

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav pedagogiky a sociálních studií

Bakalářská práce

Magdalena Pazderová

Výkon veřejné služby v Šumperku

V Olomouci 2013

Vedoucí práce: PhDr. Helena Skarupská, Ph.D

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a použila jen uvedené literatury, pramenů a elektronických zdrojů.

V Šumperku dne 30. 3. 2013

.....
Magdalena Pazderová

Poděkování

Děkuji PhDr. Heleně Skarupské, Ph.D za odborné vedení bakalářské práce, děkuji za odbornou metodickou pomoc, za cenné rady a vstřícný přístup. Také děkuji mému manželovi Ivovi a synům za podporu během studia, které si vážím.

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Magdalena Pazderová
Katedra:	Ústav pedagogiky a sociálních studií PdF UP v Olomouci
Vedoucí práce:	PhDr. Helena Skarupská, Ph.D
Rok obhajoby:	2013

Název práce:	Výkon veřejné služby v Šumperku
Název v angličtině:	The Provision of Public Service in Šumperk
Anotace práce:	Bakalářská práce Výkon veřejné služby v Šumperku se skládá z části teoretické a empirické. Teoretická část objasňuje systém nepojistných sociálních dávek v ČR a z toho vyplívající důvod sociální reformy. Popisuje co je sociální politika i aktéry sociální politiky. Dále se věnuje nezaměstnanosti, jejím druhům a důsledkům. Poslední kapitola objasňuje co je veřejná služba, proč vznikala a její organizace během let 2009 až 2012. Cílem empirické části je porovnat veřejnou službu ve dvou časových obdobích. První období od roku 2009 až 2011, když veřejnou službu organizovalo město Šumperk a druhé období je rok 2012, kdy veřejnou službu organizoval Úřad práce Šumperk.
Klíčová slova:	Veřejná služba, sociální reforma, osoba v hmotné nouzi, dávky v hmotné nouzi, příspěvek na živobytí
Anotace v angličtině:	The bachelor's thesis The Provision of Public Service in Šumperk consists of theoretical part and empirical part. Theoretical part defines the system of unisurable social benefits in the Czech Republic and the cause of social reformation resulting from it. It describes what is the social policy and participants of social policy. It describes the types of employment and the consequences of employment. Last chapter clarifies what the public service is, why it was founded and its organisation from 2009 to 2012. The main aim of the empirical part is to compare the public service in two periods of time. First period is from 2009 to 2011, when the public service was organised by the municipal office in Šumperk. The second one is the year 2012, when the public service was organised by the employment agency in Šumperk.
Klíčová slova v angličtině:	Public service, social reformation, person in material need, social benefits, housing benefit
Přílohy vázané v práci	Nejsou součástí práce
Rozsah práce:	59 stran
Jazyk práce:	Český jazyk

Obsah

Úvod.....	7
1 Úvod do problému.....	9
2 Sociální politika.....	12
2.1 Vymezení sociální politiky.....	12
2.2 Nástroje sociální politiky	13
2.3 Role státu v sociální politice	14
2.4 Aktéři sociální politiky	15
3 Zaměstnanost.....	17
3.1 Úřady práce a zaměstnání	18
3.2 Zaměstnatelnost.....	20
3.3 Práce	22
4 Nezaměstnanost.....	23
4.1 Charakteristika nezaměstnanosti	23
4.2 Příčiny nezaměstnanosti	25
4.3 Základní pojmy související s nezaměstnaností	25
4.4 Nezaměstnanost v širším kontextu	26
4.5 Aspekty nezaměstnanosti	27
4.6 Nezaměstnanost v historii	28
5 Systém péče o nezaměstnané	30
5.1 Životní a existenční minimum.....	30
5.2 Dávky hmotné nouzi	32
5.3 Příspěvek na živobytí	32
5.4 Doplatek na bydlení	33
5.5 Mimořádná okamžitá pomoc.....	34
6 Veřejná služba.....	35
6.1 Co je veřejná služba?.....	35

6.2	Organizace veřejné služby	36
6.3	Obec a veřejná služba.....	37
6.4	Zaměření veřejné služby	38
7	Výplatní místa nepojistných dávek pro nezaměstnané.....	39
7.1	Situace z pohledu klienta - před sociální reformou v letech od 2009 do 2011.....	40
7.2	Situace z pohledu klienta - po sociální reformě od 2012 doposud.....	40
8	Vliv výkonu veřejné služby před a po reformě 2012 na dávku příspěvek na živobytí	42
8.1	Výše příspěvku na živobytí od 2009 do 2011 – před sociální reformou 2012.....	42
8.2	Výše příspěvku na živobytí od 2012 doposud – po sociální reformě 2012.....	43
9	Veřejná služba ve městě Šumperk.....	46
9.1	Organizace zajišťující VS ve městě Šumperk	47
9.2	Praktické organizování veřejné služby 2009 až 2011- před reformou 2012	49
9.3	Praktické organizování veřejné služby v roce 2012 – po sociální reformě.....	49
9.4	Praktická zkušenost s veřejnou službou u organizace PONTIS o.p.s.	50
10	Vytvořená a obsazená pracovní místa	51
11	Shrnutí empirických výsledků.....	53
12	Závěr	55
13	Seznam literatury a zdrojů.....	57
14	Seznam grafů a tabulek	59

Úvod

V lednu 2007 vstoupil v účinnost zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů. Zákon byl během svého působení několikrát novelizován. Od ledna 2009 byl zaveden nový motivační prvek pro osoby pobírající dávky v hmotné nouzi – veřejná služba. Ze zákona nevyplývala pro obce povinnost veřejnou službu organizovat. Obce mohly získat pracovníky pro pomoc v oblasti kulturního rozvoje, sociální péče, zlepšování životního prostředí, udržování čistoty ulic i jiných veřejných prostranství. Záleželo na ochotě obce, zda osobám v hmotné nouzi umožní pracovat a tím jin nepřímo zvýšit sociální dávky. Ve společnosti je zakořeněný názor, že dlouhodobě nezaměstnaní nic nedělají a jen pobírají sociální dávky. Výkonem veřejné služby se osoby v hmotné nouzi podílely na chodu své obce a sociální dávky si v očích veřejnosti více „zasloužily“. Organizovat veřejnou službu měly státní orgány po dobu čtyř let, od 1. 1. 2009 do 27. 11. 2012.

Cílem bakalářské práce je zjistit dopad veřejné služby po poslední novele zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ze dne 6. 11. 2011. Touto novelou přešla agenda spojená s výplatou dávek pomoci v hmotné nouzi z odborů sociálních věcí obecních úřadu a obecních úřadů s rozšířenou působností na úřady práce. Na úřady práce přešla ne možnost, ale povinnost zabezpečit organizaci veřejné služby, a to ze zákona § 30 odst. 2 písm. d) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném do 31. 12. 2011.

Dále se věnuji zamyšlení, proč k novele došlo. Co k tomuto kroku naše zákonodárce vedlo. Popisuji co je sociální politika, její hlavní nástroje a cíle. Jakou roli má stát a sociální politika a kdo jsou dalšími aktéry sociální politiky. Nezaměstnanost vzniká ze ztráty zaměstnání, proto se v teoretické části věnuji zaměstnání člověka. Co mu přináší práce a jak stát organizuje politiku zaměstnanosti. Nezaměstnanost je závažný problém nejen v naší zemi, ale celosvětově. Přináší velké problémy pro jednotlivce, rodiny i celé společnosti. Stát se snaží nezaměstnané motivovat k práci a jedním z motivačních prvků je veřejná služba.

Práce má několik dílčí cílů. Zmapovat kolik organizací veřejnou službu zabezpečovalo a kolik pracovních míst jednotlivé organizace vytvořily. Dále kolik pracovních míst bylo osobami v hmotné nouzi obsazeno. Jaký vliv měl výkon VS na výši vyplácené dávky příspěvek na živobytí u jednotlivce. Statistické podklady byly poskytnuty koordinátorem veřejné služby Obce s rozšířenou působností Šumperk a koordinátorem z Úřadu práce

Šumperk. Všechny dílčí cíle budou sledovány od roku 2009 do 2012. Dílčí cíle zachycují situaci před novelou zákona o hmotné nouzi a po novele tohoto zákona. Před novelou veřejnou službu od roku 1. 1. 2009 do 31. 12. 2011 organizovaly odbory sociálních věcí obcí s rozšířenou působností. Po novele zákona o pomoci v hmotné nouzi, od 1. 1. 2012 veřejnou službu organizovaly referáty hmotné nouze úřadů práce. Zmíním se o zkušenosti organizací s prací osob v hmotné nouzi při výkonu veřejné služby. Opět porovnáám zkušenosti organizací s veřejnou službou před novelou zákona o hmotné nouzi od 2009 do 2011 a po novele v roce 2012.

1 Úvod do problému

Ve své práci posuzuji výkon veřejné služby před sociální reformou 2012, na základě novely zákona č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi, která nabyla účinnosti od 1. 1. 2012 a po sociální reformě. Jako první přiblížím, proč k sociální reformě vůbec došlo. Co naše politiky vedlo k reformě sociálního systému.

Podle Tomeše (2010) v prosinci 1989 převzali nekomunistické síly vládu v naší zemi. Nová federální vláda mimo jiné vypracovala Scénář sociální reformy. Obsahem scénáře, který se měl uskutečňovat v letech 1990-1992 byly čtyři základní oblasti: politika zaměstnanosti, příjmová politika, rodinná politika a politika sociálního zabezpečení.

První oblastí byla politika zaměstnanosti, kde byl zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti základem pro zřízení úřadů práce pro poskytování dávek v nezaměstnanosti – 1. výplatní místo.

Příjmová politika dala vzniknout zákonu č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání. Tato oblast nevyplácí žádné peněžní dávky.

V oblasti rodinné politiky začal stát poskytovat sociální pomoc rodinám při nedostatečných příjmech formou státní sociální podpory zákon č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře a dávek sociální potřeby vyplácených na základě zákona č. 482/1991 Sb. o sociální potřebnosti. Odstranila se závislost rodinných přídatků na zaměstnání rodičů, aby přídatky na děti byly vypláceny za stejných podmínek. Dávky státní sociální podpory vyplácely nejprve okresní správy sociálního zabezpečení, později přešly na okresní úřady do doby jejich zániku. Agendu následně převzaly obecní úřady a obecní úřady s rozšířenou působností. Dávky sociální potřeby vyplácely obecní úřady a obecní úřady s rozšířenou působností – 2. výplatní místo.

Politikou sociálního zabezpečení chtěl stát vytvořit systém, jenž by poskytoval povinné zdravotní, nemocenské a důchodové pojištění. Dávky nemocenského pojištění a důchody vyplácí okresní správy sociálního zabezpečení – 3. výplatní místo (Tomeš, 2010, s. 397-399).

Časem se ukázalo, že tři výplatní místa nejsou pro stát ani pro občana optimální řešení a byla snaha o sjednocení výplatních míst na jedno, pod hlavičkou jednoho úřadu. V roce 2007 tehdejší ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas zamýšlel předložit návrh zákona, na jehož základě by vznikl státní úřad pro zaměstnanost a sociální věci. Tento Úřad měl zastřešovat tři výplatní místa, tedy úřady práce, okresní úřady a obecní úřady. Úřad měl začít

pracovat od ledna 2009. Tímto krokem by se zajistilo, že státní peníze budou vyplácet státní úřady. Výše jsem se zmiňovala, že dávky z oblasti rodinné politiky vyplácely okresní úřady, ale od roku 2003 je vyplácely v přenesené působnosti obecní úřady a obecní úřady s rozšířenou působností. Státní úřady neznají přenesenou, ani samostatnou působnost. Navíc databáze obou výplatních míst nebyly propojeny a tím se znesnadňovalo zjišťování podstatných skutečností k vyhodnocení a přiznání dávek (srov. <http://www.mpsv.cz/cs/4155>). Sociální reforma podle ministra Petra Nečase neproběhla. Na snahu reformovat systém výplat nepojistných dávek navázal Jaromír Drábek, který od července 2010 do konce října 2012 zastával úřad ministra práce a sociálních věcí. V tiskové zprávě MPSV: Sociální reforma v roce 2011 ministerstvo předsatavilo návrhy změn, které odstartovaly legislativní proces sociální reformy s účinností od 1. 1. 2012. Zpráva obsahuje cíle, nástroje a pět pilířů sociální reformy (TZ MPSV, 2011, s. 1).

První pilíř sjednocuje proces výplaty nepojistných dávek na jediný úřad a to na úřad práce ČR. Před reformou vyplácely nepojistné dávky úřady práce, obecní úřady a obecní úřady s rozšířenou působností (TZ MPSV, 2011, s. 2).

Druhý pilíř obsahuje změny v oblasti péče a zabezpečení zdravotně postižených osob. Plánuje změnu ve struktuře dávek. Z nepřehledného množství dávek pro zdravotně postižené navrhuje vznik jen dvou dávek. Opakující se příspěvek na mobilitu a jednorázový příspěvek na zvláštní pomůcky. Obě tyto dávky má posuzovat i vyplácet úřad práce ČR (TZ MPSV, 2011, s. 3).

Třetí pilíř v oblasti hmotné nouze sjednocuje výplatu různých druhů dávek a zjednodušuje jejich administraci. Při posuzování nároku na dávku osobě v hmotné nouzi bude přihlíženo k osobám, které mají k ní vyživovací povinnost, a tím se zapojí celá rodina do péče o své členy. Dále bude možnost výplaty dávek prostřednictvím platebních karet (TZ MPSV, 2011, s. 3). Sociální reforma ve třetím pilíři má vliv na výkon veřejné služby.

Čtvrtý pilíř se týká zaměstnanosti. Bude nově upravena definice nelegální práce, aby její prokazatelnost byla snazší a nedocházelo k únikům na daních a pojistného. Návrh předpokládá větší spolupráci úřadů práce s agenturami práce. Další změnou je, že uchazeč o zaměstnání si bude moci vybrat oblast rekvalifikace. Zaměstnavatelům odpadne povinnost hlásit každé volné místo (TZ MPSV, 2011, s. 4).

Pátý pilíř plánuje předložit novelu zákona o sociálně-právní ochraně dětí, se kterou budou spojeny novely dalších zákonů. Snaha o snížení počtu dětí v ústavní péči pomocí

posílení prevence, sociální práce s rodinami a rozvojem náhradní rodinné péče (TZ MPSV, 2011, s. 5).

Z výše uvedeného vyplývá logické sjednotit nepojistné dávky pod jeden úřad. Stát jako vykonavatel aktivní politiky zaměstnanosti bude mít přehled o toku svých finančních prostředků. Zpětné informace o finančním objemu vyplacených dávek bude ministerstvo práce a sociálních věcí k dispozici rychle a přesně. Tyto informace jsou důležité z hlediska plánování rozpočtu jak na daný rok, tak na jednotlivé měsíce. Klienti vyřídí příspěvek v nezaměstnanosti, dávky v hmotné nouzi a dávky státní sociální podpory na jednom úřadu, na úřadu práce ČR.

2 Sociální politika

Kapitola se zabývá základní charakteristikou sociální politiky. Vymezí pojem sociální politika, popíše nástroje a aktéry sociální politiky. Sociální politika je podle Potůčka (1995) součástí politického procesu.

2.1 Vymezení sociální politiky

V moderním světě není, jak uvádí Krebs (2007) pojem sociální politika jednoznačně vymezen. Nutné je vnímat ji jako celek, jako systém s určitými vnitřními vazbami na společenský systém. Základním znakem sociální politiky je orientace na člověka, na jeho rozvoj a kultivaci životních podmínek, na rozvoj jeho osobnosti a kvality života. Sociální politika je politikou, jejíž základní orientace je na člověka, jeho rozvoj a kultivaci jeho životních podmínek, k rozvoji osobnosti a života.

Potůček (1995) potvrzuje nejednoznačný význam pojmu sociální politika. Rozděluje sociální politiku na praktickou činnost a sociální politiku jako vědní obor. Sociální politika jako praktická aktivita: formuluje vztah jedinců a jejich sociálních podmínek. Všichni jsme součástí sociální politiky, spoluutváříme ji různými způsoby. V průběhu života se lidé setkávají se sociálním a ekonomickým ohrožením. Hlavním cílem sociální politiky je tomuto ohrožení čelit a vytvářet příznivé podmínky pro rozvoj jednotlivců i sociálních skupin. Sociální politika jako vědní disciplína je obor zkoumající a analyzující její praktické aktivity. Analyzuje, jak se procesy tvorby dotýkají občanů a sociálních podmínek jejich života.

V ČR jsou v současnosti podle Krebse (2007) dva přístupy k sociální politice.

Z širšího pohledu je sociální politika konkrétní jednání ze strany státu i dalších subjektů, kteří ovlivňují sociální sféru společnosti. Aktivní jednání sociální politiky se bezprostředně dotýká každodenního života lidí. Toto vymezení sociální politiky v širším slova smyslu je důležité pro dlouhodobé úvahy o koncepci sociální politiky. Toto paradigma nahlíží na sociální politiku jako na jistý systém s vnitřními vazbami i vazbami na společnost.

V užším pojetí je cílem sociální politiky reagovat na sociální rizika a jejich možné negativní důsledky a vyloučit sociální tvrdost (např. stáří, nemoc). Užší sociální politika vytváří konkrétní opatření v oblasti zaměstnanosti a sociálního zabezpečení. V České republice

se někdy hovoří o „resortní sociální politice“, neboť jde o aktivity spadající do působnosti resortu Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky.

2.2 Nástroje sociální politiky

Nástroji sociální politiky rozumíme prostředky (předměty) k ovlivňování sociální reality. Sociální subjekt působí na sociální objekt nebo objekty, na jiný sociální subjekt nebo subjekty. Těmito prostředky jsou zpravidla právo (ochrana), peníze a pomoc (dar či služba), kterými se uskutečňuje služba (darování a konání), regulace, zákazy a příkazy.

Dělení nástrojů sociální politiky dle Matouška (2001):

Regulací – subjekt státní politiky nutí jiné subjekty, aby něco daly (daně), něco konaly, zdržely se určitého konání (bezpečnost práce) či strpěly konání jiných (omluva při nemoci)

Konáním – nejnáročnější nástroj sociální politiky, protože vyžaduje peníze k plnění peněžnímu či věcnému. Poskytování služeb, pokud jsou účinnější než peněžitá dávka (např. umístění bezmocného v domově)

Kontraktací – zavázat smluvně jiný sociální subjekt nebo objekt, aby něco konal, nebo se zdržel určité činnosti, nebo činnost jiného strpěl

Nátlakem – aby sociální subjekt nebo objekt pod nátlakem přijal a uskutečňoval jemu vnucované sociální zájmy.

Podle Krebse (2007) je v současné sociální politice kladen důraz především na to, aby její nástroje umožňovaly diferencované a adresné řešení konkrétních sociálních situací konkrétních jedinců či sociálních skupin. Současně aby nedocházelo ke zneužívání výhod těmi, kterým nejsou určeny. Tento přístup předpokládá, aby sociální politika byla dostatečně účinná a zároveň finančně únosná z hlediska limitovaných zdrojů. Krebs uvádí, že základním nástrojem sociální politiky je právní řád. Dále rozlišuje nástroje sociální politiky dle povahy na právní a ekonomické.

Dělení nástrojů sociální politiky dle Krebse (2007):

Mezi právní řadí právní normy ČR. Zejména Ústavu ČR a Listinu základních práv a svobod, zákony, nařízení vlády, vyhlášky ministerstev a dalších ústředních orgánů státní správy, vyhlášky samostprávných orgánů a kolektivní smlouvy.

Za ekonomické nástroje považuje fiskální politiku (rozpočtovou politiku). Fiskální politika se zabývá utvářením příjmové stránky rozpočtu (daně, soc. pojištění)

a výdajovou stránkou. Úlevy pro různé sociální skupiny. Sociální dokumenty organizací a institucí, jimiž se stanovují cíle sociální politiky a způsoby jejich dosahování. Řadíme sem koncepce, plány, projekty a programy. Dalším nástrojem jsou nátlakové akce k prosazování zájmů některých sociálních skupin. Mezi nástroje sociální politiky patří i kolektivní vyjednávání, které u nás známe až po roce 1989. Jde o krátkodobý nástroj, který představuje proces dosahování konsensu, ve kterém dochází k jednání o určitých sociálních skutečnostech mezi sociálními partnery.

Potůček dělí nástroje sociální politiky obdobně jako Krebs.

2.3 Role státu v sociální politice

Role státu je v sociální politice považována za nezastupitelnou a svým způsobem i za nejvýznamnější. Plyne to především z faktu, že státy jako instituce v sociální politice zabezpečují fungování určitého sociálního systému. Je otázkou, do jaké míry a jakým způsobem má stát do sociální politiky zasahovat. V dnešní době je stát institucí politickou, právní a také sociální. Sociálně právní opatření státu mají praktický vliv na všechno obyvatelstvo (Krebs, 2007, s. 71).

Stát je politický aparát ovládající určité území, kde svojí autoritou zajišťuje právo a možnost užít přinucení. Podílí se na tom všechny složky státní moci, zákonodárná, výkonná i soudní (Potůček, 1995, s. 56).

V novodobé sociální politice se stát podle Krebse (2007) angažuje dvěma zásadními způsoby:

1. sestavuje koncept sociální politiky, vymezuje rámec sociální politiky, určuje pravidla ostatním sociálním subjektům a dbá na jejich dodržování. V této roli je stát nezastupitelný,
2. přímý vykonavatel a realizátor sociálněpolitických opatření. Poskytuje konkrétní dávky a konkrétní pomoc. V této roli může být stát zastoupen nestátními subjekty.

Nezbytnost účasti státu v sociální politice vyplývá podle Krebse (2007) především z toho, že:

- stát vytváří podmínky umožňující občanům v případě ztráty pracovních příjmů (v důsledku nemoci, nezaměstnanosti, invalidity, stáří apod.), aby se zajistili buď sami, nebo ve spolupráci se státem a zabezpečili si tak přijatelný životní standard,

- poskytuje jisté garance přijatelných životních podmínek pro občany, kteří nejsou schopni buď vůbec, nebo v omezené míře zabezpečit svou existenci pracovními příjmy (jedná se o osoby duševně nebo tělesně postižené, dlouhodobě těžce nemocné, občany trpícími sociální izolací apod.),
- přijímá jistá opatření k omezování a odstraňování nežádoucích nerovností ve společnosti (např. pokud jde o zdravotní péči, rozvoj vzdělávání, řešení chudoby aj.) a náleží mu značná odpovědnost za vytváření podmínek pro zdravý dlouhodobý rozvoj a prosperitu společnosti (Krebs, 2007, s. 71).

Z výše uvedených informací je patrné, že role státu je v oblasti sociální politiky nezastupitelná. Stát svým občanům při ztrátě zaměstnání sociálním systémem zabezpečuje přijatelný životní standard. Nemyslím si, že je vše v sociální politice v pořádku, ale máme řád a pravidla, ve kterých se občan bez zaměstnání pohybuje a to je pro něj důležité.

2.4 Aktéři sociální politiky

Pokud mluvíme o sociální politice, musíme si uvědomit že vychází ze zájmu lidí a institucí. Také je důležité položit si otázku či je sociální politika a pro koho, případně proti komu. Sociální politika se dotýká řady subjektů, které teď přiblížím.

- občan – často bezradný vůči zákonům s nimiž není seznámem, vůči institucím jejichž činnosti nerozumí. Jako jedinec nemá jak ovlivnit podobu sociální politiky a tak se často sdružuje s osobami podobných zájmů,
- rodina – tradičně přebírá starost a péči o děti, staré a nemocné. Většinu pečovatelské práce připadá ženám,
- sousedství – v současnosti oslabená instituce, ale v tradiční společnosti významná,
- církve – spojují duchovní službu a charitativní péči o potřebné
- svépomocná sdružení – lidé s podobnými problémy se sdružují ve skupině, protože mají pocit, že si navzájem mohou pomoci,
- specializované instituce – mohou být soukromé firmy, instituce veřejného sektoru i instituce smíšeného typu. Poskytují služby vymezenému okruhu osob sociálních, zdravotních, vzdělávacích a jiných služeb,
- neziskové organizace – hlavním cílem je uspokojování veřejného zájmu. Svépomocné organizace si pomáhají navzájem a veřejně prospěšné pomáhají jiným občanům,

- firmy – mimo svoji základní funkci často realizují podnikovou sociální politiku pro své zaměstnance, případně i pro jejich rodinné příslušníky,
- odbory – hájí zájmy svých členů v oblasti pracovní a sociální,
- politické strany – ve svých programech navrhuji řešení různých sociálních problémů,
- hromadné sdělovací prostředky – zajišťují informovanost mezi jednotlivými aktéry sociální politiky,
- státní moc a správa – všechny složky státní moci zákonodárná, výkonná i soudní se podílejí na formování a realizaci sociální politiky. Státní správa vykonává sociální politiku prostřednictvím hierarchicky uspořádaných složek (Potůček, 1995, s. 55, 56).

Podle Krebse (2007) se vznikem moderní sociální politiky sílí i role státu v sociální politice. Trh sám o sobě není všelékem a je hlostejný k bezdomovectví, chudobě, nezaměstnanosti apod. Moderní sociální politika se opírá o tři koncepční momenty: dobré zdraví, dobré vzdělání a zajištění obyvatelstva nezbytnými příjmy. Nezbytné příjmy mají za cíl vyrovnat šance všem jedincům při vstupu do života a zajistit důstojnou životní úroveň.

3 Zaměstnanost

V této kapitole se věnuji zaměstnanosti a různým pohledům na zaměstnanost. Vymezím základní pojmy související se zaměstnaností, které vycházejí ze zákona č. 434/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). „Zaměstnanost je míra využití pracovních sil v ekonomice dané země“ (Matoušek, 2008, s. 253).

Aktivní politika zaměstnanosti je zakotvena v zákoně o zaměstnanosti a obsahuje souhrn nástrojů, jimiž se realizuje. Jsou to zejména:

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

Krebs (2007) definuje politiku zaměstnanosti jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na pracovním trhu a pro účinné využití pracovních sil.

Základní ekonomický rámec politiky zaměstnanosti tvoří podle Potůčka (1995):

- rozsah ekonomických aktivit a tím i absorpční schopnost trhu práce,
- cena pracovní síly,
- nynější strukturální změny probíhající v národním hospodářství, které mění nabídky pracovních příležitostí na rozličná povolání v různých regionech,
- objem finančních prostředků uvolňovaných státem na politiku zaměstnanosti,
- míra nezaměstnanosti. Obecně platí, čím vyšší nezaměstnanost, tím méně prostředků zbývá na aktivní politiku zaměstnanosti.

Zaměstnanost má velký význam pro růst ekonomiky ve všech oblastech hospodářství. Vysoká míra zaměstnanosti je důležitá jak pro celou společnost, tak pro jednotlivce.

3.1 Úřady práce a zaměstnání

Mareš (1994) popisuje zaměstnání jako vztah k práci na základě smlouvy a za vykonanou práci náleží odměna, i materiální.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v souladu s právem Evropských společenství upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrany proti nezaměstnanosti (§ 1 zákona o zaměstnanosti). Podle § 10, zákona o zaměstnanosti je právem na zaměstnání právo fyzické osoby, která může a chce pracovat na základě pracovněprávního vztahu. Má právo na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.

Úřady práce jsou základním článkem realizace politiky zaměstnanosti. Jako orgány státní správy jsou samostatnými subjekty, které zajišťují služby zaměstnanosti v dané oblasti a zajišťují tyto funkce:

- informační – poskytují aktualizovaný přehled nabídky pracovních míst v daném území,
- poradenskou – poskytují poradenství v oblasti právní, ekonomické, sociální, psychologické apod.,
- zprostředkovatelskou – uchazečům i zaměstnaním, kteří jsou v evidenci úřadu práce zprostředkovávají zaměstnání, zajišťují rekvalifikaci, poskytují hmotné zabezpečení uchazečům pokud jsou nezaměstnaní, a zabezpečují pracovní místa pro handikepované,
- podnikatelskou – podílejí se na tvorbě pracovních míst a to i finančně, na pracovním uplatnění uchazečů o zaměstnání a na rekvalifikaci
http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up.

Zájemce o zaměstnání - zájemcem o zaměstnání je taková fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a požádá o zaměstnání na kterékoli krajské pobočce Úřadu práce. Podá písemnou žádost a na jejím základě je zařazen do evidence o zaměstnání (§ 22, zákona o zaměstnanosti). Zájemce o zaměstnání nepobírá podporu v nezaměstnanosti. A úřad práce za zájemce neodvádí sociální a zdravotní pojištění. Zájemce nemusí plnit povinnosti dané úřadem jako uchazeč o zaměstnání. Zájemce o práci si opravdu může zažádat o zaměstnání na kterékoli pobočce úřadu práce

Uchazeč o zaměstnání - uchazečem o zaměstnání je taková fyzická osoba, která osobně požádá krajskou pobočku úřadu práce, v jejímž obvodu má bydliště, o zprostředkování vhodného zaměstnání. Při splnění zákonných podmínek je taková osoba úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání (§ 23, zákona o zaměstnanosti). Za uchazeče o zaměstnání odvádí úřad práce sociální a zdravotní pojištění a uchazeč musí plnit povinnosti dané úřadem práce. Uchazeč o zaměstnání může pobírat podporu v nezaměstnanosti a může mu být vypracován individuální akční plán. Pro zajímavost je rozdíl mezi zájemcem o zaměstnání a uchazečem o zaměstnání i ve formulářích úřadu práce.

Zaměstnání zprostředkovávají krajské pobočky Úřadu práce a agentury práce za podmínek stanovených zákonem (§ 14, odst. 3, zákona o zaměstnanosti).

„Zprostředkováním zaměstnání se rozumí

a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,

b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen "uživatel"),

c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí“ (§ 14, odst. 1, zákona o zaměstnanosti).

Individuální akční plán se vypracovává na základě § 33, zákona o zaměstnanosti, vypracovává jej pobočka úřadu práce ve spolupráci s uchazečem o zaměstnání. Podmínkou je, že uchazeč je veden v evidenci o zaměstnání déle než 5 měsíců nepřetržitě. Individuální akční plán obsahuje postup a časový rozvrh plnění jednotlivých opatření, ke zvýšení možnosti najít pro uchazeče zaměstnání vhodné pracovní místo.

Na podporu v nezaměstnanosti má nárok uchazeč o zaměstnání, který získal příjem v rozhodném období zaměstnáním, nebo jinou výdělečnou činností v délce alespoň 12 měsíců, a není příjemcem starobního důchodu. Požádal krajskou pobočku Úřadu práce o zaměstnání. Při nezprostředkování zaměstnání je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání a je mu poskytnuta podpora v nezaměstnanosti (§ 39, zákona o zaměstnanosti).

Podpůrčí doba je doba, po kterou lze poskytnout uchazeči o zaměstnání podporu v nezaměstnanosti, při splnění zákonem stanovených podmínek (§ 43, zákona o zaměstnanosti).

Podpůrná doba u uchazeče o zaměstnání činí:

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

Podle Mareše (1994) se v Evropě počátkem minulého století začaly objevovat instituce sloužící zaměstnanosti. Staly se jádrem celého systému politiky trhu práce a výkonným mechanismem vlivu státu na tomto trhu. Z počátku byly instituce soukromé a později se staly součástí státní administrativy. Nejvíce jsou soukromé agentury rozšířeny v USA. V Nizozemí tyto agentury zprostředkovávají jen krátkodobé práce a v Rakousku, Švédsku a Německu jsou soukromé agentury až na výjimky zakázány. Úřady práce jsou stále páteří celé soustavy, které vesměs poskytují výplatu dávek podpor v nezaměstnanosti. V řadě zemí jako jsou Nizozemí, Belgie, Francie a Irsko tuto službu provádí jiné instituce. Hlavními cíli služeb zaměstnanosti jsou:

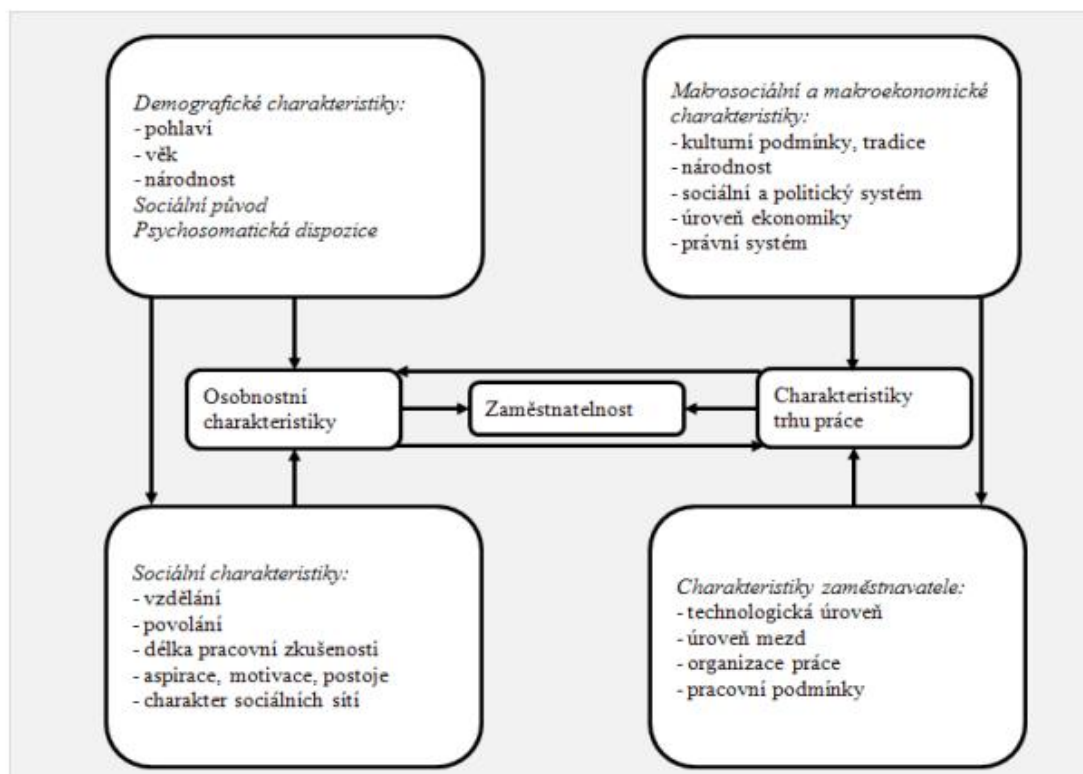
- získávání informací o situaci na trhu práce,
- rozdělovat uchazeče o zaměstnání na volná pracovní místa,
- poskytování pracovního poradenství ohledně orientace na trhu práce z krátkodobého i dlouhodobého aspektu.

Úřady práce jsou vykonavatelé aktivní politiky státu. Umožňují občanům překonat období po ztrátě zaměstnání vyplácením příspěvku v nezaměstnanosti. Pomocí individuálního akčního plánu pomáhají získat občanům zaměstnání.

3.2 Zaměstnatelnost

Většinou je formulována jako schopnost jednotlivce najít si zaměstnání, které je v souladu s jeho individuálními charakteristikami i s objektivními požadavky trhu práce. Jen ten, který je schopen být zaměstnán, se může uplatnit v tocích pracovních sil. V prezentovaném schématu viz obrázek č.1 str. 21, je vymezena struktura faktorů ovlivňujících zaměstnatelnost a možnosti ovlivňování jak ze strany jednotlivce, tak ze strany zaměstnavatele. Demografické faktory v levé horní buňce nemůže jedinec ovlivnit. Nemůže si vybrat v jaké zemi se narodí, do jaké rodiny, jaké bude jeho pohlaví. V pravé horní

buňce jsou faktory, které nemůže ovlivnit zaměstnavatel, tady pokud nedominuje trhu práce. Mezi ně patří kulturní, politický a právní systém i celková úroveň politiky. Zaměstnavatel i jednotlivec se musí výše uvedeným faktorům prodřít. Spodní část tvoří ovlivnitelné faktory jako je vzdělání, povolání, systém hodnot a postojů. To vše může jednotlivec ovlivnit. Také zaměstnavatel může ovlivnit technologickou úroveň, pracovní podmínky, organizaci práce a výši mezd (Kuchař, 2007, s. 113, 114).



Obrázek č.1: struktura faktorů ovlivňujících zaměstnatelnost

Pochybnosti o zaměstnatelnosti jedince jsou dvě. Dotyčný jedinec se z objektivních důvodů nemůže vyrovnat s požadavky, které na něj klade trh práce. Zde by měli v hledání cest pomoci nástroje sociální politiky s náhradními formami ne-pracovní činnosti či jinými nástroji a také snaha a vůle jednotlivce. V druhém případě se jednotlivci s požadavky trhu práce z různých příčin vyrovnávat nechtějí. Tyto příčiny jsou různorodé a ne vždy je prioritou nezájem o práci. Objektivní důvody spočívají ve vyšším věku, zdravotním stavu, velká vzdálenost od místa bydliště či nízký nabízený plat (Kuchař, 2007, s. 115).

3.3 Práce

„Práci lze definovat jako cílevědomou činnost člověka, jako spojení jeho intelektu a konkrétní manuální činnosti“ (Halásková 2001, s. 5). Podle Krebse (2007, s. 287) náleží práce a pracovní uplatnění k základním potřebám člověka. *„Práce je určující pro ekonomický i sociální status jedinců, rodin a v podstatě také pro stabilitu a prosperitu celé společnosti.“*

Belz a Siegrist (2001) práci specifikují jako:

- slouží materiálnímu zajištění života,
- je výrazem sociálního postavení a osobní identity,
- je zdrojem kontaktů s možnostmi rozhovorů, setkání s jinými lidmi, navazování přátelství atd.,
- je rámcem sociální orientace, který podstatně přispívá k individuálnímu sebehodnocení,
- je základem pro časovou strukturu dne a celého života.

Člověk pracuje z různých důvodů. U většiny jde o uživení sebe a své rodiny. Většina lidí jsou zaměstnanci. Ti šťastnější z nás jsou tvůrci. Tvoří svůj svět, práce je baví, přináší jim jak velké sebeuspokojení, tak velký zisk. Důležitý aspekt jejich tvoření pro společnost je vytváření velkého počtu pracovních míst. Příkladem může být Radim Jančura a jeho společnost STUDENT AGENCY, který zaměstnává okolo 750 lidí. Další společností je například p. k. SOLVENT, která provozuje síť drogerií Teta a zaměstnává 1 200 lidí. Tvůrců na našem trhu je jistě více a zaměstnávají větší počet lidí, než dvě výše zmiňované společnosti.

Vágnerová (2004) zmiňuje několik motivů k práci. Peníze, aktivitu, seberealizaci, sociální kontakt a samostatnost a nezávislost. Peníze jako motiv k práci, díky nim uspokojíme řadu svých potřeb a prožitků. Práce vnímaná jako smysluplná aktivita a naplnění života. Seberealizace, kde hlavním cílem je úspěch, získání žádoucí sociální pozice, potřeba ukázat že něco umím a potřeba užitečnosti. V zaměstnání člověk naváže celou řadu sociálních kontaktů, což je opakem sociální izolace a osamělosti. Ekonomická samostatnost a nezávislost na společnosti či rodině.

4 Nezaměstnanost

Kapitola se zabývá základními pojmy spojené s nezaměstnaností. Možnými příčinami nezaměstnanosti a jejím prvotním členěním. Nezaměstnanost řeší stát na různých úrovních. Lidé bez práce pravidelně dochází na krajské pobočky Úřadu práce, kde jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání. ÚP uchazečům vyplácí podporu v nezaměstnanosti a dávky v hmotné nouzi. „*Nezaměstnanost je stav, ve kterém člověk schopný práce a ochotný pracovat nemá placené zaměstnání*“ (Matoušek, 2008, s. 116).

4.1 Charakteristika nezaměstnanosti

Matoušek (2008) popisuje nezaměstnanost jako stav, ve kterém je člověk schopný pracovat a ochotný pracovat, ale nemá placené zaměstnání. Nezaměstnanost vyvolávají např. strukturální neboli technologické změny na trhu práce. Starší lidé s kvalifikací pro průmysl často zůstávají bez práce. Ale i absolventi škol s nedostatkem pracovních zkušeností bývají nezaměstnaní.

Otázkou je, zda-li by se nezaměstnanosti dalo zcela předejít. Nezaměstnanost je jevem sice nežádoucím, ale zároveň přirozeným. „*Nezaměstnanost je jev nežádoucí, a to jak společensky, tak i ekonomicky. Úplně zamezit ji nejde, je možné ji pouze minimalizovat*“ (Šlapák a další, 2006, s. 22). Postoj a přístup k práci si budujeme od dětství, kdy nás vede rodina, a společnost k hodnotám, tradicím, víře a je odrazem nás samotných. Výsledek naší práce nás provází naším celým životem, a pokud je v nás zabudováno (právě díky rodině i okolím), že pracovat a být zaměstnán je jevem běžným, lze s Buchtovou (2002) souhlasit.

Pokud však jedinec přichází z rodiny, jejímž standardem je být nezaměstnaným a být tak závislý na sociálním systému, je pro něj přirozené být nezaměstnaný. Matoušek (2008, s. 136) ve *Slovníku sociální práce* takto definuje takzvanou podtřidu: „*Označení pro ty, kdo jsou dlouhodobě či trvale závislí na sociálním státu. Nemají příjem ze zaměstnání, ale ze sociálních dávek nebo jiných druhů podpor. Jejimi příslušníky se často stávají lidé z etnických menšin.*“

I Mareš (1994) zastává názor, že nezaměstnanost je přirozený jev tržní a demokratické společnosti. Ovšem spíše než ekonomický problém je to dle jeho názoru problém sociální, pokud se nestává jevem masovým. Podle Mareše je nutné rozlišit nezaměstnanost

a zaměstnanost. Zaměstnání je práce, za jejíž výkon následuje materiální odměna. Ztráta placené práce následně vyvolává nezaměstnanost.

Vzít život do vlastních rukou, vzít zodpovědnost za svůj život většina lidí nedokáže. Raději zůstanou v pozici obětí a za nezdar ve svém životě obviňují všechny a všechno kolem nich. Jak píše Osho v knize Zralost, člověk se narodil, aby žil a žít znamená tvořit. Někteří lidé netvoří, ale jen žijí, dýchají, jedí, stárnou a blíží se k hrobu – toto je postupná smrt a ne život. „Každé zvíře dokáže zestárnout. Růst je však privilegiem lidských bytostí. Jen málo z nich se ovšem hlásí ke svému právu“ (Osho, 2003, s. 7). Člověk je od mala vychováván v myšlence, že se o nás někdo postará a že náš osud není v našich rukách. „My jsme děti naučili, že se má o ně někdo starat, že jim má někdo umetat cestu. Když pak mají čelit realitě a věci nejdou tak hladce, nejdou samy, nejsou tak dostupné, jak se zdálo, tak začnou proti tomu brojit“ (Timková, 2011, s. 132-133). Odbory tvrdí, že se o nás postarají, politici tvrdí, že se o nás postarají a my jen čekáme, jak píše Timková (2011). Ráno jdu do zaměstnání a plakáty v bance mi slibují, jak se postarají o mé podnikání. Dle mého názoru tyto sliby nefungují. Vidíme to všude kolem sebe v ČR a slyšíme ve zprávách ze zahraničí o nezaměstnanosti. Všichni se o člověka starají a člověk je bez práce a nespokojený. Něco je špatně.

Ke vzniku nezaměstnanosti přispívá i jistá devalvace vzdělání. Od dětství člověk slyší názor, že školy mu zaručí pracovní místo. Díky vzdělání bude o člověka postaráno. Omyl. Vzdělání je výhoda, ale nezaručuje nárok na práci nebo nárok na lépe placenou práci, upozorňuje Timková (2011). Všeobecný postoj společnosti, že bez vysoké školy „nic nejší“ s sebou přináší i odvrácenou stranu. Vysoká škola by se měla studovat z opravdového zájmu o daný obor a ne jen kvůli titulu. Právě tento přístup svým způsobem devaluje vzdělání.

Tržní ekonomika je založena na soupeření, což přináší aspekt, že vždy jedna strana má víc než druhá. I toto soupeření v ekonomice s sebou přináší nezaměstnanost. Wattles říká, že bychom se měli stát tvůrci a ne soupeři. Pokud se firmy drží tohoto motu, každý kdo se bude na obchodu podílet, bude mít víc, než má nyní (Wattles, 2001, s. 37).

4.2 Příčiny nezaměstnanosti

Nezaměstnanost vzniká, pokud nabídka pracovní síly na trhu práce převyšuje poptávku. Nabídka pracovních sil je na trhu práce určována demografickým vývojem, společenský charakter dělby práce ovlivňuje poptávku, technický pokrok, úroveň produktivity práce a další ekonomické faktory (Palán, 2002, s. 217).

Příčiny nezaměstnanosti dle obecné ekonomické teorie:

Frikční nezaměstnanost – vzniká důsledkem nepřetržitého pohybu lidí mezi pracovními místy či pracovními příležitostmi. Lidé hledají nová, „lepší“ pracovní místa a jejich nalezení chvíli trvá. Tato nezaměstnanost je považována za dobrovolnou a má přechodný charakter (Mareš, 1994, s. 17).

Strukturální nezaměstnanost – je spojená s nerovnováhou v určitých oblastech, odvětvích, regionech či profesích apod. Nerovnováha může vzniknout zvýšenou poptávkou po určitém druhu práce, zatím co v jiném druhu se poptávka snižuje. Mzdy se nepřizpůsobují plynule rozdílům mezi nabídkou a poptávkou, dlouho trvá, než se vyrovnají a než se nezaměstnanost vstřebá (Krebs, 2007, s. 292). Dle Buchtové (2002, s. 67) je příčinou této nezaměstnanosti zánik neefektivních podniků, díky klesající poptávce po určitých produktech. Tím zanikají celá odvětví výroby, nebo je lidská práce nahrazena technikou. Zároveň však roste výroba v jiných odvětvích, což vyžaduje patřičnou kvalifikaci. Charakteristikou strukturální nezaměstnanosti je nerovnováha na regionálních trzích práce, tzn., že počet volných míst není v rovnováze s počtem osob hledajících práci.

Cyklická nezaměstnanost - je důsledkem hospodářské recese, souvisí se snížením agrární poptávky po statcích. V praxi to znamená, že se méně vyrábí a je snížena poptávka po pracovní síle. Ekonomický růst cyklickou nezaměstnanost snižuje (Buchtová, 2002, s. 67).

4.3 Základní pojmy související s nezaměstnaností

V kapitole budou objasněny základní pojmy související s nezaměstnaností.

Nezaměstnaný - dle definice Mezinárodního Úřadu práce v Ženevě je osoba schopná pracovat (věkem, zdravotním stavem, osobní situací), osoba chtějící zaměstnání a osoba chtějící zaměstnání, ale i přes vynaloženou snahu jej nenalézá (Mareš, 1994, s. 16).

Zaměstnání – práce vykonávaná za odměnu na základě vztahu mezi zaměstnavatelem

a zaměstnancem. Odměna je materiální ohodnocení vykonané práce (Mareš, 1994, s. 16).

Zaměstnaný – vykonává jakoukoli placenou práci nebo sebe-zaměstnání. Mezi zaměstnané patří i momentálně nepracující, nemocní, stávkující nebo lidé na dovolené (Brožová, 2003, s. 77).

Míra nezaměstnanosti je podle Krebse (2007, s. 291) měřitelná na základě ukazatele míry nezaměstnanosti:

$$u = \frac{U}{L} \times 100 \quad (\%)$$

u je míra nezaměstnanosti

U počet nezaměstnaných

L počet pracovních míst

Po objasnění základních pojmů, které souvisí s nezaměstnaností se v následující kapitole budu věnovat nezaměstnanosti v širším kontextu.

4.4 Nezaměstnanost v širším kontextu

Aktuálním úkolem nezaměstnaných je převzít zodpovědnost za sebe, za svůj život. Reakce na ztrátu zaměstnání je individuální a neprobíhá u každého stejně. Reakce je podmíněna řadou faktorů, např. odolnost vůči psychické zátěži, schopnost adaptovat se na nové prostředí, schopnost vidět ztrátu práce jako novou osobní šanci. Tento přístup zvládají lidé, kteří umí prohrávat a neúspěch pro ně není „špatně“, ale nová šance (Buchtová, 2002, s. 100).

Ztrátu zaměstnání někteří lidé řeší odchodem do předčasného důchodu. Předčasný důchod pro většinu lidí není ideálním řešením. Znamená finanční ztrátu ve vyplácené penzi. Navíc může mít člověk stejné psychické problémy, jako nezaměstnaní. Z osobní zkušenosti znám člověka, řekněme mu pan Václav, kterému předčasný důchod vyhovoval. Po revoluci v roce 1994 začal podnikat jako drobný živnostník. Časem rostoucí náklady, které na živnostníky kladl stát, se mu zdály neúnosné. Po uvážení rozhodnutí ukončil svoji živnost a odešel do předčasného důchodu. Pan Václav je šikovný člověk, kdysi si postavil

dům a dodnes jej zvelebují. Pan Václav je člověk zručný a pracovitý. Maluje pokoje, natírá okna či dveře, umí pracovat se dřevem, stará se chatařům o jejich chalupy. Pan Václav je spokojený a klient, pro kterého pracuje také. Dokládá to skutečnost, že má neustále nabídky k práci. Jak do jeho života zapadá stát, a nároky státu na každou vydělanou korunu, to nevím. Vím jen, že převzal zodpovědnost za svůj život, za svoji obživu a postaral se sám o sebe. Žádné psychické problémy jsem u něho nepozorovala. Netrápili jej deprese, stavy úzkosti ani pocity méněcennosti ze ztráty práce. Jen občasné postesknutí, že by chtěl mít alespoň jeden den v pracovním týdnu volno. Panu Václavovi je 63 let a již je v řádném starobním důchodu. Skutečnost, že pracuje pět dní v týdnu, mu přináší užitek do jeho života, aniž si to uvědomuje. Zaměstnává jak tělo, tak mysl. Plánuje vždy den dopředu, v kolik hodin musí vstát, jaké nářadí či materiál bude potřebovat. Pan Václav má před sebou jednoznačný obraz časové struktury v průběhu dnů a týdnů. Má velké štěstí, že přistupuje k životu pozitivně. I pan Václav by mohl nadávat na vládu a plýtvat svoji energií. Přineslo by mu takové chování užitek či pozitivní změnu v jeho životě? Asi ne. Dle mého názoru bere život z pohledu: že jeho práce přinese užitek jemu samotnému i jiným lidem a v tom vidí smysl svého konání.

4.5 Aspekty nezaměstnanosti

Zajímavým způsobem popsala aspekty nezaměstnanosti Buchtová (2002), kdy tvrdí že nezaměstnanost je průvodní jev všech společenských systémů, jež jsou založeny na tržní ekonomice. Vysoká míra nezaměstnanosti zhoršuje hospodářskou situaci státu a nepříznivě působí na celkové klima společnosti. U člověka, který chce a umí pracovat, způsobuje ztráta práce narušení jeho psychické pohody, vyvolává pocit ponížení a tím poškozuje život celé jeho rodiny. Doprovodným jevem nezaměstnanosti je stigmatizace člověka. Poznatky od nás i ze zahraničí potvrzují, že ztráta zaměstnání přináší pokles životní úrovně a řadu negativních osobnostních změn, jako hlubokou deprivaci, pokles sebevědomí a sebeúcty, pocit beznaděje a neužitečnosti. Buchtová (2002) shledává shodu s nezaměstnaností s následnými nezdravými životními návyky, které se projevují závislostí na návykových látkách, zdravotních potížích a příkládá důraz i na výraznou změnu v chování nezaměstnaného jedince a to nejen k chování a postojem samotného člověka k sobě, ale i k chování k blízkým a jeho okolí. Pokud je nezaměstnanost dlouhodobá a nežádoucí, tyto jevy se jedinci zřejmě nevyhnou,

a mohou se následně stupňovat, a projevovat na dvou úrovních: „*Lze říci, že ztráta zaměstnání vyvolává patologické symptomy o dvou úrovních: v rovině jedince to mohou být dezintegrace osobnosti, výrazně dysfunkční chování, zdravotně psychické i tělesné potíže, problémy v rodině; v rovině společnosti se projevují zvýšenou konzumací alkoholu, nikotinu a drog (zejména u mladých lidí), vyšší nemocností a spotřebou léků, vyšším výskytem sebevražedných pokusů, zvýšenou kriminalitou a násilím, rasovými a mezi skupinovými konflikty*“ (Buchtová, 2002, s. 8).

4.6 Nezaměstnanost v historii

Nezaměstnanost není problém současnosti, ale svět jí zná z historie. Termín nezaměstnanost nebyl znám, používal výraz chudina či chudoba. Chudoba byla středověkou společností vnímaná z pohledu Bible, a proto k chudobě přistupovala z duchovního paradigmatu (Geremek, 1999, s. 29). Bohatí dárci almužnou projevovali svoji křesťanskou ctnost. Naplňovali tak plán ke spasení své duše (Geremek, 1999, s. 28). Kláštery a farnosti poskytovaly přístřeší, základní stravu i nejzákladnější zdravotní péči. Vznikaly řády orientované na pomoc chudým a nemocným. Nejvýznamnější byl řád sv. Františka, který vznikl ve 13. století (Matoušek, 2007, s. 18).

Karel Šrédla (2002) popisuje starost o chudinu v českých zemích. První český křesťanský vládce kníže Bořivoj v 9. století zřizoval ve své zemi ústavy, v nichž se dostávalo jeho chudým poddaným almužny.

Později se ve století 14. a 15. tvořily podle Šrédla (2002) již spolky ze světských členů, různých stavů, cechů a branží, které pořádaly sbírky mezi sebou i veřejně dům od domu na podporu chudých a nemocných. Spolek sám z těchto sbírek udílel almužny, nebo je odváděl klášterům k rozdělování a stravování chudých, popř. i ošetřování nemocných. Chudí se scházeli u kostelů a klášterů, kde dostávali peníze ze sbírek při konané bohoslužbě, nebo stravu z klášterní kuchyně. Na takový způsob podpory si zvykla chudina nejen městská, ale i chudina venkovská, do jejich řad se mísila různá podezřelá individua, zaháleči, tuláci a vůbec živly štítící se práce, které všemožně zneužívaly lidumilné činnosti, a tak povstávaly bezděky davy žebráků „z povolání“.

Tento nešvar dle stejného autora ukončil patent císaře Ferdinanda I. z 15. října 1552 a další patenty z 3. listopadu 1662 a 8. dubna 1682, které tvořily říšský policejní řád

a daly podklad dalšímu vývoji chudinského zákonodárství i v korunních českých zemích. Patent z r. 1552 připouští ještě žebrotu, pokud chudé obce nejsou s to uživit všechny své chudé, a dovoluje jim tyto přebytečné chudé opatřit průkazem, „žebráckým pasem“, na nějž by směli žebrať i v cizích obcích. Patentem z r. 1596 bylo vrchnostem a městům nařízeno podle možnosti a potřeby zřizovat vlastní nemocnice a chudobince. Patent z r. 1695 zakazuje veškerou žebrotu a zavazuje vrchnosti, aby své poddané, města a obce pak své usedlíky, obzvláště i zmrzačené vojáky a osoby zchudlé bez rozdílu stavu, pohlaví a stáří, zabezpečovali. Úřadům byl uložen přísný dohled nad potulnými osobami, zbraně schopní muži byli zařazováni k vojsku, neschopné osoby zatýkány a práce se štítící jinak schopné osoby byly posílány k těžkým pracím.

5 Systém péče o nezaměstnané

Kapitola pojednává o systému pomoci nezaměstnaným, o vývoji dávek po roce 1989. Se změnou politického systému v Československé socialistické republice po roce 1989 se objevila u nás opětovně po 40 letech nezaměstnanost. Na počátku devadesátých let vznikl do té doby neexistující systém sociálních dávek pro sociálně slabé občany. Vytvořily se záchranné sítě pro obyvatelstvo, které ztratilo zaměstnání. Nově byly přijaty zákony o dávkách v nezaměstnanosti a dávkách sociální péče.

Mezi zákony patřily:

- zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, kterým byla stanovena pravidla pro výplatu dávek v nezaměstnanosti,
- zákon č. 482/1991 Sb., o sociální potřebnosti, kterým byla stanovena byla stanovena pravidla pro výplatu dávek sociální péče z důvodu sociální potřebnosti,
- zákon č. 463/1991 Sb., o životním minimu, kterým byla stanovena minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy, osobních potřeb a nákladů na bydlení; tato hranice sloužila jako kritérium pro určení sociálně potřebných domácností.

Systém péče o nezaměstnané musel být v naší zemi nově vytvořen po listopadu 1989. V úvodu práce je popsána roztržitost celého systému a během 23 let snahu o jeho reformu. Systém výplat nepojistných dávek procházel různými stádii, až do dnešní podoby. Sociální reforma 2012 byla první část a podařilo se jí sjednotit vyplácení dávek pod jeden státní úřad – úřad práce ČR. Druhá část předpokládá sjednocení péče o ohrožené děti.

5.1 Životní a existenční minimum

Zákon č. 463/1991 Sb., o životním minimu byl k 31. 12. 2006 zrušen a nahrazen s účinností od 1. 1. 2007 zákonem č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu. Tento zákon „...stanoví životní minimum životní minimum jako minimální hranici peněžních příjmů (dále jen "příjem") fyzických osob (dále jen "osoba") k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb a existenční minimum jako minimální hranici příjmů osob, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežití“ (§ 1 odst. 1, 110/2006 Sb.).

Životní minimum je společensky uznávanou hranicí minimálního příjmu, pod kterou již nastává stav hmotné nouze. Vymezuje výši nezbytných finančních prostředků pro domácnost a jejich členy, k dočasnému zajištění základních životních potřeb na velmi skromné úrovni (Krebs, 2007, s. 269).

Částka životního minima jednotlivce činí podle zákona o životním a existenčním minimu měsíčně 3 410,- Kč. Za jednotlivce se pro účely tohoto zákona považuje osoba, která není společně posuzována s jinými osobami. Pokud je osoba posuzována společně s jinými osobami, jsou částky životního minima odstupňovány podle pořadí osob. Pořadí posuzovaných osob se stanoví tak, že se nejdříve posuzují osoby, které nejsou nezaopatřenými dětmi, a poté osoby, které jsou nezaopatřenými dětmi. V rámci každé z těchto skupin posuzovaných osob se pořadí stanoví podle věku od nejstarší po nejmladší osobu. Věkem osoby rozhodným pro stanovení částek životního minima je věk, kterého osoba dosáhne v kalendářním měsíci, za který je životní minimum zjišťováno (§ 3 odst. 1 zákona o životním a existenčním minimu).

Zákon stanovuje za částku životního pro jednotlivce ve výši 3 410 Kč měsíčně. Částka životního minima osoby, která je posuzována jako druhá nebo další v pořadí, činí měsíčně:

- 3 140 Kč pro první osobu v domácnosti,
- 2 830 Kč u osoby od 15 let věku, která není nezaopatřeným dítětem,
- 2 450 Kč u nezaopatřeného dítěte od 15 do 26 let věku,
- 2 140 Kč u nezaopatřeného dítěte od 6 do 15 let věku,
- 1 740 Kč u nezaopatřeného dítěte do 6 let věku (§ 5 odst. 1 zákona o životním a existenčním minimu).

Částka existenčního minima osoby činí měsíčně 2 200 Kč. Zákon o životním a existenčním minimu dle § 5 odst. 1 a 2 stanoví, že existenční minimum nelze použít u nezaopatřených dětí, u poživatele starobního důchodu, u osoby invalidní ve třetím stupni a u osoby starší 68 let. Existenční minimum se týká těch, kteří nejsou ochotni se podílet na změně své nepříznivé ekonomické situaci, ačkoli k tomu mají předpoklady (Krebs, 2007, s. 271).

5.2 Dávky hmotné nouze

Od ledna 2007 došlo k výrazným změnám legislativy v systému sociální pomoci. Zákon č. 482/1991 Sb., sociální potřebnosti byl od 1. 1. 2007 nahrazen zákonem č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi. Dávky v hmotné nouzi do konce roku 2011 vyplácely pověřené obecní úřady a obce s rozšířenou působností. Odvolacími orgány byly krajské úřady. Ministerstvo práce a sociálních věcí, jako předkladatel tohoto zákona, tvoří k němu metodické pokyny. V souvislosti se sociální reformou od 1. 1. 2012 vyplácejí dávky v hmotné nouzi krajské pobočky úřadu práce.

Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi (dále „zákon“) *„upravuje pomoc osobám nacházejících se v hmotné nouzi prostřednictvím těchto dávek:*

příspěvek na živobytí,

doplatek na bydlení,

mimořádná okamžitá pomoc“.

Dávky hmotné nouze řeší pomoc lidem, kteří se ocitli pod hranicí životního minima. Příjem si nemohou zvýšit vlastním přičiněním např. z důvodu péče o člena vlastní rodiny, špatného zdravotního stavu nebo jiných vážných důvodů. Lidé, kteří mají životní minimum, ale to už nepostačuje na úhradu nákladů na bydlení, si mohou požádat o dávky hmotné nouze. Jedná se nejprve o dávku nazvanou Příspěvek na živobytí. Tato dávka složí k zajištění stravy a ostatních osobních potřeb. Při posouzení zda se žadatel o dávku nachází v hmotné nouzi, se řeší mnoho hledisek. Proto je ke každé z těchto dávek důležité doložit dané doklady související s výše uvedenými dávkami.

5.3 Příspěvek na živobytí

Nedostačující příjem řeší zákon základní dávkou pomoci v hmotné nouzi, příspěvkem na živobytí. Ten řeší situaci, kdy má osoba nedostatečné příjmy k zajištění svých potřeb. Podmínkou pro poskytnutí dávky je, zda se žadatel o dávku nachází v hmotné nouzi. V hmotné nouzi se může nacházet jednotlivec či společně s ním další společně posuzované osoby. Stav hmotné nouze je tehdy, když jeho příjem nebo příjem všech společně posuzovaných osob po odečtení přiměřených nákladů na bydlení nedosahuje částky živobytí (Kotýnková, 2007, s. 96).

Pokud podmínky pro nárok příspěvku na živobytí splňuje více společně posuzovaných osob, náleží příspěvek na živobytí jen jednou, a to osobě určené na základě dohody těchto osob. V případě, že se tyto osoby dobrovolně nedohodnou, určí orgán pomoci v hmotné nouzi, který o příspěvku na živobytí rozhoduje, které z těchto osob se příspěvek na živobytí přizná (§ 21 odst. 2 zákona o hmotné nouzi). Při posuzování nároku na příspěvek na živobytí

se zjišťuje, zda osoba, a společně s ní posuzované osoby mají možnost zvýšit si příjem svým vlastním přičiněním (§ 11 odst. 1 zákona o hmotné nouzi). Možnost či snaha zvýšení si příjmu vlastním přičiněním se posuzuje nejen při podání žádosti o dávku, ale zkoumá se po celou dobu poskytování dávky (§ 11 odst. 2 zákona o hmotné nouzi).

Od roku 2009 do 2011, tedy v době kdy dávky v hmotné nouzi vyplácely pověřené obecní úřady, či obce s rozšířenou působností, byla jedna z možností zvýšení příjmu vlastním přičiněním vykonávat veřejnou službu. V praktické části se dávce příspěvek na živobytí budu věnovat podrobněji.

5.4 Doplatek na bydlení

Další dávkou v systému pomoci v hmotné nouzi je doplatek na bydlení, který slouží k úhradě odůvodněných nákladů na bydlení osobám s nedostatečnými příjmy. Doplatek na bydlení je dávka opakující se každý měsíc při splnění stanovených podmínek.

Nárok na dávku doplatek na bydlení má vlastník nebo nájemce bytu, který užívá byt, jestliže by po úhradě odůvodněných nákladů na bydlení byl jeho příjem (nebo příjem společně posuzovaných osob) zvýšený o vyplacený příspěvek na živobytí nižší než částka živobytí osoby a společně posuzovaných osob (§ 33, zákona o hmotné nouzi). Podmínkou nároku na doplatek na bydlení je získání nároku příspěvek na živobytí a nárok na příspěvek na bydlení, což je dávka státní sociální podpory. Výše doplatku na bydlení činí za kalendářní měsíc rozdíl mezi částkou odůvodněných nákladů na bydlení připadajících na kalendářní měsíc, sníženou o příspěvek na bydlení náležející za předchozí kalendářní měsíc, a částkou, o kterou příjem osoby a společně posuzovaných osob, zvýšený o vyplacený příspěvek na živobytí převyšuje částku živobytí osoby a společně posuzovaných osob (§ 35, zákona o pomoci v hmotné nouzi). Doplatek na bydlení je vyplácen rozdílně oproti příspěvku na živobytí, a to po

uplynutí kalendářního měsíce, za který náleží, zásadně v peněžitě podobě (§ 42, § 43, zákona o pomoci v hmotné nouzi).

Do odůvodněných nákladů na bydlení se započítává nájemné až do výše cílového nájemného (od ledna 2011 až do výše nájemného v daném místě obvyklého) a pravidelné úhrady za služby bezprostředně spojené s užíváním bytu, eventuálně obdobné náklady spojené

s družstevní a vlastnickou formou bydlení; uhrazení prokazatelně nezbytné spotřeby energií, kterou se rozumí zaplacení dodávky a spotřeby elektrické energie, plynu, případně výdaje na další druhy paliv, a to ve výši, která je v daném místě obvyklá (§ 34, zákona o pomoci v hmotné nouzi).

5.5 Mimořádná okamžitá pomoc

Nárok na tuto pomoc má osoba, která nemá nárok na příspěvek na živobytí, ale která nemá dostatečné prostředky k úhradě nezbytných osobních potřeb a hrozí jí vážná újma na zdraví. Tato osoba se nenachází v hmotné nouzi a nemá nárok na příspěvek na živobytí. Přesto jí kvůli sociálním a majetkovým poměrům hrozí vážná újma na zdraví. Dále osoba, kterou postihla vážná mimořádná událost (např. povodeň, požár, vichřice) a vzhledem k majetkovým a sociálním poměrům nedokáže nepříznivou situaci překonat vlastními silami. Osoba, která nemá dostatečné prostředky k úhradě jednorázového výdaje. Vzhledem k příjmům osoba nemá dostatečné prostředky k uhrazení jednorázového výdaje (např. úhrada jízdného při ztrátě finančních prostředků, úhrada noclehu). Osoba nacházející se v neuspokojivé finanční a sociální situaci např. osoba je propuštěna z vazby či výkonu trestu odnětí svobody, opouští zařízení pro léčbu chorobných závislostí či propuštěná z ústavní či ochranné výchovy (§ 37, zákona o pomoci v hmotné nouzi).

V kapitole je definováno životní a existenční minimum a uvedeny zákony, na základě kterých jsou obě minima definována. Dále je popsán systém dávek pomoci v hmotné nouzi a vypsány jednotlivé dávky. V následující kapitole je objasněno co je veřejná služba a mimo jiné vztah výkonu veřejné služby k dávce pomoci v hmotné nouzi, k příspěvku na živobytí.

6 Veřejná služba

Cílem kapitoly je objasnit institut veřejné služby. Kdo veřejnou službu vykonává a pro koho jí vykonává. Kdo zabezpečuje veřejnou službu? Zda přímo obec, nebo jí může delegovat a na jaké organizace?

„Veřejnou službou se rozumí pomoc obcím nebo dalším subjektům zejména v oblastech zlepšování životního prostředí, udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranství, pomoci v oblasti kulturního a sportovního rozvoje a sociální péče. Veřejná služba je vykonávána osobami v hmotné nouzi a osobami vedenými v evidenci uchazečů o zaměstnání na základě písemné smlouvy, která obsahuje základní údaje o těchto osobách (jméno, popřípadě jména, příjmení, den, měsíc a rok narození a trvalý pobyt), místo, předmět a dobu výkonu veřejné služby, uzavřené s krajskou pobočkou Úřadu práce po dohodě s obcí nebo dalším subjektem. Za výkon veřejné služby nenáleží odměna“ (§ 18 a odst. 1 zákona o pomoci v hmotné nouzi).

6.1 Co je veřejná služba?

Veřejná služba je jednou z možností zachování, popř. rozvíjení pracovních schopností a dovedností osob, které dlouhodobě setrvávají ve stavu hmotné nouze a mají objektivní či subjektivní problémy s nalezením odpovídajícího zaměstnání. Důležitý sociální rozměr veřejné služby spočívá v tom, že podporuje sociální začlenění osob závislých na sociálních dávkách do společnosti. Výkonem veřejné služby se osoby podílí na životě obce a tím přispívají k dobrým vztahům s ostatními občany. Současně naplňuje jeden z principů pomoci v hmotné nouzi: Ten kdo pracuje, musí se mít lépe než ten, který se pracovat nesnaží. Zvýšení vyplácené dávky díky výkonu veřejné služby je jasným motivačním prvkem pro osoby v hmotné nouzi. Osoba vykonávající veřejnou službu upevňuje své pracovní návyky a dovednosti, nebo si je obnovuje. Tyto dovednosti jim pomáhají uplatnit se na trhu práce. Osoba získává sociální návyky, jako je dodržování pracovního režimu, přijde do kontaktu s jinými lidmi a tím dochází ke zlepšení mezilidských vztahů (MPSV, 2010, s. 6).

6.2 Organizace veřejné služby

Veřejnou službu organizoval vhodný pracovník – koordinátor v dubnu 2009, který úzce spolupracoval s oddělením vyplácejícím občanům dávky v hmotné nouzi. Koordinátorem mohl být pracovník úřadu, nebo mohlo vzniknout nové pracovní místo. Dle metodického pokynu k veřejné službě č.1/2009 nebylo možné přenášet povinnosti uložené obecnímu úřadu v přenesené působnosti na příspěvkové či jiné organizace. Jednalo se o:

- Vedení evidence osob vykonávající veřejnou službu na území obce – způsob vedení evidence není předepsán zákonem, doporučuje se zaznamenat datum zahájení a ukončení veřejné služby, jméno a příjmení, datum narození,
- Zabezpečení kontroly veřejné služby – koordinátor či jiný pověřený pracovník může provádět kontrolu po předchozí dohodě s organizací zabezpečující veřejnou službu pro obec,
- Udělování závazných pokynů při výkonu veřejné služby – pokud je veřejná služba zabezpečována příspěvkovou nebo jinou organizací, rozumí se tím stanovení pravidel pro kontakt koordinátora veřejné služby s organizacemi zajišťující veřejnou službu, dále stanovení postupů pro osoby v hmotné nouzi, které jsou povinny informovat obecní úřad a orgán pomoci v hmotné nouzi o uzavření smlouvy o výkonu veřejné služby,
- Osoba v hmotné nouzi je povinna při ukončení veřejné služby předložit koordinátorovi smlouvu o výkonu veřejné služby, a tiskopis o ukončení veřejné služby, na kterém je hodnocení této služby,
- Obecní úřad informuje o tom, zda a jak byla veřejná služba vykonávána v případě písemné žádosti úřadu práce.

Koordinátor veřejné služby byl pomyslným spojovacím článkem mezi obcí, příspěvkovými či jinými organizacemi, orgánem pomoci v hmotné nouzi a osobou vykonávající veřejnou službu. Veřejná služba ovlivňovala život v obci a měla podstatný vliv i na osobu v hmotné nouzi. Stávala se tak přínosem pro obě strany. Veřejná služba byla a je i nadále zaměřena na pomoc všem obcím na území České republiky (ať jde o obce, městyse nebo města) v činnostech, které jsou v jejím zájmu. Jde zejména o zlepšování životního prostředí v obci, udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranství, pomoc

v oblasti kulturního rozvoje i sociální péče. Samotné slovo „zejména“ znamená, že obec může organizovat široké spektrum činností v reakci na místní podmínky a potřeby obce a jejích obyvatel (MPSV, 2010, s. 6).

Koordinátor veřejné služby úřadu práce zabezpečoval výkon veřejné služby od roku 2012 na základě zákona č. 453/2004 Sb. o zaměstnanosti, odst. 2 písm. d). Výkon veřejné služby neměl žádný vliv na dávku v hmotné nouzi – příspěvek na živobytí. Dle rozhovoru s koordinátorkou Úřadu práce Šumperk, se veřejná služba organizovala na jiných základech. Organizace z města Šumperk a okolí samy projevíly zájem o realizaci veřejné služby. V žádosti o realizaci veřejné služby uvedly druh práce, kterou by osoby evidované na úřadu práce vykonávaly a počet pracovních míst. Koordinátorka sama vybrala osoby evidované déle než dva měsíce v evidenci uchazečů o zaměstnání. Při výběru brala v potaz věk, zdravotní stav i vzdálenost bydliště od výkonu veřejné služby. Osoby vedené v evidenci musela obesílat pozvánkou na úřad, za účelem sepsání dohody o výkonu veřejné služby. Tento systém umožňoval uchazečům o zaměstnání přijít na sjednanou schůzku již s pracovním omezením od lékaře. Výkon veřejné služby neměl vliv na výši vyplacených dávek. Jediná sankce při nenastoupení na veřejnou službu bylo vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Doložením lékařské zprávy o neschopnosti výkonu veřejné služby, se osoby elegantně vyhnuly výkonu veřejné služby.

6.3 Obec a veřejná služba

Obec v samostatné působnosti mohla sama organizovat veřejnou službu, nebo její výkon delegovala na různé organizace. U menších obcí veřejnou službu vykonávali osoby v hmotné nouzi přímo pro obec. Pro větší obce prostřednictvím koordinátora zprostředkovávaly výkon VS organizace, se kterými byl předem nasmlouván konkrétní počet pracovních míst. Konkrétně MěÚ Šumperk, odbor sociálních věcí delegoval přímý výkon veřejné služby na jednu obecně prospěšnou společnost a na další organizace sídlící ve městě. Organizace zajišťovaly osobám v hmotné nouzi pracovní pomůcky i pracovní nářadí. Součástí smlouvy o výkonu veřejné služby byl rozsah pracovní doby, doby odpočinku, podmínky zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Při sestavování smlouvy se vycházelo z pracovněprávních předpisů.

6.4 Zaměření veřejné služby

Motivací pro výkon veřejné služby v letech 2009 až 2011 bylo finanční zvýhodnění při vyplácení dávek v hmotné nouzi. Další motivací byla možnost získání pracovního poměru v rámci organizace, ve které osoby veřejnou službu vykonávaly.

Veřejná služba umožňuje zachování či rozvíjení pracovních schopností a dovedností osob, které dlouhodobě pobírají dávky v hmotné nouzi. Veřejná služba byla zaměřena na pomoc obcím a organizovaná v samostatné působnosti. V případě, že obec umožnila výkon veřejné služby, byla povinna uzavřít pojistnou smlouvu odpovědnosti za škodu na majetku či na zdraví, kterou by způsobila osoba vykonávající veřejnou službu. Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě ročního vyúčtování obce poskytlo krytí za sjednané pojištění.

V teoretické části je přiblíženo, proč došlo k sociální reformě účinné od roku 2012. Je popsána nejednotnost výplatních míst nepojistných sociálních dávek a s tím související problémy pro osoby v hmotné nouzi a problémy pro stát, který zde vystupuje v pozici hlavního aktéra sociální politiky zaměstnanosti.

Praktická část empiricky porovná počty vytvořených pracovních míst a jejich obsazenost osobami v hmotné nouzi. Porovnává vliv výkonu veřejné služby na dávku příspěvek na živobytí. Zabývá se veřejnou službou z pohledu organizace, která výkon veřejné služby realizuje.

7 Výplatní místa nepojistných dávek pro nezaměstnané

V teoretické části je zmíněn nejednotný systém výplaty nepojistných dávek. Před sociální reformou 2012 vyplácel většinu dávek Úřad práce ČR. Dávky pomoci v hmotné nouzi vyplácely obecní úřady a obecní úřady s rozšířenou působností. V praxi to znamenalo, že státní peníze „protékaly“ přes nestátní úřady.

Stát neměl přímé nástroje ke zvyšování kvality vykonávaných agend a neměl přehled o „svých“ finančních prostředcích. Přehled o financích si dělal následně, po vyúčtování obecními úřady prostřednictvím příslušných okresních úřadů. Nebylo možné, aby stát sledoval nezbytné personální kapacity k odpovídajícím úkonům jako sociální šetření, správní řízení, kontrola využití dávek. Nebylo možné efektivně a jednotně organizovat vzdělávací politiku zaměstnanců a jednotný vývoj systému k vyplácení dávek, a jeho pružné přizpůsobování nastalé situaci.

Tabulka č. 1 porovnání výplatních míst před a po sociální reformě

Druhy nepojistných dávek sociální ochrany	Vypláceny od 1. 1. 2009 do 31. 12. 2013 Před sociální reformou	Vypláceny od 1. 1. 2013 až doposud Po sociální reformě
Dávky pomoci v hmotné nouzi (na výše dávky měl vliv výkon Veřejné služby)	Obecní úřad Obecní úřad s rozšířenou působností	Úřad práce ČR
Státní sociální podpora	Úřad práce ČR	Úřad práce ČR
Podpora v nezaměstnanosti	Úřad práce ČR	Úřad práce ČR

Zdroj: vlastní zdroj

Z tabulky je zřejmá nejednotnost výplatních míst. Tato nejednotnost nebyla problém jen pro stát, jako organizátora sociální politiky zaměstnanosti, ale i pro samotné osoby - klienty v hmotné nouzi. Praxe v Šumperku byla následující.

7.1 Situace z pohledu klienta - před sociální reformou v letech od 2009 do 2011

Osoba v hmotné nouzi navštěvovala až tři výplatní místa. Pokud byla osoba nezaměstnaná, docházela na úřad práce, kde jí byla po stanovanou dobu vyplácena podpora v nezaměstnanosti – 1. výplatní místo. Po skončení podpůrní doby docházela nezaměstnaná osoba nadále na úřad práce. Byla-li osoba v hmotné nouzi, mohla podat žádost o dávky v hmotné nouzi na odbor sociálních věcí obecního úřadu – 2. výplatní místo. Konkrétně v Šumperku je obecní úřad od úřadu práce ČR vzdálen 20 minut chůze. Výplatní místo státní sociální podpory je kontaktní pracoviště úřadu práce ČR, vzdálené dalších 20 minut chůze – 3. výplatní místo. Je tak viditelné, jak pro osoby v hmotné nouzi bylo časově náročné vyřizování potřebných záležitostí. Situaci často ztěžovalo, že jedinec v hmotné nouzi neměl všechny poklady např. podklady z úřadu práce ČR pro vyřízení dávek v hmotné nouzi, nebo naopak a musela 20 minut zpět. Časová prodleva ve vyřizování byla přibližně 40 minut chůze a dopředu neodhadnutelný čas, než se dostala osoba opět ke „svému“ úředníkovi a vyžádala si potřebné podklady.

7.2 Situace z pohledu klienta - po sociální reformě od 2012 doposud

V současné době dávky státní sociální podpory i dávky pomoci v hmotné nouzi vyplácí referáty pod jednou hlavičkou úřad práce ČR a na jednom výplatním místě. Oba dva referáty pracují a vyplácí dávky v jednotném systému výplaty dávek. Pracovníci obou referátů, státní sociální podpory a hmotné nouze jsou dnes zaměstnanci jednoho úřadu a tudíž kolegové.

Osoba v hmotné nouzi v případě opomenutí potřebných dokladů z jednoho referátu, není nucena „běhat“ z úřadu na úřad. Zaměstnanci (dnešní kolegové) mohou jednoduše telefonicky klientovo opomenutí napravit vznesením dotazu kolegovi na druhém referátu.

Další možností je vyhledání potřebné informace ve společném programu. Klient v Šumperku dávky státní sociální podpory a dávky hmotné nouze vyřídí na jednom výplatním místě.

8 Vliv výkonu veřejné služby před a po reformě 2012 na dávku příspěvek na živobytí

Pomoc státu lidem, kteří se ocitli pod hranicí životního minima – chudoby, řeší zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi. Dávky v hmotné nouzi jsou určeny pro osoby, jejichž příjmy nedosahujících částek životního minima a svůj příjem si nemůžou zvýšit vlastním přičiněním např. z důvodu zdravotního stavu, věku či péči o člena rodiny. Osoby mající životní minimum, které ale nepostačuje na úhradu jejich nákladů na bydlení, si mohou požádat o dávky v hmotné nouzi. Porovnáme výši příspěvku na živobytí u jednotlivce, v souvislosti s výkonem veřejné služby před a po sociální reformě 2012.

8.1 Výše příspěvku na živobytí od 2009 do 2011 – před sociální reformou 2012

Dle zákona č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu činilo životní minimum jednotlivce v letech 2009 až 2011 částku 2.020 Kč na jeden měsíc a existenční minimum činilo 3.126 Kč na měsíc.

Tabulka č. 2 porovnání výše příspěvku na živobytí s výkonem veřejné služby před reformou

	Osoba nevykonávající veřejnou službu	Osoba vykonávající veřejnou službu 20 hodin	Osoba vykonávající veřejnou službu 30 hodin
Výše příspěvku PnŽ	2.020 Kč	3.126 Kč	3.679 Kč

Zdroj: zákon č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi ve znění pozdějších předpisů

Z tabulky je patrný rozdíl ve výši vyplacené dávky. Klienti odboru sociálních věcí Městského úřadu Šumperk většinou odpracovali 30 hodin měsíčně. Sankce za nevykonávání veřejné služby byla „jen“ finanční, což vidíme v tabulce. Stávaly se situace, že osoba v hmotné nouzi podepsala dohodu o výkonu veřejné služby v délce 30 hodin měsíčně

a neodpracovala ani jednu hodinu. V takovém případě spočívala sankce v nižší vyplacené částce příspěvku na živobytí a činila 2.020 Kč místo 3.679 Kč. Pokud tato osoba odpracovala jen 20 hodin, místo 30 hodin, sankce opět byla v nižší vyplacené částce příspěvku na živobytí a činila 3.126 Kč místo 3.679 Kč. Aby se předešlo situacím, kdy klient uzavře dohodu o veřejné službě, ve které se zavázal odpracovat např. 30 hodin a neučiní tak, byla přijata a schválena vnitřní opatření. V případě, že klient dva měsíce po sobě neodpracoval hodiny uzavřené ve smlouvě o výkonu veřejné služby, bylo možné klienta z výkonu veřejné služby na šest měsíců vyloučit. Pro většinu jedinců v hmotné nouzi byl tak výkon veřejné služby motivační. Má osobní pracovní zkušenost. Zнала jsem klienta, který veřejnou službu vykonávat nechtěl. Podle jeho slov mu částku ve výši 2.020 Kč na měsíc stačila. Po skončení mé pracovní doby jsem tohoto klienta potkávala v obchodě v montérkách, špinavého od malty. Před obchodem nasedal do dodávky plné stavebních dělníků. Nedivila jsem se, že klientovi částka 2.020 Kč stačila, když pracoval na černo.

8.2 Výše příspěvku na živobytí od 2012 doposud – po sociální reformě 2012

Od 1. 1. 2012 nabyla účinnost novela zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi. Novelou přešla výplata dávek hmotné nouze na úřady práce ČR a tím se sjednotila výplatní místa nepojistných dávek na výplatní místo jedno. Novela měla vliv na výši příspěvku na živobytí v kontextu s výkonem veřejné služby. Novelizován byl i zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, jehož hlavní využití je právě v zákoně o pomoci v hmotné nouzi. Životní minimum plní rozhodující úlohu při posuzování hmotné nouze i jako sociálně-ochranná veličina. Vedle životního minima je z důvodu větší motivace zaveden pro dospělé osoby v hmotné nouzi institut existenčního minima. Od roku 2012 je výše životního minima 3.410 Kč na měsíc a výše existenčního minima 2.200 Kč na měsíc pro jednotlivce.

Tabulka č. 3 porovnání výše příspěvku na živobytí s výkonem veřejné služby po reformě

	Osoba nevykonávala veřejnou službu	Osoba vykonávala veřejnou službu 20 hodin	Osoba vykonávala veřejnou službu 30 hodin
Výše příspěvku PnŽ	3.410 Kč	3.410 Kč	3.410 Kč

Zdroj: zákon č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi ve znění pozdějších předpisů

Z tabulky vyčteme, že finanční motivace k výkonu veřejné služby se po novele zákona č. 111/2006 o pomoci v hmotné nouzi vytratila. Pokud klient odpracoval dvacet hodin, nebo třicet hodin měsíčně, nebo ani jednu hodinu, pořád je mu vyplacena dávka příspěvek na živobytí ve stejné výši.

Tabulka č. 4 : porovnání výše příspěvku na živobytí a odpracované hodiny na veřejné službě

	Osoba nevykonávala veřejnou službu	Osoba vykonávala veřejnou službu 20 hodin	Osoba vykonávala veřejnou službu 30 hodin
Výše příspěvku PnŽ před reformou	2.020 Kč	3.126 Kč	3.679 Kč
Výše příspěvku PnŽ po reformě	3.410 Kč	3.410 Kč	3.410 Kč

Zdroj: zákon č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi ve znění pozdějších předpisů

V prvním řádku vidíme motivační prvek ve výši 1 659 Kč. Rozdíl mezi klientem, který za celý měsíc neodpracoval ani jednu hodinu a klientem, který za měsíc odpracoval 30 hodin je 1 659 Kč. Pro většinu osob v hmotné nouzi byla výše uvedená částka motivační a sami měli zájem o výkon veřejné služby. Osoby sami chodili za koordinátorem a žádali o sepsání smlouvy o výkonu veřejné služby.

Situace se výrazně změnila v prosinci 2011. Osoby v hmotné nouzi věděli, že odpracováním 30 hodin v prosinci 2011 nebude mít vliv na výši dávky příspěvek na živobytí v lednu 2012. Z toho důvodu většina klientů neodpracovala v prosinci 2011 hodiny, ke kterým se zavázala ve smlouvě o výkonu veřejné služby.

V druhém řádku vidíme, že od ledna 2012 si výrazně polepšili klienti, kteří za měsíc neodpracovali ani jednu hodinu. Za „odměnu“ jim byla vyplacena dávka příspěvek na živobytí ve výši 3 410 Kč. Tito klienti nemuseli nic vykonat a dostali od státu o 1 390 Kč navíc. Motivace k výkonu veřejné služby byla rázem pryč.

9 Veřejná služba ve městě Šumperk

Město Šumperk začalo organizovat veřejnou službu v roce 2009. Dne 16. 4. 2009 rada města Šumperka projednala a schválila s platností od 1. 6. 2009 návrh usnesení o organizování a poskytování veřejné služby. Institut „veřejné služby“, který rozšiřuje možnosti příjemců dávek, respektive osob v hmotné nouzi, vymanit se z nepříznivé situace, popř. obdržet dávku pomoci v hmotné nouzi ve vyšší částce než člověk, který je méně aktivní.

Zřízení veřejné služby bylo pro obec náročné při jejím zahájení a to zejména z hlediska organizace a přípravy a zejména při uzavírání smluv s organizacemi participujícími na výkonu veřejné služby. V zájmu obce ale byla skutečnost, že tito lidé se podíleli zejména na činnostech, které přinesou užitek nejen obci, ale i osobám dlouhodobě setrvávajícím ve stavu hmotné nouze, neboť **„Ten, kdo se snaží, se musí mít lépe, než ten, kdo je pasivní“**.

Koordinátor veřejné služby měl v letech 2009 – 2011 kancelář o objektu odboru sociálních věcí z důvodu rychlé spolupráce s pracovníky zajišťujícími výplaty dávek v hmotné nouzi a s osobami v hmotné nouzi. Koordinátor veřejné služby měl přehled o volných místech ve všech deseti organizacích. Vybral vhodné pracovní místo a sepsal s osobou v hmotné nouzi smlouvu o výkonu veřejné služby u konkrétní organizace. Ve smlouvě se osoba zavázala odpracovat každý měsíc stanovený počet hodin (20 hodin či 30 hodin), dodržovat bezpečnostní předpisy a řídit se pokyny kontaktního pracovníka dané organizace, zajišťujícího veřejnou službu. Osoba se sama hlásila u kontaktního pracovníka dané organizace, který zabezpečoval pracovní činnost, ochranné prostředky a pracovní pomůcky. Tento kontaktní pracovník organizace pravidelně 1 x měsíčně zasílal přehled pracujících osob a počet odpracovaných hodin.

Městský úřad Šumperk jako obec v samostatné působnosti uzavřela smlouvy o výkonu veřejné služby s organizacemi sídlícími ve městě Šumperk či jeho blízkém okolí. Čtyři organizace se zavázaly k zajištění pracovních míst pro osoby v hmotné nouzi od 1. 6. 2009 a dalších šest organizací se zapojilo do konce roku 2009. Deset organizací vytvořilo celkem až 164 pracovních míst.

9.1 Organizace zajišťující VS ve městě Šumperk

V Šumperku realizovalo veřejnou službu od roku 2009 do 2012 deset místních organizací. Spolupráce mezi osobami v hmotné nouzi a níže uvedenými organizacemi byla nejvíce prospěšná pro obě strany v letech 2009 až 2011.

1. Armáda spásy Šumperk provozuje azylový dům, noclehárnu a nízkoprahové denní centrum. Armáda spásy vaří obědy pro své klienty a také je rozváží občanům Šumperka a blízkého okolí.

Výkon veřejné služby probíhal formou pomocných prací v kuchyni.

2. Evják s.r.o. firma provádí strojní čištění a opravy komunikací, zimní údržbu, dlaždičské práce a dopravní značení.

Výkon veřejné služby probíhal formou pomocných prací na veřejných komunikacích.

3. FORTEX-AGS, a.s. je obchodní a výrobní společnost, která realizuje svoji činnost v několika divizích.

Výkon veřejné služby probíhal formou pomocných prací v dílnách kovovýroby a úklidové práce v prodejním autosalonu.

4. Charita Šumperk poskytuje ošetrovatelskou a pečovatelskou službu i osobní asistenci.

Výkon veřejné služby probíhal formou pomocných prací při poskytování služeb potřebným spoluobčanům a údržbě vozového parku.

5. JK Morava s.r.o. realizuje služby v oblasti odpadového hospodářství a poradenství. Provozuje sběrné dvory, třídění a odbyt druhotných surovin, separace a recyklace odpadů, a také nakládání s nebezpečnými odpady.

Výkon veřejné služby probíhal formou pomocných prací ve sběrných dvorech.

6. Nemocnice Šumperk a.s.

Výkon veřejné služby probíhal formou pomocných prací v areálu nemocnice. Úklid a údržba pořádku na komunikacích, chodnících a zeleni v areálu nemocnice.

7. Pontis Šumperk o.p.s. provozuje denní stacionář, nízkoprahové zařízení pro děti a mládež, mateřské centrum brouček, dům pro osamělé rodiče v krizových situacích, domy s pečovatelskou službou a další společensko-prospěšné aktivity.

Výkon veřejné služby probíhal formou pomocných úklidových prací v domech pro seniory a v domech pro osamělé rodiče.

8. SITA CZ a.s. je společnost zabývající se službami v oblasti odpadového hospodářství.

Výkon veřejné služby probíhal formou pomocných, úklidových prací v areálu skládky Rapotín, poblíž města Šumperk.

9. Vila DORIS je středisko volného času pro děti a mládež.

Výkon veřejné služby probíhal formou pomocných úklidových prací v budově Vily Doris.

10. Údržba zeleně a parků, s.r.o. zajišťuje údržbu veřejné zeleně pro město Šumperk. Sečení zeleně, prořezávání, kácení, zimní údržbu chodníků a zpevněných ploch.

Výkon veřejné služby probíhal formou pomocných prací v parcích, na zelených plochách a chodnicích na celém území města Šumperk.

Jedním z dílčích cílů bylo zmapovat, které organizace v Šumperku a jeho okolí zajišťovaly výkon veřejné služby. Všechny deset organizací během čtyř let měnily počty pracovních míst. Konkrétními počty se budu zabývat dál v bakalářské práci.

Z uvedeného popisu vykonávaných prací lze usoudit, že pracovní místa pomocných úklidových prací byla vhodnější pro ženy a pracovní místa na veřejných komunikacích, údržbě zeleně či práce v kovodílně byla vhodnější pro muže. Spolupráce s výše uvedenými organizacemi byla nastavená a v průběhu praxe se měnila a přizpůsobovala. Dle potřeby se sjednávaly koordinační porady, na kterých se řešily aktuální problémy spojené s výkonem veřejné služby, např. v zimních měsících se navyšoval počet míst u organizací zabezpečujících městské chodníky a veřejné komunikace od sněhu. V létě se navyšovalo u organizací zabezpečujících údržbu veřejné zeleně a parků.

9.2 Praktické organizování veřejné služby 2009 až 2011- před reformou 2012

Koordinátor veřejné služby v letech 2009 – 2011 vedl evidenci v jedné excelové tabulce. Ta obsahovala informace o počtu pracovních míst všech deseti organizací a jejich obsazenosti. Již jsem zmiňovala, že koordinátor veřejné služby měl kancelář v budově odboru sociálních věcí, což značně urychlovalo vyřizování veřejné služby. Osoba v hmotné nouzi přišla za koordinátorem a ten během několika minut zjistil možnost „zaměstnání“. Do patnácti minut klient odešel s podepsanou dohodou o výkonu veřejné služby u konkrétní organizace.

9.3 Praktické organizování veřejné služby v roce 2012 – po sociální reformě

Koordinátor veřejné služby-zaměstnanec úřadu práce od roku 2012 měl kancelář vzdálenou od referátu sociálních věcí třicet minut chůze. Koordinátor zařazoval klienty do veřejné služby ve speciálně vytvořeném softwaru, který spíš nefungoval. Koordinátor musel klienty obesílat a než dostal klienta do systému, uplynul i měsíc. Systém byl značně nepružný a neschopný reagovat na nastalou situaci. Např. úklid chodníků ve městě Šumperk během zimních měsíců. Než koordinátor úřadu práce vše administrativně vyřídil, bylo po sněhu.

Na organizaci veřejné služby měla sociální reforma 2012 velmi špatný dopad. Tři roky dobře fungující, rychlý a přizpůsobivý systém výkonu veřejné služby byl během jednoho roku zrušen. A to dokonce ústavním soudem. Uvedu na pravou míru. Veřejnou službu mohou vykonávat osoby v hmotné nouzi i v dnešní době, ale dobrovolně. Předpisem č. 437/2012 Sb. ze dne 27. listopadu 2012 sp. zn. Pl. ÚS 1/12 zrušil Ústavní soud povinnost osob, jež jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než dva měsíce, vykonávat bez nároku na odměnu tzv. veřejnou službu.

9.4 Praktická zkušenost s veřejnou službou u organizace PONTIS o.p.s.

Koncem roku 2011 se mezi klienty odboru sociálních věcí začaly šířit informace ohledně výkonu veřejné služby. Nevěděli, jestli mají i v prosinci 2011 řádně odpracovat hodiny na veřejné službě. Většina z nich pracovat nešla. Neměla důvod, když jejich práce nebyla ničím motivovaná. Prosincový výkon veřejné služby neměl vliv na výši dávky příspěvku na živobytí. Ať klient pracoval či nepracoval, oba měli stejnou částku. Tuto skutečnost poznalo ihned v lednu 2012 všech deset organizací, které v letech 2009, 2010 a 2011 měli s osobami v hmotné nouzi na veřejné službě dobré zkušenosti.

Jako vzorovou organizaci popíši PONTIS o.p.s., na základě informací, které podal ředitel Mgr. Miroslav Adámek. Společnost Pontis „zaměstnávala“ osoby v hmotné nouzi na úklidové a údržbářské práce a jako pomocné síly pečovatelek. Během tří let (2009 až 2011), kdy výkon veřejné služby organizoval odbor sociálních věcí městského úřadu Šumperk, vytvořil Pontis dvacet pracovních míst. Kontaktní osoba Pontisu zapracovala osoby v hmotné nouzi na určitou pozici a osoba po čase věděla, co a jak má vykonávat.

Od ledna 2012 místo původních dvaceti osob v hmotné nouzi pracovaly jen dvě. Nastoupení dvou osob místo dvaceti způsobovalo organizacím velké problémy. Měli pro mě naplánovanou práci, a když nepřišly, museli práci udělat zaměstnanci Pontisu, které tím přetěžovali. Další nepříznivá skutečnost byla ve střídání osob po šesti měsících. Sotva se osoba zaučila na určitou pracovní pozici a organizaci se měl začít vracet čas investovaný do jeho zaškolení, došlo k výměně a na jeho pozici přišla nová osoba. Během půl roku se vytvořila oboustranná důvěra a ta se půlročním střídáním osob přerušila a musela se navazovat důvěra nová. Další problém vyvstal, když osoby v hmotné nouzi zjistily, že veřejnou službu šlo lehce obejít. Stačilo nechat si napsat o lékaře omluvný list, díky němu nemusely vykonávat veřejnou službu, ale nehrozila jim žádná sankce. Až padesát procent příchozích osob z úřadu práce přinesly současně i omluvný list se slovy: „Já to stejně dělat nebudu, protože se mi to nevyplatí“.

10 Vytvořená a obsazená pracovní místa

Porovnávám pracovní místa u původních deseti organizací, zajišťujících veřejnou službu od roku 2009. Novelou zákona č. 111/2006 o pomoci v hmotné nouzi přešla agenda veřejné služby na úřady práce. Ten si od roku 2012 k původním deseti organizacím nasmlouval další tři organizace. Tyto tři organizace ve své práci neberu v potaz, protože by skreslovaly výsledné porovnávání.

Tabulka č. 5 : pracovní místa a jejich obsazenost

	2009	2010	2011	2012
vytvořená pracovní místa pro výkon veřejné služby	143	164	156	156
obsazená pracovní místa osobami v hmotné nouzi	138	155	149	15

Zdroj: evidence koordinátora veřejné služby města Šumperk a koordinátora Úřadu práce Šumperk

Výpočet obsazenosti pracovních míst v %, během roku 2009 až 2011.

$143 + 164 + 156 = 463$ vytvořených pracovních míst během tří let

$138 + 155 + 149 = 442$ obsazených pracovních míst během tří let

$442 * 100 / 463 = 95\%$

Výpočet pracovních míst za rok 2012 v %.

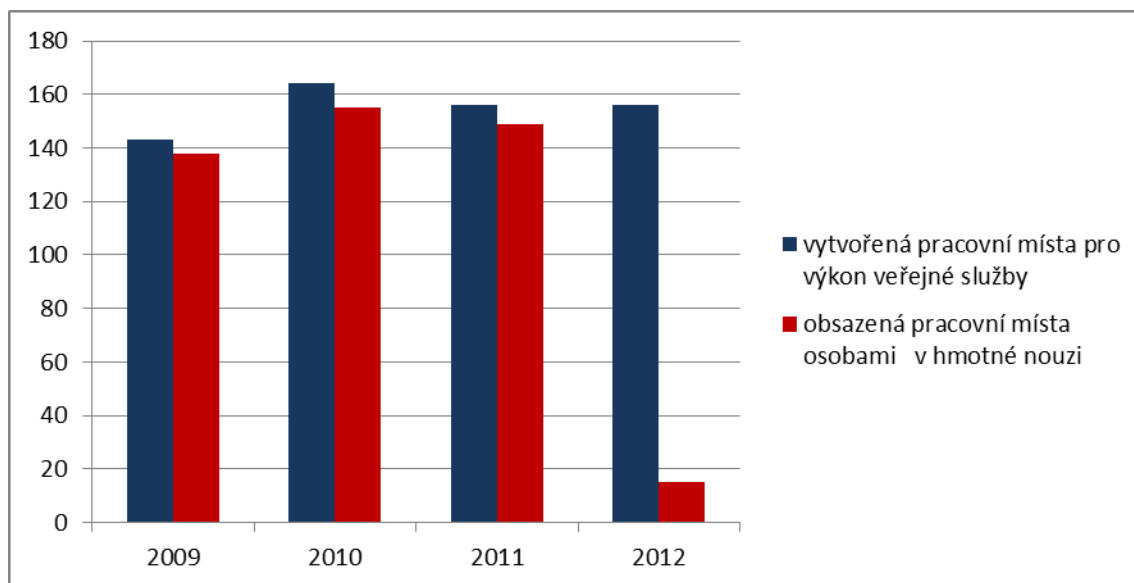
156 vytvořených pracovních míst

15 obsazených pracovních míst

$15 * 100 / 156 = 10\%$

V letech 2009 až 2011 byla obsazenost pracovních míst 95%.

V roce 2012 byla obsazenost pracovních míst 10%.



Graf č. 1: pracovních míst a jejich obsazenost

Během čtyř let měly Šumperské organizace zájem organizovat veřejnou službu. Šumperk bylo jedno z prvních měst, které se dobrovolně zapojilo do organizování veřejné služby. I osoby v hmotné nouzi měly poměrně velký zájem o veřejnou službu, ale jen do doby finanční motivace. Na přelomu let 2011 až 2012 na základě novely zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi motivace zmizela. Zmizela i ochota osob v hmotné nouzi „pracovat“ bez odměny.

11 Shrnutí empirických výsledků

Z empirického porovnání dvou časových úseků veřejné služby jsou jasné viditelné rozdíly v možnosti využití veřejné služby.

Prvním dílčím cílem bylo zjistit, kolik organizací realizovalo veřejnou službu:

Na základě rozhovorů s koordinátory města Šumperk a Úřadu práce Šumperk organizovalo veřejnou v letech 2009 až 2012 veřejnou službu ve městě Šumperk deset organizací sídlících ve městě Šumperk, či blízkém okolí.

Druhý dílčí cíl spočíval v porovnání vytvořených pracovních míst:

- první časový úsek je rok 2009 až 2011, kdy výkon veřejné služby mohly organizovat ze zákona č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi obecní úřady a obecní úřady s rozšířenou působností. Deset organizací během tří let vytvořilo 463 pracovních míst, což je v průměru 154 pracovních míst ročně,
- druhý časový úsek je rok 2012, ve kterém byla stanovena povinnost organizovat veřejnou službu ze zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti úřadům práce. Deseti organizacemi bylo vytvořeno 156 pracovních míst.

Třetí dílčí cíl měl za cíl zjistit obsazenost vytvořených pracovních míst.

- díky finanční motivaci v letech 2009 až 2011 využito 95% pracovních míst ze 463 vytvořených pracovních míst k výkonu veřejné služby. V průměru za jeden rok vykonávalo veřejnou službu 147 osob v hmotné nouzi ročně,
- v roce 2012 bylo využito 10% pracovních míst ze 156 vytvořených pracovních míst k výkonu veřejné služby. V průměru za jeden rok vykonávalo veřejnou službu 15 osob v hmotné nouzi.

Čtvrtý cíl byl v porovnání finanční výše příspěvku na živobytí:

- v letech 2009 až 2011 byla osoba v hmotné nouzi motivována k veřejné službě navýšením příspěvku na živobytí o 553 Kč. Osoba v hmotné nouzi pobírala částku 3.126 Kč měsíčně při odpracování 20 hodin měsíčně. Při odpracování 30 hodin měsíčně se částka 3 126 Kč navýšila o 553 Kč na 3 679 Kč. Pro osoby v hmotné nouzi bylo finanční přilepšení 553 Kč měsíčně silným motivačním prvkem.
- v roce 2012 neměl výkon veřejné služby vliv na výši dávky příspěvek na živobytí. Dávka příspěvek na živobytí se vyplácela všem bez ohledu na odpracované hodiny

a to ve výši 3 410 Kč. Motivace k výkonu veřejné služby pro osoby v hmotné nouzi v roce 2012 nebyla žádná. Bez finančního motivačního prvku došlo k prudkému zhoršení zdravotního stavu osob, kterým byl nabídnut výkon veřejné služby.

Z výše popsaných zjištění je patrné, že výkon veřejné služby fungoval v prvních třech zkoumaných letech od 2009 do 2011. Díky sociální reformě 2012 se rozbil fungující systém, který byl ku prospěchu jak osobám v hmotné nouzi, tak společnosti jako celku.

12 Závěr

V teoretické části bakalářské práce jsem popsala vznik sociálních dávek po roce 1989. Popsala jsem roztržičnost výplatních míst a dopad tohoto nejednotného systému jak na klienty, tak na stát. Z nejednotnosti celého systému již několikrát vzešla snaha o reformu, na jejímž základě měly být vytvořeny Sociální úřady. Sociální reforma, která by odstranila nejednotnost systému nepojistných sociálních dávek, se podařila uskutečnit s účinností od ledna 2012. Nový sociální úřad nevznikl, přesto se podařilo sjednotit dávky v hmotné nouzi pod jeden úřad. Od 1. 1. 2012 přešla agenda dávek v hmotné nouzi, vyplácených na základě zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi z obecních úřadů a obecních úřadů s rozšířenou působností pod Úřad práce ČR. Tím se zajistila jednotnost výplatního místa, jednotný program pro zpracování a výplatu sociálních dávek. Také se sjednotila metodická práce a odborné vedení všech zaměstnanců, protože od ledna 2012 jsou všichni zaměstnanci jednoho úřadu a to Úřadu práce ČR. Dle mého názoru byla sociální reforma logickým vyústěním neuspokojivého stavu z pohledu osob v hmotné nouzi i z pohledu státu. Díky sociální reformě 2012 se povedlo sjednotit výplatní místa sociálních dávek. Ale to je asi to jediné. Na základě informací pracovníků oddělení nepojistných sociálních dávek byla pro zaměstnance reforma krok vzad. Ano, sjednotil se výplatní program k výpočtu a vyplácení dávek. Jenže tento program byl neodzkoušený a do dnešních dnů je nedokonalý a pomalý. Původní program OK Systém byl daleko propracovanější, rychlejší a uměl víc „věcí“ než program současný.

Nepovedla se i personální politika. Konkrétně v Šumperku vyplácelo 12 pracovníků dávky v hmotné nouzi a každý měl k výplatě 100 klientů. Po přechodu agendy na Úřad práce Šumperk vyplácelo dávky v hmotné nouzi 5 pracovníků a každý vyplácel 200 klientů. Do dnešních dní pracovníci nestíhají zpracovávat svoji agendu v řádné pracovní době. A to v prvních měsících roku 2012 měly běžně přesčasy 200 hodin měsíčně, bez nároku na odměnu.

Další nepovedená oblast je sKarta. Zákonodárci si nějak neuvědomili, jaká klientela pobírá dávky v hmotné nouzi. Proto je mezi osobami v hmotné nouzi běžná ztráta sKarty nebo ztráta PINU. Za vygerenovaný PIN požaduje úředník 100 Kč a za vystavení nové sKarty požaduje 250 Kč. Což způsobuje finanční zatížení pro osobu v hmotné nouzi a nárůst pracovní agendy na úřadech práce. Také bankomaty České spořitelny, ze kterých si klient

vybírá dávky, nejsou v každé obci. Klient musí do větších měst kvůli výběru své dávky a to je další finanční zatížení.

Veřejná služba je poslední oblast, kterou sociální reforma 2012 úplně rozbila. Výkon veřejné služby byl funkční v letech 2009 až 2011, když ho organizovaly obecní úřady a obecní úřady s rozšířenou působností. Organizace města Šumperka vytvořily v průměru 154 pracovních míst za jeden rok a využilo možnost pracovat 147 osob v hmotné nouzi. Výkon veřejné služby byl ze zákona č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi finančně motivován a toho osoby v hmotné nouzi rády využily. Po přechodu veřejné služby na úřady práce, kde již finanční motivace nebyla, se celý systém pomalu hroutil. Šumperské organizace byly nespokojené s docházkou osob v hmotné nouzi na veřejnou službu. Osoby v hmotné nouzi byly náhle hromadně zdravotně nezpůsobilé k výkonu veřejné služby. Pracovní návyky, které se během tří let výkonu veřejné služby vytvořily, přišly v niveč.

Z výše uvedeného je možné konstatovat, že díky sociální reformě 2012 se více věcí nepovedlo, než povedlo. O těchto i dalších problémech se občan nedozví, protože MPSV vydalo v roce 2012 „Kodex státního úředníka“, kde výslovně zakazuje vyjadřování zaměstnanců k problémům na úřadech práce na veřejnosti.

V praktické části je empiricky porovnáno kolik pracovních míst pro výkon veřejné služby deset organizací v Šumperku a okolí zabezpečilo a kolik pracovních míst osoby v hmotné nouzi obsadily. Opět porovnávám veřejnou službu před sociální reformou 2012 a po sociální reformě. Velkou obsazenost pracovních míst vidíme z grafu č. 1 v letech 2009 až 2011, kdy bylo v průměru odsazeno 95% vytvořených pracovních míst. Zvýšení dávky příspěvek na živobytí výkonem veřejné služby bylo pro klienty lákavé a hojně využívané. Také z grafu vyčteme, že v roce 2012 značně poklesl zájem o výkon veřejné služby na pouhých 10 % obsazených pracovních míst během jednoho roku. Chyběla motivace. Výkon veřejné služby neměl vliv na výši dávky příspěvek na živobytí. V očích klientů nebyl jediný důvod k veřejné službě a tak zájem o ni prudce poklesl. Z empirického porovnání je možno konstatovat, že novelou zákona 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi, která byla součástí sociální reformy 2012, se výkon veřejné služby náhle a rychle stal pro osoby v hmotné nouzi neúčelný. Pro organizace, které realizovaly veřejnou službu, byl rok 2012 plný problémů a starostí s klienty, kteří řádně neodváděli práci na veřejné službě, nebo k ní ani nenastoupili. Z pohledu veřejné služby sociální reforma 2012 tři roky fungující systém výkonu veřejné služby znehodnotila.

13 Seznam literatury a zdrojů

- BELZ, H., SIEGRIST, M. 2001. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. Praha: Portál, 2001. str. 376. ISBN 80-7178-479-6.
- BUCHTOVÁ, M. 2002. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální*. Praha: Grada, 2002. str. 236. ISBN 80-247-9006-8.
- GEREMEK, B. 1999. *Slitování a šibenice: dějiny chudoby a milosrdenství*. Praha: Agro, 1999. str. 262. ISBN 807-20-3228-3.
- HALÁSKOVÁ, R. 2001. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrav: Ostravská univerzita, 2001. str. 93. ISBN 80-7042-595-4.
- KOTÝNKOVÁ, M. 2007. *Sociální ochrana chudých v České republice*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 2007. str. 134. ISBN 978-80-245 1302-7.
- KREBS, V. a kol. 2007. *Sociální politika*. Praha: ASPI s.r.o., 2007. str. 497. ISBN 978-80-7357-276-1.
- KUCHAŘ, P. 2007. *Trh práce - sociální analýza*. Praha: Karolinum, 2007. str. 183. ISBN 978-80-246-1383-3.
- MAREŠ, P. 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. str. 142. ISBN 80-901424-9-4.
- MATOUŠEK, O. a kol. 2007. *Sociální služby*. Praha: Portál, 2007. str. 184. ISBN 978-80-7367-310-9.
- MATOUŠEK, O. a kol. 2001. *Základy sociální práce*. Praha: Portál, 2001. str. 312. ISBN 80-7178-473-7.
- MATOUŠEK, O. 2008. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2008. str. 272. ISBN 978-80-7367-368-0.
- OSHO, 2003. *Zralost*. Bratislava: Alexander Gierli - Eugenika Pbl., 2003. str. 200. ISBN 80-89115-61-6.
- PALÁN, Z. 2002. *Lidské zdroje – výkladový slovník*. Praha: Academia, 2002. str. 280. ISBN 80-200-0950-7
- PLEŠNÍK, V. 2007. *Dlouhodobý aktivizační program pro nezaměstnané*. Krnov: Reintegra, 2007. str. 51. ISBN 80-254-0124-8.
- POTŮČEK, M. 1995. *Sociální politika*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. str. 142. ISBN 80-85850-01-X.

ŠLAPÁK, Č. T., PÁNEK, Z. 2006. *Zaměstnanost a personální řízení*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta v nakl. IFEC, 2006. str. 80. ISBN 808-58-8976-5.

TIMKOVÁ, J. 2011. *Mark Dzirasa 21 dnů*. místo neznámé : Agentura Fama v edici 21 dnů, 2011. str. 327. ISBN:978-80-904926-0-8.

VÁGNEROVÁ, M. 2004. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2004. str. 872. ISBN 80-7178-802-3.

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

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

Zákon č. 347/2010 Sb., zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí

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

Zákon č. 463/1991 Sb., o životním minimu ve znění platném do 31. 12. 2006

Do konce léta bude předložen návrh zákona o centrálním úřadu pro zaměstnanost a sociální věci [online]. 8. 6. 2007. Dostupné na internetu: <http://www.mpsv.cz/cs/4155>

TZ MPSV: SOCIÁLNÍ REFORMA V ROCE 2011 [online]. 12. 1. 2011. Dostupná na internetu: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/10142/12012011.pdf>

Publikace : *Obec a veřejná služba 2010*. Praha : MPSV, 2010. str. 51. ISBN 978-80-7421-020-4.

ŠRÉDL, Karel. K dějinám církevních chudinských fondů v českých zemích. *Revue církevního práva*, 2002, 3, s. 225-230. ISSN 1211-1635. Dostupné také z: <http://spcp.prf.cuni.cz/21-29/23-obsah.htm>.

http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up

14 Seznam grafů a tabulek

Graf č. 1 pracovních míst a jejich obsazenost

Tabulka č. 1 porovnání výplatních míst před a po sociální reformě

Tabulka č. 2 porovnání výše příspěvku na živobytí s výkonem veřejné služby před reformou

Tabulka č. 3 porovnání výše příspěvku na živobytí s výkonem veřejné služby po reformě

Tabulka č. 4 příspěvek na živobytí odpracované hodiny na VS s výkonem veřejné služby

Tabulka č. 5 pracovní místa a jejich obsazenost