

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI

FILOZOFICKÁ FAKULTA

Bakalářská diplomová práce

Olomouc 2019

Lenka Mausová

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI

FILOZOFICKÁ FAKULTA

**KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A
KULTURNÍ ANTROPOLOGIE**

**Důvody, které brání osobám v hmotné nouzi
nastoupit do zaměstnání.**

Bakalářská diplomová práce

Obor studia: Sociální práce

Autor: Lenka Mausová

Vedoucí práce: PhDr. Eva Klimentová, Ph.D.

Olomouc 2019

Prohlašuji, že jsem bakalářskou diplomovou prací na téma „*Důvody, které brání osobám v hmotné nouzi nastoupit do zaměstnání*“ vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne.

Podpis

Poděkování

Děkuji paní PhDr. Evě Klimentové, Ph.D. za její ochotu, pomoc a cenné rady, které mi v průběhu psaní bakalářské práce poskytovala. Také děkuji svým nejbližším za maximální psychickou podporu a trpělivost.

Anotace

Jméno a příjmení autora: Lenka Mausová

Katedra: Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie

Obor studia: Sociální práce

Obor obhajoby práce: Sociální práce

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Eva Klimentová, Ph.D.

Rok obhajoby: 2019

Název bakalářské práce: Důvody, které brání osobám v hmotné nouzi nastoupit do zaměstnání.

Anotace:

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnávání osob, které jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání a pobírají dávky pomoci v hmotné nouzi. Záměrem je zjistit důvody, které brání uchazečům o zaměstnání přijmout nabízené zaměstnání, které jim zprostředkoval úřad práce. Práce je rozdělena na teoretickou a empirickou část. V teoretické části práce jsou definovány pojmy, které s danou problematikou úzce souvisí. V této interpretuji názory odborníků na téma práce, zaměstnání, nezaměstnanost a také uvádím hlavní funkce Úřadu práce České republiky. Zmíním služby, které jsou poskytovány nezaměstnaným, a nastíním systém sociální pomoci, která je poskytována osobám s nejnižšími příjmy. V úvodu empirické části uvedu metodiku a plán výzkumu, včetně výběru výzkumného vzorku. Po analýze a interpretaci získaných dat zodpovím hlavní výzkumnou otázku: Proč osoby v hmotné nouzi odmítají nabízené zaměstnání?

Klíčová slova:

práce, zaměstnání, nezaměstnanost, úřad práce, uchazeč o zaměstnání, hmotná nouze, životní a existenční minimum, důsledky neplnění podmínek osob v hmotné nouzi

Anotation:

This bachelor thesis deals with the employment of persons who are in the register of job seekers and receive benefits in material need. The intention is to find out the reasons that prevent job seekers from accepting the job offered by the job center. The thesis is divided into theoretical and empirical part. The theoretical part of the thesis defines terms that are closely related to the given issue. In this, I interpret the opinions of experts on the topic of work, employment, unemployment and also the main functions of the Labor Office of the Czech Republic. I will mention the services that are provided to the

unemployed and outline the social assistance system that is provided to people with the lowest income. At the beginning of the empirical part I will introduce the methodology and the research plan, including the selection of the research sample. After analyzing and interpreting the data I will answer the main research question: Why do people in material need reject the job?

Keywords:

job, employment, unemployment, labor office, job seeker, material need, living and subsistence minimum, consequences of non-fulfillment of persons in material need

Názvy příloh vázaných v práci:

1. Výjimky dle § 3 odst. 1a) zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi.
2. Osoby, které plní podmínku hmotné nouze.
3. Rozhodnutí o sankčním vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

Počet literatury a zdrojů: 12

Rozsah práce: 54 stran

Obsah

ÚVOD.....	9
I. Teoretická část	11
1 Práce, zaměstnání, nezaměstnanost.....	11
1.1 Vymezení pojmu práce a zaměstnání.....	11
1.2 Nezaměstnanost a její znaky	13
1.3 Důsledky nezaměstnanosti.....	14
1.4 Rizika dlouhodobé nezaměstnanosti.....	15
2 Úřad práce	18
2.1 Zprostředkování zaměstnání	19
2.2 Práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání.....	20
2.3 Sankční vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.....	23
3 Hmotná nouze	25
3.1 Co je hmotná nouze	25
3.2 Dávky pomoci v hmotné nouzi	26
3.3 Životní a existenční minimum	27
3.4 Osoba není v hmotné nouzi.....	29
3.5 Důsledky neplnění podmínek hmotné nouze.....	30
II. EMPIRICKÁ ČÁST.....	32
4 Metodický postup.....	32
4.1 Plán výzkumu.....	33
4.2 Výběr výzkumného vzorku a sběr dat	35
4.3 Charakteristika dokumentů.....	38
5 Analýza dat	40
5.1 Pracovní důvody	40
5.2 Finanční důvody	41
5.3 Zdravotní důvody.....	43
5.4 Osobní důvody.....	45
5.5 Osoby, které neuvedly důvod odmítnutí zaměstnání	47
5.6 Souhrnná data všech zkoumaných osob	48
6 Interpretace dat	50
Závěr.....	55
Seznam použité literatury	56

ÚVOD

Ve své práci se budu zabývat nezaměstnaností a jejím důsledkem – osobami, které žijí na hranici životního minima a jsou zajištěny dávkami pomoci v hmotné nouzi. S osudy těchto lidí se setkávám dennodenně při své práci ověřovatele dávek hmotné nouze. Mým prvořadým úkolem je poskytovat těmto lidem příspěvky na úhradu základních životních potřeb a úhradu bydlení. Druhým a ještě důležitějším úkolem je motivovat tyto osoby ke snaze získat a udržet si zaměstnání a vymanit se tak ze stavu hmotné nouze. Tato bakalářská práce bude pojednávat o důvodech, které brání osobám v hmotné nouzi přijmout vhodné zaměstnání, které jim zprostředkoval úřad práce. Výzkum budu provádět na Úřadu práce ČR, kontaktním pracovišti v Bruntále. Cílovou skupinou budou osoby, které jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání a pobírají dávky pomoci v hmotné nouzi. Dalším rozšiřujícím kritériem cílové skupiny je sankční vyřazení osob z evidence uchazečů o zaměstnání. Cílem mé práce je zjistit, které důvody brání osobám v hmotné nouzi přijmout zaměstnání, nabízeného úřadem práce, jež vede k jejich sankčnímu vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání a následné sankci ve formě snížení nebo úplného odejmutí dávky pomoci v hmotné nouzi.

Tato bakalářská práce bude rozdělena na 2 části, teoretickou a empirickou. V teoretické části definuji význam pojmů práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, uchazeč o zaměstnání, zmíním povinnosti uchazeče o zaměstnání a s tím související sankce při neplnění povinností. Také vysvětlím, co znamená pojem hmotná nouze, kdo je a není osobou v hmotné nouzi, a zmíním důsledky neplnění podmínek hmotné nouze. Rovněž se v této pasáži budu zabývat zákony, které tyto oblasti vymezují, např. Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů.

V teoretické části bakalářské práce poukážu na důsledky odmítnutí nabízeného zaměstnání pro jednotlivce a důsledky pro osoby společně posuzované. Těmito důsledky mám na mysli především sankci v podobě snížení nebo úplného odejmutí dávky pomoci v hmotné nouzi. V praktické části práce použiji kvantitativní strategii zkoumání. Nástrojem zkoumání bude analýza dokumentů. K hlavním dokumentům, které využiji v této práci, patří rozhodnutí o sankčním vyřazení osob v hmotné nouzi z evidence uchazečů o zaměstnání a doporučení k přijetí do zaměstnání, zvané též „doporučenky“. Na základě vyhodnocení získaných dat zjistím, které důvody k odmítnutí nabízeného zaměstnání klientů, pobírajících dávky pomoci v hmotné nouzi, klienti uvádějí.

Zkoumanou skupinou budou všichni jednotlivci a osoby společně posuzované pobírající dávky pomoci v hmotné nouzi za období od 1. září 2016 do 31. srpna 2018, a to z celé agendy oddělení hmotné nouze kontaktního pracoviště Úřadu práce v Bruntále. Dalším kritériem k výběru osob bude sankční vyřazení příjemců dávek v hmotné nouzi z evidence uchazečů o zaměstnání. Posledním kritériem k výběru osob bude skutečnost, že tyto osoby odmítly nastoupit do vhodného zaměstnání, neprojednaly doporučené zaměstnání nebo si jiným jednáním zmařily nástup do vhodného zaměstnání, které jim úřad práce zprostředkoval. V empirickém šetření tedy budu odkázána výhradně na deklaraci důvodu jednotlivých klientů, který při jednání na úřadu práce uvedou. Ta je součástí spisové dokumentace. V závěru svého výzkumu vyhodnotím, zda klienti uvedli důvod, pro který nepřijali nabízené zaměstnání, a pokud ano, které důvody je k tomu vedly.

I. Teoretická část

1 Práce, zaměstnání, nezaměstnanost

Cílem mé práce je zjistit a popsat důvody, proč osoby, které jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání a jsou osobami v hmotné nouzi, odmítají nabízené zaměstnání. S ohledem na cíl mé práce vymezím pojmy práce, zaměstnání, nezaměstnanost, uchazeč o zaměstnání a hmotná nouze. Také se zaměřím na důsledky vyplývající z nezaměstnanosti a sankčního vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

1.1 Vymezení pojmu práce a zaměstnání

V této kapitole definuji dva ústřední pojmy své bakalářské práce týkající se tématu, tj. práce a zaměstnání. Tyto pojmy jsou při běžném hovoru používány jako synonyma, avšak jedná se o pojmy s odlišným vymezením, která nyní uvedu a popíšu rozdíl mezi nimi.

Práce patří mezi základní lidská práva. „Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací“ (Ústavní zákon č. 2 Listina základních práv a svobod, 1993, hlava IV, článek 26).

Dle Šmajse (2013, s. 11-12) je práce náhradou fyzické námahy, když tvrdí, že díky práci si lidé zajistili přežití ve volné přírodě a obstarali si potravu. Z tohoto důvodu ji považuje za neviditelné pouto mezi přírodou a člověkem. Právo na přiměřenou práci je předpokladem lidské svobody. Říká, že „...práce přímo souvisí se zdravím, štěstím a sebeúctou lidí“ (Šmajš, 2013, s. 11-12).

Buchtová (2013, s. 49) soudí, že práce člověku přináší nejen finanční ohodnocení, ale prací člověk získává respekt a úctu ostatních, dává mu pocit užitečnosti, pocit, že někam patří. Prostřednictvím práce se potkává s novými lidmi a uzavírá nová přátelství. I přesto, že práce nemusí být vždy koníčkem člověka, většině z nich přináší pocit uspokojení. Další z výhod práce je, že odvádí nadbytek fyzické a psychické energie. V neposlední řadě naším osobním příkladem vedeme svoje děti ke kladnému vztahu k práci. „Skutečnou hodnotu práce člověk obvykle poznává, až ji ztratí“ (Buchtová, 2013, s. 49).

Boleloucký vztahuje význam práce k podstatě lidského bytí, jelikož uvádí, že „práce je první a základní podmínkou lidské existence“ (Boleloucký, 2013, s. 103).

Mareš uvádí, že Freud (1963) považuje práci za „...pouto, které nás váže k realitě. Pokud nemáme povinnost ráno vstát a jít pracovat, pak se ocitáme v nebezpečí a mohou nás ovládnout emoce a fantazie“ (Mareš, 1998, s. 68).

Jak jsem uvedla na začátku kapitoly, zaměstnání není synonymem práce. Totiž „ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný“ (Mareš, 1998, s. 16).

Rozdíl mezi prací a zaměstnáním vymezuje Mareš. Za práci považuje činnost pro vlastní potěšení, práci v domácnosti, dobrovolnickou činnost, jejichž účelem nejsou ekonomické cíle. Zaměstnáním míní práci, jejímž základem je smluvní vztah a také mzda. (Mareš, 1998, s. 16).

Právo na zaměstnání je rovněž zakotveno v ustanovení zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. To říká, že „fyzická osoba má právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí“ (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, § 11).

U některých autorů však dochází k odlišnému užívání těchto pojmů. Buchtová (2013, s. 49-50) ani Boleloucký (2013, s. 103) nepracují s pojmem „zaměstnání“, ale nahrazují jej pojmem „placená práce“.

Zdrojem obživy nemusí být nutně jen zaměstnání na smluvním základě, fyzická osoba má možnost zajistit si prostředky k živobytí formou podnikání. Tento zdroj obživy je jedním ze základních opatření aktivní politiky zaměstnanosti, kterou realizují úřady práce. K zahájení podnikání nebo k podpoře osoby samostatně výdělečně činné slouží příspěvky úřadu práce, které žadatelé pro rozjezd svého podnikání mohou získat (Žižková, 2010, s. 325 – 326).

Naše kultura více než samotnou práci uznává práci placenou, tj. zaměstnání, ze kterého vyplývá společenské postavení a vzestup. V případě

ztráty zaměstnání přicházíme nejen o společenský status nyní, ale ohrožujeme tím i statusy budoucí (Mareš, 1998, s. 68).

Z uvedených vymezení vyplývá, že práce je v různých dobách pojímána různě. V definicích vymezujících pojem práce nalezneme jak faktická hlediska zdůrazňující význam obživy a uplatnění ve společnosti, tak symbolický rozměr práce, zmiňující zdraví, štěstí, až po samotnou existenci člověka. Zaměstnání je určeno smluvními podmínkami a finančním ohodnocením vykonané práce dle těchto podmínek. Ze zaměstnání vyplývá společenské postavení a k němu se vážící status, který je v případě ztráty zaměstnání ohrožen, a to ne pouze po dobu nezaměstnanosti.

1.2 Nezaměstnanost a její znaky

V předchozí kapitole jsem vymezila pojmy práce a zaměstnání. Nyní se pokusím definovat pojem nezaměstnanost, její znaky a co o ní soudí odborníci. Jak bylo zmíněno, zaměstnání je důležitou součástí lidského života. Pokud člověk o zaměstnání přijde, stává se nezaměstnaným. Jaká jsou tedy kritéria nezaměstnanosti?

Mareš (1998, s. 16) vymezuje tři nejdůležitější kritéria nezaměstnanosti podle Mezinárodního úřadu práce v Ženevě (ILO). Za nezaměstnané se dle mezinárodního hlediska považují všechny osoby, které aktuálně:

- jsou schopny práce,
- chtějí pracovat,
- nejsou zaměstnány.

Nezaměstnaností považuje Mareš stav, kdy člověk není zaměstnán a také nemá z tohoto zaměstnání mzdu. Vymezuje také negativní definici nezaměstnanosti oproti zaměstnanosti, že je: „...nenormálním stavem oproti normálnímu trvalému regulárnímu zaměstnání“ (Mareš, 1998, s. 16 - 17).

Doba, po kterou je osoba nezaměstnaná, má vliv na nalezení vhodného zaměstnání. Zpravidla čím delší doba bez zaměstnání, tím problematičtější bývá

nalezení vhodných způsobů, které nezaměstnaného opět vrátí do pracovního poměru (Žižková, 2010, s. 312-313).

„Vhodným zaměstnáním“ dle ustanovení § 20 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů *„je zaměstnání:*

a) které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti;

b) jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby;

c) které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a

d) které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání“.

Boleloucký hovoří o životních událostech člověka, které mají na jeho život neopomenutelný vliv. Za jednu z nich považuje ztrátu zaměstnání. Doby, po kterou je člověk bez zaměstnání, nazývá nezaměstnaností a v případě, že se jedinci v nejbližší době nepodaří najít vhodné zaměstnání, pak nezaměstnanost považuje za stav (Boleloucký, 2013, s. 104 - 105). V následující podkapitole poukážu na důsledky, které nezaměstnanost přináší.

1.3 Důsledky nezaměstnanosti

V úvodu této práce je popsáno, co práce pro člověka znamená a co člověk prací získává. Nyní uvedu negativní důsledky nezaměstnanosti.

Odchod ze zaměstnání má spoustu negativních důsledků. Mezi hlavní důsledky patří ztráta prostředků, které uspokojují životní potřeby člověka a jeho rodiny. Nezaměstnanost má vliv na zdraví člověka. Nezaměstnanému se mění nejen rozvrh pracovního dne, ale i ostatních aktivit, které v běžném pracovním životě vykonával. Tato osoba se vlivem ztráty zaměstnání přestává stýkat nejen s kolegy ze zaměstnání, ale postupně i se svými přáteli. Pokud člověk nemůže delší dobu nalézt zaměstnání, přestává si sebe vážit a začíná o sobě pochybovat. (Buchtová, 2013, s. 49 - 50).

Žižková (2010, s. 316-317) uvádí, že k důsledkům ztráty zaměstnání patří velké finanční problémy, což zpravidla vede ke snížení životní úrovně jedince a jeho rodiny. Nezaměstnanost má však také negativní vlivy na do té doby bezproblémový chod rodiny. Tím, že se změní pozice nezaměstnaného, může

dojít ke změně zvyků, které byly pro rodinu typické, mohou nastat neshody mezi partnery nebo problémy ve výchově dětí. Uvádí rovněž negativní vliv na fyzické a psychické zdraví nezaměstnaného. Stres nezaměstnaného může vyústit v poruchy imunitního systému, cévních chorob, onemocnění srdce, případně způsobit psychické problémy (Žižková, 2010, s. 316-317).

Buchtová soudí, že pokud člověk náhle a nečekaně ztratí zaměstnání, začne mít obavy o svoji rodinu, a postupně začne pochybovat i o sobě. Zaměstnání je spojováno s vysokou společenskou hodnotou a jeho ztráta je okolím vnímána negativně, což nezaměstnanému způsobuje stres (Buchtová, 2013, s. 49 – 50).

Dle Mareše může dojít ke kolizím vztahů v rodině, např. v důsledku stresu nezaměstnaného, nedostatku financí k zajištění obživy. Dále podotýká, že nezaměstnanost může mít vliv na používání násilí vůči partnerovi nebo i dětem. Také však poukazuje na možnost podpory ze strany rodiny, a to hlavně v případě žen (Mareš, 1998, s. 80 - 81).

Na zničující dopady nezaměstnanosti poukazuje Matoušek et al. u osamocené rodiče. Důsledkem nezaměstnanosti může být chudoba nezaměstnaného, a s ní související chudoba dětí. „Tyto rodiny se pak stávají příjemci sociálních dávek a jejich příjmy se pohybují na hranici životního minima“ (Matoušek, Koláčková & Kodymová, 2005, s. 46).

Všichni výše uvedení autoři se shodují, že ztráta zaměstnání je pro člověka značně stresujícím zážitkem. Nemusí to však být pravidlem. Jak dále v textu ukáží, skutečnost, že člověk nemá zaměstnání, pro něj nemusí nutně znamenat problém a tento stav mu za určitých okolností může vyhovovat.

1.4 Rizika dlouhodobé nezaměstnanosti

Cílem této bakalářské práce je zjistit, které důvody brání osobám v hmotné nouzi přijmout zaměstnání, které jim zprostředkoval úřad práce. Vzhledem k tomu, že se jedná převážně o jedince, kteří jsou zcela bez zaměstnání nebo

vykonávají tzv. nekolidující zaměstnání, ráda bych v této kapitole zmínila i některá rizika dlouhodobé nezaměstnanosti. Pojem nekolidující zaměstnání vysvětlím v textu dále. Nezaměstnanost rozlišují mnozí autoři podle různých charakteristik nebo příčin.

Dle Mareše má délka nezaměstnanosti vliv na vytipování určitých regionů v republice a také na určité sociální kategorie osob. V okresech, kde je nízká míra nezaměstnanosti, ale vysoké procento osob dlouhodobě nezaměstnaných, je situace dramatičtější. Tam, kde je sice vyšší míra nezaměstnanosti, ale obrat nezaměstnaných je pružnější, je situace příznivější. Tento stav je závažný jak pro samotné nezaměstnané, tak zejména pro větší výdaje ze státního rozpočtu. U osob dlouhodobě nezaměstnaných je totiž zpravidla nezbytné vynaložit více prostředků k tomu, aby se osoba opět zařadila do pracovního procesu (náklady na rekvalifikace, podpory, apod.). Tak jako je rozdílná míra nezaměstnanosti v regionech, tak je i rozdílná u některých kategorií osob (osoby bez vzdělání a ženy). Zastává také názor, že se zvyšuje počet opakovaně nezaměstnaných osob a prodlužuje se délka jejich nezaměstnanosti těchto osob (Mareš, 1998, s. 26).

Také Buchtová řadí do rizikové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných mladé lidi, ženy s malými dětmi, osoby ve věku 41 – 50 let, osoby se zdravotním postižením, lidé bez kvalifikace a osoby romského etnika. K uplatnění těchto osob na trhu práce má vliv několik podmínek, např. věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, osobnostní charakteristika. Tyto osoby si nacházejí zpravidla hůře placené zaměstnání a někteří z nich si práci nenajdou vůbec z důvodu nízkého intelektu nebo absence dalších osobnostních předpokladů (Buchtová, 2013, s. 82).

S ohledem na cíl své práce uvádím i Marešovu specifikaci nezaměstnaných osob dle jejich životní strategie. Jedna skupina osob pocituje ztrátu zaměstnání jako velkou a tragickou událost. Jejich hlavní snahou je co nejdříve najít zaměstnání. Jiné záliby u nich ztrácejí smysl, přestávají být jakkoliv aktivní. Tito lidé se obvykle uzavřou do sebe a žijí zcela mimo společnost. To, že

ztratili práci, považují za jejich osobní a společenské selhání a obvykle omezí všechny sociální kontakty. Díky jejich pasivitě, mají malou šanci najít dobrou práci. Druhá skupina osob ztrátu zaměstnání neprožívá tak dramaticky. Nejvíce času věnují svým oblíbeným aktivitám, případně se věnují rodině a dětem. Někteří z nich po ztrátě zaměstnání zcela přehodnotí svůj žebříček hodnot a zvolí si jinou životní strategii. Život bez zaměstnání jim vyhovuje, třebaže mají méně prostředků k živobytí. Tito lidé si však již ani nehledají řádné regulérní zaměstnání, často jim vystačí občasná brigáda, práce v šedé ekonomice, či využívají sociální systém (Mareš, 1998, s. 106 – 107).

V souvislosti s tím Mareš uvádí, že Morrisová (1992) poukazuje na mnohé nezaměstnané, kteří pocházejí z rodin, „v nichž alespoň jeden z rodičů či jiný člen rodiny byli, či jsou osobami dlouhodobě nezaměstnanými“ (Mareš, 1998, s. 99). Z výše uvedeného je zřejmé, že způsob života rodičů může ve velké míře ovlivnit život jejich dětí v dospělosti.

Klientů, kteří dlouhodobě spadají do systému pomoci v hmotné nouzi, se týká nejvíce dlouhodobá nezaměstnanost a v nemalém rozsahu i nezaměstnanost opakovaná. Někteří občas pracují a někteří doposud nepracovali a v tomto stavu setrvávají. Jsou mezi nimi jak osoby se základním vzděláním, tak osoby s vysokoškolským titulem. Pokud stav bez zaměstnání trvá příliš dlouho, např. několik let, má tato osoba mizivou šanci práci získat anebo v ní setrvat. Mým úkolem bude v této práci zjistit důvody, které brání osobám pobírajícím dávky pomoci v hmotné nouzi nastoupit do nabízeného zaměstnání, které jim zprostředkuje úřad práce. V další kapitole tedy v rámci platné legislativy vymezím, jaké služby poskytuje úřad práce, definuji pojmy uchazeč o zaměstnání a zájemce o zaměstnání, jejich práva a povinnosti a také zmíním sankce při porušení povinnosti uchazeče o zaměstnání.

2 Úřad práce

Vzhledem k tomu, že empirický výzkum bude prováděn na úřadu práce, zmíním základní funkce této instituce a popíšu služby, které úřad práce poskytuje.

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a další subjekty činné na trhu práce, např. zaměstnavatelé, odborové organizace, apod. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky. (Zákon č. 435/2004Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 2)

Úřad práce ČR jako správní úřad s celostátní působností vznikl dne 1. 4. 2011 na základě nově přijatého zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Jeho nadřízeným správním úřadem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. (zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, § 1). *„Úřad práce tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště“* (Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, § 2). Úřad práce řídí generální ředitel, krajskou pobočku řídí ředitel krajské pobočky (73/2011, § 3). *„Úřad práce plní úkoly v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory, dávek pro osoby se zdravotním postižením, příspěvku na péči, pomoci v hmotné nouzi, inspekce poskytování sociálně-právní ochrany, dávek pěstounské péče“* (Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, § 4). *„Úřad práce rozhoduje ve správním řízení v I. stupni prostřednictvím krajských poboček a generálního ředitelství“* (Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, § 5).

V současné době kontaktní pracoviště úřadů práce mj. zajišťují služby v oblasti zprostředkování zaměstnání, evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání. Vedou aktuální evidenci volných pracovních míst, vedou evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání, rozhodují o nezařazení a vyřazení z této evidence, zpracovávají individuální akční plány, apod. V oblasti podpory v nezaměstnanosti rozhodují ve správním řízení o přiznání podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci a přiznání kompenzace odstupného. V oblasti nepojistných sociálních dávek provádějí činnosti dle zákona o státní sociální podpoře, zákona o pomoci v hmotné nouzi, zákona o sociálních službách, zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a zákona o sociálně-právní ochraně dětí. Ve správním řízení rozhodují o přiznání příslušné dávky, případně o námitkách účastníka řízení, provádějí opravná rozhodnutí nebo předávají odvolání nadřízenému orgánu, vyřizují agendu posouzení zdravotního stavu a zajišťují agendu dávek pěstounské péče. Mezi další činnosti úřadu práce patří zabezpečení a podpora projektů a opatření v oblasti trhu práce, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech, vykonává kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti, povoluje výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte, sleduje plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zabezpečuje mzdové nároky zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, přijímá a zajišťuje vyřízení stížností občanů, uděluje a odnímá povolení ke zprostředkování zaměstnání a vede evidenci agentur práce, poskytuje na žádost orgánu pomoci v hmotné nouzi údaje o fyzických osobách (Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, § 8a).

2.1 Zprostředkování zaměstnání

Cílem této bakalářské práce je zjistit, proč osoby, které jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání, nechtějí přijmout nabízené zaměstnání. Jako cílovou skupinu pro tento výzkum jsem si zvolila uchazeče o zaměstnání, kteří pobírají

dávku pomoci v hmotné nouzi. Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů definuje, co je myšleno zprostředkováním zaměstnání a co je to vhodné zaměstnání. Dále zákon definuje, kdo je uchazeč o zaměstnání, jaká jsou jeho práva a povinnosti a za jakých podmínek je uchazeč o zaměstnání pro neplnění podmínek sankčně vyřazen z evidence.

„Zprostředkováním zaměstnání se rozumí:

- a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,*
- b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen "uživatel"),*
- c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí“ (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 14, odst. 1)*

„Fyzická osoba má právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí“ (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 11).

Zákon přesně vymezuje, kdo a komu může zprostředkovat zaměstnání.

„Zaměstnání zprostředkovávají za podmínek stanovených tímto zákonem

- a) krajské pobočky Úřadu práce,*
- b) právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání (dále jen "agentury práce")“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, § 14, odst. 3).*

Zákon o zaměstnanosti kromě definice zprostředkování zaměstnání také definuje pojem uchazeč o zaměstnání, stanovuje jeho práva a povinnosti. Dále v následující podkapitole vysvětlím pojem nekolidující zaměstnání.

2.2 Práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání

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

v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je Úřadem práce ČR zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, § 24).

V zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 25, jsou dále stanoveny podmínky, které vylučují evidenci uchazečů o zaměstnání (příloha č. 1).

„Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem“ (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, § 10).

„Fyzická osoba má právo na zprostředkování vhodného zaměstnání. Vhodným zaměstnáním je takové zaměstnání:

- a) které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti*
- b) jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby*
- c) které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a*
- d) které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání (zákon č. 435/2004 Sb., § 20)*

Vstoupit do evidence uchazečů o zaměstnání má osoba právo, nikoliv povinnost, pokud však do této evidence vstoupí, souvisí s její volbou i níže uvedené povinnosti:

„poskytovat krajské pobočce Úřadu práce potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání, (např. projednat doporučené zaměstnání ve lhůtě stanovené úřadem práce, dostavit se na krajskou pobočku úřadu práce ve stanoveném termínu, poskytnout součinnost při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci a vyhodnocování a plnit podmínky v něm stanovené)

- sdělit krajské pobočce Úřadu práce údaje o svých zdravotních omezeních v rozsahu potřebném pro vyhledání vhodného zaměstnání, rekvalifikaci a pro stanovení vhodné formy pracovní rehabilitace, a dále sdělit, zda je osobou se zdravotním postižením
 - na žádost krajské pobočky Úřadu práce se podrobit vyšetření za účelem posouzení svého zdravotního stavu a vydání lékařského posudku, uvést zdravotní důvody, které mu brání v plnění povinností uchazeče o zaměstnání, v nástupu na rekvalifikaci nebo pokud jde o posouzení vhodnosti doporučeného zaměstnání z hlediska jeho zdravotní způsobilosti
 - oznámit krajské pobočce úřadu práce výkon nekolidujícího zaměstnání, a to bez ohledu na výši měsíčního výdělku nebo odměny při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti
 - pokud neposkytne identifikační údaje a souhlas se zpracováním osobních údajů
 - oznámit do 8 kalendářních dnů změny skutečností rozhodných pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání důvody, pro které se nedostavil na krajskou pobočku úřadu práce ve stanoveném termínu a změnu bydliště v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání
 - oznámit důvody, pro které dočasně není schopen plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání, nejpozději v den, kdy mu bylo vydáno potvrzení o dočasné neschopnosti, doložit potvrzení o této neschopnosti nejpozději do 8 kalendářních dnů ode dne vydání“ (zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, § 27).
- Vzhledem k tomu, že osoby v hmotné nouzi využívají pracovních příležitostí, např. dohod o pracovní činnosti nebo pracovního poměru na zkrácený pracovní úvazek, vymezím pojem nekolidující zaměstnání.

„Nekolidující zaměstnání je takové zaměstnání, které nebrání zařazení a vedení v evidenci uchazečů, a patří mezi ně:

- a) výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo
- b) výkon činnosti na základě dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy. Uchazeč o zaměstnání je povinen krajské pobočce úřadu práce výkon

této činnosti bez ohledu na výši měsíčního výdělku nebo odměny oznámit při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti, a ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou úřadu práce dokládat výši měsíčního výdělku nebo odměny. V případě výkonu více činností se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku měsíční výdělky (odměny) sčítají“ (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, § 25, odst. 3).

2.3 Sankční vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

Ze zákona o zaměstnanosti vyplývají pro uchazeče o zaměstnání nejen práva, ale i povinnosti. V případě jejich porušení úřad práce uchazeče o zaměstnání sankčně vyřadí. Tato skutečnost je zpravidla příčinou dalších problémů, které s tímto vyřazením souvisejí. Z tohoto důvodu uvedu příčiny, které k sankčnímu vyřazení vedou.

„Uchazeče o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže bez vážného důvodu

a) odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání

b) odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci

c) neposkytne součinnost při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci nebo vyhodnocování anebo neplní podmínky v něm stanovené.

e) odmítne se podrobit vyšetření svého zdravotního stavu, nebo psychologickému vyšetření, anebo

f) maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce“ (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, § 30, odst. 2).

K maření součinnosti dle § 30 patří, jestliže uchazeč o zaměstnání:

a) je podle lékařského posudku schopen plnit povinnosti uchazeče krajské pobočce Úřadu práce, a přesto je neplní,

b) neprojedná doporučené zaměstnání ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce,

c) se nedostaví na krajskou pobočku Úřadu práce ve stanoveném termínu bez vážných důvodů,

d) neplní povinnosti stanovené v individuálním akčním plánu

e) jiným jednáním zmaří zprostředkování zaměstnání nebo nástup do zaměstnání“ (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, § 31).

„Uchazeč, který byl vyřazen z evidence, může být na základě nové písemné žádosti opět zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání po 3 měsících v případě nesplnění oznamovací povinnosti při nástupu na dohodu o pracovní činnosti, na dočasnou pracovní neschopnost nebo při odvolání souhlasu se zpracováním osobních údajů. V případě, že uchazeč porušil jinou povinnost, může požádat o zařazení až po 6 měsících ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání“ (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, § 30).

Cílem této bakalářské práce je zjistit, jaké důvody brání uchazeči o zaměstnání, kteří pobírají dávky pomoci v hmotné nouzi, přijmout zaměstnání, které jim zprostředkuje úřad práce. Proto bude výběr klientů zaměřen na osoby, které odmítly nastoupit do vhodného zaměstnání, jiným jednáním zmařily zprostředkování zaměstnání nebo nástup do vhodného zaměstnání nebo neprojednaly doporučené zaměstnání v dané lhůtě. V textu výše jsem vymezila pojem uchazeč o zaměstnání, jeho práva, povinnosti a sankce v případě neplnění povinností. Nyní pohovořím o systému pomoci, který umožňuje osobám s nedostatečnými příjmy zajistit základní životní potřeby, a v této situaci si nemohou samy pomoci, ani jim nemůže pomoci jejich nejbližší rodina.

3 Hmotná nouze

V případě, že příjmy osoby nebo rodiny jsou nedostatečné a její celkové sociální a majetkové poměry jí neumožňují uspokojovat základní životní potřeby, může se tato osoba obrátit na tzv. poslední záchranný systém našeho státu a požádat o poskytování dávek pomoci v hmotné nouzi. V další části bakalářské práce tedy vysvětlím pojmy hmotná nouze, životní a existenční minimum, uvedu přehled dávek pomoci v hmotné nouzi a rovněž stav, kdy osoba plní podmínku hmotné nouze a kdy osobou v hmotné nouzi není. V závěru této kapitoly pak uvedu důsledky neplnění podmínek hmotné nouze pro účely příspěvku na živobytí.

3.1 Co je hmotná nouze

V právním řádu České republiky byl zaveden pojem hmotná nouze ustanovením Listiny základních práv a svobod, kde se v článku 30, odst. 2 uvádí: *„Každý, kdo je v hmotné nouzi, má právo na takovou pomoc, která je nezbytná pro zajištění základních životních podmínek“* (Ústavní zákon č. 2/1993 Listina základních práv a svobod, čl. 2).

V mezinárodním měřítku je pak právo na přiměřenou životní úroveň člověka obsaženo v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. *„Státy, smluvní strany Paktu, uznávají právo každého jednotlivce na přiměřenou životní úroveň pro něj a jeho rodinu, zahrnující v to dostatečnou výživu, šatstvo, byt, a na neustálé zlepšování životních podmínek“* (Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, část III, článek 11)

Zákon o pomoci v hmotné nouzi stanovuje podmínky, kdy se osoba nebo více osob nachází v hmotné nouzi. Je to za předpokladu, že *„příjem osoby nebo společně posuzovaných osob*

- po odečtení přiměřených nákladů na bydlení nedosahuje částky živobytí

- dosahuje sám nebo spolu s příspěvkem na živobytí dosahuje částek živobytí, ale nepostačuje k zabezpečení odůvodněných nákladů na bydlení, přičemž si nemůže tento příjem zvýšit vzhledem ke svému věku, zdravotnímu stavu nebo z jiných vážných důvodů vlastním přičiněním a zabezpečení jejich základních životních podmínek je tak vážně ohroženo.“ (Zákon č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, 2odst. 2b).

3.2 Dávky pomoci v hmotné nouzi

Právní normou, na jejímž základě jsou poskytovány dávky pomoci v hmotné nouzi, je zákon o pomoci v hmotné nouzi č. 111/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, který vstoupil v platnost 1. ledna 2007. Tento zákon „upravuje poskytování pomoci k zajištění základních životních podmínek fyzickým osobám, které se nacházejí v hmotné nouzi prostřednictvím dávek pomoci v hmotné nouzi“ (Zákon č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, § 1).

V systému pomoci v hmotné nouzi jsou vymezeny tři dávky:

- příspěvek na živobytí
- doplatek na bydlení
- mimořádná okamžitá pomoc (Zákon č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, § 4).

Jednou ze základních podmínek nároku na **příspěvek na živobytí** je, že žadatel musí být osobou v hmotné nouzi (Krebs et al., 2010, s. 301).

„Nárok na příspěvek na živobytí má osoba v hmotné nouzi, jestliže její příjem a příjem společně posuzovaných osob nedosahuje částky živobytí posuzovaných osob.“ (Zákon č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, § 21).

Další neméně důležitou opakovanou dávkou, která je však určena na úhradu bydlení, je doplatek na bydlení. „Nárok na doplatek na bydlení má vlastník bytu nebo jiná osoba, která užívá byt na základě smlouvy, rozhodnutí nebo jiného právního titulu, jestliže by po úhradě odůvodněných nákladů na bydlení snížených o příspěvek na bydlení byl příjem osoby nebo společně posuzovaných osob nižší než částka

živobytí osoby nebo osob“ (Zákon č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, § 33).

Třetí a poslední dávkou je jednorázová dávka, která se nazývá mimořádná okamžitá pomoc. Zákon vymezuje několik situací, kdy „*orgán pomoci v hmotné nouzi může osobu uznat za osobu v hmotné nouzi, a to v případech, pokud:*

- *jí hrozí vážná újma na zdraví*
- *ji postihla vážná mimořádná událost (živelní pohromy)*
- *nemá dostatečné prostředky k úhradě nezbytného jednorázového výdaje na úhradu nákladů, spojených s pořízením nebo opravou předmětů dlouhodobé potřeby, na úhradu nákladů souvisejících se vzděláním nebo zájmovou činností nezaopatřeného dítěte nebo na zajištění nezbytných činností souvisejících se sociálně-právní ochranou dětí*
- *je propuštěna z výkonu zabezpečovací detence, z výkonu vazby nebo trestu odnětí svobody nebo je po ukončení léčby chorobných závislostí propuštěna ze zdravotnického zařízení, ze školského zařízení pro výkon ústavní či ochranné výchovy, osoby, která nemá dostatečně naplněny životní potřeby, neboť je osobou bez přístřeší nebo je osobou, jejíž práva a zájmy jsou ohroženy trestnou činností jiné osoby“ (Zákon č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, § 2, § 36).*

3.3 Životní a existenční minimum

Neopomenutelným legislativním aktem je v případě realizace zákona o pomoci v hmotné nouzi také zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon plní rozhodující úlohu při stanovení výše částky živobytí osob, která je nezbytná pro posouzení nároku na dávky pomoci v hmotné nouzi. Je tedy na místě vymezit termíny životní a existenční minimum.

„Životní minimum je minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb.“ (Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů, § 1).

„Existenční minimum je minimální hranicí příjmů osob, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežití.“ (Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů, § 1). *„Částka existenčního minima osoby činí měsíčně 2 200 Kč. Existenční minimum nelze použít u nezaopatřeného dítěte, u poživatele starobního důchodu, u osoby invalidní ve třetím stupni a u osoby starší 68 let“* (Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů, § 5)

V návaznosti na podmínky nároku na příspěvek na živobytí je nezbytné zmínit, že *„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 osob se posuzuje podle zákona o životním a existenčním minimu, pokud tento zákon nestanoví jinak“* (Zákon č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, § 2).

Částky životního minima činí měsíčně:

u jednotlivce 3 410 Kč,

u společně posuzovaných osob se částky živobytí určují dle věku od nejstarší po nejmladší osobu:

1. osoba.....3 140 Kč

2. osoba a další v pořadí.....2 830 Kč (od 15 let věku u osoby, která není nezaopatřená),

u nezaopatřených dětí ve věku:

od 15 do 26 let..... 2 450 Kč

od 6 do 15 let.....2 140 Kč

do 6 let.....1 740 Kč

„Životní minimum osob, které se pro účely tohoto zákona posuzují společně, se stanoví jako úhrn částek životního minima všech těchto osob.“

(Zákon o pomoci v hmotné nouzi č. 111/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, § 2 a § 3).

3.4 Osoba není v hmotné nouzi

Pro účely této bakalářské práce je vymezit situace, kdy osoba neplní podmínku hmotné nouze. Výjimky, u kterých osob se tato podmínka nezkoumá, uvádím v příloze č. 2.

Jak uvedu dále v textu, neplnění podmínek osob v hmotné nouzi má v konečné fázi jiné důsledky pro osoby posuzované samostatně a zcela jiné důsledky pro osoby posuzované s dalšími společně posuzovanými osobami.

V zákoně č. 111/2006 Sb., § 3, jsou vymezeny důvody, kdy podmínku hmotné nouze neplní osoba, která:

„a) není v pracovním nebo obdobném vztahu, popřípadě nevykonává tyto vztahy alespoň v rozsahu 20 hodin měsíčně, ani nevykonává samostatnou výdělečnou činnost a není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání, popřípadě osoba, která je v pracovním nebo obdobném vztahu, ale nemá z těchto vztahů v rozhodném období příjem.

b) je vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání a bez vážných důvodů odmítla vykonávat krátkodobé zaměstnání nebo účastnit se v cíleném programu k řešení zaměstnanosti, a to po dobu 3 kalendářních měsíců následujících po měsíci, ve kterém došlo k odmítnutí,

c) prokazatelně neprojevuje dostatečnou snahu zvýšit si příjem vlastním přičiněním,

d) je osobou samostatně výdělečně činnou a její příjem po odečtení přiměřených nákladů na bydlení nedosahuje částky živobytí proto, že se nepřihlásila k nemocenskému pojištění, a proto nemá dávky z tohoto pojištění; za osobu samostatně výdělečně činnou se považuje osoba, která se za osobu samostatně výdělečně činnou považuje podle zákona o důchodovém pojištění,

e) je osobou, které byla za neplnění povinností zákonného zástupce dítěte spojených s řádným plněním povinné školní docházky uložen správní trest podle zákona upravujícího přestupky, a to po dobu 3 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení správního trestu,

f) nastoupila výkon zabezpečovací detence nebo trestu odnětí svobody nebo byla vzata do vazby, a to počínaje prvním dnem kalendářního měsíce, následujícím po kalendářním

měsíci, ve kterém tato skutečnost nastala, za předpokladu že uvedená skutečnost k tomuto dni nadále trvá,

g) je osobou, které podle zvláštního právního předpisu^{5c}) nevznikl nárok na nemocenské proto, že si úmyslně přivodila pracovní neschopnost, nebo jí vznikla pracovní neschopnost zaviněnou účastí ve rvačce, bezprostředním následkem opilosti nebo užití omamných prostředků anebo při spáchání úmyslného trestného činu, a proto jí nemocenské nenáleží nebo náleží ve snížené výši,

h) je osobou, které byla dávka odejmuta podle § 45 odst. 2 nebo § 49 odst. 5, nebo s ní společně posuzovanou osobou, a to po dobu 3 kalendářních měsíců následujících po kalendářním měsíci, ve kterém byla dávka odejmuta“ (Zákon č. 111/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, § 3).

3.5 Důsledky neplnění podmínek hmotné nouze

Nyní pohovořím o důsledcích, které vyplývají pro osoby pobírající příspěvek na živobytí a přestanou plnit podmínku hmotné nouze. Zákon o pomoci v hmotné nouzi jednoznačně stanovuje, za jakých podmínek vzniká nárok na dávku. „Nárok na příspěvek na živobytí a doplatek na bydlení vzniká dnem splnění podmínek stanovených tímto zákonem“ (Zákon č. 111/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, § 38).

Zákon neopomíjí ani situace, kdy osoba přestane plnit podmínky hmotné nouze. Pokud dojde ke změně skutečností, v jejichž důsledku nárok na dávku zanikne, pak se dávka odejme (Zákon č. 111/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, § 44, odst. 1).

V případě osoby – jednotlivce, posuzované samostatně, která pobírá příspěvek na živobytí a je sankčně vyřazena z evidence uchazečů o zaměstnání, není v pracovním ani obdobném poměru a neplní ani jinou podmínku hmotné nouze (§ 2), nevzniká nárok na dávku a dávka se této osobě odejme. (Zákon č. 111/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, § 2, § 38, § 44, odst. 1).

Jiná situace nastává, pokud neplní podmínku hmotné nouze osoba, která je společně posuzována s dalšími osobami. V tomto případě se stanoví výše

dávky bez poměrné části příspěvku na živobytí, která připadá na tuto osobu. Na výši dávky má vliv i skutečnost, zda vůbec a jaké má tato rodina příjmy. (Zákon č. 111/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, § 23).

V zákoně o pomoci v hmotné nouzi můžeme nalézt motivační prvek, jehož účelem je zvýšit snahu osob závislých na sociální pomoci. Tímto prvkem je zvýhodnění osob, které jsou zaměstnány, oproti osobám, které nepracují a pouze pobírají dávky. Pokud osoba pracuje, pak se pro účely příspěvku na živobytí započítává její příjem z pracovního poměru ve výši 70 % čisté mzdy, příjem z dávek nemocenského a důchodového pojištění, podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci započítává ve výši 80%. Osoby, které pracují, třebaže na zkrácený pracovní úvazek nebo přijmou i méně placenou práci, v konečném výpočtu obdrží více prostředků, než osoby, které nepracují (Krebs et al., 2010, s. 301).

V teoretické části jsem se pokusila vysvětlit klíčové pojmy svého výzkumu, zejména pojem práce, zaměstnání, nezaměstnanost, úřad práce. Vymezila jsem pojmy hmotná nouze, kdy osoba plní podmínky hmotné nouzi a důsledky neplnění těchto podmínek. V souvislosti s cílem práce jsem vymezila i legislativní ukotvení vymezených pojmů. V další empirické části se budu věnovat metodice svého zkoumání, výběrnému vzorku, metodě sběru dat, popíši a pojednám o samotném výzkumu a v závěru práce vyhodnotím jeho výsledky.

II. EMPIRICKÁ ČÁST

Druhá část této práce bude zaměřena na samotný empirický výzkum, tj. zjištění důvodů, pro které osoby v hmotné nouzi nepřijaly nabízené zaměstnání, přičemž budu vycházet z teoretické části a zodpovím tak stanovené výzkumné otázky. Také vymezím metodologii výzkumu, popíšu techniku sběru dat a jejich analýzy. Zjištěné skutečnosti budu interpretovat ve vzájemných souvislostech. V závěru uvedu výsledky výzkumu a zhodnotím naplnění cíle bakalářské práce.

4 Metodický postup

Pro svůj výzkum jsem zvolila kvantitativní přístup zkoumání. Technikou, která mi ve výzkumu bude nápomocna, je analýza dokumentů.

Analýza dokumentů spadá do analýzy produktů lidské činnosti. Společným znakem analýzy těchto produktů je, „že vznikla nezávisle na výzkumném úkolu“. Úkolem výzkumného pracovníka, je pak tyto produkty nalézt, provést rozbor a jejich vyhodnocení (Surynek, Komárková, Kašparová, 2001, s. 129 - 131).

S pomocí výše uvedené metody a techniky se pokusím naplnit cíl této práce. K naplnění cíle jsem si stanovila hlavní výzkumnou otázku, která zní:

„Jaký důvod uvádějí osoby v hmotné nouzi, pro který nepřijmou zaměstnání, nabízené jim úřadem práce?“

Hlavní výzkumnou otázku zodpovím pomocí dílčích výzkumných otázek:

VO1: Uvedli uchazeči o zaměstnání důvody, pro které nepřijali nabízené zaměstnání?

VO2: Jaké důvody pro nepřijetí zaměstnání tyto osoby uvedly?

PO1: Které osoby uváděly pracovní důvody?

PO2: Které osoby uváděly finanční důvody?

PO3: Které osoby uváděly zdravotní důvody?

PO4: Které osoby uváděly osobní důvody?

VO3: Které osoby nevedly důvod, pro který nepřijaly zaměstnání?

Dříve, než odpovím na výše uvedené výzkumné otázky, vymezím plán výzkumu.

4.1 Plán výzkumu

Výzkum budu provádět na úřadu práce, oddělení zprostředkování a oddělení hmotné nouze na kontaktním pracovišti v Bruntále. Mezi dokumenty, jež budu analyzovat, zařadím rozhodnutí o sankčním vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání a doporučenky k projednání zaměstnání, doporučeného úřadem práce.

Empirické šetření se bude týkat celkového počtu 72 osob. Tyto osoby byly sankčně vyřazeny z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu odmítnutí zaměstnání v období od 1. 9. 2016 do 31. 8. 2018 a ke dni vyřazení pobíraly dávky pomoci v hmotné nouzi. Většina těchto osob při odmítnutí zaměstnání na úřadu práce uvedla důvod, proč nabízené zaměstnání nepřijala, což je uvedeno v rozhodnutí o sankčním vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

Prvotním krokem bude stanovení kategorií, do kterých budou řazena jednotlivá odůvodnění. Provedu analýzu jednotlivých kategorií. Jednotlivé kategorie vztáhnou k věku a pohlaví uchazečů o zaměstnání a délce jejich evidence. Výsledná data jednotlivých kategorií budou navzájem porovnána.

Názvy těchto kategorií korespondují s hlavním důvodem, který klienti uvedli při jednání na úřadu práce, včetně kategorie, kdy klienti důvod nepřijetí zaměstnání nesdělili.

Těmito kategoriemi jsou:

1. Pracovní důvody
2. Finanční důvody
3. Zdravotní důvody
4. Osobní důvody
5. Důvod neuveden

Do kategorie „**Pracovní důvody**“ zahrnu všechny osoby, které nepřijaly zaměstnání zprostředkované úřadem práce, např. z důvodu jiného rozjednaného

pracovního místa, má zájem jen o sezónní práce, nechce pracovat na směny, bude zahajovat provozování živnosti, nevyhovuje mu charakter práce nebo není manuálně zručný.

Do kategorie „**Finanční důvody**“ zahrnu všechny osoby, které nepřijaly zaměstnání zprostředkované úřadem práce z důvodu nevyhovujících platových podmínek. Dále jsem zde zahrnula osoby, které z důvodu nedostatku financí nemohly absolvovat lékařskou zdravotní prohlídku nebo nemohly navštívit svého lékaře, který má ordinaci mimo bydliště osoby. V těchto případech byly tyto osoby informovány o možnosti požádat za tímto účelem oddělení dávek pomoci v hmotné nouzi o přiznání dávky mimořádné okamžité pomoci. Tato informace byla potvrzena i v rozhodnutí o sankčním vyřazení uchazeče o zaměstnání.

Do kategorie „**Zdravotní důvody**“ jsem zařadila osoby, jejichž důvodem nepřijetí zaměstnání byly zdravotní potíže, např. zhoršení zdravotního stavu, bolesti hlavy nebo zad nebo špatný zrak. Opět v rozhodnutí bylo zmíněno, že uchazečům o zaměstnání byla dána možnost dodatečně doložit potvrzení lékaře, který by toto tvrzení uchazeče o zaměstnání potvrdil. Skutečnost, že byl uchazeč sankčně vyřazen, svědčí o tom, že uvedené potvrzení ta konkrétní osoba nedoložila.

Do kategorie „**Osobní důvody**“ jsem zařadila osoby, které odmítly přijmout nabízené zaměstnání z osobních důvodů. Mezi tyto důvody patřily zejména péče o dítě, stěhování do nedalekého města, rodinná událost v zahraničí, vyřizování pozůstalosti u notáře nebo nesympatie s firmou.

Poslední kategorií je kategorie „**Důvod neuveden**“. V této kategorii jsou zahrnuta všechna rozhodnutí, kdy uchazeč o zaměstnání mohl nastoupit do zaměstnání nebo byl do zaměstnání přijat, ale v konečné fázi do zaměstnání nenastoupil. Zaměstnání neprojednal nebo nenavštívil zaměstnavatele a nevyřídil doporučenku, vystavenou mu úřadem práce. Zpravidla se tento uchazeč o zaměstnání již na úřad práce nedostavil a důvod k nepřijetí

zaměstnání ani dodatečně nesdělil. Bylo by jistě zajímavé zjistit důvody, které byly příčinou, že uchazeč o zaměstnání vhodnou práci nepřijal. Tyto důvody se mi však z dostupné dokumentace oddělení evidence a podpor v nezaměstnanosti ani oddělení hmotné nouze zjistit nepodařilo.

Po základním rozdělení důvodů do těchto kategorií porovnám získaná data z hlediska věku a pohlaví uchazečů a z hlediska doby, po kterou byli evidováni jako uchazeči o zaměstnání.

Data v jednotlivých kategoriích budu řadit do škál, které zařadím dle následující periodizace věku. Pro rozdělení uchazečů o zaměstnání podle věku jsem zvolila následující periodizaci (Vobr, 2013, s. 46).

Adolescence	15-20 let
mladší dospělost	20-30 let
střední dospělost	30-45 let
starší dospělost	45-60 let
počáteční stáří	60-75 let

Tabulka č. 1: Periodizace věku

Pro účely výzkumu jsem vytvořila škály délky evidence uchazečů o zaměstnání následovně:

délka evidence uchazečů o zaměstnání
do 2 měsíců
od 3 do 6 měsíců
od 7 do 12 měsíců
déle, než 1 rok

Tabulka č. 2: Délka evidence uchazečů o zaměstnání

4.2 Výběr výzkumného vzorku a sběr dat

Sběr dokumentů jsem započala v září roku 2017. Mým původním záměrem bylo sesbírat dokumenty v období předcházejících 12 měsíců, tedy v období od 1. 9. 2016 do 31. 8. 2017. Období jednoho roku se mi vzhledem k počtu výzkumného materiálu zdálo dostačující. Období celého roku, kde se vyskytuje jak doba přílivu, tak doba odlivu sezónních zaměstnanců nebo osob, umístěných na veřejně prospěšné práce, se mi jevila pro výzkum jako optimální.

Původně jsem tedy vyhledávala osoby, které byly sankčně vyřazeny z evidence uchazečů o zaměstnání a současně pobíraly dávky pomoci v hmotné nouzi. Celkem jsem zaznamenala asi 160 sankčně vyřazených osob. Z desítek rozhodnutí o sankčním vyřazení jsem zjistila, že obsahovala rozhodnutí, ve kterých byla důvodem vyřazení jiná skutečnost, nežli odmítnutí zaměstnání. Těmito důvody byly např. nesplnění oznamovací povinnosti při nástupu do nekolidujícího zaměstnání nebo nástupu na dočasnou pracovní neschopnost, neúčast na individuální nebo skupinové aktivitě úřadu práce, neplnění individuálního akčního plánu, či skutečnost, že se uchazeč o zaměstnání nedostavil na předem stanovený termín návštěvy úřadu práce. Tato sankční vyřazení přímo nesouvisí s nabízenou prací. S ohledem na cíl své práce, jsem tedy výběr osob zúžila pouze na osoby, které byly sankčně vyřazeny z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu, že odmítly nastoupit do vhodného zaměstnání (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 30 odst. 2 písm. a), neprojednaly doporučené zaměstnání ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou úřadu práce (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 31 písm. b) a osoby, které si jiným jednáním zmařily nástup do zaměstnání (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 31 písm. e). Tato tři vymezení naopak přímo souvisí s nabízenou prací. Za tzv. odmítnutí zaměstnání považuji také dva další způsoby sankčního vyřazení, tj. neprojednání doporučeného zaměstnání a druhým způsobem je zmaření nástupu do zaměstnání. Tyto dva další důvody reflektují nezájem uchazeče o zaměstnání o zprostředkování zaměstnání. Z tohoto důvodu jsem k výběru osob pro výzkum zařadila i tyto dva další důvody sankčního vyřazení, neboť ze strany uchazečů o zaměstnání se v těchto dvou případech jedná o jistý způsob odmítnutí zaměstnání. Další a neopomenutelnou podmínkou těchto sankčně vyřazených uchazečů o zaměstnání bylo, že ke dni sankčního vyřazení byli aktuálně příjemci dávek pomoci v hmotné nouzi. Počet sankčně vyřazených osob, určených pro výzkum, se tak značně zúžil a nebyl

dostačující. Proto jsem období výběru osob prodloužila na 2 roky, tedy na období od 1. 9. 2016 do 31. 8. 2018, které reflektuje nejaktuálnější data posledních 2 let. Výběr požadovaných dokumentů budu provádět pomocí aplikačních systémů s názvy „OK práce“ a „OK nouze“. Tento systém mi umožní prohlédnout si nejen vydaná rozhodnutí o sankčním vyřazení, ale také záznamy z jednání. Oddělení zprostředkování na kontaktním pracovišti v Bruntále po ukončení evidence uchazeče o zaměstnání zajišťuje ukládání celé karty uchazeče prostřednictvím skenování, včetně kopií dokumentů, které uchazeč o zaměstnání úřadu práce doložil a v neposlední řadě i doporučenek, které slouží jako podklad pro rozhodnutí. Aplikační systém umožňuje prohlížení záznamů z jednání klienta s pracovníkem oddělení zprostředkování nebo záznamy z výběrového řízení. Nevýhodou je fakt, že naskenované jsou pouze karty uchazečů o zaměstnání, jejichž evidence byla ukončena v roce 2017 a dříve. Vzhledem ke skutečnosti, že mám přístup k aplikaci OK práce i částečný přístup do naskenovaných dokumentů, lze údaje o konkrétním chování jednotlivých uchazečů při přijímacím pohovoru u zaměstnavatele dohledat, neboť se tyto informace na doporučení uvádějí. Hlavním dokumentem, který objasní důvody, pro které osoba nabízené zaměstnání nepřijala, bude rozhodnutí o sankčním vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. V odůvodnění rozhodnutí bývá uvedeno, z jakého důvodu byl uchazeč o zaměstnání sankčně vyřazen a pokud se k tomuto kroku uchazeč o zaměstnání vyjádří, tak zpravidla i důvody, které jej k odmítnutí zaměstnání vedly. Pracovnice oddělení evidence a podpor v nezaměstnanosti, která o sankčním vyřazení rozhoduje, vymezí důvod sankčního vyřazení a zpravidla uvede i postoje a argumenty uchazeče o zaměstnání včetně vyjádření zaměstnavatele.

O provedení empirického šetření v rámci zpracování bakalářské práce jsem požádala ředitele kontaktního pracoviště úřadu práce. Podmínkou k udělení souhlasu bylo, abych maximálně dbala ochrany osobních údajů všech klientů. Písemný souhlas ředitele úřadu mi byl udělen.

4.3 Charakteristika dokumentů

Jak jsem popsala v předchozí kapitole, pro empirický výzkum jsem zvolila analýzu dokumentů, kterými jsou rozhodnutí o sankčním vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání a tiskopis k projednání zaměstnání, tzv. Doporučenka. Rozhodnutí o sankčním vyřazení obsahuje osobní data, jako je jméno a příjmení, datum narození, trvalý pobyt a doručovací adresu, údaj, od kterého data je uchazeč v evidenci uchazečů o zaměstnání a ke kterému datu je z této evidence vyřazen. Rozhodnutí obsahuje výrokovou část, odůvodnění a poučení. Nejdůležitějším údajem pro můj výzkum je popis situace a zdůvodnění, proč správní orgán uchazeče o zaměstnání vyřazuje, dále pak vyjádření zaměstnavatele a vyjádření samotného uchazeče o zaměstnání. Rozhodnutí navíc obsahuje informaci, kdy si může osoba podat žádost o zprostředkování zaměstnání, na základě které bude zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání. Náhled rozhodnutí uvádím v příloze č. 3.

V doporučujícím formuláři, zvaném „DOPORUČENKA“ jsou uvedeny osobní údaje, jméno a příjmení, datum narození, údaje o zaměstnavateli a jeho sídle, o druhu pracovního místa, jméno kontaktní osoby, na kterou se má uchazeč o zaměstnání obrátit, údaj o projednání pracovního místa do 3 pracovních dnů od data převzetí. Ve spodní části doporučenky se nachází prostor k vyplnění údajů pro zaměstnavatele. Zaměstnavatel uchazeči o zaměstnání potvrdí jednu z níže nabízených možností:

- je přijat ode dne..... pracovní zařazení.....
- je zařazen do výběrového řízení, které proběhne dne.....
- není přijat z důvodu obsazení pracovního místa
- není přijat z důvodu.....
- pracovní místo odmítl z důvodu.....

V úplném závěru zaměstnavatel připojí datum, razítko a podpis.

V předchozí kapitole jsem popsala, které dokumenty budu v empirické části zkoumat a jaké údaje tyto dokumenty obsahují. Nyní pojednám o tom, která

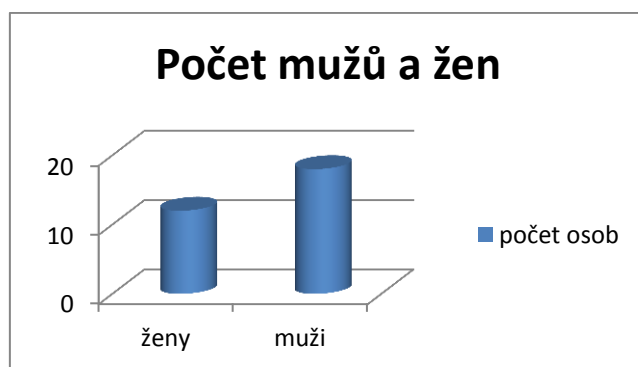
data z těchto dokumentů budu sbírat. Předně tedy budu sledovat četnost zastoupení jednotlivých uchazečů o zaměstnání z hlediska pohlaví, jejich věku, délky období v evidenci uchazečů o zaměstnání a v neposlední řadě vymezím četnost důvodů, díky kterým nepřijali nabízené zaměstnání.

5 Analýza dat

V této kapitole přistoupím k samotné analýze dokumentů a jejich zařazení do kategorií. V každé kapitole se zaměřím na jednu kategorii a v poslední části na souhrnná data.

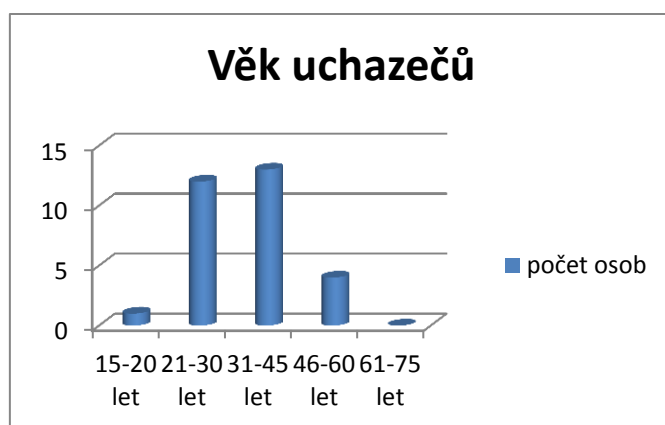
5.1 Pracovní důvody

Osob, které nepřijaly nabízené zaměstnání z pracovních důvodů, bylo celkem 30, z tohoto počtu bylo 12 žen a 18 mužů.



Graf č. 1: Pracovní důvody vzhledem k pohlaví osob.

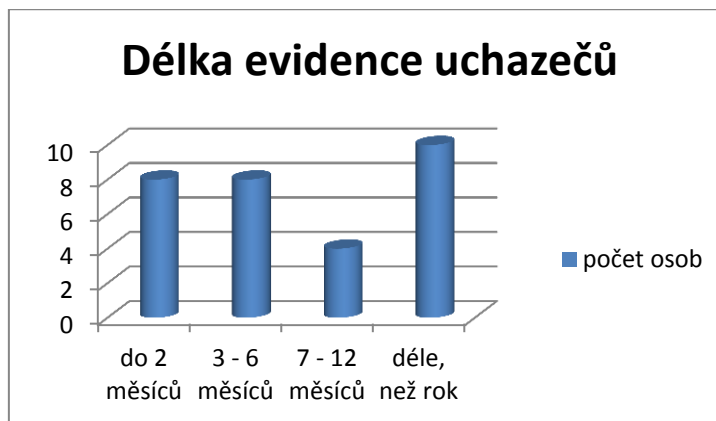
Nejvíce uchazečů, kteří nepřijali nabízené zaměstnání z pracovních důvodů, bylo ve věku od 21 do 45 let. Žádný z uchazečů nad 60 let neodmítl přijmout zaměstnání z pracovních důvodů.



Graf č. 2: Pracovní důvody vzhledem k věku osob.

Osoby, které nepřijaly nabízené zaměstnání z pracovních důvodů, byly nejčastěji v evidenci uchazečů o zaměstnání déle, než rok. Výrazně méně bylo uchazečů o zaměstnání, kteří byli v evidenci od 7 do 12 měsíců.

Osoby, uvádějící pracovní důvody k nepřijetí zaměstnání s dobou evidence do 2 měsíců byly shodné s počtem osob, jež byly v evidenci uchazečů o zaměstnání od 3 do 6 měsíců.



Graf č. 3: Pracovní důvody vzhledem k délce evidence uchazeče o zaměstnání.

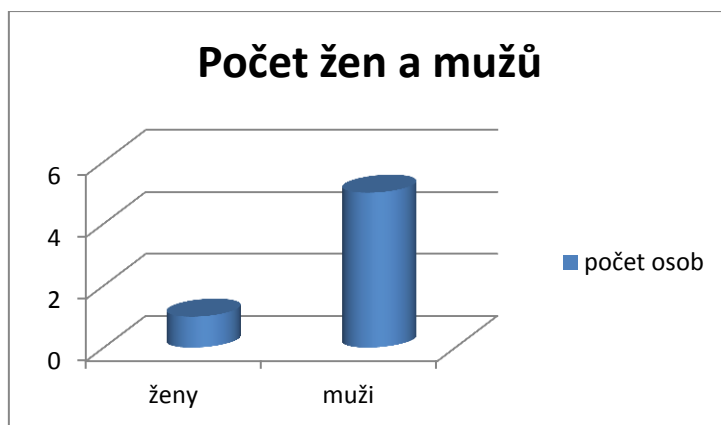
Nejčastějším důvodem osob, které nepřijaly nabízené zaměstnání z pracovních důvodů, je ten, že uchazeč o zaměstnání má v jedné jiné pracovní místo. Tento důvod uvedlo celkem 21 osob z celkového počtu 30 osob v kategorii pracovních důvodů.

Pracovní důvody	počet osob
v jedné jiné pracovní místo	21
má uzavřenou dohodu	1
nechce směny	2
není manuálně zručný	1
má zájem jen o sezónní práci	1
nevyhovující povaha práce	2
nevyhovuje místo pracoviště (dojíždění)	1
vyřizuje živnost	1
Celkem	30

Tabulka č. 3: Přehled důvodů osob z kategorie pracovní důvody

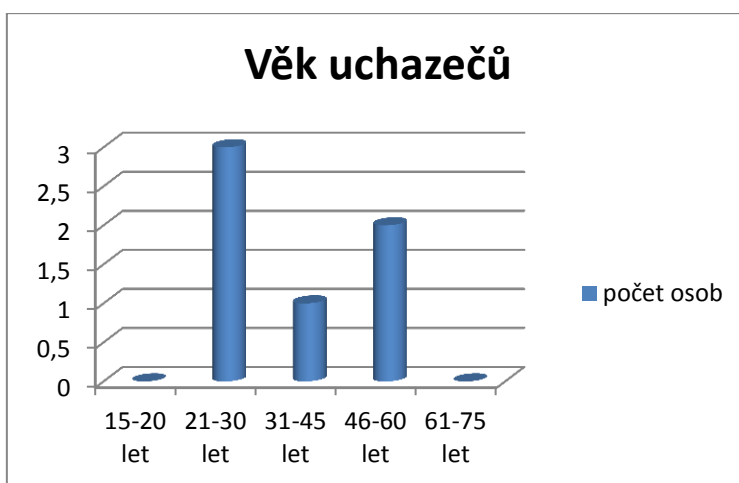
5.2 Finanční důvody

Osob, které odmítly přijmout zaměstnání z finančních důvodů, bylo celkem 6, z tohoto počtu bylo 5 mužů a 1 žena.



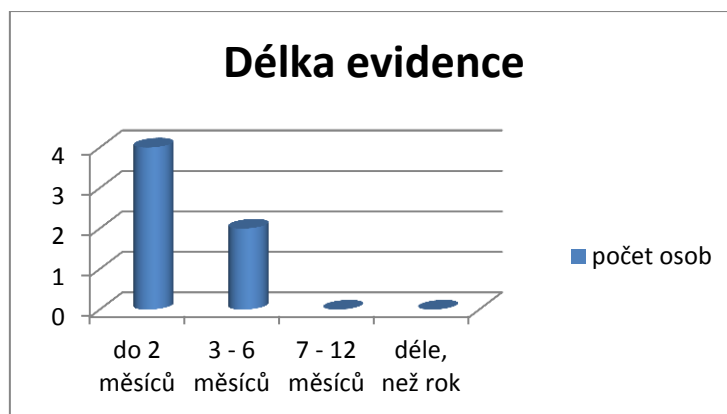
Graf č. 4: Finanční důvody vzhledem k pohlaví osob.

Nejvíce uchazečů, kteří odmítli přijmout zaměstnání z finančních důvodů, bylo ve věku od 21 do 30 let. Žádný z uchazečů ve věku do 20 let a nad 61 let neodmítl přijmout zaměstnání z finančních důvodů. Výrazně menší počet těchto osob bylo ve věku od 31 do 45 let.



Graf č. 5: Finanční důvody vzhledem k věku osob.

Osoby, které odmítly přijmout zaměstnání z finančních důvodů, byly nejčastěji v evidenci uchazečů maximálně do 2 měsíců. Přesně o polovinu méně osob, které odmítly zaměstnání z finančních důvodů, bylo v evidenci uchazečů o zaměstnání v rozmezí od 3 do 6 měsíců. Mezi osobami, které byly v evidenci uchazečů o zaměstnání od 7. měsíce a výše, nebyly žádné osoby, které by nepřijaly zaměstnání z finančních důvodů.



Graf č. 6: Finanční důvody vzhledem k délce evidence uchazeče o zaměstnání.

Nejčastějším finančním důvodem, pro který osoby nepřijaly zaměstnání, byly nevyhovující platové podmínky. Nejméně uváděným důvodem, že se uchazeč o zaměstnání nemá jak dopravit k lékaři, protože nemá peníze na cestu.

Finanční důvody	počet osob
nemá peníze na zdravotní prohlídku	2
nevyhovující platové podmínky	3
nemá se jak dostat k lékaři	1

Tabulka č. 4: Přehled finančních důvodů odmítnutí zaměstnání

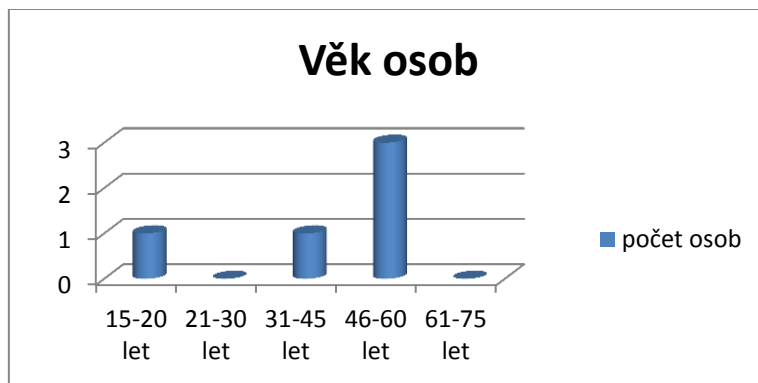
5.3 Zdravotní důvody

Osob, které nepřijaly zaměstnání ze zdravotních důvodů, bylo celkem 5, z tohoto počtu byly 3 ženy a 2 muži.



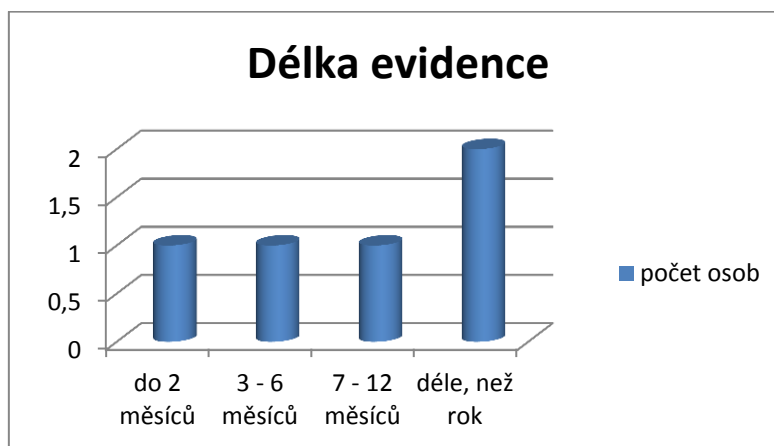
Graf č. 7: Zdravotní důvody vzhledem k pohlaví osob.

Nejvíce uchazečů, kteří nepřijali zaměstnání ze zdravotních důvodů, bylo ve věku od 46 do 60 let. Podstatně nižší počet této kategorie se shoduje u osob ve věku od 15 do 20 let a osob ve věku od 31 do 45 let. Žádný z uchazečů ve věku od 21 do 30 let a ve věku nad 61 let neuvedl zdravotní hledisko jako důvod, který by mu nedovoloval přijmout zaměstnání.



Graf č. 8: Zdravotní důvody vzhledem k věku osob.

Nejvíce osob, kterým bránily k nástupu do zaměstnání zdravotní důvody, bylo v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší, než jeden rok. Podstatně nižší počty byly zaznamenány u osob, které byly v evidenci uchazečů o zaměstnání od počátku evidence do jednoho roku trvání evidence.



Graf č. 9: Zdravotní důvody vzhledem k délce evidence uchazečů o zaměstnání.

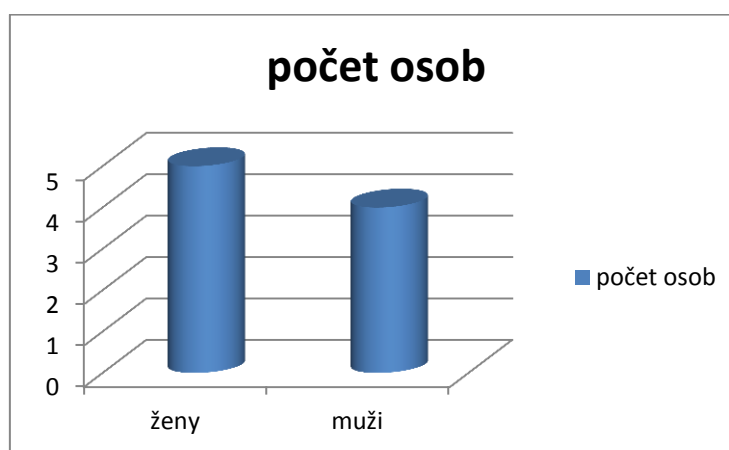
Nejčastějším zdravotním důvodem, kvůli kterému osoby odmítly přijmout zaměstnání, byly problémy se zrakem. Stejně zastoupení počtu osob bylo v ostatních odůvodněních.

Zdravotní důvody	počet osob
problémy se zrakem	2
bolesti zad a hlavy	1
zhoršení zdravotního stavu	1
problémy s chůzí	1

Tabulka č. 5: Přehled zdravotních důvodů odmítnutí zaměstnání

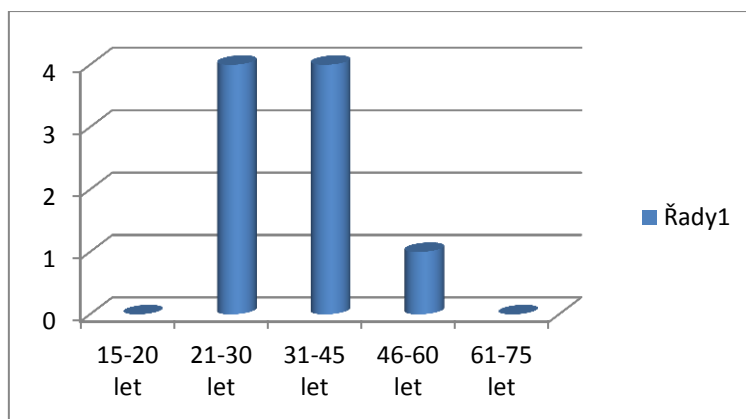
5.4 Osobní důvody

Počet osob, kterým bránilo v nástupu do zaměstnání osobní důvody, bylo celkem 9, z tohoto počtu bylo 5 žen a 4 muži.



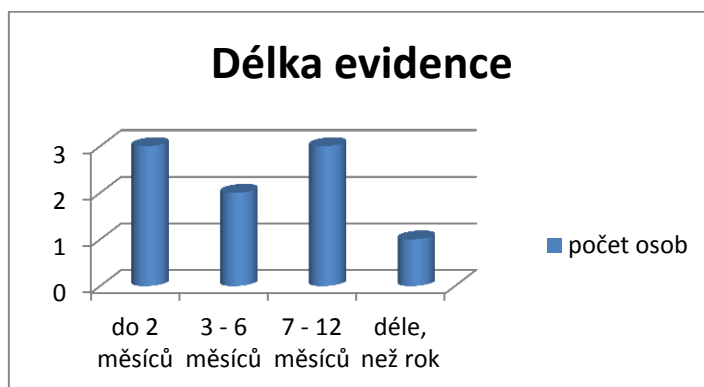
Graf č. 10: Osobní důvody vzhledem k pohlaví osob.

Nejvíce uchazečů, kteří odmítli přijmout zaměstnání z osobních důvodů, bylo ve věku od 21 do 45 let. V této kategorii byl shodně zaznamenán nejnižší počet osob ve věku od 46 do 60 let. Žádný z uchazečů ve věku od 15 do 20 let a ve věku nad 61 let neuvedl osobní hledisko jako důvod odmítnutí zaměstnání.



Graf č. 11: Osobní důvody vzhledem k věku osob.

Největší zastoupení osob, které odmítly přijmout zaměstnání z osobních důvodů, bylo v evidenci uchazečů o zaměstnání do 2 měsíců a osob od 7. měsíce do jednoho roku. V této kategorii byl zastoupen poměrně velký počet osob v evidenci uchazečů o zaměstnání do 6 měsíců. Nejnižší počet osob, které odmítly přijmout zaměstnání z osobních důvodů, byl zjištěn u uchazečů o zaměstnání s dobou evidence delší, než jeden rok.



Graf č. 12: Osobní důvody vzhledem k délce evidence.

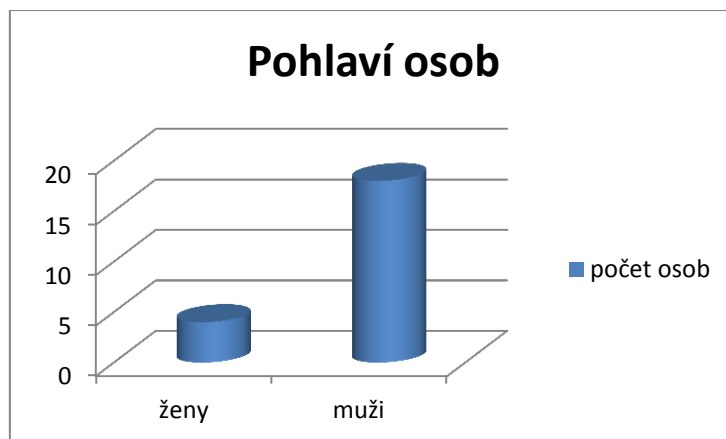
Nejčastějším osobním důvodem, který bránil osobám přijmout zaměstnání, byla péče o dítě. Stejné zastoupení počtu osob bylo v ostatních odůvodněních.

Osobní důvody	počet osob
péče o dítě	4
stěhování	1
svatba v zahraničí, zaměstnavatel neumožnil pozdější nástup	1
vyřizování pozůstalosti	1
nesympatie s firmou	1
nemá zájem o zprostředkování zaměstnání	1

Tabulka č. 6: Přehled osobních důvodů odmítnutí zaměstnání

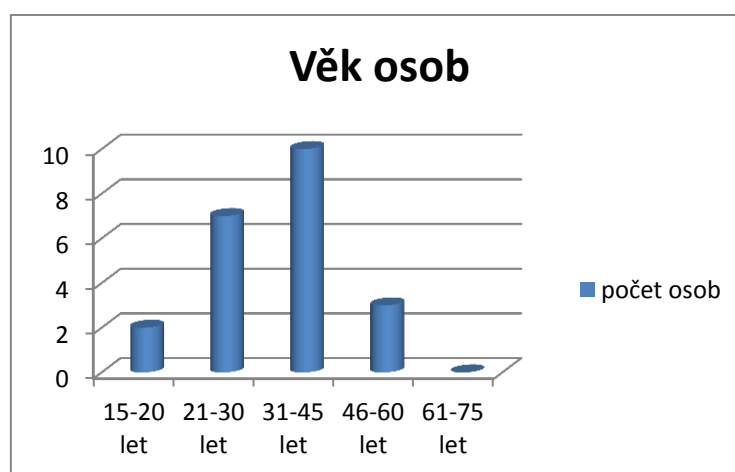
5.5 Osoby, které neuvedly důvod odmítnutí zaměstnání

Osob, které neuvedly důvod, proč nepřijaly nabízené zaměstnání, bylo celkem 22, z tohoto počtu byly 4 ženy a 18 mužů.



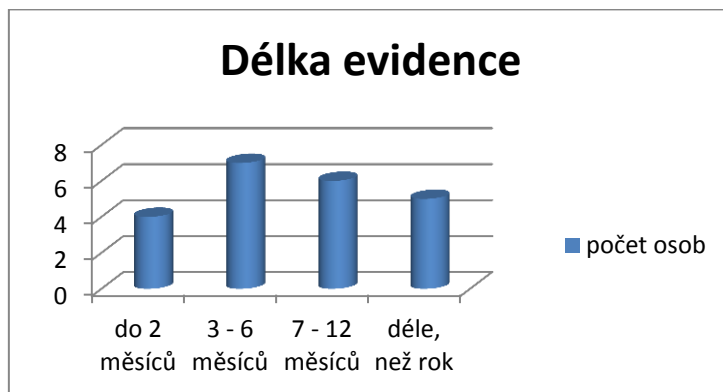
Graf č. 13: Osoby, které neuvedly důvod vzhledem k pohlaví.

Nejvíce osob, které neuvedly důvod, proč nepřijaly nabízené zaměstnání, bylo ve věku od 21 do 45 let. Nejméně těchto osob bylo ve věku od 15 do 20 let a ve věku od 46 do 60 let. Žádná z osob ve věku nad 60 let se v této kategorii nevyskytovala.



Graf č. 14: Osoby, které neuvedly důvod vzhledem k věku.

Z celkového počtu 22 osob, které neuvedly důvod, proč nepřijaly nabízené zaměstnání, nebyly zjištěny markantní rozdíly v délce jejich evidence uchazečů o zaměstnání.

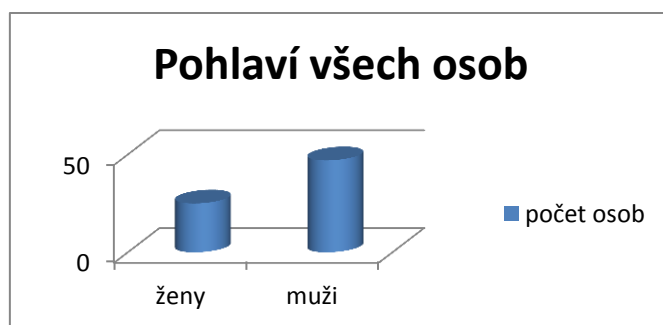


Graf č. 15: Délka evidence osob, které neuvedly důvod.

Celkem 22 osob neuvedlo důvody, které jim bránily k přijetí zaměstnání. Důvody, proč do zaměstnání nenastoupily, nám nejsou známy, neboť tyto osoby se na úřad práce již nedostavily, a nevyjádřily se k zahájenému správnímu řízení před vydáním rozhodnutí. Tyto osoby byly sankčně vyřazeny. V rozhodnutí o sankčním vyřazení byl pouze zmíněn důvod vyřazení jako důsledek nesplnění jejich povinnosti. K těmto důvodům patří, že uchazeč o zaměstnání se bez vážného důvodu nezúčastnil výběrového řízení, nevyřídil zdravotní dokumentaci k přijetí do zaměstnání, nepodepsal pracovní smlouvu a v neposlední řadě nenastoupil do pracovního poměru.

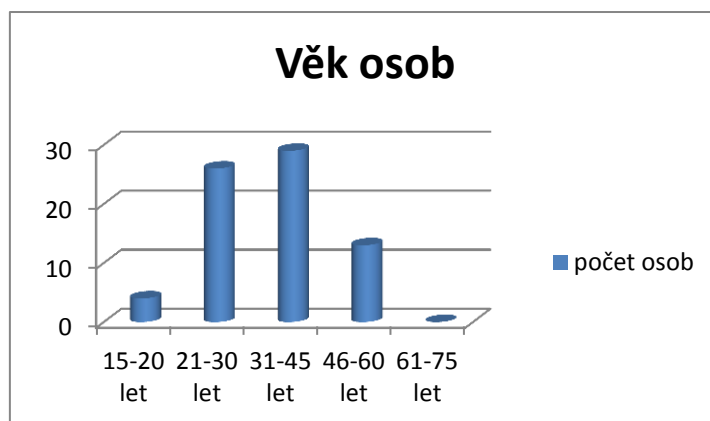
5.6 Souhrnná data všech zkoumaných osob

Z celkového počtu 72 osob, které měly možnost získat zaměstnání, bylo 25 žen a 47 mužů.



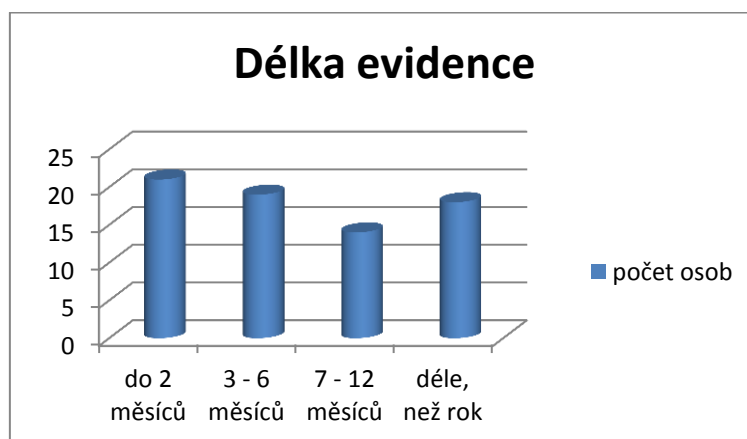
Graf č. 16: Přehled všech zkoumaných osob z hlediska pohlaví

Nejvíce osob, které nepřijaly nabízené zaměstnání, bylo ve věku od 21 do 45 let. Nejméně těchto osob bylo ve věku od 15 do 20 let. Osoby ve věku od 46 do 60 let se nacházely mezi těmito dvěma věkovými kategoriemi. Mezi osobami 61 let a staršími žádná osoba, která by nepřijala nabízené zaměstnání.



Graf č. 17: Přehled všech zkoumaných osob z hlediska věku

Nejvíce osob, které nepřijaly nabízené zaměstnání, bylo v evidenci uchazečů o zaměstnání do 6 měsíců. Nejméně těchto osob bylo v evidenci uchazečů o zaměstnání od 7 do 12 měsíců.

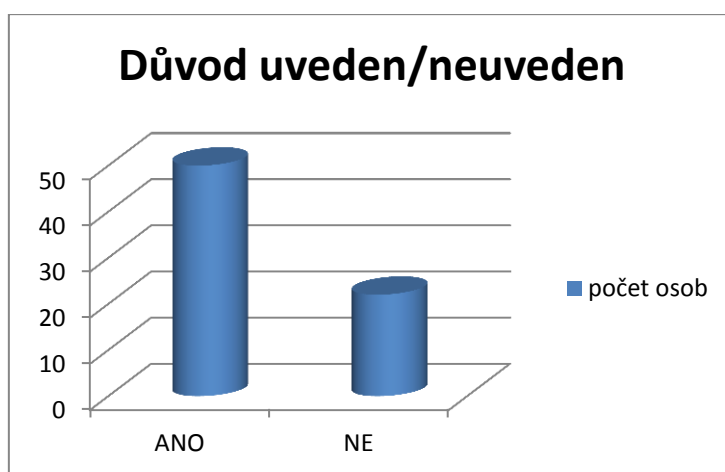


Graf č. 18: Přehled osob z hlediska délky evidence uchazečů o zaměstnání

6 Interpretace dat

Nyní provedu shrnutí všech zjištěných dat a uvedu výsledky těchto zjištění. Při empirickém zkoumání byly zjištěny údaje, které nyní interpretuji s ohledem na jednotlivé kapitoly a s ohledem na zodpovězení dílčích výzkumných a pracovních otázek. V závěru kapitoly pak odpovím na hlavní výzkumnou otázku.

Předmětem zkoumání bylo zjištění, zda uchazeči o zaměstnání uvedli důvody, pro které nemohli přijmout zaměstnání, které jim zprostředkoval úřad práce, a z toho důvodu byli sankčně vyřazeni z evidence uchazečů o zaměstnání. Celkem bylo do výzkumného vzorku zařazeno 72 sankčně vyřazených osob. Z tohoto počtu svoje jednání odůvodnilo 50 osob, a důvod nesdělilo celkem 22 osob.



Graf č. 19: Přehled osob, které uvedly/neuvedly důvod k nepřijetí zaměstnání.

Tímto zjištěním odpovím na VO1: Uvedli uchazeči o zaměstnání důvody, pro které nepřijali nabízené zaměstnání?

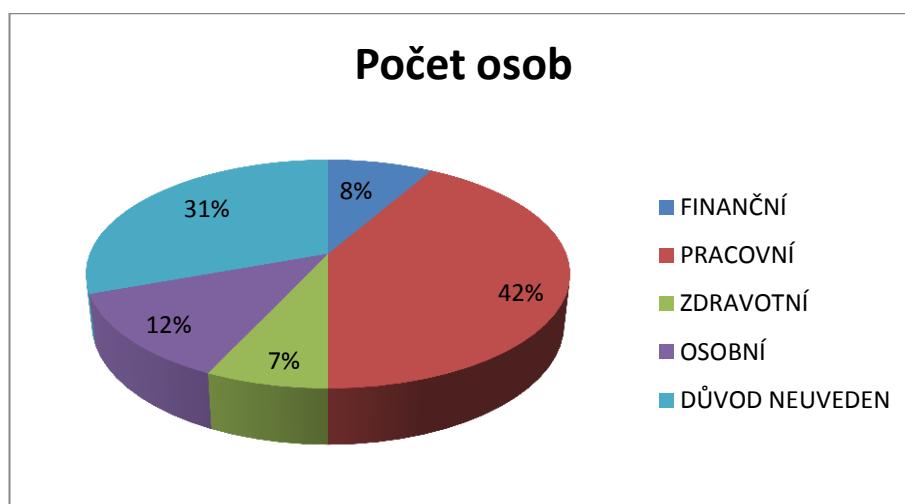
Celkem 50 osob z celkového počtu 72 osob uvedlo důvod, pro který nepřijali zaměstnání, které jim zprostředkoval úřad práce. Celkem 22 osob neuvedlo důvod, pro který do nabízeného zaměstnání nenastoupili.

Při empirickém zkoumání bylo zjištěno, že uchazeči uváděli několik důvodů, které jsem typově rozdělila do 5 kategorií.

Těmito kategoriemi jsou:

1. Pracovní důvody
2. Finanční důvody
3. Zdravotní důvody
4. Osobní důvody
5. Důvod neuveden

V každé kategorii byl zastoupen jiný počet osob. Kategorii s nejčastějším počtem odůvodnění, byla kategorie „Pracovních důvodů“, na které se odkazovalo 30 osob. Kategorii s nejnižšími počty důvodů byly kategorie „Zdravotní důvody“ a „Finanční důvody“. Poměrně dosti početnou kategorií, byla kategorie s názvem „Důvod neuveden“, kdy počet osob, které neuvedly důvod, proč nepřijaly zaměstnání, činil 22 osob.



Graf č. 20: Přehled kategorií důvodů, prezentovaných uchazeči o zaměstnání.

Tímto zjištěním odpovídám na další výzkumnou otázku: VO2: *Jaké důvody pro nepřijetí zaměstnání tyto osoby uvedly?*

Nyní budu interpretovat data k PO1: *Které osoby uváděly pracovní důvody?* Při výzkumu pracovních důvodů bylo zjištěno, že z celkového počtu osob byla tato kategorie zastoupena největším počtem osob, celkem 30 osobami. Z této kategorie počet mužů převažoval nad počtem žen. Nejvíce osob z této kategorie se nacházelo v tzv. produktivním věku, tedy ve věku od 21 let do 45 let.

Nejméně osob v této kategorii bylo ve věkové kategorii 15 – 20 let. Délka evidence uchazečů o zaměstnání ukázala v pracovní kategorii velké rozdíly. Nejnižší počet osob, byl zaznamenán u osob s délkou evidence od 7 do 12 měsíců. Dvojnásobný počet osob byl zaznamenán u osob v evidenci do 2 měsíců a osob v evidenci od 3 do 6 měsíců. Nejvíce osob v kategorii pracovní důvody bylo v evidenci uchazečů o zaměstnání déle, než 1 rok. Nejčastěji uváděným pracovním důvodem uchazeče o zaměstnání byl: „v jednání jiné pracovní místo“. Tento důvod byl zaznamenán u 21 osob. Dvěma osobám nevyhovovala povaha práce a dvě osoby nechtěly pracovat ve směnném provozu. V porovnání s ostatními kategoriemi je značná převaha mužů nad ženami v kategorii pracovních, finančních důvodů a kategorii osob, které důvod neuvedly. Převaha žen nad muži byla zaznamenána v kategorii zdravotních a osobních důvodů.

Nyní popíšu výsledky zjištění u kategorie Finanční důvody a odpovím na **PO2: Které osoby uváděly finanční důvody?**

V kategorii osob, které byly sankčně vyřazeny z evidence uchazečů o zaměstnání, neboť uváděly finanční důvody, pro které nemohou přijmout nabízené zaměstnání, bylo celkem 6 uchazečů o zaměstnání. Z tohoto počtu zde byla zastoupena jen 1 žena. Nejvíce osob z této kategorie bylo ve věku od 21 do 30 let. Nejvíce osob bylo v evidenci uchazečů do 2 měsíců. Nevyhovující platové podmínky byl nejčastěji uváděný důvod této kategorie. V kategorii finanční důvody je markantní zastoupení mužů ve stadiu mladší dospělosti, kteří jsou jen krátce v evidenci uchazečů o zaměstnání. Jedná se také o jedinou kategorii, která nemá ve výčtu osoby s délkou evidence uchazečů o zaměstnání nad 6 měsíců.

V kategorii Zdravotní důvody byly zjištěny tyto skutečnosti. V souvislosti s tím odpovím na **PO3: Které osoby uváděly zdravotní důvody?**

Zdravotní důvody osob, které nepřijaly nabízené zaměstnání, uvádělo celkem 5 osob. V této kategorii převažují ženy nad muži. Z hlediska věku bylo největší zastoupení této kategorie u osob ve věku od 46 do 60 let. S ohledem na délku evidence uchazečů o zaměstnání bylo nejvíce osob evidováno déle, než 1

rok. Nejčastěji uváděným zdravotním důvodem, byl problém se zrakem. Tato kategorie neměla zastoupení osob ve věku od 21 do 30 let a ve věku nad 61 let.

Předposlední kategorií uváděných důvodů je kategorie Osobních důvodů, ke které uvádím zjištěné poznatky. V této pasáži odpovím na **PO4: Které osoby uváděly osobní důvody?**

Do této kategorie jsem zařadila pouze 9 osob, z nichž bylo 5 žen a 4 muži. Stejně jako u kategorie zdravotních důvodů i v této kategorii je zařazeno více žen. Nejvíce osob v této kategorii je ve věku od 21 let do 45, tedy odpovídá reprodukčnímu věku. Je tedy logické, že osobní důvody mají zejména osoby – rodiče. Nejčastěji uváděným důvodem osob této kategorie je péče o dítě/děti, kterou odůvodnili svůj nezáměr o zaměstnání. Největší počet osob této kategorie bylo v evidenci uchazečů o zaměstnání do 2 měsíců a od 7 do 12 měsíců. V této kategorii jsem zaznamenala nejzajímavější odůvodnění, pro které osoby nepřijaly nabízené zaměstnání. Přehled důvodů je uveden v tabulce č. 6. V této kategorii je zastoupen téměř stejný počet mužů a žen, je tedy zřejmé, že někteří uchazeči o zaměstnání doufají, že zaměstnavatel bude mít pochopení pro jejich někdy prapodivné osobní důvody.

Závěrem interpretace výsledků empirického zkoumání zhodnotím poslední kategorii, v níž jsou zařazeny osoby, které nepřijaly zaměstnání, zprostředkované úřadem práce, neuvedly důvod tohoto nepřijetí a zpravidla se již na oddělení zprostředkování kontaktního pracoviště úřadu práce nedostavily. V návaznosti na zhodnocení této kategorie odpovím na VO3: **Které kategorie osob nejčastěji neuvedly důvod, pro který nepřijaly zaměstnání?**

Druhou nejpočetnější kategorií je kategorie „Důvod neuveden“. Celkový počet osob v této kategorii je 22, z toho 18 mužů a 4 ženy. Nejvíce osob této kategorie je ve věku od 21 do 45 let. Počet osob vzhledem k délce evidence uchazečů o zaměstnání byl zastoupen rovnoměrně od počátku evidence až po osoby dlouhodobě evidované. Vzhledem k počtu osob, které jsou zařazeny v této

kategorii, je zřejmé, že je v evidenci uchazečů o zaměstnání poměrně dostatečný počet osob, které nemají zájem o zprostředkování zaměstnání úřadem práce.

Pomocí výzkumných a pracovních otázek jsem odpověděla na hlavní výzkumnou otázku: „Jaký důvod uvádějí osoby v hmotné nouzi, pro který nepřijmou zaměstnání, nabízené jim úřadem práce?“

V empirickém výzkumu bylo zjištěno, že ne všechny osoby uvedou důvod, proč nepřijaly zaměstnání, které jim zprostředkoval úřad práce. Současně bylo zjištěno několik druhů důvodů, které osoby uvádějí, včetně jejich specifikace a četnosti zastoupení.

Závěr

Cílem výzkumu, který je obsažen v této bakalářské práci, bylo zjistit důvody, které brání osobám v hmotné nouzi přijmout nabízené zaměstnání. Analýzou a interpretací dat, které jsem získala v rámci výzkumu, jsem zodpověděla hlavní výzkumnou otázku, čímž jsem naplnila cíl práce. Klienti nejčastěji uvádějí, že důvodem proč nemohou přijmout nabízené zaměstnání, je jiné zaměstnání, které mají rozjednáno. Někteří klienti nepovažují za nutné uvést důvod, proč zaměstnání nepřijali.

Výsledky mého zjištění by mohly pomoci sociálním pracovníkům oddělení hmotné nouze. V rámci sociální práce s osobami, pobírajícími dávky pomoci v hmotné nouzi, si mohou rozšířit povědomí o překážkách, které těmto osobám brání nastoupit do zaměstnání. Dle těchto zjištění mohou zvolit strategii pomoci lidem v hmotné nouzi k nalezení soběstačnosti. V rámci tohoto tématu bych doporučila prozkoumání reálných důvodů odmítnutí zaměstnání osob v hmotné nouzi, a to prostřednictvím kvalitativního výzkumu. K realizaci tohoto výzkumu by bylo třeba nestranného výzkumníka, který však s klientem musí navázat vztah, založený na důvěře. Jiným tématem v tomto kontextu by mohlo být zjištění důvodů, pro které se osoby v hmotné nouzi nesnaží vymanit ze systému pomoci hmotné nouze.

Seznam použité literatury

- Boleloucký, Z., (2013). Nezaměstnanost a zdraví. In Buchtová, B. Šmajš, J. & Boleloucký, Z. *Nezaměstnanost* (s. 103 – 129). Praha: Grada.
- Buchtová, B., Šmajš, J., & Boleloucký, Z. (2013). *Nezaměstnanost. 2.vyd.* Praha: Grada.
- Česká republika. (1993). *Listina základních práv a svobod. Ústavní zákon č. 2/1993*
- Česká republika. (2004). *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů*
- Česká republika. (2006). *Zákon č. 106/2011 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů.*
- Česká republika. (2010) *Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů.*
- Česká republika. (2011). *Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.*
- ČNR (1993). Ústavní zákon č. 2/1993 *Listina základních práv a svobod, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.*
- Krebs, V., et al. (2010). *Sociální politika.*(5.,přeprec. a aktualiz. vyd). Praha: Wolters Kluwer ČR.
- Mareš, P. (1998). *Nezaměstnanost jako sociální problém. 2. vyd.* Praha: Sociologické nakladatelství.
- Matoušek,O., Koláčková,J. & Kodymová, P. (2005). *Sociální práce v praxi.* Praha: Portál.
- Surynek,A., Komárková, R. & Kašparová, E. (2001). *Základy sociologického výzkumu.* Praha: Management Press.
- Šmajš, J. (2013). Lidská práce – málo známý fenomén kultury. In Buchtová, B., Šmajš, J. & Boleloucký, Z. *Nezaměstnanost* (s. 11 – 47). Praha: Grada.
- VOBR, R. (2013). *Antropomotorika.* Brno: Masarykova univerzita.
- Vyhláška ministra zahraničních věcí (1976) č. 120/1976 Sb., *o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.*
- Žižková, J. (2010). Politika zaměstnanosti. In Krebs, V., et al. *Sociální politika* (s. 309 – 334). Vyd. 5. Praha: Wolters Kluwer.

Seznam zkratk

VO1 - výzkumná otázka č. 1

VO2 - výzkumná otázka č. 2

VO3 - výzkumná otázka č. 3

PO1 – PO4 – pracovní otázka (č. 1 – 4)

Seznam grafů

- Graf č. 1: Pracovní důvody vzhledem k pohlaví osob.
- Graf č. 2: Pracovní důvody vzhledem k věku osob.
- Graf č. 3: Pracovní důvody vzhledem k délce evidence uchazeče o zaměstnání.
- Graf č. 4: Finanční důvody vzhledem k pohlaví osob.
- Graf č. 5: Finanční důvody vzhledem k věku osob.
- Graf č. 6: Finanční důvody vzhledem k délce evidence uchazeče o zaměstnání.
- Graf č. 7: Zdravotní důvody vzhledem k pohlaví osob.
- Graf č. 8: Zdravotní důvody vzhledem k věku osob.
- Graf č. 9: Zdravotní důvody vzhledem k délce evidence uchazečů o zaměstnání.
- Graf č. 10: Osobní důvody vzhledem k pohlaví osob.
- Graf č. 11: Osobní důvody vzhledem k věku osob.
- Graf č. 12: Osobní důvody vzhledem k délce evidence.
- Graf č. 13: Graf č. 13: Osoby, které neuvedly důvod vzhledem k pohlaví.
- Graf č. 14: Graf č. 14: Osoby, které neuvedly důvod vzhledem k věku.
- Graf č. 15: Délka evidence osob, které neuvedly důvod.
- Graf č. 16: Přehled všech zkoumaných osob z hlediska pohlaví
- Graf č. 17: Přehled všech zkoumaných osob z hlediska věku
- Graf č. 18: Přehled osob z hlediska délky evidence uchazečů o zaměstnání
- Graf č. 19: Přehled osob, které uvedly/neuvedly důvod k nepřijetí zaměstnání.
- Graf č. 20: Přehled kategorií důvodů, prezentovaných uchazeči o zaměstnání.

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Periodizace věku

Tabulka č. 2: Délka evidence uchazečů o zaměstnání

Tabulka č. 3: Přehled důvodů osob z kategorie pracovní důvody

Tabulka č. 4: Přehled finančních důvodů odmítnutí zaměstnání

Tabulka č. 5: Přehled zdravotních důvodů odmítnutí zaměstnání

Tabulka č. 6: Přehled osobních důvodů odmítnutí zaměstnání

Seznam příloh

Příloha č. 1: Osoba, která nemůže být uchazečem o zaměstnání.

Příloha č. 2: Výjimky dle § 3 odst. 1a) zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi.

Příloha č. 3: Rozhodnutí o sankčním vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

Příloha č. 1

Osoba, která nemůže být uchazečem o zaměstnání.

„(1) Uchazečem o zaměstnání může být, pokud tento zákon dále nestanoví jinak, pouze fyzická osoba, která má na území České republiky bydliště a která není

a) v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru, s výjimkami uvedenými v odstavcích 3 a 6,

b) osobou samostatně výdělečně činnou; za osobu samostatně výdělečně činnou se považuje fyzická osoba, která se pro účely důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu²⁷⁾ považuje za osobu samostatně výdělečně činnou,

c) společníkem nebo jednatelem společnosti s ručením omezeným nebo komanditistou komanditní společnosti nebo ředitelem obecně prospěšné společnosti anebo vedoucím organizační složky zahraniční právnické osoby vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy,

d) členem představenstva nebo správní rady nebo statutárním ředitelem akciové společnosti vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy,

e) členem dozorčí rady obchodní společnosti vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy,

f) členem družstva vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k družstvu pro družstvo práci, za kterou je družstvem odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy,

g) soudcem,

h) poslancem nebo senátorem Parlamentu nebo poslancem Evropského parlamentu,

i) členem zastupitelstva územního samosprávného celku, jestliže jsou mu vypláceny odměny jako členům zastupitelstev územních samosprávných celků, kteří tyto funkce vykonávají jako uvolnění členové,

j) prezidentem republiky,

k) členem vlády,

l) prezidentem, viceprezidentem nebo členem Nejvyššího kontrolního úřadu,

- m) Veřejným ochráncem práv nebo zástupcem Veřejného ochránce práv,*
- n) členem Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, členem Rady Ústavu pro studium totalitních režimů, členem Rady Energetického regulačního úřadu, členem Rady Českého telekomunikačního úřadu, členem Národní rozpočtové rady, finančním arbitrem nebo zástupcem finančního arbitra,*
- o) nuceným správcem nebo správcem podle zvláštního právního předpisu²⁸⁾, prokuristou nebo likvidátorem podle zvláštního právního předpisu,²⁹⁾ a to v době, kdy tuto činnost vykonává,*
- p) osobou pečující o dítě nebo osobou, která je vedena v evidenci osob, které mohou vykonávat pěstounskou péči na přechodnou dobu, je-li těmto osobám vyplácena odměna pěstouna podle § 47j odst. 1 písm. c) a d) zákona o sociálně-právní ochraně dětí,*
- q) výdělečně činná v cizině,*
- r) fyzickou osobou soustavně se připravující na budoucí povolání, s výjimkou uvedenou v odstavci 4, nebo*
- s) fyzickou osobou pověřenou obchodním vedením, která tuto činnost vykonává za odměnu mimo pracovněprávní vztah a její měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy,*
- t) předsedou nebo místopředsedou Rady Národního akreditačního úřadu pro vysoké školství.*
- (2) Uchazečem o zaměstnání se nemůže stát fyzická osoba v době, po kterou*
- a) je uznána dočasně neschopnou práce,*
- b) vykonává trest odnětí svobody, vykonává ochranné opatření zabezpečovací detenci nebo je ve vazbě,*
- c) pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu, nebo*
- d) je invalidní ve třetím stupni, s výjimkou fyzické osoby, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek „ (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 25).*

Příloha č. 2

Výjimky dle § 3 odst. 1a) zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi.

„Výjimku tvoří osoba, která je:

1. starší 68 let,
2. poživitelem starobního důchodu,
3. invalidní ve třetím stupni,
4. osobou pobírající peněžité dávky nemocenského pojištění z důvodu těhotenství a mateřství nebo rodičem celodenně, osobně a řádně pečujícím alespoň o 1 dítě a z důvodu této péče pobírajícím rodičovský příspěvek, a to po dobu trvání nároku na rodičovský příspěvek a po této době takto pečujícím o dítě, které z vážných důvodů nemůže být příloze umístěno v jeslích nebo v mateřské škole nebo obdobném zařízení,
5. osobou osobně pečující o dítě ve věku do 10 let závislé na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I nebo osobou osobně pečující o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), nebo ve stupni III (těžká závislost) anebo ve stupni IV (úplná závislost), a to za předpokladu, že v žádosti o příspěvek na péči pro osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby byla uvedena nebo po přiznání příspěvku na péči příslušnému orgánu ohlášena jako osoba poskytující pomoc (17a); je-li pečujících osob více, lze toto ustanovení použít pouze u jedné z nich, a to té, která byla určena jejich písemnou dohodou, a nedohodnou-li se, nelze toto ustanovení použít vůbec,
6. poživitelem příspěvku na péči ve stupni II (středně těžká závislost), nebo ve stupni III (těžká závislost) anebo ve stupni IV (úplná závislost),
7. nezaopatřeným dítětem,
8. uznána dočasně práce neschopnou,
9. práce neschopná z důvodu, který by byl u pojištěnce pojištěného podle zákona o nemocenském pojištění důvodem pro rozhodnutí ošetřujícího lékaře o vzniku dočasné pracovní neschopnosti,
10. zaměstnancem, jemuž zaměstnavatel nevyplatil mzdu, plat, odměnu za práci nebo jejich náhradu v termínu jejich splatnosti“ (Zákon č. 111/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, § 3)

Příloha č. 3

Rozhodnutí o sankčním vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

Úřad práce České republiky - krajská pobočka v Ostravě

kontaktní pracoviště Bruntál, Květná 1457/64, 792 01 Bruntál 1

Č. e.: BRA-551/2017-SB
Č. j. : BRA-830/2017-SB

V Bruntále dne 31. května 2017

Vypraveno dne:

ROZHODNUTÍ

Úřad práce České republiky - krajská pobočka v Ostravě (dále jen "úřad práce") příslušný k rozhodování podle ust. § 30 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen "zákon"), v řízení provedeném podle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů, ve věci vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodl takto:

podle ust. § 30 odst. 2 písm. f) a odst. 3 a § 31 písm. b) zákona
v y ř a z u j e z e v i d e n c e u c h a z e č ů o z a m ě s t n á n í

paní: _____ datum narození _____
bytem: 792 01 Bruntál 1

ode dne: 5. dubna 2017

z důvodu maření součinnosti s úřadem práce.

O d ů v o d n ě n í

Dne 23. března 2017 jste požádala o zprostředkování zaměstnání a na základě této žádosti jste byla zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Byla jste poučena o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání.

Podle § 30 odst. 2 písm. f) zákona úřad práce vyřadí uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání, jestliže bez vážného důvodu maří součinnost s úřadem práce.

Za maření součinnosti s úřadem práce se podle § 31 písm. b) zákona považuje, pokud uchazeč o zaměstnání neprojedná doporučené zaměstnání ve lhůtě stanovené úřadem práce.

Dne 30.3.2017 jste osobně převzala od úřadu práce doporučenku do zaměstnání u zaměstnavatele VEGET SERVICE s.r.o. v pracovním zařazení Pracovníci Informačních služeb. Toto zaměstnání bylo posouzeno ve smyslu § 20 zákona o zaměstnanosti jako pro Vás vhodné. Dne 5.4.2017 jste na úřadu práce uvedla, že jste tuto doporučenku nevyřizovala, protože od května Vám dohoda o provedení práce uzavřena dne 20.3.2017 u zaměstnavatele _____ bude převedena na pracovní smlouvu. Dne 11.5.2017 byl úřadem práce kontaktován zaměstnavatel p. _____ který potvrdil, že u něj stále pracujete na dohodu o provedení práce, pracovní smlouvu Vám nevystavil. Doklad o nástupu do zaměstnání k p. _____ na hlavní pracovní poměr jste nedoložila.

Podmínkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je, že výkon činnosti, ve Vašem případě práce na dohodu o provedení práce není překážkou pro poskytování součinnosti úřadu práce při zprostředkování vhodného zaměstnání a pro přijetí nabídky vhodného zaměstnání viz § 25, odst. 5 zákona o zaměstnanosti.

Oznámení o zahájení správního řízení z moci úřední ve věci vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání jste si osobně převzala dne 23.5.2017. Byla Vám dána možnost vyjádřit se k podkladům pro vydání rozhodnutí písemně nebo ústně do protokolu, případně předložit nebo označit důkazy, které by Vaše maření součinnosti s úřadem práce vysvětlily nebo omluvily.

Nevyužila jste svého práva se k podkladům shromážděným úřadem práce vyjádřit, ani jste nenavrhla další důkazy. Proto má úřad práce za prokázané, že jste neprojednala doporučené zaměstnání bez vážných důvodů, viz. ustanovení § 5 písm.c) zákona č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti, v platném znění. Tím jste naplnila skutkovou podstatu maření součinnosti s úřadem práce. Vážné důvody, které lze zohlednit jako důvody bránící uchazeči o zaměstnání v poskytnutí potřebné součinnosti jsou uvedeny v ust. § 5 písm.c) zákona o zaměstnanosti a musí být v konkrétním případě objektivně prokázány, což se tak ve Vašem případě nestalo.

Z výše uvedených důvodů bylo Vaše jednání posouzeno jako maření součinnosti s úřadem práce a rozhodnuto o Vašem vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

Do evidence uchazečů o zaměstnání můžete být na základě nové písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání znovu zařazena nejdříve po uplynutí doby 6 měsíců ode dne tohoto vyřazení (§ 30 odst. 4 písm. b) zákona).

Poučení

Proti tomuto rozhodnutí lze podat odvolání, a to do 15 dnů po jeho oznámení, k Ministerstvu práce a sociálních věcí, které o odvolání rozhodne. Odvolání se podává u Úřadu práce České republiky - krajské pobočky v Ostravě, kontaktní pracoviště Bruntál, Květná č.p. 1457/64, 792 01 Bruntál 1. Lhůta pro podání odvolání se počítá ode dne následujícího po doručení písemného vyhotovení rozhodnutí, nejpozději však po uplynutí desátého dne ode dne, kdy bylo nedoručené a uložené rozhodnutí připraveno k vyzvednutí. Odvolání proti tomuto rozhodnutí nemá podle § 143 zákona odkladný účinek.

pověřena zastupováním vedoucího oddělení evidence
a PwN
Oddělení evidence a podpora v nezaměstnanosti

Doručuje se: _____ 792 01 Bruntál 1

Rozhodnutí převzal dne Podpis

Vzdávám se práva na odvolání dne Podpis