

Univerzita Palackého v Olomouci

Pedagogická fakulta

Ústav speciálněpedagogických studií

Bc. Marie Navrátilová

II. ročník – kombinované studium

Speciální pedagogika

VEŘEJNÁ SLUŽBA V OBLASTI ZAMĚSTNANOSTI

Diplomová práce

Vedoucí práce: doc. Mgr. PaedDr. Jan Michalík, Ph.D.

Olomouc 2014

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracovala samostatně a použila jen uvedených pramenů a literatury.

V Olomouci dne 31.3.2014

.....
Bc. Marie Navrátilová

Děkuji doc. Mgr. PaedDr. Janu Michalíkovi, Ph.D. za odborné vedení práce, ochotu při poskytování cenných rad, vstřícnost, trpělivost a čas strávený při konzultacích.

Obsah

ÚVOD	6
I. TEORETICKÁ ČÁST	8
1 ZÁKLADNÍ TERMINOLOGIE SOUVISEJÍCÍ S VEŘEJNOU SLUŽBOU	9
1.1 Legislativní úprava veřejné služby	9
1.2 Smlouva o výkonu veřejné služby	10
1.3 Hmotná nouze, základní pojmy a definice	10
1.4 Pojem životní minimum, existenční minimum	11
2 FENOMÉN NEZAMĚSTNANOSTI	13
2.1 Druhy nezaměstnanosti	13
2.2 Příčiny nezaměstnanosti	14
2.3 Dlouhodobá nezaměstnanost	15
2.4 Rizikové skupiny	16
2.4.1 Mladiství a mladí uchazeči o zaměstnání	17
2.4.2 Lidé v předdůchodovém věku	18
2.4.3 Nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání, osoby s nízkým vzděláním	18
2.4.4 Ženy, zejména pečující o nezletilé děti do věku 15 let	19
2.4.5 Osoby se zdravotním postižením	19
2.4.6 Příslušníci minoritních skupin, imigranti	19
2.5 Nezaměstnanost a její důsledky	20
2.5.1 Zdravotní důsledky	21
2.5.2 Ekonomické důsledky	22
2.5.3 Psychické důsledky	22
2.6 Řešení důsledků nezaměstnanosti	24
3 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČR	26
3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	26
3.1.1 Rekvalifikace	26
3.1.2 Veřejně prospěšné práce	27
3.1.3 Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)	28
3.1.4 Překlenovací příspěvek	28
3.2 Individuální akční plán	28
3.3 Srovnání nástrojů APZ a opatření vzhledem k výkonu veřejné služby	30
3.3.1 Princip poskytování dávek pomoci osobám v hmotné nouzi	30
3.3.2 Možnost navýšení příjmu vlastní prací	31
3.3.3 Vlastní porovnání nástrojů APZ s výkonem veřejné služby	31

4	INSTITUT VEŘEJNÉ SLUŽBY	34
4.1	Cíl, záměr a funkce veřejné služby	34
4.2	Cílové skupiny.....	35
4.3	Organizování veřejné služby do 31. prosince 2011	36
4.4	Organizace veřejné služby po 1. lednu 2012.....	37
4.4.1	Participující subjekty na realizování veřejné služby	39
4.5	Pojetí veřejné služby v roce 2012 – diskriminace?	40
4.5.1	Nález Ústavního soudu.....	41
4.5.2	Postupy Úřadu práce ČR na základě nálezu Ústavního soudu.....	42
II.	VÝZKUMNÁ ČÁST	44
5	PRŮZKUM EFEKTIVITY INSTITUTU VEŘEJNÉ SLUŽBY V OLOMOUCKÉM KRAJI.....	45
5.1	Úvod k výzkumu – metodologické aspekty tvorby práce	45
6	CELKOVÉ POČTY UHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ – INFORMAČNÍ SYSTÉM OKPRÁCE	47
6.1	Přehledy celkových počtů uchazečů o zaměstnání na jednotlivých kontaktních pracovištích v Olomouckém kraji	49
6.2	Celkové počty uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji.....	66
6.3	Grafické znázornění celkových počtů uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji.....	67
7	UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ A VEŘEJNÁ SLUŽBA – INFORMAČNÍ SYSTÉM VEŘEJNÁ SLUŽBA.....	71
7.1	Přehledy údajů k veřejné službě na jednotlivých kontaktních pracovištích Olomouckého kraje	73
7.2	Grafické znázornění přehledů údajů k veřejné službě na jednotlivých kontaktních pracovištích Olomouckého kraje.....	75
7.3	Celkové vyhodnocení institutu Veřejné služby v Olomouckém kraji.....	80
7.4	Grafické znázornění celkového vyhodnocení veřejné služby v Olomouckém kraji.....	82
8	VÝSLEDKY A DISKUSE	83
	ZÁVĚR.....	86
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ELEKTRONICKÝCH ZDROJŮ.....	88
	SEZNAM POUŽITÝCH ZÁKONŮ A VYHLÁŠEK.....	91
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	92
	SEZNAM GRAFŮ.....	93
	SEZNAM TABULEK	94
	SEZNAM PŘÍLOH	96

ÚVOD

Rostoucí nezaměstnanost je dlouhodobým celospolečenským problémem. V poslední době, kdy se potýkáme s důsledky tzv. „hospodářské krize“ můžeme říci, že se více či méně dotýká téměř každého z nás. Společnost s nezaměstnaností bojuje různými způsoby, tato práce se zabývá otázkou, zda může veřejná služba nezaměstnaným pomoci v jejich nesnadné a tíživé sociální situaci.

Jedním z přístupů, které veřejná správa (či politika) volí pro řešení (ne)zaměstnanosti občanů se v České republice stala od roku 2009 tzv. veřejná služba. Jedná se o pojem, který byl do zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi zakotven s účinností od 1. ledna 2009 a to zákonem č. 382/2008 Sb., jímž se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Cílem byla podpora vlastní aktivity osob v hmotné nouzi při řešení jejich aktuální nepříznivé životní situace. Veřejnou službu bylo tedy možné do 31. prosince 2011 nabídnout jen osobám, které pobíraly dávky v rámci systému pomoci v hmotné nouzi (nacházející se v hmotné nouzi déle než šest měsíců).

Na základě této informace jsme považovali za potřebné popsat a zachytit význam, rozsah, podobu a funkci veřejné služby od jejího počátku. Především je tomu tak proto, že se jedná o diplomovou práci v oboru Speciální pedagogika, který se zaměřuje na práci s cílovou skupinou osob se zdravotním postižením. Právě tato cílová skupina je velmi často „uživatel“ benefitů veřejné služby.

V rámci tzv. sociální reformy, která začala fungovat od 1. ledna 2012 a byla zacílena na celkové zefektivnění systému, došlo k mnoha změnám v legislativě, jež mimo jiné ovlivnily, a to zásadně, také možnost využití institutu veřejné služby. Především se jednalo o rozšíření okruhu klientů, kterým je možné veřejnou službu nabízet. Veřejná služba měla sloužit k motivaci a aktivaci nezaměstnaných. Deklarovaným cílem veřejné služby bylo dle MPSV pomoci nezaměstnaným znovu se začlenit do společnosti, obnovit jejich pracovní návyky. To, zda veřejná služba v tomto směru své cíle naplňovala a byla tedy pro dlouhodobě nezaměstnané přínosem se pokusím ve své práci v rovině efektivity a dle původního záměru příslušné legislativy analyzovat.

Hlavním cílem diplomové práce je zjištění, zda v důsledku zavedení institutu veřejné služby jako součásti tzv. sociální reformy došlo ke snížení počtu uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce České republiky, v rámci Olomouckého kraje. Následně budou

rozebrány důvody ukončení evidencí uchazečů o zaměstnání, kteří byli do tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zařazeni.

Předkládaná práce je členěna do dvou celků. V teoretické části je uvedena legislativa, která souvisí s výkonem veřejné služby a dále základní terminologie s ní spojená. Následuje bližší vysvětlení problému, týkajícího se nezaměstnanosti, popsány druhy, příčiny a důsledky nezaměstnanosti a možnosti jejich řešení. Podrobněji jsou v práci vysvětlena rizika spojená s dlouhodobou nezaměstnaností a zmíněny nejvíce ohrožené skupiny. Dále je v práci vymezen prostor na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a jejich zaměření v porovnání s výkonem veřejné služby. V této souvislosti je v práci objasněn termín hmotné nouze, následně specifikovány principy poskytování dávek pomoci v hmotné nouzi a to především pro snadnější pochopení rozdílu v původním pojetí veřejné služby a možností využití tohoto nástroje po 1. lednu 2012.

Závěr teoretické části diplomové práce patří vymezení institutu Veřejné služby, jeho záměr, cíle, funkce, včetně cílových skupin. Podrobně je analyzována organizace veřejné služby do 31. prosince 2011 a posléze po 1. lednu 2012, uvedeny participující subjekty a zmíněno současné pojetí veřejné služby a postupy Úřadu práce České republiky po nálezů Ústavního soudu, ze dne 27. listopadu 2012.

Praktická část je věnována analýze a průzkumu institutu Veřejné služby z hlediska dopadu na nezaměstnanost v Olomouckém kraji. Údaje, které z empirického šetření vyplývají, jsou zpracovány do tabulek a grafů na základě statistických dat získaných z databázových systémů Úřadu práce České republiky, krajské pobočky v Olomouci.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ZÁKLADNÍ TERMINOLOGIE SOUVISEJÍCÍ S VEŘEJNOU SLUŽBOU

Samotný termín „veřejná“ v sousloví ve své podstatě znamená, že se jedná o službu veřejnosti. V případě institutu Veřejné služby se nabízí myšlenka, že by se mohlo jednat jen o zajištění „levné pracovní síly“. Jejím účelem bylo však dle záměru legislativy především zapojení **nezaměstnaných** osob do života obcí a v případě některých dále umožnit **zachování nebo obnovení pracovních návyků**. Z hlediska přínosů tohoto institutu můžeme uvést za základní ten, že nezaměstnaný přestával být pouze jedním z mnoha evidovaných osob bez zaměstnání, ale byl spojen s **konkrétním úsilím a výsledky**. Tato skutečnost mohla pomoci potenciálním zaměstnavatelům mezi všemi uchazeči o zaměstnání rozlišovat. Dalším, dalo by se říci podstatnějším přínosem, byť se nejedná o primární cíl Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen MPSV), bylo omezování předsudků o nezaměstnaných jako osobách, které se práci vyhýbali či pracovat nechtěli a jejichž životním cílem nebylo stát se platnou, aktivní součástí společnosti ale pouze žít z příspěvků sociálního systému. Veřejná služba tedy umožňovala **rozlišovat a aktivovat nezaměstnané osoby**, rozvíjet u nich schopnost přijímání odpovědnosti a její participace na veřejném dění. V rámci veřejné služby si mohli rovněž ti, kterým se dlouhodobě nedařilo najít si pracovní uplatnění, rozvíjet své pracovní a sociální dovednosti a **zvýšit si tak své šance na trhu práce**.

1.1 Legislativní úprava veřejné služby

Veřejná služba je zakotvena v zákoně č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o pomoci v hmotné nouzi). Dle tohoto zákona se 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.“

Dále stejný zákon v § 18 udává, že veřejná služba je vykonávána „osobami v hmotné nouzi a osobami vedenými v evidenci uchazečů o zaměstnání.“

Záměrem a cílem Veřejné služby byla aktivizace a motivace uchazečů o zaměstnání při řešení nezaměstnanosti, dále posílení jejich aktivního přístupu při hledání zaměstnání. Prvku motivace by mělo být dosaženo **provázáním veřejné služby s veřejně prospěšnými pracemi** či **společensky účelnými pracovními místy**. Dalším cílem bylo **obnovení či získání pracovních návyků** o těch osob, jež o tyto návyky přišly nebo byly ohroženy

jejich ztrátou a u kterých nebylo možné vzhledem k jejich individuálním charakteristikám zajistit obnovu či získání pracovních návyků jiným způsobem. Posledním cílem bylo **omezení nelegální práce.**

Uchazečům o zaměstnání byl výkon veřejné služby nabízen v rámci individuálního akčního plánu jako jedna z jeho aktivit. Jeho obsahem bylo stanovení časového harmonogramu a postupu při plnění jednotlivých opatření, jež byla zaměřena na možnost zvýšení uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Obsah harmonogramu byl koncipován s přihlédnutím ke **zdravotnímu stavu, dosažené kvalifikaci, možnostem a schopnostem uchazeče o zaměstnání.**

1.2 Smlouva o výkonu veřejné služby

Výkon veřejné služby byl vázán k písemné smlouvě, která obsahovala základní údaje o těchto osobách, předmět, místo a dobu výkonu veřejné služby. Dále byly jejím předmětem **podmínky vedení** osob vykonávajících veřejnou službu, **základní údaje** o těchto osobách, informace o **zahájení výkonu veřejné služby**, o jejím **hodnocení** a **ukončení**. Obsahem byly také závazné **pokyny při výkonu** veřejné služby, zabezpečení **kontroly** výkonu veřejné služby. Smlouva o výkonu veřejné služby se uzavírala s **krajskou pobočkou Úřadu práce** po dohodě s obcí či dalšími subjekty. Konkrétní výkon veřejné služby probíhal na základě **plánu výkonu veřejné služby**, jež byl sestavován ve spolupráci se subjekty, které veřejnou službu realizovaly. Plán výkonu byl zpracováván s týdenní frekvencí, obsahoval název subjektu, u kterého byla veřejná služba vykonávána a také konkrétní období jejího výkonu. Úřad práce prostřednictvím krajské pobočky poskytoval osobám, které vykonávaly veřejnou službu ochranné pomůcky a pracovní prostředky, pokud nedošlo k jiné dohodě mezi obcemi nebo dalšími subjekty. Za vykonávání veřejné služby **nenáležela jejím vykonavatelům odměna.**

1.3 Hmotná nouze, základní pojmy a definice

Stav hmotné nouze se vymezuje v ustanovení § 2 zákona o pomoci v hmotné nouzi takto:

„Osoba se nachází v hmotné nouzi, není-li dále stanoveno jinak, jestliže její příjem a příjem společně posuzovaných osob po odečtení přiměřených nákladů na bydlení (§ 9 odst. 2) nedosahuje částky živobytí (§ 24), přičemž si nemůže tento příjem zvýšit

vzhledem ke svému věku, zdravotnímu stavu nebo z jiných vážných důvodů vlastním přičiněním a zabezpečení jejich základních životních podmínek je tak vážně ohroženo, nebo dosahuje sám nebo spolu s příspěvkem na živobytí podle §4 odst. 1 písm. a) částek živobytí, ale nepostačuje k zabezpečení odůvodněných nákladů na bydlení (§ 34) a služby s bydlením bezprostředně spojené.“

Pokud se zjišťuje tento stav, je nutností zkoumání celkových příjmových, majetkových a sociálních poměrů žadatele a také osob společně posuzovaných. Dále je nutné dodržovat **individuální přístup** ke každému případu a zkoumají se všechny rozhodné skutečnosti, které jsou potřebné k řešení nároku na dávku pomoci v hmotné nouzi.

Osoba v hmotné nouzi není například tehdy, není-li vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání, není-li v pracovním ani obdobném vztahu či nevykonává-li samostatnou výdělečnou činnost atp. Existují ale výjimky, které zpravidla tvoří jen osoby, kteří jsou poživateli starobního důchodu, je jim více než 68 let, jsou invalidní ve III. stupni invalidity (i v případě, že nemají nárok na výplatu invalidního důchodu) nebo jsou dočasně práce neschopné atp. Z uvedených skutečností vyplývá, že orgán pomoci v hmotné nouzi může v odůvodněných případech uznat klienta jako osobu v hmotné nouzi i tu osobu, která podmínky stanovené v **§ 2 a § 3 zákona o pomoci v hmotné nouzi** nesplňuje.

1.4 Pojem životní minimum, existenční minimum

Životní minimum je dle Ministerstva práce a sociálních věcí minimální společensky uznaná hranice finančních příjmů určených k zajištění výživy a dalších základních osobních potřeb. **Existenční minimum** je uváděno stejným rezortem jako minimální hranice peněžních příjmů, která je považována za jako částka k „zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežití. Tento institut byl vedle životního minima zaveden z důvodu větší motivace pro dospělé osoby v hmotné nouzi. Existenční minimum nelze použít u nezaopatřeného dítěte, u poživatele starobního důchodu, u osoby invalidní ve třetím stupni a u osoby starší 68 let.“

Z částky životního (i existenčního) minima se vychází při určování výše sociálních dávek a totéž platí i u dávek pomoci v hmotné nouzi. Jsou to částky velmi malé, ale toto nastavení je záměrné vzhledem k motivaci jejich příjemců k řešení jejich životní situace aktivním způsobem.

V rámci novelizace **zákona č. 111/2006 Sb., o hmotné nouzi** došlo ke zvýšení obou částek, ovšem tímto paradoxně dochází k situaci, že osoby nacházející se v hmotné nouzi, dostávají po 1. lednu 2012 dávku na živobytí vyšší.

2 FENOMÉN NEZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnanost představuje nejen individuální, ale také ekonomický a sociální problém, který přináší i sociálně patologická rizika (nezdravý životní styl, konzumace alkoholu a další). (Vágnerová, 2004) Můžeme ji obecně chápat jako přirozenou součást věci v rámci tržních ekonomik, jejíž podstatou je neuspokojená nabídka práce na trhu práce. Jedná se tedy o jev, kdy lidé, přestože pracovat chtějí a mají předpoklady pracovat, práci nemohou najít. Rozsah nezaměstnanosti je dán ukazatelem **míry nezaměstnanosti**, která je vyjádřena poměrem nezaměstnané části ekonomicky aktivních osob k celkovému počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva. (Šimek, 2005)

Má svoji pozitivní a negativní stránku. **Pozitivní** stránkou je, že podněcuje zájem o zvyšování kvalifikace, je k dispozici „pohotová“ rezerva pracovní síly, upevňuje se pracovní morálka a kázeň a jsou vytvářeny možnosti pro přesun pracovní síly do prosperujících a rozvíjejících se firem.

Negativní stránkou je zatížení státního rozpočtu prostřednictvím výplaty sociálních dávek a podpor v nezaměstnanosti, nevyužití části existujících pracovních zdrojů, devastace lidského potenciálu ztrátou kvalifikace ale i motivace lidí a v neposlední řadě také stupňování rozdílů v kvalitě života a životní úrovně mezi jednotlivými společenskými vrstvami.

Aby bylo možné efektivně řešit problémy spojené s nezaměstnaností, je nutné k tomuto fenoménu přistupovat na základě spolupráce všech participujících subjektů, počínaje základními a středními školami, Úřadem práce ČR, zaměstnavateli a to prostřednictvím koordinace politiky zaměstnanosti s rodinnou a sociální politikou včetně harmonizace rodinného a pracovního života.

2.1 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je vážný ekonomický problém, vyvolávaný nerovnováhou na trhu práce jak na straně nabídky práce, tak i na straně poptávky po práci. Na příčiny vzniku nezaměstnanosti poukazuje podle Mareše (Mareš, 1994) Daňhelová Š., která uvádí, že k nim dochází na základě:

- Snížení poptávky po práci v důsledku cyklických krizí nebo technologického pokroku, vedoucího ke snížení potřeby živé práce po produkci stejného rozsahu výroby a služeb.
- Zvýšení nabídky na trhu práce, především v důsledku nových početnějších vstupů na trh práce (dospívání populačních ročníků, zvýšená participace žen, odstranění omezení pro vstup zahraničních pracovníků na trh práce atp.).
- Disproporcí mezi strukturou nabídky a poptávky, kdy na jedné straně existuje rozsáhlá nezaměstnanost a na druhé počet volných pracovních míst, který je nezanedbatelný.

Výše nezaměstnanosti v dané společnosti se pohybuje dlouhodobě kolem tzv. **přirozené míry nezaměstnanosti**, která nastává při rovnováze trhu práce (požadované množství práce se rovná množství nabízenému při dané mzdové sazbě), mění se v čase a v rozvinutých ekonomikách zpravidla vykazuje rostoucí tendenci. (Helísek, 2002) Pokud přirozená míra nezaměstnanosti roste, je zpravidla ovlivňována především regulacemi ze strany státu (podpora v nezaměstnanosti a štědré sociální dávky oslabující motivaci lidí žít se vlastní prací), demografickými a dynamickými strukturálními změnami, sociálně psychologickými faktory (silné rodinné vazby mohou oslabovat ochotu lidí migrovat za prací). Přirozená míra nezaměstnanosti je tedy v podstatě nejnížší udržitelná míra nezaměstnanosti, které tržní ekonomika může dosáhnout, bez toho aby inflace vykazovala zvyšující nebo snižující tendenci.

„Přirozená míra nezaměstnanosti je pravděpodobně optimální mírou nezaměstnanosti, nad úrovní nezaměstnanosti, při níž se maximalizuje čistý ekonomický blahobyť.“ (Samuelson, 1991, s. 101)

2.2 Příčiny nezaměstnanosti

Nezaměstnanost můžeme dělit **podle příčiny** na tři základní druhy:

- **Frikční** – hovoříme o ní v případě, že se zaměstnaná osoba **vzdá dobrovolně** svého zaměstnání v důsledku hledání zaměstnání jiného. Jedná se tedy o plynulý přechod pracovníků z jednoho do druhého zaměstnání, kdy lidé většinou hledají lépe placenou práci. Frikční nezaměstnanost zajišťuje nezbytnou mobilitu pracovní síly, je neodstranitelnou součástí tržní ekonomiky. Snahy o její odstranění mohou vést spíše ke zhoršení efektivnosti ekonomiky. Ovlivnit její

výši lze do jisté míry kvalitnější informovaností o pracovních příležitostech a dále opatřeními, které by usnadnily mobilitu pracovní síly. Jejím charakteristickým rysem je krátkodobost, často také souvisí s životními cykly (změna bydliště, ukončení školy, narození dětí).

- **Konjunkturální (cyklická)** – vyvolávaná a posléze i potlačovaná cyklickými změnami v hospodářské činnosti, souvisí s **ekonomickou výkonností**. Výrazněji roste v období recese, ve kterém může dosahovat značné výše, ale poté vede k velkým ekonomickým ztrátám. Při konjunktúře naopak mizí. Je tedy v podstatě způsobena propadem či poklesem hospodářské činnosti – její vývoj je závislý na vztahu mezi HDP skutečným a potenciálním. Konjunkturální nezaměstnanost je předmětem opatření hospodářské politiky, která usilují o snižování nezaměstnanosti, protože může mít závažné následky.
- **Strukturální** – v případě, že existuje nesoulad mezi nabídkou práce určitého druhu (vyžadující například pracovníky určité kvalifikace, pohlaví či věku) a poptávkou po práci. Je vyvolána většinou **technickým pokrokem** a působí na ni především změna struktury světové ekonomiky. V odvětvích, která rostou, se poptávka po práci zvyšuje, v upadajících se naopak snižuje. V oblastech s nejvyšší mírou nezaměstnanosti může být velmi vysoká a dlouhodobá, vzhledem k vytváření pracovních míst. Jedná se o situaci, kdy se kvalifikační a profesní struktura pracovních sil nepřizpůsobuje požadavkům a nárokům strukturálních změn v ekonomice.

2.3 Dlouhodobá nezaměstnanost

Lze říci, že nezaměstnanost, je přirozenou součástí každé plně fungující ekonomiky a její určitá úroveň může mít pozitivní důsledky, například v podobě upevnování pracovní kázně, zájmu o zvyšování kvalifikace, zesílení motivace k práci atd. Lidé propuštění ze zaměstnání si v době nezaměstnanosti zlepšují a prohlubují svoji kvalifikaci a vracejí se zpět na trh práce. Tato fluktuace pracovní síly je naprosto normální ovšem problém nastává v případě, že se stane nezaměstnanost dlouhodobou a lidé se do pracovního procesu vracejí jen s velkými obtížemi. Jestliže dochází k prodlužování doby nezaměstnanosti, dostává se pak tento jev do centra pozornosti celé společnosti a tedy i státních a politických institucí. Pro společnost i vládu vytváří nezaměstnanost řadu problémů charakteru finančního (náklady na

nezbytnou podporu osobám, které se ocitnou bez příjmu ze zaměstnání), politického (je ohrožen sociální smír) a organizačního (potřeba rozsáhlého aparátu služeb zaměstnanosti).

V České republice je za dlouhodobou nezaměstnanost považována nezaměstnanost překračující délku 5 měsíců. Pro porovnání, dle OECD je hranice dlouhodobé evidence 12 měsíců a déle. Mezi rizika způsobující dlouhodobou nezaměstnanost řadíme především nízkou kvalifikaci, absenci pracovních zkušeností, dále zdravotní omezení a věk. Někteří nezaměstnaní mohou mít nepřiměřená očekávání vůči zaměstnavatelům, institucím ale i vůči sobě. Problémem také může být diskriminace zaměstnavatelů k určitým skupinám nezaměstnaných, například příslušníkům národnostních či etnických menšin nebo ženám s malými dětmi.

„Dlouhodobá nezaměstnanost je přetrvávající nezaměstnanost v individuálních případech, kdy jedinec nemůže získat nové zaměstnání a zůstává proto nezaměstnaným déle než jeden rok. Je charakteristická pro určité profesní nebo sociální kategorie a vytváří specifické problémy jako pro nezaměstnané osoby (životní strategie), tak i pro společnost (nároky na sociální stát, nebezpečí vzniku underclass).“ (Mareš, 1994)

Nezaměstnanost je jev velmi složitý a je prakticky nemožné ji hodnotit pouze globálně. Pokud ji chceme řešit, měli bychom mít k dispozici sít' potřebných informací o cílových skupinách, kde se nezaměstnanost vyskytuje a jak dlouho trvá, míru nezaměstnanosti a předpoklady pro její řešení včetně finančních zdrojů atp.

Čím déle jsou lidé nezaměstnaní, tím je pro ně těžší se do pracovního procesu vrátit zpět. K tomu existují dva důvody. Prvním je, že si člověk zvykne, že nepracuje, vypadne z pracovního rytmu a stane se závislý na sociálních dávkách. Zjistí pak, že mu tato situace vyhovuje a nemá důvod něco změnit. Druhý důvod může být negativní pohled firem na dlouhodobě nezaměstnané, protože se domnívají, že tyto lidé své pracovní návyky ztratili nebo svoji pracovní odbornost nepoužíváním svých schopností snížili anebo pracovat nemají zájem. (Brožová, 2003)

2.4 Rizikové skupiny

Nezaměstnanost nepostihuje stejnou mírou všechny skupiny lidí. Uplatnění jedince na trhu práce je podmíněno řadou jeho vlastních charakteristik – zdravotní stav, věk, pohlaví, vzdělání, příslušnost k etnické skupině. Do rizikových skupin jsou v České republice řazeni mladí lidé – absolventi bez praxe, lidé s nízkým vzděláním – nekvalifikovaní, ženy s malými

děti, starší lidé, osoby se zdravotním postižením, imigranti, příslušníci minoritních skupin a další. Každá ze zmíněných rizikových skupin se potýká s jistými specifickými problémy danými pro konkrétní skupinu, které tyto osoby v konečném důsledku staví shodně do nevýhodné pozice na trhu práce. Dále si rozebereme konkrétněji okruhy osob, kde existuje větší riziko ztráty práce a které jsou tudíž nezaměstnaností ohroženy nejvíce.

2.4.1 Mladiství a mladí uchazeči o zaměstnání

Zejména se jedná o absolventy škol, kteří nemají dostatečnou praxi nebo studovali obor, po kterém není na trhu práce poptávka. Tyto skupiny jsou nedostatečně orientované na trhu práce především proto, že postrádají pracovní kontakty a ocitnou se v nevýhodě už tím, že se uchází o své první zaměstnání. I když se školy v poslední době snaží zahrnout do svého plánu i studentské praxe, mnohdy nejsou kvalitní a dostatečné. Mladým nezaměstnaným hrozí nejen ekonomické potíže ale i potíže výchovné a psychologické, může dojít ke zvyšování rizika asociálního chování a vytvoření nezdravé závislosti na rodičích. (Vágnerová, 2004) K této informaci dále přidává Buchtová, která apeluje na nebezpečí prodlužování adolescence nezaměstnaností, které v konečném důsledku „ohrožuje rozvoj osobní identity mužství a ženství, dosažení nezávislosti na rodičích, akceptaci rodinných hodnot a hodnot společnosti.“ (Buchtová, 2002, s. 110) U absolventů existuje ještě další riziko – přizpůsobení se tomuto stavu a zvláště, pokud jimi není status nezaměstnaného vnímán záporně. „Pokud si mladí lidé ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je pak povede k sociálně patologickému chování, k vyřazování ze společnosti.“ (Buchtová, 2002, s. 110)

Pozitivním krokem je snaha Úřadu práce ČR pomoci mladým lidem k získání potřebné praxe v rámci možnosti vykonávat stáže u zaměstnavatelů, které individuálně se zaměstnavateli v daném regionu dohodnou. Jedná se o časově omezená pracovní místa bez mzdových nákladů na straně zaměstnavatelů. Smyslem stáží není finanční motivace absolventů, ale právě možnost vykonání tolik potřebné praxe, osvojení si pracovních návyků, které jsou velmi důležité pro snazší uplatnění na trhu práce. Dalším pozitivem je i možnost, že stážistovi zaměstnavatel může v případě jeho uspokojivých výsledků či pokud ho jinak zaujme v rámci stáže, nabídnout trvalý zaměstnanecký poměr prostřednictvím pracovní smlouvy.

2.4.2 Lidé v předdůchodovém věku

Starší lidé prožívají zvláště těžce ztrátu zaměstnání. Nečekaná ztráta zaměstnání pro ně představuje obrovský životní zlom, který s sebou často přináší nutnost rychlého přeorientování na budoucnost a změnu dosud ustálených zvyklostí. V jejich věku má člověk zafixovány jisté stereotypy a hůře se přizpůsobuje existenci bez zaměstnání, ale navíc vnímají ztrátu zaměstnání po letech poctivé práce jako **ponížení a nespravedlnost**. Ztráta zaměstnání pro ně znamená hrozící upadnutí do bezradnosti, prudké **snížení sebedůvěry**, dále možnost postupné pracovní ale i společenské rezignace a to podstatně více, než u jiných věkových skupin. Za zmínění ovšem stojí i otázka, zda jejich obtížné postavení na trhu práce není také, byť jen částečně, způsobeno tím, že v této věkové skupině je velká část lidí ovlivněna získanými pracovními zkušenostmi z doby fungování minulého režimu a nedokázala se dosud na nové požadavky trhu práce přeorientovat.

Buchtová (2002, s. 112) k tématu uvádí: „Jak dalece je starší člověk schopen přizpůsobit se změněným podmínkám a jak tyto změny prožívá, to závisí na řadě faktorů. Vedle primární úlohy osobnosti tu vystupují do popředí různé životní okolnosti, úroveň inteligence, společenské postavení a rodinné poměry.“

2.4.3 Nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání, osoby s nízkým vzděláním

Tyto osoby tvoří nejpočetnější skupinu nezaměstnaných v současné době, kdy se často jedná o mladé lidi – **absolventy základních škol**, bez zájmu o vzdělávání, případně kteří jsou z nějakých důvodů těžko vzdělavatelní a nemají zájem ani o následně zaměstnání. Tito lidé snáze přijdou o práci a obtížněji ji znovu nacházejí. Mívají také sníženou schopnost vlastního iniciativního a aktivního jednání. Většinou se jedná o osoby sociálně nepřizpůsobivé, vyznačující se často nežádoucím protisociálním chováním, apatii k zařazování se na trh práce, které jsou pasivní při hledání zaměstnání, se špatnou morálkou, často měnící zaměstnání (narkomani, alkoholici, lidé propouštěni z nápravných zařízení, recidivisté, atp.). Buchtová se zmiňuje o tzv. „nové třídě deklasovaných (new-underclass), která žije v trvalé závislosti na pomoci státu a využívá štědrého systému sociálních dávek.“ (Buchtová, 2002, s. 111) Podle Buchtové dále souvisí tento postoj i s délkou nezaměstnanosti, případně dalšími faktory společenského prostředí. Při hledání pracovní příležitosti je dle autorky rozhodující úroveň kvalifikace a profesionálních dovedností. „Více dovedností totiž znamená větší možnost volby pro zaměstnavatele i pro pracovníka. Pracovníci s nízkou kvalifikací budou postupně stále více vytlačováni levnějšími stroji.“

O práci nekvalifikovaných lidí nebude zájem a oni sami se stanou potenciálními problémy pro společnost“ (Buchtová, 2002, s. 114)

2.4.4 Ženy, zejména pečující o nezletilé děti do věku 15 let

Zde hraje velkou roli nezáměr zaměstnavatelů o nedostatečně mobilní osoby, osoby zatížené problémy s péčí o děti a domácnost. Ztráta zaměstnání dle Vágnerové (2004) není prožívána ženami tak těžce jako muži a je to dáno tím, že její ženská role je naplněna rolí matky pečující o děti a domácnost. Být konkurence schopné na trhu práce, skloubit rodinné, mateřské a pracovní povinnosti ve snaze vyhovět požadavkům zaměstnavatelů je pro ženy s malými dětmi skutečně velmi obtížné. Buchtová (2002, s. 113) upozorňuje na problém častých absencí matek s malými dětmi, které „narušující plynulost pracovního procesu, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat.“ Mnohem komplikovanější situace nastává v případě, že je žena s dítětem navíc samoživitelkou a absence v zaměstnání ji tím staví do obtížné životní situace.

2.4.5 Osoby se zdravotním postižením

Tito lidé mají vzhledem ke stále vzrůstajícím nárokům naší společnosti na produktivitu a výkon stále menší možnost se na trhu práce uplatnit. U osob se zdravotním postižením se navíc, kromě ekonomických a psychických problémů, kumulují i problémy zdravotní. Jejich šance jsou značně omezené vzhledem k jejich specifickým potřebám, které jsou odvozeny od typu a stupně postižení. Trpí pocitu nepotřebnosti i když jejich potenciál je možné uplatnit v mnoha oblastech. Dalším nepříznivým faktorem je i zátěž pro jeho rodinu, která v některých případech musí o postiženého člena rodiny celodenně pečovat. (Buchtová, 2002) Dále poukazuje na délku jejich evidence na Úřadě práce České republiky, která „převyšuje několikanásobně dobu evidence zdravých jedinců. Dostávají se často do bezvýhodné životní situace a pro jejich rodiny to znamená starost o nezaměstnaného postiženého rodinného příslušníka.“ (Buchtová, 2002, s. 113)

2.4.6 Příslušníci minoritních skupin, imigranti

Nejvýznamnější etnickou minoritu představují na území České republiky Romové, kteří tvoří zároveň velkou část nezaměstnaných. Jejich šance na trhu práce jsou velmi problematické, téměř minimální a nejpravděpodobnější příčinou tohoto stavu jsou jejich specifické vzorce chování a uznávání hodnot, které se obtížně slučují s hodnotami majoritní, většinové společnosti. Jedním ze základních problémů je také vzdělanost Romů – často je

završena pouze základním vzděláním. Dalšími negativy jsou nedostatečné kvalitní sociální dovednosti, které jsou respektovány většinovou společností a o to hůře si zaměstnání získávají, případně stávající udržují. Svoji roli zde hraje i problematické soužití v majoritní společnosti. Buchtová uvádí, že pokud se koncentrace romských obyvatel v určitých oblastech zvyšuje, dochází k vytváření „lokality s vyhrcovanými problémy, s vysokou kriminalitou a s rostoucí závislostí na prostředcích poskytovaných státní sociální sítí.“ (Buchtová, 2002, s. 115)

Pro dlouhodobou nezaměstnanost je typická kumulace handicapů. Do okruhu osob ohrožených nezaměstnaností spadají dále i ti lidé, kteří jsou v evidenci úřadu práce především pro výhody, které plynou ze sociálního zabezpečení a jejichž nárok je evidencí na úřadu práce podmíněný.

2.5 Nezaměstnanost a její důsledky

Nezaměstnanost je jev, který má velký vliv na vývoj tržního hospodářství a způsobuje **negativní psychické, sociální a ekonomické důsledky**. Jelikož je naše společnost založena spíše konzumně a ukazatelem úspěšnosti mnohdy bývá **hmotné vlastnictví**, může utrpět prestiž člověka, jeho postavení ve společnosti v důsledku toho, že si například nemohou dovolit kvalitní šatník, komfortní bydlení či nákladně vybavenou domácnost. Tato situace může vyvolat u lidí pocity nespokojenosti, méněcennosti, marnosti, a taktéž odpor vůči okolí, které jej začíná odmítat. Pokud hovoříme o dlouhodobé nezaměstnanosti, může tato vést k nedostatečnému uspokojování potřeb jedince, deprivaci a déletrvající deprivace vyvolává deprese, může přecházet až ve frustraci a v konečném důsledku totální rezignaci při hledání zaměstnání. Nezaměstnaný člověk po určité době ztrácí mnohé dovednosti a schopnosti, kterých dosud nabyl, protože je prostě nevyužívá. Jedná se především o úbytek odborné kvalifikace, profesních dovedností a dále i o celkové odvykání od běžných aktivit zaměstnanců. Situace je o to horší, když člověk nemá jinou, alternativní pracovní činnost. Se vzrůstající délkou nezaměstnanosti dochází dříve či později k adaptaci na životní styl nezaměstnaného, který bývá typický rezignací, ztrátou naděje, fatalismem. (Vágnerová, 2004)

Ekonomika, pokud prochází zdravým vývojem, znamená nízkou nebo přijatelnou míru nezaměstnanosti. Na jedné straně je nezaměstnanost ztrátou služeb a statků, které by mohly být nezaměstnanými vyrobeny, na straně druhé jsou součástí ztráty dávky

v nezaměstnanosti, které činí vlastní nezaměstnanost snesitelnější. Tyto dávky jsou ovšem zdrojem vysokého zatížení státního rozpočtu.

2.5.1 Zdravotní důsledky

Mimo ekonomických ztrát způsobuje nezaměstnanost také množství dalších negativních sociálních důsledků, které mohou být velmi různorodé. A to především proto, že jsou propojeny s dopadem nezaměstnanosti na společenský život jednotlivce ale také jeho rodiny, s jeho chováním, postoji, hodnotovou orientací, sociální situací a dále i s dosud zaběhlým způsobem života. Jedná se o důsledky v první řadě zdravotní, dále pokles životní úrovně jak nezaměstnaného, tak i jeho rodiny, stres, alkoholismus a rostoucí kriminalita. Co se týká zdravotního stavu nezaměstnaného člověka, je ovlivňován mimo jiné i zdravím psychickým. Pokud je narušeno, pravděpodobnost, že se negativně projeví na fyzickém zdraví, je velmi vysoká.

„Problém vztahu mezi nezaměstnaností a fyzickým zdravím má, podle nejrozšířenějších dnešních názorů, společného jmenovatele ve stresu, atakujícím imunitní systém a kardiovaskulární systém člověka.“ (Mareš, 1994, s. 84)

Dle výzkumu Buchtové (2002) uváděla více než polovina dlouhodobě nezaměstnaných osob subjektivní příznaky potíží neurotického rázu – vnitřní neklid, úzkost, podrážděnost, nespavost, bolesti hlavy, žaludeční potíže či zvýšenou únavu.

Zda jsou zdravotní problémy důsledkem dlouhodobé nezaměstnanosti či naopak její příčinou, by se dalo spekulovat. Jednou z příčin vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti je například i vznik invalidity a to jakéhokoliv stupně. Na druhé straně mohou být zdravotní důvody také vhodnou záminkou pro nehledání nového zaměstnání. Nezaměstnanost má na zdraví člověka nesporný vliv a podceňovat jej není dobré, jelikož právě zdravotní komplikace jsou v pomyslném žebříčku bariérovosti omezující aktivní účast na trhu práce, na předním místě.

„Zdravotní ohrožení, které přináší stres spojený s nezaměstnaností, bývá posilováno zvýšenou tendencí postižených lidí užívat psychoaktivní látky (alkohol, léky a drogy, více kouří). Únik představuje i hra (například na automatech), značná část nezaměstnaných propadá gamblerství, které ještě dále snižuje již tak problematickou ekonomickou situaci těchto rodin.“ (Vágnerová, 2004, s. 743)

2.5.2 Ekonomické důsledky

Můžeme obecně říci, že čím je nezaměstnanost delší, jsou závažnější i její následky. Za nebezpečnou stránku dlouhodobé nezaměstnanosti je považována **ztráta kvalifikace** a tudíž značné **ztížení možností nalezení vhodného zaměstnání** pro tohoto jedince.

Negativním dopadem ztráty práce je i **snížení životní úrovně**. Dochází-li ke snížení objemu financí, u jedince se objevuje **deprivace**. Tato je buď absolutní či relativní. Deprivaci absolutní chápeme jako existenční ohrožení, které se sociální stát snaží zatlačit do pozadí. Problematika relativní deprivace je ovšem téma stále aktuálnější a naléhavější. Tuto chápeme jako psychické strádání, které je způsobeno vyloučením z konzumu – významné aktivity člena moderní společnosti. Jedinec není schopen udržet stávající úroveň spotřeby a tato neschopnost mu znemožňuje vyjádřit osobní identitu a manifestovat adekvátní sociální status. Proto se nezaměstnaní snaží do nejdéle si udržet maximum viditelných znaků konzumního standardu, mezi které patří třeba ošacení sebe a především dospívajících dětí, auto atp. Negativní důsledek ztráty zaměstnání se tedy týká celé rodiny nezaměstnaného. Dochází ke snižování životní úrovně **celé rodiny** a jejího **sociálního statusu**, kdy je rodina nucena zavádět různá **úsporná opatření**. Odráží se i na dětech, které například nemohou věnovat volnočasovým aktivitám, vyžadujícím finanční prostředky. V rodině vzniká, které může směřovat ke vzrůstajícím neshodám a v konečné fázi až k rozpadu vztahů v rodině.

„Dlouhodobou ztrátou placeného zaměstnání mizí odměna jako hlavní zdroj uspokojování životních potřeb, vzniká osobní i rodinná ekonomická nejistota, ničí se obvyklé časové rozvržení pracovního dne, vytrácí se možnost získávání a udržování pracovních návyků a dovedností. Dlouhodobou nezaměstnaností se vytrácí smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky, nastává postupný rozklad integrity osobnosti. Vytrácejí se aktivity, které byly pravidelnou součástí denního pracovního rytmu člověka.“ (Buchtová, 2002, s. 140)

Situace je o to horší, týká-li se nezaměstnanost **mládeže, právě končící studium**. Pokud mladí lidé nezískají **potřebné pracovní návyky**, zkušenosti a průpravu včas, tím hůře se přizpůsobují práci a jsou pro zaměstnavatele **méně atraktivní**.

2.5.3 Psychické důsledky

Ztráta práce, dle výzkumů prováděných v oblasti nezaměstnanosti, postihuje ve svém důsledku psychiku jako celek – intelektuální i citovou oblast a také i oblast vůle. Důsledky

a prožívání nezaměstnanosti, která je již ve stádiu dlouhodobé nezaměstnanosti, jsou podmíněně **individuálně**. Záleží na jedinci a jeho obranných reakcích, na jeho sociálním zázemí a vnitřní odolnosti a také na kvalitě fungování jednotlivých součástí psychického života. U některých jedinců existuje větší disponibilita k tomu, aby ztráta práce narušila jejich psychickou rovnováhu.

Jedinec, který se nachází delší dobu mimo pracovní trh, se za svůj neúspěch často stydí a může si připadat méněcenně a brát ho i jako osobní selhání. Najdeme ovšem na druhé straně i osoby postrádající tyto základní hodnoty.

Buchtová (2002, s. 141) píše, že pokud se nachází člověk dlouhodobě bez práce, „ztratí nejsilnější pojítka s realitou, zmocní se ho nejistota a strach z budoucnosti, později i pochybnosti o vlastních schopnostech. A tak ztratit práci ve společnosti, kde je placená práce stále ještě spojována s vysokou společenskou i osobní hodnotou a kde je zaměstnání klíčem k životním aspiracím i zdrojem identity a sebeúcty člověka, přináší stresující životní událost. Tento subjektivně stresující zážitek je navíc okolím stále ještě vnímán jako znamení životního selhání jedince.“

S pocitem stigmatizace mají nezaměstnaní tendenci se vyhýbat lidem zaměstnaným ale i ostatním nezaměstnaným, protože to na ně působí depresivně. Postupně se dostávají do izolace a s tím, jak se délka nezaměstnanosti prodlužuje, dostávají se do stále pasivnějších životních strategií a tím do **sociální izolace**.

Buchtová (2002, s. 142) na adresu deprese z pracovní deprivace uvádí, že „jde o souhrn fyziologických, psychologických a sociálních důsledků nechtěné ztráty zaměstnání. Deprese z nezaměstnanosti je tím hlubší, čím více se jedinec sám sebe viní za svou nezaměstnanost, čím méně je schopen ovlivnit svoji situaci (pocit bezmocnosti), čím má menší vyhlídky na získání nové práce, čím méně si dovede vytvořit do budoucna realistickou perspektivu, čím je horší jeho finanční situace, čím má méně osobních zkušeností s podobnými situacemi, čím má menší podporu v rodinném a nejbližším sociálním zázemí.“

Dlouhodobě nezaměstnaným se rovněž zmenšují jejich šance na dobré zaměstnání a jsou ohroženi sociálním vyloučením. Často nacházejí zaměstnání na sekundárním trhu práce, kde jsou pracovní místa méně stabilní, práce je méně placená, nekvalifikovaná. (Mareš, Sirovátka, 2003)

Lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, dále ztrácejí i důvěryhodnost zaměstnavatelů. Ocitají se v začarovaném kruhu – čím delší dobu jsou bez práce, tím je pro ně těžší nalézt si nové zaměstnání.

2.6 Řešení důsledků nezaměstnanosti

Pokud má být problém dlouhodobé nezaměstnanosti řešen, nelze takto činit pouze v rámci aktivní či pasivní politiky zaměstnanosti, ale také především za pomoci konceptů, které důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti mohou zmírnit. Hovoříme o snaze předejít a zmírňovat rizika chudoby a sociálního vyloučení a taktéž o posilování sociální soudržnosti. Strategie, která je jednou z klíčových, je veřejná politická agenda týkající se sociálního začleňování – sociální inkluze, jež je uplatňována v rámci Evropské unie na základě otevřené metody koordinace, jejíž předchůdkyní byla strategie boje napříč sociálnímu vyloučení a dále proti chudobě. Dle MPSV (www.mpsv.cz/cs/9078), je definováno sociální začleňování jako takový proces, jenž zajišťuje, že osoby sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené dosáhnou příležitostí a možností, které jim pomáhají plně se zapojit do ekonomického, sociálního i kulturního života společnosti a žít způsobem, který je ve společnosti považován za běžný. K obecným cílům sociálního začleňování tak patří: zajištění účasti v zaměstnání a rovného přístupu ke všem zdrojům, právům, zboží a službám, prevence rizika sociálního vyloučení, pomoc nejvíce zranitelným, mobilizace všech relevantních aktérů.“

Na základě požadavků Evropské unie pak zpracovávají její jednotlivé členské země Národní plány sociálního začleňování, obsahující výzvy, ke kterým patří garance rovného přístupu ke kvalitním službám a příjmu pro důstojný život, podporování zaměstnávání jako příležitosti a práva pro všechny, tvorba inkluzivního trhu práce, odstraňování znevýhodnění v přístupu ke vzdělání, garantování příjmu pro důstojný život, ochrana práv dětí, zachování rodinné solidarity, atp.

V České republice byla zpracována Národní zpráva o strategiích sociální ochrany a sociálního začleňování 2008-2010, ve které jsou problémy, s nimiž se Česká republika potýká v oblastech boje se sociálním vyloučením a chudobou a podpory sociální soudržnosti, shrnuty.

Snížit přirozenou míru přirozenou míru nezaměstnanosti, je možné v rámci různých aktivních opatření, kam řadíme například tyto:

- Podpora vytváření nových pracovních míst.
- Opatření pro nezaměstnanou mládež.
- Pracovní přípravu a výcvik.
- Opatření pro znevýhodněné (handicapované) osoby.
- Veřejné služby zaměstnanosti.

Osoby ohrožené sociálním vyloučením, bývají často dlouhodobě nezaměstnaní, kteří se nacházejí v hmotné nouzi. Za nástroj sociálního začleňování a aktivace osob je možné vnímat i veřejnou službu, která byla přidána do zákona o pomoci v hmotné nouzi jako možnost navýšení příjmu vlastním přičiněním v roce 2009. Ta totiž nabízela prostor pro upevnování vztahů, vstřícnost a komunikaci s ostatními spoluobčany v obci, dále možnost navazovat nové sociální kontakty, což znamenalo zapojení těchto osob do kulturního a sociálního života společnosti. Dále pak mohla být veřejná služba šancí k obnovování pracovních dovedností a návyků či aktivitou, za kterou bylo možné získat odměnu a tímto měla pomoci též k zapojení osob i do ekonomické oblasti života společnosti, ve které je pracovat a být za práci odměněn běžně.

3 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČR

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ) je součástí státní politiky zaměstnanosti České republiky a obecně ji lze chápat jako souhrn opatření, která směřují k zajištění maximální úrovně zaměstnanosti. Centrálně řídí APZ Správa služeb zaměstnanosti a realizují ji kontaktní pracoviště Úřadu práce České republiky. Jejím základním záměrem je aktivovat nezaměstnané k rychlejšímu začlenění na trh práce, hlavním cílem je především participace nezaměstnaných při řešení jejich aktuální situace spojené s nezaměstnaností. Nejdůležitější funkcí APZ je neustálé snižování míry nezaměstnanosti, dále předcházení jejímu vzniku a konečně zvyšování zaměstnanosti v České republice.

3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o zaměstnanosti) za nástroje, kterými je APZ realizována uvádí:

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

Tyto nástroje jsou určeny pro všechny nezaměstnané – uchazeče i zájemce o práci a to bez rozdílu s tím, že je kladem hlavní důraz na skupiny, které jsou na trhu práce znevýhodněny (rizikové skupiny).

3.1.1 Rekvalifikace

V rámci zákona o zaměstnanosti je rekvalifikace:

„Získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových

teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.“ Úřad práce České republiky hradí náklady spojené s její realizací a může poskytnout na úhradu prokázaných nákladů spojených s rekvalifikací. Podmínky dále upravuje **§ 108 zákona o zaměstnanosti**. Dle **§ 40** téhož zákona se uvádí: „Uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce, má nárok na podporu při rekvalifikaci.“ Při schvalování žádostí o úhradu nákladů na rekvalifikaci úřadem práce se přihlíží ke zdravotnímu stavu uchazeče, jeho schopnostem, dosavadním zkušenostem, vzdělání a kvalifikaci. Žádost se pak posuzuje i z pohledu možnosti zvýšení míry uplatnění na trhu práce na základě úspěšného absolvování schválené rekvalifikace. Zde ovšem rekvalifikace bohužel svoji úlohu neplní tak, jak by se očekávalo. Často ke zvýšení zaměstnanosti nepřispívají v dostatečné míře, protože mezi samotným programem a potřebami skupin, které jsou na trhu práce znevýhodněny, nacházíme nesoulad. Dalším negativem může být i skutečnost, že pokud je rekvalifikační kurz krátkodobý, nemusí být pro lidi s absencí základních postojů k práci dostatečný. Na nezaměstnané ale mají rekvalifikace také značný pozitivní vliv a to v rámci zvyšování sebedůvěry a motivace osob ve formě začleňování do sociálních skupin. V jejím průběhu si lidé rozšiřují znalosti, dovednosti a schopnosti, což přispívá k jejich osobnostnímu rozvoji. Základem a hlavním předpokladem úspěchu rekvalifikace je ale vždy motivování osob vstoupit do tohoto programu.

3.1.2 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce definuje zákon o zaměstnanosti.

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

Veřejně prospěšné práce (dále jen VPP) jsou nabízeny zpravidla takovým skupinám nezaměstnaných, kteří na otevřeném trhu práce již dlouhou dobu neuspěli a jejichž předpoklady k zaměstnatelnosti nejsou tudíž z jejich strany dostatečně prokazovány. Jedná se například o nedostatečnou profesní přípravu, kvalifikaci zapracování či zaškolení.

Pozitivním dopadem na finanční situaci dlouhodobě nezaměstnaných je skutečnost, že za vykonávání VPP náleží mzda. Dalšími pozitivy VPP jsou pomoc těmto osobám při udržení či obnovení pracovních návyků a dovedností, také mohou fungovat jako zdroj sebedůvěry a motivace nezaměstnaných a možností získat nové sociální kontakty. VPP se mohou pro nezaměstnané stát někdy i jakýmsi mostem pro znovu začlenění na trh práce a tím následně dochází o těchto lidí ke zvýšení jejich kvality života. Nezanedbatelným benefitem pro osoby zařazené na VPP je i možnost práce v místě bydliště, bez nákladného dojíždění, možnost se stravovat doma atp.

3.1.3 Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

Zaměstnavatel SÚPM zřizuje či vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce ČR a následně je obsazuje těmi uchazeči o zaměstnání, u nichž není možné pracovní uplatnění zajistit jinak. Hlavním účelem vyhrazení či zřizování společensky účelných pracovních míst je zvýšení šance uplatnit uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Úřad práce na zřízení takového místa poskytuje podle **§ 33 zákona o zaměstnanosti** příspěvek. Dále jsou v ustanovení **§ 113 zákona o zaměstnanosti** tato místa konkretizována jako pracovní místa, jenž „zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.“

3.1.4 Překlenovací příspěvek

Tento druh příspěvku může Úřad práce ČR poskytovat osobě samostatně výdělečně činné a na základě přiznání tohoto příspěvku uchazeč o zaměstnání evidenci na Úřadu práce ukončuje. **Podle § 114, odst. 1, zákona o zaměstnanosti** se překlenovací příspěvek „poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut.“ Překlenovací příspěvek se poskytuje osobě samostatně výdělečně činné nejdéle na dobu 5 měsíců.

3.2 Individuální akční plán

Při zprostředkování zaměstnání je povinností Úřadu práce poskytovat zvýšenou péči u těch uchazečů o zaměstnání, kteří ji vzhledem k péči o nezletilé děti, zdravotnímu stavu, svému věku či z jiných vážných důvodů potřebují. Tato povinnost, vyplývající ze zákona o zaměstnanosti platí od roku 2009. Pracovník Úřadu práce je povinen sepsat individuální

akční plán s každým uchazečem o zaměstnání, pokud je evidován jako nezaměstnaný na Úřadu práce déle než 5 měsíců.

Zákon o zaměstnanosti v § 33 odst. 2 specifikuje, že: „Ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce slouží individuální akční plán. Individuální akční plán je dokument, který vypracovává krajská pobočka Úřadu práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání. Obsahem individuálního akčního plánu je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Při určování obsahu individuálního akčního plánu se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání může požádat o vypracování individuálního akčního plánu kdykoliv v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Individuální akční plán vypracuje krajská pobočka Úřadu práce vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců. Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost krajské pobočce Úřadu práce při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci a vyhodnocování, a to v termínech stanovených krajskou pobočkou Úřadu práce a plnit podmínky v něm stanovené.“

V rámci sepsaného individuálního akčního plánu, který by měl být přínosem ve spolupráci mezi poradcem a uchazečem o zaměstnání, jsou řešeny další aktivity, které by měly přispět k tomu, aby se uchazeč o zaměstnání na trhu práce snáze uplatnil. Mezi ně patří například způsoby hledání pracovního uplatnění – nástěnky, noviny, internet, dále dle individuálních potřeb uchazečů absolvování různých druhů poradenských činností, během kterých se jim dostává pomoci například při vypracování životopisů, motivačních dopisů – jedná se o Job-kluby, individuální, skupinové či speciální poradenství. Dále sem patří i nabídky rekvalifikací, které mohou uchazeči o zaměstnání zvýšit šance uplatnit se na trhu práce, motivační kurzy atp.

Hlavním cílem a záměrem při sestavování individuálního akčního plánu je především **přenesení zodpovědnosti klienta za řešení vlastní situace**. Zvyšuje se informovanost uchazečů a tito jsou nuceni vyvíjet při řešení vlastní aktivity. V podstatě tedy funguje individuální akční plán jako stimulační a motivační prvek.

3.3 Srovnání nástrojů APZ a opatření vzhledem k výkonu veřejné služby

Budeme-li srovnávat zmíněné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a fungování výše uvedených opatření na trhu práce s principy hmotné nouze a také s cílem veřejné služby, která byla realizována do konce roku 2011, je nutno znát další souvislosti, týkající se základních principů poskytování dávek v rámci pomoci v hmotné nouzi.

3.3.1 Princip poskytování dávek pomoci osobám v hmotné nouzi

Dávky zacílené na pomoc v hmotné nouzi se poskytují osobám splňujícím zákonem stanovené podmínky a dále také osobám, které za osoby v hmotné nouzi považuje pracovník, který je zaměstnancem orgánu pomoci v hmotné nouzi na základě správního uvážení.

Existují 3 typy dávek:

- **Příspěvek na živobytí**, který slouží především k úhradě základních životních potřeb osoby (jídlo, hygiena, oblečení). V minulosti byla jeho výše ovlivněna aktivitou osob v hmotné nouzi. Část této dávky se poskytuje formou poukázek na zakoupení služeb a zboží, část se musí vyplácet v hotovosti. Do 31. prosince 2011 existovala možnost navýšení příspěvku na živobytí a to v důsledku vykonávání aktivit, ke kterým řadíme i veřejnou službu. Osoby v hmotné nouzi tedy měli možnost si tímto způsobem zlepšit svoji finanční situaci.
- **Doplatek na bydlení**
- **Mimořádná okamžitá pomoc**

V rámci řízení o přiznání dávky v hmotné nouzi, které se primárně zacíleno na nezaměstnané osoby nacházející se ve velmi obtížné životní situaci, se zkoumají nejen jejich příjmy ale také jejich celková sociální a majetková situace. Důležitou informací pro řízení je i možnost využití pomoci ze strany klientovy rodiny či osob blízkých. Přiznané dávky lze také účelově vázat a to v případě podezření na jejich nesprávné využití klientem. K přiznání výše dávky je také nutností znát počet osob v domácnosti a dále se zkoumá věk a zaopatřenost osob.

Do konce roku 2011 měli příjemci dávek navíc i povinnosti, ke kterým patřilo prokazování hledání zaměstnání či výkon jiné pracovní aktivity. Z tohoto odvozujeme snahu

klienta motivovat k jeho zapojení do řešení vzniklé nepříznivé situace. Povinností příjemců dávek bylo navštěvovat úřad, prokazovat aktivitu a celkově spolupracovat se zaměstnanci orgánu pomoci v hmotné nouzi. Takto byla do jisté míry získávána pracovníky úřadu kontrola nad životem příjemce této dávky. Tato byla ovšem v důsledku zásadních změn od 1. ledna 2012, týkajících se nutnosti vykazování aktivit osob, značně oslabena.

3.3.2 Možnost navýšení příjmu vlastní prací

Skutečnost, zda se snaží jedinec zvýšit si svůj příjem vlastní prací se, mimo jiné zkoumala u osob, které se nacházely v hmotné nouzi dlouhodobě. Za možnost si příjem zvýšit bylo považováno například začátek výdělečné činnosti u nepracující osoby, či zvýšení intenzity a rozsahu činnosti nebo také výkon výdělečné činnosti, která byla lépe placená.

Za snahu, která byla osobou projevena za účelem si zvýšit příjem vlastní prací, se považovala možnost hledání práce dle inzerce, využívání služby prostřednictvím agentur práce či aktivita formou korespondence se zaměstnavatelem.

Do možností, jak si příjem vlastní prací zvýšit, patřil i výkon krátkodobého zaměstnání zprostředkovaného Úřadem práce nebo vykonávání veřejně prospěšných prací, dále práce, které byly vykonávány na základě dohod o provedení práce či pracovní činnosti atp.

Při hodnocení možnosti zvýšení si příjmu vlastní prací sehrál významnou roli výkon veřejné služby, který byl v rozmezí 20 a více hodin v daném měsíci, ale také výkon dobrovolnické služby.

Pokud byla ze strany osoby projevována dostatečná snaha si svůj příjem navýšit vlastní prací, pak byla tímto ovlivňována i výše dávky příspěvku na živobytí.

Na základě změn od 1. ledna 2012 byl ovšem tento princip sledování aktivit u osob nacházejících se v hmotné nouzi zrušen a tudíž již není možné přiznat za projevenou aktivitu osob v hmotné nouzi finanční bonus nebo sankcionovat v případě opačném.

3.3.3 Vlastní porovnání nástrojů APZ s výkonem veřejné služby

Vrátíme-li se zpět ke srovnávání nástrojů APZ, fungování opatření na trhu práce s principy hmotné nouze a také cíli veřejné služby, je třeba znát další souvislosti týkající se problematiky.

Pracovníci hmotné nouze v rámci dostatečné informovanosti a aktivace klientů přistupovali ke každému klientovi individuálně. Zaměstnanci tedy museli klientům nejen vyplácet dávky v hmotné nouzi ale také poskytovat poradenství, jehož předmětem byla především motivace klientů k aktivním řešením jejich závažné situace. Tyto osoby byly povinny předložit pracovníkům hmotné nouze individuální akční plány, které byly vypracovány a tudíž dále kontrolovány pracovníky Úřadu práce. Klienti v hmotné nouzi tímto způsobem prokazovali **aktivní podíl na řešení své osobní tíživé situace**. Takto se postupovalo od roku 2007 do roku 2009, poté byla přidána do zákona možnost vykonávat veřejnou službu. Funkci individuálního akčního plánu do té doby plnil aktivizační plán, který byl zakotven v zákoně o pomoci v hmotné nouzi, který uvádí, že je obsahem aktivizačního plánu „zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření, cílů, které mají být při řešení hmotné nouze osoby dosaženy, aktivit na straně příjemce nebo společně posuzované osoby a nástrojů a opatření, které budou ze strany orgánu pomoci v hmotné nouzi použity, včetně rozsahu spolupráce s tímto orgánem.“

Aktivizační plán byl vypracováván sociálními pracovníky obecních úřadů v rámci aktivace osob v hmotné nouzi, kteří pobírali příspěvek na živobytí déle než 6 měsíců.

Jelikož bylo sestavování aktivizačního plánu časově velmi náročné, odstoupilo se od této povinnosti a totéž platí i o nutnosti předložit pracovníkům pomoci v hmotné nouzi individuální akční plán.

Nadále ovšem bylo prioritní snahou převést odpovědnost za řešení tíživé životní situace na klienty a **motivovat je k práci**. Na tomto základě byla v roce 2009 do zákona o pomoci v hmotné nouzi zakotvena další možnost řešení problému v rámci zvýšení příjmu vlastním přičiněním – **výkon veřejné služby**. Jednalo se v této době jen o rozšíření možností, kterými bylo možné si příjem zvýšit vlastní prací, protože už v té době se využívalo i možnosti odpracování formou krátkodobých zaměstnání či dobrovolnických služeb. Tímto odpadla pracovníkům hmotné nouze povinnost předložení individuálního akčního plánu. Na úřadech práce byl ovšem plán v rámci aktivní politiky zaměstnanosti sepisován i nadále.

Záměrem legislativy týkajícího se hlavních cílů veřejné služby především bylo zabránit sociálnímu vyloučení, integrace osob do společnosti, rozšíření sociálních kontaktů, získání dalších dovedností, zkušeností a vědomostí, udržení pracovních a sociálních návyků, minimalizování rizika chudoby atp. V podstatě se tyto cíle ztotožňovaly se záměry opatření a nástrojů na trhu práce – rekvalifikací, pracovní přípravy a výcviku a ostatních. Tyto

opatření a nástroje byly a jsou také zacíleny především na motivaci a aktivaci osob a rovněž na jejich pracovní či sociální integraci.

Nastavení veřejné služby do konce roku 2011 mělo pro osoby nacházející se v hmotné nouzi určité výhody v podobě možnosti jejího výkonu **v místě bydliště** či jeho blízkosti rovněž tak, jak to bylo nastaveno u veřejně prospěšných prací. Rozhodnutí o využití možnosti pracovat stálo pouze na dotyčné osobě – za výkon veřejné služby měl klient možnost získat jisté **finanční prostředky**, v úvahu připadá i jeho **morální ocenění**. Ovšem ne vždy měl klient tu možnost se do vykonávání veřejné služby zapojit, například pro jeho zdravotní omezení či malý zájem ze strany obcí.

4 INSTITUT VEŘEJNÉ SLUŽBY

Od svého počátku měla veřejná služba pomáhat k zachování či znovuobnovování pracovních návyků. Podstata institutu veřejné služby byla ovšem odlišně pojata na svém počátku, od 1. ledna 2009 a poté po přesunu její organizace v roce 2012 na Úřad práce ČR.

Často se setkáváme u veřejnosti ale i v médiích se zaměřováním veřejné služby za veřejně prospěšné práce, které slouží jako tradiční nástroj APZ. Zde se v podstatě jedná o pracovní místo, které je dotované. Obvykle je osoba zaměstnána u obce, kde vykonává práci při udržování čistoty a pořádku a za tuto práci občanu náleží mzda, která je poskytována v rámci dotace úřadem práce. Veřejná služba byla institutem novým, jejím cílem bylo pomoci osobám při obnovení pracovních návyků a za její výkon nenáležela mzda. V současné době se ovšem jedná o opatření fakultativního (nepovinného) rázu.

4.1 Cíl, záměr a funkce veřejné služby

O tom, co bylo cílem veřejné služby a jejím hlavním záměrem, informovala publikace MPSV „Obec a veřejná služba“ z roku 2010, ve které se uvádí, že je veřejná služba „jednou z možností zachování, popř. rozvíjení pracovních schopností a dovedností osob, které dlouhodobě setrvávají ve stavu nouze a mají objektivní či subjektivní problémy s nalezením odpovídajícího zaměstnání.“ Zde je na místě podotknout, že právě výkon veřejné služby jim často pomáhal k **zapojení se do pracovního procesu** a následně pak i **do společnosti**. Dále se ve stejné publikaci uvádí: „Veřejná služba má i důležitý sociální rozměr, podporuje sociální začleňování osob, zvyšuje participaci lidí na životě obce a často přispívá k dobrým vztahům mezi osobami v hmotné nouzi a ostatními občany. Zároveň vyjadřovala jeden z motivačních principů pomoci v hmotné nouzi: „Ten, kdo pracuje, se musí mít lépe než ten, který se pracovat nesnaží.“ (MPSV, 2010, s. 6)

Cílem veřejné služby byla v době jejího vzniku (2009) **motivace** příjemce dávky pomoci v hmotné nouzi, aby si **navýšil příspěvek** na živobytí svojí **vlastní aktivitou**. Jednalo se v podstatě o rozšíření možnosti osob v hmotné nouzi zvýšit si příjem vlastní prací.

Na základě převodu organizace veřejné služby z obcí na Úřad práce ČR novelou zákona o pomoci v hmotné nouzi s účinností od 1. ledna 2012 bylo záměrem využití veřejné služby jako aktivizačně motivačního opatření sledujícího zejména následující cíle:

- **Obnovení či získání pracovních návyků** u osob, které o tyto návyky přišly či jsou ohroženy jejich ztrátou a u nichž nelze z důvodu jejich individuálních charakteristik zajistit obnovu či získání pracovních návyků jiným způsobem. Získání či obnovení pracovních návyků je rozhodujícím faktorem k uplatnění uchazeče na trhu práce.
- **Omezení nelegální práce.** U některých osob může zapojení do veřejné služby zabránit jejich účelové evidenci na Úřadě práce a případné současné nelegální činnosti. Je zde ovšem otázka, jak je možné tohoto cíle naplnit v současné době, kdy je vstup do vykonávání veřejné služby každého rozhodnutím svobodným. (viz kapitola 4.5 Současné pojetí veřejné služby)
- **Aktivizace a motivace** uchazečů o zaměstnání při řešení vlastní nezaměstnanosti, posílení jejich aktivního přístupu k hledání zaměstnání. Motivačního prvku by mělo být dosaženo provázáním uvedeného nástroje s nástrojem veřejně prospěšné práce či společensky účelná pracovní místa. Tento cíl představuje jakýsi „sociální podnik“ s dotovanými mzdovými prostředky s následnou možností zaměstnání této osoby na otevřeném trhu práce již bez dotace na mzdu.

Základními funkcemi veřejné služby na základě záměru legislativy byly zejména udržení pracovních sociálních a návyků osob, dále získávání nových zkušeností, vědomostí a dovedností, které mohou následně zvýšit šance při vyhledávání zaměstnání, prevence vzniku sociálně patologických jevů, jež plynou z nezaměstnanosti, zabránění vzniku psychosociálních krizí případně jejich zmírnění, snížení rizika chudoby a v neposlední řadě také rozšíření sociálních kontaktů včetně poskytnutí pomoci při znovuzařazení do společnosti.

4.2 Cílové skupiny

S odkazem na cíle veřejné služby bylo řešeno umístování vhodných uchazečů o zaměstnání. Primárně se zařazovali na veřejnou službu zejména uchazeči:

- jejichž délka evidence na Úřadu práce ČR byla nepřetržitě déle než jeden rok (tito uchazeči byli zařazováni na výkon veřejné služby přednostně),
- kteří byli v posledním tříletém období vedeni v evidenci Úřadu práce ČR v součtu déle než jeden rok,

- u nichž existovalo důvodné podezření na výkon nelegální práce či účelovou evidenci.

Při výběrech vhodných uchazečů bylo přistupováno vždy individuálně a dále se zohledňovaly další skutečnosti:

- zdravotní stav uchazeče,
- motivovanost osob k hledání zaměstnání,
- finanční možnosti osob vzhledem k nutnosti jeho vyvedení z pasti sociálního vyloučení v důsledku ztráty příjmu,
- kvalifikace
- věk a rodinný stav,
- možnosti dojíždění, atp.,

a to proto, aby bylo využití veřejné služby účelné a přispělo ke zvýšení uplatnitelnosti uchazeče na trhu práce. Uvedené skutečnosti měli být zohledňovány také při konkrétním nastavení výkonu veřejné služby (vykonávané činnosti, místo výkonu, délka výkonu).

Úřad práce ČR dále sledoval účast uchazečů o zaměstnání na ostatních nástrojích a opatřeních APZ, jimiž jsou zejména rekvalifikace, sdílené zprostředkování zaměstnání či účast na poradenských aktivitách a to včetně aktivit programů a projektů financovaných z evropských sociálních fondů. V rámci účelnosti zajišťoval Úřad práce ČR u cílových skupin vhodné kombinace uvedených nástrojů a opatření s výkonem veřejné služby.

4.3 Organizování veřejné služby do 31. prosince 2011

Organizátory veřejné služby byly především města a obce. Pokud se ale na tuto stránku podíváme z pohledu zákona o pomoci v hmotné nouzi, pak zjistíme, že města ani obce neměla stanovenou žádnou povinnost veřejnou službu organizovat. Skutečnost byla taková, že se při organizování veřejné služby zvažovaly možnosti, které město či obec měla k dispozici pro její uskutečnění a teprve pak se rozhodovala, jestli bude či nebude veřejnou službu organizovat. Iniciativa pro vznik institutu veřejné služby byla vytvářena mimo jiné i z podnětu představitelů mnoha obcí, jejichž prioritou byl zájem na využívání osob, které byly dlouhodobě závislé na sociálních dávkách, pro blaho obce. Tímto způsobem bylo ze strany obcí umožněno svým občanům, aby se vlastní iniciativou snažili o vymanění z dočasné nepříznivé sociální situace, získali tak dovednosti a pracovní návyky, v důsledku

kterých by se posléze mohl projevit výsledný efekt v podobě ulehčení přechodu na běžný trh práce.

Kromě měst a obcí se mohly stát organizátory veřejné služby také další subjekty, příspěvkové organizace či soukromé firmy.

4.4 Organizace veřejné služby po 1. lednu 2012

Hlavním avizovaným důvodem přechodu organizace veřejné služby na Úřad práce ČR bylo naplnění cíle sociální reformy – **zjednodušit systém sociální ochrany, potažmo sjednotit výplaty nepojistných sociálních dávek na jediné výplatní místo**. Dalším záměrem k převodu agendy byla ze strany MPSV snaha **rozšířit institut veřejné služby**, která se týkala jak počtu realizátorů veřejné služby, tak hlavně počtu pracovníků zapojených do jejího výkonu. Reorganizací došlo k převedení agendy pomoci v hmotné nouzi, příspěvku na péči a dávek sociální péče na Úřad práce ČR. V souvislosti s převodem agendy ovšem nebyl řešen i přechod adekvátního počtu zaměstnanců, kteří agendu vykonávali na obcích. Záměrně tedy docházelo ke snižování stavu pracovníků na Úřadu práce ČR a s tím související nekontrolovaný nárůst agendy na jednoho pracovníka, nehledě na fakt, že k propouštění zaměstnanců na úřadech práce bylo přistoupeno už v roce 2011.

Přechod organizace veřejné služby by ze strany MPSV odůvodňován také **rozdílnou úrovní organizace při zajišťování veřejné služby**. Nově vycházelo organizační zajištění ze struktury Úřadu práce ČR a dále bylo rozpracováváno pracovištěm pověřeným celostátní koordinací činností veřejné služby.

Na úrovni krajů zajišťovaly sjednávání smluv o organizaci a výkonu veřejné služby **krajské pobočky Úřadu práce ČR**. Krajské pobočky měly také povinnost uzavírat pojištění, které krylo odpovědnost za škodu na majetku nebo zdraví, kterou vykonavatel veřejné služby způsobil a také povinnost poskytovat vykonavatelům veřejné služby pracovní prostředky a ochranné pomůcky k jejímu výkonu. V jejich kompetenci byla dále i realizační podpora, financování veřejné služby, statistické sledování a kontrolní činnost.

Zajišťování plánování veřejné služby, komunikace s uchazeči o zaměstnání a organizacemi, které realizovaly či měly zájem o realizaci veřejné služby a hodnocení uchazečů vykonávajících veřejnou službu byla v kompetenci **kontaktních pracovišť krajských poboček Úřadu práce ČR**. Dále tato pracoviště sjednávala s klienty **smlouvu o výkonu veřejné služby**. Konkrétní výkon veřejné služby probíhal na základě **plánu**

výkonu veřejné služby, který se sestavoval s týdenní frekvencí tak, aby bylo možné zajistit co nejvyšší míru flexibility tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Plán byl tedy sestavován z úrovně kontaktního pracoviště ve spolupráci se subjekty, které veřejnou službu realizovaly a obsahoval údaje o konkrétním období výkonu služby a subjektu, u kterého byla veřejná služba vykonávána.

Podstatnou změnou v rámci převodu organizace veřejné služby na Úřad práce ČR je fakt, že již **neměl výkon veřejné služby žádný vliv na částku příspěvku na živobytí** u osob, které pobírají dávky hmotné nouze. Zakotvení institutu veřejné služby zůstalo nadále v zákoně o pomoci v hmotné nouzi, ovšem **aktivita osob se dále pro výpočet výše dávky pomoci v hmotné nouzi nezkoumala**. Z této skutečnosti lze odvodit, že svůj **primární motivační efekt veřejná služba ztratila**.

Veřejná služba se v souvislosti s novým organizačním zajištěním prostřednictvím Úřadu práce ČR ocitla v zákoně o zaměstnanosti s novými kritérii takto:

„Uchazeče o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže bez vážného důvodu odmítne nabídku vykonávat veřejnou službu v rozsahu **nejvýše 20 hodin týdně** v případě, že je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání **nepřetržitě déle než 2 měsíce**.“ (§ 30, odst. 2, písm. d)

Případné vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence mělo ovšem další důsledek v podobě vyloučení ze systému poskytování pomoci v hmotné nouzi. Tato informace ale platí pouze v případě, že byla uchazeči o zaměstnání veřejná služba nabídnuta. Pokud se tak nestalo, nadále tato osoba zůstávala v evidenci Úřadu práce ČR a také setrvala v systému pomoci v hmotné nouzi.

Tímto pojetím veřejné služby došlo k průlomů ve fungování veřejné služby týkající se struktury osob, kterým mohla být nově nabízena. Záleželo tedy na **délce evidence**, nikoli na zjištění, zda uchazeč o zaměstnání pobírá či nepobírá dávky v hmotné nouzi. Tato skutečnost začala u veřejnosti vyvolávat obrovskou **vlnu kritiky** i přes ujišťování prostřednictvím metodického pokynu Úřadu práce ČR, že bude veřejná služba přednostně nabízena uchazečům o zaměstnání, evidovaným na Úřadu práce ČR více než 1 rok. Jako motivační prvek bylo poukazováno na provázání realizované veřejné služby se společensky účelnými pracovními místy či veřejně prospěšnými pracemi. Jednoduše řečeno uchazeči o zaměstnání absolvující veřejnou službu, byli **prioritně přijímáni na dotované místo**

prostřednictvím veřejně prospěšných prací, které je na rozdíl od vykonávání veřejné služby placené.

Počátky takto situované veřejné služby byly spojeny s řadou nejasností a obav. Přesto obce s vidinou ušetřených prostředků jevily o výkon veřejné služby zájem, a počty zařazených uchazečů o zaměstnání pozvolna stoupaly. Je zde nutné zmínit i existence obav z možného vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání v situaci, kdy je výkon veřejné služby uchazečem odmítnut.

4.4.1 Participující subjekty na realizování veřejné služby

Pro úspěšné zajišťování veřejné služby byla nezbytná vzájemná spolupráce všech subjektů, které se na realizaci programu veřejné služby podílely. Proto byla nezbytná charakteristika jednotlivých subjektů, jejich složení či motivovanost na účasti v tomto programu. Samotné fungování veřejné služby zajišťovaly tři základní subjekty - Úřad práce ČR, realizátoři veřejné služby a její vykonavatelé.

- **Úřad práce ČR**

Tato instituce celkově zastřešovala realizaci veřejné služby. Prostřednictvím krajských poboček komunikovala s potenciálními institucemi, které veřejnou službu realizovaly, sjednávala rámcové smlouvy, týkající se organizace a výkonu veřejné služby. Prostřednictvím jednotlivých kontaktních pracovišť pak zajišťovala komunikaci s vykonavatelem veřejné služby, oslovovala je s nabídkou možnosti vykonávat veřejnou službu, docházelo zde k uzavírání smluv o výkonu veřejné služby a v neposlední řadě byla také povinna zajistit zdravotní prohlídky těchto vykonavatelů. Úřad práce ČR dále nabízel pomoc realizátorům veřejné služby ve formě finanční podpory „předáků“ veřejné služby, která byla uskutečňována vytvořením pracovní příležitosti v rámci programu veřejně prospěšných prací. Smluvním partnerům se povoloval přístup do programu „Veřejná služba“, což byl informační systém, prostřednictvím kterého komunikoval a spolupracoval Úřad práce s realizátory institutu veřejné služby a docházelo touto cestou ke sdílení potřebných informací. (Reichl, 2011)

- **Realizátoři veřejné služby**

Dle MPSV (2012) bylo jedním z cílů Úřadu práce ČR rozšířit nabídku veřejné služby a z toho vyplývalo umožnění realizace veřejné služby nejen prostřednictvím obcí či dalších

jimi zřizovaných organizací ale i jiných subjektů, mezi které patří domovy pro seniory, nemocnice, školy, neziskové organizace, technické služby, knihovny či další organizace. Realizátor byl dále dle MPSV povinen vykonavatele proškolit o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, jeho odpovědností se také stalo zabezpečování samotného výkonu veřejné služby, zadání pokynů k práci a kontrola této práce. V systému „Veřejná služba“ pak prováděl evidenci vykonavatelů, zapisoval data týkající se počtu odpracovaných hodin, vykonané práce, hodnocení vykonavatele atp. (Reichl, 2011)

- **Vykonavatelé veřejné služby**

Vykonavatelé veřejné služby byly osoby, nacházející se v evidenci Úřadu práce ČR. Před přechodem agendy veřejné služby na Úřad práce ČR byly účastníky tohoto programu jen lidé, kteří se nacházeli v hmotné nouzi. (viz podkapitola 1.3)

V případě uvážení, že za vykonávání veřejné služby nenáležela těmto pracovníkům odměna a dále, že se v tehdejší systémové nastavení veřejné služby s přijetím či nepřijetím nabídky veřejné služby žádná sankce ani bonifikace nepojila, je na řadě logická otázka, co vlastně potenciální vykonavatele veřejné služby k tomu, aby nabídku Úřadu práce přijali, vedlo.

4.5 Pojetí veřejné služby v roce 2012 – diskriminace?

Nové nastavení systému veřejné služby zaznamenávalo u veřejnosti ale i u politických stran a hnutí již od počátku obrovskou vlnu kritiky. Především byl tomuto nastavení vytýkán **rozpor s Všeobecnou deklarací lidských práv**, ve které je stanoveno právo na práci pro každého, dále právo na svobodnou volbu zaměstnání, spravedlivé i uspokojivé podmínky a ochranu proti nezaměstnanosti. Ostře se ohradil proti nové podobě veřejné služby Akční spolek nezaměstnaných, který uvádí, že Listině základních práv a svobod, která vychází z Všeobecné deklarace lidských práv, existuje **polemika** tohoto nastavení veřejné služby s dalšími právy – na spravedlivou odměnu za vykonanou práci, hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti, zákaz vykonávání nucených prací či služeb, lidskou důstojnost a osobní čest a rovné zacházení. (Gutfreund, Richterová, 2012)

Proti zmíněnému nastavení veřejné služby byl nesouhlas občanů znatelný prostřednictvím množství mediálně organizovaných protestů a také organizovaných demonstrací. Například občanská iniciativa ProAlt, jejíž aktivity jsou zaměřeny na kritiku reformu a podporu alternativních řešení. Toto uskupení se stalo iniciátorem kampaně „**Stop sociální reformě**“,

prostřednictvím které vyjadřovalo svůj nesouhlas s novou podobou veřejné služby, které je dle něj protiústavní a dále naplňuje podstatu zakázaných nucených prací. (ProAlt, 2012) Kampaň se setkala i s podporou Českého helsinského výboru – nevládní neziskové organizace.

Občanská sdružení Akční spolek nezaměstnaných a Evropský institut pro veřejné otázky dokonce vypracovala podrobnou analýzu, která měla za cíl rozpor nové podoby systému veřejné služby se Všeobecnou deklarací lidských práv a svobod, jako součásti ústavního pořádku České republiky, ukázat. Analýza se stala posléze příspěvkem k ústavní stížnosti, týkající se nové úpravy veřejné služby, která byla podána poslanci České strany sociálně demokratické.

Stejný postoj k nové podobě veřejné služby měl i Pavel Varvařovský, veřejný ochránce práv, který na základě mnoha stížností ze strany občanů na adresu rozporuplného institutu sdělil rovněž své odmítavé stanovisko (Varvařovský, 2012), který v něm uvedl i některé příklady těchto stížností, týkající se tehdejší realizace veřejné služby v praxi.

4.5.1 Nález Ústavního soudu

Ústavní soud následně dne **27. listopadu 2012** rozhodl o **zrušení § 30 odst. 2. písm. d) zákona o zaměstnanosti**, které uchazečům o zaměstnání, jež byli evidováni na Úřadu práce ČR déle, než 2 měsíce stanovovalo povinnost přijmout nabídku vykonávat veřejnou službu, pod hrozbou ve formě vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu a dalšími následnými sankcemi s ní spojenými. Toto ustanovení **vešlo v platnost dne 10. prosince 2012.**

„Ústavní soud považuje veřejnou službu za nucenou práci, protože není výsledkem svobodné vůle a svobodného rozhodnutí, neboť nepřijetí toho povolávacího rozkazu, nepřijetí té nabídky znamená ztrátu podpory v nezaměstnanosti, která je přitom výsledkem pojištění, které si dotyčný mohl po desetiletí platit. Nelze opomenout ani podobnost mezi výkonem veřejné služby a výkonem trestu obecně prospěšných prací podle § 65 trestního zákoníku, v jejímž důsledku se v očích veřejnosti zcela stírají rozdíly mezi oběma instituty.“ Takto zdůvodnil rozhodnutí Ústavního soudu jeho předseda Pavel Rychetský.

Svým postojem tedy Ústavní soud **potvrzuje**, že veřejná služba de facto není v souladu s více ustanoveními **Listiny základních práv a svobod**. Jedná se o ustanovení týkajícího se zákazu nucené práce, libovůle, dále práva na přiměřené hmotné zabezpečení a na

spravedlivou odměnu za vykonanou práci a konečně ohrožování práva na zachování lidské důstojnosti. Dnem vyhlášení nálezu Ústavního soudu ve Sbírce zákonů, tj. 10. prosince 2012, tedy dochází ke zrušení tohoto ustanovení.

4.5.2 Postupy Úřadu práce ČR na základě nálezu Ústavního soudu

Úřad práce ČR na základě rozhodnutí Ústavního soudu přestával uchazeče o zaměstnání na veřejnou službu umísťovat. Pro Úřad práce ČR verdikt znamenal **povinnost informovat uchazeče o zaměstnání**, kteří právě vykonávali veřejnou službu o tomto rozhodnutí a sdělit možnost volby ve veřejné službě setrvat nebo ji bez jakékoliv sankce ukončit. S možností volby většina uchazečů o zaměstnání veřejnou službu ukončila. Nástroj byl formou aktualizace z individuálního akčního plánu **vyjmut**. Aby nedošlo na straně realizátorů veřejné služby ke komplikacím, spojeným s jejím ukončením a případným výpadkem pracovní síly byl nástroj veřejné služby kompenzován možností poskytování **příspěvku prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti**. Příspěvek se poskytoval na zaměstnání uchazečů o zaměstnání jako náhrada náhlých výpadků pracovní síly na pracovištích, na kterých byla veřejná služba organizována.

Zahájená správní řízení ve věci odmítnutí výkonu veřejné služby, u uchazečů, kteří tento nástroj APZ odmítali akceptovat, Úřad práce bez jakýchkoliv sankcí **zastavil**. Osoby, které byly na základě odmítnutí vykonávat veřejnou službu vyřazeni z evidence uchazečů o zaměstnání, měli možnost o znovuzařazení do evidence zažádat, byť ještě šestiměsíční sankční lhůta neuplynula. (MPSV, 2013)

Institut veřejné služby funguje od prosince 2012 z pozice Úřadu práce ČR jen jako **dobrovolná, doplňková nabídka**. Možnosti vykonávat tuto aktivitu stále využívají desítky osob, které jsou ve stavu nezaměstnaných.

O nové formě nástroje veřejné služby a jeho efektivního využití do budoucna se v politických kruzích nadále diskutovalo, i když v rámci nestabilní situace na politické scéně (pád vlády jako důsledek incidentů uvnitř stran a seskupení, nové volby, atp.) nebylo toto téma bráno jako aktuální. Náznaky připravovaných legislativních změn byly patrné z aktivit minulé vlády, ve kterých se představitelé snažili skloubit původní záměr veřejné služby (viz podkapitola 4.1) s nálezem Ústavního soudu. V rámci ukončení jejího fungování zůstala představa nové formy veřejné služby stále jako věc otevřená, navíc s nejistou budoucností.

Jistá forma zájmu na obnovení veřejné služby byla patrná z vyjádření v rámci nynějších jednání o sestavování nové vlády vzešlé z voleb v říjnu 2013. Objevovaly se ovšem i protichůdné názory. Znovu se otevírala možnost **zvýšení si příjmu vlastní prací**, zvažovala se dokonce možnost **honorování veřejné služby**. Dalším názorem ve prospěch obnovení veřejné služby byl i ten, že by veřejná služba nebyla určena jen pro obce, ale například i **pro neziskové organizace se sociálním zaměřením**. (Mach, 2013) Osobně tento názor sdílím i já. Ze strany vykonavatelů by mohlo odpadnout stigma výkonu veřejné služby jako „práce za trest“, ale měli by pocit „být užiteční“, ať už by se jejich pomoc dotýkala příkladně skupin spoluobčanů, pro které by pomoc vykonavatelů veřejné služby byla stěžejní při řešení jejich nepříznivé sociální situace a napomáhala při jejich integraci do společnosti. Ať už by se jednalo o osoby se zdravotním postižením či osoby nacházející se v nepříznivé sociální situaci na základě různých životních událostí. Většina politiků se dále shodovala na vázanost povinnosti vykonávat veřejnou službu až v případě dlouhodobé nezaměstnanosti uchazeče o zaměstnání. Její hranice je však v současné době stanovena na ukončeném pátém měsíci délky evidence na Úřadě práce ČR.

II. VÝZKUMNÁ ČÁST

5 PRŮZKUM EFEKTIVITY INSTITUTU VEŘEJNÉ SLUŽBY V OLOMOUCKÉM KRAJI

Výzkumná část práce se zabývá objasněním významu institutu Veřejné služby, který Úřady práce nabízely převážně dlouhodobě nezaměstnaným. Deklarovaným záměrem MPSV v otázce zapojení uchazečů o zaměstnání do veřejné služby bylo především přijetí odpovědnosti a aktivizace nezaměstnaných, udržení sociálních a pracovních návyků, získání nových vědomostí, zkušeností, dovedností a tím zvýšení šance při hledání dalšího zaměstnání. Výkon takové služby brání sociálnímu vyloučení a napomáhá opětovné integraci do společnosti či rozšiřuje sociální kontakty. Těchto cílů mělo být dosaženo v rámci provázanosti Veřejné služby při přechodu vykonavatele veřejné služby na dotované místo – VPP či SÚPM vyhrazené. Dalším benefitem výkonu veřejné služby byla zmiňována pomoc potenciálním zaměstnavatelům porovnávat mezi uchazeči o zaměstnání a to především z hlediska jejich vyvíjení úsilí při znovunalezení vhodného zaměstnání. Princip institutu Veřejné služby by tedy obecně měl navazovat na obecnou strategii trhu práce – včasnou aktivizaci a intervenci.

5.1 Úvod k výzkumu – metodologické aspekty tvorby práce

Výzkum, zaměřený na hodnocení efektivity institutu Veřejné služby v Olomouckém kraji, znamenal zpracovávat údaje ze dvou informačních systémů, podporujících agendu na oddělení zaměstnanosti. K tomu, aby bylo možné porovnat, jaký vliv měla veřejná služba na nezaměstnanost v Olomouckém kraji v době jejího zavedení na úřadech práce, tj. v roce 2012, bylo nutné nejprve zjistit stavy uchazečů o zaměstnání v předešlém roce. Jednalo se konkrétně o počty **vidovaných** uchazečů o zaměstnání, **zařazených** uchazečů o zaměstnání a počty uchazečů, kteří **ukončili evidenci**, včetně **sankčních vyřazení**. Tyto údaje bylo možné získat z informačního systému **OKpráce**. Jelikož uvedený informační systém neumožňuje nahlédnout a získat potřebná data z celého Olomouckého kraje, nýbrž je funkční pouze lokálně – v rámci jednotlivého kontaktního pracoviště, bylo nutné k jejich získání rozeslat dotazníky na příslušná kontaktní pracoviště Krajské pobočky Úřadu práce České republiky v Olomouci (viz. kapitola 6). Statistické údaje, týkající se uchazečů o zaměstnání, kteří byli **zařazeni do výkonu veřejné služby**, byly získávány z dalšího informačního systému – **Veřejná služba**. Tato aplikace byla tedy samostatnou a s ostatními informačními systémy, se kterými zaměstnanci úřadu práce na úseku zaměstnanosti pracovali, propojena nebyla. Výhodou oproti informačnímu systému OKpráce byla

skutečnost, že poskytovala údaje nejen v rámci kontaktního pracoviště, ale i celého Olomouckého kraje.

6 CELKOVÉ POČTY UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ – INFORMAČNÍ SYSTÉM OKPRÁCE

Jak již bylo uvedeno v kapitole 5.1, k hodnocení efektivity institutu Veřejné služby v Olomouckém kraji bylo zapotřebí získat údaje z jednotlivých kontaktních pracovišť krajské pobočky Úřadu práce České republiky v Olomouci. Výzkum byl tedy realizován prostřednictvím dotazníků, které byly rozeslány e-mailem vedoucím jednotlivých kontaktních pracovišť. Aby se zajistil jednotný postup při vyplňování, byl jejich součástí také přesný metodický postup k získání potřebných dat (viz příloha č. 2).

Dotazníky se zaměřením na počty **vidovaných uchazečů o zaměstnání, uchazečů zařazených** do evidence a počty uchazečů, kteří **ukončili vedení v evidenci**, včetně **sankčního vyřazení**, byly odeslány 3.3.2014.

Sledovaným obdobím byly roky 2011 a 2012, konkrétně tedy období **od 1.1.2011 do 31.12.2011** a **od 1.1.2012 do 31.12.2012**. O zpětné zaslání vyplněných dotazníků byli vedoucí kontaktních pracovišť požádáni do 10.3.2014.

Krajská pobočka Úřadu práce České republiky disponuje **17 kontaktními pracovišti**, dotazník s potřebnými údaji zaslala všechna kontaktní pracoviště, návratnost byla tedy 100%.

Dotazník obsahoval **celkem 8 položek** a jeho prostřednictvím byla získána tato data:

- **Celkový počet vidovaných uchazečů k 1.1.2012:**
- **Celkový počet vidovaných uchazečů k 31.12.2012:**
- **Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011:**
- **Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012:**
- **Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011:**
- **Z toho sankčně:**
- **Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012:**
- **Z toho sankčně:**

Všechny údaje se týkaly konkrétního kontaktního pracoviště, kterému byl dotazník zaslán.

Data, týkající se celkového počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání k **1.1.2012** a celkovém počtu evidovaných uchazečů k **31.12.2012** jsou rozhodující pro zjištění, **zda v období od 1.1.2012 do 31.12.2012 došlo ke snížení počtu uchazečů o zaměstnání evidovaných v rámci kontaktních pracovišť Úřadu práce České republiky v Olomouckém kraji.** Podstatnou roli v závěrečném výsledku mohla sehrát také skutečnost, kolik uchazečů o zaměstnání se **celkem zaevidovalo v roce 2011**, tedy před zkoumaným obdobím a kolik se **celkem zaevidovalo uchazečů v roce 2012**. Zbývající údaje, vztahující se k celkovému počtu uchazečů, kteří ukončili evidenci od **1.1.2011 do 31.12.2011** a celkovému počtu vyřazených uchazečů sankčně spolu s celkovým počtem uchazečů, kteří ukončili evidenci od **1.1.2012 do 31.12.2012** a celkovému počtu sankčně vyřazených byly důležité k přesnějšímu vyhodnocení výsledků výzkumného šetření.

V kapitole 6.1 jsou uvedeny a popsány konkrétní zjištěné údaje z jednotlivých kontaktních pracovišť a v kapitole 6.2 je z těchto údajů sestavena přehledná tabulka (tabulka č. 18). Tabulka obsahuje **seznam všech kontaktních pracovišť Úřadu práce České republiky, krajské pobočky v Olomouci, dále udává celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012 a celkový počet evidovaných uchazečů o zaměstnání k 31.12.2012, následně celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011 a celkový počet uchazečů o zaměstnání zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012 u všech kontaktních pracovišť.** Obsahuje také **celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011** a z toho **počet uchazečů vyřazených sankčně** a konečně **celkový počet uchazečů o zaměstnání, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012** a z toho **počet uchazečů vyřazených sankčně**, opět u všech kontaktních pracovišť. Obsah vytvořené tabulky bude sloužit jako podklad pro vyhodnocení efektivity institutu Veřejné služby v Olomouckém kraji.

6.1 Přehledy celkových počtů uchazečů o zaměstnání na jednotlivých kontaktních pracovištích v Olomouckém kraji

Tabulka č. 1: *Počty uchazečů evidovaných, zařazených do evidence a s ukončenou evidencí, včetně sankčního ukončení – Kontaktní pracoviště Hanušovice*

1.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012	894
2.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 31.12.2012	893
3.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011	683
4.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012	620
5.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011	727
6. z toho sankčně	76
7.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012	634
8. z toho sankčně	70

První položka v tabulce č. 1 tedy uvádí celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012, který představuje počet 894 uchazečů, druhá položka celkový počet evidovaných uchazečů o zaměstnání k 31.12.2012, který činí 893 uchazečů. Třetí položka udává celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011, která představuje počet 683 uchazečů, ve čtvrté položce je údaj o celkovém počtu uchazečů o zaměstnání zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012, který činí 620 uchazečů. Pátá položka celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011 udává počet 727 uchazečů a v šesté položce je uveden údaj o počtu uchazečů vyřazených v daném období sankčně, který činí 76 uchazečů. Předposlední – sedmá položka představuje celkový počet uchazečů o zaměstnání, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012, znamená počet 634 uchazečů a poslední, osmá položka je tvoří údaj o počtu uchazečů vyřazených sankčně ve stejném období a činí 70 uchazečů.

Tabulka č. 2: *Počty uchazečů evidovaných, zařazených do evidence a s ukončenou evidencí, včetně sankčního ukončení – Kontaktní pracoviště Hranice*

1.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012	2103
2.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 31.12.2012	2055
3.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011	2298
4.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012	2292
5.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011	2646
6. z toho sankčně	191
7.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012	2178
8. z toho sankčně	174

První položka v tabulce č. 2 udává celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012, který představuje počet 2103 uchazečů, druhá položka dále celkový počet evidovaných uchazečů o zaměstnání k 31.12.2012, který činí 2055 uchazečů. Třetí položka uvádí celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011, která představuje počet 2298 uchazečů, ve čtvrté položce je údaj o celkovém počtu uchazečů o zaměstnání zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012, který činí 2292 uchazečů. Pátá položka celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011 tvoří počet 2646 uchazečů a v šesté položce je uveden údaj o počtu uchazečů vyřazených v daném období sankčně, který činí 191 uchazečů. Sedmá položka představuje celkový počet uchazečů o zaměstnání, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012, znamená počet 2178 uchazečů a poslední, osmá položka označuje údaj o počtu uchazečů vyřazených sankčně ve stejném období a činí 174 uchazečů.

Tabulka č. 3: *Počty uchazečů evidovaných, zařazených do evidence a s ukončenou evidencí, včetně sankčního ukončení – Kontaktní pracoviště Javorník*

1.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012	843
2.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 31.12.2012	784
3.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011	777
4.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012	803
5.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011	933
6. z toho sankčně	114
7.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012	795
8. z toho sankčně	83

První položka v tabulce č. 3 představuje celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012, který činí počet 843 uchazečů, druhá položka celkový počet evidovaných uchazečů o zaměstnání k 31.12.2012, který je 784 uchazečů. Třetí položka udává celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011, která představuje počet 777 uchazečů, ve čtvrté položce je údaj o celkovém počtu uchazečů o zaměstnání zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012, který tvoří 803 uchazečů. Pátá položka celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011 označuje počet 933 uchazečů a v šesté položce je uveden údaj o počtu uchazečů vyřazených v daném období sankčně, který činí 114 uchazečů. Předposlední – sedmá položka znamená celkový počet uchazečů o zaměstnání, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012, činí 795 uchazečů a poslední, osmá položka je představuje údaj o počtu uchazečů vyřazených sankčně ve stejném období a činí 83 uchazečů.

Tabulka č. 4: *Počty uchazečů evidovaných, zařazených do evidence a s ukončenou evidencí, včetně sankčního ukončení – Kontaktní pracoviště Jeseník*

1.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012	1958
2.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 31.12.2012	1915
3.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011	2417
4.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012	2462
5.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011	2870
6. z toho sankčně	455
7.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012	2406
8. z toho sankčně	415

První položka v tabulce č. 4 označuje celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012, který tvoří 1958 uchazečů, druhá položka celkový počet evidovaných uchazečů o zaměstnání k 31.12.2012, který udává počet 1915 uchazečů. Třetí položka činí celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011 a tvoří počet 2417 uchazečů, ve čtvrté položce je údaj o celkovém počtu uchazečů o zaměstnání zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012, který činí 2462 uchazečů. Pátá položka celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011 označuje počet 2870 uchazečů a v šesté položce je uveden údaj o počtu uchazečů vyřazených v daném období sankčně, který činí 455 uchazečů. Předposlední – sedmá položka představuje celkový počet uchazečů o zaměstnání, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012, uvádí počet 2406 uchazečů a poslední, osmá položka je tvoří údaj o počtu uchazečů vyřazených sankčně ve stejném období a označuje 415 uchazečů.

Tabulka č. 5: *Počty uchazečů evidovaných, zařazených do evidence a s ukončenou evidencí, včetně sankčního ukončení – Kontaktní pracoviště Kojetín*

1.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012	1088
2.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 31.12.2012	1039
3.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011	872
4.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012	856
5.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011	941
6. z toho sankčně	83
7.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012	850
8. z toho sankčně	106

První položka v tabulce č. 5 představuje celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012, který činí 1088 uchazečů, druhá položka celkový počet evidovaných uchazečů o zaměstnání k 31.12.2012, který tvoří 1039 uchazečů. Třetí položka udává celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011, která uvádí počet 872 uchazečů, ve čtvrté položce je údaj o celkovém počtu uchazečů o zaměstnání zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012, který činí 856 uchazečů. Pátá položka celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011 znamená počet 941 uchazečů a v šesté položce je uveden údaj o počtu uchazečů vyřazených v daném období sankčně, který představuje 83 uchazečů. Předposlední – sedmá položka tvoří celkový počet uchazečů o zaměstnání, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012, uvádí počet 850 uchazečů a osmá položka je tvořena údajem o počtu uchazečů vyřazených sankčně ve stejném období a představuje počet 106 uchazečů.

Tabulka č. 6: *Počty uchazečů evidovaných, zařazených do evidence a s ukončenou evidencí, včetně sankčního ukončení – Kontaktní pracoviště Konice*

1.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012	786
2.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 31.12.2012	831
3.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011	830
4.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012	846
5.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011	1000
6. z toho sankčně	72
7.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012	766
8. z toho sankčně	54

První položka tabulky č. 6 označuje celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012, který představuje počet 786 uchazečů, druhá položka celkový počet evidovaných uchazečů o zaměstnání k 31.12.2012, který tvoří 831 uchazečů. Třetí položka udává celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011, představuje počet 830 uchazečů, ve čtvrté položce je údaj o celkovém počtu uchazečů o zaměstnání zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012, znamená počet 846 uchazečů. Pátá položka celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011 představuje počet 1000 uchazečů a v šesté položce je uveden údaj o počtu uchazečů vyřazených v daném období sankčně, který činí 72 uchazečů. Předposlední – sedmá položka představuje celkový počet uchazečů o zaměstnání, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012, označuje počet 766 uchazečů a poslední, poslední osmá položka uvádí údaj o počtu uchazečů vyřazených sankčně ve stejném období a činí 54 uchazečů.

Tabulka č. 7: Počty uchazečů evidovaných, zařazených do evidence a s ukončenou evidencí, včetně sankčního ukončení – Kontaktní pracoviště Lipník nad Bečvou

1.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012	976
2.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 31.12.2012	963
3.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011	962
4.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012	982
5.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011	1144
6. z toho sankčně	114
7.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012	925
8. z toho sankčně	115

První položka v tabulce č. 7 znamená celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012, který představuje počet 976 uchazečů, druhá položka tvoří celkový počet evidovaných uchazečů o zaměstnání k 31.12.2012, kterým je 963 uchazečů. Třetí položka činí celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011, která představuje počet 962 uchazečů, ve čtvrté položce je údaj o celkovém počtu uchazečů o zaměstnání zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012, který tvoří 982 uchazečů. Pátá položka celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011 znamená počet 1144 uchazečů a v šesté položce je označen údaj o počtu uchazečů vyřazených v daném období sankčně, který činí 114 uchazečů. Sedmá položka představuje celkový počet uchazečů o zaměstnání, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012, tvoří 925 uchazečů a poslední, osmá položka představuje údaj o počtu uchazečů vyřazených sankčně ve stejném období a udává počet 115 uchazečů.

Tabulka č. 8: *Počty uchazečů evidovaných, zařazených do evidence a s ukončenou evidencí, včetně sankčního ukončení – Kontaktní pracoviště Litovel*

1.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012	1166
2.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 31.12.2012	1117
3.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011	1498
4.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012	1489
5.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011	1699
6. z toho sankčně	222
7.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012	1463
8. z toho sankčně	198

První položka v tabulce č. 8 představuje celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012, který představuje počet 1166 uchazečů, druhá položka celkový počet evidovaných uchazečů o zaměstnání k 31.12.2012, který označuje 1117 uchazečů. Třetí položka uvádí celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011, která představuje počet 1498 uchazečů, ve čtvrté položce je údaj o celkovém počtu uchazečů o zaměstnání zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012, který činí 1489 uchazečů. Pátá položka celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011 udává počet 1699 uchazečů a v šesté položce je uveden údaj o počtu uchazečů vyřazených v daném období sankčně, který tvoří počet 222 uchazečů. Předposlední – sedmá položka představuje celkový počet uchazečů o zaměstnání, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012, znamená počet 1463 uchazečů a poslední, osmá položka je tvoří údaj o počtu uchazečů vyřazených sankčně ve stejném období a činí 198 uchazečů.

Tabulka č. 9: *Počty uchazečů evidovaných, zařazených do evidence a s ukončenou evidencí, včetně sankčního ukončení – Kontaktní pracoviště Mohelnice*

1.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012	1109
2.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 31.12.2012	1179
3.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011	1259
4.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012	1283
5.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011	1435
6. z toho sankčně	63
7.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012	1170
8. z toho sankčně	43

První položka v tabulce č. 9 tvoří celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012, který znamená 1109 uchazečů, druhá položka celkový počet evidovaných uchazečů o zaměstnání k 31.12.2012, který činí 1179 uchazečů. Třetí položka udává celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011, která představuje počet 1259 uchazečů, ve čtvrté položce je údaj o celkovém počtu uchazečů o zaměstnání zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012, který tvoří 1283 uchazečů. Pátá položka celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011 označuje počet 1435 uchazečů a v šesté položce je uveden údaj o počtu uchazečů vyřazených v daném období sankčně, který tvoří počet 63 uchazečů. Sedmá položka tvoří celkový počet uchazečů o zaměstnání, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012, představuje počet 1170 uchazečů a poslední, osmá položka tvoří údaj o počtu uchazečů vyřazených sankčně ve stejném období a uvádí počet 43 uchazečů.

Tabulka č. 10: *Počty uchazečů evidovaných, zařazených do evidence a s ukončenou evidencí, včetně sankčního ukončení – Kontaktní pracoviště Olomouc*

1.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012	8228
2.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 31.12.2012	8926
3.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011	10166
4.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012	10513
5.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011	10816
6. z toho sankčně	1918
7.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012	9500
8. z toho sankčně	1734

První položka v tabulce č. 10 označuje celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012, který činí 8228 uchazečů, druhá položka celkový počet evidovaných uchazečů o zaměstnání k 31.12.2012, který tvoří 8926 uchazečů. Třetí položka představuje celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011, která udává počet 10166 uchazečů, ve čtvrté položce je údaj o celkovém počtu uchazečů o zaměstnání zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012, který činí 10513 uchazečů. Pátá položka celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011 označuje počet 10816 uchazečů a v šesté položce je uveden údaj o počtu uchazečů vyřazených v daném období sankčně, který znamená počet 1918 uchazečů. Sedmá, předposlední položka představuje celkový počet uchazečů o zaměstnání, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012, činí počet 9500 uchazečů a osmá, poslední položka znamená údaj o počtu uchazečů vyřazených sankčně ve stejném období a tvoří počet 1734 uchazečů.

Tabulka č. 11: *Počty uchazečů evidovaných, zařazených do evidence a s ukončenou evidencí, včetně sankčního ukončení – Kontaktní pracoviště Prostějov*

1.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012	5120
2.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 31.12.2012	5283
3.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011	5993
4.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012	5873
5.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011	6293
6. z toho sankčně	1194
7.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012	5542
8. z toho sankčně	894

První položkou v tabulce č. 11 je celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012, který tvoří 5120 uchazečů, druhá položka celkový počet evidovaných uchazečů o zaměstnání k 31.12.2012, který činí 5283 uchazečů. Třetí položka znamená celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011, a tvoří počet 5993 uchazečů, ve čtvrté položce je údaj o celkovém počtu uchazečů o zaměstnání zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012, který uvádí 5873 uchazečů. Pátá položka celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011 představuje počet 6293 uchazečů a v šesté položce je uveden údaj o počtu uchazečů vyřazených v daném období sankčně, který tvoří počet 1194 uchazečů. Předposlední, sedmá položka označuje celkový počet uchazečů o zaměstnání, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012, znamená počet 5542 uchazečů a poslední, osmá položka představuje údaj o počtu uchazečů vyřazených sankčně ve stejném období a uvádí počet 894 uchazečů.

Tabulka č. 12: *Počty uchazečů evidovaných, zařazených do evidence a s ukončenou evidencí, včetně sankčního ukončení – Kontaktní pracoviště Přerov*

1.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012	4595
2.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 31.12.2012	4662
3.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011	4468
4.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012	4493
5.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011	4852
6. z toho sankčně	780
7.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012	4240
8. z toho sankčně	729

První položka v tabulce č. 12 označuje celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012, který tvoří 4595 uchazečů, druhá položka tvoří celkový počet evidovaných uchazečů o zaměstnání k 31.12.2012, který činí 4662 uchazečů. Třetí položka představuje celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011, a činí 4468 uchazečů, ve čtvrté položce je údaj o celkovém počtu uchazečů o zaměstnání zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012, který označuje 4493 uchazečů. Pátá položka celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011 znamená počet 4852 uchazečů a v šesté položce je uveden údaj o počtu uchazečů vyřazených v daném období sankčně, který činí 780 uchazečů. Předposlední, sedmá položka tvoří celkový počet uchazečů o zaměstnání, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012, představuje počet 4240 uchazečů a poslední, osmá položka je tvořena údajem o počtu uchazečů vyřazených sankčně ve stejném období a uvádí počet 729 uchazečů.

Tabulka č. 13: *Počty uchazečů evidovaných, zařazených do evidence a s ukončenou evidencí, včetně sankčního ukončení – Kontaktní pracoviště Šternberk*

1.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012	1585
2.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 31.12.2012	1696
3.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011	1785
4.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012	1880
5.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011	1974
6. z toho sankčně	321
7.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012	1695
8. z toho sankčně	253

První položkou v tabulce č. 13 je opět celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012, který činí 1585 uchazečů, druhá položka znamená celkový počet evidovaných uchazečů o zaměstnání k 31.12.2012, který činí 1696 uchazečů. Třetí položkou je celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011, a tvoří 1785 uchazečů, ve čtvrté položce je údaj o celkovém počtu uchazečů o zaměstnání zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012, který znamená 1880 uchazečů. Pátá položka celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011 označuje počet 1974 uchazečů a v šesté položce je údaj o počtu uchazečů vyřazených v daném období sankčně, který tvoří počet 321 uchazečů. Předposlední, sedmá položka tvoří celkový počet uchazečů o zaměstnání, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012, označuje počet 1695 uchazečů a poslední, osmá položka uvádí údaj o počtu uchazečů vyřazených sankčně ve stejném období a zmiňuje počet 253 uchazečů.

Tabulka č. 14: *Počty uchazečů evidovaných, zařazených do evidence a s ukončenou evidencí, včetně sankčního ukončení – Kontaktní pracoviště Šumperk*

1.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012	4082
2.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 31.12.2012	4026
3.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011	4309
4.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012	4114
5.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011	4534
6. z toho sankčně	436
7.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012	4027
8. z toho sankčně	411

První položka v tabulce č. 14 znamená celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012, který činí 4082 uchazečů, druhá položka označuje celkový počet evidovaných uchazečů o zaměstnání k 31.12.2012, který tvoří 4026 uchazečů. Třetí položkou je celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011, a činí 4309 uchazečů, ve čtvrté položce je údaj o celkovém počtu uchazečů o zaměstnání zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012, který představuje počet 4114 uchazečů. Pátá položka celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011 označuje počet 4534 uchazečů a v šesté položce je údaj o počtu uchazečů vyřazených v daném období sankčně, který udává počet 436 uchazečů. Předposlední, sedmá položka tvoří celkový počet uchazečů o zaměstnání, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012, označuje počet 4027 uchazečů a poslední, osmá položka zmiňuje údaj o počtu uchazečů vyřazených sankčně ve stejném období a tvoří počet 411 uchazečů.

Tabulka č. 15: *Počty uchazečů evidovaných, zařazených do evidence a s ukončenou evidencí, včetně sankčního ukončení – Kontaktní pracoviště Uničov*

1.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012	1512
2.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 31.12.2012	1582
3.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011	1684
4.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012	1819
5.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011	1916
6. z toho sankčně	331
7.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012	1673
8. z toho sankčně	288

První položka v tabulce č. 15 označuje celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012, který tvoří 1512 uchazečů, druhá položka tvoří celkový počet evidovaných uchazečů o zaměstnání k 31.12.2012, který je 1582 uchazečů. Třetí položka představuje celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011, a tvoří 1684 uchazečů, ve čtvrté položce je údaj o celkovém počtu uchazečů o zaměstnání zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012, který je 1819 uchazečů. Pátá položka celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011 označuje počet 1916 uchazečů a v šesté položce je uveden údaj o počtu uchazečů vyřazených v daném období sankčně, který činí 331 uchazečů. Předposlední, sedmá položka tvoří celkový počet uchazečů o zaměstnání, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012, představuje počet 1673 uchazečů a poslední, osmou položku tvoří údaj o počtu uchazečů vyřazených sankčně ve stejném období a uvádí počet 288 uchazečů.

Tabulka č. 16: *Počty uchazečů evidovaných, zařazených do evidence a s ukončenou evidencí, včetně sankčního ukončení – Kontaktní pracoviště Zábřeh*

1.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012	2130
2.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 31.12.2012	2222
3.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011	2417
4.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012	2354
5.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011	2675
6. z toho sankčně	215
7.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012	2185
8. z toho sankčně	150

První položka v tabulce č. 16 tvoří celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012, který znamená 2130 uchazečů, druhá položka představuje celkový počet evidovaných uchazečů o zaměstnání k 31.12.2012, který činí 2222 uchazečů. Třetí položkou je celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011, a znamená 2417 uchazečů, ve čtvrté položce je údaj o celkovém počtu uchazečů o zaměstnání zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012, který tvoří počet 2354 uchazečů. Pátá položka celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011 označuje počet 2675 uchazečů a v šesté položce je údaj o počtu uchazečů vyřazených v daném období sankčně, který tvoří počet 215 uchazečů. Předposlední, sedmá položka udává celkový počet uchazečů o zaměstnání, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012, zmiňuje počet 2185 uchazečů a poslední, osmá položka označuje údaj o počtu uchazečů vyřazených sankčně ve stejném období a činí 150 uchazečů.

Tabulka č. 17: *Počty uchazečů evidovaných, zařazených do evidence a s ukončenou evidencí, včetně sankčního ukončení – Kontaktní pracoviště Zlaté Hory*

1.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012	401
2.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 31.12.2012	358
3.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011	459
4.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012	407
5.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011	509
6. z toho sankčně	58
7.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012	427
8. z toho sankčně	38

První položkou v tabulce č. 17 je celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012, který tvoří 401 uchazečů, druhá položka představuje celkový počet evidovaných uchazečů o zaměstnání k 31.12.2012, který uvádí 358 uchazečů. Třetí položkou je celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011, a znamená 459 uchazečů, ve čtvrté položce je údaj o celkovém počtu uchazečů o zaměstnání zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012, který činí 407 uchazečů. Pátá položka celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011 znamená počet 509 uchazečů a v šesté položce je údaj o počtu uchazečů vyřazených v daném období sankčně, který označuje počet 58 uchazečů. Sedmá, předposlední položka představuje celkový počet uchazečů o zaměstnání, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012, tvoří počet 427 uchazečů a osmá, poslední položka znamená údaj o počtu uchazečů vyřazených sankčně ve stejném období a tvořena 38 uchazeči.

6.2 Celkové počty uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji

Tabulka č. 18: Přehled uchazečů evidovaných, zařazených a s ukončenou evidencí na jednotlivých kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR v Olomouckém kraji

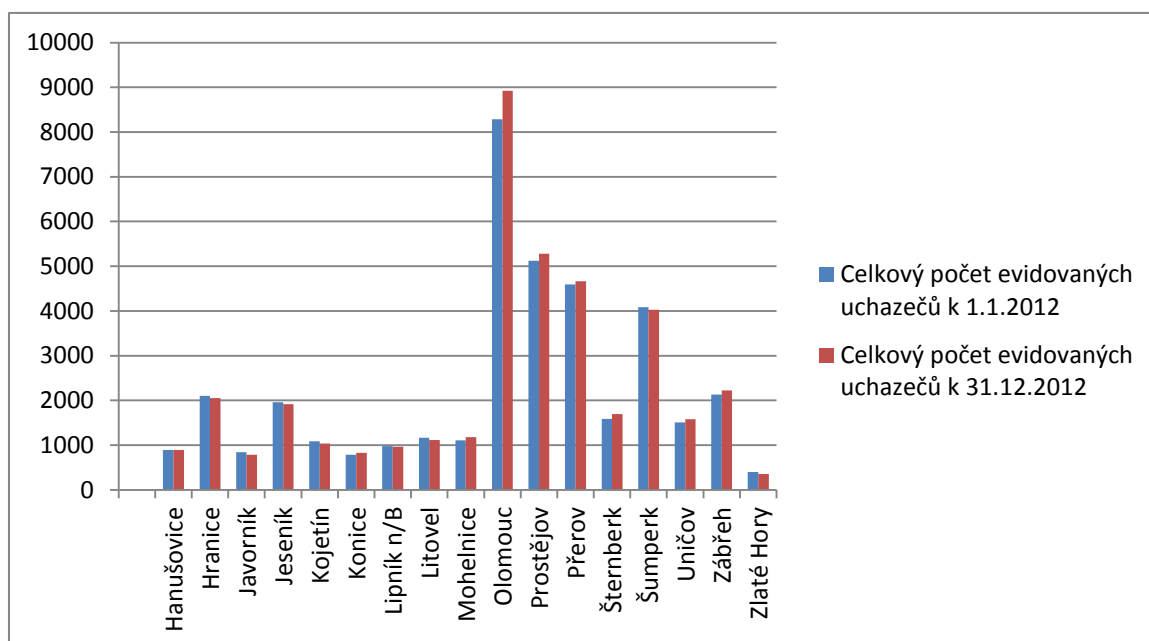
Kontaktní pracoviště	Celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012	Celkový počet evidovaných uchazečů k 31.12.2012	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011	Z toho vyřazených sankčně	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012	Z toho vyřazených sankčně
Hanušovice	894	893	683	620	727	76	634	70
Hranice	2103	2055	2298	2292	2646	191	2178	174
Javorník	843	784	777	803	933	114	795	83
Jeseník	1958	1915	2417	2462	2870	455	2406	415
Kojetín	1088	1039	872	856	941	83	850	106
Konice	786	831	830	846	1000	72	766	54
Lipník n/B	976	963	962	982	1144	114	925	115
Litovel	1166	1117	1498	1489	1699	222	1463	198
Mohelnice	1109	1179	1259	1283	1435	63	1170	43
Olomouc	8288	8926	10166	10513	10816	1918	9500	1734
Prostějov	5120	5283	5993	5873	6293	1194	5542	894
Přerov	4595	4662	4468	4493	4852	780	4240	729
Šternberk	1585	1696	1785	1180	1974	321	1696	253
Šumperk	4082	4026	4309	4114	4534	436	4027	411
Uničov	1512	1582	1684	1819	1916	331	1673	288
Zábřeh	2130	2222	2417	2354	2675	215	2185	150
Zlaté Hory	401	358	459	407	509	58	427	38
Celkem	38636	39531	42877	42386	46964	6643	40477	5755

Výše uvedená komplexní tabulka obsahuje **seznam všech kontaktních pracovišť** Úřadu práce České republiky, krajské pobočky v Olomouci, dále udává **celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012**, který je tvoří **38 636** uchazečů o zaměstnání a **celkový počet evidovaných uchazečů o zaměstnání k 31.12.2012**, označující počet **39 531** uchazečů. Následně uvádí **celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011**, představující počet **42 877** uchazečů a **celkový počet uchazečů**

o zaměstnání zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012 u všech kontaktních pracovišť, který tvoří **42 386** uchazečů. Obsahuje také **celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011**, tvořící **46 964** uchazečů a z toho **počet uchazečů vyřazených sankčně**, který činí **6 643** uchazečů. Posledními údaji jsou **celkový počet uchazečů o zaměstnání, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012**, tvořící **40 477** uchazečů a z toho **počet uchazečů vyřazených sankčně**, jejichž počet je **5 755** uchazečů, opět u všech kontaktních pracovišť v rámci Olomouckého kraje.

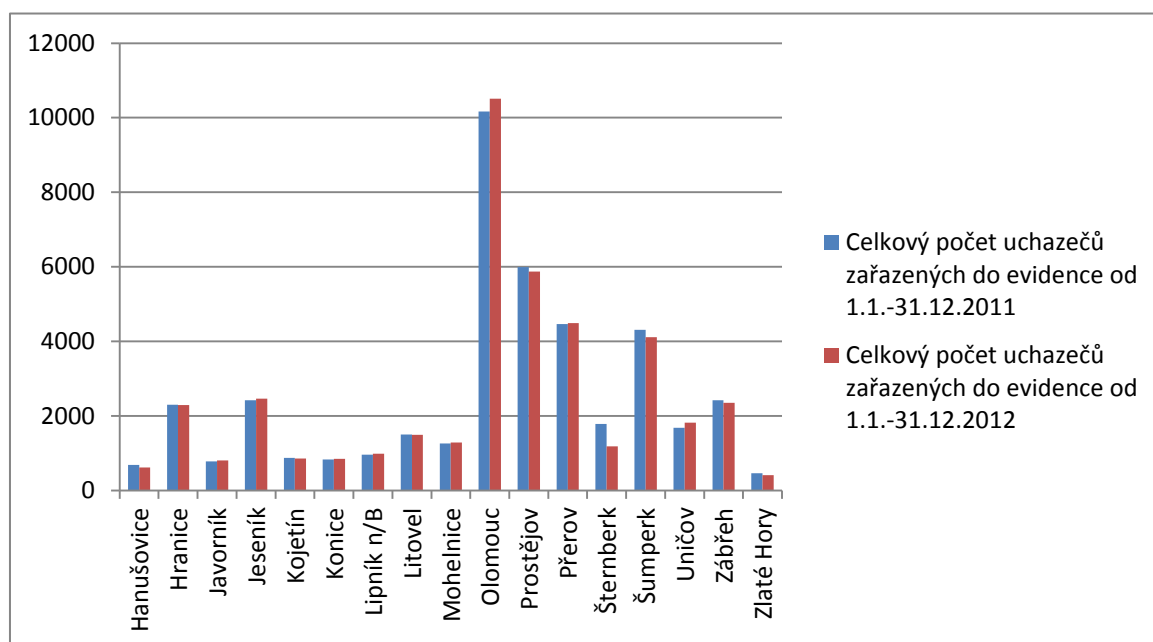
6.3 Grafické znázornění celkových počtů uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji

Graf č. 1: *Uchazeči evidovaní k 1.1.2012 a k 31.12.2012 na jednotlivých kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR v Olomouckém kraji*



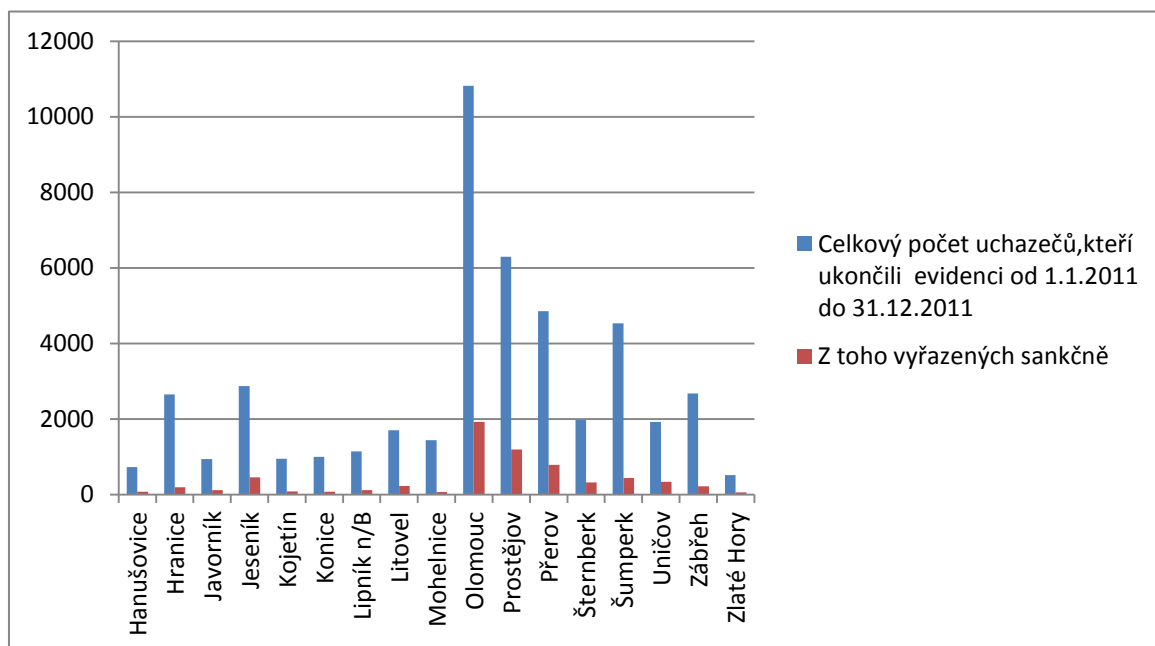
Graf č. 1 ukazuje, že celkový počet uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji **evidovaných k 1.1.2012** byl **38 636**. Nejvyšší počet uchazečů byl na kontaktním pracovišti úřadu práce v Olomouci – 8 288, v Prostějově – 5 120, v Přerově – 4595 a v Šumperku – 4 082. Celkový počet uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji **evidovaných k 31.12.2012** byl **39 531**, nejvíce opět v Olomouci – 8 926, v Prostějově – 5 283, Přerově – 4 662 a v Šumperku – 4 026. Z porovnání vyplývá, že počty uchazečů mají souvislost s velikostí a spádovostí daných regionů.

Graf č. 2: Uchazeči zařazení do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011 a od 1.1.2012 do 31.12.2012 na jednotlivých kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR v Olomouckém kraji



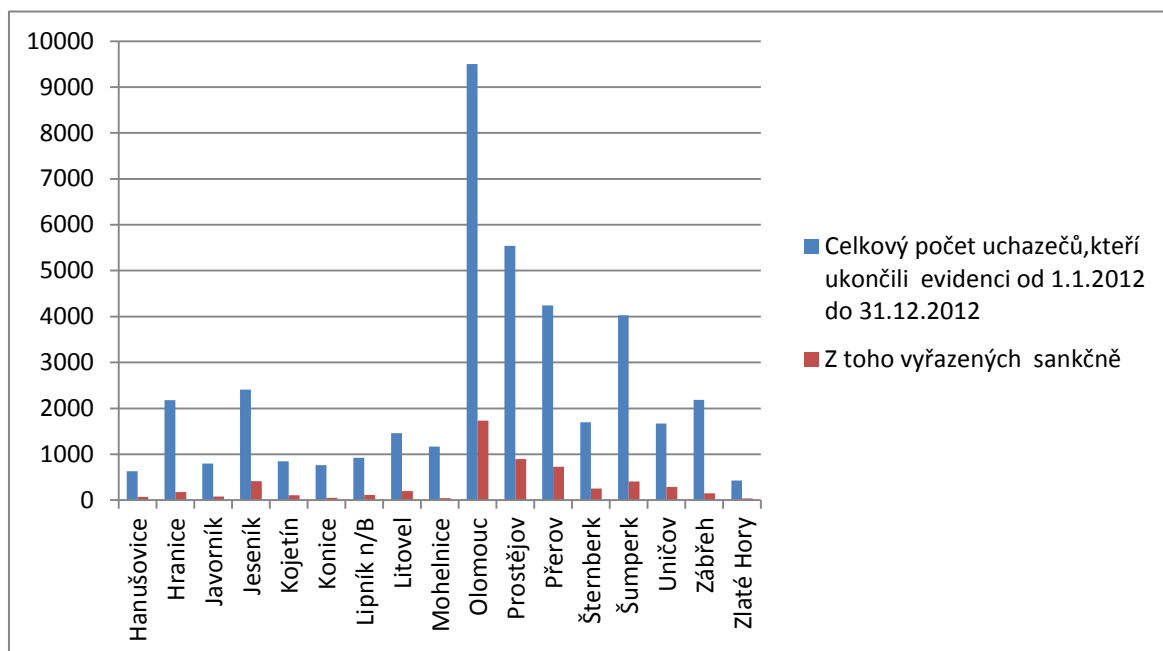
Graf č. 2 sleduje celkový počet uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji, kteří byli **zařazení do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011**, který činí **42 877 uchazečů**. Nejvyšší počet uchazečů byl opět na kontaktním pracovišti úřadu práce v Olomouci – 10 166, v Prostějově – 5 993, v Přerově – 4 468 a v Šumperku – 4 309. Celkový počet uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji kteří byli **zařazení do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012**, byl **42 386**, opět nejvíce v Olomouci – 10 513, v Prostějově – 5 873, Přerově – 4 493 a v Šumperku – 4 114.

Graf č. 3: Uchazeči, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011 na jednotlivých kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR v Olomouckém kraji a uchazeči vyřazení sankčně ve stejném období



Graf č. 3 ukazuje celkový počet uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji, kteří **ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011**, ten tvoří **46 964** uchazečů. Nejvyšší počet vyřazených uchazečů byl na kontaktním pracovišti úřadu práce v Olomouci – 10 816, v Prostějově – 6 293, v Přerově – 4 852 a v Šumperku – 4 534. Celkový počet uchazečů v Olomouckém kraji, kteří byli v daném období **vyřazení sankčně**, tvořil **6 643**. Nejvíce uchazečů vyřazených sankčně bylo opět v Olomouci – 1 918, v Prostějově – 1 194, dále v Přerově – 780 a tentokrát v Javorníku – 455.

Graf č. 4: Uchazeči, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012 na jednotlivých kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR v Olomouckém kraji a uchazeči vyřazení sankčně ve stejném období



Graf č. 4 nám uvádí celkový počet uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji, kteří **ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012**, je jím počet **40 477** uchazečů. Nejvyšší počet vyřazených uchazečů byl na kontaktním pracovišti úřadu práce v Olomouci – 9 500, v Prostějově – 5 542, v Přerově – 4 240 a v Šumperku – 4 027. Celkový počet uchazečů v Olomouckém kraji, kteří byli v daném období **vyřazení sankčně**, byl **5 755**. Nejvíce uchazečů vyřazených sankčně bylo v Olomouci – 1 734, v Prostějově – 894, dále v Přerově – 729 a opět v Šumperku – 411.

7 UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ A VEŘEJNÁ SLUŽBA – INFORMAČNÍ SYSTÉM VEŘEJNÁ SLUŽBA

V rámci sběru statistických dat k výzkumnému šetření, cílem kterého bylo vyhodnocení institutu Veřejné služby v rovině efektivity, byly získávány údaje z informačního systému **Veřejná služba**. Tato aplikace, jak již bylo dříve uvedeno, sloužila k evidování uchazečů o zaměstnání, s nimiž byla projednávána nabídka výkonu veřejné služby a uchazečů, kteří byli do výkonu veřejné služby zařazeni. Zjištěná data, týkající se sledovaného období od 1.1.2012 do 31.12.2012, byla dále zpracována do celkové tabulky č. 19 a pro názornost dále také do grafů č. 5, 6, 7, 8 a 9.

Protože byl institut Veřejné služby na úřadech práce zaveden od 1.1.2012 jako institut nový, docházelo v konkrétním sledovaném období od 1.1.2012 do 31.12.2012 k častým změnám i v rámci vývoje této aplikace. Z těchto důvodů nebylo z počátku jasné, které údaje bude moci aplikace poskytnout. Často docházelo ke změnám, týkajícím se funkčnosti aplikace, ale také v možnostech pro zjišťování konkrétních dat, kterých bylo k vyhodnocení výzkumu zapotřebí. Konkrétní metodické postupy, prostřednictvím kterých byly údaje z informačního systému Veřejná služba pořizovány, jsou uvedeny v příloze č. 3.

Informační systém Veřejná služba poskytl data ze všech kontaktních pracovišť Úřadu práce České republiky v rámci Olomouckého kraje, vztahující se k **počtu uchazečů, kteří byli do výkonu veřejné služby zařazeni**, dále o **počtu uchazečů, kteří ukončili v průběhu vykonávání veřejné služby vedení v evidenci** uchazečů o zaměstnání na jednotlivých kontaktních pracovištích Olomouckého kraje. Dále bylo možné získat pro potřeby výzkumu údaje o **počtech uchazečů, kteří vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání ukončili z konkrétních důvodů**. K těmto patří **ukončení na vlastní žádost** (položka **zneplatněn – ukončení evidence**), **ukončení na základě nástupu do zaměstnání** (položka **zneplatněn – nástup do zaměstnání**), dále **ukončení pro postup na VPP** (položka **zneplatněn – postup na VPP**), ukončení na základě **sankce** pro porušení některé z povinností v rámci výkonu veřejné služby (položka **zneplatněn – sankce**) a také ukončení výkonu veřejné služby ze zdravotních důvodů (položka **zneplatněn – zdravotní důvody**).

Pro kompletní využití bylo možné získat data vztahující se k ukončení výkonu veřejné služby vzhledem k nástupu na jiný nástroj APZ (položka **zneplatněn – postup na jiný nástroj APZ**) a dále data o celkovém počtu uchazečů, kteří veřejnou službu absolvovali

v plném rozsahu (položka **absolvoval veřejnou službu**). Pro doplnění a spíše pro vytvoření komplexnější představy o fungování veřejné služby uvádím v práci i data o těch uchazečích o zaměstnání, kteří na veřejnou službu nenastoupili ze zdravotních důvodů (položka **nenastoupil – zdravotní důvody**). Jednalo se o uchazeče, jejichž zdravotní stav jim neumožňoval na výkon veřejné služby nastoupit a tento důvod dokládali na úřad práce potvrzením odborného lékaře. Pro zajímavost a možnost porovnání předkládám i údaje, týkající se **genderu** – jakou část z počtu zařazených uchazečů na veřejnou službu tvořily ženy a dále údaje o celkovém počtu realizátorů v Olomouckém kraji (položka **realizátoři**), kteří se zapojili do veřejné služby na základě spolupráce s jednotlivými kontaktními pracovišti a to tím, že uchazeče ke konkrétnímu výkonu veřejné služby přijímali.

Postupy k zjišťování výše uvedených údajů jsou k dispozici v příloze č. 3, genderové rozdíly jsem získala ze seznamu zařazených uchazečů na veřejnou službu.

Všechny získané údaje z aplikace Veřejná služba, vztahující se k výkonu veřejné služby v porovnání s jednotlivými kontaktními pracovišti v Olomouckém kraji, jsou uvedeny v tabulce č. 19.

7.1 Přehledy údajů k veřejné službě na jednotlivých kontaktních pracovištích Olomouckého kraje

Tabulka č. 19: Přehled uchazečů, kteří byli na veřejnou službu zařazeni, absolvovali ji, nenastoupili či byli zneplatnění z konkrétních důvodů, gender a počet realizátorů veřejné služby v Olomouckém kraji

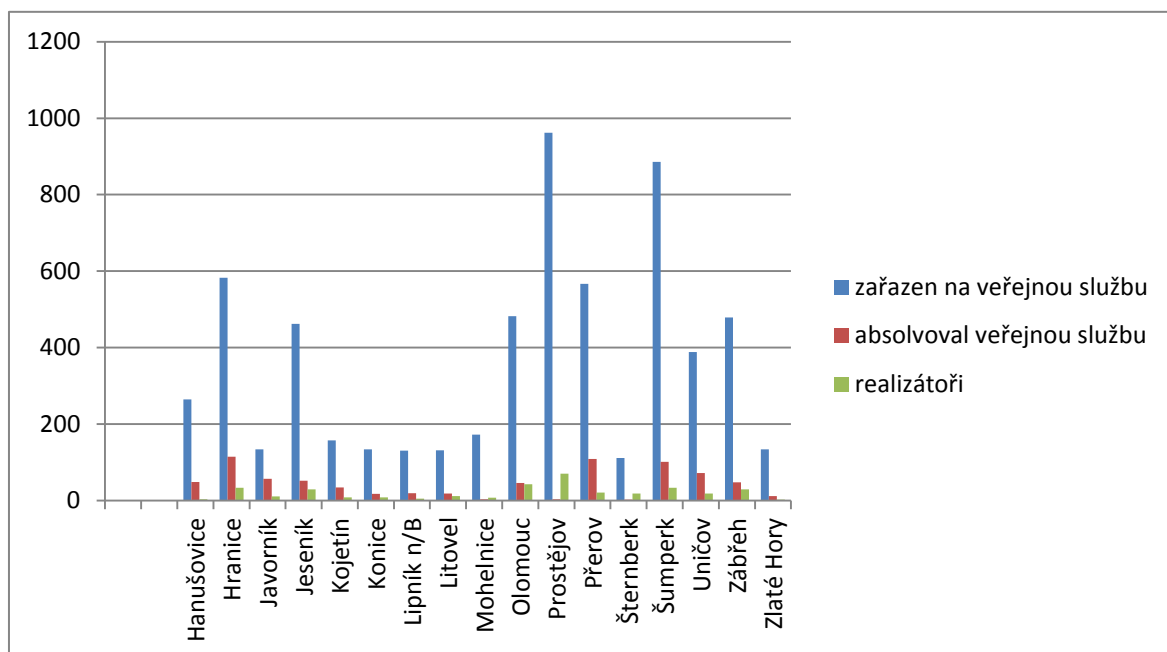
Kontaktní pracoviště	zařazen na veřejnou službu	absolvoval veřejnou službu	nenastoupil zdravotní důvody	zneplatněn zdravotní důvody	zneplatněn nástup do zaměstnání	zneplatněn postup na VPP	Zneplatněn postup na jiný nástroj APZ	zneplatněn ukončení evidence	zneplatněn sankce	muži	ženy	realizátoři
Hanušovice	265	49	1	37	6	3	2	15	1	137	128	4
Hranice	583	115	8	38	30	15	2	26	36	317	266	34
Javorník	134	57	4	10	6	40	1	3	2	52	82	11
Jeseník	462	52	10	38	30	73	3	28	58	176	286	30
Kojetín	158	35	0	0	4	4	1	2	2	88	70	9
Konice	134	18	1	0	7	3	0	0	6	76	58	9
Lipník n/B	131	20	9	2	2	2	1	3	5	85	46	5
Litovel	132	19	2	1	8	10	0	2	14	76	56	12
Mohelnice	173	4	1	3	15	5	2	11	1	105	68	8
Olomouc	482	46	23	13	37	8	1	13	50	260	222	43
Prostějov	962	4	3	17	30	17	4	51	23	440	522	71
Přerov	567	109	18	2	9	1	3	8	7	321	246	21
Šternberk	112	3	0	4	4	2	0	2	2	64	48	19
Šumperk	886	102	46	110	151	38	4	48	65	462	424	34
Uničov	389	72	1	6	46	3	5	18	45	215	174	19
Zábřeh	479	48	2	8	20	21	1	6	17	233	246	30
Zlaté Hory	134	12	0	1	8	29	2	2	4	81	53	3
Celkem	6183	765	129	290	413	274	32	238	338	3188	2995	362

Tabulka č. 19 obsahuje seznam všech kontaktních pracovišť Úřadu práce České republiky, krajské pobočky v Olomouci, dále udává celkový počet zařazených uchazečů na veřejnou službu, který je 6 183 uchazečů o zaměstnání, celkový počet uchazečů, kteří veřejnou službu absolvovali, činí 765 uchazečů a celkový počet uchazečů, kteří na veřejnou službu nenastoupili ze zdravotních důvodů, jedná se o 129 uchazečů. Následně uvádí celkové počty uchazečů zneplatněných pro zdravotní důvody, což představuje 290 uchazečů, pro nástup do zaměstnání je to 413 uchazečů, pro postup na VPP počet 274

uchazečů, **pro postup na jiný nástroj APZ** je to **32** uchazečů, **pro ukončení evidence** značí počet **238** uchazečů a konečně **pro sankci** to je uchazečů **338**. Dále jsou v tabulce uvedeny genderové rozdíly, **počet žen**, které byly na veřejnou službu zařazeny v Olomouckém kraji činil **2 995**, počet mužů byl **3 188** z celkového počtu zařazených uchazečů o zaměstnání na veřejnou službu v Olomouckém kraji.

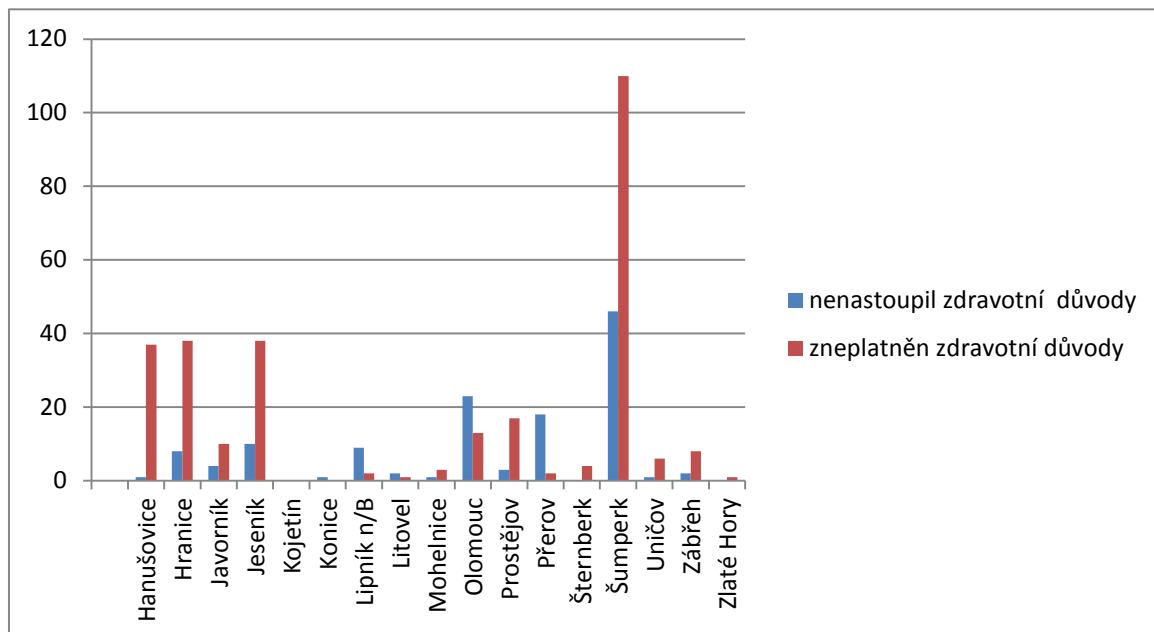
7.2 Grafické znázornění přehledů údajů k veřejné službě na jednotlivých kontaktních pracovištích Olomouckého kraje

Graf č. 5: Uchazeči zařazení na veřejnou službu, uchazeči, kteří ji absolvovali a realizátoři veřejné služby



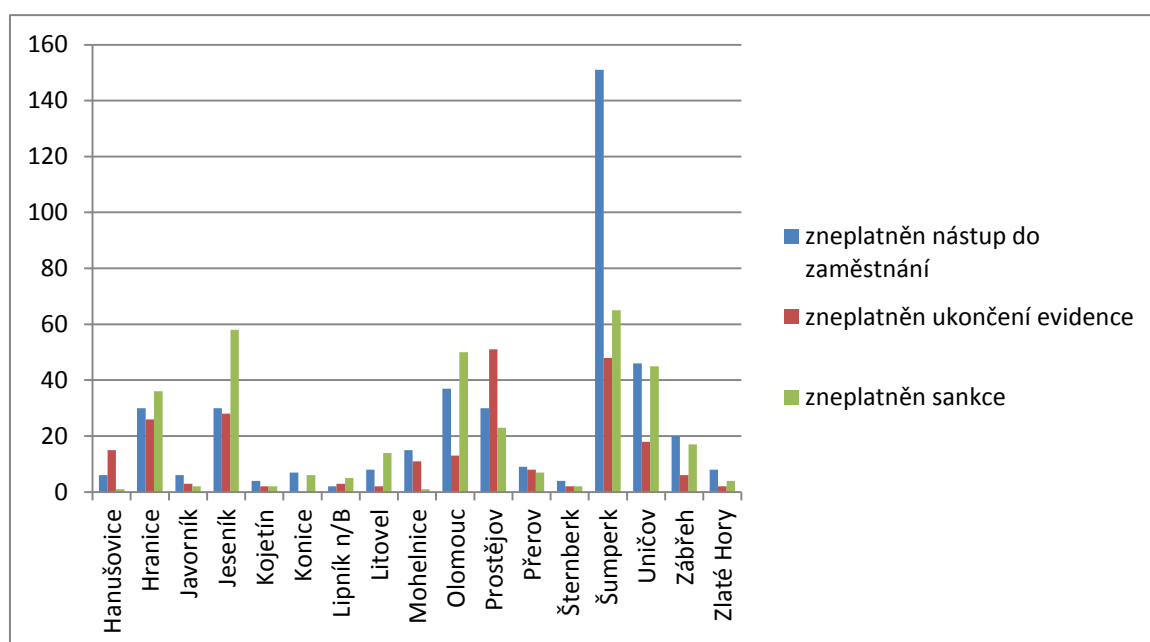
Graf č. 5 ukazuje celkový počet uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji, kteří byli **zařazení na veřejnou službu**, který tvořil **6 183**. Nejvyšší počet zařazených uchazečů byl na kontaktním pracovišti úřadu práce v Prostějově – 962, v Šumperku – 886, v Hranicích – 583, v Přerově – 567 a v Olomouci – 482 uchazečů. Dále graf porovnává celkový počet uchazečů v Olomouckém kraji, kteří veřejnou službu absolvovali, tento tvořil počet **765** uchazečů. Nejvíce uchazečů absolvovalo veřejnou službu v Hranicích – 115, v Přerově – 109, dále v Šumperku – 102, Uničově – 72 a v Javorníku – 57 uchazečů. Posledním údajem v grafu je celkový **počet realizátorů** v Olomouckém kraji, který činil **362**. Nejvíce realizátorů bylo v Prostějově, dále následovala Olomouc s 43 realizátory, poté Šumperk a Hranice – shodně s 34 realizátory a konečně Jeseník a Zábřeh po 30 realizátorech. Na grafu je vidět markantní rozdíl mezi uchazeči zařazenými na výkon veřejné služby a těmi uchazeči, kteří veřejnou službu v plném rozsahu absolvovali. Z těchto údajů je tedy patrné, že většina uchazečů se snažila výkon veřejné služby ukončit předčasně.

Graf č. 6: Uchazeči, kteří na veřejnou službu nenastoupili a uchazeči zneplatnění ze zdravotních důvodů



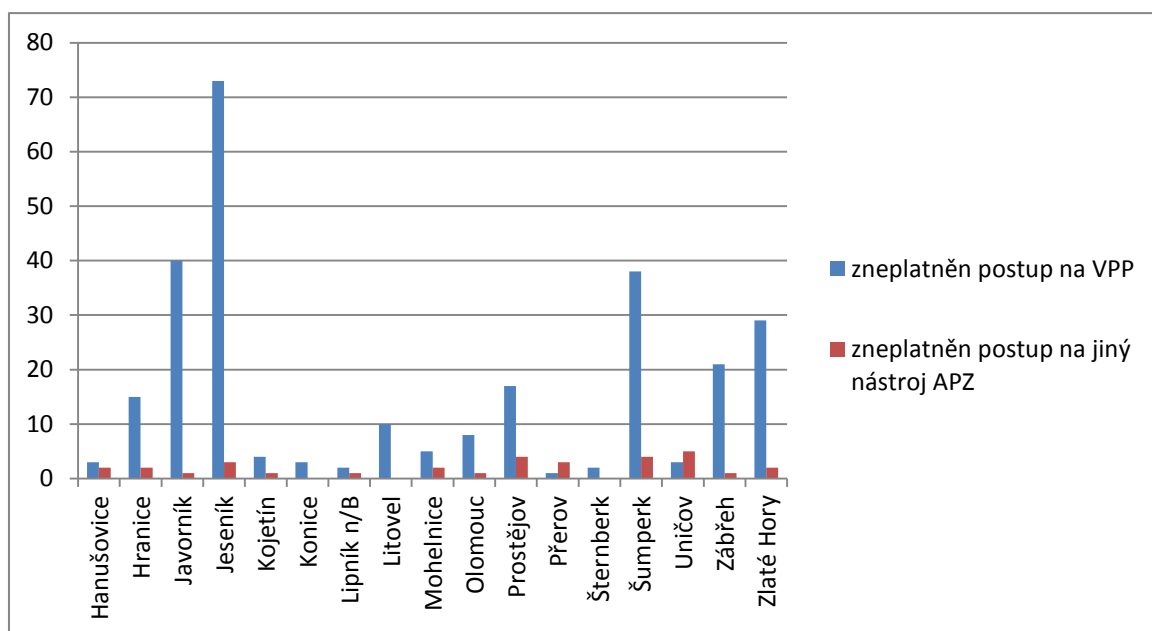
Graf č. 6 uvádí celkový počet uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji, kteří na veřejnou službu **nenastoupili ze zdravotních důvodů**, který činil **129**. Nejvíce uchazečů ze zdravotních důvodů nenastoupilo v Šumperku – 46, dále v Olomouci – 23 uchazečů, následoval Přerov s 18 uchazeči, Jeseník s 10 a Lipník nad Bečvou s 9 uchazeči. Dalším údajem v grafu je položka **zneplatněn zdravotní důvody**, jedná se o uchazeče, kteří ukončili výkon veřejné služby pro nepříznivý zdravotní stav. V Olomouckém kraji tento byl počet **290** uchazečů. Nejvíce takto ukončených uchazečů bylo v Šumperku – 110, dalšími kontaktními pracovišti s nejvyšším počtem takto vyřazených uchazečů byla pracoviště v Jeseníku a Hranicích – shodně po 38 uchazečích, následovaly Hanušovice – 37 uchazečů, Prostějov – 17 a Olomouc s 10 uchazeči o zaměstnání. Z grafu vyplývá, že se pravděpodobně uchazeči o zaměstnání přes zdravotní komplikace různé závažnosti z větší části spíše rozhodli na výkon veřejné služby nastoupit a teprve poté mohlo dojít k tomu, že jim lékař práci nedoporučil.

Graf č. 7: Uchazeči, kteří byli zneplatnění – nástup, vlastní žádost a sankce



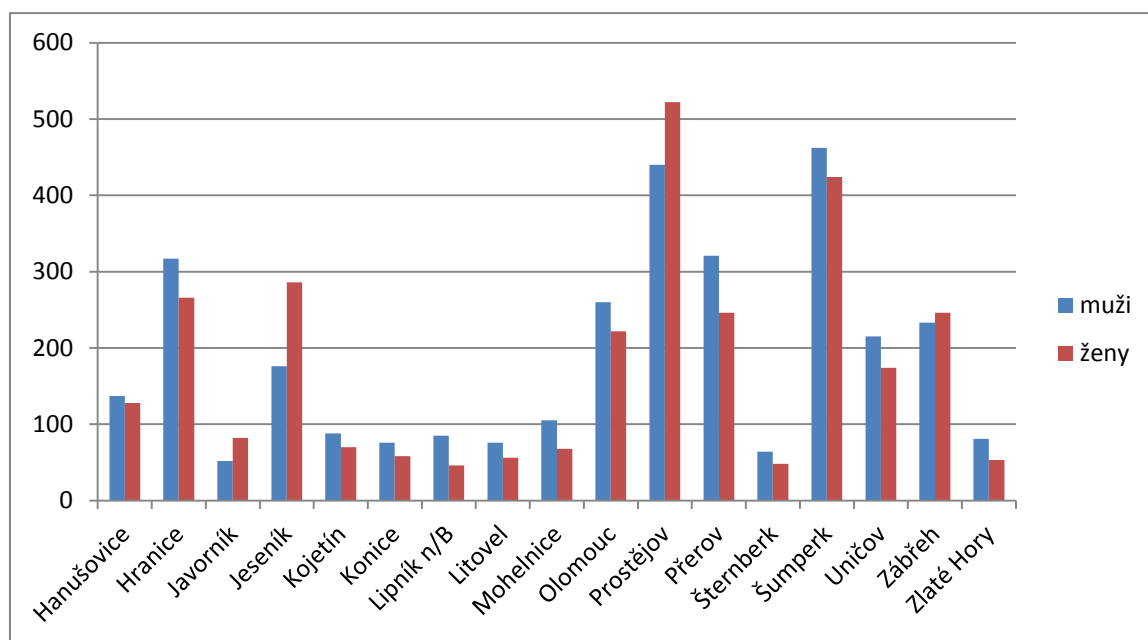
Graf č. 7 udává celkové počty zneplatněných uchazečů v Olomouckém kraji z důvodů **nástupu do zaměstnání**, kterých bylo celkem **413**. Nejvíce uchazečů zneplatněných z tohoto důvodu bylo v Šumperku – 151, dále v Uničově – 46, Olomouci – 37 uchazečů, následovala kontaktní pracoviště v Prostějově, Jeseníku a Hranicích – shodně po 30 uchazečích o zaměstnání a Zábřeh s 20 uchazeči. Dalším důvodem, který graf ukazuje, je zneplatnění pro **ukončení evidence** (ukončení evidence bez udání konkrétního důvodu). Celkem takto ukončených uchazečů v Olomouckém kraji bylo **238**. Z toho nejvíce jich bylo na kontaktním pracovišti v Prostějově – 51 uchazečů, dále v Šumperku – 48, Jeseníku – 28, Hranicích – 26 a Uničově – 18 uchazečů. Posledním zkoumaným údajem v grafu je ukončení výkonu veřejné služby na základě **sankce** – celkem takto ukončených uchazečů bylo v Olomouckém kraji **338**. Nejvyšší počet ukončených uchazečů na základě sankce byl zaznamenán v Šumperku – 65, dále v Jeseníku – 58 a v Olomouci – 50 uchazečů, následovalo s počtem uchazečů 45 kontaktní pracoviště v Uničově a v Hranicích – 36 uchazečů. Z grafu jsou patrné rozdíly, vyplývající z velikosti, spádovosti daného kontaktního pracoviště a korespondují s výší nezaměstnanosti v daném regionu.

Graf č. 8: Uchazeči, kteří byli zneplatněni – postup na VPP a jiný nástroj APZ



Graf č. 8 sleduje celkový počet uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji, kteří v rámci výkonu veřejné služby ukončili evidenci nástupem prostřednictvím **postupu na VPP**. Těchto uchazečů bylo v rámci Olomouckého kraje celkem **274**. Nejvíce jich takto ukončilo evidenci na kontaktním pracovišti v Jeseníku – 73, dále v Javorníku – 40, následoval Šumperk se 38 uchazeči, Prostějov – 17 a Zábřeh s 21 uchazeči o zaměstnání. Druhý porovnávací údaj v grafu se týká se ukončení výkonu veřejné služby na základě **postupu na jiný nástroj APZ**. Tento v Olomouckém kraji tvoří celkový počet **32** uchazečů. Nejvyšší počet byl zaznamenán v Uničově – 5 uchazečů, dále se shodným počtem 4 uchazeči v Prostějově a Šumperku a následovala kontaktní pracoviště v Jeseníku a Přerově s počtem 3 uchazečů. Graf ukazuje, že svůj účel vzhledem k aktivizaci uchazečů o zaměstnání veřejná služba plnila především v rámci postupu na VPP, které jsou ve většině případů zaměřeny na nekvalifikované profese.

Graf č. 9: Genderové rozdíly



Graf č. 9 ukazuje **genderové rozdíly** v rámci celkových počtů zařazených uchazečů o zaměstnání na veřejnou službu v Olomouckém kraji. Zde se ukazuje, že nedocházelo k upřednostňování výkonu veřejné služby vzhledem k pohlaví, ale pravděpodobně spíše dle fyzické náročnosti práce.

7.3 Celkové vyhodnocení institutu Veřejné služby v Olomouckém kraji

Tabulka č. 20: Počty uchazečů o zaměstnání zařazených do veřejné služby a konkrétní důvody ukončení evidence celkově v Olomouckém kraji

Celkem zařazení do výkonu veřejné služby	6 183
Celkem ukončili evidenci	1 295
Nástup do zaměstnání	413
Postup na VPP	274
Postup na jiný nástroj APZ	32
Ukončení evidence - vlastní žádost	238
Sankce	338

První údaj v tabulce č. 20 - **celkem zařazení do výkonu veřejné služby** znamená celkový počet **6 183** uchazečů, kteří byli ve sledovaném období zařazení do výkonu veřejné služby v Olomouckém kraji. Druhý údaj – **celkem ukončili evidenci** vznikl součtem položek **nástup do zaměstnání, postup na VPP, postup na jiný nástroj APZ, ukončení evidence – vlastní žádost** a položky **sankce**. Tento součet činí **1 295** uchazečů a představuje celkový počet uchazečů, kteří evidenci ukončili z uvedených důvodů.

Ostatní položky v tabulce – **nástup do zaměstnání, postup na VPP, postup na jiný nástroj APZ, ukončení evidence – vlastní žádost** a **sankce** uvádí počty uchazečů, kteří vedení v evidenci ukončili vždy z konkrétního důvodu.

Položka **nástup do zaměstnání** s počtem **413** uchazečů představuje nejvyšší údaj z celkového počtu ukončených evidencí u uchazečů o zaměstnání, kteří byli do výkonu veřejné služby v Olomouckém kraji zařazení. V tomto případě není možné jednoznačně určit, zda na ukončení evidence těchto uchazečů mělo vliv zařazení na veřejnou službu. Můžeme se domnívat, že tímto způsobem někteří z uchazečů zlegalizovali svoji práci načerno – jedná se ovšem pouze o spekulaci.

Další, čtvrtou položkou je **postup na VPP**, ke kterému se vztahuje počet **274** uchazečů, je třetím nejvyšším údajem v tabulce. Jedná se o uchazeče v rámci Olomouckého kraje, kteří vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání ukončili nástupem k zaměstnavateli na výkon veřejně prospěšných prací. Na takto vytvořené místo poskytuje Úřad práce ČR zaměstnavateli finanční dotaci. V případě, že zaměstnavatel takto zaměstnal uchazeče

zařazeného do výkonu veřejné služby, mu byl poskytnut finanční příspěvek vyšší – docházelo tedy k bonifikaci těchto VPP.

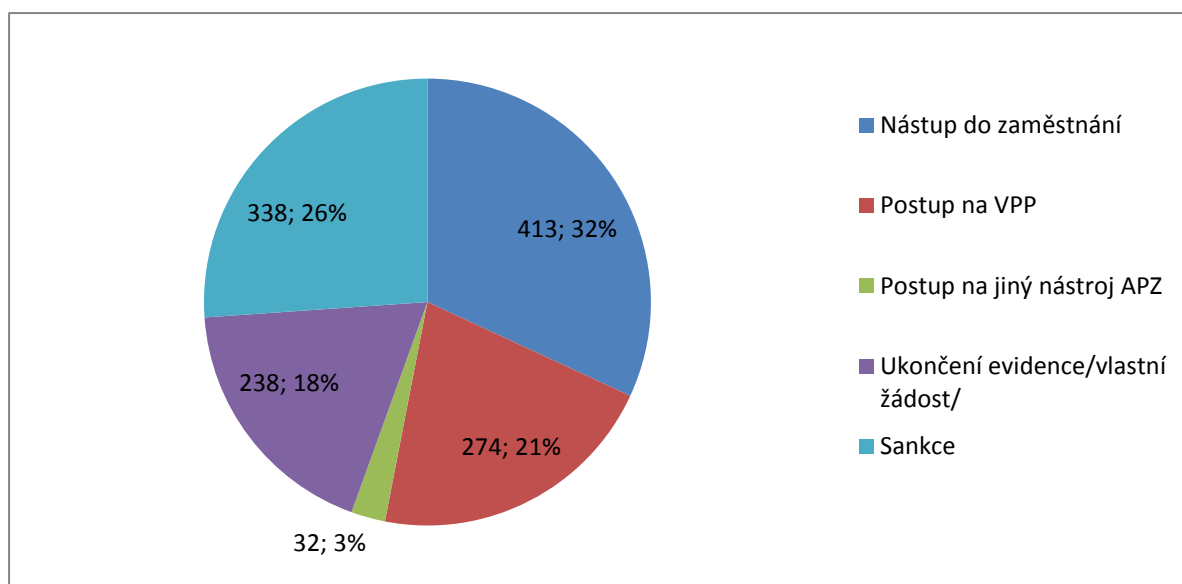
Pátou položku – **postup na jiný nástroj APZ**, tvoří počet **32** uchazečů a představuje také uchazeče, kteří z výkonu veřejné služby postoupili do zaměstnání, které bylo rovněž Úřadem práce podpořeno finanční dotací. Jedná se o tzv. SÚPM, blíže bylo specifikováno v podkapitole 3.1.3.

Položka v tabulce pod názvem **ukončení evidence – vlastní žádost** udává počet **238** uchazečů. Tento typ ukončení evidence znamená, že uchazeč neuvedl konkrétní důvod, pro který evidenci ukončil. Opět tedy nemůžeme jednoznačně určit, zda takto učinil z důvodu zařazení na výkon veřejné služby.

Poslední položkou v tabulce je **sankce**. Tato představuje druhý nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání s počtem **338**. Jedná se o ukončení vedení v evidenci na základě skutečnosti, že byla uchazečem porušena některá z povinností vzhledem k Úřadu práce. Patří sem neposkytování součinnosti při vypracování individuálního akčního plánu, případně při jeho aktualizaci či vyhodnocování, ale také při neplnění v něm stanovených podmínek. Dále se jedná o případ, kdy uchazeč vedený v evidenci nepřetržitě déle než 2 měsíce bez vážného důvodu odmítne nabídku vykonávat veřejnou službu.

7.4 Grafické znázornění celkového vyhodnocení veřejné služby v Olomouckém kraji

Graf č. 10: Konkrétní důvody ukončení evidence uchazečů o zaměstnání zařazených do veřejné služby celkově v Olomouckém kraji



Graf č. 10 udává, že nejvyšší údaj 32% z celkového počtu uchazečů, jimž bylo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji ukončeno ve sledovaném období a byli zároveň zařazeni do veřejné služby, je zaznamenán u uchazečů, kteří **nastoupili do zaměstnání**. Další, druhý nejvyšší podíl 26%, představují uchazeči, kterým bylo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání ukončeno z důvodu **vyřazení sankčního**. Třetí nejvyšší údaj je 21% a znamená počet uchazečů o zaměstnání, kteří vedení v evidenci ukončili z důvodu **postup na VPP**. Další skupinu představují s podílem 18% uchazeči, kteří evidenci na úřadu práce ukončili **na vlastní žádost** a poslední, pátý údaj tvoří s 3% uchazeči o zaměstnání, kteří vedení v evidenci ukončili na základě **postupu na jiný nástroj APZ**.

Všechny metodické postupy, prostřednictvím kterých byla výše uvedená statistická data získávána, jsou uvedena v příloze č. 3 diplomové práce.

8 VÝSLEDKY A DISKUSE

Ve výzkumné části práce, zabývající se objasněním významu institutu veřejné služby byly zpracovány údaje, týkající se celkových počtů uchazečů o zaměstnání evidovaných, zařazených, s ukončenou evidencí ve sledovaném období, včetně ukončení na základě sankce. Následně byly zpracovány údaje, zahrnující celkové počty uchazečů o zaměstnání, kteří byli do institutu Veřejné služby zařazeni, posléze celkové počty uchazečů, kteří evidenci na jednotlivých kontaktních pracovištích v Olomouckém kraji ukončili a současně byli do institutu Veřejné služby zařazeni. V konečné fázi byly také podrobně rozvedeny důvody ukončení a vyřazení uchazečů z evidence uchazečů o zaměstnání. Metodické postupy, na základě kterých byla statistická data zjišťována, jsou popsány v příloze diplomové práce č. 3.

Význam výzkumu spočívá v šíři získaných dat – jsou posuzována data z celého Olomouckého kraje, konkrétně ze všech 17 kontaktních pracovišť krajské pobočky Úřadu práce České republiky. Tato data – v rámci Olomouckého kraje – dosud nebyla zveřejněna, ani statisticky vyhodnocena a proto se domníváme, že budou pro utvoření představy o fungování institutu Veřejné služby velmi přínosná.

Nejvýznamnějším ukazatelem v rámci institutu Veřejné služby bylo vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu nástupu do zaměstnání. Tento údaj představuje nejvyšší podíl z celkového počtu ukončených evidencí. Pokud by se k tomuto údaji připočetly i hodnoty, které znamenají fakticky také výkon práce – jedná se o postup na VPP a postup na jiný nástroj APZ, pak bude tento údaj ještě vyšší a znamenal by nejvyšší podíl v důvodech ukončení evidence u uchazečů zařazených na veřejnou službu.

Dalším, neméně zajímavým ukazatelem je sankční důvod vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Tento důvod představuje druhý nejvyšší podíl z celkového počtu ukončených evidencí.

Třetí nejvyšší ukazatel značí důvod ukončení evidence – postup na VPP, který ve své podstatě měl plnit jeden z hlavních účelů fungování veřejné služby a to vzhledem k její provázanosti pro aktivizaci uchazečů o zaměstnání v rámci postupu na VPP. Uchazeči zařazení do výkonu veřejné služby byli v rámci motivace prioritně přijímáni na dotované místo – VPP, které bylo na rozdíl od vykonávání veřejné služby placené (viz podkapitola 4.4).

Významný podíl tvoří ještě ukončení evidence na vlastní žádost.

Aby bylo možné zkoumat, zda v období od 1.12.2012 do 31.12.2012 došlo u počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání na kontaktních pracovištích v rámci Olomouckého kraje ke snížení, byly srovnány tyto údaje:

- **Celkový počet uchazečů evidovaných k 1.1.2012** – tento činil **38 636** uchazečů o zaměstnání a
- **Celkový počet uchazečů evidovaných k 31.12.2012** – jenž činil **39 531** uchazečů o zaměstnání.

V závěrečném výsledku mohl podstatnou roli sehrát ještě jeden důležitý faktor, který tvořily hodnoty **celkem zaevidovaných uchazečů o zaměstnání v roce 2011 a v roce 2012 v Olomouckém kraji:**

- **Celkový počet uchazečů zařazených do evidence v roce 2011** – tvořil **42 877** uchazečů o zaměstnání a
- **Celkový počet uchazečů zařazených do evidence v roce 2012** – tvořil **42 386** uchazečů o zaměstnání.

Tyto hodnoty ukazují, že počet uchazečů, kteří byli vedeni v evidenci k 31.12.2012 v Olomouckém kraji činil o **895** více, než počet vedených uchazečů o zaměstnání k 1.1.2012. Podporujícím faktorem může být i skutečnost, že se v roce 2012 evidovalo v Olomouckém kraji o **491** uchazečů o zaměstnání méně, než v roce 2011.

Pro přesnější vyhodnocení všech výsledků výzkumného šetření je významné i porovnání **celkového počtu ukončených evidencí uchazečů o zaměstnání registrovaných v Olomouckém kraji v letech 2011 a 2012** s počtem **sankčně vyřazených uchazečů z tohoto celkového počtu** ve stejném období:

- Celkový počet uchazečů, kteří ukončili vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání v roce 2011 byl **46 964** uchazečů a z toho vyřazených sankčně – **6 643 uchazečů.**
- Celkový počet uchazečů, kteří ukončili vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání v roce 2012 byl **40 477** uchazečů a z toho vyřazených sankčně – **5 755 uchazečů.**

Při pohledu na tyto získané údaje je zřejmé, že v roce 2011, kdy institut Veřejné služby ještě na Úřadě práce České republiky nefungoval, bylo ukončeno vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání o **6 487** více, než v posuzovaném roce 2012. Stejně tak byl v roce

2011 i vyšší počet uchazečů o zaměstnání vyřazených sankčně, konkrétně o **888** uchazečů, než v roce 2012.

Závěrem, na základě vyhodnocených údajů výzkumné části lze tedy konstatovat, že institut Veřejné služby nepomohl v období od 1.1.2012 do 31.12.2012 k poklesu počtu uchazečů o zaměstnání evidovaných v Olomouckém kraji a tudíž nebyl natolik efektivním nástrojem, aby příznivě ovlivnil nezaměstnanost v Olomouckém kraji. V jeho důsledku právě naopak došlo v Olomouckém kraji ke zvýšení počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání. Můžeme ovšem na druhé straně polemizovat o tom, zda by v důsledku nezavedení tohoto institutu v daném období, nebyl počet uchazečů o zaměstnání evidovaných k 31.12.2012 ještě vyšší. V rámci celkového hodnocení efektivity tohoto nástroje je potřebné brát v úvahu i neustále se snižující poptávku po pracovní síle na trhu práce, která má potažmo nepříznivý vliv na zvyšující se míru nezaměstnanosti.

ZÁVĚR

Diplomová práce je věnována představení institutu Veřejné služby jako nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a jejímu vyhodnocení v efektivní rovině. Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky byl tento nástroj zaveden v rámci tzv. sociální reformy pro období 2012 a 2013.

Teoretická část práce je zaměřena na základní terminologii související s výkonem veřejné služby a legislativní ukotvení veřejné služby. Dále zmiňuje termín nezaměstnanost jako celospolečenský problém, vymezuje druhy, příčiny a podrobněji i rizikové skupiny nezaměstnaností nejvíce ohrožené. Podrobněji rozebírá dlouhodobou nezaměstnanost, které měla právě veřejná služba zabránit, vzhledem k hrozícímu sociálnímu vyloučení osob dlouhodobou nezaměstnaností ohrožených. Další text práce se věnuje aktivní politice zaměstnanosti a jejímu zaměření v porovnání s výkonem veřejné služby. Závěr podrobně popisuje institut Veřejné služby, představuje cílové skupiny, participující subjekty a organizaci veřejné služby do roku 2011 a nově po 1. lednu 2012 až do nálezů Ústavního soudu, který její fungování v této podobě zrušil.

Praktická část byla věnována analýze a průzkumu institutu Veřejné služby v Olomouckém kraji. Především bylo jejím cílem zjištění, zda v důsledku zařazení uchazečů o zaměstnání do institutu Veřejné služby a to konkrétně v období od 1.1.2012 do 31.12.2012 došlo k příznivému ovlivnění nezaměstnanosti v Olomouckém kraji snížením stavů nezaměstnaných v evidenci Úřadů práce České republiky.

V rámci výzkumu byla získávána data týkající se počtu uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji zařazených do institutu Veřejné služby, počtu ukončených evidencí uchazečů a konkrétní důvody těchto ukončených evidencí. Na základě těchto údajů mohlo být ověřeno, zda se v období od 1.1.2012 do 31.12.2012 vlivem zavedení institutu Veřejné služby snížil počet evidovaných uchazečů o zaměstnání. Výzkum ovšem na základě analýzy zjištěných hodnot z předcházejícího roku 2011 potvrdil skutečnost, že ve zkoumaném období ke snížení počtu uchazečů vedených v evidenci kontaktních pracovišť Úřadů práce v Olomouckém kraji nedošlo. Počet uchazečů o zaměstnání se k 31.12.2012 naopak zvýšil o 895 oproti stavu uchazečů o zaměstnání evidovaných v Olomouckém kraji k 1.1.2012. V roce 2011, jak ukazují hodnoty v rámci výzkumného šetření, ukončilo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání o 6 487 uchazečů více oproti sledovanému roku 2012 a dále byl i počet uchazečů vyřazených sankčně v roce 2011 vyšší o 888 uchazečů.

Údaje získané během empirického šetření by se mohly stát přínosnými jak pro odborníky, tak i pro laickou veřejnost, kterou problematika veřejné služby zajímá a to především k šíři získaných dat (posuzován byl celý Olomoucký kraj) a skutečnosti, že tyto údaje dosud nebyly vyhodnoceny ani zpřístupněny veřejnosti.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ELEKTRONICKÝCH ZDROJŮ

1. BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*, 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2916-4.
2. BUCHTOVÁ, Božena et al. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
3. DAŇHELOVÁ, Šárka. *Vybrané kapitoly z ekonomie*. 1.vyd. Brno: Paido, 2012. ISBN 80-7312-032-8.
5. HELÍSEK, Mojmir. *Makroekonomie (základní kurs)*. Praha: MELANDRIUM, 2002. ISBN 80-86175-25-1.
6. JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. Vyd. Praha : Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
7. KLÍMA, Karel et al. *Komentář k Ústavě a Listině*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-140-3.
8. KOTÍKOVÁ, Jaromíra. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce. In *Trh práce, nezaměstnanost a sociální politika*. 1.vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.
9. KULHAVÝ Václav a Tomáš SIROVÁTKA. *Hodnocení efektivity programů APZ a doprovodných nástrojů projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, 57, [88], 9. S. ISBN 978-80-716-012-7.
10. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Slon, 1994. ISBN 80-901424-9-4.
11. MAREŠ, Petr. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999. 248 s. ISBN 80-85850-61-3.
12. MAREŠ, Petr. *Sociální exkluze a inkluze*, Pp 15-29 in SIROVÁTKA, T., (ed.) *Sociální exkluze a sociální inkluze menšin a marginalizovaných skupin*. Brno: Masarykova univerzita, 2004. ISBN 80-87007-15-18.

13. MAREŠ, Petr a SIROVÁTKA, Tomáš. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Masarykova univerzita Brno. 2003. ISBN 80-210-3048-8.
14. *Obec a veřejná služba*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010. ISBN 978-80-7421-020-4.
15. Opatření na trhu práce a veřejné služby zaměstnanosti: hlavní charakteristiky a nové výzvy. In: *Opatření na trhu práce a veřejné služby zaměstnanosti: Pražská konference, červenec 2000*. 1. vyd. Praha: OECD, 2000. ISBN 80-85529-95-5.
16. SAMUELSON, Paul A., NORDHAUS, William, D. *Ekonomie*. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1991. ISBN 80-205-0192-4.
17. ŠIMEK, Milan. *Trh práce*. 1.vyd. Ostrava: Vysoká škola podnikání, a.s., 2005. ISBN 80-86764-26-5.
18. SIROVÁTKA, Tomáš. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995. ISBN 80-210-1251-X.
19. SIROVÁTKA, Tomáš a ŘEZNIČEK Ivo. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995. ISBN 80-210-1246-3.
20. SIROVÁTKA, Tomáš. *Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. ISBN 80-87007-06-9.
21. SIROVÁTKA, Tomáš a RÁKOCZYOVÁ Miroslava. Přínosy veřejně prospěšných prací k sociálnímu začlenění a k získání zaměstnání. In: *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.
22. VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2004. ISBN 978-80-262-0225-7.
23. ŽÍTEK Vladimír. *Regionální ekonomie a politika I*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2002. ISBN 80-210-2767-3.
24. MPSV. Zpráva o činnosti ÚP ČR za období leden až červen 2012. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2012. [cit. 2013-02-04]. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/13366/zprava_1_2012.pdf>.

25. REICHL, Jiří. Na osm stovek subjektů se zapojí do organizace veřejné služby. In: *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha, 2012[cit. 2013-05-06]. Dostupné z WWW: < http://portal.mpsv.cz/upcr/gr/aktuality/2011/2011_12_30_tz_verejna_sluzba.pdf>.
26. REICHL, Jiří. Tisková zpráva: Změny ve veřejné službě. In: *integrováný portál MPSV* [online]. Praha, 2012 [cit. 2013-05-06]. Dostupné z WWW: < http://portal.mpsv.cz/upcr/gr/aktuality/2012/2012_12_02_tz_zmena_verejne_sluzby.pdf>.
27. GUTTFREUND, Vilém a RICHTEROVÁ, Jana. Veřejná služba porušuje Listinu základních práv a svobod. *Akční spolek nezaměstnaných*[online]. 2012. [cit. 2013-06-05]. Dostupné z WWW: <<http://www.akcnispolek.estranky.cz/clanky/odmitame-verejnou-sluzbu-a-donez/verejna-sluzba/verejna-sluzba-porusuje-listinu-zakladnich-lidskych-prav-a-svobod.html>>.
28. INICIATIVA PROALT. Veřejná služba. *Stop sociální reformě* [online]. 2012 [cit. 2013-06-05]. Dostupné z WWW: < http://stopsocialnireforme.cz/?page_id=23>.
29. VARVAŘOVSKÝ, Pavel. Stanovisko veřejného ochránce práv podle ustanovení § 48 odst. 2 zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu. In: *Veřejný ochránce práv*[online]. Brno, 2012 [cit. 2013-05-06]. Dostupné z WWW:< <http://www.novinky.cz/domaci/286010-us-odmitl-zrusit-14-reformnich-zakonu-verejnou-sluzbu-pro-nezamestnane-ale-zamitl.html>>.
30. Veřejná služba je nyní dobrovolná. *Práce a sociální politika* [online]. 2013, roč. 10, č. 1, [cit. 2013-05-06]. ISSN 0049-0962.
Dostupné z WWW:< http://www.mpsv.cz/files/clanky/14410/Prace_socpol_01_13.pdf>.
31. MACH, Jiří. *Veřejná služba pro nezaměstnané na dávkách? Pravice, ANO i levice jsou pro.* Právo[online]. 2013. [cit. 2013-11-25]. Dostupné z WWW: <<http://www.novinky.cz/domaci/315009-verejna-sluzba-pro-nezamestnane-na-davkach-pravice-ano-i-levice-jsou-pro.html>>.
32. www.mpsv.cz/cs/11852
33. www.mpsv.cz/cs/9078/

SEZNAM POUŽITÝCH ZÁKONŮ A VYHLÁŠEK

1. Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů
2. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
3. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
4. Zákon č. 73/2011 Sb., o úřadu práce, ve znění pozdějších předpisů
5. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
SÚPM	Společensky účelové pracovní místo
VPP	Veřejně prospěšné práce

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1	
Uchazeči evidovaní k 1.1.2012 a k 31.12.2012 na jednotlivých kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR v Olomouckém kraji	67
Graf č. 2	
Uchazeči zařazení do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011 a od 1.1.2012 do 31.12.2012 na jednotlivých kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR v Olomouckém kraji.....	68
Graf č. 3	
Uchazeči, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011 na jednotlivých kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR v Olomouckém kraji a uchazeči vyřazení sankčně ve stejném období.....	69
Graf č. 4	
Uchazeči, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012 na jednotlivých kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR v Olomouckém kraji a uchazeči vyřazení sankčně ve stejném období.....	70
Graf č. 5	
Uchazeči zařazení na veřejnou službu, uchazeči, kteří ji absolvovali a realizátoři veřejné služby.....	75
Graf č. 6	
Uchazeči, kteří na veřejnou službu nenastoupili a uchazeči zneplatnění ze zdravotních důvodů.....	76
Graf č. 7	
Uchazeči, kteří byli zneplatnění – nástup, vlastní žádost a sankce	77
Graf č. 8	
Uchazeči, kteří byli zneplatnění – postup na VPP a jiný nástroj APZ.....	78
Graf č. 9	
Genderové rozdíly	79
Graf č. 10	
Konkrétní důvody ukončení evidence uchazečů o zaměstnání zařazených do veřejné služby celkově v Olomouckém kraji	82

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1

Počty uchazečů evidovaných, zařazených do evidence a s ukončenou evidencí, včetně sankčního ukončení – Kontaktní pracoviště Hanušovice 49

Tabulka č. 2

Počty uchazečů evidovaných, zařazených do evidence a s ukončenou evidencí, včetně sankčního ukončení – Kontaktní pracoviště Hranice 50

Tabulka č. 3

Počty uchazečů evidovaných, zařazených do evidence a s ukončenou evidencí, včetně sankčního ukončení – Kontaktní pracoviště Javorník 51

Tabulka č. 4

Počty uchazečů evidovaných, zařazených do evidence a s ukončenou evidencí, včetně sankčního ukončení – Kontaktní pracoviště Jeseník 52

Tabulka č. 5

Počty uchazečů evidovaných, zařazených do evidence a s ukončenou evidencí, včetně sankčního ukončení – Kontaktní pracoviště Kojetín 53

Tabulka č. 6

Počty uchazečů evidovaných, zařazených do evidence a s ukončenou evidencí, včetně sankčního ukončení – Kontaktní pracoviště Konice 54

Tabulka č. 7

Počty uchazečů evidovaných, zařazených do evidence a s ukončenou evidencí, včetně sankčního ukončení – Kontaktní pracoviště Lipník nad Bečvou 55

Tabulka č. 8

Počty uchazečů evidovaných, zařazených do evidence a s ukončenou evidencí, včetně sankčního ukončení – Kontaktní pracoviště Litovel 56

Tabulka č. 9

Počty uchazečů evidovaných, zařazených do evidence a s ukončenou evidencí, včetně sankčního ukončení – Kontaktní pracoviště Mohelnice 57

Tabulka č. 10

Počty uchazečů evidovaných, zařazených do evidence a s ukončenou evidencí, včetně sankčního ukončení – Kontaktní pracoviště Olomouc 58

Tabulka č. 11

Počty uchazečů evidovaných, zařazených do evidence a s ukončenou evidencí, včetně sankčního ukončení – Kontaktní pracoviště Prostějov 59

Tabulka č. 12

Počty uchazečů evidovaných, zařazených do evidence a s ukončenou evidencí, včetně sankčního ukončení – Kontaktní pracoviště Přerov 60

Tabulka č. 13

Počty uchazečů evidovaných, zařazených do evidence a s ukončenou evidencí, včetně sankčního ukončení – Kontaktní pracoviště Šternberk 61

Tabulka č. 14	Počty uchazečů evidovaných, zařazených do evidence a s ukončenou evidencí, včetně sankčního ukončení – Kontaktní pracoviště Šumperk	62
Tabulka č. 15	Počty uchazečů evidovaných, zařazených do evidence a s ukončenou evidencí, včetně sankčního ukončení – Kontaktní pracoviště Uničov	63
Tabulka č. 16	Počty uchazečů evidovaných, zařazených do evidence a s ukončenou evidencí, včetně sankčního ukončení – Kontaktní pracoviště Zábřeh	64
Tabulka č. 17	Počty uchazečů evidovaných, zařazených do evidence a s ukončenou evidencí, včetně sankčního ukončení – Kontaktní pracoviště Zlaté Hory	65
Tabulka č. 18	Přehled uchazečů evidovaných, zařazených a s ukončenou evidencí na jednotlivých kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR v Olomouckém kraji	66
Tabulka č. 19	Přehled uchazečů, kteří byli na veřejnou službu zařazeni, absolvovali ji, nenastoupili či byli zneplatnění z konkrétních důvodů, gender a počet realizátorů veřejné služby v Olomouckém kraji	73
Tabulka č. 20	Počty uchazečů o zaměstnání zařazených do veřejné služby a konkrétní důvody ukončení evidence celkově v Olomouckém kraji.....	80

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1

Dopis zasláný na kontaktní pracoviště Olomouckého kraje.

Příloha č. 2

Metodické postupy pro vyplnění tabulek.

Příloha č. 3

Metodické postupy pro získání dat z aplikace Veřejná služba.

Příloha č. 4

Vzor smlouvy o výkonu veřejné služby.

Příloha č. 5

Vzor plánu výkonu veřejné služby.

Příloha č. 1

DOPIS ZASLANÝ NA KONTAKTNÍ PRACOVIŠTĚ OLOMOUCKÉHO KRAJE

V Olomouci dne 3. 3.2014

Vážený pane/paní vedoucí

v rámci mého studia na Ústavu speciálně pedagogických studií Pedagogické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci se snažím v rámci své diplomové práce popsat fungování institutu veřejné služby, který byl od roku 2012 zařazen do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jako aktivizační a motivační opatření. Konkrétním cílem je zmapování efektivity tohoto nástroje v Olomouckém kraji.

V této souvislosti se na Vás obracím se zdvořilou žádostí o poskytnutí údajů z registru vašeho kontaktního pracoviště. Údaje budou zpracovány pouze pro zmíněný účel, získaná data plně respektují ustanovení zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů. Přikládám podrobný postup, aby z Vaší strany nedošlo při vypracování k přílišnému časovému vytížení. V příloze posílám tabulku pro uvedení zjištěných údajů a metodiku vyplnění, která vychází z programu OK práce.

Předem Vám velice děkuji za spolupráci při poskytnutí žádaných údajů a prosím Vás o jejich zaslání do 10.3.2014 na uvedený e-mail. V případě jakýchkoli dotazů ke způsobu vypracování mě prosím neváhejte kontaktovat na tel. 950 141 425, e-mail: marie.navratilova@ol.mpsv.cz.

S poděkováním a přáním všeho dobrého

Marie Navrátilová

Příloha č. 2

METODICKÉ POSTUPY PRO VYPLNĚNÍ TABULEK

METODICKÝ POSTUP K ZÍSKÁNÍ POČTU UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ VEDENÝCH V EVIDENCI ÚŘADU PRÁCE KE DNI 1.1.2012

1. Záložka **ZÁKLADNÍ**

Rozšíření podmínek - **označte 4 podmínky**, mimo „i evidenční skupiny pro prohlížení“, „i pro cizí pracoviště“

Komplexní a uložené dotazy na občany v evidenci

Jméno dotazu:

Základní | Evidence | Pro PvN | Platby | Zaměstnání | IAP | ESF | Seznamy | Kontakty | Ostatní | DONEZ | Třídění

Základní údaje občana

Rodné číslo: RČ nepřiděleno
Identif. KRK: bez identif. KRK
Rok narození: Měsíc: Den:

Příjmení:
Jméno: všechna příjm.
Rod. příjmení:
Druhé příjmení:
Titul: Titul za:

Pohlaví: muži ženy
Věk [let]: Od: Do: vč. měs. a dne

Adresa občana

Okres:
Obec:
Region:
Oblast:

Trvalý pobyt mimo okres ÚP

Další údaje občana

Stupeň dosaž. vzdělání:

i nižší rovno i vyšší

Zdravot. stav:

Rodinný stav: Žádost o prac rehab.
Stát. přísluš.: Zadan e-mail
Směnnost: Zadan SMS kontakt
Prac. úvazek: Nedoručená SMS
 Doručená SMS

Evidenční skupina

Evid. skupina:
Evid. skupiny z pracoviště:

Rozšíření podmínek

i evidenční skupiny pro prohlížení
 včetně vyřazených (červeně)
 i pro cizí pracoviště
 včetně slovenských evid. skup.
 včetně uchazečů z EHP

včetně blokovanych jen ručně odblokovaní

Pro evidenci

pouze poslední evidenci
 pro všechny evidenci

Rozdílná data v KRK

Závažnost je:

2. Záložka EVIDENCE

Délka evidence (ve dnech) – živí uchazeči ke dni: zaznačte datum 1.1.2012

Komplexní a uložené dotazy na občany v evidenci

Jméno dotazu:

Základní Evidence Pro PvN Platby Zaměstnání IAP ESF Seznamy Kontakty Ostatní DONEZ Třídění

Datумы

Začátek evidence: Od: Do:

Konec evidence: Od: Do:

Žádost o zprostř. zaměstnání: Od: Do:

Žádost o PvN: Od: Do:

Skutečné datum založení evidence: Od: Do:

Rozhodování: Od: Do:

Zapsání konce evidence: Od: Do:

Žádost o prac. reh: Od: Do:

Druh evidence

uchazeč o zaměstnání
 zájemce o zaměstnání
 evidence OZP
 uchazeč z jiného úřadu

uchazeč má modrou kartu

Absence souhlasů

není souhlas se zprac. osobních údajů
 není souhlas s poskyt. RČ České pošty
 dal souhlas se zveřejněním os. údajů
 odmítl souhlas se zveřejněním os. údajů
 souhlas se zveřej. os. údajů nezadán

dal souhlas se SZ nesouhlas se SZ

Stěhování

odstěhování (v rámci okresu)
 odstěhování (mimo okres)
 přistěhování

Délka evidence (ve dnech)

Od: Do:

Živí uchazeči ke dni: 1.1.2012

Důvod zájmu

Důvod zájmu o zprostředkování zaměstnání:

Způsob výplaty v evidenci:

Ukončení evidence

Důvod ukončení evidence:

Překážka vedení v evidenci:

Název zaměstn.:

CZISC0:

Skupiny ukončení evid.:

umístění ÚP z toho APZ
 umístění jinak
 vyřazení podle § 30 odst. 2
 ostatní

Datum, do kterého je občan veden v evidenci. Vybírají se všichni dříve vyřazení.

Takto získaný údaj, prosím, vepište do tabulky, do řádku č. 1, pod položku Celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012

METODICKÝ POSTUP K ZÍSKÁNÍ POČTU UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ VEDENÝCH V EVIDENCI ÚŘADU PRÁCE KE DNI 31.12.2012

1. Záložka **ZÁKLADNÍ**

Rozšíření podmínek - **označte 5 podmínek**, mimo „i pro cizí pracoviště“

Komplexní a uložené dotazy na občany v evidenci

Jméno dotazu:

Základní | Evidence | Pro PvN | Platby | Zaměstnání | IAP | ESF | Seznamy | Kontakty | Ostatní | DONEZ | Třídění

Základní údaje občana

Rodné číslo: RČ nepřiděleno
Identif. KRK: bez identif. KRK
Rok narození: Měsíc: Den:

Příjmení:
Jméno: všechna příjm.
Rod. příjmení:
Druhé příjmení:
Titul: Titul za:

Pohlaví: muži ženy
Věk [let]: Od: Do: vč. měs. a dne

Adresa občana

Okres:
Obec:
Region:
Oblast:

Trvalý pobyt mimo okres ÚP

Další údaje občana

Stupeň dosaž. vzdělání:

i nižší rovno i vyšší

Zdravot. stav:

Rodinný stav: Žádost o prac rehab.
Stát přísluš.: Zadan e-mail
Směnnost: Zadan SMS kontakt
Prac. úvazek: Nedoručená SMS
 Doručená SMS

Evidenční skupina

Evid. skupina:
Evid. skupiny z pracoviště:

Rozšíření podmínek

i evidenční skupiny pro prohlížení
 včetně vyřazených (červeně)
 i pro cizí pracoviště
 včetně slovenských evid. skup.
 včetně uchazečů z EHP
 včetně blokových jen ručně odblokováni

Pro evidenci

pouze poslední evidenci
 pro všechny evidenci

Rozdílná data v KRK

Závažnost je:

2. Záložka EVIDENCE

Délka evidence (ve dnech) – živí uchazeči ke dni: zaznačte datum 31.12.2012

Komplexní a uložené dotazy na občany v evidenci

Jméno dotazu:

Základní Evidence Pro PvN Platby Zaměstnání IAP ESF Seznamy Kontakty Ostatní DONEZ Třídění

Datумы

Začátek evidence: Od: Do:

Konec evidence: Od: Do:

Žádost o zprostř. zaměstnání: Od: Do:

Žádost o PvN: Od: Do:

Skutečné datum založení evidence: Od: Do:

Rozhodování: Od: Do:

Zapsání konce evidence: Od: Do:

Žádost o prac. reh: Od: Do:

Druh evidence

uchazeč o zaměstnání
 zájemce o zaměstnání
 evidence OZP
 uchazeč z jiného úřadu
 uchazeč má modrou kartu

Stěhování

odstěhování (v rámci okresu)
 odstěhování (mimo okres)
 přistěhování

Důvod zájmu

Důvod zájmu o zprostředkování zaměstnání: Způsob výplaty v evidenci:

Absence souhlasů

není souhlas se zprac. osobních údajů
 není souhlas s poskyt. RČ České pošty
 dal souhlas se zveřejněním os. údajů
 odmítl souhlas se zveřejněním os. údajů
 souhlas se zveřej. os. údajů nezadán
 dal souhlas se SZ nesouhlas se SZ

Délka evidence (ve dnech)

Od: Do:

Živí uchazeči ke dni: 31.12.2012

Ukončení evidence

Důvod ukončení evidence:

Překážka vedení v evidenci:

Název zaměstn.:

CZISC0:

Skupiny ukončení evid.:

umístění ÚP z toho APZ
 umístění jinak
 vyřazení podle § 30 odst. 2
 ostatní

Datum začátku evidence. Vybírají se všichni později evidovaní.

Takto získaný údaj, prosím, vepište do tabulky, do řádku č. 2, pod položku Celkový počet evidovaných uchazečů k 31.12.2012

METODICKÝ POSTUP K ZÍSKÁNÍ POČTU UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ ZAŘAZENÝCH DO EVIDENCE ÚŘADU PRÁCE OD 1.1.2011 DO 31.12.2011

1. Záložka **ZÁKLADNÍ**

Rozšíření podmínek - **označte 4 podmínky**, mimo „i evidenční skupiny pro prohlížení“, „i pro cizí pracoviště“

Komplexní a uložené dotazy na občany v evidenci

Jméno dotazu:

Základní | Evidence | Pro PvN | Platby | Zaměstnání | IAP | ESF | Seznamy | Kontakty | Ostatní | DONEZ | Třídění

Základní údaje občana

Rodné číslo: RČ nepřiděleno
Identif. KRK: bez identif. KRK
Rok narození: Měsíc: Den:

Příjmení:
Jméno: všechna příjm.
Rod. příjmení:
Druhé příjm.:
Titul: Titul za:

Pohlaví: muži ženy
Věk [let]: Od: Do: vč. měs. a dne

Adresa občana

Okres:
Obec:
Region:
Oblast:

Trvalý pobyt mimo okres ÚP

Další údaje občana

Stupeň dosaž. vzdělání:
 i nižší rovnou i vyšší
Zdravot. stav:
Rodinný stav: Žádost o prac rehab.
Stát. přísluš.: Zadan e-mail
Směnnost: Zadan SMS kontakt
Prac. úvazek: Nedoručená SMS
 Doručená SMS

Evidenční skupina

Evid. skupina:
Evid. skupiny z pracoviště:

Rozšíření podmínek

i evidenční skupiny pro prohlížení
 včetně vyřazených (červeně)
 i pro cizí pracoviště
 včetně slovenských evid. skup.
 včetně uchazečů z EHP
 včetně blokovanych jen ručně odblokování

Pro evidenci

pouze poslední evidenci
 pro všechny evidence

Rozdílná data v KRK

Závažnost je:

Nastavení výběru uchazečů bez rodného čísla.

2. Záložka EVIDENCE

Datumy – **Začátek evidence:** zaznačte datum od 1.1.2011 do 31.12.2011

Komplexní a uložené dotazy na občany v evidenci

Jméno dotazu:

Základní Evidence Pro PvN Platby Zaměstnání IAP ESF Seznamy Kontakty Ostatní DONEZ Třídění

Datumy

Začátek evidence: Od: 1.1.2011 Do: 31.12.2011

Konec evidence: Od: Do:

Žádost o zprostř. zaměstnání: Od: Do:

Žádost o PvN: Od: Do:

Skutečné datum založení evidence: Od: Do:

Rozhodování: Od: Do:

Zapsání konce evidence: Od: Do:

Žádost o prac. reh: Od: Do:

Druh evidence

uchazeč o zaměstnání
 zájemce o zaměstnání
 evidence OZP
 uchazeč z jiného úřadu
 uchazeč má modrou kartu

Stěhování

odstěhování (v rámci okresu)
 odstěhování (mimo okres)
 přistěhování

Důvod zájmu

Důvod zájmu o zprostředkování zaměstnání: Způsob výplaty v evidenci:

Absence souhlasů

není souhlas se zprac. osobních údajů
 není souhlas s poskyt. RČ České poště
 dal souhlas se zveřejněním os. údajů
 odmítl souhlas se zveřejněním os. údajů
 souhlas se zveřej. os. údajů nezadán
 dal souhlas se SZ nesouhlas se SZ

Délka evidence (ve dnech)

Od: Do:
Živí uchazeči ke dni:

Ukončení evidence

Důvod ukončení evidence:

Překážka vedení v evidenci:

Název zaměstn.:

CZ-ISCO:

Skupiny ukončení evid.:

umístění ÚP z toho APZ
 umístění jinak
 vyřazení podle § 30 odst. 2
 ostatní

Jméno uloženého dotazu

Takto získaný údaj, prosím, vepište do tabulky, do řádku č. 3, pod položku **Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011**

METODICKÝ POSTUP K ZÍSKÁNÍ POČTU UCHAZEČŮ O ZAMĚŠTNÁNÍ ZAŘAZENÝCH DO EVIDENCE ÚŘADU PRÁCE OD 1.1.2012 DO 31.12.2012

1. Záložka **ZÁKLADNÍ**

Rozšíření podmínek - **označte 4 podmínky**, mimo „i evidenční skupiny pro prohlížení“, „i pro cizí pracoviště“

Komplexní a uložené dotazy na občany v evidenci

Jméno dotazu:

Základní | Evidence | Pro PvN | Platby | Zaměstnání | IAP | ESF | Seznamy | Kontakty | Ostatní | DONEZ | Třídění

Základní údaje občana

Rodné číslo: RČ nepřiděleno
Identif. KRK: bez identif. KRK
Rok narození: Měsíc: Den:

Příjmení:
Jméno: všechna příjm.
Rod. příjmení:
Druhé příjm.:
Titul: Titul za:

Pohlaví: muži ženy
Věk [let]: Od: Do: vč. měs. a dne

Adresa občana

Okres:
Obec:
Region:
Oblast:

Trvalý pobyt mimo okres ÚP

Další údaje občana

Stupeň dosaž. vzdělání:
 i nižší rovnou i vyšší
Zdravot. stav:
Rodinný stav: Žádost o prac rehab.
Stát. přísluš.: Zadan e-mail
Směnnost: Zadan SMS kontakt
Prac. úvazek: Nedoručená SMS
 Doručená SMS

Evidenční skupina

Evid. skupina:
Evid. skupiny z pracoviště:

Rozšíření podmínek

i evidenční skupiny pro prohlížení
 včetně vyřazených (červeně)
 i pro cizí pracoviště
 včetně slovenských evid. skup.
 včetně uchazečů z EHP
 včetně blokovaných jen ručně odblokování

Pro evidenci

pouze poslední evidenci
 pro všechny evidence

Rozdílná data v KRK

Závažnost je:

Nastavení výběru uchazečů bez rodného čísla.

2. Záložka EVIDENCE

Datumy – **Začátek evidence:** zaznačte datum od 1.1.2012 do 31.12.2012

Komplexní a uložené dotazy na občany v evidenci

Jméno dotazu:

Základní Evidence Pro PvN Platby Zaměstnání IAP ESF Seznamy Kontakty Ostatní DONEZ Třídění

Datumy

Začátek evidence: Od: 1.1.2012 Do: 31.12.2012

Konec evidence: Od: Do:

Žádost o zprostř. zaměstnání: Od: Do:

Žádost o PvN: Od: Do:

Skutečné datum založení evidence: Od: Do:

Rozhodování: Od: Do:

Zapsání konce evidence: Od: Do:

Žádost o prac. reh: Od: Do:

Druh evidence

uchazeč o zaměstnání
 zájemce o zaměstnání
 evidence OZP
 uchazeč z jiného úřadu

uchazeč má modrou kartu

Absence souhlasů

není souhlas se zprac. osobních údajů
 není souhlas s poskyt. RČ České poště
 dal souhlas se zveřejněním os. údajů
 odmítl souhlas se zveřejněním os. údajů
 souhlas se zveřej. os. údajů nezadán

dal souhlas se SZ nesouhlas se SZ

Stěhování

odstěhování (v rámci okresu)
 odstěhování (mimo okres)
 přistěhování

Délka evidence (ve dnech)

Od: Do:

Živí uchazeči ke dni:

Důvod zájmu

Důvod zájmu o zprostředkování zaměstnání:

Způsob výplaty v evidenci:

Ukončení evidence

Důvod ukončení evidence:

Překážka vedení v evidenci:

Název zaměstn.:

CZISC0:

Skupiny ukončení evid.:

umístění ÚP z toho APZ
 umístění jinak
 vyřazení podle § 30 odst. 2
 ostatní

Datum, kdy byla podána žádost o pracovní rehabilitaci. Vyberají se všichni kdo dříve podali.

Takto získaný údaj, prosím, vepište do tabulky, do řádku č. 4, pod položku **Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012**

METODICKÝ POSTUP K ZÍSKÁNÍ POČTU UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ, KTEŘÍ UKONČILI EVIDENCI V OBDOBÍ OD 1.1.2011 DO 31.12.2011 A POČTU UCHAZEČŮ VYŘAZENÝCH SANKČNĚ VE STEJNÉM OBDOBÍ

1. Záložka **ZÁKLADNÍ**

Rozšíření podmínek - **označte 4 podmínky**, mimo „i pro cizí pracoviště“

Komplexní a uložené dotazy na občany v evidenci

Jméno dotazu:

Základní | Evidence | Pro P v N | Platby | Zaměstnání | IAP | ESF | Seznamy | Kontakty | Ostatní | DONEZ | Třídění

Základní údaje občana

Rodné číslo: RČ nepřiděleno
Identif. KRK: bez identif. KRK
Rok narození: Měsíc: Den:

Příjmení:
Jméno: všechna příjm.
Rod. příjmení:
Druhé příjmení:
Titul: Titul za:

Pohlaví: muži ženy
Věk [let]: Od: Do: vč. měs. a dne

Adresa občana

Okres:
Obec:
Region:
Oblast:

Trvalý pobyt mimo okres ÚP

Další údaje občana

Stupeň dosaž. vzdělání:
 i nižší rovno i vyšší
Zdravot. stav:
Rodinný stav: Žádost o prac rehab.
Stát. přísluš.: Zadán e-mail
Směnnost: Zadán SMS kontakt
Prac. úvazek: Nedoručená SMS
 Doručená SMS

Evidenční skupina

Evid. skupina:
Evid. skupiny z pracoviště:

Rozšíření podmínek

i evidenční skupiny pro prohlížení
 včetně vyřazených (červeně)
 i pro cizí pracoviště
 včetně slovenských evid. skup.
 včetně uchazečů z EHP
 včetně blokových jen ručně odblokování

Pro evidence

pouze poslední evidenci
 pro všechny evidence

Rozdílná data v KRK

Závažnost je:

2. Záložka EVIDENCE

Datumy – **Konec evidence:** zaznačte datum od 1.1.2011 do 31.12.2011

Komplexní a uložené dotazy na občany v evidenci

Jméno dotazu:

Základní Evidence Pro PvN Platby Zaměstnání IAP ESF Seznamy Kontakty Ostatní DONEZ Třídění

Datumy

Začátek evidence: Od: Do:

Konec evidence: Od: Do:

Žádost o zprostř. zaměstnání: Od: Do:

Žádost o PvN: Od: Do:

Skutečné datum založení evidence: Od: Do:

Rozhodování: Od: Do:

Zapsání konce evidence: Od: Do:

Žádost o prac. reh: Od: Do:

Druh evidence

uchazeč o zaměstnání
 zájemce o zaměstnání
 evidence OZP
 uchazeč z jiného úřadu
 uchazeč má modrou kartu

Stěhování

odstěhování (v rámci okresu)
 odstěhování (mimo okres)
 přistěhování

Důvod zájmu

Důvod zájmu o zprostředkování zaměstnání:
Způsob výplaty v evidenci:

Absence souhlasů

není souhlas se zprac. osobních údajů
 není souhlas s poskyt. RČ České pošty
 dal souhlas se zveřejněním os. údajů
 odmítl souhlas se zveřejněním os. údajů
 souhlas se zveřej. os. údajů nezadán
 dal souhlas se SZ nesouhlas se SZ

Délka evidence (ve dnech)

Od: Do:
Živí uchazeči ke dni:

Ukončení evidence

Důvod ukončení evidence:

Překážka vedení v evidenci:

Název zaměstn.:

CZISC0:

Skupiny ukončení evid.:

umístění ÚP z toho APZ
 umístění jinak
 vyřazení podle § 30 odst. 2
 ostatní

Datum, do kterého je občan veden v evidenci. Vybírají se všichni dříve vyřazení.

Takto získaný údaj, prosím, vepište do tabulky, do řádku č. 5, pod položku **Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011**

3. Záložka **ZÁKLADNÍ**

Zůstává stejné zadání

4. Záložka **EVIDENCE**

Zůstává stejné zadání

Ukončení evidence – **Důvod ukončení evidence** – zadejte **Sankční vyřazení**

Komplexní a uložené dotazy na občany v evidenci

Jméno dotazu: _____

Základní | **Evidence** | Pro P v N | Platby | Zaměstnání | IAP | ESF | Seznamy | Kontakty | Ostatní | DONEZ | Třídění

Datumy

Začátek evidence: Od: _____ Do: _____

Konec evidence: Od: 1.1.2011 Do: 31.12.2011

Žádost o zprostř. zaměstnání: Od: _____ Do: _____

Žádost o P v N: Od: _____ Do: _____

Skutečné datum založení evidence: Od: _____ Do: _____

Rozhodování: Od: _____ Do: _____

Zapsání konce evidence: Od: _____ Do: _____

Žádost o prac. reh: Od: _____ Do: _____

Druh evidence

uchazeč o zaměstnání

zájemce o zaměstnání

evidence OZP

uchazeč z jiného úřadu

uchazeč má modrou kartu

Absence souhlasů

není souhlas se zprac. osobních údajů

není souhlas s poskyt. RČ České pošty

dal souhlas se zveřejněním os. údajů

odmítl souhlas se zveřejněním os. údajů

souhlas se zveřej. os. údajů nezadán

dal souhlas se SZ nesouhlas se SZ

Stěhování

odstěhování (v rámci okresu)

odstěhování (mimo okres)

přistěhování

Délka evidence (ve dnech)

Od: _____ Do: _____

Živí uchazeči ke dni: _____

Důvod zájmu

Důvod zájmu o zprostředkování zaměstnání: _____ Způsob výplaty v evidenci: _____

Ukončení evidence

Důvod ukončení evidence: Sankční vyřazení

Překážka vedení v evidenci: _____

Název zaměstn.: _____

CZ-ISCO: _____

Skupiny ukončení evid.:

umístění ÚP z toho APZ

umístění jinak

vyřazení podle § 30 odst. 2

ostatní

Jméno uloženého dotazu

Takto získaný údaj, prosím, vepište do tabulky, do řádku č. 6, pod položku **z toho sankčně**.

METODICKÝ POSTUP K ZÍSKÁNÍ POČTU UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ, KTEŘÍ UKONČILI EVIDENCI V OBDOBÍ OD 1.1.2012 DO 31.12.2012 A POČTU UCHAZEČŮ VYŘAZENÝCH SANKČNĚ VE STEJNÉM OBDOBÍ

1. Záložka **ZÁKLADNÍ**

Rozšíření podmínek - **označte 4 podmínky**, mimo „i pro cizí pracoviště“

Komplexní a uložené dotazy na občany v evidenci

Jméno dotazu:

Základní | Evidence | Pro P v N | Platby | Zaměstnání | IAP | ESF | Seznamy | Kontakty | Ostatní | DONEZ | Třídění

Základní údaje občana

Rodné číslo: RČ nepřiděleno
Identif. KRK: bez identif. KRK
Rok narození: Měsíc: Den:

Příjmení:
Jméno: všechna příjm.
Rod. příjmení:
Druhé příjmení:
Titul: Titul za:

Pohlaví: muži ženy
Věk [let]: Od: Do: vč. měs. a dne

Adresa občana

Okres:
Obec:
Region:
Oblast:

Trvalý pobyt mimo okres ÚP

Další údaje občana

Stupeň dosaž. vzdělání:

i nižší rovno i vyšší

Zdravot. stav:

Rodinný stav: Žádost o prac rehab.
Stát. přísluš.: Zadan e-mail
Směnnost: Zadan SMS kontakt
Prac. úvazek: Nedoručená SMS
 Doručená SMS

Evidenční skupina

Evid. skupina:
Evid. skupiny z pracoviště:

Rozšíření podmínek

i evidenční skupiny pro prohlížení
 včetně vyřazených (červeně)
 i pro cizí pracoviště
 včetně slovenských evid. skup.
 včetně uchazečů z EHP
 včetně blokových jen ručně odblokování

Pro evidence

pouze poslední evidenci
 pro všechny evidence

Rozdílná data v KRK

Závažnost je:

2. Záložka EVIDENCE

Datumy – **Konec evidence:** zaznačte datum od 1.1.2012 do 31.12.2012

Komplexní a uložené dotazy na občany v evidenci

Jméno dotazu:

Základní Evidence Pro PvN Platby Zaměstnání IAP ESF Seznamy Kontakty Ostatní DONEZ Třídění

Datumy

Začátek evidence: Od: Do:

Konec evidence: Od: Do:

Žádost o zprostř. zaměstnání: Od: Do:

Žádost o PvN: Od: Do:

Skutečné datum založení evidence: Od: Do:

Rozhodování: Od: Do:

Zapsání konce evidence: Od: Do:

Žádost o prac. reh: Od: Do:

Druh evidence

uchazeč o zaměstnání
 zájemce o zaměstnání
 evidence OZP
 uchazeč z jiného úřadu
 uchazeč má modrou kartu

Stěhování

odstěhování (v rámci okresu)
 odstěhování (mimo okres)
 přistěhování

Důvod zájmu

Důvod zájmu o zprostředkování zaměstnání:
Způsob výplaty v evidenci:

Absence souhlasů

není souhlas se zprac. osobních údajů
 není souhlas s poskyt. RČ České pošty
 dal souhlas se zveřejněním os. údajů
 odmítl souhlas se zveřejněním os. údajů
 souhlas se zveřej. os. údajů nezadán
 dal souhlas se SZ nesouhlas se SZ

Délka evidence (ve dnech)

Od: Do:
Živí uchazeči ke dni:

Ukončení evidence

Důvod ukončení evidence:

Překážka vedení v evidenci:

Název zaměstn.:

CZ-ISC0:

Skupiny ukončení evid.:

umístění ÚP z toho APZ
 umístění jinak
 vyřazení podle § 30 odst. 2
 ostatní

Datum začátku evidence. Vybírají se všichni později evidovaní.

Takto získaný údaj, prosím, vepište do tabulky, do řádku č. 7, pod položku **Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012**

3. Záložka **ZÁKLADNÍ**

Zůstává stejné zadání

4. Záložka **EVIDENCE**

Zůstává stejné zadání

Ukončení evidence – **Důvod ukončení evidence** – zadejte **Sankční vyřazení**

Komplexní a uložené dotazy na občany v evidenci

Jméno dotazu:

Základní | **Evidence** | Pro PvN | Platby | Zaměstnání | IAP | ESF | Seznamy | Kontakty | Ostatní | DONEZ | Třídění

Datuny

Začátek evidence: Od: Do:
Konec evidence: Od: Do:
Žádost o zprostř. zaměstnání: Od: Do:
Žádost o PvN: Od: Do:
Skutečné datum založení evidence: Od: Do:
Rozhodování: Od: Do:
Zapsání konce evidence: Od: Do:
Žádost o prac. reh: Od: Do:

Druh evidence

uchazeč o zaměstnání
 zájemce o zaměstnání
 evidence OZP
 uchazeč z jiného úřadu
 uchazeč má modrou kartu

Absence souhlasů

není souhlas se zprac. osobních údajů
 není souhlas s poskyt. RČ České pošty
 dal souhlas se zveřejněním os. údajů
 odmítl souhlas se zveřejněním os. údajů
 souhlas se zveřej. os. údajů nezadán
 dal souhlas se SZ nesouhlas se SZ

Stěhování

odstěhování (v rámci okresu)
 odstěhování (mimo okres)
 přistěhování

Délka evidence (ve dnech)

Od: Do:
Živí uchazeči ke dni:

Důvod zájmu

Důvod zájmu o zprostředkování zaměstnání:
Způsob výplaty v evidenci:

Ukončení evidence

Důvod ukončení evidence:
Překážka vedení v evidenci:
Název zaměstn.:
CZ-ISCO:

Skupiny ukončení evid.:

umístění ÚP z toho APZ
 umístění jinak
 vyřazení podle § 30 odst. 2
 ostatní

Jméno uloženého dotazu

Takto získaný údaj, prosím, vepište do tabulky, do řádku č. 8, pod položku **z toho sankčně**.

Děkuji Vám.

Tabulka pro vyplnění údajů:

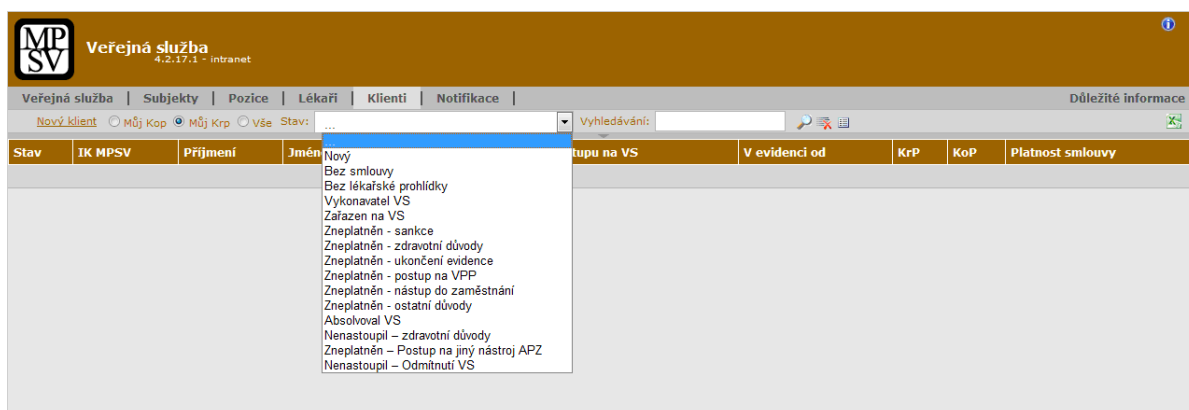
1.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 1.1.2012	
2.	Celkový počet evidovaných uchazečů k 31.12.2012	
3.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2011 do 31.12.2011	
4.	Celkový počet uchazečů zařazených do evidence od 1.1.2012 do 31.12.2012	
5.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2011 do 31.12.2011	
6. z toho sankčně	
7.	Celkový počet uchazečů, kteří ukončili evidenci od 1.1.2012 do 31.12.2012	
8. z toho sankčně	

Příloha č. 3

METODICKÉ POSTUPY PRO ZÍSKÁNÍ DAT Z APLIKACE VEŘEJNÁ SLUŽBA

METODICKÝ POSTUP K ZÍSKÁNÍ POČTU UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ, KTEŘÍ BYLI ZAŘAZENI DO VÝKONU VEŘEJNÉ SLUŽBY V OBDOBÍ OD 1.1.2012 DO 31.12.2012 V OLOMOUCKÉM KRAJI

V záložce **Klienti**, přejděte na **Stav** a zadejte položku – **Zařazen na VS**.



The screenshot shows the 'Veřejná služba' application interface. The top navigation bar includes 'Veřejná služba', 'Subjekty', 'Pozice', 'Lékaři', 'Klienti', and 'Notifikace'. Below this is a search bar with 'Nový klient', 'Můj Kop', 'Můj Krp', and 'Vše' options. The main table has columns for 'Stav', 'IK MPSV', 'Příjmení', 'Jméno', 'Stup na VS', 'V evidenci od', 'KRP', 'KoP', and 'Platnost smlouvy'. A dropdown menu is open under the 'Stav' column, listing various status options such as 'Nový', 'Bez smlouvy', 'Bez lékařské prohlídky', 'Vykonavatel VS', 'Zařazen na VS', 'Zneplatněn - sankce', 'Zneplatněn - zdravotní důvody', 'Zneplatněn - ukončení evidence', 'Zneplatněn - postup na VPP', 'Zneplatněn - nástup do zaměstnání', 'Zneplatněn - ostatní důvody', 'Absolvoval VS', 'Nenastoupil - zdravotní důvody', 'Zneplatněn - Postup na jiný nástroj APZ', and 'Nenastoupil - Odmitnutí VS'.

Po potvrzení tohoto příkazu bude vygenerován počet uchazečů o zaměstnání, kteří byli do výkonu veřejné služby zařazeni v Olomouckém kraji.

METODICKÝ POSTUP K ZÍSKÁNÍ POČTU UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ, ZAŘAZENÝCH DO VÝKONU VEŘEJNÉ SLUŽBY VE SLEDOVANÉM OBDOBÍ, KTEŘÍ UKONČILI EVIDENCI Z KONKRÉTNÍCH DŮVODŮ V OLOMOUCKÉM KRAJI

V záložce **Klienti**, přejděte na **Stav** a zadejte u položky – **Zneplatněn** vždy konkrétní požadovaný důvod.

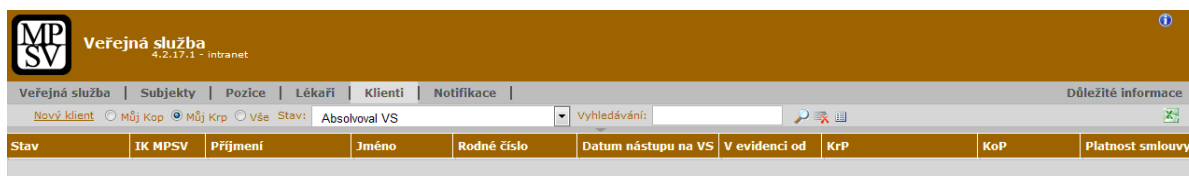


The screenshot shows the 'Veřejná služba' intranet interface. The top navigation bar includes 'Veřejná služba', 'Subjekty', 'Pozice', 'Lékaři', 'Klienti', and 'Notifikace'. Below this is a search bar with 'Nový klient', 'Můj Kop', 'Můj Krp', and 'Vše Stav' options. The main content area displays a table with columns: 'Stav', 'IK MPSV', 'Příjmení', 'Jméno', 'Nástup na VS', 'V evidenci od', 'KRP', 'KoP', and 'Platnost smlouvy'. A dropdown menu is open under the 'Stav' column, listing various reasons for deactivation, such as 'Nový', 'Bez smlouvy', 'Bez lékařské prohlídky', 'Vykonal VS', 'Zařazen na VS', 'Zneplatněn - sankce', 'Zneplatněn - zdravotní důvody', 'Zneplatněn - ukončení evidence', 'Zneplatněn - postup na VPP', 'Zneplatněn - nástup do zaměstnání', 'Zneplatněn - ostatní důvody', 'Absolvoval VS', 'Nenastoupil - zdravotní důvody', 'Zneplatněn - Postup na jiný nástroj APZ', and 'Nenastoupil - Odmitnutí VS'.

Po potvrzení tohoto příkazu bude vygenerován počet uchazečů o zaměstnání, kteří byli do výkonu veřejné služby zařazeni v Olomouckém kraji a z konkrétního důvodu ukončili evidenci. Tento postup je třeba zopakovat u jednotlivých důvodů zneplatnění. Na základě součtu výsledků jednotlivých důvodů zneplatnění bude dosaženo celkového počtu uchazečů o zaměstnání, kteří byli zařazeni do výkonu veřejné služby a ukončili evidenci na úřadu práce v Olomouckém kraji.

METODICKÝ POSTUP K ZÍSKÁNÍ POČTU UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ, KTEŘÍ VEŘEJNOU SLUŽBU ABSOLVOVALI, NENASTOUPILI NA NI NEBO BYLI ZNEPLATNĚNI ZE ZDRAVOTNÍCH DŮVODŮ

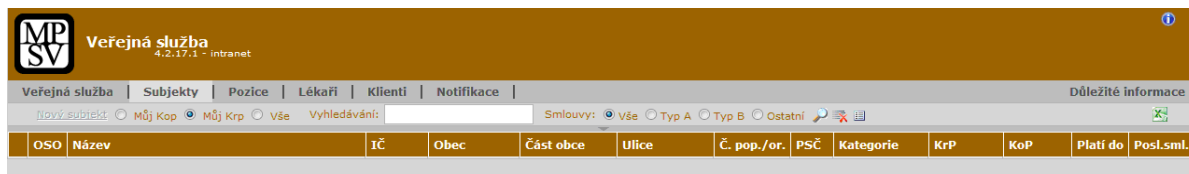
V záložce **Klienti**, přejděte na **Stav** a zadejte položku – **Absolvoval**.



Po potvrzení tohoto příkazu bude vygenerován počet uchazečů o zaměstnání, kteří veřejnou službu v Olomouckém kraji absolvovali. Stejný postup platí i pro získání údajů o počtech uchazečů, kteří na veřejnou službu nenastoupili či byli zneplatněni ze zdravotních důvodů.

METODICKÝ POSTUP K ZÍSKÁNÍ POČTU REALIZÁTORŮ VEŘEJNÉ SLUŽBY V OLOMOUCKÉM KRAJI, KTEŘÍ DO VÝKONU VEŘEJNÉ SLUŽBY UCHAZEČE O ZAMĚSTNÁNÍ PŘIJÍMALI

V záložce **Subjekty**, přejděte na **Vyhledávání** a potvrďte.



Potvrzením příkazu bude vygenerován počet realizátorů v Olomouckém kraji, kteří ve sledovaném období do výkonu veřejné služby uchazeče o zaměstnání přijímali.

Příloha č. 4

VZOR SMLOUVY O VÝKONU VEŘEJNÉ SLUŽBY

Krajská pobočka v Olomouci

Kontaktní pracoviště Olomouc

Spis zn.:

Č.j.:



B025460581

SMLOUVA O VÝKONU VEŘEJNÉ SLUŽBY /typ A/

(uzavřená dle §18a a §61 zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů a dle zákona č. 435/2004 o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).

Smluvní strany

Úřad práce ČR - Krajská pobočka v Olomouci, kontaktní pracoviště Olomouc
adresa kontaktního pracoviště: Vejdovského č.p. 988/4, Hodolany, 779 00 Olomouc
zastoupen

Jméno a příjmení osoby vykonávající veřejnou službu:

rodné číslo:

trvale bytem:

adresa bydliště:

telefon:

e-mail:

(dále jen „vykonavatel“)

I. Předmět smlouvy

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

II. Podmínky výkonu veřejné služby

Místem výkonu veřejné služby jsou organizace a jejich sídla a pracoviště, které s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR uzavřely smlouvu o organizaci a výkonu veřejné služby na území okresu Olomouc.

Vykonavatel může být pověřován následujícími činnostmi: dozor nad žáky ve školní jídelně, pomoc žákům z prvních ročníků při manipulaci s jídelním podnosem, pomoc žákyni s postižením, úklidové práce v MŠ, pomoc s výdejem stravy v MŠ.

Rozsah pracovní doby, doby odpočinku, podmínek pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci upravují pracovněprávní předpisy. Vykonavateli budou subjektem zajištěny podmínky pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v souladu s pracovněprávními předpisy.

Odpovědnost za škodu způsobenou na majetku nebo zdraví, kterou vykonavatel způsobí jinému při výkonu veřejné služby nebo která mu bude způsobena, je kryta pojistnou smlouvou uzavřenou Úřadem práce České republiky. Vykonavatel veřejné služby je pojištěn ode dne účinnosti smlouvy o výkonu veřejné služby. Účinnost smlouvy o výkonu veřejné služby nastává okamžikem nástupu vykonavatele na výkon veřejné služby.

Vykonavatel bere na vědomí, že mu krajská pobočka Úřadu práce ČR bude stanovovat Plán výkonu veřejné služby, který je závazný a je povinen jej dodržovat. Krajská pobočka Úřadu práce ČR může

Krajská pobočka v Olomouci

Kontaktní pracoviště Olomouc

stanoveným Plánem výkonu veřejné služby vykonavatele delegovat k organizaci. Organizace zastoupená kontaktní osobou/koordinátorem bude vykonavateli v rámci Plánu výkonu veřejné služby stanoveném Úřadem práce ČR přidělovat konkrétní činnosti, bude provádět kontrolu výkonu činností, bude evidovat počet vykonaných hodin, bude provádět hodnocení výkonu veřejné služby a tyto informace bude sdělovat Úřadu práce ČR.

V případě vážných důvodů, které by vykonavateli bránily dostavit se k výkonu veřejné služby, je povinen ihned informovat kontaktní osobu/koordinátora organizace, u které veřejnou službu vykonává, a krajskou pobočku Úřadu práce ČR, následně tyto důvody doložit.

Závažné porušení povinností spojených s výkonem veřejné služby bude organizací, u které je veřejná služba vykonávána, oznámeno krajské pobočce Úřadu práce ČR, která může na základě toho zahájit řízení o vyřazení uchazeče z evidence uchazečů o zaměstnání v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

III. Doba trvání smlouvy

Tato smlouva se uzavírá na dobu určitou od jejího uzavření do 20.5.2013

IV. Všeobecná ustanovení

Smluvní strany mohou dodatkem k této smlouvě změnit vzájemná práva a povinnosti vyplývající z této smlouvy. Tento dodatek musí být uzavřen písemně a projevy vůle smluvních stran musí být učiněny na téže listině. Krajská pobočka Úřadu práce ČR může vypovědět smlouvu v případě, že vykonavatel veřejné služby nemůže službu vykonávat z vážných důvodů.

V. Závěrečná ustanovení

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

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

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

Smlouva je platná a účinná dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami.

V Olomouci dne

.....
podpis vykonavatele veřejné služby

.....
ředitel

Příloha č. 5

VZOR PLÁNU VÝKONU VEŘEJNÉ SLUŽBY

Krajská pobočka v Olomouci

Kontaktní pracoviště Olomouc

Spis zn.: [REDACTED]

Č.j.: [REDACTED]



B025461421

PLÁN VÝKONU VEŘEJNÉ SLUŽBY

Za období od 26.11.2012 do 20.05.2013

Kontaktní pracoviště Olomouc
Krajská pobočka v Olomouci

Na základě smlouvy o výkonu veřejné služby č. j. [REDACTED] uzavřené dne 21.11.2012 mezi klientem a Krajskou pobočkou Úřadu práce ČR v Olomouci - kontaktním pracovištěm Olomouc bude jmenovaná v uvedeném období vykonávat veřejnou službu v rozsahu 15 hodin týdně u uvedené organizace (max. 20 hodin týdně).

Jmenovaný je povinen dostavit se v den zahájení výkonu veřejné služby, tj. 26.11.2012, na pracoviště organizace, kde odevzdá tento Plán výkonu veřejné služby. Dále je při výkonu veřejné služby povinen spolupracovat s uvedenou kontaktní osobou, která je zodpovědná za sestavení konkrétního rozvrhu výkonu veřejné služby.

Podmínky výkonu veřejné služby jsou stanoveny v obdobném rozsahu jako při plnění pracovních úkolů v pracovněprávních vztazích.

Jméno a příjmení: [REDACTED]

Rodné číslo: [REDACTED]

Trvalý pobyt: [REDACTED]

Místo bydliště: [REDACTED]

Telefon: [REDACTED]

E-mail: [REDACTED]

Název subjektu: [REDACTED]

IČO: [REDACTED]

Pracoviště: [REDACTED]

Kontaktní osoba: [REDACTED]

Telefon, e-mail: [REDACTED]

Druh činností (výčet): dozor nad žáky ve školní jídelně, pomoc žákům z prvních ročníků při manipulaci s jídelním podnosem, pomoc žákyni s postižením, úklidové práce v MŠ, pomoc s výdejem stravy v MŠ.

V Olomouci dne

.....
podpis vykonavatele

.....
Pracovník ÚP ČR, Krajské pobočky v Olomouci, kontaktní pracoviště Olomouc
[REDACTED]

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Bc. Marie Navrátilová
Katedra:	Ústav speciálněpedagogických studií
Vedoucí práce:	doc. Mgr. PaedDr. Jan Michalík, Ph.D.
Rok obhajoby:	2014

Název práce:	VEŘEJNÁ SLUŽBA V OBLASTI ZAMĚSTNANOSTI
Název v angličtině:	THE PUBLIC SERVICE IN THE FIELD OF EMPLOYMENT
Anotace práce:	<p>Práce se zabývá novým nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, veřejnou službou, porovnáním jejího účelu od doby vzniku v roce 2009 do současné upravené podoby. V teoretické části je vymezena terminologie související s tímto nástrojem. V praktické části jsou vyhodnocena a zpracována data zkoumající efektivitu veřejné služby v Olomouckém kraji.</p>
Klíčová slova:	Nezaměstnanost, uchazeč o zaměstnání, úřad práce, veřejná služba, hmotná nouze, aktivní politika zaměstnanosti, životní minimum, existenční minimum, veřejně prospěšné práce.
Anotace v angličtině:	<p>The work is aimed for active employment policy instrument, public service, and comparison of its purpose from introduction in the year 2009 up to present modified form. The terminology related to this topic is defined in the theoretical part. Data examining the effectiveness of public service in Olomouc region are processed and evaluated in the practical part.</p>

Klíčová slova v angličtině:	Unemployment, job seeker, labour office, public service, material need, active employment policy, subsistence level, living wage, community service.
Přílohy vázané v práci:	Příloha č. 1. Dopis zasláný na kontaktní pracoviště Olomouckého kraje Příloha č. 2. Metodické postupy pro vyplnění tabulek Příloha č. 3. Metodické postupy pro získání dat z aplikace veřejná služba Příloha č. 4. Na datovém nosiči CD
Rozsah práce:	96 stran
Jazyk práce:	Český jazyk