

UNIVERZITA KARLOVA
EVANGELICKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA

Diplomová práce

**Veřejná služba jako příležitost
k návratu na trh práce**

Radmila Horynová

Katedra teologické etiky
Vedoucí práce: PhDr. Jaroslava Šťastná, Ph.D.
Studijní program: Teologie
Studijní obor: Křesťanská krizová a pastorační práce – diakonika

Praha 2019

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci s názvem *Věřejná služba jako příležitost k návratu na trh práce* napsala samostatně a výhradně s použitím uvedených pramenů.

V Děčíně dne 10. 6. 2019

Radmila Horynová

Anotace

Tato práce „*Veřejná služba jako příležitost k návratu na trh práce*“ se věnuje tématu veřejné služby, která je nabízena příjemcům dávek hmotné nouze jako dobrovolná možnost k navýšení sociálních dávek. Zaměřuje se na otázku, zda může být veřejná služba pro dlouhodobě nezaměstnané prostředkem k uplatnění na trhu práce.

V teoretické části jsou představeny různá pojetí práce, je zdůrazněn význam práce pro člověka z hlediska lidských potřeb, základního práva a zároveň svobodné volby. Práce se věnuje problému nezaměstnanosti a zmiňuje důsledky při ztrátě zaměstnání. Seznamuje s vývojem nezaměstnanosti, politikou trhu práce, zaměřuje se na sociální politiku v oblasti pomoci osobám v hmotné nouzi, na kterou navazuje výkon veřejné služby.

Tato práce se snaží komplexně přiblížit plnění veřejné služby na Děčínsku. V praktické části autorka provádí průzkum a srovnává hodnocení veřejné služby z pohledu čtyř kategorií. Tyto kategorie zastupují pracovníci Úřadu práce ČR, kteří veřejnou službu nabízejí, organizátoři veřejné služby, osoby, které veřejnou službu vykonávají a nezaměstnané osoby, které veřejnou službu odmítají. Ve srovnání těchto kategorií se autorka snaží odhalit, zda je tato služba řešením pro dlouhodobě nezaměstnané v uplatnění na trhu práce a mapuje problematika místa v aplikování veřejné služby na základě autentického pohledu přímo z praxe.

Klíčová slova

veřejná služba, práce, nezaměstnanost, hmotná nouze, sociální dávky

Summary

This thesis „*Community service as an opportunity to return at the labour market*“ deals with the topic of public services offered to receivers of jobseeker’s allowance as a voluntary possibility to increase their incomes from social benefits. It focuses on the question whether community service for the long-term unemployed can be a means for their integration in the labour market.

In the theoretical part different concepts of labour are introduced with emphasis being put on the importance of labour for people when it comes to their human needs, basic rights and at the same time to freedom of choice. The thesis deals with the problems of unemployment and mentions consequences of loss of a job. It introduces the development of unemployment, labour market policy and focuses on social policy in the area of support for people in material need which is connected with involvement in community service.

This thesis also tries to introduce the application of community services in the Děčín region in a complex way. In the practical part the author makes a survey and compares evaluation of community services in four categories. The four categories comprise job centre employees who offer community services, organizers of community services, those who do community services and unemployed people who refuse community services. By comparing views of these categories the author tries to discover whether this service can be a solution for the long-term unemployed in their integration at the labour market and she maps problem fields in applying community services based on views of people involved.

Keywords

Community service, labour, unemployment, material need, social allowances

Poděkování

Velmi děkuji vedoucí práce PhDr. Jaroslavě Šťastné, Ph.D., za její cenné připomínky a rady. Také poděkování patří Petře Klvačové, Ph.D. Dále děkuji svým spolupracovníkům a klientům, kteří se zapojili do výzkumu. Velmi děkuji, své rodině, přítelkyním, zvláště Markétě a Aleně, které mi byly oporou, pomocí a povzbuzovaly mě v průběhu studia.

Obsah

Úvod	8
1 Práce	12
1.1 Definice práce.....	12
1.2 Význam práce v životě člověka.....	13
1.3 Práce jako jedna ze základních potřeb, práv a svobod	16
2 Nezaměstnanost.....	20
2.1 Obecně o nezaměstnanosti	20
2.2 Důsledky nezaměstnanosti	22
2.3 Nezaměstnanost v České republice a její vývoj	28
2.4 Politika trhu práce v České republice.....	31
3 Sociální politika v oblasti dávek hmotné nouze	38
3.1 Vymezení hmotné nouze	38
3.2 Sociální práce s klienty v hmotné nouzi.....	40
3.3 Příspěvek na živobytí – životní a existenční minimum.....	43
4 Veřejná služba v systému politiky zaměstnanosti ČR.....	47
4.1 Historie veřejné služby	47
4.2 Veřejná služba v novelizované právní úpravě od února 2017.....	49
4.3 Cíl veřejné služby	49
4.4 Podmínky a aplikace systému pro výkon veřejné služby.....	50
5 Veřejná služba v městě Děčíně	53
5.1 Charakteristika města	53
5.2 Nezaměstnanost v městě Děčíně	54
5.3 Organizace zajišťující veřejnou službu na Děčínsku	55
5.4 Osoby vykonávající veřejnou službu	55
5.5 Osoby odmítající veřejnou službu	59
6 Výzkumná sonda mezi aktéry veřejné služby	60
6.1 Cíl a metody výzkumu	61
7 Soubor respondentů a jejich výběr	65
8 Výsledky výzkumu a jejich interpretace	67
8.1 Veřejná služba z pohledu pracovníků Úřadu práce ČR	67
8.2 Veřejná služba z pohledu organizátorů veřejné služby	72
8.3 Pohled osob zapojených do výkonu veřejné služby	75
8.4 Pohled osob odmítající výkon veřejné služby	79
9 Výsledky a hodnocení výzkumu	85
10 Diskuze.....	89
Závěr.....	92
Seznam literatury.....	94

***„Zchudne, kdo pracuje zahálčivou dlaní,
kdežto pilné jejich ruka obohatí.“***

(Bible, Přísloví 10,4)

Úvod

Tato práce se věnuje tématu veřejné služby, která je nabízena příjemcům dávek hmotné nouze jako dobrovolná možnost k navýšení sociálních dávek. Téma veřejné služby jsem volila na základě svého zaměstnání sociálního pracovníka Úřadu práce ČR, který s klienty v hmotné nouzi každodenně pracuje. Veřejná služba byla uzákoněna teprve v nedávné době, jde o téma velmi aktuální, nové zatím neprobádané, proto bylo voleno i pro tuto diplomovou práci.

Počátkem roku 2017 vstoupila v platnost nová, aktualizovaná podoba institutu veřejné služby. Na Děčínsku bylo vytvořeno více než 200 míst pro zájemce. Toto jsem vnímala, jakou velkou příležitostí pro nezaměstnané, kteří mají dlouhodobě problémy s pracovním uplatněním, kdy si mohou nástupem na veřejnou službu nejenom zvýšit příjem – sociální dávku příspěvek na živobytí, ale také se zapojit do života společnosti a vykonávat pro své město něco smysluplného.

Ve veřejné službě jde o činnosti vytvořené pro osoby v hmotné nouzi, pro ty, kteří jsou zároveň uchazeči o zaměstnání, evidovaní na Úřadu práce ČR a jsou obtížně umístitelní na trhu práce. Tato místa vytvářejí zaměstnavatelé na základě písemné dohody s Úřadem práce ČR. Nezaměstnaným uchazečům se tak nabízejí pracovní příležitosti, spočívající v méně kvalifikovaných pracích, které mají sloužit veřejnosti, např. při údržbě a úklidu veřejných prostranství, budov, komunikací nebo jiných obdobných činnostech vykonávaných ve prospěch obcí nebo státních, příp. jiných obecně prospěšných institucí.

„S původní myšlenkou přišli pracovníci Ministerstva práce a sociálních věcí, kdy impulsem bylo zadání tehdejšího ministra práce a sociálních věcí Petra Nečase, který požadoval, aby byl vytvořen účinný mechanismus pro aktivizaci dlouhodobě nezaměstnaných osob. Požadoval, aby veřejná služba byla prospěšná obcím a obce, aby mohly využívat tento nástroj pro svou

potřebu“¹. „Určitou realizovanou formu „občanské práce“ přitom už představuje americký Workfare uvedený do praxe během funkčního období prezidenta Clintona v červenci 1996. Nárok na základní finanční výpomoc (welfare) je vázán na povinnost odpracovat pro obec nebo pro oficiálně uznanou organizaci třetího sektoru určitou dobu bezplatně nebo jen za symbolickou odměnu“².

Veřejná služba byla u nás poprvé do právního řádu zavedena již v lednu 2009. V té době však uzavírání smluv o veřejné službě a výplata dávek pomoci v hmotné nouzi byla v kompetenci obcí. Tyto kompetence přešly na Úřady práce ČR v roce 2012, následně pak v roce 2017 získala tato služba novelizovanou podobu a byla zakotvena do zákona o pomoci v hmotné nouzi.

Cílem diplomové práce s názvem „*Veřejná služba jako příležitost k návratu na trh práce*“ je popsat a vysvětlit výkon veřejné služby v systému politiky zaměstnanosti v České republice. Zjistit současný stav realizace veřejné služby v návaznosti na systém sociálních dávek hmotné nouze, a zda je příležitostí k návratu na trh práce. Na toto téma je v práci nahlíženo především z hlediska politiky zaměstnanosti s ohledem na výkon veřejné služby u příjemců dávek hmotné nouze.

Diplomová práce je rozdělena na práci teoretickou a praktickou. V teoretické části práce jsou obsaženy všechny základní pojmy týkající se tématu práce. Je proveden průzkum odborné literatury a odborných publikací, věnující se sledovanému tématu. Výzkumník se opírá o názory autorů, které jsou v této části práce zachyceny. Přibližuje pojem práce, nezaměstnanosti, věnuje se politice trhu práce a legislativním změnám v oblasti dávek pomoci v hmotné nouzi, poklesu částky živobytí, kdy tyto témata navazují na výkon

¹ ZASCHKEOVÁ, S. *Veřejná služba jako nástroj aktivizace osob dlouhodobě pobírajících dávky pomoci v hmotné nouzi*, diplomová práce, 2011. Osobní sdělení tvůrce změny zákona Mgr. Petra Becka, pracovníka odboru rodiny a dávkových systémů MPSV ČR, ze dne 16. 5. 2011, [cit. 2019-03-12], s. 7

² SVATOŇ Ondřej, *Psychologie pro praxi* [online]. 2009 [cit. 2019-05-03], s. 75

veřejné služby. V práci je vycházeno z odborné literatury, zákonných úprav, metodických pokynů k výkonu veřejné služby a z dat, které Úřad práce ČR každoročně zveřejňuje. Na kapitoly o veřejné službě v systému politiky zaměstnanosti v České republice a výkonu veřejné služby v městě Děčíně je kladen zvláštní zřetel, jelikož právě na tuto část navazuje empirická část práce, která zpracovává záznamy a sleduje získané poznatky.

Studie se zaměřuje na ústřední výzkumnou otázku, *je-li veřejná služba pro dlouhodobě nezaměstnané příležitostí k návratu na trh práce*. V praktické části je ověřováno optikou výzkumníka/sociálního pracovníka Úřadu práce ČR, zda má veřejná služba pozitivní dopady na dlouhodobě nezaměstnané, je-li vnímána kladně a zda existují překážky, proč někteří veřejnou službu odmítají. Výzkumná sonda byla prováděna mezi čtyřmi kategoriemi respondentů: 1. kategorií jsou pracovníci Úřadu práce ČR oddělení hmotné nouze, kteří veřejnou službu nabízejí a zprostředkovávají, 2. kategorií jsou organizátoři veřejné služby, kteří veřejnou službu realizují, 3. kategorií jsou osoby, které se zapojily do výkonu veřejné služby a poslední 4. kategorií jsou klienti, kteří nástup na veřejnou službu odmítají.

Východiskem pro zpracování této práce jsou výstupy vytvořené v rámci Úřadu práce ČR (dále také ÚP ČR) konkrétního pracoviště v městě Děčíně jako příkladu dobré praxe. Výzkumník si je vědom toho, že pro hodnocení veřejné služby nemusí být jeho pohled vnímán zcela objektivně, vzhledem k tomu, že vychází z prostředí, které ho ovlivňuje a je do výkonu veřejné služby zapojen v rámci svého zaměstnání sociálního pracovníka ÚP ČR. Přesto se snaží vykročit ze svého pracovního prostředí a pokouší se v této práci nahlédnout na institut veřejné služby v širším kontextu, z pozice výzkumníka nestranně a objektivně. Významnost práce spatřuje především v tom, že může přinášet nový, autentický pohled přímo z praxe, nahlédnout na problematiku místa veřejné služby a přinést rozšíření povědomí o této problematice.

Seznam zkratek:

ÚP ČR	Úřad práce České republiky
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
KoP	Kontaktní pracoviště
DHN	dávky hmotné nouze
APZ	aktivní politika zaměstnanosti
VS	veřejná služba
ŽM	životní minimum
EM	existenční minimum

1 Práce

V této kapitole představuji pojem práce, tak jak ji vidí autoři různých oborů. Popisuji práci, jakou má důležitost a význam v životě člověka. Dále přibližuji, k čemu práce přispívá, co zahrnuje a k čemu slouží. Cílem této kapitoly je zdůraznit důležitost lidské práce v životě člověka, rodiny a společnosti vůbec.

1.1 Definice práce

Práce je činnost specifická, má pro nás jako pro jednotlivce, zvláště rodiny, skupiny i celou naši společnost podstatný význam. Sociologický slovník³ hovoří o práci jako o plánovité a vědomé činnosti, kterou člověk vykonává s nasazením fyzických a duševních sil, a která směřuje k uspokojení lidských potřeb. „Práci se rozumí většinou práce za mzdu, ale významně je ve společnosti zastoupena i práce neplacená (např. v domácnosti) nebo placená neoficiálně“⁴. Dle Čápa „práce přispívá k dosahování společných cílů, k uspokojování potřeb jedince i druhých. Patří k důležitým hlediskům při hodnocení jedince to, jak pracuje. Toto se tak stává důležitým momentem v sebehodnocení zdravě se vyvíjející osobnosti“⁵.

Buchtová vidí práci jako důležitou podmínku důstojné existence člověka, kdy mu přináší nejen materiální prospěch, ale „dává mu i pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby tížádství, sebeuplatnění a sebeúcty“⁶. Dále práce dle autorky Buchtové „vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možnostmi vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství. Člověk se zde hodnotí, srovnává s ostatními, rozvíjí se lidská osobní identita. Z mentálně

³ JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2007, s. 191

⁴ Taktéž, s. 191

⁵ ČÁP, J., MAREŠ, J. *Psychologie pro učitele*, Praha: Portál, 2007, s. 288

⁶ BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*. Č. Budějovice: Grada. 2013, s. 49

hygienického hlediska umožňuje pracovní úsilí odvod přebytečné duševní a tělesné energie⁷.

1.2 Význam práce v životě člověka

Z hlediska významu přináší lidská práce užitek celé naší společnosti. Bez zapojení do práce by naše lidská společnost nemohla fungovat a prospívat. Autoři věnující se tomuto tématu poukazují na fakt, kdy se již od narození formuje náš přístup k práci příkladem našich rodičů a prostředí, ve kterém vyrůstáme. „Práci ukazujeme dětem platné hodnoty, kdy jim nabízíme možnost ztotožnění, nápodoby a osobního příkladu“⁸. Dítě ve svém vývoji dle Čápa „přejímá model člověka, který pracuje, chápe práci jako nezbytnou součást života, alespoň do určité míry ji hodnotí kladně, získává v ní uspokojení. To je důležitý moment ve formování kladného postoje k práci“⁹.

„J. A. Komenský, J. J. Rousseau, J. H. Pestalozzi a další významní představitelé výchovné teorie a praxe si uvědomovali morální i výchovný význam práce a stavěli ji do protikladu k zahálčivému způsobu života. Doporučovali, aby se od dětství spojovalo vyučování s prací“¹⁰.

Práce v životě člověka přináší celou řadu hodnot „například způsob obživy, osvojení si dovedností, strukturování času, sociální kontakty sebehodnocení“¹¹. Ztráta těchto hodnot může pro osoby, které o zaměstnání přijdou „představovat vážný sociální nebo psychologický problém“¹². Dle Šťastné¹³ práce zahrnuje: součást identity člověka, otázky smyslu života, poslání, tvoří součást sociálního statutu, má význam pro duševní a fyzické zdraví, dovednosti, znalosti, sociální vazby, sítě, přátelství, tvoří ekonomickou

⁷ BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*. Č. Budějovice: Grada, 2013, s. 49

⁸ Taktéž, s. 49

⁹ ČÁP, J., MAREŠ, J. *Psychologie pro učitele*, Praha: Portál, 2007, s. 288

¹⁰ Taktéž, s. 288

¹¹ JANDOUREK, Jan. *Slovník sociologických pojmů: 610 hesel*. Praha: Grada, 2012, s. 181

¹² Taktéž, s. 181

¹³ ŠŤASTNÁ, J. *Z přednášky na téma Sociální ekonomika.*, 3/2019

funkci, sociální strukturování času, kdy se těmto tématům věnuje ve svých studijních materiálech a přednáškách. Pravidelné zaměstnání dle výzkumů „neplní jen zjevnou funkci vydělávání na živobytí, poskytuje lidem určité zkušenosti, zaměstnanost má na lidi pozitivní účinky, dopomáhá k zajištění psychologických potřeb, kdy osoby musí dodržovat určitou časovou strukturu, která poskytuje lidem rámec života, což podporuje duševní zdraví. Lidé v moderní společnosti musí udržovat harmonogramy, které strukturují jejich dny, týdny a roky, již od počátku školní docházky“¹⁴.

Sociální kontakt v zaměstnání je také velmi významný, kdy osoby mají možnost „přicházet do styku s jinými lidmi, nežli ze svého bezprostředního okolí. Tyto kontakty přesahují rámec emocionální vazby zažívající jen v úzkých rodinných vztazích“¹⁵. Nezanedbatelný význam má týmová práce a práce na společných cílech: „zaměstnanost umožňuje lidem usilovat o smysluplné cíle a spolupracovat s druhými na těchto společných cílech. Lidé mají možnost sledovat cíle vyššího řádu, kterých by sami nemohli dosáhnout a vytváří se tak pocit, že jsou užiteční a potřební“¹⁶.

Naprostá většina lidí nebere práci jako „nutný životní úděl, ale pracuje s jistou samozřejmostí, která přináší radost a uspokojení. Skutečnou hodnotu práce člověk obvykle pozná, až když ji ztratí“¹⁷. Ztrátu zaměstnání většina osob velmi špatně snáší. „Podle našich i zahraničních poznatků má ztráta zaměstnání průkazné negativní sociální, psychologické, ale i zdravotní důsledky. Vzniká ekonomická nejistota, ničí se obvyklé rozvržení pracovního dne, ztrácí se možnost získávání a udržování pracovních návyků a dovedností. Vytrácí se smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů, nastává postupný rozpad

¹⁴ ZECHMANN, Andrea a Karsten ingmar PAUL. Why do individuals suffer during unemployment? Analyzing the role of deprived psychological needs in a six-wave longitudinal study. *Journal of Occupational Health Psychology* [online]. 2019 [cit. 2019-05-03], s. 1

¹⁵ Taktéž, s. 2

¹⁶ Taktéž, s. 2

¹⁷ BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*. Č. Budějovice: Grada. 2013, s. 49

integrity osobnosti. Zmocní se ho nejistota a později i pochybnosti o vlastních schopnostech, strach z budoucnosti. Přináší stresující životní událost, okolím je pak povětšinou vnímán s předsudkem, jako životní selhání jedince¹⁸.

J. Šmajš¹⁹ vychází z předpokladu, že lidská produktivní práce je biologicky zakotvená, jde o náhradu fyzické námahy předků při obstarávání potravy a udržování života ve volné přírodě. „Proto je považována za skryté pouto člověka s přírodou. Dnešní práce již ztratila kreativitu lidských technických dovedností, udržuje v chodu globalizovanou společnost, vyžaduje více úzce specializovaných lidí ochotných prodávat své síly kapitalistické predátorské kultuře²⁰. V moderní společnosti je „charakteristickým jevem dělba práce, která umožňuje vysokou produktivitu práce, ale zároveň vede k vzájemné ekonomické závislosti členů společnosti a pocitů odcizení práce²¹.

Keller²² hovoří o společnosti, která nebude moci zajišťovat plnohodnotnou práci všem. „V šedesátých letech došlo k rozvoji techniky, rostla produktivita práce a narůstala spotřeba vyvolávaná představou o společnosti volného času. Docházelo k masovému nástupu žen na trh práce, v jehož důsledku počet žadatelů o práci rychle stoupl. Začíná se diskutovat o krizi sociálního státu a poprvé se vynořuje nové slovo – globalizace²³. Technologický rozvoj tak v naší společnosti významně ovlivňuje trh práce. Svatoň k tomuto uvádí: „snižování celkového objemu nabízené placené práce můžeme dát jednoznačně do souvislosti s technologickým rozvojem a s automatizací výroby, které jsou doprovázeny organizačními a strukturálními

¹⁸ BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*. Č. Budějovice: Grada. 2013, s. 49-50

¹⁹ Taktéž, s. 11

²⁰ Taktéž, s. 11

²¹ JANDOUREK, J. *Slovník sociologických pojmů: 610 hesel*. Praha: Grada, 201, s. 181

²² KELLER, J. *Nejistota a důvěra, aneb, K čemu je modernitě dobrá tradice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2009, s. 15

²³ Taktéž, s. 15

změnami v globálním měřítku²⁴ „Vlivem globalizace dochází k výrazné hospodářské restrukturalizaci, která postihuje zejména méně kvalifikované pracovníky“²⁵. Kultura, která nás ovlivňuje a do určité míry řídí, ve které vyrůstáme a žijeme, zanechává stopu na naší zemi. Barrett k tomuto říká: „jako lidé jsme si přetvořili a přizpůsobili svět přírody, vytvořili jsme si virtuální světy, ve kterých teď žijeme, kde ideje a imaginární výtvořiny fantazie jsou stejně důležité jako reálné předměty. Od té doby, co se člověk začal vyvíjet, již přeměnil přírodu, a v důsledku toho i sebe sama v takové míře, že se stal na přírodě méně závislým a kultura začala hrát stále dominantnější roli“²⁶. Stále více lidí žije ve městech. Dočkal uvádí, že je dnes na světě „dvacet megaměst s více než deseti miliony obyvatel. Většina měst má tendenci se zvětšovat. Ve městech žijí lidé v anonymním davu, chybí lidské kontakty, vzrůstá pocit ohrožení, lhostejnost“²⁷.

1.3 Práce jako jedna ze základních potřeb, práv a svobod

Uplatnění na trhu práce je základním právem členů současné evropské společnosti. Dle článku 26 Listiny základních práv a svobod „má každý právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací“²⁸. Na práci nahlížíme jako na jednu z našich základních potřeb i svobod. Šmajs v této souvislosti říká: „Pod tlakem zhoršování duševního zdraví nezaměstnaných a sociálně vyloučených lidí musíme uznat, že se práce stala kulturní reprodukční potřebou našeho druhu. A že proto právem náleží do souboru základních lidských práv

²⁴ SVATONĚ, O. *Psychologie pro praxi* [online]. 2009 [cit. 2019-05-03], s. 66

²⁵ KELLER, J. *Nejistota a důvěra, aneb, K čemu je modernitě dobrá tradice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2009, s. 18

²⁶ BARRETT, L., DUNBAR, R., LYCETT, J. *Evoluční psychologie člověka*. Praha: Portál. 2007, s. 28

²⁷ DOČKAL, J. *Člověk v současném světě: než začneme studovat sociální práci*. Středokluky: 2008, s. 108

²⁸ Taktéž, s. 153

a svobod“²⁹. V souvislosti s tímto tvrzením Šmajš také odkazuje na Všeobecnou deklaraci lidských práv schválenou dne 10. prosince 1948, kde se v článku 23. uvádí: „Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti“³⁰. „Práce je tedy předpokladem lidské svobody a je spjata s dynamickou biologickou konstrukcí člověka, přímo souvisí se zdravím, štěstím a sebeúctou lidí. Zánik plnohodnotné práce je tak jedním z faktorů, které ponižují člověka a poškozují společnost“³¹.

Je-li práce svobodnou volbou, setkáváme se také v dnešní společnosti s lidmi v produktivním věku, kteří dobrovolně volí variantu oficiálně nepracovat a stávají se mnohdy i dlouhodobě závislými na sociálních dávkách, tudíž na práci druhých. Daně přicházející do státního rozpočtu od pracujících, tak jdou, následně jako jedna z cest, na vyplácení dávek pro nepracující spoluobčany.

Náš společný život je založen na kooperaci. Kooperace se vyžaduje, jak říká Barrett³² od každého jedince, který má slevovat ze svých bezprostředních přání v zájmu soudržnosti skupiny. Keller zmiňuje teorii racionální volby, kdy „racionálně jednající jedinec usiluje o maximalizaci svého vlastního užitku, ať již za něj považuje cokoli“³³. Ve společnosti se setkáváme i s jedinci, kteří se zaměřují pouze na svůj užitek a ostatním nic nepřináší. Baret hovoří o sociálních parazitech (freeriders), těch kteří využívají výhod společenské spolupráce, ale ničím za ně neplatí (jedinci, kteří mají stále dluhy, neplatí daně apod.). Tito jedinci pak destabilizují celou skupinu, ostatní pak nechtějí nést

²⁹ BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*. Č. Budějovice: Grada. 2013, s. 12

³⁰ Taktéž, s. 12

³¹ Taktéž, s. 12

³² BARRETT, L., DUNBAR, R., LYCETT, J. *Evoluční psychologie člověka*. Praha: Portál. 2007, s. 332

³³ KELLER, J. *Nejistota a důvěra, aneb, K čemu je modernitě dobrá tradice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2009, s. 19

břímě vytvořené těmito jedinci. To vede k podlomení samotných základů společenského života. „Lidé své jednání řídí vědomě a z vlastní svobodné vůle“. „Každý z nás má v rámci svých kompetencí schopnost aktivně ovlivňovat vlastní prostředí žádoucím způsobem a cítit se prospěšně“³⁴.

Šmajš³⁵ zmiňuje hledisko, kdy s vědeckým a technickým pokrokem, množství produktivní práce klesá a roste tak nezaměstnanost a nespokojenost lidí. Automatizace a informační technologie radikálně proměňují strukturu i obsah lidské práce, snižují potřebu práce fyzické. Šmajš³⁶ hovoří až o fyzické nepřítomnosti člověka v abiotickém produktivním procesu, kdy technicky sestavený ekonomický proces počítá s minimální účastí člověka, protipřírodnost takového systému postrádá antropologickou negativní zpětnou vazbu se Zemí. Abiotický hospodářský růst, který dle Šmajše³⁷ neslouží obecnému blahu, ale slouží zájmům hospodářských a politických subjektů, vyžaduje více pracovníků ve sféře finančnictví, marketinku, apod. Vyplývají pak z toho nové nároky na úroveň pracovní síly. Pro značnou část populace se nyní vytváří bariéra, pracovní nejistota, trvalé napětí a stres. Dále autor³⁸ jako vážnou existenciální otázku zmiňuje fakt, že celosvětově přibývá lidí, kteří plnohodnotnou práci nikdy neměli, a kteří se právě proto nenaučili ani normálně pracovat, ani normálně žít.

Svatoň zmiňuje pohledy zastánců „svobodné volby“ autorů Clause Offea a Mumforda, kteří se staví za právo jednotlivce nebýt cejchován za to, že se nezařadí do společnosti práce a zastávají názor, že „každý občan má nárok na omezenou dobu vystoupit z výdělečného života, aniž by tak byl okamžitě

³⁴ ZECHMANN, Andrea a Karsten ingmar PAUL. Why do individuals suffer during unemployment? Analyzing the role of deprived psychological needs in a six-wave longitudinal study. *Journal of Occupational Health Psychology* [online]. 2019 [cit. 2019-05-03], s. 2

³⁵ BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*. Č. Budějovice: Grada. 2013, s. 15

³⁶ Taktéž, s. 36

³⁷ Taktéž, s. 37

³⁸ Taktéž, s. 43

bez jakéhokoli příjmu"³⁹. Zmiňuje myšlenky autorů, které nejsou úplně nové a k tomuto dál uvádí: „Společnost se dnes zavazuje živit i neproduktivní síly, sirotky, nemocné, apod., a je tedy správné, je-li těmto lidem umožněna spotřeba již jen z důvodu jejich existence, aniž by byli dotazováni na svůj podíl na výrobě“ a dále, že „naše společnost by neměla být vymežována výlučně výtěžnou prací“⁴⁰.

„Dáváme-li alespoň minimum potravy, přístřeší a lékařského ošetření zločincům, kteří se zjevně provinili proti zájmům pospolitosti; proč bychom to tedy měli odpírat těm, kdo jsou leniví a tvrdohlaví? Některým nezaměstnaným je dokonce příjemné vymanit se z tlaků, které na své zaměstnance vyvíjí jejich zaměstnavatel, nechtějí se podřídit moci manažerů a neimponuje jim ani způsob jejich života“⁴¹.

Tuto osobu pak zastánci tohoto přístupu nazývají „šťastný nezaměstnaný“⁴². Vyznavači svobodné volby se domnívají, že „důslednější, než snaha vytvářet nějaké zdánlivé činnosti pro nezaměstnané, se zdá návrh rovnou vyplácet určitou finanční částku každému člověku ve formě existenčního příjmu“⁴³.

³⁹ SVATOŇ Ondřej, *Psychologie pro praxi* [online]. 2009 [cit. 2019-05-03], s. 75

⁴⁰ Taktéž, s. 75

⁴¹ Taktéž, s. 75

⁴² Taktéž, s. 75

⁴³ Taktéž, s. 76

2 Nezaměstnanost

V této kapitole je představen pojem nezaměstnanost jako fenomén společnosti, který je ovlivňován trhem práce. Cílem této kapitoly je nahlédnout na nezaměstnanost jako na stav, kdy osoby nejsou schopné nebo ochotné najít si zaměstnání. Je zmíněno, jaké má nezaměstnanost důsledky a jaké politika trhu práce v České republice uplatňuje nástroje proti dlouhodobé nezaměstnanosti.

2.1 Obecně o nezaměstnanosti

Definice nezaměstnanosti zahrnují kritérium hledání zaměstnání. Slovník sociologických pojmů⁴⁴ hovoří o nezaměstnanosti jako o stavu, kdy lidé chtějí pracovat a hledají práci, která je pro ně běžně zdrojem obživy, a nemohou žádnou přiměřenou placenou práci získat. Vzniká tak nezaměstnanost na základě „poklesu potřeby pracovních sil“⁴⁵. Hovoříme-li o nezaměstnanosti, míníme zde zaměstnání za smluvní výdělek, na základě smluvního vztahu a poskytující finanční odměnu. Nezaměstnaností je tedy myšleno nemít placené zaměstnání a příjem ze zaměstnání.

Baštecká⁴⁶ uvádí, že pojem „nezaměstnanost“ vznikl až ke konci 19. století, předtím neexistoval. Mareš⁴⁷ poznamenává, že nezaměstnanost není vážným ekonomickým ani sociálním problémem, pokud se nestává masovou. Samotnou existenci nezaměstnanosti vidí jako přirozený fenomén svobodné společnosti založené na tržním mechanismu a demokracii. Ta je pak ospravedlněna potřebami: pohybem ekonomiky a svobodnou volbou, zda osoby přijmou zaměstnání, nebo budou existenčně závislé na dávkách od sociálního státu (welfare state), příjmech charitativních organizací, rodiny

⁴⁴ JANDOUREK, J. *Slovník sociologických pojmů: 610 hesel*. Praha: Grada, 2012, s. 169

⁴⁵ Taktéž, s. 169

⁴⁶ BAŠTECKÁ, B. a kol. *Klinická psychologie v praxi*. Praha: Portál 2003, s. 68

⁴⁷ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Perfekt. 1994, s. 11

či příjmů z činností neformální ekonomiky.

Mareš⁴⁸ hovoří o růstu přesvědčení, které se ve společnosti etablovalo ve třicátých letech minulého století, že nezaměstnanost není primárně výsledkem individuální lenosti, ale výsledkem vymykající se kontrole. Zmiňuje Tofflera 1980⁴⁹, který důsledky nezaměstnanosti vidí tam, kde je špatná distribuce bohatství, krátkodobé investice, spekulace, stupidní obchodní politika, neschopná vláda, to jsou v té době příčiny nezaměstnanosti spíše než osobní nedostatečnost nezaměstnaných.

Na nezaměstnanost nahlížíme z různých pohledů. Lze ji rozlišit na zjevnou či skrytou. Zjevná „označuje výskyt osob bez práce, registrovaných i neregistrovaných osob, které si hledají práci prostřednictvím institucí nebo samy“⁵⁰. Dle sociologických pojmů se „skrytá nezaměstnanost vyskytuje tehdy, když zaměstnavatel zaměstnává nadbytečný počet pracovníků (přezaměstnanost), popřípadě zaměstnává na částečný úvazek osoby, které chtějí pracovat na plný“⁵¹.

Na období při ztrátě zaměstnání lze nahlížet také z pohledu dobrovolnosti. Brožová rozlišuje nezaměstnanost dobrovolnou a nedobrovolnou, kdy poukazuje na to, že dobrovolně nezaměstnaní jsou subjektivně přesvědčeni, že „jejich mezní újma z práce je vyšší, než je na trhu převládající mzdová sazba. Takové osoby hledají vyšší mzdu a nemohou ji najít. Někteří tak činí krátkodobě, někteří nechtějí pracovat raději vůbec, než aby pracovali za nižší mzdu, než si představují. Pokud nenajdou mzdu podle vlastních představ, dávají přednost životu na sociálních dávkách“⁵². Autorka zde také zmiňuje fakt, že „čím jsou tyto dávky nižší a doba jejich vyplácení kratší, bývá doba dobrovolné nezaměstnanosti také

⁴⁸ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Perfekt, 1994, s. 11

⁴⁹ Taktéž, s. 13

⁵⁰ JANDOUREK, J. *Slovník sociologických pojmů: 610 hesel*. Praha: Grada, 2012, s. 169

⁵¹ Taktéž, s. 169

⁵² BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 44

nižší a lidé pak mají zájem najít pracovní místo⁵³. Míra nezaměstnanosti, kterou registrují Úřady práce, také zahrnují určitou míru dobrovolné nezaměstnanosti.

Osoba může být v evidenci Úřadu práce ČR několik týdnů nebo měsíců, délka této evidence není v České republice nijak omezena. Rozhodná doba, kdy se jedná o osobu dlouhodobě nezaměstnanou, může mít různá pojetí. Kritéria pro zařazení osoby mezi nezaměstnané se v různých zemích liší. „V České republice patří mezi dlouhodobě nezaměstnané všichni, kteří jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR dvanáct měsíců a déle⁵⁴. Takové osoby, které nemohou dlouhodobě najít vhodné pracovní uplatnění, se dostávají do ekonomických potíží, které mohou vést až k existenčním problémům celé rodiny. „Vysoká míra nezaměstnanosti a nezaměstnanost dlouhodobá je považována za vážný sociální problém⁵⁵.

2.2 Důsledky nezaměstnanosti

2.2.1 Ekonomické a sociální důsledky

Ztráta zaměstnání má ekonomické i sociální důsledky, jak pro jednotlivce, tak i pro celou ekonomiku státu, kdy dochází k vyšším výdajům ze státního rozpočtu v podobě podpor v nezaměstnanosti a vyplácení sociálních dávek. U osob postižených ztrátou zaměstnání může spustit celou řadu sociálních i psychologických problémů.

Buchtová⁵⁶ se domnívá, že rozdíl v prožívání a zvládání ztráty práce v devadesátých letech a nyní je určován těmito faktory:

- Lidé si zvykli na vyšší úroveň konzumu, zejména cestování, používá automobilu a spotřební techniky.

⁵³ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 85

⁵⁴ ÚŘADU PRÁCE ČR, *Informace pro zaměstnance*. Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Ústí nad Labem. 2015. s. 9

⁵⁵ JANDOUREK, J. *Slovník sociologických pojmů: 610 hesel*. Praha: Grada, 2012, s. 169

⁵⁶ BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*. Č. Budějovice: Grada. 2013 s. 68

- Existují snadno dostupné půjčky a úvěry, řada lidí žije z části na dluh.
- Došlo ke zdražení nájmu z bytů, energií, platí se za léky, odpady.
- Ztráta zaměstnání zasahuje širší okruhy lidí a celé regiony.
- Je doporučována flexibilita ve smyslu mobility pracovní síly (člověk má následovat příležitost k práci).

Domnívám se, že tento krok, následování příležitosti k práci, však může přinášet i lidské ztráty, kdy v emočně bližších rodinných vztazích odchodem za prací může dojít k narušení těchto rodinných vazeb. Dle osobních poznatků není obvyklé v České republice měnit místa svého pobytu v důsledku zaměstnání, spíše se může jednat o ojedinělé případy. Úřad práce ČR dlouhodobě nezaměstnaným nabízí v rámci aktivní politiky zaměstnanosti příspěvek na podporu regionální mobility⁵⁷ (více v kapitole 2.4.1). Uchazečům o zaměstnání je poskytován příspěvek na přestěhování, tento příspěvek je využíván pouze v malém měřítku.⁵⁸ Nelze, ale dostatečně posoudit, zda není využíván z důvodu pro někoho možná náročných kritérií, které zájemci musí splnit.

Úřad práce ČR má zpracovanou metodiku⁵⁹ jak pracovat s osobami, které přišly o zaměstnání. Jako velmi důležité vidí u klientů podporovat zachování a utváření základních návyků pracovního života, schopností nezbytných pro opětovné zapojení do každodenního pracovního cyklu. „Právě výkon práce je pro člověka jednou z nejdůležitějších podmínek jeho existence, neboť mu přináší jak materiální zajištění, tak i uspokojení jeho základních potřeb, jako je potřeba sociálního kontaktu, uznání a potřeba seberealizace“⁶⁰. Brožová k tomuto říká: „Pokud se pracovník dostane mimo pracovní proces, ztrácí kvalifikaci, nezískává pracovní zkušenosti, nerozvíjí schopnosti, ztrácí

⁵⁷ § 106 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁵⁸ Dle konzultace s odborným pracovníkem Úřadu práce ČR – Kontaktní pracoviště Děčín. Na Děčínsku byli podpořeni k 5. 6. 2019 dva zájemci.

⁵⁹ *Certifikovaná metodika MPSV postupů ve veřejných službách zaměstnanosti*, s. 28

⁶⁰ Taktéž, s. 28

své místo ve společnosti, prestiž, společenské vztahy a kontakty. Nezaměstnanost tak devalvuje, znehodnocuje lidský kapitál⁶¹. Je-li tato vazba zaměstnání a pravidelného příjmu narušena „má pro většinu osob prokazatelně negativní důsledky projevující se v celé řadě oblastí, zejména pak v sociální, psychologické (psychické), zdravotní, materiální“⁶².

Registrovaní nezaměstnaní musí dodržovat právní předpisy – práva a povinnosti nezaměstnaného, mezi které patří pravidelné dodržování termínů schůzek, vyřizování doporučenek na nabízené pracovní místo, v případě nemoci, dodržování také režimu práce neschopného. V případě porušení některé z těchto povinností, pověření pracovníci pochybení zkoumají a může u klientů následovat sankční ukončení evidence. Pokud si v této situaci osoba nenajde pracovní uplatnění, vzniká jí tak dluh na zdravotním pojištění⁶³, které je v České republice povinné a dostává se následně do ještě větších problémů a dluhů.

2.2.2 Rizika změny ve vnímání času

Velmi nebezpečné je v případě nezaměstnaných osob riziko změny ve vnímání času. V případě osoby, která je zaměstnaná, je časová struktura dne určována rytmem zaměstnání. Mezi volným časem a časem stráveným výkonem zaměstnání existuje těsná vazba. V případě ztráty zaměstnání „rozpad časové struktury dne je považován za jeden z nejvýraznějších psychologických důsledků dlouhodobé nezaměstnanosti“⁶⁴. Z hlediska volného času u nezaměstnaných může „chybějící výkon zaměstnání pak hodnotu volného času devalvovat. Volný čas přestává mít důležitou hodnotu v hierarchii životně důležitých potřeb. Dostavuje se pocit nudy a zbytečnosti. Nezaměstnanému

⁶¹ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 44

⁶² BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 44

⁶³ § 7 a § 8 zákona o veřejném zdravotním pojištění č. 48/1997 Sb.

⁶⁴ *Certifikovaná metodika MPSV postupů ve veřejných službách zaměstnanosti*, s. 28

utíká čas pomaleji, dny se vlečou, všední dny splývají s víkendem a svátky. Rozpad časové struktury dne pak může vést i k rozpadu náplně dne⁶⁵.

Vyšší adaptabilitu při ztrátě zaměstnání a měnící se požadavky trhu práce ovlivňuje do značné míry vzdělání. Dle Brožové⁶⁶ jsou vzdělaní jedinci schopni lépe vyhovět náročným požadavkům nových oborů, které spojují poptávku se znalostmi a dovednostmi v těchto oborech. „Vzdělaný člověk je snáze schopen vyrovnat se s nezaměstnaností, je i schopen smysluplně prožívat volný čas“⁶⁷.

Je poukazováno na to, že „aktivní, pozitivní ladění si dovede zachovat jen malá část nezaměstnaných osob, třebaže nezaměstnanost nevyklučuje aktivní činnost a pozitivní životní styl, zkušenosti a většina dlouhodobě nezaměstnaných ztrácí po určité, individuálně odlišné době, podněty k cílevědomé práci“⁶⁸. Některé ze studií zmiňují fakt, že mít jakoukoliv práci je lepší než nemít žádnou práci, čili „negativní důsledky nezaměstnanosti jsou větší než negativní důsledky práce“⁶⁹.

2.2.3 Psychologické důsledky

Slovník sociologických pojmů zmiňuje tyto důsledky při ztrátě zaměstnání: „pokles sociálního statusu a prestiže, nižší sebeúcta, omezování sociálních kontaktů, deprese, někdy i manželská krize a deviantní chování“⁷⁰.

Nezaměstnanost často přináší dle Vodáčkové „velké zoufalství, pocity selhání, bezmoci, které vedou k beznaději a rezignaci. Marná snaha sehnat

⁶⁵ *Certifikovaná metodika MPSV postupů ve veřejných službách zaměstnanosti*, s. 28

⁶⁶ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 44

⁶⁷ Taktéž, s. 44

⁶⁸ ZECHMANN, Andrea a Karsten ingmar PAUL. Why do individuals suffer during unemployment? Analyzing the role of deprived psychological needs in a six-wave longitudinal study. *Journal of Occupational Health Psychology* [online]. 2019 [cit. 2019-05-03], s. 7

⁶⁹ Taktéž, s. 7

⁷⁰ JANDOUREK, Jan. *Slovník sociologických pojmů: 610 hesel*. Praha: Grada, 2012, s. 169

zaměstnání vyvolává v člověku silící pocit, že je bezcenný⁷¹. Mezi lidmi postiženými ztrátou zaměstnání z výzkumu⁷² vyplývá, že se mezi nimi vyskytují také ti, kteří strávili své dětství v nepříznivých podmínkách, jsou tak zranitelnější vůči následkům při ztrátě zaměstnání, „mohou pociťovat vyšší úroveň úzkosti v důsledku jejich snížené odolnosti vůči stresu, nebo proto, že jsou méně vybaveni pro řešení takovéto situace. Nepříznivý dopad nezaměstnanosti na duševní zdraví je horší pro lidi žijící v prostředí s nižší sociální soudržností. Charakteristiky prostředí, jako je chudoba, byly negativně spojeny s vývojovými výsledky v pozdějším životě, včetně zaměstnaneckého statusu⁷³.

Stav nezaměstnanosti může být také dle výzkumů „spojen s vyšší emocionální nestabilitou a nárůstem negativních, mnohdy ponižujících zkušeností. To vše ohrožuje psychickou rovnováhu člověka, navozuje vyšší výskyt depresí, úzkostných neuróz, poruch spánku i různých jiných psychických onemocnění. Důvod pramení z vyššího psychického napětí, finančních obav a strachu z budoucnosti⁷⁴.

Dle dalších poznatků z výzkumu⁷⁵ je zaměstnanost osob obecně prospěšná pro duševní zdraví: „Zaměstnanost nasycuje, zatímco nezaměstnanost frustruje“. Shodně lze s výzkumníky říci, že v období bez pracovních příležitostí spíše přináší osobám bez práce negativní účinky. „Podstatná část škodlivého účinku nezaměstnanosti na duševní zdraví je

⁷¹ VODÁČKOVÁ, D. *Krizová intervence / Daniela Vodáčková a kol.* 2012, s. 492

⁷² ZECHMANN, Andrea a Karsten ingmar PAUL. Why do individuals suffer during unemployment? Analyzing the role of deprived psychological needs in a six-wave longitudinal study. *Journal of Occupational Health Psychology* [online]. 2019 [cit. 2019-05-03], s. 9

⁷³ LEE, Jungeun olivia, Tiffany m. JONES, Yoewon YOON, Daniel a. HACKMAN, Joan p. YOO a Rick KOSTERMAN. Young adult unemployment and later depression and anxiety: Does childhood neighborhood matter?. *Journal of Youth and Adolescence* [online]. 2019, 48(1), 30-42 [cit. 2019-05-03], s. 32

⁷⁴ Taktéž, s. 32

⁷⁵ ZECHMANN, Andrea a Karsten ingmar PAUL. Why do individuals suffer during unemployment? Analyzing the role of deprived psychological needs in a six-wave longitudinal study. *Journal of Occupational Health Psychology* [online]. 2019 [cit. 2019-05-03], s. 9

způsobena nedostatkem příležitostí pracovat s ostatními na smysluplných cílech a nedostatek práce může vést k existencionálnímu vákuu⁷⁶. Naopak „kompetence z oblasti profesního života podporují duševní zdraví“⁷⁷. Důsledky psychických potíží pramenící z dlouhodobé nezaměstnanosti mohou mít „odraz v konfliktech v rodině, v manželství, v neschopnosti postarat se o vlastní děti, ve zvýšené konzumaci alkoholu a drog, v kriminalitě i zvýšeném počtu sebevražedných pokusů“⁷⁸.

2.2.4 Dopady na duševní zdraví u mladých dospělých

Ztráta zaměstnání přináší v období mladé dospělosti negativní důsledky, které se mohou projevit i v dopadech na duševní zdraví. Současné studie upozorňují na fakt, že „ztráta zaměstnání může ovlivnit problémy duševního zdraví u mladých dospělých, vzhledem k tomu, že mají větší pravděpodobnost ztráty zaměstnání ve srovnání se staršími dospělými. Jsou zranitelnější vůči negativním následkům na duševní zdraví díky svým jedinečným vývojovým výzvám“⁷⁹. Dále studie naznačují, že „trvání nezaměstnanosti u mladých dospělých zvyšuje duševní problémy ve věku 39 let bez ohledu na pohlaví“⁸⁰. Tyto dlouhodobé dopady na duševní zdraví mladých dospělých jsou označovány jako „scarring effects“⁸¹.

„Čím rychleji proces aktivizace nastává, tím větší šance, na získání pozice na trhu práce existuje. Zároveň s tím se snižuje pravděpodobnost

⁷⁶ ZECHMANN, Andrea a Karsten ingmar PAUL. Why do individuals suffer during unemployment? Analyzing the role of deprived psychological needs in a six-wave longitudinal study. *Journal of Occupational Health Psychology* [online]. 2019 [cit. 2019-05-03], s. 11

⁷⁷ ZECHMANN, Andrea a Karsten ingmar PAUL. Why do individuals suffer during unemployment? Analyzing the role of deprived psychological needs in a six-wave longitudinal study. *Journal of Occupational Health Psychology* [online]. 2019 [cit. 2019-05-03], s. 11

⁷⁸ *Certifikovaná metodika MPSV postupů ve veřejných službách zaměstnanosti*, s. 29

⁷⁹ LEE, Jungeun olivia, Tiffany m. JONES, Yoewon YOON, Daniel a. HACKMAN, Joan p. YOO a Rick KOSTERMAN. Young adult unemployment and later depression and anxiety: Does childhood neighborhood matter?. *Journal of Youth and Adolescence* [online]. 2019, 48(1), 30-42 [cit. 2019-05-03], s. 31

⁸⁰ Taktéž, s. 31

⁸¹ Taktéž, s. 31

vzniku příjmové chudoby a případně dalších negativních jevů jako jsou sociální izolace, ztráta sebedůvěry, statusu, rozbití časové struktury dne, popřípadě zdravotní problémy a projevy deprese a úzkostí⁸².

2.3 Nezaměstnanost v České republice a její vývoj

V České republice zaznamenáváme v posledních letech snížení nezaměstnanosti⁸³. K pozvolnému poklesu registrované nezaměstnanosti dochází už od roku 2014. Důsledkem je dle údajů MPSV⁸⁴ příznivá ekonomika ČR, která je spojená s růstem poptávky po pracovní síle, kdy tyto faktory kladně ovlivňují vývoj nezaměstnanosti.

V České republice má nezaměstnanost, jak ve své publikaci shrnuje Buchtová⁸⁵, tyto charakteristické rysy:

- vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných,
- vysoká nezaměstnanost mladších věkových skupin, absolventů škol,
- značná regionální rozdílnost úrovně nezaměstnanosti,
- stabilizace skupin obyvatelstva, které žijí dlouhodobě ze sociálních dávek (lidé s věkovou hranicí nad padesát let, osoby se zdravotním postižením, mládež, matky s malými dětmi, romská populace),
- závislost většiny domácností na sociálních dávkách a částečná ztráta vnímavosti dětí pro souvislost práce s finančním ohodnocením.

Mezi nejrizikovější skupiny⁸⁶ nezaměstnaných patří mladí dospělí a osoby nad 50 let. „Mezi hlavní příčiny nezaměstnanosti mladých patří mj. nedostatek nových pracovních míst, nedostatečné vzdělání a výcvik, diskriminace mladých lidí na pracovním trhu, nedostatečná aktivní politika

⁸² Certifikovaná metodika MPSV postupů ve veřejných službách zaměstnanosti, s. 29

⁸³ MPSV, Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020, s 4

⁸⁴ MPSV, Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020, s 4

⁸⁵ BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*. Č. Budějovice: Grada. 2013, s. 67

⁸⁶ MPSV, Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020, s 12

zaměstnanosti nebo překážky v mobilitě pracovních sil⁸⁷.

Problém mladých při jejich vstupu na trh práce spočívá, dle poznatků MPSV, „zejména v neodpovídající struktuře jejich kvalifikací a v nedostatku praktických zkušeností“⁸⁸. Tento nedostatek jim brání v uplatnění na trhu práce: „Zaměstnavatelé i přes vysoký přetlak na nabídkové straně práce nejsou schopni dlouhodobě obsadit kvalifikované pracovní pozice, zejména v technických oborech.“ Mladí dospělí mohou mít o svém zaměstnání neodpovídající představy: „Zvyšující se nezaměstnanost mladých lidí však kromě uvedených objektivních příčin má rovněž příčiny subjektivní, spočívající zejména v neodpovídajících představách mladých osob o situaci na trhu práce a o vlastních schopnostech na trhu práce se umístit“⁸⁹.

Z hlediska strategie politiky zaměstnanosti vidí MPSV nepříznivé postavení starších osob na trhu práce v prohlubování předsudků zaměstnavatelů. Tyto předsudky se projevují „předjímáním nižší pracovní výkonnosti a z ní plynoucí nižší ochoty zaměstnavatelů investovat své zdroje do rozvoje starších pracovníků“. „Negativní roli sehrává jistě i obava z přijetí zaměstnance, u kterého zaměstnavatel s jistou mírou nejistoty očekává nižší pracovní výkonnost či v dohledné době změnu této výkonnosti. Ve svém důsledku pak zaměstnavatel, při zvážení této nejistoty, raději na vznik pracovního poměru ani nepřistoupí“⁹⁰. Problém je nahlížen⁹¹ v nedostatečné přípravě na stárnutí na straně zaměstnance, v nezájmu o vlastní odborný rozvoj, a zdravý životní styl. Na straně zaměstnavatele, v podobě investic do rozvoje lidských zdrojů a nedostatečné nabídky flexibilních organizací práce.

⁸⁷ Social Watch, Eichler P., *Politici selhali na radě je veřejnost*, Ekumenická akademie, 2013, s. 26

⁸⁸ MPSV, *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*, s. 15

⁸⁹ MPSV, *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*, s. 13

⁹⁰ MPSV, *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*, s. 13

⁹¹ MPSV, *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*, s. 15

2.3.1 Růst zaměstnanosti

Podíl nezaměstnaných osob se od roku 2014 do počátku roku 2019 snížil více než o polovinu, jak je patrné níže v tabulce č. 1. Česká republika zaznamenává v posledních letech výrazný nárůst počtu volných pracovních míst, jak uvádí záznamy MPSV: „Vzhledem k výraznému nárůstu počtu hlášených volných pracovních míst a poklesu počtu uchazečů o zaměstnání se v ČR nabídka pracovní síly s poptávkou po ní v roce 2018 vyrovnala“⁹². Nové pozice, které se na trhu práce objevují, nekladou jako požadavek vysokou míru vzdělání: „Významnou část nově nahlášených volných pracovních míst tvoří pracovní pozice vyžadující nejnižší vzdělání“⁹³.

Dle údajů MPSV v 1. pololetí 2018 vzrostla zaměstnanost ve všech krajích ČR: „Nejvyšší meziroční nárůst zaměstnanosti v absolutním vyjádření byl zaznamenán ve Středočeském kraji, Moravskoslezském kraji a v hl. m. Praze. Relativně nejvíce vzrostla zaměstnanost také ve Středočeském kraji, následoval Zlínský a Moravskoslezský spolu s Olomouckým krajem“⁹⁴.

Tabulka č. 1: Vývoj nezaměstnanosti v ČR v období od 1/2014 do 4/2019

Vývoj nezaměstnanosti v ČR 1/2014 – 4/2019			
Období	uchazeči	volná místa	podíl nezaměstnaných osob
4/2019	209828	339919	2,7 %
1/2019	245057	331453	3,3 %
1/2018	289228	230728	3,9 %
1/2017	389416	135536	5,3 %
1/2016	467403	107779	6,4 %
1/2015	556191	62257	7,7 %
1/2014	629274	36394	8,6 %

Zdroj: Úřad práce ČR

⁹² MPSV ČR, *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2018*, s. 29

⁹³ Taktéž, s. 32

⁹⁴ Taktéž, s. 21

2.4 Politika trhu práce v České republice

Cílem sociální politiky je čelit sociálním a ekonomickým ohrožením v průběhu života a vytvářet příznivé podmínky pro život a rozvoj jedinců a skupin. Úřady práce ČR⁹⁵ pomocí opatření aktivní politiky zaměstnanosti a cíleného poradenství vyrovnávají nesoulad poptávky a nabídky na trhu práce. Úřady práce ČR jsou státní instituce zřizované Ministerstvem práce a sociálních věcí v České republice. Evidují volná pracovní místa a uchazeče o zaměstnání v rámci jednotlivých krajských poboček.

Úřad práce ČR⁹⁶ jako organizační složka státu je složena z generálního ředitelství a 14 krajských poboček, mají pod sebou 235 kontaktních pracovišť veřejných služeb zaměstnanosti sídlících v 521 budovách.

Poskytují⁹⁷:

- bezplatné zprostředkování zaměstnání,
- hmotné zabezpečení a poradenské služby občanům nebo cizincům, kteří mají trvalý pobyt na území ČR nebo mají statut uprchlíka,
- informační a poradenská střediska pro volbu povolání.

Úřad práce ČR (dále jen ÚP ČR) „využívá současné příznivé ekonomické situace, která je charakteristická velkou poptávkou zaměstnavatelů po nových zaměstnancích a snaží se uchazečům o práci zprostředkovat vhodné zaměstnání v co nejkratším čase od prvního zaevidování“⁹⁸.

ÚP ČR „upřednostňují pracovní poměr, který zakládá účast na sociálním a důchodovém pojištění. Velká část pracovních nabídek není pro uchazeče příliš atraktivní vzhledem k tomu, že nabízí nízké platové

⁹⁵ <http://portal.mpsv.cz/upcr> [online]. 2019 [cit. 2019 05-05]

⁹⁶ Taktéž

⁹⁷ Taktéž

⁹⁸ MPSV ČR, *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*

ohodnocení, náročné pracovní podmínky, směnný provoz nebo třeba krátkodobé dohody o provedení práce. Přesto nabízí uchazečům i taková místa, protože klient si v nich může oživit nebo získat pracovní návyky a následně si zvýšit šance na získání dlouhodobého zaměstnání⁹⁹.

V návaznosti na hlavní cíle Strategie Evropa 2020 si Česká republika do roku 2020 stanovila národní cíle v oblasti zaměstnanosti¹⁰⁰:

- zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20 – 64 let na 75 %,
- zvýšení míry zaměstnanosti žen ve věkové skupině 20 – 64 let na 65 %,
- zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků 55 – 64 let na 55 %.

Tyto strategie se České republice daří plnit. „Nad hranicí stanovených cílů jsou v současné době všechny ukazatele“¹⁰¹.

2.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti¹⁰² (dále jen APZ) je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. APZ zabezpečují Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky. Podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

APZ je v jednotlivých letech limitována přiděleným rozpočtem ÚP ČR. V současné době je financována ze dvou zdrojů¹⁰³ – z prostředků státního rozpočtu¹⁰⁴ a z prostředků Evropského sociálního fondu.¹⁰⁵

⁹⁹ MPSV ČR, *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*

¹⁰⁰ MPSV ČR, *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2018*, s. 11

¹⁰¹ MPSV ČR, *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*

¹⁰² https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/aktivni_politika_zamestnanosti [online]. 2019 [cit. 2019 05-05]

¹⁰³ https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/aktivni_politika_zamestnanosti [online]. 2019 [cit. 2019 05-05]

¹⁰⁴ Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁵ Program je určen na podporu realizace Evropské strategie zaměstnanosti prostřednictvím investic do lidských zdrojů.

APZ se v ČR zaměřuje především na tyto oblasti¹⁰⁶:

- Zahraniční zaměstnanost – evidence občanů Evropské unie, vydávání povolení k zaměstnávání cizincům.
- Hlášení volných pracovních míst – ÚP ČR zjišťuje správu a evidenci volných pracovních míst, která chce zaměstnavatel obsadit novými zaměstnanci. Tato místa jsou nabízena a zveřejňována za účelem umístění uchazečů o zaměstnání na trh práce.
- Analýza a monitoring – sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování celokrajských analýz, monitoring zaměstnavatelů v regionu.

Nástroje APZ:

- *Veřejně prospěšné práce*¹⁰⁷ jsou časově omezené pracovní příležitosti pro uchazeče o zaměstnání, 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. Výše příspěvku 15 tis. až 16 tis. Kč podle druhu činnosti, může být poskytována na období až 12 kalendářních měsíců, výjimečně lze příspěvek prodloužit až na 24 kalendářních měsíců.
- *Společensky účelná pracovní místa*¹⁰⁸ jsou místa zřízená minimálně na dobu 365 dnů se zaručenou mzdou¹⁰⁹. Výše příspěvku je maximálně do výše 100 tis. Kč na jedno pracovní místo.
- *Příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa*¹¹⁰ je určen k výkonu samostatné výdělečné činnosti a absolvování odborného rekvalifikačního kurzu pro začínající podnikatele. Nové pracovní místo

¹⁰⁶ Informace pro zaměstnance Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Ústí nad Labem

¹⁰⁷ § 112 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹⁰⁸ §113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹⁰⁹ Dle zákoníku práce odpovídající vykonávané skupině prací podle druhu odbornosti a složitosti vykonané práce.

¹¹⁰ §113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

musí uchazeč zřídit minimálně na dobu 365 dnů. Účelnost musí být podložena reálným podnikatelským záměrem. Výše příspěvku může dosáhnout maximální výše 100 tis. Kč.

- *Překlenovací příspěvek*¹¹¹ se poskytuje osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání, a byl jí poskytnut příspěvek¹¹² za podmínek, kdy uchazeč zahájil podnikání s příspěvkem ÚP ČR. Měsíční výše příspěvku činí maximálně 5 tis. Kč a poskytuje se nejdéle na dobu 5 měsíců.
- *Příspěvek na zapracování*¹¹³ se poskytuje zaměstnavateli, který přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je věnována při zprostředkování zaměstnání zvýšená péče,¹¹⁴ a který nemá praxi v dané profesi. Příspěvek lze poskytnout maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy.
- *Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program*¹¹⁵ je poskytován, pokud žadatel nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby¹¹⁶. Jedná se o takovou změnu výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám, nebo ke změně předmětu podnikání. Příspěvek se poskytne na jednoho zaměstnance maximálně po dobu 6 měsíců, jeho měsíční výše může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

¹¹¹ § 114 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹¹² § 113 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹¹³ § 114 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹¹⁴ § 33 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹¹⁵ § 117 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹¹⁶ § 79 Zákoníku práce

- *Příspěvek na podporu regionální mobility*¹¹⁷ je nově pilotně ověřovaný nástroj. Skládá se ze dvou samostatných, vzájemně kombinovatelných příspěvků, z příspěvku na dojížděku až do výše 3500 Kč měsíčně a příspěvek na přestěhování ve výši 50 tis. Kč.

Vzhledem k velice příznivé situaci na trhu práce a poměrně velkému počtu volných pracovních míst jsou nyní nástroje a opatření APZ¹¹⁸ poskytovány především dlouhodobě evidovaným uchazečům o zaměstnání, s kumulací minimálně dvou handicapů. Mezi tyto handicapy patří: nepřetržitá délka evidence vyšší než 12 měsíců, zejména pak déle než 24 měsíců, zdravotní stav, věk (absolventi bez praxe, mladí do 30 let a osoby nad 50 let), ukončení výkonu trestu odnětí svobody. Tyto nástroje a opatření se také vztahují na osoby v hmotné nouzi, které vykonávají nebo v nedávné době (např. v uplynulých 3 měsících) vykonávaly veřejnou službu podle ustanovení § 18a zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi.

Součástí opatření APZ jsou:

- *Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením*¹¹⁹. Toto místo musí být obsazeno po dobu 3 let. Výše příspěvku je maximálně do výše 120 tis. Kč.
- *Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením*¹²⁰. Roční výše příspěvku může činit nejvíce 48 tis. Kč na jednu osobu.

¹¹⁷ § 106 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹¹⁸ https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/aktivni_politika_zamestnanosti [online]. 2019 [cit. 2019 05-05].

¹¹⁹ § 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹²⁰ § 76 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- *Uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce*¹²¹. Zaměstnavatel zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců.

Dle aktuálních informací z Ministerstva práce a sociálních věcí¹²² bylo v rámci aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2018 podpořeno celkem 14850 osob. V letošním roce k 30. dubnu 2019 bylo podpořeno celkem 12381 osob.

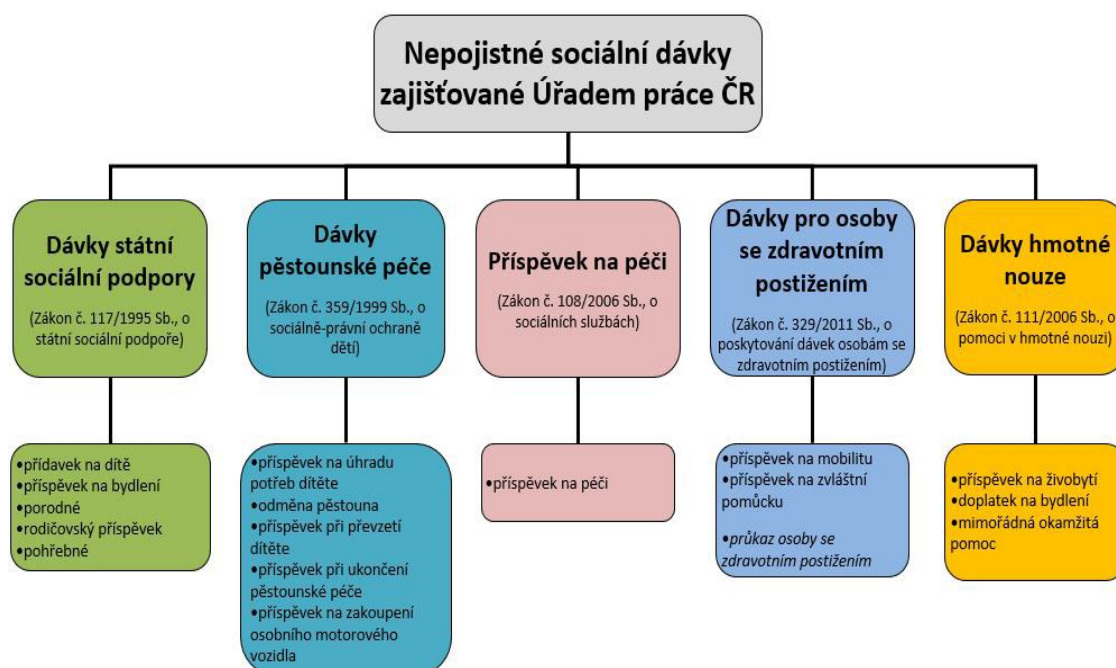
¹²¹ § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹²² <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes> [online]. 2019 [cit. 2019-05-30]

2.4.2 Nepojistné sociální dávky¹²³

Pasivní politika zaměstnanosti má podobu nepojistných sociálních dávek. V roce 2012 převzaly Úřady práce ČR agendy od obcí, jednalo se o dávky hmotné nouze, příspěvek na péči a dávky pro osoby se zdravotním postižením. Všechny tyto agendy začaly být souhrnně označovány jako nepojistné sociální dávky, viz obrázek č. 1. Nepojistné vzhledem k tomu, že nárok na dávku není podmíněn účastí neboli odvody na sociálním a zdravotním pojištění.

Obrázek č. 1: Nepojistné sociální dávky zajišťované Úřadem práce ČR



Zdroj: Úřad práce ČR

¹²³ https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/aktivni_politika_zamestnanosti [online]. 2019 [cit. 2019 05-05]

3 Sociální politika v oblasti dávek hmotné nouze

V této kapitole bude vysvětlen pojem hmotná nouze a její zákonné ukotvení jako nástroje sociální pomoci. Jsou zmíněny orgány, které hmotnou nouzi zajišťují a vyplácejí. Kapitola přibližuje sociální práci s osobami v hmotné nouzi. Uvádí podmínky vyplácení příspěvku na živobytí, jeho výši a možnosti navýšení v rámci zvýšení příjmů vlastním přičiněním. Cílem této kapitoly je nahlédnout na dávky hmotné nouze jako na oblast pomoci, která osobám v hmotné nouzi pomáhá překlenout období těžké životní situace při ztrátě finančního příjmu.

3.1 Vymezení hmotné nouze

Klient je chápán v hmotné nouzi v souladu se zákonem. „Vymezení toho, co je hmotná nouze, není v žádném právním předpisu přesně uvedeno“¹²⁴. Zákon č.111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi definici toho, co znamená pojem „hmotná nouze“, přesně neobsahuje. Obsah pojmu „hmotná nouze“ vyplývá ze zákona pouze nepřímo, prostřednictvím vymezení toho, kdo je osoba v hmotné nouzi. Osobu v hmotné nouzi definuje¹²⁵ výčtem podmínek, které musí daná osoba či okruh společně posuzovaných osob splnit, aby měly nárok na některou z dávek hmotné nouze. Obdobným způsobem je pak uveden výčet podmínek¹²⁶, za kterých osoba není považována za osobu v hmotné nouzi, a nesplňuje tak podmínky nároku na dávky hmotné nouze.

Orgány pomoci v hmotné nouzi jsou: Úřad práce České republiky – krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu a Ministerstvo práce a sociálních věcí.

¹²⁴ VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, v. v. i. *Metodika integrace sociální práce a poskytování dávek pomoci v hmotné nouzi*. Výzkumné centrum Brno, 2013, s. 10

¹²⁵ § 2, odst. 2 – 6, Zákona č.111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi

¹²⁶ § 3, Zákona č.111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi

Sociální politika dle Dočekala¹²⁷ má za cíl čelit sociálním a ekonomickým ohrožením v průběhu lidského života a vytvářet příznivé podmínky. Listina základních práv a svobod, hovoří také o tom, že „občané, kteří právo na práci nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje“¹²⁸. A dále: „Každý, kdo je v hmotné nouzi, má právo na takovou pomoc, která je nezbytná pro zajištění základních životních podmínek. Rodiče, kteří pečují o své děti, mají právo na pomoc státu“¹²⁹. Do uvedené situace se osoby mohou dostat z objektivních důvodů, např. ztrátou zaměstnání, změnou zdravotního stavu, ale i z důvodů subjektivních, které mohou být způsobeny například volbou nevhodného životního stylu, závislostí na návykových látkách, apod.

System pomoci v hmotné nouzi navazuje na jednotlivé sociální dávkové systémy a tvoří poslední záchrannou sociální síť osobám, které se ocitnou bez finančních prostředků. Těmto osobám stát poskytuje pomoc k zabezpečení jejich základních životních potřeb. Posláním dávek hmotné nouze je „zajištění základních životních potřeb osobám, které nemají dostatečné příjmy na zajištění těchto potřeb, tj. nacházejí se v hmotné nouzi“¹³⁰. System pomoci v hmotné nouzi, upravuje zákon č. 111/2006 Sb. a je v souladu s výše uvedeným jedním z nástrojů sociální pomoci. *„Jde o moderní formu pomoci osobám s nedostatečnými příjmy, motivující tyto osoby k aktivní snaze zajistit si prostředky k uspokojení životních potřeb. Také je jedním z opatření, kterými Česká republika bojuje proti sociálnímu vyloučení. Vychází z principu, že každá*

¹²⁷ DOČKAL, J. *Člověk v současném světě: než začneme studovat sociální práci*. Středokluky: 2008, s. 149

¹²⁸ Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. Hlava čtvrtá čl. 26 odst. 3

¹²⁹ Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. Hlava čtvrtá, čl. 32 odst. 5

¹³⁰ <https://portal.mpsv.cz> [online]. 2019 [cit. 2019-05-05]

*osoba, která pracuje, se musí mít lépe než ta, která nepracuje, popřípadě se práci vyhýbá*¹³¹.

3.2 Sociální práce s klienty v hmotné nouzi

Úřad práce v ČR usiluje o pomoc lidem v hmotné nouzi tak, aby se neomezoval pouze na vyplácení dávek, ale aby jeho pomoc byla doprovázena sociální prací. Tato sociální práce má reagovat na širokou škálu problémů osob, které se ocitly v hmotné nouzi nebo osob ohrožených hmotnou nouzí. Sociální pracovníci provádějí šetření v domácnostech, které je jedním z podkladů pro rozhodnutí o dávkách.

Sociální práce na Úřadu práce ČR je zakotvena v právní úpravě zákona o pomoci v hmotné nouzi. Podle tohoto zákona¹³² jsou stanoveny kvalifikační předpoklady pro výkon práce sociálního pracovníka. Cílem sociální práce, tak jak jej formuluje Dočkal „je zamezit sociálnímu vyloučení, nebo alespoň zmírnit jeho důsledky“¹³³. Cíl sociální práce lze „také formulovat jako zajištění sociálního fungování“¹³⁴. V souladu s tímto cílem má Úřad práce ČR zpracovanou metodiku, kdy v sociální práci jde o to „dosáhnout stavu, kdy pracovníci Úřadu práce ČR ve spolupráci se sociálními pracovníky obcí využívají v procesu pomoci lidem v hmotné nouzi a ohroženými hmotnou nouzí takové postupy sociální práce, které jejich klientům umožní zvládat problémy, které je do situace hmotné nouze přivedly, či jim brání se z ní vymanit“¹³⁵. V těchto případech jde tak o snižování rizik dlouhodobé závislosti klientů na dávkách pomoci v hmotné nouzi, zlepšit jejich schopnost řešit svou těžkou životní situaci vlastními silami. Jak uvádí Dočkal: „Lidé prožívají

¹³¹ <https://portal.mpsv.cz> [online]. 2019 [cit. 2019-05-05]

¹³² č.108/2006 Sb. § 110

¹³³ DOČKAL, J. *Člověk v současném světě: než začneme studovat sociální práci*. Středokluky: 2008, s. 138

¹³⁴ DOČKAL, J. *Člověk v současném světě: než začneme studovat sociální práci*. Středokluky: 2008, s. 138

¹³⁵ *Metodika integrace sociální práce a vyplácení DHN*, 2013, s. 3

životní úkoly a situace primárně jako impulsy ze svého sociálního prostředí. Jde tedy na jedné straně o požadavky prostředí, na druhé straně o lidské zvládnutí těchto požadavků¹³⁶.

Zákonem jsou také stanoveny podmínky nároku na dávku, jsou popsány postupy a průběh správního řízení. Sociální pracovník na úřadech práce „musí umět skloubit zájem státu (zaměstnavatele) se všemi právními předpisy a zároveň také sledovat a jednat v zájmu klienta tak, aby zabránil jeho sociálnímu vyloučení“¹³⁷. Nečasová k tomu říká: „Na to jaké řešení sociální pracovník nakonec zvolí, mají vliv hodnoty uznávané profesí i jeho vlastní žebříček hodnot. Hodnoty v sociální práci určují povahu sociální práce a vztahu mezi sociálním pracovníkem a klientem, jeho kolegy a společností“¹³⁸.

Dle metodiky ÚP ČR v poskytování sociální práce jde o aktivní spolupráci s lidmi a institucemi, kteří jsou do celého procesu podpory zapojeni: „Důraz je kladen na respektující kontakt s klientem a jeho rodinou. Zároveň sociální pracovník spolupracuje v zájmu klienta na svém pracovišti s pracovníky z jiných úseků“¹³⁹. Komplikované situace osob, které se ocitají ve stavu hmotné nouze „vyžaduje profesionální sociální práci s využitím všech vhodných a osobou v hmotné nouzi akceptovatelných metod a postupů“¹⁴⁰. Dočekal zdůrazňuje podporu spolupráce a solidarity, která „má pomoci znevýhodněným získat vliv na vlastní životy. Společenský systém má vytvářet příznivé podmínky pro život. Sociální práce se úzce prolíná se sociální

¹³⁶ DOČKAL, J. *Člověk v současném světě: než začneme studovat sociální práci*. Středokluky: 2008, s. 138

¹³⁷ *Certifikovaná metodika MPSV postupů ve veřejných službách zaměstnanosti*, s. 27

¹³⁸ NEČASOVÁ, M. *Úvod do filosofie a etiky v soc. práci*. 1. vyd. Masarykova universita: Brno, 2001, str. 49.

¹³⁹ *Certifikovaná metodika MPSV postupů ve veřejných službách zaměstnanosti*, s. 28

¹⁴⁰ *Certifikovaná metodika MPSV postupů ve veřejných službách zaměstnanosti*, s. 28

politikou¹⁴¹. Sociální práce v organizaci veřejné správy je specifická a má jasně stanovená pravidla, organizační strukturu a legislativní rámec. „Sociální pracovníci mohou pracovat komplexně nejen s žadatelem, jeho rodinou, ale i se subjekty, které jsou do celého procesu podpory a pomoci zapojeny“¹⁴². Sociální pracovník by měl znát situaci klienta nejlépe, provádí místní šetření, je v úzké spolupráci s dávkovými specialisty, kteří mají stanovené postupy, jak se zachovat a dávku hmotné nouze upravit k dané situaci.

Základními životními podmínkami pro účely pomoci v hmotné nouzi se rozumí základní podmínky biologické, psychické a sociální. Krebs říká: „Životní minimum bývá často definováno jako práh chudoby, kdy občané, kteří se nacházejí pod ním, nemohou žít způsobem přijatelným v daném státě. Je kritériem, jehož hlavní funkcí je posouzení příjmové nedostatečnosti pro potřeby sociální ochrany občana nebo rodiny. Toto sociální minimum tedy vyjadřuje dolní hranici pásma všeobecně přijatelného životního standardu a tvoří tím horní hranici pásma chudoby“¹⁴³. Dočkal ukazuje na rostoucí vliv funkce peněz. „Být chudý je dnes ostuda“¹⁴⁴.

Smyslem dávek hmotné nouze je zajištění základních životních potřeb, kdy každá osoba či rodina potřebuje individuální, citlivý přístup a hlubší prozkoumání dané situace. V rámci těchto dávek jde o finanční pomoc osobám s nedostatečnými příjmy a zajištění takové pomoci, aby nedocházelo k sociálnímu vyloučení za podpory sociální práce.

¹⁴¹ DOČKAL, J. *Člověk v současném světě: než začneme studovat sociální práci*. Středokluky: 2008, s. 140

¹⁴² *Certifikovaná metodika MPSV postupů ve veřejných službách zaměstnanosti*, s. 28

¹⁴³ KREBS, V. a DURDISOVÁ, J.. *Sociální politika*. Praha: 1997, s. 504

¹⁴⁴ DOČKAL, J. *Člověk v současném světě: než začneme studovat sociální práci*. Středokluky: 2008, s. 109

3.3 Příspěvek na živobytí – životní a existenční minimum

Osobám, které jsou v hmotné nouzi, je vyplácena dávka příspěvek na živobytí. Tento příspěvek je osobám a rodinám určen na nezbytné výdaje na stravu, hygienické potřeby a ošacení. Jedná se o dávku, která se měsíčně opakuje. Příspěvek musí být využíván ke stanovenému účelu a příjemce dávky je s tímto seznámen v rozhodnutí či oznámení o dávce v tomto znění¹⁴⁵: „Příspěvek na živobytí musí být použit ve prospěch příjemce, a to na úhradu základních životních potřeb kromě nákladů na bydlení. Dávku je možné využít např. k úhradě stravy, oblečení, obuvi, základních hygienických potřeb, apod.“

Pro účely posuzování stavu hmotné nouze se příjmy a sociální a majetkové poměry osoby¹⁴⁶ posuzují společně s příjmy a sociálními a majetkovými poměry dalších osob žijících ve společné domácnosti. Nárok na příspěvek na živobytí má osoba v hmotné nouzi,¹⁴⁷ jestliže její příjem a příjem společně posuzovaných osob¹⁴⁸ nedosahuje částky živobytí posuzovaných osob¹⁴⁹. Dávka hmotné nouze je vypočtena z částky životního/existenčního minima, dle následující tabulky č. 2.

¹⁴⁵ Rozhodnutí/Oznámení o přiznání dávky příspěvek na živobytí

¹⁴⁶ § 2 odst. 1 zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi

¹⁴⁷ § 2 odst. 2 pís. a)

¹⁴⁸ § 9 odst. 2

¹⁴⁹ § 21 odst. 1

3.3.1 Životní a existenční minimum

Částky životního a existenčního minima jsou podstatné pro výpočet dávek hmotné nouze.

Tabulka č. 2: Životní a existenční minimum

Životní minimum	Částky v Kč za měsíc
Jednotlivec	3 410
První dospělá osoba v domácnosti	3 140
Druhá a další dospělá osoba v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem	2 830
Dítě do 6 let	1 740
Dítě od 6 do 15 let	2 140
Dítě od 15 do 26 let, nezaopatřené dítě	2 450
Existenční minimum	2 200
Životní minimum vykonavatele veřejné služby s výkonem nad 30 hod. měsíčně	4 015

Zdroj: MPSV

Částka životního minima se příjemci dávky po 6 měsících snižuje na existenční minimum ve výši 2200 Kč, jestliže osoba nebude¹⁵⁰:

- a) vykonávat veřejnou službu v rozsahu alespoň 20 hodin měsíčně,
- b) účastnit se aktivit organizovaných Krajskou pobočkou ÚP ČR,
- c) osobou výdělečně činnou alespoň v rozsahu 20 hodin,
- d) osobou invalidní ve druhém stupni,
- e) osobou s nárokem na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci,
- f) nebo osobou uvedenou v § 3 odst. 1 písm. a) body 1 až 10 zákona o pomoci v hmotné nouzi (např. osoba starší 68 let, poživatel starobního důchodu, osoba invalidní ve třetím stupni), bude částka živobytí snížena na existenční minimum, tedy na částku 2200 Kč¹⁵¹.

¹⁵⁰ Směrnice generální ředitelky ÚP ČR, č. 4/2017; *Postup při realizaci veřejné služby*

¹⁵¹ S účinností od 1. 8. 2017

3.3.2 Možnost zvýšení částek životního a existenčního minima

Osoba pobírající dávky hmotné nouze má dle nové právní úpravy¹⁵² možnost zvýšit si příjem – dávku příspěvek na živobytí. Měsíčně se hodnotí možnost zvýšení příjmu vlastním přičiněním, a to zejména započítáním výtěžné činnosti, výkonem veřejně prospěšných prací či veřejné služby. Podmínka projevené snahy o zvýšení příjmu vlastní prací má následně vliv na stanovení částky živobytí a výši opakovaných dávek.

Je tak hodnocena snaha zvýšení příjmu vlastní prací a dochází k navýšení dávky příspěvek na živobytí. Osobě, která má příjem z výtěžné činnosti a osobě¹⁵³ která je uchazečem o zaměstnání¹⁵⁴, a prokazatelně se snaží využít další možnosti zvýšení příjmu vlastní prací.

Přestože nezaměstnanost klesá a pracovních míst přibývá, pracovníci Úřadů práce ČR se setkávají s osobami, které nemohou najít pracovní uplatnění, mezi nimi jsou i osoby dlouhodobě závislé na dávkách hmotné nouze, viz tabulka č. 3: Vývoj počtu příjemců a výdajů na dávku příspěvek na živobytí v ČR za období 2012 – 2018.

Osoby pobírající dlouhodobě dávky hmotné nouze uplatňují ve svém životě různé strategie, někteří se práci brání, jiní využívají možnosti navýšení příjmů. Jejich situace přináší různé možnosti řešení, kdy jednou z nich je také možnost k nástupu na veřejnou službu.

Pokud osoba pobírající dávky hmotné nouze, která je zároveň uchazečem o zaměstnání, nebude mít o výkon veřejné služby zájem, dle směrnice ÚP ČR¹⁵⁵ tuto skutečnost pracovníci zaznamenávají, spolu se záznamem poučení o následcích nepřijetí nabídky veřejné služby. V případě, že bude pobírat příspěvek na živobytí déle než 6 kalendářních měsíců, sníží se mu

¹⁵² § 25 Zákona č.111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi

¹⁵³ § 25 odst. 1 Zákona č.111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi

¹⁵⁴ § 12 odst. 2 Zákona č.111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi

¹⁵⁵ Směrnice ÚP ČR č. 4/2017, dodatek č. 1

částka živobytí na existenční minimum. Oddělení hmotné nouze zaznamenává informace o nezájmu uchazeče o výkon veřejné služby a vede jmenný seznam osob, které veřejnou službu odmítají. Takovým osobám je pak věnována z oddělení zprostředkování ÚP ČR zvýšená péče (jsou zapojováni častěji do aktivit – projektů a výběrových řízení na volná pracovní místa).

Tabulka č. 3: Vývoj počtu příjemců a výdajů na dávku příspěvek na živobytí v ČR za období 2012 – 2018

Příspěvek na živobytí výdaje vždy za leden daného roku	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Počet příjemců	80100	131600	157900	151500	131700	112500	88800
Výdaje v mil. Kč	343	554,4	648,6	619,3	544,2	460,8	326,4

Zdroj: MPSV

Ze statistik ÚP ČR vyplývá, že „z celkového počtu příjemců (resp. všech společně posuzovaných osob) na příspěvku na živobytí není vyžadována pracovní aktivita z důvodu věku nebo zdravotního stavu u cca 62,0 % příjemců¹⁵⁶“.

¹⁵⁶ MPSV ČR, 14. února 2019, Východiska pro diskuzi: *Revize sociálních dávek – diskuzní materiál*

4 Veřejná služba v systému politiky zaměstnanosti ČR

V této kapitole je představen institut veřejné služby a jeho historie. Vysvětluje význam této služby, jako možnosti pro příjemce dávek hmotné nouze navýšit si svůj příjem v období, kdy nemají zaměstnání a jsou závislí na pomoci od státu. V kapitole jsou popsány podmínky veřejné služby a způsob její organizace. Cílem této části práce je představit veřejnou službu jako jednu z možností prevence nezaměstnanosti a nahlédnout na její smysl a potřebnost.

4.1 Historie veřejné služby

Institut veřejné služby byl do právního řádu zaveden s účinností od 1. ledna 2009. Původně sledoval¹⁵⁷ účel motivovat příjemce dávek pomoci v hmotné nouzi, aby si svou aktivní činností navýšili příspěvek na živobytí. K tomu postačoval výkon veřejné služby v minimálním rozsahu 20 hodin měsíčně, přičemž navýšení bylo možné dosáhnout i výkonem výdělečné činnosti či výkonem dobrovolnické služby. V této době však výplata dávek pomoci v hmotné nouzi nebyla v kompetenci Úřadů práce ČR, ale obcí. Smlouvy o výkonu veřejné služby, jak uvádí Hrubý¹⁵⁸, uzavírali se zájemci o výkon veřejné služby přímo obce (dnes tak činí krajská pobočka Úřadu práce ČR).

Od 1. ledna 2012 byla novelizována právní úprava institutu veřejné služby podle § 18a odst. 1, zákona o pomoci v hmotné nouzi. Nová právní úprava¹⁵⁹ přinesla zásadní změny a přinesla jinou podobu, která se od té původní lišila. Veřejná služba již nebyla vykonávána jen osobami v hmotné nouzi, ale též osobami vedenými v evidenci uchazečů o zaměstnání. Tato smlouva byla uzavírána s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR po dohodě s obcí

¹⁵⁷ <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-437> [online]. 2019 [cit. 2019-03-10]

¹⁵⁸ HRUBÝ, J. Sborník z odborového symposia, *Sociální pomoc na rozcestí?* Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2019, s. 68

¹⁵⁹ <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-437> [online]. 2019 [cit. 2019-03-10]

nebo dalším subjektem, v jejichž prospěch měla být poskytována, za tuto službu nenáležela odměna. Ostatní podmínky¹⁶⁰ výkonu veřejné služby byly pak obdobné podmínkám pracovním. V souvislosti s touto právní úpravou institutu veřejné služby nabylo účinnosti také i související doplnění § 30 odst. 2, zákona o zaměstnanosti. Podle nového znění¹⁶¹ písm. d) tohoto ustanovení byla krajská pobočka Úřadu práce ČR oprávněna a povinna vyřadit z evidence uchazečů o zaměstnání takového uchazeče, jenž bez vážného důvodu odmítne nabídku vykonávat veřejnou službu v rozsahu nejvýše 20 hodin týdně v případě, že je v této evidenci veden nepřetržitě déle než 2 měsíce.

Veřejný ochránce práv¹⁶² tuto právní úpravu veřejné služby kritizoval, viděl ji jako nepřiměřeně tvrdou zvláště pro některé skupiny lidí. Právní úprava tak byla napadnuta a zrušena Ústavním soudem, ten dospěl k závěru, že tzv. veřejná služba je v rozporu s celou řadou ustanovení Listiny základních práv a svobod. Dále dospěl k závěru, že veřejná služba je v případě uchazečů o zaměstnání vykonávána nedobrovolně pod pohrůžkou trestu spočívajícího ve vyřazení z evidence a ztrátě zabezpečení v nezaměstnanosti.

Veřejná služba se na základě tohoto rozporu přestala organizovat a zákonodárci hledali její novou podobu tak, aby byla ve shodě se základními právy a svobodami. V roce 2017 veřejnou službu vrátili k jejímu původnímu záměru, který sledoval¹⁶³ účel motivovat příjemce dávek pomoci v hmotné nouzi, aby si svou aktivní činností navýšili příspěvek na živobytí a nově byla koncipovaná na základě dobrovolnosti.

¹⁶⁰ <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-437> [online]. 2019 [cit. 2019-03-10]

¹⁶¹ <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-437> [online]. 2019 [cit. 2019-03-10]

¹⁶² <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-437> [online]. 2019 [cit. 2019-03-10]

¹⁶³ <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-437> [online]. 2019 [cit. 2019-03-10]

4.2 Veřejná služba v novelizované právní úpravě od února 2017

Od 1. února 2017 se zintenzivňuje veřejná služba a zohledňuje se snaha zvýšení příjmu vlastní prací u osob pobírající dávky pomoci v hmotné nouzi příspěvek na živobytí. Podmínka projevené snahy o zvýšení příjmu vlastní prací má následně vliv na stanovení částky živobytí a výši opakovaných dávek. Dochází ke změnám zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi¹⁶⁴ a vrací se tak k původnímu záměru z roku 2009.

Principem právní úpravy veřejné služby je, že dlouhodobě neaktivní osoba má nárok na příspěvek na živobytí ve výši existenčního minima (tj. 2200 Kč), nikoliv životního minima (3410 Kč), a to s účinností od 1. 8. 2017. Veřejná služba má za účel pomoc obcím¹⁶⁵ nebo dalším subjektům zejména v oblastech zlepšování životního prostředí, udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranství, pomoci v oblasti kulturního a sportovního rozvoje a sociální péče. Veřejná služba je vykonávána osobami v hmotné nouzi, které jsou zároveň osobami vedenými v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Organizátor veřejné služby klientovi zajistí výkon veřejné služby v rozsahu 20, případně více hodin měsíčně. V případě, že klient vykoná potřebný počet odpracovaných hodin veřejné služby, bude mu částka živobytí zvýšena.

4.3 Cíl veřejné služby

Veřejná služba¹⁶⁶ je jednou z možností zachování, popř. rozvíjení pracovních schopností a dovedností osob, které dlouhodobě nemají trvalé zaměstnání a mají objektivní či subjektivní problémy s nalezením vhodného zaměstnání. Má i důležitý sociální rozměr, podporuje sociální začleňování osob, zvyšuje

¹⁶⁴ ve znění pozdějších předpisů (zákonem 367/2016 Sb.)

¹⁶⁵ § 18a zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi

¹⁶⁶ MPSV, *Tisková zpráva*, Praha: 12/2011

podíl lidí na životu obce či komunity. Veřejná služba je jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, navazuje na další služby pro klienty a je součástí komplexní práce s klienty.

Cíle veřejné služby dle MPSV¹⁶⁷ :

- obnovení pracovních návyků dlouhodobě nezaměstnaných,
- zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce,
- odklon způsobu života od nepřijatelného pro většinu společnosti,
- omezení nelegální práce,
- využití potenciálu dlouhodobě nezaměstnaných, zvýšení jejich společenského statutu,
- rozšíření veřejné služby na celé území ČR,
- zvýšení efektivity politiky zaměstnanosti a provázanost i jejich nástrojů.

Významnou úlohu pro služby zaměstnanosti Úřadu práce ČR je příspěvek k optimalizaci uplatnění nabízené pracovní síly na místech poptávky u zaměstnavatelů: „Pouze pokud většina subjektů na obou stranách trhu práce dokáže nalézt v co nejkratší době své protějšky a uskutečnit potřebnou transakci, která uspokojuje ve svých nárocích jak zaměstnance, tak i zaměstnavatele, je schopna ekonomika fungovat a vytvářet potřebné zdroje pro vývoj společnosti ve všech oblastech“¹⁶⁸.

4.4 Podmínky a aplikace systému pro výkon veřejné služby

Krajská pobočka Úřadu práce ČR se může dohodnout s obcemi nebo dalšími subjekty na organizování veřejné služby. Může být organizována¹⁶⁹ zejména orgány státní správy a samosprávy, neziskovými organizacemi, jako jsou např. nadace, nadační fondy, obecně prospěšné společnosti, příspěvkové organizace, školy, školská a předškolní zařízení, církevní organizace, spolky a také

¹⁶⁷ MPSV, *Tisková zpráva*, Praha: 12/2011

¹⁶⁸ *Certifikovaná metodika MPSV postupů ve veřejných službách zaměstnanosti*, s. 35

¹⁶⁹ <http://iregistr.mpsv.cz/socreg> [online]. 2019 [cit. 2019-03-10]

organizacemi vedenými v registru poskytovatelů sociálních služeb. Organizace musí mít s Krajským úřadem uzavřenou smlouvou o poskytování služeb obecného hospodářského zájmu¹⁷⁰.

Úřad práce ČR oddělení hmotné nouze na základě uzavření smluv s organizacemi pak nabízí výkon veřejné služby příjemcům nebo společně posuzovaným osobám pobírajících dávku Příspěvek na živobytí, kteří jsou zároveň v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Písemná smlouva obsahuje podmínky¹⁷¹ vedení evidence osob vykonávajících veřejnou službu, udělování závazných pokynů při výkonu veřejné služby, zabezpečování kontroly výkonu veřejné služby a způsob zajištění ochranných prostředků a pracovních pomůcek. Krajská pobočka Úřadu práce ČR poskytne organizátorovi veřejné služby jednorázový příspěvek¹⁷² ve výši až 1000 Kč na ochranné pomůcky a pracovní prostředky na jednu osobu vykonávající veřejnou službu. Za výkon veřejné služby nenáleží odměna¹⁷³.

V případě uzavření smlouvy o výkonu veřejné služby je krajská pobočka Úřadu práce ČR povinna uzavřít pojistnou smlouvu¹⁷⁴ kryjící odpovědnost za škodu na majetku nebo na zdraví, kterou osoba vykonávající veřejnou službu způsobí, nebo která jí bude způsobena, pokud se s obcemi nebo dalšími subjekty nedohodne jinak¹⁷⁵.

Formulář žádosti pro zaměstnavatele je v listinné podobě dostupný na jednotlivých kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR nebo je ke stažení na webových stránkách Úřadu práce ČR¹⁷⁶.

¹⁷⁰ <http://iregistr.mpsv.cz/socreg> [online]. 2019 [cit. 2019-03-10]

¹⁷¹ <http://iregistr.mpsv.cz/socreg> [online]. 2019 [cit. 2019-03-10]

¹⁷² Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi § 18a) odst. 3

¹⁷³ Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi § 18a) odst. 1

¹⁷⁴ <http://iregistr.mpsv.cz/socreg> [online]. 2019 [cit. 2019-03-10]

¹⁷⁵ Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi § 18a) odst. 2

¹⁷⁶ <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni> [online]. 2019 [cit. 2019-03-10]

Projeví-li příjemce nebo společně posuzovaná osoba zájem o volnou pozici pro výkon veřejné služby, dohodne oddělení hmotné nouze s organizátorem datum nástupu, aby jej mohl uvést do Smlouvy o výkonu veřejné služby, která je následně s vykonavatelem uzavřena.

Úřad práce ČR může organizátorovi výdaje na pojištění odpovědnosti osob vykonávajících veřejnou službu refundovat¹⁷⁷. Refundace nákladů kryje škodu na majetku nebo zdraví, kterou osoba vykonávající veřejnou službu způsobí nebo která jí bude způsobena.

Organizátor veřejné služby vede evidenci¹⁷⁸ o výkonu VS a vždy nejpozději do 10. dne v měsíci dokládá Úřadu práce ČR (na kontaktní pracoviště uvedené ve smlouvě) formulář „Evidence vykonavatelů veřejné služby – měsíční“ s počtem odpracovaných hodin a hodnocením. Organizátor veřejné služby vykonavatelům potvrzuje měsíčně formulář¹⁷⁹ „Evidence docházky vykonavatele veřejné služby“. Měsíční evidence vykonavatelů veřejné služby obsahuje také hodnocení klienta. V případě, kdy organizátor veřejné služby sdělí Úřadu práce ČR informaci o tom, že vykonavatel svoji práci odvádí neuspokojivě, nedochází do služby, atd., může oddělení hmotné nouze písemně odstoupit od uzavřené Smlouvy o výkonu veřejné služby.

V této kapitole byl představen institut veřejné služby. Na tuto část navazují kapitoly, které se snaží přiblížit veřejnou službu, tak jak je uplatňovaná v praxi na Děčínsku.

¹⁷⁷ <http://iregistr.mpsv.cz/socreg> [online]. 2019 [cit. 2019-03-10]

¹⁷⁸ <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni> [online]. 2019 [cit. 2019-03-10]

¹⁷⁹ <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni> [online]. 2019 [cit. 2019-03-10]

5 Veřejná služba v městě Děčíně

V této kapitole je stručně představena charakteristika města Děčína. Zmíněna jsou statistická data vývoje nezaměstnanosti na Děčínsku. Jsou uvedeny organizace, které veřejnou službu organizují a dále je představen vývoj počtu vykonavatelů veřejné služby za rok 2017 a 2018 a hodnocení jejich práce organizátorem veřejné služby v přehledných grafech.

5.1 Charakteristika města

Děčín je statutárním městem, které patří do Ústeckého kraje a rozprostírá se na soutoku řek Labe a Ploučnice. Město Děčín „zaujímá rozlohu 118,04 km² a žije zde 49226 obyvatel. Je významným průmyslovým městem, říčním přístavem, důležitou železniční křižovatkou ležící na křižovatce několika významných silničních tahů“¹⁸⁰. V blízkosti města jsou hranice s Německem, v této oblasti hranic se rozprostírá krásná chráněná oblast Českosaského Švýcarska.

Po roce 1989 a odchodu sovětských vojsk v roce 1991 z Děčínského zámku, „byla zahájena obnova města. Zároveň však došlo k prudkému omezení průmyslu a Labské plavby. Byly zrušeny významné fabriky, mezi které patřily Diana, Benar, Wico, Desta“¹⁸¹. Tyto změny s sebou přinesly zvýšení velké míry nezaměstnanosti „následky se teprve v posledních letech daří postupně eliminovat rozšiřováním výroby v podnicích, které přečkaly počáteční změny“¹⁸².

¹⁸⁰ <http://www.mmdecin.cz/mesto-2/historie>[online]. 2019 [cit. 2019-03-10]

¹⁸¹ <http://www.mmdecin.cz/mesto-2/historie>[online]. 2019 [cit. 2019-03-10]

¹⁸² <http://www.mmdecin.cz/mesto-2/historie>[online]. 2019 [cit. 2019-03-10]

5.2 Nezaměstnanost v městě Děčíně

Tabulka č. 4 přináší vývoj nezaměstnanosti, který od roku 2015 do současné doby zaznamenává výrazný pokles uchazečů o zaměstnání a zároveň ukazuje pozvolný nárůst volných pracovních míst na Děčínsku.

Tabulka č. 4: Vývoj nezaměstnanosti v městě Děčíně v období od 1/2013 do 4/2019

Vývoj nezaměstnanosti – Děčín			
Období	uchazeči	volná místa	podíl nezaměstnaných osob
04/2019	3783	2117	4,1 %
01/2019	4475	1888	4,9 %
01/2018	5408	1230	6,0 %
01/2017	7212	1098	8,1 %
01/2016	8226	1015	9,2 %
01/2015	9718	363	10,7 %
01/2014	10945	233	12,0 %
01/2013	10636	179	11,4 %

Zdroj: Úřad práce ČR

Dle aktuálních informací v měsíci dubnu 2019 opustilo evidenci Úřadu práce ČR 981 osob, což je nejvyšší počet v rámci Krajské pobočky Ústí nad Labem¹⁸³.

Pro nezaměstnané Úřad práce ČR v Děčíně pořádá každoročně Burzy práce. V tomto roce se Burzy práce zúčastnilo 16 zaměstnavatelů. Na tuto akci bylo pozváno 1 106 uchazečů o zaměstnání. Z celkového počtu pozvaných uchazečů se Burzy práce zúčastnilo 836 osob, z těchto zúčastněných osob bylo: 91 mladých (věk do 25 let a do 4 měsíců evidence) a 172 osob se zdravotním postižením. Celková míra účasti byla 76 % z pozvaných klientů¹⁸⁴.

¹⁸³ Zápis z porady vedení ÚP ČR – KoP Děčín, ze dne 11. 4. 2019.

¹⁸⁴ Zápis z porady vedení ÚP ČR – KoP Děčín, ze dne 6. 5. 2019.

5.3 Organizace zajišťující veřejnou službu na Děčínsku

Úřad práce v městě Děčíně eviduje od roku 2017 do konce roku 2018 celkem 18 uzavřených smluv s organizacemi o výkonu veřejné služby.

V roce 2019 má Úřad práce v městě Děčíně aktuálně uzavřeno celkem 10 smluv s organizátory veřejných služeb o celkovém počtu 212 míst¹⁸⁵, jak je níže uvedeno v tabulce č. 5.

Tabulka č. 5: Přehled organizátorů veřejné služby na Děčínsku

Organizátoři veřejné služby	počet míst a pozic
Středisko městských služeb Děčín	100
Centrum sociálních služeb Děčín	10
Lesní úřad Děčín	4
Město Česká Kamenice	40
Obec Verneřice	5
Obec Dolní Habartice	2
Obec Heřmanov	5
Obec Merboltice	2
Obec Valkeřice	4
Služby města Benešov nad Ploučnicí	40

Zdroj: Úřad práce ČR – Kontaktní pracoviště Děčín

5.4 Osoby vykonávající veřejnou službu

Výkon veřejné služby je koncipován pro osoby, kterým je vyplácen příspěvek na živobytí k možnosti jeho navýšení tak, jak již bylo uvedeno v kapitole 3.3. Osoba má možnost navýšení částky existenčního minima z částky 2200 Kč na částku 4015 Kč při odpracování maximálního počtu 30 hodin měsíčně.

Oddělení hmotné nouze informuje vhodné příjemce dávek hmotné nouze o volných pozicích. Těm, kteří projeví o veřejnou službu zájem, pracovník oddělení hmotné nouze s organizátorem sjedná termín nástupu a uzavře smlouvu o výkonu veřejné služby. Oddělení hmotné nouze vede

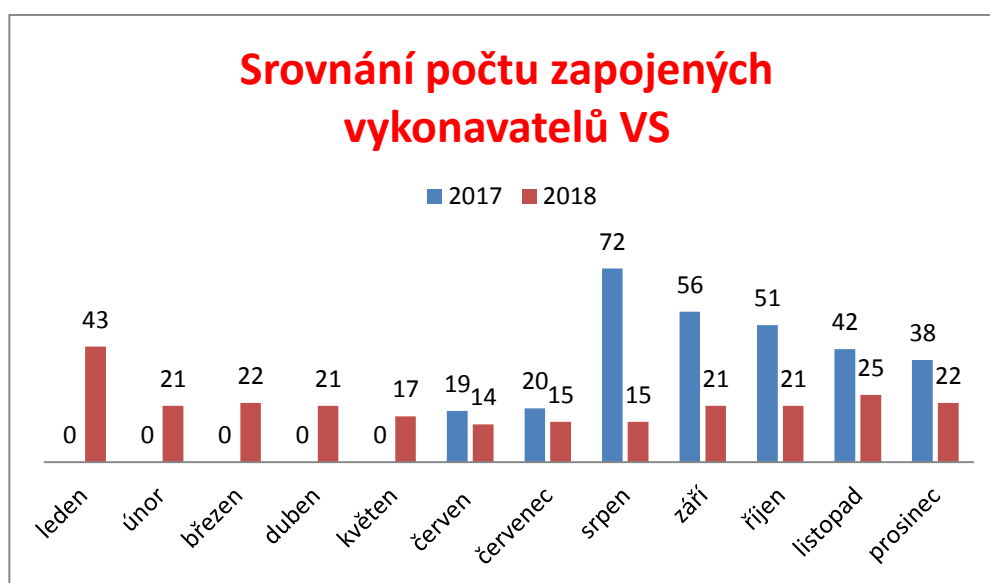
¹⁸⁵ V současné době k měsíci květnu 2019, dle záznamů ÚP ČR, je 26 vykonavatelů VS na Děčínsku, 186 míst je neobsazených.

evidenci vykonavatelů, hodnocení a počet odpracovaných hodin na základě podkladů od organizátorů veřejné služby.

Následně jsou srovnávána data vykonavatelů a jejich hodnocení. Pro konkrétnější vyhodnocení veřejné služby na Děčínsku jsem zvolila organizátora VS – Středisko městských služeb. Důvodem tohoto výběru je fakt, že jsou data pro zpracování zajímavější, u ostatních vykonavatelů nejsou data pro zpracování tak zajímavá a vyhodnocení by mělo nízkou vypovídající hodnotu.

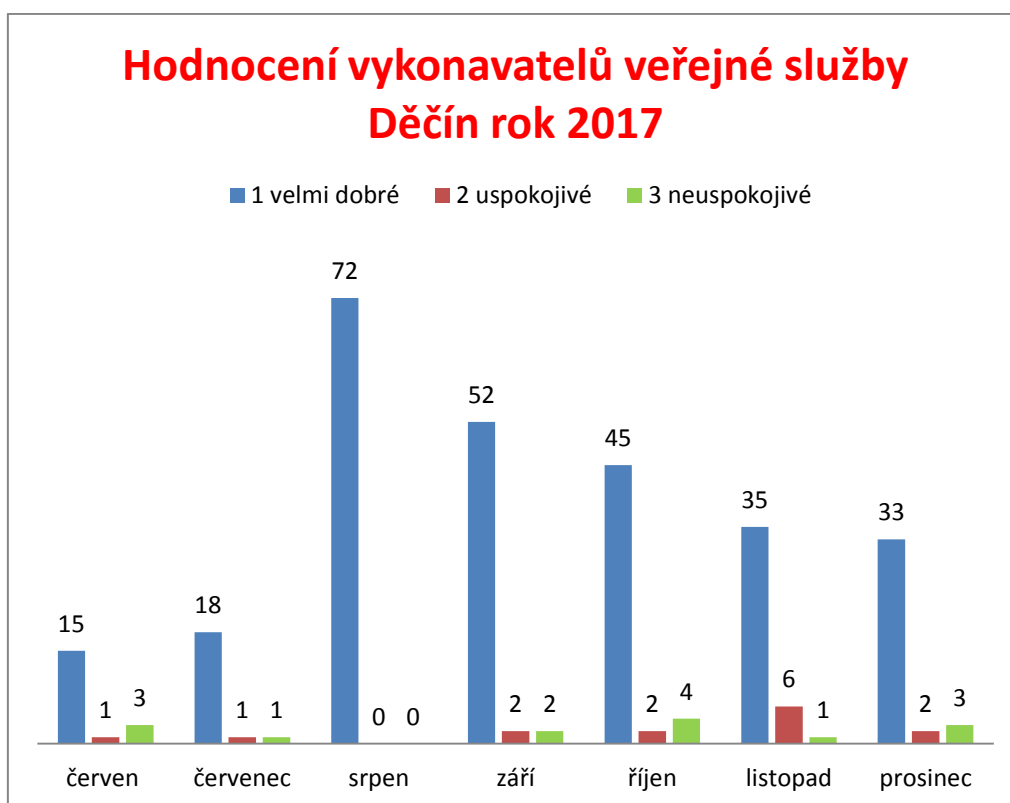
Graf č. 1 uvádí počet zapojených osob do veřejné služby v roce 2017 a v roce 2018. Zaznamenává nejvyšší nárůst vykonavatelů v počtu 72, a to v srpnu 2017 (v počátku zavedení VS). Následně graf ukazuje postupné snižování vykonavatelů této služby. Přináší srovnání počtu vykonavatelů od počátku zavedení služby za roky 2017 a 2018. Z celkového počtu nabízených volných pozic (212) není tato služba využívána v žádném z uvedených měsíců.

Graf č. 1: Srovnání počtu vykonavatelů veřejné služby v městě Děčíně za období 2017 – 2018



Zdroj: Úřad práce ČR – Kontaktní pracoviště Děčín, zpracováno autorkou

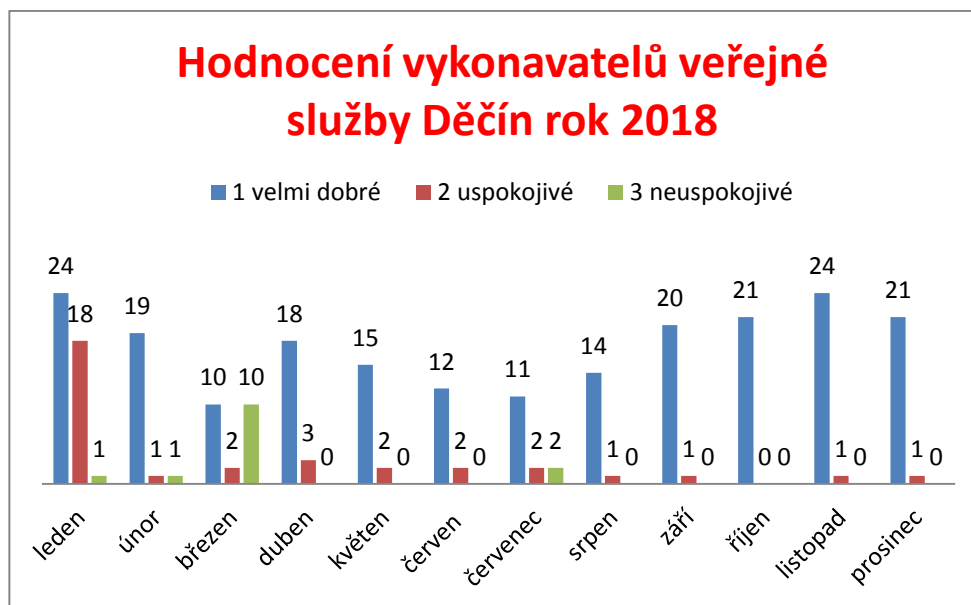
Graf č. 2: Hodnocení vykonavatelů veřejné služby organizátorem za rok 2017



Zdroj: Úřad práce ČR – Kontaktní pracoviště Děčín, zpracováno autorkou

Z výše uvedeného grafu č. 2 je patrné, že vykonavatelé odvádí veřejnou službu ve většině případů velmi dobře, zvláště v srpnu 2017 nebylo ani u jedné osoby zaznamenáno horší hodnocení než velmi dobré. Uspokojivé a neuspokojivé hodnocení se objevuje jen v nízkém měřítku, nejvíce v říjnu 2017, kdy ve 4 případech byly zaznamenány neuspokojivé výsledky, v listopadu 2017 pracovalo uspokojivě 6 osob.

Graf č. 3: Hodnocení vykonavatelů veřejné služby organizátorem za rok 2018



Zdroj: Úřad práce ČR – Kontaktní pracoviště Děčín, zpracováno autorkou

Graf č. 3 přináší počet vykonavatelů veřejné služby v roce 2018 a hodnocení výsledků jejich činnosti. V lednu 2018 využilo veřejnou službu nejvíce osob v tomto roce a to v celkovém počtu 43, ale také v uvedeném měsíci je zaznamenán největší počet uspokojivé práce (18) a neuspokojivé (1). Nejhorší měsíc z ohledu neuspokojivé práce vykazuje měsíc březen 2018, kdy z 22 osob mělo 10 osob neuspokojivé výsledky. Následující měsíc duben zaznamenává již výsledky velmi dobré a jen ve 3 případech výsledky uspokojivé. V dalších měsících od 5/2018 se uspokojivé a neuspokojivé hodnocení u jednotlivých osob vyskytuje jen v nízkém měřítku.

V případě neuspokojivého hodnocení je situace řešena s vykonavatelem individuálně, v případě nezlepšení pracovního výkonu a docházky, je veřejná služba ze strany Úřadu práce ČR ukončena.

5.5 Osoby odmítající veřejnou službu

K měsíci lednu 2019 ÚP ČR v Děčíně vyplácel 1527 dávek příspěvek na živobytí, v dubnu 2019 došlo ke snížení těchto dávek na 1192, z nichž evidoval 206 osob pobírající částku existenčního minima. V tomto údaji jsou zahrnuty i osoby, kterým z důvodu věku nebo zdravotního stavu není veřejná služba nabízena, v celostátním průměru se jedná přibližně o 62,0 % osob pobírající částku existenčního minima¹⁸⁶.

Vzhledem k tomu, že je výkon veřejné služby dobrovolný, oslovené osoby pobírající dlouhodobě dávky hmotné nouze nemusí tuto nabízenou službu přijmout a mohou dále setrvávat na existenčním minimu (2200 Kč měsíčně) neomezeně dlouhou dobu.

Od doby uvedení nového zákona o veřejné službě (2017 – 4/2019) odmítlo veřejnou službu na Děčínsku celkem 204 osob¹⁸⁷. Jako důvod odmítnutí¹⁸⁸ nejčastěji uvádějí omezení zdravotního stavu, péče o děti nebo jiné členy domácnosti. Dále se objevuje z jejich strany nezájem o navýšení dávek, nechť zametat, chodit s popelnicí, někteří berou tuto službu jako podřadnou a nechť dělat ostudu rodině, další odmítají pracovat s Romy nebo se necítí k výkonu veřejné služby způsobilými. Někteří jako důvod uvádějí také alergie a neúnosný pobyt na slunci, ojediněle se pak objevuje odmítnutí z důvodu péče o domácí zvířata.

¹⁸⁶ MPSV ČR, 14. února 2019, Východiska pro diskuzi: *Revize sociálních dávek – diskuzní materiál*

¹⁸⁷ Záznam z dokumentace ÚP ČR

¹⁸⁸ Záznam z dokumentace ÚP ČR

6 Výzkumná sonda mezi aktéry veřejné služby

V této kapitole je představena studie, která se zaměřuje na ústřední výzkumnou otázku, *je-li veřejná služba příležitostí k návratu na trh práce*. V praktické části, je ověřováno, zda má veřejná služba pozitivní dopady na dlouhodobě nezaměstnané, je-li vnímána kladně a zda existují překážky, proč někteří veřejnou službu nevykonávají.

Východiskem pro zpracování této práce byly využity výstupy vytvořené v rámci Úřadu práce ČR konkrétního pracoviště v městě Děčíně jako příkladu dobré praxe. Autorka pracuje s dlouhodobě nezaměstnanými v pozici sociálního pracovníka tohoto úřadu již několik let. V této studii vychází z osobních zkušeností a přímého kontaktu s aktéry veřejné služby, dále ze svých znalostí a představ, které získala v rámci svého zaměstnání při nabízení této služby a jejího zprostředkovávání.

Studie zpracovává výzkumnou sondu mezi aktéry veřejné služby, sleduje získané poznatky a záznamy výkonu veřejné služby z pohledu okruhu čtyř kategorií:

1. pracovníků Úřadu práce ČR oddělení hmotné nouze,
2. organizátorů veřejné služby,
3. osob, které jsou zapojeny do výkonu veřejné služby,
4. osob, které nástup na veřejnou službu odmítají.

Z této sondy byly sestaveny výpovědi, ve kterých se zúčastněné osoby vyjadřují k institutu veřejné služby a odpovídají k otázkám směřující k cílové otázce diplomové práce, *zda je veřejná služba příležitostí k návratu na trh práce*. Výzkum dále sleduje jaké je povědomí o veřejné službě a jaký má výkon veřejné služby další dopady. Výpovědi jsou doplněny autentickými studiemi, které blíže popisují životy jednotlivých klientů pobírající dlouhodobě dávky hmotné nouze, opírají se o data z historie evidence, kterou Úřad práce ČR zaznamenává a uchovává.

Autorka respondenty osobně znala. Výběr respondentů byl učiněn z řad klientů, se kterými je v rámci svého zaměstnání v pravidelném kontaktu. Vybraní respondenti spadají do kategorie dlouhodobých příjemců dávek hmotné nouze, v jednom případě více, jak sedm let. Tento výzkum byl proveditelný vzhledem k dostupnosti klientů, pracovníků a příslušné dokumentace.

6.1 Cíl a metody výzkumu

V souvislosti s tématem diplomové práce byla zkoumána hlavní výzkumná otázka: „*Je veřejná služba příležitostí k návratu na trh práce?*“ Otázka je zaměřena na možnost budoucího pracovního uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných osob v hmotné nouzi.

V souladu s výzkumnou otázkou byly voleny dílčí výzkumné otázky:

Jaké je povědomí o veřejné službě?

Jak se k institutu veřejné služby staví její hlavní aktéři?

Dále byly metodou polostrukturovaného rozhovoru s oporou připraveny otázky, které ponechávaly prostor pro dotazované. Byly připraveny okruhy otázek formou polostrukturovaného rozhovoru vztahující se k názorům¹⁸⁹, objasňující, co si respondenti o veřejné službě myslí, jaký je jejich názor, zkušenost a perspektiva. S příjemci dávek hmotné nouze byl rozhovor veden tak, aby otázky byly pro ně srozumitelné, případně byly podrobněji vysvětleny.

Otázky volené pro všechny kategorie sledovaly záměr zjistit, co si respondenti o veřejné službě myslí, zda se domnívají, že je příležitostí pro dlouhodobé příjemce dávek hmotné nouze k návratu na trh práce a zda je navýšení částky životního minima za odpracované hodiny přiměřené.

Pro pracovníky Úřadu práce ČR a organizátory veřejné služby byly okruhy podpůrných otázek navíc zaměřené na to, zda VS podporují a zda má

¹⁸⁹ Hendl, J., *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*, Praha: Portál. 2016, s. 172

z jejich hlediska VS pro dlouhodobě nezaměstnané významný efekt.

Pro respondenty, kteří na VS nastoupili (vykonavatele), byly připraveny k rozhovorům tyto podpůrné otázky: *Co Vás vedlo k nástupu na veřejnou službu? Překonával jste nějakou překážku k nástupu (problém nastoupit, odhodlával jste se)? Podpořila Vás rodina? S jakými reakcemi se setkáváte z okolí? Jak Vás přijala pracovní skupina? Jaké jsou vztahy ve skupině? Jak hodnotíte VS (co je na ni pozitivního a negativního)? Jak hodnotíte život bez práce a s prací na VS? Jak velká to pro Vás byla změna při nástupu na VS? Myslíte si, že Vám VS dopomůže k nástupu na pracovní místo? Jaké jsou Vaše plány či přání do budoucna?*

Pro respondenty, kteří VS odmítají, byly voleny k rozhovorům tyto podpůrné otázky: *Co si myslíte o VS (co je na ni pozitivního a negativního)? Myslíte si, že VS může dopomoci k nástupu na pracovní místo? S jakými reakcemi se na VS setkáváte z okolí? Vyskytuje se nějaké překážka, která Vám brání k nástupu na VS? Jaké jsou Vaše plány či přání do budoucna?*

Na počátku výzkumu byli dotazováni seznámeni s cílem výzkumu. Předběžně byli v e-mailové komunikaci osloveni pracovníci ÚP ČR a organizátoři VS a zjištěna jejich ochota spolupracovat. Byly vytipovány osoby z databáze programu hmotné nouze (vykonavatelé veřejné služby a osoby odmítající veřejnou službu), se kterými se dlouhodobě pracuje v rámci sociální práce.

Byl získán souhlas od příslušných vedoucích pracovníků Úřadu práce ČR s výzkumem při zachování anonymity vybraných respondentů. Dále byl vypracován informovaný souhlas s výzkumem, který byl připraven k předložení účastníkům výzkumu. Tento souhlas obsahoval poučení o anonymizaci výpovědí a zpracování dat pouze k akademickým účelům.

S ohledem na téma práce, cíl výzkumu a z hlediska většího potenciálu při zjišťování tzv. citlivých informací byla volena metoda kvalitativního

výzkumu. Dle Hendla¹⁹⁰ jde v kvalitativním výzkumu o proces hledání porozumění a zkoumání daného sociálního nebo lidského problému, kdy se provádí zkoumání také v přirozených podmínkách. Reichel vidí jedinečnost kvalitativního výzkumu, kdy je fenomén „nahlížen v autentickém prostředí a vytváří jeho obraz v co možná nejkomplexnější podobě“¹⁹¹.

V práci je zkoumána veřejná služba na Děčínsku. Výzkum si všímá různých pohledů účastníků výzkumu na danou problematiku a snaží se porozumět fungování a propojení jednotlivých částí¹⁹². Výzkumník má určitou představu o veřejné službě z pozice pracovníka, který veřejnou službu klientům ÚP ČR nabízí a zprostředkovává. Zkoumáním může dojít k narušení těchto představ¹⁹³.

Ve výzkumu se také vychází ze studia dokumentů, kdy se jedná především o listiny úředního charakteru, interních zdrojů, záznamů spisové dokumentace, pozorování a rozhovorů. Po celou dobu si výzkumník vedl spis s poznámkami, kde bylo zaznamenáváno vše, co se přibližovalo tématu a životu zkoumaných osob. Výzkumník se zajímal o to, s jakými zkušenostmi se zúčastněné osoby setkávají s ohledem na výkonu veřejné služby. Oslovil pracovníky Úřadu práce ČR, organizátory veřejné služby, a uskutečnil rozhovory s klienty oddělení hmotné nouze.

Výzkumník si všímal, jak se sledovaní jedinci (klienti hmotné nouze) staví ke vztahu k práci a jaké mají podmínky. Uskutečnil setkání v přirozeném domácím prostředí klientů a také dále s klienty a pracovníky hovořil na pracovišti. Byla sbírána data, prováděno jejich zkoumání a podle výsledků bylo rozhodováno, která data budou potřebná a dál své domněnky a závěry výzkumník přezkoumával.

¹⁹⁰ HENDL, J., *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*, Praha: Portál. 2016, s. 46

¹⁹¹ REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009, s. 40

¹⁹² HENDL, J., *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*, Praha: Portál. 2016, s. 105

¹⁹³ HENDL, J., *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*, Praha: Portál. 2016, s. 114

Ve výzkumu jsou popsána místa zkoumání, citace z rozhovorů a poznámek, jež byly zaznamenány v době výzkumu, jsou zohledněny názory sledovaných jedinců, které jsou zaznamenány v této práci. Byla projevena snaha o porovnání názorů hlavních aktérů veřejné služby. Kvalitativní výzkum byl realizován v období od října 2018 do dubna 2019. Použitá data byla pro potřeby diplomové práce využita se souhlasem respondentů, s ohledem na ochranu citlivých osobních údajů.

7 Soubor respondentů a jejich výběr

Původně byl sledován pouze záměr oslovit klienty hmotné nouze, kteří na veřejnou službu nastoupili, a ty kteří ji odmítají. Během příprav, byl výzkum přehodnocen a do výzkumu byli také zapojeni pracovníci hmotné nouze, kteří s klienty smlouvy o veřejné službě uzavírají a také ti, kteří veřejnou službu organizují.

Tento výzkum byl zaměřen na záměrný výběr čtyř skupin respondentů. Šlo o nejvhodnější zdroje, které mohly poskytnout výpovědi o sledované oblasti. Jednalo se o rovnoměrné zastoupení zúčastněných skupin¹⁹⁴:

1. *Pracovníci ÚP ČR oddělení hmotné nouze*, kteří veřejnou službu nabízejí a zprostředkovávají. Osloveno bylo všech 23 pracovníků, do výzkumu se zapojilo 12 pracovníků, kteří byli ochotni spolupracovat. Oslovení a zaslání konkrétních okruhů otázek proběhlo e-mailovou poštou. Dále byly provedeny osobní rozhovory na pracovišti.

2. *Organizátoři veřejné služby*. Osloveni byli zástupci příspěvkových organizací města Děčín – Středisko městských služeb a Centrum sociálních služeb, kteří veřejnou službu zajišťují. Jednalo se o záměrný výběr mezi organizátory, kteří vytvářejí místa pro největší počet klientů hmotné nouze na Děčínsku, v celkovém počtu 110 míst. V rámci výkonu VS bylo v těchto organizacích uzavřeno více než 200 smluv¹⁹⁵ s jednotlivými klienty ÚP ČR Děčín. Důraz při výběru organizátorů VS byl kladen na odborné kompetence pracovníků s ohledem na rozsah jejich odborných zkušeností a na ochotu spolupracovat. Oslovení těchto pracovníků a zaslání konkrétních okruhů otázek proběhlo e-mailovou poštou. Oba oslovení organizátoři se zapojili do výzkumu.

¹⁹⁴ Hendl, J., *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*, Praha: Portál. 2016, s. 153

¹⁹⁵ Zjištěno z dokumentace Úřadu práce ČR – Kontaktního pracoviště Děčín

3. *Osoby, které veřejnou službu vykonávají.* Konkrétní výběr klientů byl proveden z databáze programu hmotné nouze. Byly vytipovány tři osoby, v zastoupení mužů a žen, se kterými sociální pracovník/výzkumník dlouhodobě pracuje v rámci sociální práce, přičemž byla při výběru zohledněna ochota klientů spolupracovat. Osloveny byly osoby při pravidelné schůzce na Úřadu práce ČR, které využily možnost zvýšit si svůj příjem a nastoupily na veřejnou službu. Osoby si mohly zvolit, zda se zúčastní výzkumu v kanceláři sociálního pracovníka nebo ve svém domácím či jiném prostředí.

4. *Osoby, které veřejnou službu odmítají.* Konkrétní výběr klientů byl proveden z databáze programu hmotné nouze. Byly vytipovány tři osoby, v zastoupení mužů a žen, se kterými sociální pracovník/výzkumník dlouhodobě pracuje v rámci sociální práce, přičemž byla při výběru zohledněna ochota klientů spolupracovat. Osloveny byly tři osoby při pravidelné schůzce na Úřadu práce ČR, které nástup na veřejnou službu odmítají a žijí dlouhodobě (více jak rok) z částky existenčního minima. Po vyjádření souhlasu s výzkumem byla naplánovaná schůzka. Osoby si mohly vybrat, zda se zúčastní výzkumu v kanceláři sociálního pracovníka nebo ve svém domácím či jiném prostředí.

Ve výběru respondentů byla poukázána snaha o vyváženost. Výzkumník byl v kontaktu s respondenty po celou dobu výzkumu (telefonicky, e-mailovou poštou a při osobních schůzkách). Tato studie uvádí zjištění o osobách, které zažily závislost na dávkách hmotné nouze v určitém období, a sleduje specifickou oblast života osob v hmotné nouzi v návaznosti na výkon veřejné služby.

8 Výsledky výzkumu a jejich interpretace

8.1 Veřejná služba z pohledu pracovníků Úřadu práce ČR

Bylo osloveno 23 pracovníků oddělení hmotné nouze Úřadu práce ČR Děčín (ÚP ČR). Předem byly připraveny konkrétní okruhy podpůrných otázek, které byly zaslány pracovníkům prostřednictvím pracovní e-mailové pošty. 7 pracovníků vyjádřilo své názory písemnou formou a s 5 pracovníky byly uskutečněny osobní rozhovory na pracovišti úřadu. Do průzkumu se zapojilo celkem 12 zaměstnanců oddělení hmotné nouze z celkového počtu oslovených 23 pracovníků.

8.1.2 Záznam z výzkumu

Všichni pracovníci shodně vidí veřejnou službu jako vhodný prostředek pro aktivizaci klientů pobírající dlouhodobě dávky hmotné nouze. V odpovědích se objevují tyto pohledy pracovníků: *„Je to jeden z významných prostředků, jak klienta přimět k pracovním návykům.“* *„Zvyknou si docházet na určité místo v určité dobu, spolupracovat s dalšími lidmi pod vedením vedoucího, respektovat autority.“* *„Mohou si uvědomit, že pracovat je lepší, než sedět doma a nic nedělat.“* *„Považuji to za příležitost ke změně, vytržení ze stereotypu života, zapojení do pracovního procesu, celkové zlepšení organizace času každého dne.“* *„Uvědomění si, že mohu pracovat a převzít zodpovědnost za svoji životní situaci, může být pro klienty podstatné.“*

Shodně se také pracovníci domnívají, že veřejná služba by měla být povinná pro všechny dlouhodobé příjemce dávek hmotné nouze, vzhledem k tomu, že je nyní dostatek pracovních míst na trhu. U osob, které nemají žádné zdravotní omezení, zjevně se práci vyhýbají a veřejnou službu odmítají, by pracovníci přivítali sankci v podobě odejmutí dávek hmotné nouze.

Veřejnou službu shodně vidí také zvláště přínosnou u osob, které jsou bez vzdělání a nemají žádné či minimální pracovní zkušenosti: *„Mají možnost*

získat pracovní návyky a dovednosti pro osoby těžko zaměstnatelné nebo v podstatě nezaměstnatelné (bez vzdělání, bez dovedností, vysoký věk, žádné pracovní návyky, nespolehlivost, závislost na návykových látkách, žijící rizikovým způsobem života, atd.).“ Její přínos spatřují také ve službě pro město, kdy je využívána k úklidu a zvelebování města a okolí.

Pět pracovníků se domnívá, že by se organizátoři měli více zaměřit na kontrolu odvedené práce vykonavatelů této služby, vzhledem k tomu, že se setkali i s případy, kdy nebyla vykonávána tato služba zodpovědně. Vhodnou ji vidí zejména pro malé obce, kde mohou být vykonavatelé snadno kontrolováni. Pokud není kontrola odvedené práce, vidí veřejnou službu jako neefektivní nástroj a naopak může být, dle jejich názoru, spíše kontraproduktivní.

Čtyři pracovníci vidí počet odpracovaných hodin jako malý, domnívají se, že by měl být tento počet navýšen, ale optimální počet hodin nenavrhují.

V jediném případě se objevuje názor, kdy pracovník upozorňuje na fakt, kdy by u dlouhodobých příjemců dávek měla být podstatnou součástí motivace ke změně a její vhodné rozvíjení, ale už nezmiňuje, kdo by měl tuto motivaci uplatňovat.

Všichni pracovníci shodně veřejnou službu podporují, v reakcích se objevují tyto názory: *„Ano jednoznačně ji podporuji, jen bych byla ráda, kdyby byla ve větším rozsahu a zároveň, aby byla propojena na nějaká další pracovní uplatnění. Po úspěšné docházce a výkonu veřejné služby, aby pak lidé mohli nastoupit k plnohodnotnému zaměstnání a považovali výkon veřejné služby jako pro ně přínosné a motivující, jako takový start do pracovního života.“* *„Určitě podporuju – mají dávky za nic, tak aspoň něco dělají.“*

Z hlediska efektivity vidí veřejnou službu spíše v uplatňování nácviku pracovních návyků nežli v navýšené částce živobytí. Z pohledu pracovníků jen malá část vnímá službu jako efektivní nástroj s ohledem k navýšení dávek hmotné nouze. Navýšení částky existenčního minima za odpracování

minimálního počtu 30 hodin veřejné služby většina (8 respondentů) považuje za málo motivující a domnívají se, že případné zvýhodnění vykonavatelů veřejné služby by mělo být pro klienty znatelnější.

Jako velmi přínosnou vidí většina pracovníků veřejnou službu v navázání spolupráce s lidmi, kteří jim mohou pomoci v budoucnu při hledání zaměstnání. Organizátor může vykonavatelům například vystavit hodnocení z výkonu veřejné služby, což pro lidi, kteří nemají žádné pracovní zkušenosti, může být jediným zdrojem pro získání případných referencí o uchazeči na dané pracovní místo. Za velmi pozitivní a motivující vidí většina (10) pracovníků také to, že někteří klienti při zdárném výkonu veřejné služby mají naději na získání dotovaného pracovního místa.

Jako efektivní ji vidí všichni shodně z hlediska získávání pracovních návyků a získávání potřebných dovedností: *„Klient se musí naučit vstávat do práce a zároveň získává pracovní návyky celkově.“* *„Také se naučí pracovním návykům. Někteří klienti jsou za veřejnou službu vděční, že mohou něco dělat a neztrácí čas „zbytečně“ doma, a potom je to motivuje k hledání si stálého zaměstnání.“* Část pracovníků ji vidí jako efektivní jen za určitých podmínek: *„Ano, jako efektivní ji vidím, ale pouze při dobré organizaci, zajištění a kontrole tak, aby došlo ke správným pracovním návykům, získání potřebných dovedností.“* *„Smysluplnou ji vnímám zvláště pro ty, co chtějí víc a odrazit se, získat kontakty (víc hlav, víc ví – např., kde je třeba nějaká práce, brigáda nebo možnost přivýdělku), získat pracovní návyk – vstávat a dělat něco jiného než spát do oběda, přemýšlet, naučit se zodpovědnosti, získat víc jistoty a sebevědomí při jednání v jiných situacích a jít příkladem dětem.“* *„Mají prostě nějaké povinnosti, jako normální pracující člověk. I když se nepředřou.“*

V odpovědích všech zúčastněných pracovníků jednoznačně zaznělo, že veřejnou službu vidí jako příležitost k návratu na trh práce: *„Veřejná služba je jednoznačně příležitostí pro příjemce dávek hmotné nouze. Zaměstnavatelé si*

velice často vybírají pro zaměstnání právě klienty, které již v rámci VS znají. Po té mají šanci získat zaměstnání i jiných společností, které již vidí, že klient zaměstnán byl a není pouze „vytažen“ z evidence uchazečů o zaměstnání.“
„Ano, myslím si, že veřejná služba může jedince aktivovat k tomu, aby si našli zaměstnání a nepobírali pouze dávky.“ „VS je dobrou příležitostí, jak se dostat mezi lidi, a když se osvědčí na VS, mají pak nabídnutou pracovní smlouvu. Někteří i opakovaně.“

U některých klientů se pracovníci setkávají s jistou obavou z nastoupení do zaměstnání, někteří uvádí, že nemají dostatek zkušeností, že například nikdy nepracovali, neví, jak to v práci „chodí“. Většina pracovníků shodně zdůrazňuje, prospěšnost veřejné služby, v oblastech získávání určitých dovedností: *„Klienti se mohou spoustu věcí naučit, nejen pracovat, ale také komunikovat se zaměstnavatelem, získat určité měkké dovednosti, které jim mohou chybět a kvůli jejichž nedostatku ztrácí u výběrových řízení šance na získání zaměstnání.“*

Pracovníci ve svých odpovědích také upozorňují na fakt, kdy pravidelná docházka, pravidelný režim, radost z odvedené práce a pochvala mohou přispět k tomu, aby v budoucnu nezaměstnané osoby našli adekvátní pracovní uplatnění a mohli se aktivně na trh práce vrátit. Veřejnou službu jako prostředek k zaměstnání někteří vidí za předpokladu, že klient je vhodně motivován pro návrat na trh práce.

Z hlediska odezvy při nabízení veřejné služby se s kladnou reakcí pracovníci setkávají zejména v malých obcích, kde je zpravidla málo pracovních míst nebo naopak nedostatek vhodných klientů. Negativní zkušenosti vidí u osob, které se „stydí“ za svůj stav hmotné nouze a nechtějí pracovat ze studu „na ulici“, také u osob závislých na návykových látkách a žijících rizikovým způsobem života, u osob bez pracovních návyků, již mnoho let pobírající dávky hmotné nouze, bez dovedností, vzdělání s nízkou

motivací ke změně, žádnou vidinou budoucnosti a rezignujících na jiný způsob života.

Při nabídce veřejné služby se setkávají u některých klientů spíše s ne příliš pozitivními reakcemi, kdy klienti hledají řadu výmluv, proč na veřejnou službu nemohou nebo nechtějí nastoupit. *„Jelikož jsem sociální pracovník v terénu a na veřejnou službu se ptám velice často, setkávám se s reakcí negativní, dlouhého vysvětlování stran klientů, proč na veřejnou službu nastoupit nemohou, zahrnou mě informacemi o jejich zdravotním stavu a často tito lidé nemají ani invaliditu. Lidé bývají většinou podráždění, protože už to vysvětlovali své pracovníci na hmotné nouzi a nyní to musí opakovat. Pokud by se podmínky zprísnily, určitě by si lidé rozmysleli, zda budou tuto službu odmítat bez závažných důvodů.“* *„Někdo je snaživý a někoho nepřinutíš ničím.“* Ojedinele se stávají i případy, že osoby s nástupem na VS souhlasí, smlouvu podepíší, ale na dohodnutý termín bez omluvy nenastoupí.

Pracovníci se také setkávají s tím, že klienti mají o veřejné službě zkreslené představy: *„Domnívají se, že zákonitě nastoupením na veřejnou službu budou chodit s popelnicí ve žluté vestě a že se jim budou lidi posmívat.“* Nabídka veřejné služby, neznamena jen úklid veřejného prostranství ve středu města.

Pracovníci se setkávají i s pozitivními ohlasy: *„Např. když si klientka veřejnou službu sama vyřídila, domluvila se na pravidelné docházce a její hodnocení bylo velmi pozitivní. Klientka si výkon veřejné služby hodně pochvalovala, je to však v mém případě ojedinelý případ. Další klient po zdárném výkonu a docházce získal dotované pracovní místo. Posléze byl doporučen již na běžný trh práce.“* Přestože odezvy nejsou tak velké, jak by se dalo očekávat, každý jednotlivý případ, podle názoru pracovníků má svůj význam a může příklad vykonavatele VS povzbudit ostatní do budoucna.

8.2 Veřejná služba z pohledu organizátorů veřejné služby

Osloveni byli zástupci dvou organizací, které ve městě Děčíně veřejnou službu zajišťují. Okruhy otázek byly zaslány dvěma odborným pracovníkům prostřednictvím e-mailové pošty. Oba zástupci organizací se do průzkumu zapojili.

Z hlediska organizátorů je veřejná služba vnímána jako nedocenitelný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, který napomáhá zvláště k aktivizaci specifické skupiny osob na trhu práce. Jako velmi prospěšnou ji organizátoři vidí zvláště u okruhu osob, které trpí mnoha handicapy: *„nemají žádné či minimální vzdělání, nemají žádnou nebo jen minimální pracovní historii, jsou dlouhodobě závislí na dávkách hmotné nouze, trpí nedůvěrou v systém, jsou sociálně vyloučení nebo jsou sociálním vyloučením ohroženi, mají trestnou minulost, příslušnost k menšině, a jiné.“* Veřejnou službu vidí jako nástroj k aktivizaci této skupiny, vedoucí následně ke snížení nezaměstnanosti a předávání dobrého příkladu pro druhé: *„Vykonavatelé se pak stávají pozitivním vzorem pro ostatní obyvatele v komunitě zejména ve vyloučených lokalitách.“*

Zástupci organizátorů veřejné služby shodně podporují veškeré aktivity, které jsou spojené se zaměstnáváním, kdy je veřejná služba využívána k prostupnému zaměstnání (viz kapitola 2.4.1 APZ). Při výkonu veřejné služby si vykonavatel má možnost odzkoušet pracovní prostředí. *„Po celou dobu služby je klient motivován k řešení své sociální situace a k motivaci při hledání zaměstnání na primárním trhu práce od pracovníků služeb. Při projevení minimální motivace a zájmu vykonavatele veřejné služby dochází, podle aktuálních možností trhu práce, k nástupu na pracovní smlouvu u Střediska městských služeb na veřejně prospěšné práce či společensky účelná pracovní místa.“*

Problematicky vnímají zkušenost, kdy řada klientů VS nechce práci vykonávat z důvodu dopravy na pracoviště: *„Pokud nemají nějakou slevu či zajištěnou dopravu bezplatně, nevyplatí se osobám na VS dojíždět.“* Organizace zajišťující VS shodně poukazují na náklady za městskou hromadnou dopravu ve městě, kdy za cestu na veřejnou službu tam i zpět osoba zaplatí částku ve výši 40 Kč. *„Pokud je plánována veřejná služba na pět dnů v měsíci, tak vykonavatel utratí za dopravu 200 Kč a část zvýšeného příspěvku na živobytí pohltí náklady na dopravu. V případě organizátorů, kteří upřednostňují méně odpracovaných hodin ve více pracovních dnech, náklady na dopravu se pak v těchto případech ještě zvyšují.“*

Jeden z organizátorů zdůrazňuje nastavení nediskriminačního prostředí od komunikace s vykonavatelem až po pracovní požadavky. Následně je uvedena jeho celá reakce: *„Ti co VS vykonávají, jsou zapojováni do společné práce s dotovanými zaměstnanci, tím dochází k začlenění vykonavatele do běžného pracovního prostředí. Těmito kroky také dochází k osvojování pozitivních návyků, které jsou potřeba při uplatňování na primárním trhu práce a aktivizaci při řešení sociálních problémů. Cílová skupina, která trpí tolika problémy, nemá sama od sebe moc možností, jak svou nelehkou životní situaci změnit. Pokud se ale dostanou do systému, který spočívá v osvojování pracovních návyků, jsou neustále motivováni k hledání zaměstnání s provázáním na další povinnosti.“*

„Praxí se prokázalo, že tato snaha je pro klienty velmi přínosná. S tím souvisí důmyslný systém, který je v organizacích nastaven. Po nástupu na VS může klient následně přejít na veřejně prospěšné práce či jiné dotované pracovní místo.“¹⁹⁶ „V rámci těchto kroků jsou klienti neustále motivováni k případnému uplatnění na primárním trhu práce.“

¹⁹⁶ Statutární město DC je v současnosti příjemce dotace 2 projektů – Prostupné zaměstnávání v SMS a Zvýšení uplatnitelnosti osob ze SVL v rámci těchto projektů je klientům poskytnuta nadstandardní podpora.

„Středisko městských služeb má již více než pět let budovanou spolupráci s firmami z volného trhu práce. Se zástupci těchto firem a např. i s firmou OHK DC se pravidelně schází a snaží se identifikovat společně veškeré problémy cílové skupiny a následné propojení jejich pozitiv pro primární trh práce.“ Při těchto jednáních jsou pro organizátory stěžejní informace o vývoji trhu práce a o jeho poptávkách. Zaměstnavatelé z Děčínského regionu mají Středisko městských služeb již za svého partnera při hledání nových pracovníků: *„Středisko má možnost doporučovat již osvědčené pracovníky, kteří mají pracovní historii a mají pracovní návyky. Tím, že klient absolvuje veřejnou službu, dochází u něj ke zvyšování kompetencí pro primární trh práce a v případě uplatnění u Střediska městských služeb, získá i tolik potřebnou pracovní historii.“*

Pro příjemce dávek vidí organizátoři příležitost k návratu na trh práce tehdy, jestliže práci chce nezaměstnaný vykonávat: *„V současné době, kdy je dostatek míst na pracovním trhu, by neměl být problém pro kohokoliv se zařadit do pracovního poměru. Význam VS má až při vyšším procentu nezaměstnanosti pro velice mladé a starší klienty, kdy zaměstnavatel má možnost si prověřit u klienta zájem o práci a jeho schopnosti.“*

Veřejnou službu jako efektivní vidí organizátoři, jestliže klient pocítí zvýšenou hodnotu prováděné práce a její ohodnocení: *„Pokud vykonávaná činnost nepřináší klientovi žádný užitek především v navýšení finančního příjmu, nebo se mu nedaří i po několika měsících najít pracovní uplatnění, stává se, že rezignuje a z VS odchází.“*

V rámci této služby se také jeden organizátor setkává s klienty, kteří přijmou tento druh služby raději jen na určitý malý počet hodin (nejčastěji pět dnů) v měsíci, nežli by pracovali na celý pracovní úvazek v průběhu celého měsíce. Vzhledem k tomu, že nechtějí být příliš vázáni pracovní dobou a časem v průběhu celého pracovního měsíce.

Prospěšnost Veřejné služby vidí jeden ze dvou organizátorů také ve vztahu k organizacím pracujícím ve veřejném zájmu, které potřebují pomocníky jen na sezónní a jednoduché práce (úklid, zahradní práce) při menším počtu pracovních hodin. Kdy se těmto organizacím nevyplatí přijmout na tento druh práce zaměstnance na pracovní úvazek a nejsou schopni naplnit celý den další pracovní činností: „Ve většině případů se jedná o druh práce, na který se jen těžko shání zaměstnanec na nižší pracovní úvazek z důvodu nízké ceny za odvedenou práci.“

8.3 Pohled osob zapojených do výkonu veřejné služby

Po zvážení citlivé situace a citlivého tématu bylo upuštěno od původního záměru nahrávání jednotlivých rozhovorů a bylo přistoupeno z psychologického hlediska k šetrnější variantě, a to technice zhuštěného záznamu poznámek, které byly posléze použity k záznamu z rozhovoru s klientem. Tento záznam z rozhovoru je vždy uveden představením klienta, jeho historií o evidenci uchazečů o zaměstnání a obdobím pobírání dávek hmotné nouze, kdy je vycházeno z dokumentace ÚP ČR a poznatků výzkumníka. Dotazovaný byl seznámen s tím, že pokud bude hovořit o tématu, které si nepřeje, aby bylo zapisováno, výzkumníka upozorní. Začátek dotazování se u každé z těchto osob týkal neproblémových skutečností tak, aby dotazovaného otázky povzbudily a hovořil popisně¹⁹⁷. Rozhovory probíhaly v délce 15 – 20 min.

Klient č. 1

Žena ve věku 44 let žijící v azylovém domu s jedním nezletilým dítětem, otec dítěte je ve výkonu trestu. Žena má více dětí, které již nemá ve své péči, v současné době se stará jen o jednu nezletilou dceru, která navštěvuje mateřskou školku. V tomto roce ji byl ukončen rodičovský

¹⁹⁷ HENDL, J., *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*, Praha: Portál. 2016, s. 173

příspěvek, od té doby je v evidenci ÚP ČR. První evidence uchazečů o zaměstnání se u ní objevuje již v roce 1991, s krátkými přestávkami je doba její celkové evidence 9 let. Několikrát ji evidence byla sankčně ukončena (celkem 7x) z důvodu nesplnění některé z povinností uchazeče. Má nedokončené základní vzdělání. Krátce byla v roce 2009 ve výkonu trestu. Obdržela exekuční řízení, které neřeší. Pobírání dávek hmotné nouze se u klientky v systému objevuje již od konce roku 2009. Několikrát měnila místa svého pobytu, pohybovala se po celém území ČR a vystřídala několik azylových zařízení.

Pro nástup na VS se rozhodla i přesto, že částka životního minima v jejím případě nebyla snížena na existenční minimum vzhledem k tomu, že pobírá podporu v nezaměstnanosti v návaznosti na ukončení rodičovského příspěvku.

Klientka byla oslovena pro výzkum při běžné schůzce na oddělení hmotné nouze, byl domluven čas a místo setkání. Jelikož pobývá se svou dcerou v azylovém domě, kde nejsou vhodné podmínky pro setkání, souhlasila s rozhovorem v kanceláři sociálního pracovníka. Citace z rozhovoru jsou zaznamenány bez úprav.

Záznam z rozhovoru klienta č. 1:

Klientka si chtěla navýšit příjem z DHN a také usilovala o to, mít možnost pracovat u střediska městských služeb na plný úvazek. Tuto možnost středisko nabízí některým klientům, za určitých podmínek. VS viděla jen jako prostředek k práci na plný pracovní úvazek. Hned jak se o VS dozvěděla, chtěla ihned nastoupit. Na otázku co ji vedlo k nástupu na VS říká: „*Doma mě to nebaví a nudím se. Děláám veřejnou službu hlavně pro zábavu, a abych byla mezi lidma*“. Při nástupu nemusela překonávat žádnou překážku, ale byla to pro ni velká změna: „*Nástup na VS byla změna ve všem. Zvýšilo se mi sebevědomí, cejtím se i sama líp, už jsem pracující. Jsem hodně utahaná,*

chodila jsem pěšky, mám to přes celé město. Už mám legitku, tak je to dobrý, za 400 Kč na celý měsíc. Musela jsem si ji koupit, chodit pěšky se mi už nechtělo“. Skupina na VS ji přijala velmi dobře: *„Komunikace je perfektní. Poprvé jsme dělali až u německých hranic. Je nás 5 – 6 lidí, více Romů i Češi rozumíme si všichni. V pracovní skupině není problém. Nic není špatný, všechno je dobrý. Na otázku, zda si myslí, že ji může VS dopomoci na pracovní místo, říká: „Myslím si, že určitě je VS dobrá. Někdo dostal i možnost pracovat na smlouvu, domluvím se s panem vedoucím, říkali, že jsou se mnou spokojený, že chodím včas“.* Jak vnímají VS lidé z jejího okolí, odpovídá: *„Kamarádky říkají, že je to pro mě dobře, přejou mi to. Na otázku, zda je navýšení dávky hmotné nouze přiměřené, říká: „Připadá mi to přiměřený, normální, na azylu mám všechno. Mluvila jsem o tom s pracovníci na azylovém domě, říkala, že je to dobře, že jsem nastoupila. Do budoucna by ráda opustila azylové zařízení: „Plány mám, chci práci a byt. Mám podanou žádost na sociální byt. Sociální byt je stále ve hře“.*

Klient č. 2

Muž ve věku 36 let žije se svou matkou, která je již několik let ve starobním důchodu. Společně bydlí ve starší zástavbě na konci velkého sídliště na okraji města. Klient není vyučen, má pouze základní vzdělání. Nastoupil na učební obor, ale školu nedokončil. Pracoval v dělnických profesích, ale vždy jen krátce. V evidenci ÚP ČR je s několika přestávkami 14 let. Dávky hmotné nouze pobírá opakovaně, poprvé v roce 2007, nyní od ledna 2018. Rozhovor byl uskutečněn u klienta v domácnosti.

Záznam z rozhovoru klienta č. 2:

Klient s nikým o veřejné službě nemluvil, neradil se, k nástupu se rozhodl, dle jeho vyjádření sám od sebe. O veřejné službě s nikým moc nemluví, občas s kamarády: „Kamarádi VS vnímají dobře, není nikdo, kdo by VS shazoval.“ Při nástupu ho skupina přijala dobře, nevnímal žádný problém.

Nyní pracuje sám: „*Nechci pracovat s lidmi, kteří během práce chodí domů a nepracují pořádně.*“ Má zkušenosti s lidmi, kteří pracují v blízkosti svého bydliště a hodně času tráví doma. Klient také pracuje v blízkosti svého bydliště, říká: „*Nářadí mám už doma a vím, co má dělat. Do kanceláře si chodím jenom pro hodiny.*“ Neví, jestli je navýšení příspěvku na živobytí přiměřené. Čas na veřejné službě hodnotí jako lepší nežli bez ní. Několikrát vyjadřoval během rozhovoru přání: „*Nejvíc si přeju, abych nastoupil na pracovní smlouvu, čekám na to.*“

Klient č. 3

Žena ve věku 62 let, rozvedená. Žije sama v nájemním bytě, Má dvě dospělé děti. Je v důchodovém věku, má zdravotní obtíže, kvůli kterým nezvládne náročnější zaměstnání. Lékař ji, dle vyjádření klientky, odmítá vystavit potvrzení o zhoršeném zdravotním stavu. Chybí ji odpracované roky, do řádného důchodu jí zbývá odpracovat 6 let. Opakovaně je v evidenci ÚP ČR, od roku 2016 nikde nepracovala. Dávky hmotné nouze pobírá od dubna 2018 a na veřejnou službu nastoupila v listopadu 2018. Rozhovor byl uskutečněn v domácnosti klientky.

Záznam z rozhovoru klienta č. 3:

K nástupu na veřejnou službu ji přivedla potřeba navýšení příjmů vzhledem k tomu, že jí chybělo část prostředků na nájemné. Nemohla najít vhodnou práci s ohledem na svůj věk a zdravotní stav: „*Mám problémy s nohou a s očima, nemůžu pracovat v prašném prostředí.*“ Na otázku zda musela překonávat nějakou překážku v nástupu na veřejnou službu, říká: „*Hned jak jsem se o veřejné službě dozvěděla, tak jsem chtěla nastoupit.*“ Klientku k nástupu podpořila i rodina, hovořila o této možnosti s dospělou dcerou, výhodu spatřovala také v tom, že ji může vykonávat v blízkosti svého bydliště. Ze začátku se nástupu trochu obávala, jelikož nevěděla, co ji čeká, jak bude přijata, jestli budou s její prací spokojeni. Nyní je spokojená, získává

zpětnou odezvu od vedoucích pracovníků, kteří ji chválí, říká: „*Jsou se mnou spokojeni.*“

Klientka nepracuje ve skupině, pracuje sama a to ji vyhovuje. Ví, co má dělat a sama si práci během dne organizuje. Lidé, se kterými se v práci setkává, jsou vstřícní. Je spokojená, práce ji nevadí, zvykat si na práci nemusela, říká o sobě, že je pracovitá. Váží si důvěry ze strany vedoucího organizace, který ji od některých částí budovy svěřil klíče, zmiňuje i to, že jí vždy nezapomene pozdravit, podává ji ruku a vždy ji za práci poděkuje.

Na otázku, zda si myslí, že odměna za odpracované hodiny je přiměřená, říká: „*Myslím si, že je to přiměřené, jsem ráda, že mám na nájemné.*“ K období před veřejnou službou říká: „*Předtím to bylo smutné, dcera a syn mi museli pomáhat, nezvládala jsem platit nájem, měla jsem hodně starostí.*“ Přála by si do organizace, kde vykonává veřejnou službu, nastoupit alespoň na část pracovního úvazku, chystá se oslovit vedoucího organizace, zatím ale ještě nenašla odvalu, musí překonávat ostych. Žádné zvláštní přání do budoucna nemá, dělá ji radost, když může trávit čas se svým vnukem.

8.4 Pohled osob odmítající výkon veřejné služby

Po zvážení citlivé situace a citlivého tématu osob v hmotné nouzi, bylo také u osob odmítající veřejnou službu upuštěno od původního záměru nahrávání jednotlivých rozhovorů. Bylo přistoupeno z psychologického hlediska, k šetrnější variantě a to technice zhuštěného záznamu poznámek, které byly posléze použity k záznamu z rozhovoru s klientem. Tento záznam z rozhovoru je vždy uveden představením klienta, jeho historií o evidenci uchazečů o zaměstnání a obdobím pobírání dávek hmotné nouze, kdy je vycházeno z dokumentace ÚP ČR a poznatků výzkumníka.

Začátek dotazování se u každé z těchto osob týkal neproblémových skutečností tak, aby dotazovaného otázky povzbudily a hovořil popisně¹⁹⁸. Dotazovaný byl seznámen s tím, že pokud bude hovořit o tématu, které si nepřeje, aby bylo zapisováno, výzkumníka upozorní. Rozhovory trvaly v délce 15 – 20 min.

Klient č. 4

Muž ve věku 58 let. Poprvé byl evidován na ÚP ČR již v roce 1994. Je vyučen, ale oboru se příliš nevěnoval, ani do budoucna se mu věnovat nechce. Vystřídal několik krátkodobých pracovních vztahů v dělnických profesích. Nejdelší pracovní vztah trval 3,5 roku a to do konce roku 2002. Od této doby je nepřetržitě v evidenci uchazečů o zaměstnání. Dávky hmotné nouze klient pobírá od ledna 2007. Od srpna 2017 pobírá částku existenčního minima. Na dotaz, jak zvládá vyjít s 2200 Kč, říká, že hospodaří skromně a nikam nechodí. Cítí se nemocen, absolvoval sérii vyšetření, ale žádná nemoc se neprokázala. Potvrzení o neschopnosti ani snížené pracovní schopnosti nemá.

Veřejná služba byla klientovi nabízena opakovaně¹⁹⁹, poprvé v červnu 2017. Sdělil, že zatím nemá zájem, potřebuje si nabídku promyslet, chce si hledat práci sám. Byl upozorněn, že mu bude ze strany zprostředkování ÚP ČR věnována zvýšená péče. Zajímal se o to, zda by mohl již jít do předčasného starobního důchodu. Zjistil, že mu schází odpracované roky, lze o důchod zažádat až za pět let v roce 2024.

S klientem bylo naplánováno setkání v jeho domácnosti. Bydlí v rodinném domu na kraji města v krásném prostředí společně s rodinou svého sourozence. K domu náleží zahrada s ovocnými stromy. Klient zde vyrostl,

¹⁹⁸ HENDL, J., *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*, Praha: Portál. 2016, s. 173

¹⁹⁹ Dle záznamu z dokumentace.

bydlí zde od dětství. Hospodaří samostatně. Náklady na bydlení nehradí, přispívá rodině na náklady jen malou částkou.

Záznam z rozhovoru klient č. 4:

Na veřejnou službu nemá názor, říká: „*Nevím co o ni říct.*“ Na to zda může VS dopomoci k nástupu na pracovní místo si myslí: „*Nevím, jak to mám říci, záleží jak u koho. Asi jo, záleží na tom, kdo co umí*“. Sám jako překážku k nástupu na VS vidí svůj zdravotní problém: „*Řeším nějaké zdravotní problémy a čekám, jak to dopadne.*“ Neobává se přijetí od pracovní skupiny. O navýšení částky životního minima za odpracované hodiny říká: „*Nevím, jak to mám říct. Snad to mají spočítaný.*“ Dále hovoří o tom, že kdyby měl sílu, tak by určitě na VS nastoupil. S nikým se o tom nebaví, s žádnými reakcemi se tudíž nesetkává. Hovoří o bratrovi, který je v důchodu. Dle jeho vyjádření nemá žádné zvláštní plány do budoucna: „*Čekám, jak dopadnou mé zdravotní problémy. Když by byl zdravý, tak by chtěl na veřejnou službu nastoupit, teď nemůžu. Nevím, co bych k tomu měl víc říct, žádné plány do budoucna nemám.*“

Klient se jevil v rozhovoru zdráhavě, dlouho přemýšlel, nevěděl kolikrát co říci. Několikrát zmiňoval svůj špatný zdravotní stav. Výzkumník měl dojem, že mu není příjemný tento typ rozhovoru, raději by se bavil o jiných tématech.

Klient č. 5

Žena ve věku 42 je vdaná a pečuje o dvě nezletilé děti ve věku 11 a 17 let. Je vyučená. V záznamu o evidenci se uvádí, že nikdy nepracovala. Její první evidence uchazečů o zaměstnání byla již v roce 1994 a s krátkými přestávkami činná celkem 16 let. Nyní je v poslední evidenci nepřetržitě od roku 2014. Několikrát opakovaně obdržela od Úřadu práce ČR doporučení na volné pracovní místo, doporučení nevyužila, zaměstnavatele nekontaktovala, vždy donesla omluvenku od lékaře, že se ze zdravotních důvodů nemohla na domluvený termín dostavit. Dávky hmotné nouze pobírá

od roku 2011. Veřejnou službu odmítá, byla ji nabízena opakovaně, poprvé v červnu 2017, od té doby také pobírá částku existenčního minima. Manžel je také v evidenci uchazečů o zaměstnání v celkové délce 8 let, opakovaně byl ve výkonu trestu.

S rozhovorem souhlasila a bylo domluvené setkání v její domácnosti. Žije se svou rodinou v panelovém domě ve středu města, byt není veliký, ale při vstupu do domácnosti zaujme příchodzího drahý kávovar, dvě ploché televize, PC sestava a notebook. Vybavení domácnosti může budít dojem, že se nejedná o osoby, které jsou v hmotné nouzi již několik let.

Záznam z rozhovoru klienta č. 5:

O veřejné službě si myslí, že to není práce pro ni: „*Není to, to co bych chtěla dělat a taky nechci dělat s cikánama.*“ Na to, zda může veřejná služba dopomoci k nástupu na pracovní místo, říká: „*Nemyslím si to, je lepší si práci najít rovnou.*“ Sama jako překážku k nástupu na veřejnou službu vidí v tom, že se jí tato aktivita nevyplatí, a také z důvodu zdravotních problémů syna. Zmiňuje: „*Nevyplatí se to, pořád něco řeším a kluk je furt nemocnej, teď se mu něco udělalo na ruce, pořád s tím někam běháme. A taky nechci zametat ulice, nechci mít nic společného s cikánama.*“ Klientka má snědou pleť, otevřeně hovoří o tom, že její předci jsou Romové a ona si vzala manžela bílé pleti, říká: „*Nežijeme jako cikáni, příbuzný jsou slušní. Mám bohatou rodinu, ta mi vždycky pomůže.*“ Má plány do budoucna, ráda by se nastěhovala do většího bytu, vzhledem k tomu, že je tento byt pro ně už nedostatečný: „*Po tom, co se chlap vrátil (z výkonu trestu) je to tady malý.*“ Na otázku, kde na takovou změnu najde finanční prostředky, rozhovoří se o tom, že si plánuje najít zaměstnání a pomůže jí také rodina.

Klient č. 6

Muž ve věku 41 let, je rozvedený, žije sám, má vyživovací povinnost vůči svým dvěma nezletilým dětem ve věku 8 a 16 let. Tuto vyživovací povinnost neplní. Je vyučen. Byl opakovaně ve výkonu trestu v celkové délce 5 let. Zaměstnán byl v několika dělnických profesích, krátce pracoval také jako osoba samostatně výdělečně činná. Jeho nejdelší pracovní poměr trval 4 roky. Již několikrát byl uchazečem o zaměstnání, délka jeho celkové evidence činí 8 let. Nyní je v poslední evidenci Úřadu práce ČR od června 2017.

Dávky hmotné nouze pobírá od doby svého posledního návratu z výkonu trestu a to od druhé poloviny roku 2017. Veřejnou službu odmítá, byla mu nabízena opakovaně, poprvé v době podání žádosti o dávku hmotné nouze. Od této doby také pobírá částku existenčního minima ve výši 2200 Kč, vzhledem k tomu, že je dlužníkem na výživném.

S rozhovorem souhlasil a následně byl domluven termín a místo setkání. Klientovi nebyla nabízena možnost rozhovoru v domácím prostředí, vzhledem k tomu, že se jedná o osobu, která byla opakovaně ve výkonu trestu. K rozhovoru byla využita kancelář sociálního pracovníka.

Záznam z rozhovoru klienta č. 6:

O veřejné službě si myslí, že se nejedná o příležitost pro něj osobně: *„Chci si najít práci sám, tohle nic neřeší. Zametat nechci, jsem automechanik, dlouho sem to nedělal, v nejhorším se k tomu vrátím.“* Na to, zda může veřejná služba dopomoci k nástupu na pracovní místo, říká: *„Někomu možná jo, mě ne. Mám špatnou pověst, už na to dojíždím.“* Veřejnou službu vnímá jako neplnohodnotnou práci: *„Nechci to dělat, chci dělat něco pořádného.“* Do budoucna si plánuje najít práci sám, ale vnímá to pro sebe jako velmi těžký úkol: *„Po tom, co jsem se vrátil z vězení, je to těžký, město je na tohle malý. Už jsem měl několikrát něco rozjednaný a pak o mě podá někdo špatný reference a řeknou mi, že mě nevezmou, jak říkám, mám špatnou pověst.“* Nástup

na veřejnou službu si vůbec nepřipouští, od této oblasti uhýbá a v hovoru se zaměřuje na jiná témata. Na otázku, jak se mu daří vyjít ze životního minima, odpovídá, že žije skromně. Klient se dále rozhovořil o svém životě, vadí mu, že ztratil vliv na děti, mluví i o čase stráveném ve výkonu trestu, kde získal vztah ke sportu a posilování. Toto mu zůstalo i po návratu domů, pravidelně posiluje a chodí i pravidelně běhat. Nejraději by si našel do budoucna zaměstnání v posilovně, to by ho bavilo ze všeho nejvíce.

9 Výsledky a hodnocení výzkumu

Výzkum nahlíží veřejnou službu z hlediska pracovníků Úřadu práce ČR, organizátorů a klientů, kteří veřejnou službu přijali a také těch, kteří se k ní staví odmítavě. Byl získáván pohled na předmět zkoumání dané oblasti, kdy hlavním nástrojem byl sám výzkumník.

Tato studie byla zaměřena na obecné názory a představy o veřejné službě (VS) a jako taková byla VS zkoumána z hlediska přínosu pro osoby v hmotné nouzi a možnosti vstupu na trh práce. Opírala se o vlastní zjištění a vlastní zprávy zúčastněných osob. Tato studie odráží pohledy respondentů a pohledy osob pobírající dávky hmotné nouze, kdy tato zjištění mohou být zobecněna pouze na uplatňování VS v našich podmínkách a na českém trhu práce.

Bylo uskutečněno několik konzultací a rozhovorů s organizátory veřejné služby, pracovníky Úřadu práce ČR oddělení hmotné nouze a klienty. Dlouhodobé pozorování a poznatky umožnily vidět problém a život zkoumaných osob z jejich širšího úhlu pohledu a popsat ho pomocí jejich pojmů a výrazů. Ve výzkumu je popsána oblast zkoumání, citace z rozhovorů a poznámek, jež byly získány v době výzkumu. Byly zohledněny názory sledovaných jedinců, jež jsou zaznamenány v této práci. Bylo sledováno, jak se jednotlivé osoby staví k institutu veřejné služby. Z jakých důvodů někteří veřejnou službu přijímají s povděkem a druzí ji odmítají. Výzkum si také všiml toho, jak se osoby v hmotné nouzi staví k práci a jaké mají podmínky.

Nevznikly velké rozdíly v hlavní výzkumné otázce a vedlejších výzkumných otázkách. V celkovém hodnocení proto nebudou podrobněji hodnoceny vedlejší výzkumné otázky vzhledem k tomu, že byly jen doplňující a podporující hlavní výzkumnou otázku. Otázky sloužily k saturaci textu, neprokázalo se, že by odpovědi byly výrazně jiné než odpovědi na hlavní výzkumnou otázku.

Přepsané odpovědi nedovolují provést generalizaci zjištěných poznatků, vzhledem k tomu, že se jednalo o kvalitativní výzkum. Přesto získaný materiál umožňuje odpovědět na výzkumnou otázku této diplomové práce, *je-li veřejná služba příležitostí k návratu na trh práce*. Zaznamenané odpovědi jednotlivých skupin respondentů poskytují materiál k zodpovězení hlavní i vedlejších výzkumných otázek.

Ve výzkumu byla dosažena uspokojivá míra odezvy, míra odpovědí byla nejnižší u pracovníků hmotné nouze, kdy z 23 oslovených odpovědělo 12. Oslovení zástupci 2 organizátorů VS se zapojili do výzkumu a 6 oslovených osob pobírající dávky hmotné nouze se také do výzkumu zapojilo, z toho 3 vykonavatelé VS a 3 osoby které VS odmítají.

Výsledky studie ukazují různé kontexty. Vysoce kladně hodnotí tuto službu skupina organizátorů a pracovníků ÚP ČR, zdůrazňují kladné dopady na sociální život klientů a pozitivní dopady na psychiku jedince. V odpovědích organizátorů jasně zaznívá, že veřejná služba je příležitostí k návratu na trh práce: *„Praxí se prokázalo, že tato snaha je pro klienty velmi přínosná. S tím souvisí důmyslný systém, který je v organizacích nastaven. Po nástupu na VS může klient následně přejít na veřejně prospěšné práce či jiné dotované pracovní místo.“*

V odpovědích vykonavatelů, byť stručných, byly vyzdviženy sociální důvody, kdy získali nové spolupracovníky, prolomili pocity osamění a sociální izolace viz záznam z rozhovoru klienta č. 1: *„Doma mě to nebaví a nudím se. Dělán veřejnou službu hlavně pro zábavu, a abych byla mezi lidma“*. Většina vykonavatelů zaznamenává, že to byla změna, na kterou bylo možné se adaptovat. Oceňují navýšení příjmů. Ukázalo se, že nemuseli překonávat žádné překážky k nástupu na veřejnou službu.

Ani jedna skupina nehodnotí službu záporně. Nejméně pozitivně se o veřejné službě vyjadřují ti, kteří ji odmítají. V jednom případě se jedná

o odmítnutí veřejné služby ze zdravotních důvodů. Ve dvou případech výpovědi respondentů ukazují, že veřejná služba není pro ně příliš atraktivní, dále také výpovědi naznačují podceňování jejího významu. V jednom případě se dotazovaná vyjádřila, že také nechce pracovat se skupinou romského etnika. V jejich verbálním vyjádření, se ale jejich důvody odmítnutí nedají brát na lehkou váhu. Nelze posoudit, do jaké míry se jedná o výmluvu a kdy o vážný problém. Dá se jen předpokládat, že problémy klientů mohou být jen zástupné a ve skutečnosti mohou zastupovat nezáměr o práci. V některých případech se může jednat o vážný problém a z nějakého důvodu mohou klienti zastírat pravdivý důvod, který jim brání za daných podmínek na veřejnou službu nastoupit. K zamyšlení se v některých případech u osob odmítajících veřejnou službu nabízí otázka, zda jsou opravdu ve stavu hmotné nouze, zvláště u těch, kteří se bez zjevných či doložených příčin pracovní aktivitě brání. Abychom toto mohli zodpovědně posoudit, museli bychom život klientů zkoumat podrobněji.

Oproti očekávání, si žádný z dotazovaných klientů nestěžoval na nízké finanční zvýhodnění této služby, vyzdvihovali spíše jiné přínosy. To, že veřejná služba vede na trh práce, si myslí skupina pracovníků Úřadu práce ČR, organizátorů a vykonavatelů. U klientů, kteří veřejnou službu odmítají, je ve dvou případech spíše naznačeno podceňování jejího významu a spoléhání na vlastní zdroje, přestože se jedná o dlouhodobé uchazeče a dlouhodobé příjemce dávek hmotné nouze. Dá se jen předpokládat, že jim život na sociálních dávkách může vyhovovat a není v jejich zájmu ke své životní situaci bez práce přistupovat aktivně. Mohou mít nelegální příjmy, které nepřiznávají. Tyto případy nelegálního příjmu u osob v hmotné nouzi jdou však jen velmi těžko odhalit, prokázat se dají jen velmi zřídka.

V časové řadě (kap. 5.4, graf č. 1) se ukazuje klesající zájem o veřejnou službu, tento údaj klesajícího zájmu pracovníci Úřadu práce ČR

komentovali a domnívají se, na základě dalších znalostí z Děčína, že je důvodem propad zájmu, ze strany klientů.

Studie může ponechávat některé oblasti nevysvětlené. Není zohledněna kategorie osob, která si po nástupu na VS našla pracovní uplatnění, tato studie se těmto osobám nevěnuje. Studie by mohla také naznačovat přeceňování vlivu VS při vstupu na trh práce, také může vyvolávat otázky o předsudcích i jiných otázkách a může spíše hodnotit vnímanou skutečnost nežli předpokládanou realitu.

Výpovědi osob odmítajících VS nemusí odrážet skutečné důvody odmítnutí, je možné, že za nimi mohou být i určité obavy, které nechtěly s výzkumníkem sdílet. Roli hrálo také momentální rozpoložení respondenta jeho psychický a fyzický stav. V této situaci není možné nahlédnout, zda skutečně jejich zdravotní stav (klient č. 4) brání k výkonu veřejné služby, nebo zda jde jen o obavu nezvládnutí nebo nechutí. V rozhovorech se také mohlo projevit to, že klient mohl sdělovat to, co považuje za správné a co by výzkumník chtěl slyšet vzhledem k tomu, že se s ním také setkávají v roli sociálního pracovníka/úředníka. Přesto se dá říci, že výzkum prokázal předpoklad, že VS je pro tyto osoby přínosnější nežli setrvávat bez možnosti jejího využití a je pro dlouhodobé příjemce sociálních dávek příležitostí k uplatnění na trhu práce. Také se ukázalo to, co bylo záměrem veřejné služby, a to důležitý sociální rozměr, který podporuje sociální začleňování osob, zvyšuje podíl lidí na životě obce či komunity. Přestože studie má určitá omezení, je důležitým krokem k odhalení a osvětlení jedné z hlavních otázek práce a to, zda VS je příležitostí k návratu na trh práce.

10 Diskuze

Ve výzkumu bylo ověřováno, zda je veřejná služba příležitostí k nástupu na trh práce u dlouhodobých příjemců dávek hmotné nouze. V této studii měl výzkumník mnoho příležitostí zjistit dostatek informací o veřejné službě, názorech zúčastněných aktérů výzkumu a především klientech hmotné nouze, které byly zaznamenány v této práci. Vysvětluje, jakou má VS pro dlouhodobě nezaměstnané důležitost a odkrývá další potřeby proměn. V této části práce výzkumník poukazuje na různá omezení výzkumu a nová řešení či perspektivy veřejné služby.

Na základě tohoto výzkumu se lze domnívat, že veřejná služba je neocenitelným nástrojem pro dlouhodobě nezaměstnané a pro osoby, které tuto možnost využijí je příležitostí k návratu na trh práce. Studie odhaluje určité nedostatky ve výkonu veřejné služby a navrhuje určité proměny, které by tento institut zatraktivnily.

Veřejná služba je pouze motivačním opatřením, založená na dobrovolnosti. V reakcích pracovníků zaznělo doporučení/návrh, odejmout dávku hmotné nouze dlouhodobým příjemcům bez vážného zdravotního omezení, po odmítnutí VS, což by jistě stálo za zvážení i vzhledem k dostatku neobsazených pozic veřejné služby.

Domnívám se, že ohodnocení v podobě navýšení dávek nemusí být přímo adekvátní odvedené práci s ohledem na minimální hodinovou mzdu, která se při počtu odpracovaných 30 hodin veřejné služby měsíčně, pohybuje pod touto hranicí. Z tohoto důvodu by stálo za zvážení v zadání proměny VS navýšení částky živobytí.

Dále v reakcích vykonavatele a organizátorů vyvstává problém s prostředky na dopravu, což některým osobám v prvním měsíci veřejné služby může přinášet určité finanční obtíže. Zaznívá tak návrh na příspěvek na cestu, také stravování či dovozu teplého jídla pro vykonavatele, kdy osoby pracují

v terénu, nemají možnosti uchování stravy ani teplého jídla při celodenním výkonu venku. Toto opatření by bylo pro výkon VS jistě prospěšné.

Vhodné by bylo také více propagovat²⁰⁰ VS mezi organizacemi a spolky, aby se spektrum činností pro zájemce o VS mohlo rozšířit a nebyla tato služba zaměřena jen na úklid obce, ale i na jiné aktivity sloužící veřejnému zájmu. Zájemci o VS by si pak mohli sami vybrat VS podle okruhu svých preferencí. Budoucí studie by se mohly také zaměřit na to, jak je VS uplatňována v jiných obcích či velkých městech a uskutečnit porovnání a dále hodnotit toto zkoumání za určité časové období.

Studie byla přizpůsobena podmínkám pracoviště Úřadu práce ČR v městě Děčíně a klientům tohoto úřadu (pracovní a úřední době), což by mohlo být vnímáno jako určitá výhoda ze strany výzkumníka/sociálního pracovníka, ale také zároveň jako určité omezení, kdy si nemohl pro svůj výzkum volit jinou, nežli pracovní dobu. Výzkumník vystupoval v roli sociálního pracovníka již zmíněného úřadu, což přináší také určité výhody (přístup k informacím, snadná dostupnost spolupracovníků a organizátorů VS), ale na druhé straně přináší i určitá omezení ve vztahu k respondentům/klientům, kdy mohl být vnímán spíše jako úředník nežli výzkumník. Dále se také do výzkumu mohly promítat jeho osobní hlediska a posouzení na pohled veřejné služby.

Některé otázky mohly ve výzkumu zůstat nezodpovězeny. Zcela byla opomenuta otázka, zda by byli vykonavatelé ochotni na VS pracovat i více hodin, otázky také nesměřovaly k návrhu navýšení dávky životního minima. Dalo by se také namítnout, zda byl vzorek vykonavatelů a osob odmítajících VS reprezentativní. Studie ve vztahu ke klientům hmotné nouze – vykonavatelům a osobám odmítajících VS nebyla příliš rozsáhlá tak, aby byla schopna zachytit problematiku zcela komplexně. Pro výzkumníka byla v tomto

²⁰⁰ Například v rámci komunitního plánování v obcích.

ohledu studie první zkušeností v takovémto měřítku, kdy toto vnímal jako své omezení v důsledku nedostatku těchto zkušeností. Také se potýkal s tím, do jaké míry může v této práci promítat své názory a pohledy, aby byla zachována z jeho strany objektivita.

Navzdory svým omezením tato studie rozšířila poznatky o VS a přidává se k literatuře, která zvyšuje povědomí tím, že se zaměřila na možnosti, které veřejná služba přináší a jak je uplatňována v konkrétním městě. Může sloužit k rozvoji služby jako materiál pro obce a organizace, které veřejnou službu nevyužívají a chtěly by ji začít organizovat. Tato sonda může dále stimulovat další výzkumy v oblasti veřejné služby a otevřít diskuzi nad touto problematikou.

Závěr

Zkušenosti s veřejnou službou u osob v hmotné nouzi ukazují, že mohou mít pozitivní účinek na vstup do pracovního procesu. Veřejná služba je příležitostí k návratu na trh práce v období, kdy lidé dlouhodobě čelí situacím, jako je nezaměstnanost a závislost na sociálních dávkách, což ukazuje i tato práce. Kromě toho veřejná služba přispívá k dosahování společných cílů, k uspokojování potřeb jedince i druhých²⁰¹ a je tak prospěšná pro město, ve kterém žijeme. Přináší sociální kontakt, kdy osoby vykonávající veřejnou službu mají možnost „přicházet do styku s jinými lidmi, nežli ze svého bezprostředního okolí, kdy tyto kontakty přesahují rámec emocionální vazby zažívající jen v úzkých rodinných vztazích“²⁰², což prokázala i tato práce. „Pro své děti a blízké, klienti svou prací na veřejné službě ukazují platné hodnoty lidské práce, nabízejí tak možnost ztotožnění, nápodoby a osobního příkladu“²⁰³.

Testovaný model příjemců dávek hmotné nouze by mohl poskytnout teoretický základ pro dosažení lepších výsledků v uplatňování veřejné služby a pomoci zlepšit vstup na trh práce. Z výzkumu vyplývá, že je třeba zvýšit dostupnost informací o veřejné službě a investice více zdrojů v individuální práci s klienty zvláště u těch, kteří veřejnou službu odmítají. U klientů, kteří veřejnou službu využívají, z pozic pracovníků oddělení hmotné nouze a organizátorů VS je zapotřebí tuto aktivitu podporovat a být aktivně zapojeni do vyhledávání pracovních příležitostí pro jejich následné pracovní uplatnění.

Závěrem lze říci, že snahy o aktivaci dlouhodobých příjemců dávek hmotné nouze by měly začít již v počátku, při podávání žádosti o dávku a dále

²⁰¹ ČÁP, J., MAREŠ, J. *Psychologie pro učitele*, Praha: Portál, 2007, s. 288

²⁰² ZECHMANN, Andrea a Karsten ingmar PAUL. Why do individuals suffer during unemployment? Analyzing the role of deprived psychological needs in a six-wave longitudinal study. *Journal of Occupational Health Psychology* [online]. 2019 [cit. 2019-05-03], s. 2

²⁰³ BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*. Č. Budějovice: Grada. 2013, s. 49

pak na úrovni sociální práce s klientem. Tato aktivace by měla být následně posílena během individuální práce s klientem tak, aby se osoby, které se pracovní aktivitě bez vážných důvodů úmyslně brání, pochopily, že vzácným jměním, je pro člověka píle, která každému, který ji ve svém životě uplatňuje, přináší užitek.

***„Zahálčivý nebude si péci úlovek,
kdežto vzácným jměním pro člověka je píle.“***

(Bible, Přísloví 12,27)

Seznam literatury

- BARRETT, Louise. *Evoluční psychologie člověka / Louise Barrett, Robin Dunbar, John Lycett ; [z anglického originálu přeložili Jitka Lindová, Robert Kanócz, Karel Stibral]*. 2007. ISBN 9788071789697
- BAŠTECKÁ, Bohumila. *Klinická psychologie v praxi / Bohumila Baštecká a kol.* 2003. ISBN 8071787353
- BECK, Petr. *Zákon o pomoci v hmotné nouzi: Zákon o životním a existenčním minimu*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-108-8
- BIBLE: *Písmo svaté Starého a Nového zákona*. 1998. ISBN 8085810190
- BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 8086429-16-4
- BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost 2., přepracované a aktualizované vydání Božena Buchtová, Josef Šmajš, Zdeněk Boleloucký*. 2013. ISBN 9788024742823
- ČÁP, Jan. *Psychologie pro učitele / Jan Čáp, Jiří Mareš*. 2007. ISBN 9788073672737
- DOČKAL, Jan. *Člověk v současném světě: než začneme studovat sociální práci*. Středokluky: Zdeněk Susa, 2008. ISBN 978-80-86057-53-8
- HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace / Jan Hendl*. 2016. ISBN 9788026209829
- HRUBÝ, J. *Sborník z odborového symposia, Sociální pomoc na rozcestí?* Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2019
- JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-269-0

- JANDOUREK, Jan. *Slovník sociologických pojmů: 610 hesel*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3679-2
- KELLER, Jan. *Nejistota a důvěra, aneb, K čemu je modernitě dobrá tradice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2009. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-002-5
- KREBS, Vojtěch a Jaroslava DURDISOVÁ. *Sociální politika*. Praha: Codex Bohemia, 1997-. ISBN isbn:978-80-7478-921-2
- KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. Sociologické aktuality. ISBN 978-80-86429-94-6
- LEE, Jungeun olivia, Tiffany m. JONES, Yoewon YOON, Daniel a. HACKMAN, Joan p. YOO a Rick KOSTERMAN. Young adult unemployment and later depression and anxiety: Does childhood neighborhood matter?. *Journal of Youth and Adolescence* [online]. 2019, 48(1), 30-42 [cit. 2019-05-03]. DOI: 10.1007/s10964-018-0957-8. ISSN 00472891
- MPSV ČR, *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2018*, č. j.: MPSV-2018/216887-401/1
- MPSV, *Instrukce NM 4 č. 1/2017*
- MPSV, *Strategie politiky nezaměstnanosti do roku 2020*
- NEČASOVÁ, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 14. února 2019 *Východiska pro diskuzi: Revize sociálních dávek – diskuzní materiál*
- OBEC A VEŘEJNÁ SLUŽBA / Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2010. ISBN 9788074210204
- PSYCHOLOGIE PRO PRAXI, *Psychologie pro praxi* [online]. 2009 [cit. 2019-05-03]. ISSN 18038670
- PUNCH, Keith. *Úspěšný návrh výzkumu*. Vydání druhé. Přeložil Jan HENDL. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0980-5

- REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009. Sociologie (Grada). ISBN 978-80-247-3006-6
- SIROVÁTKA, Tomáš. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2006. ISBN 80-7326-104-9
- SMĚRNICE GENERÁLNÍ ŘEDITELKY ÚP ČR č.4/2017; *Postup při realizaci veřejné služby*
- SOCIAL WATCH, *Politici selhali – na řadě je veřejnost: [globální vývoj v oblasti vymýcení chudoby a genderové nespravedlnosti 2013 / Karolína Silná ed. ; překlad Tomáš Bíla, Klára Kuncová]*. 2013. ISBN 9788087661048
- ŠABATOVÁ, Anna, Marek BLECHA, Jitka ČERNÁ, et al. *Dávky pomoc v hmotné nouzi. Praha: Kancelář veřejného ochránce práv ve spolupráci s Wolters Kluwer ČR, [2017]. Stanoviska (Kancelář veřejného ochránce práv)*. ISBN 978-80-7552-802-5
- Úplné znění Ústavního zákona České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky; Úplné znění Usnesení České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky; některé další související právní předpisy. 2018. ISBN 9788087451557
- ÚŘADU PRÁCE ČR, *Směrnice č. 4/2017, dodatek č. 1*
- ÚŘADU PRÁCE ČR, *Informace pro zaměstnance*. Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Ústí nad Labem. 2015
- VODÁČKOVÁ, Daniela. *Krizová intervence / Daniela Vodáčková a kol.* 2012. ISBN 9788026202127
- VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, v. v. i. *Metodika integrace sociální práce a poskytování dávek pomoci v hmotné nouzi*. Výzkumné centrum Brno, 2013
- ZÁKON č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu

ZÁKON č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi

ZÁKON č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

ZASCHKEOVÁ, Soňa. Veřejná služba jako nástroj aktivizace osob dlouhodobě pobírajících dávky pomoci v hmotné nouzi. *Veřejná služba jako nástroj aktivizace osob dlouhodobě pobírajících dávky pomoci v hmotné nouzi*. Soňa Zschkeová; vedoucí práce Miriam Kotrusová; oponent práce Jaromíra Kotíková[online]. 2011 [cit. 2019-05-03]

ZECHMANN, Andrea a Karsten ingmar PAUL. Why do individuals suffer during unemployment? Analyzing the role of deprived psychological needs in a six-wave longitudinal study. *Journal of Occupational Health Psychology* [online]. 2019 [cit. 2019-05-03]. DOI: 10.1037/ocp0000154. ISSN 10768998

Internetové zdroje:

<http://iregistr.mpsv.cz/socreg> [online]. 2019 [cit. 2019-03-10]

<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni> [online]. 2019 [cit. 2019-03-10]

<http://www.mmdecin.cz/mesto-2/historie>[online]. 2019 [cit. 2019-03-10]

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-437> [online]. 2019 [cit. 2019-03-10]

<https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes> [online]. 2019 [cit. 2019-05-05]

<https://portal.mpsv.cz> [online]. 2019 [cit. 2019-05-05]

https://www.mpsv.cz/files/clanky/29339/VEREJNA_SLUZBA_-_letak_pro_klienty.pdf [online]. 2019 [cit. 2019-05-05]

http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni/letak_pro_klienty.pdf [online]. 2019 [cit. 2019-05-05]

https://portal.mpsv.cz/upcr/letaky/2017_02_01_verejna_sluzba_letak_pro_klienty.pdf [online]. 2019 [cit. 2019-05-05]

https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni/letak_pro_organizatory.pdf [online]. 2019 [cit. 2019-05-05]

https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/aktivni_politika_zamestnanosti [online].
2019 [cit. 2019-05-05]

Seznam tabulek, grafů a obrázků:

Tabulka č. 1: Vývoj nezaměstnanosti v ČR v období od 1/2014 do 4/2019,
s. 30

Tabulka č. 2: Životní a existenční minimum, s. 44

Tabulka č. 3: Vývoj počtu příjemců a výdajů na dávku příspěvek na živobytí
v ČR za období 2012 – 2018, s. 46

Tabulka č. 4: Vývoj nezaměstnanosti v městě Děčíně v období
od 1/2013 do 4/2019, s. 54

Tabulka č. 5: Přehled organizátorů veřejné služby v městě Děčíně, s. 55

Graf č. 1: Srovnání počtu vykonavatelů veřejné služby v městě Děčíně
za období 6/2017 až 12/2018, s. 56

Graf č. 2: Hodnocení vykonavatelů veřejné služby organizátorem
za rok 2017, s. 57

Graf č. 3: Hodnocení vykonavatelů veřejné služby organizátorem
za rok 2018, s. 58

Obrázek č. 1: Npojistné sociální dávky zajišťované Úřadem práce ČR, s. 37