Vašich zkušeností zaměstnavatele odmítnuti při žádosti o SÚPM (vyhrazená) a nelze jim poskytnout příspěvek na vyhrazení SÚPM?	Počet	%
Výjimečně, zamítnuti bývají méně jak 4 žadatelé ze 100 (0-4 %)	69	44,5
Zřídka, zamítnuto bývá 5 až 9 žadatelů ze 100 (5-9 %)	78	50,3
Méně často, zamítnuto bývá 10 až 29 žadatelů ze 100 (10-29 %)	8	5,2
Celkem odpovědí	155	100,0

Druhou nejvýznamnější skupinu nevýhod SÚPM tvoří skupina nedostatků v **nastavení SÚPM**, které v otázce č. 14 uvedlo 35 zaměstnanců, tj. 22,6 %. Konkrétně **podmínky SÚPM** jako jsou například výběrová kritéria pro uchazeče o zaměstnání, prokázání bezdlužnosti, výše příspěvku a další, vnímá jako problémové 28 zaměstnanců, tj. 18,1 %. Pro 24 z uvedených zaměstnanců jsou navíc podmínky SÚPM uvedeny jako výhradní nedostatky SÚPM, bez uvedení dalších problémů. V uzavřené otázce č. 15, která zjišťuje **názor zaměstnanců ÚP na výši poskytovaného příspěvku** na realizaci SÚPM uvedlo 120 zaměstnanců (77,4 %), že považuje výši příspěvku za adekvátní. Pouze 24 zaměstnanců (15,5 %) uvedlo, že by výše příspěvku u SÚPM měla být vyšší, 11 zaměstnanců (7,1%) naopak uvedlo, že by výše příspěvku měla být nižší.

Dalším uváděným nedostatkem spojeným s nastavením SÚPM je názor, že by **pracovní místo vzniklo i bez příspěvku**. Uvedený nedostatek uvedlo 7 zaměstnanců, tj. 4,5 %. Tento důvod je obdobou účelového zřizování SÚPM ze strany zaměstnavatelů, avšak je dáván do spojitosti s nastavením SÚPM a není přisuzován zaměstnavatelům.

S nastavením SÚPM souvisí také možná návaznost na VPP. V uzavřené otázce č. 12, která se táže **na návaznost SÚPM na VPP** uvedla naprostá většina zaměstnanců, tj. 152 osob (98,1 %), že SÚPM pouze výjimečně navazují na předchozí účast na VPP. Uvedený závěr potvrzuje zjištění u VPP, kdy je realizace prostupného zaměstnávání v případě návaznosti VPP a SÚPM podle názoru zaměstnanců ÚP ČR také méně častá.

Tabulka č. 25 otázka č. 12 Prostupnost VPP a SÚPM

Navazuje SÚPM na VPP?	Počet	%
SÚPM pouze výjimečně navazuje na předchozí účast na VPP	152	98,1
SÚPM zpravidla navazuje na předchozí účast na VPP	2	1,3
SÚPM často navazuje na předchozí účast na VPP	1	0,6
Celkem odpovědí	155	100,0

Z dalších zaměstnanci ÚP ČR identifikovaných nedostatků je pro úplnost nutné zmínit **administrativní náročnost při zajišťování SÚPM**, která byla identifikována 9 zaměstnanci, tj. 5,8 % a mimo to byla rovněž zmiňována v doplňující otázce č. 20. Dále **problémové chování a návyky na straně uchazečů o zaměstnání**, které zmínili pouze 4 zaměstnanci, tj. 2,6 %. Negativní důsledky podpory, které zaměstnanci ÚP ČR uvádí, jsou často doplňovány doporučeními jak je eliminovat. Doporučení se týkají převážně nastavení podmínek podpory. Citace zajímavých odpovědí a doporučení z dotazníku (nevýhody/problémy SÚPM)⁵⁰.

4.1.2.3 Shrnutí výhod a nevýhod SÚPM z pohledu zaměstnanců ÚP ČR

Prostým počtem identifikovaných výhod (237) převažují výhody SÚPM nad nevýhodami (154). Výhody SÚPM jsou oslovenými pracovníky ÚP vnímány především v oblasti prospěšnosti pro cílovou skupinu hůře uplatnitelných uchazečů o zaměstnání, často absolventů nebo mladých osob, osob bez praxe, osob starších 55 let, osob s postižením, rodičů po mateřské dovolené. U těchto osob je oceňována především podpora udržení pracovních návyků, možnost získávání nebo prohlubování praxe, začlenění do pracovního procesu. Zaměstnání na SÚPM zvyšuje šance uchazeče o zaměstnání na získání dlouhodobého pracovního uplatnění, a to především v závislostech na možnostech konkrétních zaměstnavatelů. Zaměstnanci ÚP ČR jsou si rovněž vědomi obecné prospěšnosti podpory zaměstnanosti, kterou podpora SÚPM přináší. Obdobně jako u VPP mohou mít některé pozitivní vlivy podpory SÚPM rovněž negativní důsledky. U SÚPM je to například účelové vytváření pracovních míst pro získání příspěvku ze strany některých zaměstnavatelů, kteří mohou navíc často poskytovat cílové skupině pouze krátkodobá zaměstnání, v některých případech také nízkou mzdu pouze na úrovni příspěvku. Zaměstnanci ÚP ČR je rovněž negativně vnímána snaha některých zaměstnavatelů vybírat si pro SÚPM bezproblémové uchazeče, čímž nedochází k žádoucímu naplnění původních záměrů SÚPM, jak byl tento nástroj APZ koncipován. Předmětem kritiky jsou v této souvislosti také podmínky SÚPM jako jsou například výběrová kritéria pro uchazeče o zaměstnání pro SÚPM, možnost ovlivnit ze strany ÚP ČR výběr konkrétních pracovníků

⁵⁰ „Smyslem SÚPM by měl být vznik nových pracovních míst nebo obsazení uvolněných pracovních míst vhodnými uchazeči z evidence ÚP a příspěvek na tato místa by měl zaměstnavatele podmiňovat k dlouhodobé udržitelnosti těchto míst na trhu práce.“

„SÚPM deformují trh práce a fakticky nevytvářejí žádná nová místa. Zaměstnavatelé je využívají jen v případě, kdy prostě nového pracovníka potřebují a toto místo by vzniklo i bez finančního výdaje ze strany úřadu práce. Smysl by mělo jen za předpokladu, že by nebylo možné, aby si zaměstnanec vybral sám zaměstnavatel (jako je tomu v naprosté většině případů), ale tento by musel být vybrán úřadem práce a nebo by bylo zaměřeno pouze na skutečně obtížně umísťitelné uchazeče. Dále by bylo vhodné řešit to, že v rámci SÚPM jsou podporovány i takové obory, v rámci kterých je výrazný převis poptávky po zaměstnancích nad nabídkou pracovní síly. Takovéto uchazeče je možné podporovat zbytečně, zaměstnavatelé jsou velmi často rádi, že najdou vůbec nějakého.“

„Příspěvek na SÚPM vyhrazený by měl být poskytován na dobu určitou, ale výše příspěvku by měla stanovena regresivní metodou. Druhou část příspěvku nevyplacenou regresivní metodou by uplatňoval zaměstnavatel daňovou úlevou. Omezování maximální výše příspěvku řídicími akty z GR a KrP je v rozporu se zákonem 435/2004 Sb. Stávající model poskytování SÚPM nedostatečně reaguje na možnosti podpory tzv. „malých investičních pobídek“, kdy firma investuje cca 5-10 mil. Kč a poskytovaný příspěvek na 12 měsíců omezený řídicím aktem GR nebo KrP nedosahuje výše příspěvku, který je poskytován v rámci klasických investičních pobídek. Většina firem není schopna investovat miliony dle zákona o investičních pobídkách.“

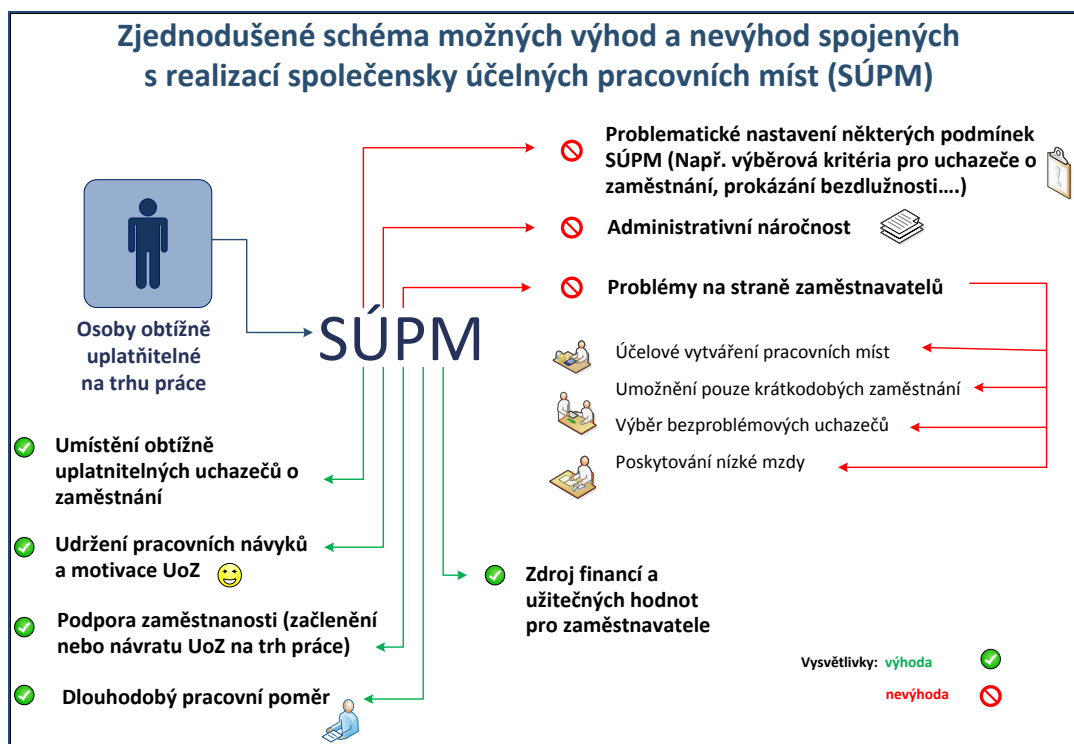
„Obecně novelou ZoZ od 1.1.2014 zkrácená platnost bezdlužnosti pro APZ na 1 měsíc je opatření, které zvýší administrativní náročnost na ÚP a institucích, které tyto dokumenty vystavují. Směřování k tomu, aby si ÚP zajišťoval bezdlužnosti sám (psaní žádostí na jednotlivé instituce, zasílání a přijímání datovou schránkou), bude zvyšovat administrativní náročnost zpracování žádostí a návazně zpravidla posun projednání a tím i nástupu uchazeče do zaměstnání o 1 měsíc. Pro toto opatření chybí personální zajištění, takže snižuje prostor pro jednání s klienty a kontrolu podkladů; návazně může vzrůst chybovost.“

„Neuzavírat další dohody se zaměstnavateli, u kterých je vysoká fluktuace a často po ukončení podpory ze strany ÚP s bývalými UoZ ukončují pracovní poměry.“

zaměstnavatelem nebo prokázání bezdlužnosti. Uvedené problémy souvisí s administrativní náročností SÚPM na straně ÚP ČR v podmínkách personálního podstavu let 2012/2013.

V neposlední řadě je nutné uvést, že si zaměstnanci ÚP ČR uvědomují, jakým způsobem SÚPM ovlivňuje trh práce v pozitivním i negativním smyslu. Na jedné straně žádoucí podpora zaměstnanosti osob ohrožených na trhu práce nezaměstnaností přináší rovněž negativní deformace regionálního trhu práce, kdy mohou být v některých případech dotována pracovní místa, která by vznikla i bez podpory. Proto se v odpovědích zaměstnanců ÚP ČR objevují doporučení, která se snaží o zlepšení systému podpory SÚPM jako je například doporučení neuzavírat další dohody se zaměstnavateli, u kterých je vysoká fluktuace a často po ukončení podpory ze strany ÚP s bývalými UoZ ukončují pracovní poměry nebo povinně stanovit uzavírání dohody na pracovní dobu neurčitou a jiné. Níže uvedené schéma znázorňuje hlavní výhody a nevýhody spojené s realizací SÚPM, které zaměstnanci ÚP ČR identifikovali.

Schéma č. 6



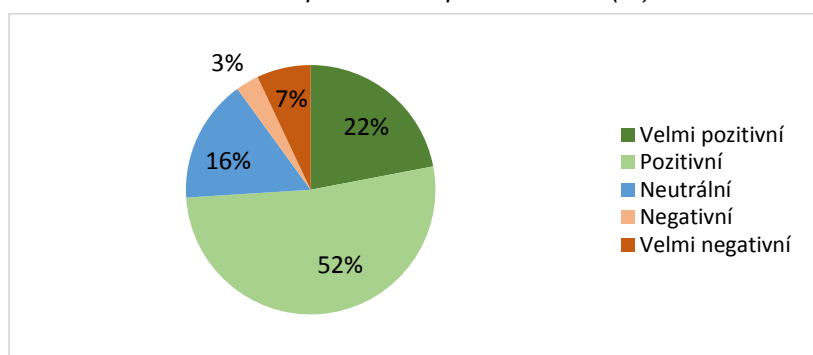
4.2 Výsledky terénního šetření vliv podpory VPP a SÚPM na cílovou skupinu podpořených osob, zaměstnavatele a další aktéry

4.2.1 Veřejně prospěšné práce

4.2.1.1 Přínosy VPP pro takto zaměstnané osoby

Z provedeného terénního šetření vyplývá, že dotázaní **uchazeči o zaměstnání, kteří nastoupili na VPP a tuto práci vykonávali** (dále jen respondenti či dotázaní), **mají s veřejně prospěšnými pracemi převážně dobré zkušenosti. Celkem 74 % respondentů hodnotí absolvované VPP kladně**, mají s prací pozitivní až velmi pozitivní zkušenosti. **Pouze 10 % respondentů má s prací negativní zkušenosti.** Zbýlá část respondentů (tj. 16 %) má k absolvované práci v podstatě neutrální postoj, nebo má s prací pozitivní i negativní zkušenosti, aniž by některé z nich převažovaly. Neutrální zkušenosti měli výrazně více muži než ženy (69 % z těch, kteří měli neutrální postoj, byli muži). Z terénního šetření dále vyplynulo, že uchazeči o zaměstnání, kteří nastoupili na VPP a tuto práci vykonávali, na veřejně prospěšných pracích **ocenili zejména možnost vykonávání práce v místě bydliště (celkem 65 % respondentů) a dále zlepšení své finanční situace (celkem 63 % respondentů) a stabilizaci své finanční situace (celkem 53 % respondentů).**

Graf č.20 Zkušenosti respondentů s prací na VPP (%)



Zdroj: Terénní šetření⁵¹

Uchazeči o zaměstnání, kteří nastoupili na VPP a tuto práci vykonávali, však mají k práci na VPP i některé výhrady a vnímají její nedostatky či limity. Z terénního šetření vyplynulo, že **negativně vnímají především krátkou dobu zaměstnání (celkem 50 % respondentů) a nedostatečnou výši příjmů (celkem 43 % respondentů).**

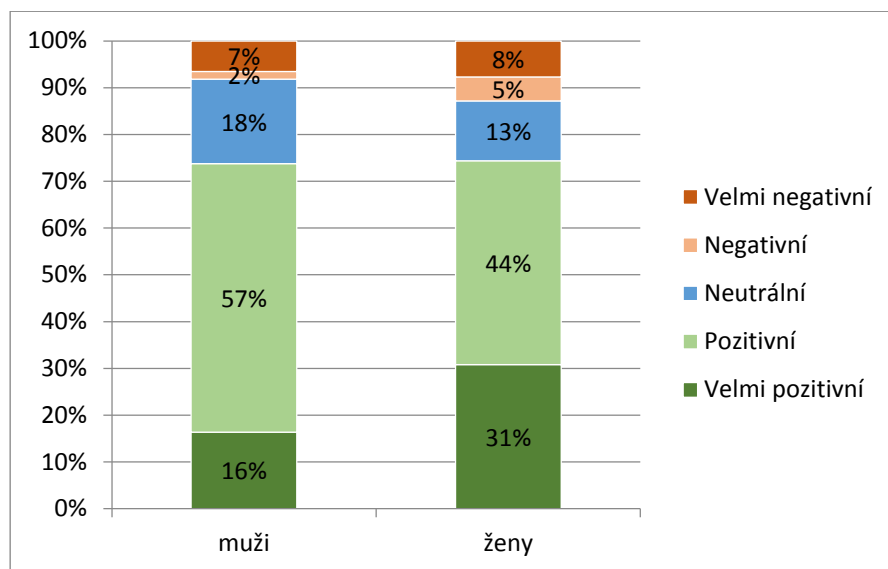
Mezi další, častěji uváděné, negativní zkušenosti patří **nevyhovující pracovní podmínky**, na což poukázalo celkem 26 % respondentů, **a dále pak pocit dehonestace** (či pocit stigmatizace), který zaznamenalo celkem 12 % respondentů. Část respondentů zmiňovala i konflikty s nadřízenými (celkem 17% respondentů), nicméně se lze domnívat, že tyto zkušenosti nejsou specifické pro práci na VPP a jsou obdobné i u standardních pracovních poměrů. Naopak pro práci na VPP je specifické reflektování zkušeností s ÚP, kdy část respondentů negativně hodnotí celkovou činnost ÚP (resp. ji hodnotí jako nedostatečnou) či hodnotí jako nevhodné chování pracovníků ÚP k nezaměstnaným (celkem 10 % respondentů).

Pokud se zaměříme na rozdíly ve zkušenostech s prací na VPP u žen a mužů, tak se ukazuje, že **ženy vnímaly VPP celkově pozitivněji než muži, resp. mezi ženami bylo více výrazně pozitivních hodnocení.** Pokud ale spojíme obě pozitivní kategorie (velmi pozitivní zkušenosti a pozitivní

⁵¹ Poznámka k metodice: Souhrnné kvalitativní hodnocení zkušeností do kategorií bylo provedeno ex post evaluátorem na základě výstupů celého rozhovoru, ale s důrazem na otevřenou otázku z rozhovoru, která zjišťovala zkušenosti respondenta s prací na VPP.

zkušenosti), tak je hodnocení obou skupin, tj. mužů a žen, shodné. Co se týče negativních zkušeností, taky ty měly s VPP častěji ženy než muži (celkem 13 % dotázaných žen a 9 % mužů). Muži, jak bylo uvedeno již výše, měli více neutrální zkušenosti (viz též graf níže).

Graf č.21 Zkušenosti mužů a žen s prací na VPP (%)



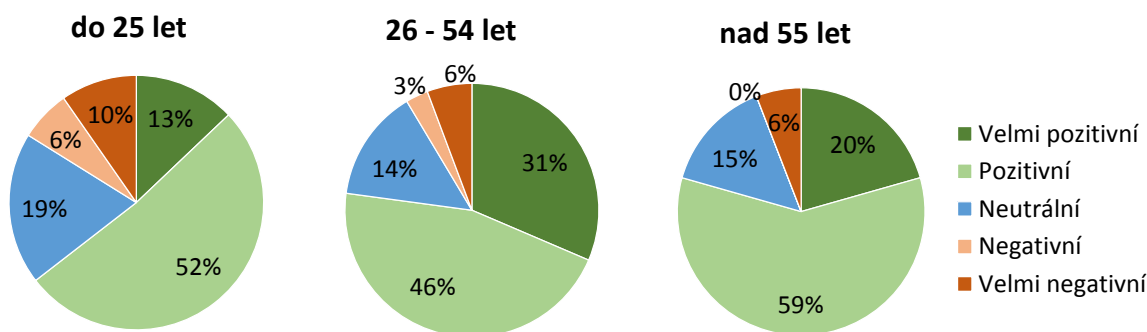
Zdroj: Terénní šetření⁵²

Pokud se zaměříme na rozdíly ve zkušenostech s prací na VPP mezi jednotlivými věkovými skupinami, tak z šetření vyplynulo, že **nejlepší zkušenosti a nejlepší hodnocení práce na VPP bylo zjištěno u nejstarší věkové skupiny**, tj. u skupiny osob nad 55 let (pozitivní zkušenosti mělo 79 % dotázaných z této věkové skupiny). **Osoby ze starší věkové skupiny ocenily, že získaly zaměstnání a příjem po delším období nezaměstnanosti.** Respondenti starších věkových ročníků také zmiňovali, že pociťovali diskriminaci ze strany zaměstnavatelů z důvodu vyššího či vysokého věku. Práci na VPP tak vnímali často **jako jedinou možnost získání práce**. V některých případech je u této skupiny práce na VPP vnímána jako možnost překlenutí období, které jim chybí do nástupu do důchodu.

U mladší věkové skupiny, tj. u osob do 25 let věku, bylo celkové hodnocení zkušeností s prací na VPP nejméně příznivé, i když pozitivní hodnocení nad negativními zkušenostmi převažuje i u této skupiny (pozitivní zkušenosti mělo 65 % dotázaných z této věkové skupiny). Zároveň bylo v této věkové skupině zjištěno nejméně výrazně pozitivních (i nejvíce negativních) hodnocení. Lze se domnívat, že důvodem nižšího pozitivního hodnocení je právě věk a menší pracovní zkušenost těchto osob, protože mladé osoby pravděpodobně často očekávají od pracovního trhu více, než jim může práce na VPP poskytnout. Z terénního šetření vyplynulo, že pro nejmladší věkovou skupinu byla práce na VPP často **první pracovní zkušeností**, jejich první skutečná práce, ne brigáda, popř. nelegální práce. Mladí lidé chápali VPP jako možnost či prostředek k získání praxe. Zpětně pak připisují absolvované práci získání sebedůvěry, případně si věří, že v budoucnosti už zvládnou pravidelně docházet do zaměstnání (více k přínosům práce na VPP viz též kap. 4.2.1.2).

⁵² Poznámka k metodice: Souhrnné kvalitativní hodnocení zkušeností do kategorií bylo provedeno ex post evaluátorem na základě výstupů celého rozhovoru, ale s důrazem na otevřenou otázku z rozhovoru, která zjišťovala zkušenosti respondenta s prací na VPP.

Graf č.22 Zkušenosti s prací na VPP dle věku (%)

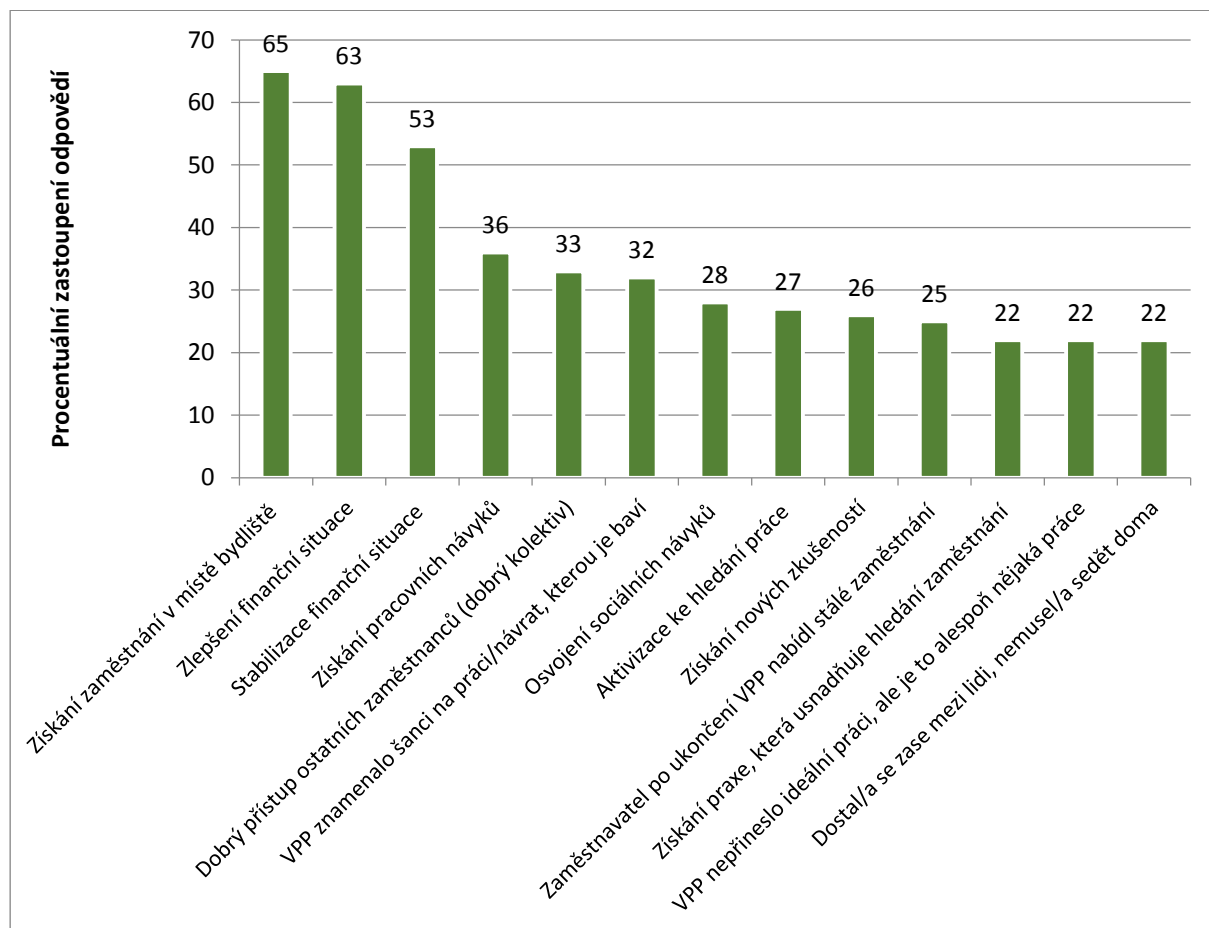


Zdroj: Terénní šetření (Poznámka viz předcházející připomínka pod čarou)

4.2.1.2 Výhody VPP

Z rozhovorů s osobami, které pracovaly na VPP, jednoznačně vyplynulo, že mezi nejvyšší přínosy, které tato cílová skupina pociťuje a oceňuje, patří **možnost vykonávání práce v místě bydliště** (celkem tento přínos uvedlo **65 %** dotázaných) a dle očekávání i **zlepšení finanční situace** (celkem **63 %** dotázaných). Výrazně kladně, i když s určitým odstupem, je hodnocena i **stabilizace finanční situace**, tj. získání pravidelného příjmu (celkem tento přínos uvedlo 53 % dotázaných). Tyto tři přínosy zcela dominují. Souhrnně lze vyvodit, že přínosy, které si cílová skupina osob, které pracovaly na VPP, uvědomuje nejvíce, jsou tedy ty „**nejhmatatelnější a nejpřímější**“ (viz též následující graf). Další, již méně hmatatelné přínosy, jako je získání pracovních návyků, nových zkušeností či praxe apod. si tyto osoby uvědomují výrazně méně. Nebo se jedná sice o hmatatelné přínosy, jako je získání návazného stálého zaměstnání, ale tyto přínosy nastaly u těchto osob s výrazně nižší četností, což odpovídá i charakteru tohoto nástroje, tzn. VPP.

Graf č. 23: Hodnocení přínosů VPP osobami zaměstnanými na těchto pozicích



Zdroj: Terénní šetření

Další skupina přínosů byla dotázanými osobami, které pracovaly na VPP, identifikována již s nižší četností, resp. s odstupem od prvních třech nejvýraznějších přínosů. Přesto se jedná o přínosy, které nastaly relativně často. **Osoby, které pracovaly na VPP, oceňovaly také získání pracovních návyků**⁵³ (celkem 36 % dotázaných) a **dobry kolektiv v zaměstnání** (celkem 33 % dotázaných)⁵⁴. Tyto osoby dále poměrně často (celkem 32 % dotázaných) vnímaly práci na VPP jako „šanci na návrat na trh práce“, přičemž zároveň „dělali práci, která je baví“, přestože se mohlo jednat i o základní práce, např. pozice uklízeče⁵⁵. V této souvislosti dotázaní specificky zmiňovali, resp. vyzdvihovali samotný fakt získání a následného vykonávání práce. Ukázalo se, že **vnímání užitečnosti vlastní vykonané práce, je pro dotazované osoby důležité**. Tito lidé oceňují, že se mohli cítit potřební a užiteční pro své okolí⁵⁶.

Mezi přínosy, které dotazovaní zmiňovali, se často objevovaly i **přínosy týkající se získání sociálních návyků**. Tyto přínosy zaznamenalo celkem 28 % dotázaných (například si zvykli komunikovat s dalšími spolupracovníky a se svým okolím⁵⁷). Dotázaní rovněž v obdobné míře (celkem 27 % dotázaných) uváděli, že pro ně **práce na VPP byla impulzem pro další hledání práce**,

⁵³ Hlavní přínos byl v tom, že jsem získal práci a naučil se znovu povinnosti vstát a přijít tam. Mít zodpovědnost.“ (citace z rozhovoru, muž 32 let). „Najela jsem na režim. Takhle jste musela ráno vstávat, mít nějakou zodpovědnost.“ (citace z rozhovoru, žena 56 let).

⁵⁴ Respondenti oceňovali celý kolektiv, či konkrétně některé spolupracovníky či nadřízené nebo uváděli, že si v zaměstnání našli nové přátele.

⁵⁵ „My jsme hrabali, zemetali, to mě hrozně bavilo, tož bych ráda zase šla. Člověk se provětrá, je na čerstvém vzduchu. . . Já bych klidně dělala i sniž! Aspoň bych neseďela doma.“ (citace z rozhovoru, žena 57 let)

⁵⁶ Např. v rozhovoru 36 letá paní uvedla: „že se jí líbilo, že dostala samostatnou práci (skládání, třídění prádla apod.), protože viděla výsledek a také se cítila potřebná“. Nebo 22 letý muž provádějící úklid veřejných prostranství uvedl: „Vnímám to jako poctivou práci, která je jistá. Mám z toho dobrej pocit, že dělám něco užitečného.“

⁵⁷ „Byl jsem mezi lidma, to mi pomohlo. Úplně jsem se těšil do práce. Vstával jsem radostí.“ (citace z rozhovoru, muž 59 let)

tzn. došlo k jejich aktivizaci v tomto směru (práce na VPP tak byla prvním krokem pro další hledání pracovní příležitosti).

Další skupina přínosů, které se vyskytovaly u dotázaných poměrně často, se týká **získání nových zkušeností** (celkem tento přínos zaznamenalo 26 % dotázaných), a dále **získání praxe, která usnadňuje hledání nového zaměstnání** (celkem 22 % dotázaných). **Celkem 25 % dotázaných osob nabídlo zaměstnavatel po ukončení VPP stálé zaměstnání**, což je poměrně vysoký podíl.

Posledním častěji identifikovaným přínosem práce na VPP je specifická skutečnost, že se lidé dostali zpět do společnosti - mezi ostatní lidi⁵⁸. Tento přínos identifikovalo 22 % dotázaných a v podstatě úzce souvisí i se získáním sociálních návyků.

U osob, které pracovaly na VPP, se téměř neprojevovaly přínosy v oblasti získání informací nebo vhodných kontaktů, které mohou vést k následnému získání zaměstnání. Tyto přínosy nastaly u méně než 10 % dotázaných osob. Tento výsledek odpovídá i očekávání evaluátora, a to vzhledem k charakteru práce na VPP, samotného nástroje i charakteru cílové skupiny.

Specifickým přínosem, který ale nastal pouze u 5 % dotázaných osob, přičemž se ale vždy jednalo o nejmladší věkovou skupinu, bylo osamostatnění se od rodičů v návaznosti na získání práce a příjmu či získání možnosti přispívat na domácnost, což do té doby dotazovaní nedělali.

U nejčastějších přínosů (a výhod) práce na VPP (tj. těch s četností nad 20 %) byla provedena statistická analýza dat k identifikaci možných faktorů (tj. identifikačních charakteristik respondentů), které měly vliv na rozložení výsledků⁵⁹. **V případě nejvýznamnějších přínosů, tj. získání práce v místě bydliště a stabilizace finanční situace, nebyly identifikovány žádné faktory, které by byly statisticky významné** (tzn. identifikace přínosů respondenty nebyla ovlivněna žádnou ze sledovaných charakteristik respondentů). **Dalším významným přínosem je zlepšení finanční situace, u které byl jako statisticky významný faktor na základě regresní analýzy vyhodnocen rodinný stav respondentů**, což potvrdil o následný chí-kvadrát test. Osoby, které nežijí v partnerském svazku (ať již seždaném či neseždaném) ve větší míře identifikovaly právě tento přínos, pro osoby žijící samostatně, tj. bez partnera, je tedy příjem získaný z VPP významnější, než pro osoby žijící v partnerském svazku.

U přínosů **získání nových zkušeností a získání praxe**, která usnadňuje hledání nového zaměstnání, byla jako statisticky významný faktor (pomocí výše uvedených statistických metod) identifikována věková skupina. Oba tyto přínosy nejméně volila nejstarší věková skupina, nové zkušenosti uváděly nejvíce osoby z nejmladší věkové kategorie, získání praxe osoby ve střední věkové skupině. V případě přínosu v podobě nabídky stálého zaměstnání po ukončení VPP byl zjištěn signifikantní vliv skutečnosti, zda daná osoba má či nemá děti (v 80 % případů se jedná o bezdětné osoby, které tento přínos uváděly).

4.2.1.3 Nevýhody VPP

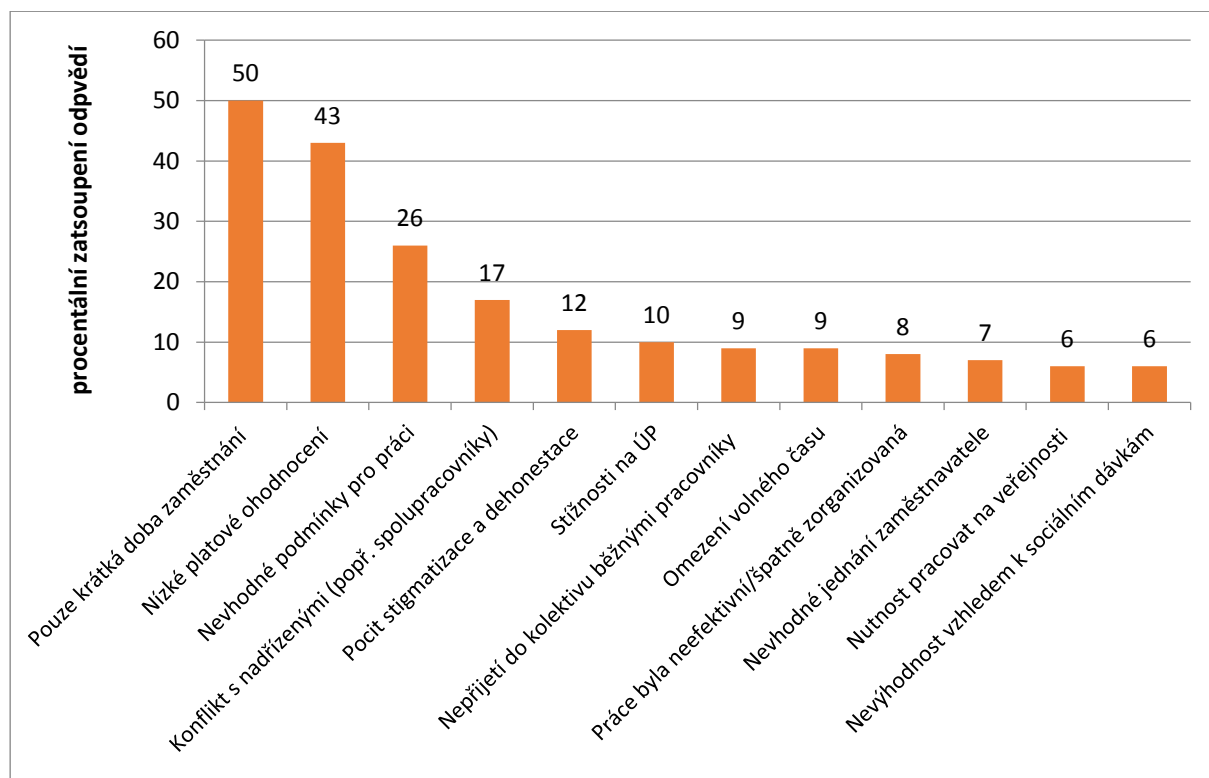
Jak již bylo uvedeno v předchozí kapitole, osoby, které pracovaly na VPP, hodnotily nabytou zkušenost převážně pozitivně, což se projevilo i v hodnocení problémů, které popisovaly, a se kterými se potýkaly. V provedeného šetření zároveň vyplynulo, že **problémy, se kterými se tyto osoby potýkaly, pro ně nebyly ve většině případů tak významné, aby převážily kladné hodnocení**, resp. celkově pozitivní vnímání VPP. V rozhovorech často nejprve zaznělo, že problémy dotázaní neměli žádné a až následně po diskuzi s tazatelem některé problémy uvedli, přičemž je ale nevnímali jako klíčové. Celkově z výsledných odpovědí jednoznačně vyplynuly **2 hlavní problémy, které dotázaní měli, resp. 2 nevýhody práce na VPP. Jsou jimi krátká doba zaměstnání, kterou uvedlo 50 % dotázaných osob a nízké platové ohodnocení, které uvedlo 43 % dotázaných osob.** V případě hodnocení finančních podmínek nicméně odpovědi byly často doprovázeny výroky typu „tak peníze by vždycky mohly být lepší“ nebo „nebylo to moc, ale odpovídalo to mé práci“. **Nízkému platovému hodnocení tak nelze připisovat tak významný vliv, jak by se na první pohled mohlo**

⁵⁸ Např. 58 letý muž v rozhovoru uvedl, že celý život pracoval, takže je rád, že nemusí sám sedět doma a čekat na podporu. Nebo 36 letá paní po 6 letech na mateřské dovolené uvedla, že: „Člověk se odpoutá od domácnosti, má jinou komunikaci. Do té doby jsem byla doma s dětmi“. Dalším příkladem může být 48 letý muž (pracovní pozice dělník pro čištění města), který uvedl, že měl dobrý pocit z toho, že se podílí na třídění odpadu a dělá užitečnou práci.

⁵⁹

zdát, protože zároveň 64 % dotázaných osob bylo s platem spokojeno a dalších 19 % bylo spokojeno částečně. A zároveň 59 % dotázaných osob by za stejných finančních podmínek znovu na danou pozici rozhodně nastoupilo (a dalších 21 % spíše nastoupilo).

Graf č. 24: Hodnocení problémů VPP osobami zaměstnanými na těchto pozicích



Zdroj: Terénní šetření

Dalšími nevýhodami, které byly uváděny dotázanými osobami s vyšší frekvencí, byly **nevhodné podmínky pro práci** (např. práce venku, v chladu, nadměrné kontrolování výkonu ze strany nadřízených apod.⁶⁰), které uvedlo 26 % dotázaných osob a dále **konflikty s nadřízenými či spolupracovníky**⁶¹, které uvedlo 17 % dotázaných osob. Poslední častěji uváděnou nevýhodu práce na VPP byl **pocit stigmatizace či dehonestace**⁶², který dotázané osoby uvedly ve 12 % případů.

⁶⁰ Žena, 34 let, úklid města: „Vadilo ji, že „dostali na měsíc jedny rukavice, které když opravdu pracujete, tak se proděraví a vy máte všechnu špinu na rukách a za nehtama“.

Muž, 58 let, uklízeč uvedl: „Nevhodné podmínky pro práci tam byly, hlavně ke konci to bylo vážnější. Jednou nás načapali, jak jsme si odskočili do šatny a přišli jsme o prémie. Tam to bylo nastavené tak, že v pracovní době se nesmí na šatnu, byly sankce za porušení. Chtělo se nám na záchod, tak jsme si odskočili, ale nesměli nás načapat. Jednou se tak stalo a bylo to. Na veřejnosti jsme nemohli (na záchod), bo bychom dostali pokutu, od policie atd.“

Žena, 34 let, úklid města: „Problém s WC – ani kvůli tomu nepila, sami si museli hledat toalety, už si hlídala, kde je jaká restaurace otevřená, a kde jsou čišníci, kteří ji pustí, na nic se neptají a nedívají se na ni „blbě“. Sociální zázemí: „Kde si chcete umýt ruce? Někteří jsme si nosili s sebou vodu v PET lahvičkách a já i malou dezinfekci, protože pracujete v hlině a se špínou, nechtěla jsem se nakazit.“

⁶¹ Muž, 61 let, uklízeč: „Největší problém byl nadřízený, bylo by moc dobře, aby ten člověk to místo opustil nebo se naučil chovat k lidem. Často na nás i řval. Nadřízený šel na vybavení, nechtěl koupit ani novou lopatu nebo hrábě když se rozbily, lopaty měli staré, těžké.“

„Muž, 25 let, uklízeč: Vadil mu dva lidé z vedení, vadil mu především nadřazený přístup jedné z pracovníků firmy, která také „bonzovala“. Kvůli tomu byl rád, když mu dali výpověď. Přístup vedoucích ilustroval tím, že výpověď dostal kvůli tomu, že odešel o půl hodiny dřív z práce. Důvodem bylo, že dokončili blokové čištění ve městě a bylo před koncem pracovní doby a vedoucí je odvolal zase „na firmu“. Tam by došel a mohl by jít zase domů na druhý konec města. Nešel zpět schválně (aby dal záminku pro výpověď), ale tato situace podle něj odráží, „jak to tam chodí“.

⁶² Žena, 23 let, recepční: Nechápe, proč se to jmenuje VPP – je to dle ní ponižující. Řekla by, že: „na VPP by měli chodit lidi z probační služby a ne normální lidi.“ Lidi se prý „vůbec dívají na VPP blbě“ (i na Úřadu práce).

Ostatní zjišťované a identifikované problémy a nevýhody práce na VPP byly zjištěny pouze v malé četnosti, tj. nastaly u méně než 10 % dotázaných osob. **Nejzávažnějším problémem se tak jednoznačně ukazuje uváděné limitované časové ohraničení pracovních pozic,** protože při neexistenci návazné podpory absolventi VPP **po jejich absolvování často návaznou práci nezískají a opět jsou v evidenci nezaměstnaných** a získané návyky postupně ztrácejí.

V rámci podrobnější statistické analýzy nejčastějších problémů a nevýhod práce na VPP byl zjištěn signifikantní vliv některé z identifikačních charakteristik pouze v případě problému nízkého platového ohodnocení. Jako statisticky významný faktor zde byl na základě logistické regrese a následného potvrzení chí-kvadrát testem vyhodnocen stupeň ukončeného vzdělání, kdy se ukázalo, že tuto nevýhodu z 61 % uvedli lidé s ukončeným středním odborným vzděláním (přičemž toto vzdělání lze hodnotit v rámci dotazované cílové skupiny osob pracujících na VPP jako vyšší). V případě ostatních uváděných nevýhod (včetně zjištěné nejzávažnější nevýhody, tj. **krátké doby zaměstnání na VPP**) **nebyl zjištěn statisticky významný vliv žádného, ze sledovaných faktorů** (charakteristik respondentů)

Závěrem je vhodné uvést ještě skupinu problémů, které se sice vyskytly ojediněle, ale neměly by být opomenuty. V 8 % případů respondenti uvedli, že vykonávali práci, která byla špatně zorganizovaná či byla celkově neefektivní, nebo si ji museli sami vymýšlet, aby něco dělali⁶³. Lze se domnívat, že v těchto případech je možné, že dotace nebyla využita zcela efektivně. Ve dvou případech si dotázané osoby stěžovaly, že nedostaly vyplacenou celou dotaci, kterou na ně zaměstnavatel pobíral.

4.2.1.4 Finanční atraktivita VPP

Finanční limity pro příspěvek na VPP

Maximální výše finančních příspěvků pro nástroje APZ je specifikována ve směrnici GŘ ÚP, které jsou každoročně měněny. Výše celostátních limitů pro VPP je uvedena v následující tabulce.

Tabulka č.26 Výše příspěvků na VPP

Rok	VPP	VPP - VSPRI-PP
2012	Max 8 000 Kč *, resp. 10 000 Kč	Max 15 000 (pro veřejnou službu)
2013	Max 15 000 Kč	shodné
	Max 24 000 Kč (nad 55 let)	shodné
2014	Max 15 000 Kč	shodné
	Max 24 000 Kč (nad 55 let)	shodné

*Pro osoby, které jsou v evidenci déle než 1 rok a kterým je věnována zvýšená péče (kvůli zdravotnímu stavu, věku do 24 let, nad 55 let, absolventům bez praxe, osoby pečující o dítě), a dále OZP a či osoby, které úspěšně absolvovaly výkon veřejné služby.

Zdroj: Směrnice generálního ředitele č. 4/2012, Směrnice generálního ředitele č. 4/2013, Směrnice generální ředitelky č. 3/2014

Krajské limity

Výše uvedené celostátní limity jsou dále rozdílně stanoveny na úrovni krajů, s tím, že maximální limity nemohou přesáhnout limity celostátní. Je důležité uvést, že členění limitů na úrovni krajů je rozdílné i z hlediska jejich vnitřní struktury, protože některé kraje limity stanovují rozdílně pro některé dílčí cílové skupiny (např. pro předáky VPP), přičemž toto vnitřní členění skupin se mezi kraji liší. Níže je uvedena zjednodušená tabulka maximálních limitů na úrovni krajů pro příspěvky na VPP v rámci projektu VSPRI-PP. Přehled finančních limitů v detailním členění dle dílčích skupin a zároveň pro VPP financované z národních zdrojů je uveden v tabulce v příloze č. 5 této zprávy. Klíčovým zjištěním je

Žena, 49 let, úklid města: „Styděla jsem se za tu práci. A nikdy bych nevezla ten vozík s lopatama a tak, vždycky jsem to nechala na chlapech.“

⁶³ Muž, 48 let, uvedl, že: „Práce byla od města neefektivně organizovaná. Práce na celý den se dala zvládnout za 3 hodiny, často bylo příliš volného času, čili možnost „poflakovat se.“ Žena, 23 let, uvedla, že tam nebylo dost práce (přišlo jí to „jako tunel na peníze“). Musela si práci vymýšlet, měla dělat administrativu a na recepci, ale každý den tam i 2 hodiny uklízela, aby něco dělala.

však skutečnost, že krajské limity se nerovnájí každému jednotlivému příspěvku pro osoby zaměstnané na VPP. Výše jednotlivých příspěvků je určována individuálně. Proto jsou uvedené limity ilustrativní a představují tak kontextové informace. Zároveň bylo zjištěno, že limity se často neliší dle zdroje, tj. národní zdroje či ESF.

Tabulka č. 27 Výše příspěvků na VPP - VSPR!-PP na úrovni krajů

Kraj	2012	2013	2014
Hl. m. Praha	15 000	15 000	15 000
Plzeňský kraj	8 000	10 720	11 390
Středočeský kraj	9 000	15 000	15 000
Jihočeský kraj	8 000	15 000	11 000
Karlovarský kraj	10 000	13 132	11 390
Liberecký kraj	8 000	12 000	12 000
Ústecký kraj	12 000	15 000	13 000
Královehradecký kraj	15 000	15 000	15 000
Pardubický kraj	15 000	15 000	24 000
Vysočina	15 000	11 390	11 390
Olomoucký kraj	6 000	15 000	10 000
Moravskoslezský kraj	15 000	15 000	13 000
Jihomoravský kraj	10 000	15 000	15 000
Zlínský kraj	9 000	15 000	15 000

Zdroj: Šetření na ÚP (KrP ÚP)

Hodnocení cílových skupin

Z terénního šetření vyplynulo celkové **pozitivní hodnocení finanční atraktivity práce na VPP. Celkem pro 25 % dotázaných byl příjem atraktivní a zcela jim vyhovoval a pro dalších 39 % by sice mohl být vyšší, ale i tak byli spokojeni.** Pouze pro 17 % dotázaných byl příjem zcela neatraktivní (viz tabulka níže). Z šetření vyplynulo, že rozdíly hodnocení finanční atraktivity příjmu se v závislosti na pohlaví významně neliší (rozdíly hodnocení atraktivity příjmu mezi muži a ženami ukazuje též následující tabulka)⁶⁴.

Tabulka č. 28 Zhodnocení atraktivity výše příjmu cílovými skupinami (rozdíly dle pohlaví)

	Ano, takovéto platové ohodnocení mi vyhovuje	Částečně, příjem by mohl být vyšší, ale i takto jsem spokojen/a	Částečně, příjem by měl být vyšší, aby mě to více motivovalo, nejsem úplně spokojen/a	Ne, výše příjmu byla pro mě zcela neatraktivní a nevyhovující
Muži	20%	41%	20%	20%
Ženy	33%	36%	18%	13%
Celkem	25%	39%	19%	17%

Zdroj: Terénní šetření

Poznámka: Otázka: byla pro Vás výše příjmu za VPP atraktivní?

Hodnocení finanční atraktivity mezi respondenty z jednotlivých věkových skupin ukazuje tabulka níže, přičemž rozdíly nejsou ani v tomto případě statisticky významné.

⁶⁴ U této otázky byla rovněž provedena statistická analýza dat, přičemž žádné statisticky významné faktory /charakteristiky respondentů ovlivňující rozložení výsledků u této otázky nebyly identifikovány.

Tabulka č. 29 Zhodnocení atraktivity výše příjmu cílovými skupinami (rozdíly dle věkových skupin)

Věk	Ano, takovéto platové ohodnocení mi vyhovuje	Částečně, příjem by mohl být vyšší, ale i takto jsem spokojen/a	Částečně, příjem by měl být vyšší, aby mě to více motivovalo, nejsem úplně spokojen/a	Ne, výše příjmu byla pro mě zcela neatraktivní a nevyhovující
Do 24	27%	27%	30%	17%
25-54	24%	44%	18%	15%
55 +	25%	44%	11%	19%
Celkem	25%	39%	19%	17%

Zdroj: Terénní šetření

Poznámka: Otázka: byla pro Vás výše příjmu za VPP atraktivní?

V rámci rozhovorů s cílovými skupinami byla diskutována i jejich případná ochota k opětovnému nastoupení na obdobné místo za shodných finančních podmínek. Z šetření vyplynulo, že 59 % dotázaných by na stejnou práci za stejných finančních podmínek rozhodně nastoupilo znovu a další 21 % dotázaných by spíše nastoupilo. **Celkem 80 % dotázaných by tedy rozhodně na obdobnou práci opět nastoupilo či spíše nastoupilo**, z čehož plyne, že **výše příjmu tedy rozhodně není překážkou pro přijetí práce na VPP, přestože nízké platové ohodnocení je zároveň dotazovanými vnímáno jako nevýhoda této práce**. Dotazovaní rovněž oceňovali poskytování dalších benefitů, jako jsou stravenky. Někteří dotazovaní, kteří by na obdobné místo spíše nenastoupili, uvedli, že mají informace, že platy zaměstnaných na VPP se již zvýšily oproti období, kdy je vykonávali oni, a za těchto nových podmínek by na práci nastoupili, ale za původních podmínek již nikoli.

Tabulka č. 30 Ochota k opětovnému nastoupení na stejnou pozici za stejných finančních podmínek (dle pohlaví)

Pohlaví	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne
Muži	57%	26%	7%	10%
Ženy	62%	13%	8%	18%
Celkem	59%	21%	7%	13%

Zdroj: Terénní šetření

Poznámka: Otázka: Absolvoval/a byste znovu stejnou práci za shodných finančních podmínek?

Ze statistické analýzy výsledků otázky zjišťující ochotu dotázaných opět nastoupit na obdobnou práci vyplynulo, že ochota roste s věkem (věk se ukázal jako statisticky významný faktor). **Celkem 92 % dotázaných osob z nejstarší věkové skupiny by na obdobnou práci rozhodně nastoupilo či spíše nastoupilo**. U nejmladší věkové skupiny již není hodnocení tak jednoznačné, přičemž **20 % dotázaných osob z věkové skupiny do 25 let by obdobnou práci za stejných podmínek již rozhodně nepřijalo** (viz též následující tabulka).

Tabulka č. 31 Ochota k opětovnému nastoupení na stejnou pozici za stejných finančních podmínek (dle věkových skupin)

Věk	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne
Do 24	43%	17%	20%	20%
25-54	65%	21%	3%	12%
55 +	67%	25%	0%	8%
Celkem	59%	21%	7%	13%

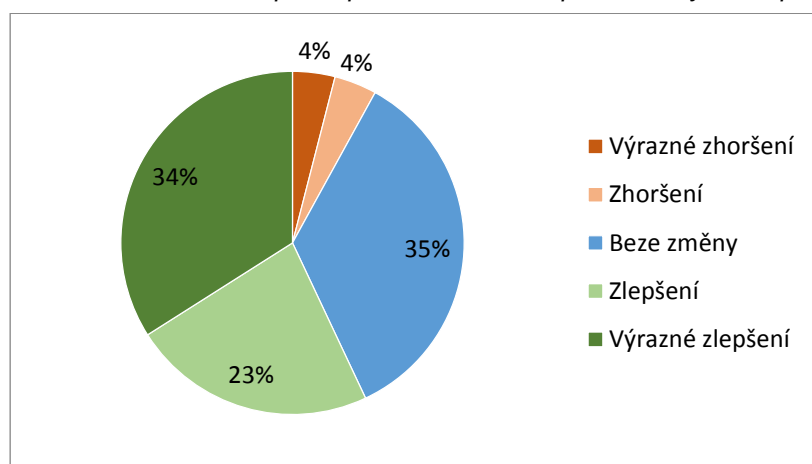
Zdroj: Terénní šetření

Poznámka: Otázka: Absolvoval/a byste znovu stejnou práci za shodných finančních podmínek?

4.2.1.5 Zlepšení postavení osob na trhu práce v souvislosti s absolvováním VPP

Z celkového hodnocení změny v postavení na trhu práce u osob, které pracovaly na VPP, se potvrdilo, že **dotazovaní vnímají pozitivní změnu svého postavení na trhu práce** (celkem 57 % dotázaných). Pouze 8 % dotázaných označilo svou situaci na trhu práce jako horší oproti období před zahájením práce na VPP. Zároveň u více než třetiny dotázaných nedošlo, dle jejich názoru, ke změně v jejich postavení na trhu práce⁶⁵ (viz též graf níže).

Graf č. 25 Vnímání zlepšení postavení na trhu práce cílovými skupinami (absolventi VPP)



Zdroj: Terénní šetření⁶⁶

Celkem 14 % dotázaných uvedlo maximální možnou pozitivní změnu při hodnocení svého postavení na trhu práce⁶⁷. Někteří dotázaní, kteří nyní vnímají svou situaci na trhu práce jako lepší, zároveň vyjádřili obavy do budoucna, přičemž se zejména obávali, zda jim získané znalosti či sebedůvěra vydrží i v případě, že trvalou práci nenaleznou.

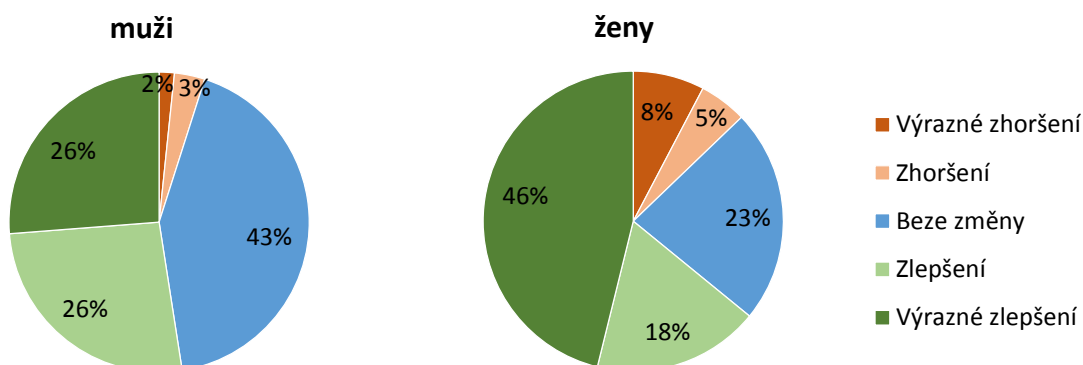
Rozdíly v hodnocení změny ve vlastním postavení na trhu práce se projevily i mezi ženami a muži, přičemž **ženy hodnotí změnu svého postavení na trhu práce výrazně pozitivněji oproti mužům** (viz též následující graf). Výrazné zlepšení svého postavení na trhu práce zaznamenalo 46 % dotázaných žen a jen 26 % dotázaných mužů.

⁶⁵ Nicméně v rámci této skupiny někteří dotazovaní uvedli, že pozitivní změnu očekávají v budoucnosti, díky nabytým zkušenostem a znalostem. A dále zde někteří vypovídali, že ke změně sice nedošlo, ale nevadí jim to.

⁶⁶ Poznámka: Otázka: Jak hodnotíte celkovou změnu vašeho postavení na trhu práce, od doby, co jste ukončil/a VPP? (škála - 10 až +10, -10 výrazné zhoršení, 0 beze změny, +10 výrazné zlepšení. Pro účely hodnocení byly vytvořeny skupiny: Výrazné zlepšení (6 až 10), zlepšení (1 až 5), beze změny (0), zhoršení (-1 až -5), výrazné zhoršení (-6 až -10)

⁶⁷ Výběr hodnoty +10 na nabízené škále (-10 až +10)

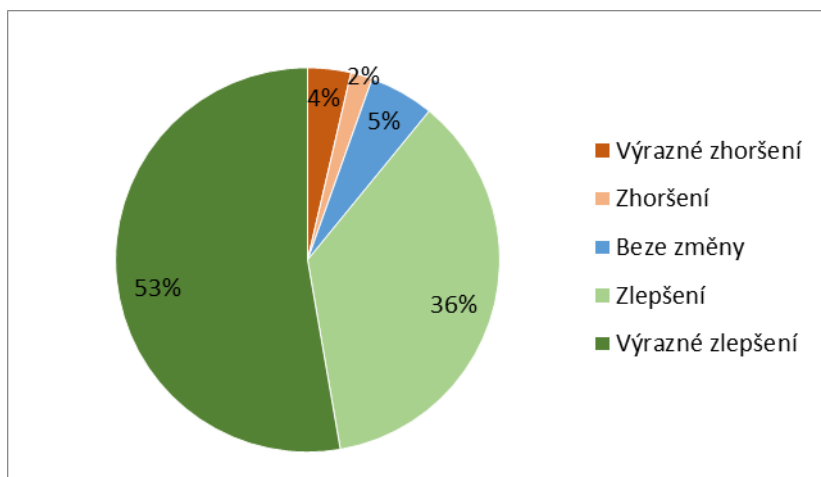
Graf č. 26 Vnímání zlepšení postavení na trhu práce cílovými skupinami (absolventi VPP), rozdíl podle pohlaví



Zdroj: Terénní šetření⁶⁸

Pokud se zaměříme na osoby, které připisují změnu ve svém postavení na trhu práce absolvované práci na VPP, tak hodnocení je ještě výrazně pozitivnější. Tato skupina dotazovaných jednoznačně vnímá, že se jejich situace na trhu práce zlepšila, a to výrazně u 53 % dotázaných a zlepšila u 36 % dotázaných (viz následující graf). Zároveň se ukázalo, že u této skupiny dotázaných jsou to ženy, které výrazně více přisuzují vliv VPP na změnu jejich postavení na trhu práce. Celkem 70 % z této skupiny žen se domnívá, že změna v jejich postavení na trhu práce nastala pouze v důsledku absolvování VPP, zatímco stejného názoru je pouze 36 % mužů.

Graf č. 27 Vnímání zlepšení postavení na trhu práce cílovými skupinami, které změnu v postavení přisuzují práci na VPP



Zdroj: Terénní šetření⁶⁹

⁶⁸ Poznámka: Otázka: Jak hodnotíte celkovou změnu vašeho postavení na trhu práce, od doby, co jste ukončil/a VPP? (škála -10 až +10, -10 výrazné zhoršení, 0 beze změny, +10 výrazné zlepšení. Pro účely hodnocení byly vytvořeny skupiny: Výrazné zlepšení (6 až 10), zlepšení (1 až 5), beze změny (0), zhoršení (-1 až -5), výrazné zhoršení (-6 až -10)

⁶⁹ Poznámka: Do hodnocení byly zahrnuty pouze odpovědi osob, které změnu připisují alespoň absolvovanému místu na VPP (59 % odpovědí)

4.2.1.6 Možnosti změn v nastavení VPP

Hodnocení cílových skupin

Dotazovaní ve svých návrzích na možnosti změn v nastavení VPP reflektovali své zkušenosti, problémy a nevýhody, které při práci na VPP zaznamenali. Zcela jednoznačně by osoby, které pracovaly na VPP, uvítaly **prodloužení doby zaměstnání na VPP** (zejména pak osoby, které získaly práci na kratší dobu, např. 6 měsíců). Tento návrh na úpravu podmínek zazněl u **47 %** dotázaných osob. Dále by dotázaní uvítali **navýšení příjmu** (popř. další benefity jako stravenky), což uvedlo **28 %** dotázaných. Poslední častěji uváděným doporučením k úpravám podmínek podpory byla **potřeba další pomoci ze strany ÚP, zejména pak poskytnutí návazného místa**. Celkem byl tento návrh zmíněn **16 %** dotazovaných osob. **Směrem k aktivitám a podpoře ze strany ÚP byla formulována i další doporučení**, jako potřeba **zvýšení kontrol využívání dotací ze strany ÚP** (uvedlo celkem 5 % dotázaných), **posílit individuální přístup ÚP** ve smyslu lepšího výběru uchazečů pro práci na VPP či navýšení příspěvku pracovitéjším (uvedlo celkem 5 % dotázaných), **zlepšit informovanost ze strany ÚP k uchazečům o zaměstnání a lidem na VPP** (uvedla celkem 3 % dotázaných) a **zlepšit informovanost ÚP směrem k firmám o možnostech využívání VPP** (uvedla celkem 3 % dotázaných). Ojediněle uváděli dotazovaní i potřebu podpory ze strany ÚP v průběhu realizace VPP (např. zajištění pomoci psychologa, poradenství).

Pohled zaměstnavatelů

V návrzích zaměstnavatelů se odráží snaha prostřednictvím navrhovaných opatření či změn eliminovat překážky či problémy, se kterými je pro ně využívání VPP spojeno. Jedním z návrhů zaměstnavatelů pro změny v nastavení VPP je zajištění **zaučení uchazečů o VPP** (budoucích zaměstnanců na VPP) **před nástupem** do zaměstnání formou školení. Někteří z oslovených zaměstnavatelů by také uvítali, aby **byla výše příspěvku adekvátní k minimální mzdě a nákladům zaměstnavatele** na sociální a zdravotní pojištění zaměstnance, přičemž ideální představa se pohybuje ve výši okolo 12 tisíc korun. Dalším zmíněným doporučením je vyčlenit v rámci dotací na VPP **příspěvek na jednoho zaměstnance na VPP, který by měl na starosti dohled nad skupinou pracovníků**. Zaměstnavatelé by také uvítali, kdyby uchazeči vybraní na VPP byli ještě ze strany ÚP **rozlišení na základě odbornosti** a dovedností tak, aby bylo možné je zaměstnat i na náročnější práce s vyšším platovým ohodnocením.

Pohled ostatních aktérů

Ostatní oslovení aktéři⁷⁰ se vyjádřili především k doporučením, která by přispěla k eliminaci překážek a problémů, které zaměstnávání na VPP přináší především obcím (jako je potřeba zajištění dohledu nad pracovníky, zajištění rekvalifikačních kurzů, zajištění pomůcek, které už pracovníci po absolvování cyklu nemohou využít z důvodu nemožnosti opakovaného zaměstnání na VPP). Podobně jako zaměstnavatelé by také jeden z aktérů doporučil zavedení **opakování VPP pro vybraného pracovníka**, který by pak měl díky svým zkušenostem nové pracovníky na starost. Obce by tak nemusely zajišťovat tuto kontrolu z řad stálých zaměstnanců. Dalším návrhem ze strany aktérů je **zavedení formy prostupného zaměstnání**, které by stálo mezi zaměstnáním na VPP a vstupem na otevřený trh práce, a které by bylo vhodné pro obtížně zaměstnatelné uchazeče. Tyto osoby by tak i po absolvování VPP měly kam směřovat (z hlediska pracovního uplatnění) a nezůstaly by v evidenci ÚP (resp. by se do ní nevrátily).

4.2.2 Společensky účelná pracovní místa

4.2.2.1 Přínosy SÚPM pro takto zaměstnané osoby

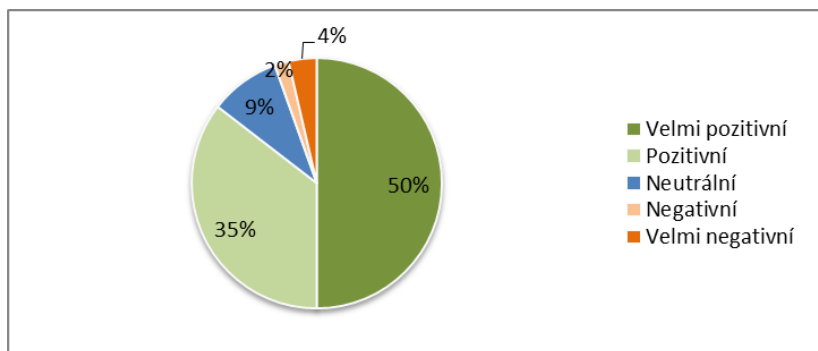
Zkušenosti osob, které absolvovaly práci na SÚPM, zjišťované v rámci terénního šetření, jsou velmi pozitivní. **Celkové pozitivní hodnocení zkušeností s prací na SÚPM bylo zjištěno u 85 %**

⁷⁰ V tomto případě obce. Ostatní oslovení další aktéři návrhy na změny nastavení nástroje neformulovali.

dotázaných. Přičemž přesně **polovina dotázaných osob má s prací na SÚPM výrazně pozitivní zkušenosti.** Z tohoto hlediska jsou zkušenosti osob s prací na SÚPM poměrně výrazně pozitivnější oproti zkušenostem osob, které vykonávaly práci na VPP. Negativní hodnocení je v případě SÚPM velmi výjimečné (zjištěno bylo pouze u 6 % dotázaných). A jen 9 % dotázaných má k absolvované práci v podstatě neutrální postoj, nebo mělo s prací pozitivní i negativní zkušenosti, aniž by některé z nich převažovaly.

Celkově si tedy dotázané osoby možnosti práce na SÚPM velmi cení. **Dotázaní oceňovali zejména finanční přínosy** práce, a to jak zlepšení finanční situace (celkem 59 % dotázaných), tak její stabilizaci (celkem 49 % dotázaných). **Téměř polovině dotázaných se podařilo, aniž by to očekávali, získat stálé pracovní místo (na stejné pozici) u zaměstnavatele, u kterého vykonávali práci na SÚPM** (celkem 46 % dotázaných) a další pětina získala návazné (stejně) místo dle svého původního plánu (celkem 21 % dotázaných). Spolu se 3 % pracovníků, kterým zaměstnavatel nabídl po ukončení práce na SÚPM stálé místo na jiné pracovní pozici, tedy **celkem 70 % oslovených osob, které pracovaly na SÚPM, získalo návaznou nabídku stálé práce.** Oproti situaci u osob zaměstnaných na VPP se jedná téměř o trojnásobný počet. **V tomto ohledu jsou tedy zkušenosti a přínosy práce v rámci obou sledovaných nástrojů zcela rozdílné. Zaměstnavatelé tak často využívají dotaci na SÚPM jako nástroj k vyzkoušení potenciálních nových zaměstnanců, což bylo potvrzeno i v rámci rozhovorů se zaměstnavateli.**

Graf č. 28 Zkušenosti respondentů s prací na SÚPM (%)



Zdroj: Terénní šetření⁷¹

Dotazovaní neuváděli mnoho problémů, nevýhod či špatných zkušeností s prací na SÚPM. Mezi zmiňovanými problémy se **nejčastěji objevovalo nízké platové ohodnocení** (celkem tento problém uvedlo 21 % dotázaných) a dále stížnosti na jednání ze strany ÚP, přičemž se jednalo o stížnosti na dlouhou administraci žádosti o příspěvek na straně ÚP či stížnosti na špatné chování ze strany ÚP k dotazovaným před zahájením jejich práce na SÚPM (dohromady celkem 21 % dotázaných)⁷².

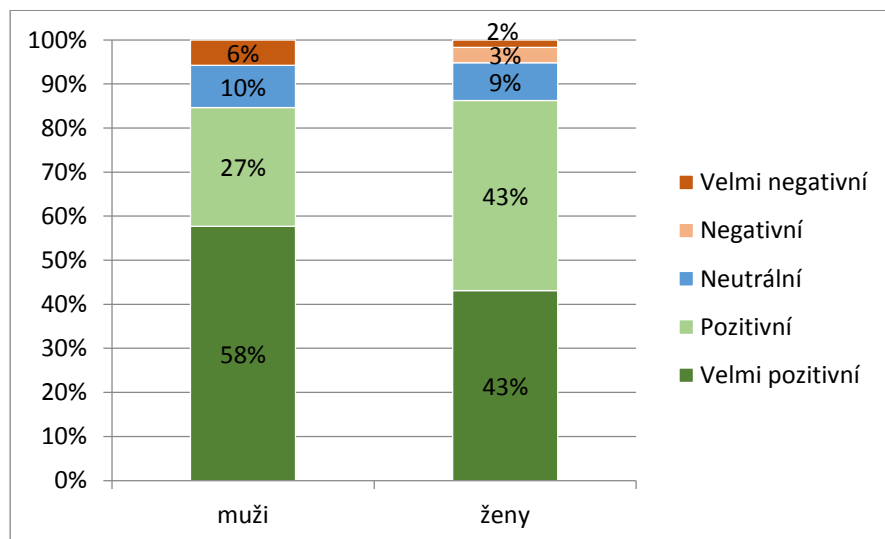
Z terénního šetření zároveň vyplynula poměrně **vysoká aktivita cílové skupiny při hledání práce**, protože 16 % dotázaných uvedlo, že si práci našlo samo (nebyla jim nabídnuta ze strany ÚP).

Z bližšího hodnocení zkušeností osob, které pracovaly na SÚPM, vyplynulo, že **mezi muži bylo více výrazně pozitivních hodnocení.** Celkem 58 % dotázaných mužů mělo s prací na SÚPM výrazně pozitivní zkušenosti, zatímco těchto žen bylo pouze 43 %. Situace je tak opačná, než v případě VPP, u kterých výrazně pozitivní zkušenosti deklarovaly ženy. Neutrální i negativní zkušenosti byly u žen i mužů zjištěny v obdobném rozsahu. Neutrální zkušenosti s prací na SÚPM deklarovalo 10 % dotázaných mužů a 9 % dotázaných žen. Negativní zkušenosti s prací na SÚPM pak zaznamenalo 6 % dotázaných mužů a 5 % dotázaných žen (viz též graf níže).

⁷¹ Poznámka k metodice: Souhrnné kvalitativní hodnocení zkušeností do kategorií bylo provedeno ex post evaluátorem na základě výstupů celého rozhovoru, ale s důrazem na otevřenou otázku z rozhovoru, která zjišťovala zkušenosti respondenta s prací na SÚPM

⁷² Blíže k problémům a nevýhodám práce na SÚPM, viz kapitola 4.2.2.3 Nevýhody SÚPM.

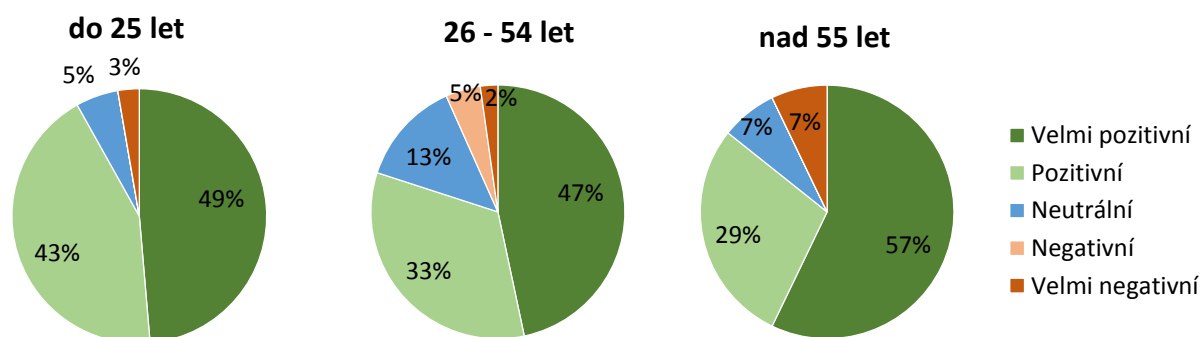
Graf č. 29 Zkušenosti mužů a žen s prací na SÚPM (%)



Zdroj: Terénní šetření⁷³

Z analýzy rozdílů zkušeností pracovníků na SÚPM mezi jednotlivými věkovými skupinami vyplynulo, že nejlepší zkušenosti (a nejvíce pozitivní hodnocení) měli pracovníci z nejstarší věkové skupiny, tj. skupiny nad 55 let (celkem 57 % dotázaných z nejstarší věkové skupiny má výrazně pozitivní zkušenosti). Nejstarší věková skupina často hovoří o SÚPM jako o velké šanci, kterou dostali a využili. Mladší věkovou skupinou, tj. lidmi do 25 let, je oceňována zejména možnost získání praxe (často první práce) a zkušeností pro další hledání práce. Nejvíce negativních hodnocení pochází od pracovníků ze střední věkové skupiny (tj. osob ve věku 26 až 54 let), pro které práce na SÚPM není ani první (či jednou z prvních) šancí a možností získat praxi, ani jedinou či jednou z mála šancí v pozdním věku, kdy již pracovníci na trhu práce pociťují diskriminaci z důvodu svého věku.

Graf č. 30 Zkušenosti s SÚPM dle věku (%)



Zdroj: Terénní šetření⁷⁴

⁷³ Poznámka k metodice: Souhrnné kvalitativní hodnocení zkušeností do kategorií bylo provedeno ex post evaluátorem na základě výstupů celého rozhovoru, ale s důrazem na otevřenou otázku z rozhovoru, která zjišťovala zkušenosti respondenta s prací na SÚPM

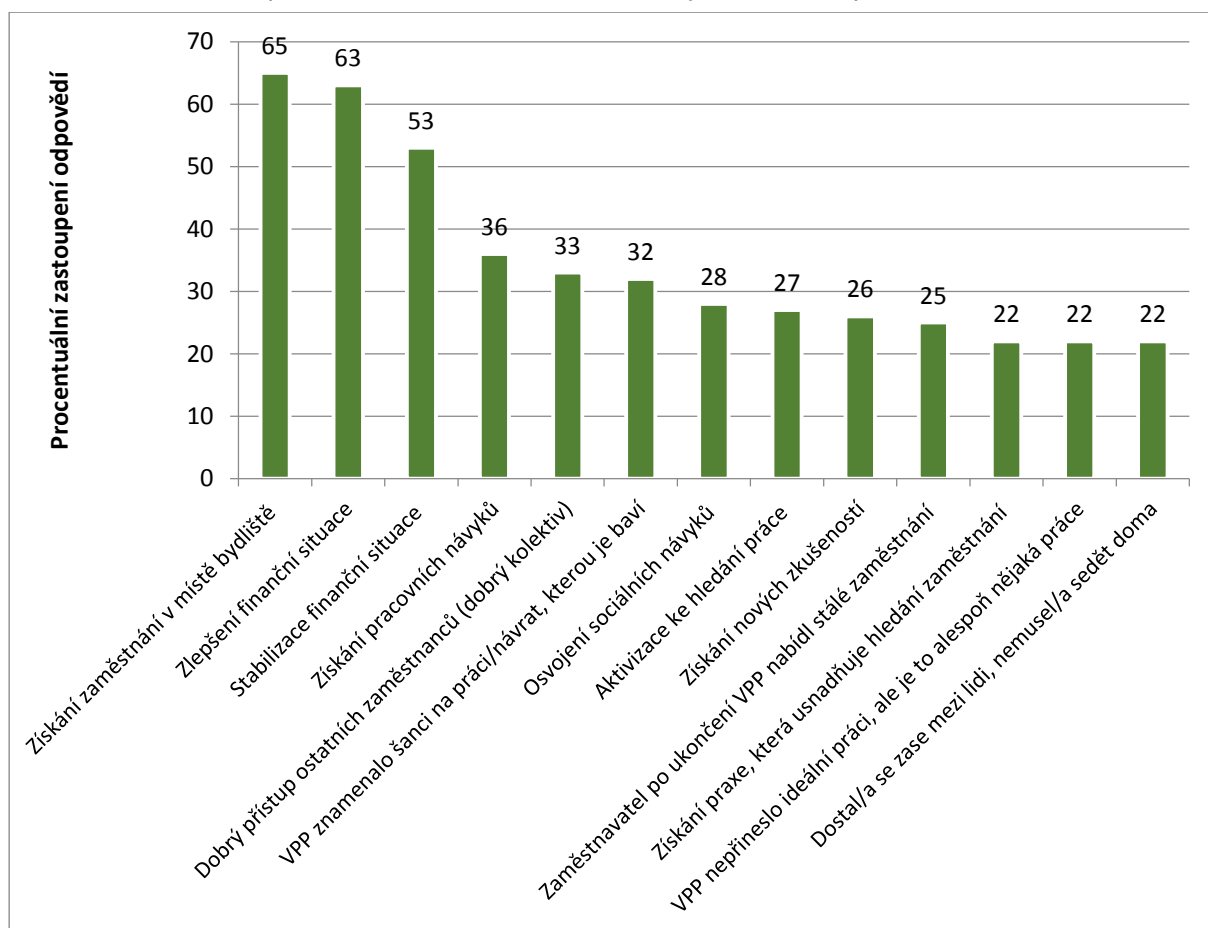
⁷⁴ Poznámka k metodice: Souhrnné kvalitativní hodnocení zkušeností do kategorií bylo provedeno ex post evaluátorem na základě výstupů celého rozhovoru, ale s důrazem na otevřenou otázku z rozhovoru, která zjišťovala zkušenosti respondenta s prací na SÚPM

4.2.2.2 Výhody SÚPM

Hodnocení cílových skupin

U osob, které absolvovaly SÚPM, byla sledována poměrně široká škála přínosů a mnohé další přínosy byly identifikovány v rámci otevřených otázek v rámci rozhovorů s těmito osobami. U této cílové skupiny z šetření vyplynulo, že mezi **nejvyšší přínosy, které pocítují, patří zlepšení finanční situace** (celkem zjištěno u **59 %** dotázaných) a dále **její stabilizace, tj. získání pravidelného příjmu** (celkem zjištěno u **49 %** dotázaných). Klíčovým přínosem je ale u této skupiny zejména získání stálého pracovního místa, které navazuje na práci na SÚPM u stejného zaměstnavatele (na stejné pracovní pozici), aniž by toto předem plánovali (celkem zjištěno u 46 % dotázaných). Další 21 % dotázaných získalo návazné stálé pracovní místo v souladu se svým původním plánem a další 3 % dotázaných získalo návazné místo na jiné pracovní pozici u stejného zaměstnavatele. **Získání nabídky stálé návazné práce, které bylo zjištěno u 70 % dotázaných, tak představuje hlavní přínos sledovaného nástroje - SÚPM.** Z tohoto pohledu tedy **SÚPM funguje jako nástroj pro ověření nových pracovníků.**

Graf č. 31 Hodnocení přínosů SÚPM osobami zaměstnanými na těchto pozicích



Zdroj: Terénní šetření

Z terénního šetření dále vyplynulo, že osoby, které pracovaly na SÚPM, rovněž ve vysoké míře oceňují **získání pracovních návyků** (celkem 41 % dotázaných), **získání úplně nové praxe**, která jim usnadňuje hledání zaměstnání (celkem 39 % dotázaných), popř. obnovení praxe (celkem 25 % dotázaných) a oceňují přínosy ze zaučení (celkem 35 % dotázaných). Osoby, které pracovaly na SÚPM, také ve vyšší míře ocenily i **individuální přístup zaměstnavatele** (celkem 30 % dotázaných), **zvýšení sebedůvěry v osobním životě** (celkem 30 % dotázaných).

Oproti uchazečům, kteří nastoupili na VPP, se v případě cílové skupiny osob pracujících na SÚPM, **projevily ve větší míře i přínosy v oblasti získání orientace na pracovním trhu** (celkem zjištěno u 20 % dotázaných) **a získání informací, které mohou vést k získání zaměstnání** (celkem zjištěno u 14 % dotázaných).

U nejčastěji zjištěných přínosů (a výhod) práce na SÚPM (tj. těch s četností nad 20 %) byla rovněž provedena statistická analýza dat k identifikaci možných faktorů (identifikačních charakteristik⁷⁵ respondentů), které měly vliv na rozložení výsledků. V případě výhod zlepšení finanční situace, stabilizace finanční situace a nečekané získání pracovního místa na stejné pracovní pozici po konci SÚPM bylo s využitím metody logistické regrese jako signifikantní faktor vyhodnoceno absolvování celé doby SÚPM, což následně potvrdily také výsledky chí-kvadrát testů (viz příloha č. 6).

Uvedené výhody tak častěji zmiňovaly podpořené osoby, které absolvovaly celou dobu SÚPM. U přínosů v oblasti získání pracovních návyků a individuálního přístupu zaměstnavatele, byl jako statisticky významný vyhodnocen faktor pohlaví, kdy **tyto výhody práce na SÚPM uváděly ve větší míře ženy**. Co se týče **získání úplně nové praxe, která usnadňuje hledání zaměstnání, zde byl zjištěn** (na základě regresní analýzy a následného chí-kvadrát testu) signifikantní vliv dvou faktorů, a to věkové skupiny a také stupně ukončeného vzdělání. **Tento přínos byl zjištěn spíše u mladší věkové skupiny**, tj. osob do 25 let (celkem 58 % z těch, kteří tento přínos uváděli, byli mladí lidé do 25 let, naproti tomu stojí jen 15 % osob ve věkové skupině nad 55 let, které tento přínos uvedly). Z hlediska stupně ukončeného vzdělání pak **pracovníci s vyšším ukončeným vzděláním spíše identifikovali přínosy ze získání úplně nové praxe**. U zbylých přínosů nebyly nalezeny statisticky významné faktory ovlivňující přínosy práce na SÚPM.

Pohled zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé hodnotí v souhrnu zkušenosti se zaměstnáváním osob na SÚPM velmi pozitivně, realizovaná spolupráce se jim osvědčila. Kladné hodnocení uvedli v rámci terénního šetření všichni zaměstnavatelé. Hlavní přínosy přitom vidí na své straně, ale také na straně zaměstnaných.

Zaměstnavatelé se jednoznačně shodují na několika výhodách, které jim zaměstnání osob na dotovaných místech přineslo, a to:

- úspora finančních prostředků pro firmu;
- možnost rozvoje firmy (nastartování díky podpoře);
- umožnění zaškolení nových zaměstnanců;
- vyzkoušení zaměstnanců, které si pak mohou ponechat.

Nespornou výhodou pro firmy, která byla zmiňována v každém rozhovoru, je **uspoření finančních nákladů** na zaměstnání nových pracovníků. Zaměstnavatelé většinou uvádějí, že zaměstnance přijímali na základě aktuální potřeby společnosti a ne primárně kvůli možnosti dotace. Přičemž jim ale tyto uspořené peníze pomohly se zaměstnanci v klidu věnovat – jak uvedl jeden ze zaměstnavatelů, „zaučení trvá dlouho a proto je ta podpora hodně dobrá, vlastně jim pokryje čas, kdy není zaměstnanec ještě plně výkonný“. Někteří zaměstnavatelé se vyjadřovali, že si díky tomu mohli dovolit **delší dobu zaučení** zaměstnance, nemuseli na něj „tak tlačit“, když se mu něco nedařilo, a zaměstnanec si mohl danou činnost zkoušet i vícekrát.

Často zmiňovanou výhodou je pozitivní vliv na **rozvoj celé firmy**. Zaměstnavatelé uvádějí, že si díky jistotě proplacení části mzdy mohli dovolit přijmout větší množství zaměstnanců a krátkodobě uspořit finance, které pomohly firmě s rozvojem. „Jsme moc spokojení, že jsme měli tu možnost zaměstnankyně nabrat. Sami bychom do toho rizika zaměstnání tolika lidí nikdy nešli. Přijali bychom maximálně jednoho člověka a ne tři“, uvedla například jeden zaměstnavatel. Několik dotazovaných uvádělo, že by bez této podpory nebyli schopni vybudovat tak úspěšnou firmu, jakou mají. Poskytnutá dotace pro ně byla naprosto klíčová v začátcích fungování firmy či při jejím rozšiřování, firmám bylo umožněno se „posunout někam dál“. Díky jistotě poskytnutí mzdy bylo eliminováno riziko, které by zaměstnavateli například nedovolilo nabrat tolik zaměstnanců (z důvodu obavy o schopnost jim následně platit mzdy).

⁷⁵ Sledované charakteristiky: věk, pohlaví, dosažené vzdělání, soužití v partnerském svazku, existence dětí, dokončení celého cyklu SÚPM.

Velkým pozitivem pro zaměstnavatele je také to, že **získají do svého týmu** kvalifikované a zaučené zaměstnance. V průběhu poskytování podpory si mají možnost zaměstnance vyzkoušet a zvážit jeho zaměstnání na trvalý pracovní poměr. Zaměstnanci tak často získávají po ukončení práce na SÚPM smlouvu na dobu neurčitou, protože se pro zaměstnavatele eliminuje riziko následné nespokojenosti s přijatým pracovníkem. Z terénního šetření mezi zaměstnanci vyplývá, že k tomuto dochází u 70 % zaměstnaných na SÚPM. Oslovení zaměstnavatelé mají až na výjimky vždy zájem si zaměstnance ponechat i po ukončení jejich práce na SÚPM. Jak uvedl jeden z dotazovaných zaměstnavatelů: „myslím, že kdyby teď šla (zaměstnankyně) do jiné firmy, tak jí zaměstnají, protože už něco umí. Ale my se jí zbavovat nebudeme, když už jsme jí to naučili, tak si jí tu chceme nechat“.

Zaměstnavatelé si také pochvalovali, že získali zaměstnance **rychle a v době, kdy je aktuálně potřebovali**. Nabídka zaměstnání na SÚPM je totiž vázána často na rozvoj firmy – na nové zakázky, vývoj na trhu či na otevírání nových poboček. Díky **kvalitní spolupráci s úřadem práce**, kterou pozitivně hodnotí všichni dotazovaní, se firmám daří pružně reagovat na nově vzniklé potřeby v těchto oblastech.

Pozitivně se zaměstnavatelé vyjadřovali o možnosti vyplácet zaměstnancům **plnou mzdu** již od prvních měsíců (ve zkušební době), kdy se teprve zaučují a neodvádí takovou práci. Zaměstnavatelé by jim v tomto období za normálních podmínek museli dávat méně, než si mohou dovolit s pomocí nástroje ÚP.

Zmiňovanou výhodou ze strany zaměstnavatelů také bylo, že si zaměstnavatel na SÚPM **mohl vybrat budoucího pracovníka sám** a teprve následně požádat a vyřídít příspěvek na danou pracovní pozici. Zaměstnavatelé si tak mohli zvolit (v souladu se stanovenými kritérii) pro ně nejvíce vyhovující zaměstnance, mohli využít osobních kontaktů, doporučení apod.

Pozitivně byla v rozhovorech se zaměstnavateli hodnocena také spolupráce s ÚP. „Nemám k tomu výhrady, vše probíhalo v pořádku, vlastně tak, jak jsem si představoval“, uvedl v rozhovoru jeden ze zaměstnavatelů. V jednotlivých případech se zaměstnavatelé vyjadřovali pozitivně také k **navázání spolupráce s ÚP**. Díky realizované spolupráci a osobnímu setkání cítí, že mají na ÚP spojence, který je schopný jim v případě nedostatku zaměstnanců kvalitně pomoci.

Zaměstnavatelé si také uvědomují **výhody pro samotné zaměstnance**, kterým umožňují díky finanční podpoře nastoupit do zaměstnání i v předdůchodovém věku, získat první zaměstnání po škole, zajistit stálý příjem, poskytnout kvalitní zaškolení a částečně zvýšit kvalifikaci, zvýšit zaměstnatelnost díky získaným pracovním návykům, navázat nové kontakty, zvýšit jejich konkurenceschopnost na trhu práce díky prokázané praxi apod.

Ve všech oslovených firmách⁷⁶ počítají se **zaměstnáním lidí i po ukončení dotace** z ÚP. V naprosté většině případů také byla zaměstnancům na SÚPM nabídnuta návazná pracovní smlouva a ti to zaměstnanci nastoupili do společnosti, ve které pracovali na dotovaném společensky účelném pracovním místě.

4.2.2.3 Nevýhody SÚPM

Hodnocení cílových skupin, jak již bylo uvedeno, hodnocení zkušeností s prací na SÚPM ze strany pracovníků, kteří tuto práci vykonávali, je v drtivé většině pozitivní. Škála zjištěných problémů a nevýhod práce na SÚPM je tak méně rozsáhlá oproti zjištěným přínosům. Zároveň zjištěné problémy a nevýhody nejsou tak **významné, aby převážily celkové kladné hodnocení práce na SÚPM**. I ve srovnání s VPP jsou zjištěné problémy práce na SÚPM menšího rozsahu. Z odpovědí dotazovaných pracovníků na SÚPM vyplynuly **pouze 2 výraznější problémy**, se kterými se ti lidé potýkají, a to **nízké a neodpovídající platové ohodnocení** (celkem deklarovalo 21 % dotázaných) a dále, **ve stejné míře i nespokojenost s ÚP**. V případě SÚPM je kritika platových podmínek pouze na poloviční úrovni oproti stížnostem pracovníků na VPP (tam deklarovalo tento problém 43 % dotázaných). Rovněž finanční ohodnocení práce na SÚPM je oproti VPP vyšší, protože sami zaměstnavatelé často pracovníkům ve větší míře přispívají nad rámec získané dotace a také více poskytují pracovníkům bonusy (např. stravenky). Celkově **nelze deklarovanému nízkému**

⁷⁶ Výjimku tvoří nezisková organizace Rubikon centrum, která zaměstnává osoby po výkonu trestu a jako nezisková organizace k úhradě jejich mzdy využívá pouze dotaci na SÚPM.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

platovému hodnocení ze strany pracovníků na SÚPM připisovat významný vliv, protože zároveň 69 % dotázaných bylo s platem spokojeno a dalších 17 % dotázaných bylo s platem spokojeno částečně. Klíčové je i zjištění, že zároveň 53 % dotázaných osob by za stejných finančních podmínek znovu na danou pozici rozhodně nastoupilo (a dalších 27 % dotázaných by spíše nastoupilo). Z hlediska nespokojenosti s ÚP se jednalo o stížnosti na špatnou komunikaci s ÚP ČR a na nedostatečné informování uchazečů ze strany ÚP, a to o možnostech zaměstnání i o podmínkách práce na SÚPM⁷⁷. Někteří dotázaní v této souvislosti vnímali nízkou podporu a péči ze strany ÚP při hledání zaměstnání (např. nedostatek pracovních nabídek)⁷⁸ či při řešení problémů nastalých v průběhu SÚPM⁷⁹.

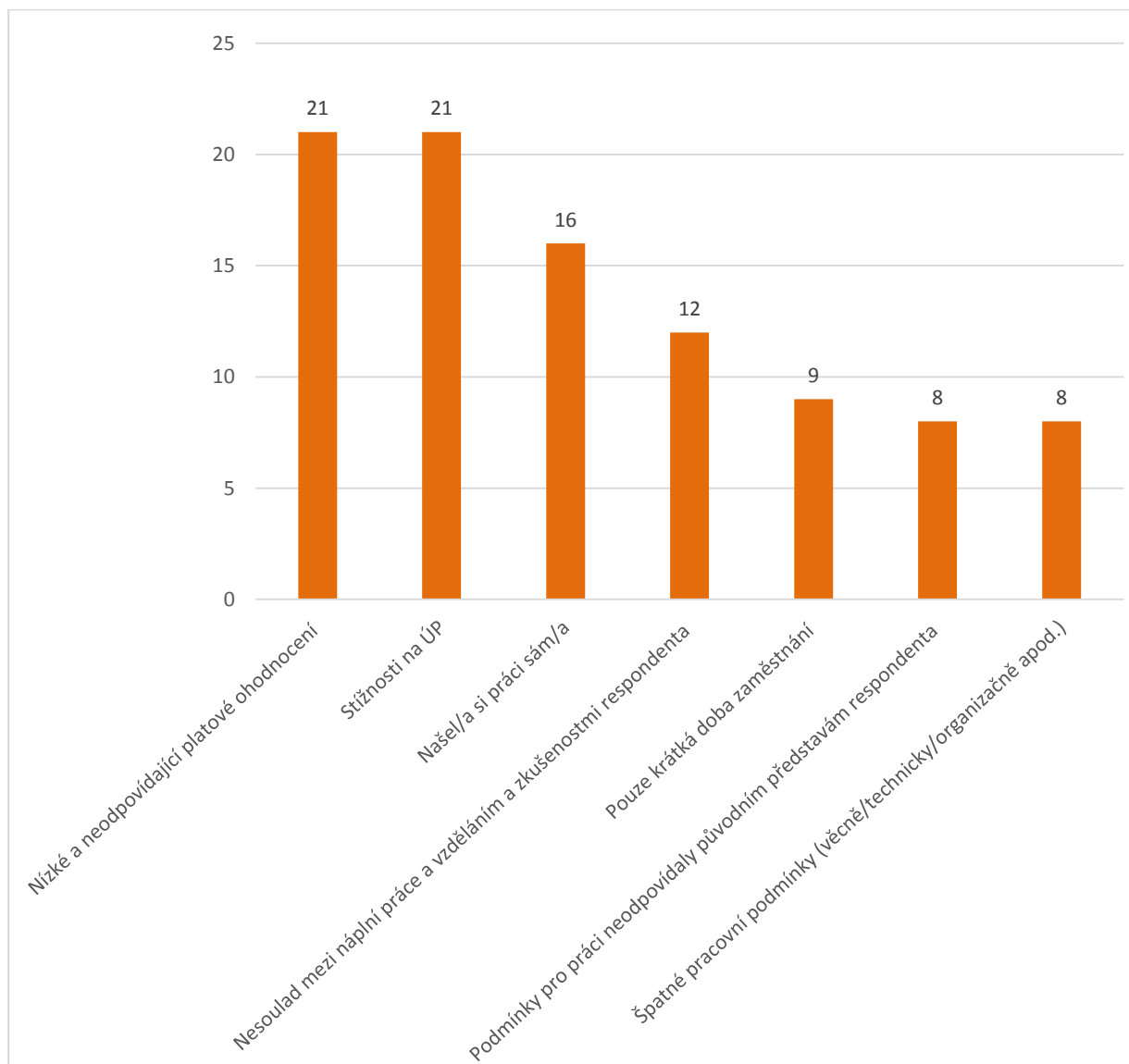
Celkem 16 % dotazovaných uvedlo, že si práci našlo samo a ne za pomoci ÚP. Nejedná se jednoznačně o problém či nevýhodu, nicméně tuto zjištěnou skutečnost považuje evaluátor za důležitou, a proto je zde uvedena.

⁷⁷ Žena, 33 let, uvedla, že by uvítala větší informovanost ze strany ÚP o podmínkách SÚPM. Kvůli problémům se zaměstnavatelem ukončila pracovní poměr dříve, ale nevěděla, že je to problém: „Neřekli mi, že může být průšvih, když odejdu dřív. Musela jsem potom na ÚP před komisi, aby posoudili, zda mě nevyhodí z evidence.“

⁷⁸ Žena, 37 let, uvedla, že jako problém vidí „výkonnost ÚP, pracuje velmi neefektivně. Většinu lidí práci sehnat vůbec nepomůže.“ Žena, 21 let, uvedla, že když řekla, že má vystudovaný obor informatika, „tak vůbec nevěděli, co mi nabídnout, nechodily mi vůbec žádné nabídky, všechny práce sem si sháněla sama. Ani o tom SÚPM mi neřekli.“

⁷⁹ „Žena, 22 let, uvedla, že šla na ÚP se stížností na nevyplacení mzdy od zaměstnavatele, ale nedokázali jí pomoci: „Tam mi nepomohli, vůbec nevěděli, jak to řešit“

Graf č. 32 Hodnocení problémů SÚPM osobami zaměstnanými na těchto pozicích



Zdroj: Terénní šetření

Další zjišťované a identifikované problémy již byly zjištěny s menší četností. Poukázat je tak možné ještě na problém nesouladu mezi náplní práce a dosaženým vzděláním, který uvedlo 12 % dotázaných. Ostatní problémy a nevýhody práce na SÚPM mají již zjištěnou četnost pod hranicí 10 %. **Limitovaná (krátká) doba práce na SÚPM je problémem spíše okrajovým** (celkem tento problém uvedlo jen 9 % dotázaných). **Zjištěná frekvence problému se tak velmi výrazně liší od situace u VPP**, protože tam představuje pro dotazované hlavní problém a nevýhodu, kterou deklarovalo 50 % dotázaných.

Celkově se tak pracovníci na VPP a SÚPM potýkají s rozdílnými problémy.

Z podrobnější statistické analýzy nejčastějších problémů a nevýhod práce na SÚPM byly zjištěny faktory ovlivňující výskyt problémů a nevýhod pouze **u stížností na ÚP**. Jako signifikantní faktor zde byla na základě logistické regrese a následně provedeného chí-kvadrát testu vyhodnocena charakteristika věková skupina, kdy tento problém **identifikovaly zejména osoby z prostřední věkové skupiny**, tj. osob mezi 26 a 54 lety a **nejméně pak nejmladší věková skupina**, tj. osoby do 25 let. U ostatních nevýhod žádné signifikantní vlivy zjištěny nebyly.

Pohled zaměstnavatelů

Většina z dotazovaných zaměstnavatelů, kteří využívali dotaci na SÚPM, by v aktuálním nastavení poskytování podpory **neprováděla žádné změny**.

V otázkách zaměřených na nevýhody a problémy s realizací SÚPM uvedla polovina dotazovaných zaměstnavatelů, že by pouze uvítala **snížení administrativní zátěže**, tj. „papírování“, které je s vyřízení žádosti a získáním dotace spojeno. Zmiňováno bylo například odlišné vykazování mezd pro ÚP, a tudíž nutnost dvojí administrace, a dále konkrétně problém s povinností doložit potvrzení o bezdlužnosti, které je v některých případech obtížné zajistit v krátkém časovém horizontu. Zaměstnavatelé se také obávají dalšího prodlužování lhůt dodávání potvrzení, např. u pojišťoven, které již v této době nestíhají vždy dodat doklady včas. Od 1. 1. 2015 je stanoveno, že dokládá-li zaměstnavatel potvrzení o bezdlužnosti sám, nesmí tato bezdlužnost být starší 30 dnů před podáním žádosti, namísto původní lhůty třech měsíců určené metodikou. Kvůli tomu bude nutné vydat více potvrzení než doposud, což zvýší tlak a požadavky na pojišťovny. Tato změna tak přináší další zátěž pro samotné zaměstnavatele, jak uvedli v šetření, protože budou muset potvrzení shánět daleko častěji.

Dotázaní zaměstnavatelé mezi nevýhodami také zmiňovali příliš **striktní nastavení pravidel pro zařazení zaměstnanců** na společensky účelné pracovní místo. Tito zaměstnavatelé by uvítali volnější nastavení kritérií, především v případech, kdy se jedná o specializované práce vyžadující zaměstnance s určitou kvalifikací. V těchto ojedinělých případech by zaměstnavatelé navrhovali individuální posouzení kritérií (např. toleranci několika let v případě věku zaměstnanců) a případné zavádění výjimek pro zajištění širší možnosti výběru zaměstnanců. Tento požadavek vychází z jejich nespokojenosti s výběrem zaměstnanců, který museli učinit z nepříliš širokého spektra uchazečů, které jim nabídl Úřad práce.

Na přísné podmínky si stěžoval také jeden dotázaný zaměstnavatel, kterému vadilo **nastavení podmínek pro vykazování**⁸⁰ – konkrétně u výkazů práce, které podle jeho tvrzení nebylo možné zaslat o pár dnů dříve. Zaměstnavatel uvedl, že touto chybou přišel o výplatu mezd pro své dotované zaměstnance.

V rámci provedeného šetření bylo jen v jednom případě zjištěno, že by zaměstnavatel uvítal **poskytování dotace na delší dobu**, než pouze na 6 měsíců. Většina dotazovaných zaměstnavatelů (podnikatelských subjektů) neviděla v tomto ohledu problém, protože si stejně plánovali zaměstnance ponechat. Problém se vyskytl u školy, která jako nepodnikatelský subjekt těžko shání další prostředky na zaměstnání člověka po skončení dotace.

V jednotlivých případech se v šetření objevovaly také problémy s podáváním **nepřesných informací** ze strany ÚP k uzavírání smluv a výši příspěvku a s **nestálostí pravidel**, které neumožňovaly zaměstnavatelům plánovat dopředu (když nevěděli, kolik zaměstnanců jim ÚP schválí). Systémovější by dle respondentů bylo, aby pravidla platila déle než rok a nepřecházelo se stále „ze systému na systém“.

Zaměstnavatelé většinou neuváděli žádné nevýhody týkající se přijatých zaměstnanců. Byli s nimi spokojeni (kromě případných drobných osobních neshod). Jako problémovou označovali pouze v ojedinělých případech **nedisciplinovanost** (především mladých) zaměstnanců, kteří nebyli naučení pravidelně docházet do zaměstnání a včas vstávat do práce.

⁸⁰ Bez hlubšího ověření, však není možné toto tvrzení akceptovat. Není zcela zřejmé proč nebylo výkazy možné zaslat dříve? Pravděpodobně mohlo dojít spíše k doručení výkazů po dohodou stanovené lhůtě (konec měsíce následujícího po měsíci vykazovaném). Uvedený nedostatek ve formulaci výhrad vůči vykazování byl zjištěn až po uzavření dodání externí části evaluace, proto nebylo možné jeho ověření v rámci terénního šetření.

4.2.2.4 Finanční atraktivita

Finanční limity pro příspěvek na SÚPM

Maximální výše finančních příspěvků pro nástroje APZ je specifikována ve směrnicih GR ÚP, které jsou každoročně měněny. Výše limitů pro SÚPM je uvedena v následující tabulce.

Tabulka č. 32 Výše příspěvků na SÚPM

Rok	SÚPM vyhrazená	SÚPM - VSPRI-PP
2012	Max 8 000 Kč, resp. 10 000 Kč*	Max 15 000 (pro veřejnou službu)
2013	Max 15 000 Kč	shodné
	Max 24 000 Kč (osoby do 30 let a nad 55 let)	shodné
2014	Max 15 000 Kč	shodné
	Max 24 000 Kč (osoby do 30 let a nad 55 let)	shodné

*Pro osoby, které jsou v evidenci déle než 1 rok a kterým je věnována zvýšená péče (kvůli zdravotnímu stavu, věku do 24 let, nad 55 let, absolventi bez praxe či osoby pečující o dítě), a dále pro OZP.

Zdroj: Směrnice generálního ředitele č. 4/2012, Směrnice generálního ředitele č. 4/2013, Směrnice generální ředitelky č. 3/2014

Krajské limity

I pro příspěvky na SÚPM jsou výše uvedené celostátní limity dále rozdílně stanoveny na úrovni krajů, s tím, že maximální limity nemohou přesáhnout limity celostátní. I v případě SÚPM je členění limitů na úrovni krajů je rozdílné z hlediska jejich vnitřní struktury, protože některé kraje limity stanovují rozdílně pro některé dílčí cílové skupiny (např. dle věku), přičemž toto vnitřní členění skupin se mezi kraji liší. Níže je uvedena zjednodušená tabulka maximálních limitů na úrovni krajů pro příspěvky na SÚPM v rámci projektu VSPRI-PP. Přehled finančních limitů v detailním členění dle dílčích skupin a zároveň pro SÚPM financované z národních zdrojů je uveden v tabulce v příloze č. 5 této zprávy. **Klíčovým zjištěním je však skutečnost, že krajské limity se nerovnájí každému jednotlivému příspěvku pro osoby zaměstnané na SÚPM. Výše jednotlivých příspěvků je určována individuálně.** Proto jsou uvedené limity ilustrativní a představují tak kontextové informace. Zároveň bylo zjištěno, že limity se často neliší dle zdroje, tj. národní zdroje či ESF.

Tabulka č. 33 Výše příspěvků na SÚPM (VSPRI-PP) na úrovni krajů

Kraj	2012	2013	2014
Hl. m. Praha	15 000	15 000	15 000
Plzeňský kraj	7 000	9 000	10 000
Středočeský kraj	8 000	24 000	24 000
Jihočeský kraj	10 000	15 000	24 000
Karlovarský kraj	8 000	10 000	10 000
Liberecký kraj	8 000	24 000	24 000
Ústecký kraj	8 000	10 000	10 000
Královehradecký kraj	8 000	9 000	9 000
Pardubický kraj	8 000	15 000	24 000
Vysočina	8 000	9 000	12 000
Olomoucký kraj	10 000	15 000	10 000
Moravskoslezský kraj	12 000	24 000	24 000
Jihomoravský kraj	10 000	10 000	12 000
Zlínský kraj	8 000	15 000	15 000

Zdroj: Šetření na ÚP (KrP ÚP)

Hodnocení cílových skupin

Z provedeného terénního šetření vyplývá celkové **pozitivní hodnocení finanční atraktivity práce na SÚPM**. Pouze pro 14 % dotázaných byl příjem zcela neatraktivní (viz též následující tabulka). Rozdíly mezi ženami a muži nejsou výrazné, jak ukazuje tabulka níže. Ze statistické analýzy dat však vyplynulo, že (statisticky významný) vliv na hodnocení atraktivity příjmu má skutečnost, zda daná osoba má dítě či nikoli (87 % z těch, pro které příjem nebyl vůbec atraktivní, má děti).

Tabulka č. 34 Zhodnocení atraktivity výše příjmu cílovými skupinami, SÚPM (rozdíly dle pohlaví)

	Ano, takovéto platové ohodnocení mi vyhovuje	Částečně, příjem by mohl být vyšší, ale i takto jsem spokojen/a	Částečně, příjem by měl být vyšší, aby mě to více motivovalo, nejsem úplně spokojen/a	Ne, výše příjmu byla pro mě zcela neatraktivní a nevyhovující
Muži	35%	35%	15%	15%
Ženy	26%	43%	19%	12%
Celkem	30%	39%	17%	14%

Zdroj: Terénní šetření⁸¹

Hodnocení finanční atraktivity mezi respondenty z jednotlivých věkových skupin ukazuje tabulka níže, **přičemž úplná spokojenost s výší platu je nejnižší u nejmladší věkové kategorie**, tj. u osob do 25 let (nicméně celkové zjištěné rozdíly nejsou v tomto případě statisticky významné).

Tabulka č. 35 Zhodnocení atraktivity výše příjmu cílovými skupinami, SÚPM (rozdíly dle věkových skupin)

Věk	Ano, takovéto platové ohodnocení mi vyhovuje	Částečně, příjem by mohl být vyšší, ale i takto jsem spokojen/a	Částečně, příjem by měl být vyšší, aby mě to více motivovalo, nejsem úplně spokojen/a	Ne, výše příjmu byla pro mě zcela neatraktivní a nevyhovující
Do 24	19%	35%	30%	16%
25-54	33%	42%	9%	16%
55 +	39%	39%	14%	7%
Celkem	30%	39%	17%	14%

Zdroj: Terénní šetření (viz předchozí poznámka pod čarou)

Z šetření vyplynulo, že **53 % dotázaných by na stejnou práci za stejných finančních podmínek rozhodně nastoupilo znovu a dalších 27 % dotázaných by spíše nastoupilo**. Přičemž v tomto hodnocení se ukázaly určité rozdíly mezi muži a ženami, zejména v rámci neochoty znovu na stejnou práci nastoupit. Opětovně by za stejných podmínek práci nevykonávalo 18 % dotázaných mužů a pouze 2 % dotázaných žen. **Celková ochota nastoupit na shodnou pracovní pozici (tj. rozhodně by na danou práci nastoupilo a spíše nastoupilo) je vyšší u žen, které to deklarovaly v 88 % případů** (mužů ze stejné skupiny bylo jen 72 %).

⁸¹ Poznámka: Otázka: byla pro Vás výše příjmu za SÚPM atraktivní?

Tabulka č. 36 Ochota k opětovnému nastoupení na stejnou pozici za stejných finančních podmínek, SÚPM (dle pohlaví)

Pohlaví	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne
Muži	54%	18%	10%	18%
Ženy	53%	35%	11%	2%
Celkem	53%	27%	10%	9%

Zdroj: Terénní šetření⁸²

Na rozdíl od VPP nebyl u SÚPM prokázán věk jako statisticky významný faktor (tj. mezi jednotlivými věkovými skupinami a sledovanými odpověďmi nebyly zjištěna statisticky významná závislost), nicméně zjištěné hodnoty dle věkových skupin jsou uvedeny níže.

Tabulka č. 37 Ochota k opětovnému nastoupení na stejnou pozici za stejných finančních podmínek, SÚPM (dle věku)

Věk	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne
Do 24	51%	24%	8%	16%
25-54	60%	26%	7%	7%
55 +	46%	32%	18%	4%
Celkem	53%	27%	10%	9%

Zdroj: Terénní šetření⁸³

4.2.2.5 Zlepšení postavení osob na trhu práce v souvislosti s absolvováním SÚPM

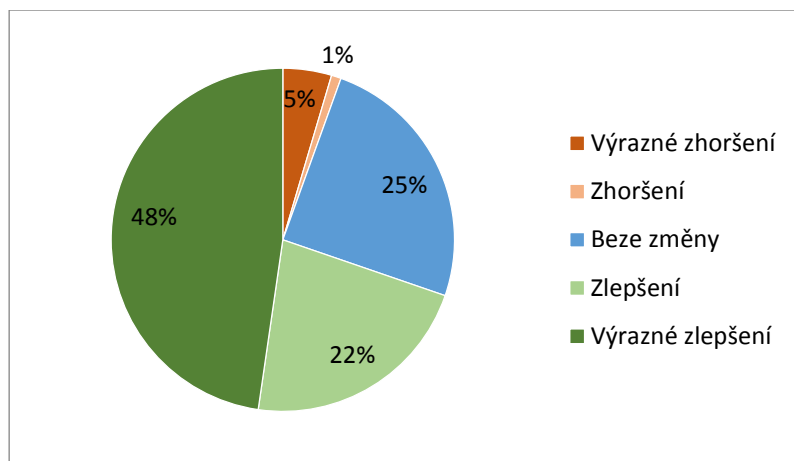
Pokud se zaměříme na zhodnocení změny v postavení na trhu práce u osob, které pracovaly na SÚPM, ukazuje se, že dotazovaní zcela jednoznačně vnímají pozitivní změnu svého postavení na trhu práce (celkem toto deklarovalo 70 % dotázaných). Zjištěný výsledek je tak výrazněji pozitivnější, než je tomu v případě osob, které pracovaly na VPP (tam toto deklarovalo jen 57 % dotázaných). Zhoršení situace, resp. zhoršení svého postavení na trhu práce, pociťuje pouze 6 % dotázaných, což je marginální, viz též graf níže. Celkem 21 % dotázaných osob, které pracovaly na SÚPM, deklarovalo maximální možnou pozitivní změnu ve svém postavení na trhu práce⁸⁴, což je opět více než v případě osob, které pracovaly na VPP.

⁸² Poznámka: Otázka: Absolvoval/a byste znovu stejnou práci za shodných finančních podmínek?

⁸³ Poznámka: Otázka: Absolvoval/a byste znovu stejnou práci za shodných finančních podmínek?

⁸⁴ Výběr hodnoty +10 na nabízené škále (-10 až +10)

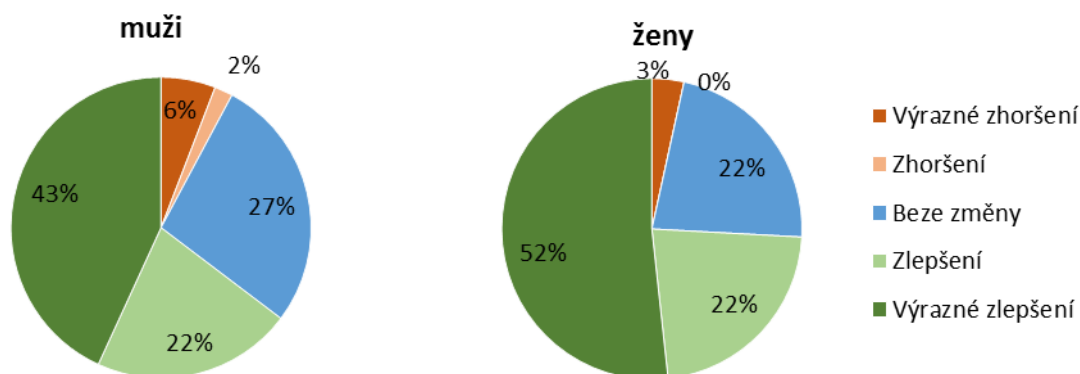
Graf č. 33 Vnímání zlepšení postavení na trhu práce cílovými skupinami (SÚPM)



Zdroj: Terénní šetření⁸⁵

Rozdíly v hodnocení změny ve vlastním postavení na trhu práce mezi ženami a muži, se na rozdíl od VPP, projevily méně výrazně. **Nicméně i ženy, které pracovaly na SÚPM, hodnotí změnu svého postavení pozitivněji oproti mužům. Celkem 52 % dotázaných žen zaznamenalo výrazné zlepšení svého postavení na trhu práce, oproti 43 % dotázaných mužů (viz též následující graf).**

Graf č. 34 Vnímání zlepšení postavení na trhu práce cílovými skupinami (absolventi SÚPM), rozdíly dle pohlaví



Terénní šetření⁸⁶

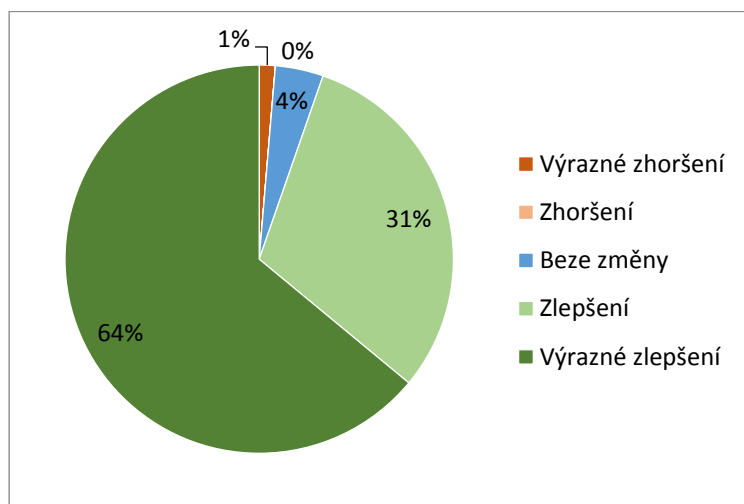
Zdroj:

⁸⁵ Poznámka: Otázka: Jak hodnotíte celkovou změnu vašeho postavení na trhu práce, od doby, co jste ukončil/a SÚPM? (škála -10 až +10, -10 výrazné zhoršení, 0 beze změny, +10 výrazné zlepšení. Pro účely hodnocení byly vytvořeny skupiny: Výrazné zlepšení (6 až 10), zlepšení (1 až 5), beze změny (0), zhoršení (-1 až -5), výrazné zhoršení (-6 a ž-10)

⁸⁶ Poznámka: Otázka: Jak hodnotíte celkovou změnu vašeho postavení na trhu práce, od doby, co jste ukončil/a SÚPM? (škála -10 až +10, -10 výrazné zhoršení, 0 beze změny, +10 výrazné zlepšení. Pro účely hodnocení byly vytvořeny skupiny: Výrazné zlepšení (6 až 10), zlepšení (1 až 5), beze změny (0), zhoršení (-1 až -5), výrazné zhoršení (-6 a ž-10).

V případě, že se zaměříme pouze na osoby, které připisují změnu, která se jim udála, zcela nebo částečně absolvované práci na SÚPM, tak hodnocení je ještě pozitivnější a opět mírně vyšší, než tomu je v případě VPP. Tato skupina dotázaných jednoznačně vnímá, že se jejich situace na trhu práce zlepšila, a to celkem u 95 % z nich, přičemž výrazně se zlepšila u 64 % z nich (viz následující graf).

Graf č. 35 Vnímání zlepšení postavení na trhu práce cílovými skupinami, které změnu v postavení přisuzují práci na SÚPM



Zdroj: Terénní šetření⁸⁷

4.2.2.6 Možnosti změn v nastavení SÚPM

Hodnocení cílových skupin

Pracovníci, kteří absolvovali práci na SÚPM, by zejména uvítali **prodloužení doby zaměstnání na SÚPM (21 % dotázaných), což je výrazně méně než v případě VPP**. Navíc zde je nutné připomenout, že omezená doba zaměstnání je problémem pouze pro 9 % z nich, nejedná se tedy rozhodně o výrazný problém. Dále **20 % z dotazovaných by doporučovalo navýšení příjmu**. Posledním výrazněji uváděným doporučením je návrh na **zlepšení informovanosti ze strany ÚP ČR k uchazečům/zájemcům o práci na SÚPM (toto uvedlo 16 % dotázaných)**. **Potřeba vyšší informovanosti je u skupiny pracovníků na SÚPM výrazně vyšší než v případě pracovníků na VPP** (ti toto doporučení uvedli pouze ve 3 % případů). V poslední řadě je nutné uvést, že celkem 8 % dotazovaných by navrhovalo zvýšení kontrol využívání poskytované dotace a 5 % dotázaných by navrhovalo zvýšit informovanost směrem k firmám o možnostech využití SÚPM. Oproti skupině dotazovaných pracovníků na VPP byla mnohem méně častá potřeba nabídnutí návazného místa od ÚP ČR po skončení práce na SÚPM (doporučení se objevilo jen u 5 % dotázaných, zatímco u VPP bylo zmíněno v 16 % případů). Tyto rozdíly vyplývají i z vysokého podílu absolventů SÚPM, kterým se podařilo získat návaznou práci u stejného zaměstnavatele.

Pohled zaměstnavatelů

Většina z dotazovaných zaměstnavatelů, kteří využívali dotaci na SÚPM, v přímé odpovědi na otázku ohledně změn v aktuálním nastavení poskytování podpory uváděla, že by **neprováděla žádné změny, kromě snížení administrativní zátěže**. Nevýhody, které zaměstnavatelé uváděli, jsou shrnuty v kapitole 4.2.2.3 Nevýhody SÚPM (v části Pohled zaměstnavatelů).

⁸⁷ Poznámka: Do hodnocení byly zahrnuty pouze odpovědi osob, které změnu připisují alespoň absolvovanému místu na SÚPM (79 % odpovědí)

4.2.2.7 Strategie firem k zaměstnávání osob po absolvování SÚPM

Z provedených šetření vyplývá, že **zaměstnavatelé nemají přesně nastavené strategie k bezprostřednímu zaměstnávání lidí po absolvování SÚPM**. Všichni zaměstnavatelé uvedli, že počítali s tím, že si zaměstnance po zaměstnání na SÚPM ponechají (v případě, že se osvědčí), protože jim z toho plynou nemalé výhody, jak je blíže uvedeno v předchozí kapitole 4.2.2.2 Výhody SÚPM (část Pohled zaměstnavatelů). Nikdo z oslovených zaměstnavatelů ale neoznačil praxi, která je ve firmě zavedená, jako konkrétní - explicitní strategii. **Jedná se z jejich pohledu o logické chování firmy, která si chce nového zaměstnance – po nemalé investici do proškolení a zaučení – ponechat.** Jeden zaměstnavatel konkrétně uvedl: „Pokud někoho přijímáme, tak proto, že ho potřebujeme, ne proto, že jsou na něj dotace. Musíme takového člověka zaučit, věnujeme mu spoustu času a chceme si ho tady tudíž nechat – samozřejmě v případě, že je člověk schopný a ochotný pracovat.“ Ukázalo se tak, že přijímání nových zaměstnanců se ovšem řeší vždy individuálně a neexistuje na to u firem nějaký vypracovaný systém.

Z šetření mezi pracovníky, kteří pracovali na SÚPM, vyplynulo, že 2/3 z nich získali práci u zaměstnavatele na stejné pozici i po ukončení zaměstnání na SÚPM.

4.2.3 Shrnutí výsledků VPP, SÚPM

Z provedeného terénního šetření vyplynulo, že pracovníci, kteří byli zaměstnáni na VPP, hodnotí zkušenosti s tímto nástrojem převážně kladně. Celkem 74 % dotázaných osob (pracovníků, kteří byli na VPP zaměstnáni) má s touto prací pozitivní až velmi pozitivní zkušenosti. Pouze 10 % dotázaných má s prací negativní zkušenosti. Vnímají práci na VPP je tedy v převážné míře pozitivní. Zjištěné zkušenosti osob, které byly zaměstnány na SÚPM, jsou rovněž velmi pozitivní. Celkové pozitivní hodnocení zkušeností vyjádřilo celkem 85 % dotázaných z této skupiny. Negativní hodnocení je v případě SÚPM velmi výjimečné (zjištěno bylo pouze v 6 % případů). Přestože celkové hodnocení je u obou nástrojů kladné, tak více pozitivní je u pracovníků, kteří absolvovali SÚPM.

Zjištěné přínosy u cílové skupiny osob zaměstnaných na VPP a SÚPM

Nejvyšší přínosy, které pocítují a oceňují pracovníci na VPP, je možnost **vykonávání práce v místě bydliště** (celkem 65 % dotázaných) a **zlepšení jejich finanční situace** (celkem 63 % dotázaných). Výrazně kladně, i když s určitým odstupem, je hodnocena i **stabilizace finanční situace**, tj. získání pravidelného příjmu (celkem tento přínos uvedlo 53 % dotázaných). Tyto tři přínosy zcela dominují. Souhrnně lze vyvodit, že přínosy, které si cílová skupina osob, které pracovaly na VPP, uvědomuje nejvíce, jsou tedy ty „nejhmatatelnější a nejpřímější“. Další, již méně hmatatelné přínosy, jako je získání pracovních návyků, nových zkušeností či praxe apod. si tyto osoby uvědomují ve výrazně menší míře či pro ně nejsou tak podstatné.

Z šetření vyplynuly 2 hlavní problémy, se kterými se pracovníci na VPP potýkali, resp. 2 nevýhody práce na VPP. Jsou jimi **krátká doba zaměstnání**, kterou uvedlo 50 % dotázaných a **nízké platové ohodnocení**, které uvedlo 43 % dotázaných. Problémy, nicméně nebyly natolik významné, aby převážily kladné hodnocení VPP, protože práci by za stejných podmínek znovu rozhodně absolvovalo 59 % dotázaných a dalších 21 % by ji spíše absolvovalo. Osoby, které pracovaly na VPP, většinou označily získaný finanční příjem za VPP jako atraktivní. Celkem pro 25 % dotázaných byl příjem atraktivní a zcela jim vyhovoval a pro dalších 39 % by sice mohl být vyšší, ale i tak byli spokojeni.

U VPP byl zjišťován v rámci terénního šetření i pohled veřejnosti na tento nástroj, a to v rámci jedné případové studie (obec Loštice). Obyvatelé obce oslovení v rámci šetření považují zaměstnávání osob na VPP jako přínosnou pro obec, a to zejména v tom smyslu, že přispívá ke zvýšení čistoty města. Oslovení obyvatelé obce přítomnost osob vykonávajících VPP vnímají (uvědomují si ji), a považují ji za běžnou součást života v obci. Někteří oceňují i to, že na VPP pracují lidé často o víkendech, např. zajišťují úklid při kulturních akcích. **Z hlediska fungování obce spatřují oslovení obyvatelé přínosy VPP v oblastech, které zmiňují samotní zástupci obce, tedy ve finančním příspěvku na zaměstnání osob na VPP a v tom, že má obec nástroj k zajištění úklidu veřejných obecních prostor.**

Z celkového hodnocení změny v postavení na trhu práce u osob, které pracovaly na VPP, se potvrdilo, že **dotazovaní vnímají pozitivní změnu svého postavení na trhu práce** (celkem 57 % dotázaných). Zároveň celkem 59 % dotázaných vypovědělo, že VPP mělo alespoň nějaký vliv na změnu jejich postavení na trhu práce. Tato změna spočívá zejména v získání přínosů, které již byly

uvedeny výše, tj. v získání samotné práce po období nezaměstnanosti, finančního příjmu, pracovních a sociálních návyků, praxe a nových zkušeností (poslední uvedené platí zejména u mladší věkové skupiny).

Co se týče pracovníků, kteří vykonávali práci na **SÚPM**, tak u nich byla zjištěna poměrně široká skupina přínosů. Celkové pozitivní hodnocení zkušeností se týká 85 % dotázaných osob. Důležitý přínos sledovaného nástroje představuje skutečnost, že 70 % dotázaných získala nabídku návazné práce u zaměstnavatele, u kterého vykonávali SÚPM. Z tohoto pohledu tedy SÚPM **funguje jako nástroj pro ověření nových pracovníků ze strany zaměstnavatelů**. Mezi největší přínosy, které pracovníci na SÚPM pociťují a oceňují, pak patří **zlepšení jejich finanční situace** (celkem 59 % dotázaných) a **dále její stabilizace**, tj. získání pravidelného příjmu (celkem 49 % dotázaných). Z šetření dále vyplynulo, že pracovníci na SÚPM rovněž ve vysoké míře oceňují **získání pracovních návyků** (celkem 41 % dotázaných), **získání úplně nové praxe**, která jim usnadňuje hledání zaměstnání (celkem 39 % dotázaných), popř. obnovení praxe (celkem 25 % dotázaných) a oceňují **přínosy ze zaučení** (celkem 35 % dotázaných). Pracovníci na SÚPM také ve vyšší míře ocenili i individuální přístup zaměstnavatele (celkem 30 % dotázaných) a zvýšení sebedůvěry v osobním životě (celkem 30 % dotázaných).

Škála **zjištěných problémů a nevýhod práce na SÚPM** je méně rozsáhlá oproti zjištěným přínosům a ani nejsou tak významné, aby převážily celkové kladné hodnocení práce na SÚPM. I oproti VPP jsou zjištěné problémy menšího rozsahu. Z odpovědí vyplynuly pouze 2 výraznější problémy, se kterými se pracovníci na SÚPM potýkají, a to **nízké a neodpovídající platové ohodnocení** (celkem 21 % dotázaných) a dále, ve stejné míře i **nespokojenost s ÚP ČR**. Nízkému platovému ohodnocení však nelze připisovat významný vliv, protože zároveň 30 % dotázaných bylo s platem zcela spokojeno a pro dalších 39 % dotázaných byl příjem atraktivní sice částečně, ale i tak byli spokojeni. A zároveň je klíčové i zjištění, že by práci za stejných podmínek znovu rozhodně absolvovalo 53 % dotázaných a dalších 27 % spíše absolvovalo.

V případě osob, které pracovali na SÚPM bylo zjištěno, že zcela **jednoznačně vnímají pozitivní změnu svého postavení na trhu práce** (celkem 70 % dotázaných). A celkem 79 % dotázaných vypovědělo, že SÚPM mělo **alespoň nějaký vliv na změnu** jejich postavení na trhu práce. Změnu způsobilo zejména získání návazného zaměstnání u zaměstnavatele a další přínosy uvedené výše (tj. získání pracovních návyků, nové praxe, přínosy ze zaučení).

Zjištěné přínosy u cílové skupiny zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé, kteří mají zaměstnané pracovníky na SÚPM, se shodují, že mezi hlavní výhody využití tohoto nástroje patří **úspora finančních prostředků pro firmu, možnost rozvoje firmy** (nastartování rozvoje díky podpoře), **umožnění zaškolení a vyzkoušení nových zaměstnanců** a tedy rozšíření pracovního týmu o schopné zaměstnance. Druhotně je zaměstnavateli zmiňována možnost delšího zaučení pro vybrané zaměstnance a možnost získání zaměstnanců rychle a v době, kdy je aktuálně potřebují, popřípadě navázání spolupráce s ÚP. Většina z dotazovaných **zaměstnavatelů**, kteří využívali dotaci na SÚPM, by v aktuálním nastavení poskytování podpory neprováděla žádné změny, nicméně by **uvítali snížení administrativní zátěže a přesnější informace ze strany ÚP ČR**.

Zbylo zjištěno, že tito **zaměstnavatelé nemají přesně nastavenou strategii** k bezprostřednímu zaměstnávání pracovníků, kteří u nich absolvovali SÚPM. Všichni zaměstnavatelé však uvedli, že **počítali s tím, že si zaměstnance po skončení práce na SÚPM ponechají** (v případě, že se osvědčí). Jedná se ovšem z jejich pohledu o **logické chování firmy, nevnímají to jako explicitní strategii**.

Obce většinou nemají nastavenou strategii k bezprostřednímu zaměstnávání lidí po absolvování VPP, přičemž ve většině oslovených obcí ani **nepočítají s následným zaměstnáním těchto osob**. K zaměstnání pracovníků na VPP na stálý pracovní poměr po skončení dotace může dojít v případech, kdy se zaměstnanec výrazně osvědčí, nebo když se uvolní pracovní místo na vhodné pozici (například odchodem stávajícího zaměstnance do důchodu).

Z provedeného terénního šetření tedy vyplývá, že ač žádná ze stran (zaměstnavatelé v rámci SÚPM a obce v rámci VPP) neoznačuje svůj přístup k uvedeným nástrojům jako explicitní strategii, existují v jejich chování k cílovým skupinám rozdíly. **Obě skupiny zmiňují na prvním místě přínos z hlediska uspořádání finančních nákladů, ale pro zaměstnavatele je dalším významným hlediskem také získání ověřeného zaměstnance, kterému poskytnou zaučení**. Energie investovaná v počáteční fázi zaměstnání do osob na SÚPM je vyšší, než u osob na VPP a také proces zaučení je

složitější, a proto zaměstnavatelé v naprosté většině případů počítají s pokračováním spolupráce se zaměstnancem, kdežto v případě obcí je vůle k nabídnutí stálého pracovního poměru spíše nižší.

4.2.4 Výsledky případových studií

Případové studie zpracované v rámci evaluace se zaměřily na zhodnocení výsledků podpory VPP a SÚPM v konkrétní obci či u konkrétního zaměstnavatele. Byly zhodnoceny jak přínosy podpory, včetně faktorů, které ovlivňovaly jejich dosažení, tak překážky a problémy, se kterými se pracovníci na VPP či SÚPM či jejich zaměstnavatelé potýkali.

Seznam případových studií

1. ZOO Ústí nad Labem, p.o. (VPP)
2. Obec Loštice (VPP)
3. Technické služby Krnov, s.r.o. (VPP)
4. TURNEX, s.r.o. (SÚPM)
5. Moser, a.s. (SÚPM)
6. NejElektronika, s.r.o. (SÚPM)

Případové studie jsou obsahem samostatné přílohy č. 7 této zprávy. V příloze je uváděn původní termín dopad. Na základě odborné diskuse v rámci oddělení evaluací došlo k terminologickému vymezení termínů dopad a výsledek. Evaluace projektu VSPR!-PP sleduje výsledky podpory, proto byl termín dopad v této zprávě ex-post nahrazen termínem výsledek. Uvedený termín více odpovídá charakteru zjištěných závěrů – výsledků podpory.

4.2.4.1 Shrnutí případových studií - využívání VPP v obcích

V rámci podpory veřejně prospěšných prací byly zpracovány 3 případové studie, přičemž ve dvou případech je zaměstnavatelem obec, resp. technické služby ve vlastnictví obce, a v jednom případě příspěvková organizace obce (zoologická zahrada). V případě obcí byli pracovníci zaměstnáni na pozicích úklidových pracovníků veřejných prostor, v zoologické zahradě pak zastávali rozdílné pozice (pomocný dělník, chovatel, apod.).

Výsledky

Bylo zjištěno, že u osob z cílové skupiny (podpořené osoby zaměstnané na VPP) patří mezi největší přínosy zaměstnání na VPP **zlepšení finanční situace** díky vyplácené mzdě. Respondenti se vyjadřovali, že nynější finanční příjem jim vystačí alespoň na úhradu základních výdajů, což byl pozitivní posun vzhledem k původní ekonomické situaci těchto osob. Díky pravidelné měsíční mzdě následně došlo také ke stabilizaci jejich celkové finanční situace. Často respondenti zmiňovali jako základní přínos **samotné získání zaměstnání**, které následovalo často po dlouhé době nezaměstnanosti. Dalším přínosem pro podpořené pracovníky na VPP bylo obnovení sociálních návyků a to zejména s ohledem na **zlepšení komunikace**, kdy byli po dlouhé době „mezi lidmi“, a cítili se tak více zapojeni do společnosti. Výhodou je pro některé pracovníky na VPP (v případech, kdy je zaměstnavatelem obec) získání **práce v místě bydliště**. U osob zaměstnaných na VPP v ZOO byl respondenty vnímaný také přínos v získání praxe, která rozšířila jejich možnosti uplatnění na trhu práce.

Přínosem pro zaměstnavatele, jak bylo zjištěno v rámci případových studií, byla **finanční úspora**, kdy díky získání dotace na mzdy zaměstnanců mohly obce (zaměstnavatelé) ušetřit finanční prostředky ze svého rozpočtu. Následně si mohly dovolit **zaměstnat vyšší počet pracovníků** na úklid města, především na sezónní práce. Dalším přínosem, který identifikovaly případové studie u dvou zaměstnavatelů, je možnost **prověření potenciálních zaměstnanců**. Přínosy pro obec pak spočívají ve zvýšení **čistoty a upravenosti veřejných prostor** (tentýž přínos lze sledovat v případě zoologické zahrady).

Pohled veřejnosti na přínosy VPP byl sledován v případové studii obce Loštice. Obyvatelé obce oslovení v rámci šetření považují zaměstnávání osob na VPP za přínos pro obec, a to zejména v tom smyslu, že pracovníci přispívají ke zvýšení čistoty města. Oslovení obyvatelé obce přítomnost osob vykonávajících VPP vnímají, a považují ji za běžnou součást života v obci, případně oceňují i to, že lidé na VPP pracují i o víkendech. Z hlediska fungování obce spatřují oslovení obyvatelé přínosy VPP v oblastech, které zmiňují samotní zástupci obce, tedy ve finančním příspěvku na zaměstnání osob na VPP a v tom, že má obec prostředek k zajištění úklidu obecních prostor.

V rámci případových studií nebyly zjištěny žádné významné negativní výsledky využívání VPP.

Problémy

Mezi hlavní problémy, zjištěné v rámci případových studií u cílové skupiny podpořených osob na VPP, patří nízký plat, přičemž vnímání tohoto problému závisí na životní situaci každého z dotázaných. **Délka zaměstnání** na VPP je dle názoru oslovených osob krátká, především v případě poskytování podpory po dobu 6 měsíců. Dotázaní zástupci cílové skupiny vnímali jako negativní zkušenost také **nejistotu na konci ročního období VPP**, zda budou moci pracovat u stejného zaměstnavatele i další rok. U jedné z případových studií se ve větší míře projevila nespokojenost se špatnými pracovními podmínkami, jako je nedostatečné sociální zázemí či nedostatek pracovních pomůcek.

Zaměstnavatelé museli překonávat překážky týkající se například nutnosti neustálého zaučování nových pracovníků, které bylo personálně i časově náročné, a zajišťovat dohled nad jejich prací. Jako nevýhodu nastavení nástroje VPP v této souvislosti vnímali někteří aktéři nemožnost zaměstnat stejného pracovníka opakovaně, resp. možnost jej opakovaně zaměstnat pouze z vážných důvodů. Nejistota na konci každého období VPP se projevila i zaměstnavatelů, a to v tom smyslu, kolik míst pro uchazeče na VPP bude schváleno na další rok.

4.2.4.2 Shrnutí případových studií - využívání SÚPM u zaměstnavatelů

Pro vyhodnocení výsledků realizace společensky účelných pracovních míst byly zpracovány tři případové studie u podnikatelských subjektů z různých oborů (výroba a prodej bižuterie, sklářství, elektronika). Pracovníci z cílové skupiny byli v těchto firmách zaměstnáni na různých pracovních pozicích. V rámci terénního šetření byli osloveni zaměstnavatelé (jednatelé společností), dále zaměstnanci z personálních oddělení a doplňkově také mistr výroby, který měl nové zaměstnance na starosti při zaučování.

Výsledky

U zaměstnaných osob na SÚPM bylo zjištěno, že na prvním místě je hodnocen jako velmi pozitivní fakt, že získají praxi. Jedná se nejen o získání zcela nové praxe, ale také o obnovení praxe v oboru, který zaměstnanci studovali či ve kterém mají zkušenosti z dřívější doby. Dalším ze zmiňovaných přínosů je samotné získání zaměstnání, což je v situaci respondentů často obtížné z důvodu jejich znevýhodnění na trhu práce. Tento názor častěji zastávali starší zaměstnanci či zaměstnankyně. V případě mladších zaměstnanců (absolventů po studiu) se častěji vyskytuje názor, že by si práci byli schopni sehnat v delším časovém horizontu i sami. Relativně často byl zmiňován také přínos k budoucímu uplatnění na trhu práce a to díky získání nových kontaktů a lepší orientaci na trhu práce. Tento názor vyjadřovali naopak spíše mladší respondenti.

Dále se mezi pozitivními výsledky pro samotné zaměstnance vyskytovalo zlepšení finanční situace. Oproti evidenci na Úřadu práce jsou na tom po finanční stránce respondenti lépe a podobnou práci by za těchto finančních podmínek braly i opakovaně. Výjimkou jsou zaměstnanci společnosti NejElektronika, s.r.o., která v době realizace SÚPM procházela krizí a mzdy zaměstnancům byly vypláceny opožděně, což bylo pracovníky vnímáno velmi negativně.

Z terénního šetření vyplývá, že pozitivním výsledkem podpory pro cílovou skupinu je také častá nabídka prodloužení pracovních smluv ze strany zaměstnavatele v případě, že je s jejich prací spokojen.

Jak vyplývá z výše uvedeného, zaměstnavatelé často nabízejí pracovní místa osvědčeným zaměstnancům. Přínosem zaměstnávání lidí na SÚPM pro ně tedy je snadné ověření pracovníků a jejich následné zaměstnání. Dobu, kdy je na zaměstnance vyplácena podpora, využívají

zaměstnavatelé často k zaučení, případně bylo zmiňováno, že tato doba byla nutná k tomu, aby si čerství absolventi zvykli a získali potřebné pracovní návyky. Za největší přínos je ovšem považována úspora finančních nákladů společnosti. Zaměstnavatelé velice oceňují možnost získat „levnou pracovní sílu“ v době, kdy se firma rozjíždí. U dvou ze tří sledovaných firem pomohl nábor nových zaměstnanců výraznému růstu firmy, který by dle vyjádření zástupců firem nebyl bez této podpory možný.

Problémy

U většiny dotazovaných zaměstnanců převažovala pozitiva ze získané praxe a zaměstnání nad problémy se zaměstnáním spojenými. Negativní zkušenost s vyplácením mezd zmiňovali zaměstnanci firmy NejElektronika, s.r.o., což bylo ale způsobeno celkovou krizí ve společnosti, a ne specificky kvůli využívání SÚPM. Výhrady měli ovšem zaměstnanci i k přístupu zaměstnavatele, který dle jejich názoru věnoval málo pozornosti zaškolování nových zaměstnanců - absolventů. Tuto informaci ovšem nepotvrzují rozhovory s jednatelem ani mistrem výroby společnosti. Také zaměstnanci společnosti MOSER, a.s. si stěžovali – v tomto případě na nízký plat a špatné pracovní podmínky.

Sami zaměstnavatelé zmiňují mezi problémy především **administrativní náročnost** při vyřízení i průběhu SÚPM. Mezi očekávané překážky řadí u zaměstnanců, kteří nastoupili ihned po škole, delší dobou na zapracování. Jedná se ovšem pouze o drobné překážky a problémy, ve společnosti TURNEX, s.r.o. nebyly například identifikovány problémy vůbec žádné. Zaměstnavatelé se shodují, že případné výše uvedené problémy jsou bohatě vykompenzovány pozitivními přínosy, které jim zaměstnání lidí na SÚPM přináší.

5. Syntéza výsledků

Následující kapitola je určená pro syntézu výsledků, jejím cílem je formulace hlavních závěrů a doporučení vzešlých z evaluace VSPRI-PP. Výsledky jsou rozděleny do tří částí vyhodnocujících podporu z projektu VSPRI-PP v letech 2012 a 2013 z hlediska teoretických východisek a kontextových informací a dále z kvantitativního i kvalitativního hlediska.

5.1 Nejdůležitější závěry z teoretických východisek a kontextových informací

Potřeba realizace projektu

- **Realizace projektu reflektovala nepříznivé podmínky na trhu práce, zdůvodnění potřeby projektu je v této souvislosti relevantní.**

Realizace projektu VSPRI-PP byla zahájena v období po hospodářské recesi let 2009 – 2010 a s tím související zvýšené nezaměstnanosti. V letech 2012 a 2013 dosahovala obecná míra nezaměstnanosti hodnoty 7,0 %, (u žen v roce 2013 8,3 %, u mužů 5,9 %), počet uchazečů o zaměstnání dosáhl v roce 2013 téměř 597 tisíc osob. Nejvyšší podíly nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let vykazovaly kraje Ústecký, Moravskoslezský a Karlovarský (v roce 2013 je třetím v pořadí Olomoucký kraj). Nejnižší podíly nezaměstnaných osob je možné ve sledovaném období identifikovat v Hlavním městě Praha, Středočeském a Jihočeském kraji. Nezaměstnaností byly nejvíce ohroženy nejmladší a nejstarší kategorie osob, tj. osoby ve věkové skupině do 25 let věku a od 50 let věku. Uvedené hodnoty ukazatelů a doplňující informace velmi zjednodušeně dokládají nepříznivou situaci na trhu práce, kterou je zdůvodněna potřeba realizace projektu⁸⁸.

- **Zdůvodnění potřeby realizace projektu vycházející z obecných cílů APZ je vhodné doplnit závěry z odborných studií poukazujících mj. na:**
 - ✓ vysoce problematické přesné určení efektivnosti a účelnosti konkrétních nástrojů APZ;
 - ✓ již zjištěné žádoucí efekty programů tvorby pracovních míst a SÚPM;
 - ✓ nezbytnost zajištění systematického výzkumu a evaluací efektivnosti nástrojů APZ, na základě kterých by mělo být rozhodováno o míře jejich využívání;
 - ✓ potřeba kompletní podpory zaměstnanosti, nikoliv pouze tvorby pracovních míst.

Potřeba realizace projektu vychází z obecných cílů APZ, směřující k maximální možné úrovni zaměstnanosti. V tomto bodě je však vhodné reflektovat některé dosavadní poznatky z vědeckých studií, které se věnují problematice APZ. Jedná se například o diplomovou práci Kláry Kalíškové⁸⁹, která mj. zjišťuje, že v případě programů **společensky účelných pracovních míst a programů financovaných z Evropského sociálního fondu byla prokázána velmi nízká přítomnost negativních efektů na míru celkové nezaměstnanosti**. Jinými slovy velmi slabě lze prokázat vliv realizace SÚPM a programů financovaných z ESF na snížení míry celkové nezaměstnanosti. Efektům APZ se věnuje také studie VÚPSV Srovnávající efekty APZ v ČR v období růstu (2007) a během první fáze krize (2009)⁹⁰. Studie mimo jiné zjišťuje, že i přes sníženou validitu výsledků podpory ESF **lze předpokládat dobré výsledky u programů podpory tvorby míst**. U absolventů programů byly v krátkodobém horizontu zjištěny nízké návraty do evidence nezaměstnaných osob. Z hlediska tzv. hrubých efektů opatření APZ na opouštění evidence bylo zjištěno, že jsou programy tvorby pracovních míst v některých případech efektivnější u osob, u nichž by bylo možné předjímat horší uplatnění na trhu práce (například absolventi programů starší 50 let) a dále jsou tyto programy srovnatelně efektivní bez ohledu na počet evidencí před nástupem do programu. VPP byly po skončení programu efektivnější ve skupině nad 50 let než v jiných

⁸⁸ Podrobněji viz kapitola 2.2.1 Trh práce a vstupní informace o stavu nezaměstnanosti

⁸⁹ KALIŠKOVÁ, Klára. Aktivní politika zaměstnanosti a její efekty na nezaměstnanost v regionech České republiky. Praha, 2010. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Institut ekonomických studií. Vedoucí práce Doc. Ing. Vladislav Flek, CSc.

⁹⁰ HORA, Ondřej a Tomáš SIROVÁTKA. 2012. Srovnání efektů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice v období růstu (2007) a během první fáze krize (2009). 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 61, 5 s. ISBN 978-807-4161-063.

skupinách, z části to však může být způsobeno častějšími odchody do ekonomické neaktivity u osob v předdůchodovém věku. Dlouhodobá (longitudinální) studie účinků podpory z OPLZZ⁹¹ sice neprokázala přímý vliv podpory OPLZZ na zvýšení zaměstnanosti, uvádí však **zjištěné pozitivní důsledky podpory OPLZZ sledované především v oblasti „psycho-sociální“**, prohlubování sociální integrace nebo zvyšování sebevědomí, aktivizace podpořených osob. **Studie doporučuje podporovat vznik nových a zachování stávajících pracovních míst**, a to ve smyslu **zachování komplexní podpory zaměstnanosti** a řešení různých problémů spojených s nezaměstnaností, **nikoliv pouze tvorbu pracovních míst samu o sobě**.

Základní podmínky realizace VPP a SÚPM

- **Součástí evaluace není vyhodnocení organizačních a procesních podmínek realizace projektu (včetně těchto podmínek na ÚP ČR), které měly s největší pravděpodobností vliv na realizaci podpory.**

V roce 2011 proběhla na základě politického zadání reorganizace ÚP ČR. Reforma úřadu přinesla mimo personální i kapacitní změny úřadu zavedení kontroverzního využívání institutu veřejné služby, dále problémy související s nově prosazovanou vizí kompetencí i pracovních činnosti zaměstnanců ÚP ČR, včetně upřednostňování podpory vzdělávání oproti klasickým nástrojům APZ. Přibližně od června 2011 docházelo navíc k přípravě nového informačního systému, který byl na ÚP ČR zaveden od ledna 2012, rovněž tato a další organizační a procesní skutečnosti mohly ovlivnit výsledky podpory VPP a SÚPM.

- **Dokumenty upravující realizaci VPP a SÚPM byly v letech 2012 a 2013 obsahově upravovány**, došlo například ke zrušení institutu veřejné služby nebo navýšení maximální výše příspěvků vyplácených za realizaci VPP a SÚPM. **Uvedené změny vyvolávají zvýšené nároky na znalosti pracovníků ÚP ČR a v důsledku mohly ovlivnit také úspěšnost aplikace sledovaných nástrojů APZ.** Změny v nastavení jednotlivých nástrojů APZ není možné zcela vyloučit ani předjímat, bylo by však vhodné kvalitní analýzou těchto změn vytvořit dostatek argumentů pro odpovědné rozhodování o změnách v nastavení nástrojů APZ.

Definice sledovaných nástrojů APZ, tj. VPP a SÚPM vyplývá přímo ze zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, dále jsou oba nástroje specifikovány normativními instrukcemi MPSV, směrnicemi generálního ředitelství ÚP ČR a dále interními postupy jednotlivých regionálních pracovišť ÚP ČR. Během sledovaného období byly uvedené předpisy, podle kterých jsou VPP a SÚPM realizovány obsahově opakovaně upravovány. Kromě zrušení institutu veřejné služby, který byl v projektu VSPR!-PP nepřímo obsažen mimo jiné v souvislosti s vyplácením nejvyššího možného příspěvku za realizaci VPP a SÚPM vyhrazených v roce 2012, došlo například ke změně horní hranice pro určení mladých uchazečů o zaměstnání z 24 let na 25 let nebo navýšení maximální výše příspěvků vyplácených za realizaci VPP a SÚPM. Uvedené změny komplikují hodnocení podpory, vyvolávají také zvýšené nároky na znalosti pracovníků ÚP ČR zabývajících se agendou nástrojů APZ, jsou také kritizovány ze strany zaměstnavatelů (jak bylo zjištěno ve Studii nástrojů APZ). V měnících se podmínkách určujících aplikaci nástrojů APZ je zvýšené riziko nepřesné nebo dokonce chybné aplikace konkrétních postupů.

- Bylo by **vhodné podrobněji vyhodnotit, jak probíhá konkrétní postup výběru jednotlivých osob pro VPP nebo SÚPM** případně další nástroje APZ, a také výběr mezi těmito nástroji z hlediska zdrojů financování. Podrobnější **analýza postupů výběru konkrétních osob pro konkrétní nástroj APZ** by mohla napomoci úplnějšímu **vyhodnocení regionálních rozdílů ve využívání VPP a SÚPM.**

V celostátně platných dokumentech definujících VPP a SÚPM je obsaženo, pro koho jsou VPP a SÚPM primárně určeny (cílové skupiny podpořených osob). Konkrétní postup výběru jednotlivých osob pro konkrétní nástroj ať už VPP nebo SÚPM případně další nástroje APZ, a také podrobnosti výběru mezi těmito nástroji z hlediska zdrojů financování⁹² (zda

⁹¹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR (ZPRACOVATEL NAVREME BOHEME, S.R.O. A ČLOVĚK V TÍSNI, O. P. S.). 2013. Průběžná dlouhodobá (longitudinální) studie účinků podpory OP LZZ na cílové skupiny programu: Závěrečná zpráva. Praha.

⁹² Normativní instrukce ukládají pouze přednostně financovat VPP a SÚPM z prostředků strukturálních fondů.

budou hrazeny z prostředků státního rozpočtu nebo strukturálních fondů) není uvedenými dokumenty řešen, je pouze zřejmé, že je tento výběr v gesci krajských pracovišť ÚP ČR. Analýza výše uvedených postupů a jejich důsledků by mohla podat hlubší vysvětlení regionálních rozdílů v aplikaci VPP i SÚPM. Uvedené rozdíly totiž nelze vyvozovat pouze z regionálních rozdílů trhu práce, protože byly pravděpodobně způsobeny mimo organizační a procesní podmínky ÚP ČR například různou alokací finančních prostředků pro konkrétní nástroj APZ v daném kraji a dalšími podmínkami, včetně postupů výběru konkrétních osob pro konkrétní nástroj APZ.

Financování VPP a SÚPM v kontextu APZ

- **Vliv financování ze strukturálních fondů na výdaje APZ se od roku 2008 významně zvyšuje.** Se zvyšujícím se objemem čerpání prostředků strukturálních fondů roste potřeba kvalitního zhodnocení tohoto čerpání z hlediska efektivnosti, účelnosti a hospodárnosti, včetně dopadů tohoto financování.
- Z hlediska struktury výdajů APZ **tvořily výdaje na VPP a SÚPM v letech 2008 – 2013 v průměru 46 % výdajů APZ**, maximálního podílu (a tedy i vlivu na celkovou výši APZ) dosáhly výdaje na VPP a SÚPM **v roce 2013, hodnotou 65 % výdajů APZ**.
- Výdaje určené na financování VPP dosáhly v ČR **v letech 2010 až 2013 celkem hodnoty 5,1 mld. Kč**, tedy **v průměru přibližně 1,3 mld. Kč za rok**, uvedené prostředky byly využity k vytvoření přibližně 79 tisíc míst na VPP.
- V letech **2010 – 2012** tvořily **výdaje na VPP** necelých **27 % výdajů APZ**, v roce **2013** se tento podíl **zvýšil na 41 %**.
- Nejvyšší objemy prostředků na VPP byly v letech 2010 až 2013 vynakládány v Ústeckém a Moravskoslezském kraji.
- V letech 2012 a 2013 převažují z hlediska zdrojů financování **VPP strukturální fondy, které v roce 2012 financovaly VPP v celé ČR z 60 %, v roce 2013 ze 79 %**.
- Výdaje určené k financování **SÚPM** dosáhly v ČR v letech **2010 až 2013 celkem hodnoty 3,6 mld. Kč**, tedy **v průměru přibližně 910 mil. Kč za rok**, uvedené prostředky byly využity k vytvoření přibližně 72 tisíc míst na VPP.
- V letech **2010 – 2012** tvořily **výdaje na SÚPM** přibližně **20 % výdajů APZ**, v roce 2013 se tento podíl zvýšil na 24 %.
- Nejvyšší objemy prostředků na VPP byly v letech 2010 až 2013 vynakládány v Ústeckém a Moravskoslezském kraji.
- V roce 2012 převažuje z hlediska zdrojů financujících **SÚPM podíl státního rozpočtu dosahující za celou ČR souhrnně 85 %**, naopak v roce **2013 převažují z hlediska zdrojů financování SÚPM strukturální fondy, které financovaly SÚPM ze 60 %**.

Financování VPP a SÚPM z projektu VSPRI-PP

- **Rozpočet projektu VSPRI-PP** činil v době schválení projektu **1,6 mld. Kč**, uvedené prostředky byly během realizace projektu postupně **několikrát navyšovány**, a to k částce **12 mld. Kč (červen 2015)**.
- V letech **2012 a 2013** bylo z projektu VSPRI-PP **vyčerpáno přibližně 22 % z konečného rozpočtu projektu**, konkrétně **1, 841 mil. Kč na podporu VPP a 820 mil. Kč na podporu SÚPM**. Mimo sledované období (v letech 2014 a 2015), bylo financováno přibližně 78 % prostředků projektu. V době zpracování evaluace nebyla dostupná úplná data o podpořených osobách projektu za rok 2014, což byly společně s potřebou získání výstupů v době příprav navazujících projektů hlavní důvody pro vymezení sledovaného období do roku 2013.
- Data o financování projektu, která evaluátor získal z informačních systémů, nebyla dostatečně validní.
- Během sledovaných let **docházelo k zásadnímu navyšování příspěvků na VPP a SÚPM** (navyšování pokračovalo v roce 2014).

- Bylo by vhodné dále **analyzovat financování VPP a SÚPM z projektu VSPR!-PP, a to ve všech letech realizace projektu.** Pro uvedenou analýzu bude klíčové získání validních dat.

5.2 Nejdůležitější závěry vyplývající ze srovnávací a statistické analýzy podpořených osob z projektu VSPR!-PP v letech 2012 a 2013 - kvantitativní část

Z projektu VSPR!-PP bylo **celkem podpořeno přibližně 36 tisíc osob**, z toho v roce 2012 celkem 9,5 tisíc osob (6,3 tisíc osob na VPP a 3,2 tisíc osob na SÚPM), v roce 2013 celkem 28,1 tisíc osob (16,2 tisíc osob na VPP a 11,9 tisíc osob na SÚPM), 1,4 tisíc osob bylo podpořeno v obou letech. Uvedené informace a následující závěry vyplývají z analýzy datasetu VSPR!-PP, který má sníženou validitu, ale i tak je zásadním **zdrojem údajů vypovídající o podpořených osobách z projektu v letech 2012 a 2013.**

V obou sledovaných letech charakterizují podpořené osoby z projektu VSPR!-PP tyto závěry:

- **Formou VPP bylo podpořeno více mužů, jak žen** (Více jak 59 % podpořených osob na VPP byli muži), **formou SÚPM bylo podpořeno více žen, jak mužů** (Více jak 56 % podpořených osob na SÚPM byly ženy), toto rozložení pravděpodobně odpovídá od charakteru pracovních pozic na VPP vyžadujících často větší fyzickou námahu (zdatnost), není ovlivněno odlišnou vzdělanostní strukturou mužů a žen.
- Mezi **regiony s nejvyšší podporou na počet obyvatel patřily v letech 2012 a 2013 kraje Zlínský, Ústecký a Olomoucký. Moravskoslezský kraj byl opakovaně regionem s nejvyšším absolutním počtem podpořených osob** (s výjimkou SÚPM v roce 2012). **Krajem s nejnižším absolutním i relativním počtem podpořených osob je Hl. m. Praha.** Vztah mezi počtem podpořených osob a mírou nezaměstnanosti v regionu není jednoznačně zobecnitelný.
- Mezi **regiony s nejvyšším počtem podpořených osob na počet uchazečů o zaměstnání patřily v roce 2012 kraje Zlínský, Jihočeský, Liberecký a Plzeňský, v roce 2013 kraje Zlínský a Olomoucký. Nejnižší počet podpořených osob na počet uchazečů o zaměstnání byl s výjimkou SÚPM v roce 2012 sledován v Hlavním městě Praha.**
- Z hlediska **věkové struktury podpořených osob lze vysledovat, že formou VPP byly podpořeny nejvíce osoby starší 50 let, maximální počty podpořených osob byly evidovány ve věku 55 - 57 let.** Počet podpořených osob na VPP převažuje počet podpořených osob na SÚPM **ve všech věkových kategoriích starších 29 let.**
- Nejvyšší **počty podpořených osob formou SÚPM byly evidovány v nejmladších věkových kategoriích osob přibližně do 26 let věku s maximem ve věkových kategoriích 19 – 25 let** a dále u nejmladších osob střední věkové kategorie přibližně do věku 41 let, početně převažuje VPP nad SÚPM přibližně od věkové kategorie 29 let (rok 2013) a 27 let (rok 2012).
- Nejvíce podpořených osob formou **VPP má základní vzdělání nebo je bez vzdělání**, vysoké zastoupení uvedené vzdělanostní kategorie podpořených osob dosahující podílu přibližně 87 %, pravděpodobně vyplývá z charakteru pracovních pozic na VPP a dalších faktorů, nelze je přímo vyvozovat ze vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání. Osoby podpořené formou **SÚPM mají převážně středoškolské vzdělání** (více jak 58 % podpořených osob mělo středoškolské vzdělání), vzdělanostní strukturou se osoby na SÚPM přibližují více vzdělanostní struktuře uchazečů o zaměstnání než vzdělanostní struktuře obyvatel ČR.
- Z **ověření ekonomické aktivity osob podpořených z projektu VSPR!-PP v letech 2012 a 2013, které bylo provedeno pro období čtvrtého kvartálu roku 2014 formou zjištění hrazení sociálního pojištění, lze vyvozovat hrubý odhad toho, zda byla uvedená osoba zaměstnána** („běžného zaměstnání“). **Zda a do jaké míry lze přisoudit úspěch při získání zaměstnání účasti v projektu VSPR!-PP, není z dostupných dat možné určit.** Významnou

roli zde hraje případná podpora mimo projekt VSPRI-PP, vývoj ekonomiky, situace na pracovním trhu, a další makroekonomické okolnosti. Dále mohou být v údajích o běžně zaměstnaných osobách zahrnuty osoby, které jsou podpořeny z jiného projektu ESF nebo státní APZ a jeví se tedy jako běžně zaměstnané, ačkoliv nejsou. Tato informace o jiných podporách není evaluátorovi známá, není ji tedy možné ověřit, ale nejedná se o běžné zaměstnání, s tímto vědomím je tedy nutné údaje interpretovat.

- Z výsledků analýzy ekonomické aktivity podpořených osob vyplynulo, že **67 %, tj. 8,2 tisíc osob**, které byly **v roce 2012 nebo 2013 podpořeny formou SÚPM mělo ve 4. kvartálu 2014 běžné zaměstnání**. A dále mělo ve 4. kvartálu 2014 běžné zaměstnání **25 %, tj. 4,7 tisíc osob**, které byly v roce 2012 nebo 2013 podpořeny **formou VPP**. Z osob, které v letech 2012 nebo 2013 absolvovaly kombinaci obou nástrojů VPP a SÚPM, získalo běžné zaměstnání **16 %** (zde se však jedná o velmi malý počet osob v základním souboru, konkrétně 58, a informace je uvedena pouze pro doplnění).
- Vzhledem k faktu, že pro ověření ekonomické aktivity podpořených osob **obdržel evaluátor data ČSSZ poměrně pozdě**, vůči termínu finalizace evaluace, bude **doplňkově zpracována samostatná navazující analýza**, která má za cíl podrobněji porovnat charakteristiky osob, které získaly, resp. nezískaly „běžné zaměstnání“.

5.3 Nejdůležitější závěry vyplývající z terénního a dotazníkového šetření - kvalitativní část

Významná část evaluace je založena na sledování důsledků podpory VPP a SÚPM z **hlediska cílové skupiny** podpořených osob, **zaměstnavatelů, dalších aktérů včetně zaměstnanců ÚP ČR**. Zaměstnanci ÚP ČR doplňují pohled na realizaci VPP a SÚPM z širšího hlediska fungování APZ. Jako doplněk zjištěných informací byly vytvořeny případové studie ve třech lokalitách realizujících VPP a u tří zaměstnavatelů realizujících SÚPM. Vzhledem k rozsahu vzorku obou šetření mají **kvantitativní údaje uvedené v dotazníkovém a terénním šetření pouze doplňující charakter, proto je nutné přistupovat k nim pouze orientačně**.

Podpora VPP z hlediska cílové skupiny a zaměstnanců ÚP ČR

- **Osoby, které byly zaměstnány na VPP hodnotí zkušenosti s VPP převážně kladně** většina (celkem 74 %) dotázaných osob, které byly zaměstnány na VPP, má s touto prací pozitivní až velmi pozitivní zkušenosti a pouze 10 % dotázaných osob má s touto prací negativní zkušenosti.
- Velmi **pozitivní hodnocení VPP převažuje u žen**, nejlepší hodnocení práce na VPP bylo zjištěno **u nejstarší věkové skupiny, tj. u osob nad 55 let věku**. U nejmladší věkové skupiny, tj. u osob do 25 let věku, bylo celkové hodnocení zkušeností s prací na VPP nejméně příznivé.
- **Výhody VPP** jsou osobami, které byly na těchto pozicích zaměstnány vnímány převážně **v získání zaměstnání v místě bydliště, zlepšení a také stabilizaci finanční situace**. Obě z uvedených výhod uváděli rovněž zaměstnanci ÚP ČR jako přínos VPP, z dalších, méně často uváděných výhod práce na VPP se z hlediska cílové skupiny i zaměstnanců ÚP ČR potvrzuje získávání (udržování) pracovních návyků a aktivizace (motivace) k hledání práce.
- Z logistické regrese a následného chí-kvadrát testu zjišťujícího faktory, které byly statisticky významné pro uvedení dané výhody (nevýhody) v terénním šetření vyplynulo, že **v případě zlepšení finanční situace byl statisticky významným faktorem rodinný stav**, uvedenou výhodu uváděly více osoby žijící samostatně, tj. nežijící v partnerském svazku. Obdobným způsobem **byl zjištěn jako signifikantní faktor věk u výhody získání nových zkušeností**, kterou uváděly nejvíce osoby v nejmladší věkové kategorii a rovněž u výhody **získání praxe, kterou uváděly nejvíce osoby ve střední věkové kategorii**.
- **Nevýhody VPP** vnímá cílová skupina především **v krátké době zaměstnání a v nízkém platovém ohodnocení**. V případě **nízkého platového ohodnocení bylo signifikantním**

faktorem pro určení této nevýhody zjištěno vzdělání, nevýhodu nejvíce uváděly osoby s ukončeným středoškolským vzděláním. Obě z uvedených nevýhod je možné najít také v odpovědích zaměstnanců ÚP ČR.

- Z dalších, méně často uváděných nevýhod práce na VPP uvádí cílová skupina **nevhodné podmínky pro práci, konflikty na pracovišti pocit stigmatizace a dehonestace a stížnosti na ÚP**. Podmínky pro práci částečně vnímají negativně i zaměstnanci ÚP ČR, kteří uvedli jako nevýhodu, že si zaměstnavatelé při opakovaném zaměstnávání **snáží vybírat osvědčené, méně problémové zaměstnance a často se vyhýbají problematickým uchazečům o zaměstnání**, u nichž nemají vytvořeny podmínky ve kterých by postupně docházelo k odstranění handicapů vyplývajících například z dlouhodobé nezaměstnanosti a ztráty pracovních návyků. Zaměstnanci ÚP ČR však také uvádí, že u některých uchazečů o zaměstnání není viditelná snaha konkrétní handicap a problematické chování odstranit.
- Negativně vnímaná krátká doba zaměstnání na VPP byla zaměstnanci ÚP ČR zmiňována nejen v souvislosti **s nastavením VPP, podmínkami VPP**, je ji možné spojit také s problematicky vnímanou **redukcí významu VPP pouze na dočasné zaměstnání bez možnosti získání trvalého uplatnění**. Uvedený problém souvisí rovněž s problémem častého opakování VPP, které je však žádoucí jak ze strany cílové skupiny zaměstnanců, tak ze strany zaměstnavatelů (potvrzuje terénní šetření i dotazníkové šetření), navíc kvůli nedostatku jiných vhodných kandidátů je často aplikováno také zaměstnanci ÚP ČR. K problematice **dočasného zaměstnání u VPP je nutné uvést, že právě pro tento účel je nástroj primárně určen**, jak však zřejmě jak z terénního šetření, tak z dotazníkového šetření, **v praxi dochází k posunu vnímání účelu tohoto nástroje**.
- **S platovým ohodnocením VPP byla i přes uvedené nevýhody VPP** spokojena většina dotázaných osob (tj. spokojeno bylo přibližně 64 %), čtvrtina absolventů VPP dotazovaných v terénním šetření byla s finančním ohodnocením spokojena, pro 39 % dotázaných osob mohla být finanční odměna za vykonanou práci vyšší, ale i tak byli spokojeni. **V této souvislosti je nutné uvést, že terénní šetření nezahrnuje osoby, které odmítly VPP absolvovat. Zaměstnanci ÚP ČR vnímají výši příspěvku na VPP v roce 2014 převážně jako adekvátní**, jsou si však rovněž vědomi, že toto ohodnocení může být cílovou skupinou **vnímáno jako problematické**, a to zejména v kontextu odmítání VPP. Finanční důvody specifikované tak, že **souhrnná výše dávek, které uchazeč o zaměstnání pobírá je vyšší než možné příjmy plynoucí z účasti na VPP** uvádí podle zaměstnanců ÚP ČR uchazeči o zaměstnání, kteří odmítají VPP nejčastěji.
- Z hlediska **získání trvalého zaměstnání po VPP** bylo v terénním šetření zjištěno, že VPP přispěli k získání trvalého zaměstnání přibližně u čtvrtiny dotázaných, zaměstnanci ÚP ČR odhadují, že VPP vedou pouze zřídka k získání trvalého zaměstnání.
- Důležitým zjištěním je **poměrně vysoký podíl absolventů VPP, kteří by na pracovní pozici VPP za stejných podmínek nastoupil opětovně**. Tuto informaci je vhodné doplnit zjištěním, že většina absolventů VPP **vnímá zlepšení svého postavení na trhu práce**. U osob, které změnu postavení na trhu práce přisuzují absolvování VPP je pozitivní vnímání VPP ještě výraznější. Rovněž **zaměstnanci ÚP ČR v dotazníkovém šetření potvrzují hypotézu, že VPP vede ke zlepšení situace uchazečů o zaměstnání na trhu práce**, u tohoto nástroje však výrazněji vnímají **podporu udržení pracovních návyků a motivace uchazečů o zaměstnání**.
- Cílová skupina podpořených osob by **v případě možnosti ovlivnit nastavení VPP uvítala především prodloužení doby zaměstnání na VPP, navýšení příjmu a další pomoc ze strany ÚP ČR**, především poskytnutí návazného místa.

Podpora SÚPM z hlediska cílové skupiny a zaměstnanců ÚP ČR

- Osoby, které byly zaměstnány na SÚPM **hodnotí zkušenosti s SÚPM převážně kladně**, 85 % dotázaných osob uvedlo pozitivní hodnocení, negativní hodnocení bylo zjištěno pouze u 6 % dotázaných osob. Velmi pozitivní hodnocení **převažuje v případě SÚPM u mužů, dále v nejmladší věkové kategorii do 25 let věku a v nejstarší věkové skupině osob starších 55 let**.

- **Výhody SÚPM** jsou osobami, které byly na těchto pozicích zaměstnány viděny převážně ve zlepšení a stabilizaci finanční situace, nečekaném získání stálého místa na stejné pozici, získání praxe usnadňující hledání zaměstnání, přínosech ze zaučení. Zaměstnanci ÚP ČR rovněž uvedli jako výhodu SÚPM poskytnutí dlouhodobého pracovního poměru, získání praxe je rovněž zmiňováno, evaluátorem bylo zařazeno do skupiny výhod viděných v udržení/získání pracovních návyků, praxe a motivace. Finanční podmínky na SÚPM a přínosy v zaučení sice nevnímali zaměstnanci ÚP ČR jako výhody zásadní, přesto uvedené výhody rovněž zmiňují.
- U nejčastěji zjištěných výhod práce na SÚPM byla rovněž provedena statistická analýza dat k identifikaci možných faktorů, které měly vliv na rozložení výsledků. Identifikovaným signifikantním faktorem potvrzeným chí-kvadrát testem bylo **absolvování celé doby SÚPM, a to shodně u výhod: zlepšení finanční situace, stabilizace finanční situace, nečekané získání pracovního místa na stejné pracovní pozici po konci SÚPM a přínosy ze zaučení**. U přínosů v oblasti získání pracovních návyků a individuálního přístupu zaměstnavatele, byl jako **statisticky významný vyhodnocen faktor pohlaví**, kdy tyto výhody práce na SÚPM uváděly **ve větší míře ženy**. Co se týče **získání úplně nové praxe**, která usnadňuje hledání zaměstnání, zde byl zjištěn signifikantní vliv dvou faktorů, a to **věkové skupiny** a také **stupně ukončeného vzdělání**. Tento přínos byl zjištěn spíše u mladší věkové skupiny, tj. osob do 25 let věku, a pak u osob s středním vzděláním s maturitou a s vyšším a vysokoškolským vzděláním.
- **Nevýhody SÚPM** vnímají absolventi SÚPM **nízké a neodpovídající platové ohodnocení a nespokojenost s ÚP ČR**, tyto zjištěné problémy a nevýhody práce na SÚPM nejsou tak významné, aby převážily celkové kladné hodnocení práce na SÚPM, jsou také v porovnání s VPP výrazně menšího rozsahu.
- Obdobně jako v případě VPP je **s platovým ohodnocením na SÚPM (i přes uvedené nevýhody SÚPM) spokojena většina dotázaných osob**. Rovněž **většina dotázaných osob by na SÚPM za stejných finančních podmínek na danou pozici nastoupila opětovně**. Zaměstnanci ÚP ČR převážně vnímají vyšší příspěvku na SÚPM v roce 2014 jako adekvátní, přesto v odpovědích také uvádí, že **někteří zaměstnavatelé platí zaměstnancům na SÚPM pouze nízkou mzdu pouze do výše příspěvku**, což může být v důsledku méně než by zaměstnanec získal, pokud by byl na stejné pozici zaměstnán v klasickém zaměstnání.
- Pokud **porovnáme další, méně časté výsledky negativního hodnocení SÚPM zaměstnanců ÚP ČR a cílové skupiny** je v těchto výstupech rovněž možné najít souvislosti. Například cílovou skupinou **negativně vnímaná krátká doba zaměstnání na SÚPM** je negativně hodnocena rovněž zaměstnanci ÚP ČR. Zaměstnanci ÚP ČR dále uvádí jako nevýhodu SÚPM, že jsou podle jejich názoru **některá pracovní místa zaměstnavateli utvářena účelově**, pouze s motivací viděnou v hrazení mzdových prostředků. Možné účelové vytváření pracovních míst na SÚPM je zaměstnanci ÚP ČR doplněno také ezi, že pracovní místo na SÚPM by v některých případech vzniklo i bez příspěvku.
- Z podrobnější statistické analýzy nejčastějších problémů a nevýhod práce na SÚPM identifikovaných cílovou skupinou byly zjištěny faktory ovlivňující výskyt problémů a nevýhod **pouze u stížností na ÚP**. Jako **signifikantní faktor** zde byla na základě logistické regrese a následně provedeného chí-kvadrát testu vyhodnocena charakteristika **věková skupina**, kdy tento problém identifikovaly zejména osoby z prostřední věkové skupiny, tj. osob mezi 26 a 54 let a nejméně pak nejmladší věková skupina, tj. osoby do 25 let. **U ostatních nevýhod žádné signifikantní vlivy zjištěny nebyly**. Z obsahového hlediska **se u stížností na ÚP ČR jednalo o nespokojenost s komunikací a nedostatečné informování cílové skupiny o možnostech zaměstnání i podrobnějších podmínkách práce na SÚPM**.
- Dále bylo v terénním šetření zjištěno, že **většina dotázaných osob by na danou pozici SÚPM za stejných finančních podmínek nastoupila opět**.
- Z hlediska **získání trvalého zaměstnání** odhadují zaměstnanci ÚP ČR, že SÚPM vede po srovnání s VPP **jednoznačně častěji k získání trvalého zaměstnání**. Toto tvrzení potvrzují také výsledky terénního šetření. Poměrně vysoké procento absolventů SÚPM získalo trvalé zaměstnání, tento závěr je však nutné vnímat pouze orientačně z důvodu malého vzorku dotazovaných osob.

- Cílová skupina by v případě možnosti ovlivnit nastavení SÚPM uvítala **především prodloužení doby zaměstnání a navýšení příjmu na SÚPM** a dále zvýšení informovanosti ze strany ÚP ČR o podmínkách zaměstnání na SÚPM.

Podpora VPP i SÚPM z hlediska zaměstnavatelů a zaměstnanců ÚP ČR

- Z hlediska sledování výsledků podpory VPP a SÚPM u **zaměstnavatelů nepřineslo terénního šetření nové závěry**, stěžejní závěry obsahově odpovídají Studii nástrojů APZ, liší se pouze v drobnostech.
- Zaměstnavatelé i zaměstnanci ÚP ČR shodně uvádí, že u obou nástrojů **oceňují zaměstnavatelé převážně finanční prostředky na hrazení mzdových nákladů (úspora finančních prostředků)**.
- V případě VPP jsou oceňovány **další pozitivní výsledky realizace** uvedeného nástroje například v **podobě čistých a uklizených ulic**, které oceňují nejen zaměstnavatelé, ale také další aktéři žijící v obcích, kde probíhá VPP. Převážná většina VPP totiž stále zahrnuje úklidové práce a zaměstnání nevyžadující vyšší kvalifikaci. V těchto případech **je ceněno**, pokud je zřízena u zaměstnavatele pracovní pozice, **koordinující ostatní zaměstnance na VPP, případně dohlížející na provádění jednotlivých prací**. Zaměstnavatelé by mzdové náklady této pracovní pozice uvítali hrazené z příspěvků na VPP. Také, jak bylo zjištěno v terénním šetření, pro zaměstnavatele by bylo **žádoucí proškolení zaměstnanců před nástupem na VPP** a úpravy ve financování příspěvků na VPP. Uvedeným způsobem se zaměstnavatelé snaží eliminovat problémy, se kterými se na VPP v některých případech setkávají.
- Jak ukazuje mimo jiné také případová studie v Ústí nad Labem, **existují výjimky, kdy jsou formou VPP vykonávány odbornější pracovní pozice**, jako je například ošetřovatel v ZOO. Jak uvádí shodně zaměstnavatelé i zaměstnanci ÚP ČR, **bylo by z jejich pohledu žádoucí rozšíření VPP také k těmto více kvalifikovaným pracím**. Z vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání i ze vzdělanostní struktury podpořených osob na VPP vyplývá, že mezi potencionálními i podpořenými osobami jsou osoby, jejichž vzdělání těmto více kvalifikovaným pracovním pozicím odpovídá.
- Zaměstnanci ÚP ČR vnímají **posun v původním nastavení VPP**, které byly primárně určeny k udržení pracovních návyků vyššího počtu uchazečů a v praxi mimo jiné i díky tlaku zaměstnavatelů, ale také z dalších důvodů jako je například nedostatek jiných vhodných kandidátů, **dochází na VPP často k opakovanému zaměstnávání stejných osob, bez žádoucího získání trvalého zaměstnání**.
- U SÚPM **oceňují zaměstnavatelé především možnost zaučení a ověření nových zaměstnanců**, kterými rozšiřují pracovní týmy v případech, kdy disponují dostatečnými prostředky na pokrytí navazujících mzdových nákladů. Dále bylo v případových studiích také zjištěno, že **díky zaměstnancům na SÚPM může docházet rovněž k rozvoji firem, které by si jinak nemohli dovolit rozšířit tým zaměstnanců**, těmto firmám může v určitých případech vznikat konkurenční výhoda.
- Z provedených šetření vyplývá, že **zaměstnavatelé na SÚPM nemají přesně nastavené strategie k bezprostřednímu zaměstnávání lidí po absolvování SÚPM**. Všichni zaměstnavatelé uvedli, že počítali s tím, že si zaměstnance po zaměstnání na SÚPM, nikdo z oslovených zaměstnavatelů ale neoznačil praxi, která je ve firmě zavedená, jako konkrétní strategii. **Jedná se z jejich pohledu o logické chování firmy, která si chce nového zaměstnance – po nemalé investici do proškolení a zaučení – ponechat**.
- **Zaměstnanci ÚP ČR vnímají u zaměstnavatelů realizujících SÚPM již zmíněné problémy**, které lze shrnout jako účelové vytváření pracovních míst, umožnění **pouze krátkodobých zaměstnání, výběr bezproblémových uchazečů, poskytování nízké mzdy**.
- Dotazovaní zaměstnavatelé na SÚPM by v nastavení tohoto nástroje nenavrhovali žádné změny, uvítali by však snížení administrativní zátěže, která je spojená s realizací SÚPM.

Případové studie

- **Výsledky zjištěné v rámci případových studií do velké míry korespondují s výsledky plošného terénního šetření provedeného u cílové skupiny podpořených osob a u zaměstnavatelů.** V případových studiích se shodně ukázalo, že ve vnímání VPP i SÚPM **převažují výhody nad nevýhodami**, a to jak u cílové skupiny podpořených osob, tak i u zaměstnavatelů. Podpořené osoby hodnotí jako nejpřínosnější zlepšení finanční situace, dále získání zaměstnání v místě bydliště (v případě VPP) či získání praxe a návazného zaměstnání (v případě SÚPM). Přínosem těchto nástrojů pro samotné zaměstnavatele je (mj. dle zjištění případových studií) především úspora finančních prostředků, umožnění zaškolení nových zaměstnanců a ověření potenciálních budoucích pracovníků.
- U cílové skupiny zaměstnaných na **VPP se v rámci případových studií** mezi nejvýše hodnocenými přínosy vyskytovalo **zlepšení finanční situace a získání zaměstnání v místě bydliště**, dále byly zmiňovány přínosy týkající se **získání či obnovení sociálních kontaktů**, což koresponduje s přínosy zjištěnými v rámci individuálních rozhovorů se zaměstnanými. Shodují se i nejčastější **problémy, především krátká doba zaměstnání**.
- Podobně u **SÚPM případové studie** potvrzují poznatky zjištěné v rámci individuálních rozhovorů se zaměstnanci, kdy mezi významné **přínosy** pro podpořené osoby patří kromě **zlepšení finanční situace především získání případné nabídky stálého návazného zaměstnání a také získání nové či obnovení stávající praxe**. Podobně jako v rámci individuálních rozhovorů respondenti v rámci případových studií vnímají u **SÚPM ještě méně nevýhod** než v případě VPP, shodný je i důvod nespokojenosti, kterým je nejčastěji nízké platové ohodnocení.
- Také **pohled zaměstnavatelů** oslovených v rámci případových studií a v rámci individuálních rozhovorů primárního terénního šetření na výhody a nevýhody využívání SÚPM se shoduje. Jako hlavní přínos využívání SÚPM pro zaměstnavatele je vždy označována **úspora finančních prostředků, dále pak umožnění především zaškolení nových zaměstnanců a také ověření pracovníků**. Shodují se také některé uváděné problémy, mezi které patří zejména **administrativní náročnost spojená s poskytováním dotace**.

Realizace VPP i SÚPM způsobuje značné množství pozitivních, ale i negativních důsledků, které se v některých případech vzájemně prolínají. Oba nástroje vnímá jak cílová skupina, tak zaměstnavatelé i další aktéři, zejména zaměstnanci ÚP ČR ze svého specifického pohledu. Až při **komplexním porovnání těchto pohledů je možné získání ucelenějšího pohledu na fungování obou nástrojů**. Přestože je například opakované zaměstnání osob na VPP, případně prodloužení doby realizace VPP, kvitováno jak ze strany cílové skupiny, tak ze strany zaměstnavatelů, z dlouhodobého hlediska může být toto opakování zejména pro mladší uchazeče o zaměstnání nevýhodné, pokud nevyústí v získání dlouhodobého pracovního poměru nebo využitelné praxe. Jak je vidět jak z dotazníkového, tak terénního šetření **konkrétní podmínky pro práci na VPP nebo SÚPM do jisté míry vždy určuje konkrétní zaměstnanecký pracovní poměr, proto je mj. vhodné sledovat důsledky podpory například formou případových studií**.

Z hlediska **bilancování pozitivních i negativních výsledků podpory** je nepostradatelný **pohled zaměstnanců ÚP ČR vnímajících oba nástroje v širším kontextu APZ**. Na druhou stranu tím, že je rovněž práce zaměstnanců ÚP ČR **vnímána ze strany cílové skupiny v některých případech negativně**, bylo by vhodné zjistit, do jaké míry je toto negativní hodnocení relevantní. Jak již bylo zmíněno výše v závěrech teoretických východisek, organizační a procesní podmínky podpory projektu VSPR!-PP nejsou součástí této evaluace, proto bohužel nelze k těmto podmínkám poskytnout detailnější výklad. Není tedy možné uvést, pokud by stížnosti cílové skupiny byly relevantní, kolik negativních efektů vyplývá přímo z pracovního výkonu zaměstnanců ÚP ČR a kolik z nastavení nástrojů APZ (legislativního i na legislativu navazujícího až do nejnižší úrovně), včetně jejich administrace.

V neposlední řadě je nutné zopakovat, že při aktuálním rozsahu podpory VPP a SÚPM je naprosto nezbytné vyhodnocovat, jakým způsobem VPP i SÚPM financované ze strukturálních fondů ovlivňují trh práce. Tato analýza by zřejmě měla být cílena především do akademické a vědecké sféry, ale nejen sem, také z hlediska fungování další podpory nástrojů APZ **je nutné zajistit systematický výzkumu a evaluace jejich efektivnosti**.

5.4 Doporučení

Doporučení č.1: **Pokračovat v analýze nastavení VPP a SÚPM** s cílem zajištění argumentů nutných k odpovědnému rozhodování o změnách v nastavení a financování nástrojů APZ.

Doporučení č.1 a): Analyzovat **postup výběru jednotlivých osob pro určitý nástroj at' už VPP nebo SÚPM případně další nástroje APZ**, a také výběr mezi těmito nástroji z hlediska zdrojů financování.

Doporučení č.1 b): **Analyzovat financování VPP a SÚPM z prostředků strukturálních fondů**, včetně kompletního financování VSPRPP.

Doporučení č.1 c): **Pokračovat v analýze ekonomické aktivity (zaměstnanosti) podpořených osob z projektu VSPRPP**.

Doporučení č.1 d): Podrobněji **analyzovat nastavení podmínek (kritérií) VPP a SÚPM z hlediska naplnění cílů těchto nástrojů APZ**, včetně dostupného zaměstnávání.

Doporučení č. 2: Z procesního hlediska **podrobněji analyzovat možnosti zjednodušení administrace** spojené s realizací VPP a SÚPM a **možnosti jejího urychlení** (například proces schvalování žádostí o příspěvek).

Doporučení č. 3: **Zvýšit informovanost** o možnostech a podrobných **podmínkách podpory VPP a SÚPM především u zaměstnavatelů a uchazečů o zaměstnání**, kterým jsou VPP a SÚPM nabízeny.

Doporučení č. 4: **Analyzovat oba nástroje APZ odděleně** - vzhledem k odlišnému charakteru VPP a SÚPM (cíle nástrojů, využívání cílovou skupinou (z hlediska věku, vzdělání apod.)), **procesně ponechat zejména kvůli snížení administrativní náročnosti jeden projekt**.

Doporučení č. 5: **Zajistit validní data**, na základě kterých by bylo možné realizovat výše uvedené analýzy (např. data o financování VSPRPP v letech 2012 – 2015, data z projektů OPZ/nového období).

Doporučení č. 6: **Zohlednit výstupy z realizovaných analýz a evaluací** v další podpoře VPP a SÚPM.

Doporučení č. 7: **Zajistit systematický výzkumu a evaluace efektivnosti nástrojů APZ**.

5.5 Seznam grafů, tabulek a schémat:

Seznam grafů:

- Graf č. 1 Obecná míra nezaměstnanosti v letech 2005 - 2013, roční průměry ČR
 Graf č. 2 Podíly dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let k obyvatelstvu ve stejném věku (v %), roční průměry za jednotlivé kraje ČR a ČR celkem v letech 2005 – 2013
 Graf č. 3 Struktura obyvatelstva ČR ve věku 15 -24 let v roce 2013 (nalevo) a struktura obyvatelstva ČR ve věku 50 - 69 let v roce 2013 (napravo)
 Graf č. 4 Výdaje SPZ, PPZ, APZ v letech 2005 -2013, Obecná míra nezaměstnanosti (v %)
 Graf č. 5 Struktura výdajů APZ v letech 2005 - 2013
 Graf č. 6 Výdaje na VPP v jednotlivých krajích ČR v roce 2012 a podíly nezaměstnaných obyvatel v jednotlivých krajích ČR
 Graf č. 7 Výdaje na VPP v jednotlivých krajích ČR v roce 2013 a podíly nezaměstnaných obyvatel v jednotlivých krajích ČR
 Graf č. 8 Výdaje na SÚPM a podíly nezaměstnaných obyvatel v jednotlivých krajích ČR v roce 2012
 Graf č. 9 Výdaje na SÚPM a podíly nezaměstnaných obyvatel v jednotlivých krajích ČR v roce 2013
 Graf č. 10 Podíly mužů a žen zaměstnaných na VPP a SÚPM v letech 2012 a 2013
 Graf č. 11 Počet podpořených osob z projektu VSPRI-PP – VPP v roce 2012
 Graf č. 12 Počet podpořených osob z projektu VSPRI-PP – SÚPM v roce 2012
 Graf č. 13 Počet podpořených osob z projektu VSPRI-PP – VPP v roce 2013
 Graf č. 14 Počet podpořených osob z projektu VSPRI-PP – SÚPM v roce 2013
 Graf č. 15 Počty podpořených osob projektu VSPRI-PP (VPP a SÚPM) v jednotlivých kategoriích věku v letech 2012 a 2013
 Grafy č. 16 Vzdělanostní struktura podpořených osob VPP a SÚPM v roce 2012 (nahore), 2013 (dole)
 Graf č. 17 Vzdělanostní struktura podpořených osob na VPP a SÚPM, uchazečů o zaměstnání a obyvatel ČR starších 15 let v roce 2013
 Graf č. 18 Vzdělanostní struktura žen a mužů starších 15 let, uchazečů o zaměstnání a absolventů VPP a SÚPM v roce 2013
 Graf č. 19 Podíly podpořených osob (z projektu VSPRI-PP v letech 2012 a 2013), které získaly běžné zaměstnání ve 4. kvartálu roku 2014
 Graf č. 20 Zkušenosti respondentů s prací na VPP (%)
 Graf č. 21 Zkušenosti mužů a žen s prací na VPP (%)
 Graf č. 22 Zkušenosti s prací na VPP dle věku (%)
 Graf č. 23: Hodnocení přínosů VPP osobami zaměstnanými na těchto pozicích
 Graf č. 24: Hodnocení problémů VPP osobami zaměstnanými na těchto pozicích
 Graf č. 25 Vnímání zlepšení postavení na trhu práce cílovými skupinami (absolventi VPP)
 Graf č. 26 Vnímání zlepšení postavení na trhu práce cílovými skupinami (absolventi VPP), rozdíl podle pohlaví
 Graf č. 27 Vnímání zlepšení postavení na trhu práce cílovými skupinami, které změnu v postavení přisuzují práci na VPP
 Graf č. 28 Zkušenosti respondentů s prací na SÚPM (%)
 Graf č. 29 Zkušenosti mužů a žen s prací na SÚPM (%)
 Graf č. 30 Zkušenosti s SÚPM dle věku (%)
 Graf č. 31 Hodnocení přínosů SÚPM osobami zaměstnanými na těchto pozicích
 Graf č. 32 Hodnocení problémů SÚPM osobami zaměstnanými na těchto pozicích
 Graf č. 33 Vnímání zlepšení postavení na trhu práce cílovými skupinami (SÚPM)
 Graf č. 34 Vnímání zlepšení postavení na trhu práce cílovými skupinami (absolventi SÚPM), rozdíl dle pohlaví
 Graf č. 35 Vnímání zlepšení postavení na trhu práce cílovými skupinami, které změnu v postavení přisuzují práci na SÚPM

Seznam tabulek:

- Tabulka č. 1 Regionální rozložení vzorku respondentů terénního šetření
 Tabulka č. 2 Rozložení vzorku respondentů terénního šetření podle pohlaví
 Tabulka č. 3 Rozložení vzorku respondentů terénního šetření podle věku

- Tabulka č. 4 Podíly dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let k obyvatelstvu ve stejném věku (v %), roční průměry za jednotlivé kraje ČR a ČR celkem v letech 2005 – 2013
- Tabulka č. 5 Věková struktura uchazečů o zaměstnání v letech 2012 a 2013
- Tabulka č. 6 Struktura uchazečů o zaměstnání podle nejvyššího dosaženého vzdělání v letech 2012 a 2013
- Tabulka č. 7 Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky trvání nezaměstnanosti v letech 2012 a 2013
- Tabulka č. 8 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v letech 2000 – 2013
- Tabulka č. 9 Výdaje na VPP v jednotlivých krajích ČR v letech 2010 – 2013
- Tabulka č. 10 Výdaje na SÚPM v jednotlivých krajích ČR v letech 2010 – 2013
- Tabulka č. 11 Přehled počtu podpor VPP a SÚPM z projektu VSPR!-PP v letech 2012 a 2013
- Tabulka č. 12 Počet podpořených osob VPP a SÚPM na 1000 obyvatel ve věku 15-64 let v letech 2012 a 2013
- Tabulka č. 13 Zaměstnání podpořených osob projektu VSPR!-PP (z let 2012 a 2013) ve 4. kvartálu roku 2014
- Tabulka č. 14 Počty a podíly vyplněných dotazníků pro šetření vyhodnocení poskytování VPP a SÚPM financovaných projektu VSPR!-PP z pohledu pracovníků ÚP
- Tabulka č. 15 Identifikované skupiny výhod VPP
- Tabulka č. 16 otázka č. 2 Výroky charakterizující VPP
- Tabulka č. 17 Identifikované skupiny nevýhod VPP
- Tabulka č. 18 otázka č. 9 Důvody opakovaného umístování stejných UoZ na VPP
- Tabulka č. 19 otázka č. 8 Důvody odmítání VPP
- Tabulka č. 20 Identifikované skupiny výhod SÚPM
- Tabulka č. 21 otázka č. 16 Vznik SÚPM
- Tabulka č. 22 otázka č. 19 Odhad frekvence zaměstnání SÚPM na dobu neurčitou
- Tabulka č. 23 Identifikované skupiny nevýhod SÚPM
- Tabulka č. 24 otázka č. 17 Odhad frekvence odmítnutí zaměstnavatelů při žádosti o SÚPM
- Tabulka č. 25 otázka č. 12 Prostupnost VPP a SÚPM
- Tabulka č. 26 Výše příspěvků na VPP
- Tabulka č. 27 Výše příspěvků na VPP - VSPR!-PP na úrovni krajů
- Tabulka č. 28 Zhodnocení atraktivity výše příjmu cílovými skupinami (rozdíly dle pohlaví)
- Tabulka č. 29 Zhodnocení atraktivity výše příjmu cílovými skupinami (rozdíly dle věkových skupin)
- Tabulka č. 30 Ochota k opětovnému nastoupení na stejnou pozici za stejných finančních podmínek (dle pohlaví)
- Tabulka č. 31 Ochota k opětovnému nastoupení na stejnou pozici za stejných finančních podmínek (dle věkových skupin)
- Tabulka č. 32 Výše příspěvků na SÚPM
- Tabulka č. 33 Výše příspěvků na SÚPM (VSPR!-PP) na úrovni krajů
- Tabulka č. 34 Zhodnocení atraktivity výše příjmu cílovými skupinami, SÚPM (rozdíly dle pohlaví)
- Tabulka č. 35 Zhodnocení atraktivity výše příjmu cílovými skupinami, SÚPM (rozdíly dle věkových skupin)
- Tabulka č. 36 Ochota k opětovnému nastoupení na stejnou pozici za stejných finančních podmínek, SÚPM (dle pohlaví)
- Tabulka č. 37 Ochota k opětovnému nastoupení na stejnou pozici za stejných finančních podmínek, SÚPM (dle věku)

Seznam schémat:

- Schéma č. 1 Struktura evaluace a evaluační design, jednotlivé evaluační metody
- Schéma č. 2 Etapy terénního šetření
- Schéma č. 3 Maximální výše příspěvků na VPP a SÚPM v letech 2012 a 2013
- Schéma č. 4 Agregace vzdělanostních kategorií – vysvětlení níže využité terminologie
- Schéma č. 5 Zjednodušené schéma výhod/nevýhod VPP z hlediska zaměstnanců ÚP ČR
- Schéma č. 6 Zjednodušené schéma výhod/nevýhod SÚPM z hlediska zaměstnanců ÚP ČR

Seznam příloh

- Příloha č. 1 Terénní šetření (dále TŠ) Evaluační otázky a podotázky
- Příloha č. 2 TŠ Metodologie

Příloha č. 3 Struktura dotazníku pro zaměstnance ÚP ČR

Příloha č. 4 Souhrnné tabulkové výstupy dotazníku pro zaměstnance ÚP ČR

Příloha č. 5 Přehled finančních limitů VPP, SÚPM v jednotlivých krajích ČR

Příloha č. 6 TŠ Výsledky statistického vyhodnocení dat

Příloha č. 7 TŠ Případové studie