

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Katedra sociologie a andragogiky

VEŘEJNÁ SLUŽBA
JAKO ZPŮSOB MOTIVACE
KLIENTŮ

PUBLIC SERVICE AS AN INSTRUMENT TO
MOTIVATE CLIENTS

Bakalářská diplomová práce

Blanka Bittnerová

Vedoucí bakalářské diplomové práce:
Mgr. Andrea Brožová Doubková

Olomouc 2013

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V České Lípě dne 26. 3. 2013

Poděkování:

Tímto velice děkuji Mgr. Andree Brožové Doubkové, za odborné vedení a nekonečnou trpělivost při psaní této práce. Velké poděkování také patří mým rodičům a dětem, které mi byly vekou oporou při celém studiu.

Úvod	6
Teoretická část	9
1. Vymezení základních pojmů	9
1.1. Nezaměstnanost	9
1.1.1. Typy nezaměstnanosti	10
1.1.2. Důsledky nezaměstnanosti	12
2. Úřad práce	15
2.1. Vymezení pojmu uchazeč o zaměstnání, zájemce o zaměstnání .	16
2.2. Aktivní politika zaměstnanosti	18
3. Sociální zabezpečení	23
3.1. Podpora v nezaměstnanosti	23
3.1.1. Podpora při rekvalifikaci	26
3.2. Dávky pomoci v hmotné nouzi	26
4. Veřejná služba	29
4.1. Veřejná služba v letech 2009 - 2011	30
4.1.1. Metodický pokyn MPSV č. 7/2008	30
4.1.2. Metodický pokyn MPSV č. 1/2009	31
4.2. Veřejná služba od 1.1.2012	36
4.2.1. Cílové skupiny.....	39
4.2.2. Změny ve výkonu veřejné služby	40
Praktická část	42
5. Region Česká Lípa	42
5.1. Popis regionu	42
5.2. Aktivní politika zaměstnanosti realizovaná českolipským úřadem práce	46
5.3. Spolupráce úřadu práce a obcí při organizování veřejné služby ..	48
6. Veřejná služba ve městě Česká Lípa	50
6.1. Zřízení a realizace veřejné služby	50
6.2. Přehled klientů vykonávajících veřejnou službu.....	51
6.2.1. Období let 2009 - 2011	51
6.2.2. Období od roku 2012	52
6.2.3. Zhodnocení období 2009 – 2012	53
7. Analýza spisové dokumentace a dotazníkové šetření	56
7.1. Analýza spisové dokumentace	56

7.1.1.	Stanovení předpokladů pro analýzu spisové dokumentace.....	57
7.2.	Dotazníkové šetření.....	61
7.2.1.	Stanovení předpokladů pro dotazníkové šetření.....	62
7.2.2.	Ověřování předpokladů	63
7.2.3.	Shrnutí závěrů dotazníkového šetření.....	71
Závěr	72
Seznam použité literatury	77
Odborné zdroje:.....	77
Seznam grafů.....	79
Seznam tabulek	79
Seznam příloh.....	80
Anotace.....	95
Annotations.....	96

Úvod

Od 01.01.2009 byla na základě novely zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, jako nový motivační prvek pro osoby pobírající příspěvek na živobytí zavedena veřejná služba. Veřejnou službou se zde rozumí pomoc obcím ve zlepšování životního prostředí, údržby veřejných prostranství, v oblasti kulturního rozvoje a sociální péče v obcích apod. Kompetence v záležitostech veřejné služby měla města a obce. Veřejná služba byla dobrovolná, byla však odměňována.

Od 1.1.2012 došlo ke změnám v oblasti provozování veřejné služby. Přestože základní myšlenka o pomoci obcím ve zlepšování životního prostředí, údržby veřejných prostranství, v oblasti kulturního rozvoje a sociální péče v obcích apod. zůstala stejná, došlo k zásadním změnám v organizaci. Kompetence přešly z měst a obcí na úřady práce. Zákonem byl výkon veřejné služby nařízen v rámci povinností uchazečů o zaměstnání jako povinný prvek a odměna za její výkon byla zrušena.

Cílem bakalářské práce je popsat vznik a vývoj veřejné služby a analyzovat její specifika. V teoretické části práce budou definovány základní pojmy, legislativní rámec a organizační struktura zajištění veřejné služby. Důraz bude kladen na význam motivace a aktivizace klientů k řešení obtížné životní situace. V praktické části práce bude provedena analýza spisové dokumentace a dotazníkové šetření, s cílem porovnat a vyhodnotit výkon veřejné služby v návaznosti na legislativní a organizační změny v této oblasti. Praktickým výstupem bakalářské práce bude aplikace získaných poznatků v rámci fungování systému dávek pomoci v hmotné nouzi.

Vzhledem k tomu, že se veřejná služba týká nezaměstnaných, je první kapitola věnována pojmu nezaměstnanost, typům nezaměstnanosti a možným následkům.

Ve druhé kapitole budou vymezeny motivační programy úřadů práce dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).

Budou vysvětleny podmínky přiznání a výplaty dávek podpory v nezaměstnanosti, státní sociální podpory a systému dávek pomoci v hmotné nouzi, které jsou nezaměstnaným nebo lidem s nízkými příjmy poskytovány.

Třetí kapitola je zaměřena na veřejnou službu v době od jejího vzniku od roku 2009 do konce roku 2011. Budou vymezeny podmínky realizace veřejné služby, způsoby zařazování a výběru klientů a jejich odměňování za výkon veřejné služby po dobu kompetence měst a obcí v této oblasti.

Čtvrtá kapitola je zaměřena na veřejnou službu v době od 1.1.2012. Budou vymezeny podmínky realizace veřejné služby po přechodu kompetencí s realizací veřejné služby na úřady práce a změny ve způsobu zařazování a výběru vhodných klientů.

V praktické části bude práce porovnávat období, kdy institut veřejné služby zajišťovala města a obce a období, kdy je veřejná služba zajišťována úřady práce. Vymezí rozdíly, přínosy a nevýhody změn, které byly zaznamenány mezi aplikací institutu veřejné služby v obou obdobích. Pro porovnání je nutné definovat základní pojmy a možnosti uvedené v zákonech.

Dále bude prováděn průzkum, jehož cílem bude porovnání zkušeností a názorů klientů, kteří se účastnili motivačních programů a veřejné služby. Bude zjišťováno, zda motivační programy a veřejnou službu klienti hodnotí jako přínosné a která z praxí realizace veřejné služby v obou zmíněných obdobích byla pro klienty více motivující a z jakých důvodů. Z dostupné spisové dokumentace bude zjištěno, kolik klientů se hmotné nouze skutečně účastnilo v době od 1.1.2009 do 31.12.2012 a v době od 1.1.2011 do 31.12.2012, bude provedeno porovnání počtu klientů.

Konečným výstupem praktické části bakalářské práce by mělo být posouzení, která praxe byla účinnější pro motivaci klientů, z jakého důvodu a co by bylo případným možným zlepšením v současné době.

Práce by měla v konečné fázi prokázat, že povinná účast nezaměstnaných na veřejné službě není adekvátním motivačním prvkem a plní pouze funkci donucovacích povinností uchazečů o zaměstnání, které jsou v rozporu s Listinou základních lidských práv a svobod a Ústavou České republiky.

Teoretická část

1. Vymezení základních pojmů

Hlavním tématem práce je veřejná služba, do které jsou zařazováni nezaměstnaní klienti úřadů práce, proto je třeba vysvětlit základní pojmy související s nezaměstnaností.

Vymezení pojmů bude sloužit pro seznámení se skupinou, pro kterou je veřejná služba určena a zároveň s podmínkami, za kterých jsou klienti do veřejné služby zařazováni.

1.1. Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je v současné době velkým problémem celé naší populace. Dosahuje nejvyšších hranic v novodobé historii České republiky. Jedná se o problém, který je důsledkem celosvětové krize. Nezaměstnanost je definována mnohými autory různými způsoby.

„Nezaměstnanost je stav, ve kterém člověk, který je schopný práce a je ochoten pracovat, nemá placené zaměstnání. Obvykle používaným kritériem ochoty pracovat jsou kontakty s úřadem práce, popřípadě s potenciálními zaměstnavateli.“¹

Každý člověk má právo na zaměstnání, jak vychází z Listiny základních lidských práv a svobod a je specifikováno i zákonem o zaměstnanosti, který říká: „Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu (dále

¹ Matoušek Oldřich, 2003, str. 125

jen "zaměstnání"), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.“²

Listina základních práv a svobod pak zaručuje právo na spravedlivou odměnu za práci a uspokojivé podmínky a dále upravuje, že nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám.³

Z uvedeného vyplývá, že chce-li člověk pracovat, má v rámci svých možností právo pracovat a za práci mu náleží spravedlivá odměna. Práce nikoho nesmí být zneužívána.

1.1.1. Typy nezaměstnanosti

Rozdělení typů nezaměstnanosti slouží k poznání samotného problému nezaměstnanosti a k poznání přístupů jejího řešení. Dle rozdělení typů nezaměstnanosti lze usuzovat na její příčiny, závažnost a odvozovat podle nich i možné způsoby jejího řešení. Obecná ekonomická teorie rozlišuje například tyto typy nezaměstnanosti:³

Frikční nezaměstnanost je spojena s životním cyklem a s hledáním lepšího zaměstnání. Lidé často nemají potřebné informace a chtěná pracovní místa. Je přechodného charakteru a považuje se za dobrovolnou.

Strukturální nezaměstnanost je spojena s nesouladem mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách na některých segmentech trhu práce. Některá odvětví, oblasti, profese či regiony se rozvíjejí a poptávka po práci zde roste, zatím co jinde klesá a dochází k nezaměstnanosti. V dnešní době vlivem technického pokroku je tato nezaměstnanost průvodním jevem adaptivní ekonomiky.

² § 10, Zákon o zaměstnanosti č. 435/ 2004 Sb. ve znění pozdějších předpisů

³ Krebs, Sociální politika 2010, s. 313-314

Cyklická nezaměstnanost souvisí s ekonomickým cyklem. Znamená to, že vzniká tehdy, je-li celková poptávka po práci nízká. Vzniká v důsledku poklesu výkonnosti ekonomiky a nedostatečné agregátní poptávky.

Dále je rozlišována: ⁴

Dobrovolná nezaměstnanost - hovoříme o ní tehdy, kdy část pracovních sil nechce při určitých mzdách pracovat. Pracovní místa existují, ale za stávající tržní mzdové sazby o ně pracující nemají zájem. Hovoříme o ní také tehdy, kdy pracující pracovat nechtějí vůbec a upřednostňují svůj volný čas, mnozí žijí z podpor a charit nebo z občasného přivýdělku.

Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká v případě, kdy při daných mzdových sazbách existuje více pracovníků, kteří pracovat chtějí, nežli existuje pracovních míst. Znamená to, že poptávka po práci je nižší než celková nabídka. Část pracovníků při běžné mzdové sazbě práci nenachází, je nedobrovolně nezaměstnaná.

Dlouhodobá nezaměstnanost pak nejvíce postihuje většinou nekvalifikovanou pracovní sílu, příslušníky etnických minorit, obyvatele venkovských oblastí, mladistvé a problémové jedince. Týká se však i osob se zdravotními handicapy a osob, které nedokážou pružně reagovat na ztrátu zaměstnání a přizpůsobit se novým situacím.

Krátkodobá nezaměstnanost se převážně v literatuře uvádí v trvání do šesti měsíců. Týká se většinou lidí, kteří nejsou spokojeni se svým dosavadním zaměstnáním a je pouze přechodnou dobou, před nástupem do jiného zaměstnání. Krátkodobě nezaměstnaní neztrácejí své pracovní návyky ani svou kvalifikaci.

Novým fenoménem je pak **masová nezaměstnanost** vznikající v důsledku hromadného propouštění z velkých firem. Jedná se např. o situace, kdy již byl nasycen trh výrobky firmy, firma nachází levnější pracovní sílu. Může se jednat i o zavádění nových technologií, kdy se výroba přeruší či zcela změní a zaměstnanci již nejsou třeba. ⁵

⁴ Krebs, Sociální politika 2010, s. 313-314

⁵ Krebs, Sociální politika 2010, s. 313-314

Z tohoto dělení lze usoudit, že je skupina lidí, kteří za svou nezaměstnanost nemohou, jsou obětí současné krize na trhu práce. Lidé mají snahu o řešení své situace, jsou však často v zajetí současné situace na trhu práce, kdy nová pracovní místa nevznikají. Další skupina lidí pak svou situaci neřeší vůbec a dokázala své životní nároky přizpůsobit omezenému příjmu, který je jim nabízen sociálním systémem.

Členění typů nezaměstnanosti ukazuje, že existují různé důvody ztráty zaměstnání a setrvávání v evidenci úřadu práce. Z analýzy důvodu ztráty zaměstnání a doby trvání evidence lze odvodit, zda se uchazeč o zaměstnání, potažmo klient hmotné nouze, bude snažit hledat nové zaměstnání sám, nebo zda mu je třeba pomoci, motivovat ho v dalším úsilí.

Krátkodobá evidence se ve větší míře týká lidí, kteří svou finanční a sociální situaci aktivně řeší. Dlouhodobá evidence může být důvodem ztráty zájmu o práci, rezignace. Takoví klienti jsou pak motivováni úřadem práce nebo oddělením hmotné nouze k další činnosti. K tomu, může sloužit veřejná služba, dobrovolnická činnost, veřejně prospěšné práce a jiné prvky aktivní politiky zaměstnanosti. Všechny tyto aktivity jsou doporučovány osobám, které v evidenci setrvávají déle a hrozí jim ztráta pracovních návyků.

1.1.2. Důsledky nezaměstnanosti

Vymezení důsledků ztráty zaměstnání je velmi důležité pro další práci s klientem a pochopení, jak mu pomoci a jakým způsobem klienty motivovat. Je třeba vymezit, co vše je důsledkem ztráty zaměstnání nejen pro klienta, ale i pro jeho okolí, rodinu.

Vzhledem k významu práce a zaměstnání pro život v naší kultuře je nepochybné, že nezaměstnanost má velký vliv na společenský život. Nezaměstnanost znamená různou zkušenost pro každého jedince. Jinak působí na muže, jinak na ženy, jinak ji vnímají kvalifikovaní lidé a jinak

nekvalifikovaní, mladí a staří atd. Ztráta zaměstnání neznamená jen sociální izolaci, ale i celkový pocit bezmoci tváří tvář vlastnímu osudu.⁶

„Nezaměstnanost znamená pro každého jedince různé důsledky:

- rozbití struktury denního času a vůbec změnu vnímání času a s tím související deprivace z absence pravidelných činností,
- sociální izolaci plynoucí z redukce sociálních kontaktů,
- ztrátu participace na cílech širších skupin a společenství,
- ztrátu statusu neboli sociální důstojnosti, či osobní prestiže, připisované osobě na základě jejího postavení v dané společnosti a důsledky této ztráty pro osobní identitu a sebeúctu nezaměstnaného jedince,
- rozklad rodinných vztahů a změny postavení v rodině,
- ztráta hodnot a respektu k veřejným autoritám, vydělení se z hlavního proudu společenského života, spojené často s činnostmi chápanými společností jako asociální.⁷

Nezaměstnanost má tedy nejen ekonomické důsledky, které souvisí se snížením produkce výroby, ale také důsledky sociální. Sociální důsledky mají dopad na sociální situaci, chování a postoje nejen nezaměstnaných, ale také na jejich rodiny a domácnosti a na společenský život.

Nejvýznamnějším sociálním důsledkem je vliv na životní úroveň jak nezaměstnaného, tak jeho rodiny. Projevuje se poklesem příjmů rodiny, ale může mít vliv na rozpad partnerských vztahů, omezení sociálních kontaktů rodiny. Má velký vliv na rozložení a vnímání času. Obvyklý denní režim se mění, čas již není tak důležitý. Ztrátou pravidelného denního režimu může dojít k prožívání nudy či trávení času pasivními a společensky nežádoucími aktivitami (spánek, sledování televize, kriminalita, alkoholismus). Nejohroženější skupinou jsou mladí lidé, kteří ještě nemají zažitě pracovní návyky. Nezaměstnanost je pro mnoho lidí vysoce traumatizující, může

⁶ Mareš Petr, 1994, str. 62

⁷ Mareš Petr, 1994, str. 62

vyvolat pocit nepotřebnosti, neužitečnosti, pocit životního selhání. S nezaměstnaností se lépe vyrovnávají ti, kteří jsou nezaměstnaní kratší dobu a ti, co v předchozím zaměstnání nebyli spokojeni.⁸

Ztráta zaměstnání vede k sociální izolaci v dvojím smyslu slova. Vede ke ztrátě sociálních kontaktů, a to jak ve vztahu k širšímu okolí, tak i uvnitř rodin. Zároveň se lidé po ztrátě zaměstnání vyhýbají zaměstnaným, stejně tak jako ostatním nezaměstnaným, neboť tyto kontakty pro ně jsou depresivní v obou směrech.⁹

Aby nedocházelo k následkům uvedeným v předchozím textu, je nutná pomoc státem garantovaného sociálního systému. Důsledky nezaměstnanosti působí na každého jedince v odlišných většinou nepříznivých dopadech. Ne každý člověk je schopen svou situaci řešit samostatně. Z tohoto důvodu byly vytvořeny různé formy pomoci, které mají za úkol usnadnit nezaměstnaným návrat do plnohodnotného pracovního života. Možností je využití programů státních dávek, které mohou po určitou dobu nahradit příjmy ze zaměstnání. Dalšími možnostmi jsou motivační prvky, mají pomoci k návratu pracovních návyků, rozšíření možností uplatnění na trhu práce apod.

⁸ Krebs, 2010. s. 316 – 318

⁹ Mareš, 1994, s. 69

2. Úřad práce

„Zákonem č. 73/2011 Sb. (zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů) byl s účinností od 1.4.2011 zřízen Úřad práce České republiky. Tímto datem se zrušují původní (okresní) úřady práce zřízené podle zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.). Všechny činnosti přebírá Úřad práce České republiky (dále jen Úřad práce), který je správním úřadem s celostátní působností. 14 krajských poboček je dále členěno na kontaktní pracoviště, která vznikla reorganizací původních úřadu práce a jejich dislokovaných pracovišť a kontaktních míst SSP.“¹⁰

Po ztrátě zaměstnání je Úřad práce první institucí, kam lidé přijdou žádat o pomoc. Aktivita Úřadu práce jsou vymezeny zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o zaměstnanosti). Úkolem úřadů práce, stejně jako Ministerstva práce a sociálních věcí je mimo jiné zabezpečit právo na zaměstnání.

Hlavním zaměřením úřadu práce je především sledování vývoje nezaměstnanosti a vývoj trhu práce. Podporuje projekty související s rozvojem lidských zdrojů, zprostředkovává zaměstnání uchazečům o zaměstnání, poskytuje informační a poradenskou činnost v oblasti zaměstnanosti. Zabezpečuje uplatnění prvků aktivní politiky zaměstnanosti, vede evidenci volných pracovních míst, vykonává kontrolní činnost. Má rozhodovací funkci uznání zdravotního znevýhodnění osob.

Po přihlášení na úřadě práce je klientům poskytnuto základní zabezpečení. Tím rozumíme v první řadě zajištění základního zdravotního pojištění, které je v rámci evidence na úřadu práce za klienta hrazeno státem.

Dalším druhem pomoci je pak nárok na podporu v nezaměstnanosti za předpokladu splnění zákonem stanovených podmínek. Dále lze využít programů aktivní politiky zaměstnanosti. Jinou možností než evidence uchazeče o zaměstnání je pak zájemce o zaměstnání.

Úřadem práce jsou klientům nabízeny různé možnosti motivačních programů pro zlepšení možnosti jejich zaměstnání. Všechny tyto motivační složky, včetně veřejné služby, kterou do 31.12.2011 zajišťovala města a obce, by měly mít společný cíl, tj. udržení pracovních návyků a usnadnění návratu do pracovního procesu všem klientům.

2.1. Vymezení pojmu uchazeč o zaměstnání, zájemce o zaměstnání

Klienti úřadu práce jsou děleni do skupin podle společných znaků. Základní skupiny jsou definovány již v samotném zákoně o zaměstnanosti, a to zájemce o zaměstnání a uchazeč o zaměstnání.

Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání. Za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce ČR zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci.¹⁰

Zájemce o zaměstnání tedy nepoživá zajištění, které je poskytnuto uchazeči o zaměstnání, není mu poskytnuto zdravotní pojištění, nemá nárok na podporu, ale lze mu zajistit pomoc s hledáním nového zaměstnání nebo bezplatně poskytnout rekvalifikaci. Zájemcem o zaměstnání může být i zaměstnaný člověk, který chce například rozšířit své znalosti formou rekvalifikace nebo člověk, který již ví, že v zaměstnání skončí a svou situaci se snaží řešit před ukončením pracovního poměru.

„**Uchazečem o zaměstnání** je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce,

¹⁰ § 22 odst. 1 zákona č. 435/ 2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je Úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.“¹¹

Jak již bylo předesláno, uchazeč o zaměstnání je člověk, který je nezaměstnaný. Uchazeč o zaměstnání je schopen pracovat a svůj zájem o práci projeví zájmem o evidenci na úřadě práce, která je dobrovolná. Evidence má pro klienta různé podoby zajištění pomoci:

- po dobu celé evidence je za uchazeče státem hrazeno zdravotní pojištění,
- v případě splnění zákonem stanovených podmínek je mu vyplácena podpora v nezaměstnanosti,
- lze využít nástroje aktivní politiky zaměstnanosti,
- nastoupí-li uchazeč na rekvalifikaci, má nárok na podporu při rekvalifikaci.

Uchazeči o zaměstnání jsou pak zákonem o zaměstnanosti stanoveny podmínky, za kterých je evidence vedena. Musí dodržovat úřadem stanovené termíny, účastnit se stanovených aktivit, dodržovat oznamovací povinnost apod. Nedodržení povinností uchazeče o zaměstnání může mít za následek sankční vyřazení z evidence úřadu práce, na dobu, která je dle závažnosti uvedena v zákoně o zaměstnanosti.

¹¹ § 24, Zákona č. 435/ 2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

2.2. Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je realizována Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR a úřady práce. Prvky aktivní politiky zaměstnanosti mají sloužit k maximálnímu zajištění zaměstnanosti a motivaci klientů pro hledání nového zaměstnání. Pro větší účinek lze spolupráci rozšířit na další instituce, jako jsou obce nebo další zaměstnavatelé. Cílem by pak mělo být znovu zapojení občanů do pracovního procesu a znovu získání finanční nezávislosti.

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti by mělo být vytvořit a udržet rovnováhu na trhu práce i ve společnosti. Dnešní trh práce neustále zvyšuje požadavky na zaměstnance, prvky aktivní politiky by měly tyto nároky pomoci naplňovat. Důležité je současně udržet dostatečnou motivaci pro udržení příjmů ze zaměstnání před příjmy ze sociálních dávek.

Prvky aktivní politiky zaměstnanosti jsou definovány zákonem o zaměstnanosti.

„Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) příspěvek na zapracování,
- f) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program „¹²

Rekvalifikace

„ Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo

¹² § 104, odst. 2, Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.¹³

Z textu je zřejmé, že rekvalifikace jsou voleny tehdy, kdy je třeba vyrovnat poptávku na práci s nabízenými pracovními místy. V dnešní době je častým jevem, že nabízené pracovní pozice neodpovídají kvalifikaci uchazečů o zaměstnání a formou rekvalifikací lze dosáhnout zajištění alespoň základních dovedností pracovníka v požadované profesi. Rekvalifikaci je možné poskytnout uchazeči o zaměstnání i zájemci o zaměstnání. Od roku 2012 si rekvalifikaci klient může vybrat sám, stejně tak jako agenturu, ve které ji bude absolvovat. Zákonem je pak určena maximální částka nákladů do 50.000 Kč na jednoho klienta, kterou úřady práce v období tří let nesmí přesáhnout.

Investiční pobídky

„Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.“¹⁴

Investiční pobídky tedy hrají velmi důležitou roli z pohledu zaměstnavatele. Pomocí finančních prostředků poskytnutých Ministerstvem práce a sociálních věcí podporováno vytváření nových pracovních míst, prostor pro rekvalifikaci stávajících dovedností nebo školení nových pracovníků. Zaměstnavatelé, vytvářející pracovní místa, mají nárok na investiční pobídku jen tehdy, pokud jsou nová pracovní místa vytvořena v územní

¹³ § 108, odst. 1, Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴ § 111 odst. 2, Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

oblasti, kde je míra nezaměstnanosti za dvě ukončená pololetí před podáním žádosti na investiční pobídku, nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice.

Veřejně prospěšné práce

„Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.“¹⁵

Tento nástroj slouží pro uchazeče, kteří jsou dlouhodobě evidovaní na úřadě práce a jsou obtížněji zaměstnatelní z důvodu kvalifikace, zdravotních problémů či dalších osobních důvodů. Práce spočívají většinou v údržbě veřejných prostranství, budov, komunikací většinou ve prospěch obcí, ale mohou být i jiní zaměstnavatelé.

Společensky účelná pracovní místa

„ Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.

Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné

¹⁵ § 112 odst. 1, Zákona č. 435/ 2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může Úřad práce poskytnout příspěvek.“¹⁶

Tento nástroj slouží, jak již bylo zmíněno, k zajištění zaměstnání uchazečům, kterým trh práce nevytváří přiměřené nabídky na práci. Lze jej použít v případě zajištění pracovního místa pro pracovní poměr u firmy, stejně tak jako pomoc při založení samostatně výdělečnosti.

Na vytvoření jednoho pracovního místa může výše příspěvku činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Překlenovací příspěvek

„Překlenovací příspěvek může Úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek podle § 113 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut“.¹⁷

Zákon dále upravuje podmínky, za kterých se příspěvek poskytuje, jeho výši a dobu, na kterou jej lze poskytnout. Poskytuje se např. na nájemné za provozovnu, materiál, dopravu, údržbu apod.

Příspěvek na zapracování

„Příspěvek na zapracování může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči (§ 33).“¹⁸

¹⁶ § 113 odst. 1, Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹⁷ § 114, odst. 1, Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹⁸ § 116, odst. 1, Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

„Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. „¹⁹

Dalšími prvky aktivní politiky zaměstnanosti jsou potom různé formy poradenských činností, které zabezpečují úřady práce nebo odborná zařízení po dohodě s úřady práce. Dohoda úřadu s klientem je sepsána formou individuálního akčního plánu, který je pro klienta závazný.

Dále mohou být zřizovány cílené programy, které podporují vytváření pracovních míst. Příkladem mohou být například chráněné dílny, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením a na mzdy přispívají úřady práce. Všechny uvedené možnosti mají za cíl motivovat klienta ke hledání nového zaměstnání. Od roku 2009 k těmto nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti patří i nový institut veřejné služby.

¹⁹ § 117, odst. 1, Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

3. Sociální zabezpečení

„Sociální zabezpečení jako součást sociální politiky a jako prostředek k uskutečňování jejich úkolů a cílů můžeme obecně chápat jako soubor institucí, zařízení a opatření, jejichž prostřednictvím lze předcházet sociálním událostem občanů a zmírňovat a odstraňovat jejich následky“²⁰

„Sociální zabezpečení můžeme vnímat i jako soubor opatření formující solidaritu s lidmi, kteří čelí (hrozbě) nedostatku příjmů (tj. příjmů z placené práce) nebo se nacházejí v situaci, jež vyžaduje mimořádné výdaje.“²¹

Jedná se nejen o různé formy sociální pomoci v oblasti zdravotně postižených, sociální poradenské služby apod., ale také o různé formy peněžitých dávek poskytovaných státem. V následujícím textu budou jednotlivé státní dávky stručně představeny.

3.1. Podpora v nezaměstnanosti

Poskytování podpory v nezaměstnanosti upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který:²¹

- získal v rozhodném období (§ 41) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu (v délce alespoň 12 měsíců, dále jen „předchozí zaměstnání“); překrývají-li se doby důchodového pojištění, započítávají se jen jednou,
- požádal krajskou pobočku Úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a

²⁰ Krebs, 2010, str. 175

²¹ Krebs, 2010, str. 176-177

- ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu.“²²

„Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po podpůrčí dobu. Podpůrčí doba je poskytována uchazeči o zaměstnání v délce:

- do 50 let věku 5 měsíců,
- nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,
- nad 55 let věku 11 měsíců“²³

Nemá-li uchazeč odpracovanou dobu pro výpočet podpory v nezaměstnanosti: „Podpora v nezaměstnanosti se uchazeči stanoví za první 2 měsíce ve výši 0,15násobku, další 2 měsíce ve výši 0,12násobku a po zbývající podpůrčí dobu 0,11násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o tuto podporu, jestliže:

- splnil podmínku doby předchozího zaměstnání [§ 39 odst. 1 písm. a)] započtením náhradní doby a tato doba se posuzuje jako poslední zaměstnání,
- bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, nebo
- nelze u něj stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ.“²⁴

Uchazeči, který ukončil zaměstnání, se „výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období podle pracovněprávních předpisů. Pokud

²² § 39, odst. 1, písm. a), b), c), zákona č. 435/ 2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

²³ § 43 odst. 1, zákona č. 435/ 2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

²⁴ § 51 odst. 1, Zákona č. 435/ 2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

se u něho tyto pracovněprávní předpisy neuplatňovaly vzhledem k úpravě stanovené zvláštními právními předpisy pro právní vztah, ve kterém vykonával své poslední ukončené zaměstnání, zjistí se pro účely podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci jeho průměrný měsíční čistý výdělek obdobně podle pracovněprávních předpisů.“²⁵

„Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první dva měsíce podpůrní doby 65 %, další dva měsíce podpůrní doby 50 % a po zbývající podpůrní dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.“²⁶

Nárok na podporu v nezaměstnanosti může být podle zákona o zaměstnanosti přerušen z několika zákonem stanovených důvodů. Například pokud uchazeč o zaměstnání pracuje v tzv. nekolidujícím zaměstnání, tedy vykonává výdělečnou činnost, přičemž hrubá mzda v kalendářním měsíci nepřesáhne 4000 Kč. Po dobu výkonu tohoto zaměstnání je výplata podpory v nezaměstnanosti pozastavena.

„Uchazeči o zaměstnání se podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci neposkytuje po dobu poskytování dávek nemocenského pojištění, s výjimkou dávek nemocenského pojištění, které jsou uchazeči o zaměstnání poskytovány z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu činností podle § 25 odst. 3 nebo zaměstnání podle § 25 odst. 5“²⁷

²⁵ § 50 odst. 1, Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

²⁶ § 50 odst. 1a 3, Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

²⁷ § 44 odst. 1, písm. b), Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

3.1.1. Podpora při rekvalifikaci

Zapojí-li se uchazeč o zaměstnání v rámci motivačních programů do rekvalifikace a jsou-li splněny podmínky stanovené zákonem o zaměstnanosti, má nárok na podporu při rekvalifikaci.

„Podpora při rekvalifikaci se uchazeči o zaměstnání v případech uvedených v odstavci 1 stanoví ve výši 0,14násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.“²⁸

3.2. Dávky pomoci v hmotné nouzi

Problematiku poskytování dávek hmotné nouze řeší zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů. Zákon nabyl účinnosti 1. 1. 2007. Upravuje poskytování pomoci fyzickým osobám prostřednictvím dávek k zajištění základních životních podmínek. Jedná se o podmínky biologické, tedy zajištění odpovídající výživy, dodržování určitého denního režimu, vhodného bydlení a zajištění oblečení, podmínky psychické a sociální, mezi které patří zajištění soběstačnosti a ekonomické jistoty, zdraví, bezpečí, jistoty a lásky, duchovního uspokojení a učení.²⁹

Zákon o pomoci v hmotné nouzi naplňuje článek 30 odst. 2 Listiny základních práv a svobod, v němž se zaručuje každému, kdo je v hmotné nouzi, právo na takovou pomoc, která je nezbytná pro zajištění základních životních podmínek.³⁰

Pojem „hmotná nouze“ byl poprvé užit v Listině základních práv a svobod. V zákoně o pomoci v hmotné nouzi ani v jiných právních normách však

²⁸ § 51 odst. 2, Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

²⁹ Dávky pomoci v hmotné nouzi a dávky pro osoby se zdravotním postižením, 2012, str. 16

³⁰ Dávky pomoci v hmotné nouzi a dávky pro osoby se zdravotním postižením, 2012, str. 16

není výslovně definován. Z některých ustanovení zákona o pomoci v hmotné nouzi lze odvodit, že jde o specifickou sociální situaci osoby, popř. více osob, které jsou pro účel pomoci v hmotné nouzi společně posuzovány. Tato sociální situace je charakterizována nedostatkem prostředků k uspokojení základních životních potřeb, a to jak prostředků finančních, tak i předmětů a služeb, které jsou k jejich zajištění nezbytné.³¹

„Pro účely posuzování stavu hmotné nouze, se příjmy a sociální a majetkové poměry osoby, která žádá o dávku, posuzují společně s příjmy a sociálními a majetkovými poměry dalších osob. Okruh těchto společně posuzovaných osob se posuzuje podle zákona o životním a existenčním minimu.“³²

Dávky pomoci v hmotné nouzi:

- příspěvek na živobytí
- doplatek na bydlení
- dávky mimořádné okamžité pomoci

Zákon o pomoci v hmotné nouzi upravuje poskytování pomoci k zajištění základních životních podmínek osobám, které se nacházejí v hmotné nouzi. Klienty jsou lidé, kteří ztratili práci a nemají žádné příjmy, kterými by byli schopni zajistit úhrady bydlení a zajištění základních životních potřeb a další osoby, které mají malé příjmy, které jim nestačí k zajištění základních potřeb, např. matky nebo otcové na rodičovské dovolené, invalidní nebo starobní důchodci apod.

Důležitým aspektem při vyhodnocování dávek pomoci v hmotné nouzi, je zjišťování možnosti zvýšit si příjem vlastním přičiněním, tedy vlastní prací, prodejem nebo jiným využitím majetku, řádným uplatněním nároků a

³¹ Dávky pomoci v hmotné nouzi a dávky pro osoby se zdravotním postižením, 2012, str. 17

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

pohledávek, s výjimkami uvedenými v zákoně č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů u osoby a další společně posuzovaných osob.

Někteří z klientů svou situaci aktivně řeší. Takoví klienti aktivně hledají možnost svého uplatnění na pracovním trhu. Jiní se však cíleně či již ztrátou motivace dostávají do trvale nepříznivé situace a ztrácejí kontrolu nad možnostmi zlepšení. K tomu, aby bylo možné takovéto klienty znovu motivovat, je využíváno mnoha programů. Mezi jinými aktivitami organizovanými úřady práce jsou to např. rekvalifikace na různě cílená zaměstnání, motivační programy s psychology, informační semináře. V neposlední řadě je mezi těmito motivačními projekty viditelná **veřejná služba**, která by měla pomoci zachovat pracovní návyky nezaměstnaných.

4. Veřejná služba

Od 1.1.2009 platí novela zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, na základě které byl zaveden do systému pomoci v hmotné nouzi nový pojem veřejná služba:

„Veřejnou službou se rozumí pomoc obci v záležitostech, které jsou v zájmu obce, zejména při zlepšování životního prostředí v obci, udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranství, pomoci v oblasti kulturního rozvoje a sociální péče. Veřejná služba je vykonávána osobami v hmotné nouzi na základě písemné smlouvy uzavřené s obcí obsahující alespoň místo, předmět a dobu výkonu veřejné služby obci. Za výkon veřejné služby nenáleží odměna“³³

Cílem veřejné služby je zachování, popřípadě obnovení pracovních schopností osob, které jsou dlouhodobě nezaměstnané a dlouhodobě setrvávají ve stavu hmotné nouze. Program veřejné služby má důležitý sociální rozměr. Podporuje sociální začleňování osob, zvyšuje participaci lidí na životu obce, přispívá k lepším vztahům mezi osobami v hmotné nouzi a ostatními občany. Je dalším motivačním principem pomoci hmotné nouzi, který vyjadřuje, že kdo pracuje, musí se mít lépe než ten, kdo se pracovat nesnaží.³⁴

Veřejná služba se stala významným prvkem aktivní politiky zaměstnanosti a zařadila se vedle dobrovolnické služby, společensky účelných pracovních místa, veřejně prospěšných prací a krátkodobých zaměstnání. Všechny tyto možnosti mají společného jmenovatele pro motivaci klientů při obnovení pracovních návyků a zařazení mezi ekonomicky aktivní osoby.

Shora uvedený zákon o pomoci v hmotné nouzi však neukládá obcím za povinnost veřejnou službu zřídit.

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

³⁴ Publikace MPSV ČR, Obec a veřejná služba, 2010. str. 6.

4.1. Veřejná služba v letech 2009 - 2011

Jak již bylo výše uvedeno, v roce 2009 byly zákonem k výkonu veřejné služby pověřeny města a obce. Na základě znění zákona o pomoci v hmotné nouzi a následně vycházejících metodických pokynů Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen MPSV), byly postupně stanovovány postupy související s realizací veřejné služby. Na veřejnou službu byly zařazovány pouze osoby pobírající dávku hmotné nouze.

4.1.1. Metodický pokyn MPSV č. 7/2008

Metodický pokyn MPSV upravoval zrušení aktivizačního plánu a programu motivačního postupu s účinností od 1. ledna 2009. Znamená to, že od ledna 2009 orgány hmotné nouze již dále nesejšovaly s klienty hmotné nouze aktivizační plány a programy motivačního postupu, které do této doby s klienty vypracovávaly v rámci jejich motivace k udržení pracovních návyků. Šepisování individuálních plánů a další motivační práce s klienty přechází na úřady práce, které je nadále šepisují se všemi nezaměstnanými klienty, kteří byli v evidenci. Zrušení této povinnosti však neznameno omezení sociální práce s klienty. Příjemci dávek hmotné nouze byli i nadále povinni projevovat snahu o zvýšení příjmu vlastní prací dle § 12 zákona o pomoci v hmotné nouzi.

Úřady práce jsou dle zákona povinny poskytovat informace o vypracování individuálního plánu s klienty. Klienti mají povinnost kopii sešpaného individuálního plánu dokládat orgánu hmotné nouze.³⁵

³⁵ Metodický pokyn MPSV k novele zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi č. 7/2008 ze dne 1. prosince 2008, str. 1-2

4.1.2. Metodický pokyn MPSV č. 1/2009

Dalším předpisem zabývajícím se tématem „veřejná služba“ byl metodický pokyn MPSV č. 1/2009 vymezující podmínky k limitům využití dobrovolnické služby u osob v hmotné nouzi. Tento předpis upřesňoval skutečnost, že veřejná služba ovlivňuje život v obci a má podstatný vliv na osobu v hmotné nouzi. Je tak přínosem pro obě strany. Jde zejména o zlepšování a údržbu životního prostředí v obci, udržování čistoty ulic a dalších veřejných prostranství, pomoc v kulturní oblasti a sociální péči. Dále lze veřejnou službu využít i v dalších oblastech dle potřeb obce, případně lze zapojit i další organizace.³⁶

„ Jestliže obec zabezpečuje sama úkoly týkající se veřejné služby, obsažené v § 62b zákona o pomoci v hmotné nouzi, potom je nezbytné postupovat podle § 102 odst. 3 event. podle § 99 odst. 2 č. 128/2000 Sb., zákona o obcích (dále jen zákon o obcích). Pokud obec nezabezpečuje veřejnou službu sama, může úkoly obsažené v §62 písm. b zákona o pomoci v hmotné nouzi přenést na příspěvkové organizace obce, popř. jiné organizace.“³⁷

Obec v samostatné působnosti, která organizuje veřejnou službu podle zákona o pomoci v hmotné nouzi:³⁸

- uzavírá smlouvu o výkonu veřejné služby
- uzavírá pojistnou smlouvu kryjící odpovědnost za škodu na majetku nebo na zdraví, kterou osoba vykonávající veřejnou službu způsobí nebo jí bude způsobena.

Ministerstvo práce a sociálních věcí může obcím ke krytí sjednaného pojištění poskytnout dotaci. O dotaci může žádat pouze obec. Je-li veřejná služba delegována na jinou organizaci, pak o dotaci může za tuto organizaci

³⁶ Publikace MPSV ČR Obec a veřejná služba, 2010. str. 6.

³⁷ Metodický pokyn MPSV k veřejné službě č. 1/2009 ze dne 1. dubna 2009

³⁸ §62 b, Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpis

požádat obec a finanční obnos pak organizaci poskytne. O dotaci lze žádat v aktuální v roce, kdy je veřejná služba vykonávána.³⁹

Rozsah pracovní doby a doby odpočinku pro osoby, jež veřejnou službu vykonávají, jsou upraveny v souladu se Zákoníkem práce č. 262/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoník práce). Pro účely veřejné služby se vychází z následujícího ustanovení metodického pokynu MPSV č. 1/2009:⁴⁰

- pracovní dobou pro účely veřejné služby je doba, kdy osoba v hmotné nouzi na základě uzavřené smlouvy o výkonu veřejné služby plní činnosti smlouvou vymezené,
- doba odpočinku pro účely veřejné služby není pracovní dobou pro výkon služby,
- pracovní dobu rozvrhuje obec, popř. jiná organizace, se kterou osoba v hmotné nouzi uzavřela smlouvu,
- délka pracovní doby nesmí přesáhnout 40 hodin týdně, u osoby v hmotné nouzi mladší 18 let nesmí pracovní doba v jednotlivých dnech přesáhnout 8 hodin,
- po 6 hodinách výkonu práce náleží osobě v hmotné nouzi vykonávající veřejnou službu přestávka v trvání nejméně 30 minut,
- obec, popř. jiná organizace je povinna vést evidenci odpracované doby a za každý měsíc vystavit potvrzení pro orgán hmotné nouze,
- povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví osoby v hmotné nouzi,
- před nástupem k výkonu veřejné služby musí být osoby v hmotné nouzi seznámeny s riziky pracovní činnosti, kterou budou vykonávat,
- obec uzavírá pojistnou smlouvu kryjící škodu na majetku nebo zdraví způsobenou osobou v hmotné nouzi, nebo způsobenou této osobě,

³⁹ Publikace MPSV ČR Obec a veřejná služba, 2010. str. 6.

⁴⁰ Metodický pokyn MPSV k veřejné službě č. 1/2009 ze dne 1. dubna 2009, str. 1- 3

- obec odpovídá za správné zařazení osoby v souladu s jejími schopnostmi a zdravotním stavem,
- obec poskytne pracovní pomůcky potřebné k výkonu práce pouze v případě, že odstranit nebo dostatečně omezit rizika, pokud byla pro danou činnost stanovena.

Metodický pokyn MPSV č. 1/2009 dále upravuje povinnosti obecního úřadu v přenesené působnosti dle zákona o pomoci v hmotné nouzi, které nelze přenášet na příspěvkové organizace obce, popř. jiné organizace, které veřejnou službu zabezpečují:⁴¹

- vedení evidence osob vykonávající veřejnou službu na území obce,
- udělování závazných pokynů při výkonu veřejné služby,
- zabezpečení kontroly výkonu veřejné služby,
- informace pro příslušný orgán pomoci v hmotné nouzi o zahájení veřejné služby,
- informace pro příslušný orgán pomoci v hmotné nouzi o ukončení veřejné služby a způsobu jejího výkonu,
- informace o tom, zda a jak byla veřejná služba vykonávána v případě písemné žádosti úřadu práce.

Od ledna 2009 skončila orgánům hmotné nouze měst a obcí povinnost vypracovávat s klienty aktivizační a motivační plány. Tato povinnost nově přechází na úřady práce, které se všemi nezaměstnanými, kteří jsou v evidenci déle než pět měsíců, povinně sepisují individuální akční plán. Informaci o podmínkách sepsaných v individuálním akčním plánu je klient orgánu hmotné nouze povinen doložit potvrzením z úřadu práce. Klienti pobírající dávky hmotné nouze jsou však i nadále povinni projevovat snahu o zvýšení příjmů vlastní prací.

⁴¹ Metodický pokyn MPSV k veřejné službě č. 1/2009 ze dne 1. dubna 2009, str. 1- 3

Spolupráce mezi úřady práce a obecními úřady vyplácejícími dávky hmotné nouze zajišťovala udržení snahy klientů - uchazečů ke zvýšení příjmu vlastní prací, nebo dalšími kroky, které vedly k získání nového zaměstnání. Nadále tedy bylo na uvážení klienta dávek hmotné nouze, zda ve svém zájmu využije možností výkonu veřejné služby, dobrovolnické činnosti či jiného druhu zaměstnání. Jeho úsilí bylo „odměněno“ zvýšením částky živobytí osoby.

Takto nastavená veřejná služba měla přispět k zachování pracovních schopností a dovedností osob, které jsou dlouhodobě v hmotné nouzi. Byla motivačním prvkem, který napomáhal udržet sociální začlenění mezi zaměstnanými lidmi. Utrzovala klienta o tom, že systém dokáže rozlišit ty, co pracují, od jiných, kteří pracovat nechtějí. Zákon o pomoci hmotné nouzi toto rozlišoval úpravou výše dávek. Aplikací veřejné služby do zákona o hmotné nouzi bylo klientům umožněno vlastním přičiněním ovlivnit výši sociálních dávek.

„Částka živobytí činí u osoby, která vykonávala dobrovolnickou službu nebo veřejnou službu v rozsahu alespoň 30 hodin v kalendářním měsíci, částku existenčního minima zvýšenou o polovinu rozdílu mezi životním minimem osoby a existenčním minimem, popřípadě zvýšenou o částky uvedené v § 25 až § 30.“⁴²

Životní minimum jednotlivce v období let 2009 - 2011 dle zákona o pomoci v hmotné nouzi činí měsíčně 3 126 Kč. „Za jednotlivce se pro účely tohoto zákona považuje osoba, která není společně posuzována s jinými osobami uvedenými v § 4.“⁴³

Životní minimum společně posuzovaných osob je upraveno takto: „Pokud je osoba pro účely tohoto zákona posuzována společně s jinými osobami, jsou částky životního minima odstupňovány podle pořadí osob. Pořadí

⁴² § 24 odst. 1, písm. f), Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů

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

posuzovaných osob se stanoví tak, že se nejdříve posuzují osoby, které nejsou nezaopatřenými dětmi, a poté osoby, které jsou nezaopatřenými dětmi. V rámci každé z těchto skupin posuzovaných osob se pořadí stanoví podle věku od nejstarší po nejmladší osobu. Věkem osoby rozhodným pro stanovení částek životního minima je věk, kterého osoba dosáhne v kalendářním měsíci, za který je životní minimum zjišťováno. “⁴⁴

- částka životního minima osoby, která je posuzována jako první v pořadí, činí měsíčně 2880 Kč,
- částka životního minima osoby, která je posuzována jako druhá nebo další v pořadí, činí měsíčně:
 - 2600 Kč u osoby od 15 let věku, která není nezaopatřeným dítětem,
 - 2250 Kč u nezaopatřeného dítěte od 15 do 26 let věku,
 - 1960 Kč u nezaopatřeného dítěte od 6 do 15 let věku,
 - 1600 Kč u nezaopatřeného dítěte do 6 let věku.

Metodický pokyn MPSV k veřejné službě č. 2/2009 stanovil, že Ministerstvo práce a sociálních věcí může obci poskytnout dotaci na pojistné, kryjící odpovědnost za škodu na majetku nebo zdraví, kterou osoba vykonávající veřejnou službu způsobí, nebo jí bude způsobena. Mimo jiné pak také upravuje dobu výkonu veřejné služby na minimální dobu 20 dnů v kalendářním měsíci. Teprve po odpracování této doby je možné aplikovat zvýšení částky živobytí za uplynulý měsíc.⁴⁵

Metodický pokyn MPSV k veřejné službě č. 3/2009, doplňuje informaci Metodického pokynu MPSV k veřejné službě č. 2/2009 a stanovuje podmínky poskytování dotace na pojistné, kryjící odpovědnost za škodu na majetku nebo zdraví, kterou osoba vykonávající veřejnou službu způsobí, nebo jí bude způsobena, dále upravuje podmínky k postupu orgánů pomoci v hmotné nouzi pro navýšení částky životního minima u osoby, která

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

⁴⁵ Metodický pokyn MPSV k postupu orgánů pomoci v hmotné nouzi při určování částky živobytí č. 2/2009 ze dne 28. května 2009, str. 1

vykonávala dobrovolnickou nebo veřejnou službu v rozsahu alespoň 30 hodin v kalendářním měsíci.⁴⁶

**Základní výše bonifikace při výkonu veřejné služby (20 h či 30 h/měsíc)
v roce 2009:**

- žádné aktivity 2020 Kč
- alespoň 20 h vykonané veřejné služby 3126 Kč
- alespoň 30 h vykonané veřejné služby 3579 Kč

4.2. Veřejná služba od 1.1.2012

Novelou zákona o pomoci v hmotné nouzi se s účinností od 1. 1. 2012 převádí organizace veřejné služby z obcí na Úřad práce. Byly vymezeny nové obecné zásady pro výkon veřejné služby pro rok 2012. Organizační zajištění vychází ze struktury Úřadu práce ČR. Krajské pobočky zajišťují sjednávání smluv o organizaci veřejné služby, její financování, realizační podporu, kontrolní činnost, statistické sledování. Kontaktní pracoviště zajišťují plánování veřejné služby, komunikaci s uchazeči o zaměstnání a organizacemi, které veřejnou službu realizují a hodnocení uchazečů vykonávající veřejnou službu. Dále bude sepsávat smlouvy o výkonu veřejné služby s evidovanými, konkrétní období realizace veřejné služby a subjekt, u kterého bude vykonána.⁴⁷ (vzor smlouvy - příloha č.1)

„V novele zákona o zaměstnanosti je s účinností od 1. 1. 2012 stanoveno, že uchazeč o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 2 měsíce a bez vážného důvodu odmítne nabídku vykonávat veřejnou službu v rozsahu nejvýše 20 hodin týdně, bude vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání. Následně, pokud by byl vyřazený uchazeč zároveň osobou v hmotné nouzi, přestal by mít nárok na dávky

⁴⁶ Metodický pokyn MPSV k postupu orgánů pomoci v hmotné nouzi při určování částky živobytí č. 3/2009 ze dne 17. června 2009, str. 2

⁴⁷ Normativní instrukce č. 1/2012, MPSV, 1.1.2012, str. 3-4

pomoci hmotné nouzi. Přijde také o zdravotní pojištění placené státem. Do evidence uchazečů o zaměstnání může být takový člověk znovu zařazen nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vyřazení“⁴⁸

Změny byly ukotveny zákonem č.366/2011 Sb., kterým se mění některá ustanovení zákona o pomoci v hmotné nouzi: “Veřejnou službou se rozumí pomoc obcím nebo dalším subjektům zejména v oblastech zlepšování životního prostředí, udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranství, pomoci v oblasti kulturního a sportovního rozvoje a sociální péče. Veřejná služba je vykonávána osobami v hmotné nouzi a osobami vedenými v evidenci uchazečů o zaměstnání na základě písemné smlouvy, která obsahuje základní údaje o těchto osobách (jméno, popřípadě jména, příjmení, den, měsíc a rok narození a trvalý pobyt), místo, předmět a dobu výkonu veřejné služby, uzavřené s krajskou pobočkou Úřadu práce po dohodě s obcí nebo dalším subjektem Za výkon veřejné služby nenáleží odměna.”⁴⁹

Výše uvedenými změnami tedy přechází kompetence organizace veřejné služby z měst a obcí na Úřad práce ČR. S organizacemi a obcemi, které výkon veřejné služby umožní, bude sepsána písemná smlouva o organizaci a výkonu veřejné služby. (přílohy č. 2,3,4)

Veřejnou službu budou nadále vykonávat nejen osoby v hmotné nouzi, ale všichni uchazeči o zaměstnání, bez nároku na odměnu za výkon veřejné služby. Veřejná služba bude nadále povinností uchazečů o zaměstnání v rámci evidence na úřadu práce. Za odmítnutí nebo neplnění veřejné služby bude uchazeč o zaměstnání vyřazen z evidence úřadu práce na dobu 6 měsíců, neprokáže-li vážné důvody dle zákona o zaměstnanosti.

⁴⁸ <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/62> ze dne 26.2. 2012 a Normativní instrukce č. 1/2012, MPSV, 1.1.2012, str. 4

⁴⁹ § 18a odst. 1, Zákon č. 366/2011 Sb. kterým se mění zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, str. 4609

Veřejná služba bude nadále považována hlavně za prvek motivační a aktivizující přístup uchazečů o zaměstnání v hledání nového uplatnění. S uchazečem bude sepsán plán výkonu veřejné služby u konkrétního subjektu. (příloha č. 5)

V lednu roku 2012 je veřejná služba neobsazována. Změnou zákona a přechodem kompetencí na úřad práce dochází ke spoustě administrativních a organizačních změn, které je třeba uskutečnit.

V dalších měsících jsou již uchazeči na výkon veřejné služby umísťováni. V závislosti na počtu uzavřených smluv a počtu míst vytvořených pro veřejnou službu, se počet klientů postupně zvyšuje.

Motivační opatření sledují cíle:

- obnovení a získání pracovních návyků u osob, které tyto návyky již nemají či jsou ohroženy jejich ztrátou a z důvodu jejich individuálních charakteristik nelze jinak zajistit jejich obnovu a znovu získání pracovních návyků je rozhodující faktor pro jejich uplatnění na trhu práce,
- omezení nelegální práce,
- aktivizace a motivace uchazečů při řešení vlastní nezaměstnanosti, posílení aktivity při hledání zaměstnání. Motivace bude dosaženo provázáním veřejné služby s veřejně prospěšnými pracemi a společensky účelnými pracovními místy.

4.2.1. Cílové skupiny

Na veřejnou službu jsou umísťováni uchazeči o zaměstnání, kteří jsou: ⁵⁰

- v evidenci úřadu práce vedeni nepřetržitě déle než jeden rok, tito jsou zařazováni přednostně,
- v posledních třech letech byli vedeni v evidenci úřadu práce v součtu déle než jeden rok,
- u nichž existuje podezření na výkon nelegální práce nebo účelovou evidenci.

Úřad práce bude dále při výběru vhodných uchazečů na veřejnou službu individuálně zohledňovat: ⁵¹

- zdravotní stav,
- motivovanost klientů k hledání nového zaměstnání,
- finanční možnosti klienta, který je sociálně vyloučen v důsledku ztráty příjmů,
- kvalifikaci,
- věk a rodinný stav,
- dostupnost, možnost dojíždění atd.

Celkově je cílem veřejnou službu využít účelně ve prospěch klienta a zvýšení jeho uplatnění na trhu práce. Bude přihlíženo k účasti uchazečů o zaměstnání na ostatních nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti (rekvalifikace, sdílené zprostředkování zaměstnání, poradenské aktivity, kombinace s veřejně prospěšnými pracemi apod.) Cílem je dosažitelnost veřejné služby pro co nejširší okruh klientů úřadu práce. ⁵²

Zprostředkování zaměstnání, aktivity související s aktivním hledáním zaměstnání a přípravou na pracovní uplatnění mají přednost před výkonem

⁵⁰ Normativní instrukce č. 1/2012, MPSV, 1.1.2012, str. 4

⁵¹ Normativní instrukce č. 1/2012, MPSV, 1.1.2012, str. 4

⁵² Normativní instrukce č. 1/2012, MPSV, 1.1.2012, str. 4

veřejné služby. V případě nalezení vhodného zaměstnání bude výkon veřejné služby ukončen.⁵³

4.2.2. Změny ve výkonu veřejné služby

V průběhu roku 2012 dochází k vlnám nevole vůči nařízení veřejné služby jako povinnosti a zrušení odměňování za její výkon. Celou věc řeší ombudsman, který se v návaznosti na fungování tzv. sociální reformy aktivně zabývá i touto problematikou. Monitoruje situaci ohledně výkonu veřejné služby a shromažďuje stížnosti občanů.⁵⁴

V listopadu 2012 došlo k zásadnímu zvratu v dosavadním vývoji veřejné služby organizované úřady práce: “ÚS zrušil tzv. veřejnou službu a některá ustanovení zákona o zdravotních službách pro rozpor s Ústavu. Nálezem ze dne 27. listopadu 2012 sp. zn. Pl. ÚS 1/12 zrušil Ústavní soud povinnost osob, jež jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než dva měsíce, vykonávat bez nároku na odměnu tzv. veřejnou službu: Ústavní soud výrokem I nálezu zrušil § 30 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění zákona č. 367/2011 Sb. Podle tohoto ustanovení vyřadí krajská pobočka úřadu práce svým rozhodnutím z evidence uchazečů o zaměstnání toho uchazeče, který bez vážného důvodu odmítne nabídku vykonávat veřejnou službu v rozsahu nejvýše 20 hodin týdně v případě, že je v této evidenci veden nepřetržitě déle než 2 měsíce; tzv. veřejnou službu přitom měl uchazeč o zaměstnání vykonat bez nároku na odměnu.

Ústavní soud dospěl k závěru, že tzv. veřejná služba je v rozporu s celou řadou ustanovení Listiny základních práv a svobod. Porušuje čl. 26 odst. 3 Listiny – právo na přiměřené hmotné zajištění občanů, kteří bez své viny nemohou získávat prostředky pro své životní potřeby prací – neboť rozsah veřejné služby po dobu až 20 hodin týdně již po uplynutí dvou měsíců, kdy je uchazeč v evidenci, nepředstavuje vhodný a přiměřený prostředek k dosažení tvrzených cílů právní úpravy (prevence sociálního vyloučení a udržení pracovních návyků). Nadto, rozsáhlé uvážení, jež je svěreno

⁵³ Normativní instrukce č. 1/2012, MPSV, 1.1.2012, str. 4 - 5

⁵⁴ <http://www.socialniprace.cz/index.php?sekce=9&clanek=47> ze dne 8.3.2012

krajským pobočkám úřadu práce, při výběru uchazečů, jimž bude veřejná služba nabídnuta, činí celý proces fakticky nahodilým a zakládajícím mezi jednotlivými uchazeči neodůvodněnou nerovnost. Zároveň z tohoto důvodu je toto ustanovení v rozporu se zákazem svévole vyplývajícího z čl. 1 odst. 1 Ústavy.

Ústavní soud přisvědčil i tvrzení navrhovatelů, že povinnost uchazečů o zaměstnání přijmout nabídku tzv. veřejné služby a vykonávat ji, je v rozporu se zákazem nucené práce podle čl. 9 odst. 1, resp. zákazem nucené a povinné práce podle čl. 4 odst. 2 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. Dospěl k závěru, že veřejná služba je v případě uchazečů o zaměstnání vykonávána nedobrovolně pod pohrůžkou trestu spočívajícího ve vyřazení z evidence a ztrátě zabezpečení v nezaměstnanosti. Rozsah až 20 hodin týdně navíc představuje nepřiměřené břemeno pro uplatňování zákonem vymezených práv, jež jsou uchazečům přiznána jako součást hmotného zajištění. Tato povinnost přitom může s ohledem na její vnější prvky způsobovat u jednotlivých uchazečů ponížení dotýkající se jejich vlastní důstojnosti v rozporu s čl. 1 odst. 1 a čl. 10 odst. 1 Listiny.

Veřejná služba je nakonec v rozporu i s právem zaměstnance na spravedlivou odměnu za práci podle čl. 28 Listiny. Za odměnu ve smyslu tohoto článku přitom Ústavní soud neuznal plnění poskytovaná uchazečům o zaměstnání (podpora v nezaměstnanosti, hrazení zdravotního pojištění apod.), jejichž rozsah je stejný bez ohledu na to, zda se uchazeč o zaměstnání povinnosti konat veřejnou službu podrobil, anebo zda k jejímu výkonu ani povolán nebyl.⁵⁵

Tímto rozhodnutím bylo v podstatě ukončeno umístování uchazečů o zaměstnání na veřejnou službu. Většina uchazečů o zaměstnání práci okamžitě ukončila, což se zřetelně projevilo na jejich počtu v dalších měsících. Uchazeči, kteří veřejnou službu dále vykonávali, ji provádějí dobrovolně.

⁵⁵ <http://www.concourt.cz/clanek/7449> ze dne 7.3.2013

Praktická část

5. Region Česká Lípa

5.1. Popis regionu

Region Česká Lípa má hlubokou minulost. První nejisté zmínky o České Lípě pocházejí z roku 1263. Až listinou z roku 1337 lze existenci České Lípy jako města prokazatelně doložit. Česká Lípa byla založena jako poddanské město. Koncem 14. a počátkem 15. století se město Česká Lípa zařadilo mezi nejvýznamnější poddanská města království.

Důležitou roli zde zastávala hlavně průmyslová výroba, zemědělství, potravinářství, chemická výroba, turismus, dřevovýroba a v neposlední řadě sklářská výroba. Region Česká Lípa vznikl sloučením několika celků. První oblastí byla stezka směřující z vnitrozemí do Lužnice, druhá stezka vedla kotlinou řeky Ploučnice. Nejstarší stopy pobytu byly nalezeny u hradu Jestřebí. V historii byl nejdůležitějším odvětvím pro tuto oblast hlavně obchod. Velký zvrat, který vedl ke ztrátě letitých tradic a hospodářských tendencí, přišel po konci druhé světové války, kdy oblast začali osidlovat nové národnosti. Staré tradice výroby se rozpadaly, nové se jen obtížně tvořily. Jedno ze starobylých odvětví pro tuto oblast typickou však zůstalo do současné doby. Jedná se o sklářství a sklářskou výrobu, která je pro oblast Českolipska typická i dnes.⁵⁶

Změnou režimu v roce 1989 došlo k zásadním změnám v celonárodním uspořádání a podmínkách týkajících se zaměstnání lidí. Stejně tak jako jinde v celé České republice byl v České Lípě dne 25.9.1990, Ministerstvem práce a sociálních věcí, založen Úřad práce.

⁵⁶ Městské knihy s.r.o., 2009, str. 11-12

Již od počátku působnosti úřadu práce byly řešeny otázky zabezpečení zaměstnanosti, vytvářely se návrhy na tvorbu systému rekvalifikací, společensky účelných míst, veřejně prospěšné práce apod.⁵⁷

V oblasti Českolipska průběžně působilo v posledních letech mnoho zaměstnavatelů významných pro tuto oblast, kteří měli vliv na míru zaměstnanosti. Mezi jinými lze uvést například ZPA Nový Bor, Diamo Stráž pod Ralskem, Crystalex Nový Bor, Delphi Packard, Žoska, Vagonka v České Lípě a další.

Všechny zmíněné firmy byly velkými zaměstnavateli, kteří měli velký vliv na vývoj zaměstnanosti v České Lípě a okolí. Úpadkem firem docházelo k postupným vlnám masivního propouštění, které mělo vliv na počet nezaměstnaných v této oblasti.

Situaci později částečně řešily nově vznikající a prosperující zahraniční firmy jako jsou Johnson Controls, Fehrer Bohemia, Johnson Controls Autobaterie, Bombardier Transportation, které do současné chvíle působí v lokalitě a jsou nyní hlavními zaměstnavateli. Přesto i u těchto zaměstnavatelů dochází k propouštění, což vede k různým vlnám projevujících se ve změnách počtu nezaměstnaných.

Budeme-li orientačně sledovat míru nezaměstnanosti v počátcích Úřadu práce v České Lípě v roce 1994, budeme mluvit o 3 - 4 %. Míra nezaměstnanosti v roce 2012 se pohybovala mezi 11 - 12 %. Pokud tento údaj srovnáme s mírou nezaměstnanosti v České republice, která dosáhla ke konci roku 2012 výše 9,36 %, je patrné, že míra nezaměstnanosti v okrese Česká Lípa je proti celorepublikovému průměru velmi vysoká.⁵⁸ Vývoj nezaměstnanosti v okrese Česká Lípa je pak názorně zobrazen grafem č. 1 a tabulkou č. 1.

⁵⁷ Kronika úřadu práce Česká Lípa (k dispozici na úřadu práce v České Lípě), s. 2, 3

⁵⁸ Kronika úřadu práce Česká Lípa (k dispozici na úřadu práce v České Lípě)

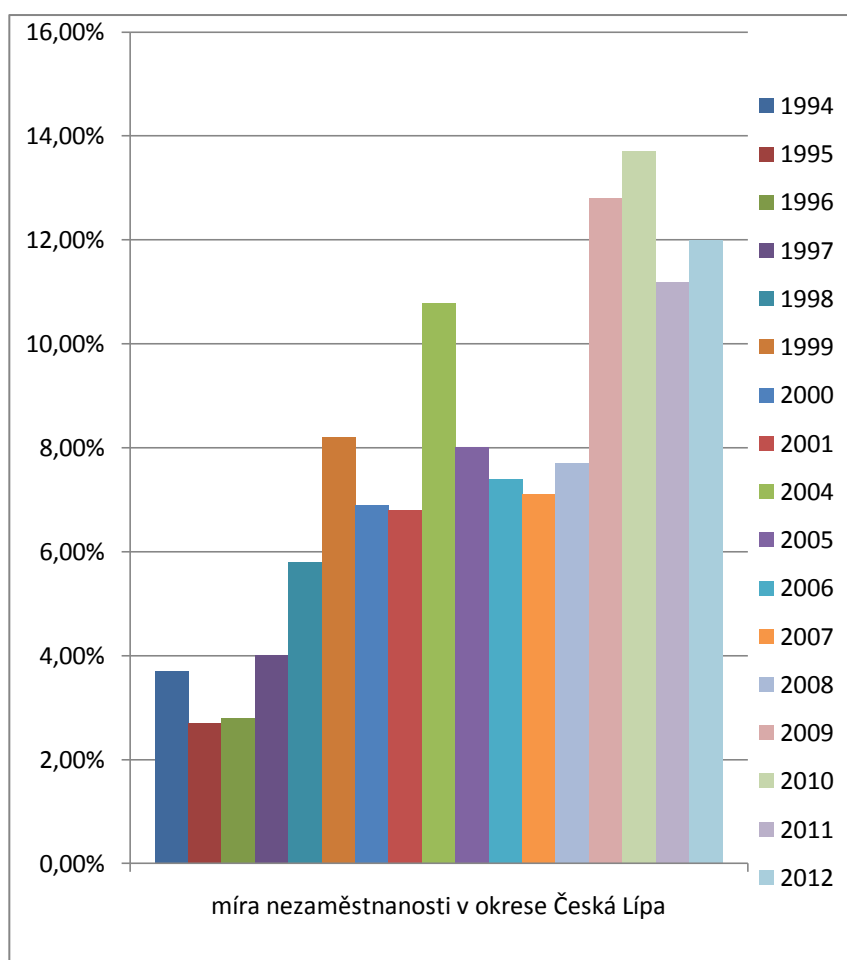
Tabulka č. 1 - Vývoj nezaměstnanosti okresu Česká Lípa dle MPSV

Zdroj : http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rad ze dne 22.3.2013

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Česká Lípa	4,0	5,7	7,8	7,0	6,8	8,2	9,5	9,9
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Česká Lípa	8,3	7,9	7,2	6,7	12,3	12,2	11,3	11,3

Graf č. 1

Vývoj nezaměstnanosti v okrese Česká Lípa během let 1994 – 2012



Zdroj: Kronika úřadu práce Česká Lípa

(k dispozici na Úřadu práce v České Lípě)

Můžeme sledovat, že situace v oblasti zaměstnanosti se v okrese Česká Lípa během let postupně zhoršovala. Zaměříme-li se nejvíce na posledních 5 let,

tedy roky 2008 - 2012, můžeme zaznamenat prudký nárůst míry nezaměstnanosti o více než 5 procentních bodů.

Největší měrou se na zvýšení nezaměstnanosti v regionu Česká Lípa podílel krach firmy Crystalex Nový Bor v roce 2009 a odchod firmy Delphi Packrad v roce 2010 - 2011. Tyto velké společnosti propustily největší počet zaměstnaných v posledních letech. Tím došlo k velkému navýšení nezaměstnanosti v okrese Česká Lípa.

Vzhledem k vysoké míře nezaměstnanosti v České Lípě dochází k velkému nárůstu lidí, kteří jsou ve složité životní situaci. Aby bylo možné těmto lidem pomoci, je důležité s nimi v rámci jejich evidence na úřadě práce aktivně pracovat, zejména se věnovat podpoře udržení jejich pracovních návyků a motivovat je k dalšímu hledání nového zaměstnání. Neméně důležitá je i podpora obtížně umístitelných klientů, která vede ke změně jejich špatné sociální situace. K tomu slouží prostředky aktivní politiky v zaměstnanosti. V rámci evidence úřadu práce jsou uchazečům o zaměstnání nabízeny rekvalifikace, poradenství, společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce a další aktivity.

Tyto prostředky se vyvíjí již od založení úřadů práce. V současné době jsou rozšířeny o programy v rámci projektů Evropské unie. Díky možnosti financování z dotací Evropské unie tyto programy významnou měrou přispívají k vyšší motivaci klientů k získání nového zaměstnání. Mnohdy jsou spojeny s následným nástupem zúčastněných do předem sjednaných zaměstnání u konkrétních firem, čímž lze alespoň trochu eliminovat obtíže spojené s nezaměstnaností. Tyto možnosti českolipský úřad práce využívá pro realizaci mnoha projektů.

5.2. Aktivní politika zaměstnanosti realizovaná českolipským úřadem práce

Jedním z neúspěšnějších projektů, který byl realizován na kontaktním pracovišti Úřadu práce v České Lípě, je bezesporu projekt hrazený z Evropského sociálního fondu „Restart znamená novou šanci“. I díky němu se podařilo najít nové zaměstnání 545 uchazečům o zaměstnání. Vzhledem k počtu účastníků (635 lidí) jde o více než 85% úspěšnost. Na úspěch projektu měla zásadní vliv skutečnost, že téměř polovina pracovních míst mohla být podpořena formou příspěvku na částečnou úhradu mzdových nákladů přijatého pracovníka.⁵⁹ Projekt byl ukončen v červnu roku 2012.

Z dalších již ukončených projektů, na kterých českolipský úřad práce aktivně participoval, jmenujme RESTART pro Českolipsko, Leonardo da Vinci Mobility, Celoživotní vzdělávání na Základní škole Špičák v České Lípě - CEŽIV.

I v současné době jsou úřadem práce v rámci zprostředkování uchazečům o zaměstnání nabízeny veřejně prospěšné práce, zřízená společensky účelná pracovní místa, místa v chráněných pracovních dílnách, poskytují se příspěvky na zapracování, příspěvky při přechodu na nový podnikatelský plán, různé formy poradenských činností apod.

Řada těchto aktivit je uskutečňována díky projektům:

- **Regionální projekty**

S počítačem na trh práce, Šance pro rodiče v Libereckém kraji

- **Grantové projekty**

Nejsem na to sama, Počítáme s Vámi, Zpět k nezávislosti, Novou cestou k zaměstnání, Společně do práce, Hledám práci, S drakem do

⁵⁹ Informační bulletin KoP Česká Lípa č. 11, dostupný na http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/ceska_lipa/tiskove_zpravy/bulletin_11.pdf ze dne 22.3.2013

práce, Gender v pracovním i soukromém životě, Podnikatelský inkubátor jinak, Vzdělávání ve strojírenství

V rámci těchto projektů mohou být uchazeči o zaměstnání zařazeni do rekvalifikačních kurzů, které přispívají k rozšíření stávajících dovedností, nebo k získání kvalifikace nové. Vybírat mohou z této nabídky:

- základní obsluha osobního počítače
- obsluha osobního počítače dle osnov ECDL
- obsluha PC pro mírně pokročilé s ECDL START
- pracovník grafického studia
- tvorba internetových stránek
- gastronomie - číšník, kuchař
- svařování
- obsluha NC a CNC strojů
- pracovník v sociálních službách - přímá obslužná péče
- pracovník obchodu
- truhlářské práce
- šička
- zednické práce
- vstupní školení profesní způsobilosti řidiče
- řidičská oprávnění C, D, E, T
- obsluha motorových manipulačních vozíků
- obsluha křovinořezu a motorové pily
- administrativní pracovník
- účetnictví
- základy podnikání
- personalista

Rekvalifikace se pořádají podle momentální poptávky na trhu práce v daném regionu tak, aby byla větší možnost uplatnění uchazeče po jejím ukončení. Z uvedených možností aktivní politiky zaměstnanosti pro

umístění uchazečů jsou vhodnější formy společensky účelných míst nebo programů, v rámci kterých se uchazeči dostanou do praxe k zaměstnavatelům. Mají tak větší možnost vyzkoušet si práci ve skutečném provozu.

Důležitá je však celková podpora motivace všech klientů, aby si udrželi zájem o zachování pracovních návyků nebo byli podporováni ve svém dalším rozvíjení v době, kdy práci nemají. Tomu mají za úkol napomáhat veškeré prvky aktivní politiky zaměstnanosti a další aktivity jak úřadů práce, tak i dalších institucí pracujících s lidmi, kteří se dostali do nepříznivé životní situace.

5.3. Spolupráce úřadu práce a obcí při organizování veřejné služby

Spolupráce obcí a měst s úřady práce je již dlouhou ustálenou skutečností. Určitá míra kooperace byla vždy nutností, vzhledem k tomu, že většina klientů hmotné nouze, kterým obce vyplácely dávky a zároveň je zařazovaly na veřejnou službu, byli zároveň uchazeči o zaměstnání. S uchazeči o zaměstnání zase referentky zaměstnanosti sepisovaly individuální akční plány. Od roku 2012 dávky hmotné nouze vyplácí Úřad práce a přešla na něj zároveň i organizace veřejné služby. Podařilo se navázat na předchozí dlouhodobou spolupráci.

Dnes se součinnost města s úřadem práce týká organizace veřejně prospěšných prací, které jsou jakýmsi předchůdcem veřejné služby založené od roku 2009, na který jsou zařazováni klienti úřadu práce a oddělení hmotné nouze. Jedná se v podstatě o stejný typ práce, týkající se údržby města. Pracovníci vykonávající veřejně prospěšné práce, stejně tak jako pracovníci veřejné služby zpravidla vykonávají úklidové práce města, zajišťují úklid chodníků, udržují městské parky, pomáhají s údržbou zeleně ve městě apod. Tyto práce jsou vykonávány v České Lípě ve větší míře

hlavně v letních měsících. V zimním období se počet pracovníků obvykle snižuje.

Cílem spolupráce obcí a úřadu práce je zvýšení počtu klientů pracujících v rámci veřejně prospěšných prací nebo veřejné služby, které má výkon těchto činností motivovat k uplatnění na trhu práce. Úřady práce oslovují obce, které by mohly mít zájem a jsou schopny zajistit veřejně prospěšné práce nebo veřejnou službu. V případě jejich souhlasu je jim poskytována zvýšená podpora a pomoc s realizací. Obce povětšinou preferují využití uchazečů k činnosti na základě veřejné služby, která není pro veřejné rozpočty tolik finančně náročná. Využívána je také spolupráce s nevládními organizacemi.

V České Lípě je praxe s obsazování uchazečů o zaměstnání na veřejně prospěšné práce využívána s letitou praxí. O tato místa uchazeči o zaměstnání projevovali a projevují zájem a často jsou zaměstnávání opakovaně, protože s nimi byl zaměstnavatel spokojen.

Na výkon veřejně prospěšných prací jsou nejčastěji zaměstnávání uchazeči, kteří vzhledem k výši dosaženého vzdělání nemají možnost uplatnění na trhu práce v jiných pozicích nebo jsou v evidenci úřadu práce dlouhodobě. Nejčastěji jsou umístováni uchazeči o zaměstnání bez vzdělání nebo se základním vzděláním, pak také uchazeči vyučení v oborech, o které již na trhu práce není zájem.

6. Veřejná služba ve městě Česká Lípa

6.1. Zřízení a realizace veřejné služby

V roce 2009 byly k výkonu veřejné služby pověřeny obce, respektive orgány hmotné nouze. Odborem sociálních věcí Městského úřadu v České Lípě byly osloveny první organizace, které by mohly poskytnout místa pro realizaci výkonu veřejné služby. Klienti hmotné nouze měli zajišťovat úklid a údržbu veřejných prostranství, měli se podílet v oblasti kulturního rozvoje a v sociální péči. Nakonec mezi prvními začalo pomoc svých klientů využívat právě Město Česká Lípa, a to již od června 2009.

Byli osloveni klienti hmotné nouze, kterým byl nejprve projekt veřejné služby představen a byly jim vysvětleny podmínky realizace a možnosti, které jim nabízí. Klientům byly rozdány letáčky, ve kterých se mohli seznámit se základními informacemi, které vysvětlovaly, co to je veřejná služba, koho se výkon veřejné služby týká, co výkon veřejné služby ovlivní, v čem je zajímavý, jak a kde se o výkon veřejné služby zajímat.

Z pracovníků sociálního odboru byla vybrána koordinátorka, která zajišťovala sepisování smluv s klienty a komunikaci s organizacemi, které se do projektu zapojily.

6.2. Přehled klientů vykonávajících veřejnou službu

6.2.1. Období let 2009 - 2011

Možnost zařazení klientů hmotné nouze na veřejnou službu a s tím související zvýšení dávky hmotné nouze za výkon veřejné služby mělo klienty motivovat k řešení jejich sociální a finanční situace. Počet zařazených klientů se odvíjel z množství pracovních míst vytvořených organizacemi, které se na realizaci veřejné služby postupně podílely.

O záměru zřízení veřejné služby v České Lípě byly informovány příspěvkové organizace zřízené Městem Česká Lípa a další instituce, kterým by osoby v hmotné nouzi, které budou veřejnou službu vykonávat, byly nápomocny při zajištění zlepšení prostředí, údržby ulic a veřejných prostranství, v oblasti kulturního rozvoje či v oblasti sociální péče.

Některé obce na pomoc možnosti využití reagovaly hned. Mezi prvními bylo Město Česká Lípa, Žandov a Zákupy. Připojily se i organizace jako například organizace Svazek obcí cyklostezka Varhany, Zámek Horní Libchava, TJ Lokomotiva Česká Lípa a v neposlední řadě i školy, z nichž lze uvést například ZŠ M. Tyrše v České Lípě, Gymnázium Česká Lípa a ZŠ Slovanka Česká Lípa.

Některé oslovené organizace o možnost využití pomoci veřejné služby vykonávaných osob v hmotné nouzi neprojevíly zájem. Jiné organizace se hlásily samy a nabízely využití osob v hmotné nouzi vykonávající veřejnou službu v rámci svých aktivit.

Celkové vyhodnocení období

Veřejnou službu vykonávaly osoby v hmotné nouzi, které tyto dávky pobírají v České Lípě. V počátcích byl počet klientů menší, ale s přibývajícím obcemi a organizacemi, které se do organizování veřejné služby zapojily, se počet klientů vykonávajících veřejnou službu zvyšoval.

Vliv měla roční období, kdy od podzimu do jara byl vidět úbytek klientů. Naopak od jara do podzimu byli klienti na veřejnou službu najímání více. Klienti vykonávají různé činnosti jako například úklidové a údržbové práce pro obce a pomocné práce. Pomáhají s údržbovými pracemi školy a zajišťují údržbu cyklostezky v sezóně.

V souvislosti se změnou zákona pak byl znatelný úbytek klientů v prosinci 2011, kdy přechodem kompetencí s organizací veřejné služby na úřady práce již nebyli zařazováni žádní klienti. Smlouvy uzavřené v průběhu celého období nebudou dále v platnosti.

6.2.2. Období od roku 2012

Od ledna 2012 přechází veřejná služba do kompetence úřadů práce. Mění se její organizace. Z původní dobrovolné aktivity klientů se mění na povinnost v rámci evidence na úřadě práce. Na veřejnou službu jsou nyní zařazováni uchazeči o zaměstnání vedení úřadem práce bez ohledu na to, zda jsou klienty hmotné nouze.

Bylo třeba obnovit spolupráci s příspěvkovými organizacemi zřízené Městem Česká Lípa a dalšími institucemi. Byly sepsány nové smlouvy o realizaci veřejné služby. Uzavřena byla další spolupráce s Městem Česká Lípa, obcí Zahrádky, Městem Zákupy v organizaci Centrum pro zdravotně postižené Libereckého Kraje o. s., organizací Farní charita Česká Lípa a dalšími organizacemi. Od měsíce ledna 2012 jsou uchazeči umísťováni na výkon veřejné služby i na Úřadu práce ČR v České Lípě, kde vykonávají pomocné administrativní práce na různých odděleních. (příloha č. 2,3,4 – vzory smluv o organizaci a výkonu veřejné služby)

Na základě povinnosti výkonu veřejné služby v rámci evidence uchazečů o zaměstnání jsou povinně zařazováni všichni klienti, kteří jsou na základě lékařské prohlídky schopni výkonu této práce. Zlom nastává až s nálezem Ústavního soudu ČR v listopadu 2012. Na základě tohoto zjištění bylo

zastaveno umístování uchazečů na veřejnou službu. V prosinci 2012 pak veřejnou službu dále vykonává pouze 5 uchazečů o zaměstnání, kteří ji vykonávají na pracovištích úřadu práce. Vykonávají zde pomocné práce v agendách hmotné nouze, administrativy apod.

Počty klientů zařazených na výkon veřejné služby jsou porovnatelné nebo vyšší s předchozím obdobím roku 2009-2011. Důvodem je povinnost nástupu na veřejnou službu v rámci evidence na úřadu práce. Velký pokles počtu klientů nastává v listopadu a prosinci 2012, kdy byla tato povinnost zrušena rozhodnutím Ústavního soudu ČR. Zájem o výkon veřejné služby ze strany klientů v podstatě zcela opadl a úřady práce nyní vyčkávají na další legislativní změny týkající se výkonu veřejné služby.

6.2.3. Zhodnocení období 2009 – 2012

Vývoj počtu klientů v jednotlivých měsících obou sledovaných období na základě údajů zjištěných od koordinátora veřejné služby Města Česká Lípa a koordinátora veřejné služby Kontaktní pracoviště Česká Lípa, zobrazuje následující tabulka č. 2 a graf č. 2, kde jsou zobrazeny počty klientů vykonávajících veřejnou službu od června 2009 do prosince 2012.

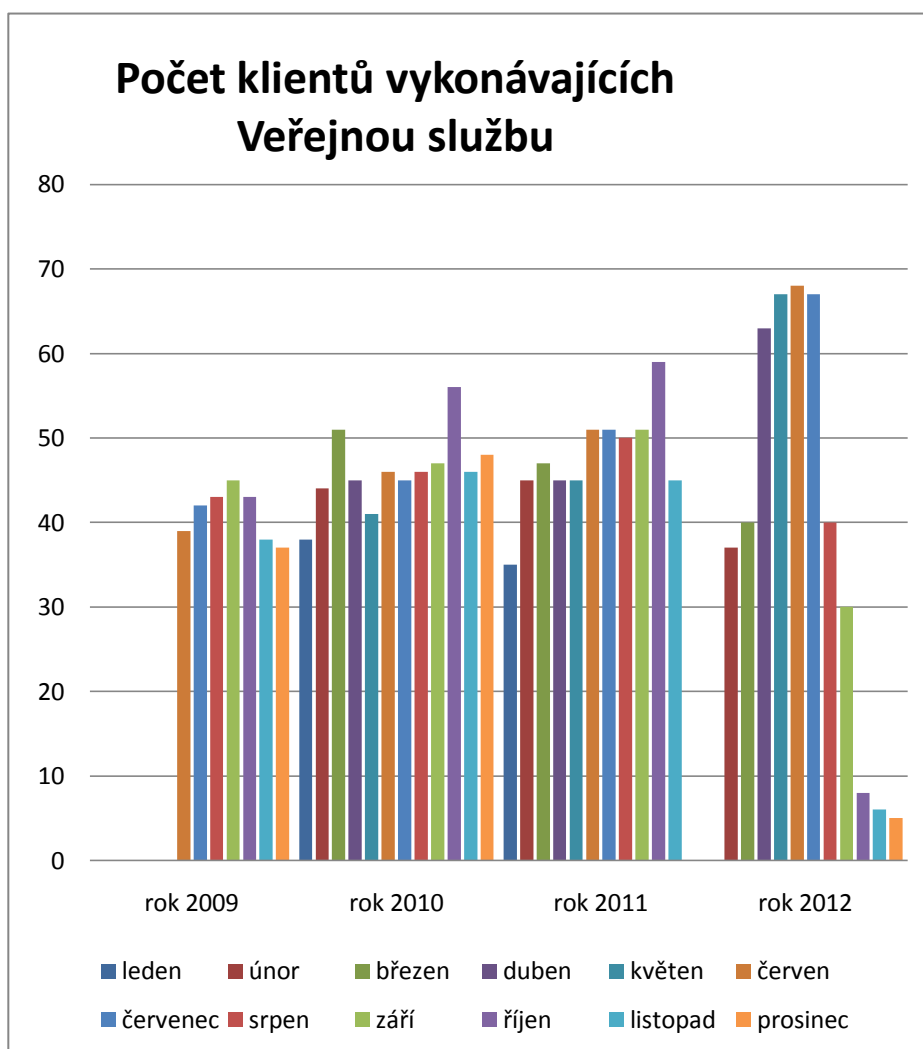
Z údajů tabulky č. 2 a grafu č. 2 je znatelné, že v období, kdy byla veřejná služba odměňována formou zvýhodnění dávek hmotné nouze, přesněji navýšením příspěvku na živobytí, byl zájem stabilní. V průběhu roku 2009 - 2011 docházelo k výkyvům počtu osob, které veřejnou službu vykonávaly hlavně v zimních měsících.

V roce 2012 došlo k navýšení počtu osob vykonávajících veřejnou službu. Důvodem je zavedení povinnosti výkonu veřejné služby v rámci evidence na úřadě práce a rozšířením této povinnosti na všechny uchazeče, nejen na klienty hmotné nouze. Viditelné je však i razantní snížení zájmu v momentě, kdy byla tato povinnost zrušena Ústavním soudem.

Tabulka č. 2 - Počet klientů vykonávajících Veřejnou službu

	leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec
rok 2009	0	0	0	0	0	39	42	43	45	43	38	37
rok 2010	38	44	51	45	41	46	45	46	47	56	46	48
rok 2011	35	45	47	45	45	51	51	50	51	59	45	0
rok 2012	0	37	40	63	67	68	67	40	30	8	6	5

Graf č. 2



Ztráta výhody motivující k výkonu veřejné služby je nepřehlédnutelná. Porovnáním obou období je zřejmé, že dokud byl výkon veřejné služby odměňován, klienti o ni projevovali zájem sami. Motivovala je k činnosti. Nařízením povinnosti sice došlo k navýšení počtu klientů, ale jakmile byla tato povinnost zrušena a výkon veřejné služby se stal dobrovolnou aktivitou bez nároku na odměnu, nebyl o ni dále téměř žádný zájem.

7. Analýza spisové dokumentace a dotazníkové šetření

Tato část práce bude rozdělena na dvě části.

První bude zaměřena na analýzu spisové dokumentace klientů hmotné nouze v České Lípě. Z této dokumentace bude zjištěno, kolik klientů projevilo snahu o řešení své současné finanční a sociální situace za dobu pobírání dávek hmotné nouze. Bude sledováno, zda se o změnu své situace aktivněji snaží muži nebo ženy, jejich věková kategorie a jakých aktivit se účastní. Také bude analyzováno, zda klienti projevili více aktivity v období od roku 2009 do roku 2011, kdy byla veřejná služba organizována obcemi a byla za ni poskytnuta odměna ve formě zvýšení dávek hmotné nouze, nebo v následujícím období od roku 2012, kdy veřejnou službu organizovaly úřady práce.

Druhá část bude zaměřena na dotazníkové šetření. Dotazníky byly rozdány klientům hmotné nouze v České Lípě. Bude zjišťováno, jakým způsobem klienti hmotné nouze hodnotí vývoj veřejné služby a nabídky dalších aktivit nabízených v rámci evidence na úřadu práce. Budou porovnány názory klientů na veřejnou službu v letech 2009 - 2011 a veřejnou službu od roku 2012. Dále bude zjištěno, jaké aktivity by případně preferovali před veřejnou službou.

7.1. Analýza spisové dokumentace

Z dostupné spisové dokumentace klientů, kteří jsou příjemci dávek hmotné nouze v České Lípě minimálně od roku 2009, bylo náhodně vybráno 100 spisů. Ve vzorku spisů bylo sledováno, jaké aktivity v rámci motivačních programů klienti v daném období využívali či jak jinak projevili snahu o zvýšení svého příjmu.

7.1.1. Stanovení předpokladů pro analýzu spisové dokumentace

Předpoklad č. 1: Lze předpokládat, že muži budou přistupovat k řešení situace aktivněji než ženy.

Předpoklad č. 2: Lze předpokládat, že v jednotlivých letech sledovaného období 2009 - 2012 aktivně řešilo svoji situaci maximálně 60 % klientů.

Předpoklad č. 3: Lze předpokládat, že se klienti častěji účastnili veřejné služby než ostatních motivačních aktivit.

7.1.2. Ověřování předpokladů

Předpoklad č. 1: Lze předpokládat, že muži budou přistupovat k řešení situace aktivněji než ženy.

Z posuzovaného vzorku spisové dokumentace byly získány údaje týkající se všech dokumentovaných aktivit klientů za dobu pobírání dávek hmotné nouze. Jedná se o výkon veřejné služby, výkon zaměstnání, rekvalifikací a dalších možných prvků aktivní politiky zaměstnanosti. Všechny aktivity zlepšují finanční situaci rodiny, ať již odměnou za vykonanou práci, přiznanou podporou při rekvalifikaci či navýšení částky živobytí osoby. Jednotlivé aktivity žen a mužů, byly rozděleny na okruhy veřejné služby, rekvalifikací a výkonu práce v jednotlivých letech období let 2009 - 2012.

Tabulka č. 3 - Porovnání počtu aktivit žen a mužů v období 2009 - 2012

rok	2009	2010	2011	2012	Celé období
Muži veřejná služba	1	1	2	3	7
Ženy veřejná služba	1	2	0	3	6
Muži rekvalifikace	0	0	2	0	2
Ženy rekvalifikace	1	0	0	3	4
Muži zaměstnání	5	5	9	21	40
Ženy zaměstnání	4	5	10	24	43

Tabulka č. 4 - Celkový počet aktivit žen a mužů v období let 2009 - 2012

množství aktivit	2009	2010	2011	2012	celkem
ženy	6	7	10	30	53
muži	6	6	13	24	49

Porovnáním výsledků bylo zjištěno, že v aktivitě mužů a žen při řešení nepříznivé životní situace není významný rozdíl. Od roku 2009 tento počet lehce stoupá u obou pohlaví, nejvýraznější nárůst u mužů i u žen však probíhá v roce 2012. Budeme-li posuzovat celkové počty, pak aktivnější jsou ženy, u kterých byl počet aktivit 53 oproti 49 u mužů. Tuto skutečnost je možné přisoudit skutečnosti, že se ženy více zabývají zajištěním potřeb rodiny, a proto se snaží svoji sociální situaci více řešit.

Předpoklad č. 1, že muži budou přistupovat k řešení situace aktivněji než ženy, se nepotvrdil. Výsledek je zobrazen tabulkami č. 3 a 4.

Předpoklad č. 2: Lze předpokládat, že v jednotlivých letech sledovaného období 2009 - 2012 aktivně řešilo svoji situaci maximálně 60 % klientů.

Z posuzované spisové dokumentace byly vyhledány údaje o všech aktivitách klientů. Tento údaj má sloužit pro zjištění poměru aktivity posuzovaného vzorku klientů, kteří se aktivně zapojují a snaží se řešit svoji současnou sociální situaci. Sledován byl výkon veřejné služby, účast na rekvalifikacích a dalších aktivitách aktivní politiky zaměstnanosti i výkon práce vykonávané klienty z dostupného vzorku. Získané údaje byly posuzovány v jednotlivých rocích sledovaného období let 2009-2012. Získaná informace má sloužit k porovnání zvyšování snahy klientů o řešení své sociální situace.

Tabulka č. 5 - Celkové množství sledovaných aktivit vykonávaných klienty hmotné nouze v období 2009 – 2012

	2009	2010	2011	2012
výkon VS	2	3	2	6
prvky APZ	1	0	3	3
pracovalo	9	10	19	45
Počet všech aktivit	12%	13%	23%	54%

V tabulce uvedeny zkratky: VS – veřejná služba

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

Získanými údaji bylo zjištěno, že počet klientů, kteří se svoji sociální a finanční situaci snaží řešit, se zvyšuje. Nejvíce klientů se snažilo svou finanční a sociální situaci řešit pracovními aktivitami. V žádném ze sledovaných let však výše aktivity sledovaných klientů nedosáhla

předpokládané výše. Tuto skutečnost lze přisoudit výši nezaměstnanosti a současnému stavu nabídky trhu práce v celém okrese Česká Lípa, kde procento nezaměstnaných v současné době velmi vysoké. Evidentní však je, že si klienti nutnost vlastní aktivity začali uvědomovat.

Předpoklad č. 2, že v jednotlivých letech sledovaného období 2009 - 2012 aktivně řešilo svoji situaci maximálně 60 % klientů, se potvrdil. Výsledek je zobrazen tabulkou č. 5.

Předpoklad č. 3: Lze předpokládat, že se klienti hmotné nouze častěji účastnili veřejné služby než ostatních pracovních aktivit.

Ve vybraném vzorku spisů bylo sledováno, kolik klientů se aktivně účastnilo veřejné služby a kolik klientů dalo přednost zvýšení svého příjmu formou práce.

Bylo zjištěno, že v roce 2009 se veřejné služby účastnili 2 klienti, v roce 2010 se veřejné služby účastnili 3 klienti, v roce 2011 klienti 3. V roce 2012 tento počet narostl na 6 klientů vykonávajících povinnou veřejnou službu.

Počet klientů, kteří upřednostnili možnost zvýšení svých příjmů vlastní prací, se oproti výkonu veřejné služby liší. V roce 2009 vykonávalo zaměstnání 9 klientů hmotné nouze. V roce 2009 pracovalo 10 klientů. Ke zvýšení došlo v roce 2011, kdy pracovalo 19 klientů. Největší nárůst byl zaznamenán v roce 2012, kdy pracovalo 45 klientů.

Obou aktivit se pak zúčastnili pouze 4 klienti. První klient pracoval v roce 2011 a veřejné služby se zúčastnil v roce 2012. Druhý klient se veřejné služby zúčastnil v roce 2012 a ve stejném roce pak pracoval. Třetí klient se veřejné služby zúčastnil v roce 2011 a pracoval v roce 2012. Čtvrtý klient se

obou aktivit zúčastnil v roce 2012. V tabulce č. 6 uvedeno v celkovém počtu klientů za celé sledované období. Vzhledem k tomu, že byl vybrán vzorek 100 spisů, rovná se počet klientů vyhodnocení procent zapojených klientů.

Tabulka č. 6 – Počty klientů vykonávající veřejnou službu ve srovnání s počty výkonu práce na libovolné smlouvy.

rok	2009	2010	2011	2012	Celé období
veřejná služba	2%	3%	2%	6%	13%
zaměstnání	9%	10%	19%	45%	83%
počet klientů vykonávajících obě aktivity					4%

Ze získaných dat vyplývá, že většina klientů dala přednost zvýšení svých příjmů vlastní prací. Klienti se více zapojili do práce, ze které mohou získat finanční odměnu.

Předpoklad č. 3, že se klienti častěji účastnili veřejné služby než ostatních pracovních aktivit, se nepotvrdil. Výsledek je zobrazen tabulkou č. 6.

7.2. Dotazníkové šetření

Jedním z plánovaných cílů dotazníkového šetření bylo zjištění názoru klientů na veřejnou službu, její rozdílnou praxi v období let 2009 - 2011, kdy veřejnou službu organizovalo město a praxi roku 2012, kdy kompetence s výkonem veřejné služby přešly na úřad práce. Za tímto účelem bylo provedeno dotazníkové šetření. Cílem bylo nalézt odpovědi na definované otázky. Dotazník je uveden v příloze č. 6. V rámci šetření bylo náhodně osloveno 150 respondentů, kterým byl dotazník předložen. Jedná se o klienty, kteří docházejí na oddělení hmotné nouze. Dotazník byl předán referentkám, kdy každá z nich oslovila 50 respondentů v rámci řízení o

dávkách hmotné nouze. Předěšlo se tak případnému nepochopení dotazníkových otázek. Vyplnění dotazníku bylo anonymní.

Při vyhodnocení dotazníku byla zkoumána délka pobírání dávek hmotné nouze. Dále byla zohledňována účast na veřejné službě, způsob nástupu na veřejnou službu a klientův názor na realizaci veřejné služby v obou sledovaných obdobích. Dalším hlediskem byla znalost a případná účast klienta v dalších motivačních programech úřadu práce. Důležitým hlediskem je pak preference klienta ve výběru dalších motivačních programů v další evidenci.

7.2.1. Stanovení předpokladů pro dotazníkové šetření

Předpoklad č. 4: Lze předpokládat, že nadpoloviční většina náhodně oslovených respondentů pobírá dávky pomoci v hmotné nouzi déle než 2 roky.

Předpoklad č. 5: Lze předpokládat, že nejméně 50% respondentů se zúčastnilo veřejné služby.

Předpoklad č. 6: Lze předpokládat, že veřejnou službu vykonávalo v roce 2012 více klientů přidělením úřadu práce, než dobrovolným vstupem v rámci dávek hmotné nouze v období 2009 - 2011.

Předpoklad č. 7: Lze předpokládat, že minimálně 80 % oslovených respondentů bude hodnotit pozitivněji výkon veřejné služby v době, kdy byla organizována městským úřadem a byla za ni poskytována odměna formou zvýšení dávek hmotné nouze, oproti výkonu veřejné služby nařízené bez odměny v rámci evidence na úřadě práce.

Předpoklad č. 8: Lze předpokládat, že minimálně 80% oslovených respondentů bylo informováno o motivačních nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti nabízených úřadem práce.

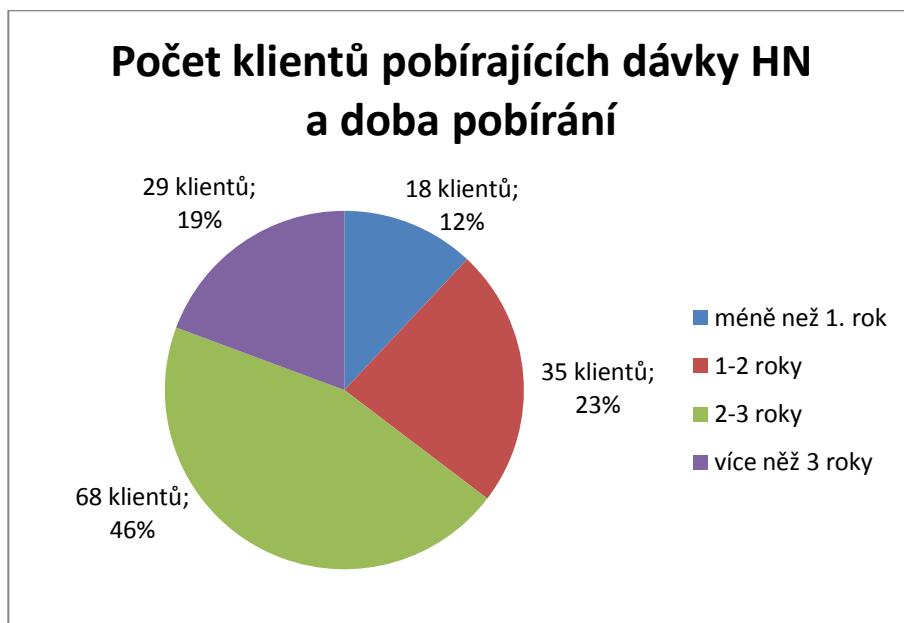
Předpoklad č. 9: Lze předpokládat, že alespoň 75 % klientů bude upřednostňovat některý z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti namísto toho, aby si vybralo veřejnou službu.

7.2.2. Ověřování předpokladů

Předpoklad č. 4: Lze předpokládat, že nadpoloviční většina náhodně oslovených respondentů pobírá dávky pomoci v hmotné nouzi déle než 2 roky.

Z dotazníkového šetření byly zjištěny informace o dobách evidence klientů pobírajících dávky hmotné nouze vzhledem k dlouhodobému vývoji nezaměstnanosti na okrese Česká Lípa, kdy došlo k odchodu několika velkých firem a zhoršující se situaci ostatních zaměstnavatelů, kteří průběžně propouštějí.

Graf č. 3



V grafu uvedeny zkratky: HN – hmotná nouze

Z celkového počtu 150 dotázaných pobíralo 68 klientů (42%) dávky hmotné nouze 2 - 3 roky. Méně než 1 rok pobíralo dávky hmotné nouze 18 klientů (12%) oslovených klientů, 1 - 2 roky pobíralo dávky hmotné nouze 35 klientů (23,3%) oslovených klientů. Zbývajících 29 klientů (19,33%) oslovených klientů pobírá dávky hmotné nouze více než 3 roky.

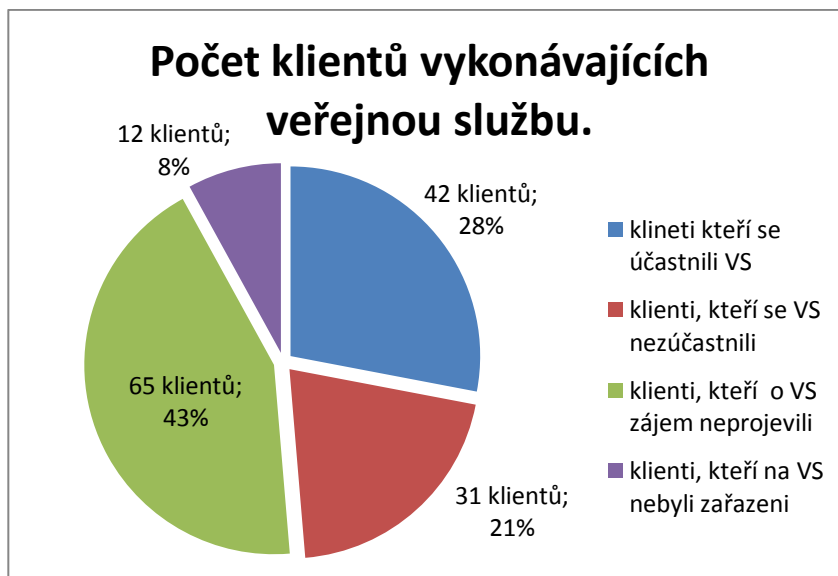
Předpoklad č. 4, že nadpoloviční většina respondentů pobírá dávky pomoci v hmotné nouzi déle než 2 roky, byl potvrzen. Poměr uvádí graf č. 3.

Předpoklad č. 5: Lze předpokládat, že nejméně 50% respondentů, se zúčastnilo veřejné služby.

Vzhledem k tomu, že respondenty jsou klienti hmotné nouze, kteří jsou ve většině zároveň uchazeči o zaměstnání na úřadu práce, měli k veřejné službě

přístup v průběhu celého pobírání dávek. Cílem bylo zjistit výši zájmu o výkon veřejné služby ze strany klientů.

Graf č. 4



V grafu uvedeny zkratky: VS – veřejná služba

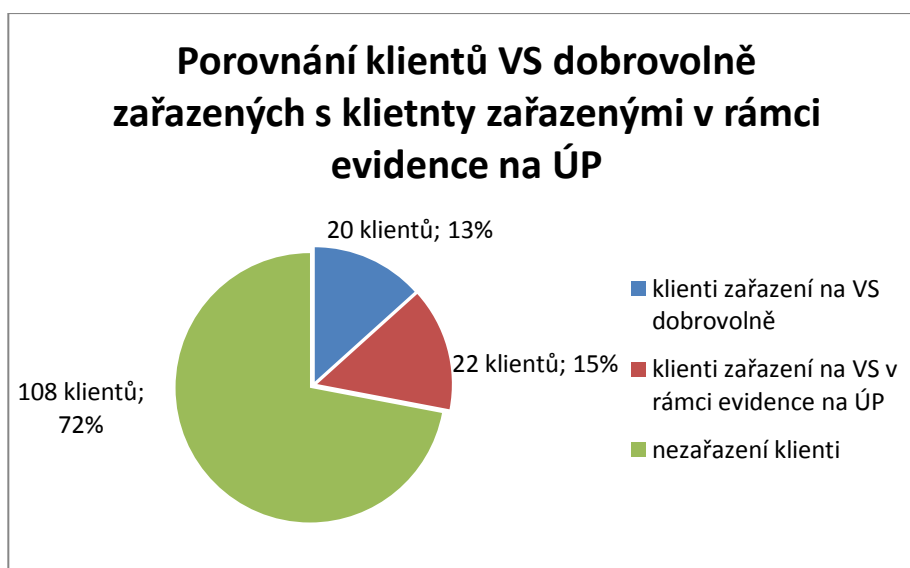
Z oslovených respondentů pouze 42 uvedlo, že se účastnilo veřejné služby. Jedná se tedy o 28 % klientů, kteří se veřejné služby zúčastnili. Ostatní klienti o veřejnou službu zájem neprojevili, což uvedlo 65 klientů (43,3%), nebo jim nebyla nabídnuta, jak uvedlo 12 klientů (8 %). Ostatní klienti, tedy 31 osob (20,6 %), tuto odpověď nespécifikovali.

Předpoklad č. 5, že nejméně 50 % respondentů se zúčastnilo veřejné služby, se nepotvrdil. Poměr osob účastnících se veřejné služby znázorňuje graf č. 4.

Předpoklad č. 6: Lze předpokládat, že veřejnou službu vykonávalo v roce 2012 více klientů přidělením úřadu práce, než dobrovolným vstupem v rámci dávek hmotné nouze v období 2009-2011.

Dalším předpokladem bylo, že na veřejnou službu bylo zařazeno více klientů přidělením úřadu práce, než dobrovolným vstupem v rámci dávek hmotné nouze. Výsledkem má být zjištění, zda o veřejnou službu projevil zájem větší počet klientů v době, kdy byl její výkon odměňován.

Graf č. 5



V grafu uvedeny zkratky: VS – veřejná služba; ÚP – úřad práce

Rozdíl klientů zařazených na veřejnou službu v obou obdobích nebyl velký. Veřejnou službu dobrovolně v rámci hmotné nouze vykonávalo 20 klientů (13,3%) z oslovených respondentů. Na veřejnou službu v rámci evidence na úřadě bylo přiděleno 22 klientů (14,6%). Z celkového počtu oslovených klientů se v obou obdobích na výkon veřejné služby zařadilo poměrně málo klientů.

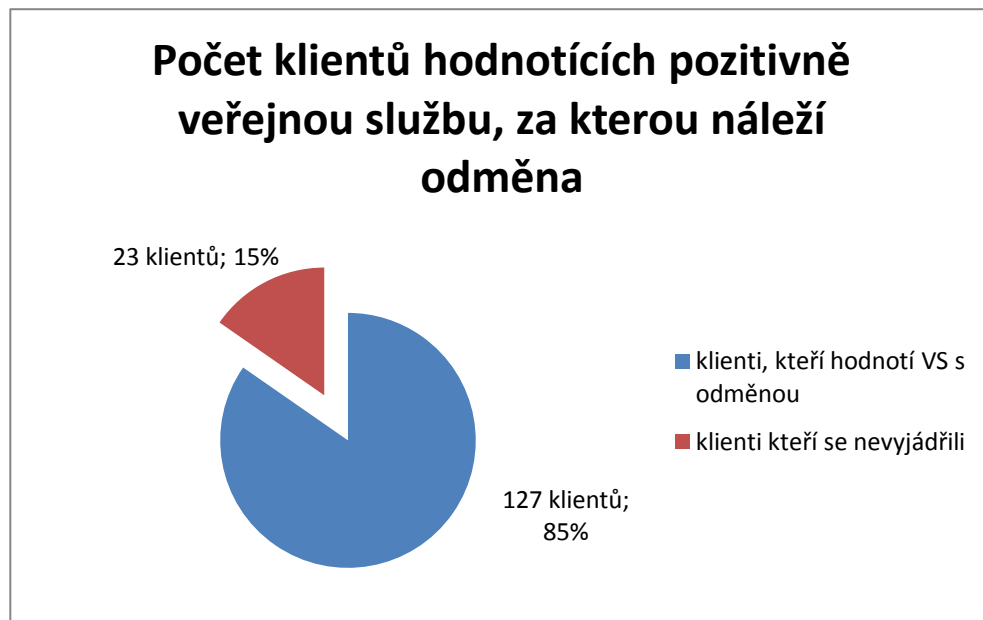
Předpoklad č. 6, že veřejnou službu vykonávalo v roce 2012 více klientů přidělením úřadu práce, než dobrovolným vstupem v rámci dávek hmotné nouze v období 2009 - 2011, se potvrdil. Poměr ukazuje graf č. 5.

Předpoklad č. 7: Lze předpokládat, že minimálně 80% oslovených respondentů bude hodnotit pozitivněji výkon veřejné služby v době, kdy byla organizována městským

úřadem a byla za ni poskytována odměna formou zvýšení dávek hmotné nouze, oproti výkonu veřejné služby nařízené bez odměny v rámci evidence na úřadě práce.

Cílem bylo získat názor klientů o vlivu motivace k výkonu veřejné služby, za kterou byla poskytována odměna formou zvýšení částky živobytí.

Graf č. 6



V grafu uvedeny zkratky: VS – veřejná služba

Ze všech dotázaných respondentů hodnotilo 127 klientů (84,6%), že finanční zvýhodnění bylo více motivující než povinnost v rámci evidence na úřadu práce. Dalších 23 klientů (15,3%) na tuto otázku neodpovědělo.

Předpoklad č. 7, že minimálně 80% oslovených respondentů bude hodnotit pozitivněji výkon veřejné služby v době, kdy byla organizována městským úřadem a byla za ni poskytována odměna formou zvýšení dávek hmotné nouze, oproti výkonu veřejné služby nařízené bez odměny v rámci evidence na úřadě práce, se potvrdil. Výsledek znázorněn v grafu č. 6.

Předpoklad č. 8: Lze předpokládat, že minimálně 80% oslovených respondentů uvede některé z motivačních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti nabízených úřadem práce.

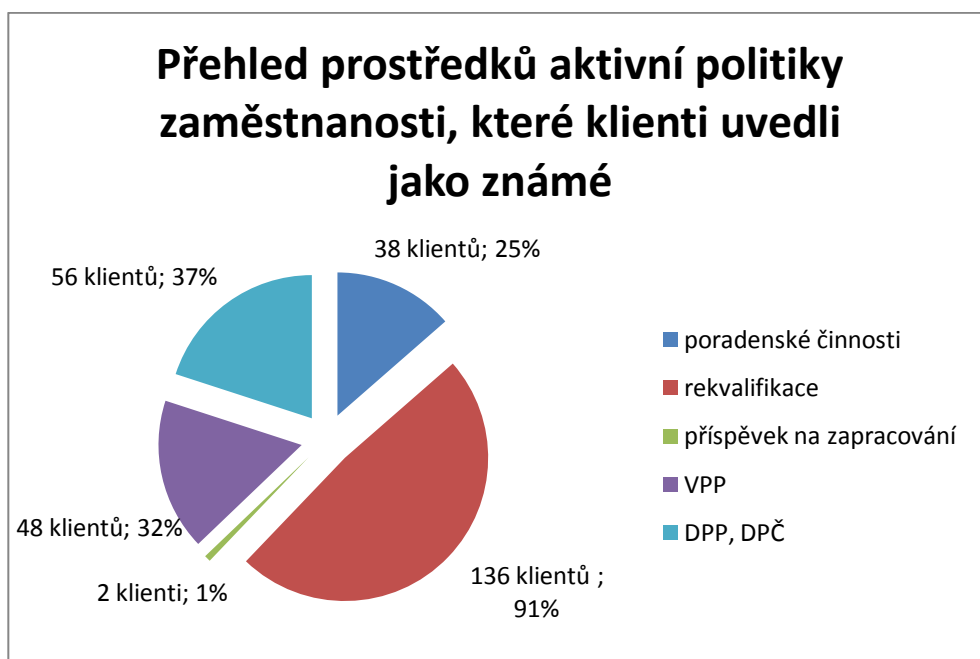
V dotazníku byli respondenti vyzváni k uvedení jiných forem motivačních nástrojů. Cílem bylo zjištění, jak jsou uchazeči o zaměstnání informováni o možnostech jejich uplatnění v rámci evidence a podpoře v návratu do dalšího zaměstnání.

Prokázalo se, že klienti jsou dostatečně informováni o možnostech prostředků aktivní politiky zaměstnanosti. Rekvalifikace uvedlo 136 oslovených (91%). Dalších 48 klientů (32%) uvedlo také veřejně prospěšné práce, dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti uvedlo 56 klientů (37%). Příspěvek na zapracování u zaměstnavatele uvedli 2 klienti (1%). Z další nabídky nebylo vybráno nic. O výkon veřejné služby v současné době, kdy je organizována úřadem práce, neuvedl zájem žádný klient.

Tabulka č. 7 - Přehled prostředků aktivní politiky zaměstnanosti, které klienti uvedli jako známé

	počet klientů	vyjádřeno procenty
poradenské činnosti	38	25%
rekvalifikace	136	91%
příspěvek na zapracování	2	1%
VPP	48	32%
DPP, DPČ	56	37%

Graf č. 7



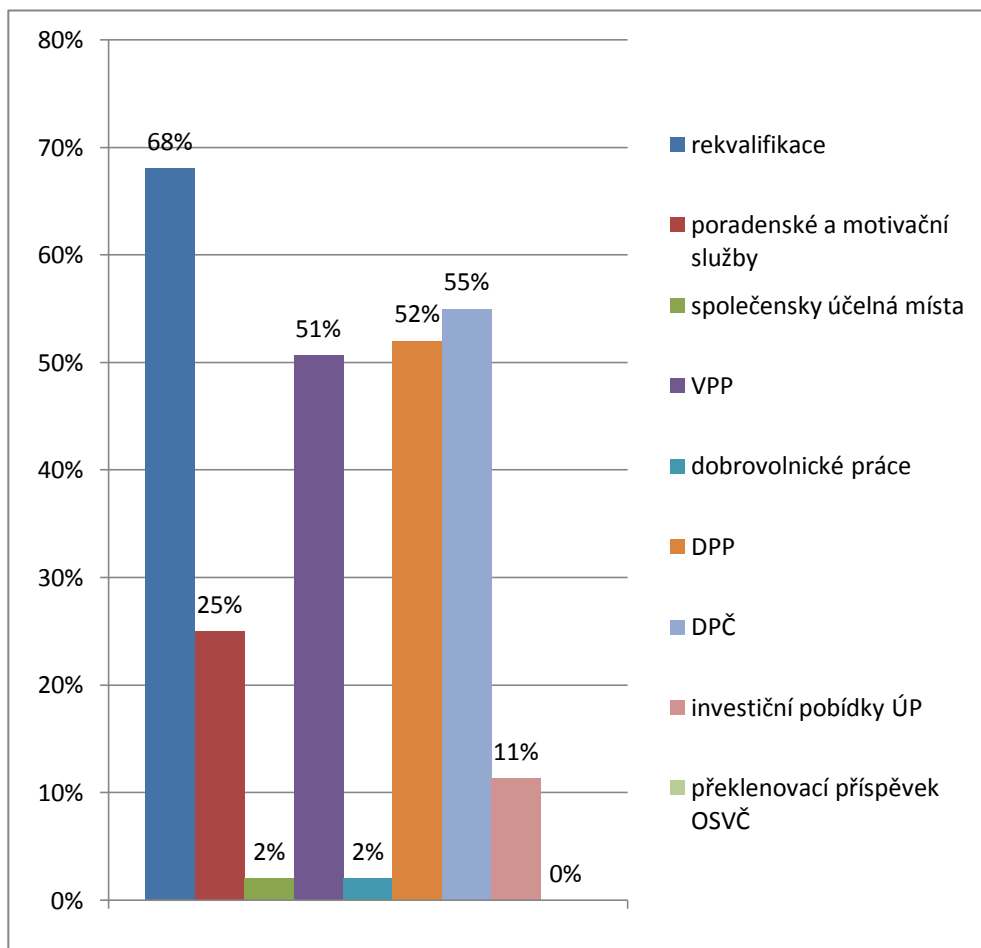
V grafu uvedeny zkratky: VPP - veřejně prospěšné práce
DPP - dohoda o provedení práce
DPČ - dohoda o pracovní činnosti

Předpoklad č. 8, že minimálně 80% oslovených respondentů uvede některé z motivačních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti nabízených úřadem práce. Graficky znázorněno v tabulce č. 7 a grafu č. 7.

Předpoklad č. 9: Lze předpokládat, že alespoň 75% klientů bude upřednostňovat některý z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti namísto toho, aby si vybralo veřejnou službu.

Respondenti vyzváni k uvedení jiných forem motivačních nástrojů, kterým by dali přednost před výkonem veřejné služby. Úkolem bylo zjistit, jakému prostředku aktivní politiky by oslovení klienti dali přednost namísto zařazení do veřejné služby. V dotazníku byly uvedeny všechny nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Graf č. 8 – Přehled odpovědí, jakému prostředku aktivní politiky by oslovení klienti dali přednost.



V grafu uvedeny zkratky:

VPP - veřejně prospěšné práce

DPP - dohoda o provedení práce

DPČ - dohoda o pracovní činnosti

OSVČ - osoba samostatně výdělečně činná

Vzhledem k tomu, že klienti mohli označit i více nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, odpovídali většinou volbou kombinací více možností. Nejvíce klientů z nabídky volilo rekvalifikace, dohody o pracovní činnosti, dohody o provedení práce a veřejně prospěšné práce.

Předpoklad č. 9, že alespoň 75% klientů bude upřednostňovat některý z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti namísto toho, aby si vybralo veřejnou službu, nebyl potvrzen. Četnost odpovědí zobrazuje graf č. 8.

7.2.3. Shrnutí závěrů dotazníkového šetření

Vyhodnocením dotazníkového šetření bylo ověřeno, že v každém ohledu závisí na aktivitě každého z uchazečů o zaměstnání potažmo klientů hmotné nouze, jak se snaží vypořádat se svojí nezaměstnaností. Všechny nástroje aktivní politiky zaměstnanosti mají za úkol usnadnit klientům vypořádat se s nezaměstnaností a tím souvisejícím zhoršením jejich finanční a sociální situace. Všichni klienti úřadu práce jsou informováni o možnostech, které se jim nabízejí, je však na jejich uvážení, jaké z nabídek využijí, využijí-li jich vůbec.

Bylo osloveno 150 klientů hmotné nouze. Největší skupinu oslovených tvořili klienti, kteří pobírají dávky 2-3 roky. Veřejnou službu vykonávalo přibližně 42 oslovených klientů, ale většina klientů, přesněji 127, se shodovala v názoru, že výkon veřejné služby bez možnosti odměny pro ně není motivující.

V rámci nabízených motivačních prvků aktivní politiky zaměstnanosti projeví oslovení klienti zájem nejvíce o rekvalifikace, další byly dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti. Shrňeme-li to, pak se jedná o možnost získání finančních prostředků a to jak formou podpory při rekvalifikaci tak přivýdělkem prací. Ostatní aktivity byly označeny jen ojediněle.

Výstupem tedy je, že o výkon veřejné služby v současné době zájem není a nebude, dokud nebude zajištěn způsob motivace klientů.

Závěr

Snahou politiky zaměstnanosti je snižování nákladů pasivní politiky zaměstnanosti a návrat finančních prostředků investovaných do těchto aktivit formou mezd klientů, kterým se podařil návrat do aktivního zaměstnání. Bohužel bilance posledních let není dobrá a náklady na aktivní politiku zaměstnanosti stále stoupají, stejně tak jako počty nezaměstnaných.

Tato bakalářská práce se zabývala jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti - veřejnou službou jako způsobem motivace klientů.

Veřejná služba byla zavedena v roce 2009, kdy byla zapracována do zákona o pomoci v hmotné nouzi. Jejím původním účelem bylo ukázat klientům hmotné nouze, že jejich snaha o zvýšení příjmu vlastním přičiněním, bude náležitě odměněna. Dále měla podpořit rozvoj jejich pracovních návyků. K výkonu veřejné služby byly zařazovány pouze osoby pobírající dávku hmotné nouze.

Prováděním veřejné služby byly pověřeny města a obce, které v té době dávky pomoci v hmotné nouzi vyplácely. Ačkoli se jednalo o zcela nový prvek a postupy související s realizací veřejné služby byly stanovovány postupně, podařilo se již v roce 2009 začít nabízet tuto aktivitu klientům.

Od roku 2012 přešlo vyplácení dávek pomoci v hmotné nouzi pod Úřad práce ČR a z veřejné služby se stal nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Nově byla zacílena výhradně na osoby v evidenci úřadu práce a přednostně začali být zařazováni klienti, u nichž bylo podezření na výkon nelegální práce a dlouhodobě evidovaní klienti.

Pro vyhodnocení veřejné služby jako způsobu motivace byla práce zaměřena na oblast regionu Česká Lípa.

Region prošel v posledních letech výraznými strukturálními změnami a dlouhodobě se potýká s vysokou mírou nezaměstnanosti.

Kontaktní pracoviště úřadu práce v České Lípě v hojné míře využívá všech možností, aby co nejrychleji a nejefektivněji našel nové pracovní uplatnění pro uchazeče do zaměstnání. Nabízí poradenství, rekvalifikaci i možnosti získání finanční podpory pro zřízení nového pracovního místa, či podpory podnikání. K financování těchto aktivit využívá též dotací Evropské unie. Úřad práce v České Lípě se vždy snažil do svých aktivit zapojit i zaměstnavatele a další instituce působící v regionu. Podařilo se mu navázat účinnou spolupráci i s Městem Česká Lípa.

Samotný průzkum je zaměřen na tři okruhy. Prvním je výstup ze získaných informací o účasti klientů vykonávajících veřejnou službu v České Lípě. Informace byly získány z dostupných evidencí koordinátorů města a úřadu práce. Jiné podklady nebyly k dispozici, protože ani městský úřad, ani úřad práce nevedli přesnou statistiku veřejné služby. Překvapením bylo, že v dnešní době, kdy je kladen důraz na aktivní podporu nezaměstnaných, není situace sledována důsledněji.

Výsledkem prostudovaných dat, získaných z údajů z interních poznámek od koordinátorů veřejné služby, bylo porovnání množství klientů, kteří vykonávali veřejnou službu. Bylo zjištěno, že počet klientů zařazených na veřejnou službu v období od roku 2009 – 2011 byl menší, než počty klientů zařazených úřady práce.

V rámci kompetence města bylo zařazování klientů hmotné nouze na výkon veřejné služby na základě jejich dobrovolného rozhodnutí. Pracovníci hmotné nouze mohli výkon služby doporučit, ale rozhodnutí samotné bylo na klientovi. Se změnou kompetence k výkonu veřejné služby na úřad práce a zavedení povinnosti veřejné služby v rámci evidence uchazečů o zaměstnání byli zařazováni i ti klienti, kteří by veřejnou službu jinak nevykonávali, jejich počet se však změnil jen nepatrně. Důvodem je

porovnatelný počet míst, na kterých bylo možné klienty zařazovat a nezájem klientů o tuto aktivitu v momentě, kdy byla tato povinnost zrušena Ústavním soudem ČR. Po tomto zrušení bylo ukončeno povinné zařazování na výkon veřejné služby a většina klientů tuto službu přestala vykonávat.

Analýza spisové dokumentace nám poskytla informace o aktivitách klientů. Z agendy hmotné nouze kontaktního pracoviště Česká Lípa bylo namátkově vybráno 100 spisů, ze kterých byly získány informace o aktivitách klientů. Z výsledků získaných tímto šetřením bylo zjištěno, že více klientů dává přednost získáním finančních prostředků zaměstnáním a účastí na rekvalifikacích než účastí na veřejné službě. Třetí částí praktické části práce bylo dotazníkové šetření.

Dotazníky byly rozdány 150 náhodným klientům hmotné nouze, kteří anonymně odpovídali na položené otázky. Většina klientů je zároveň vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání. Cílem dotazníku bylo zjištění informovanosti klientů o všech možnostech aktivit v rámci evidence uchazečů o zaměstnání a pobírání dávek hmotné nouze a jakým aktivitám dávají přednost.

Dotazník poskytl informace o názorech klientů, ze kterých bylo zjištěno, jak dlouho klienti pobírají dávky hmotné nouze. Dále bylo zjišťováno, kolik klientů se zúčastnilo veřejné služby a jakým způsobem byli na veřejnou službu zařazeni. Klienti měli možnost vyjádřit svůj názor na význam odměny za veřejnou službu a význam, který pro ně měla. Z dalších odpovědí klientů bylo zjištěno, že jsou dostatečně informováni v rámci evidence uchazečů o zaměstnání na úřadu práce o dalších možnostech uplatnění v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Poslední otázka měla zjistit, jaké aktivity nabízené v rámci evidence na úřadu práce a v rámci poskytování dávek hmotné nouze by klienti preferovali nejvíce.

Výsledkem šetření je zjištění, že velká většina oslovených klientů pobírá dávky hmotné nouze 2 - 3 roky, jedná se tedy o dlouhodobě nezaměstnané

klienty. Ze všech oslovených klientů se veřejné služby zúčastnila pouze 1/4 z nich. Ostatní měli jiné aktivity, nebo se žádných aktivit nezúčastnili. Z klientů, kteří veřejnou službu vykonávali, je téměř shodný počet klientů zařazených na veřejnou službu úřadem práce a městským úřadem.

Dalším výsledkem bylo zjištění, že 3/4 oslovených klientů, hodnotí pozitivněji veřejnou službu, za kterou jim náležela odměna. Klienti byli dále vyzváni k tomu, aby uvedli, o jakých prostředcích aktivní politiky zaměstnanosti mimo veřejnou službu byli v rámci evidence uchazečů o zaměstnání seznámeni. Nejvíce klientů uvádělo rekvalifikace, dohodu o provedení práce a pracovní činnosti a veřejně prospěšné práce. Obdobně klienti odpovídali i na otázku, jaký způsob pomoci při hledání práce by v rámci aktivit politiky zaměstnanosti preferovali.

Celkovým zjištěním bylo, že vzhledem k počtům sledovaných klientů, spisů a informací získaných od koordinátorů veřejné služby byl ze stran klientů celkem malý zájem o výkon veřejné služby. Překvapivé bylo, jak malý počet klientů projevoval zájem o veřejnou službu v době, kdy za ni bylo poskytováno zvýšení dávek hmotné nouze. Je však nutné zdůraznit, že výsledky vykazující vyšší zájem o rekvalifikace jsou reálné, zájem klientů o rekvalifikace je v poslední době vysoký. Zároveň se mnoho klientů snaží hledat si i méně placené místo s nadějí, že tím u firem později získají práci na pracovní smlouvu.

Od zavedení veřejné služby byla klientům poskytována odměna ve formě navýšení dávek hmotné nouze. Po převedení kompetencí na úřad práce byla tato odměna zrušena, což bylo v rozporu s Listinou základních práv a svobod. Jak je patrné z rozhodnutí Ústavního soudu, povinnost umístění uchazečů na veřejnou službu byla zrušena. Došlo tedy k nápravě práv občanů, ale současně se tím projevila skutečnost, že bez finanční odměny není pro klienty veřejná služba dostatečnou motivací.

Závěrem je nutné uvést, že veřejná služba či jakákoli jiná pomoc v udržení pracovních návyků nebo návratu do pracovního procesu klientů je možná, ovšem za podmínek, které budou klienty skutečně motivovat. Současně je třeba, aby se zlepšila situace na pracovním trhu a vznikala nová pracovní místa, což v současné celosvětové krizi trhu práce bude nejspíš ještě nějakou dobu problémem.

Při hledání zdrojů informací byl velký problém s nedostatkem informací o veřejné službě. Bylo nutné vycházet pouze z legislativy. Odborná literatura na toto téma dosud chybí. Pokud nebude možné z informačních systémů získat relevantní statistické údaje o počtech umístěných klientů a jejich struktuře, nikdy nebude možné celou problematiku veřejné služby řádně prozkoumat a vyhodnotit. Pak bude velký problém najít vhodné řešení jejího uplatnění v praxi.

Seznam použité literatury

Odborné zdroje:

- BECK, Petr. Dávky pomoci v hmotné nouzi a dávky pro osoby se zdravotním postižením: k 1.5.2012 : komentář, právní předpisy. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 447 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-744-7.
- KREBS, Vojtěch. Sociální politika. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, 542 s. ISBN 978-807-3575-854.
- MATOUŠEK, Oldřich. Slovník sociální práce. Vyd. 1. Praha: Portál, 2003, 287 s. ISBN 80-717-8549-0.
- MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4.
- SMEJKAL, Ladislav. Historie a současnost podnikání na Českolipsku. 1. vyd. Žehušice: Městské knihy, 2009, 143 s. Historie a současnost podnikání v regionech ČR. ISBN 978-80-86699-58-5.

Ostatní zdroje:

- Kronika úřadu práce Česká Lípa (k dispozici na úřadu práce v České Lípě)
- Metodický pokyn MPSV k novele zákona č. 111/2006 Sb, o pomoci v hmotné nouzi č. 7/2008 ze dne 1.12.2008
- Metodický pokyn MPSV k veřejné službě č. 1/2009 ze dne 1.4.2009
- Metodický pokyn MPSV k postupu orgánů pomoci v hmotné nouzi při určování částky živobytí č. 2/2009 ze dne 28.5.2009
- Metodický pokyn MPSV k postupu orgánů pomoci v hmotné nouzi při určování částky živobytí č. 3/2009 ze dne 17. června 2009
- Normativní instrukce č. 1/2012, MPSV, ze dne 1.1.2012
- Obec a veřejná služba. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010, 46 s. ISBN 978-807-4210-204.

- Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 366/2011 Sb. kterým se mění zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon o životním a existenčním minimu č. 110/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů

Internetové zdroje:

- Informační bulletin Kontaktního pracoviště Česká Lípa č. 7. [Online]. [cit. 2013-03-22]. Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/ceska_lipa/tiskove_zpravy/bulletin_11.pdf
- Informační bulletin Kontaktního pracoviště Česká Lípa č. 11. [online]. [cit. 2013-03-23]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/ceska_lipa/tiskove_zpravy/bulletin_7.pdf
- Sociální reforma [Online]. [cit. 2012-02-26]. Dostupné z WWW: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/62>
- Sociální práce [Online]. [cit. 2013-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.socialniprace.cz/index.php?sekce=9&clanek=47>
- Ústavní soud České republiky [Online]. [cit. 2013-03-07]. Dostupné z WWW: <http://www.concourt.cz/clanek/7449>

Seznam grafů

- Graf č. 1** Vývoj nezaměstnanosti v okrese Česká Lípa během let 1994-2012
- Graf č. 2** Počet klientů vykonávajících veřejnou službu
- Graf č. 3** Počet klientů pobírajících dávky HN a doba pobírání
- Graf č. 4** Počet klientů vykonávajících veřejnou službu.
- Graf č. 5** Porovnání klientů VS dobrovolně zařazených s klienty zařazenými v rámci evidence na ÚP
- Graf č. 6** Počet klientů, hodnotících pozitivně veřejnou službu, za kterou náleží odměna.
- Graf č. 7** Přehled prostředků aktivní politiky zaměstnanosti, které klienti uvedli jako známé.
- Graf č. 8** Přehled odpovědí, jakému prostředku aktivní politiky by oslovení klienti dali přednost namísto zařazení do veřejné služby.

Seznam tabulek

- Tabulka č. 1** Vývoj nezaměstnanosti okresu Česká Lípa dle MPSV.
- Tabulka č. 2** Počet klientů vykonávajících Veřejnou službu.
- Tabulka č. 3** Porovnání počtu aktivit žen a mužů v období 2009 – 2012.
- Tabulka č. 4** Celkový počet aktivit žen a mužů v období let 2009 - 2012 a celkový počet aktivit.
- Tabulka č. 5** Celkové množství sledovaných aktivit vykonávaných klienty hmotné nouze v období 2009 – 2012.
- Tabulka č. 6** Počty klientů vykonávající veřejnou službu ve srovnání s počty výkonu práce na libovolné smlouvy.
- Tabulka č. 7** Přehled prostředků aktivní politiky zaměstnanosti, které klienti uvedli jako známé.

Seznam příloh

Příloha č. 1 - Smlouva o výkonu veřejné služby

Příloha č. 2 - Smlouva o organizaci a výkonu veřejné služby

Příloha č. 3 - Smlouva o organizaci a výkonu veřejné služby /TYP A/

Příloha č. 4 - Smlouva o organizaci a výkonu veřejné služby /TYP B/

Příloha č. 5 - Plán výkonu veřejné služby

Příloha č. 6 - Dotazník

Příloha č. 1

SMLOUVA O VÝKONU VEŘEJNÉ SLUŽBY

(uzavřená dle §18a zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů a dle § 30 zákona č. 435/2004 o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů)

Smluvní strany

Úřad práce ČR - Krajská pobočka v Liberci, kontaktní pracoviště Česká Lípa
adresa kontaktního pracoviště: Paní Zdislavy 419, 470 01 Česká Lípa
zastoupená: Mgr. Zdeňkou Cibulkovou, ředitelkou kontaktního pracoviště v České Lípě

Jméno a příjmení osoby vykonávající veřejnou službu:
rodné číslo
trvale bytem
adresa bydliště
telefon:
e-mail:
(dále jen „vykonavatel“)

zákonný zástupce (u osob mladších 18 let)

jméno a příjmení /
trvale bytem /
rodné číslo /

Předmět smlouvy

Předmětem smlouvy je závazek vykonavatele za níže stanovených podmínek vykonávat veřejnou službu. Dále je předmětem smlouvy závazek Úřadu práce ČR stanovovat vykonavateli Plán výkonu veřejné služby u subjektů, se kterými má uzavřenou Smlouvu o organizaci a výkonu veřejné služby.

Podmínky výkonu veřejné služby

Místem výkonu veřejné služby jsou organizace a jejich sídla a pracoviště, které s Úřadem práce ČR uzavřely smlouvu o organizaci a výkonu veřejné služby na území Města Česká Lípa.

Vykonavatel může být pověřován následujícími činnostmi: Uklízení veřejného prostranství, ošetřování veřejné zeleně.

Vykonavateli budou subjektem zajištěny podmínky pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v souladu s pracovněprávními předpisy.

Odpovědnost za škodu způsobenou na majetku nebo zdraví, kterou vykonavatel způsobí třetím osobám při výkonu veřejné služby nebo která mu bude způsobena, bude kryta pojistnou smlouvou uzavíranou organizací.

Vykonavatel bere na vědomí, že organizace zastoupená kontaktní osobou/koordinátorem jí bude v rámci Plánu výkonu veřejné služby stanoveném Úřadem práce ČR přidělovat konkrétní činnosti, bude provádět kontrolu výkonu činností, bude evidovat počet vykonaných hodin, bude provádět hodnocení výkonu veřejné služby a tyto informace bude sdělovat Úřadu práce ČR.

Doba trvání smlouvy

Tato smlouva se uzavírá na dobu určitou od jejího uzavření do 30. 6. 2012.

Závěrečná ustanovení

Zákonný zástupce vykonavatele tímto dává souhlas k výkonu veřejné služby ve smyslu § 31 odst. 1 písm. b) zákona č. 94/1963 Sb., o rodině, ve znění pozdějších předpisů, a to za podmínek stanovených touto smlouvou a zákonem o pomoci v hmotné nouzi (týká se pouze osob mladších 18 let).

Vykonavatel podpisem smlouvy dává v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů souhlas s tím, že Úřad práce ČR zpracovává a uchovává jeho osobní údaje a že tyto údaje sděluje organizacím, pro které bude osoba vykonávat veřejnou službu.

Smlouva se vyhotovuje ve 2 stejnopisech. Veškeré změny a dodatky k této smlouvě vyžadují písemnou formu.

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

V dne:

.....
podpis osoby

.....
pracovník ÚP ČR, jméno, podpis, razítko

Příloha č. 2

SMLOUVA O ORGANIZACI A VÝKONU VEŘEJNÉ SLUŽBY

1. Česká republika – Úřad práce České republiky
sídlo: Karlovo náměstí 1359/1, 128 00 Praha 2
jednatel: JUDr. Jiří Kubešou, generálním ředitelem Úřadu práce ČR
zastoupená:, ředitelem krajské pobočky v, na
základě pověření ze dne 9.12.2011
IČ: 72496991
bankovní spojení: ČNB, pobočka Plzeň
číslo účtu: 47825341/0710
(dále jen „úřad práce“)

2. Organizace (obec):
sídlo:
zastoupená:
IČ:
DIČ:
bankovní spojení:
číslo účtu:
(dále jen „organizace“)

I.

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

II.

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

III.

Organizace se zavazuje:

1. Při sjednání rozsahu pracovní doby, doby odpočinku, podmínek pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se pro výkon veřejné služby dodržovat pracovněprávní předpisy. Při výkonu veřejné služby osobou mladší 18 let dodržovat pracovněprávní předpisy upravující pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců.

2. Uzavřít pojistnou smlouvu (případně dodatek ke stávající pojistné smlouvě) kryjící odpovědnost za škodu způsobenou na majetku nebo zdraví, kterou osoba vykonávající veřejnou službu způsobí nebo jí bude způsobena; tato pojistná smlouva se musí týkat všech osob vykonávajících u organizace veřejnou službu; tuto pojistnou smlouvu (případně dodatek) organizace doloží nejpozději do..... od uzavření této smlouvy Úřadu práce ČR.
3. Zajistit proškolení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany pro vykonavatele VS.
4. Zajistit vykonavatelům VS přidělení odpovídajících ochranných a pracovních pomůcek.
5. Určit kontaktní pracovníky a jejich zástupce, kteří budou zajišťovat komunikaci s pověřenými pracovníky úřadu práce,
6. Vést evidenci vykonavatelů VS, zadávat práci vykonavatelům VS, vést evidenci docházky a pracovní doby vykonavatelů VS, vést evidenci o časovém objemu a místním určení nabízených prací, vést evidenci počtu odpracovaných hodin a záznam o hodnocení výkonu veřejné služby u jednotlivých vykonavatelů VS. Povinnosti uvedené v tomto bodě plní organizace prostřednictvím Jednotného informačního systému práce a sociálních věcí (dále jen „informační systém“).

IV.

Úřad práce se zavazuje:

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

V.

Organizace a výkon veřejné služby bude započat dne ...

VI.

1. Tato smlouva se vyhotovuje ve dvou vyhotoveních, z nichž každé obdrží jedna smluvní strana.
2. Tato smlouva může být měněna nebo doplňována pouze po vzájemné dohodě smluvních stran, a to písemně prostřednictvím číslovaných dodatků.

3. Tato smlouva se uzavírá na dobu neurčitou s dvouměsíční výpovědní lhůtou. Výpovědní lhůta je pro obě smluvní strany shodná a počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.

4. Každá ze smluvních stran má právo odstoupit od smlouvy v případě opakovaného nebo dlouhodobě trvajícího neplnění povinností dle této smlouvy. Podmínkou k uplatnění práva odstoupit od smlouvy je neúspěšné jednání smluvních stran o přijetí opatření k zajištění řádného a včasného plnění povinností vyplývajících z této smlouvy.

5. Smluvní strany prohlašují, že si tuto smlouvu přečetly, jejímu obsahu porozuměly a bez výhrad souhlasí, na důkaz čehož připojují jejich oprávnění zástupci své podpisy.

6. Tato smlouva je platná a účinná dnem podpisu oběma stranami.

V..... dne.....

.....
Úřad práce České republiky

.....
organizace

Příloha č. 3

SMLOUVA O ORGANIZACI A VÝKONU VEŘEJNÉ SLUŽBY /TYP A/

1. Úřad práce ČR – krajská pobočka v
sídlo:
zastoupený:
IČ:
bankovní spojení:
číslo účtu:
(dále jen „úřad práce“)

2. Organizace (obec):
sídlo:
zastoupená:
IČ:
DIČ:
bankovní spojení:
číslo účtu:
(dále jen „organizace“)

I.

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

II.

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

III.

Organizace se zavazuje:

Při sjednání rozsahu pracovní doby, doby odpočinku, podmínek pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro výkon veřejné služby dodržovat pracovněprávní předpisy. Při výkonu veřejné služby osobou mladší 18 let dodržovat pracovněprávní předpisy upravující pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců.

Zajistit proškolení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany pro vykonavatele VS.

Zajistit vykonavatelům VS přidělení odpovídajících ochranných a pracovních pomůcek.

Určit kontaktní pracovníky a jejich zástupce, kteří budou zajišťovat komunikaci s pověřenými pracovníky úřadu práce,

Vést evidenci vykonavatelů VS, zadávat práci vykonavatelům VS, vést evidenci docházky a pracovní doby vykonavatelů VS, vést evidenci o časovém objemu a místním určení nabízených prací, vést evidenci počtu odpracovaných hodin a záznam o hodnocení výkonu veřejné služby u jednotlivých vykonavatelů VS. Povinnosti uvedené v tomto bodě plní organizace prostřednictvím Jednotného informačního systému práce a sociálních věcí (dále jen „informační systém“).

IV.

Úřad práce se zavazuje:

Poskytovat organizaci potřebnou součinnost odpovídající povinnostem stanoveným touto smlouvou a veškeré informace nutné k řádnému průběhu realizace veřejné služby.

Určit kontaktního pracovníka na úrovni krajské pobočky a kontaktního pracovníka na úrovni příslušného kontaktního pracoviště krajské pobočky a jejich zástupce, kteří budou zajišťovat komunikaci s pověřenými pracovníky organizace.

Nabídnout veřejnou službu klientům podle stanovených kritérií úřadu práce a podle podmínek výkonu veřejné služby v organizaci.

Poskytnout organizaci v odpovídajícím rozsahu přístup do vyhrazené části informačního systému.

Nabídnout organizaci realizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti s cílem podpořit zajištění organizace výkonu veřejné služby a uplatnění vykonavatelů VS na trhu práce.

Zajistit pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou na majetku nebo zdraví, kterou vykonavatel veřejné služby způsobí jinému při výkonu veřejné služby nebo která mu bude způsobena.

V.

Organizace a výkon veřejné služby bude započat dne ...

VI.

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

Tato smlouva může být měněna nebo doplňována pouze po vzájemné dohodě smluvních stran, a to písemně prostřednictvím číselovaných dodatků.

Tato smlouva se uzavírá na dobu neurčitou s dvouměsíční výpovědní lhůtou. Výpovědní lhůta je pro obě smluvní strany shodná a počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.

Každá ze smluvních stran má právo odstoupit od smlouvy v případě opakovaného nebo dlouhodobě trvajícího neplnění povinností dle této

smlouvy. Podmínkou k uplatnění práva odstoupit od smlouvy je neúspěšné jednání smluvních stran o přijetí opatření k zajištění řádného a včasného plnění povinností vyplývajících z této smlouvy.

Smluvní strany prohlašují, že si tuto smlouvu přečetly, jejímu obsahu porozuměly a bez výhrad souhlasí, na důkaz čehož připojují jejich oprávnění zástupci své podpisy.

Tato smlouva je platná a účinná dnem podpisu oběma stranami.

V..... dne.....

.....
ÚP ČR – krajská pobočka v

.....
organizace

Příloha č. 4

SMLOUVA O ORGANIZACI A VÝKONU VEŘEJNÉ SLUŽBY /TYP B/

1. Úřad práce ČR – krajská pobočka v
sídlo:
zastoupený:
IČ:
bankovní spojení:
číslo účtu:
(dále jen „úřad práce“)

2. Organizace (obec):
sídlo:
zastoupená:
IČ:
DIČ:
bankovní spojení:
číslo účtu:
(dále jen „organizace“)

I.

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

II.

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

III.

Organizace se zavazuje:
Při sjednání rozsahu pracovní doby, doby odpočinku, podmínek pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro výkon veřejné služby dodržovat pracovněprávní předpisy. Při výkonu veřejné služby osobou

mladší 18 let dodržovat pracovněprávní předpisy upravující pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců.

Uzavřít pojistnou smlouvu (případně dodatek ke stávající pojistné smlouvě) kryjící odpovědnost za škodu způsobenou na majetku nebo zdraví, kterou osoba vykonávající veřejnou službu způsobí nebo jí bude způsobena; tato pojistná smlouva se musí týkat všech osob vykonávajících u organizace veřejnou službu; tuto pojistnou smlouvu (případně dodatek) organizace doloží nejpozději do..... od uzavření této smlouvy Úřadu práce ČR.

Zajistit proškolení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany pro vykonavatele VS.

Zajistit vykonavatelům VS přidělení odpovídajících ochranných a pracovních pomůcek.

Určit kontaktní pracovníky a jejich zástupce, kteří budou zajišťovat komunikaci s pověřenými pracovníky úřadu práce.

Vést evidenci vykonavatelů VS, zadávat práci vykonavatelům VS, vést evidenci docházky a pracovní doby vykonavatelů VS, vést evidenci o časovém objemu a místním určení nabízených prací, vést evidenci počtu odpracovaných hodin a záznam o hodnocení výkonu veřejné služby u jednotlivých vykonavatelů VS. Povinnosti uvedené v tomto bodě plní organizace prostřednictvím Jednotného informačního systému práce a sociálních věcí (dále jen „informační systém“).

IV.

Úřad práce se zavazuje:

Poskytovat organizaci potřebnou součinnost odpovídající povinnostem stanoveným touto smlouvou a veškeré informace nutné k řádnému průběhu realizace veřejné služby.

Určit kontaktního pracovníka na úrovni krajské pobočky a kontaktního pracovníka na úrovni příslušného kontaktního pracoviště krajské pobočky a jejich zástupce, kteří budou zajišťovat komunikaci s pověřenými pracovníky organizace.

Nabídnout veřejnou službu klientům podle stanovených kritérií úřadu práce a podle podmínek výkonu veřejné služby v organizaci.

Poskytnout organizaci v odpovídajícím rozsahu přístup do vyhrazené části informačního systému.

Nabídnout organizaci realizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti s cílem podpořit zajištění organizace výkonu veřejné služby a uplatnění vykonavatelů VS na trhu práce.

Uhradit náklady spojené s pojištěním odpovědnosti za škody způsobené na majetku nebo zdraví, kterou osoba vykonávající veřejnou službu způsobí jinému nebo jí bude způsobena.

V.

Organizace a výkon veřejné služby bude započat dne ...

VI.

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

Tato smlouva může být měněna nebo doplňována pouze po vzájemné dohodě smluvních stran, a to písemně prostřednictvím číslovaných dodatků.

Tato smlouva se uzavírá na dobu neurčitou s dvouměsíční výpovědní lhůtou. Výpovědní lhůta je pro obě smluvní strany shodná a počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.

Každá ze smluvních stran má právo odstoupit od smlouvy v případě opakovaného nebo dlouhodobě trvajícího neplnění povinností dle této smlouvy. Podmínkou k uplatnění práva odstoupit od smlouvy je neúspěšné jednání smluvních stran o přijetí opatření k zajištění řádného a včasného plnění povinností vyplývajících z této smlouvy.

Smluvní strany prohlašují, že si tuto smlouvu přečetly, jejímu obsahu porozuměly a bez výhrad souhlasí, na důkaz čehož připojují jejich oprávnění zástupci své podpisy.

Tato smlouva je platná a účinná dnem podpisu oběma stranami.

V..... dne.....

.....
ÚP ČR – krajská pobočka v organizace

příloha č. 5

PLÁN VÝKONU VEŘEJNÉ SLUŽBY

Na základě smlouvy o výkonu veřejné služby uzavřené dne mezi klientem a Krajskou pobočkou Úřadu práce ČR v Liberci - kontaktním pracovištěm Česká Lípa bude jmenovaný/á v období od 1. 2. 2012 do 30. 6. 2012 vykonávat veřejnou službu v rozsahu nejvýše 20 hodin týdně u uvedené organizace.

Jmenovaný/á je povinen/na dostavit se v den zahájení výkonu veřejné služby na pracoviště organizace, kde odevzdá tento Plán výkonu veřejné služby, a dále při výkonu veřejné služby spolupracovat s uvedenou kontaktní osobou.

Jméno a příjmení:
Rodné číslo:
Trvalý pobyt:
Místo bydliště:
Telefon:
E-mail:

Název subjektu: Město Česká Lípa
IČO: 00260428
Pracoviště: území Města Česká Lípa
Kontaktní osoba:
Telefon, e-mail:

Druh činností (výčet): Úklid veřejných prostranství, ošetřování veřejné zeleně

.....
Pracovník ÚP ČR – jméno, razítko, podpis

.....
Uchazeč o zaměstnání - podpis

Příloha č. 6

**HODNOCENÍ VEŘEJNÉ SLUŽBY
Z POHLEDU ZÚČASTNĚNÝCH I NEZÚČASTNĚNÝCH KLIENTŮ.**

Anonymní dotazník pro klienty hmotné nouze

1. Jak dlouho jste klientem dávek hmotné nouze?

- a) méně než 1 rok
- b) 1-2 roky
- c) 2-3
- d) 3 a více

2. Pracoval/a jste na veřejné službě?

- a) ano
- a) ne

Pokud ne, uveďte prosím důvody, proč?

.....

3. Byl/a jste na veřejnou službu přidělena z rozhodnutí městského úřadu nebo úřadu práce nebo jste o zařazení požádal/a dobrovolně?

- b) dobrovolně
- a) přidělením úřadu

4. Měl/a byste zájem o zařazení na veřejnou službu v současné době, kdy není odměňována?

- c) ano
- d) ne
- e) spíše ano
- f) spíše ne

5. Byla by pro Vás veřejná služba větším přínosem, kdyby byla opět finančně ohodnocena zvýšením dávek hmotné nouze nebo jiným způsobem?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

6. Jaký přínos pro Vás veřejná služba měla?

(můžete zaškrtnout i více možností)

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

7. Znáte jiné motivační programy, které mohou nezaměstnaným pomoci ke znovuzískání práce a pracovních návyků?

(můžete zaškrtnout i více možností)

- a) veřejná služba
- b) rekvalifikace
- c) poradenské a motivační činnosti
- d) společensky účelná místa
- e) veřejně prospěšné práce
- f) dobrovolnické práce
- g) výkon dohody o provedení práce
- h) výkon dohody o pracovní činnosti
- i) investiční pobídky úřadů práce
- j) překlenovací příspěvky pro začátek podnikání
- k) příspěvek na zapracování u zaměstnavatele

8. Jaký způsob pomoci byste při hledání zaměstnání preferoval/a místo zařazení do veřejné služby?

- a) rekvalifikace
- b) poradenské a motivační činnosti
- c) společensky účelná místa
- d) veřejně prospěšné práce
- e) dobrovolnické práce
- f) výkon dohody o provedení práce
- g) výkon dohody o pracovní činnosti
- h) investiční pobídky úřadů práce
- i) překlenovací příspěvky pro začátek podnikání
- j) příspěvek na zapracování u zaměstnavatele
- k) Jiné.....

Anotace

Příjmení a jméno autora: Bittnerová Blanka

Název katedry a fakulty: Katedra sociologie a andragogiky, Filozofická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci

Název bakalářské práce: Veřejná služba jako způsob motivace klientů

Počet znaků: 92 884

Počet příloh: 6

Počet titulů použité literatury: 20

Klíčová slova: nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, veřejná služba, motivace klientů

Bakalářská práce pojednává o veřejné službě, které byla od 1. 1. 2009 zavedena do systému pomoci v hmotné nouzi. Do praxe byla uvedena jako motivační prvek pro osoby v hmotné nouzi pobírající příspěvky na živobytí. Později byl výkon veřejné služby převeden do kompetence úřadů práce a okruh klientů byl rozšířen na všechny osoby vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání. Teoretická část je zaměřena na nezaměstnanost a institut veřejné služby, neboť veřejná služba se týká osob dlouhodobě nezaměstnaných. Dále je teoretická část věnována systému sociálního zabezpečení, který slouží k zajištění pomoci nezaměstnaným. Vysvětleny jsou prvky aktivní politiky zaměstnanosti, které mají velkou motivační úlohu. V praktické části bakalářské práce je popsán vznik a vývoj veřejné služby ve městě Česká Lípa. Provedena je analýza dat získaných ze spisové dokumentace a dotazníkové šetření, klientů hmotné nouze v České Lípě. Na základě získaných údajů bylo snahou šetření, zjistit smysl veřejné služby a vhodnost jejího začlenění do systému nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Annotations

Name of the author: Bittnerová Blanka

Faculty and department: Department of Sociology and Andragogy,
Faculty of Philosophy

Title of the bachelor thesis: Public service as an instrument to motivate clients

Number of characters: 92 884

Number of supplements: 6

Number of sources: 20

Keywords: unemployment, active employment policy, public service, client motivation

The bachelor thesis deals with the public service introduced to the material need assistance system on 1.1.2009. It was put into practice as an incentive for people in material need receiving subsidies. The execution of the public service was transferred under the authority of labor offices later on. As a result, the target group was extended including all job applicants. The theoretical part is focused on unemployment and the institute of public service, because public service refers to the long-term unemployed. The theory is furthermore devoted to the social security system used to provide assistance to the unemployed. The elements of active employment policy are explained and they have a great motivational role. The practical part describes the rise and development of public services in Česká Lípa. Analysis of data obtained from the file documentation and survey is carried out concerning clients in material need from Česká Lípa. Following the survey data, it was an effort made to determine the meaning of public service and the suitability of its integration into the system of the active employment policy.