

Veřejná služba a její vliv na jedince

Bc. David Brunclík, DiS.

Diplomová práce
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií


INSTITUT
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ BRNO

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Institut mezioborových studií Brno
akademický rok: 2012/2013

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. David BRUNCLÍK, DiS.**
Osobní číslo: **H128091**
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Veřejná služba a její vliv na jedince**

Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v materiálu IMS "Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách" (IMS 2009). Případně podle dalších materiálů, z nichž některé jsou obsaženy v literatuře připojené k tomuto studijnímu textu. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovedního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím diplomové práce. S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucím bude práce zaměřena:

- na veřejnou službu, její význam a motivaci jedince v systému sociálního zabezpečení v rámci legislativní úpravy před 01.01.2012 a v současném pojetí
- na nezaměstnanost, aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti

V teoretické části bude charakterizováno zařízení, ve kterém budu provádět sběr dat a ve kterém je veřejná služba realizována.

Součástí diplomové práce bude kvantitativní výzkum za využití výzkumné techniky standardizovaného dotazníku.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

BECK, P., NIEDERLE, P. Vyhodnocení aplikace veřejné služby (závěrečná zpráva analýzy). Praha: MPSV, 2010

BECK, P., NIEDERLE, P. Obce a veřejná služba. Fórum sociální politiky, 2010, roč. 4, č. 3.

BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

BURCHARDT, T., Le GRAND, J., PIACHAUD, D. Social Exclusion in Britain 1991-1995. Social Policy and Administration, 1999.

ČABANOVÁ, B., MUNKOVÁ, G. Veřejná politika. In Sociální politika. Praha: Sociologické nakladatelství, 2005. ISBN 80-86429-50-4.

DUBEN, R. Teorie a praxe sociální politiky. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. 203 s. ISBN 80-7079-479-8.

MAREŠ, P. Sociologie nerovnosti a chudoby. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999. ISBN 80-85850-61-3.

MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

Metodický pokyn č. 1/2010 k veřejné službě.

Metodický pokyn č. 2/2010 k veřejné službě.

NEČAS, P. Veřejná služba: Obec sama zvaží své možnosti [online]. 05. 02. 2009.

Dostupné z [www: < http://www.mpsv.cz/cs/6242 >](http://www.mpsv.cz/cs/6242).

Obec a veřejná služba. Praha: MPSV, 2010. 46 s. ISBN 978-80-7421-020-4.

POTŮČEK, M. Sociální politika. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. ISBN 80-85850-01-X

RÝŠAVÝ, I. Veřejná služba obcím přímo příliš nedá, mnoha lidem však může pomoci.

Moderní obec, 2009, ročník 15, č. 5.

ZICH, F. Úvod do sociologického výzkumu. Praha: Express, 2004. ISBN 80-86754-19-7

Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů.

Vedoucí diplomové práce:

Mgr. Marcela Zvonařová

Datum zadání diplomové práce:

30. listopadu 2012

Termín odevzdání diplomové práce:

31. března 2014

V Brně dne 30. listopadu 2012


prof. PhDr. Pavel Mühlpachr, Ph.D.
vedoucí ústavu




doc. PhDr. Miloslav Jůzl, Ph.D.
vedoucí katedry

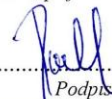
PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci – nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

DAVID BRUNCLÍK

Jméno, příjmení studenta



Podpis

V Brně 24.3.14

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnožením.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu, k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Tématem mé diplomové práce je veřejná služba a její vliv na jedince. V teoretické části jsem definoval pojem veřejná služba, uvedl a popsal změny posledních let v této oblasti, tedy zejména přechod veřejné služby ze systému dávek pomoci v hmotné nouzi do systému zaměstnanosti. V praktické části jsem potom za využití kvantitativní výzkumné strategie zjišťoval, jaký vliv má na osoby vykonávající veřejnou službu změna legislativy v oblasti veřejné služby.

Klíčová slova: veřejná služba, dávky pomoci v hmotné nouzi, příspěvek na živobytí, osoby v hmotné nouzi, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, sociální vyloučení, obec, úřad práce

ABSTRACT

This thesis is about the public service and its impact on the individual. The theoretical section defines public service and discusses recent changes in this area including the transfer of the public service from the area of social benefits to that of employment. The practical part of this work employed quantitative research to discover the impact of these recent changes to the legislation on the people who are required to perform public service work.

Keywords: public service work, social benefits, living allowance, people in need, unemployment, active labour market policy, social exclusion, municipality, employment agency

Chci poděkovat za odborné vedení diplomové práce paní Mgr. Marcele Zvonařové, za její cenné rady a připomínky, které mi poskytla při jejím zpracování.

Dále bych chtěl poděkovat své zákonité manželce za povzbuzení a podporu po celou dobu studia.

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 VEŘEJNÁ SLUŽBA	12
1.1 VEŘEJNÁ SLUŽBA DO 31.12.2011 A JEJÍ NÁVAZNOST NA DÁVKY POMOCI V HMOTNÉ NOUZI	12
1.2 ORGANIZACE VEŘEJNÉ SLUŽBY DO 31.12.2011	16
1.2.1 Pracovní doba, bezpečnost práce a ochranné pomůcky	17
1.3 VEŘEJNÁ SLUŽBA V ČÍSLECH.....	18
1.4 VEŘEJNÁ SLUŽBA OD 01.01.2012 V RÁMCI POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	20
1.5 ORGANIZACE VEŘEJNÉ SLUŽBY ÚŘADEM PRÁCE V RÁMCI POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	22
1.5.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	23
1.5.2 Pasivní politika zaměstnanosti	25
1.6 VEŘEJNÁ SLUŽBA V ČÍSLECH.....	26
1.7 SOUČASNÝ VÝVOJ VEŘEJNÉ SLUŽBY.....	27
2 VLIV NA JEDINCE	29
2.1 CHARAKTERISTIKA Vlivu VEŘEJNÉ SLUŽBY NA JEDINCE	29
3 CHARITNÍ ŠATNÍK BALAZAR – CHARAKTERISTIKA, PROCES VEŘEJNÉ SLUŽBY	32
3.1 OBECNÁ CHARAKTERISTIKA OSOB VYKONÁVAJÍCÍ VEŘEJNOU SLUŽBU.....	32
3.2 CHARAKTERISTIKA CHARITNÍHO ŠATNÍKU BALAZAR	33
3.3 VEŘEJNÁ SLUŽBA V CHARITNÍM ŠATNÍKU BALAZAR.....	34
3.3.1 Motivační proces výkonu veřejné služby	34
3.3.2 Ukončení spolupráce výkonu veřejné služby, hodnocení	35
3.4 VEŘEJNÁ SLUŽBA A JEJÍ VZTAH K SOCIÁLNÍ PEDAGOGICE	35
II PRAKTICKÁ ČÁST	37
4 KVANTITATIVNÍ VÝZKUMNÁ STRATEGIE	38
4.1 VÝZKUMNÝ CÍL, HYPOTÉZY A ČASOVÝ HARMONOGRAM.....	39
4.2 OPERACIONALIZACE VÝZKUMNÝCH HYPOTÉZ.....	40
4.3 TECHNIKA SBĚRU DAT, POŽADAVKY NA METODU DOTAZNÍKU	40
4.4 CHARAKTERISTIKA DOTAZNÍKU A VÝBĚRU ZKOUMANÝCH OSOB, ETICKÉ ASPEKTY A OMEZENÍ VÝZKUMU.....	41
4.4.1 Charakteristika výběru zkoumaných osob	41
4.4.2 Etické aspekty výzkumu.....	42
4.4.3 Omezení výzkumu.....	42
5 ANALÝZA VÝSLEDKŮ ŠETŘENÍ	44
5.1 SROVNÁNÍ S VÝSLEDKŮ SE STANOVENÝMI HYPOTÉZAMI.....	53
ZÁVĚR	55
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	57
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	64
SEZNAM TABULEK	65

SEZNAM PŘÍLOH.....	66
---------------------------	-----------

ÚVOD

V úvodu mé diplomové práce bych rád uvedl, proč jsem si dané téma vybral a jaký k němu mám vztah. Nepochybně jde o téma aktuální a široce diskutované.

V sociální oblasti pracuji v podstatě celý svůj profesní život. Oblastí, na kterou se dlouhodobě specializuji, jsou nepojistné sociální dávky. V roce 2006, kdy se součástí českého právního řádu staly dávky pomoci v hmotné nouzi, jsem se rozhodl jim věnovat naplno coby krajský metodik v rámci Krajského úřadu Jihomoravského kraje. Byl jsem tedy u toho, když o pár let později obohatila veřejná služba systém dávek pomoci v hmotné nouzi. Jednalo se tehdy o věc novou, u nás dosud nevyzkoušenou a do jisté míry i převratnou. Přes počáteční nedůvěru ze strany obcí, ale i klientů, se postupně začala v obcích zabývat a klienti si na ní začali zvykat. Jihomoravský kraj patřil vždy v oblasti veřejné služby k průkopníkům, neb to byly právě obce v Jihomoravském kraji, které ji začaly zřizovat nejhojněji.

Po několika letech fungování se na Ministerstvu práce a sociálních věcí začaly sbírat nápady, jak tento motivační prvek v systému dávek pomoci v hmotné nouzi ještě více zdokonalit, ať už z pohledu obcí nebo klientů samotných. Praxe totiž odhalila řadu nedostatků, řadu nedomyšlených věcí, které bylo třeba napravit, aby systém samotný zůstal pro osoby v hmotné nouzi přínosný a ve své podstatě také spravedlivý. A nebyla to jen veřejná služba, která potřebovala drobné změny, ale v podstatě celý systém dávek pomoci v hmotné nouzi.

Vše bylo několik let pečlivě připravováno, nicméně tolik potřebná novela zákona o pomoci v hmotné nouzi se díky sněmovním volbám v roce 2010 již nestihla projednat. Ministrem práce a sociálních věcí se stal Dr. Ing. Jaromír Drábek, který několik let připravované a tolikrát prodiskutované změny, shodil pod stůl. Práce mnoha odborníků z praxe tak přišla vniveč. Naopak tento ministr prosadil celou řadu svých nápadů, které nebyly odbornou veřejností pozitivně přijímány a nebyly ani řádně projednávány.

Výsledkem bylo velmi kvapné převedení veřejné služby ze systému dávek pomoci v hmotné nouzi do oblasti zaměstnanosti. Do těchto změn později zasáhl Ústavní soud, který inkriminovanou část zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zrušil. Z tohoto důvodu přestala být v podstatě veřejná služba vykonávána, tedy až na pár výjimek.

Z těchto důvodů jsem se tedy rozhodl, že zjistím, jak tyto změny vnímají samotné osoby, které veřejnou službu vykonávají. Aby měl výzkum určitou vypovídající hodnotu, bylo zapotřebí, aby se ho zúčastnily osoby, které ji vykonávaly jak v rámci dávek pomoci v hmotné nouzi (stav do 31.12.2011), tak později po reformě ministra Drábka jako osoby nezaměstnané (stav od 01.01.2012).

Hlavním cílem mé diplomové práce tedy je zjistit, jaký vliv má na osoby vykonávající veřejnou službu změna legislativy v oblasti veřejné služby, přičemž hlavní hypotéza zní: „Osoby vykonávající veřejnou službu budou hodnotit podmínky výkonu veřejné služby lépe před změnou legislativy než po ní.“

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 VEŘEJNÁ SLUŽBA

V roce 2009 byl v České republice zaveden institut veřejné služby. Veřejnou službou se rozumí pomoc obci v záležitostech, které jsou v zájmu obce, zejména při zlepšování životního prostředí v obci, udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranství, pomoci v oblasti kulturního rozvoje a sociální péče. Veřejná služba byla vykonávána osobami v hmotné nouzi na základě písemné smlouvy uzavřené s obcí obsahující alespoň místo, předmět a dobu výkonu veřejné služby obci. Za výkon veřejné služby nenáležela odměna.¹ Takto definovaná veřejná služba byla vykonávána s účinností od 01.01.2009 a její výkon byl realizován prostřednictvím obcí. Díky ní byla osobám v hmotné nouzi nabídnuta možnost zvýšit si příjem vlastní prací. Cílem veřejné služby v roce 2009 bylo motivovat příjemce dávek pomoci v hmotné nouzi, aby si svou vlastní aktivitou navýšili příspěvek na živobytí.

Ministerstvo práce a sociálních věcí nás pak s dalšími cíli veřejné služby seznamovalo např. v letáku z roku 2010. „*Veřejná služba byla jednou z možností zachování nebo rozvíjení pracovních schopností a dovedností osob, které setrvaly dlouhodobě ve stavu hmotné nouze. Tyto osoby zpravidla měly objektivní či subjektivní potíže s nalezením vhodného zaměstnání a právě výkon veřejné služby jim často pomáhal k zapojení se do pracovního procesu a následně pak i do společnosti. Veřejná služba tak měla i jistý sociální rozměr, kdy tato podporovala sociální začleňování osob v hmotné nouzi; zvyšovala jejich podílení se na životě obce a často významně přispívala k dobrým vztahům mezi osobami v hmotné nouzi a ostatními občany. Základním motivačním principem veřejné služby bylo heslo: „Ten, kdo pracuje, se musí mít lépe, než ten, kdo se práci vyhýbá“.*“²

1.1 Veřejná služba do 31.12.2011 a její návaznost na dávky pomoci v hmotné nouzi

Institut veřejné služby byl do zákona o pomoci v hmotné nouzi zaveden s účinností od 01.01.2009, jde tedy o popis stavu od 01.01.2009 do 31.12.2011. Pomoc osobám v hmotné nouzi je zajišťována na základě a v mezích zákona o pomoci v hmotné nouzi prostřednic-

¹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Metodický pokyn č. 2/2009 ze dne 8. dubna 2009 k veřejné službě.* Dostupný také z WWW: <<http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?PubID=131939&TypeID=7>>.

² MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Osoby v hmotné nouzi a veřejná služba.* Praha, 2010, Dostupný také z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/9221/Letak_VS.pdf>.

tvím dávek pomoci v hmotné nouzi. Tento zákon rozeznává tři základní dávky pomoci v hmotné nouzi, jsou jimi:

- 1. Příspěvek na živobytí** je základní a také nejvíce frekventovanou dávkou pomoci v hmotné nouzi. Řeší situaci jednotlivců, ale také společně posuzovaných osob, ve chvíli, kdy nemají dostatečný příjem k zabezpečení výživy a základních osobních potřeb. Základními osobními potřebami se potom rozumí například náklady na ošacení či osobní hygienu. Nárok na příspěvek na živobytí vzniká, pokud po odečtení přiměřených nákladů na bydlení nedosahuje příjem osoby či společně posuzovaných osob částky živobytí.³

Částka živobytí byla do 31.12.2011 stanovena pro každou osobu individuálně, a to na základě hodnocení její snahy (např. snaha o zvýšení příjmu vlastní prací, výkon veřejné služby, uplatnění nároků a pohledávek, prodej či jiné využití majetku, apod.), možností a potřeb (např. zohlednění potřeby dietního stravování). V případě společně posuzovaných osob se jejich částky živobytí sčítaly. Částky živobytí se odvíjely od částek existenčního a životního minima. Skrze částku živobytí stát realizoval a i nadále realizuje svoji politiku.⁴ Konkrétní částku živobytí osoby deklaroval § 24 zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění účinném do 31.12.2011.

Osoby v hmotné nouzi, které pobíraly dávky pomoci hmotné nouzi déle než 6 měsíců, musely prokázat svou aktivitu, např. tím, že vykonaly veřejnou službu v rozsahu alespoň 20 hodin v měsíci. Na základě toho jim pak byla navýšena částka živobytí na úroveň životního minima, tedy na částku 3.126 Kč. Osobě, která žádnou aktivitu nevykázala, byla od července 2009 snížena částka živobytí na existenční minimum, tedy na 2.020 Kč. Jestliže osoba v hmotné nouzi odpracovala v kalendářním měsíci 30 hodin a více, byla její částka živobytí ještě navýšena, viz Tab. 1.

³ BRUNCLÍK, David, Efektivnější pomoc osobám v hmotné nouzi a doporučení pro změnu zákona. Brno. 2012. 50 s. Bakalářská práce (Bc.). Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, Institut mezioborových studií Brno. Dostupná také z WWW: <<http://dspace.k.utb.cz/handle/10563/20080>>.

⁴ "tamtéž"

Tab. 1. Příklady navyšování částek dávky na živobytí⁵

Osoba	Žádná aktivita po 6 měsících pobírání příspěvku na živobytí (existenční minimum)	Navýšení za aktivitu (příjem z výdělečné činnosti, 20 h veřejné služby aj.) po 6 měsících pobírání příspěvku na živobytí	Navýšení za 30 a více hodin veřejné služby
Jednotlivec (nemá majetek, nemusí uplatňovat pohledávky a nároky)	2.020 Kč	3.126 Kč	o 553 Kč
Rodina – 1. osoba	2.020 Kč	2.880 Kč	o 430 Kč
Rodina – 2. osoba, která není nezaopatřeným dítětem	2.020 Kč	2.600 Kč	o 290 Kč

⁵ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Osoby v hmotné nouzi a veřejná služba*. Praha, 2010, Dostupný také z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/9221/Letak_VS.pdf>.

2. *„Doplatek na bydlení slouží společně s dávkou státní sociální podpory – příspěvkem na bydlení, k úhradě odůvodněných nákladů na bydlení. Výše doplatku na bydlení je stanovena tak, aby po zaplacení odůvodněných nákladů na bydlení (tj. nájmu, služeb spojených s bydlením a nákladů za dodávky energií) zůstala osobě či společně posuzovaným osobám částka živobytí.*
3. **Mimořádná okamžitá pomoc**, prostřednictvím které může být občanovi poskytnuta jednorázová peněžité pomoc v situacích nepříznivého a mimořádného charakteru, které je zapotřebí řešit bezodkladně. Zákon stanoví šest takových situací:
- *první situace může nastat v momentě, kdy osoba nesplňuje podmínky pro přiznání dvou základních dávek pomoci v hmotné nouzi – příspěvku na živobytí a doplatku na bydlení, ale hrozí jí vážná újma na zdraví, dávka se poskytuje k doplnění příjmu osoby do výše existenčního minima (v případě nezaopatřeného dítěte do životního minima), tedy do 2.020 Kč,*
 - *druhá situace – jde o pomoc osobám postiženým vážnou mimořádnou událostí (povodeň, zemětřesení, vichřice, ekologická havárie, požár, apod.), dávku lze jednorázově poskytnout až do výše patnáctinásobku částky životního minima jednotlivce (tj. až do výše 46.890 Kč),*
 - *třetí situace – jde o pomoc osobám, které nemají vzhledem k příjmům a celkovým sociálním a majetkovým poměrům dostatečné prostředky k úhradě jednorázového výdaje spojeného např. s úhradou poplatku za vystavení duplikátů osobních dokladů nebo v případě ztráty peněžních prostředků, dávku lze poskytnout až do výše tohoto jednorázového výdaje,*
 - *čtvrtá situace – jde o pomoc osobám, které nemají vzhledem k příjmům a celkovým sociálním a majetkovým poměrům dostatečné prostředky k nákupu nebo opravě předmětů dlouhodobé potřeby (např. nábytku, plynového kotle, pračky, ledničky, vysavače, apod.),*
 - *pátá situace – jde o pomoc osobám, které nemají vzhledem k příjmům a celkovým sociálním a majetkovým poměrům dostatečné prostředky k úhradě odůvodněných nákladů souvisejících se vzděláním nebo zájmovou činností nezaopatřených dětí, dávku lze poskytnout až do výše těchto výdajů, v průběhu kalendářního roku maximálně do výše desetinásobku částky životního minima jednotlivce (tj. 31.260 Kč),*

- *poslední, šestá situace – jde o pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením. Jde např. o osoby propuštěné z vazby či trestu odnětí svobody, osoby propuštěné po ukončení léčby chorobných závislostí ze zdravotnického zařízení, psychiatrické léčebny nebo léčebného zařízení pro chorobné závislosti, osoby bez přístřeší, osoby propuštěné ze školského zařízení pro výkon ústavní či ochranné výchovy nebo z pěstounské péče po dosažení zletilosti, respektive v 19 letech, apod. Dávku lze jednorázově poskytnout až do výše 1.000 Kč, přičemž v rámci jednoho měsíce může být dávka poskytnuta i opakovaně. V průběhu roku však nesmí součet poskytnutých dávek překročit čtyřnásobek částky životního minima jednotlivce (tj. 12.504 Kč).“⁶*

Výkon veřejné služby měl do 31.12.2011 přímý vliv na výši příspěvku na živobytí, nepřímý pak na poskytnutí mimořádné okamžité pomoci. To, že osoba v hmotné nouzi byla aktivní, totiž mohlo a mělo pro občana znamenat vstřícnější posuzování nároku na mimořádnou okamžitou pomoc. Výkon veřejné služby neměl žádný vliv na poskytování doplatku na bydlení.

1.2 Organizace veřejné služby do 31.12.2011

Výkon veřejné služby zabezpečovaly obce, příspěvkové nebo jiné organizace a řídily se Metodickým pokynem MPSV k veřejné službě č. 1/2009. S příjemcem příspěvku na živobytí (dále jen „osoba v hmotné nouzi“) byla uzavírána Smlouva o výkonu veřejné služby⁷. Tato smlouva obsahovala kromě základní identifikace smluvních stran také rozsah a místo výkonu veřejné služby, činnosti vykonávané v rámci veřejné služby, případně vybavení pracovními a ochrannými prostředky.

Obce povinnost veřejnou službu zřídit neměly, nicméně v obcích, ve kterých osoby v hmotné nouzi projeví zájem o výkon veřejné služby, byl tento institut zpravidla zřízen. Obecní úřad pak následně každý kalendářní měsíc o výkonu veřejné služby informoval orgán pomoci v hmotné nouzi, a to prostřednictvím formuláře, na kterém pro orgán hmotné

⁶ BRUNCLÍK, David, *Efektivnější pomoc osobám v hmotné nouzi a doporučení pro změnu zákona*. Brno. 2012. Bakalářská práce (Bc.). Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, Institut mezioborových studií Brno. Dostupná také z WWW: <http://dspace.k.utb.cz/handle/10563/20080>, s. 11-13

⁷ viz Příloha P 3: Smlouva na výkon veřejné služby

nouze potvrdila počet odpracovaných hodin. Pracovníci sociálního odboru pak následně navýšili částku živobytí osobě, která veřejnou službu vykonala.⁸

1.2.1 Pracovní doba, bezpečnost práce a ochranné pomůcky

Rozsah pracovní doby u osob ve veřejné službě byl v kompetenci obce nebo organizace. Začátek a konec pracovní činnosti byl stanoven dle aktuální potřeby, avšak toto vymezení bylo nutné stanovit ve smlouvě o výkonu veřejné služby. Délka pracovní doby nesměla přesáhnout 40 hodin týdně, v jednotlivých dnech 12 hodin. Osoba mladší 18 let nesměla v jednotlivém dni pracovat déle než 8 hodin. V případě, že výkon pracovní činnosti v rámci veřejné služby byl nepřetržitý, měla osoba nejdéle po 6 hodinách nárok na přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut. U osob mladších 18 let byl nárok na přestávku po nepřetržité pracovní činnosti v rámci veřejné služby už po čtyřech a půl hodinách. Do výkonu veřejné služby se však přestávky na jídlo a oddech nezapočítávaly. Tyto přestávky nebyly osobám poskytovány na začátku a konci výkonu veřejné služby.

Obce nebo organizace sdělovaly osobám vykonávajícím veřejnou službu možná rizika související s jejich pracovní činností a následně i opatření na ochranu před jejich působením. O tomto poučení byl vyhotoven zápis, který byl touto osobou podepsán. Následně bylo pak povinností obce nebo organizace takovéto osobě zajistit bezpečnost a ochranu zdraví s ohledem na případná rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, které se výkonu konkrétní pracovní činnosti v rámci veřejné služby bezprostředně dotýkaly. Došlo-li však u osoby během výkonu veřejné služby ke změně povahy pracovní činnosti, měla obec nebo organizace povinnost soustavně vyhledávat nebezpečné činitele. „*K tomu využívá vyhledávání, hodnocení a prevenci rizik pomocí odborně způsobilé osoby. Pokud již takovéto posouzení rizik bylo v obci nebo v organizaci provedeno, lze jeho výsledků využít i pro účely veřejné služby.*“⁹ V případě, že rizika nelze odstranit nebo dostatečně eliminovat, bylo úkolem obce nebo organizace poskytnout osobě vykonávající veřejnou službu ochranné prostředky. Za ochranné prostředky se v tomto případě považovaly ty prostředky, které danou osobu chránily, avšak je nesměly ohrožovat na jejich zdraví a jakkoliv bránit

⁸ HONZÁRKOVÁ, Blanka, *Veřejná služba a její funkce*. Brno. 2012. 110 s. Diplomová práce (Mgr.). Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií. Dostupná také z WWW: http://is.muni.cz/th/186136/fss_m/, s. 40 - 41.

⁹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Obec a veřejná služba*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010. ISBN 978-80-7421-020-4, s. 16.

při výkonu práce.¹⁰ Obce nebo organizace nejčastěji osobám vykonávajícím veřejnou službu poskytovaly reflexní vesty a rukavice.

1.3 Veřejná služba v číslech

Odbor rodiny a dávkových systémů MPSV v roce 2009 zrealizoval pod vedením Mgr. Petra Becka u obcí dotazníkové šetření se záměrem vyhodnotit roční fungování institutu veřejné služby. Z 1.596 vyplněných dotazníků, což představuje 26 % všech obcí v České republice, vyplynuly následující skutečnosti. Veřejnou službu organizovalo přibližně 40 % obcí, které se dotazníkového šetření zúčastnily. Nejčastějším důvodem, proč obce institut veřejné služby nezřídily, bylo, že v malých obcích pro to nejsou podmínky, jedná se o administrativní zátěž, obce nemají dostatek finančních prostředků a dalším důvodem bylo, že osoby v hmotné nouzi nejeví o veřejnou službu zájem.¹¹

V 85 % si veřejnou službu obce organizovaly samy, v 9 % obce organizovaly veřejnou službu i pro jiné obce. V polovině roku 2009 vykonávalo veřejnou službu každý měsíc přibližně 10.000 osob v hmotné nouzi v téměř 600 obcích. Příspěvek na živobytí pobíralo v tomto období přibližně 72.000 osob. Z toho vyplývá, že veřejnou službu vykonávalo necelých 14 % ze všech osob pobírající příspěvek na živobytí. V období leden – srpen 2010 vykonávalo veřejnou službu dle MPSV 13.942 osob v hmotné nouzi. V tomto období příspěvek na živobytí pobíralo 90.282 lidí, tj. 14,6 % těchto osob pobíralo dávku na živobytí a následně využilo možnost si tuto dávku zvýšit výkonem veřejné služby. Avšak u necelých 20 % osob byla dávka na živobytí snížena na úroveň existenčního minima.¹² Nutno konstatovat, že počet osob vykonávajících veřejnou službu od června 2009 – srpen 2010 pozvolna stoupal. Pro názornost uvádím přehlednou tabulku znázorňující počet osob vykonávajících veřejnou službu za období červen 2009 – srpen 2010, viz tabulka 2.

¹⁰ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Obec a veřejná služba*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010, 46 s. ISBN 978-80-7421-020-4.

¹¹ BECK, Petr a Petr NIEDERLE. *Vyhodnocení aplikace veřejné služby (závěrečná zpráva analýzy)*. Praha: MPSV, Odbor rodiny a dávkových systémů, 2010 [cit. 2014-03-19]. Dostupné také z WWW: http://www.jevicko.cz/soubory/vyhodnoceni_vs10.pdf.

¹² SBORNÍK PŘEDNÁŠEK Z XX. KONFERENCE SPOLEČNOSTI SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ ČR. *Sociální práci proti chudobě a sociálnímu vyloučení*. Hradec Králové: Společnost sociálních pracovníků ČR, 2011, Dostupný také z WWW: http://socialnipracovnici.cz/public/upload/image/sbornik_ssp_2011.pdf.

Tab. 2. Počet osob vykonávajících veřejnou službu v období červen 2009 – srpen 2010¹³

2009	červen	6.279
	červenec	9.184
	srpen	10.115
	září	10.686
	říjen	10.990
	listopad	11.400
	prosinec	11.331
2010	leden	11.412
	únor	12.265
	březen	13.203
	duben	13.413
	květen	13.657
	červen	13.933
	červenec	13.610

¹³ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Tisková zpráva ze dne 12. srpna 2010. Praha, 2010. Dostupná také z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/9270/tz_120810.pdf>.

	srpen	13942
--	-------	-------

1.4 Veřejná služba od 01.01.2012 v rámci politiky zaměstnanosti

S účinností od 01.01.2012 byl zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, novelizován. V rámci této novelizace bylo zrušeno ustanovení § 24 odst. 1 písm. f) a g) uvedeného zákona, tím byla ve své podstatě zrušena návaznost výkonu veřejné služby na dávky pomoci v hmotné nouzi. Obecná úprava veřejné služby je však i nadále obsažena v tomto zákoně.

Pro osoby pobírající dávky pomoci v hmotné nouzi to mělo za následek, že pokud nevykonávaly po 6 měsících pobírání příspěvku na živobytí žádnou aktivitu (dobrovolnickou činnost, veřejnou službu, nevykonávali práci na částečný či plný úvazek, apod.), vzrostla jejich částka živobytí z částky existenčního minima na částku životního minima, byl jim tedy navýšen příspěvek na živobytí.

Zároveň byl novelizován také zákon č. 435/2004, Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Kompetence související s výkonem veřejné služby byly převedeny na krajské pobočky Úřadu práce. Ty byly zřízeny zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, jako nedílná součást Úřadu práce ČR, součástí krajských poboček jsou dále jednotlivá kontaktní pracoviště.¹⁴ Tento krok měl mít za následek větší dostupnost veřejné služby, neboť řada obcí nejevila o zřízení veřejné služby zájem. Úřady práce tak měly zajistit, aby veřejná služba byla zřizována po celém území ČR.

Výkon veřejné služby se s účinností od 01.01.2012 týkal osob vedených v evidenci uchazečů o zaměstnání, které byly nepřetržitě vedeny v evidenci úřadu práce po dobu delší než dva měsíce. Rozsah byl stanoven maximálně na 20 hodin týdně, což byl zásadní posun oproti 20 hodinám za měsíc v případě právní úpravy účinné do 31.12.2011. Úřad práce tak mohl s osobami pracovat individuálně, přičemž stanovení počtu hodin veřejné služby bylo

¹⁴ Česko. Zákon č. 73 ze dne 9. února 2011 o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 29, s. 778-798. Dostupný také z WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=73/2011&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy>. ISSN 1211-1244.

v jeho kompetenci. Minimálně šlo o 1 hodinu týdně, maximálně o 20. Ten, kdo by bez vážného důvodu výkon veřejné služby odmítl, byl by vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání. Znovu zařazen do evidence mohl být až po uplynutí šesti měsíců.

Podmínka evidence na úřadu práce je navíc základní podmínkou pro poskytování dávek pomoci v hmotné nouzi. Případné vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání tak mělo za následek i nepřiznání či odejmutí dávek pomoci v hmotné nouzi, s výjimkou dávky poskytované podle § 2 odst. 3, kdy osobě hrozí vážná újma na zdraví.

Cíle veřejné služby byly stanoveny v Normativní instrukci MPSV č. 1/2012. Byly jimi:

- obnovení či získání pracovních návyků u osob, které o tyto návyky přišly či jsou ohroženy jejich ztrátou a u nichž nelze z důvodu jejich individuálních charakteristik zajistit obnovu či získání pracovních návyků jiným způsobem. Získání či obnovení pracovních návyků je rozhodujícím faktorem k uplatnění uchazeče na trhu práce,
- omezení nelegální práce,
- snaha aktivizovat a motivovat uchazeče o zaměstnání při řešení vlastní nezaměstnanosti, posílit jejich aktivní přístup k hledání zaměstnání. Motivačního prvku bude dosaženo provázáním uvedeného nástroje s nástrojem veřejně prospěšné práce či společensky účelná pracovní místa.

Cíle veřejné služby byly následně zmíněny i v tiskové zprávě MPSV z 13.12.2011, a to odklon od způsobu života nepřijatelného pro většinu společnosti, využití potenciálu dlouhodobě nezaměstnaných, zvýšení jejich společenského statusu, rozšíření veřejné služby na celé území ČR, zvýšení efektivity politiky zaměstnanosti a provázanost jejich nástrojů.

Ačkoli byla cílová skupina vykonávající veřejnou službu definována přímo zákonem, Normativní instrukce MPSV č. 1/2012 ji blíže specifikuje. Vykonávat veřejnou službu měli uchazeči o zaměstnání vedení v evidenci déle než rok, uchazeči vedení v evidenci v posledních třech letech v součtu déle než 1 rok, uchazeči, u nichž je důvodné podezření na výkon nelegální práce nebo na účelovou evidenci.

Určitým motivačním prvkem pro uchazeče o zaměstnání se mohlo jevit doporučení Normativní instrukce č. 1/2012 na provázanost veřejné služby s veřejně prospěšnými pracemi

či společensky účelnými pracovními místy. V praxi to znamenalo, že uchazeči, kteří absolvovali veřejnou službu, byli častěji doporučováni na veřejně prospěšné práce.

1.5 Organizace veřejné služby Úřadem práce v rámci politiky zaměstnanosti

Od 01.01.2012 přešla agenda veřejné služby na Úřad práce České republiky. Samotná činnost veřejné služby byla i nadále zajišťována ve spolupráci se současnými realizátory, nicméně spolupráce byla dále nabízena i dalšími obcím a subjektům, které doposud veřejnou službu nevyužívaly. Ačkoli žádný právní předpis pozici koordinátora veřejné služby nezmiňuje, byla tato funkce zřízena na všech krajských pobočkách Úřadu práce, které s obcemi a s dalšími organizacemi komunikují a spolupracují.

Veřejná služba, spíše však sankce za její nevykonávání, byla zakotvena i do zákona o zaměstnanosti, konkrétně do § 30 odst. 2 písm. d): „*Uchazeče o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže bez vážného důvodu odmítne nabídku vykonávat veřejnou službu v rozsahu nejvýše 20 hodin týdně v případě, že je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 2 měsíce*“.¹⁵ Toto ustanovení zákona však u veřejnosti vyvolalo velké negativní reakce. Ve vnitřním metodickém pokynu Úřadu práce však bylo vymezeno, že uchazečům o zaměstnání, kteří jsou v evidenci déle než jeden rok, bude veřejná služba nabízena. Tito uchazeči pak následně byli při nabídce veřejné služby seznámeni jak s právy a povinnostmi, tak i se sankcí vyplývající z jejího odmítnutí.

Za rok 2012 vykonávalo veřejnou službu celkem 47.366 uchazečů o zaměstnání a průměrná délka výkonu byla 90 dní. Z uchazečů, kteří vykonali veřejnou službu, jich podle mluvčího Úřadu práce Jiřího Reichla 3.254 získalo zaměstnání na volném trhu práce, 2.358 uchazečů pak získalo zaměstnání podpořené příspěvkem v rámci aktivní politiky zaměst-

¹⁵ Česko. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8270. Dostupný také z WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy>. ISSN 1211-1244.

nanosti, a to zprostředkováním veřejně prospěšné práce nebo společensky účelného pracovního místa.¹⁶

1.5.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanost (dále jen „APZ“) představuje souhrn opatření, která směřují k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Je přímo v gesci MPSV a Úřadu práce. Jednotlivé nástroje APZ jsou zakotveny v zákoně o zaměstnanosti, konkrétně v § 104 - § 120. Mezi ně patří:

- rekvalifikace – jedná se o získání nové rekvalifikace nebo zvýšení, rozšíření stávající kvalifikace včetně jejího udržování nebo obnovování. Realizuje se na základě písemné dohody mezi Úřadem práce a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání, a to v případě vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Rekvalifikaci je přímo zajištěna krajskou pobočkou Úřadu práce příslušná podle místa bydliště uchazeče nebo zájemce o zaměstnání,
- investiční pobídky – se týkají zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu. V rámci tohoto příslibu jsou úřadem práce hmotně podporovány vytváření nových pracovních míst či rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců,¹⁷
- veřejně prospěšné práce – jsou časově omezené pracovní příležitosti v prospěch obcí nebo státních či jiných obecně prospěšných institucí, které podporuje zaměstnavatel nejdéle po dobu 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Tyto pracovní příležitosti jsou vytvářeny na bázi dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek,¹⁸
- společensky účelná pracovní místa – zřizuje zaměstnavatel nebo tyto pracovní místa vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Úřadem práce na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek,

¹⁶ DLOUHÁ, Petra. Peníze.cz: *Ústavní soud: Jsou to nucené práce. Veřejná služba končí. Co si o tom myslíte?*. Peníze.cz [online]. 2012 [cit. 2014-03-19]. Dostupný také z WWW: <<http://www.penize.cz/podpora-v-nezamestnanosti/246121-ustavni-soud-jsou-to-nucene-prace-verejna-sluzba-konci-co-si-o-tom-myslite>>

¹⁷ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *INFORMACE: poskytování finančních příspěvků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2014* [online]. 2014 [cit. 2014-03-19]. Dostupný také z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/apz>>.

¹⁸ „tamtéž“

- překlenovací příspěvek – je určen osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek dle § 113 odst. 1. Překlenovací příspěvek se poskytuje jednorázově za celé dohodnuté období, je splatný do 30 kalendářních dnů od uzavření dohody o poskytnutí tohoto příspěvku,¹⁹
- příspěvek na zapracování – se poskytuje zaměstnavateli na základě uzavřené dohody s Úřadem práce, a to v případě, že zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému Úřad práce věnuje zvýšenou péči dle § 33 zákona o zaměstnanosti,²⁰
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program – je určen pro zaměstnavatele, který přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.²¹

V roce 2012 k opatřením, která vedla k aktivaci nezaměstnaných, přibyla také veřejná služba, která má být nástrojem motivace, aktivace a obnovení pracovních návyků nezaměstnaných osob. V České republice se však objevuje názor, že za nezaměstnanost si může každý sám. Politická reprezentace často sděluje veřejnosti, že sociální dávky jsou ve velkém měřítku zneužívány, a proto jsou nutná represivní opatření.

V České republice je přístup k aktivaci naplněn některými prvky modelu workfare (např. uvedená veřejná služba), nicméně jako člen Evropské unie naplňuje Česká republika koncept aktivní inkluze tak, jak je uveden v Doporučení Evropské komise ze dne 03.10.2008. „*Koncept workfare (blahobyť z placené práce) zdůrazňuje potřebu návratu lidí do placeného zaměstnání, a to jak prostřednictvím kontroly vyplácených sociálních dávek, tak pomocí aktivačních výcvikových a rekvalifikačních strategií. Podobný názor zastávají i stoupenci tzv. welfare-to-work konceptu (blahobyť z aktivity vyvíjené pro návrat do placeného zaměstnání), který navíc připouští možnost větší motivace pracovní síly k její aktivitě. Akcentuje tak vzájemnou propojenost tří prvků: (1) cílové populace, ke které je opatření či program směřován (welfare), (2) její aktivaci (to) a (3) možnost příspěvků a podpor poskytovaných na zvyšování zaměstnanosti a opatření pro rozvoj programů pro pracovní výcvik (work).*“²²

¹⁹ „tamtéž“

²⁰ „tamtéž“

²¹ „tamtéž“

²² LODEMEL, Ivar a Heather TRICKEY. *An Offer You Can't Refuse. Workfare in International Perspective*. In MAREŠ, Petr a Tomáš SIROVÁTKA. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003, ISBN 80-210-3048-8, s. 204.

1.5.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Podstatou pasivní politiky zaměstnanosti (dále jen „PPZ“) je poskytnout nezaměstnaným osobám v případě ztráty zaměstnání po určitou dobu a v určité míře náhradu za ztrátu příjmu. Opatření PPZ tedy především spočívá ve vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Výše podpory v nezaměstnanosti by měla hlavně motivovat nezaměstnanou osobu k hledání nového zaměstnání a naopak by neměla působit tak, aby osoby setrvaly v tzv. dobrovolné nezaměstnanosti.

Podpora v nezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který uchazeč o zaměstnání pobíral v rozhodném období. Maximální částka, kterou může osoba v evidenci uchazečů o zaměstnání dostávat jako podporu, je 14.157 Kč měsíčně.

„Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.“²³

„Podpůrčí doba činí u uchazeče o zaměstnání

- a) do 50 let věku 5 měsíců,*
- b) nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,*
- c) nad 55 let věku 11 měsíců.“²⁴*

Do PPZ můžeme zařadit také dávky pomoci v hmotné nouzi, charakterizované v kapitole „1.1 Veřejná služba do 31.12.2011 a její návaznost na dávky pomoci v hmotné nouzi“, které řeší hmotnou situaci nezaměstnaných osob. Můžeme sem ale také například zahrnout stimulaci osob k předčasnému odchodu do důchodu.

²³ Česko. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, 143. Dostupné z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy, § 50 odst. 3

²⁴ Česko. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, 143. Dostupné z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy, § 43 odst. 1

1.6 Veřejná služba v číslech

V prvním čtvrtletí roku 2012 se do veřejné služby zapojilo přes 2.200 subjektů a v systému veřejné služby bylo evidováno přes 16.400 osob, tzn., že tyto osoby se na veřejnou službu připravovaly nebo ji v té době vykonávaly či ji již ukončily. Pro názornost dokládám podíl uchazečů o zaměstnání zařazených v systému veřejné služby k celkovému počtu uchazečů o zaměstnání dle délky evidence.

Tab. 3. Podíl uchazečů o zaměstnání zařazených v systému veřejné služby k celkovému počtu uchazečů o zaměstnání dle délky evidence²⁵

Uchazeči o zaměstnání zařazení do veřejné služby k 31.03.2012	Počet uchazečů o zaměstnání zařazených do veřejné služby	Uchazečů o zaměstnání celkem	Podíl uchazečů o zaměstnání zařazených do veřejné služby (%)
Min. 5 let	2.363	28.772	8,21
Min. 2 roky	6.381	85.726	7,44
Min. 1 rok	4.487	95.355	4,71
Min. 365 dní za 3 roky	1.657	83.337	1,99
Ostatní v evidenci uchazečů o zaměstnání	1.167	231.990	0,50
Celkový součet	16.407	525.180	3,12

Z tabulky vyplývá, že nejvyšší podíl z celkového počtu uchazečů o zaměstnání klasifikovaných dle délky evidence zařazených do systému veřejné služby připadá na uchazeče o zaměstnání s délkou evidence větší než 2 roky (celkem 8.744 uchazečů o zaměstnání).

²⁵ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Interní statistiky o výkonu veřejné služby.*

1.7 Současný vývoj veřejné služby

Dne 27.11.2012 vyšel pod sp. zn. Pl. ÚS 1/12 náleze Ústavního soudu ve věci zrušení povinnosti vykonávat veřejnou službu.²⁶ Ústavní soud tímto náleze zrušil § 30 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti, účinný byl tento náleze vyhlášením ve Sbírce zákonů, v tomto případě tedy dnem 10.12.2012. Zrušené ustanovení zákona o zaměstnanosti stanovovalo povinnost vyřadit z evidence uchazeče o zaměstnání tu osobu, která bez vážného důvodu odmítne nabídku vykonávat veřejnou službu v rozsahu nejvýše 20 hodin týdně.

Předseda Ústavního soudu JUDr. Pavel Rychetský zdůvodnil verdikt takto: *"Ústavní soud zrušil povinnost osob, jež jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než dva měsíce, vykonávat bez nároku na odměnu tzv. veřejnou službu. Nelze opominout podobnost mezi výkonem veřejné služby a výkonem trestu obecně prospěšných prací, v jejímž důsledku se v očích veřejnosti stírají rozdíly mezi oběma instituty. O tom svědčí zejména to, že druh a rozsah vykonávaných prací jsou obdobné, že zpravidla jsou totožní i „dohlížitelé“ na jejich řádný výkon a že v obou případech dochází k tomuto výkonu bez nároku na odměnu."*²⁷

Ačkoli názory jednotlivých soudců na tuto věc se lišily, předmětný náleze v podstatě odpovídal nejčastěji zaznívajícím kritikám, které na adresu veřejné služby od počátku roku 2012 zaznívaly, tedy že za její výkon má náležet odměna. Spokojeni tak byli všichni kritici změn v oblasti veřejné služby, a to různí aktivisté, odboráři, opoziční ČSSD a KSČM, ombudsman, Český helsinský výbor, apod.

Náleze Ústavního soudu ve své podstatě znamenal postupný útlum veřejné služby. Úřad práce přestal na veřejnou službu umísťovat uchazeče o zaměstnání. Zároveň ti, kteří veřejnou službu aktuálně vykonávali, byli s náleze Ústavního soudu seznámeni a byla jim dána možnost výkon veřejné služby ukončit. Většina osob tak i učinila. Pokud bylo zahájeno správní řízení o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu odmítnutí výkonu veřejné služby, Úřad práce ho zastavil, odmítnutí veřejné služby tak již nebylo sank-

²⁶ Česko. Ústavní soud. Náleze Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 1/12 [ze dne 27. listopadu 2012]. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2008, částka 160, s. 5538-5648. Dostupný také z WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=6307>>. ISSN 1211-1244.

²⁷ NOVINKY.CZ: PRÁVO. *ÚS odmítl zrušit 14 reformních zákonů, veřejnou službu pro nezaměstnané ale zamítl* [online]. 2012 [cit. 2014-03-19]. Dostupný také z WWW: <<http://www.novinky.cz/domaci/286010-us-odmitl-zrusit-14-reformnich-zakonu-verejnou-sluzbu-pro-nezamestnane-ale-zamitl.html>>

cionováno. V současné době vykonává veřejnou službu několik desítek nezaměstnaných v celé republice.

2 VLIV NA JEDINCE

Aby bylo možné správně chápat cíl diplomové práce a výsledky provedeného výzkumu, je nutné si vymezit základní pojmy charakterizující vliv veřejné služby na jedince bez ohledu na změnu legislativy. Ta sehrává sice zásadní vliv, nicméně není to vliv jediný.

2.1 Charakteristika vlivu veřejné služby na jedince

Výkon veřejné služby působil zejména v oblasti **motivace**. Motivoval jedince k práci a tím je i do určité míry aktivoval. Tato motivační složka se projevovala jednak v oblasti dávek, a jednak v oblasti morálního ocenění, formou pochvaly, a to jak ze strany spoluobčanů, tak i ze strany spolupracovníků, kde byla veřejná služba vykonávána, či od organizátorů veřejné služby. V době, kdy výkon veřejné služby byl navázán na možnost navýšení příspěvku na živobytí tak, jak je popsáno v kapitole „1.1 Veřejná služba do 31.12.2011 a její návaznost na dávky pomoci v hmotné nouzi“ lze hovořit také o vlivu na možnost zlepšit si **materiální situaci**, což pro mnohé bylo výzvou.

Aktivace osob v případě výkonu veřejné služby je dle mého vnímána tak, že osoba přestala být pasivním příjemcem dávky pomoci hmotné nouze a že se nejméně 20-30 hodin za měsíc snažila pracovat. Díky tomu, že osoby byly „nucené“ nejméně 20-30 hodin za měsíc pracovat, přispívalo to u mnoha z nich k podpoře a **znovuobnovení pracovních návyků a dovedností**. Najednou tito lidé měli nastavený určitý režim dne, měli určité povinnosti, které bylo třeba z jejich strany řádně plnit. Docházelo tak u nich k vytržení z určitého denního stereotypu. Tuto skutečnost v praxi plně dokresluje i podkapitola „3.3.1 Motivační proces výkonu veřejné služby“ v charitním šatníku BALTAZAR.

Mimo tyto dva aspekty veřejná služba slouží k „výchově“ osob – je do určité míry laickým „pracovním výcvikem“ či „rekvalifikací“, která může napomoci k **lepší zaměstnatelnosti a flexibilitě osob**.

Výkon veřejné služby má i vliv na **sociální začleňování osob**. Sociální začleňování je v tomto případě pojímáno tak, že osoba vykonávající veřejnou službu přišla do určitého pracovního kolektivu, kde navázala nové sociální kontakty a zároveň v tomto kolektivu musela alespoň v minimální míře komunikovat a ctít určitý pracovní řád a pravidla. Díky této skutečnosti mohlo dojít i k vytváření dobrých vztahů, a to nejen s ostatními osobami vykonávajícími veřejnou službu, ale i se samotnými organizátory či dalšími spoluobčany v obci. Pokud se osoba vykonávající veřejnou službu u organizátora veřejné služby osvěd-

čila, to znamená, že s její prací panovala spokojenost, mohla být osoba po odpracování veřejné služby dále posunuta k výkonu veřejně prospěšných prací či k výkonu samotného zaměstnání tak, jak tomu bylo například v Charitním šatníku BALTAZAR. U těchto lidí pak kromě sociálního začlenění došlo i k tzv. „ekonomickému“ začlenění do života společnosti. Pro dokreslení uvádím, že v Charitním šatníku BALTAZAR veřejnou službu vykonávalo do roku 2011 celkem 150 osob, z toho 14 z nich bylo následně v Diecézní charitě Brno také zaměstnáno.

Díky zavedení veřejné služby došlo i k značnému **omezení nelegální práce a následně i k nelegálnímu zaměstnávání**, a to z důvodu toho, že tito lidé museli pravidelně docházet k výkonu veřejné služby, a to zejména v běžné pracovní době, proto neměli dostatek volného času k výkonu nelegálního zaměstnání.

Z mé dosavadní praxe mohu říci, že veřejná služba měla vliv i na **emoční stránku jedince**, konkrétně na pocit prospěšnosti, v mém případě bych ho charakterizoval následujícím způsobem. Osoba vykonávající veřejnou službu měla pocit, že danou práci vykonává ve prospěch dobré věci, v případě, že tomu tak bylo, dostávalo se jí ze strany organizátorů veřejné služby, ale i ze strany spoluobčanů pocitu uznání, respektu, důležitosti, což pro mnohé bylo víc než finanční odměna.

Jako poslední uvádím **začlenění na trh práce**, na který by měl mít výkon veřejné služby značný vliv. To však by znamenalo, aby se s veřejnou službou jako takovou pracovalo více do hloubky. Organizátoři veřejné služby by například osobám po skončení výkonu veřejné služby vypracovali tzv. závěrečnou zprávu, která by byla pro ostatní zaměstnavatele známkou, že daná osoba dodržuje pracovní režim a má požadované pracovní návyky na danou profesi. Tyti lidé by pak mohli být pracovníky Úřadu práce přednostně nabízeni patřičným zaměstnavatelům.

Dle mého názoru má výkon veřejné služby největší vliv na sociální začleňování. Problematikou sociálního začleňování se zabývají také orgány Evropská Unie. Podle Evropské komise je to: *„proces, který zabezpečuje, že se všem, kdo jsou vystaveni riziku chudoby a sociálního vyloučení, dostane příležitostí a zdrojů nezbytných k plné participaci na ekonomickém, sociálním a kulturním životě společnosti a k dosažení životní úrovně považova-*

né ve společnosti, ve které žijí za standardní.“²⁸ Tento postup ve své podstatě koresponduje s přístupem, se kterým byla veřejná služba v České republice v roce 2009 zaváděna.

Dle Sirovátky se model sociálního začleňování zaměřuje na dvě oblasti, a to na sociální soudržnost a kolektivní odpovědnost a na rozvoj lidských zdrojů.²⁹

²⁸ RÁKOCZYOVÁ, Miroslava. *Začleňování na pracovní trh jako součást procesu sociálního začleňování v ČR*. Brno. 2006. s. Disertační práce. (Ph.D.) Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií. Dostupná také z WWW: http://is.muni.cz/th/9286/fss_d/, s. 40-44.

²⁹ SIROVÁTKA, Tomáš. *Zavádění politiky aktivace v České a Slovenské republice*. In WINKLER, Jiří. *Nová sociální rizika na českém trhu práce. Problémy a politická agenda*. 1. vyd. Brno: Barrister & Principal, 2008 s. 147-164, ISBN 978-80-87029-49-7.

3 CHARITNÍ ŠATNÍK BALZAZAR – CHARAKTERISTIKA, PROCES VEŘEJNÉ SLUŽBY

Pro realizaci dotazníkového šetření je nutné si prostřednictvím této kapitoly popsat Charitní šatník Baltazar (dále jen „BALTAZAR“), jejichž osoby vykonávající veřejnou službu, byly předmětem výzkumné činnosti.

3.1 Obecná charakteristika osob vykonávající veřejnou službu

I v tomto případě je třeba rozlišovat situaci před datem 01.01.2012 a po něm. Osoby v hmotné nouzi jsou totiž skupinou osob nepochybně mnohem užší, než je počet osob nezaměstnaných, kteří jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 2 měsíce. Jedno ale mají obě tyto skupiny společné. A to je nezaměstnanost. U osob v hmotné nouzi sice sehraává sekundární roli, nicméně drtivá většina osob v hmotné nouzi je bez práce.

Do velké míry jsou si tyto dvě skupiny podobné. Rizikové skupiny jsou v obou případech totožné, jsou to osoby se zdravotním postižením, mladí lidé, zejména čerství absolventi škol, kteří nemají praxi, lidé s nízkým vzděláním či malou kvalifikací, lidé v předdůchodovém věku, častěji ženy (osamělé ženy) a příslušníci romského etnika.

Skupina osob nezaměstnaných je skupinou širší a nutně nemusí jít o osoby ze zmíněných rizikových skupin. Nezaměstnanost v poslední době roste, a tak se osobou bez práce lehce stane i tzv. zástupce střední třídy. To, že je někdo osobou bez práce ale ještě nemusí znamenat, že je automaticky také osobou v hmotné nouzi. Pokud jeden z manželů či jedna ze společně posuzovaných osob pracuje, obvykle nárok na dávky pomoci v hmotné nouzi nevznikne.

Faktory, které ovlivňují nezaměstnanost a ve své podstatě také vznik hmotné nouze, jsou například vzdělání, věk a další sociální faktory.

Dlouhodobá nezaměstnanost a s tím spojená hmotná nouze ovlivňuje celkovou životní úroveň jednotlivce (rodiny), dochází ke snížení životní úrovně, ztrátě sociálního statusu, ztrátě prestiže a může vést až k tzv. sociální izolaci.

3.2 Charakteristika charitního šatníku Baltazar

Diecézní charita Brno (dále jen „DCHB“) je právnickou osobou. Působí na území brněnské diecéze, která zahrnuje takřka celé území Jihomoravského kraje a část Kraje Vysočina. Její strukturu tvoří deset územních celků, spravovaných vždy jednou oblastní charitou, které jsou organizačními složkami DCHB.³⁰

Součástí Diecézní charity Brno je Sekretariát Diecézní charity Brno (dále jen „Se DCHB“), který vykonává především servis v oblasti odbornosti a kvality služeb, právní, ekonomické a komunikačně-technické podpory pro všechny organizační složky DCHB. Se DCHB se člení na odbor rozvoje a kvality služeb, odbor ekonomiky a financování, odbor komunikace a technické podpory a oddělení vztahů s veřejností. Jednotlivé odbory se dále dělí na úseky, oddělení a pracoviště dle platného organizačního schématu. Každý úsek nebo oddělení řídí vedoucí, který zodpovídá za tvorbu a naplňování koncepcí, strategií a aktivit v souladu s cíli organizace a dále odpovídá za jeho provozní, právní, personální, materiální a finanční chod.

Do Odboru rozvoje a kvality služeb spadá Oddělení humanitární pomoci, rozvojové spolupráce a krizového řízení. Jednou z činností tohoto oddělení je realizace veřejné služby prostřednictvím BALTAZARU.³¹

BALTAZAR není klasický second hand. Jde o návaznou aktivitu projektu Textilní banka. Do BALTAZARU mohou přijít lidé v tísní přímo nebo na základě poukázky, kterou získají například v rámci sociálního šetření pracovníků samosprávních sociálních odborů, vybrat nutné oblečení v určené hodnotě. Do chodu BALTAZARU, šatníku i aktivit textilní banky jsou zapojeni zejména dobrovolníci, klienti služeb DCHB a nezaměstnaní ve veřejné službě.

Hlavní náplní projektu Textilní banka je zejména uspokojovat potřeby oblečení a textilu, které vznikají v různých situacích (sociálně potřební, lidé v aktuální hmotné nouzi, včetně lidí, které postihla mimořádná situace, např. povodně, požár, aj.) a spolupráce s dalšími subjekty činnými v sociální a humanitární činnosti.

³⁰ DIECÉZNÍ CHARITA BRNO. *Výroční zpráva 2012*. Dostupný také z WWW: <<http://dchb.charita.cz/res/data/013/001620.pdf?seek=1373472041>>.

³¹ DIECÉZNÍ CHARITA BRNO. *Strategický plán pro období 2012-2013*.

Sběr textilu na území DCHB koordinují dvě třídící centra, do kterých je textil svážen. Pro Jihomoravský kraj je to třídící centrum na ulici Rosická 1 v Brně, pro kraj Vysočina na ulici Žižkova 99 v Jihlavě.

3.3 Veřejná služba v Charitním šatníku BALTAZAR

Diecézní charita Brno – Charitní šatník BALTAZAR byla jedna z prvních neziskových organizací, která podepsala smlouvu³² s Úřadem práce České republiky o organizaci a výkonu veřejné služby (situace po 01.01.2012). Obsahem výkonu veřejné služby v BALTAZARU je sběr použitého textilu, jeho třídění a poskytování textilu sociálně potřebným občanům.

Samotná spolupráce s klienty je zde postavena na dlouhodobé bázi. Proces výkonu veřejné služby má motivační charakter, což přispívá k tomu, aby lidé neztratili pracovní návyky a jejich šance zůstat aktivní a produktivní pro trh práce neklesla.

3.3.1 Motivační proces výkonu veřejné služby

- **Třídírna textilu** – jde o startovací místo pro každého klienta. Dochází zde ke třídění textilu na „dobrý a špatný“. Klienti se zde zároveň učí jednoduchým pracovním návykům, jako je dodržování dohodnuté pracovní doby a respektování dohodnutých pravidel mezi nimi a pověřeným pracovníkem BALTAZARU.
- **Příprava pro výdej** – v této fázi dochází k dalšímu roztřídění textilu, který je již rozdělen na tzv. „dobrý a špatný“. Klienti zde „dobrý textil“ člení podle předem stanovených kritérií na např. dětský textil, textil pro muže, ženy, zimní oblečení apod. Dochází zde k postupnému automatizování pracovních návyků a budování určité odpovědnosti. Klientům je zde nabídnuta možnost, aby si sami na měsíc dopředu stanovili dny a hodiny, kdy budou veřejnou službu vykonávat. Cílem tohoto rozpisu je posílit u klientů povědomí o tom, že je zapotřebí si své povinnosti a závazky spravovat, dodržovat a být dochvilný.
- **Práce na prodejně** – spočívá v doplňování zboží a klienti pracují i na pokladně. Jedná se již o práci odpovídající pozici prodavač, takže zde dochází k možnosti

³² viz Příloha P 3: Smlouva na výkon veřejné služby

rozšířit si své profesní portfolio o praxi v obchodu. Klienti zde utvrzují pracovní návyky a navíc mají možnost zvyšovat i sociální kompetence.³³

3.3.2 Ukončení spolupráce výkonu veřejné služby, hodnocení

Celý koncept práce v charitním šatníku BALTAZAR je možné shrnout do následujícího vyjádření: při smysluplné a společensky potřebné činnosti dochází u klientů, vlivem postupných kroků a individualizovaných fází, k osvojení základních pracovních návyků až k získání vnitřní zodpovědnosti a nutných kompetencí pro samostatné plnění svěřených úkolů.

Po ukončení spolupráce je klientovi vydáno potvrzení, jehož součástí je i slovní hodnocení, které dává zpětnou vazbu nejen samotnému klientovi pro jeho další pracovní rozvoj či stabilizaci, ale také přináší cenné informace pracovníkům Úřadu práce. Tato celková zpětná vazba vystavěná na reálných praktických zkušenostech s klientem pak může hrát velmi pozitivní roli pro vhodnější a cílenější zprostředkování práce dle prověřených a ukotvených kompetencí klienta.

3.4 Veřejná služba a její vztah k sociální pedagogice

Souvislost tématu diplomové práce s oborem sociální pedagogika spatřuji v tom, že výkon veřejné služby, ať již byl realizován před rokem 2012, anebo po něm, tak se zpravidla týká osob, které jsou potenciálně ohroženy sociálním vyloučením. Veřejná služba se naopak snaží působit coby jeden z nástrojů sociálního začleňování osob.

System dávek pomoci v hmotné nouzi byl od samého počátku založen na výchovném působení na jedince, a to zejména prostřednictvím velkého množství motivačních prvků obsaženým v zákoně o pomoci v hmotné nouzi. Postupně však došlo k jejich zrušení. System dávek pomoci v hmotné nouzi tak v současné době postrádá řadu těchto motivačních prvků, které měly přispět k tomu, aby se jedinec snažil se svojí situací něco dělat. Tento vývoj dle mého názoru není správný, neboť i Laca ve své knize Sociální pedagogika uvádí: „*Nie je problém vediet, akými máme byť, problémom výchovy je, aby ľudia takými chceli a mohli byť.*“³⁴ Kromě toho zmiňuje systém KEMSAK, který specifikuje funkce a strategie v ob-

³³ DIECÉZNÍ CHARITA BRNO. *Interní normy*.

³⁴ LACA, Slavomír. *Sociální pedagogika*. Brno: Institut mezioborových studií, 2011, s. 54. Sociopedie. ISBN 978-80-87182-19-2

lasti výchovy. Vzhledem k tématu mé diplomové práce mě nejvíce zaujala funkce motivace a aktivace, která je pro výkon veřejné služby nezbytná.

Výkon veřejné služby od roku 2012 nejenom že postrádal jakýkoli vnější motivační prvek, naopak se pro mnohé stal určitým represivně vnímaným nástrojem. Pozitivně tak vyzněl závěr Ústavního soudu, který ve své podstatě znamenal dočasný zánik či minimálně útlum veřejné služby. V současné době MPSV pracuje na změně příslušných zákonů, které by měly za následek posílení motivačních prvků, pro občany spravedlivější systém, a ve své podstatě by opět šlo o systém, který člověka vychovává, snaží se o to, aby výkonem veřejné služby neztratil pracovní návyky a i nadále na sobě pracoval a předcházel tak sociálnímu vyloučení.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 KVANTITATIVNÍ VÝZKUMNÁ STRATEGIE

V teoretické části své práce jsem si vymezil relevantní pojmové celky nezbytné pro tvorbu koncepce výzkumného šetření. Následující kapitola se bude věnovat metodologii výzkumu, tzn. popisu a zdůvodnění výběru výzkumné strategie, operacionalizaci hypotéz, stanovení výzkumného souboru, zvolené metodě a technice sběru dat, kterých bylo při výzkumu využito, způsobu, jakým byl výzkum realizován včetně popsání etických aspektů a omezení samotné realizace výzkumu.

Hlavní podstatou kvantitativní strategie je sběr dat vědeckého i nevědeckého zkoumání s cílem pospat danou zkoumanou oblast. Podstatou všech definic kvantitativního výzkumu je hledání vztahů mezi dvěma či více proměnnými a ověřit tak platnost teorií pomocí testování z těchto teorií vyvozených hypotéz.³⁵ Kvantitativní výzkum má řadu výhod i nevýhod. Tabulka 4 je shrnuje následujícím způsobem:

Tab. 4. Klady a nevýhody kvalitativního výzkumu³⁶

Klady kvantitativního výzkumu	Nevýhody kvantitativního výzkumu
eliminace působení rušivých proměnných	kategorie použité ve výzkumu nemusí odpovídat lokálním, subkulturním apod. zvláštnostem
relativně rychlý sběr a analýza dat	výsledky mohou být příliš abstraktní, obecné
výsledky poměrně nezávislé na výzkumníkovi	výzkumník může opomenout důležité fenomény či intervenující proměnné, protože se soustřeďuje pouze na testování určité teorie, která s nimi nemusí počítat

³⁵ HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum. Základní metody a aplikace*. 1. vyd. Praha: Portál, s.r.o., 2005, s. 49. ISBN 80-7367-040-2.

³⁶ KABINET INFORMAČNÍCH STUDIÍ A KNIHOVNICTVÍ. *Kvantitativní a kvalitativní výzkum (srovnání)*. Dostupný také z WWW: <[http://kisk.phil.muni.cz/wiki/Kvantitativni%20a%20kvalitativni%20v%20v%20zkum_\(srovnani%20a%20in%20literatu%20ra\)](http://kisk.phil.muni.cz/wiki/Kvantitativni%20a%20kvalitativni%20v%20v%20zkum_(srovnani%20a%20in%20literatu%20ra))>.

Ve svém výzkumu jsem se zaměřil na kvantitativní strategie právě pro jejich metodu dotazníku, která se nejlépe hodí ke zkoumání fenoménu vlivu výkonu veřejné služby na jedince.

4.1 Výzkumný cíl, hypotézy a časový harmonogram

Hlavní cíl diplomové práce:

Zjistit, jaký vliv má na osoby vykonávající veřejnou službu změna legislativy v oblasti veřejné služby.

Hlavní hypotéza:

H: Osoby vykonávající veřejnou službu budou hodnotit podmínky výkonu veřejné služby lépe před změnou legislativy než po ní.

Díličí výzkumné hypotézy:

D1: Domnívám se, že pro osoby vykonávající veřejnou službu byla návaznost výkonu veřejné služby na dávky hmotné nouze více motivující.

D2: Domnívám se, že pro osoby vykonávající veřejnou službu je důležitá svobodná možnost výběru vykonávané činnosti a s tím spojená i volba místa výkonu veřejné služby.

Časový harmonogram:

- | | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| • 2012 září - říjen | tvorba dotazníkového šetření |
| • 2012 listopad - prosinec | realizace výzkumu |
| • 2012 prosinec - únor 2013 | metodologická část |
| • 2013 březen - červen | analýza dotazníkového šetření |
| • 2013 červenec - říjen | empirická část |
| • 2013 listopad - únor 2014 | teoretická část |
| • 2014 březen | grafické a závěrečné úpravy |

4.2 Operacionalizace výzkumných hypotéz

Dílčí výzkumné hypotézy je nutné operacionalizovat tzn. teoretické pojmy přenést do roviny sledovatelných znaků. Tabulka 5 obsahuje operacionalizované otázky, které jsem formuloval na základě teoretické části práce.

Tab. 5. Operacionalizace

Hlavní hypotéza	Dílčí výzkumné hypotézy	Otázky z dotazníku
Osoby vykonávající veřejnou službu budou hodnotit podmínky výkonu veřejné služby lépe před změnou legislativy než po ní.	Domnívám se, že pro osoby vykonávající veřejnou službu byla návaznost výkonu veřejné služby na dávky hmotné nouze více motivující.	otázky č. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9
	Domnívám se, že pro osoby vykonávající veřejnou službu je důležitá svobodná možnost výběru vykonávané činnosti a s tím spojená i volba místa výkonu veřejné služby.	otázky č. 6, 8, 9, 10
Čísla otázek odpovídají číslům v dotazníku, viz příloha P1: Dotazník		

4.3 Technika sběru dat, požadavky na metodu dotazníku

Pro zodpovězení výzkumných otázek jsem zvolil jednu ze základních výzkumných technik, a to **standardizovaný dotazník**, který mi umožnil získat potřebné informace od relativně velkého počtu lidí v poměrně krátkém čase a byl realizován metodou písemného dotazování. Pro písemné dotazování zajišťuje velkou míru anonymity a respondenti se většinou nedostávají do kontaktu s tazatelem. Tak tomu bylo ostatně i v mém případě. Výhodou této metody je, že jsme schopni oslovit velké nejvíce respondentů a získat tak velké množství informací v poměrně krátké době. Prostřednictvím písemného dotazování může respondent věnovat zodpovězení jednotlivých otázek dostatek času. Je zde vyloučen vliv

tazatele na odpovědi, což vede k tomu, že respondent odpovídá podle svého přesvědčení. Větší otevřenost odpovědi může u respondenta zvýšit také pocit soukromí při vyplňování dotazníku.

V době, kdy bylo dotazníkové šetření připravováno, vyšlo prohlášení kde „*Ústavní soud považuje veřejnou službu za nucenou práci, protože není výsledkem svobodné vůle a svobodného rozhodnutí, neboť nepřijetí toho povolávacího rozkazu, nepřijetí té nabídky znamená ztrátu podpory v nezaměstnanosti, která přitom je výsledkem pojištění, které si ten dotyčný mohl po desetiletí platit.*“³⁷

Dotazník byl rozdělán prostřednictvím vedoucího BALTAZARU osobám vykonávající veřejnou službu v charitním šatníku Baltazar. Většinu otázek v dotazníku tvořily otázky uzavřené (což umožňovalo jejich snadnější vyhodnocení; některé otázky byly otevřené. U všech otázek byla respondentům dána možnost uvést svoje postřehy či poznámky. Byl jsem si také vědom toho, že na vyplnění dotazníku neměli respondenti neomezený časový úsek, což na ně kladlo vysoké nároky a také to vyžadovalo značnou ochotu z jejich strany. Na samotné vyplnění dotazníku bylo potřeba cca 20 minut.

4.4 Charakteristika dotazníku a výběru zkoumaných osob, etické aspekty a omezení výzkumu

Dotazník předkládá celkem deset otázek. Povaha těchto otázek má charakter uzavřených. Uzavřené otázky nabízejí respondentovi komplex možných alternativ, ze kterých si respondent vybere vhodnou odpověď. K dotazníku byl připojen vysvětlující dopis, který respondentům osvětlil význam, podobu a způsob vyplnění dotazníku. Před provedením dotazníkového šetření byl definován výzkumný vzorek s cílem legalizovat kvalitu dotazníku v praxi. Výzkumný vzorek byl uskutečněn v Oblastní charitě Jihlava v projektu „Sběr šatstva“ u 10 respondentů.

4.4.1 Charakteristika výběru zkoumaných osob

Dotazníkový soubor šetření měl 100 respondentů. Dotazníky byly rozdělaný 100 respondentům, jeho návratnost byla v počtu 84 dotazníků. Výběr respondentů byl

³⁷ DLOUHÁ, Petra. Peníze.cz: *Ústavní soud: Jsou to nucené práce. Veřejná služba končí. Co si o tom myslíte?. Peníze.cz* [online]. 2012 [cit. 2014-03-19]. Dostupný také z WWW: <<http://www.penize.cz/podpora-v-nezamestnanosti/246121-ustavni-soud-jsou-to-nucene-prace-verejna-sluzba-konci-co-si-o-tom-myslite>>

záměrný. Dotazník byl rozdán jedincům vykonávajícím veřejnou službu v v charitním šatníku BALTAZAR Diecézní charity Brno.

4.4.2 Etické aspekty výzkumu

Etický rámec výzkumu je zakotven v základních pravidlech etického chování, která vymezují normy chování výzkumných pracovníků a jejich jednání ve výzkumu. Mezi základní etické zásady výzkumu řadíme:

- svobodu výzkumu a odpovědnost,
- respektování názorové plurality a tolerance,
- respektování lidské důstojnosti a autonomie při výzkumu,
- transparentnost,
- solidaritu a spolupráci ve výzkumu,
- prospěšnost a nepoškozování, každé riziko výzkumu musí být vyváženo přínosem.³⁸

Vzhledem k tomu, že výběr respondentů pro realizaci dotazníkového šetření byl záměrný, domnívám se, že výskyt etických aspektů byl z mého pohledu nulový. Respondenti byli v úvodu dotazníkového šetření seznámeni s jeho cílem a jejich anonymita jim byla zcela zaručena. Při osobní distribuci dotazníků bylo následně respondentům sděleno, že jejich účast je dobrovolná a v případě, že některé otázky v dotazníku budou pro ně nepříjemné, mohou od dotazníkového šetření odstoupit.

4.4.3 Omezení výzkumu

Vzhledem k překotnému a rychlému projednávání tzv. Sociální reformy I., v rámci které byla veřejná služba převedena ze systému dávek pomoci v hmotné nouzi do systému zaměstnanosti, a díky následnému nálezu Ústavního soudu, došlo k situaci, kdy veřejná služba přestala být v podstatě ze dne na den vykonávána. Z tohoto důvodu jsem musel velmi rychle přistoupit k provedení výzkumu, neb bylo jen otázkou času, kdy přestane být veřejná služba vykonávána úplně. Zařízení, kde je veřejná služba i nadále vykonávána, je totiž jen velmi málo.

³⁸ MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Etický rámec výzkumu*. Dostupný také z WWW: <<http://aplikace.msmt.cz/pdf/ATIIIIVlastnimaterial.pdf>>.

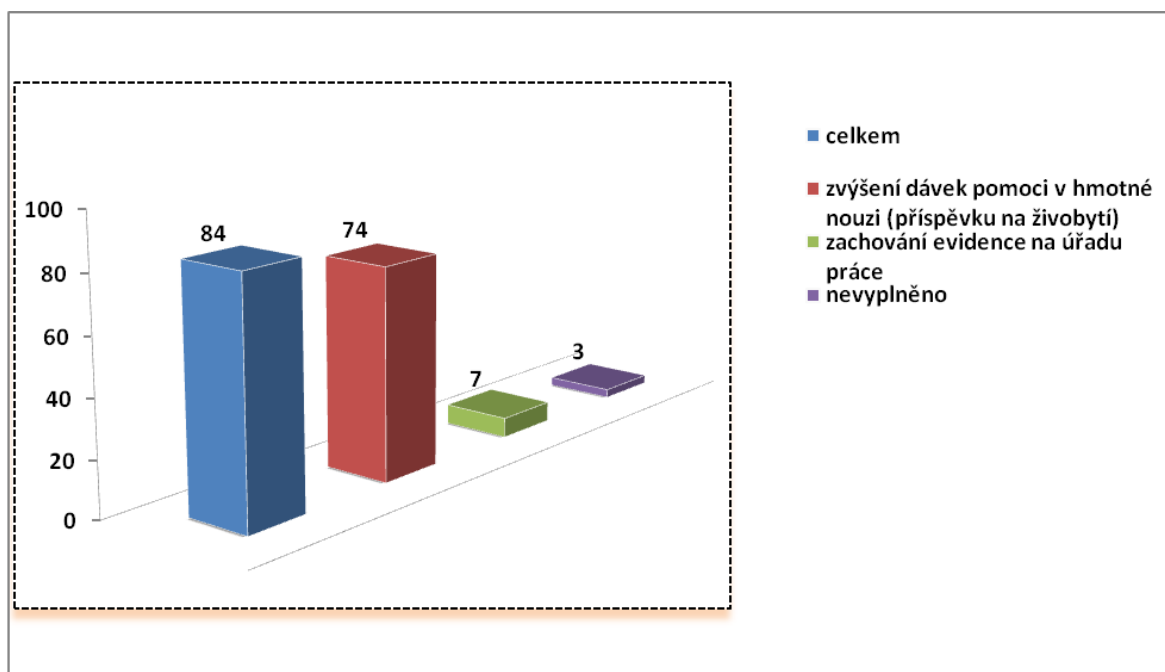
Z tohoto důvodu je možné, že výsledky dotazníkového šetření nemusí být plně vypovídající, neboť výzkum byl prováděn na osobách, které veřejnou službu vykonávaly nejen před rokem 2012, ale i po zmíněném nálezu Ústavního soudu, tedy zpravidla šlo o osoby, které veřejnou službu vykonávaly dobrovolně, aniž by byly kýmkoli nuceny. Lze tedy předpokládat, že šlo o jedince, kteří oplývali větším množstvím iniciativy, zodpovědnosti a motivace, než je běžný průměr osob vykonávajících veřejnou službu.

Zajímavé by nepochybně bylo provést výzkum znovu, a to po schválení nové právní úpravy této oblasti.

5 ANALÝZA VÝSLEDKŮ ŠETŘENÍ

Získaná data z dotazníkového šetření byla zpracována pomocí univariační analýzy, prostřednictvím které jsem získal rozbor jednotlivých položek dotazníků. Vztah mezi nezávisle a závisle proměnné jsem realizoval pomocí bivariační analýzy, díky které jsem následně získal odpověď na hlavní hypotézu výzkumu. Odpovědi od respondentů byly zaneseny do grafů, základní soubor $N = 84$ respondentů. Otázky budou dále interpretovány v následujícím textu.

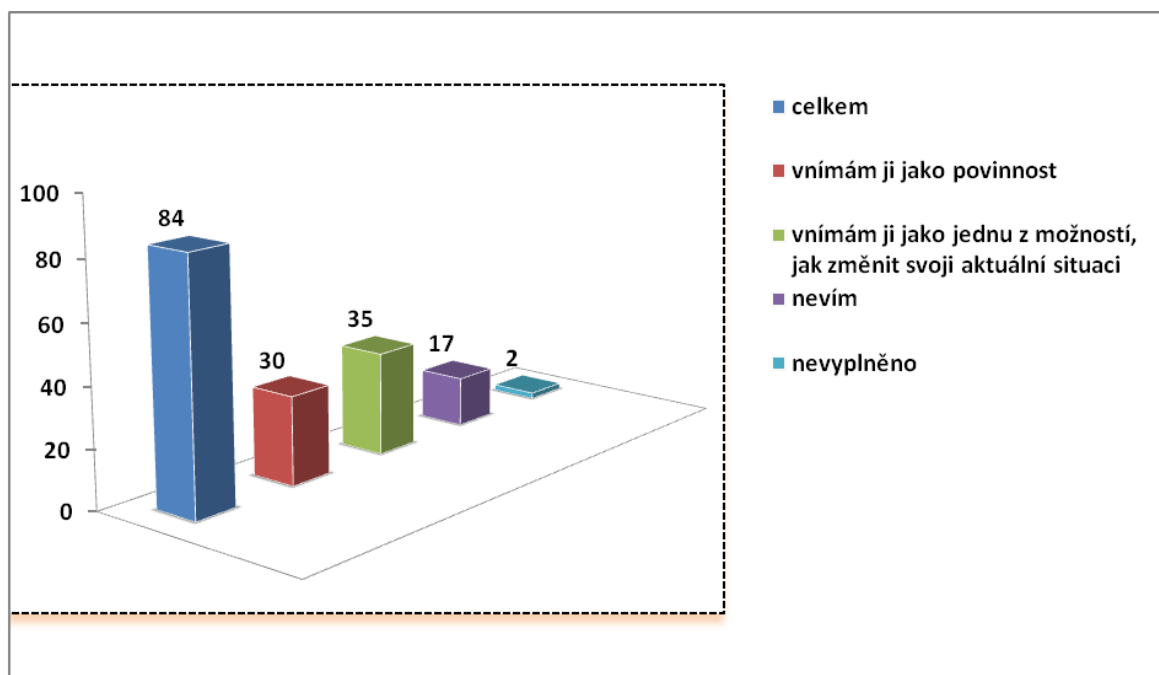
1. Jaké formě odměny za výkon veřejné služby byste dali přednost?



Graf 1: Odměny za výkon veřejné služby

Z celkového počtu respondentů by naprostá většina z nich, tj. 74 respondentů, dala přednost zvýšení dávek pomoci v hmotné nouzi (příspěvku na živobytí) tak, jak je popsáno v kapitole 1.1 „Veřejná služba do 31.12.2011 a její návaznost na dávky pomoci v hmotné nouzi“. Pouhých 7 respondentů dává přednost před zvýšením dávek pomoci v hmotné nouzi zachování evidence na úřadu práce, které je blíže specifikováno v kapitole 1.4 „Veřejná služba od 01.01.2012 v rámci politiky zaměstnanosti.“

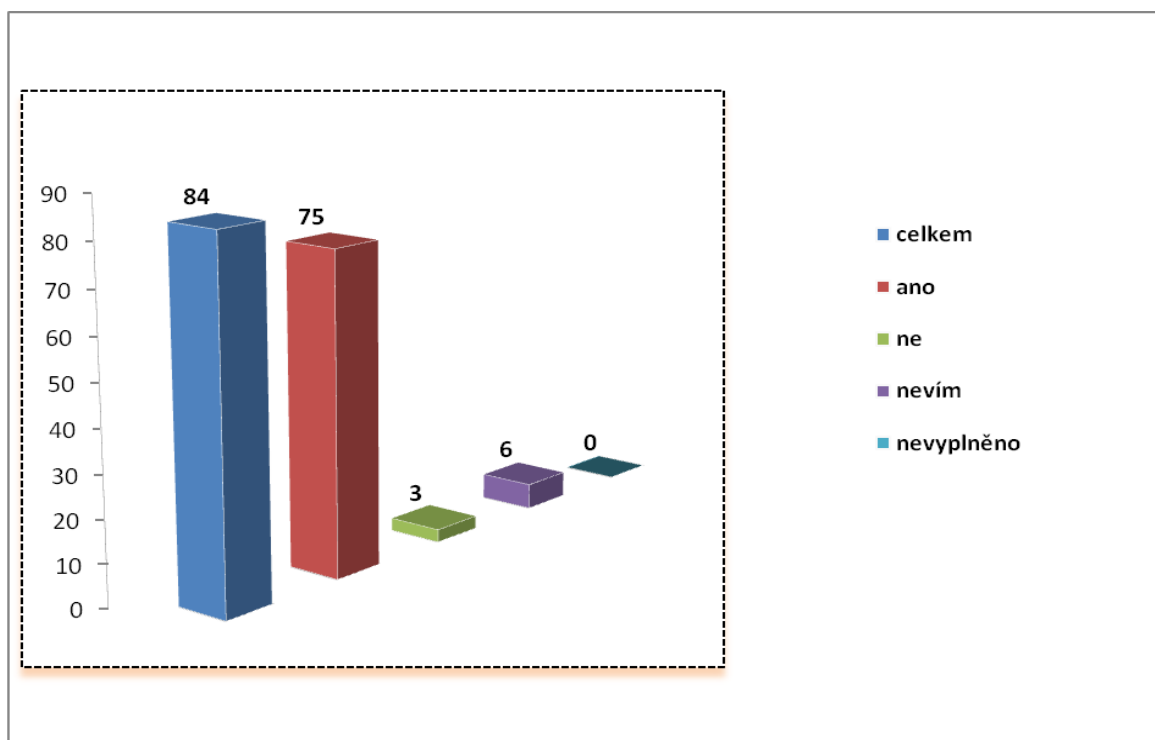
2. Vnímáte veřejnou službu jako povinnost nebo jako možnost změnit svoji aktuální situaci?



Graf 2: Veřejná služba jako povinnost nebo možnost změny

Z celkového počtu dotazovaných 35 respondentů odpovědělo, že výkon veřejné služby vnímají jako jednu z možností, jak změnit svoji aktuální situaci. Což následně potvrzuje fakt, že pokud byl výkon veřejné služby navázán na dávky pomoci v hmotné nouzi, měly osoby možnost se sami rozhodnout, zda výkon veřejné služby nastoupí. Dále si mohly vybrat vykonávanou činnost, místo jejího výkonu a i počet odpracovaných hodin v měsíci, na základě kterých, pak došlo k navyšování částek na živobytí, viz „Tabulka 1: Příklady navyšování částek dávky na živobytí“. Veřejnou službu jako povinnost označilo 30 respondentů, což má značné propojení na převedení agendy veřejné služby na úřady práce. Tímto okamžikem se pro mnohé lidi veřejná služba stala povinností, neboť se začala týkat osob vedených v evidenci uchazečů o zaměstnání, které byly nepřetržitě vedeny v evidenci úřadu práce po dobu delší než dva měsíce, více o této skutečnosti popisuje kapitola 1.4 „Veřejná služba od 01.01.2012 v rámci politiky zaměstnanosti“. Jednoznačně na tuto otázku nedokázalo odpovědět 17 respondentů a 2 respondenti neodpověděli vůbec.

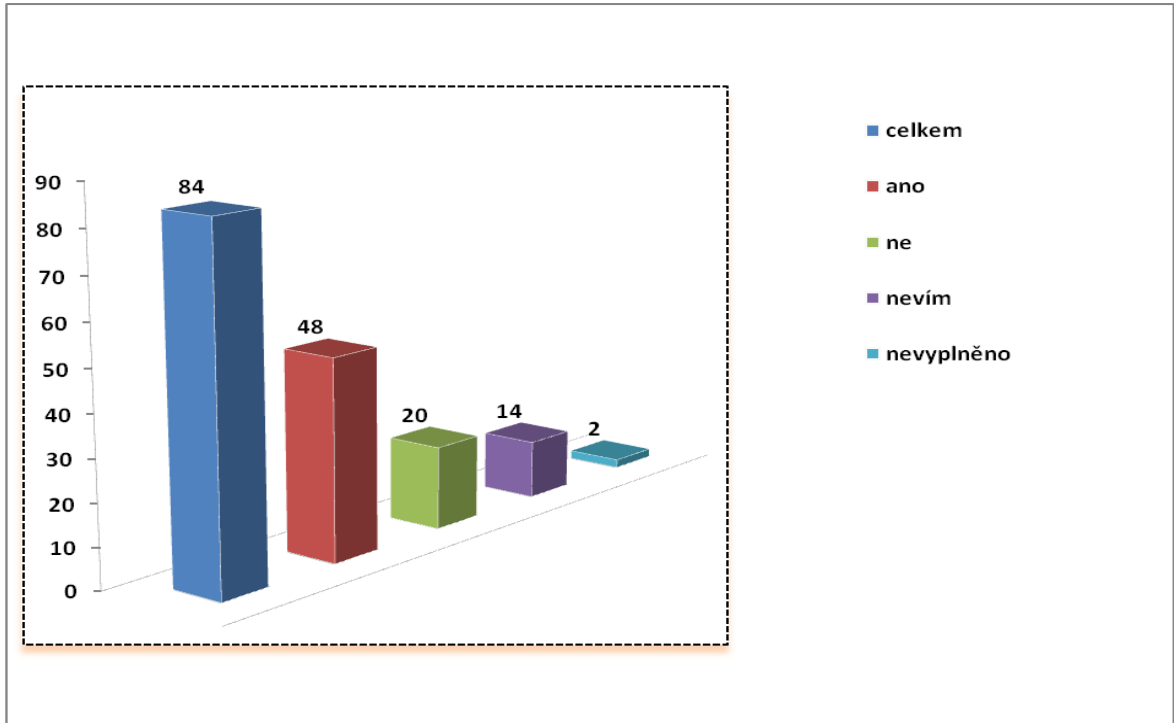
3. Pomáhal výkon veřejné služby do konce roku 2011 ke zlepšení finanční situace rodiny více, než jak je tomu v současnosti?



Graf 3: Zlepšení finanční situace do konce roku 2011 a v současnosti

Naprostá většina dotazovaných respondentů odpověděla, že způsob, kterým byla veřejná služba do konce roku 2011 realizována, přispíval ke zlepšení finanční situace rodiny, než jak tomu je od roku 2012, což je vidět i v Tabulce 1 „Příklady navyšování částek dávky na živobytí“. Pouhých 6 respondentů nevědělo, jak na tuto otázku zareagovat, 3 respondenti zvolili odpověď ne.

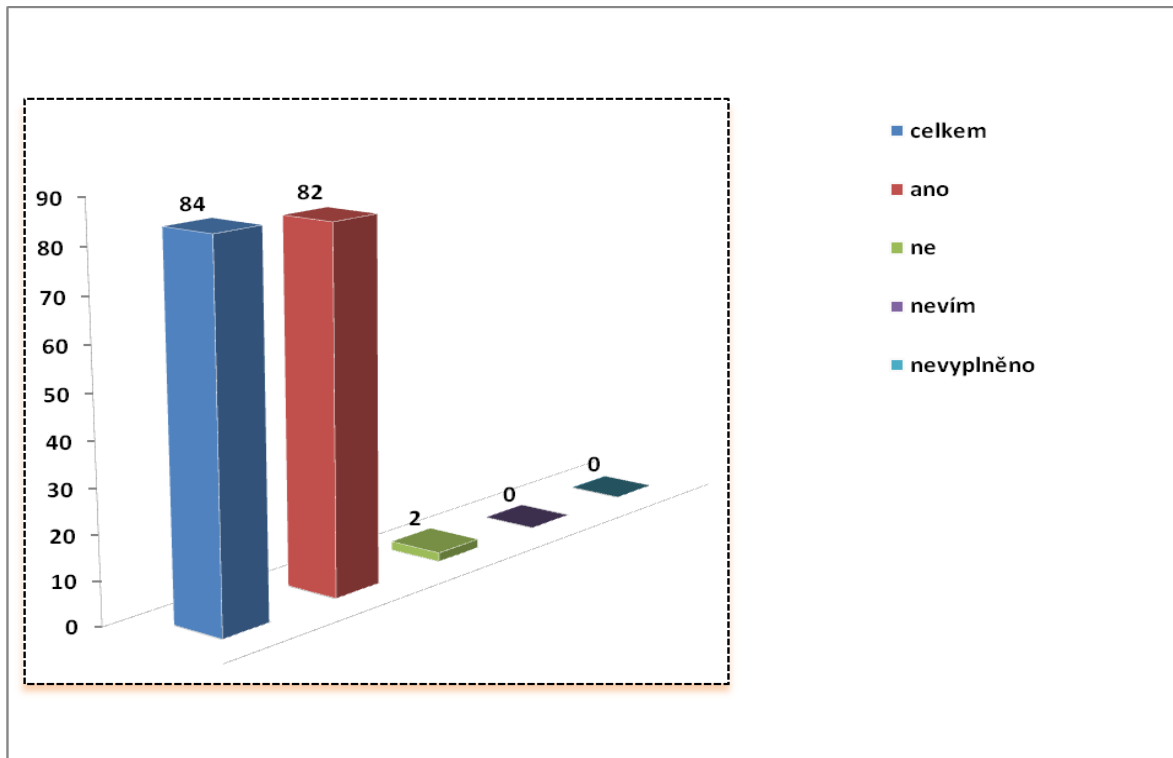
4. Myslíte si, že Vaše aktivita při vyhledávání veřejné služby přispěla k posílení Vaší sebedůvěry, rozvoji komunikace, navázání osobních kontaktů, apod. více do konce roku 2011 než jak je tomu v současnosti?



Graf 4: Aktivity vyhledávání veřejné služby do roku 2011 a v současnosti

Vzhledem k tomu, že veřejnou službu do konce roku 2011 si osoby v hmotné nouzi musely vyhledat a zajistit sami, proto také 48 respondentů odpovědělo, že díky tomu došlo k rozvoji jejich sociálních dovedností, což mimo jiné dokresluje také kapitola 3.3 „Veřejná služba v Charitním šatníku BALTAZAR“. Zásadní negaci u této otázky projevilo 20 respondentů, 14 respondentů nevědělo, jaké stanovisko k této otázce zaujmout, pouzí 2 respondenti tuto otázku nevyplnili.

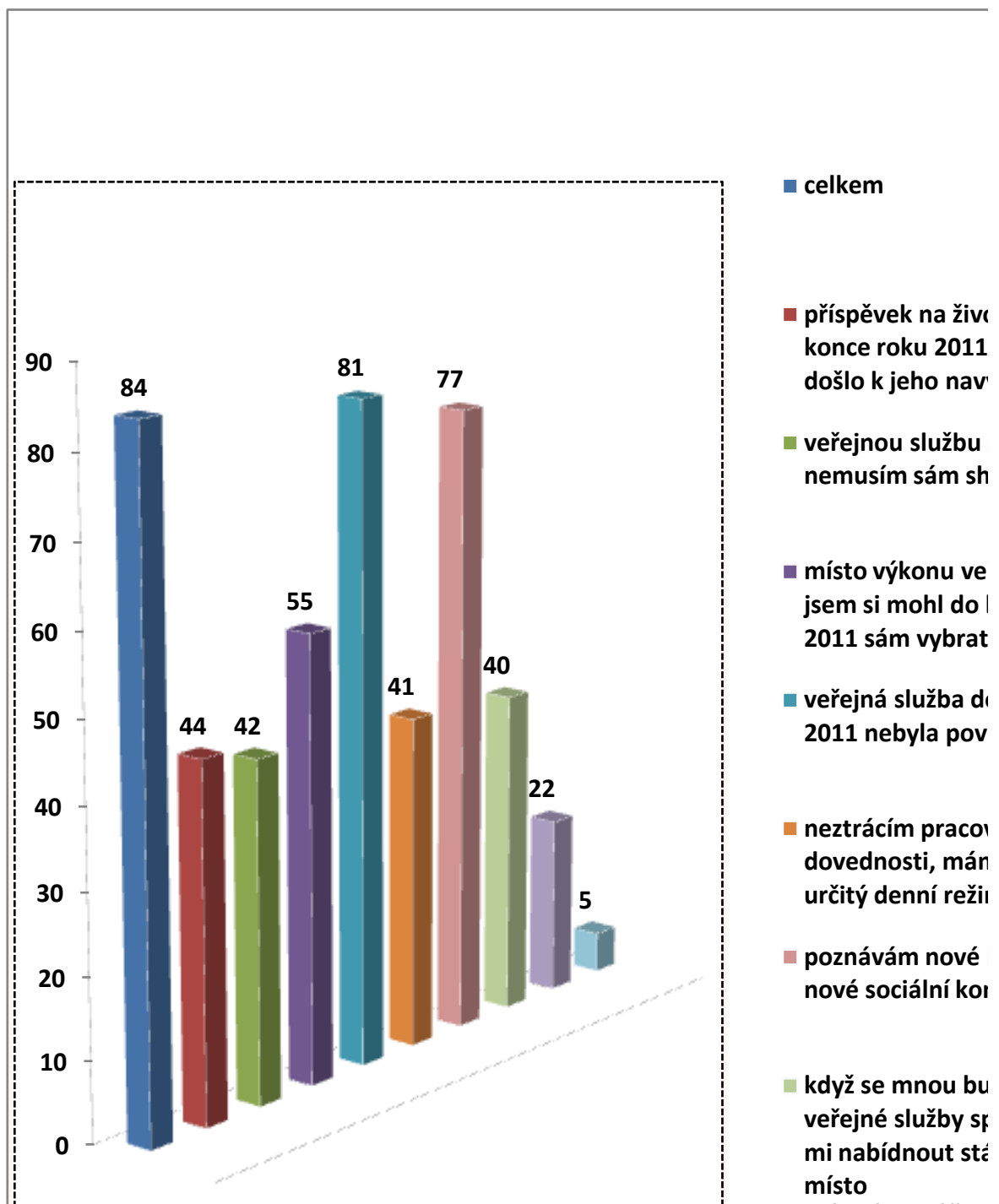
5. Byla by pro Vás veřejná služba více motivující, kdyby byla opět finančně ohodnocena?



Graf 5: Veřejné služba a její motivace

Naprostá většina respondentů na tuto otázku odpověděla ano, z čehož vyplývá, že za odvedenou práci respondenti očekávají spravedlivou odměnu a nechtějí, aby se veřejná služba stala nucenou prací bez finanční odměny jako je tomu v současné době. Jen 2 respondenti nevnímají finanční odměnu jako motivující.

6. Jaká pozitiva Vám přinesl výkon veřejné služby? (označte prosím více možností)

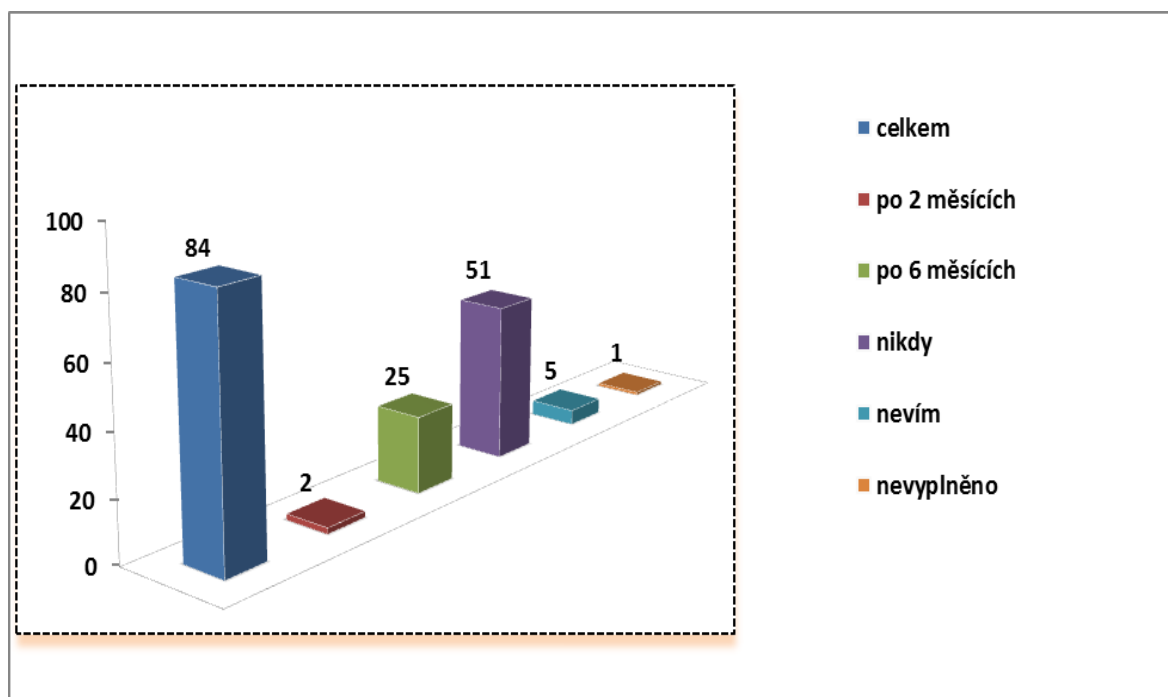


Graf 6: Pozitiva výkonu veřejné služby

Na otázku, jaká pozitiva respondentům přináší výkon veřejné služby, bylo odpovězeno následovně. 81 respondentů jako pozitivum označilo, že veřejná služba do konce roku 2011 nebyla povinná. Navazování nových sociálních kontaktů uvedlo 77 respondentů. 55

respondentů konstatovalo, že místo výkonu veřejné služby si mohli do konce roku 2011 vybrat sami a označili tuto možnost jako pozitivum. Další 4 nabízené možnosti se pohybovaly okolo 40 až 44 kladných odpovědí, mezi ně patřily: příspěvek na živobytí se do konce roku 2011 nesnížil nebo nedošlo k jeho navýšení, veřejnou službu si od roku 2012 nemuseli shánět sami, díky veřejné službě neztráceli pracovní návyky a dovednosti a do určité míry měli nastaven i určitý denní režim. Respondenti si byli vědomi i možnosti, že pokud s nimi bude organizátor veřejné služby spokojen, může jím být nabídnuto stálé pracovní místo, jak tomu bylo v BALTAZARU, který tuto možnost nabídl již 15 lidem. Nejméně zastoupená byla varianta, že práce osoby vykonávající veřejnou službu může být morálně oceněna, což deklarovalo 22 respondentů. 5 respondentů z 84 žádnou výhodu na výkonu veřejné služby nevidí.

7. Po jaké době, po kterou osoba pobírá příspěvek na živobytí anebo je v evidenci uchazečů o zaměstnání, by měl být výkon veřejné služby povinný?

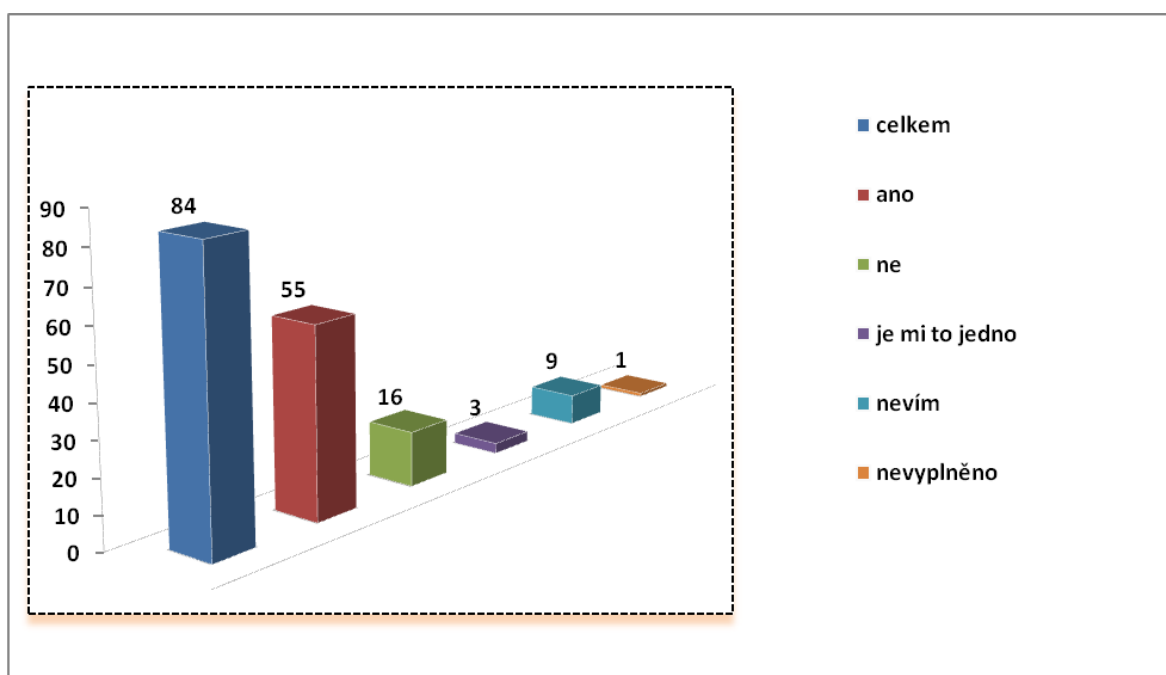


Graf 7: Zavedení povinnosti výkonu veřejné služby

Z 84 respondentů více jak polovina označila variantu nikdy, což na jedné straně odporuje právní úpravě účinné od roku 2012 a straně druhé to ukazuje preferenci právní úpravy účinné do konce roku 2011. Dále 29 respondentů uvedlo, že výkon veřejné služby by měl být povinný až po 6 měsících, po kterou osoba pobírá příspěvek na živobytí anebo je

v evidenci uchazečů o zaměstnání. Z tohoto výsledku dále mohou konstatovat, že tito respondenti se ztotožňují s časovým vymezením výkonu veřejné služby, které upravovala legislativa do konce roku 2011, kdy veřejná služba nebyla povinná. Povinnost veřejné služby byla zavedena až změnou legislativy v roce 2012. Podrobněji tuto změnu popisuje kapitola 1.4. „Veřejná služba od 01.01.2012 v rámci politiky zaměstnanosti“. 10 respondentů uvedlo, že povinnost veřejné služby by měla být zavedena už po 2 měsících, což platí v současnosti.

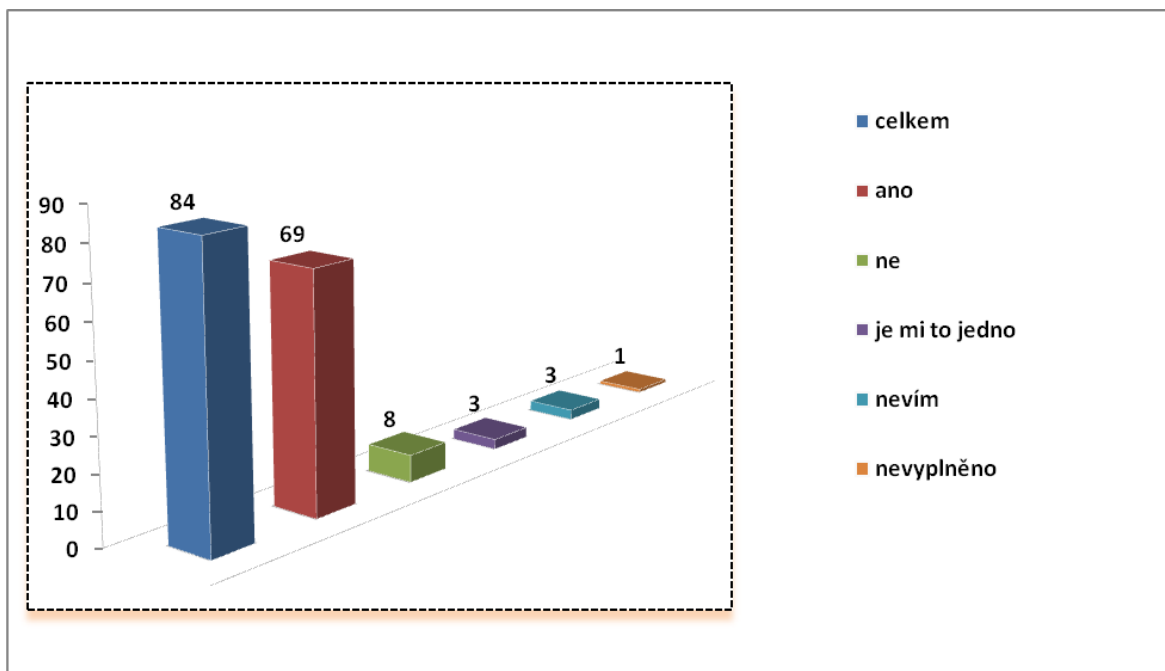
8. Je pro Vás osobně důležitá svobodná možnost výběru vykonávané činnosti?



Graf 8: Svobodná možnost výběru vykonávané činnosti

Z celkového počtu 84 respondentů hned 55 z nich odpovědělo, že svobodná možnost výběru je pro ně důležitá a 16 respondentů zvolilo variantu ne. 3 respondentům je to jedno a 9 z nich neví. 1 respondent dotazník nevyplnil. Tato otázka souvisí také s dobrovolností veřejné služby do konce roku 2011 a naopak s povinností ji vykonávat od roku 2012. Do konce roku 2011 bylo na občani, aby si veřejnou službu zajistil, byla zde tedy i určitá možnost výběru. Naopak od roku 2012 tato možnost není možná.

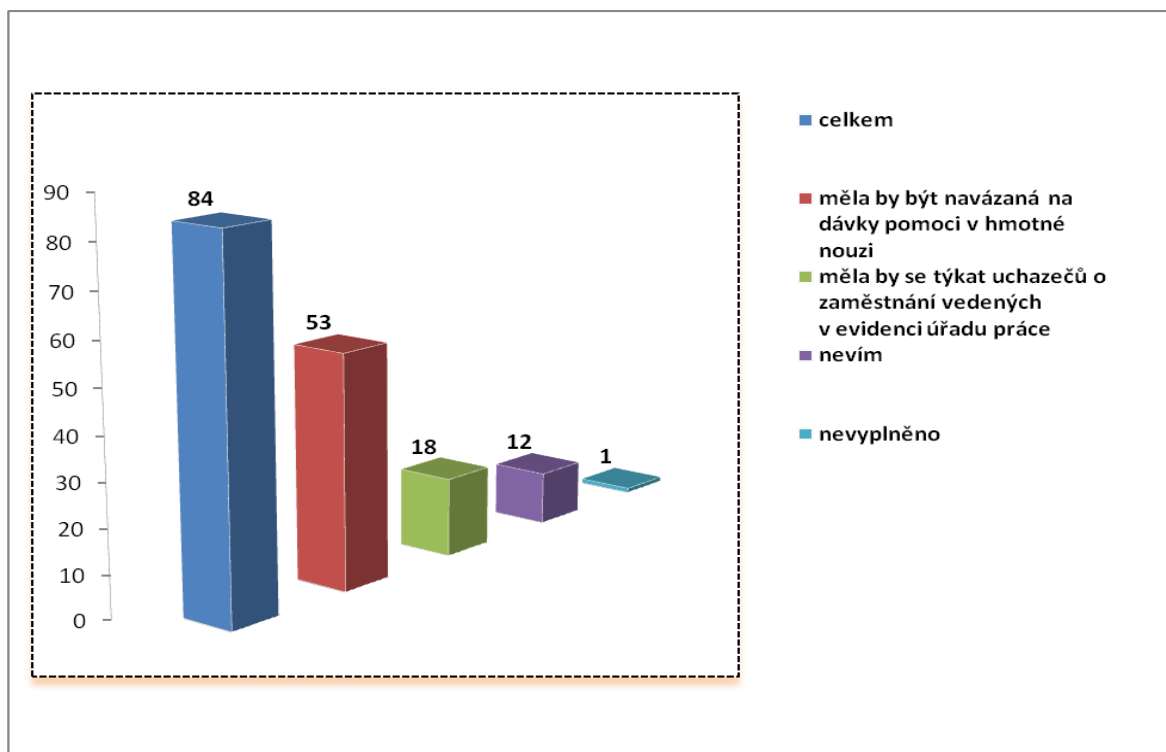
9. Je pro Vás osobně důležitá svobodná možnost volby místa výkonu veřejné služby?



Graf 9: Svobodná možnost volby místa výkonu veřejné služby

69 respondentů uvedlo, že považuje svobodnou možnost výběru místa výkonu veřejné služby za důležitou, což koresponduje se stavem legislativy do konce roku 2011. 8 respondentů odpovědělo, že tato možnost volby pro ně není důležitá, 3 respondentům je to jedno, 3 neví a 1 respondent dotazník nevyplnil. Stejně jako u předešlé otázky, i v tomto případě respondenti zcela jasně uvedli, že svobodná možnost volby místa výkonu veřejné služby je pro ně důležitá, od roku 2012 si však místo výkonu nemůže občan sám zvolit.

10. Měla by být podle Vašeho názoru veřejná služba navázána na dávky pomoci v hmotné nouzi (příspěvek na živobytí, jak tomu bylo do konce roku 2011), anebo by se měla týkat osob v evidenci uchazečů o zaměstnání (jak je tomu od roku 2012)?



Graf 10: Právní úprava do konce roku 2011 vs. právní úprava od roku 2012

Většina respondentů (53) si myslí, že by veřejná služba měla být navázána na dávky pomoci v hmotné nouzi. 18 respondentů si myslí, že by se měla týkat osob vedených v evidenci uchazečů o zaměstnání. 12 respondentů na tuto otázku nedokázalo odpovědět, 1 z nich dotazník nevyplnil.

5.1 Srovnání s výsledků se stanovenými hypotézami

D1: Domnívám se, že pro osoby vykonávající veřejnou službu byla návaznost výkonu veřejné služby na dávky hmotné nouze více motivující.

Na základě vyhodnocení odpovědí na otázku č. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, (viz graf 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9) byla hypotéza D1 verifikována.

V rámci těchto otázek většina respondentů jasně deklarovala osobní preferenci k legislativě účinné do konce roku 2011. V rámci této legislativy byl výkon veřejné služby navázán na dávky pomoci v hmotné nouzi, který byl pro osoby v hmotné nouzi výhodnější, neboť jim umožňoval částečně zlepšit jejich životní situaci.

D2: Domnívám se, že pro osoby vykonávající veřejnou službu je důležitá svobodná možnost výběru vykonávané činnosti a s tím spojená i volba místa výkonu veřejné služby.

Na základě vyhodnocení odpovědí na otázku č. 6, 8, 9, 10 (viz graf 6, 8, 9, 10) byla hypotéza D2 verifikována.

Většina respondentů preferovala možnost se aktivně zapojit do výběru nejenom místa výkonu veřejné služby, ale i do samotné činnosti. Taktéž zde byla možnost svobodné volby veřejnou službu nevykonávat vůbec, přičemž sankcí bylo pouze snížení příspěvku na živobytí na částku existenčního minima. Domnívám se, že tato hypotéza úzce ovlivňuje hypotézu D1, neboť možnost volby úzce souvisí i s vnitřní motivací každého člověka. Od roku 2012 již nebylo možné se svobodně rozhodovat, neboť odmítnutí výkonu veřejné služby mělo za následek nejenom vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání (vyřazený člověk si musí sám platit sociální a zdravotní pojištění), ale i nepřiznání či odejmutí dávek pomoci v hmotné nouzi.

Hlavní hypotéza:

H: Osoby vykonávající veřejnou službu budou hodnotit podmínky výkonu veřejné služby lépe před změnou legislativy než po ní.

Předešlé dvě dílčí hypotézy (D1 a D2) byly verifikovány, z toho vyplývá, že byla verifikována i tato hlavní hypotéza.

ZÁVĚR

Tématem mé diplomové práce byla veřejná služba a její vliv na jedince. V teoretické části diplomové práce jsem na základě dostupné odborné literatury definoval klíčové pojmy, které jsou k uchopení tématu nezbytné, uvedl a popsal změny posledních let v oblasti veřejné služby, tedy zejména přechod veřejné služby ze systému dávek pomoci v hmotné nouzi do systému zaměstnanosti. Při zpracovávání teoretické části jsem byl většinou odkázan na příslušné právní normy či metodické pokyny MPSV, neboť na knižním trhu není dosud dostatečné množství relevantní literatury věnující se této problematice.

V praktické části jsem potom za využití kvantitativní výzkumné strategie zjišťoval, jaký vliv má na osoby vykonávající veřejnou službu změna legislativy v oblasti veřejné služby. To byl ostatně hlavní cíl mé diplomové práce.

Analýzou dotazníků jsem došel k jednoznačnému závěru, že osoby, které veřejnou službu vykonávaly, ji hodnotily daleko lépe před změnou legislativy, tedy že napojení veřejné služby na dávky pomoci v hmotné nouzi bylo pro tyto osoby lepší, než po jejím přesunu do oblasti zaměstnanosti. Nejenom, že původní systém byl pro tyto osoby více motivující, nicméně ponechával osobám v hmotné nouzi i určitou možnost svobodného výběru. Veřejná služba nebyla vnímána tak represivně, jako je tomu v současnosti. Verifikovaly se tak všechny předem stanovené hypotézy.

Veřejná služba je institut relativně mladý, nicméně v posledních dvou letech došlo k jejímu překotnému vývoji, který ničemu nepomohl a nikomu neprospěl. Současný vývoj veřejné služby je nejistý. Od nálezů Ústavního soudu v této věci byla veřejná služba postupně utlumena, v současné době není prováděna téměř vůbec. Veřejná služba se stala také tématem předčasných sněmovních voleb v roce 2013. Nyní je na nové vládě, vzešlé z předčasných voleb do Poslanecké Sněmovny Parlamentu ČR, aby k této věci zaujala postoj a připravila takovou změnu zákona o zaměstnanosti či zákona o pomoci v hmotné nouzi, která by nejen byla v souladu s Ústavou České republiky, ale byla by ku prospěchu všem. Tedy jak osobám, které veřejnou službu vykonávají, tak i pro stát, ale ve své podstatě i pro celou společnost.

Myslím si zcela jednoznačně, že veřejná služba má svoje místo v našem systému sociálního zabezpečení. Jestli bude nadále součástí systému dávek pomoci v hmotné nouzi nebo politiky zaměstnanosti, není až tak důležité. Vždy se dají zákonem nastavit takové pod-

mínky, aby byla veřejná služba funkční a prospěšná, bez ohledu na to, kdo ji bude zřizovat či jaké osoby ji budou vykonávat.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ZÁKONY A DALŠÍ PRÁVNÍ PŘEDPISY

ČESKO. *Ústava České republiky ze dne 16. prosince 1992*. In *Sbírka zákonů České republiky*. 1993, částka 1, s. 3-16. Dostupné také z WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=1/1993&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy>.

ČESKO. *Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky*. In *Sbírka zákonů České republiky*. 1993, částka 1, s. 17-24. Dostupné také z WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2/1993&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy>.

ČESKO. Ústavní soud. *Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 1/12 [ze dne 27. listopadu 2012]*. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2008, částka 160, s. 5.538-5.648. Dostupný také z WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=6307>>. ISSN 1211-1244.

ČESKO. Vláda. *Usnesení vlády České republiky ze dne 17. srpna 2005 č. 1005 k návrhu Etického rámce výzkumu*. Dostupné také z WWW: <<http://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj/eticky-ramec-vyzkumu-1>>.

ČESKO. *Zákon č. 110 ze dne 14. března 2006 o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů*. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 37, s. 1.300. Dostupný také z WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=111/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy>. ISSN 1211-1244.

ČESKO. *Zákon č. 111 ze dne 14. března 2006 o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů*. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 37, s. 1.305-1.328. Dostup-

ný také z WWW: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=111/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy.
ISSN 1211-1244.

ČESKO. *Zákon č. 117 ze dne 14. července 1995 o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.* In *Sbírka zákonů České republiky*. 1995, částka 31, s. 1.634-1.653. Dostupný také z WWW: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=117/1995&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy.
ISSN 1211-1244.

ČESKO. *Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.* In *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8.270. Dostupný také z WWW: http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy.
ISSN 1211-1244.

ČESKO. *Zákon č. 500 ze dne 24. června 2004 správní řád, ve znění pozdějších předpisů.* In *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 174, s. 9.782-9.844. Dostupný také z WWW: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=500/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy.
ISSN 1211-1244.

ČESKO. *Zákon č. 73 ze dne 9. února 2011 o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.* In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 29, s. 778-798. Dostupný také z WWW: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=73/2011&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy.
ISSN 1211-1244.

ODBORNÉ PUBLIKACE

BECK, Petr a Petr NIEDERLE. *Vyhodnocení aplikace veřejné služby (závěrečná zpráva analýzy)*. Praha: MPSV, Odbor rodiny a dávkových systémů, 2010 [cit. 2014-03-19]. Dostupné také z WWW: <http://www.jevicko.cz/soubory/vyhodnoceni_vs10.pdf>.

BRUNCLÍK, David, *Efektivnější pomoc osobám v hmotné nouzi a doporučení pro změnu zákona*. Brno. 2012. 50 s. Bakalářská práce (Bc.). Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, Institut mezioborových studií Brno. Dostupná také z WWW: <<http://dspace.k.utb.cz/handle/10563/20080>>.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2000, 374 s. ISBN 80-246-0139-7

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. 407 s. ISBN 80-736-7040-2.

HONZÁRKOVÁ, Blanka, *Veřejná služba a její funkce*. Brno. 2012. 110 s. Diplomová práce (Mgr.). Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií. Dostupná také z WWW: <http://is.muni.cz/th/186136/fss_m/>.

LACA, Slavomír. *Sociální pedagogika*. Brno: Institut mezioborových studií, 2011, 211 s. Sociopedie. ISBN 978-80-87182-19-2

LODEMEL, Ivar a Heather TRICKEY. *An Offer You Can't Refuse. Workfare in International Perspective*. In MAREŠ, Petr a Tomáš SIROVÁTKA. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003, 272 s., ISBN 80-210-3048-8.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005, 352 s. ISBN 80-7367-002-X.

NIEDERLE, Petr. *Zákon o pomoci v hmotné nouzi a zákon o životním a existenčním minimu*. 1. vyd. Praha: Institut pro místní správu Praha, 2009, 147 s. ISBN 978-80-86976-17-4.

RÁKOCZYOVÁ, Miroslava. *Začleňování na pracovní trh jako součást procesu sociálního začleňování v ČR*. Brno. 2006. 169 s. Disertační práce. (Ph.D.) Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií. Dostupná také z WWW: <http://is.muni.cz/th/9286/fss_d/>.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Zavádění politiky aktivace v České a Slovenské republice*. In WINKLER, Jiří. *Nová sociální rizika na českém trhu práce. Problémy a politická agenda*. 1. vyd. Brno: Barrister & Principal, 2008, s. 225, ISBN 978-80-87029-49-7.

SBORNÍK PŘEDNÁŠEK Z XX. KONFERENCE SPOLEČNOSTI SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ ČR. *Sociální práci proti chudobě a sociálnímu vyloučení*. Hradec Králové: Společnost sociálních pracovníků ČR, 2011, Dostupný také z WWW: <http://socialnipracovnici.cz/public/upload/image/sbornik_ssp_2011.pdf>.

ŽIŽLAVSKÝ, Martin. *Metodologie pro Sociální politiku a sociální práci*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 142 s. ISBN 80 -210 -3110 -7.

ČASOPISY A INTERNETOVÉ ZDROJE

DLOUHÁ, Petra. Peníze.cz: *Ústavní soud: Jsou to nucené práce. Veřejná služba končí. Co si o tom myslíte?*. Peníze.cz [online]. 2012 [cit. 2014-03-19]. Dostupný také z WWW: <<http://www.penize.cz/podpora-v-nezamestnanosti/246121-ustavni-soud-jsou-to-nucene-prace-verejna-sluzba-konci-co-si-o-tom-myslite>>.

MAREŠ, Petr a Tomáš SIROVÁTKA. *Sociální vyloučení (exkluze) a sociální začleňování (inkluzie)*. Sociologický časopis/ Czech Sociological Review, Praha: 2008, roč. 44, č. 2, s. 138. ISSN 0038-0288.

NOVINKY.CZ: PRÁVO. *ÚS odmítl zrušit 14 reformních zákonů, veřejnou službu pro nezaměstnané ale zamítl* [online]. 2012 [cit. 2014-03-19]. Dostupný také z WWW: <<http://www.novinky.cz/domaci/286010-us-odmitl-zrusit-14-reformnich-zakonu-verejnou-sluzbu-pro-nezamestnane-ale-zamitl.html>>.

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *INFORMACE: poskytování finančních příspěvků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2014* [online]. 2014 [cit. 2014-03-19]. Dostupný také z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/apz>>.

KABINET INFORMAČNÍCH STUDIÍ A KNIHOVNICTVÍ. *Kvantitativní a kvalitativní výzkum (srovnání)*. Dostupný také z WWW: <[http://kisk.phil.muni.cz/wiki/Kvantitativn%C3%AD_a_kvalitativn%C3%AD_v%C3%BDzkum_\(srovn%C3%A1n%C3%AD\)#Literatura](http://kisk.phil.muni.cz/wiki/Kvantitativn%C3%AD_a_kvalitativn%C3%AD_v%C3%BDzkum_(srovn%C3%A1n%C3%AD)#Literatura)>.

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Etický rámec výzkumu*. Dostupný také z WWW: <<http://aplikace.msmt.cz/pdf/ATIIIIVlastnimaterial.pdf>>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Osoby v hmotné nouzi a veřejná služba*. Praha, 2010, Dostupný také z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/9221/Letak_VS.pdf>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Obec a veřejná služba*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010, 46 s. ISBN 978-80-7421-020-4.

DALŠÍ PRAMENY

DIECÉZNÍ CHARITA BRNO. *Interní normy*.

DIECÉZNÍ CHARITA BRNO. *Strategický plán pro období 2012-2013*.

DIECÉZNÍ CHARITA BRNO. *Výroční zpráva 2012*. Dostupný také z WWW: <<http://dchb.charita.cz/res/data/013/001620.pdf?seek=1373472041>>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Metodický pokyn č. 1/2009 ze dne 1. dubna 2009 k veřejné službě*. Dostupný také z WWW: <<http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?PubID=131954&TypeID=7>>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Metodický pokyn č. 2/2009 ze dne 8. dubna 2009 k veřejné službě*. Dostupný také z WWW: <<http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?PubID=131939&TypeID=7>>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Metodický pokyn č. 3/2009 ze dne 21. července 2009 k veřejné službě*. Dostupný také z WWW: <<http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?PubID=131941&TypeID=7>>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Metodický pokyn č. 1/2010 ze dne 8. ledna 2010 k veřejné službě*. Dostupný také z WWW: <<http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?PubID=128563&TypeID=7>>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Normativní instrukce č. 1/2012 ze dne 1. ledna 2012*.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Tisková zpráva ze dne 12. srpna 2010*. Praha, 2010. Dostupná také z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/9270/tz_120810.pdf>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Interní statistiky o výkonu veřejné služby.*

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti.
BALTAZAR	Charitní šatník Baltazar.
DCHB	Diecézní charita Brno.
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí.
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti.
Se DCHB	Sekretariát Diecézní charity Brno.

SEZNAM TABULEK

Tab. 1. – Příklady navyšování částek dávky na živobytí.....	13
Tab. 2. – Počet osob vykonávající veřejnou službu v období červen 2009 - srpen 2010...	18
Tab. 3. – Podíl uchazečů o zaměstnání zařazených v systému veřejné služby k celkovému počtu uchazečů o zaměstnání dle délky evidence.....	26
Tab. 4. – Klady a nevýhody kvalitativního výzkumu	37
Tab. 5. – Operacionalizace.....	39

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA P 1: Dotazník

PŘÍLOHA P 2: Přehled grafů

PŘÍLOHA P 3: Smlouva na výkon veřejné služby

PŘÍLOHA P 1: DOTAZNÍK

„VLIV VÝKONU VEŘEJNÉ SLUŽBY NA JEDNICE“

Vážení respondenti,

prosím Vás o spolupráci při vyplnění tohoto dotazníku, který tvoří podstatnou část mé diplomové práce. Cílem dotazníku je zjistit, jaký vliv měl výkon veřejné služby na jedince do konce roku 2011 a jaký vliv přináší v současnosti.

Dotazník je anonymní. Získaná data budou sloužit pouze jako podklad pro zpracování diplomové práce. Prosím Vás o Vaši otevřenost.

Dotazník je určen pro osoby vykonávající veřejnou službu v charitním šatníku BALTAZAR Diecézní charity Brno.

Dotazník zahrnuje 10 otázek. Odpovědi v dotazníku prosím zakroužkujte.

Vyplněný dotazník pak vhod'te do označené krabice „Dotazníky“ umístěné v prostorách zařízení BALTAZAR.

Děkuji za vyplnění dotazníku a Vaši otevřenost.

Bc. David Brunclík, DiS.

1. Jaké formě odměny za výkon veřejné služby byste dali přednost?

- a) navýšení dávek pomoci v hmotné nouzi (příspěvku na živobytí)
- b) zachování evidence na úřadu práce
- c) nevím

2. Vnímáte veřejnou službu jako povinnost nebo jako možnost změnit svoji aktuální situaci?

- a) vnímám ji jako povinnost
- b) vnímám ji jako jednu z možností, jak změnit svoji aktuální situaci
- c) nevím

3. Pomáhal výkon veřejné služby do konce roku 2011 ke zlepšení finanční situace rodiny více, než jak je tomu v současnosti?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

4. Myslíte si, že Vaše aktivita při vyhledávání veřejné služby přispěla k posílení Vaší sebedůvěry, rozvoji komunikace, navázání osobních kontaktů, apod. více do konce roku 2011 než jak je tomu v současnosti?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

5. Byla by pro Vás veřejná služba více motivující, kdyby byla opět finančně ohodnocena?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

6. Jaká pozitiva Vám přinesl výkon veřejné služby? (označte prosím více možností)

- a) příspěvek na živobytí se mi do konce roku 2011 nesnížil nebo došlo k jeho navýšení
- b) veřejnou službu si od roku 2012 nemusím sám shánět
- c) místo výkonu veřejné služby jsem si mohl do konce roku 2011 sám vybrat
- d) veřejná služba do konce roku 2011 nebyla povinná
- a) neztrácím pracovní návyky a dovednosti
- b) mám nastavený určitý denní režim
- c) poznávám nové lidi a navazuji nové sociální kontakty

- d) když se mnou bude organizátor veřejné služby spokojen, může mi nabídnout stálé pracovní místo
- e) má práce může být morálně oceněna
- f) žádné výhody nevidím

7. Po jaké době, po kterou osoba pobírá příspěvek na živobytí anebo je v evidenci uchazečů o zaměstnání, by měl být výkon veřejné služby povinný?

- a) po 2 měsících
- b) po 6 měsících
- c) nikdy
- d) nevím

8. Je pro Vás osobně důležitá svobodná možnost výběru vykonávané činnosti?

- a) ano
- b) ne
- c) je mi to jedno
- d) nevím

9. Je pro Vás osobně důležitá svobodná možnost volby místa výkonu veřejné služby?

- a) ano
- b) ne
- c) je mi to jedno
- d) nevím

10. Měla by být podle Vašeho názoru veřejná služba navázaná na dávky pomoci v hmotné nouzi (příspěvek na živobytí, jak tomu bylo do konce roku 2011), anebo by se měla týkat osob v evidenci uchazečů o zaměstnání (jak je tomu od roku 2012)?

- a) měla by být navázaná na dávky pomoci v hmotné nouzi.
- b) měla by se týkat uchazečů o zaměstnání vedených v evidenci úřadu práce
- c) nevím

PŘÍLOHA P 2: PŘEHLED GRAFŮ

Graf 1: Odměny za výkon veřejné služby

Graf 2: Veřejná služba jako povinnost nebo možnost změny

Graf 3: Zlepšení finanční situace do konce roku 2011 a v současnosti

Graf 4: Aktivity vyhledávání veřejné služby do roku 2011 a v současnosti

Graf 5: Veřejné služba a její motivace

Graf 6: Pozitiva výkonu veřejné služby

Graf 7: Zavedení povinnosti výkonu veřejné služby

Graf 8: Svobodná možnost výběru vykonávané činnosti

Graf 9: Svobodná možnost volby výkonu veřejné služby

Graf 10: Právní úprava do konce roku 2011 vs. právní úprava od roku 2012

PŘÍLOHA P 3: SMLOUVA NA VÝKON VEŘEJNÉ SLUŽBY

SMLOUVA O ORGANIZACI A VÝKONU VEŘEJNÉ SLUŽBY

1.

Česká republika – Úřad práce České republiky

sídlo: Karlovo náměstí 1359/1, 128 00 Praha 2
jednající: JUDr. Jiřím Kubešou, generálním ředitelem Úřadu práce ČR
zastoupená: Ing. Janem Markem, ředitelem krajské pobočky v Brně, na základě pověření ze dne 9. 12. 2011
IČ: 724 96 991
bank. spojení: Česká národní banka, pobočka Brno
číslo účtu: 0-478 24 621 / 0710
(dále jen „úřad práce“)

2.

Organizace

Diecézní charita Brno

sídlo: třída Kpt. Jaroše 1928/9, Brno, 602 00
zastoupená: Ing. Mgr. Oldřichem Haičmanem
IČ: 44990260
DIČ: CZ44990260
Sídlo výkonu VS: Václavská 6, Brno
Vedoucí střediska: Mgr. František Bublan
bank. spojení: KB Brno - město
číslo účtu: 1583741621/0100
(dále jen „organizace“)

I.

Smluvní strany se ve smyslu zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů uzavírají tuto smlouvu o organizaci a výkonu veřejné služby. Účelem je vzájemně spolupracovat při realizaci veřejné služby pro osoby v hmotné nouzi a pro uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR (dále jen „evidence uchazečů o zaměstnání“).

II.

Organizace se zavazuje spolupracovat s úřadem práce a umožňovat osobám, které se nacházejí v hmotné nouzi, nebo jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání, výkon veřejné služby (dále jen „vykonavatel VS“). Organizace se zavazuje v rámci veřejné služby zajišťovat pouze takové činnosti, které předpokládá zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů.

III.

Organizace se zavazuje:

1. Při sjednání rozsahu pracovní doby, doby odpočinku, podmínek pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro výkon veřejné služby dodržovat pracovněprávní předpisy. Při výkonu veřejné služby osobou mladší 18 let dodržovat pracovněprávní předpisy upravující pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců.
2. Uzavřít pojistnou smlouvu (případně dodatek ke stávající pojistné smlouvě) kryjící odpovědnost za škodu způsobenou na majetku nebo zdraví, kterou osoba vykonávající veřejnou službu způsobí nebo jí bude způsobena; tato pojistná smlouva se musí týkat všech osob vykonávajících u organizace veřejnou službu; tuto pojistnou smlouvu (případně dodatek) organizace doloží nejpozději před zahájením výkonu veřejné služby prvním vykonavatelem VS (do 10 dnů od uzavření dodatku) Úřadu práce ČR. Zajistit, aby každý vykonavatel VS byl pojištěn před zahájením jeho činnosti pro organizaci.
3. Zajistit proškolení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany pro vykonavatele VS.
4. Zajistit vykonavatelům VS přidělení odpovídajících ochranných a pracovních pomůcek.
5. Určit kontaktní pracovníky a jejich zástupce, kteří budou zajišťovat komunikaci s pověřenými pracovníky úřadu práce.
6. Vést evidenci vykonavatelů VS, zadávat práci vykonavatelům VS, vést evidenci docházky a pracovní doby vykonavatelů VS, vést evidenci o časovém objemu a místním určení nabízených prací, vést evidenci počtu odpracovaných hodin a záznam o hodnocení výkonu veřejné služby u jednotlivých vykonavatelů VS. Povinnosti uvedené v tomto bodě plní organizace prostřednictvím Jednotného informačního systému práce a sociálních věcí (dále jen „informační systém“).

IV.

Úřad práce se zavazuje:

1. Poskytovat organizaci potřebnou součinnost odpovídající povinnostem stanovených touto smlouvou a veškeré informace nutné k řádnému průběhu realizace veřejné služby.
2. Určit kontaktního pracovníka na úrovni krajské pobočky a kontaktního pracovníka na úrovni příslušného kontaktního pracoviště krajské pobočky a jejich zástupce, kteří budou zajišťovat komunikaci s pověřenými pracovníky organizace.
3. Nabídnout veřejnou službu klientům podle stanovených kritérií úřadu práce a podle podmínek výkonu veřejné služby v organizaci.
4. Poskytnout organizaci v odpovídajícím rozsahu přístup do vyhrazené části informačního systému.
5. Nabídnout organizaci realizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti s cílem podpořit zajištění organizace výkonu veřejné služby a uplatnění vykonavatelů VS na trhu práce.
6. Uhradit náklady spojené s pojištěním odpovědnosti za škody způsobené na majetku nebo zdraví, kterou osoba vykonávající veřejnou službu způsobí nebo jí bude způsobena.

V.

Organizace a výkon veřejné služby bude započat dne

VI.

1. Tato smlouva se vyhotovuje ve dvou vyhotoveních, z nichž každé obdrží jedna smluvní strana.

2. Tato smlouva může být měněna nebo doplňována pouze po vzájemné dohodě smluvních stran, a to písemně prostřednictvím číselovaných dodatků.
3. Tato smlouva se uzavírá na dobu neurčitou s dvouměsíční výpovědní lhůtou. Výpovědní lhůta je pro obě smluvní strany shodná a počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.
4. Každá ze smluvních stran má právo odstoupit od smlouvy v případě opakovaného nebo dlouhodobě trvajícího neplnění povinností dle této smlouvy. Podmínkou k uplatnění práva odstoupit od smlouvy je neúspěšné jednání smluvních stran o přijetí opatření k zajištění řádného a včasného plnění povinností vyplývajících z této smlouvy.
5. Smluvní strany prohlašují, že si tuto smlouvu přečetly, jejímu obsahu porozuměly a bez výhrad souhlasí, na důkaz čehož připojují jejich oprávnění zástupci své podpisy.
6. Tato smlouva je platná a účinná dnem podpisu oběma stranami, u smluv uzavřených před 1. 1. 2012 je účinná od 1. 1. 2012.

V Brně dne

V Brně dne

.....
Ing. Jan Marek
ředitel krajské pobočky Úřadu práce ČR v
Brně

.....
Ing. Mgr. Oldřich Haičman
ředitel Diecézní charity Brno