

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI
PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Diplomová práce

2013

Bc. Kateřina Dostálová

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav pedagogiky a sociálních studií

Diplomová práce

Bc. Kateřina Dostálová

Institut veřejné služby jako nástroj řešení aktivní politiky
zaměstnanosti státu

Olomouc 2012

vedoucí práce: Ing. Alena Opletalová, Ph.D.

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

V Prostějově dne 11. 4. 2013

.....

Bc. Kateřina Dostálová

Na tomto místě bych ráda poděkovala Ing. Aleně Opletalové, Ph.D., za cenné rady a připomínky při vedení práce. Dále Ing. Radkovi Pospíšilovi za přínosnou konzultační činnost. V neposlední řadě děkuji své rodině za trpělivost a podporu. Mé poděkování také patří zástupcům městských a obecních úřadů okresu Vyškov za poskytnuté rozhovory.

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Kateřina Dostálová
Katedra nebo ústav:	Ústav pedagogiky a sociálních studií PdF UP Olomouc
Vedoucí práce:	Ing. Alena Opletalová, Ph.D.
Rok obhajoby:	2013

Název práce:	Institut veřejné služby jako nástroj řešení aktivní politiky zaměstnanosti státu
Název v angličtině:	The level of unemployment, its development and possible solutions in the active state employment policy
Anotace práce:	<p>Hlavním tématem diplomové práce je veřejná služba, cílem práce je vymezit a analyzovat problematiku institutu veřejné služby a její implementace. Teoretická část práce vysvětluje fungování trhu práce, politiku zaměstnanosti, její formy a nástroje. Kapitoly o veřejné službě se nejprve věnují jejímu vzniku, vývoji a zásadním změnám institutu veřejné služby jako možnost uplatnění nezaměstnaných. Hlavním smyslem praktické části práce je posouzení využitelnosti veřejné služby, uvedení jejích pozitiv a negativ a na základě metody dotazníkového šetření a rozhovorů s pracovníky městských a obecních úřadů, podpořit potřebnost jejího výkonu.</p>
Klíčová slova:	Trh práce, politika zaměstnanosti, sociální reforma 2012, veřejná služba.
Anotace v angličtině:	<p>This diploma thesis deals with a public service. The aim of the thesis is to define and to analyze problems of institute of public service and its implementation. The first part is theoretical and it explains management of the labor market including employment policy and their forms. There are chapters about history, development, important changes and about institute of public service in the theoretical part.</p> <p>The second part is practical and main purpose is to discuss the usability of public service and their positives and negatives. The tools of practical part are the questionnaire survey with people and interview with representatives of municipal authorities. The main point of diploma thesis is to support the growth of performance of the public service performance.</p>

Klíčová slova v angličtině:	Labor market, employment policy, social reform 2012, public service.
Přílohy vázané v práci:	<p>Příklady činností vykonávaných v rámci veřejné služby</p> <p>Přehled organizačního zajištění veřejné služby dle příslušných pracovišť</p> <p>Přehled změn zákonů a vyhlášek způsobených sociální reformou</p> <p>Dotazník o veřejné službě</p> <p>Rozhovory s představiteli vybraných úřadů na okrese Vyškov</p>
Rozsah práce:	77 stran
Jazyk práce:	Český jazyk

Obsah

Úvod.....	8
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 Trh práce a jeho základní charakteristika.....	11
1.1 Struktura trhu práce	12
1.2 Základní komponenty trhu práce	15
1.2.1 Nabídka na trhu práce.....	16
1.2.2 Poptávka na pracovním trhu	17
1.3 Rovnováha na trhu práce	18
2 Politika zaměstnanosti.....	20
2.1 Pasivní politika zaměstnanosti.....	22
2.2 Aktivní politika zaměstnanosti	22
2.2.1 Veřejně prospěšné práce.....	24
2.2.2 Společensky účelná pracovní místa.....	24
2.2.3 Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání	24
2.3 Evropský sociální fond v ČR.....	25
3 Sociální reforma a přehled vybraných změn zavedených od roku 2012.....	27
3.1 Jednotné výplatní místo	29
3.2 Karta sociálních systémů (sKarta)	29
3.3 Podpora v nezaměstnanosti.....	29
3.4 Nelegální práce a její postihy.....	30
3.5 Sdílené zprostředkování zaměstnání zabezpečující agentury práce	31
3.6 Přesun sociálních odborů obcí a měst na úřady práce	31
4 Institut veřejné služby	32
4.1 Vznik a vývoj veřejné služby.....	32
4.2 Změny platné od ledna 2012 ve veřejné službě	32
4.3 Realizace veřejné služby po zavedení sociální reformy	33

4.4	Změny ve veřejné službě způsobené verdiktem Ústavního soudu	35
4.5	SWOT analýza veřejné služby.....	36
II	EMPIRICKÁ ČÁST.....	38
5	Vymezení empirické části práce.....	39
5.1	Stanovení a specifikace výzkumného cíl	39
5.2	Výzkumné otázky	40
5.2.1	Stanovení věcných a statistických hypotéz	41
6	Dotazníkové šetření	45
6.1	Charakteristika skupiny respondentů	46
6.2	Sběr dat	50
6.3	Návratnost dotazníků	52
6.4	Výsledky dotazníkového šetření.....	52
6.4.1	Vnímání veřejné služby	54
6.4.2	Vnímání veřejné služby různými kategoriemi osob	56
7	Rozhovory se zástupci městských a obecních úřadů průřezově na okrese Vyškov .	63
7.1	Interpretace výsledků rozhovorů.....	64
8	Shrnutí a diskuze výsledků	66
9	Závěr	68
	Seznam použitých zkratk	70
	Seznam použitých zdrojů a literatury	71
	Seznam obrázků.....	75
	Seznam tabulek a grafů.....	76
	Seznam příloh	77

Úvod

K volbě tématu diplomové práce mne motivoval aktuálně zvýšený zájem o problematiku uplatnění nezaměstnaných v souladu s institutem veřejné služby. V okruhu mých blízkých jsem se setkala s oběma hlavními aktéry veřejné služby, a to jak s potenciálními vykonavateli veřejné služby, tak i s úředníky obhospodařujícími institut veřejné služby na úřadu práce v okolí mého bydliště.

Veřejná služba byla zavedena od ledna roku 2009 a v té době byla dobrovolnou prací, díky které si nezaměstnaní mohli zlepšit svou složitou finanční situaci. Díky novelizaci zákona o zaměstnanosti, platné od 1. ledna 2012, se veřejná služba přesunula do kompetencí úřadů práce a stala se povinnou prací pro nezaměstnané evidované na úřadu práce déle než dva měsíce. Zde se společnost pomyslně rozdělila na dva tábory, a to na zastánce povinné veřejné služby a na odpůrce veřejné služby. Mezi zastánce veřejné služby logicky patří osoby zaměstnané, kterým se nelíbí nezasloužené pobírání sociálních dávek, a mezi odpůrce osoby nezaměstnané hájící svá základní lidská práva a svobody.

Významným momentem pro vypracování této práce se stal konec listopadu 2012. Ústavním soudem ČR byla zrušena povinnost vykonávat veřejnou službu a na základě jeho rozhodnutí se opět stala dobrovolnou prací.

Hlavním cílem mé diplomové práce je **vymežit a analyzovat problematiku institutu veřejné služby a její implementace**. Dílčími cíli na základě zjištění postojů k veřejné službě je kategorizovat respondenty dle zvolených kritérií a vytvořit závěry o vztahu těchto kategorií k veřejné službě.

Práce je rozdělena na dvě hlavní části, a to na část teoretickou a empirickou. Teoretická část nejprve popisuje fungování trhu práce a jeho základní komponenty. Tento širší pohled na problematiku zaměstnanosti jsem zvolila zejména z důvodu objasnění vzniku nezaměstnanosti, která je právě podmínkou a předpokladem k definování nástrojů a možností jejího řešení. Dále jsou vysvětleny základní související pojmy, jako je politika zaměstnanosti a její aktivní a pasivní forma. Jedna z kapitol se zaměřuje na interpretaci změn způsobených sociální reformou, která významně ovlivnila podmínky výkonu veřejné služby. Vzniku, vývoji a realizaci veřejné služby je věnována poslední kapitola teoretické části.

V empirické části diplomové práce byly použity dvě metody k analýze fungování institutu veřejné služby. Jde o dotazníkové šetření, tedy o kvantitativní metodu, a rozhovor, jakožto metodu kvalitativní. Smyslem této části práce je posouzení využitelnosti veřejné služby, uvedení jejich pozitiv a negativ a na základě rozhovorů s kompetentními osobami – pracovníky městských a obecních úřadů, podpořit potřebnost jejího výkonu. Rozhovory byly uskutečněny na obecních a městských úřadech na okrese Vyškov a poskytují informace o potřebnosti veřejné služby.

V místě, kde bydlím, jsem poměrně často potkávala pracovníky veřejné služby, proto jsem se chtěla o této problematice dozvědět více, za jakých podmínek je prováděna, jak ji definuje zákon a především jak je výkon veřejné služby vnímán veřejností. Společnost totiž díky předsudkům či stereotypům často zaujímá negativní stanoviska k jevům, které jsou pro ni nestandardní, jako je například „být nezaměstnaný“. Tyto pohledy jsou vůči pracovníkům veřejné služby nepatřičné a přinejmenším netaktní. Zejména z toho důvodu, že by si každý z nás měl uvědomit, že se může ze dne na den ocitnout bez práce, tedy právě na pozici nezaměstnaného. Pro osoby nezaměstnané byla veřejná služba jedna z mála možností, jak si přivydělat a zlepšit tak svou životní situaci.

Pro potřeby práce byly použity statistické údaje a data o zaměstnanosti a nezaměstnanosti ze zdrojů Českého statistického úřadu (dále jen ČSÚ). Diplomová práce se opírá zejména o zákony a ustanovení účinné do 31. 12. 2012.

I TEORETICKÁ ČÁST

1 Trh práce a jeho základní charakteristika

Trh práce je místo, kde se střetává poptávka po volné pracovní síle ze strany potenciálních zaměstnavatelů s nabídkou práce představovanou zájemci o zaměstnání. Předmětem směny na pracovním trhu je práce jakožto fyzická či duševní činnost. Podíváme-li se na práci z pohledu ekonomického, jedná se o veškerou činnost, kterou osoba zvyšuje užitek jiným osobám. Práci společně s přírodními zdroji a kapitálem lze označit za výrobní faktory, které jsou nezbytnou potřebou k výrobě statků a služeb.¹

Mareš² popisuje interakci mezi nabídkou a poptávkou po práci uvnitř konkrétní firmy jako **vnitřní trh práce (interní)**, což je místo, kde se setkává poptávka ze strany firem s nabídkou práce tvořenou stávajícími firemními zaměstnanci. Pokud dochází k interakci mezi poptávkou po práci ze strany firem a nabídkou práce zastoupenou jednotlivci, kteří jsou schopni okamžitě či ve velmi krátkém časovém horizontu nastoupit na novou pracovní pozici, pak se již nejedná o vnitřní trh práce, ale o **vnější trh práce (externí)**.

Kuchař³ uvádí další členění trhu práce na trh primární (centrální) a sekundární (periferní) v rámci konceptu duálního trhu práce.

Primární trh práce je zastoupen výhodnějšími pracovními pozicemi. Jde o místa s vyšší prestiží a možnostmi pracovního růstu s výhledem na slibnou budoucí kariéru a jistotu práce. Obecně lze říci, že pro osoby pracující na tomto trhu jsou zde lepší pracovní podmínky, výhody a především práce je ohodnocena vyšší mzdou. Oproti tomu **sekundární trh** práce poskytuje pracovní místa nižší úrovně, která jsou charakteristická především nižší mzdou, menší atraktivitou a minimální pracovní jistotou. U jednotlivců, kteří pracují na primárním trhu, může poměrně snadno dojít k tomu, že budou z primárního trhu vytlačeni na trh sekundární. Ovšem k opačnému přemístění pracovních sil dochází zřídka. Důvodů je několik, zejména jde o nedostatek volných pracovních pozic vyšší prestiže a s tím spojenou nižší kvalifikaci zaměstnanců pracujících na sekundárním trhu práce, která nestačí pro výkon povolání na primárním trhu. V současné době je také aktuálním důvodem existence institucionálních překážek, které mají zpravidla podobu úsporných opatření.⁴

¹ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha: Karolinum, 2007, s. 11.

² MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, s. 62-63.

³ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha: Karolinum, 2007, s. 32- 33.

⁴ tamtéž

1.1 Struktura trhu práce

Ze základních charakteristik trhu práce je odvozena i jeho struktura. K analýze trhu práce se využívají různá hlediska, zejména ekonomická, sociální a demografická. V rámci výsledků tzv. Výběrového šetření pracovních sil (dále jen VŠPS) ČSÚ publikuje své statistiky a související informace o aktuální situaci na trhu práce. Cílem VŠPS je zajišťování pravidelných informací, které poskytují podklad k analýzám vypovídajícím o daném stavu na trhu práce. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (dále jen MPSV) každoročně zpracovává dle statistik ČSÚ podrobnou analýzu vývoje zaměstnanosti.⁵

Ke komplexní specifikaci trhu práce Kuchař uvádí základní charakteristiky trhu práce (viz níže), které vymezují charakter trhu práce. Ačkoliv spolu úzce souvisí a vzájemně se ovlivňují, jejich tempo vývoje je relativně samostatné.⁶ Jedná se o následující charakteristiky:

- národnostní struktura,
- demografická struktura,
- vzdělanostní struktura,
- ekonomická struktura,
- profesní struktura.

Z uvedených strukturálních charakteristik trhu práce je za nejstabilnější považována **národnostní struktura**. V současné době je významným jevem zvýšený podíl jiných národností na trhu práce jako důsledek migračních procesů. Dle analýzy zaměstnanosti, kterou vydalo MPSV, bylo k 31. 12. 2011 v ČR zjištěno celkem 310 921 ekonomicky aktivních (zaměstnaných i podnikajících) osob cizí státní příslušnosti. Evidováno na úřadu práce bylo 217 862 cizinců, což je 70,1 % z celkového počtu osob cizí státní příslušnosti. Zbýlých 29,9 %, tedy 93 059 osob, mělo platné živnostenské oprávnění.⁷

Největší skupinu ekonomicky aktivních cizinců představovali v roce 2011, stejně jako v roce předchozím, občané Slovenska (117 831 osob, tzn. 38,5 % všech ekonomicky aktivních cizinců). Druhá největší skupina zahrnovala občany Ukrajiny (68 950, tedy 22,5 %)

⁵ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2011* [online]. [cit. 2012-12-15]. Dostupné z:

http://www.mpsv.cz/files/clanky/12927/Analyza_zamestnanost_2011.pdf.

⁶ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha: Karolinum, 2007, s. 39.

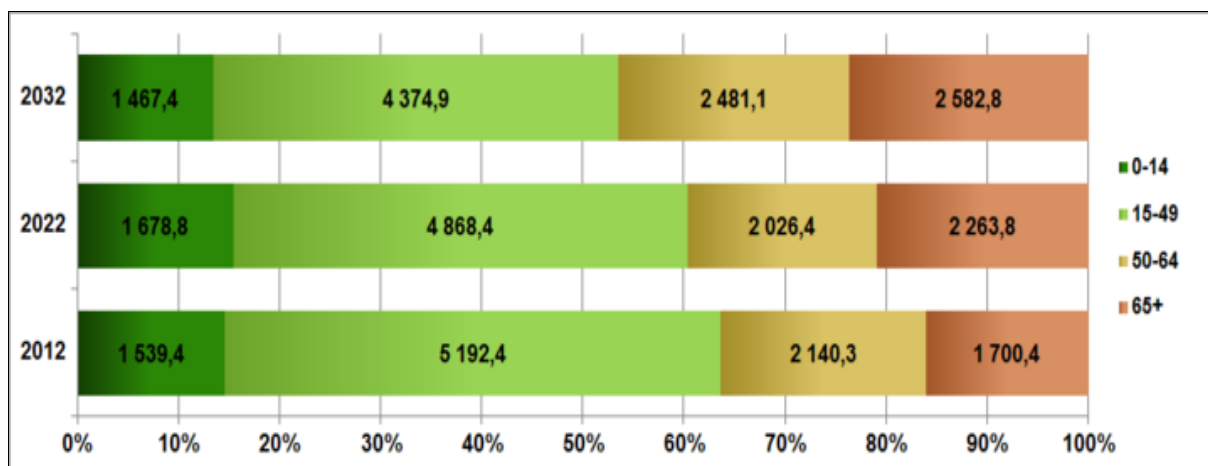
⁷ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2011* [online]. [cit. 2012-12-15]. Dostupné z:

http://www.mpsv.cz/files/clanky/12927/Analyza_zamestnanost_2011.pdf.

a třetí pomyslnou příčku obsadili občané Vietnamu (32 145, tedy 10,5 %). V porovnání s rokem 2010 došlo k nárůstu celkového počtu ekonomicky aktivních cizinců.⁸

Demografická struktura obyvatelstva je podstatným parametrem, který značně ovlivňuje vývoj trhu práce. Demografické faktory, jako je rychlý růst podílu studujících a zvyšování věkové hranice pro odchod do starobního důchodu, vedly k podstatným změnám ve věkové skladbě pracujících.⁹

Vývoj demografické struktury na trhu práce lze do značné míry předvídat, viz obrázek č. 1. Z obrázku je patrné, že v průběhu následujících dvou dekad (perioda deseti let) postupně dojde ke snížení procentuálního zastoupení ekonomicky aktivní složky obyvatelstva a k výraznému nárůstu zastoupení osob starších 65 let. Toto demografické rozvrstvení trhu práce může znamenat jisté změny v rozložení trhu a zejména v oblasti nabídky a poptávky na trhu práce. Do této situace dále promlouvají silné populační ročníky tzv. husákových dětí, které jsou výsledkem propopulační státní politiky počátku 70. let 20. století.



Obrázek č. 1: Predikce vývoje demografické struktury obyvatelstva

Zdroj: Národní vzdělávací fond

Mezi roky 2012 a 2032 se předpokládá snížení počtu ekonomicky aktivních jedinců ve věku 15-49 až o 15,7 % společně s nárůstem počtu osob starších 50 roků o 24,1 %.

Třetím determinantem trhu práce je **vzdělanostní struktura** obyvatel. Zaměstnanost se v roce 2011 zvýšila pouze u osob s vysokoškolským vzděláním, u ostatních stupňů vzdělání došlo k jejímu snížení (viz tabulka č. 1). Znatelný pokles zaměstnanosti je spatřován

⁸ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Cizinci: Zaměstnanost - Popis aktuálního vývoje*. [online]. [cit. 2013-02-28]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/ciz_pocet_cizincu-popis_aktualniho_vyvoje.

⁹ NÁRODNÍ VZDĚLÁVACÍ FOND, o.p.s. *Budoucnost profesí: Co ovlivňuje trh práce* [online]. [cit. 2013-02-20]. Dostupné z: <http://www.budoucnostprofesi.cz/chybejici-profese/co-ovlivnuje-trh-prace-.html>

u osob se středním vzděláním s maturitou. Nejvyšší míra nezaměstnanosti se trvale projevuje ve skupině osob se základním vzděláním.¹⁰

Zaměstnaní v NH	2010		2011		Rozdíl 11-10	Index 11/10 [%]
	v tis.	[%]	v tis.	[%]		
Celkem	4 885,2	100,0	4 904,0	100,0	18,8	100,4
základní a bez vzdělání	238,5	4,9	221,7	4,5	-16,8	93,0
střední bez maturity	1884,3	38,6	1869,1	38,1	-15,2	99,2
střední s maturitou	1861,5	38,1	1841,0	37,5	-20,5	98,9
vysokoškolské	899,8	18,4	971,5	19,8	71,7	108,0

Tabulka č. 1: Struktura trhu práce dle míry dosaženého vzdělání obyvatel

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Prodlužující se doba studia a růst počtu studentů na vysokých školách se významně podílí na nižší míře ekonomické aktivity mladých lidí. Česká republika je stále charakteristická nízkým počtem studentů (především ve věku do 25 let) na trhu práce. Absolventi škol se vyznačují mnohem vyšší nezaměstnaností i rok po ukončení studia.¹¹

Ekonomická struktura trhu práce je, s ohledem na hospodářský vývoj země v předchozím období, důležitým ukazatelem dalšího vývoje hospodářství směrem k ekonomicky vyspělým zemím.

Věková skupina	2010			2011		
	Celkem [%]	Muži [%]	Ženy [%]	Celkem [%]	Muži [%]	Ženy [%]
15-24	30,9	36,2	25,3	30,1	35,6	24,2
25-39	83,9	96,0	70,9	84,1	95,5	72,0
40-54	92,6	94,8	90,4	92,7	95,0	90,4
55-64	49,7	62,5	38,0	50,6	62,6	39,4
15+	58,4	68,0	49,3	58,3	67,6	49,5
15-64	70,2	78,6	61,5	70,5	78,7	62,2
20-64	75,7	83,8	65,3	75,8	83,7	65,9

Tabulka č. 2: Míra ekonomické aktivity obyvatelstva dle věku

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

¹⁰ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2011* [online]. [cit. 2012-12-15]. Dostupné z:

http://www.mpsv.cz/files/clanky/12927/Analýza_zamestnanost_2011.pdf.

¹¹ tamtéž

Údaje o ekonomické aktivitě obyvatelstva lze interpretovat podle různých aspektů, zde uvedeno hledisko věku a pohlaví ekonomicky aktivních obyvatel (viz tabulka č. 2).¹²

V souvislosti s **profesní strukturou** trhu práce v české ekonomice rozeznáváme tři sektory, které se liší druhem ekonomické činnosti. Prvním je primární sektor, ve kterém jde o činnost v oboru zemědělství, hornictví a příbuzných oborech. Sekundární sektor zaštiťuje zpracovatelský průmysl (např. strojírenství, potravinářství). Do terciárního sektoru spadají služby a související ekonomické činnosti. Jak lze vyčíst z tabulky č. 3, největší podíl tvoří terciární sektor, který zcela dominuje nad ostatními. U činností v primárním sektoru dochází ve vyspělých ekonomikách k útlumu a v případě sekundárního sektoru lze konstatovat, že stagnuje.¹³

	2010		2011		Rozdíl 11-10	Index 11/10 [%]
	v tis.	[%]	v tis.	[%]		
Celkem	4 885,2	100,0	4 904,0	100,0	18,8	100,4
I.sektor	151,2	3,1	145,8	3,0	- 5,4	96,4
II.sektor	1 855,7	38,0	1 882,8	38,4	27,1	101,5
Průmysl	1 390,8	28,5	1 449,7	29,6	58,9	104,2
Stavebnictví	464,9	9,5	433,1	8,8	-31,8	93,2
III.sektor	2 878,3	58,9	2 875,5	58,6	-2,8	99,9

Tabulka č. 3: Sektorová struktura zaměstnanosti

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

1.2 Základní komponenty trhu práce

Klíčovými složkami trhu práce je nabídka a poptávka. Jedním ze stěžejních cílů trhu práce je dosažení rovnováhy mezi těmito dvěma základními prvky. Je tedy nezbytné vysvětlit základní principy fungování nabídky a poptávky.

Na samotný vývoj trhu práce mají rozhodující vliv změny objemu a struktury nabídky a poptávky po práci, a proto je v rámci makroekonomických analýz těmito dvěma veličinám věnována značná pozornost.

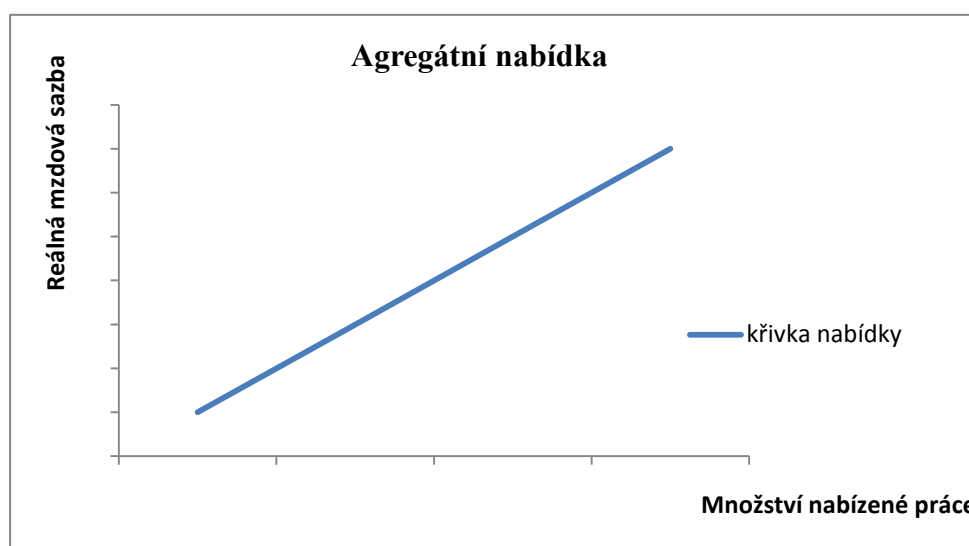
¹² MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2011* [online]. [cit. 2012-12-15]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12927/Analiza_zamestnanost_2011.pdf.

¹³ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2011* [online]. [cit. 2012-12-15]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12927/Analiza_zamestnanost_2011.pdf.

1.2.1 Nabídka na trhu práce

Na trhu práce je nabídka zastoupena lidmi, kteří nabízejí svou pracovní sílu a to za určitou mzdu. Jinými slovy, člověk nabízí svůj volný čas za určitou odměnu, za kterou je ochoten svůj čas obětovat. Člověk je při nabídce své práce významně ovlivněn vidinou statků, které by si mohl koupit za vydělanou mzdu a uspokojit tak své potřeby.¹⁴

Logickým a zcela přirozeným efektem je, že čím je vyšší mzda za práci, tím se zvyšuje i nabízené množství práce. V ekonomii v takovém případě hovoříme o pojmu substituční efekt. Při růstu mezd se lidé dobrovolně vzdají svého volného času a nahradí (substituují) ho prací. V určitém okamžiku ovšem nastane situace, kdy proti substitučnímu efektu stojí tzv. důchodový efekt. Jeho podstata spočívá v tom, že růst mzdy lidi podněcuje k tomu, aby si kupovali více volného času. Lidé tedy začnou dávat přednost užítku volného času před užítkem mezd. Jedná se o individuální nabídky práce, kde celkový souhrn individuálních nabídek tvoří tržní nabídku.¹⁵



Obrázek č. 2: Křivka nabídky na trhu práce

Zdroj: KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, 2007, s. 13.

V ekonomii se vysvětluje zákonitost tržní nabídky jako případ, kdy růst mezd vede zaměstnané osoby k ochotě vykonávat ještě více práce a současně růst mezd láká do práce osoby, které se doposud nezařadily na trh práce, což odpovídá obecné křivce¹⁶ uvedené na obrázku č. 2. Tento jev lze také odůvodnit vyšší mzdou určité profese nebo migrací za prací

¹⁴ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha: Karolinum, 2007, s. 13-14.

¹⁵ tamtéž

¹⁶ UNIVERZITA ONLINE: *Ekonomické systémy*. [online] [cit. 2012-12-10]. Dostupné z: <http://www.univerzita-online.cz/pek/ekonomika/ekonomicky-system/>.

do jiných regionů. Jedinec nabízející svou práci může tak šanci ke svému uplatnění významně ovlivnit profesní migrací, kterou dosáhne rekvalifikací, vzdělávacími kurzy či celoživotním vzděláváním.¹⁷

Z klíčových determinantů nabídky práce lze zmínit reálné mzdy (současné i očekávané), mimopracovní příjmy (např. sociální dávky), úrokovou míru, daně, demografický vývoj obyvatel, míru ekonomické aktivity obyvatelstva, ceny spotřebitelského zboží a služeb a kulturní a společenské vlivy.¹⁸

1.2.2 Poptávka na pracovním trhu

Na trhu statků a služeb poptávka představuje vyjádření zájmu po výrobcích nebo službách. Na trhu práce v roli poptávajících vystupují firmy či potenciální zaměstnavatelé osob nabízejících svou práci.¹⁹

Poptávkou chápeme celkový objem pracovních sil na trhu práce, který vyžadují zaměstnavatelé za předpokladu určité výše mzdy. V případě, že jsou požadavky firem na trhu práce splněny, nabízená pracovní místa jsou obsazena uchazeči o práci. Připodobníme-li poptávku po práci poptávce po výrobních faktorech, pak lze konstatovat, že každá firma se snaží vyrobit zboží s nejnižšími náklady a s co nejvyšším ziskem. Stejně tak platí, že pro firmu je výhodné zajistit jen takové množství pracovní síly, kterou pro maximalizaci svého zisku nutně potřebuje. Důležitá je pro ni tedy návratnost nákladů na práci.²⁰

Hlavní činitelé, kteří významně ovlivňují poptávku po práci, jsou cena práce (mzda), produktivita práce, aktuální poptávka po zboží nebo službách a jejich cena, množství a kvalita pracovní síly a očekávané budoucí tržby.²¹ Obecně je křivka poptávky²² uvedena na obrázku č. 3, z něhož je patrné, že s klesající jednotkovou cenou zboží (v našem případě tedy s klesající cenou práce) přímo úměrně roste poptávané množství. Jinými slovy tedy platí, že se snižující se cenou práce roste poptávka firem po ní.

Rozlišujeme individuální poptávku po práci a tržní poptávku po práci, která je horizontálním součtem individuálních poptávek všech firem poptávajících se po práci.

¹⁷ BUCHTOVÁ, B. A kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, Praha: Grada, 2002, s. 63-64.

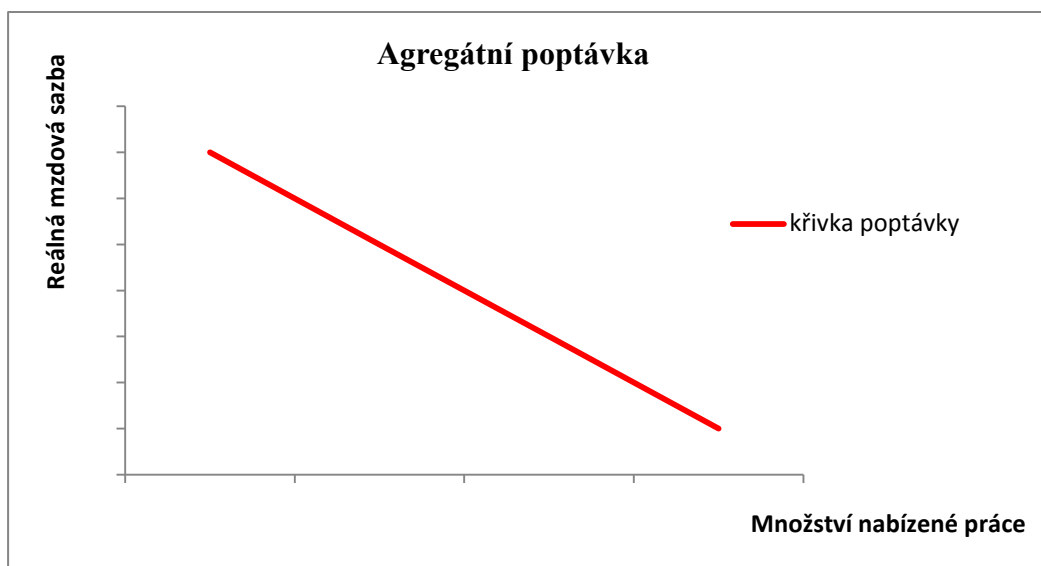
¹⁸ NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*, Praha: Oeconomica, 2002, s. 8.

¹⁹ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha: Karolinum, 2007, s. 14.

²⁰ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, Praha: Grada, 2002, s. 62-63.

²¹ VÁCLAVÍKOVÁ, A. a kol. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*, Opava: Optys, 2009, s. 25.

²² KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha: Karolinum, 2007, s. 13.



Obrázek č. 3: Křivka poptávky na trhu práce

Zdroj: KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, 2007, s. 13.

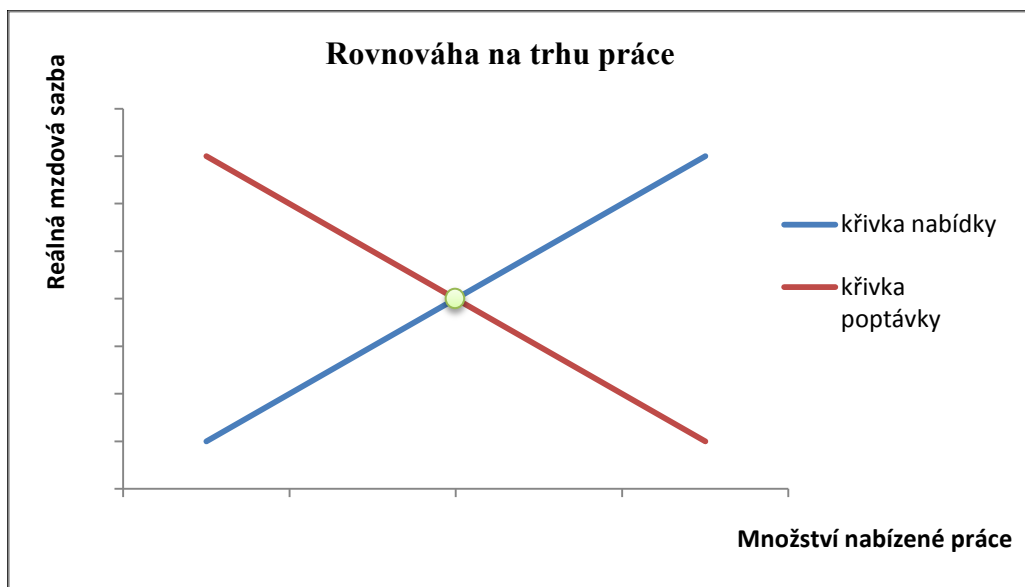
Celkové fungování na trhu práce je doprovázeno svobodnou vůlí nabízejícího i poptávajícího subjektu rozhodovat o objektech směny vystupujících na trhu. Takovým způsobem lze jednoduše pořídit jakýkoliv druh zboží či služby. Člověk tedy svobodně disponuje se svou pracovní silou, má své tužby, přání a práva.²³

1.3 Rovnováha na trhu práce

Dosáhnout rovnováhy na trhu práce je obtížnější proces než na ostatních trzích (např. na trhu statků a služeb). Na rostoucí poptávku po práci nabídka práce reaguje poměrně pomalu, což je většinou způsobeno dobou profesní přípravy, která je nezbytná pro dosažení poptávané kvalifikované pozice. Předpokladem dosažení rovnováhy na trhu práce s dokonalou konkurencí na trhu je v první řadě pružná mzda. Ta je určována průsečíkem nabídkové a poptávkové křivky. Trh se pohybuje v rovnováze při rovnovážné zaměstnanosti a při rovnovážné mzdové sazbě, jak je zobrazeno na obr. 4.²⁴ Vodorovná osa znázorňuje množství nabízené práce (Q), svislá osa zobrazuje mzdovou sazbu (P). Bod, ve kterém se střetla křivka nabídky a poptávky, zachycuje okamžik, kdy nastane rovnováha trhu práce při mzdě P a zaměstnanosti Q.

²³ NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*, Praha: Oeconomica, 2002, s. 7.

²⁴ UNIVERZITA ONLINE: *Ekonomické systémy*. [online] [cit. 2012-12-10]. Dostupné z: <http://www.univerzita-online.cz/pek/ekonomika/ekonomicky-system/>.



Obrázek č. 4: Princip fungování trhu práce

Zdroj: KUCHAR, P. Trh práce: sociologická analýza, 2007, s. 13.

Takto mluví o rovnováze na trhu práce ekonomická teorie, v praxi se ovšem s takovým stavem setkáváme ojediněle. Současné hospodářství vykazuje mnoho překážek k dosažení dokonalé konkurence na trhu práce. Zmíníme-li překážky účinné konkurence uvnitř nabídky práce, jde například o heterogennost a omezenou mobilitu práce, důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti, náklady na propouštění a zapracování nových pracovníků či diskriminaci některých složek pracovní síly a další. Na straně poptávky je pak podnětem konkurence dosažený zisk.²⁵

²⁵ VÁCLAVÍKOVÁ, A. a kol. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*, Opava: Optys, 2009, s. 27- 30.

2 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je součástí sociální politiky státu. Jejím hlavním cílem je dosažení vysoké míry zaměstnanosti, tedy zabránit nezaměstnanosti. Je vytvářena státem a dále se na ní podílí státní i nestátní subjekty. Stát se svými orgány (např. MPSV, ÚP, Česká správa sociálního zabezpečení, aj.) spolupracuje např. s organizacemi, jako jsou územně samosprávné celky, zaměstnanecké a odborové orgány, profesní organizace a další.²⁶

Jak uvádí Kotýnková a Němec²⁷, státní politika zaměstnanosti usiluje o rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivní využití pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Oblast státní politiky, organizaci a správu zaměstnanosti v ČR vykonávají úřady práce (dále jen ÚP) a MPSV. V ČR působí aktuálně 14 krajských poboček ÚP. Pravomoc, působnost a rámec úkolů ÚP stanovuje Zákon č. 73/2011 o úřadu práce České republiky. ÚP je považován za nejdůležitější místo pro nezaměstnané, představuje významnou formu pomoci při ztrátě zaměstnání. Je správním úřadem s celostátní působností, jehož hlavním úkolem je zprostředkování zaměstnání a poskytování informací o volných pracovních místech. Nadřízeným správním úřadem ÚP je MPSV. Dílčími úkoly ÚP jsou pozorovat a vyhodnotit aktuální stav na trhu práce, zpracovávat koncept vývoje zaměstnanosti ve svém kraji, poskytovat odborné přípravy, poradenské služby a rekvalifikace. Na ÚP jsou vedeny evidence uchazečů o zaměstnání, o volných pracovních místech a také o vydaných pracovních povoleních cizincům. V jeho pravomoci je také rozhodovat o přiznání, odejmutí, pozastavení či zpětném vrácení hmotného zabezpečení. Podílí se na podpoře vytváření nových pracovních míst, zejména jde o jejich hmotnou podporu. ÚP se starají také o zdravotně postižené či znevýhodněné, o kterých pojednává § 78 zákona o zaměstnanosti č., 435/2004 Sb. (dále jen zákon o zaměstnanosti).²⁸

²⁶ KREBS, V., a kol. *Sociální politika*, Praha: ASPI, 2005, s. 47-50.

²⁷ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O., *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*, Praha: Professional Publishing, 2003, s. 131 – 132.

²⁸ Česko. Zákon č. 73/2011Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/zakon_o_uradu_prace_ceske_republiky_a_o_zmene_souvisejicich_zakonu.pdf

Zajištění státní politiky zaměstnanosti dle Ministerstva vnitra ČR²⁹ zahrnuje:

- zabezpečování práva na zaměstnání,
- koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů, a to v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti,
- opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů,
- tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů,
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.

Podstata činnosti politiky zaměstnanosti spočívá v rozdělování finančních prostředků na pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti, v dohledu na dodržování zákazu diskriminace a organizaci zaměstnanosti. V současné době je také významně ovlivňována nástroji a opatřeními v rámci EU (blíže v kapitole 2.3 Evropský sociální fond v ČR).

Následující podkapitoly se věnují dvěma základním formám politiky zaměstnanosti (aktivní a pasivní), jejich legislativnímu vymezení a nástrojům zajišťujících jejich realizaci.

²⁹ § 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

2.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti tento pojem výslovně nespécifikuje, Kotýnková a Němec³⁰ pasivní politiku zaměstnanosti vysvětlují jako určení podmínek, předpokladů a výši poskytování hmotného zabezpečení pro uchazeče o zaměstnání a jejich další sociální dávky.

Ve státním rozpočtu jde o výdaje na hmotné zabezpečení (podporu) v nezaměstnanosti. Hlavním smyslem pasivní politiky zaměstnanosti je potlačení, zmírnění či tlumení negativních dopadů nezaměstnanosti. Představuje různé dávky a příspěvky pro rodinu a nezaměstnané na zajištění prostředků k živobytí do doby, než seženou nové zaměstnání.³¹

Dle zákona o zaměstnanosti mají nezaměstnaní při splnění určitých podmínek nárok na podporu v nezaměstnanosti. O podpoře v nezaměstnanosti rozhoduje krajská pobočka ÚP. Cílem dávek podpory v nezaměstnanosti je dočasné zmírnění ztráty příjmu.³²

Náklady státu na pasivní politiku se zvyšují díky rostoucí nezaměstnanosti, tedy čím vyšší nezaměstnanost tím je pro stát dražší. Současně také platí, že prostředky, které zůstanou z pasivní politiky lze použít na aktivní politiku.

Systém by měl být nastaven tak, aby bylo pro osoby výhodnější pracovat a zároveň aby nezaměstnaní měli prostředky na zaopatření základních potřeb.

2.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní formou politiky zaměstnanosti rozumíme souhrn prostředků přispívajících k zabezpečení maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Pomocí aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ) stát podporuje firmy, které zaměstnávají uchazeče z rizikových skupin, absolventy nebo vytvářejí nová pracovní místa především v regionech s nejvyšší nezaměstnaností. Mezi další stěžejní záměry APZ je předcházení nezaměstnanosti a dosažení co největší možné flexibility pracovní síly.³³

Jak bylo uvedeno v předchozí podkapitole, pasivní politika zaměstnanosti se zaměřuje především na zmírnění negativních důsledků nezaměstnanosti, ovšem sama o sobě nezaměstnanost přímo neřeší. Oproti tomu aktivní politika se zaměřuje zejména na odbourání nezaměstnanosti a současně také na prevenci jejího vzniku. Kromě pozitivních sociálně-

³⁰ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O., *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*, Praha: Professional Publishing, 2003, s. 131.

³¹ PAVELKA, T., *Makroekonomie: základní kurz.*, Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2007, s. 129.

³² § 39 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

³³ PAVELKA, T., *Makroekonomie: základní kurz.*, Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2007, s. 129.

psychologických dopadů na společnost APZ způsobuje také kladné ekonomické dopady na státní rozpočet. Tím se rozumí, že výdaje vynaložené na APZ snižují výdaje na pasivní politiku (především u mladých lidí) a na sociální dávky. V okamžiku, kdy uchazeč o zaměstnání nastoupí do nové práce, vrací se část prostředků vynaložených na APZ zpět do státního rozpočtu formou odvedených daní z mezd umístěných uchazečů. Zaměstnaný uchazeč také přináší úspory výdajů státu na zdravotním pojištění a není nadále závislý na sociálních dávkách. Nová práce znamená i koupěschopnost těchto lidí, což má další kladný vliv na ekonomiku státu.³⁴

Zákon o zaměstnanosti vymezuje nástroje, jimiž je APZ realizována. Hlavním smyslem využívání těchto nástrojů je dosažení co nejvyšší možné motivace k zařazení dočasně nezaměstnaných osob do zaměstnání, a to prostřednictvím následujících prostředků:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.³⁵

Výše vyjmenované nástroje APZ, které jsou zabezpečovány ÚP, jsou poskytovány podle situace konkrétního uchazeče. Díky nim např. vznikají nová pracovní místa nebo jsou udělovány příspěvky na začátek samostatné výdělečné činnosti. Současně mezi opatření APZ patří také poradenská činnost, jejímž smyslem je zjištění kvalifikačních a osobnostních předpokladů osob pro výběr povolání, zajištění vhodného zaměstnání a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.³⁶ Mnohdy je mezi nástroje APZ mylně zařazována i veřejná služba, ovšem tu specifikuje zákon č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi jako pomoc obcím vykonávanou osobami v hmotné nouzi. Jedná se o krátkodobou pracovní příležitost. Podrobněji se institutu veřejné služby věnuje kapitola 4.

³⁴ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Tisková zpráva: Aktivní politika zaměstnanosti se vyplácí.* [online] [cit. 2012-01-09]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/269/110804c.pdf>.

³⁵ § 104 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

³⁶ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV: *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.* [online] [cit. 2012-12-05]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

Dle MPSV jsou nejčastěji využívanými nástroji veřejně prospěšné práce, vyhrazená společensky účelná pracovní místa a rekvalifikace, na které se čerpají finanční prostředky z Evropského sociálního fondu.³⁷ Z tohoto důvodu se následující podkapitoly věnují právě těmto nástrojům APZ.

2.2.1 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce (VPP) jsou časově omezené pracovní příležitosti. Práce spočívají zejména v údržbě veřejných prostranství, budov a komunikací nebo v jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních či jiných obecně prospěšných institucí. K jiným obdobným činnostem patří např. práce osobního asistenta osob se zdravotním postižením, pomocné charitativní práce, sociální, kulturní, pomocné práce ve školách a školských zařízeních. Pracovní možnosti zaměstnavatel vytváří nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, lze však i opakovaně. Pracovní místa jsou vytvářena pro uchazeče o zaměstnání na základě dohody s ÚP, který na ně poskytuje příspěvek. Výše příspěvku představuje množství vynaložených nákladů a prostředků na mzdy, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.³⁸

2.2.2 Společensky účelná pracovní místa

Jedná se o pracovní pozice, které jsou zřizovány na základě dohody s ÚP a které jsou vyhrazeny pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem se rozumí i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání se záměrem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Pokud je zřízeno více než 5 pracovních míst, ÚP povinně vyžaduje odborný posudek. ÚP poskytuje na společensky účelná pracovní místa příspěvek. Podmínky příspěvku a jeho výše jsou určeny v zákoně o zaměstnanosti v § 113.

2.2.3 Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání

Rekvalifikace probíhá na základě dohody mezi ÚP a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, pokud to vyžaduje jejich uplatnění na trhu práce. Taková dohoda se uzavírá písemně a musí v ní být uvedeny nezbytné údaje pro její uzavření, které jsou specifikovány v § 109 zákona o zaměstnanosti. Náklady na rekvalifikaci hradí za účastníka

³⁷ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Pět nových projektů aktivní politiky zaměstnanosti*. [online] [cit. 2012-12-05]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10165>.

³⁸ § 112 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

rekvalifikace ÚP a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nezbytných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje krajská pobočka ÚP určená podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání. ÚP v dohodě také určuje podmínky pro poskytnutí příspěvku a případné postihy za jejich nesplnění. MPSV v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy prováděcím předpisem stanoví formy rekvalifikace, druhy nákladů a ostatní náklady s ní spojené, které hradí ÚP.³⁹

V souvislosti se sociální reformou, která způsobila novelizaci zákona o zaměstnanosti, vznikla nová možnost, kdy si uchazeč o zaměstnání může zajistit rekvalifikaci sám. ÚP musí posoudit uplatnění vybrané kvalifikace na pracovním trhu a také to, zda zvolený druh rekvalifikace odpovídá možnostem (zdravotnímu stavu) uchazeče. Při splnění těchto podmínek ÚP uhradí za jedince maximální možnou cenu rekvalifikace rekvalifikačnímu zařízení, pokud je cena vyšší než maximální možná, rozdíl si hradí sám uchazeč. ÚP rekvalifikaci uhradí, pokud účastník rekvalifikace doloží potvrzení o úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu. V případě, že rekvalifikovaná osoba odmítne nastoupit do zaměstnání, které odpovídá nově získané kvalifikaci, je povinna uhradit ÚP cenu rekvalifikace. Rekvalifikace může být prováděna také prostřednictvím zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Rekvalifikace zaměstnanců se realizuje na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.⁴⁰

Následující podkapitola se zabývá jedním ze tří významných evropských fondů jakožto nástroje, prostřednictvím něhož lze realizovat cíle a záměry politiky zaměstnanosti. Představuje zejména finanční prostředky na podporu dlouhodobých záměrů v oblasti zaměstnanosti členského státu.

2.3 Evropský sociální fond v ČR

K objasnění získávání prostředků vynakládaných na politiku zaměstnanosti státu je nutné představit jeden z nejvýznamnějších zdrojů, kterým je Evropský sociální fond (dále jen ESF).

Jde o strukturální fond Evropské unie, který je zásadním finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním cílem ESF je rozvoj zaměstnanosti, snížení nezaměstnanosti, podpora sociálního začlenění osob a zajištění rovných příležitostí na trhu práce. Česká republika dostává z Evropské unie finanční prostředky na rozvoj trhu práce

³⁹ § 109 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁰ § 110 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

a lidských zdrojů. Objem finančních prostředků na programovací období 2007-2013 činí 3,8 mld. EUR.⁴¹

ESF v rámci Evropské strategie zaměstnanosti vymezuje následující cíle:

- pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce,
- rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce,
- sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce,
- celoživotní vzdělávání,
- rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly,
- zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání,
- zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce,
- boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce.

Aktuálně v rámci ESF probíhají tři operační programy.⁴² Jedním z nich je operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, který je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání a také na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.⁴³

Druhým je program Vzdělávání pro konkurenceschopnost, zaměřený na oblast rozvoje lidských zdrojů prostřednictvím vzdělávání v různých formách s důrazem na komplexní systém celoživotního učení, vytváření vhodného prostředí pro výzkumné, vývojové a inovační aktivity a další podpora spolupráce zúčastněných subjektů.⁴⁴

Třetí operační program se týká pouze hlavního města Prahy a to kvůli rozdělení regionů EU pro účely strukturální politiky podle výše HDP. Zaměřuje se na vzdělávání a boj proti sociálnímu vyloučení.⁴⁵

⁴¹ EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR: *Evropský sociální fond v ČR* [online] [cit. 2013-02-12].
Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>.

⁴² EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND ČR: *Operační programy 2007-2013* [online]. [cit. 2013-02-12].
Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13>.

⁴³ EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR: *OP lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)* [online]. [cit. 2013-02-12].
Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>.

⁴⁴ EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR: *OP vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)* [online].
[cit. 2013-02-12]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/opvk>.

⁴⁵ EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR: *OP Praha – Adaptabilita (OPPA)* [online]. [cit. 2013-02-12].
Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oppa>.

3 Sociální reforma a přehled vybraných změn zavedených od roku 2012

Česká republika čelí mnoha problémům zatěžujících trh práce, které mohou v budoucnu vést ke ztrátě konkurenceschopnosti naší země. MPSV proto sestavilo tzv. Sociální reformu, která by měla postupně nabýt účinnosti v roce 2012 a 2013. Reforma přináší řadu změn v sociální oblasti (změny v podpoře rodin s dětmi, změny v podpoře zaměstnanosti, změny v podpoře zdravotně postižených a změny výplaty sociálních dávek). Změny se týkají různých skupin obyvatel, struktury sociálních dávek a podmínek k jejich vyplácení.

Sociální reforma, kterou se mění příslušné zákony a vyhlášky (uvedeno v příloze č. 3), nabyla účinnosti 1. ledna 2012. Dále je uveden přehled oblastí, v rámci kterých došlo od roku 2012 ke změnám. Jedná se o:

- systému administrace a distribuce dávek sociální ochrany,
- oblasti péče o zdravotně postižené osoby,
- oblasti zabezpečení osob v hmotné nouzi,
- oblasti zaměstnanosti a zvýšení kontrolní činnosti při výkonu nelegální práce.⁴⁶

V souvislosti se sociální reformou se mění nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a také se snižuje byrokracie úředníků v sociálních odborech. Významnou změnu způsobila reforma i osobám evidovaným po delší dobu na ÚP a osobám v hmotné nouzi, a to povinnost vykonávat veřejnou službu (podrobněji o veřejné službě v následující kapitole). V záležitostech, týkajících se státní sociální podpory, zabezpečení osob v hmotné nouzi a osob se zdravotním postižením, se týkají změny zejména struktury dávek, posuzování příslušnosti dávek a kritérií k jejich vyplácení. Ačkoli díky reformě došlo ke změnám dávek u určitých skupin osob, nedošlo k výrazné redukci sociálních dávek. U celkového objemu vyplacených dávek je evidentní jejich zvýšení, viz tabulka č. 4. Důvodem je i zvýšení životního a existenčního minima⁴⁷ od 1. ledna 2012 o cca 9 %. Díky tomuto opatření se rozšířil okruh osob, které mají nárok na dávky.⁴⁸

⁴⁶ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Průvodce změnami sociálního systému v roce 2012*. [online] [cit. 2012-12-20]. Dostupné z: <http://socialniporadce.mpsv.cz/cs/269>.

⁴⁷ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Životní a existenční minimum*. [online] [cit. 2013-02-21]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11852>.

⁴⁸ DENÍK VEŘEJNÉ SPRÁVY: *Sociální dávky v roce 2012*. [online] [cit. 2013-02-21]. Dostupné z: <http://denik.obce.cz/clanek.asp?id=6535907>.

Dávky	Celkový výdaj za rok 2011 v mil. Kč	Celkové předpokládané výdaje za rok 2012 v mil. Kč
Státní sociální podpora	36 007	37 910
Pomoc v hmotné nouzi	4 982	5 560
Dávky pro osoby se zdravotním postižením	1 815	1 970

Tabulka č. 4. Porovnání výdajů na vybrané typy dávek v roce 2011 a 2012

Zdroj: Deník veřejné správy

Nový systém, dle vyjádření tvůrců reformy, má být efektivnější, lépe cílený a s nižšími náklady jak na straně státu, tak žadatelů. Vláda ČR v zavedení sociální reformy spatřuje přínosy v podobě:

- zjednodušení systému sociální ochrany,
- omezení zneužívání systému, zvýšená kontrola a postihy,
- zefektivnění práce orgánů státní správy,
- dosažením maximální možné účelnosti dávek,
- snížení administrativní zátěže pro uživatele služeb,
- efektivní zacílení a zajištění adresnosti sociálních dávek,
- větší motivace zaměstnavatelů k přijímání nových zaměstnanců,
- větší motivace lidí k aktivnímu hledání práce,
- sladování rodinného a pracovního života rodičů.⁴⁹

Pro usnadnění přístupu k informacím o sociální reformě a ke snazší orientaci v zavedených změnách MPSV spustilo portál o sociální reformě.⁵⁰ Reforma se tedy zaměřuje na již výše zmíněné sociální oblasti, podrobněji jsou vybrané změny vysvětleny níže (kapitola 3.1 a následující).

⁴⁹ INFORMAČNÍ CENTRUM VLÁDY: *Sociální reforma* [online] [cit. 2012-12-20].

Dostupné z: <http://icv.vlada.cz/cz/socialni-reforma/>.

⁵⁰ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍ VĚCÍ: *Sociální reforma*. [online] [cit. 2012-12-05].

Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/>.

3.1 Jednotné výplatní místo

Od ledna 2012 se sjednotil proces vyplácení nepojistných sociálních dávek (státní sociální podpora, pomoc v hmotné nouzi, příspěvek na péči). Rozhodování a výplata těchto dávek jsou v kompetenci ÚP. Před touto reformní změnou výplaty prováděly kromě ÚP i obecní úřady a obecní úřady s rozšířenou působností. Služby v oblasti zaměstnanosti, státní sociální podpory, pomoci v hmotné nouzi a dávek pro osoby se zdravotním postižením lze vyřídit na 423 kontaktních pracovištích ÚP ČR a 26 detašovaných pracovištích ÚP ČR. ÚP do konce roku 2011 působily na 423 pracovištích, kdy 94 z nich zajišťovalo pouze agendu zaměstnanosti, 147 pouze agendu státní sociální podpory a 148 obě agendy. Nepojistné sociální dávky byly dříve vypláceny ve 415 sídlech obecních úřadů.⁵¹

3.2 Karta sociálních systémů (sKarta)

V druhé polovině roku 2012 byl zaveden nový systém výplaty nepojistných sociálních dávek a dávek z oblasti státní politiky zaměstnanosti a to prostřednictvím tzv. sKaret. Karty vydávají ÚP. Na karty mají nárok osoby pobírající sociální dávky, mimo důchodů a nemocenských dávek. Tyto sKarty současně slouží jako průkaz TP, ZTP či ZTP/ P⁵² pro osoby se zdravotním postižením, tím se klienti identifikují na úřadech práce při výplatě sociálních dávek.⁵³ V březnu 2013, tedy před termínem dokončení této diplomové práce, se významně o sKartách na politické sféře hovořilo v souvislosti s jejich možným úplným zrušením. Situace z března 2013 byla taková, že pro úplné zrušení sKaret se vyjadřoval premiér ČR Petr Nečas a v opozici k jeho výrokům byl zejména ministr financí Miroslav Kalousek. Samotný projekt sKaret byl aktivován v době, kdy se na postu ministra práce a sociálních věcí nacházel Jaromír Drábek. Ve zmiňovaném období, I. kvartál roku 2013, byla na postu ministryně práce a sociálních věcí Ludmila Müllerová.

3.3 Podpora v nezaměstnanosti

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má občan s bydlištěm na území ČR, který v posledních dvou letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání pracoval alespoň 12 měsíců, tedy získal důchodové pojištění. Doba před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání je takzvané rozhodné období, které bylo sociální reformou roku 2012

⁵¹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Sociální reforma. Jednotné výplatní místo*. [online] [cit. 2013-02-11]. Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/2>.

⁵² TP se rozumí tělesně postižený, ZTP je zvlášť těžké postižení, ZTP/P znamená zvlášť těžké postižení s potřebou průvodce.

⁵³ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Sociální reforma. Karta sociálních systémů*. [online] [cit. 2013-02-11]. Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/3>.

zkráceno z původních 3 let na 2 roky. Nezbytnou dobu pojištění je možné získat i prostřednictvím takzvaných náhradních dob, což je např. doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, péče o dítě do čtyř let, doba výkonu veřejné služby či dlouhodobé dobrovolnické služby. Od 1. 1. 2012 se také mění podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání na ÚP. V případě, že ÚP zprostředkuje nezaměstnanému práci, ale on ji sám ukončí bez vážného důvodu nebo ukončení dohodou se zaměstnavatelem, do evidence může být opět zařazen až po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku tohoto zaměstnání. Za stejných podmínek bude moci být opět zařazen zaměstnanec, se kterým byl ukončen pracovní poměr z důvodů hrubého porušení pracovních povinností.⁵⁴ Výše podpory v nezaměstnanosti ani délka podpůrné doby pro její vyplácení se nemění.⁵⁵

3.4 Nelegální práce a její postihy

Zákon o zaměstnanosti definuje nelegální práci jako výkon závislé práce fyzické osoby, která ji vykonává mimo pracovněprávní vztah nebo v případě, že ji vykonává cizinec bez povolení k zaměstnání či k dlouhodobému pobytu. Největší problém při výkonu nelegální práce neboli práce „na černo“ spočívá v tom, že osoba neplatí daně ani sociální pojištění, což je velmi rizikové. V případě úrazu či nemoci osoba nemá nárok na nemocenské dávky, po dobu své pracovní neschopnosti jí tedy nenáleží žádný příjem. Dále také ztrácí nárok na podporu v nezaměstnanosti. Doba, po kterou osoba vykonávala nelegální práci, není přiznána do starobního ani invalidního důchodu.⁵⁶

Příslušnou novelizací zákona o zaměstnanosti se zpřísnuje postih za výkon nelegální práce, maximální možná výše pokuty za práci na černo se zvýšila z 10 000 Kč až na 100 000 Kč. Dále je také možné uložit pořádkovou pokutu do výše 10 000 Kč, pokud osoba vykonávající práci odmítne prokázat svou totožnost a legálnost pracovněprávního vztahu na pracovišti kontrolované osoby. Jako další opatření k postihu a zamezení nelegální práce se zvýšila maximální částka pokuty za umožnění nelegální práce, a to z 5 milionů Kč na 10 milionů Kč, přitom minimální výše pokuty je 250 000 Kč. Účelem těchto opatření je preventivní působení v oblasti nelegální práce. Díky nelegálnímu zaměstnávání přichází stát dle odhadu MPSV ztrátami na daních a pojistném o desítky miliard korun ročně. Od ledna 2012 se nově zařazuje kontrolní činnost v oblasti zaměstnanosti pod Státní úřad inspekce

⁵⁴ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Sociální reforma. Nezaměstnanost. Postih práce na černo.* [online] [cit. 2013-02-11]. Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/5#1.6>.

⁵⁵ § 39 a násl. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁶ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Sociální reforma. Nezaměstnanost.* [online] [cit. 2013-02-11]. Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/5>.

práce. Pro zefektivnění kontroly prací na černo se zvýšil počet kontrolorů a počet kontrol vzrostl v roce 2012 až na čtyřnásobek oproti předchozímu roku.⁵⁷

3.5 Sdílené zprostředkování zaměstnání zabezpečující agentury práce

Na programu tzv. sdíleného zprostředkování zaměstnání ÚP spolupracuje se soukromými pracovními agenturami. Do takového programu může ÚP zařadit uchazeče o zaměstnání v rámci jeho individuálního akčního plánu a pouze po jeho písemném souhlasu. Hlavním cílem této spolupráce je zvýšení šance na získání pracovního uplatnění klientů. Na každého uchazeče o zaměstnání může agentura práce získat příspěvek od ÚP, další příspěvek agentuře náleží, pokud zprostředkuje uchazeči pracovní poměr na dobu neurčitou a udrží si ji minimálně 6 měsíců. ÚP a agentura uzavírá dohodu, ve které jsou uvedeny i nástroje pro kontrolu agentury ve zprostředkovávání zaměstnání. Zákonem se upravují i jistá práva a povinnosti agentur práce, např. týkající se povinného pojištění pro případ úpadku či informační povinnost hlášení počtu uchazečů využívající sdíleného zprostředkování práce. Agentury nemají v kompetenci přidělit k výkonu práce uchazeče, který má zelenou kartu nebo mu bylo vydáno povolení k zaměstnání či osobě se zdravotním postižením.⁵⁸

3.6 Přesun sociálních odborů obcí a měst na úřady práce

Z obecních úřadů se na ÚP přesunulo asi 1 600 zaměstnanců, kteří nadále vykonávají stejný rozsah práce. Účelem tohoto opatření je zejména zjednodušení a zefektivnění procesu výplaty dávek. Dávkové agendy systému výplaty dávek byly tedy spojeny, jedná se zejména o dávky pro osoby se zdravotním postižením a dávky státní sociální podpory. Systém dávek má na starosti celkem 3 700 osob. Obce i nadále vykonávají vlastní i přenesenou působnost v oblasti sociální práce, tedy pokud byly dávky na obci vypláceny, tato kompetence jim zůstává i nadále. Ovšem na některých místech byl zajištěn provoz jen v určených úředních hodinách. Zvýšil se počet míst, kde mohou být dávky vypláceny, kontaktní pracoviště ÚP jsou nyní ve 410 místech.⁵⁹

⁵⁷ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Sociální reforma. Nezaměstnanost*. [online] [cit. 2013-02-11]. Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/5>.

⁵⁸ § 33 a násl. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Všechny nepojistné dávky sociální dávky*. [online] [cit. 2013-02-11]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11956>.

4 Institut veřejné služby

Tato kapitola se zabývá vymezením pojmu veřejné služby, jejím zavedením do praxe a postupným vývojem. Dále objasňuje, co je to veřejná služba, kdo je jejím vykonavatelem a kdo je organizátorem veřejné služby. Významným momentem, který ovlivnil výkon veřejné služby, bylo zavedení sociální reformy účinné od roku 2012, která upravila podmínky pro vykonavatele veřejné služby. Institut veřejné služby upravuje zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi.

4.1 Vznik a vývoj veřejné služby

Možnost vykonávat veřejnou službu (dále jen VS) byla do praxe zavedena od 1. ledna roku 2009. VS vykonávali lidé, kteří byli déle než půl roku v hmotné nouzi a mohli si tak zlepšit svou finanční situaci. VS se rozumí pomoc obci, například při udržování čistoty ulic, veřejných prostranství nebo také pomoc v oblasti kulturního rozvoje a sociální péče. Výkon VS může sloužit jako přínos pro obce i pro lidi ve složité životní situaci.

Pokud občané vykonali VS v délce 20 hodin měsíčně bez nároku na odměnu, obdrželi životní minimum.⁶⁰ V případě, že tuto službu nevykonali, náleželo jim jen existenční minimum.⁶¹ Navýšení finančních možností jedince bylo možné dosáhnout i výkonem výdělečné činnosti či výkonem dobrovolnické služby.

VS tedy znamenala neplacenou práci, za kterou náležely vyšší sociální dávky. Výše příspěvku na živobytí byla v závislosti dané životní situací konkrétní osoby.

V roce 2011 byla Parlamentu ČR předložena novelizace zákona o zaměstnanosti, ve které mimo jiné došlo k rozšíření ustanovení o VS. Zákon vstoupil v platnost od ledna roku 2012.

4.2 Změny platné od ledna 2012 ve veřejné službě

Hlavním smyslem změn zavedených ve VS bylo zavedení její jednotné podoby realizace na celém území státu a zamezení nelegálního zaměstnávání. V souladu se sociální

⁶⁰ Dle zákona č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, se **životním minimem** rozumí minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb.

⁶¹ Dle zákona č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu je **existenční minimum** minimální hranicí peněžních příjmů, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežití. Existenční minimum nelze použít u nezaopatřeného dítěte, u poživatele starobního důchodu, u osoby invalidní ve třetím stupni a u osoby starší 68 let.

reformou byl od 1. ledna 2012 institut VS převeden na ÚP ČR. Doposud byla VS a její organizace v kompetenci obcí. Dále došlo k rozšíření okruhu osob vykonávajících VS a to o nezaměstnané osoby, evidované na ÚP déle jak dva měsíce. Tyto osoby jsou povinny nastoupit na VS v rozsahu až 20 hodin týdně, tedy polovinu týdenní pracovní doby, což naplňuje výše zmíněný cíl - zamezení nelegální práce.⁶²

Výkon VS probíhá na základě písemné smlouvy. Smlouva musí obsahovat základní údaje o těchto osobách (jméno, příjmení, den, měsíc a rok narození a trvalý pobyt), dále místo, předmět a dobu výkonu VS. Smlouva se uzavírá s příslušnou krajskou pobočkou úřadu práce po dohodě s obcí nebo dalším subjektem. Za výkon VS nenáleží mzda ani možnost zvýšení dávek. V případě, že občan odmítne VS nebo na ni nenastoupí, zahájí s ním ÚP správní řízení. Následně bude vyřazen z evidence ÚP z důvodů maření součinnosti a kvůli nespolupráci. Vyřazením z evidence nezaměstnaný přichází o nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo dávky v hmotné nouzi. Ze strany státu mu nejsou poskytovány žádné finanční prostředky a jedinci zůstává povinnost platit si zdravotní pojištění.⁶³

Zařadit se zpět do evidence uchazečů o zaměstnání může osoba nejdříve po uplynutí šesti měsíců ode dne vyřazení. Osoba evidovaná jako uchazeč o zaměstnání je vždy předem upozorněna, že při odmítnutí výkonu VS jí hrozí vyřazení z evidence ÚP a to i ze systému pomoci v hmotné nouzi. Výjimka nastane v případě, že by osobě ve výkonu VS bránil vážný důvod, kterým je nepříznivý zdravotní stav.⁶⁴

4.3 Realizace veřejné služby po zavedení sociální reformy

VS nutně neznamená jen zametání chodníků, sbírání odpadků v parku či úklid veřejného prostranství. Tak je VS mnohdy mylně vnímána. Výkon VS lze realizovat také řadou jiných, obci či městu prospěšných činností, jako je výpomoc v kulturních zařízeních, při kulturních akcích, řízení dopravy na přechodu pro chodce před základními školami a další činností.

⁶² MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Veřejná služba*. [online] [cit. 2013-02-21]. Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/62>.

⁶³ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *K jakým změnám ve veřejné službě dojde od roku 2012*. [online] [cit. 2013-02-21]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11719>.

⁶⁴ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Veřejná služba*. [online] [cit. 2013-02-21]. Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/62>.

MPSV prostřednictvím své tiskové zprávy vydané v prosinci 2011, zveřejnilo základní metodický postup k zajišťování VS v roce 2012, kde je uveden výčet příkladů výkonu VS viz příloha č. 1.⁶⁵

Od 1. 1. 2012 jsou organizátory VS úřady práce. Z hlediska členění ÚP rozlišujeme národní, krajská a kontaktní pracoviště VS. Pro upřesnění je v příloze č. 2 uveden výčet úkolů, definovaných MPSV, které mají tyto jednotlivé instituce zajišťovat. ÚP také nabízejí subjektům, které se chtějí podílet na organizaci VS, podporu ve formě zřizování míst veřejně prospěšných prací a společensky účelných pracovních míst podle zákona o zaměstnanosti, kde bude zvýhodněno zřízení takového místa ve spojení s organizováním VS. Toto opatření má subjektům pomoci s organizací VS, jak po stránce administrativní tak organizační a zejména prostřednictvím využití tzv. „předáků“⁶⁶ přímo v terénu.⁶⁷ V rámci spolupráce subjektů a ÚP jsou smluvním partnerům zpřístupněny vybrané části Jednotného informačního systému⁶⁸ práce a sociálních věcí, díky kterému bude probíhat plánování jednotlivých míst VS, činnosti, klientů, hodnocení a evidence odpracovaných hodin.⁶⁹

Po necelém roce fungování VS v novém režimu hodnotí generální ředitelství ÚP České republiky ve své tiskové zprávě, týkající se změny ve VS, tento institut jako efektivní nástroj k aktivizaci uchazečů o zaměstnání. Ovšem především v případě, že jde o uchazeče, kteří mají skutečný zájem realizovat se na trhu práce.⁷⁰

Cílem ÚP nadále zůstává snaha spolupracovat s dlouhodobými partnery a rozšiřovat jejich nabídky nových pracovních míst, na kterých by uchazeči o zaměstnání získali nové pracovní zkušenosti uplatnitelné v jejich dalším působení na pracovním trhu.⁷¹

⁶⁵ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: Tisková zpráva. *Veřejná služba není jen zametání chodníků*. [online] [cit. 2013-02-11]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/11943/TZ_MPSV_verejna_sluzba.pdf

⁶⁶ Tzv. předákem veřejné služby MPSV rozumí dozor nad vykonavateli veřejné služby

⁶⁷ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Veřejná služba*. [online] [cit. 2013-02-23]. Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/62>.

⁶⁸ Jednotný informační systém práce a sociálních věcí slouží k zajištění vyšší efektivity při správě a distribuci sociálních dávek. MPSV je správcem tohoto systému, jehož součástí jsou veškeré údaje z informačních systémů o dávkách státní sociální podpory, pomoci v hmotné nouzi, o příspěvku na péči, o dávkách pro osoby se zdravotním postižením a v oblasti státní politiky zaměstnanosti.

⁶⁹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Veřejná služba*. [online] [cit. 2013-02-23]. Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/62>.

⁷⁰ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Tisková zpráva – změny ve veřejné službě*. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/upcr/gr/aktuality/2012/2012_12_02_tz_zmena_verejne_sluzby.pdf.

⁷¹ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Tisková zpráva – změny ve veřejné službě*. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/upcr/gr/aktuality/2012/2012_12_02_tz_zmena_verejne_sluzby.pdf.

4.4 Změny ve veřejné službě způsobené verdiktem Ústavního soudu

V souvislosti se sociální reformou, konkrétně změnami výše zmíněných ustanovení zákona o pomoci v hmotné nouzi a zákona o zaměstnanosti, zavádějící mimo jiné povinnou VS, stoupla vlna odporu a nespokojených ohlasů na podmínky výkonu VS. Na úřadu Veřejného ochránce práv se shromáždila řada stížností proti VS. Jako protest proti VS vznikly iniciativy a spolky propagující nesouhlas s VS, například prostřednictvím internetu.

Sociální demokraté podali návrh k Ústavnímu soudu (dále jen ÚS) na zrušení tzv. reformních zákonů. Ovšem toto zrušení navrhovali z procedurálních důvodů, neboť podle jejich přesvědčení nebyly přijaty ústavně předepsaným způsobem. ÚS v listopadu 2012 zrušil část zákona o zaměstnanosti, která stanovovala povinnost uchazečů o zaměstnání vykonávat VS. V původním znění zákona, jak je uvedeno výše, krajská pobočka úřadu práce svým rozhodnutím mohla vyřadit z evidence uchazečů o zaměstnání uchazeče, evidovaného na ÚP déle než 2 měsíce, který bez vážného důvodu odmítl nabídku vykonávat veřejnou službu bez nároku na odměnu a ve stanoveném rozsahu 20 hodin týdně.

Dle nálezu ÚS ze dne 27. listopadu 2012 sp. zn. Pl. ÚS 1/12 je ustanovení o VS v rozporu se základními lidskými právy a svobodami.⁷² Zejména se jedná o porušení zákazu nucených prací.⁷³ ÚS proto vyhověl tvrzení, že povinnost uchazečů o zaměstnání přijmout nabídku veřejné služby je s tímto zákazem v rozporu. ÚS dospěl k závěru, že VS je v případě uchazečů o zaměstnání vykonávána nedobrovolně pod sankční pohrůzkou vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. VS je také v rozporu s právem zaměstnance na výplatu spravedlivé odměny za práci. ÚS totiž neuznal jako odměnu plnění poskytované uchazečům o zaměstnání ve formě sociálních dávek a příspěvků (podpora v nezaměstnanosti, hrazení zdravotního pojištění apod.), na které mají nárok i bez ohledu na to, zda uchazeč o zaměstnání konal VS nebo zda k jejímu výkonu ani povolán nebyl.⁷⁴

⁷² Jde o rozpor s čl. 1, čl. 9, čl. 10 odst. 1, čl. 26 odst. 3 a čl. 30 odst. 2 ve spojení s čl. 41 odst. 1 a čl. 4 odst. 4 Listiny i základními ustanoveními mezinárodních smluv o lidských právech a základních svobodách.

⁷³ Zákaz nucených prací stanovuje čl. 9 Listiny a čl. 4 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. Dále také v Úmluvě o nucené nebo povinné práci, vyhlášené pod č. 506/1990 Sb. Nucená nebo povinná práce je zde definována jako každá práce nebo služba, která se na kterékoliv osobě vymáhá pod pohrůzkou jakéhokoliv trestu a ke které se řečená osoba nenabídla dobrovolně.

⁷⁴ Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 1/12, ze dne 27. 11. 2012. In Sbíрка zákonů č. 437/2012 Sb. Ve věci zrušení § 30 odst. 2 písm. d) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a některých ustanovení zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), a návrhu na zrušení některých dalších zákonů. In: Sbíрка zákonů, 160/2012 Sb. Dostupné z: http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=pl-1-12_1.

Podle vyjádření ÚS bylo porušeno i právo svobodně si zvolit zaměstnání,⁷⁵ z něhož vyplývá povinnost České republiky, poskytnout možnost každému člověku získat prostředky ke svému živobytí prací, kterou si sám svobodně zvolí.

VS se díky verdiktu ÚS stala fakultativním opatřením, které ponechává na dobrovolnosti uchazeče o zaměstnání možnost se rozhodnout, zda VS bude vykonávat či nikoli. Zákon se nezměnil, ustanovení o VS se ruší až po publikaci nálezu ÚS ve Sbírce zákonů ČR. MPSV však uznalo VS jako protiústavní a aktuálně zareagovalo. Dnem vydání nálezu ÚS, tedy od 27. listopadu, přestala platit povinnost VS vykonávat.

Institut VS pro nezaměstnané chce MPSV zachovat, hodlá však změnit, její podmínky, aby vyhověla výše zmíněným výtkám ÚS.

4.5 SWOT analýza veřejné služby

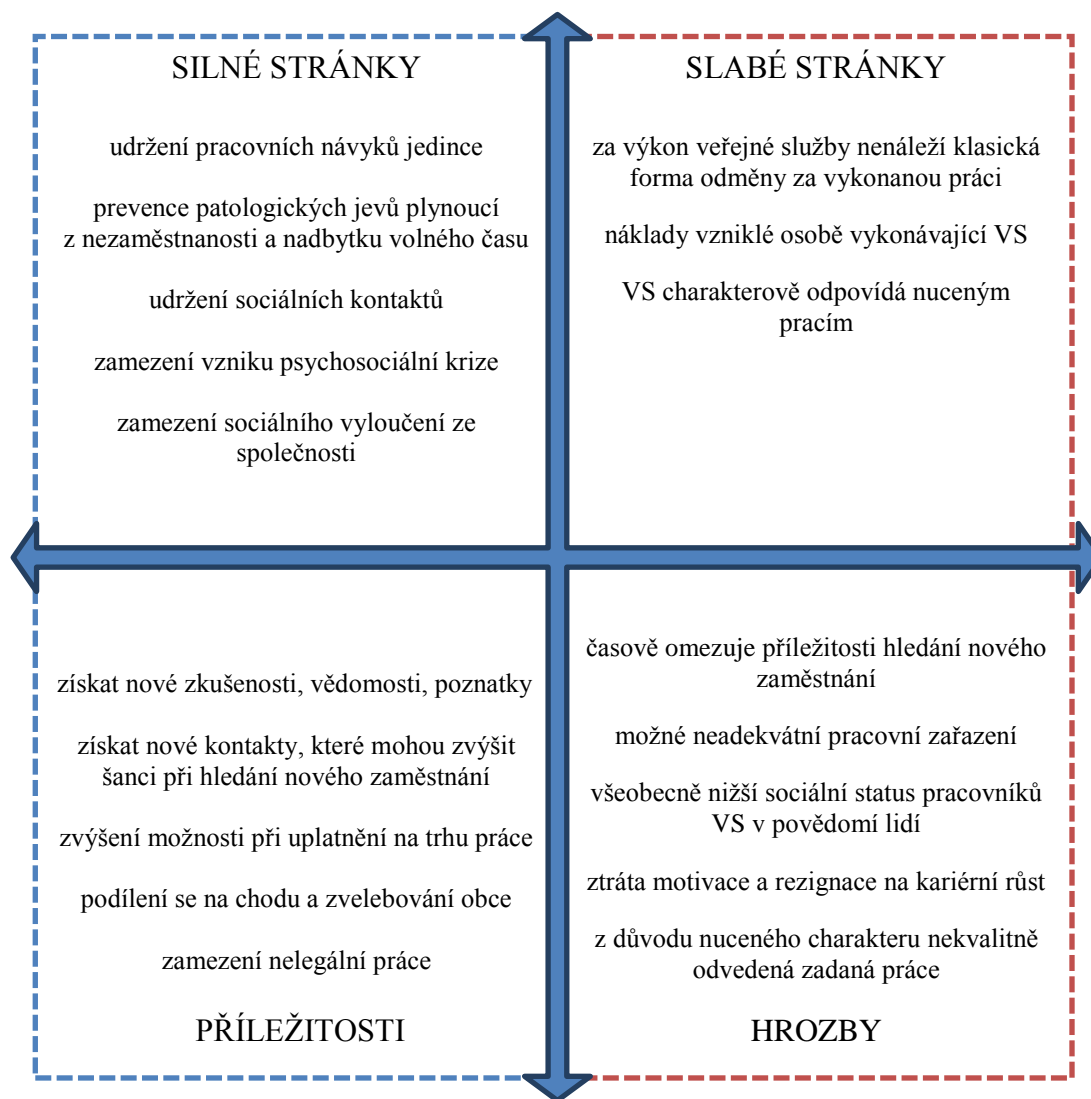
Jako závěr teoretické části práce uvádím SWOT analýzu, která vychází z teoretických poznatků o VS. Analýza specifikuje silné a slabé stránky, příležitosti a hrozby výkonu veřejné služby z pohledu vykonavatele veřejné služby jako osoby nezaměstnané. Jak uvádí *Marketing Theories – SWOT analysis*⁷⁶, jednotlivá písmena v názvu metody mají svůj význam a jedná se o první znaky z anglických slov Strengths (silné stránky), Weakness (slabé stránky), Opportunities (příležitosti) a Threats (hrozby). Albert Humphrey, americký obchodník a konzultant managementu sestavil tým zvaný SOFT a v rámci svého působení ve výzkumném institutu při univerzitě Stanford, v letech 1960 – 1970, vyvinul metodu známou jako SWOT analýza.⁷⁷

Rozbor níže se opírá o podmínky výkonu VS před vydáním nálezu Ústavního soudu. Podrobněji se VS věnuje empirická část této práce.

⁷⁵ Právo svobodně si zvolit zaměstnání je zakotveno v čl. 23 odst. 1 Všeobecné deklarace lidských práv, čl. 6 odst. 1 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, vyhlášeného pod č. 120/1976 Sb., a čl. 6 odst. 1 deklarace Valného shromáždění OSN o pokroku a rozvoji v sociální oblasti z roku 1969, jakož i v čl. 1 odst. 1 Evropské sociální charty, vyhlášené pod č. 14/2000 Sb. m. s., a čl. 1 odst. 1 Úmluvy o politice zaměstnanosti.

⁷⁶ PROFESSIONAL ACADEMY. *Marketing Theories – SWOT analysis*. [online] [cit. 2013-04-10]. Dostupné z <http://www.professionalacademy.com/news/marketing-theories-swot-analysis>.

⁷⁷ RAPIDBI, *History of the SWOT analysis*. [online] [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://rapidbi.com/history-of-the-swot-analysis/>.



Obrázek č. 5: SWOT analýza VS za období před zrušením povinnosti výkonu VS
Zdroj: vlastní

Díky výše uvedené analýze lze snáz vyhodnotit pozitiva a negativa výkonu VS a zároveň je možné vyvodit případné příležitosti a hrozby, které z VS souvisejí. Za nejzásadnější klady (dle mého názoru a provedené SWOT analýzy) VS lze považovat zejména zachování pracovních návyků souvisejících s udržením sociálních kontaktů nezaměstnaných osob. VS také vyřešila důležitý problém, který měl především velký význam pro stát, a to potlačení výkonu nelegální práce.

Na druhou stranu související negativní aspekty VS významně ovlivnily motivaci pracovníků VS. Podmínky, za kterých byla VS vykonávána lze zhodnotit jako nevyhovující a ve výsledném efektu jako silně demotivující.

II EMPIRICKÁ ČÁST

5 Vymezení empirické části práce

Empirická část práce se zabývá problematikou VS z pohledu občanů a jiných zainteresovaných osob. Tato část práce si klade za cíl odpovědět na výzkumné otázky položené rámci páté kapitoly. Za tímto účelem jsem sestavila příslušný dotazník, který byl zpřístupněn široké veřejnosti. Dotazník samotný byl doplněn rozhovorem vedeným se zástupci vybraných obcí, díky čemuž lze získat náhled nadanou problematiku ze strany dvou důležitých aktérů – zaměstnance a zaměstnavatele, tedy pracovníka VS a obce, jakožto státní organizační jednotku operující s konkrétními pracovníky VS. Výše uvedená problematika je detailně popsána v následujících kapitolách.

5.1 Stanovení a specifikace výzkumného cíle

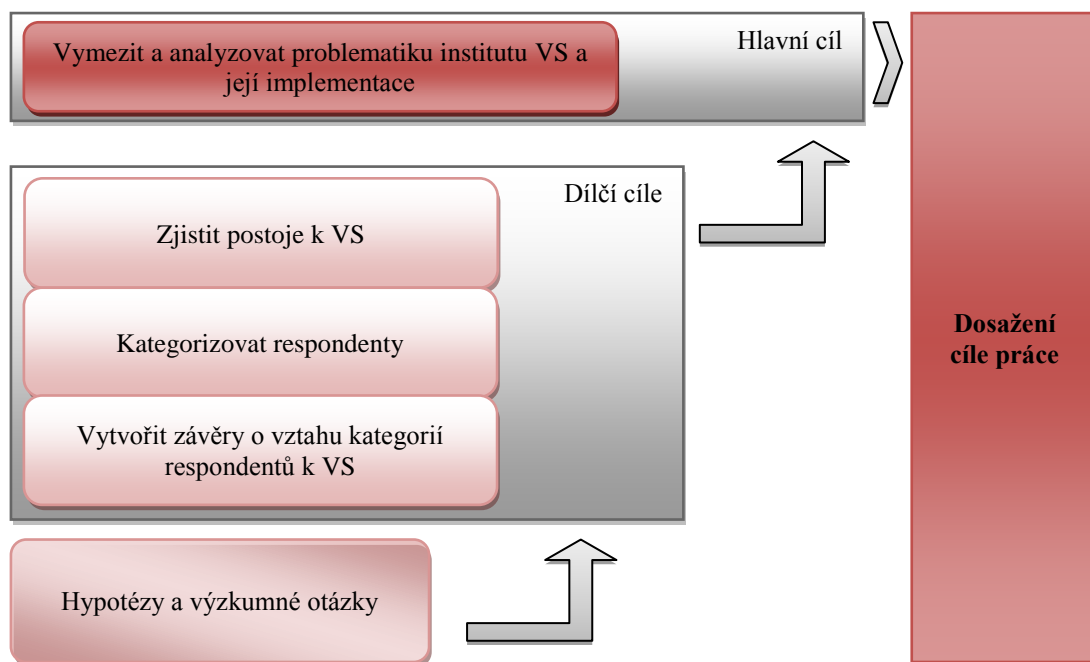
Kapitola se věnuje bližší specifikaci cíle diplomové práce. Práce samotná se ve svém širším pohledu zabývá posouzením institutu VS, poukázáním na pozitiva a negativa a odkrytím možných nedostatků. V podobě zamyšlení nad případnými novými podmínkami a možnostmi výkonu VS má práce za cíl také ukázat tuto problematiku z pohledu relativně nezainteresované osoby ve formě studenta pedagogické fakulty.

Jak bylo uvedeno v úvodu práce, hlavním cílem je **vymezit a analyzovat problematiku institutu veřejné služby a její implementace.**

Z hlavního cíle vychází **dílčí cíle**, kterými jsou:

- zjištění postojů k veřejné službě,
- na základě těchto postojů dále kategorizovat respondenty dle zvolených kritérií,
- vytvořit závěry o vztahu těchto kategorií k veřejné službě.

V grafické podobě je celá struktura uvedena na obrázku č. 6. Z tohoto pohledu je patrná souvislost mezi vymezením hlavního a dílčích cílů a definicí hypotéz a výzkumných otázek.



Obrázek č. 6: Organigram dosažení cíle diplomové práce
Zdroj: vlastní

5.2 Výzkumné otázky

Při definování výzkumných otázek jsem vycházela z obecného určení cíle výzkumu. Tento cíl jsem prostřednictvím dále uvedených výzkumných otázek převedla do konkrétnější (z pohledu specifikace) podoby. Hlavní výzkumná otázka práce vychází z cílů práce, které se je tak snaží podpořit. Za tím účelem jsem tuto otázku definovala následovně:

Je veřejná služba vhodným nástrojem řešení zaměstnanosti?

(hlavní výzkumná otázka)

Sekundárním smyslem otázky je získat představu o všeobecném náhledu na veřejnou službu z ohledu nezaměstnaných, zaměstnaných a obecně všech obyvatel ČR. Aby bylo možné na hlavní otázku odpovědět, sestavila jsem množinu dílčích výzkumných otázek, které jsou právě onou zmíněnou hlavní otázkou zastřešeny.

1) Je veřejná služba vnímána pozitivně?

(dílčí výzkumná otázka)

2) Je rozdíl mezi vnímáním veřejné služby různými kategoriemi osob?

(dílčí výzkumná otázka)

3) Byl institut veřejné služby pro obce přínosem?

(dílčí výzkumná otázka)

Smyslem těchto výše uvedených dílčích výzkumných otázek je zhodnotit pohled na VS a to ze tří hodnotících stran, a to veřejnosti, samotných pracovníků VS a představiteli vybraných obcí.

5.2.1 Stanovení věcných a statistických hypotéz

Za hypotézu je v kvantitativním sociovědném výzkumu považován výrok o vztahu dvou nebo více proměnných a zejména o jejich vztahu, který nebyl dosud prokázán. Na základě vyslovení výše uvedených 3 dílčích výzkumných otázek byly ke každé z nich stanoveny 2 věcné hypotézy, které pro potřebu jejich testování byly převedeny na hypotézy statistické. K ověření statistických hypotéz (tedy alternativní a nulové hypotézy) byl použit statistický test významnosti *Test dobré shody* χ^2 . Tento test významnosti ověřuje, zda se četnosti získané měřením významně odlišují od teoretických četností, které odpovídají dané nulové hypotéze.⁷⁸ Při tvorbě tabulek s výsledky měření jsem vycházela z grafického způsobu zobrazení, které uvádění Marie Diener-West v práci *Use of the Chi-Square Statistic*.⁷⁹

Rozdělení χ^2 o n stupních volnosti se označuje $\chi^2(n)$ a jedná se o rozdělení náhodné veličiny X , dle vztahu (1). Přitom platí, že jednotlivé nezávislé náhodné veličiny mají normální rozdělení $N(0,1)$.

$$X = \sum_{i=1}^n U_i^2 \quad (1)$$

Při práci s χ^2 rozdělením je důležité správně určit konkrétní stupeň volnosti a pro tento stupeň volnosti z tabulek odečíst odpovídající kvantil. Přitom platí, že jednotlivé kvantily se liší v závislosti na hladině významnosti, se kterou pracujeme. Ve své práci jsem se rozhodla pracovat na hladině významnosti 5 %, pro kterou jsem hledala odpovídající kritické hodnoty.

⁷⁸ CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*, Olomouc: Univerzita Palackého 2007, s. 164 - 168.

⁷⁹ JHSPHOPEN courseware. *Use of the Chi-Square Statistic*. [online] [cit. 2013-04-09]. Dostupné z: <http://ocw.jhsph.edu/courses/fundepiii/PDFs/Lecture17.pdf>.

Tyto hodnoty jsou pro stupně volnosti, se kterými dále pracuji, uvedeny v tabulce č. 5. Pro úplnost jsem uvedla také hodnoty pro hladinu významnosti 10 %.

N	Hodnoty χ^2	
	$q_{0,95}$	$q_{0,90}$
1	0,004	0,016
2	0,103	0,21
3	0,35	0,58
4	0,71	1,06
8	2,70	3,50
9	3,30	4,20

Tabulka č. 5. Hodnoty χ^2 pro pravděpodobnost $P = 0,95$ a $P = 0,90$.

Zdroj: <http://is.muni.cz/do/1499/el/estud/prif/ps09/genetika/web/pdf/chi-kvadrat.pdf>

Dále uvádím přehled jednotlivých výzkumných otázek, věcných hypotéz a také nulových a alternativních hypotéz statistických, které jsem vytvořila na základě hypotézy věcné. První dvě výzkumné otázky souvisejí s vypracovaným, zveřejněným a vyhodnoceným dotazníkem a třetí výzkumná otázka souvisí s rozhovory se zástupci vybraných obecních a městských úřadů okresu Vyškov.

1) Výzkumná otázka: **Je veřejná služba vnímána pozitivně?**

- Věcná hypotéza: **Pracovníci VS častěji vidí na VS její klady.**

Na základě věcné hypotézy byly stanoveny hypotézy statistické takto:

H_0 : Mezi četností kladů a záporů VS z pohledu pracovníků VS není rozdíl.

H_A : Mezi četností kladů a záporů VS z pohledu pracovníků VS je rozdíl.

- Věcná hypotéza: **Občané se častěji domnívají o tom, že je VS společensky prospěšná.**

Na základě věcné hypotézy byly stanoveny hypotézy statistické takto:

H_0 : Mezi četností osob, které vnímají VS jako prospěšnou a těmi, kteří ji jako prospěšnou nevnímají, není rozdíl.

H_A: Mezi četností osob, které vnímají VS jako prospěšnou a těmi, kteří ji jako prospěšnou nevnímají, je rozdíl.

2) Výzkumná otázka: **Je rozdíl mezi vnímáním veřejné služby různými kategoriemi osob?**

- Věcná hypotéza: **Zaměstnaní, nezaměstnaní i studenti často vnímají VS obdobně a to nezávisle na dosaženém vzdělání.**

Na základě věcné hypotézy byly stanoveny hypotézy statistické takto:

H₀: Mezi četností pozitivních názorů na VS zaměstnaných osob daného vzdělání, nezaměstnaných osob daného vzdělání a studentů, není rozdíl.

H_A: Mezi četností pozitivních názorů na VS zaměstnaných osob daného vzdělání, nezaměstnaných osob daného vzdělání a studentů, je rozdíl.

- Věcná hypotéza: **Lidé různého věku a pohlaví často uvádějí stejné činnosti, které má VS úspěšně řešit.**

Na základě věcné hypotézy byly stanoveny hypotézy statistické takto:

H₀: Mezi druhy činností a jejich četností uváděných lidmi různého věku a pohlaví není rozdíl.

H_A: Mezi druhy činností a jejich četností uváděných lidmi různého věku a pohlaví je rozdíl.

3) Výzkumná otázka: **Byl institut veřejné služby pro obce přínosem?**

- Věcná hypotéza: **VS často snižovala náklady dotazovaných obcí.**

Na základě věcné hypotézy byly stanoveny hypotézy statistické takto:

H₀: Mezi četností obcí, které měly při využití VS nižší náklady na pořádek v obci a ostatními není rozdíl.

H_A : Mezi četností obcí, které měly při využití VS nižší náklady na pořádek v obci a ostatními je rozdíl.

- Věcná hypotéza: **VS často kladně souvisela s množstvím zaměstnanců obce.**

Na základě věcné hypotézy byly stanoveny hypotézy statistické takto:

H_0 : Mezi stálým počtem zaměstnanců obcí využívajících zaměstnanců VS a těch, kteří je nevyužívají, není rozdíl.

H_A : Mezi stálým počtem zaměstnanců obcí využívajících zaměstnanců VS a těch, kteří je nevyužívají je rozdíl.

6 Dotazníkové šetření

Položky dotazníku byly sestaveny dle kritéria zajištění obsahu, který položka zjišťuje a cíle pro který je položka určena.⁸⁰

V rámci těchto kritérií je v tabulce č. 6 přehledně uvedeno členění položek v dotazníku do kategorií zjišťujících fakta, mínění, postoje a motivy a do položek filtračních. Dotazník tedy obsahuje celkem 13 otázek, z nichž 5 umožňuje respondentovi uvést vlastní formu odpovědi, zbylých 8 nabízí možnost výběru stanovené odpovědi. Kompletní verze dotazníku je uvedena v příloze č. 4.

Skupina	Označení otázky v dotazníku	Text otázky
Položky zjišťující fakta	1	Do jaké věkové kategorie spadáte?
	2	Jaké je Vaše vzdělání?
	3	Jste v současnosti zaměstnaný/á, či nikoli?
	4	Vyskytují se ve Vaší obci (městě) pracovníci veřejné služby?
Položky zjišťující mínění, postoje a motivy	5	Myslíte si, že je vhodné, aby nezaměstnaní pracovali ve veřejné službě?
	6	Měli by nezaměstnaní za práci ve veřejné službě pobírat mzdu, případně jinou formu odměny? (Vaše doporučení vhodné formy odměny můžete uvést do "Jiná odpověď")?
	7	Domníváte se, že je práce ve veřejné službě společensky prospěšná?
	8	Které z uvedených činností si myslíte, že se snaží práce ve veřejné službě úspěšně řešit?
	9	Myslíte si, že mají adeпти pro výkon veřejné služby dostatečně zodpovědný přístup a jsou schopni ji plnit svědomitě?
Položky filtrační	10	Byl/byla jste již někdy nezaměstnaný/á?
	11	Máte osobní zkušenost s veřejnou službou?
	12	Pokud jste uvedl(a), že máte s veřejnou službou osobní zkušenost, prostřednictvím této otevřené otázky se může k veřejné službě vyjádřit (k jejím kladům a záporům).
	13	V případě Vaší dočasné nezaměstnanosti: byl/a by, jste ochoten(á) pracovat ve veřejné službě? (Do "Jiná odpověď" můžete uvést vlastní podmínky práce ve veřejné službě)

Tabulka č. 6: Členění položek dotazníku do kategorií

Zdroj: *Vlastní*

⁸⁰ CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*, Olomouc: Univerzita Palackého 2007, s. 164 - 168.

Metodu dotazníkového šetření jsem zvolila za účelem zjišťování potřebných informací z toho důvodu, že pomocí ní lze shromáždit data s poměrně vysokou efektivitou vzhledem k potřebnému času, úsilí tazatele i dotazovaného a také vzhledem k vynaloženým nákladům.

Dotazník jsem umístila na webové stránky s volným přístupem, s cílem získat co nejširší vzorek respondentů a to v rámci celé České Republiky. S tím souvisí i přístupnost dotazníku prostřednictvím internetu, tedy takovým způsobem, že se k němu dostanou lidé různého vzdělání, zaměstnaneckého poměru i místa pobytu.

Samozřejmě jsem si vědoma i subjektivitě takto získaných informací, jejichž pravdivost nelze vždy beze zbytku ověřit. Další ze slabých stránek dotazníků je jeho relativní povrchnost, nelze totiž zpravidla jít příliš do hloubky problému.

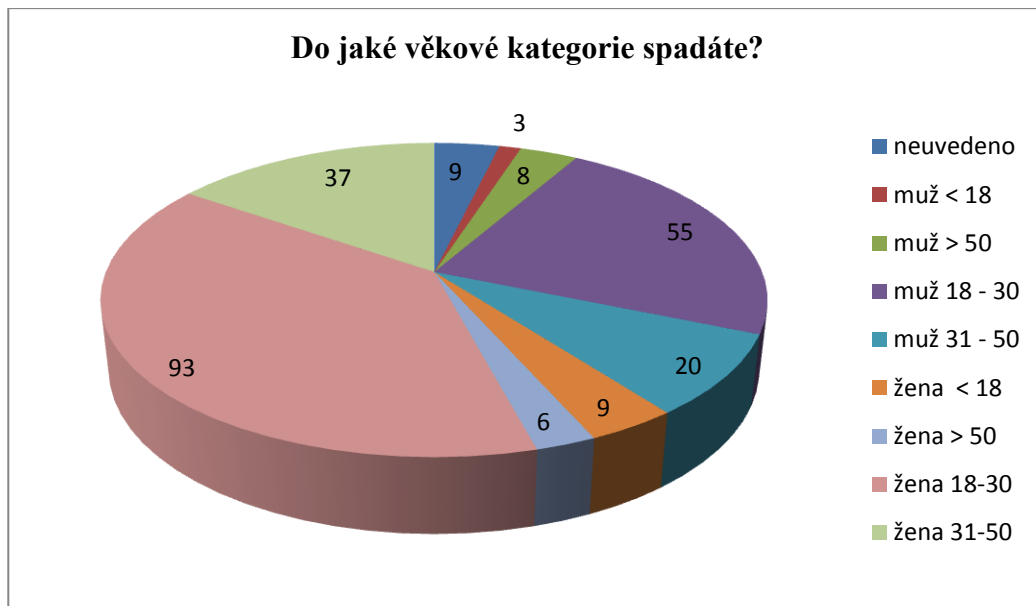
6.1 Charakteristika skupiny respondentů

Dotazníkové šetření bylo provedeno způsobem anketního výběru, který patří do skupiny záměrného výběru, kde se respondenti do výběru dostávají sami na základě svého rozhodnutí.⁸¹

Šetření bylo cíleno na celou populaci ČR, ovšem po vyhodnocení jsem dospěla k závěru, že bude nutné cílovou skupinu korigovat s tím, že výslednou cílovou skupinou je populace ČR ve věku 18-50 roků. Tato korekce byla nutná z důvodu spádovosti většiny respondentů právě do uvedené věkové skupiny (18-50). Tvrzení, že byl průzkum cílen na všechny obyvatele ČR, by mohlo dále způsobit významné zkreslení. Konkrétní rozdělení všech respondentů dle věku a pohlaví je uvedeno v grafu č. 1 společně s absolutními počty respondentů jednotlivých skupin.

Z celkového počtu 240 obdržených dotazníků bylo 231 dotazníků vyplněno korektně (včetně věku respondenta a ostatních údajů potřebných pro statistické vyhodnocení cílové skupiny) a z tohoto počtu bylo 205 respondentů ve věku 18 až 50 roků.

⁸¹ CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*, Olomouc: Univerzita Palackého 2007, s. 22.



Graf č. 1: Rozdělení respondentů dle věku a pohlaví

Zdroj: vlastní

Před samotným zhodnocením jsem vypočítala koeficient korektnosti dotazníků (k_{kd}), který po vynásobení stem určuje procentuální podíl obdržených dotazníků způsobilých k dalšímu statistickému zpracování.

$$k_{kd} = \frac{\text{korektní dotazníky}}{\text{obdržené dotazníky}} = \frac{231}{240} = 0,9625 * 100 \% = 96,25 \% \quad (2)$$

Ze všech obdržených dotazníků bylo 205 dotazníků vyplněno respondenty staršími 18ti roků a současně mladšími 50ti roků, tuto kategorii jsem si pojmenovala jako cs, tedy Cílová skupina.

$$cs = \frac{\text{respondenti 18-50}}{\text{obdržené dotazníky}} = \frac{205}{240} = 0,8541\bar{6} \cong 0,8542 * 100 \% \cong 85,42 \% \quad (3)$$

Pro zajištění co možná nejvyšší objektivity měření jsem dále provedla korekci s využitím koeficientu korektnosti dotazníků k_{kd} , tedy

$$cs_{kor} = cs * k_{kd}^{-1} = \frac{cs}{k_{kd}} = \frac{0,8541\bar{6}}{0,9625} * 100 \% \cong 88,74 \% \quad (4)$$

Pokud by odpovědi respondentů byly napříč celým spektrem obyvatelstva, potom by hodnota cs_{kor} měla přibližně odpovídat procentuálnímu zastoupení obyvatelstva ČR ve věkové skupině 18-50 v období řešení dotazníku.

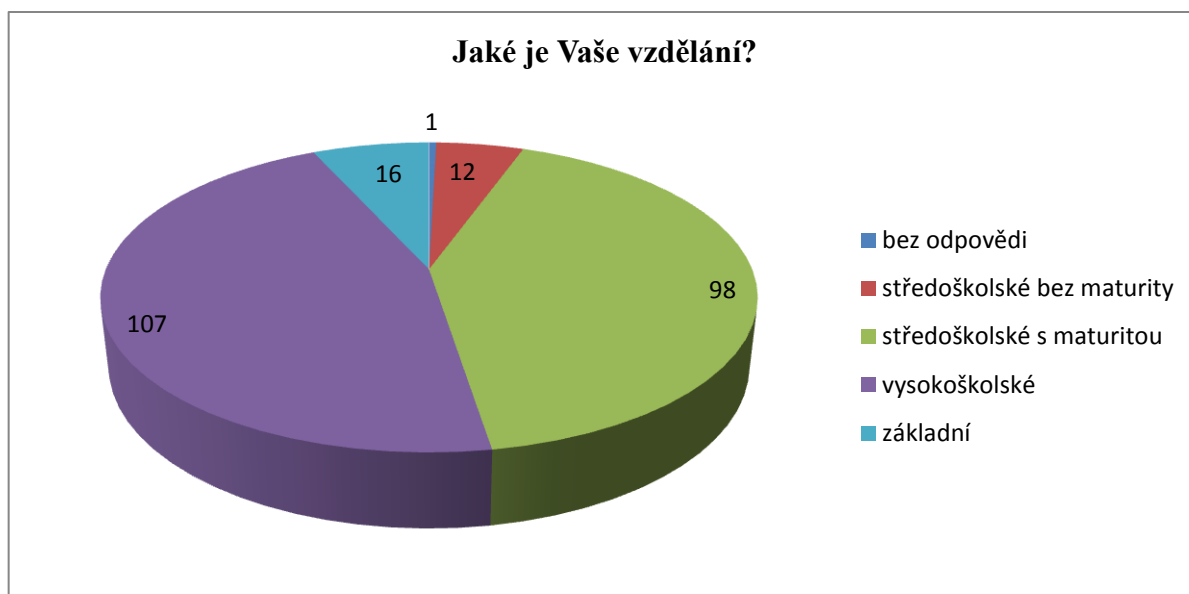
K dispozici jsem měla data o věkové struktuře obyvatelstva ČR zpracovaná za 2. čtvrtletí 2011, a jelikož lze předpokládat, že daná statistika bude velmi podobná se statistikou také pro 4.čtvrtletí roku 2012 (tedy období zveřejnění daného dotazníku), rozhodla jsem se pro uvažování s uvedenými daty platnými ke 2.čtvrtletí 2011.⁸² V tomto období spadalo do kategorie 18-50 celkem 49,3 % populace ČR, což je hodnota téměř poloviční oproti mnou vypočtené cs_{kor} . Výsledkem tedy je, že za cílovou skupinu dotazníkového šetření, kterým se tato práce zabývá, opravdu nelze považovat komplexní strukturu obyvatelstva ČR, ale pouze užší výběr, za který po korekci považuji již několikrát zmíněnou skupinu 18 – 50.

Dále jsem při zjišťování cílové skupiny, která na dotazník reagovala, brala v úvahu také vzdělání jednotlivých respondentů a to z důvodu jeho možného vlivu na celkové výstupy dotazníků.

V souvislosti se specifikací cílové skupiny respondentů, jim byla v rámci dotazníku položena následující otázka:

„Jaké je vaše vzdělání?“

s možnými odpověďmi Základní, Středoškolské bez maturity, Středoškolské s maturitou, Vysokoškolské.



Graf č. 2: Rozdělení respondentů dle dosaženého vzdělání

Zdroj: vlastní

⁸² ČÍSELNÍK: *Věková struktura obyvatel ČR*. [online]. [cit. 2013-03-21]. Dostupné z: http://ciselnik.artega.cz/vekova_struktura_obyvatel_cr.php.

Z celkového počtu 240 respondentů patřilo 205 respondentů do kategorie se vzděláním středoškolským s maturitou, nebo vysokoškolským. Tento parametr, vyjadřující zastoupení osob v cílové skupině se vzděláním vyšším nebo rovným střední škole s maturitou, jsem označila jako $cS_{maturita+}$.

$$cS_{maturita+} = \frac{180}{240} \cong 0,85 * 100 \% = 85 \% \quad (5)$$

I zde jsem pro zajištění objektivit na parametr aplikovala korekční koeficient k_{kd}

$$cS_{maturita+kor} = cS_{maturita+} * k_{kd}^{-1} = \frac{cS_{maturita+}}{k_{kd}} = \frac{0,85}{0,9625} \cong 0,8831 * 100 \% = 88,31 \% \quad (6)$$

Průměrnou vzdělanost obyvatelstva dle VŠPS⁸³, uvedena v tabulce č. 7, jsem do práce umístila z důvodu možnosti porovnání vzdělanosti respondentů a vzdělanosti populace ČR.

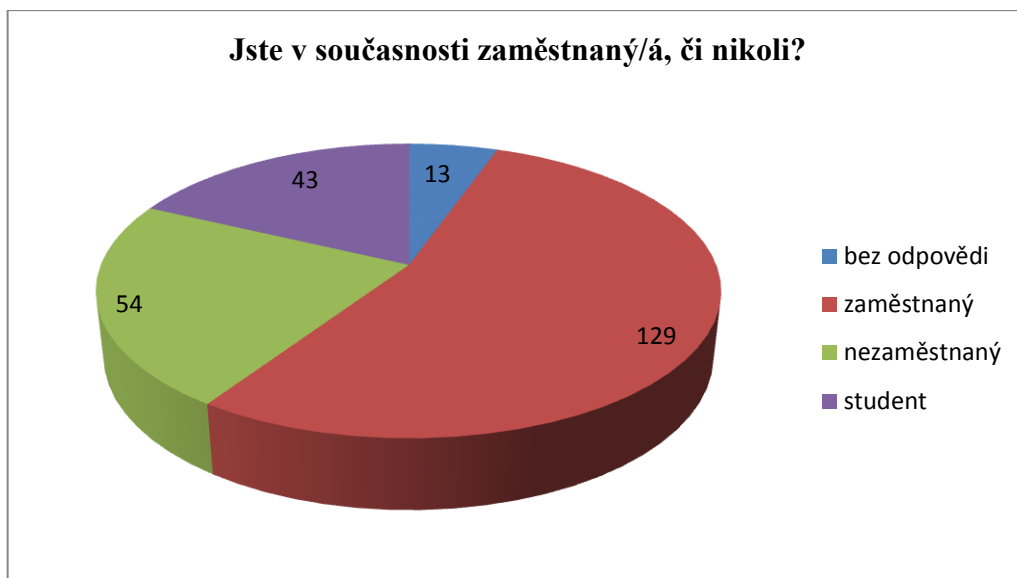
Věk	Vzdělání populace			
	Maximálně ZŠ	SŠ bez maturity	SŠ s maturitou	VŠ
[rok]	[%] z populace			
15-24	43	13,5	38,5	4,5
25-34	6	30	39,5	25
35-44	4	43	36	18
45-54	7	42,5	33,5	17,5
55-64	13	45	30	12,5
65+	23,5	39	26,5	12

Tabulka č. 7: Vzdělání populace dle věku v roce 2011

Zdroj: ČSÚ - VŠPS

Dále Graf č. 3 ukazuje rozložení respondentů z pohledu zaměstnanosti a vyplývá z něj, že absolutní většina respondentů (129 osob) byla zaměstnaná a jen cca čtvrtinu respondentů představovali nezaměstnané osoby a osoby evidované na úřadu práce.

⁸³ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Gender: vzdělání*. [online]. [cit. 2013-03-28]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_vzdelani



Graf č. 3: Zaměstnanost respondentů
Zdroj: vlastní

6.2 Sběr dat

Za účelem sběru dat, jak bylo zmíněno, jsem využila volně dostupného webu *vyplnito* (www.vyplnito.cz), na jehož stránky jsem umístila mnou vytvořený dotazník. Tento dotazník, včetně jeho výstupů, jsem dala k dispozici široké veřejnosti. Díky tomu byl k dotazníku umožněn přístup všem zájemcům bez rozdílu a mimo to jeho volně šiřitelné výstupy mohou využívat ostatní lidé ve svých pracích a průzkumech.

Dotazník byl na webu publikován v období od 4. 11. 2012 do 10. 12. 2012, tedy v období, kdy Ústavní soud projednával protiústavnost ustanovení o VS zákona o zaměstnanosti, následně ji zrušil 27. 11. 2012, jak již bylo uvedeno v teoretické části práce v kapitole 4.4. Tuto významnou skutečnost uvádím jako možný vliv na výsledky dotazníku.

Vzhledem k volbě dotazníkového šetření formou nepřímého kontaktu s respondenty, uvádím graf, který vypovídá o zájmu respondentů o jeho vyplnění. Z grafu č. 4 je patrný postupný pokles zájmu respondentů o vyplňování daného dotazníku. Pro lepší a názornější pohled na věc jsem do grafu vložila mocninnou (kvadratickou) spojnicí trendu, která prostřednictvím proložení hodnot jednoznačně ukazuje obecný trend zájmu o dotazníky v prvních dnech po jejich uveřejnění s následným úpadkem zájmu. Tato spojnice trendu byla

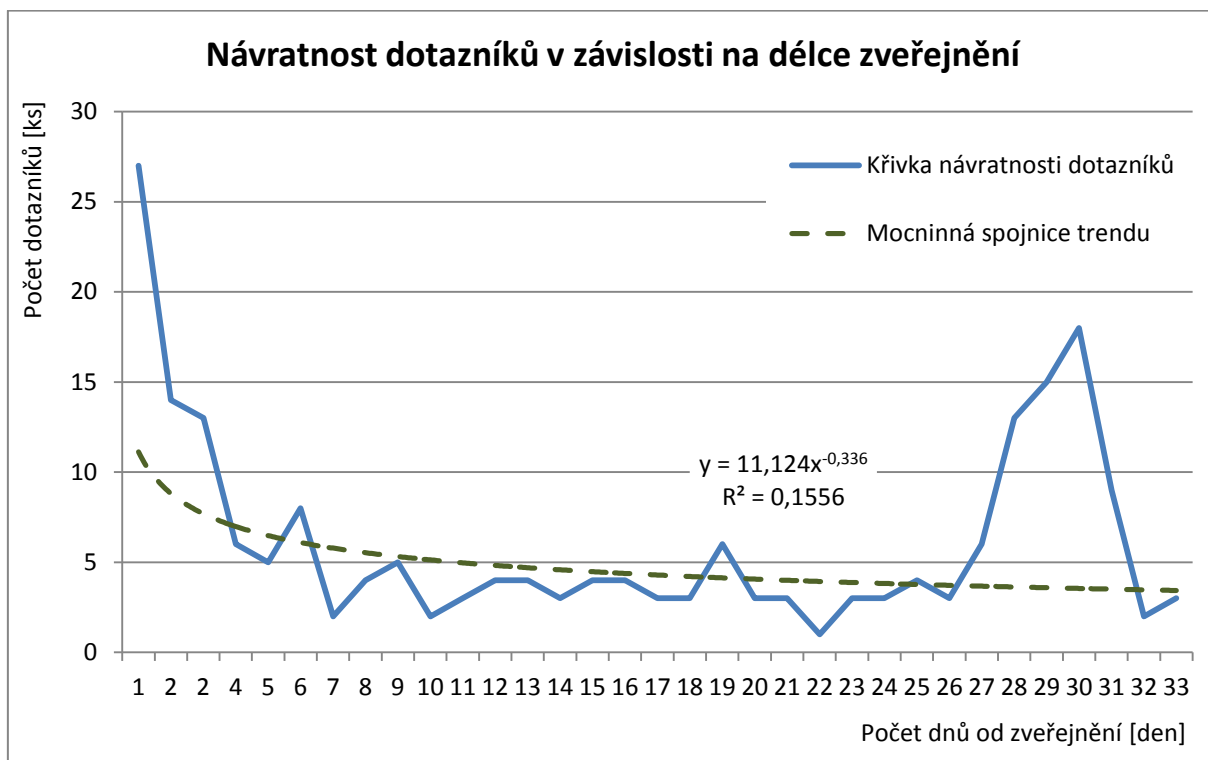
vložena jako předdefinovaná funkce programu Microsoft Graph⁸⁴ a její výpočet se zakládá na výpočtu křivky proložení prostřednictvím metody nejmenších čtverců, jak uvádí rovnice (7).

$$y = ce^{bx}, \text{ kde } c \text{ a } b \text{ jsou konstanty a } e \text{ je základ přirozeného logaritmu} \quad (7)$$

Dále uvádím i hodnotu spolehlivosti R, vypočtenou dle vztahu (8).

$$R^2 = 1 - \frac{\sum(Y_i - \hat{Y}_i)^2}{\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{n}} \quad (8)$$

Hodnota spolehlivosti neboli koeficient determinace R^2 , udává procento, jakým je rozptýl hodnot závisle proměnné veličiny (počet dotazníků) vysvětlen změnami hodnot nezávisle proměnné veličiny X (počet dnů od zveřejnění dotazníku). Koeficient nabývá hodnot 0 až 1 (0 pro žádnou závislost až 100 % pro úplnou závislost). V mém případě je hodnota $R^2 = 0,1556$, což znamená, že celková závislost počtu vyplněných dotazníků na počtu dnů od zveřejnění dotazníku byla necelých 16 %. Tato hodnota je způsobena zejména lokálním extrémem nacházejícím se kolem 30. dne od zveřejnění dotazníku.



Graf č. 4: Denní návratnost dotazníků
Zdroj: vlastní

⁸⁴ MICROSOFT OFFICE: Výpočet spojnic trendů. [online].[cit. 2013-03-30]. Dostupné z <http://office.microsoft.com/cs-cz/help/rovnice-pro-vypocet-spojnic-trendu-HP005207807.aspx>.

Na mnou zadaný dotazník odpovědělo celkem 240 respondentů. Lokální extrém v období kolem 30. dne od zveřejnění si vysvětluji jednak tím, že jsem v průběhu doby zveřejnění dotazníku zvedla jeho prioritu (dotazník jsem obnovila a tím jsem je postoupila výše v seznamu všech dotazníků, díky čemuž byl potencionálním respondentům více na očích) a také tím, že počátkem prosince již měli lidé před nastávajícím vánočním shonem více času na odpočinek, a proto se více zabývali nepracovními činnostmi, mezi které může patřit i prohlížení internetu, vyplňování dotazníků, apod.

6.3 Návratnost dotazníků

Jelikož proběhla fáze zveřejnění, oslovení i samotného vyplňování dotazníků elektronickou formou v podobě hromadné výzvy, nelze jednoznačně určit procentuální úspěšnost s ohledem na návratnost dotazníků. Nicméně lze z elektronického systému webu, kde byl dotazník umístěn zjistit orientační návratnost dotazníků, respektive procento dotazníků, které byly nejen zobrazeny, ale i vyplněny. Tato orientační hodnota byla u mého dotazníku 78,2 % a přibližný počet zobrazených dotazníků tedy odpovídá výpočtu uvedenému níže.

$$dotazniky_{zobrazene} = \frac{240}{78,2\%} = 240 \times 0,782^{-1} \cong 307ks \quad (9)$$

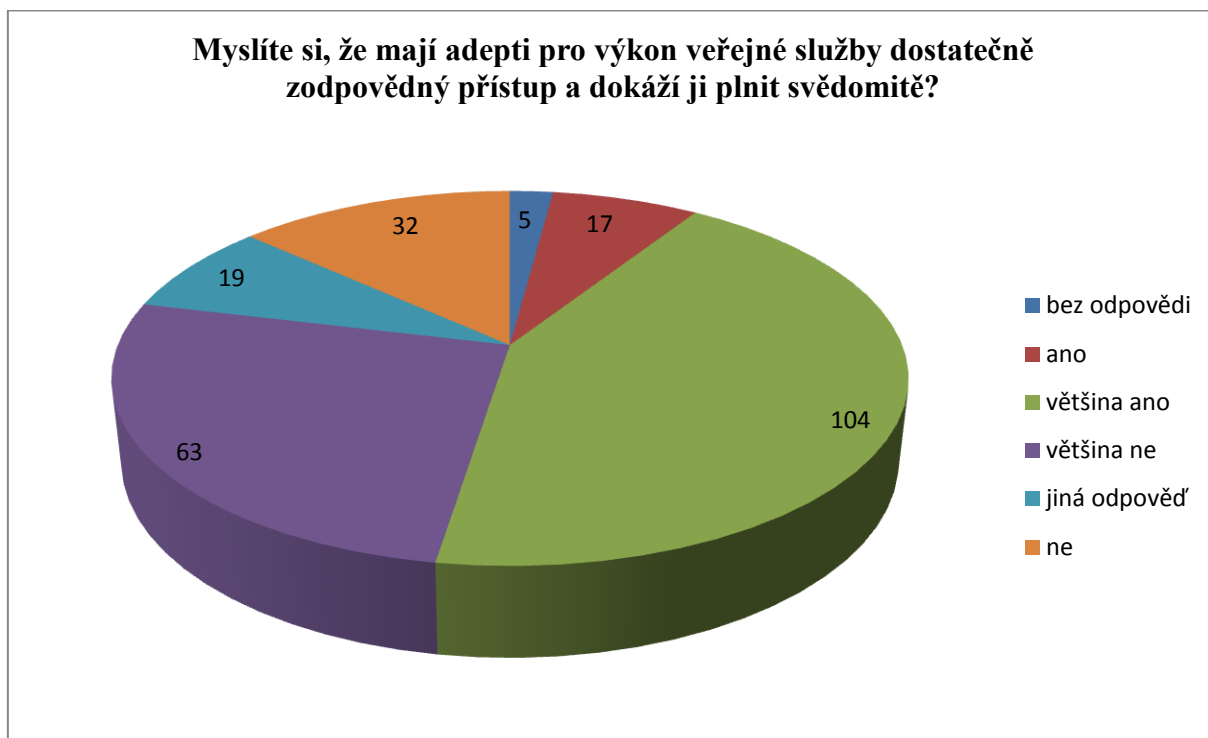
Domnívám se, že dotazník občany, kteří jej otevřeli, zaujal, jelikož uvedená orientační hodnota návratnosti se pohybovala na zmíněných více než 75 %. To znamená, že z každých čtyř příjemců dotazníku (osob, které jej otevřely) průměrně alespoň tři příjemci si dotazník přečetli, vyplnili a odeslali ke zpracování.

6.4 Výsledky dotazníkového šetření

Vyhodnocení dotazníkového šetření jsem rozdělila do dvou dílčích částí, které korespondují s dílčími výzkumnými otázkami č. 1 a 2, uvedenými v kapitole 5.1. V rámci každé části jsem se zabývala hypotézami (rovněž uvedeny v kapitole 5.1), které jsem s využitím χ^2 potvrzovala, či vyvracela.

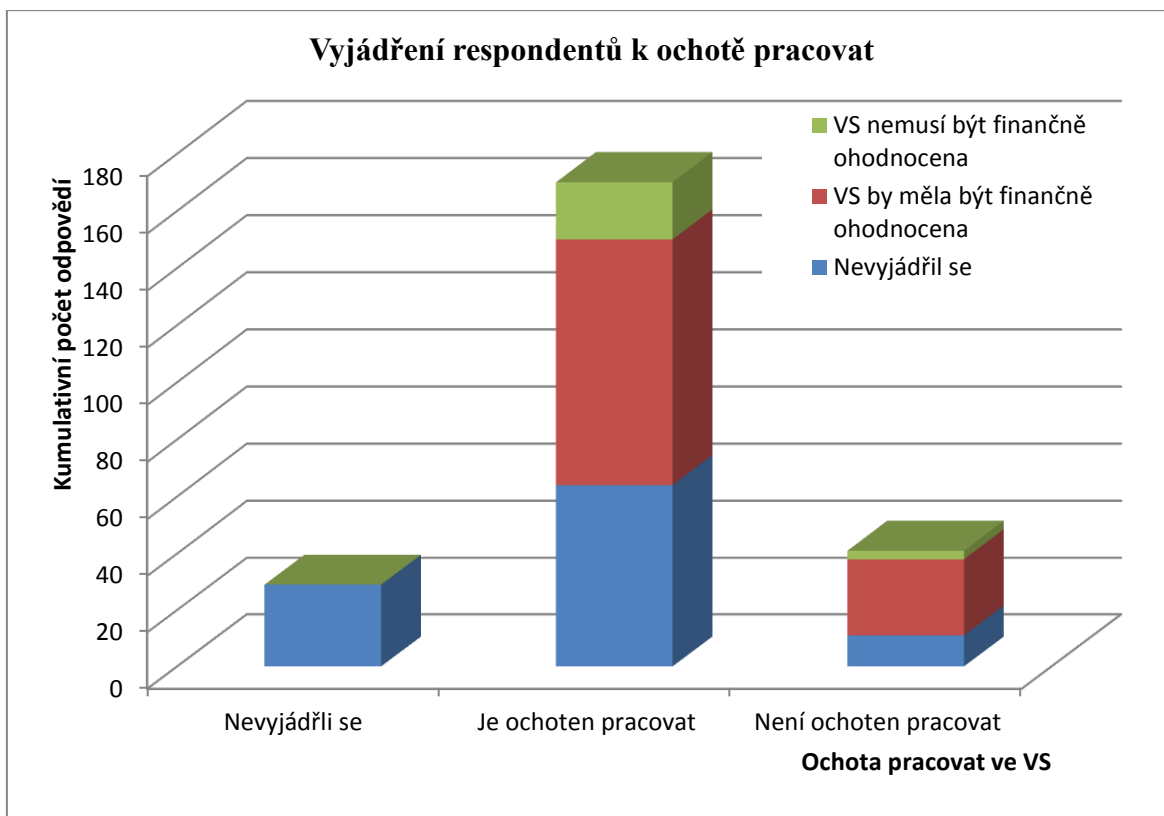
V úvodu této kapitoly uvádím graf č. 5, ze kterého je patrný obecný náhled respondentů na potencionální svědomitost pracovníků VS. Výsledky tohoto grafu mne velmi zaujaly, protože jsem z nich zjistila, že se 121 osob (tedy více než polovina respondentů) domnívala, že většina (případně všichni) adepti pro výkon VS mají dostatečně zodpovědný přístup a jsou schopni své povinnosti v rámci VS plnit svědomitě. Tento pozitivní vztah mne

překvapil a zároveň také potěšil, protože si myslím, že pozitivní přístup k VS a jejím pracovníkům je právě to, co VS potřebuje.



Graf č. 5: Rozdělení respondentů dle názoru na úroveň zodpovědnosti pracovníků VS
Zdroj: vlastní

K náhledu veřejnosti na VS patří také obecná otázka, zda by byli občané v případě vlastní nezaměstnanosti ochotni vykonávat VS. V grafu č. 6 je uveden vztah mezi ochotou pracovat a počtem respondentů, kteří jsou nebo nejsou k této činnosti ochotni. Pro úplnost jsem na svislé ose odpovědi dále rozdělila podle toho, zda se konkrétní respondenti domnívají, že by za práci ve VS měla být pobírána mzda, či nikoli. Z tohoto grafu je patrné, že naprostá většina respondentů v případě dočasné nezaměstnanosti by byla ochotna VS vykonávat a současně by více než polovina těchto respondentů požadovala za práci ve VS mzdu, případně jinou formu odměny.



Graf č. 6: Ochota pracovat ve VS a požadavek mzdy

Zdroj: vlastní

6.4.1 Vnímání veřejné služby

Z celkového počtu 231 korektně vyplněných a odeslaných dotazníků 8 respondentů uvedlo, že mají zkušenost s veřejnou službou. Ne všichni z těchto se vyjádřili ke kladům a záporům VS, ovšem ti kteří odpovídali, se vyjadřovali zejména ke špatnému ohodnocení za vykonanou práci.

Ověření výzkumné otázky č. 1 (*Je veřejná služba vnímána pozitivně?*), prostřednictvím věcné hypotézy (*Pracovníci VS častěji vidí na VS její klady*).

Pracovníci VS častěji vidí na VS její klady	Pozorovaná četnost P	Očekávaná četnost O	P-O	(P-O) ²	$\frac{(P - O)^2}{O}$
ANO	0	2,6	-2,6	6,76	2,6
NE	4	2,6	1,4	1,96	0,75
BEZ ODPOVĚDI	4	2,6	1,4	1,96	0,75
Σ	8				4,1

Tabulka č. 8: Zkušenost občanů s VS a názor na její klady a zápory

Zdroj: vlastní

Z tabulky č. 8 je patrné, že vypočtená hodnota $\chi^2 = 4,1$. Na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ (jedná se tedy o pravděpodobnost $P = 0,95$) platí, že $\chi^2_{0,05}(2) = 0,103$. Vypočtená hodnota je tedy větší než hodnota tabulková, a proto přijímáme alternativní hypotézu.

H_A : Mezi četností kladů a záporů VS z pohledu pracovníků VS je rozdíl.

Domnívám se, že negativní náhled na VS z pohledu pracovníků VS je způsobem do značné míry tím, že lidé obecně u věcí a činností spíše vnímají negativní stránky věci. U pracovníků VS tedy negativní zážitek z výkonu VS mnohdy převažuje nad zážitkem pozitivním. Toto je dále podpořeno obecnou nevolí vykonávat VS a ve finále to může vyústit v záporný (negativní) náhled na VS. Toto koresponduje i s, v marketingu používaným, faktem, že o negativním zážitku se podělíme s deseti přáteli, zatímco o pozitivním zážitku řekneme pouze dvěma, či třem přátelům.

Ověření výzkumné otázky č. 1 (*Je veřejná služba vnímána pozitivně?*), prostřednictvím věcné hypotézy (*Občané se častěji domnívají o tom, že je VS společensky prospěšná*).

Občané se častěji domnívají o tom, že je VS společensky prospěšná.	Pozorovaná četnost P	Očekávaná četnost O	P-O	(P-O) ²	$\frac{(P - O)^2}{O}$
ANO	55	22	33	1089	49,5
NE	8	22	-14	196	8,91
BEZ ODPOVĚDI	3	22	-19	361	16,41
Σ	66				74,82

Tabulka č. 9: Náзор na společenskou prospěšnost VS

Zdroj: vlastní

Z tabulky č. 9 je patrné, že vypočtená hodnota $\chi^2 = 74,82$. Na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ (jedná se tedy o pravděpodobnost $P = 0,95$) platí, že $\chi^2_{0,05}(2) = 0,103$. Vypočtená hodnota je tedy větší než hodnota tabulková, a proto přijímáme alternativní hypotézu.

H_A : Mezi četností osob, které vnímají VS jako prospěšnou a těmi, kteří ji jako prospěšnou nevnímají je rozdíl.

V rámci podkapitoly vnímání VS jsem se dále zabývala tím, zda občané považují VS za společensky prospěšnou činnost. Z celkového počtu 231 korektně vyplněných

a odeslaných dotazníků se k dané problematice vyjádřilo 66 osob. Ostatní buď měli s VS osobní zkušenost (8 osob) a proto náleželi k hypotéze řešené v rámci tabulky 8, nebo vůbec neuvedli, zda mají s VS osobní zkušenost, či nikoli. S těmito osobami jsem záměrně z důvodu eliminace zkreslení v kapitole 6.4.1 nekalkulovala.

Celkově po vyhodnocení obou hypotéz souvisejících s výzkumnou otázkou č. 1 lze říci, že VS službu vnímají občané jako společensky prospěšnou. Z dotazníku ovšem bylo zřejmé, že občané mající s VS zkušenost se k ní vyjadřovali spíše záporně. Toto zjištění šlo do jisté míry předpokládat, protože je rozdíl mezi vnímáním VS z pohledu pracovníka VS a občana, který díky VS ve svém okolí spatřuje nárůst čistoty, kultury bydlení apod.

6.4.2 Vnímání veřejné služby různými kategoriemi osob

Jako základní kategorizaci respondentů s ohledem na vnímání VS jsem osoby kategorizovala dle zaměstnanosti (zaměstnaní, nezaměstnaní a studenti) a dosaženého vzdělání (základní, středoškolské bez maturity, středoškolské s maturitou a vysokoškolské). Celkem tedy mohou existovat kategorie uvedené v tabulce č. 10.

Kategorie	Zaměstnanecký poměr	Dosažené vzdělání	Četnost odpovědí položenou otázku „Domníváte se, že je práce ve VS prospěšná?“		
			ANO	NE	bez odpovědi
1	Neuveden	Neuvedeno	2	2	2
2	Neuveden	Základní	1	0	0
3	Neuveden	SŠ bez maturity	0	1	1
4	Neuvedeno	SŠ s maturitou	5	0	0
5	Neuvedeno	Vysokoškolské	3	0	0
6	Zaměstnanec	Neuvedeno	0	0	0
7	Zaměstnanec	Základní	2	1	1
8	Zaměstnanec	SŠ bez maturity	4	2	2
9	Zaměstnanec	SŠ s maturitou	40	13	13
10	Zaměstnanec	Vysokoškolské	54	9	9
11	Nezaměstnaný	Neuvedeno	0	0	0
12	Nezaměstnaný	Základní	6	3	3
13	Nezaměstnaný	SŠ bez maturity	1	2	2
14	Nezaměstnaný	SŠ s maturitou	15	5	5
15	Nezaměstnaný	Vysokoškolské	15	3	3
16	Student	Základní	2	1	1
17	Student	SŠ bez maturity	0	0	0
18	Student	SŠ s maturitou	15	3	3
19	Student	Vysokoškolské	16	4	4

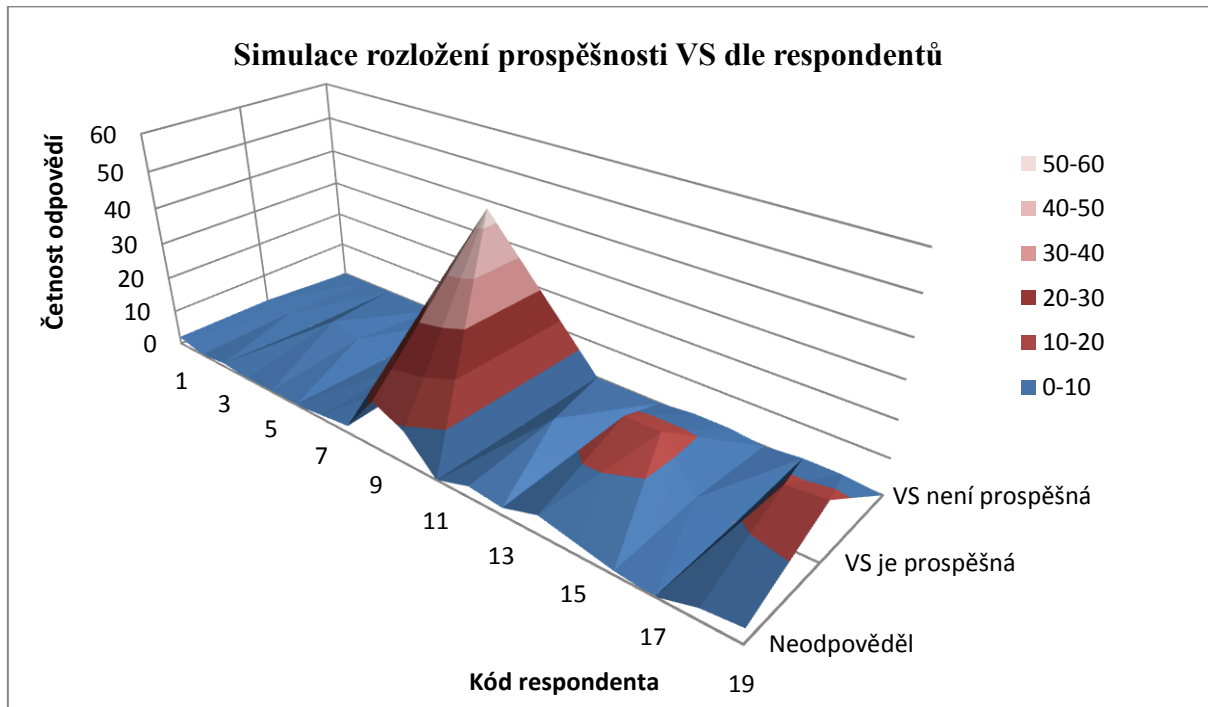
Tabulka č. 10: Kategorizace osob dle uváděné prospěšnosti VS

Zdroj: vlastní

Ověření výzkumné otázky č. 2 (*Je rozdíl mezi vnímáním VS různými kategoriemi osob?*), prostřednictvím věcné hypotézy (*Zaměstnaní, nezaměstnaní i studenti často vnímají VS obdobně a to nezávisle na dosaženém vzdělání*).

Ke kategoriím jsem dále přidala skupinu osob, která se k momentální osobní situaci na trhu práce nebo k dosaženému vzdělání nevyjádřila. Po transformaci věcné hypotézy na statistické hypotézy (nulovou a alternativní) je patrné, že se tato hypotéza sestává z většího množství závisle proměnných. Jako důkaz pro potvrzení/vyvrácení hypotézy jsem použila modelování dat v 3D prostoru a výsledné hodnoty vynesla do grafu č. 7. Tento pohled na danou problematiku umožňuje získat velmi rychle a v našem případě i relativně přesnou představu o pravdivosti tvrzení uvedené hypotézy.

Z grafu č. 7 je jasně patrná dominance názoru, že je veřejná služba prospěšná a to zejména u kategorií 9 a 10 a také u kategorií 14,15,18,19. Pro přehlednost jsem barevně odlišila oblast s relativně rovnoměrným rozložením (modře) a oblast s extrémou (odstíny červené barvy). V každém případě platí, že lze zamítnout nulovou hypotézu a přijmout hypotézu alternativní.



Graf č. 7: Simulace rozložení prospěšnosti VS dle respondentů
Zdroj: vlastní

H_A : Mezi četností pozitivních názorů na VS zaměstnaných osob daného vzdělání, nezaměstnaných osob daného vzdělání a studentů, je rozdíl.

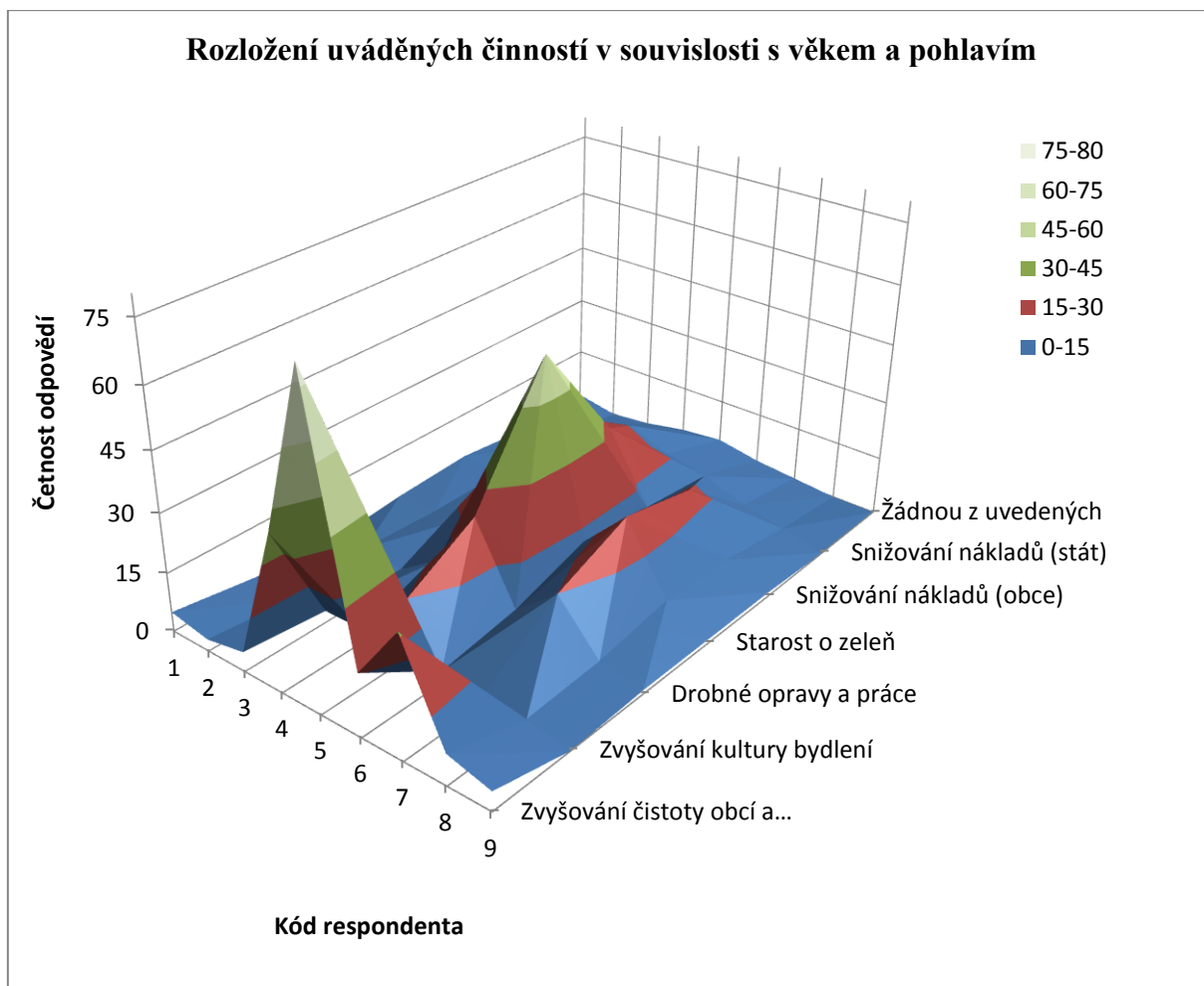
Znatelný rozdíl v pozitivním pohledu na VS lze spatřovat zejména u skupin s vysokoškolským, případně středoškolským vzděláním s maturitou a v rámci těchto skupin zejména u osob, které jsou zaměstnané. Tato skupina hodnotí VS jako kladnou. Domnívám se, že středoškolsky a vysokoškolsky vzdělaní lidé mohou na VS nahlížet pozitivněji a to dle mého názoru proto, že v ní častěji spatřují efektivní možnosti, jak zvýšit úroveň života v jejich okolí a především ji vnímají jako společensky prospěšnou práci. Zatímco osoby se základním vzděláním v ní vidí spíše jen prostředek, díky kterému jim připadne nárok na sociální dávky.

Ověření výzkumné otázky č. 2 (*Je rozdíl mezi vnímáním VS různými kategoriemi osob?*), prostřednictvím věcné hypotézy (*Lidé různého věku a pohlaví často uvádějí stejné činnosti, které má VS úspěšně řešit*).

Dále v rámci této podkapitoly jsem se zabývala ověřením výše zmíněné věcné hypotézy. Mezi uváděné činnosti patřily:

- zvyšování čistoty obcí, měst a jejich okolí,
- zvyšování kultury bydlení,
- drobné opravy a drobné stavení práce,
- starost o zeleň a její vysazování,
- snižování nákladů na chod obcí,
- snižování nákladů na chod státu,
- žádná z uvedených.

Uváděné odpovědi jsem dala do souvztažnosti s věkem a pohlavím respondenta a vše modelovala v troj-dimenzionálním prostoru, díky čemuž jsem získala velmi přesný pohled na problematiku dané hypotézy. 3D modelování zde bylo vhodné zejména z toho důvodu, že jsem byla schopna zobrazit vztah mezi třemi proměnnými, kterými jsou věkové zařazení a pohlaví (osa y), uvedené činnosti (osa x) a četnost odpovědí (osa z).



Graf č. 8: Simulace rozložení uváděných činností v souvislosti s věkem a pohlavím

Zdroj: vlastní

Z grafu č. 8 jsou patrná tři dominantní lokální maxima (lokální extrémy), ke kterým dochází u skupin respondentů 4, 5, 6 a 7 (konkretizace číselného označení skupin je uvedena v tabulce č. 11 níže). Nejčastěji se tedy respondenti domnívali, že VS úspěšně řeší:

- zvyšování čistoty obcí, měst a jejich okolí,
- starost o zeleň a její vysazování,
- snižování nákladů na chod obcí.

Dále je vzhledem k souměrnosti mezi skupinami 2 a 3, 4 a 5, 6 a 7, 7 a 8 zjevné, že nejsou příliš velké rozdíly mezi odpověďmi mužů a žen v rámci stejné věkové kategorie. Celkově ovšem situace vyznívá pro zamítnutí nulové hypotézy a přijetí hypotézy alternativní, což výpočetně dokládám v tabulce č. 11.

Skup.	Věková kategorie	Pohlaví	Počet resp.	Četnost uvedených činností, které dle respondenta VS úspěšně řeší							
				Zvyšování čistoty obcí a jejich okolí	Zvyšování kultury bydlení	Drobné opravy a práce	Starost o zeleň	Snižování nákladů obcí	Snižování nákladů státu	Σ	Žádnou z uvedených
1	neuveдена	neuveдено	9	5	2	0	2	3	1	13	2
2	< 18	Muž	3	3	1	3	2	2	1	12	0
3	< 18	Žena	9	5	3	2	5	3	1	19	1
4	18 – 30	Muž	55	39	3	9	26	26	14	117	3
5	18 – 30	Žena	93	80	14	25	55	27	10	211	4
6	31 – 50	Muž	20	16	3	6	12	10	8	55	2
7	31 – 50	Žena	37	31	3	15	23	19	4	95	1
8	> 50	Muž	8	8	2	3	6	5	2	26	0
9	> 50	Žena	6	5	0	1	1	1	0	8	0
Σ			240	192	31	64	132	96	41	556	13

Tabulka č. 11: Kategorizace osob dle uváděných úspěšně řešených činností veřejné služby
Zdroj: vlastní

Aby bylo možné na daná data aplikovat χ^2 , normovala jsem výsledky uvedené v tabulce č. 11. Díky tomu jsem uvedené četnosti převedla na četnosti normované, tedy takové, který by odpovídali počtům odpovědí v případě, že by každá ze skupin 1 až 9 měla stejně členů. Normování jsem provedla takovým způsobem, že jsem počet respondentů jednotlivých skupin podělila celkovým počet respondentů (240). Tímto jsem získala devět koeficientů, jejichž převrácenými hodnotami jsem vynásobila součty odpovědí na dotazované řešené činnosti.

Po uvedeném normování je již možné použít test dobré shody χ^2 . Součty odpovědí, které zde používám, jsou souhrnným počtem kladných vyjádření se k řešeným činnostem v rámci jednotlivých skupin. Příklad výpočtu pro první hodnotu pozorované četnosti uvedené v tabulce č. 12:

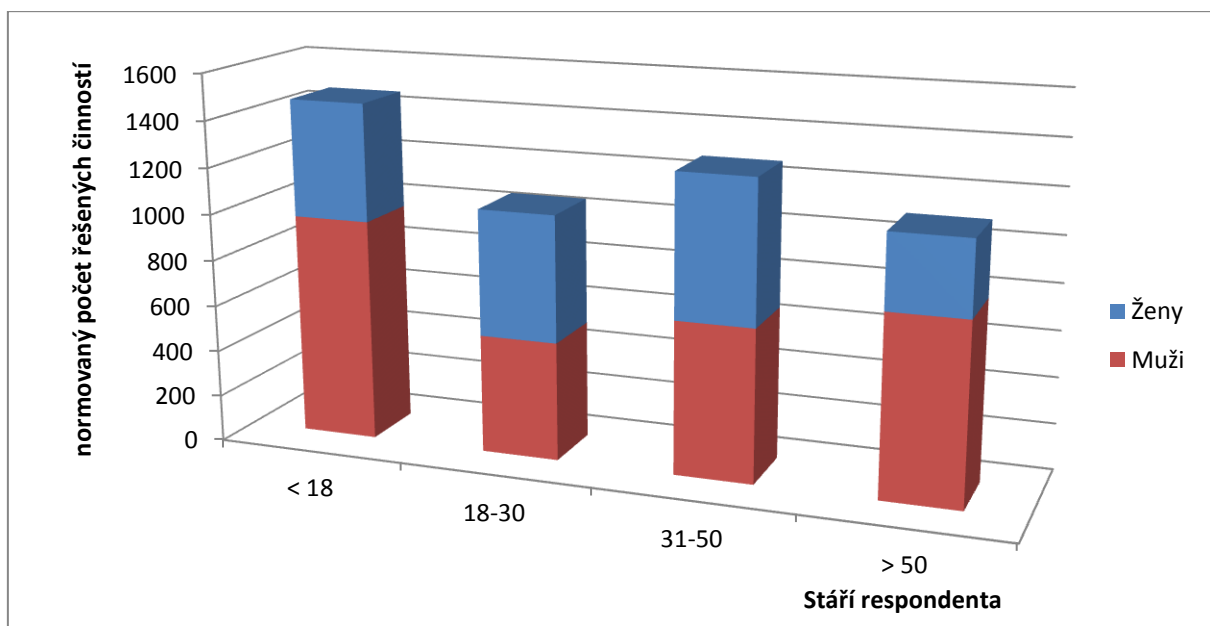
$$\text{četnost uvedených činností}_{skupina1} = \text{koef}_1^{-1} * \sum \text{odpovědi}_{skupina1} = \frac{240}{9} * 13 \cong 346 \quad (10)$$

Skupina	Pozorovaná četnost P	Očekávaná četnost O	P-O	(P-O) ²	$\frac{(P - O)^2}{O}$
1	347	582,8	-235,8	55601,6	95,4
2	960	582,8	377,2	142279,8	244,1
3	507	582,8	-75,8	5745,6	9,9
4	511	582,8	-71,8	5155,2	8,8
5	545	582,8	-37,8	1428,8	2,5
6	660	582,8	77,2	5959,8	10,2
7	616	582,8	33,2	1102,2	1,9
8	780	582,8	197,2	38887,8	66,7
9	320	582,8	-262,8	69063,8	118,5
Σ	5245				558,0

Tabulka č. 12: Názor na množství úspěšně řešených činností v rámci VS
Zdroj: vlastní

Z tabulky č. 12 je patrné, že vypočtená hodnota $\chi^2 = 558$. Na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ (jedná se tedy o pravděpodobnost $P = 0,95$) platí, že $\chi^2_{0,05}(8) = 2,7$. Vypočtená hodnota je tedy větší než hodnota tabulková, a proto přijímáme alternativní hypotézu.

H_A : Mezi druhy činností a jejich četností uváděných lidmi různého věku a pohlaví je rozdíl.



Graf č. 9: Normované rozložení počtu řešených činností mezi respondenty
Zdroj: vlastní

Výpočet tedy odpovídá vizuálnímu zhodnocení, které je uvedeno v grafu č. 9. Pro lepší rozlišení vztahu mezi odpověďmi mužů a žen jsem do sloupcového grafu vynesla četnosti jednotlivých věkových skupin a tyto sloupce rozlišila na část s odpověďmi mužů (červená část grafu) a část s odpověďmi žen (modrá část grafu).

Z grafu č. 9 je patrné relativně rovnoměrné rozložení názorů na, v součtu, uvedené úspěšně řešené činnosti. Lze říci, že obecněji byly k činnostem VS skeptičtější ženy, což rovněž vyplývá ze sloupcového skládaného grafu č. 9. Toto platí zejména pro skupiny respondentů mladších 18ti a starších 50ti roků. O sdružené skupině 18-50 lze prohlásit, že je rozložení mezi muži a ženami relativně obdobné.

7 Rozhovory se zástupci městských a obecních úřadů průřezově na okrese Vyškov

Data zjištěná prostřednictvím veřejně přístupného dotazníku jsem pro účely práce neshledala za dostatečná, a proto jsem se rozhodla oslovit vybrané obce sídlící na okrese Vyškov. Od kompetentních osob jsem prostřednictvím rozhovoru získala dílčí, ovšem důležité, informace, které celý průzkum doplňují a umožňují mu náhled na problematiku i z opačné strany, tedy ze strany potencionálního „zaměstnavatele“ pracovníka VS.

Ke zjištění potřebných dat ohledně zkušeností a postojů k VS jsem sestavila trojici dále uvedených otázek:

- Jaké dopady způsobila vaší obci poslední novelizace zákona o zaměstnanosti, ustanovení o Veřejné službě?
- Museli jste v souvislosti s touto novelizací nějakým způsobem změnit zavedený způsob práce nebo změnit počet zaměstnanců obce?
- Představují pro vás pracovníci VS ulehčení práce a snížení nákladů na chod obce?

Výše uvedené otázky byly položeny představitelům obcí Slavkov, Bučovice, Ivanovice na Hané, Olšany a Rousínov, respektive jejím kompetentním představitelům. Jelikož se jednalo o otevřené otázky, byly odpovědi různorodé a pro vyšší čitelnost jsem je zestručnila do podoby tabulky 13 (kompletní vedení rozhovorů je uvedeno v příloze práce).

Otázka/Obec	Slavkov	Bučovice	Ivanovice na Hané	Olšany	Rousínov
	Stanovisko				
Byly dopady novelizace o zaměstnanosti záporné?	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano
Museli jste měnit způsob práce nebo počet zaměstnanců?	Ano	Ano	Ne	Ano	Ano
Představují pro vás pracovníci VS ulehčení a snížení nákladů?	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano

Tabulka č. 13: Vyjádření obcí k VS

Zdroj: vlastní

Obecně na základě analyzovaných odpovědí platí, že pracovníci VS představovali pro obce ulehčení práce, snížení nákladů a zvýšení kvality a komfortu pobytu v obci. Výjimku v zestručněné tabulce č. 13 tvoří pouze odpověď představitele Ivanovic na Hané na druhou položenou otázku. Odpověď ovšem úzce souvisela s aktuální situací, tedy s tím, že pracovníci VS vykonávali zejména sezónní činnosti a v době mezi novelizací a odpovědí na otázku nebyla jejich dostupnost považována za kritickou.

7.1 Interpretace výsledků rozhovorů

Za účelem udržení jednotnosti při zpracování diplomové práce jsem stejně jako u dotazníkového šetření provedla i u rozhovorů test dobré shody χ^2 . Samozřejmě, že pro daný počet respondentů, relativní jednotnost odpovědí a nízký stupeň volnosti není test potřebný, ovšem jako doplňující nástroj podtrhuje jednotnost názoru zástupců obecních úřadů na institut VS.

Ověření výzkumné otázky č. 3 (*Byl institut VS pro obce přínosem?*), prostřednictvím věcné hypotézy (*VS často snižovala náklady dotazovaných obcí.*).

Představují pro vás pracovníci VS ulehčení a snížení nákladů?	Pozorovaná četnost P	Očekávaná četnost O	P-O	(P-O) ²	$\frac{(P - O)^2}{O}$
ANO	5	2,5	2,5	6,25	2,5
NE	0	2,5	-2,5	6,25	2,5
Σ	5				5

Tabulka č. 14: Míra snížení nákladů ve spojitosti se zaměstnáním pracovníků VS
Zdroj: vlastní

Z tabulky č. 14 je patrné, že vypočtená hodnota $\chi^2 = 5$. Na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ (jedná se tedy o pravděpodobnost $P = 0,95$) platí, že $\chi^2_{0,05}(1) = 0,004$. Vypočtená hodnota je tedy větší než hodnota tabulková, a proto přijímáme alternativní hypotézu.

H_A : Mezi četnostmi obcí, které měly při využití VS nižší náklady na pořádek v obci a ostatními je rozdíl.

Zaměstnanec, který pracuje pro obec na plný, hlavní, úvazek je z pohledu nákladů pro obec vyšší zátěží než pracovník VS, který byl na obec delegován pracovním úřadem. Navíc, běžnému zaměstnanci jsou hrazeny dovolené, nemocenská (z části) a je za něj odváděno

sociální a zdravotní pojištění. Toto vše souhrnně tedy dle mého názoru pozitivně vyznívá pro snížení nákladů v případě, že je činnost vykonávána pracovníky VS.

Museli jste měnit způsob práce nebo počet zaměstnanců?	Pozorovaná četnost P	Očekávaná četnost O	P-O	(P-O) ²	$\frac{(P - O)^2}{O}$
ANO	4	2,5	1,5	2,25	0,9
NE	1	2,5	-1,5	2,25	0,9
Σ	5				1,8

Tabulka č. 15: Vliv VS na množství zaměstnanců

Zdroj: vlastní

Z tabulky č. 15 je patrné, že vypočtená hodnota $\chi^2 = 1,8$. Na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ (jedná se tedy o pravděpodobnost $P = 0,95$) platí, že $\chi^2_{0,05}(1) = 0,004$. Vypočtená hodnota je tedy větší než hodnota tabulková, a proto přijímáme alternativní hypotézu.

H_A : Mezi stálým počtem zaměstnanců obcí využívajících pracovníky VS a těch, kteří je nevyužívají je rozdíl.

Tato hypotéza souvisí s faktem, že potřebnou práci je zkrátka třeba vykonat. Počet pracovníků je v ideálním případě přímo úměrný množství vykonané práce. Což tedy znamená, že pokud se sníží počet pracovníků (pracovníků VS, kteří VS přestali vykonávat), je třeba pro vykonání stejného množství práce buď přijmout více pracovníků na plný úvazek, nebo zvýšit množství vykonávané práce na jednoho stávajícího pracovníka. Z tohoto důvodu právě většina z dotazovaných zástupců obcí odpověděla, že museli změnit způsob práce nebo počet zaměstnanců.

8 Shrnutí a diskuze výsledků

Tato kapitola předkládá výstupy empirické části a přehledně seznamuje se závěry a odpověďmi na dané otázky empirického šetření.

V souladu s hlavním cílem práce byla vyslovena hlavní výzkumná otázka: *Je veřejná služba vhodným nástrojem řešení zaměstnanosti?* K odpovědi na tuto otázku bylo nezbytné zodpovědět na 3 dílčí výzkumné otázky.

Výzkumná otázka č. 1: *Je veřejná služba vnímána pozitivně?*

Z výsledků dotazníkového šetření je zřejmé, že VS je respondenty vnímána pozitivně a zároveň je VS vnímána jako společensky prospěšná práce. Zároveň z výsledků vyplynulo, že občané mající s VS osobní zkušenost zaujímají k ní spíše záporný postoj a to zejména kvůli podmínkám jejího výkonu.

Výzkumná otázka č. 2: *Je rozdíl mezi vnímáním veřejné služby různými kategoriemi osob?*

Rozdíl ve vnímání VS u kategorií osob rozdělených z hlediska jejich vzdělání a aktuální zaměstnanecké situace je evidentně zřejmý. Respondenti s vyšším vzděláním (vysokoškolské a středoškolské s maturitou) a v zaměstnaneckém poměru uvedli kladnější postoj než osoby s nižším vzděláním (základní, středoškolské bez maturity).

Výzkumná otázka č. 3: *Byl institut veřejné služby pro obce přínosem?*

Vyhodnocením provedených rozhovorů se zástupci oslovených obecních a městských úřadů bylo zjištěno, že VS je pro tyto instituce jednoznačně přínosná a znamenala významné ulehčení jejich práce.

V souladu se zodpovězenými dílčími výzkumnými otázkami lze konstatovat, že veřejná služba je považována za vhodný nástroj řešení zaměstnanosti.

Dílčí výsledky mé práce jsou v souladu s tvrzením Müllerové⁸⁵, která se o změnách VS souvisejících s nálezem Ústavního soudu ČR vyjádřila, že je nezbytné konstatovat, že VS

⁸⁵ E15.cz. Zprávy: Müllerová: *Veřejná služba zůstane, ale za změněných podmínek*. [online].[cit. 2013-04-10]. Dostupné z <http://zpravy.e15.cz/domaci/politika/mullerova-verejna-sluzba-zustane-ale-za-zmenenych-podminek-937285>.

fungovala, což se prokázalo i na zájmu měst a obcí. Toto se v mé práci potvrdilo při vyhodnocení rozhovorů vedených se zástupci jednotlivých vybraných měst a obcí okresu Vyškov. Dále lze tento fakt podpořit i vyjádřením starostů, kteří aktuálně řeší situaci ve svých obcích, kde jim chybí lidé na jarní úklid. V některých obcích tento problém řeší prostřednictvím placených veřejně prospěšných prací či zaměstnáváním lidí s mentálním postižením. Pro obce to ovšem znamená zejména zvýšení finančních nákladů způsobených nárůstem přesčasových hodin u svých pracovníků. Obce se shodují, že úklid po zimě zvládnou, ovšem s menším počtem lidí jim to bude trvat déle.⁸⁶

Dále Ludmila Müllerová⁸⁷ uvedla, že podle statistik lze jednoznačně prokázat, že tento institut se stal významným nástrojem, který udržoval pracovní návyky dlouhodobě nezaměstnaných. Vyvrátila také tvrzení, že nešlo o žádnou „šikanu“ občanů, kteří přišli o práci před několika málo měsíci a aktivně hledali nové pracovní místo. Je pozitivní, že tento názor ohledně společenské prospěšnosti VS (graf č. 9) mají i respondenti diplomové práce, což je v souladu s tvrzením ministryně práce a sociálních věcí ČR.

Již Jaromír Drábek⁸⁸ byl firmami upozorňován na to, že lidé, kteří se z úřadů práce ucházejí o zaměstnání, přicházejí s nízkou kvalifikací a zaměstnavatelé jsou tím zahrnuti do kouta (z nabízených možností mohou, přijmou pouze „nejmenší zlo“). Zástupci firem také nabádali bývalého ministra MPSV k tomu, aby motivaci nezaměstnaných řešil zpřísněním sociálního systému i úpravou legislativy (zejména zastavení dávek už po pěti měsících nezaměstnanosti). Ředitel krajského úřadu práce Radim Gabriel také uvedl, že co se týká vysokoškolsky vzdělaných osob, jsou na úřadě práce evidováni zejména vysokoškoláci z všeobecných studijních oborů a soukromých škol. Drábek se snažil nezaměstnané „naučit“ pracovat právě prostřednictvím veřejné služby, která byla podmíněna sociálními dávkami.⁸⁹ Právě tuto filozofii je možné, dle mého názoru, využít v praxi, a to zejména z pedagogického aspektu. Nezaměstnaný, který vykonává VS, si udržuje pracovní návyky, může získat nové pracovní kontakty, zkušenosti a v neposlední řadě i dovednosti.

⁸⁶ ČESKA TELEVIZE. iVysílání. *Městům chybí lidé na jarní úklid*. [online].[cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ivysilani/1097181328-udalosti/213411000100409/obsah/252623-mestum-chybi-lide-na-jarni-uklid/>

⁸⁷ PARLAMENTNÍ LISTY. *Veřejná služba nebyla rozhodně žádná šikana*. [online].[cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://www.parlamentnilisty.cz/arena/politici-volicum/Ministryne-Mullerova-Verejna-sluzba-nebyla-rozhodne-zadna-sikana-25803.5>

⁸⁸ TÝDEN. *Kvalita lidí bez práce je šílená, vzkázaly Drábkovi firmy*. [online].[cit. 2013-04-10]. Dostupné z: http://www.tyden.cz/rubriky/byznys/cesko/kvalita-lidi-bez-prace-je-silena-vzkazaly-drabkovi-firmy_247671.html

⁸⁹ tamtéž

9 Závěr

Hlavním cílem mé diplomové práce bylo vymezit a analyzovat problematiku institutu veřejné služby a její implementace.

V rámci teoretické části práce jsem se zabývala trhem práce, politikou zaměstnanosti, související sociální reformou a zejména problematikou VS jako takové. Kapitoly věnující se VS vymezují nejprve její vznik, vývoj a zásadní změny tohoto institutu. V závěru teoretické části práce jsem vyhodnotila výkon VS prostřednictvím Swot analýzy, jako důkaz uplatnění získaných poznatků.

Empirická část se zabývala otázkou, zda je VS vhodným nástrojem řešení zaměstnanosti. Prostřednictvím této otázky byly zodpovězeny i dílčí výzkumné otázky vycházející z dílčích výzkumných cílů. Těmito dílčími cíli práce bylo na základě zjištění postojů k VS kategorizovat respondenty dle zvolených kritérií a vytvořit závěry o vztahu těchto kategorií k VS. Výsledků šetření bylo dosaženo prostřednictvím dvou dílčích výzkumných otázek řešených v rámci dotazníkového šetření a jedné dílčí výzkumné otázky řešené prostřednictvím metody rozhovoru.

Dospěla jsem k závěru, že VS je obecně vnímána pozitivně (toto podpořila i část průzkumu, ve které se významný počet respondentů vyjádřil k pozitivu VS týkajícího se růstu čistoty obecních prostranství a snižování nákladů obcí), ovšem také k tomu, že existuje jistý rozdíl mezi vnímáním VS různými kategoriemi osob. Kategorizaci osob jsem přitom provedla na základě odpovědí respondentů, které jsem rozdělila (kategorizovala) dle dosaženého vzdělání a dle současné situace související s aktuální zaměstnaneckou situací (zaměstnaný, nezaměstnaný, student). Z analyzovaných dat bylo patrné, že kladnější vztah k VS mají osoby s vyšším vzděláním, proto lze pro budoucí práci doporučit zaměřením se na osoby se základním a středoškolským vzděláním bez maturity a na zjištění důvodů, které vedou tyto osoby ke skeptičtějšímu přístupu k VS. Dále z práce vyplynulo, že více skeptičtí jsou k VS muži než ženy, což může být do budoucna námětem pro další šetření, průzkum, případně výzkum.

Z části zabývající se rozhovorem s představiteli obecních a městských úřadů vyplývá, že veřejná služba byla pro tyto instituce značným přínosem a proto by bylo dle výsledků práce i názorů zúčastněných osob vhodné, zabývat se opětovnou aktivací tohoto institutu.

Dle mého názoru, vycházejícího z výsledků dotazníkového šetření, by bylo vhodné se v legislativní úpravě zejména zaměřit na úpravu podmínek výkonu VS, tak aby bylo dosaženo

uspokojení z obou účastněných stran, tzn. zajistit motivující podmínky výkonu VS pro vykonavatele, která zároveň zajistí efektivní pomoc obecním úřadům.

Závěrem lze tedy říci, že práce kladně odpovídá na položenou otázku, tedy na otázku, zda je veřejná služba vhodným nástrojem řešení nezaměstnanosti. Toto tvrzení samozřejmě nelze považovat za dogma, ovšem v rámci práce bylo podpořeno všemi dílčími otázkami a zejména kladným vztahem obcí k VS a také pozitivním náhledem občanů na tento institut.

Seznam použitých zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ÚP	Úřad práce
ÚS	Ústavní soud ČR
VS	Veřejná služba
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil

Seznam použitých zdrojů a literatury

- 1) BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2006, 173 s. ISBN 80-245-1120-7.
- 2) BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- 3) HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008, 145, 6 s. Spisy Filozofické fakulty Ostravské univerzity, 177/2008. ISBN 978-807-3685-225.
- 4) HOLOUŠOVÁ, Drahomíra a Milena KROBOTOVÁ. *Diplomové a závěrečné práce*. 2. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2005, 117 s. Skripta (Univerzita Palackého). ISBN 80-244-1237-3.
- 5) CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Vydání 1. Praha: Grada Publishing, 2007, 265 s. ISBN 978-80-247-1369-4.
- 6) KATUŠČÁK, Dušan, a kol. *Jak psát závěrečné a kvalifikační práce*. [1. české vyd.]. Nitra: Enigma, 2008, 161 s. ISBN 978-808-9132-706.
- 7) KOTÝNKOVÁ, Magdalena, Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
- 8) KUCHAR, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-802-4613-833.
- 9) KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 3., přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2005, 502 s. ISBN 80-735-7050-5.
- 10) MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4.
- 11) NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2002, 151 s. ISBN 80-245-0350-6.
- 12) PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: základní kurz*. 3., aktualiz. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2010. 273 s. Edice učebních textů. Ekonomie. ISBN 978-80-86730-55-4.
- 13) SIROVÁTKA, Tomáš. *Politika pracovního trhu*. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, 1995, 171 s. ISBN 80-210-1251-X.

- 14) VÁCLAVÍKOVÁ, A. a kol. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Vyd. 1. Opava: Optys, 2009, 149 s. ISBN 978-808-5819-762.
- 15) WILDMANNOVÁ, Mirka. *Sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2005, 128 s. Distanční studijní opora. ISBN 80-2103-657-5.

Interní a internetové zdroje

- 16) ČESKA TELEVIZE. iVysílání. *Městům chybí lidé na jarní úklid*. [online]. [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ivysilani/1097181328-udalosti/213411000100409/obsah/252623-mestum-chybi-lide-na-jarni-uklid/>.
- 17) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Cizinci: *Zaměstnanost - Popis aktuálního vývoje* [online]. [cit. 2013-02-28]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/ciz_pocet_cizincu-popis_aktualniho_vyvoje.
- 18) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Gender: vzdělání*. [online]. [cit. 2013-03-28]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_vzdelani.
- 19) ČÍSELNÍK: Věková struktura obyvatel ČR. [online]. [cit. 2013-03-21]. Dostupné z: http://ciselnik.artega.cz/vekova_struktura_obyvatel_cr.php.
- 20) EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR: *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 2013-02-12]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>.
- 21) E15.cz. Zprávy: *Müllerová: Veřejná služba zůstane, ale za změněných podmínek*. [online]. [cit. 2013-04-10]. Dostupné z <http://zpravy.e15.cz/domaci/politika/mullerova-verejna-sluzba-zustane-ale-za-zmenenych-podminek-937285>.
- 22) INFORMAČNÍ CENTRUM VLÁDY: *Sociální reforma* [online]. [cit. 2012-12-20]. Dostupné z: <http://icv.vlada.cz/cz/socialni-reforma/>.
- 23) JHSPHOPEN coursware. *Use of the Chi-Square Statistic*. [online]. [cit. 2013-04-09]. Dostupné z: <http://ocw.jhsph.edu/courses/fundepiii/PDFs/Lecture17.pdf>.
- 24) MICROSOFT OFFICE: Výpočet spojnic trendů. [online]. [cit. 2013-03-30]. Dostupné z <http://office.microsoft.com/cs-cz/help/rovnice-pro-vypocet-spojnic-trendu-HP005207807.aspx>.
- 25) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2011* [online]. [cit. 2012-12-15]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12927/Analyza_zamestnanost_2011.pdf.
- 26) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Metodický pokyn k veřejné službě č. 1/2009*, v platném znění.

- 27) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Metodický pokyn k veřejné službě č. 2/2009*, v platném znění.
- 28) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Obec a veřejná služba*, 1. vydání. Praha: MPSV, 2010.
- 29) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Osoby v hmotné nouzi a veřejná služba*. [online]. [cit. 2013-02-11]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/9221/Letak_VS.pdf
- 30) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Pět nových projektů aktivní politiky zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2012-12-05]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10165>.
- 31) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Průvodce změnami sociálního systému v roce 2012*. [online]. [cit. 2012-12-20]. Dostupné z: <http://socialniporadce.mpsv.cz/cs/269>.
- 32) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍ VĚCÍ: *Sociální reforma*. [online] [cit. 2012-12-05]. Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/>.
- 33) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Sociální reforma. Jednotné výplatní místo*. [online]. [cit. 2013-02-11]. Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/2>.
- 34) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Sociální reforma. Karta sociálních systémů*. [online]. [cit. 2013-02-11]. Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/3>.
- 35) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Všechny nepojistné dávky sociální dávky*. [online]. [cit. 2013-02-11]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11956>.
- 36) NÁRODNÍ VZDĚLÁVACÍ FOND, o.p.s. *Budoucnost profesí: Co ovlivňuje trh práce* [online]. [cit. 2013-02-20]. Dostupné z: <http://www.budoucnostprofesi.cz/chybejici-profese/co-ovlivnuje-trh-prace-.html>.
- 37) PARLAMENTNÍ LISTY. *Veřejná služba nebyla rozhodně žádná šikana*. [online]. [cit. 2013-04-10]. Dostupné z <http://www.parlamentnilisty.cz/arena/politici/volicum/Ministryne-Mullerova-Verejna-sluzba-nebyla-rozhodne-zadna-sikana-258035>.
- 38) PROFESSIONAL ACADEMY. *Marketing Theories – SWOT analysis*. [online] [cit. 2013-04-10]. Dostupné z <http://www.professionalacademy.com/news/marketing-theories-swot-analysis>.
- 39) RAPIDBI, *History of the SWOT analysis*. [online]. [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://rapidbi.com/history-of-the-swot-analysis/>.

- 40) TÝDEN. *Kvalita lidí bez práce je šílená, vzkázaly Drábkovi firmy*. [online]. [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: http://www.tyden.cz/rubriky/byznys/cesko/kvalita-lidi-bez-prace-je-silena-vzkazaly-drabkovi-firmy_247671.html.
- 41) UNIVERZITA ONLINE: *Ekonomické systémy*. [online]. [cit. 2012-12-10]. Dostupné z: <http://www.univerzita-online.cz/pek/ekonomika/ekonomicky-system/>.
- 42) ÚŘAD PRÁCE ČR: Tisková zpráva – změny ve veřejné službě. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/upcr/gr/aktuality/2012/2012_12_02_tz_zmena_verejne_sluzby.pdf.

Zákony

- 43) Česko. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004. Dostupný z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_1_1_ledna_2013.pdf.
- 44) Česko. Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/zakon_o_uradu_prace_ceske_republiky_a_o_zmene_souvisejicich_zakonu.pdf.
- 45) Česko. Zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi. In: *Sbírka zákonů České republiky 2006*.
- 46) Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 1/12, ze dne 27. 11. 2012. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2012. Dostupný z: http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=pl-1-12_1.

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Predikce vývoje demografické struktury obyvatelstva	13
Obrázek č. 2: Křivka nabídky na trhu práce	16
Obrázek č. 3: Křivka poptávky na trhu práce	18
Obrázek č. 4: Princip fungování trhu práce	19
Obrázek č. 5: SWOT analýza VS za období před zrušením povinnosti výkonu VS.....	37
Obrázek č. 6: Organigram dosažení cíle diplomové práce	40

Seznam tabulek a grafů

Tabulky

Tabulka č. 1: Struktura trhu práce dle míry dosaženého vzdělání obyvatel.....	14
Tabulka č. 2: Míra ekonomické aktivity obyvatelstva dle věku.....	14
Tabulka č. 3: Sektorová struktura zaměstnanosti	15
Tabulka č. 4: Porovnání výdajů na vybrané typy dávek v roce 2011 a 2012	28
Tabulka č. 5: Hodnoty χ^2 pro pravděpodobnost $P = 0,95$ a $P = 0,90$	42
Tabulka č. 6: Členění položek dotazníku do kategorií	45
Tabulka č. 7: Vzdělání populace dle věku v roce 2011.....	49
Tabulka č. 8: Zkušenost občanů s VS a názor na její klady a zápory.	54
Tabulka č. 9: Názor na společenskou prospěšnost VS.	55
Tabulka č. 10: Kategorizace osob dle uváděné prospěšnosti VS.	56
Tabulka č. 11: Kategorizace osob dle uváděných úspěšně řešených činností veřejné služby..	60
Tabulka č. 12: Názor na množství úspěšně řešených činností v rámci VS	61
Tabulka č. 13: Vyjádření obcí k VS	63
Tabulka č. 14: Míra snížení nákladů ve spojitosti se zaměstnáním pracovníků VS	64
Tabulka č. 15: Vliv VS na množství zaměstnanců.....	65

Grafy

Graf č. 1: Rozdělení respondentů dle věku a pohlaví.....	47
Graf č. 2: Rozdělení respondentů dle dosaženého vzdělání	48
Graf č. 3: Zaměstnanost respondentů	50
Graf č. 4: Denní návratnost dotazníků.....	51
Graf č. 5: Rozdělení respondentů dle názoru na úroveň zodpovědnosti pracovníků VS.	53
Graf č. 6: Ochota pracovat ve VS a požadavek mzdy.	54
Graf č. 7: Simulace rozložení prospěšnosti VS dle respondentů.....	57
Graf č. 8: Simulace rozložení uváděných činností v souvislosti s věkem a pohlavím	59
Graf č. 9: Normované rozložení počtu řešených činností mezi respondenty	61

Seznam příloh

Příloha č. 1: Příklady činností vykonávaných v rámci veřejné služby

Příloha č. 2: Přehled organizačního zajištění veřejné služby dle příslušných pracovišť

Příloha č. 3: Přehled změn zákonů a vyhlášek způsobených sociální reformou

Příloha č. 4: Dotazník o veřejné službě

Příloha č. 5: Rozhovory s představiteli vybraných úřadů na okrese Vyškov

Příloha č. 1: Příklady činností vykonávaných v rámci veřejné služby

- Pomoc při odstraňování škod po povodních.
- Pořadatelská činnosti při sportovních akcích.
- Pomoc v domě dětí s pořádáním kulturních akcí.
- V oblasti sportu, cestovního ruchu.
- Úklid muzea, pomocné práce v muzejním depozitáři.
- Práce v městské knihovně (balení knih, výpůjčka knižního fondu, úklid v knihovně).
- Pomoc v dobrovolnických organizacích a v neziskových organizacích.
- Pomoc při pořádání sbírkových charitativních akcí.
- Pečovatelská služba – dovoz obědů (objednávky, dovoz, rozvoz obědů pro seniory v obci)
- Pomocné práce v pečovatelské službě.
- Pečovatelské úkony.
- Šití polštářů, opravy oděvů (azylový dům).
- Pomocné a úklidové práce v domovech pro seniory, v domovech důchodců (prádelny, údržba domů, omezeně i pomoc v péči o seniory).
- Pomoc v kuchyni, úklid pokojů v domě seniorů.
- Sezonní mytí oken v objektech, ve kterých sídlí kluby důchodců a jídelna pro seniory, jejichž zřizovatelem je město.
- Pomocné práce na recepci v azylovém domě pro klienty s pracovním omezením.
- Pomocné práce při údržbě azylového domu, popř. jiných zařízení.
- Úklidové práce v domech s pečovatelskou službou v době pracovní neschopnosti uklízeček.
- Úklidové práce na Charitě a v denním stacionáři.
- Pomocné síly v kuchyni.
- Pomoc seniorům v domácnosti.
- Základní poradenství (podávání informací).
- Pomoc v humanitárním skladu a v šatníku.
- Společník/ice při procházkách.
- Ve spolupráci s Městskou policií dohled nad veřejným pořádkem.
- Práce s romskou komunitou.
- Pomoc při údržbě a úklidu hřbitova, jeho otvírání a zavírání.

- Výpomoc ve psím útulku.
- Hlídaní přechodů pro chodce před základními školami.
- Řízení dopravy na přechodu pro chodce.
- Udržování „dětských koutků“ a dětských hřišť.
- Malování společných prostor v obytných domech města + ubytoven.
- Úklid prostoru fary a kostela.
- Práce pro místní sportovní oddíl.
- Práce pro místní dobrovolné hasiče.
- Pomoc příspěvkovým organizacím obce – úklidy púd, příprava na malování, natírání plotů, herních prvků apod.
- Roznáška písemností po městě.
- Pomocné obslužné práce při péči o žáky.

Příloha č. 2: Přehled organizačního zajištění veřejné služby dle příslušných pracovišť

1) Národní koordinační pracoviště VS, zajišťuje:

- metodiku aplikace VS,
- koordinaci financování,
- kategorizaci činností a pozic ve VS,
- definici systému hodnocení,
- statistické sledování.

2) Krajská pracoviště VS zajišťují:

- sjednávání smluv o organizaci a výkonu VS – tvorba sítě,
- realizační podporu výkonu VS,
- zajištění financování VS,
- statistické sledování a hodnocení,
- kontrolní činnost, monitoring,
- metodické řízení subjektů,
- praktická a metodická pomoc při zřizování nových pozic ve VS (semináře, osvěta, školení),
- pomoc s identifikací vhodných subjektů, sdílení vhodné a osvědčené praxe).

3) Kontaktní pracoviště (obvody obcí s rozšířenou působností) zajišťují:

- detailní plánování a řízení VS a iniciaci dalšího rozvoje VS,
- komunikaci s vykonavateli VS,
- hodnocení vykonavatelů VS,
- návrh dalších kroků spolupráce s vykonavateli a realizátory VS,
- návrhy na vyřazení vykonavatele z evidence uchazečů o zaměstnání.

Příloha č. 3: Přehled změn zákonů a vyhlášek způsobených sociální reformou

- Zákon č. 364/2011 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí.
- Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
- Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů.
- Zákon č. 366/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
- Zákon č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Vyhlášky

- Vyhláška č. 388, o provedení některých ustanovení zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením.
- Vyhláška č. 389, o provedení některých ustanovení zákona o pomoci v hmotné nouzi
- Vyhláška č. 390, kterou se mění vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Vyhláška č. 391, kterou se mění vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.
- Vyhláška č. 392, kterou se mění vyhláška č. 426/2005 Sb., o podrobnostech udělování licencí pro podnikání v energetických odvětvích, ve znění pozdějších předpisů.
- Vyhláška č. 424, o vzoru, náležitostech a provedení karty sociálních systémů, vzoru, náležitostech a provedení potvrzení o ztrátě, odcizení, poškození nebo zničení karty sociálních systémů a vzoru Standardizovaného záznamu sociálního pracovníka.

Příloha č. 4: Dotazník o veřejné službě

Dobrý den,

v rámci své diplomové práce se zabývám možnostmi využití nezaměstnaných a jejich zainteresování na veřejné službě.

Veřejnou službou je myšlena práce ve prospěch společnosti. Zpravidla se veřejná služba zadávala lidem, kteří v hmotné nouzi, kteří byli na úřadu práce evidováni déle než jeden kalendářní rok. Od letošního roku není veřejná služba vyhrazena pouze pro tyto osoby ale pro všechny nezaměstnané evidované na úřadu práce déle než 2 měsíce.

Prostřednictvím dat získaných z dotazníku zjistím obecné povědomí o tom, jak občané hodnotí institut veřejné služby a její vykonavatele a podmínky výkonu.

Budu velmi ráda, když mi pomůžete se sběrem potřebných informací a to vyplněním tohoto krátkého dotazníku.

Dotazník je určen všem občanům produktivního věku a to bez rozdílu.

Děkuji za pomoc a přeji příjemný den.

Kateřina Dostálová

1) Do jaké věkové kategorie spadáte?

- Muž mladší 18 roků
- Žena mladší 18 roků
- Muž ve věku 18-30 roků
- Žena ve věku 18-30 roků
- Muž ve věku 31-50 roků
- Žena ve věku 31-50 roků
- Muž starší 50 roků
- Žena starší 50 roků

2) Jaké je Vaše vzdělání?

- Základní
- Středoškolské bez maturity

- Středoškolské s maturitou
 - Vysokoškolské
 - Jiná odpověď
- 3) Jste v současnosti zaměstnaný/a, či nikoli?
- Jsem zaměstnaný
 - Nejsem zaměstnaný
 - Jiná odpověď
- 4) Vyskytují se ve Vaší obci (městě) pracovníci veřejné služby?
- Ano
 - Ne
 - Nevím
- 5) Myslíte si, že je vhodné, aby nezaměstnaní pracovali ve veřejné službě?
- Ano
 - Ne
- 6) Měli by nezaměstnaní za práci ve veřejné službě pobírat mzdu, případně jinou formu odměny? (Vaše doporučení vhodné formy odměny můžete uvést do "Jiná odpověď")?
- Ano
 - Ne
 - Jiná odpověď
- 7) Domníváte se, že je práce ve veřejné službě společensky prospěšná?
- Ano
 - Ne
 - Jiná odpověď
- 8) Které z uvedených činností si myslíte, že se snaží práce ve veřejné službě úspěšně řešit?
- Zvyšování čistoty obcí, měst a jejich okolí
 - Zvyšování kultury bydlení
 - Drobné opravy a drobné stavební práce

- Starost o zeleň a její vysazování
- Snižování nákladů na chod obcí
- Snižování nákladů na chod státu
- Žádnou z uvedených
- Jiná odpověď

9) Myslíte si, že mají adepti pro výkon veřejné služby dostatečně zodpovědný přístup a jsou schopni ji plnit svědomitě?

- Ano
- Ne
- Ne všichni, ale většina ano
- Ne všichni, většina ne
- Jiná odpověď

10) Byl/byla jste již někdy nezaměstnaný/á?

- Ano
- Ne

11) Máte osobní zkušenost s veřejnou službou?

- Ano
- Ne

12) Pokud jste uvedl/uvedla, že máte s veřejnou službou osobní zkušenost, budu ráda, když se prostřednictvím této otevřené otázky k veřejné službě a jejím kladům (co se Vám na ní líbí) a záporům (co na VS postrádáte a co Vám vadí) vyjádříte.

13) V případě Vaší dočasné nezaměstnanosti: byl/a byste ochoten/ochotna pracovat ve veřejné službě? (Do "Jiná odpověď" můžete uvést vlastní podmínky práce ve veřejné službě)

- Ano
- Ne
- Jiná odpověď

Příloha č. 5 Rozhovory s představiteli vybraných městských a obecních úřadů na okrese Vyškov

Rozhovor uskutečněný na Městském úřadě v Bučovicích:

- 1) Jaké dopady způsobila Vaší obci poslední novelizace zákona o zaměstnanosti, ustanovení o Veřejné službě?
Úbytek pracovníků na péči o pořádek ve městě.
- 2) Museli jste v souvislosti s touto novelizací nějakým způsobem změnit zavedený způsob práce nebo změnit počet zaměstnanců obce?
Změna priorit a organizace práce, navýšit počet pracovníků vzhledem k rozpočtu lze velmi těžko.
- 3) Představují pro vás pracovníci VS ulehčení práce a snížení nákladů na chod obce?
Ano, to rozhodně, zejména znatelně vyšší efektivita údržby čistoty města.

Rozhovor uskutečněný na Městském úřadě v Ivanovicích na Hané:

- 1) Jaké dopady způsobila Vaší obci poslední novelizace zákona o zaměstnanosti, ustanovení o Veřejné službě?
Novelizace zákona o zaměstnanosti, konkrétně ustanovení o veřejné službě, zkomplikovala městu situaci v údržbě zeleně a veřejných prostranství, protože na tuto činnost jsme využívali 8 – 10 občanů, kteří veřejnou službu vykonávali.
- 2) Museli jste v souvislosti s touto novelizací nějakým způsobem změnit zavedený způsob práce nebo změnit počet zaměstnanců obce?
Vzhledem k tomu, že novelizace zákona nabyla účinnosti v měsíci září, tak nebylo nutno měnit zavedený způsob práce, jelikož hlavní nápor na údržbu zeleně a veřejného prostranství je od května do srpna. Rovněž i počet zaměstnanců obce zůstal stejný.
- 3) Představují pro vás pracovníci VS ulehčení práce a snížení nákladů na chod obce?
Samozřejmě, není nutno vynakládat finanční prostředky na mzdy, šetří se rovněž další prostředky, které je nutno vynakládat na provoz techniky, které tuto údržbu zabezpečují a vzhledem k počtu pracovníků Technické skupiny, kteří zabezpečují tuto činnost, byla veřejná služba přínosem.

Rozhovor uskutečněný na Městském úřadě ve Slavkově:

- 1) Jaké dopady způsobila Vaší obci poslední novelizace zákona o zaměstnanosti, ustanovení o Veřejné službě?
Úřad práce již nenabízel veřejnou službu, čili od ledna nikdo nevykonává veřejnou službu, na podzim jsme měli (pozn. – veřejnou službu byla u nás vykonávána v rámci Technických služeb města) cca 5 – 6 pracovníků v rámci veřejné služby, nyní tedy nikdo.
- 2) Museli jste v souvislosti s novelizací nějakým způsobem změnit zavedený způsob práce nebo změnit počet zaměstnanců obce?
Opět naši pracovníci museli svou práci zvládat svépomocí.
- 3) Představují pro vás pracovníci VS ulehčení práce a snížení nákladů na chod obce?
Dokud fungovali, tak to samozřejmě to pro město znamenalo snížení nákladů.

Rozhovor uskutečněný na Obecním úřadě v Olšanech:

- 1) Jaké dopady způsobila Vaší obci poslední novelizace zákona o zaměstnanosti, ustanovení o Veřejné službě?
Nemůže se natolik pečovat o obec jako bychom chtěli
- 2) Museli jste v souvislosti s touto novelizací nějakým způsobem změnit zavedený způsob práce nebo změnit počet zaměstnanců obce?
Ne počet zaměstnanců jsme nenavyšovali, ale pro naše zaměstnance znamenali pracovníci VS významnou pomoc a ulehčení práce.
- 3) Představují pro vás pracovníci VS ulehčení práce a snížení nákladů na chod obce?
Ano, zejména právě ulehčení práce našim zaměstnancům.

Rozhovor uskutečněný na Městském úřadě v Rousínově:

- 1) Jaké dopady způsobila Vaší obci poslední novelizace zákona o zaměstnanosti, ustanovení o Veřejné službě?
Opět máme problém s úklidem veřejných prostranství, který prováděli pracovníci veřejné služby – je to vidět na čistotě města, neboť svých zaměstnanců nemáme tolik, abychom perfektní úklid města zajistili. Pracovníci veřejné služby vypomáhali

i v Domě chráněného bydlení, při údržbě zeleně, i při opravách (např. chodníků apod.). Využívali jsme je i při jednoduchých administrativních úkonech. Také nám pomáhali na přechodech, kde v ranních a odpoledních hodinách zabezpečovali bezpečný přechod dětí do školy a zpět.

- 2) Museli jste v souvislosti s touto novelizací nějakým způsobem změnit zavedený způsob práce nebo změnit počet zaměstnanců obce?

Absence veřejné služby je samozřejmě znát na čistotě města. Počet zaměstnanců jsme sice zvýšili, ale samozřejmě to nestačí. Tito pracovníci byli vybráni z těch, kteří u nás vykonávali veřejnou službu a osvědčili se. To je také velké pozitivum veřejné služby.

- 3) Představují pro vás pracovníci VS ulehčení práce a snížení nákladů na chod obce? Samozřejmě, a to hlavně jako ulehčení práce našim zaměstnancům.