

Veřejná služba jako podpůrný činitel politiky zaměstnanosti

Bc. Šárka Korkešová

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. Šárka VÍTKOVÁ**
Osobní číslo: **H128259**
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Veřejná služba jako podpůrný činitel politiky
zaměstnanosti**

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 (zejména sociální) aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti, - na hledání odpovědi na otázku, je-li nové pojetí veřejné služby v sociální oblasti efektivní a naplňuje kvalitní rozvoj sociální a zaměstnanecké strategie, - veřejná služba od roku 2012 v praxi a její charakteristika, hodnoty a principy. Součástí práce bude empirické šetření, sociologický výzkum s použitím kvalitativních rozhovorů a kvantitativních dotazníkových šetření, zaměřený na zjištění zvýšené motivace efektivity politiky zaměstnanosti ve spojitosti s veřejnou službou a její přínos.

Příloha zadání diplomové práce

Seznam odborné literatury:

- Zákon č. 312/2002 Sb. O úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, v platném znění
- Zákon č. 365/2011 Sb. kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
- Zákon č. 366/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
- Zákon č. 367/2011 Sb., který se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
- Zákon č. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti
- Boháčková, L., Hrabánková, M., Strukturální politika Evropské unie. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2009, ISBN 978-80-7400-111-6
- Brdek, M., a kol. Trendy v evropské sociální politice, Praha: ASPI, 2002, ISBN 80-86395-25-1
- Brdek, M., Jírová, H. Sociální politika v zemích EU a ČR. Praha: Codex Bohemia, 1998
- Brožová, D. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Slon, 2003. ISBN 80-86429-16-4
- Buchtová, B. a kol. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. 1.vyd. Praha: Grada publishing a.s., 2002, ISBN 80-247-9006-8
- Čermáková, M. a kol. Proměny současné české rodiny. Rodina – gender – stratifikace, Praha: Sociologické nakladatelství, 2000, ISBN 80-85850-93-1
- Dudová, R. a kol. Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti, Praha: Sociologický ústav AV České republiky, 2007, ISBN 978-80-7330-119-4
- Hučín, J. Inteligence ke kariéře nestačí. In Psychologie dnes, 2001
- Krebs, V. a kol. Sociální politika. 5., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010
- Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Slon, 2002, ISBN 80-901424-9-4
- Matějů, P., Schneider, O. Večerník. J., Proč tak těžko? Praha, 2003, ISBN80-903316-0-2
- Webové stránky České správy sociálního zabezpečení: <http://cssz.cz>
- Webové stránky Českého statistického úřadu: <http://czso.cz>
- Webové stránky Úřadu práce Brno venkov: <http://portal.mpsv.cz>
- Webové stránky Evropské komise: <http://ec.europa.eu>
- Webové stránky Deník Referendum: <http://www.denikreferendum.cz>
- Další literatura bude obsažena v Projektu diplomové práci a průběžně doplňována během práce na tomto textu.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury: **viz příloha**

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Miroslava Muselíková**

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




prof. JUDr. Dalibor Jílek, CSc.
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 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.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

JARLA KORKEŠOVA

Jméno, příjmení studenta

Korkeš

Podpis

V Brně 6.1.2014

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 výtisky, opisy nebo rozmnoženiny;

(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, užití-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 jím 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 přihlídí k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Diplomovou práci jsem se zaměřila na veřejnou službu jako podpůrný činitel politiky zaměstnanosti. Práce je rozdělena do dvou částí. Teoretická část obsahuje ve stručnosti základní pojmy, kterými jsou nezaměstnanost; nezaměstnaní; trh práce; aktivace a veřejná služba. V práci dále popisuji nezaměstnanost, míru a formy nezaměstnanosti, charakter dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti ve spojitosti s Evropskou unií. Zabývám se aktivací nezaměstnanosti. Obsahem další části práce je politika zaměstnanosti, samostatně popisuji aktivní a pasivní politiku. Navazuji na aktivní politiku s jejími nástroji, cíli a podporou Evropských sociálních fondů. V poslední kapitole jsem práci zaměřila na veřejnou službu, její charakteristiku od počátku do současnosti jejího zavedení. Zabývám se i analýzou aktivní veřejné služby. V praktické části se věnuji výzkumné metodologii jak nezaměstnaní, zástupci obcí a zaměstnanci úřadu práce vnímají institut veřejná služba a zda je přínosem politiky zaměstnanosti. Zvolila jsem si kvalitativní metodu výzkumu.

Klíčová slova: nezaměstnanost, nezaměstnaní, trh práce, aktivace, veřejná služba

ABSTRACT

In my thesis I focused on public service as an official policy supporting employment. The work is divided into two parts. The theoretical part contains in brief the basic concepts, which are unemployment, unemployed, labor market, activation and public service. Further I described the unemployment rate and unemployment forms, character and long term unemployment in conjunction with the European Union. I focused on activation of unemployment. In text part is the employment policy, separately describe the active and passive policy. Follow on active policy with its instruments, objectives and support of the European Social Fund. In the last chapter, I focused on public service, its characteristics from its beginning to the present introduction. I also discuss the analysis of active public service. The practical part is devoted to the research methodology as unemployed, municipal representatives and office employees perceive the work institute of public service and that is a benefit of employment policy. I chose a qualitative research method.

Keywords: unemployment, unemployed, labor market, activation, public service

Na tomto místě chci poděkovat JUDr. Miroslavě Muselíkové, vedoucí diplomové práce, za čas věnovaný konzultacím nad prací, za obětavé a odborné vedení, které mi vstřícně poskytla.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Veřejná služba jako podpůrný činitel politiky zaměstnanosti“ zpracovala samostatně a použila jsem literaturu, kterou jsem citovala.

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

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 ZÁKLADNÍ POJMY	13
2 NEZAMĚSTNANOST	15
2.1 MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI	15
2.2 FORMY NEZAMĚSTNANOSTI.....	18
2.3 DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST	19
2.4 NEZAMĚSTNANOST VE SPOJITOSTI S EU	21
2.5 AKTIVACE NEZAMĚSTNANOSTI.....	23
3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	27
3.1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	30
3.1.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	30
3.1.2 Hlavní cíle aktivní politiky zaměstnanosti	35
3.1.3 Podpora Evropského sociálního fondu.....	35
3.2 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	37
4 VEŘEJNÁ SLUŽBA	39
4.1 VEŘEJNÁ SLUŽBA V LETECH 2009 - 2011	40
4.1.1 Před realizací veřejné služby.....	41
4.1.2 Organizátor veřejné služby	41
4.1.3 Realizace veřejné služby	42
4.1.4 Informování o veřejné službě.....	44
4.1.5 Analýza veřejné služby do roku 2011	45
4.2 VEŘEJNÁ SLUŽBA V ROCE 2012.....	45
4.2.1 Analýza veřejné služby v roce 2012	47
4.3 VEŘEJNÁ SLUŽBA PO ROCE 2012	47
4.4 VEŘEJNÁ SLUŽBA OD ROKU 2013	49
II PRAKTICKÁ ČÁST	52
5 VÝZKUMNÁ METODA	53
5.1 PŘEDMĚT VÝZKUMU.....	53
5.1.1 Strategie kvalitativního výzkumu	54
5.2 DÍLČÍ VÝZKUMNÉ OTÁZKY	54
5.3 OPERACIONALIZACE.....	55
5.4 VÝZKUMNÁ METODA	57
5.5 TECHNIKA SBĚRU DAT	57
5.6 REALIZACE VÝZKUMU.....	57
6 EMPIRICKÁ ČÁST	59
6.1 JAKÝ BYL PRVNÍ DOJEM ZE ZAVEDENÍ VEŘEJNÉ SLUŽBY?.....	59
6.1.1 Dílčí závěr	62
6.2 JAKÝM ZPŮSOBEM PLNÍ VEŘEJNÁ SLUŽBA AKTIVACI OSOB?	62
6.2.1 Dílčí závěr	63

6.3	JE VEŘEJNÁ SLUŽBA MOTIVAČNÍM ČINITELEM?	64
6.3.1	Dílčí závěr	66
6.4	MŮŽE MÍT VEŘEJNÁ SLUŽBA I JINÉ POZITIVA?	66
6.4.1	Dílčí závěr	68
6.5	CO MŮŽE NEGATIVNĚ OVLIVNIT VEŘEJNOU SLUŽBU?	69
6.5.1	Dílčí závěr	70
6.6	JAKÝ MĚLA SMYSL VEŘEJNÁ SLUŽBA NA OBCÍCH A PO PŘEVEDENÍ NA ÚP?	70
6.6.1	Dílčí závěr	71
6.7	JE VEŘEJNÁ SLUŽBA PRO NĚKoho PŘÍNOSEM?	71
6.7.1	Dílčí závěr	72
ZÁVĚR		73
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....		76
SEZNAM GRAFŮ		82
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK		81
SEZNAM TABULEK.....		83
SEZNAM PŘÍLOH.....		84

ÚVOD

Diplomovou práci jsem zaměřila na téma „Veřejná služba jako podpurný činitel politiky zaměstnanosti“, neboť opatření veřejné služby v současném fenoménu nezaměstnanosti prošlo mnoha změnami v našem sociálním státě.

Cílem mé práce je zjistit význam institutu veřejná služba, zda může být pozitivním přínosem politiky zaměstnanosti. V důsledku hospodářské krize dochází k dlouhodobé nezaměstnanosti, proti které se snažíme bojovat, a proto se chci zaměřit na jeden z nástrojů opatření, který by mohl aktivovat a motivovat nezaměstnané k obnovení jejich pracovních návyků a pomoci k začlenění do společnosti. Specifikuji funkce veřejné služby během jejího vývoje až do současnosti, který vyvolal rozdílné pohledy na její význam. Zaměřím se na zkušenosti z praxe a budu zjišťovat, jestli může veřejná služba prospěšná nezaměstnaným v jejich těžké životní situaci.

Veřejná služba se snaží reagovat na nezaměstnanost a pomáhat řešit situaci osob. Od počátku jejího zavedení v roce 2009 až do konce roku 2011, plnila funkci pomoci osobám v hmotné nouzi formou možnosti si výkonem veřejné služby zachovat nebo navýšit životní minimum. Od začátku roku 2012 byla veřejná služba nabízená všem nezaměstnaným evidovaným delší dobu než dva měsíce na Úřadě práce ČR. Na základě změn sociálních reforem, došlo během tří let k výraznému poklesu využívání zavedeného institutu veřejná služba. Příčinou současného malého zájmu o veřejnou službu byly změny jejího pojetí především v roce 2012, kdy plnila restrikcí formou vyřazení z evidence nezaměstnaných na ÚP z důvodu odmítnutí jejího výkonu. Bonifikace veřejné služby tímto vyvolala mnoho ohlasů, a proto od prosince roku 2012 je opět dobrovolná.

Zajímá mě, zda veřejná služba z pohledu vybraných respondentů, plnila aktivaci a motivaci v politice zaměstnanosti, byla užitekem pro obce a města a motivačním významem pro samotného vykonavatele veřejné služby. Je pro mne důležité zjistit, zda současný stav veřejné služby se bude vyvíjet pozitivním směrem do budoucna a bude naplňovat funkci významného nástroje proti nezaměstnanosti. Budu se snažit vyzkoumat, jestli nezaměstnaní měli možnost poznat veřejnou službu a jaké mají dojmy a zkušenosti ti co ji vykonávali. Pokusím se formou rozhovorů s respondenty dovědět názory na veřejnou službu.

Diplomová práce je rozdělena na dvě části, a to na část teoretickou a praktickou. V první části teoretické vymezuji v kontextu problém zvýšené nezaměstnanosti, její míře a formám a zdůrazňuji dlouhodobou nezaměstnanost. Další část věnuji politice zaměstnanosti a po-

drobněji popisují její aktivní nástroj a z části pasivní. Zejména se zabývám aktivační politikou jako pomoc v nezaměstnanosti a podporou Evropského sociálního fondu. A závěrem v teoretické části podrobněji vymezují institut „veřejná služba“. Popisují, jak a kdo ji organizuje, realizuje a vykonává. Veřejná služba byla aktivní od roku 2009 v kompetenci obcí, ale po předání od roku 2012 ji organizoval Úřad práce ČR. Proto se také v práci zaměřuji na její vývoj od začátku až do současnosti.

V druhé části praktické je možné se seznámit s výzkumnou metodou, ve které definuji výzkumný cíl, jeho předmět zaměření a hlavní výzkumnou otázku. Určuji si dílčí výzkumné otázky a popisují volbu metody výzkumného vzorku. Na metodu výzkumu navazuji s empirickou částí práce, ve které provádím samotný výzkum formou rozhovorů a snažím se zjistit od respondentů názory a pohledy na veřejnou službu a její výkon.

V závěru práce se pokouším shrnout odpovědi na dílčí a hlavní výzkumnou otázku: „Je veřejná služba pozitivním nástrojem politiky zaměstnanosti?“, z kterých bude zřejmé, že institut „veřejná služba“ plní motivační a aktivační nástroj pro nezaměstnané a velice přispívá k jejich sociálnímu začleňování, ale je důležité po změnách, které se jí dotkly ji správně použít a aktivně zapojit do celkové politiky zaměstnanosti.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ZÁKLADNÍ POJMY

Nezaměstnanost

Nezaměstnanost se dá pojmenovat jako nedobrovolná neúčast na trhu práce, ale je také jev, kdy lidé s předpokladem pracovat, práci nenachází. Nezaměstnanost se může lišit různými formami: frikční nezaměstnanost, strukturální, technologickou, cyklickou, sezónní, skrytou, dobrovolnou, nedobrovolnou, dlouhodobou a podzaměstnanost (neúplnou zaměstnanost).¹

Nezaměstnaní

Za nezaměstnaného se považuje podle Mezinárodní organizace práce osoba starší 15. let, která není zaměstnaná v daném referenčním období (např. v průběhu jednoho týdne nesmí mít odpracovanou jedinou hodinu za odměnu), aktivně hledá práci (je zaregistrována na úřadu práce či nějaké soukromé zprostředkovatelně práce, aktivně se snaží získat práci) a zároveň je připravena k nástupu do práce.² Mezi nezaměstnanými jsou i takoví, co mohou pracovat, ale nechtějí, zneužívají tak slabiny a existujících mezer v systému regulace zaměstnanosti.³

Trh práce

Všichni jsme součástí trhu práce, někteří na straně zaměstnanců a ostatní zase na straně zaměstnavatelů. Trh práce je místo, kde se nabídka lidského kapitálu potkává s poptávkou po lidském kapitálu. Nabídku lidského kapitálu tvoří veškerá pracovní síla (tj. zaměstnaní a nezaměstnaní), poptávku po lidském kapitálu tvoří podnikatelé, firmy, organizace, instituce aj. zjednodušeně zaměstnavatelé.⁴

Trh práce tvoří dvě formy primární a sekundární. Důležité pro primární trh práce jsou dobré pracovní a mzdové podmínky, jistota a možnost kariéry. Sekundární trh práce se vyznačuje horšími podmínkami, v těchto se nachází většina nekvalifikovaných lidí a dále lidé se zdravotním postižením i důchodového věku. V současnosti dochází k velké konkurenci na

¹VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, KOLIBOVÁ, Helena, KUBICOVÁ, Alina. *Problematika trhu práce a politika zaměstnanosti*. 1. Vydání. Opava: Optys, 2009. s.150. ISBN 978-80-85819-76-2

²BUDOVÁNÍ STÁTU. *Politika zaměstnanosti ČR v letech 2004 až 2011*. 2011. [online] [2014-03-19] Dostupné z: <http://budovanisttu.cz/Politika-zamestnanosti-České-republiky-v-letech-2004-az-2011>

³NOVÝ, I. A kol. *Sociologie pro ekonomy*. Praha: Nakladatelství GRADA PUBLISHING, 1997, s. 130-131

⁴BUDOVÁNÍ STÁTU. *Politika zaměstnanosti ČR v letech 2004 až 2011*. 2011. [online] [2014-03-19] Dostupné z: <http://budovanisttu.cz/Politika-zamestnanosti-České-republiky-v-letech-2004-az-2011>

otevřeném trhu práce, kterým se zabývá externí trh. Vnitřním trhem práce společnosti řeší interní trh práce.⁵

Pro správné fungování trhu práce je důležitá rovnováha nabídky a poptávky na trhu, která má velký vliv na mzdu a zaměstnanost. V případě převisu nabídky práce vzniká nerovnoměrný trh práce a tím také nezaměstnanost, kterou se budu zabývat v následujících kapitolách.

Aktivace

Aktivací v kontextu s politikou zaměstnanosti je myšleno stanovení metod a různých opatření na příslušných úradech práce, které pomáhají aktivovat nezaměstnané a ohrožené občany a podílí se na motivaci k opětovnému zapojení na pracovní trh. Přispívá k výchově lidí k individuální zodpovědnosti a rozvíjí tak lidský kapitál. Vzhledem celoplošného problému nezaměstnanosti, všechny státy evropského společenství s ohledem na účast v oblasti práce přijímají strategie a v teorii aktivizačních strategií se rozlišují dva modely aktivace: workfare a sociální začleňování. Modely jsou rozdílné podle záměrů a definic rolí lidského kapitálu, ale i v jejich chápání jak je použít v individuálních případech.

Veřejná služba

Veřejná služba ve spojitosti s aktivací se dá chápat, jako služba občana v záležitostech, které jsou v zájmu obcí např. ve zlepšování životního prostředí v obci, udržování veřejných prostranství, pomoc v oblasti kultury a sociální péče. Vykonavatelem veřejné služby je občan, který na základě uzavřené smlouvy pracuje v zájmu organizátora a nenáleží mu mzda.

⁵VÁCLAVÍKOVÁ, Anna., KOLIBOVÁ, Helena., KUBICOVÁ, Alina. *Problematika trhu práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Opava: Optys, 2009. s.150 ISBN 978-80-85819-76-2.

2 NEZAMĚSTNANOST

Veliký nárůst nezaměstnanosti je důležitým krokem celé společnosti k řešení v oblasti sociální politiky. Je nutné se především zabývat rostoucí dobou nezaměstnanosti, která má vliv na hospodářskou, ekonomickou a sociální úroveň. Odvíjí se od tohoto problému spousta negativních dopadů na celkový vývoj našeho státu.

Nezaměstnanost se dá pojmenovat jako nedobrovolná neúčast na trhu práce, ale je také jev, kdy lidé s předpokladem pracovat, práci nenachází. Za nezaměstnaného se považuje osoba starší 15. let, která není zaměstnaná v daném referenčním období (např. v průběhu jednoho týdne nesmí mít odpracovanou jedinou hodinu za odměnu), aktivně hledá práci (je zaregistrována na úřadu práce či nějaké soukromé zprostředkovatelně práce, aktivně se snaží získat práci) a zároveň je připravena k nástupu do práce.⁶ Mezi nezaměstnanými mohou být, ale i takoví, co mohou pracovat, ale nechtějí, zneužívají tak slabin a existujících mezer v systému regulace zaměstnanosti.⁷

Nezaměstnanost má vliv na velké ekonomické ztráty a může vést k sociálním a patologickým či psychologickým škodám, kterých se to dotýká.⁸ Vzhledem hospodářské krizi a zavádění různých změn politik ve státech, začíná narůstat značná míra nezaměstnanosti⁹

2.1 Míra nezaměstnanosti

Velice důležitým sledovaným atributem v politice zaměstnanosti je míra nezaměstnanosti, která vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných lidí na pracovní síle. Míra nezaměstnanosti se v České republice rozlišuje na registrovanou a obecnou, a to na základě způsobu získaného počtu nezaměstnaných u nás.

Do míry registrované se počítají nezaměstnaní neboli uchazeči o zaměstnání registrovaní na úřadech práce. Ministerstvo práce a sociálních věcí vychází ze statistiky úřadů práce.

⁶BUDOVÁNÍ STÁTU. *Politika zaměstnanosti ČR v letech 2004 až 2011*. 2011. [online] [2014-03-19] Dostupné z: <http://budovanisttu.cz/Politika-zamestnanosti-České-republiky-v-letech-2004-az-2011>

⁷NOVÝ, I. A kol. *Sociologie pro ekonomy*. Praha: Nakladatelství GRADA PUBLISHING, 1997, s. 130-131

⁸SAMUELSON, P., A., NORDHAUS, W., D. 1991. *Ekonomie*. Praha: Nakladatelství Svoboda.

⁹„Mírou nezaměstnanosti se měří podíl počtu nezaměstnaných k počtu všech osob práce schopných (jedná se o zaměstnané a nezaměstnané)“ Dostupné z: (<http://www.cs.wikipedia.org/wiki/Nezaměstnanost>)

Do obecné míry nezaměstnanosti se započítávají počty nezaměstnaných z výsledků výběrového šetření pracovních sil podle mezinárodních definic a doporučení. Tyto speciální šetření provádí každé čtvrtletí Český statistický úřad.¹⁰¹¹

Za vhodné považují názorně ukázat, jak se vyvíjela obecná míra v nezaměstnanosti v ČR.

Z grafu č. 1 je rozdílnost míry nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR vyjádřené v procentech v období za 3. čtvrtletí roku 2013.

Graf č. 1: Obecná míra nezaměstnanosti podle krajů – údaje za období 3. čtvrtletí 2013¹²



Zdroj: vlastní výpočty z veřejné databáze ČSÚ (obecná míra nezaměstnanosti podle krajů za jednotlivá čtvrtletí – výběrová šetření pracovních sil)

¹⁰BUDOVÁNÍ STÁTU. *Politika zaměstnanosti ČR v letech 2004 až 2011. 2011.* [online] [2014-03-19] Dostupné z: <http://budovanisttu.cz/Politika-zamestnanosti-Ceske-republiky-v-letech-2004-az-2011>

¹¹ „Český statistický úřad každý měsíc zveřejňuje obecní míru nezaměstnanosti, vypočtenou na základě metodiky Mezinárodní organizace práce a nejčastěji se s údajem můžeme setkat v přehledech Eurostatu“

¹²ČSÚ. Veřejná databáze. [online] [2014-03-19] Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabdetail.jsp?kapitola_id=15&potvrz=Zobr..

Pro měření úspěšnosti či neúspěšnosti politiky zaměstnanosti je důležité kritérium míry nezaměstnanosti, vyjádřené procentem nezaměstnaných obyvatel v ekonomicky aktivním věku, kteří mohou a chtějí pracovat.¹³

V grafu č. 2 jsou uvedeny počty evidovaných uchazečů o zaměstnání v letech 2000 až 2013, které patří do registrované nezaměstnanosti, z kterých je patrný výrazný růst uchazečů v letech 2009.

Graf č. 2 Registrovaná nezaměstnanost v letech 2000 až 2013



Zdroj: vlastní výpočty z dat MPSV (registrovaná nezaměstnanost k 31.12. od roku 2000)

Česká republika se potýká s vysokou nezaměstnaností a existuje vysoký počet osob, které jsou odkázány i s rodinami na životní minimum. V roce 2013 míra nezaměstnanosti, vypočtená podle staré metodiky, dosáhla 10,2%, což představuje celkem 596 883 osob bez práce. Lidé přicházejí o svá zaměstnání, své dosavadní zdroje příjmů, přitom konkurence na trhu práce a poptávka po zaměstnání rostou.¹⁴

¹³ŠLAPÁK, Č.T., PÁNEK, Z., KOTOUS, *Skripta Iuridica I – Zaměstnanost a personální řízení*. 2006. Praha. Univerzita Karlova

¹⁴ŠABATOVÁ, Anna. *Respekt k přirozeným právům člověka*. Český helsinský výbor. 2013. Praha

Především míra nezaměstnanosti se odvíjí od produktivity práce a rostoucích mezd v ekonomickém státě, minimální mzdy a životního minima, demografického vývoje, mobility lidských zdrojů a nástrojů efektivního využívání aktivní politiky zaměstnanosti státu.

S velikou mírou nezaměstnanosti se pojí mnoho problematických jevů, jako je snížení efektivity systému, znevážení lidských zdrojů, zvětšení dluhu státního rozpočtu, nestabilní měna, zhoršování životní úrovně společnosti. Společnost za pomoci státu hledá řešení jak zmírnit následky nezaměstnanosti.¹⁵ Významným výsledkem nezaměstnanosti je sociální ovlivnění životní úrovně, pokles příjmu v rodinách, ztráta sebedůvěry, statusu, vyvolání stresových situací a zvyšující pocit, že je člověk nepotřebný a už nezaměstnatelný.

2.2 Formy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se může lišit různými formami: frikční nezaměstnanost, strukturální, technologickou, cyklickou, sezónní, skrytou, dobrovolnou, nedobrovolnou, dlouhodobou a podzaměstnanost (neúplnou zaměstnanost).¹⁶

Frikční nezaměstnanost – jedná se o krátkodobou, přechodnou, nevyhnutelnou a funkční nezaměstnanost, např. se lidé rozhodnou z nějakých důvodů (ekonomických, soukromých) změnit práci a ocitnou se v období mezi odchodem ze zaměstnání a nástupem do zaměstnání bez práce. K této formě nezaměstnanosti patří také čerství absolventi škol čekající první pracovní poměr, jedná se o přirozenou nezaměstnanost.

Strukturální nezaměstnanost – se dotýká nesouladu poptávky po práci a nabídky práce. Pracovní místa, neobsazené, vyžadují jiné profesní zaměření, než které jsou nabízené. Vysoký počet volných pracovních míst nevyhovujících vůči velkému počtu hledajících zaměstnání. Délka doby nezaměstnaných se zvyšuje. Rekvalifikací je možné odstranit tuto formu nezaměstnanosti.

Technologická nezaměstnanost – vznik nových technik a technologií ve výrobě způsobuje nezaměstnanost, a to tím, že pracovní lidská síla je tímto zaměněna.

¹⁵MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 2002, ISBN 80-901424-9-4

¹⁶VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, KOLIBOVÁ, Helena, KUBICOVÁ, Alina. *Problematika trhu práce a politika zaměstnanosti*. 1. Vydání. Opava: Optys, 2009. 150 s. ISBN 978-80-85819-76-2

Cyklická nezaměstnanost – důvodem hospodářská recese, nevyužití kapacitních pracovníků, krize v nárůstu nezaměstnaných v oblasti ekonomického zaměření, a nedostatek pracovního místa. Tato forma nezaměstnanosti je nedobrovolná.

Sezonní nezaměstnanost – především dochází k ovlivňování spotřeby určitých služeb a výrobků střídáním ročního období. Nezaměstnanost je pouze na určité období, např. se jedná o práci ve stavebnictví apod.

Skrytá nezaměstnanost – jedná se o ty nezaměstnané, kteří nejsou možné vyhledat a to z důvodu nezařazení na úradech práce, předdůchodoví lidé, mladiství, lidé v domácnosti, ale i ti co jsou vedeny na rekvalifikacích

Dobrovolná nezaměstnanost – se týká nezaměstnaných, kteří se tak rozhodli sami od sebe nepracovat a nabízenou práci odmítají z důvodu větší finanční odměny či mzdy.

Nedobrovolná nezaměstnanost – je větší nabídka práce nad poptávkou po práci. Vzniká v důsledku toho, že při určité mzdě existuje více pracovníků, kteří chtějí pracovat, než existuje počet pracovních míst.¹⁷

Podzaměstnanost (neúplná zaměstnanost) – jedná se o zaměstnané s částečným úvazkem, ale také ty co byli s ohledem na jejich životní situaci donuceni přijmout podhodnocené pracovní zaměření.

Dlouhodobá nezaměstnanost – příčinou je hospodářská krize, dlouhodobě nezaměstnaní jsou součástí pomoci aktivní politiky. Z problematické situace dlouhodobé nezaměstnanosti se často hlavním diskutabilním tématem stává nevyvážený trh práce. Do popředí se dostává trend nezaměstnaných žít v domácnostech, ve kterých ani jejich ostatní členové nepracují, což je velice špatné pro naši společnost.¹⁸

2.3 Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost neboli dlouhotrvající je velice vážný problémem dnešních sociálních politik. Tím, že lidé jsou dlouho bez práce, začínají být více deprimováni a mo-

¹⁷KREBS, V. a kol. *Sociální politik. 2.* přepracované vydání. Praha: Nakladatelství ASPI Publishing, 2002, s. 229-230.

¹⁸RÁKOCZYOVÁ, M., *Začleňování na pracovní trh jako součást procesu sociálního začleňování v ČR.* Brno: Masarykova univerzita, 2006. Disertační práce

hou se v důsledku toho rozvinout i patologické jevy. Tomuto je, ale nutné předcházet a hledat vhodná řešení aby nedocházelo k ohroženému funkčnímu státu.

Nezaměstnanost dlouhodobá je ovlivněna trhem práce, který reguluje nabídku práce¹⁹ a poptávku po práci²⁰. Trh práce tvoří dvě formy primární a sekundární. Důležité pro primární trh práce jsou dobré pracovní a mzdové podmínky, jistota a možnost kariéry. Sekundární trh práce se vyznačuje horšími podmínky, v těchto se nachází většina nekvalifikovaných lidí a dále lidé se zdravotním postižením i důchodového věku. V současnosti dochází k velké konkurenci na otevřeném trhu práce, kterým se zabývá externí trh. Vnitřním trhem práce se zabývají společnosti interně.²¹

Sekundární trh se převážně týká rizikové skupiny lidí na trhu práce. Do rizikových skupin patří: zdravotně postižení lidé, ženy pečující o děti (do 15 let jejich věku), starší osoby, málo kvalifikovaní, absolventi aj. znevýhodnění lidé.

Dlouhodobá nezaměstnanost je považována za jeden z hlavních aspektů utváření chudoby a sociálního vyloučení ze společnosti, a tím lidé postrádají pracovní návyky, schopnosti a dovednosti. Tyto všechny i jiné aspekty vedou k sociální izolaci ve společnosti.

Lidé, kteří se ocitají v sociální izolaci z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti, začínají mít velké finanční ztráty, nemají příjem a upadají do hmotné nouze, a může je postihnout chudoba a začínají být deprimováni. S těmito hrozícími jevy může dojít k vyskytování kriminality a alkoholismu, drogově závislým a k sociálním nepokojům. Velice závažná situace je také vylučování absolventů mladých lidí, které ovlivňuje celkovou pracovní kariéru.²²

Na základě rostoucích dopadů dlouhodobé nezaměstnanosti i celkové nezaměstnanosti jako vývoj současného problému ve společnosti, je zapotřebí nacházet vhodná řešení for-

¹⁹ „Nabídka práce - tvoří veškerá pracovní síla (tj. zaměstnaní a nezaměstnaní), která si sama určuje svůj vstup na trh práce a kolik pracovního nasazení chce vynaložit.“ VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, KOLIBOVÁ, Helena, KUBICOVÁ, Alina. *Problematika trhu práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Opava: Optys, 2009. 150 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

²⁰ „Poptávka po práci - podnikatelé, firmy, organizace, instituce aj. zjednodušeně zaměstnavatelé, kteří zajišťují pracovní sílu“ VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, KOLIBOVÁ, Helena, KUBICOVÁ, Alina. *Problematika trhu práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Opava: Optys, 2009. 150 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

²¹ VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, KOLIBOVÁ, Helena, KUBICOVÁ, Alina. *Problematika trhu práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Opava: Optys, 2009. 150 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

²² O'HIGGINS, N. *Youth Unemployment and Employment Policy*: 2001. Geneva. ILO

mou politiky zaměstnanosti a koncepty za účelem zmírnění sociální rizik vyloučení ze společnosti.

Rizikové skupiny osob

Některé lidé jsou součástí ohrožené skupiny, které svými aspekty se považují za rizikové, a vyčleňují z trhu práce. Mezi také aspekty převážně patří špatný zdravotní stav, věk osoby, situace v rodině a mnoho dalších. V součtu prolínání různých aspektů jsou rizika větší.

V zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) jsou označovány ty osoby, ke kterým se přihlíží se zvýšenou péčí. Mezi tyto osoby patří zdravotně postižené osoby, osoby do dvaceti let věku, těhotné a kojící ženy nebo pečující o dítě do patnácti let věku, osoby nad padesát let, zaregistrovaní uchazeči o zaměstnání v délce pěti měsíců a také osoby potřebující mimořádnou pomoc. Pro tuto skupinu znevýhodněných osob je aplikovaná aktivní²³ a pasivní politika²⁴ zaměstnanosti.

2.4 Nezaměstnanost ve spojitosti s EU

K velkému počtu nezaměstnanosti v evropských státech dochází k sociální izolaci poměrně velké skupiny znevýhodněných osob. Evropské společenství států se snaží nacházet vhodná řešení k sociálnímu začleňování dlouhodobě nezaměstnaných lidí. Sociálním začleňování je proces, ve kterém sociálně vyloučené osoby dosahují možnost a příležitost se zapojovat do života společnosti a žijí běžným životem. Cílem k takovému dosažení začlenění je nutné zajistit právo na rovný přístup v zaměstnání a ke všem zdrojům jako je právo, služba a zboží, poskytnout pomoc a mobilizaci.²⁵ Za prevenci sociálního vyloučení se považuje začlenění na pracovní trh a vyvíjet tlak na nezaměstnané k aktivaci a pobídky.²⁶

V Evropské unii (dále jen „EU“) se vydávají různé koncepty, strategie, nařízení a vhodné doporučení, kterými se všechny členské státy musejí řídit v rámci jejich typu státu. Česká republika navazuje právě na strategii politiky zaměstnanosti členských států. Hlavním znakem EU je jednotnost evropského trhu, soudržnost a schopnost dosáhnout cíle snížit nezaměstnanost a podpora kvality lidských zdrojů. Na základě reakcí globalizace a konkurence

²³ samostatná podkapitola politiky zaměstnanosti 3.1

²⁴ samostatná podkapitola politiky zaměstnanosti 3.2

²⁵ MPSV, 2012. *Sociální začleňování*. [online] [2013-02-21] Dostupné z: <http://mpsv.cz/cs/9078>

²⁶ MAREŠ, P., RÁKOCZYOVÁ, M., SIROVÁTKA, T. 2006. *Sociální vyloučení a sociální začleňování v České republice jako veřejně politická agenda*. Praha: CESES FSV UK.

v roce 2000 Evropská rada přijala Lisabonskou strategii k dosažení cíle se stát do roku 2010 nejvíce ekonomicky konkurenceschopnou unií se znalostmi, schopnostmi, s cílem udržet hospodářský růst a společně vytvořit tolik pracovních míst, které by vedly k zachování soudržnosti. Lisabonská strategie byla naplánována na deset let, ale splnění cílů se ukázalo, jako velmi těžké. V listopadu roku 2004 odborníci na základě hodnocení plnění stávající strategie neboli Kokové zprávy, změnily původní Lisabonskou strategii.

Změna spočívala ve vymezení hlavních cílů v udržitelném růstu a zaměstnanosti. Na základě koordinace těchto směrů, každý stát EU přijal vlastní Národní program reform, který je závazný svými vymezenými priority a opatřeními k dosažení růstu zaměstnanosti a ekonomického vývoje.²⁷

V naší zemi navazovalo na strategii přijetí Národního programu reform ČR 2005 - 2008, který obsahoval hlavní úkol dosáhnout stabilizaci veřejných financí, zlepšit podmínky pro podnikání, podpory vědy, výzkumu a inovace, zlepšení trhu práce. Za problémové oblasti vytyčuje nízkou kvalifikaci osob, sociální služby, integraci žen-matek, starších občanů, osob s nízkou kvalifikací a dalších znevýhodněných a neaktivních osob do trhu práce, dále mobility a vzdělávání.²⁸

Na tento program navázal Národní program reform 2008 – 2010 s rozšířeným obsahem původního na realizaci reformního opatření v oblasti sociálního a důchodového systému a opatření v aktivní oblasti politiky zaměstnanosti. Reforma se zaměřuje na podmínky přístupu kvalifikované pracovní síly na český trh práce ze třetích zemí a zvýšit mobilitu zaměstnanců. V ČR je využíván celoevropský informační a poradenský systém European Employment Service, který plní funkci servisní služby na všech úřadech práce.²⁹

Dosažené cíle od roku 2011 sledují Národní plány reform prostřednictvím Strategie Evropa 2020. Tato nová strategie stanovuje cíle v oblasti ekonomiky, zaměstnanosti, vzdělává-

²⁷ZAMĚSTNANOST:2012. *Politika zaměstnanosti, vývoj a jak nyní*. [online] [2014-03-20] Dostupné z: <http://irenamauranovotna.blog.idnes.cz/>

²⁸ZAMĚSTNANOST:2012. *Politika zaměstnanosti, vývoj a jak nyní*. [online] [2014-03-20] Dostupné z: <http://irenamauranovotna.blog.idnes.cz/>

²⁹ZAMĚSTNANOST:2012. *Politika zaměstnanosti, vývoj a jak nyní*. [online] [2014-03-20] Dostupné z: <http://irenamauranovotna.blog.idnes.cz/>

ní, energetiky a inovace pro překonání finanční krize a s cílem k nárůstu hospodářství v celé Evropě.³⁰

Česká republika tak na výše zmiňovanou Evropskou strategii navázala svůj Národní plán zaměstnanosti a Národní akční plán zaměstnanosti. Prioritou reformních opatření v české republice byla hospodářská politika a politika zaměstnanosti. Koncepty reformů jsou zaměřené na zaměstnatelnost a předpokladem je vyzdvižení flexibility, rozvoje lidských zdrojů a technologií, které je nutné respektovat k začleňování na trh pracovní síly.³¹

Základním bodem Evropské strategie je pomoc ohroženým lidem setrvávající v dlouhodobé nezaměstnanosti různými nástroji neboli aktivací na trh práce. Do přechodu veřejné služby na úřady práce, byla možnost tento nástroj považovat za aktivaci.

2.5 Aktivace nezaměstnanosti

Snahou všech členských států je především aktivovat nezaměstnané a zavádět takovou metodiku a soubory opatření, které by vedly k včasné aktivaci a nabídce k pomoci s hledáním pracovního místa a se zvyšováním kvalifikačních schopností podle vývoje trhu práce. Snaha předcházet nezaměstnanosti je hlavním úkolem strategie řešení. Aktivace vede jednotlivce k individuální zodpovědnosti a k jejich rozvoji. Právě v důsledku nárůstu veřejných výdajů v sociální oblasti a navyšování počtu nezaměstnaných dochází ke snižování sociálního zabezpečení. Z těchto důvodů všechny země EU uplatňují směrnice Evropské strategie zaměstnanosti. Aktivační strategie rozlišují dva typy modelů teorie přístupů: workfare a sociální začleňování neboli sociální inkluze, rozdílné svým významem, charakterem individuálního přístupu, cílem, záměrem a použitím.³² Důležité pro oba rozlišné modely jsou individuální přístupy k lidem. Rozdílnost těchto přístupů se ve stručnosti dá popsat takto: model workfare se vyznačuje svojí přísností vůči klientovi, který musí plnit podmínky a na základě toho mu mohou být poskytnuty dávky např. pokud by klient nespoupracoval, může být vyčleněn z evidence úřadu práce; model sociální inkluze je mírnějším a nepodmiňuje kontrolu nad klientem. Model sociálního začleňování pomáhá svým opatře-

³⁰EUROPA:2013.[online] [2014-01-21] Dostupné z <http://ec.europa.eu>

³¹ HORÁKOVÁ, M. 2011. Brno: Masarykova univerzita, Dizertační práce: *Pracovní vzdělávání a výcvik: podpora zaměstnatelnosti nebo iluze? Přínosy rekvalifikačních programů pro zaměstnatelnost účastníků (s přihlédnutím k postavení ohrožených skupin na trhu práce)*

³²SIROVÁTKA, T., *Individuální přístup a strategie aktivace v politice na trhu práce v ČR* – odborná stať v časopisu Sociální práce 1/2005. Dostupné z: World Wide Web: <http://www.socialniprace.cz>

ním všem nezaměstnaným, ale opačný model workfare jen některými nástroji politiky zaměstnanosti.

Model Workfare

Hlavní příčinou nastavení jednoho z modelů teorie strategie aktivace nezaměstnaných je tedy workfare, byla ekonomická krize státu, se kterou jsou spojené velké výdaje na sociální dávky a snižování zaměstnanosti. Objevovaly se názory z praxe, že by bylo zapotřebí zaměnit výhody sociálních dávek za zpřísnění požadavků na práci. Tato strategie nutí nezaměstnané přijímat jakoukoliv práci, jen aby nepobírali sociální dávky. Model workfare je spojený s přílišnou ztrátou motivace nezaměstnaných pracovat, protože finanční odměna neboli plat je ve stejné výši jako výše sociálních dávek. Tato metoda nese jinak pojem „cukr a bič“. Důvodem nezaměstnanosti podle modelu je nízká kvalifikace, selhání, ale také málo pracovní etiky. Tato alternativa motivuje pasivní občany k aktivaci pod nátlakem se začlenit do práce, aby se zmírnil výdaj sociálních dávek. Tedy aby nárok sociálních dávek byl podmíněný a v případě nedodržení určitých podmínek pro přiznání či pobírání dávek, bylo sankcionováno.³³ Tento model se zaměřuje na efektivní vynaložení lidských zdrojů vedoucí k ekonomickému rozvoji, ale také k rozvoji vzdělávání a výcviku pracovní aktivity. V tomto teoretickém modelu jsou nabízena pracovní místa s rozdílem kvalifikačních dovedností a s nedostatečnou odměnou, ale také většinou na určité období bez ohledu na rodinu. Mezi hlavní způsoby aktivizace nezaměstnaných touto metodou patří podpora zřizování pracovních míst formou příspěvku, pracovní činnost pro dávky, podpora vzdělávání.

Model má plnit funkci třídění nezaměstnaných na ty co chtějí pracovat a ty co o práci nemají zájem a využívají sociálních dávek. Můžeme také z této strategie modelu vyvodit, že veřejná služba byla od počátku roku 2012 posuzována jako „work-for-benefit“, tzn. že měla přísné podmínky, které spočívaly v udělování sankcí za to, že nenařízenou veřejnou službu uchazeči odmítali a tím byli vyřazováni z úřadu práce. Před tím byla veřejná služba také vzorem modelu workfare, ale s mírnějšími pravidly, které spočívaly v dobrovolnosti.

³³KULHAVÝ, V. 2006. *Různé přístupy k sociálnímu vyloučení v perspektivách sociální politiky a sociální práce*, Brno: Masarykova univerzita, Rigorózní práce

Model sociálního začleňování

Opakem výše uvedeného modelu je model sociálního začleňování. Ten naopak nemá vzor „cukr a bič“, je mírný a je zaměřený na odpovědnost a na rozvoj lidských zdrojů. Nezaměstnaným osobám se nabízejí zajímavá místa dle dovedností a kvalifikačních předpokladů s ohledem i na rodinu a s prací je spjaté právo na práci a etika je občanskou participací.³⁴

Mezi základní tři práva, která se dodržují při sociálním začleňování, jsou občanská, politické právo a právo se sociálními směry. Začleňování do zaměstnání prostřednictvím státu a trhu práce je dimenzí ekonomickou, která spjata s trhem práce. Účast na rozhodování, na životě v komunitě, uplatňování práv je dimenzí občanskou.³⁵ Cílem je především začlenit jednotlivce do zaměstnání, rozvíjet lidské zdroje, vyškolit dotyčné k nabízené práci. Plnění podmínek není tak kontrolovatelný jak u modelu workfare. Sociální začleňování se týká všech nezaměstnaných s individuálním přístupem a s poskytováním nadprůměrných služeb. Tyto opatření nevyužívá jen úřad práce, ale i mnohem více subjektů jako jsou např. společnosti, firmy a zaměstnavatelé. Významné pro tento model je také malá kontrola nad podmínkami přiznávání sociálních dávek a dlouhotrvající evidence nezaměstnaných, kteří se nesnaží spolupracovat. Pozitivem sociálního začleňování je nabídka zajímavých pracovních míst zaměřené na individuální kvalifikaci každého zájemce zvláště.³⁶ Hlavním záměrem sociálního začleňování je rozvoj lidského kapitálu, začlenit nezaměstnané do práce a podpořit jejich aktivitu.

Česká republika je členem EU a má zájem dodržovat koncept aktivní inkluze. V zájmu modernizaci sociálního systému ochrany, je nutné vzájemně propojovat podporu příjmu na trhu práce se službami. Doporučují se vytvářet strategie, které by se týkaly začleňování nezaměstnaných. Je velice důležité zajistit pomoc nezaměstnaným osobám, aby se docílila zaměstnatelnost každého člověka na kvalitních pracovních místech a byly jim zajištěny kvalitní pracovní podmínky. Vhodně zvolená opatření by tímto napomohla k podpoře mo-

³⁴SIROVÁTKA, T. 2010, *Zavádění politiky aktivace v České a Slovenské republice*. In Sirovátka T., Winkler, J., Žižlavský, M. eds. *Nová sociální rizika na českém trhu práce. Problémy a politická agenda*. Brno: Barrister a Principal, Masarykova univerzita

³⁵MAREŠ, P. 2004. *Sociální exkluze a inkluze*, Pp 15-29 in Sirovátka, T., (ed.) *Sociální exkluze a sociální inkluze menšin a marginalizovaných skupin*. Brno: Masarykova univerzita

³⁶SIROVÁTKA, T. 2005 Odborná stať v časopisu *Sociální práce* 1/2005. *Individuální přístup a strategie aktivace v politice na trhu práce v ČR*. [online] [cit. 2013-01-30]. Dostupné z: <http://socialniprace.cz>

bility pracovních lidských zdrojů a k poskytnutí výborných služeb v sociální oblasti, ve vzdělávání, v rodinné oblasti spojené s péčí o děti, v bytové oblasti a zdravotních a dlouhodobých služeb.³⁷

³⁷ EUROPA: *Doporučení Komise ze dne 3. 10. 2008 o aktivním začleňování osob vyloučených z trhu práce.*
Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:307:0011:0014:CS:PDF>

3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Jedním z velice důležitých segmentů každého vyspělého státu je politika zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti je považována za důležitou politiku všech společenských zemí v EU. Zmírňuje nestabilní dopady na trhu práce a snaží se vyrovnávat nabídku a poptávku po lidském kapitálu. Nejdůležitější pro politiku zaměstnanosti je vytvořit takové podmínky, které by stabilizovali trh práce a vyloučit vysokou míru nezaměstnanosti. Každý stát disponuje s opatřeními, které napomáhají k aktivitě a růstu ekonomiky státu.

Celkový vývoj hospodářské krize koncem devadesátých let ovlivnil vznik dvou forem politiky zaměstnanosti – aktivní a pasivní. Cílem obou politik zaměstnanosti je především dosáhnout plně svobodně zvolené zaměstnanosti, kvalitní a produktivní práci a sociálního začlenění.

Problémem některých dnešních nezaměstnaných občanů je zjištění, že i když si hledají práci, tak jejich možnosti a schopnosti, jim nedovolují práci najít. V tomto případě se obrací na příslušné státní organizace např. úřady práce, které se jim snaží vypomáhat aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti. Obracet se na úřad práce v případě ztráty zaměstnání občan nemusí, není to jeho povinnost a není to i trestný čin být nezaměstnaný, např. má své vlastní dostačující prostředky k uhrazení zákonného zdravotního pojištění a důchodového pojištění a žádnou motivaci k práci.³⁸

Postup dosažení cílů politiky zaměstnanosti v České republice je upravený v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zákon obsahuje v paragrafech právo na práci, zákaz jakékoli diskriminace na trhu práce, postavení menšin a osob znevýhodněných a nástroje politiky zaměstnanosti s podporou na lidské zdroje. K základním právním předpisům vedle zákona o zaměstnanosti související s tímto tématem sociální politiky zaměstnanosti patří: zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a změně souvisejících zákonů, vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investič-

³⁸LEIBLOVÁ, Z. 2009. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.4.2009*. 5. aktuální vydání Olomouc: Nakladatelství ANAG, s. 22

ních pobídek atd. V České republice státní správu politiky zaměstnanosti vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) a jemu podřízený Úřad práce České republiky (dále jen ÚP).

V souhrnném pojetí snahou politiky zaměstnanosti je vyrovnávat rozdíl mezi nabídkou práce a poptávkou po práci, dále dosáhnout nejlepší využití lidských zdrojů a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Tvoří určitou sociální oblast, která je spjatá se sociální politikou (formou sociálního zabezpečení), s rodinnou politikou, ale také s ekonomickou politikou státu (sociální dávky, příspěvky a podpora nezaměstnaným). Politika zaměstnanosti se zabývá problematikou nezaměstnanosti s vývojem trhu práce a vytváří cestu k ideálnímu stavu a zahrnuje především zabezpečování práva na zaměstnání, sledování a vyhodnocování situace zaměstnanosti, hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti, poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce, poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při zřizování pracovních míst.

Nástroje pasivní politiky zaměstnanosti se starají o sociální zabezpečení hmotného zaměření v době nezaměstnanosti a aktivní politika zaměstnanosti intervenuje různými nástroji na trhu práce a snaží se docílit snížení počtu nezaměstnaných.

Úřady práce jsou správní úřady a základními realizačními články na úseku státní politiky zaměstnanosti. Jejich správní obvody jsou stejné s územními obvody okresů.³⁹ Podle trvalého pobytu fyzické osoby se řídí místní příslušnost ÚP. Zákon o zaměstnanosti také rozlišuje úřady práce, které svojí činností se může lišit na vyšší úřady. Zabezpečují mimo jejich povinný rozsah činností také ostatní úkoly. Mezi důležité úkoly patří zpracování koncepce a strategie zaměstnanosti, statistika, rozbor, řízení činností ÚP při aktivní politice zaměstnanosti, řízení činností Evropských služeb zaměstnanosti, vytváří mezinárodní programy vedoucí k rozvoji lidských zdrojů a financování z prostředků Evropských fondů, ale také zpracovává poklady pro udělování investičních pobídek.⁴⁰

³⁹ČESKO: Vyhláška č. 564/2002 Sb., o stanovení území okresů České republiky a území obvodů hlavního města

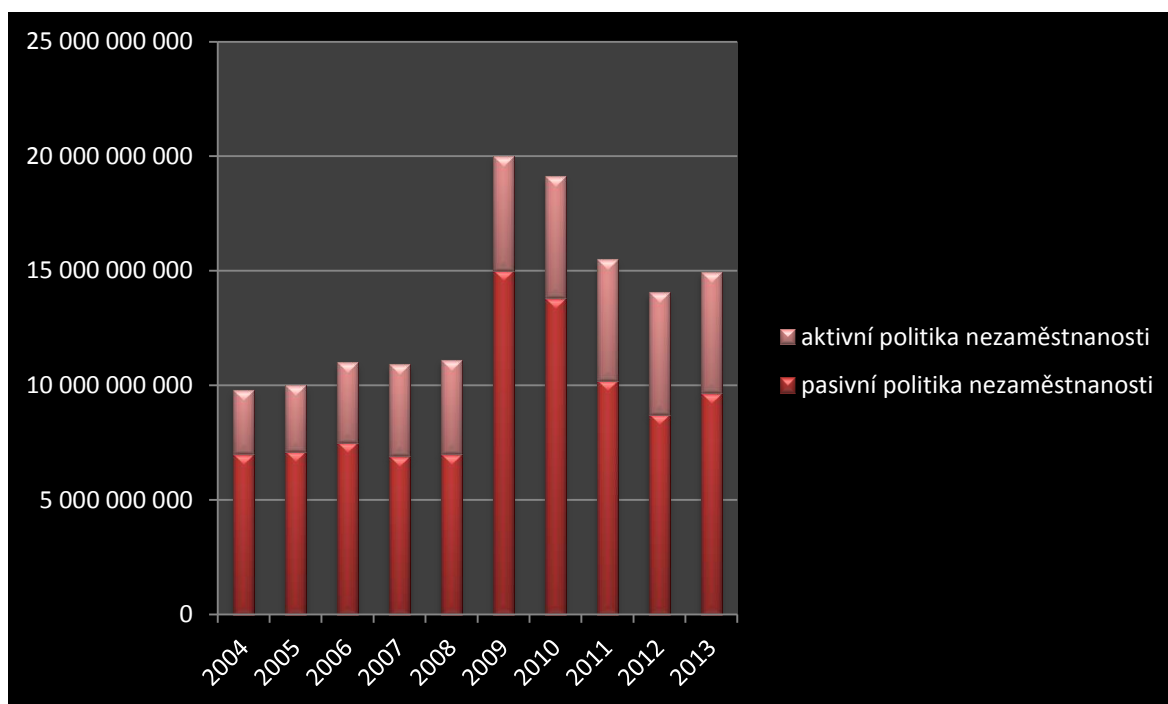
Prahy

⁴⁰KOLMAN, P. 2008. Veřejná správa na úseku zaměstnanosti. *Právo pro podnikání a zaměstnání*. č. 4 s.

Po připojení České republiky k EU se úřady práce staly také součástí sítě European employment services.⁴¹ Základním posláním služby EURES je usnadnění mobility pracovní síly a nabízení veřejné služby zaměstnanosti států EU. Úkolem EURES je poskytování služeb pracovníkům, uchazečům a zájemcům o práci i zaměstnavatelům. V podstatě všem, kteří chtějí využívat volný pohyb osob. Tyto služby EURES poskytuje zveřejněním na evropském portálu pracovní mobility a na úřadech práce prostřednictvím poradců a pracovníků.

V grafu č. 3 pro srovnání jsou uvedeny celkové výdaje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti v České republice od roku 2004 do roku 2013.

Graf č. 3: Srovnání výdajů na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti v ČR (2004-2013)⁴²



Zdroj: vlastní výpočty z dat Ministerstva finanční ČR (výdaje státního rozpočtu ČR v letech 2004 až 2013), upraveno

Na grafu je znázorněno kolik celkových výdajů na politiku zaměstnanosti (aktivní a pasivní), kdy se promítá zvyšující výdaje právě na aktivní politiku zaměstnanosti.

⁴¹ EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES – přeloženo: Evropská služba zaměstnanosti

⁴² BUDOVÁNÍ STÁTU. *Politika zaměstnanosti ČR v letech 2004 až 2011*. 2011. [online] [2014-03-19] Dostupné z: <http://budovanisttu.cz/Politika-zamestnanosti-České-republiky-v-letech-2004-az-2011>

3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika se především snaží o sociální začleňování nezaměstnaných na trh práce. Cílem aktivní politiky je snaha předejít nezaměstnanosti. Především se zaměřuje na nezaměstnané, ale také na pracující osoby, a to z důvodu toho, že jejich pozice může být ohrožena. Vytváří určitý systém hmotného zabezpečení, který pomáhá mírnit dopady ze ztráty zaměstnání.

Aktivní politika zaměstnanosti má zájem na tom, aby byly vytvářeny nové pracovní příležitosti, napomáhá k návratu zpět do zaměstnání, s přípravou pracovníků k jejich uplatnitelnosti na trhu práce. Především se tato politika zaměřuje na kategorii osob, která patří k dlouhodobě nezaměstnaným. Vzhledem k jejich dlouhodobému problému ztráty zaměstnání se často u těchto lidí vytrácí motivace, přichází se o pracovní návyky, dovednosti a znalosti. K tomuto napomáhá v aktivní politice bezplatné poradenství úřadů práce ve snaze zprostředkovat pracovní místo. Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje poradenství pro nezaměstnané, ale také i pro zaměstnavatele. Základním požadavkem pro kvalitní poradenství je poskytování informací a sběr konkrétních dat.

Aktivní politika zaměstnanosti napomáhá ke změnám zaměstnanosti a k sociálně ekonomickému rozvoji, snaží se redukovat státní rozpočet na pasivní politiku zaměstnanosti, hledá nové formy a metody aktivního využití lidských zdrojů a sleduje hospodářský rozvoj.

3.1.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti podporuje nevyvážený pracovní trh s určitými nástroji, které jsou zakotveny v zákoně o zaměstnanosti. Opatření neboli nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, příspěvek na dopravu zaměstnanců, dále nové nástroje jako je individuální akční plán, podpory znevýhodněných osob, vzdělávání a cíleně utvářené opatření k prevenci pro-

ti nezaměstnanosti. Jejich aktivity jsou úřadem práce stanoveny a kontrolovány, a proto dochází stále k vyvíjenému tlaku přijímat různou práci⁴³. (SIROVÁTKA, 2005)

Rekvalifikace – je zabezpečována úřadem práce a využívána snad nejčastěji. Je vhodná v případě, že sktruktura poptávky po práci neodpovídá nabídce pracovníků a případnou rekvalifikací umožní nové nebo jiné uplatnění v zaměstnání. Uchazeč nebo zájemce o zaměstnání s ní získává novou kvalifikaci nebo její rozšíření. Při stanovení obsahu a rozsahu rekvalifikace se přihlíží k dosavadní kvalifikaci, zdravotnímu stavu zájemce, k jeho schopnostem a zkušenostem. Rekvalifikací získává uchazeč nebo zájemce nové teoretické znalosti, ale také především praktické dovednosti v souvislosti s dalším jeho vzděláváním. Pokud trh práce uplatnění rekvalifikace požaduje, ÚP sepíše se zájemcem nebo uchazečem dohodu. Veškeré náklady spojené s rekvalifikací hradí ÚP. Veškeré podmínky a formy poskytování rekvalifikace jsou upraveny v zákoně o zaměstnanosti a ve vyhláškách MPSV. Rekvalifikace se uskutečňuje formou vzdělávání ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání, ve speciálních programech k získání konkrétních pracovních dovedností, ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů, ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování, a dále ve školních vzdělávacích programech a v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nových kvalifikací nebo rozšíření stávající.⁴⁴

Uchazeč nebo zájemce si může sám vybrat rekvalifikaci, kterou ÚP za určitých podmínek uhradí. Převážně si vybírají zájemci druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat a také zařízení, ve kterém rekvalifikace bude prováděna. Následně po výběru dané rekvalifikace předloží zájemce formulář se svoji požadavky na ÚP, který po posouzení s ohledem k podmínkám a vhodnosti zdravotního stavu, může poskytnout až 50 000,- Kč na vybranou rekvalifikaci. V tomto případě je povinný zájemce nastoupit na pracovní místo, které je odpovídající dané rekvalifikaci. ÚP hradí rekvalifikaci jen po dobu evidence uchazeče nebo zájemce na ÚP.⁴⁵

⁴³SIROVÁTKA, Tomáš., *Individuální přístup a strategie aktivace v politice na trhu práce v ČR* – odborná stat' v časopisu Sociální práce 1/2005. Dostupné z: World Wide Web: <http://www.socialniprace.cz>

⁴⁴MPSV. 2013. *Zaměstnanecké dotace*. [online] [2014-03-14]
Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/cz/sz/zamest/dotace/apz>

⁴⁵MPSV. *Zaměstnanecké dotace. 2013*. [online] [2014-03-14]
Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/cz/sz/zamest/dotace/apz>

Investiční pobídky – hmotně se snaží podporovat vytváření nových pracovních míst a re-kvalifikaci, případně školení nových zaměstnanců, vše na základě zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů v platném znění. O hmotnou podporu investiční pobídky může požádat budoucí zaměstnavatel příslušný MPSV. Úřad práce o investiční pobídce nerozhoduje. Tento program je vhodný pro větší města, kde míra nezaměstnanosti se pohybuje mezi vyšším procentem. V programu je soustředěno zřízení nových pracovních míst se zavedením např. nové výroby či poskytování určitých služeb nebo jejich navýšení. Podmínkou je zřízení minimálního počtu deseti pracovních míst. Hmotná podpora se pohybuje ve výši až 200 tis. Kč na jedno pracovní místo.

Veřejně prospěšné práce – patří do časově omezených pracovních příležitostí, vhodné pro složitě umístitelné zájemce s dlouhodobou evidencí na ÚP. Tyto místa jsou zřizovány zaměstnavatelem na základě dohody s ÚP ke krátkodobému pracovnímu poměru, nejdéle na dobu dvanácti po sobě následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu zájemce či uchazeče do pracovního poměru. Tyto pracovní místa se mohou zaměstnavatelem obsazovat vícekrát. Příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance, který byl veden v evidenci ÚP, na takto vytvořeném místě může být poskytnut až do výše skutečných nákladů včetně sociálního a zdravotního pojištění.⁴⁶ V případě zařazení na tyto práce se uchazeč vyřadí z evidence ÚP, potom uzavírá pracovněprávní vztah a staví se mu vyplácení podpory v nezaměstnanosti. V některých případech může být zaměstnání určeno také ke krátkodobému účelu, které je zprostředkováno po dobu jen třech měsíců, kdy je možnost pobírat i podporu a nejedná se o nástroj aktivní politiky, ale o možnost motivace k zachování návyků na práci. Tyto krátkodobé práce zájemce na rozdíl od veřejně prospěšných prací může zájemce nebo uchazeč odmítnat.

Společensky účelná pracovní místa – účelnost a charakter tvorby společensky účelných pracovních míst je zakotven v § 113 zákona o zaměstnanosti. Cílem vytvoření nebo vyhrazení těchto míst je pomoc osobám, kterým není možné zajistit uplatnění jiným způsobem. Společensky účelné pracovní místo může zřídit nebo vyhradit zaměstnavatel na dobu sjednanou písemnou dohodou mezi s ÚP a obsazuje ji zájemce či uchazeč. Jedná se ale také o místo pro zájemce či uchazeče ÚP, který ho zřizuje pro sebe za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na účelné pracovní místo ÚP může poskytovat příspěvek k úhradě

⁴⁶MPSV.Zaměstnaneckédotace.2013.[online][2014-03-14] (<http://portal.mpsv.cz/cz/sz/zamest/dotace/apz>)

nákladů při zřízení nebo vyhrazení, ale není na něj právní nárok. Poskytuje se ve formě návratného příspěvku, příspěvku na úhradu úroků z úvěrů, jiného účelně určeného příspěvku, částečné a plné úhrady vyplacených mzdových nákladů, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění.⁴⁷ V případě poskytnutí příspěvku, ÚP vyhoví jen po dobu maximálně dvanácti měsíců. Příspěvek určený za účelem zahájení samostatné výdělečné činnosti je určený pro nákup vybavení spojený se zřízením místa. Podmínkou je závazek osoby samostatně výdělečně činné ukončit evidenci na ÚP a přihlášení na příslušné správě sociálního zabezpečení a v dohodě mít sjednaný termín, ve kterém se zavazuje vrátit poskytnutý příspěvek, který celý nevyužije na přesně stanovené prostředky a provést vyúčtování. Na základě dohody může také osoba, která se rozhodla být samostatně výdělečně činnou, třicet dnů od jejího uzavření, požádat ÚP o poskytnutí překlenovacího příspěvku, určeného k částečné úhradě nákladů provozu.⁴⁸

Příspěvek na zapracování – dle § 33 zákona o zaměstnanosti lze poskytnout prostřednictvím ÚP příspěvek zaměstnavateli na mzdu v případě přijímání uchazeče do pracovního poměru na dobu maximálně třech měsíců. Výše příspěvku může být nejvíce polovinou minimální mzdy na osobu, která se zapracovává.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program – je vhodný a určený přecházejícímu zaměstnavateli na nové výrobní programy např. z důvodu technických a technologických změn nebo modernizace, změny zapsání předmětu podnikání v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění a nemůže zabezpečit pro zaměstnance v plné výši pracovní dobu. Příspěvek se poskytuje na úhradu mzdy maximálně po dobu šesti měsíců a jeho výše činí maximální polovinu minimální mzdu pro jednu osobu.

Za důležité je také považováno opatření aktivní politiky zaměstnanosti, které podporuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Pracovní místo chráněné je zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením. Podmínky pro zřízení a vymezení tohoto chráněného místa jsou ukotveny v § 75 odst. 2 a 3 zákona o zaměstnanosti a v § 6 odstavce 2 a dále v § 8 prováděcí vyhlášky. ÚP poskytuje na tyto zřízené místa příspěvek, který podmiňuje písemnou dohodu uzavřenou s obsazeností místa na dobu tři let. ÚP může také

⁴⁷ MPSV. Zaměstnanecké dotace. 2013. [online] [2014-03-14] (<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>)

⁴⁸ MPSV. Zaměstnanecké dotace. 2013. [online] [2014-03-14] (<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>)

uzavírat dohodu s osobou zdravotně postiženou, která se rozhodne vykonávat samostatně výdělečnou činnost. Příspěvek lze také poskytnout dle dohody na provozní náklady chráněného pracovního místa. A dohodu lze uzavřít nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení nebo vymezení tohoto chráněného místa. Nejvyšší roční příspěvek může činit výši až 48 tis. Kč.⁴⁹

Aktivní politika zaměstnanosti tedy využívá mnoho nástrojů a je možné je podle funkčnosti rozdělit na tři oblasti:

- Pružnost trhu práce prostřednictvím informací a poradenství
- Srovnání nabídky a poptávky na trhu práce prostřednictvím rekvalifikací a pracovních příprav na zaměstnání

Pobízí k přijímání nových pracovníků a přerozděluje nezaměstnanost prostřednictvím podpory vzniku pracovních míst.⁵⁰

Formou aktivní politiky zaměstnanosti může být mimo jiné „veřejná služba“. Osoby znevýhodněné a sociálně vyloučené se mohou dostat ne svým přičiněním do hmotné nouzi. Těmto lidem byla v zákoně č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pomoci v hmotné nouzi“) nabízena ke zvýšení existenčního a životního minima možnost vykonávat veřejnou službu (ukotveno v § 18a zákona o pomoci v hmotné nouzi). Veřejnou službu lze tedy považovat za určitý nástroj aktivace k obnovení pracovních návyků a začlenění do společnosti. Tento nástroj umožňoval odměnu za odpracované hodiny formou veřejných služeb. S organizací veřejné služby spolupracovali obce různých městských částí a vytvářeli s vykonavatelem vztahy vedoucí k uspokojení obou stran. Ale v roce 2012 k nástrojům motivace jako aktivace nezaměstnaných a obnovení návyků k zaměstnání vstupuje veřejná služba podle modelu workfare. Za odmítnutí nabídnutého výkonu veřejné služby hrozilo uchazeči vyřazení z evidence na ÚP, ale také odejímání sociálních dávek. Často se hovořilo prostřednictvím politiků, že nezaměstnaný člověk si může za to sám a je nutné učinit některá opatření vůči zneužívání sociálních dávek.

⁴⁹ MPSV:2013. *Aktivní politika zaměstnanosti*. [online] [2014-0123] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz>

⁵⁰ SIROVÁTKA. Tomáš., 1995. *Politika pracovního trhu*. Masarykova univerzita. Brno

3.1.2 Hlavní cíle aktivní politiky zaměstnanosti

Veřejné služby by měly především umět poskytovat jednotlivým uchazečům o zaměstnání služby, které by otevřely cesty a možnosti na trhu práce. Snahou veřejných služeb je především aktivovat nezaměstnané a dobře zavádět metodiku a soubory opatření k efektivnímu využití. Především vhodné poradenství, propojení veřejné služby zaměstnanosti s dovednostmi a schopnostmi uchazečů, zajištění vzdělávání uchazečů s budoucími zaměstnavateli či podniky a aplikací cílených opatření pro znevýhodněné osoby, by mělo pomoci k dosažení menší míry nezaměstnaných.⁵¹

Všechny soubory opatření ve snaze zajistit zvýšenou úroveň zaměstnanosti provádí aktivní politika zaměstnanosti. V ČR tuto politiku zajišťují příslušné úřady práce a hlavními funkcemi se zaměřují na řešení konkrétní situace nezaměstnaných.

3.1.3 Podpora Evropského sociálního fondu

Zlepšení veřejných služeb a kvalitní práci státních úředníků podporuje Evropský sociální fond⁵² (dále jen „ESF“), který zajišťuje formou dotačních fondů. Fondy přispívají na informační technologie, podporu vzdělávání a odbornosti úředníků ve veřejných službách, které vede k modernizaci trhu práce. Podporou ESF je možné získat efektivnější úřady, aby byly zvyšovány kvalitní služby pro občany, pracovníky a nezaměstnané a posilování spolupráce subjektů a státní správy při realizaci úspěšných programů.

Úřad práce v ČR pomáhá uchazečům o zaměstnání v návratu na pracovní trh v rámci různých projektů za cílem v nejkratší době. Mezi podporované projekty ESF se nazývají:

„Vzdělávejte se pro růst“ – pracovní příležitosti, který je zaměřený na realizaci veřejně prospěšných prací a SÚPM (v roce 2013 uzavřeno 8 959 dohod na výkon VPP),

⁵¹ZDN. Jak čelit nezaměstnanosti?.2014.[online][2014-03-19]Dostupnéz:<http://zdravi.e15.cz/clanek/sestra/jak-celit-nezamestnanosti-472803>

⁵²„ESF patří do pěti evropských strukturálních a investičních fondů a k hlavním investičním zdrojům, které napomáhají členským státům obnovovat a zvyšovat tak počet pracovních míst a udržovat rozvoj, podpory uchazečů o zaměstnání a pomáhat lidem si udržet práci napříč všemi členskými státy EU. ESF podporuje politiku zaměstnanosti a především se zaměřuje na skupiny znevýhodněné a ty, které mohou efektivně využívat aktivit v oblastech: zaměstnání, příležitosti pro mladé, podpory podnikání, kariérní rozvoj“. Nařízení Rady Evropského společenství č. 1260/1999, v Nařízení Evropské komise č. 1784/1999 o Evropském sociálním fondu.

„Nový začátek“ – je podstatou tzv. Labour pool, tedy zaměstnávání prostřednictvím organizací zajišťující práci.⁵³

Řešení nezaměstnanosti a nastartování kariéry mladým lidem je součástí programů MPSV financované z ESF, dále zveřejněný Plán zaměstnanosti MPSV a Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost.

Do hlavních cílů ESF v období 2014 – 2020 spadá:⁵⁴

- zvyšování zaměstnanosti – ESF bude podporovat organizace v celé EU, které realizují projekty zaměřené na odbornou přípravu a pomoc při hledání práce. Financovány budou také iniciativy na podporu podnikatelů, začínající podniky, firmy, které se musí vyrovnat s restrukturalizací nebo s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků,
- pomoc mladým lidem se vstupem na trh práce – pro ESF je hlavní prioritou ve všech členských státech EU,
- sociální začleňování – zaměstnání je neúčinnějším způsobem, jak lidem poskytnout nezávislost, finanční zabezpečení a pocit sounáležitosti. ESF bude stále financovat tisíce projektů, které pomáhají lidem v obtížné situaci a lidem ze znevýhodněných skupin získat dovednosti a práci a mít stejné příležitosti jako ostatní,
- lepší vzdělání – v EU bude ESF financovat iniciativy zaměřené na zkvalitnění vzdělávání a odborné přípravy a na zajištění toho, aby mladí lidé dokončili své vzdělání a získali dovednosti, díky kterým budou lépe konkurenceschopní na trhu práce. Důležitostí je snížení počtu osob s předčasně ukončenou školní docházkou a také více příležitostí k odbornému a terciárnímu vzdělávání,
- zkvalitnit veřejnou správu a řízení – ESF bude podporovat státy EU v poskytování nezbytné správní a institucionální kapacity k podpoře strukturálních reforem.

V aktivních politikách na trhu práce mají veřejné služby zaměstnanosti a její zvýšení efektivity veliký vliv na řešení velké nezaměstnanosti. Veřejné služby podporují praktické ře-

⁵³ ZDN. *Jak čelit nezaměstnanosti?* [online] [2014-03-21] Dostupné z: <http://zdravi.e15cz/clanek/sestra/jak-celit-nezamestnanosti-472803>

⁵⁴EUROPA. *Evropský sociální fond – Evropská komise* [online] [2014-03-21] Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=532&langId=cs>

šení politiky zaměstnanosti v členských státech EU. Směřují k pohotovějším, modernějším aktivním řešením problémů oblasti zaměstnanosti. Prostřednictvím ESF jsou financovány především nejvíce využívané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti - veřejně prospěšné práce, vyhraná společensky účelná pracovní místa, rekvalifikace a další. Důležité pro aktivní politiku zaměstnanosti je vhodné využívat dotovaných fondů z EU.

3.2 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Pasivní politika zaměstnanosti poskytuje kompenzaci v případě ztráty zaměstnání formou vyplácení podpor v nezaměstnanosti. V obecném pojetí zahrnuje případně využití možnosti konkrétních forem pomoci za ztrátu výdělku, ale i další hmotné zabezpečení formou podpor.⁵⁵

Výše podpory v nezaměstnanosti by měla být motivující, která donutí hledat zaměstnání a aby zabránila vzniku nezaměstnanosti dobrovolné. Podpora se poskytuje nezaměstnaným lidem a je jen částečnou náhradou ušlého výdělku. Může také jít o zprostředkování nabídky pracovní síly a poptávky po práci.⁵⁶

Se zvyšováním občanů nezaměstnaných rostou vynaložené veřejné finanční prostředky na hmotné zabezpečení, a proto došlo ke zpřísněným podmínkám pro přiznání podpory v nezaměstnanosti.

- rozhodné období jsou již dva roky spojené se zařazením do evidence uchazečů na ÚP, ale v předchozím znění zákona bylo tři roky.
- nastalo snížení podpory v nezaměstnanosti, kteří opustili své zaměstnání buď sami nebo na základě dohody bez vážných důvodů a jejich podpora činí 45% čistého zprůměrovaného měsíčního příjmu, v jiných případech po dobu dvou měsíců uchazeči o zaměstnání pobírají podporu v nezaměstnanosti ve výši 65%, další dva měsíce podporu ve výši 50% a po další dobu 45%.

⁵⁵ HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. 1. Vydání. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008. 152 s. ISBN 978-80-7369-522-5

⁵⁶ VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, KOLIBOVÁ, Helena, KUBICOVÁ, Alina. *Problematika trhu práce a politika zaměstnanosti*. 1. Vydání. Opava: Optys, 2009. 150 s. ISBN 978-80-85819-76-2

- podpora se neposkytuje po dobu přivýdělku a také po dobu, za kterou náleží bývalému zaměstnanci neboli také uchazeči evidovaného na ÚP: odstupné, odbytné nebo odchodné.
- novinkou bylo také posouzení pro vedení v evidenci na ÚP, zda uchazeč neukončil zprostředkované zaměstnání ÚP sám nebo dohodou, a pokud ano, nemůže být zařazený mezi uchazeče na ÚP po dobu šesti měsíců ode dne nástupu do zaměstnání.

Další pomoc pasivní politiky zaměstnanosti tvoří podpory na rekvalifikace, který zabezpečuje úřad práce a poskytuje ji po celou její dobu. Výše podpory se vypočítává podobně jak u podpor nezaměstnaným, a to procentní sazbou.

4 VEŘEJNÁ SLUŽBA

Poprvé veřejná služba byla právně zakotvena v § 18 zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi (dále jen „zákon o pomoci v hmotné nouzi“) v roce 2009. Během následujících třech let institut veřejná služba prošel mnoha legislativními změnami. Ve svém počátku „veřejná služba“ byla zaměřena k udržení sociálních a pracovních návyků, získání nových vědomostí a zkušeností, které zvýší šanci při hledání zaměstnání, čím by došlo k zamezení vzniku psychosociálních krizí plynoucích z nezaměstnanosti. Pojetí veřejná služba bylo spojováno se sociálním začleňováním, tím, že osoba vykonávající veřejnou službu navazovala kontakty s okolím, komunikovala, dodržovala určité pravidla a spolupracovala s lidmi v obci. Do konce roku 2011 byla veřejná služba hlavní prvek aktivace dlouhodobě nezaměstnaných konkrétně však osob v hmotné nouzi.

V návaznosti na sociální reformy v roce 2012 byla veřejná služba vnímána v jiném kontextu a začala být nástrojem donucovacím, kdy ztratila zcela motivaci. V současné době po různých ohlasech veřejnosti se dostala zpět na úroveň dobrovolné možnosti se zapojit do práce, ale stále bez žádné odměny. Právě z tohoto důvodu jsem si zvolila téma diplomové práce o veřejné službě s cílem doporučit původní záměr zavedení veřejné služby zpět k aktivaci osob. Veřejná služba by mohla opět zvyšovat participaci lidí na životě obce a přispívat k dobrým vztahům mezi občany a k rozšíření sociálních kontaktů. Zároveň znázorňuje jeden z motivačních principů: „Ten kdo pracuje, se musí mít lépe než ten, který se pracovat nesnaží.“⁵⁷

Je také vhodné podotknout, že často se institut veřejná služba zaměňuje s pojmem veřejně prospěšná práce, který je snad nejstarším a dříve nejvíce využívaným nástrojem aktivní politiky. Rozdíl těchto nástrojů spočívá právě v tom, že za výkon veřejné prospěšné práce občan dostává mzdu, ale za výkon veřejné služby nikoli. Znovu obnovením aktivace veřejné služby by mohlo některé osoby dovést právě k placené veřejně prospěšné práci.

⁵⁷OBEC A VEŘEJNÁ SLUŽBA, *Co je to veřejná služba*. Účelová neperiodická publikace, Praha: MPSV, 2010, ISBN 978-8 0-7421-020-4

4.1 Veřejná služba v letech 2009 - 2011

Hlavním důvodem diskuzí o zavedení institutu veřejná služba, byl velký počet dlouhodobých nezaměstnaných, kteří nejevili žádný zájem o práci, ale pouze o sociální dávky. Zneužívali tak pasivní politiku zaměstnanosti bez žádné motivace se zařadit zpět na trh práce. Jedním z možností jak pomoc osobám v hmotné nouzi si navýšit částku živobytí byl výkon veřejné služby.

Vhodné je vysvětlit, že osoba, která nemá žádnou možnost si obstarat vlastním přičiněním a odpovídajícím způsobem životní potřeby se nachází v hmotné nouzi. Jednou z možností hmotné pomoci je žádost o příspěvek na živobytí u příslušného orgánu pomoci v hmotné nouzi, právně ukotveno v zákoně o pomoci v hmotné nouzi.

Platnost veřejné služby se datuje dnem 1. ledna 2009 v ustanovení § 18a zákona o pomoci v hmotné nouzi a hlavní definice pro její výkon zní:

„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.“⁵⁸

Zákon o pomoci v hmotné nouzi nenařizuje obcím organizovat veřejnou službu, ale dává možnost využití tohoto institutu k realizaci např. zlepšení životního prostředí v obci nebo pomoc v kulturních oblastech prostřednictvím dlouhodobě nezaměstnaných osob.

Organizaci veřejné služby uskutečňují obce a města v samostatné působnosti. Úkoly jsou právně vytyčené v ustanovení § 62a,b zákona o pomoci v hmotné nouzi.⁵⁹

Účel veřejné služby spočívá v zapojení osob nacházejících se dlouhodobě v hmotné nouzi do pracovního režimu, aby měli alespoň možnost mít částku životního minima ve výši částky 3 126,- Kč.

⁵⁸ ČESKO. 2006-2013. Zákon č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi. § 18a. In: Sbíрка zákonů České republiky [online] [2014-02-01]

⁵⁹ ČESKO. 2006. Zákon č. 111/2006 Sb., o hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů In: Sbíрка zákonů České republiky [online] [2014-02-01]

4.1.1 Před realizací veřejné služby

K možnosti využití veřejné služby se přikláněla řada obcí, která se organizací zabývala a měla k tomuto institutu pozitivní přístup. Obce spolupracovali s pracovníky orgánu pomoci v hmotné nouzi a zjišťovali si osoby pobírající sociální dávky, kteří mohli tuto službu vykonávat. Velice dobrým přístupem zaměstnanců orgánu v hmotné nouzi byla sociální práce s nezaměstnanými, informování, zjišťování kdo má o tento výkon veřejné služby z jejich řad zájem. Celkový počet těchto osob byl nahlášen zástupcům obce.

Obec, na základě vytipovaného vhodného místa nabídla osobám odpracovat celkem 20 hodin měsíčně, které mohla splnit již v jednom týdnu a práce jiné osobě za stejných podmínek mohla být nabídnuta dál. V jednom měsíci se tak vystřídalo na výkonu veřejné služby více osob. Obcím bylo také doporučováno kontaktovat místní společnosti, zda by o veřejnou službu měly zájem. Další možností nabídek pracovních činností pro výkon veřejné služby byla burza práce, kde na konkrétním místě se seskupily nabídky prací a osoby v hmotné nouzi z nich vybírali. Veřejná služba musela být vykonávána v zájmu obce a jejích občanů, ale ne pro účel a zisk, tudíž ty společnosti, které jsou zřízené za účel zisku, nemohly nabízet pracovní místa pro veřejnou službu. Veřejná služba se tedy mohla delegovat i na organizace příspěvkové nebo jiné, ale také na jinou obec. V obou případech delegace se povinnosti přenášela formou uzavření smlouvy a smlouvy pojistné. Úkoly v obci v souvislosti s výkonem veřejné služby i po případném delegování vždy plnil organizátor veřejné služby – pověřený zaměstnanec nebo stanovený zástupce organizace. Pokyny a kontrolu činností spojené s veřejnou službou prováděl určený pracovník organizátor veřejné služby.⁶⁰

4.1.2 Organizátor veřejné služby

Organizátor veřejné služby mohly být obce, ale také i jiné obce, organizace a soukromé firmy. K organizaci veřejné služby bylo nutné zajistit vhodného pracovníka, který zabezpečoval úkoly: vedl evidenci osob vykonávající veřejnou službu, dával pokyny, jak mají vykonávat veřejnou službu a kde, prováděl kontrolu a informoval orgán v hmotné nouzi o zahájení a ukončení výkonu. Zmocněný organizátor byl pověřený podepisováním smlouvy

⁶⁰ OBEC A VEŘEJNÁ SLUŽBA, *Co je to veřejná služba*. Účelová neperiodická publikace, Praha: MPSV, 2010, ISBN 978-8 0-7421-020-4

o výkonu veřejné služby a smlouvy o pojištění. (Při práci s osobními údaji je dodnes nutné dodržovat zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.)

Organizátorem mohl být také pracovník, kterému byla tato činnost vytvořena v režimu institutu veřejně prospěšných prací podle zákona o zaměstnanosti.⁶¹

Zákonem o pomoci v hmotné nouzi bylo uloženo jen obcím v přenesené působnosti vést evidenci osob vykonávající veřejnou službu. Způsob evidence by měla být jednoduchá a vycházet z informací ze smlouvy o jejím výkonu. Součástí evidence: smlouva o výkonu veřejné služby, pojistná smlouva a kopie tiskopisu z aplikačního programu, ukončení veřejné služby a hodnocení výkonu osobou v hmotné nouzi.⁶² Vzor smlouvy jsem použila se souhlasem zástupců z Úřadu městské části Brno – Černovice, z důvodu toho, že ve výzkumné části diplomové práce provádím rozhovory s respondenty, které se podíleli na veřejné službě. Vzor smlouvy je uveden v příloze č. 1.

Pro sepsání smlouvy o veřejné službě s osobou v hmotné nouzi byla nutná zdravotní prohlídka před jejím nástupem. Osoba, která by vykonávala veřejnou službu, musí být zdravotně způsobilá a podrobená preventivní zdravotní prohlídce u svého lékaře nebo u smluvního lékaře obce. Na úhradu poplatku za vystavení lékařského potvrzení orgán pomoci v hmotné nouzi byl nárok formou mimořádného příspěvku po podání žádosti osobou v hmotné nouzi.

4.1.3 Realizace veřejné služby

Ve smlouvě o veřejné službě si organizace nebo obec pracovní dobu stanovila sama podle vhodnosti její začátek a konec činnosti. Důležité je ale se zmínit, že pracovní doba nesměla přesáhnout 40 hodin týdně a v jednotlivých dnech dvanáct hodin, u osob mladších 18 let nesmí v jednotlivých dnech překročit osm hodin. Evidence odpracované pracovní doby byla nutná pro orgán v hmotné nouzi, na základě jeho potvrzení byl osobám v hmotné nouzi navyšován příspěvek na živobytí. Vzor formuláře evidence pracovní doby pro účely

⁶¹ OBEC A VEŘEJNÁ SLUŽBA, *Co je to veřejná služba*. Účelová neperiodická publikace, Praha: MPSV, 2010, ISBN 978-8 0-7421-020-4

⁶² OBEC A VEŘEJNÁ SLUŽBA, *Co je to veřejná služba*. Účelová neperiodická publikace, Praha: MPSV, 2010, ISBN 978-8 0-7421-020-4

výkonu veřejné služby poskytl se souhlasem Úřad městské části Brno – Černovice, který veřejnou službu organizoval. Vzor evidence pracovní doby pro účely výkonu veřejné služby je uveden v příloze č. 2. Navýšení spočívalo v prokázání aktivity z důvodu pobírání dávek v hmotné nouzi déle než 6 měsíců, a to samotným výkonem veřejné služby v rozsahu nejméně 20 hodin v měsíci.

Od června roku 2009 byla zákonem o hmotné nouzi snížena částka příspěvku na živobytí na 2 020,- Kč existenčního minima, ale pokud osoby odpracovaly 20 hodin na veřejné službě za měsíc, byla dávka na živobytí navýšena na 3 126,- Kč a za odpracování 30 hodin a více, byla dávka na živobytí navýšena ještě více.⁶³

Pro představu uvádím v tabulce č. 1 jakou výši ovlivnil příspěvku na živobytí podle zákona o hmotné nouzi výkon veřejné služby.

Tabulka č.1: Navyšování dávek na živobytí za odpracovanou veřejnou službu

Osoba v HN ⁶⁴	Bez výkonu veřejné služby po 6 měsících pobírání životního minima	Navýšení za odpracované minimálně 20 hodin za výkon veřejné služby	Navýšení za odpracované minimálně 30 hodin za výkon veřejné služby
1 osoba v HN	2 020,- Kč	3 126,- Kč	o 553,- Kč
Rodina - 1. Osoba	2 020,- Kč	2 880,- Kč	o 430,- Kč
Rodina-2.osoba	2 020,- Kč	2 600,- Kč	o 290,- Kč

Tabulka. Zdroj: http://www.mpsv.cz/files/clanky/9221/Letak_VS.pdf [upraveno]

Obec byla povinna umožnit po šesti hodinách nepřetržité pracovní činnosti přestávku v trvání 30 minut. U osoby mladší 18 let tuto přestávku poskytnout po čtyřech a půl hodinách nepřetržitého výkonu. Tyto přestávky nemohly být uskutečněny na začátku a na konci pracovní doby a nezapočítávají se do odpracované doby.

Pověřený organizátor veřejné služby měl za úkol seznamovat osoby v hmotné nouzi s riziky pracovní činnosti a zjišťuje její bezpečnost a ochranu zdraví. Poskytovat osobám pro výkon veřejné služby ochranné pracovní prostředky – reflexní vesty a rukavice, které

⁶³ HONZÁRKOVÁ, B., 2012. *Veřejná služba a její funkce*. Brno. Masarykova univerzita. Diplomová práce

⁶⁴ HN – zkrácený výraz: „hmotná nouze“

ve většině případů postačují k ochraně osob v hmotné nouzi před riziky při výkonu práce. Pracovní pomůcky např. nářadí apod. zajišťoval na vlastní náklady organizátor.

Osoba v hmotné nouzi, která ukončila výkon veřejné služby na tiskopisu, který byl součástí aplikačního programu orgánu pomoci v hmotné nouzi, předložil organizaci či obci, která vyhodnotila jeho výkon. Vzor potvrzení a informace o výkonu veřejné služby a její ukončení jsou také poskytnuty z Úřadu městské části Brno – Černovice, jméno a údaje dotyčného jsou zakryté z důvodu ochrany osobních údajů. Příloha č. 3 obsahuje potvrzení o výkonu veřejné služby. Přílohou č. 4 jsou informace o výkonu veřejné služby poskytnuté na základě žádosti. Do přílohy č. 5 jsem je zařazené potvrzení o ukončení a hodnocení veřejné služby.

Obec při zabezpečování veřejné služby byla povinna podle zákona o hmotné nouzi uzavírat pojistnou smlouvu kryjící odpovědnost za škodu na majetku a na zdraví. MPSV mohl poskytnout dotaci na základě žádosti, pouze obci. Na dotaci nebyl právní nárok, ale vzhledem k zájmu o veřejnou službu a přiměřenému požadavku na výši dotace, organizaci této žádosti většinou vyhověl. Pojišťovny si obce vybírali sami s přihlédnutím k hospodárnosti a efektivnosti. Pojistná smlouva musela obsahovat: pro koho byla určena a k čemu. Praktickým řešením bylo pojišťovat osoby paušálně, ale ne jmenovitě zvlášť.

4.1.4 Informování o veřejné službě

Nezbytné po rozhodnutí, že obec bude organizovat veřejnou službu, bylo nutné informovat v podstatě všechny občany obce. V informacích byly především vysvětleny přínosy zřízení veřejné služby a za jakým účelem je nabízena osobám v hmotné nouzi a obeznámena činnost, která se bude vykonávat. Dalším obsahem informací bylo uvedeno místo kam a na koho se obrátit v případě zájmu. V podstatě je vhodné, aby se občané v hmotné nouzi měli možnost dozvědět, že mají možnost se zapojit do činností potřebných pro obec či organizaci.⁶⁵

⁶⁵MPSV.2010.Praha. *OBEC A VEŘEJNÁ SLUŽBA*. [2013-01-16] Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/9270/tz_120810.pdf

4.1.5 Analýza veřejné služby do roku 2011

Z informačních zdrojů MPSV veřejnou službou organizovalo kolem 40 % obcí. Z důvodu administrativní zátěže a nezájem osob v hmotné nouzi se veřejná služba neorganizovala v menších obcích. Většinou v 85 % si obce organizovaly veřejnou službu samy a dokonce v 9 % je organizovaly i pro jiné obce.⁶⁶

Podle sdělení MPSV využívalo veřejnou službu od měsíce června roku 2009 kolem 11 tisíc osob v hmotné nouzi, tedy necelých 14 % lidí pobírajících dávku příspěvku na živobytí vykonávalo veřejnou službu. V roce 2010 vykonávalo veřejnou službu průměrně kolem 13 tisíc osob v hmotné nouzi, což činilo 15 % lidí vykonávající veřejnou službu pobírajících dávky v hmotné nouzi. Tito lidé si zvýšili dávku příspěvku na živobytí a u zbývajících částí byla dávka snížena na úroveň existenčního minima.⁶⁷

Z těchto informací je zřejmé, že stoupal zájem osob vykonávat veřejnou službu. Obce se během praxe zdokonalily v organizaci veřejné služby a okolím byla pozitivně přijímána. Osoby v hmotné nouzi byli motivováni finančním ziskem formou navýšení příspěvku.

MPSV ze získaných zkušeností obcí se ukázalo, že kde je dobrá vůle a zájem o udržování pracovních dovedností a schopností nezaměstnaných občanů, se daří zabezpečovat veřejná služba. Při jejím výkonu docházelo ke spolupráci mezi obcí a občanů, zvyšovala se sociální práce a individuální hodnocení osob vedlo k motivaci.⁶⁸

4.2 Veřejná služba v roce 2012

Organizace veřejné služby od 1.1.2012 přešla do kompetence Úřadu práce. Hlavním cílem přesunu veřejné služby bylo dosáhnout zjednodušený systém sociální ochrany zaměstnanosti a omezení nelegálního zaměstnávání. Na základě zjištění velkého počtu zájemců o veřejnou službu po diskuzi MPSV se zástupci ÚP, obcí a nevládních organizací byl zájem další spolupráce na tvorbě nového systému veřejné služby. Kromě přesunu veřejné služby na Úřad práce ČR došlo k sjednocení vyplácení sociálních dávek na základě zákona o po-

⁶⁶ Sborník přednášek z XX. Konference Společnosti sociálních pracovníků ČR. 2011. *Sociální práci proti chudobě a sociálnímu vyloučení*. Hradec Králové, 4. – 5. prosince 2010, Společnost sociálních pracovníků ČR 2011.

⁶⁷ MPSV.2010.Praha. *OBEC A VEŘEJNÁ SLUŽBA*. [2013-01-16] Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/9270/tz_120810.pdf

⁶⁸ MPSV ČR. BECK. P., NIEDERLE. P., 2010.Praha. *Vyhodnocení aplikace veřejná služba*. Závěrečná zpráva analýzy.

moci v hmotné nouzi a sociální péče. Úřadem práce tedy od roku 2012 začaly být vypláceny všechny dávky jak podpory v nezaměstnanosti tak i nepojistné dávky sociální podpory. Hlavním záměrem převedení veřejné služby na úřad práce bylo navýšit aktivní politiku zaměstnanosti, ale došlo převážně ke snížením dávek pomoci v hmotné nouzi. Zákon o pomoci v hmotné nouzi stále ve svém ustanovení zahrnuje veřejnou službu. Převodem tohoto institutu není již předmětem zkoumání aktivity osoby v hmotné nouzi, poněvadž již nenavyšuje částku životního minima.

V novelizaci zákona o zaměstnanosti se uvádí: „*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*“.⁶⁹ Pokud by tedy osoba v hmotné nouzi odmítla veřejnou službu z důvodu výše uvedených, neměla by také nárok na dávky v hmotné nouzi a zákonné pojištění by si musela hradit sama. Po vyřazení uchazeče o zaměstnání by také došlo k tomu, že nejdříve by byl zaregistrován zpět na úřadě práce až po uplynutí šesti měsíců po jeho vyřazení.

Stanovená doba pro výkon veřejné služby prostřednictvím úřadu práce byla nabízena 20 hodin za týden těm uchazečům, kteří byli v evidenci nepřetržitě již jeden rok v průběhu posledních tří let, i když v zákoně je navrženo, že může být nabídnuta již po 2 měsících evidence. V souladu s plánovaným cílem veřejné služby měl možnost úřad práce zohledňovat při výběru vhodných uchazečů jeho samotnou motivaci hledat práci, ekonomické a sociální postavení, kvalifikační předpoklady, zdravotní stav a věk. Povinnost k realizaci veřejné služby stále tak jako u předešlé realizace dodržet všechny podmínky jako je uzavření smlouvy, pojistné smlouvy odpovědnosti za škodu způsobenou na majetku či zdraví, obstarání pomůcek apod.

V instrukcích MPSV byly vyjadřovány cíle veřejné služby, které měly za úkol omezit nelegální práci, obnovit a získat pracovní návyky dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů, dále motivovat tyto uchazeče k navrácení na trh práce a zvyšovat aktivitu při hledání vhodného zaměstnání.

⁶⁹ § 30 odst. 2 písmena d), Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění platné k 1.1.2012

K hlavním dodatkovým cílům zveřejnilo MPSV možnosti související s převedením veřejné služby spočívající ve využití potencionálních schopností a dovedností nezaměstnaných, ve společenském začlenění a v podpoření dalších nástrojů aktivní politiky.

Dalším podporovaným nástrojem často spojovaný s veřejnou službou je veřejně prospěšná práce v obcích, která právě měla podporovat veřejnou službu. Veřejně prospěšné práce vnímané MPSV velice efektivními byly vhodné proto navýšit úřadem práce prostředky pro její realizaci. Víze provázanosti veřejné služby s veřejně prospěšnou prací i s dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jako společensky účelné pracovní místa, mohla být jeden z motivačních činitelů uchazečů o zaměstnání. Principem této provázanosti bylo nabízení placeného pracovního místa.

4.2.1 Analýza veřejné služby v roce 2012

Podle sdělení MPSV na veřejné službě se podílelo 60 876 lidí celkem. V délce pěti let co byli registrováni na ÚP a vykonávali veřejnou službu bylo 10 039, tři roky registrovaní 20 263, dva roky registrovaní 17 331 a jeden rok registrace s výkonem veřejné služby bylo 11 520 osob. Ostatní vykonávali veřejnou službu dobrovolně v počtu 1 723, kteří se sami přihlásili. Celkem 4 tisíce lidí odmítlo veřejnou službu, z těchto 3 254 našlo novou práci a dalších 2 358 získalo zaměstnání v rámci aktivní politiky zaměstnanosti formou veřejně prospěšné práce a společensky účelné pracovní místo. Z evidence uchazečů o zaměstnání se na vlastní žádost odhlásilo 2 765 občanů.⁷⁰

4.3 Veřejná služba po roce 2012

Nové pojetí veřejné služby na Úřadě práce vyvolalo řadu kritik. Hlavním důvodem byla skutečnost, že úřady práce podmiňovaly výplatu podpory v nezaměstnanosti samotným výkonem veřejné služby. Podle nálezu Výboru expertů pro aplikaci úmluv a doporučení Mezinárodní organizace práce z roku 1998 podmiňování podpory v nezaměstnanosti vykonáváním další práce je považováno za nucenou práci podle Úmluvy o nucené nebo povinné práci č. 29 z roku 1930 a v případě tak současného nastavení veřejné služby se jedná o protiústavní zákon, jelikož v České republice podle čl. 9 Listiny základních práv a svobod jsou nucené práce zakázány. Celý systém veřejné služby je nastaven velice represivně pro ty,

⁷⁰ MPSV ČR. 2012. Praha: Štěpánka Filipová, Tisková zpráva: *Ve veřejné službě pracovalo 97 procent dlouhodobě nezaměstnaných*

kteří ji odmítají vykonat. V případě dlouhodobě nezaměstnaných, kteří již nárok na podporu nemají, je odmítnutí veřejné služby doprovázeno sankčním vyřazením z evidence úřadu práce a úplnou ztrátou dávek v hmotné nouze, což naplňuje podstatu zakázaných nucených prací, jelikož možné sankce, v případě odmítnutí, nutí uchazeče veřejnou službu přijmout. V Úmluvě o nucených pracích je tak definována jako taková práce nebo služba, jež osoba vykonává proti své vůli. „Pokud existuje sankce, nejde o dobrovolnou nabídku.“⁷¹

V souvislosti s pobídkou aktivity uchazečů o zaměstnání by tato povinnost vykonávat veřejnou službu mohla ovlivnit délku doby na hledání si práci a výkon veřejné služby bez nároku na odměnu přispívá ke snižování placených prací. Povinná veřejná služba zasahovala do práv nezaměstnaných a poukazovala na pouhé využívání nezaměstnaných pro účely různých společností nebo obcí, které směřuje ke zvýšení konkurenčních výhod.

Proti povinné veřejné službě po dvou měsících evidence uchazečů o zaměstnání bojovali aktivisté, odboráři, ombudsman, aktivisté z iniciativy ProAlt, politická strana ČSSD, Český helsinský výbor, ale také ředitel úřadu práce z Magistrátu města Havířov⁷².

Na základě návrhů opozičních poslanců byla dne 27.11.2012 Ústavním soudem zrušena povinnost osob dle ustanovení § 30 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti, jež jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než dva měsíce, vykonávat bez nároku na odměnu tzv. veřejnou službu.

Tato povinnosti přestala platit vyhlášením nález Ústavního soudu dne 10.12.2012 ve Sbírce zákonů pod č. 437/2012, částka: 160/2012 Sb., na straně od 5538 do 5646, a to pro uchazeče o zaměstnání vedených na ÚP, ale i pro dlouhodobě nezaměstnané. Podle výroku Ústavního soudu, je pracovat zadarmo pro stát je ponižující a tzv. veřejná služba je v rozporu s několika body Listiny základních práv a svobod a také s Ústavou ČR. Předmětem ustanovení bylo nařízení vyřadit z evidence uchazeče o zaměstnání, který odmítne výkon veřejné služby bez vážného důvodu. Hlavním důvodem zrušení tedy byla neodměněná práce.

⁷¹ SOKAČOVÁ, Linda, NĚMEC L. 2012. *Názory Aktuálně. Institut veřejné služby naplňuje podstatu zakázaných nucených prací* [online] [2014-03-19]. Dostupné z: <http://www.blog.aktualne.cz/blogy/linda-sokacova.php?itemid=17552>

⁷² RYŠAVÝ, Ivan. 2013. *Povinná veřejná služba skončila. Obce čekají na kroky MPSV.* [online] [2013-01-31] Dostupné z: <http://moderniobec.ihned.cz/cl-59049940-povinna-verejna-sluzba-skoncila-obce-cekaji...>

MPSV reagovalo svými ohlasy na nález Ústavního soudu, že se budou snažit navrhnout, aby se veřejná služba stala opět významným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Podle MPSV je ze statistiky prokázáno, že veřejná služba udržovala pracovní návyky dlouhodobě nezaměstnaných a nešlo o žádný trest nebo šikanu. Úřad práce po vyhlášení nálezu skončil povinně umisťovat osoby na veřejnou službu a těm co ji vykonávali, dal možnost volby rozhodnutí. Ti se ve většině případů rozhodli veřejnou službu skončit.

4.4 Veřejná služba od roku 2013

Veřejná služba mohla být vykonávána dvacet hodin týdně, což znamenalo, že v jednom týdnu výkon veřejné služby byl na šest hodin a mohl být rozvrhnutý do jednotlivých dnů. Na rozdíl od takto stanovené pracovní doby veřejné služby je ale také možnost uzavírat pracovní smlouvy s lidmi i na osm hodin denně k veřejně prospěšné práci. Veřejně prospěšná práce umožňuje tímto kvalitnější výkon a pro některé obce či organizace je tento nástroj aktivní politiky zajímavější. Ve veřejně prospěšných pracích mají občané lepší pracovní vybavení a odměnu za práci ve formě mzdy. Vykonávaná veřejná služba zadarmo nebyla moc motivační pro lidi, kteří by se rádi začlenili do trhu práce. Navíc samotná organizace veřejné služby v některých obcích byla nákladnější než příspěvek z úřadu práce, který činil deset tisíc a byl určený pro zřízeného pracovníka k organizaci veřejné služby jako veřejně prospěšná práce.

Podle MPSV ten, kdo zůstane z nezaměstnaných dobrovolně ve veřejné službě bez nároku na mzdu, může mít v budoucnu úspěch na zařazení do placených veřejně prospěšných prací. Některé obce se tohoto názoru držely jako např. v Havířově a v Bohumíně⁷³ a motivovaly tak osoby vykonávající veřejnou službu. V roce 2013 dokonce nastoupila v Havířově dobrovolně do veřejné služby desítky osob a v Bohumíně dvacet dobrovolníků ve veřejné službě přešlo na veřejně prospěšné práce, které se už vyvyšuje na sto tisíc pracovníků. Na základě mého zjištění informací od zástupce města Vsetín, se i tito snažili o zachování veřejné služby, která se podle jejich názorů také jeví jako dobrý nástroj politiky zaměstnanosti k návratu nezaměstnaných do práce. Důležitost kladly na motivační formu finanční odměny nebo zvýhodnění získání pracovního místa. Zástupci města Vsetín podle vyjádření

⁷³RYŠAVÝ, Ivan, MODERNÍ OBEC. 2013. *Povinná veřejná služba skončila. Obce čekají na kroky MPSV.* [online] [2013-01-31] Dostupné z: <http://moderniobec.ihned.cz/c1-59049940-povinna-verejna-sluzba-skoncila-obce-cekaji...>

místostarosty usilují o zachování veřejné služby, v roce 2012 u nich odpracovalo veřejnou službu v průměru 74 klientů, ale po ústavním nálezu o zrušení povinnosti jich vykonává veřejnou službu celkem šest. Jejich vizí je zachovat motivaci a obnovení zvýhodnění např. formou zvýšení dávek v hmotné nouzi, stravenky a navázat na placenou veřejně prospěšnou práci aj.

Kladným přístupem po vyhlášení nálezu MPSV byl příspěvek na veřejně prospěšné práce a podpora subjektů, kterým byl tímto způsoben výpadek činnosti. Mezi formy podpory patří příspěvky na realizaci např. veřejně prospěšných prací a společensky účelných pracovních míst nebo jiných aktivizačních nástrojů. Toto opatření bylo vnímáno jako nárazová okamžitá pomoc organizátorům veřejné služby po ústavním nálezu.⁷⁴

Veřejná služba je v návaznosti na nález Ústavního soudu vnímána a nabízená jako doplňková dobrovolná aktivita a její odmítnutí není sankcionováno. V současné době po celé republice vykonává veřejnou službu nezaměstnaní v menším počtu, dá se říct pár desítek lidí. Nová úprava veřejné služby doposud nebyla vypracovaná a není aktuálně řešená.

Veřejná služba vstoupila předtím k nástrojům motivace jako aktivace nezaměstnaných a obnovení návyků k zaměstnání, ale v roce 2012 za odmítnutí nabídnutého výkonu veřejné služby hrozilo uchazeči vyřazení z evidence na ÚP a odejímání sociálních dávek. Tento směr vývoje veřejné služby naznačoval pojetí workfare state, jako program politiky zaměstnanosti směřující ke komodifikaci práce a k naprosté závislosti pracujících na trhu práce. Stát poskytuje sociální pomoc na základě splněné povinnosti vykonávat veřejnou službu nebo participovat na aktivizačních programech. Veřejná služba tak byla chápána jako vynucená práce pod hrozbou odebrání dávek a vyřazení z evidence ÚP s povinností si platit sociální pojištění. Tím, že byli nuceni lidé pracovat za jakýchkoliv podmínek a na často nedůstojných činnostech vedla veřejná služba k workfare. Lidé vystupovali z registrace evidence na ÚP a pohybovali se v Schwarz systému. Tento přístup vede právě k velké nezaměstnanosti a ke snižování ceny práce. Veřejná služba v pojetí workfare může vést ke snižování nabídek pracovních zařazení tím, že nabízená práce, která by mohla být vykoná-

⁷⁴ MODERNÍ OBEC, 2013. *Povinná veřejná služba skončila. Obce čekají na kroky MPSV* [online] [2013-01-31] Dostupné z: <http://moderniobec.ihned.cz/c1-59049940-povinna-verejna-sluzba-skoncila-obce-cekaji-na-kroky-mpsv>.

vaná zaměstnancem, je místo toho vykonávána nezaměstnaným odkázaný na pomoc státu.⁷⁵

Vzhledem zájmu zástupců obcí a nezaměstnaných je možné řešení opětovného oživení institutu veřejná služba, která povede k navrácení k bonifikaci dávek pomoci v hmotné nouzi u příspěvku na živobytí, podpor v nezaměstnanosti a příspěvků na náklady organizátorů veřejných služeb.

⁷⁵ WINKLER, Jiří a Martin ŽIŽLAVSKÝ. 2011. *Institucionální změna a veřejná politika. Analýza politiky zaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5601-5.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 VÝZKUMNÁ METODA

Výzkumná kapitola je zaměřená na celkovou metodu zkoumání s vymezeným předmětem výzkumu a jeho hlavní otázkou. Podkapitolou je operacionalizace, výzkumný cíl a dále technika sběru dat. Součástí výzkumu je rozhovor s dotazovanými respondenty formou a samotné provedení metody výzkumu.

5.1 Předmět výzkumu

Základní předmět a stanovený cíl svého výzkumu je zaměřen na jeden nástroj z činitelů politiky zaměstnanosti tj. „veřejná služba“. Důležitou strategií všech členských států je především pomoc se aktivně podílet na návrat nezaměstnaných do pracovních procesů. Motivačním činitelem pomoci nezaměstnaným se začlenit do trhu práce by mohla být právě veřejná služba, která by se podílela na obnově sociálního postavení a pracovních návyků.

Výkon veřejné služby může být jedním ze zdrojů posouzení snaživosti člověka budoucím zaměstnavatelem, který může na jeho základě zvážit uzavření pracovního poměru. Důležité měřítko je zájem pracovat.

Od roku 2009 počátku jejího zavedení až do konce roku 2011, sloužila veřejná služba k navýšení příspěvku na živobytí osobám v hmotné nouzi, měla smysl motivační, vedl k odměně za výkon. Následující rok 2012 se z motivačního pohledu stala veřejná služba jako aktivní nástroj povinný a podle mého názoru nucený. Veřejná služba byla ukládána povinně uchazečům zaregistrovaným po době dvou měsíců na ÚP, pokud by tak tuto povinnost uchazeč nesplnil, byl vyřazený z ÚP.

Důležité pro můj výzkum budou názory lidí, kteří ji vykonávali, zda měli k ní záporný nebo kladný postoj a proč? Otázky budu klást lidem, kteří vykonávali veřejnou službu a těm co ji organizovali v obci na úřadech městské části v Brně Černovicích a v Medláncích a zaměstnancům z úřadu práce v Brně. Jeden člověk z dotazovaných, který vykonával veřejnou službu od počátku jejího zavedení, má již uzavřený pracovní poměr v městské části Brně Černovicích. Množství otázek a nápadů jsem si uspořádala během přípravy výzkumu do ujasněného souhrnu dotazů. Odpovědi mi tak napomáhají získat představu o tom, jestli veřejná služba je vhodný nástroj politiky zaměstnanosti k celkové aktivaci nezaměstnaných a je přínosem i pro obce, města a jiné subjekty jako např. nestátní organizace apod.

5.1.1 Strategie kvalitativního výzkumu

Výzkumná strategie byla zaměřena na rozhovory s lidmi, kteří vykonávali veřejnou službu v době pobírání dávek v hmotné nouzi a v době převedení veřejné služby na ÚP a na organizátory veřejné služby v městských částí a ÚP. K rozhovorům bylo přistupováno na místě úřadě městské části v Brně-Černovicích, na pracovišti úřadu práce a na místech, kde se veřejná služba vykonávala. Na základě získaných poznatků kvalitativním výzkumem se mohou přímo zaměřit na konečný závěr a vyvodit si z nich určitou představu o veřejné službě a její budoucnosti, zda má nějaký smysl.

Pro naplnění kvalitativního výzkumu je důležité zajistit dostatečné informace s určitým počtem respondentů, možnost volných forem otázek standardizovaným rozhovorem a nestandardizovanými odpovědi. Kvalitnímu výzkumu můžeme také přiřadit nízkou reliabilitu a větší validitu.⁷⁶

5.2 Dílčí výzkumné otázky

Hlavní otázkou kvalitativního výzkumu je: „*Je veřejná služba pozitivním nástrojem politiky zaměstnanosti?*“ Nápomocné otázky, které byly pokládány během výzkumu, jsou přesněji rozepsány v příloze č. 6.

Na hlavní otázky výzkumu jsou odvozené dílčí výzkumné otázky soustředěné do předmětu zjišťovaného problému, zda lidé považovali a považují veřejnou službu za pozitivní a konkrétně v čem. A naopak jaké jsou nedostatky veřejné služby při realizaci veřejné služby.

Stanovené byly následující dílčí otázky výzkumu:

- 1) Jaký byl první dojem ze zavedení veřejné služby?
- 2) Jakým způsobem plní veřejná služba aktivaci osob?
- 3) Je veřejná služba motivačním činitelem?
- 4) Může mít veřejná služba i jiné pozitivní?
- 5) Co může negativně ovlivňovat veřejnou službu?
- 6) Jaký měla smysl veřejná služba na obcích a po převedení na ÚP?
- 7) Je veřejná služba pro někoho přínosem?

⁷⁶ DISMAN, Miroslav, 2002. *Jak se vyrábí sociologická znalost, příručka pro uživatele*. 3. Vyd. Praha: Karolinum. ISBN 80-246-0139-7.

5.3 Operacionalizace

Podle Žižlavského⁷⁷ operacionalizace znamená převádění teoretického jazyka na empirické proměnné neboli vhodné indikátory. Na hlavní otázku „Je veřejná služba pozitivním nástrojem politiky zaměstnanosti?“ lze odpovědět na základě vytvořených výše uvedených dílčích otázek výzkumu, které jsou zaměřené na veřejnou službu jako celek.

K vyhodnocení otázky: „jaký byl první dojem ze zavedení veřejné služby?“ jsem se musela dotazovat nezaměstnaných, jednoho zaměstnaného, pracovníků úřadů městských částí a pracovníků úřadu práce. Zajímal mě prvotní názor dotazovaných na pojem veřejná služba. Dále jakým způsobem se o veřejné službě dozvěděli a zda z informovanosti měli na veřejnou službu kladný pohled hned nebo se průběžně měnil na základě vedlejších vlivů a jaké měli z veřejné služby pocit.

Pro zjištění, jakým způsobem plní veřejná služba aktivaci osob, jsem se zabývala otázkou, zda vykonávající veřejnou službu měli možnost zlepšit svoji životní úroveň a rozvíjet své dosavadní zkušenosti, dovednosti a schopnosti. Dále obnovení pracovních návyků. Tyto všechny možnosti by vedly ke změně aktivity a ke vzdělání.

Zda je veřejná služba motivačním činitelem, jsem zkoumala přístup těch, co vykonávali veřejnou službu v době pobírání dávek v hmotné nouzi a v době vedené veřejné služby úřadem práce, které vedlo ke splnění odpracované doby. Pracovní doba veřejné služby v souvislosti hmotné nouze byla minimální dvacet hodin týdně z možností zachování příspěvku na živobytí ve výši 3 126,- Kč, nebo třicet hodin pracovní doby s možností navýšení na větší částku příspěvku než bylo 3 126,- Kč, a proto mně zajímal názor a postoj k motivaci peněz, zkušenost a navazující kontakty občanů.

Abych mohla vyhodnotit další dílčí otázku, zda může veřejná služba mít i jiná pozitiva, musela jsem se ptát dotazovaných, v čem spatřují kromě zlepšení finanční situace a pracovních návyků ostatní klady veřejné služby. Zda dobře podání informací o veřejné službě by bylo účinné a jejím pochopením by se zvýšil zájem ji vykonávat. Veřejná služba by tím také mohla být přínosem pro veřejnost a různé organizace.

⁷⁷ ŽIŽLAVSKÝ, M. 2003. *Metodologie: pro sociální politiku a sociální práci*. Brno: Masarykova univerzita.

Otázka: Jestli může něco negativně ovlivňovat veřejnou službu?, byla pro mě důležitá k zamyšlení na základě rozhovoru, zda některé vlivy okolí mohou působit na veřejnou službu negativně. Negativu je možné předcházet na základě zjištěných aspektů, např. zmírnit bonifikaci neboli odstranit. Vhodné je také rozlišovat s ohledem na vzdělání vykonávajících druh veřejné služby. Ke každému by mělo být přistupováno individuálně z důvodu vhodné aktivace.

Jaký měla smysl veřejná služba na obcích a po převedení na ÚP, bylo významné zjistit, jestli od počátku zavedení do konce roku 2011 pro osoby v hmotné nebo od roku 2012 pro uchazeče o zaměstnání registrovaných na ÚP, plnila motivační funkci a měla smysl. Důležité bylo také zjistit srovnání změn všech dotazovaných a rozdíl významu veřejné služby v organizacích veřejné služby a jestli neměla změna pojetí veřejné služby nedostatky v informovanosti a vhodnosti vzdělání.

Zjištění, zda je veřejná služba pro někoho přínosem, se opíralo o odpovědi dotazovaných ve smyslu zamyšlení nad tím, proč je veřejná služba vhodným nástrojem politiky zaměstnanosti a pro koho byla důležitá jako aktivace a motivace zpět k dosažení obnovení pracovních návyků a vztahů s veřejností.

Tabulka č. 2 – Operacionalizace (otázky a indikátory)

Hlavní otázka výzkumu	Dílčí otázka výzkumu	Indikátory
Je veřejná služba pozitivním nástrojem politiky zaměstnanosti?	Jaký byl první dojem ze zavedení veřejné služby?	Zvládání, informovanost, vlivy z okolí, pocit
	Jakým způsobem plní veřejná služba aktivaci osob?	Zkušenost, změna aktivity, vzdělání
	Je veřejná služba motivačním činitelem?	Motivace, zkušenost, pocit, změna, kontakt, odměna
	Může mít veřejná služba i jiné pozitiva?	Vztahy, odměna, informovanost, veřejnost, zvládání, motivace
	Co může negativně ovlivnit veřejnou službu?	Bonifikace, vzdělání, vlivy z okolí, informovanost
	Jaký měla smysl veřejná služba na obcích a po převedení na ÚP?	Informovanost, vzdělání, vlivy z okolí, překážky
	Je veřejná služba pro někoho přínosem?	Veřejnost, aktivita, motivace, vztahy

Otázky jsou kladeny formou rozhovorů. (vlastní zpracování)

5.4 Výzkumná metoda

Na základě hlavní výzkumné otázky jsem si zvolila použít kvalitativní výzkumnou metodu, která se mi jeví jako nejvhodnější. Kvalitativním výzkumem tak můžu najít odpovědi, zda mají veřejné služby smysl. Tento výzkum se vztahuje k lidem a organizacím v souvislosti se vzájemnými vztahy, názory a působností. Vyznačuje se sběrem dat a vnímáním skutečností v průběhu výzkumu, formulací závěrečných výstupů a novým zjištěním a možnostmi doporučení. Především je kvalitativní výzkum známý tím, že mnoho získaných informací je poskytnuto menším počtem tázaných. Kvalitativní výzkum má malou reliabilitu⁷⁸ na rozdíl od validity⁷⁹.

5.5 Technika sběru dat

Rozhovor je základní technikou mého výzkumu a sběru dat. Ve výzkumu používám výběrový soubor osob, kterým pokládám otázky a zaznamenávám jejich odpovědi. Do výzkumného vzorku jsem oslovila 5 nezaměstnaných, 1 osobu již zaměstnanou, 2 zaměstnance úřadu práce a 2 zaměstnance úřadů městských částí v Brně, kteří se podíleli buď na samotný výkon, nebo organizaci veřejné služby. Soubor osob jsem vybírala účelově, abych zjistila co nejvíce informací k předmětu výzkumu. Všichni zúčastnění byli obeznámeni s poskytováním rozhovoru a učinili mi souhlas. Jejich zájem vycházel ze zkušeností s veřejnou službou, protože někteří z nich ji sami vykonávali a ostatní organizovali. Otázky jsem pokládala v souvislosti s teoretickou částí mé diplomové práce, ze které jsem také čerpala informace.

5.6 Realizace výzkumu

Pro výzkumný rozhovor jsem měla některé odpovědi poskytnuté v kanceláři na úřadech městské části v Brně a jiné odpovědi na místech, kde výkon veřejné služby se prováděl a v kancelářích úřadu práce. Samotné rozhovory jsem prováděla v měsíci listopadu. Mohla jsem tak vést celkem 10 rozhovorů. Z celkového počtu 2 rozhovory se úřednicemi neboli pracovníci bývalých orgánů pomoci v hmotné nouzi na úřadech městských částí, 2 rozhovory se zaměstnanci z ÚP a 6 rozhovorů s osobami, kteří vykonávali veřejnou službu.

⁷⁸ Reliabilita je měření, které nám dává na základě opakování shodné vyhodnocení, ale nesmí být změna měřeného objektu.

⁷⁹ Validita je měření, zaměřené přímo na to co jsme měřit chtěli.

Před začátkem rozhovoru jsem všechny obeznámila s předmětem výzkumu a za jakým účelem. Všichni byli srozuměni o jejich anonymitě a k jakému výsledku výzkumu budou poskytnuty jejich odpovědi. Upozorňovala jsem také všechny o audio nahrávání při rozhovoru, souhlasili všichni před zapnutím diktafonu. Rozhovory jsem vedla s každým o samotě celkem 30 minut. Během rozhovoru nedošlo k žádné konfliktní situaci, vše probíhalo v klidu. Otázky jsem pokládala na základě dopředu připraveného seznamu. Někdy jsem otázky musela pozměnit, ale pouze jen ve formulacích jejich přednesu. Rozhovory přinesly spoustu informací o výkonu veřejné služby, její organizaci a její informovanosti. Výzkumný předmět byl institut veřejná služba.

Označení respondentů: celkem bylo vedeno 10 rozhovorů, z toho 5 rozhovorů poskytli nezaměstnaní občané, kteří vykonávali veřejnou službu, 1 zaměstnaný člověk byl také dotazovaný, dalšími byli 2 zaměstnanci z ÚP, 2 pracovníce úřadů městských částí v Brně. Z celkového počtu respondentů vypovídali převážně ženy, ale i dva muži.

Tabulka č. 3 – Charakteristika dotazovaných

pohlaví	nezaměstnaní	zaměstnaní	pracovníci ÚP	pracovníci úřadu měst- ských částí
označení	N 1,2,3,4,5	Z	UP 1,2	UMC 1,2
ženy	4		1	2
muži	1	1	1	
celkem	5	1	2	2

Dotazování budou označováni N, Z, UP, UMC (vlastní zpracování)

6 EMPIRICKÁ ČÁST

V kapitole empirické části se zaměřím na rozhovory s respondenty a otázkám kvalitativního výzkumu. Jednotlivě se v kapitolách věnuji dílčím výzkumným otázkám. Při rozhovorech jsem se snažila najít souvislé informace, které vysvětlují vybraný problém výzkumu. Pokusila jsem se vyvodit a poznat blíže daný problém zkoumaného.

6.1 Jaký byl první dojem ze zavedení veřejné služby?

Na začátku rozhovoru jsem zjišťovala, jak se dívali všichni dotazovaní na pojmenování veřejná služba a zda má nový pojem v souvislosti má nějaký význam nebo smysl, jakým způsobem se o ní dozvěděli, jaký přínos od ní očekávali a co se jim na veřejné službě líbilo. Především jsem se zaměřila u všech respondentů na první dojem ze zavedení veřejné služby.

Z prvotních odpovědí jsem se dozvěděla, že o veřejné službě nezaměstnaní registrovaných na ÚP moc nevěděli, ale pracovníci úřadu městské části a jejich v té době osoby v hmotné nouzi o službě byli informováni velice dobře na základě zakotvení § 18 v zákoně o pomoci v hmotné nouzi. Pracovníci úřadu práce znali veřejnou službu konkrétněji především od doby, kdy přešla v roce 2012 pod jejich organizaci. N1, N2, N3, N4, N5 a Z dokonce věděli o veřejné službě předtím, než byla převedena na ÚP a měli možnost ji vykonávat v obojím pojetí. Z toho N4 a N5 se seznámili s veřejnou službou již z tisku a prostřednictvím mediálních zdrojů a následně z ÚP. Ale všichni N a Z byli informováni především organizátory (pracovnicemi orgánu pomoci v hmotné nouzi na úřadech městských částí) veřejné služby, protože pobíraly dávky v hmotné nouzi.

N1, N2, N3 uvedli, že byli při pravidelné návštěvě pracovníci informováni o možnosti výkonu veřejné služby a mohli si tak navýšit příspěvek na živobytí; z toho N1: *„už předtím, než došlo ke snížení dávky hmotné nouze, jsem věděla, že můžu dělat, aby mi byl zvednutý příspěvek buď na 3 126 nebo i víc. Pracovnice na úradě mi povykládala a předložila mi informativní dopis, že bude pro všechny zájemce první schůzka, kde se všechno dozvíme“*. N2 a N3 to také potvrdili a podle nich dostali také informace, o jaké práci by se jednalo. N4 a N5 řekli, že o veřejné službě věděli z úřadu městské části, ale neměli zájem, až na úřadě práce jim byla nařízena. Uvedli: *„mám nařízenou veřejnou službu a nic mi konkrétně nesdělili, je to tak prý povinná práce, dostali jsme informativní papír, kde bylo popsáno, kam máme jít“*. Z vypověděl, že: *„věděl jsem o službě hned od pracovnice na radnici, měl*

jsem zájem“. Z tohoto vyplynulo, že N1, N2, N3 a Z byly již zapojeni do veřejné služby před přechodem na ÚP a o veřejnou službu měli zájem. N4, N5 sice také věděli na základě informací od pracovníků orgánu o pomoci v hmotné nouzi o této možnosti si navýšit příspěvek na živobytí, ale na veřejnou službu nastoupili až na základě povinnosti dané ÚP. UMC1 odpověděla: *„jak jsme se dozvěděli z porad a metodických příruček o zavedení veřejné služby, tak jsme se snažili ihned informovat naše klienty, abychom si udělali jasnou představu, kolik jich bude mít zájem, vytvořili jsme si informativní letáček a pozívali jsme klienty na prvotní informativní schůzku“.* UMC2 přiznala, že některé informace o veřejné službě se jí nedostaly, a proto si je musela sama obstarat a potom postupovali na obci stejným způsobem jak UMC1. UP1 a UP2 sdělili, že veškeré možné zdroje o veřejné službě si měli možnost obstarat v rámci zavádění nové sociální reformy z ÚP a MPSV. O veřejné službě, ale již věděli od registrovaných nezaměstnaných, protože ji někteří vykonávali v obcích. UMC2 uvedla: *„jako první jsme dostávali příručky, emaily, byly uskutečňovány porady na téma veřejná služba a najednou jsme už posílali uchazeče na veřejnou službu, bylo to poměrně rychlé“.*

Za podstatné bylo také se ptát všech respondentů, jestli měla a má smysl veřejná služba, jestli se jim líbila a co od ní očekávali, zda měla pro ně z jejich pohledu přínos. Na otázku, jaký měli pohled na veřejnou službu, tak skoro všichni nezaměstnaní a jeden zaměstnaný kromě 2 odpověděli, že velice je veřejná služba nadchla a byla pro ně motivační jak z pohledu nezaměstnaného, tak z pohledu obcí a úřadu. N1, N2 odpověděli: *„bylo to fajn, mohli jsme se dostat ven, seznámili se s ostatními a navázali tak kontakty, no, jo, pracovali jsme rádi“* a N3: *„no vadilo mě, že mám vestu, ale byl jsem rád, že můžu pracovat.“*; N4: *„nebylo to vůbec příjemný, že mě byla snížena dávka, ale mě veřejná služba nic neříkala“*; N5 měl pohled na veřejnou službu neutrální: *„no musel jsem ji vykonávat, tak co jsem měl dělat, na jedné straně bylo dobrý, že chodím pracovat, ale co z toho, když nebyla žádná odměna“.* Z: *„tak bral jsem to taky za povinnost, proč bych měl mít méně peněz, chtěl jsem celou dávku, já jsem neprotestoval, tak jak mě to bylo nabídnuté, řekl jsem, že chci pracovat i tak třeba“.* Ve dvou ne tak pozitivních odpovědích je zřejmé, že práce veřejné služby nikterak neoslovila, byla to spíše povinnost a dokonce u jednoho respondenta bylo vidět, že se za tuto práci stydí. UMC1 a UMC2 se shodli a vnímají veřejnou službu, která byla organizována na úřadech za pozitivní, lidé vypomáhali a byli pro městskou část přínosem.

Na další otázky, zda se jim líbila veřejná služba a jakým byla přínosem, se většina z nich shodla, že nebylo špatné zavedení veřejné služby, když byla vedena na obcích. N1, N2, N3 shodně odpověděli, že práce v obci byla velice příjemná. N1: *„byla jsem ráda, že budu něco aspoň dělat, vstávala jsem do práce, měla jsem tak smysl, že mám určité povinnosti, není to jednoduché, když jste pořád doma a přestává vás všechno bavit, práci nemůžete najít, a tak jsem alespoň měla něco, co mě bavilo.“* N2, N3 odpovídali podobně, práce veřejné služby se jim vesměs líbila. Ale N4, N5 se k veřejné službě vyjádřili s negativním pohledem, nelíbila se jim a vůbec ji nepovažují za nějakou pomoc ba naopak. N5: *„musel jsem to tak vzít, že musím makat zadarmo, no a navíc jsem potkával lidi, co mě znají, směli se a vadilo mi to“*. Pracovnice obce UMC1 a UMC2 sdělili, že veřejná služba byla určitě pozitivní pro obec, ale i pro ty co si navýšili příspěvky na živobytí. UMC2: *„určitě to mělo smysl pro ty, co si navýšili dávky, na jednu stranu pomáhali obci a na druhou byli motivováni k tomu, aby dostávali vyšší částku příspěvku, myslím, že bylo výhodné ji zřídit pro nás obec“*. UMC1: *„někteří ji odmítli vykonávat a měli menší živobytí, to je některé přesvědčilo, aby raději se vyřadili, protože veřejnou službu nechtěli vykonávat“*. Na úřadech městských částí bylo jasné, že veřejnou službu využívají a rádi, měla pro ně smysl. UP1 a UP2 uvedli, že praxe veřejné služby na úřadech práce nebyla vůbec příjemná, klienti byli agresivní a hodně nás atakovali: *„proč musím jít zametat, když jsem tady chvíli, je to trapné, co to je za výmysl?“* Shodovali se v názoru, že na úřadech již veřejná služba nebyla motivační. Ze všech odpovědí také vyplynulo, že někteří občané byli o veřejné službě informováni dostatečně jak prostřednictvím pracovníků na úřadech (orgánem pomoci v hmotné nouzi), ale také z tisku a médií, na úřadech práce moc informací neobdrželi, ale museli rychle se zapojit do nového. Lze také vyvodit z odpovědí, že veřejná služba měla smysl pro ty, co byli dlouhodobě nezaměstnaní a měli zájem o práci a dostat se mezi lidi, navázat tak kontakty. Po přechodu na úřady byla veřejná služba povinnost, protože ji měli nařizováni klienti s nižší dobou registrace a věděli, že nemají nárok na nic, jen hlavně být registrováni a nevyřazení. Na otázky co očekávali od veřejné služby, se shodli v podstatě všichni podobně: odměnu, někteří nabídku k nové práci, a že získají nové kontakty a budou potřební. Veřejná služba by měla podle respondentů motivaci k zařazení na nové zaměstnání. UP1: *„zajímavostí veřejné služby je že se podařilo zaměstnat na veřejně prospěšných pracích některé lidičky z veřejných služeb“*. UP1: *„mělo by se najít řešení, aby veřejná služba byla nadále motivační, takhle když nedostávali za odpracování žádnou odměnu, nevedlo to ani k jejich aktivaci, jenom museli povinně pracovat...“* Zástupci obcí nám popisovali, jakým způso-

bem přistupovali k práci nezaměstnaní, někteří byli dokonce šikovni natolik, že si je oblíbili a nabídli jim veřejně prospěšné práce. Z řekl: „ze začátku jsem si myslel, že musím dělat, líbilo se mi, že mám vůbec práci, pravidelně jsem chodil na osmou hodinu ráno, bylo to fajn, vlastně skoro stejný jak to mám teď“. Z rozhovoru dále se zaměstnaným vyplynulo, že je zaměstnaný na úřadě městské části v Černovicích, tam, kde vykonával veřejnou službu.

6.1.1 Dílčí závěr

Na základě dílčí otázky: Jaký byl první dojem ze zavedení veřejné služby?, můžeme vyvodit, že většina z respondentů, byli informováni o veřejné službě prostřednictvím sociálních pracovníků v době, když docházeli na úřady a pobírali příspěvek na živobytí, na úřadech byly tyto informace zpracovány do metodik a byly rozesílány emaily apod. Osoby v hmotné nouzi se dozvídali o veřejné službě od orgánu pomoci v hmotné nouzi a někteří z veřejných médií a tisku. Význam veřejné služby v počátku byla motivující z důvodu navýšení příspěvku, ale ne všichni ji chtěli využívat, odrazovalo je ponížení, že budou pracovat na ulicích apod. Rychlou změnou na úřadech práce nebyli zaměstnanci natolik schopni ji aplikovat s jistotou. Veliké problémy měli na úřadech s výpočetní technikou a převážně aplikační programy nebyli zcela funkční. Nucená práce na úřadech měla spíše nutností, z důvodu vyřazení z evidence, pokud ji neodpracuje uchazeč. Celkově 3 nezaměstnaní veřejnou službu vnímali jako pozitivní hned od začátku, napomáhala jim obnovit vztahy, kontakty s lidmi a určité pracovní návyky se utužovali. 2 z nezaměstnaných pojímali veřejnou službu jako povinnost a styděli se za výkon, který není hrazený. Veřejná služba v městských částech měla velice pozitivní místo, její význam pomáhat obci naplnilo s řadou nezaměstnaných svoji podstatu. Jedním z motivačních hledisek byla pro jednoho z respondentů šance, že si tak obnoví pracovní návyky a bude mít pravidelnou pracovní dobu, která ho aktivuje do života.

6.2 Jakým způsobem plní veřejná služba aktivaci osob?

Touto otázkou jsem se pokoušela zjistit, jestli veřejná služba napomáhá k aktivaci osob. Na základě podnětů k aktivaci byla veřejná služba právě zavedena. V otázkách a odpovědích se zaměřím na samotnou aktivaci, zda se veřejnou službou dosáhla či nikoli. 5 nezaměstnaní, 1 zaměstnaný vykonávali veřejnou službu již předtím v místě, kde mají trvalý pobyt. Vzhledem k tomu, že se starali o životní prostředí v obci, přicházeli během výkonu

k závěrečným názorům, že určitě byli sami prospěšní. N1 uvádí: „*věděla jsem, že to je povinnost, ale když jsem si mohla tak navýšit dávku, brala jsem to se zájmem, později jsem byla ráda, že jsem šla mezi lidi, snažila jsem se a měla jsem dobrý pocit*“. Z výpovědi respondenta bylo vidět, že veřejná služba tím naplnila alespoň dvě pozitivní pohledy, odměna a kontakt s lidmi. Další odpovědi N2 bylo také podobné zjištění. U N5 bylo zřejmé, že veřejná služba není motivací, odpověděl: „*to bylo jen pomoc obci, proč mám uklízet listí, když si hledám práci a nemůžu mít tolik času na pohovory a tak....*“. Z této výpovědi je jasné, že aktivaci hledal spíše v seberealizaci hledání práce a čas strávený veřejnou službou ho tímto brzdil. U všech ostatních nezaměstnaných a zaměstnaného bylo zjištěno, že ze začátku veřejnou službu brali jako povinnost k navýšení příspěvku, ale z větší části ji pojali jako možnost pomáhat obci, Z: „*spolupracoval jsem s pracovníci také životního prostředí, ta mi dávala úkoly, chtěl jsem dobře pracovat*“. Převodem veřejné služby na ÚP tolik její nabídka neoslovila, protože ze dvou respondentů se vyjádřili: „*nabídka takové práce, ale bez peněz, co na to říct*“. Hrozba, že nezaměstnaní a zároveň uchazeči na ÚP, se vyřadí v roce 2012 z evidence, byla spíše demotivující a jen ku prospěchu organizátora.

Z celkového rozhovoru s respondenty a dotazů, zda chápou aktivaci, mi bylo sděleno, že N1, N2, N3: „*no, chápu, že aktivace je zapojení se do práce, která mě prospěje a získám nějakou zkušenost, a možnost si pomoc v situaci, jakou mám, myslím bez peněz*“. Z tohoto se dá vyvodit, že aktivaci naplňovali veřejnou službou. N4: „*to teda nechápu, proč bych se povinnou veřejnou službou měl aktivovat, mě to spíše vzalo čas a naději*“. Nezaměstnaný N5: „*když mě poslal úřad práce s vestou pracovat, tak jsem se musel ponížít a dělat, ale nikdo mi potom neřekl, že mi to šlo a tak....*“. Zaměstnanci obcí a úřadu práce měli ve svých odpovědích znaky aktivace, chápali pojem a věděli, že veřejná služba by svým způsobem měla naplnit jejich poslání, aktivovat tím, že získávají nezaměstnaní zkušenosti, obnovují si pracovní návyky apod. O1 řekla: „*na veřejné službě jsme měli i velice šikovného nezaměstnaného, u něhož došlo k aktivaci, zapojoval se do činností, seznámil se s dalšími lidmi, naučil se další práce a později, protože byl velice schopný pro tu práci a šikovný, zaměstnali jsme ho na úřadě*“.

6.2.1 Dílčí závěr

Z těchto otázek jsem pochopila, že aktivaci některé z respondentů neuměli správně pochopit nebo spíše si neuvědomovali, že se jich týká. Zaměstnankyně ÚP a pracovnice městských částí věděli, že při veřejné službě dochází k aktivaci, nezaměstnaní se seznamovali

s okolím, navazovali nové vztahy a museli svým způsobem sami se začleňovat. Menšina respondentů brala veřejnou službu za povinnost a možnost si změnit jejich konkrétní situaci neviděli. Jeden z nezaměstnaných si moc vychvaloval veřejnou službu, dostal se díky ní do kolektivu, a následně i k možnosti pracovního zařazení. Dva nezaměstnaní si na veřejnou službu stěžovali, že je povinná a demotivující. Jeden z nich vytýkal, že neměl žádnou odměnu a ani žádný slovní posudek. Aktivace je především souhrn nástrojů určené k začleňování do pracovního trhu ke zlepšení jejich životní situaci. Z odpovědí vyplynulo, že většina z respondentů získali zkušenosti, dovednosti a jeden z nich byl zařazený do pracovního poměru, přizpůsobili si opět životní postoj k práci. Z tohoto plyne, že veřejná služba byla přínosem k aktivaci ve většině případů. Veřejná služba vede k začleňování na trh práce a do společnosti, ale ke zlepšení finanční situaci jednotlivců by vedla z části jen v případě uplatnění vhodné formy odměny např. zvýšení dávky.

6.3 Je veřejná služba motivačním činitelem?

Tato část rozhovoru byla zaměřena na jeden z cílů nástroje, kterým je motivace. Motivace se může pochopit jako podnět, který vede k určitému chování. Hlavní její smysl je si vytvořit dobrý přístup k výkonu.⁸⁰ Zajímala jsem se o názor respondentů, zda veřejná služba byla motivací a pomáhala obnovit pracovní návyky. Co bylo pro ně motivační a ovlivnil se jim tak běžný den. Ptala jsem se, jestli byli nějakým způsobem motivováni už při nabízení veřejné služby? N2: *„jasně, že jsem chtěl, co bych dělal, dostala jsem se ven“*. N1 a N3 sdělili to samé a práce se jim navíc líbila, chodili ven a mezi lidi. Z říkal: *„tak já jsem byl i dokonce vděčný, že půjdu pracovat, nepřemýšlel jsem o tom, jestli z toho budu mít hodně peněz, ale hlavně, že pracuji a na úřadě byli se mnou spokojeni, to se mi líbilo“*. Další dva N4, N5 neměli z jejich pohledu žádnou motivaci, nebyly za to finanční odměny, jen dříve navýšení dávky a těmto lidem nebyla navyšující částka motivací. N5: *„tak to je snad jasný, v čem bych byl motivovaný, musel jsem dělat a žádný dík, jen, že mě nechají na úřadě, co jsem měl dělat, nelákalo mě to ani, když jsem dostával dávky.“* Další odpovědí byla od N4: *„nemyslím, že byla motivací, kdybych dostala za to větší peníze a navíc práce, kterou jsem dělala....., bylo to lepení obálek tak mě nepřipadalo motivační“*. Z těchto odpovědí je zřejmé, že motivaci neviděli ve veřejné službě vůbec, nikterak se jejím samotným výko-

⁸⁰ PLAMÍNEK, J., *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 2010. Praha: Grada

nem nemotivovali, veřejnou službu pojímali za povinnost. Navíc je vidět z odpovědi N4, že práce, kterou vykonával respondent, nebyla na úrovni jeho vzdělání. Pracovnice úřadu sdělila UMC1: *„spatřovala jsem motivaci v tom, že dostávali nezaměstnaní možnost se opět dostat mezi lidi a dále mohli být užiteční pro městskou část a sami pro sebe v tom, že si navýšili příspěvek na živobytí, mohli poznat i jiný druh práce, který dříve neznali, mě se veřejná služba jeví jako motivace a navíc byla sice menší, ale i přesto byla vidina se zaměstnat.“* Pracovnice druhého úřadu odpověděla podobně, potvrdila, že spatřuje také motivaci veřejné služby v obnovování pracovních návyků a motivací bylo i seznámení se s jinými lidmi, práce v kolektivu apod. Rozdílné názory, ale měli pracovníci úřadu práce, které sdělili, že motivaci žádnou nespatořovali, nebyla žádná šance na zaměstnání, šlo jen o povinnost si odpracovat určitý počet hodin. UP2: *„veřejnou službu uchazeči vykonávali bez nároku na odměnu, jak finanční nebo jinou, např. získat práci. Uchazeči byli donuceni k tomu aby šli nebo mají smůlu a vyřadí se z evidence a museli by si hradit sami pojištění. Nebyla ani odpracovaný výkon započtený na důchod, no prostě nic je nemotivovalo“.*

Nástroj veřejná služba měla být určená k motivaci a k obnovení či zachování pracovních návyků tak jak je to např. i u jiných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Nebyla možnost získat do budoucna veřejnou službou možnost mít zaměstnání. Nástroj veřejná služba by mohla motivovat zachovat a obnovit si pracovní návyky, odbourat bariéry v mezilidských vztazích a vymykání se z aktivního stylu života.⁸¹ Většina respondentů se shodlo na tom, že pracovní návyky veřejná služba může obnovovat. Pro některé bylo důležité, jaký druh práce mají vykonávat, zda to má nějaký přínos k získání nových schopností. Dále bylo také zjištěno, že většina z těch, co vykonávali veřejnou službu, nevztahovali na sebe možnost motivaci obnovení pracovních návyků, spíše hovořili o tom, co by ostatní motivovalo s veřejnou službou. N3: *„to víte, nejsou moc ochotni dělat zadarmo“* a N4: *„nejsou ochotni, co by je motivovalo, vždyť to bylo zadarmo“*. Z: *„byl jsem ochotný, mě to nevadilo dělat, těšil jsem se, ráno mě vstávání nevadí, měl jsem povinnost jít na určitou hodinu do práce, měl jsem to rozepsané“*. Na základě této výpovědi by se dalo říct, že aktivace byla motivační. Úřednice, z městských částí se shodli na stejném názoru, že veřejná služba je vhodná jako motivace k udržení si pracovních návyků a jejich obnovení, museli dodržovat

⁸¹ MPSV. BECK, P., NIEDERLE, P., *Vyhodnocení aplikace veřejná služba (závěrečná zpráva analýzy)*.2010. Praha: MPSV

určitou pracovní dobu a docházet na stanové místo tak jako zaměstnaní lidé. UMC1: „*určitě to bylo přínos pro toho člověka, který u nás již pracuje*“. Na životní změnu si nějak moc nestěžovali. UMC2: „*všichni co ji vykonávali, nastupovali na osmou hodinu nebo po domluvě*“.

6.3.1 Dílčí závěr

Dodržovat pracovní dobu veřejné služby všichni respondenti měli za povinnost, ale jen jeden z dotazovaných se k tomuto stavěl negativně. Největším chybou výkonu veřejné služby podle některých byla práce bez odměny a bez žádné vize získat tím zaměstnání. Všichni veřejnou službu respektovali, protože se jich týkala. Důležité pro motivaci je jakým způsobem byli o ní informováni. Všichni pochopili její úkol, který vede k obnovování pracovních návyků a začlenění do práce. Vykonáváním veřejné služby se změnil zčásti běžný denní režim. Co mě velice překvapilo, bylo zjištění, že ti uchazeči co byli úřadem práce posílání na veřejnou službu, nepochopili proč, když jsou registrovaní dva měsíce a mají vykonávat veřejnou službu, když se tento program týkal především dlouhodobě nezaměstnaných. Motivace veřejné služby trvala prostřednictvím úřadů i po její povinnosti ji nabízet. Vhodné pro využití nástrojů aktivní politiky je podle mého názoru, které vyplynuly z rozhovorů, je individuální přístup ke každému zvlášť. Motivací veřejné služby je opětovné navázání vztahů a kontaktů, navyknout si na určitý režim pracovního dne a zapojit se do společnosti, být svým způsobem přínosem pro sebe i pro organizátory veřejné služby.

6.4 Může mít veřejná služba i jiné pozitivum?

Hlavními programy aktivní politiky zaměstnanosti jsou především vytvářeny ke zmírnění nezaměstnanosti. Během jejich aplikace by mělo docházet k zařazení do pracovního trhu a k zaměstnanosti, dále k motivaci si obnovit pracovní návyky a hledat si vhodné zaměstnání, navázat nové kontakty a zvýšit si tak svůj sociální statut. Snažila jsem se ptát respondentů, zda viděli nějaké i jiné pozitivní stránky veřejná služba. Otázky směřovali všem už přímo zaměřené na jiný přínos, než v předchozí části rozhovoru. Především jsem měla zájem zjistit, zda mohla veřejná služba ovlivnit jejich sebevědomí nebo pocitu, že jsou prospěšní pro okolí. Především jsem se zaměřovala i na možnost získat zaměstnání. Z: „*díky veřejné službě jsem zaměstnaný na úřadě*“. Na otázku, zda ho ovlivnila veřejná služba i jeho samotného v pocitech a ve svém sebevědomí, mi Z odpověděl: „*byl jsem rád, že můžu pomoci obci, cítil jsem z toho dobrý pocit, že jsem pro někoho důležitý, bylo to někdy těžký,*

chodil jsem i v zimě ven upravovat parky, ale to já to беру normálně“. Další respondenti na stejnou otázku odpověděli; N1: „já jsem byla v pohodě, dostala jsem se mezi lidi, viděla jsem, že něco udělám a je to vidět, určitě mi to pomohlo v sebevědomí“. N2, N3 odpovídali podobně, navíc se jim líbilo spolupracovat s okolím, něco si určitě dokázali. N4: „mě vadilo, že někteří si šli na neschopenku, no prostě nechtěli zadarmo dělat“; N5: „no já jsem dělal ve vestě a já jsem se cítil spíš ponížený, tak jak mě to mělo zvednout sebevědomí, to nechápu, navíc jsem zametal na ulici“. Z: „dělám určitý práce a to i předtím venku a mám taky vestu, nějak mi to nevadí, mám příjem a na úřadě se ke mně chovají dobře“. UMC1: „určitě pro některé veřejná služba pomohla, měli zvýšené dávky, ale je pravda, že práci, kterou dělali, možná nebyla příjemná, přistupovali jsme k nezaměstnaným individuálně, každého jsme zařazovali na konkrétní práci, abychom je spíše podporovali v získání sebevědomí“. UMC2 odpovídala v podstatě stejně jak UMC1. UP1 a UP2 viděli možnost pro uchazeče se seznámit s novými lidmi a během odvedené práce mohli si vytvořit určitou představu, co veřejná služba obnáší, jen vytýkali, že opravdu měla být odměněna např. odměnou finanční než podmiňovat jí vyřazením z evidence. Skoro všichni neměli žádnou vidinu získat zaměstnání, akorát jednomu člověku se možnost pracovat už v pracovním poměru povedla. Pracovnice úřadu spolupracovali se zástupci obcí, kteří si všímali, jak kdo je šikovný apod. Odpovědi byli shodné v tom, že určitý přínos ve veřejné službě spatřovali v tom, např. když se setkali s příjemnými lidmi, tak je to bavilo. Ne moc pozitivní přístup měl N5: „nevím co by se mi zvedlo za sebevědomí, bylo to trapný, jak jsem musel dělat ponižující práci“. Ostatní byli podle jejich odpovědí a názorů přínosem pro organizátory. N4: „tak já jsem pracovala někdy v archivu, vázala dokumenty nebo vkládala do obálek dopisy, to bylo fajn, že jsem byla na úřadě“. Pracovnice úřadu UMC2: „ti, co dobrovolně pracovali byli prospěšní pro nás, chodili do práce a mohli si tak znovu obnovit kontakty“.

Další otázky směřovali ke vztahům mezi organizátory a vykonavateli. N3: „no, já jsem vycházel s nimi, ze začátku jsem si myslel, že mě budou zneužívat na různý těžký a špinavý práce, ale mě to potom bavilo, myslím, že taky byli se mnou spokojeni, psali mi hodnocení a vždycky tam bylo kladný.“ Pracovnice úřadu UMC1: „já jsem s nějakými připomínky během organizování veřejné služby nesetkala, většinou byla spolupráce na dobré úrovni, samozřejmě se našel někdo, kdo ji odmítal, ale to je ovšem otázka, proč?“ Z: „dodnes mám dobré vztahy s úřadem, vždycky mi volali a mluvili o tom, co jsem udělala a taky mě chválí“. UMC2 vypověděla: „bylo nutné na některé dohlížet, ale to bylo v rámci normálního přístupu ke konkrétním nezaměstnaným, ti to potřebovali, ale plnili funkci veřejné

služby dobře“. Co bylo nutné pro mě zjistit, byl názor, jak se dívá na veřejnou službu veřejnost. Jak vnímalo okolí veřejnou službu, když ji vykonávali nezaměstnaní. Skoro ve všech odpovědích bylo jednoznačně poznat, že okolí vnímalo veřejnou službu jako povinnou a proto když potkávali ti, co ji vykonávali ostatní lidi, spíše se na ně dívali jako, že je jich líto. Veřejnost tedy chápe veřejnou službu jako nějaký zdroj k výkonu, který je vhodný pro ty co nemají práci a bohužel se někdy musí ponížít. Navíc veřejnost dle odpovědí např. N2: *„když jsem dělal veřejnou službu a zametal jsem, tak se mnou občas někdo povykládal, říkal, že je dobré, když si dávky z části můžeme navýšit, no, že je to mnohem lepší tady pomoc obci než sedět doma a trápit se“*. N5: *„tak já, když jsem musel jít dělat veřejnou službu, potkal jsem známý a oni se sice smáli, ale potom stejně se dívali na mě, že mě litují“*. Ze všech odpovědí jsem zachytila, že veřejná služba byla nabízena a nařizována lidem bez rozdílu jejich vzdělání, ale v podstatě všem, kterých se programy týkaly. Určitým pozitivním hlediskem je seberealizace, zvládnutí určitých situací, navazování vztahů, před rokem 2012 i možnosti odměny. Celkově veřejná služba navíc pomáhala k celkovému zlepšení kvalitního života nezaměstnaných, ale také lidí v městských částech.

6.4.1 Dílčí závěr

Další pozitiva, co přináší veřejná služba, spočívali v podpoře veřejnosti, která svým přístupem k lidem, co ji vykonávali, dávala najevo pocit, že jsou potřební a mohla jim tak zvyšovat sebevědomí. Někteří si mohli vyzkoušet zcela odlišnou práci, kterou dříve neznali, což vedlo ke zvládnutí určitých prací. Zapojením do veřejné služby respondenti získali nové vztahy a kontakty s lidmi. Jejich práce byla oceněna, např. u jednoho respondenta došlo k zaměstnání na dané městské části, kde vykonával veřejnou službu. Poznatkem je skutečnost, že všichni očekávali za její výkon určitou psychickou podporu na úkor tomu, že nebyly oceněny finančně. Vztahy mezi organizátory a vykonavateli byli bez problémů. Veřejnost vnímala veřejnou službu do roku 2011 jako určitý nástroj k tomu, aby nezaměstnaní nevyužívali dávky a měli možnost si je navýšit. Od roku 2012 veřejnost pohlížela na vykonavatele veřejné služby spíše s lítostí, že musí z povinnosti dělat zadarmo. Pozitivní přínos veřejné služby spatřuji v navazování vztahů, informovanosti, v účasti veřejnosti, ke zvýšení sebevědomí, k zvládnutí určitých situací a motivaci člověka.

6.5 Co může negativně ovlivnit veřejnou službu?

Důležité pro mě bylo zjistit, jestli existují negativní vlivy, které snižují samotný institut veřejná služba. Ptala jsem se respondentů na otázku, jaké mají poznatky, které by mohly zvýšit efektivnost veřejné služby. Z odpovědí na danou otázku jsem zjistila, že nejvíce co bylo špatné pro veřejnou službu, že nebyla žádná odměna, nejdříve byla v rámci pomoci v hmotné nouzi, ale později žádná. Co velice ovlivnilo pohled na veřejnou službu, byla záměna pojmů, jako je veřejná služba a veřejně prospěšná práce. Tyto dva nástroje jsou odlišné v tom, že veřejná služba je bez odměny a veřejně prospěšná práce je placená mzdou. Veřejná služba také ovlivnila počet obsazených míst na veřejně prospěšných pracích, UP2: *„bylo zjištěno, že lidé, co měli, povinnost vykonávat veřejnou službu obsazovali místa, které byli předtím placené jako veřejně prospěšné práce, tímto bylo vidět, že veřejná služba zastane placená místa zadarmo a sníží se tak výdaje na veřejně prospěšné práce“*. Z tohoto vyplývá, že chyběla odměna, které snižovalo počet pracujících na veřejně prospěšných prací. Nezaměstnaní zastali veřejnou službu práci zadarmo za zaměstnané, co měli plat. UP1: *„veřejně prospěšných prací bylo rozhodně méně, práci většinou vykonávali lidé formou neplacené veřejné služby, na tyto nebylo potřebné žádat o dotace“*. Veřejnou službu také ovlivnilo její přijetí pod hroící sankcí. Negativní vliv na veřejnou službu byla vytvořena podmínka v zákoně o zaměstnanosti, podle které nezaměstnaný neboli uchazeč evidovaný na úřadě práce déle jak dva měsíce, ji musel vykonávat povinně. UP1: *„byl vydán vnitřní předpis, který doporučil posunutí doby její nabídky až po jednom roce, ale mohli jsme komukoliv nařídít veřejnou službu i po době dvou měsíců evidence, protože zákon to umožnil“*. UP2: *„to jsem kolikrát slyšel, že nezaměstnaný šikanujeme, že jsou zoufalí z toho, že nemají práci a vy ještě nás necháte po době, kdy se z toho ani nemůžou pořádně vzpamatovat dělat na ulici; bylo takové opatření velice přísné podle mého názoru“*. Zjišťovala jsem také, jestli na veřejnou službu působil ohlas veřejnosti, zda byli negativní. Tyto odpovědi byly shodné s předešlými otázky v podkapitolách dílčích otázek. Pracovníci úřadu práce potvrdili, že vzhledem informovanosti veřejné služby různými způsoby nucených prací, došlo k velkému poklesu registrovaných uchazečů; většina z nich se odhlásila, od doby co se dozvěděli o povinnosti. Respondenti se mohli vyjádřit k negativům a např. N5: *„mohli platit za práci, třeba nějakou podporou, já jsem neměl nic“*. UMC1: *„přikláním se k názoru, že aby se naplnil záměr nástroje aktivace, musela by náležet za výkon veřejné služby alespoň odměna formou získání praxe nebo možnost se na základě osvědčení začlenit zpět do pracovního poměru nebo alespoň mít možnost si získat nové vzdělání“*

apod. “ Povinnost veřejné služby pracovnice úřadů by měla zčásti fungovat. Dobrý záměr veřejné služby spatřovali v původním zavedení, kdy s pomocí menší zátěže administrativy by se zavedli stejné podmínky pro její zájemce a bylo by jednotné místo ke zprostředkování na úřadech práce s vytvořením technické podpory pro její aplikaci.

6.5.1 Dílčí závěr

Za negativní faktor, který může ovlivňovat veřejnou službu, je podle výpovědí respondentů, nedostatek odměny, špatná informovanost a menší příležitost si získat placené pracovní místo. Často se v rozhovorech pracovníků úřadu opakovalo, že informovanost veřejné služby by měla být na lepší úrovni, aby nedocházelo k záměnám za jiné nástroje aktivní politiky, především v jejím pochopení a dále aby veřejná služba byla motivována. Lidé co ji vykonávali, neměli možnost veřejnou službou získat větší odbornost i vzdělání. Negativní byla povinnost ji vykonávat bez odměny s hrozbou bonifikace. Veřejnost spatřovala také negativní stránku veřejné služby jako nucená práce. Jeden z respondentů v jejím zavedení nucenou práci, byl rád, že ji může vykonávat a získal tím pracovní místo. Ostatní se ale cítili poníženi, nebyl rozlišován soulad prací pracovníci úřadu práce a nabídkou veřejné služby. Došlo v důsledku její aplikace úřady práce ke snížení placených míst veřejně prospěšných prací. K profesionální evidenci veřejné služby by měl být do budoucna zaveden aplikační technický program k její aplikaci.

6.6 Jaký měla smysl veřejná služba na obcích a po převedení na ÚP?

Rozdílnost organizování veřejné služby viděli respondenti především v její legislativní změně, která změnila význam k aktivaci osob. Všichni nezaměstnaní o veřejné službě věděli už od jejího počátku vzniku roku 2009, kdy docházeli na úřady městské části a pobírali příspěvky na živobytí. Dva z nich ji vykonávali až po roce 2012, kdy ji dostali nařízenou úřadem práce. N3: „*no měli jsem za ni odměnu, navýšila se mi dávka....bylo to lepší než na úřadě práce, tam jsem nic nedostali, ani podporu, no prostě nic*“. N1: „*je určitě dobrý dostat alespoň něco*“. Z: „*já jsem věděl od začátku, že můžu pracovat, byla mi navýšena dávka a předtím než došlo k převedení, mě úřad zaměstnal, tak jsem to nemohl poznat*“. N5: „*pro mě nemá smysl ani jedna možnost, kdybychom dostali smlouvu o práci, je to něco jiného a počítalo se to do důchodu*“. Pracovnice úřadu městské části měli informace od klientů, co přešli pod úřad práce, ty jim sdělovali: „*no to je šílené, proč máme dělat zadarmo, co to má znamenat, předtím se nám alespoň zvedla dávka, a práce je jiná*“.

UMC2: „myslím, že ti co ji vykonávali před změnou, měli větší motivaci a odváděli práci i s větším nadšením, úřad s těmito lidmi spolupracoval individuálně, věděli jsme jaké má přednosti člověk z pracovního nasazení, bylo to více prospěšné pro městskou část, ale bylo to dobrovolné, na každém hledisku změny něco bylo“ UP2: „určitě jsme věděli, že převodem na úřady práce se změní přístup lidí o její zájem, navíc byla povinná a to je určitě odrazovalo“.

6.6.1 Dílčí závěr

Z odpovědí měli všichni informace poskytnuté už od obcí, které je v začátku zavedení organizovali. Tři nezaměstnaní dokonce ji vykonávali v městských částech předtím a po změně také. Pozitivně ji nezaměstnané a jeden již zaměstnaný hodnotily velice prospěšnou, když se vykonávala na městských částech. Motivaci měli odměnu formou navýšení dávek a lepší spolupráce s úřady. Nezaměstnaní, kteří vykonávali veřejnou službu předtím a po změně ji hodnotili za změnu v její motivaci. Především byl problém v jejím odpracování bez nároků např. zvýšení dávek. Na městských částech k ní přistupovali dobrovolně a odváděli ji s větším elánem, ale na úřadech práce jim jen hrozilo vyloučení, pokud ji neodpracují. Ztratila účel motivace. Pozitivní bylo na změně, že úřady práce nerozlišovali nezaměstnané, kdo chce pracovat nebo nechce, veřejná služba se navrhovala všem bez rozdílu. Pozitivní a negativní pohledy na jejich organizaci by mohlo vytvořit vhodnější způsob jejího fungování.

6.7 Je veřejná služba pro někoho přínosem?

Na tuto otázku jsem se dotazovala všech respondentů se záměrem získat mnoho informací a návrhu pro zamyšlení jaký přínosem by mohla být a pro koho. Všichni z dotazovaných se shodli kromě jednoho člověka, že veřejná služba je přínosem, ale musí být aplikovaná vhodným způsobem a s konkrétním záměrem pomoci lidem nezaměstnaným a obcím nebo organizacím, které by ji vykonávali. N2: „já si myslím, že by mohla pomoci zase lidem, co mají dávky v hmotné nouzi, tam jim pomáhala zvýšit finanční situaci a pomáhali jsme městské části“. Stejný názor měli i pracovníci úřadu městských částí. UMC: „byla bych ráda, kdyby se tato možnost opět zaktivovala, pomoc obci byl veliký, ale určitě lidmi, kteří měli opravdu zájem přistoupit k této nabídce kladně“. N5: „pro koho byl by přínos, tak to jen přínos pro ty co by ji chtěli organizovat a těm, co by měli uzavřenou smlouvu a za ni odměnu“. UP1: „v každém případě si nemyslím, že by institut veřejná služba měla jít do

ztracené fáze jejího pojetí, měla přínos pro organizátory a pro ty, kterým se díky ní otevřeli dveře k novému pracovnímu zařazení“. Tito všichni se shodli na tom, že veřejná služba má určitý význam v politice zaměstnanosti. Z: *„mám dobrý pocit z veřejné služby, protože já jsem opět zaměstnaný a pomáhá vylepšovat krajinu“.* Z rozhovoru také vyplynulo, že veřejnost vnímá veřejnou službu již jako minulost, v důsledky její změny, veřejná služba je pojmána jako nucená práce bez nároku na odměnu a navíc velký zmatek vnímání veřejnosti způsobila její odklon na neaktivní nástroj politiky zaměstnanosti. Veřejná služba není povinná, a protože byla nařizována těm, co byli evidovaní na ÚP pouze dva měsíce, neměla význam pomoci dlouhodobým nezaměstnaným se aktivovat, ale význam měla ve vyřazení co nejvíce lidí z evidence práce. Přínosem by bylo navazování nových vztahů a kontaktů, získávání nových zkušeností a schopností. UP2: *„veřejná služba je vhodným nástrojem aktivní politiky především pro dlouhodobě nezaměstnané“.*

6.7.1 Dílčí závěr

Z odpovědí lze vyvodit, že přínosem fungování veřejné služby by bylo pro obce, organizace a jiné subjekty, které by ji organizovali a pro lidi, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní. Tito lidé by si veřejnou službou mohli opět obnovit pracovní návyky a zdokonalit se v určitých dovednostech; celkově má z mého pohledu aktivní přínos pro naši celou společnost. Podle pracovníků úřadu by se měla opět zaktivizovat veřejná služba, pomáhala rozvíjet městskou část, udržovat v ní pořádek a kladným hlediskem veřejné služby pro nezaměstnané bylo navazování vztahů a kontaktů. V podobě prvního zavedení by se mohly veřejnou službou zvyšovat sociální dávky jako odměna, že se bude nezaměstnaný podílet na aktivitě. Důležité pro kladný výkon veřejné služby je motivace nezaměstnaných. Dalším přínosem dobře zakotvené veřejné služby by napomohlo ke spolupráci veřejnosti s nezaměstnanými. Nezaměstnaní by si mohli zvyšovat sebevědomí a získat tak psychické podpory veřejnosti.

ZÁVĚR

Cílem diplomové práce bylo zjištění významu veřejné služby nezaměstnanými a organizátory, a to z pohledu jejího rozsahu funkčnosti, který by mohl přinášet užitky a pozitiva v politice zaměstnanosti.

Hlavní otázkou mého výzkumu byla: „*Je veřejná služba pozitivním nástrojem politiky zaměstnanosti?*“ Odpovědi na tuto otázku a její dílčí podotázky jsem dostávala od nezaměstnaných, kteří vykonávali veřejnou službu a od pracovníků úřadů městských částí a Úřadu práce, které ji organizovali.

Ze získaných rozhovorů jsem zjistila, že institut veřejná služba byla v počátku jejího zavedení od roku 2009 do roku 2011 vymyšlený velice dobře. Působil jako motivační nástroj k aktivaci pracovních návyků a k sociálnímu začleňování osob, které se nacházeli v hmotné nouzi. Jediným nedostatkem tohoto zavedení byl velký počet dobrovolných zájemců osob v hmotné nouzi se aktivně zapojit do veřejných služeb a nedostatek nabízených míst pro její výkon, poněvadž některé obce veřejnou službu nezřizovaly. Osoby v hmotné nouzi si tak mohli navyšovat příspěvek na živobytí, většina z nich odpracovalo 30 hodin za měsíc, aby došlo k určité bonifikaci a zlepšili si tak svoji finanční situaci. V mnoha případech docházelo tak k motivaci osob a k ocenění formou pochopení a pochval ze stran veřejnosti, která vnímala veřejnou službu jako aktivaci nezaměstnaných osob. Pracovníci úřadů uváděli v rozhovorech, že osoby při výkonu veřejné služby dodržovali pracovní povinnosti, a tím docházelo k obnovování pracovních návyků a k začleňování nezaměstnaných do společnosti. Z výzkumného rozhovoru bylo zjištěno, že veřejná služba splnila její smysl začlenit jednu osobu do pracovního poměru a vrátit se tak do pracovního trhu a měla pozitivní charakter. Veřejná služba sice nebyla z počátku pojímána jako program k zařazení do trhu práce, ale naplnila v některých případech snížit počet nezaměstnaných. Dalo by se říct, že do určité míry se považovala za nástroj aktivní politiky zaměstnanosti jako aktivace nezaměstnaných osob nacházejících se v hmotné nouzi. Důležitým zjištěním byla možnost navázat nové kontakty, seznámit se s lidmi a udržovat vzájemné vztahy nezaměstnaných s obcí a organizacemi. Z výzkumu se potvrdilo, že veřejná služba pozitivně sloužila organizacím a obcím, což je důležitým zjištěním a přínosem pro její budoucí vývoj.

Stručně lze vyvodit, že veřejná služba do konce roku 2011 splnila základní její funkci kladně, stala se nástrojem aktivace a měla motivační charakter, zvyšovala sociální začleňování do společnosti osob, které se ocitly v hmotné nouzi. Veřejná služba se dala přirov-

nat k aktivnímu modelu „wokrfare“, kde osoba musí pracovat, aby dosáhla lepší výši dávek a její výkon byl kontrolovaný a hodnocený z řad pracovníků orgánu pomoci v hmotné nouzi.

Změna na rozdíl od předchozích let nastala v organizaci veřejné služby od roku 2012 Úřadem práce. Pro nezaměstnané tato změna přinesla jiné pojetí veřejné služby. Uchazeč o zaměstnání evidovaný minimálně dva měsíce v registru Úřadu práce měl povinnost vykonávat veřejnou službu, pokud by ji nesplnil, byl vyřazený z evidence a následně mu byly odebrány dávky. Změna také přišla v počtu hodin, musí odpracovat min. 20 hodin za týden a bez nároku na odměnu. V tomto pojetí měla veřejná služba obnovit pracovní návyky dlouhodobě nezaměstnaných v evidenci úřadu práce, zamezit nelegální pracovní trh a zvýšit aktivitu nezaměstnaných při hledání práce. Z rozhovorů v mém výzkumu jsem zjistila, že pro veřejnou službu nebyla pozitivní hrozba sankcí a povinnost ji vykonávat po dvou měsících evidence. Pro veřejnou službu se nejvíce hodil pojem „nucená práce“. Tyto skutečnosti byly zveřejňovány médii a vzbudily ohlasy veřejnosti, organizací a politiků. Někteří uchazeči ji nepovažovali za nucenou. Důležitým činitelem, který ovlivnil celé pojetí veřejné služby, byla její aplikace a její způsob informovanosti. Z toho pohledu veřejná služba byla informována a nabízená formou donucení pracovat zadarmo. Úřady práce, které spustily povinnost veřejné služby, nevycházely ze zkušeností její organizace na obcích, úřadech městských částí a jiných subjektů. Ve srovnání výkonu veřejné služby organizace obcí a Úřadem práce se ve výzkumu všichni shodli, že tím ztratila motivační charakter.

Odpověď na otázku: „Je veřejná služba pozitivním nástrojem politiky zaměstnanosti?“ je výsledek mé diplomové práce. Pozitivní nástroj politiky zaměstnanosti veřejná služba může být za předpokladu, pokud bude zaměřená na obnovení pracovních návyků, povede k aktivaci a motivaci osob, a především bude zachována při její realizaci lidská důstojnost. Nezaměstnaní by měli být motivováni k většímu sebevědomí, získání dobrých vztahů ve společnosti a zapojování se do života obcí a měst. Nesmím také opomenout, že nezaměstnaní by měli být zapojováni do práce aktivně a ne jen zneužívat nedokonalost některých sociálních programů.

Zjistila jsem, že veřejná služba je dobře nastavený program a v některých případech se podařilo dokonce naplnit jeho cíl. Důležité pro budoucí vývoj veřejné služby je nutné pracovat s lidmi, kteří ji organizovali a mohli v praxi poznat její plusy a mínusy, což by pomohlo nastavit vhodné podmínky její realizace a mohla být opět aktivním nástrojem politiky zaměstnanosti.

Na úplný závěr mé práce bych navrhla a doporučila:

- Pro naplnění správného fungování veřejné služby je nutné především zajistit takové informace a její organizaci, aby byl správně pochopen její význam. Z mého zjištění by bylo vhodné, aby organizace veřejné služby opět příslušela obcím, které nejlépe znají své občany, okolí a možnosti. Právě obce dobře pochopili cíle veřejné služby na rozdíl od pracovníků úřadů práce, které k veřejné službě přistupovali jako k něčemu novému a neměli dostatek informací k organizaci a času na samotný individuální přístup.
- Veřejná služba by měla být nabízená všem uchazečům o zaměstnání, kteří jsou vedeni mezi dlouhodobými nezaměstnanými alespoň jeden rok, pokud sám v kratší době neprojeví nezaměstnaný uchazeč zájem o veřejnou službu.
- Veřejná služba by měla být především nabízena rizikovým skupinám osob z řad nezaměstnaných a nacházejí se v hmotné nouzi.
- Využití veřejné služby by mělo být zaměřené pracovníkem její organizace na individuální přístup práce s nezaměstnanými, kteří by byli k její organizaci dobře proškoleni a měli profesionální přístup.
- Veřejná služba by se měla pravidelně analyzovat, a to formou dotazů vykonavatelů, organizací a organizátorů.
- Zpracování metodických postupů a opatření veřejné služby by mělo být na základě zkušeností z praxe.
- Veřejná služba by měla být motivačním nástrojem, aby nezaměstnaní měli možnost odpracovat veřejnou službu a mohli si tak zlepšit jejich životní situace a byla poskytnuta finanční odměna např. zvýšením sociálních dávek těm, co se do veřejné služby aktivně zapojí. Důležité je také propojit všechny organizace veřejné služby z důvodu nedostatku volných míst, aby měli všichni zájemci o veřejnou službu možnost se zapojit.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

DISMAN, Miroslav, 2002. *Jak se vyrábí sociologická znalost, příručka pro uživatele*. 3. Vyd. Praha: Karolinum. ISBN 80-246-0139-7.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. 1. Vydání. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008. ISBN 978-80-7369-522-5

HONZÁRKOVÁ, Blanka. 2012. *Veřejná služba a její funkce*. Brno. Masarykova univerzita. Diplomová práce

HORÁKOVÁ, M. 2011. Brno: Masarykova univerzita, Dizertační práce: *Pracovní vzdělávání a výcvik: podpora zaměstnatelnosti nebo iluze? Přínosy rekvalifikačních programů pro zaměstnatelnost účastníků (s přihlédnutím k postavení ohrožených skupin na trhu práce)*

KOLMAN, P. 2008. *Veřejná správa na úseku zaměstnanosti. Právo pro podnikání a zaměstnání*

KREBS, Vojtěch. 2002. *Sociální politik*. Přepřacované vydání. Praha: Nakladatelství ASPI Publishing. ISBN 80-7357-050-5

KULHAVÝ, V. 2006. *Různé přístupy k sociálnímu vyloučení v perspektivách sociální politiky a sociální práce*. Brno: Masarykova univerzita, Rigorózní práce

LEIBLOVÁ, Z. 2009. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.4.2009*. 5. aktuální vydání Olomouc: Nakladatelství ANAG

MAREŠ, Petr. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon. ISBN 80-901424-9-4

MAREŠ, Petr. 2004. Sociální exkluze a inkluze. Pp 15-29 Sirovátka, Tomáš. (ed.) *Sociální exkluze a sociální inkluze menšin a marginalizovaných skupin*. Brno: Masarykova univerzita

MAREŠ, Petr., RÁKOCZYOVÁ, M., SIROVÁTKA, Tomáš. 2006. *Sociální vyloučení a sociální začleňování v České republice jako veřejně politická agenda*. Praha: CESES FSV UK.

MPSV. 2010. BECK, P., NIEDERLE, P., *Vyhodnocení aplikace veřejná služba (závěrečná zpráva analýzy)* Praha: MPSV

MPSV. 2010. OBEC A VEŘEJNÁ SLUŽBA, *Co je to veřejná služba*. Účelová neperiodická publikace, Praha: MPSV. ISBN 978-8 0-7421-020-4

MPSV. 2012. Praha: FILIPOVÁ, Štěpánka. Tisková zpráva: *Ve veřejné službě pracovalo 97 procent dlouhodobě nezaměstnaných*

NOVÝ, I. a kol. *Sociologie pro ekonomy*. Praha: Nakladatelství GRADA PUBLISHING. 1997

O'HIGGINS, Niall. *Youth Unemployment and Employment policy: a global perspective*. Geneva: International Labour Office. 2001. ISBN HD 6270.O251

PLAMÍNEK, J., *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 2010. Praha: Grada

RÁKOCZYOVÁ, M., *Začleňování na pracovní trh jako součást procesu sociálního začleňování v ČR*. 2006. Brno: Disertační práce. Masarykova univerzita.

Sborník přednášek z XX. Konference Společnosti sociálních pracovníků ČR. 2011. *Sociální práci proti chudobě a sociálnímu vyloučení*. Hradec Králové, 4. – 5. prosince 2010, Společnost sociálních pracovníků ČR 2011.

SIROVÁTKA, Tomáš., *Individuální přístup a strategie aktivace v politice na trhu práce v ČR* – odborná stať v časopisu Sociální práce 1/2005. Dostupné z: World Wide Web: <http://www.socialniprace.cz>

SIROVÁTKA, Tomáš. 2005 Odborná stat' v časopisu Sociální práce 1/2005. *Individuální přístup a strategie aktivace v politice na trhu práce v ČR*. [online] [cit. 2013-01-30]. Dostupné z: <http://socialniprace.cz>

SIROVÁTKA, Tomáš. *Politika pracovního trhu*. 1997. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 80-210-1251-X

SOKAČOVÁ, Linda, NĚMEC L. 2012. *Názory Aktuálně. Institut veřejné služby naplňuje podstatu zakázaných nucených prací* [online] [2014-03-19].

Dostupné z: <http://www.blog.aktualne.cz/blog/linda-sokacova.php?itemid=17552>

ŠABATOVÁ, Anna. *Respekt k přirozeným právům člověka*. Český helsinský výbor. 2013. Praha

ŠLAPÁK, Č.T., PÁNEK, Z., KOTOUS, *Skripta Iuridica I – Zaměstnanost a personální řízení*. 2006. Praha. Univerzita Karlova

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, KOLIBOVÁ, Helena, KUBICOVÁ, Alina. *Problematika trhu práce a politika zaměstnanosti*. 1. Vydání. Opava: Optys, 2009. 150 s. ISBN 978-80-85819-76-2

WINKLER, Jiří., ŽIŽLAVSKÝ, Martin. 2011. *Institucionální změna a veřejná politika. Analýza politiky zaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5601-5.

Internetové zdroje:

BUDOVÁNÍ STÁTU. *Politika zaměstnanosti ČR v letech 2004 až 2011*. 2011. [online] [2014-03-19] Dostupné z: <http://budovanisttu.cz/Politika-zamestnanosti-České-republiky-v-letech-2004-az-2011>

ČSÚ. Veřejná databáze. [online] [2014-03-19] Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabdetail.jsp?kapitola_id=15 potvrd=Zobr..

EUROPA: *Doporučení Komise ze dne 3. 10. 2008 o aktivním začleňování osob vyloučených z trhu práce.* Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:307:0011:0014:CS:PDF>

EUROPA:2013.[online] [2014-01-21] Dostupné z <http://ec.europa.eu>

EUROPA. *Evropský sociální fond – Evropská komise* [online] [2014-03-21] Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=532 IangId=cs>

MPSV.2010. Praha. *OBEC A VEŘEJNÁ SLUŽBA.* [2013-01-16] Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/9270/tz_120810.pdf

MPSV, 2012. *Sociální začleňování.* [online] [2013-02-21] Dostupné z: <http://mpsv.cz/cs/9078>

MPSV:2013. *Aktivní politika zaměstnanosti.* [online] [2014-01-23] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz>

MPSV.2013. *Zaměstnanecké dotace.*[online][2014-03-14] Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/cz/sz/zamest/dotace/apz>

SOKAČOVÁ, Linda, NĚMEC L. 2012. *Názory Aktuálně. Institut veřejné služby naplňuje podstatu zakázaných nucených prací* [online] [2014-03-19]. Dostupné z: <http://www.blog.aktualne.cz/blogy/linda-sokacova.php?itemid=17552>

RYŠAVÝ, Ivan, MODERNÍ OBEC. 2013. *Povinná veřejná služba skončila. Obce čekají na kroky MPSV.* [online] [2013-01-31] Dostupné z: <http://moderniobec.ihned.cz/c1-59049940-povinna-verejna-sluzba-skoncila-obce-cekaji...>

ZAMĚSTNANOST:2012. *Politika zaměstnanosti, vývoj a jak nyní.* [online] [2014-03-20] Dostupné z: <http://irenamauranovotna.blog.idnes.cz/>

ZDN. *Jak čelit nezaměstnanosti?* [online] [2014-03-21] Dostupné z: <http://zdravi.e15cz/clanek/sestra/jak-celit-nezamestnanosti-472803>

Prameny:

ČESKO: Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek atd.

ČESKO. Vyhláška č. 564/2002 Sb., o stanovení území okresů České republiky a území obvodů hlavního města Prahy.

ČESKO: Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti.

ČESKO: Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců,

ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

ČESKO: Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

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

ČESKO. 2006. Zákon č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi.

ČESKO: Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a změně souvisejících zákonů.

ČESKO: Zákon č. 437/2012 Sb., nález Ústavního soudu, částka č. 160/2012 Sb.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

VS	Veřejná služba
VPP	Veřejně prospěšné práce
ÚP	Úřad práce
EU	Evropská unie
HN	Hmotná nouze
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
EURES	European Employment Services
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
ESF	Evropský sociální fond
atd.	a tak dále
aj.	a jiné
např.	například
apod.	a podobně
tj.	to je

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Obecná míra nezaměstnanosti podle krajů – údaje za období 3. čtvrtletí 2013.....	16
Graf 2: Registrovaná nezaměstnanost v letech 2000 až 2013.....	17
Graf 3: Srovnání výdajů na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti v ČR (2004-2013)...	29

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Navyšování dávek na živobytí za odpracovanou veřejnou službu.....	43
Tabulka 2: Operacionalizace (otázky a indikátory).....	56
Tabulka 3: Charakteristika dotazovaných.....	58

SEZNAM PŘÍLOH

Smlouva o veřejné službě – (z ÚMČ Brno-Černovice)

Formulář – evidence pracovní doby pro účely veřejné služby (z ÚMČ Brno-Černovice)

Potvrzení o výkonu veřejné služby – (z ÚMČ Brno-Černovice)

Informace o výkonu veřejné služby (z ÚMČ Brno-Černovice)

Potvrzení o ukončení a hodnocení veřejné služby (z ÚMČ Brno-Černovice)

Otázky k rozhovoru s respondenty výzkumného programu

PŘÍLOHA P I: VZOR - SMLOUVA O VEŘEJNÉ SLUŽBĚ (ÚMČ BRNO-ČERNOVICE)

Smlouva o výkonu veřejné služby

ÚMČ Brno-Černovice, Bolzanova 1, Brno 618 00

IČO:

(dále jen „úřad“)

A

jméno a příjmení osoby vykonávající veřejnou službu,

(dále jen „zájemce“)

Pan/paní:

r.č.:

trvale bytem

adresa pro doručování:

uzavírají dle ustanovení § 18a zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění

pozdějších předpisů tuto **smlouvu o výkonu veřejné služby**

Článek I.

Předmět smlouvy

Touto smlouvou se obec zavazuje umožnit zájemci za níže stanovených podmínek výkon veřejné služby pro vlastní potřebu úřadu. Zájemce se zavazuje vykonávat veřejnou službu v rozsahu níže uvedených podmínek, svědomitě, pečlivě a je srozuměn s tím, že za výkon veřejné služby nevzniká nárok na odměnu.

Článek II.

Podmínky výkonu veřejné služby

Zájemce bude vykonávat veřejnou službu v období od do v rozsahu hodin měsíčně, minimálně v rozsahu 4 hodin denně, pro Místem výkonu veřejné služby bude

Kontaktní osoba pro organizování veřejné služby:

Jméno:

Telefon:

Pracoviště:

Zájemce je srozuměn s tím, že je povinen se dostavit dne v hodin ke kontaktní osobě a v průběhu výkonu veřejné služby této osobě okamžitě osobně nebo telefonicky hlásit všechna omezení včetně zdravotních, kvůli nimž nemůže vykonat veřejnou službu v rozsahu a termínech dle této smlouvy.

Zájemce bude vykonávat činnost dle pokynů kontaktní osoby, k čemuž bude vybaven odpovídajícími pracovními prostředky a ochrannými pomůckami, které bezprostředně po ukončení veřejné služby vrátí s přihlédnutím k běžnému opotřebení.

Článek III.

Ukončení smlouvy

Tato smlouva o výkonu veřejné služby se okamžitě ukončuje, pokud

- a) zájemce nevykoná sjednaný počet hodin veřejné služby v termínu uvedeném ve čl. II této smlouvy
- b) zájemce bez důvodné omluvy nenastoupí k výkonu veřejné služby ve sjednaném termínu
- c) zájemce bez důvodné omluvy neplní podmínky výkonu veřejné služby z jiných než zdravotních důvodů osvědčených jeho ošetřujícím lékařem (zejména nedodrží-li začátek a konec doby výkonu veřejné služby stanovené kontaktní osobou, okamžitě nenahlásí všechny skutečnosti, jež ho omezují ve výkonu veřejné služby v rozsahu a termínech dle této smlouvy)
- d) se zájemce před započatím výkonu veřejné služby nepodrobí vstupní lékařské prohlídce
- e) zájemce oznámí kontaktní osobě nebo úřadu, že nechce vykonávat veřejnou službu dle této smlouvy
- f) se zájemce dostaví k výkonu veřejné služby pod vlivem alkoholu či jiných návykových látek
- g) se zájemce odmítne při výkonu veřejné služby podrobit na pokyn pověřeného zaměstnance zjištění (vyšetření), zda není pod vlivem alkoholu či jiných návykových látek

Úkon odstoupení od smlouvy činí úřad písemně s doručenkou, přičemž písemnost doručí na adresu osoby uvedené v záhlaví této smlouvy. Odstoupení je účinné dnem doručení písemného sdělení o odstoupení osobě. Odstoupení je také účinné, resp. právní úkon o odstoupení se považuje za doručený dnem, kdy zájemce odmítne poštovní zásilku převzít, nebo posledním dnem úložní lhůty, pokud zásilka nebude doručena.

Článek IV.

Závěrečná ustanovení

Úřad prohlašuje, že uzavřela pojistnou smlouvu kryjící odpovědnost na majetku nebo zdraví, kterou zájemce vykonávající veřejnou službu způsobí nebo jím bude způsobena.

Záležitosti touto smlouvou výslovně neupravené se řídí příslušnými ustanoveními zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, popř. zákonem č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů a zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Smlouva se vyhotovuje ve čtyřech stejnopisech, z nichž jeden obdrží zájemce a tři úřad. Veškeré změny a dodatky této smlouvy vyžadují písemnou formu.

Smluvní strany prohlašují, že tuto smlouvu uzavřely svobodně a vážně a na důkaz toho připojují vlastnoruční podpisy.

.....
podpis zástupce ÚMČ Brno-Černovice

.....
podpis zájemce

V Brně dne

PŘÍLOHA P 2: FORMULÁŘ - EVIDENCE PRACOVNÍ DOBY PRO ÚČELY VEŘEJNÉ SLUŽBY (Z ÚMČ BRNO-ČERNOVICE)

EVIDENCE PRACOVNÍ DOBY PRO ÚČELY VÝKONU VEŘEJNÉ SLUŽBY

Jméno a příjmení osoby vykonávající veřejnou službu:

Výkaz práce pro měsíc/rok:

Datum	Pracovní výkon		počet odpracovaných hodin	Poznámka
	od	do		
Celkem odpracováno hodin za měsíc:				

**Jméno a příjmení pověřené osoby pro
organizaci veřejné služby:**

Podpis pověřené osoby a razítko:

PŘÍLOHA P 3: POTVRZENÍ O VÝKONU VEŘEJNÉ SLUŽBY (Z ÚMČ BRNO-ČERNOVICE)

ÚMČ Brno-Černovice
IČ: 44992785
č.j.:

Potvrzení o výkonu veřejné služby

Osoba vykonávající veřejnou službu:

pan

datum narození.

trvale bytem:

Smlouva o výkonu veřejné služby ze dne: 08.02.2010.

Uvedená osoba za měsíc **březen 2010** v rámci veřejné služby odpracovala: *57* hodin.

Potvrzení se vydává pro potřeby orgánu pomoci v hmotné nouzi Úřad městské části Brno-Černovice.

Datum vydání potvrzení:

Razítko a podpis

PŘÍLOHA P 4: INFORMACE O VÝKONU VEŘEJNÉ SLUŽBY (ÚMČ BRNO-ČERNOVICE)

Informace o výkonu veřejné služby

Na základě Vaší žádosti Vám zasíláme informace o výkonu veřejné služby.

Osoba, o které byly požadovány informace:

pan

trvale bytem:

Informace obsahuje výkon veřejné služby vykonávané v rámci smluv o výkonu veřejné služby uzavřených v období od ledna 2010 do září 2010.

Služba vykonávaná pro ÚMČ Brno-Černovice, IČ 44992785

Evidence: Č.j.

Platnost smlouvy: od 08.02.2010

Celkem evidováno odpracovaných hodin: 256

Popis činnosti: úklidová činnost, zemetání listí v parku, sběr odpadků v okolí parku, ul. Řehořova, Bolzanova, Slámova, Spáčilova

Hodnocení ze dne 18.10.2010

Plnění úkolů: dobře

Hodnocení ze dne 13.09.2010

Plnění úkolů: dobře

Hodnocení ze dne 09.08.2010

Plnění úkolů: dobře

Hodnocení ze dne 16.07.2010

Plnění úkolů: dobře

Hodnocení ze dne 16.06.2010

Plnění úkolů: dobře

Hodnocení ze dne 11.05.2010

Plnění úkolů: dobře

Hodnocení ze dne 17.03.2010

Plnění úkolů: dobře

Hodnocení ze dne 17.03.2010

Plnění úkolů: dobře

PŘÍLOHA P 5: POTVRZENÍ O UKONČENÍ A HODNOCENÍ VEŘEJNÉ SLUŽBY (Z ÚMČ BRNO-ČERNOVICE)

ÚMČ Brno-Černovice
IČ: 44992785
č.j.:

Potvrzení o ukončení a hodnocení veřejné služby

Sdělujeme, že:

pan

datum narození:

trvale bytem:

ukončil dne: veřejnou službu.

Výše uvedená osoba uložené úkoly plnila: a) dobře
 b) s problémy
 c) špatně

Zaškrtněte ohodnocení plnění úkolů. V případě zaškrtnutí písmen b) a c) uveďte důvody:

Krátké slovní hodnocení:

*pan pracovník velmi dobře - nejlepší
pracovník vs. pracovník odpadů, přelom specializ
přijímala pracovní místa*

Potvrzení se vydává pro potřeby orgánu pomoci v hmotné nouzi Úřad městské části Brno-Černovice.

Datum vydání potvrzení: *16.5.2011*

Razítko a podpis

PŘÍLOHA P 6: OTÁZKY K ROZHOVORU S RESPONDENTY VÝZKUMNÉHO PROGRAMU

1. Jaké jste měl/a první dojem ze zavedení veřejné služby?
2. Jaký jste dostal/a informace o veřejné službě?
3. Jakým způsobem jste se o veřejné službě dozvěděl/a?
4. Jaký přínos jste očekával/a od nabídnuté veřejné služby?
5. Jaký pocit jste měl/a z výkonu veřejné služby?
6. Co říkalo okolí na veřejnou službu?
7. Co se vám líbilo na veřejné službě?
8. Změnila se vaše finanční situace výkonem veřejné služby?
9. Byla pro vás veřejná služba povinnost a proč?
10. Co by šlo z vašeho pohledu změnit na veřejné službě?
11. Jak se vám líbila organizace veřejné služby?
12. Je pro vás veřejná služba motivace?
13. Měl/a jste možnost během veřejné služby získat nové kontakty?
14. Měnil/a jste kvůli veřejné službě běžný režim dne?
15. Získal/a jste kvůli veřejné službě nějaké nové dovednosti nebo poznatky?
16. Je veřejná služba způsob aktivace?
17. Je veřejná služba přínosem pro zmírnění počtu nezaměstnaných?
18. Jaký má přínos podle vás veřejná služba?
19. Co říkáte na veřejnou službu od začátku jejího zavedení?
20. Co se změnilo na veřejné službě od roku 2012?
21. Jaký máte názor na veřejnou službu před rokem 2012 a po ní, můžete ji srovnat?
22. Co si myslíte o negativěch, které působí na veřejnou službu?
23. Ovlivňuje veřejnost veřejnou službu, a jaké máte poznatky?
24. Mohlo by se něco vylepšit na veřejné službě?
25. Měla by být opět aktivní veřejná služba, a kdo by ji měl organizovat?
26. Byla veřejná služba přínosem pro vás v získání pracovního místa?
27. Čím jste byli přínosem?
28. Je veřejná služba pozitivním přínosem pro společnost a pro vás?
29. Je vhodné za veřejnou službu dostávat odměnu finanční nebo jinou a jakou?
30. Vykonával/a by jste veřejnou službu za navýšení dávek?