

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2010 – 2013

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Daniela Pospíšilová

Vliv sociálních reforem na trh práce a nezaměstnanost

Praha 2013

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Michal Vacenovský, LL. M.
JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2010 - 2013

BACHELOR THESIS

Daniela Pospíšilová

**The influence of social reforms on the labor market and
unemployment**

Prague 2013

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

Ing. Michal Vacenovský, LL. M.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Daniela Pospíšilová

Anotace

Bakalářská práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti a rozboru nových sociálních reforem. V úvodní části se zaměřuje na obsah zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, historický vývoj zprostředkování práce a trh práce. Praktická část je věnována sociálním reformám a to nejpodstatnějším změnám, ke kterým v roce 2011 došlo a také praktickému fungování. Další významnou součástí změn, které nastaly po roce 2011 byl systém sKaret, kterému je věnována jedna z kapitol. Dotazníkové šetření mělo za pomoci několika srozumitelných otázek zjistit, zda jsou občané dostatečně obeznámeni se sociálními reformami, zda jim rozumí a jaký na ně mají názor. V závěru práce autorka shrnuje veškeré poznatky, kterých nabyla po dobu sledování této problematiky.

Klíčové pojmy

Dotazníkové šetření, nabídka, nezaměstnanost, poptávka, sociální reformy, Úřad práce, zaměstnanec, zaměstnavatel.

Annotation

Bachelor thesis deals with the problem of unemployment and analysis of new social reforms. The introductory part is focused on content act. Nr. 435/2004 of legal code, historical development of mediation services and labor market. Practical part is focused on social reforms and the most important changes that occurred in year 2011. Between these changes was also the newly introduced system „sKarta“, which contains one chapter of the thesis. The questionnaire survey helped to answer author`s question if citizens have enough informations and which opinion do they have about the reforms. In the conclusion, the author summarizes all the knowledge he had acquired for monitoring this issue .

Key words

Demand, employee, employer, Office work, social reform, supply, survey, unemployment.

OBSAH

ÚVOD	8
TEORETICKÁ ČÁŠT.....	10
1 TRH PRÁCE	10
1.1 Charakteristika trhu práce	10
1.2 Nabídka a poptávka	10
2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	12
2.1 Nezaměstnanost.....	12
2.2 Druhy nezaměstnanosti podle příčin vzniku.....	13
2.3 Historie zprostředkování práce.....	15
2.4 Úřad práce	16
3 ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI.....	19
3.1 Základní právní dokumenty	19
3.2 Obsah zákona o zaměstnanosti.....	19
4 SOCIÁLNÍ POLITIKA	24
4.1 Historie sociální politiky až do r. 1989	24
4.2 Charakteristika a cíle	26
4.3 Oblast sociální politiky	27
PRAKTICKÁ ČÁŠT.....	31
5 SOCIÁLNÍ REFORMA	31
5.1 Význam.....	31
5.2 Sociální reformy 2011	31
5.2.1 Zákon č. 364/2011	31
5.2.2 Zákon č. 365/2011	34
5.2.3 Zákon č. 366/2011	39
5.2.4 Zákon č. 367/2011	41
5.2.5 Zákon č. 329/2011	45
5.3 SKARTA.....	47
5.4 Souhrnné informace.....	47
5.5 Praktické fungování	46
6 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....	49
6.1 Dotazník	49
6.2 Postup při tvorbě dotazníku	49
6.3 Interpretace výsledků výzkumu	50
ZÁVĚR	59
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	61

SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK.....62

ÚVOD

Práce se zabývá vlivem sociálních reforem na trh práce a nezaměstnanost se zaměřením na hlavní město Prahu. Rok 2011 přinesl celou řadu veřejností diskutovaných sociálních reforem, proto se autorka rozhodla tyto reformy podrobněji analyzovat a zjistit jejich požadovaný cíl, efektivnost, srozumitelnost a to, do jaké míry jsou pro zkoumanou oblast úspěšné.

Cílem práce je nalézt mezi sociálními reformami ty nejdůležitější změny, které se týkají sociální oblasti a na některé z nich se zaměřit z hlediska praxe. Dále také to, jakým způsobem se reformy dotýkají obyvatelstva a jaký na ně mají názor.

Každý stát, respektive jeho vlády by se měly snažit o pozitivní vývoj své ekonomiky, která je jedním z nejdůležitějších faktorů dobře prosperujícího státu. Jedním z faktorů ovlivňujících ekonomiku státu je trh práce, který v podstatě funguje jako každý trh a působí na něm stejné ekonomické zákony. A přece zde najdeme odlišnost, protože se zde vyskytuje nezaměstnanost, která je problémem nejen jednotlivých občanů, ale především celého státu.

Pomineme-li neblahé ekonomické dopady tam, kde je vysoká nezaměstnanost, tento jev má i negativní dopad na nezaměstnaného člověka. Dlouhodobou nezaměstnaností ztrácí člověk životní úroveň, na kterou byl zvyklý, pokud pracoval, dále se u něho mohou projevit negativní dopady v psychice - dochází u něho ke ztrátě sebevědomí, sebeúcty, většinou se cítí zbytečný a nevyužitý. Obecně lze říci, že nezaměstnanost zanechává na člověku ekonomické, psychologické a v důsledku toho i sociální následky.

Nezaměstnaný člověk znamená i finanční zátěž pro státní rozpočet. Nezaměstnanému, pokud splňuje všechny požadované podmínky, je vyplácena podpora v nezaměstnanosti, stát za takového člověka odvádí zdravotní pojištění, v důsledku prodělává stát i na nižším výběru daní (DPH), neboť člověk, který nemá dostatek finančních prostředků, také utrácí co nejméně peněz. Na základě této problematiky se každá vláda státu se snaží o zdokonalování sociálního systému v podobě sociálních reforem.

Právě sociální reformy jsou jedním z hlavních témat práce. Práce je složena z teoretické a praktické části. Teoretická část se zaměřuje na obecnou charakteristiku trhu

práce, rozbor zákona o zaměstnanosti, historii Úřadu práce České republiky a nezaměstnanost. Dále se věnuje jednotlivým sociálním reformám, jejich obsahu a cílům. Každá z reform obsahuje osobní komentář.

Praktická část se věnuje vlastnímu šetření z činnosti Úřadu práce, se zaměřením na sociální reformy u vybrané skupiny obyvatelstva hlavního města Prahy. Dále na základě zjištěných výsledků autorka hodnotí úspěšnost uvedených reform a názor vybraného vzorku obyvatel na jejich funkci.

V závěru praktické části jsou shrnuty veškeré poznatky učiněné v průběhu studia dané problematiky.

TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

1.1 Charakteristika trhu práce

Trh je obecně charakterizován jako místo, kde dochází ke střetu nabídky s poptávkou. V souvislosti s trhem práce se jedná o vztah dvou subjektů – „*toho, kdo něco (v tomto případě svojí práci) nabízí, a toho, kdo o tuto nabídku jeví zájem a je ochoten nabízené zboží (práci) koupit.*“¹ Práce je součástí výrobních faktorů.

Na trhu práce jako na každém trhu existuje konkurence, a to jak na straně nabídky, tak i na straně poptávky. V praxi to znamená, že na jedné straně práci poptává mnoho firem a na druhé straně práci nabízí mnoho lidí.

1.2 Nabídka a poptávka

Mezi základní pojmy, které se vyskytují na trhu práce, patří nabídka, poptávka, tržní rovnováha a rovnovážná mzda.

Tržní nabídka práce je charakterizována jako práce, kterou nabízí všichni lidé v dané ekonomice. „*Je součtem individuálních nabídek práce, a proto vyplývá z rozhodování lidí vyrovnávajících mezní užitek reálné mzdy a mezním užitekem volného času.*“²

Za tržní poptávku práce se rozumí poptávka všech firem po práci v dané ekonomice. Je součtem individuálních poptávek po práci, a proto vyplývá z rozhodování firem vyrovnávajících mzdu s mezním produktem práce. „*Růst poptávky po práci zvyšuje zaměstnanost i reálnou mzdu. Pokles poptávky po práci naopak snižuje zaměstnanost i reálnou mzdu.*“³

Důležitými ukazateli na trhu práce jsou množství práce v hodinách a reálná hodinová mzda. Pomocí těchto ukazatelů je možné zjistit rovnováhu či přebytek práce (nezaměstnanost).

¹ KUCHAR, J.: *Trh práce: Sociologická analýza*, Karolinum, Praha 2007, str. 11

² HOLMAN, R.: *Ekonomie*, C H Beck, Praha 2011, str. 270

³ HOLMAN, R.: *Ekonomie*, C H Beck, Praha 2011, str. 274

Rovnováha na trhu práce nastává v případě, kdy se poptávané množství práce rovná nabízenému množství práce. Součástí tohoto jevu je tzv. rovnovážná mzda, která je dána střetem tržní křivky poptávky s tržní křivkou nabídky. Nerovnováha na trhu práce je přechodný stav, který je eliminován pohybem reálné mzdy.

K nerovnováze na trhu může dojít buď ze strany poptávky, nebo ze strany nabídky. Jako příklad změny rovnováhy ze strany poptávky lze uvést například příliv kapitálu ze zahraničí. Jedná se o příliv kapitálu do České republiky z Holandska. V Holandsku jsou vyšší reálné mzdy než v České republice, proto se holandským firmám vyplatí investovat kapitál do České republiky. Odlivem tohoto kapitálu z Holandska způsobí v České republice růst poptávky po práci, zaměstnanosti i reálných mezd. V Holandsku bude mít tento odliv kapitálu opačné důsledky. Jaký je vlastně důvod k investování těchto firem do České republiky? Je to hlavně kvůli nižším reálným mzdám v České republice a tím pádem zvýšení zisku firem.

V praxi by nezaměstnanost mohla být snížena vytvářením více pracovních příležitostí, ale ty v České republice bohužel vytvářeny nejsou, naopak, spousta firem se denně dostává do konkurzního řízení, takže volných míst denně ubývá.

2 Politika zaměstnanosti

2.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je charakterizována jako jev vyskytující se na trhu práce. Pro porozumění tomuto výrazu je nutné charakterizovat nezaměstnaného člověka. Z pohledu ekonomie je nezaměstnaným takový člověk, který práci nemá a současně si ji hledá. Za nezaměstnané se nepovažují občané, kteří práci nemají a ani ji nehledají či ekonomicky neaktivní občané. Z tohoto důvodu bývají značně nerelevantní údaje, které hovoří o procentech nezaměstnaných v České republice, neboť zohledňují pouze počet lidí, registrovaných na úřadech práce. Ve skutečnosti je toto číslo mnohem vyšší, právě díky této další skupině lidí. Nezaměstnanost se měří pomocí míry nezaměstnanosti.

Nezaměstnaní lidé se registrují na úřadech práce, především jako uchazeči o zaměstnání. Na úřadu práce se může zaregistrovat i člověk, který má zájem o jinou nebo lepší práci, než kterou momentálně vykonává a pak je na úřadu veden jako zájemce o zaměstnání. Uchazečům o zaměstnání je kromě nabídky práce rovněž na úřadu práce vyplácena podpora v nezaměstnanosti, za předpokladu, že uchazeč splňuje všechna kritéria, která výplatu podpory podmiňují.

Nezaměstnanost může některé jedince poznamenat i po psychické stránce. Záleží například na tom, jak dlouho je člověk nezaměstnaný, pokud je na úřadu práce registrován opakovaně a také záleží na tom, zda patří do jedné z rizikových skupin. V rizikové skupině přispívá ke vzniku současné třídy deklasovaných, tj. lidí se zkušeností dlouhodobé nezaměstnanosti, bez kvalifikace a pracovních dovedností, kteří žijí mimo pracovní trh a jsou trvale závislí na systému podpor. Mezi nejhůře uplatitelné na trhu práce patří v současné době absolventi škol bez praxe, ženy po rodičovské dovolené a lidé nad 50 let věku.

„Lze říci, že ztráta práce vyvolává patologické symptomy na dvou úrovních: v rovině jedince to mohou být dezintegrace osobnosti, výrazně dysfunkční chování, zdravotně psychické i tělesné potíže, problémy v rodině; v rovině společnosti se projevují zvýšenou konzumací alkoholu, nikotinu a drog (zejména u mladých lidí), vyšší nemocností a spotřebou léků, vyšším výskytem sebevražedných pokusů, zvýšenou kriminalitou a násilím, rasovými a meziskupinovými konflikty. Mělo by tedy být zájem

a cílem každého státu tyto jevy eliminovat na minimum, což je podmíněno snižováním míry nezaměstnanosti.“⁴

2.2 Druhy nezaměstnanosti podle příčin vzniku

- Frikční nezaměstnanost

Jedná se o dočasnou nezaměstnanost, vzniká ve chvíli, kdy zaměstnanec opustil své místo a rozhodl se hledat nové. Při tomto hledání nebere hned první nabídku práce, která přijde, ale chce si vybírat.

V praxi lze uvést příklad muže, který pracuje jako kadeřník. Ve svém předchozím zaměstnání se rozhodl skončit, protože se přestěhoval do jiného města. Původně pracoval v kadeřnictví, které má své salóny po celé republice. První nabídka práce pro něj nebyla příliš platově atraktivní, v dalším salónu nepoužívali vlasovou kosmetiku, kterou preferoval. Po dvou týdnech se dozvěděl, že kadeřnictví z řetězce, ve kterém pracoval v minulosti, hledá kadeřníka a neváhal tuto práci přijmout, jelikož pro něj byla platově atraktivní a ztotožňoval se s konceptem tohoto kadeřnictví.

- Strukturální nezaměstnanost

*„Vzniká, když nabídka práce, resp. pracovních sil (členěno podle věku, pohlaví, profesně-kvalifikační struktury, regionů) je vyšší, než je poptávka v uvedené struktuře, a když nejsou osoby (z hlediska celkové poptávky po práci) hledající práci dostatečně mobilní na to, aby si na jiných trzích práce (v jiných odvětvích, v jiných profesích, na pracovních místech s jinou kvalifikací, v jiných regionech) našly práci.“*⁵

Pro tento druh nezaměstnanosti vidí autorka nutnost rekvalifikace a uvádí příklad ženy, která celý život pracovala ve sklářství. Po čase ale firma, ve které žena pracovala, ukončila svou činnost. Žena si proto začala hledat novou práci, ale ve městě, kde bydlela, byla tato firma jediná ve svém oboru. Pokud by se chtěla této práci věnovat znovu, musela by za ní dojíždět do 200 kilometrů vzdáleného města. Jelikož situace ve sklářství není příliš příznivá a nové podniky nevznikají, rozhodla se, že začne hledat práci v jiném oboru.

⁴ BUCHTOVÁ, B.: *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*, Grada, Praha 2002, str. 8

⁵ DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol.: *Management lidských zdrojů*, C H Beck, Praha 2007, str. 73

- Cyklická nezaměstnanost

Bývá v období hospodářského poklesu. Tento jev doprovází nezaměstnanost téměř ve všech odvětvích. Lidé, kteří přijdou o práci v jednom odvětví, nemohou najít práci ani v jiných odvětvích, protože poptávka po práci klesá a postihuje většinu profesí.

Dále je možné dělit nezaměstnanost na dobrovolnou a nedobrovolnou, „*dobrovolná nezaměstnanost je taková nezaměstnanost, kdy nezaměstnaný hledá práci, ovšem za vyšší mzdu, než která na trhu práce převládá.*“⁶

Jako příklad lze uvést propouštění dělníků v jedné automobilce. Tato automobilka zaznamenala v průběhu roku méně zakázek na výrobu automobilů, proto se rozhodla propouštět. Mezi dělníky vznikla nezaměstnanost. Část z nich rychle přijala práci za nižší mzdu a několik dalších dělníků novou práci nepřijalo, jelikož se nechtělo spokojit s nižší mzdou. Proto se tito dělníci rozhodli zůstat na určitou nezaměstnanými, než aby pracovali za nižší mzdu.

Naproti tomu nedobrovolná zaměstnanost vzniká v době, kdy nezaměstnaný člověk hledá práci za mzdu, která na trhu práce převládá a je ochoten přijmout i práci za nižší mzdu, ale práci se mu i přes to nedaří sehnat. Příkladem může být muž, který pracoval celý život jako sklář a jeho zaměstnavatel se z finančních důvodů rozhodl propouštět. Muž je ale ve věku, kdy už není jednoduché měnit profesi a stálý příjem nutně potřebuje, proto se snaží hledat rychle práci i za nižší mzdu. Jelikož bylo ale propuštěných sklářů více, volná místa na trhu se zaplnila rychle a tak má problém si práci sehnat.

Nedobrovolnou nezaměstnanost může také způsobit tzv. uzákoněná minimální mzda. Je to minimální mzda, kterou stanovuje stát a jedná se o hranici minimální výše mzdy, pod kterou se zaměstnavatel nesmí dostat. U nízko kvalifikovaných profesí může toto minimum vyvolat nedobrovolnou zaměstnanost.

Pro nezaměstnaného je jednoznačně horší variantou nedobrovolná nezaměstnanost. Při dobrovolné nezaměstnanosti si může dovolit vyčkat na lépe placenou pozici, ale při nedobrovolné nezaměstnanosti je nucen co nejrychleji přijmout novou práci. Pokud tato nezaměstnanost trvá delší dobu, může se nezaměstnaný dostat jak do psychických, tak do existenčních problémů.

⁶ HOLMAN, R.: *Ekonomie*, C H Beck, Praha 2011, str. 285

2.3 Historie zprostředkování práce

Úřady práce a zprostředkovatelny práce mají v České republice velmi bohatou historii, která sahá až do dob Rakousko-uherské monarchie. „*Například živnostenská společenstva měla v rámci svých cílů a úkolů činit vhodná opatření ke zprostředkování práce pro své členy a příslušníky.*“⁷

Nejdříve na našem území působily zprostředkovatelny práce, které byly činné za úplatu, a upravoval je živnostenský zákon z roku 1859, který byl platný i po vzniku Československa v roce 1918. Jednou z pasáží tohoto zákona bylo popsání živnosti koncesované a podmínek, které jsou nutné pro její provozování.

„*Zákon č. 57 ze dne 29. března 1903, který byl platný pro Království české, upravoval zprostředkování práce.*“⁸ Všeobecnými zásadami pro zprostředkování práce se zabýval zemský výbor, který měl pod sebou tzv. zemské inspektoráty, pomocí kterých prováděl dohled.

Meziválečné období přineslo Úřady ochrany práce, které měly za úkol dohlížet také na bezpečnost práce.

Po válce vešel v platnost dekret prezidenta republiky ze dne 1. října 1945 č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti, který platil formálně až do roku 1965. Tento dekret umožnil okresním úřadům ochrany práce přidělit k výkonu prací, které byly ve veřejném zájmu, práceschopné muže ve věku 16 – 55 let a ženy ve věku 18 – 45, pokud některé kategorie osob nebyly vyňaty samotným dekretem.

„*Ministerstvo ochrany práce a sociální péče mohlo určit, do kterých odvětví, oblastí, případně podniků a ze kterých odvětví, případně oblastí lze osoby k práci přidělit.*“⁹ Doba přidělení byla standardně jeden rok, mohla být ale o půl roku prodloužena a pokud šlo o naléhavé případy, mohlo to být i déle. Zákon č. 70/1958 Sb., o úkolech podniků a národních výborů na úseku péče o pracovní síly zrušil tuto část dekretu 88/1945 Sb. Zákon nově stanovil, že činnost okresních úřadů práce přešla na národní výbory a jejich útvary pracovních sil.

⁷ ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY, *Služby zaměstnanosti a trhu práce (EU2009.cz)*, Praha 2009, str. 4

⁸ ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY, *Služby zaměstnanosti a trhu práce (EU2009.cz)*, Praha 2009, str. 4

⁹ ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY, *Služby zaměstnanosti a trh práce (EU2009.cz)*, Praha 2009, str. 4

V období socialismu se útvary pracovních sil zaměřovaly především na otázky nábory pracovních sil do vybraných odvětví národního hospodářství a podniků. Útvary pracovních sil se zabývaly také zaměstnáváním hůře zaměstnatelných občanů, osob se zdravotním postižením a občanů společensky nepřizpůsobitelných.

V roce 1989 došlo v ČSSR k zásadním politickým změnám, které se projevily i v ekonomice. Byla obnovena činnost ministerstva práce a sociálních věcí České republiky a byl připraven návrh Zákona o zřízení úřadů práce. Na jeho základě bylo přijato Zákonné opatření předsednictva České národní rady ze dne 20. července 1990 č. 306 o zřízení úřadů práce.

V srpnu 1990 vzniká Správa služeb zaměstnanosti, která je součástí Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky. Jejím hlavním úkolem bylo vybudování sítě úřadů práce a jejich zřízení.

„Legislativní proces založení služeb nezaměstnanosti byl dovršen přijetím Zákona Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní republiky č. 1 zde dne 4. prosince 1990 Sb., o zaměstnanosti a Zákona České národní rady č. 9 zde dne 19. prosince 1990 Sb., o zaměstnanosti a působnost orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti.“¹⁰

2.4 Úřad práce

Od 1. dubna byl zákonem č. 73/2011 Sb. zřízen Úřad práce České republiky a jeho krajské pobočky. Tímto zákonem bylo zrušeno původních 77 úřadů práce.

Úkolem úřadu práce je pomoc při hledání práce a zajištění práce každému, kdo ji hledá. Je nutné zdůraznit, že tuto funkci plnily úřady práce především po svém vzniku. S reorganizací těchto úřadů je kladen stále větší důraz na poskytování dávek státní sociální podpory a dávek v hmotné nouzi než na to, co bylo prvotním cílem – najít nezaměstnaným práci. S novelou zákona o zaměstnanosti došlo ke zrušení povinnosti zaměstnavatele hlásit úřadu práce volná pracovní místa, čímž byla ztížena možnost tato místa uchazečům o zaměstnání nabízet. Úřad práce má dále poskytovat podporu při odborném vzdělávání a podporu v nezaměstnanosti.

¹⁰ ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY, *Služby zaměstnanosti a trhu práce (EU2009.cz)*, Praha 2009, str. 4-5

Poskytování služeb úřadu práce občanům je bezplatné. Pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání je nutné splnit podmínky dané zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Do evidence jako uchazeči o zaměstnání nemohou být zařazeni občané, kteří jsou v jiném pracovněprávním vztahu či ve služebním poměru. V případě, že úřad zařadí uchazeče do evidence, obdrží tzv. Základní poučení uchazeče o zaměstnání. V tomto poučení se uchazeč nalezne svá práva a povinnosti. Úřad práce může zprostředkovat zaměstnání i osobám zaměstnaným či těm, kteří nepožadují vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, to znamená, že jim není vyplácena podpora v nezaměstnanosti ani za ně není státem hrazeno povinné pojištění. Tyto občany vede úřad práce v evidenci zájemců o zaměstnání.

Uchazeč má právo na vyhledání vhodného zaměstnání, poradenství a informace o volných pracovních místech. Aby mohl dostávat tyto informace, musí podat písemnou žádost o zprostředkování zaměstnání na úřadu práce. V současné době nabízejí úřady možnost vyhotovení tzv. akčního plánu, který se snaží vyhledat nedostatky, které brání uchazeči v získání zaměstnání a návrh na odstranění těchto překážek.

K další neméně důležité činnosti úřadu práce patří podpora v nezaměstnanosti. Jedná se o určitou finanční částku, která je poskytována uchazeči o zaměstnání a má mu pomoci ve špatné finanční situaci v době nezaměstnanosti.

„Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců, překrývají – li se doby důchodového pojištění, započítávají se jen jednou.“¹¹ Období, ve kterém je poskytována finanční podpora, se nazývá podpůrná doba. Tato doba se v závislosti na věku mění.

Výše podpory v nezaměstnanosti se v průběhu trvání nezaměstnanosti snižuje. Podpora je procentuelně vypočítána z průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč dosáhl ve svém předešlém zaměstnání.

Úřad práce také nabízí uchazečům speciální programy, které jim mají usnadnit hledání zaměstnání. V úředních hodinách může například uchazeč požádat pracovníky úřadu práce o aktuální informace o volných pracovních místech. Na vývěskách úřadu

¹¹ ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY, *Služby zaměstnanosti a trhu práce (EU2009.cz)*, Praha 2009, str. 6

práce či pomocí samoobslužného počítače infobox může sledovat aktuální nabídku volných pracovních míst.

Informační poradenská střediska jsou součástí úřadů práce a poskytují aktuální informace potřebné pro rozhodnutí při vstupu do zaměstnání či volbě dalšího studia pro žáky, studenty, uchazeče a zájemce o zaměstnání.

JOB cluby byly zřízeny pro poskytování poradenství občanům. Hlavním cílem je motivace a aktivizace účastníků k uplatnění na trhu práce. Uchazeči se lépe orientují na trhu práce a vzdělávají se v dovednostech a technikách potřebných pro vyhledávání zaměstnání.

Většina úřadů práce provádí skupinové poradenství, které funguje na principu skupinových sezení, při kterých uchazeči získávají užitečné rady a informace při hledání zaměstnání. Navíc ještě uchazeči obdrží cenné informace o právní stránce zaměstnání, například o vzniku pracovního poměru a ukončení pracovního poměru či obsahu a náležitostech pracovní smlouvy. Ve skupině si uchazeči mohou také vyměňovat zkušenosti s předchozím zaměstnáním nebo s hledáním nového zaměstnání.

Posledním z programů pro podporu nezaměstnaných v hledání zaměstnání je již zmíněný individuální akční plán, jedná se o vysoce organizovaný plán, který vytváří úřad práce pro uchazeče, který je nezaměstnaný déle než pět měsíců.

3 ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI

3.1 Základní právní dokumenty

Problematikou zaměstnanosti se zabývají základní právní dokumenty. Patří mezi ně Úmluva mezinárodní organizace práce, Listina základních práv a svobod, Zákon o zaměstnanosti, Zákoník práce, Evropská sociální charta a evropská politika zaměstnanosti.

Práce se zaměřuje především na zákon o zaměstnanosti.

V plném znění zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. „*Tento zákon v souladu s právem Evropské unie upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.*“¹² Zákon je rozdělen do osmi částí a dvou příloh.

3.2 Obsah Zákona o zaměstnanosti

Tento zákon byl již mnohokrát novelizován a měněn. K posledním dvěma rozsáhlým novelám došlo na konci roku 2011 s účinností od 1.1.2012. V těchto novelách je upraveno přibližně 60 bodů v Zákona o zaměstnanosti a týkají se takových problematik jako je např. nelegální práce, zde došlo k přenosu působnosti při výkonu kontrolní činnosti z úřadu práce na inspekci práce, dále došlo ke zpřísnění úpravy podmínek podpory v nezaměstnanosti, změny v sankcích za nelegální práci, zrušení institutu chráněné dílny a bylo vytvořeno tzv. sdílené zprostředkování zaměstnání.

Druhá novela přidává do Zákona o zaměstnanosti směrnice Evropské unie, které se týkají takové situace, kdy cizinec vykonává práci pro fyzickou či právnickou osobu a nemá platné povolení k pobytu, pokud je u něj vyžadováno. Jelikož se jedná o novelu, která je implementována evropskou legislativou, v jejím schválení by neměly stát žádné překážky.

Úvod Zákona o zaměstnanosti je věnován úvodnímu ustanovení, které je členěno do šesti hlav.

První hlava obsahuje základní vymezení zákona v souladu s právem Evropské unie.

¹² Zákon č. 435/2004 Sb.

Druhá hlava obsahuje základní ustanovení. Nejdříve v oblasti státní politiky zaměstnanosti, kde vymezuje její činnosti. Dále se věnuje účastníkům právních vztahů, kteří jsou zde jednotlivě vyjmenováni a rovnému zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání.

Hlava třetí se zabývá působností ministerstva práce a sociálních věcí a jeho činností. Hlava čtvrtá se zaměřuje na úřad práce a jeho působnost. Posuzováním zdravotního stavu fyzických osob a součinnost zdravotnických zařízení při posuzování zdravotního stavu fyzických osob se zabývá hlava pátá. První část uzavírá hlava šestá, ve které je vymezeno právo na zaměstnání.

Problematikou zprostředkování zaměstnání je věnována druhá část zákona, která se skládá ze čtyř hlav.

V první hlavě se věnuje obecným ustanovením, která se týkají významu zprostředkování zaměstnání, poradenství pro fyzické osoby a osobních údajů fyzických osob.

Druhá hlava upravuje zprostředkování zaměstnání krajskými pobočkami úřadu práce. Charakterizuje kdo je zájemcem o zaměstnání a uchazečem o zaměstnání. Dále se zmiňuje o evidenci zájemců o zaměstnání a evidenci uchazečů o zaměstnání. V evidenci uchazečů o zaměstnání je uvedeno, jakým způsobem dochází k ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání či vyřazení z této evidence. V závěru se věnuje zvýšené péči při zprostředkování zaměstnání a vzniku volných pracovních míst.

Třetí hlava se zmiňuje o podpoře v nezaměstnanosti a podpoře při rekvalifikaci. Uvádí, kdo má nárok na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci a jejich výši.

Čtvrtá hlava se zabývá zprostředkováním zaměstnání agenturami práce a jejich charakteristikou, činnostmi, povinnostmi.

Ve třetí části zákona jsou ustanoveny podmínky pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Tato část se věnuje osobám se zdravotním postižením a jejich zaměstnávání. V úvodu je vymezeno, kdo je osobou se zdravotním postižením a jak má s těmito osobami zaměstnavatel jednat, protože těmto osobám je poskytnuta zvýšená ochrana na trhu práce.

K udržení a získání vhodného zaměstnání je pro osoby se zdravotním postižením nutná pracovní rehabilitace, kterou zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené. Zaměstnavatel může pro osobu se zdravotním postižením zřídit tzv. chráněné pracovní místo. Toto místo zřídí zaměstnavatel na základě písemné dohody s Úřadem práce a dostává na něj příspěvek. Dále se zákoník zabývá, kdy nelze uzavřít dohodu s Úřadem práce, co je obsahem dohody, výší poskytnutého příspěvku a příspěvkem na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě.

Zákon myslí také na zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí v části čtvrté. Tato část je složena ze čtyř hlav.

První vymezuje povinnosti zaměstnavatele v případě, že se rozhodne zaměstnávat cizince. Jedná se o informační povinnost zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zemí Evropské unie nebo mimo ni, kteří mají na území České republiky povolen trvalý pobyt. O jejich nástupu k výkonu práce je zaměstnavatel povinen neprodleně informovat příslušný úřad práce. Dále je stanoveno jak má zaměstnavatel postupovat pokud chce na volné pracovní místo obsadit cizince.

Druhá hlava se zabývá povolením k zaměstnání cizince. V úvodu další části je vysvětleno za jakých okolností může být cizinec přijat do zaměstnání, jaké musí splňovat podmínky, aby mohl legálně pracovat na území České republiky. K legální práci musí mít platné povolení k pobytu na území ČR a platné povolení k zaměstnání, které vydává úřad práce. Práci v České republice mohou cizinci vykonávat rovněž na základě vydané zelené nebo modré karty.

Hlava třetí se věnuje evidenci občanů evropské unie a cizinců. Evidenci občanů Evropské unie a cizinců vede nejen krajská pobočka Úřadu práce, ale i zaměstnavatel.

„Zaměstnavatel je také povinen uchovávat kopie dokladů prokazujících oprávněnost pobytu cizince na území České republiky, a to po dobu trvání zaměstnání a dobu 3 let od skončení zaměstnávání tohoto cizince.“¹³

Ve čtvrté hlavě je popsáno zmocnění k přijetí národních opatření v oblasti zaměstnávání.

Část pátá vymezuje aktivní politiku zaměstnanosti a její nástroje. Tato část obsahuje pět hlav.

¹³ Zákon č. 435/2004 Sb.

V první hlavě je popsáno opatření a nástroje politiky zaměstnanosti. Dále možnost ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce a financování aktivní politiky zaměstnanosti.

Hlava druhá vymezuje pojem rekvalifikace a také to, kdo ji může provádět a kdy a za jakých podmínek k ní může dojít.

Investiční pobídky jsou součástí hlavy třetí. Investiční pobídky patří mezi aktivní nástroj politiky zaměstnanosti a hmotně podporují vytváření nových pracovních míst a rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců.

V hlavě čtvrté jsou vyjmenovány další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Jedná se o veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a poskytování příspěvků.

Hlava pátá obsahuje informace o sdíleném zprostředkování zaměstnání. *„Krajská pobočka Úřadu práce může zprostředkovávat zaměstnání uchazečům o zaměstnání prostřednictvím agentury práce.“*¹⁴ Úřad práce musí uzavřít s agenturou písemnou dohodu, na jejímž základě může agentuře poskytnout příspěvek, zákon udává, v jakých případech ho poskytuje a také jeho výši.

Šestá hlava se v závěru věnuje cíleným programům k řešení zaměstnanosti. Výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte je obsažen v šesté části.

Tato část pojednává o dítěti jako fyzické osobě a podle věku jej dělí do dvou skupin a to buď na mladší 15 let, nebo na starší 15 let.

Vymezuje rozsah činností, které může dítě vykonávat a seznam činností, které se nepovažují za činnost dítěte. O povolení výkonu či zákazu výkonu činnosti dítěte rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce a to na základě písemné žádosti. Výkon činnosti dítěte je zákonem časově omezen.

Pro správné fungování pracovněprávních vztahů je nutná kontrolní činnost, na kterou zákon myslí v části sedmé.

V této části je popsáno, jaké orgány vykonávají kontrolní činnost. Podle zákona jsou těmito orgány Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce. Zákon

¹⁴ Zákon č. 435/2004 Sb.

stanovuje také rozsah kontrol a povinnosti fyzických a právnických osob při jejich provádění.

Fyzická osoba se může dopustit přestupku, za který jí může být uložena pokuta. Správního deliktu se může dopustit jak podnikající fyzická osoba, tak i právnická osoba. Za správní delikt může být také uložena pokuta.

V poslední osmé části jsou vymezena společná, přechodná a závěrečná ustanovení, která se skládají ze dvou hlav a ty obsahují dodatečná ustanovení a zákony, které se ruší.

V přílohách je možné vyhledat názvy, sídla a územní vymezení jednotlivých úřadů práce.

4 SOCIÁLNÍ POLITIKA

„Sociální politika jako soubor (systém) opatření se mění, rozšiřuje se a prohlubuje jak z hlediska času v historickém pojetí, tak i z hlediska životního období lidí.“¹⁵

4.1 Historie sociální politiky až do r. 1989

Zárodky sociální politiky lze spojovat se vznikem dělby práce, se situací, kdy se začínají vytvářet především ekonomické, politické a právní rozdíly mezi lidmi. Tyto rozdíly způsobily nutnost různých sociálních opatření.

- Období Rakousko-Uherska

Počátky lze hledat už ve středověku, kde již různé instituce poskytovaly péči a pomoc potřebným. Nejdříve šlo o pomoc, kterou zřizovala církev a to formou péče o chudé, zřizováním špitálů a útulků.

„Od 16. do 19. století byla chudinská podpora v rámci Rakousko-Uherska svěřena obcím a regulována ustanoveními říšského policejního řádu.“¹⁶ Domovské právo nařizovalo obcím, aby pečovaly o chudé. Zákony z let 1771 a 1781 ukazují, že sociální zabezpečení se rozvíjelo postupně. Nejprve byla poskytována tzv. doživotní penze důstojníkům císařské armády a státním úředníkům, dle rozhodnutí císaře. Od těchto let se skupina osob, která měla nárok na penzi rozrůstala a začaly se vyplácet i dávky v nemoci a invaliditě a při úmrtí v rodině měli pozůstalí nárok na důchod pro pozůstalé.

Důležitým mezníkem v tomto období byly tzv. Bismarckovy reformy, díky kterým byl v roce 1887 přijat zákon o povinném úrazovém pojištění a později i zákon o povinném nemocenském pojištění pro vybrané skupiny dělníků a úředníků, postupně se skupina pracujících s nárokem na tato pojištění rozrůstala.

- Období 1. republiky

Po zániku Rakousko-Uherska přichází éra samostatného Československa. Prezident T. G. Masaryk byl velmi aktivní v oblasti sociálních reforem. Tato aktivita byla zapříčiněna jeho hlubokým cítěním vůči občanům, kteří trpěli hmotným

¹⁵ KREBS, V., ŽIŽKOVÁ, J.: *Základy sociální politiky*, Vysoká škola ekonomická, Praha 1993, str. 14

¹⁶ POTÚČEK, M.: *Sociální politika*, Sociologické nakladatelství, Praha 1995, str. 24-25

nedostatkem a nebyli dostatečně vzdělaní. Po dobu svého prezidentského období se aktivně snažil o změnu životních podmínek těchto lidí.

V tomto období patřila Československá sociální politika do světového popředí jak v teorii, tak i v praxi. Důležitými reformami tohoto období patřily zákony o podporách v nezaměstnanosti, o osmihodinové pracovní době a po skončení první světové války také vyplácení penzí válečným invalidům a jejich pozůstalým. „*Bylo ustanoveno ministerstvo sociální péče a založena Ústřední sociální pojišťovna. Roku 1924 bylo reformováno nemocenské pojištění a zavedeno invalidní a starobní pojištění dělníků zaměstnaných v soukromém sektoru.*“¹⁷ Pojištění obsahovalo mimo jiné i nárok na vdovský, vdovecký a sirotčí důchod.

Cílem Československé sociální reformy bylo pojistit co nejvíce občanů proti maximálnímu množství rizik. Její realizace byla však zbrzděna počátkem 30. let, kdy se začala projevovat hospodářská krize. V důsledku této krize neměla vláda dostatečný počet finančních prostředků pro realizování těchto reforem. Neblahému dopadu krize se snažila vláda čelit například pomocí státních zakázek či dotací.

- období po 2. světové válce, nástup KSČ

Po skončení 2. světové války v roce 1945 se Československo dostává pod diktát Sovětského svazu. Když v roce 1948 přišel komunistický převrat, následovala spousta změn v oblasti sociální politiky.

V roce 1948 vláda přijala již dlouho připravovaný zákon o národním pojištění. Na tomto zákoně se podílela celá řada odborníků ze sféry sociálně demokratické a byl postaven na Beveridgových myšlenkách. Byla dotažena myšlenka rozšíření rizik, proti kterým se šlo pojistit a také přibyly nové skupiny obyvatelstva, kterých se pojištění týkalo. Toto vedlo ke vzniku Ústřední národní pojišťovny, která fungovala na fondovém principu. Příspěvky, které do ní putovaly byly hrazeny zaměstnanci, zaměstnavateli i státem. Později došlo ke zrušení tohoto fondového principu a došlo k zestátnění a toto vedlo k přerozdělování finančních prostředků přes státní rozpočet.

Toto období přineslo také vznik Úřadu důchodového zabezpečení, soustavy státního zdravotnictví a správy nemocenského pojištění.

¹⁷ POTÚČEK, M.: *Sociální politika*, Sociologické nakladatelství, Praha 1995, str. 25-26

Všechny sektory národního hospodářství byly postupně zestátněny, to vedlo k dokonalému přehledu pohybu pracovní síly a byla tak uměle udržována plná zaměstnanost. Podle zákona měli obyvatelé povinnost pracovat.

V 1957 došlo k další významné reformě tohoto období. Výše dávek se odvozovala od výše platu a délky zaměstnání a dále podle kategorií zaměstnání. Všechna tato opatření vedla k závislosti celé soustavy na rozhodnutích strany a státu a také na finančních přidělech ze státního rozpočtu.

Dále už k podstatným změnám nedocházelo, pouze začátkem 70. let byla rozšířena finanční podpora rodinám s nezaopatřenými dětmi.

4.2 Charakteristika a cíle

Podle Ottova naučného slovníku je sociální politika „*praktická snaha, aby společenský celek byl uspořádán co nejideálněji.*“¹⁸

K. Engliš vidí sociální politiku jako „*praktické snažení, aby společenský celek byl vypěstěn a přetvořen co nejideálněji. Hybným pérem sociální politiky není milosrdenství, nýbrž spravedlnost a společenská účelnost.*“¹⁹

Výkladem sociální politiky se zabývalo a stále zabývá spousta odborníků, proto existuje velké množství výkladů tohoto pojmu. Autorka nejdříve popisuje slovo politika, které pochází z řeckého polis, což znamená město.

„*Politiku lze obecně chápat jako specifickou společenskou činnost (projevující se zejména souborem různých opatření), konkrétní jednání různých subjektů na různých úrovních (tedy nejen státu), kterými je ovlivňována společenská realita v nejširším slova smyslu.*“²⁰ Toto vysvětlení se nyní dá aplikovat na pojem sociální politika, která ovlivňuje sociální realitu.

Cíle sociální politiky:

- zlepšování životních podmínek pro občany
- podpora rozvoje osobnosti člověka
- vytvoření takových podmínek, které jsou lidsky důstojné pro život
- rovné příležitosti pro všechny

¹⁸ Ottův naučný slovník nové doby, Praha 1940

¹⁹ ENGLIŠ, K.: *Sociální politika*, Praha 1916

²⁰ KREBS, V., ŽIŽKOVÁ, J.: *Základy sociální politiky*, Vysoká škola ekonomická, Praha 1993, str. 11

4.3 Oblasti sociální politiky

- Politika zaměstnanosti

Pracovní uplatnění patří mezi základní sociální určení člověka. Jeho pracovní pozice mu určuje jakýsi status. Pokud se člověk stane nezaměstnaným, může to na něj mít negativní dopad. Nezaměstnanost může způsobit řadu změn jak v oblasti životní úrovně, tak i v té osobní.

Mezi hlavní cíle této politiky je zabránit nezaměstnanosti a kontrolovat trh práce. V oblasti zaměstnanosti stát vytváří státní politiku zaměstnanosti, na které se podílejí také zaměstnavatelé a odbory. Spolupráce s dalšími subjekty je pro provádění státní politiky zaměstnanosti nezbytná. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti vykonávají úřady práce a ministerstvo práce a sociálních věcí.

Státní politika zaměstnanosti v ČR zahrnuje především zabezpečování práva na zaměstnání, sledování trhu práce, programy pro uplatnění fyzických osob na trhu práce, opatřeními v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na trhu práce, uplatňování aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti, tvorbu a zapojení se do mezinárodních programů pro podporu zaměstnanosti, hospodaření s prostředky vyčleněnými na tuto problematiku, poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce, řešení problémů diskriminace, opatření pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením a handicapovaných osob, koordinaci zaměstnaných cizinců na území státu a zaměstnávání občanů České republiky v zahraničí.

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je vynaložení finančních prostředků ze státního rozpočtu pro dosažení maximální možné míry zaměstnanosti. Tuto politiku provádí ministerstvo práce a sociálních věcí s Úřadem práce a dalšími subjekty.

Pasivní politika zaměstnanosti je uplatňována pomocí dávek a příspěvků pro nezaměstnané, aby se jejich nepříznivá životní situace stabilizovala, dokud si neseženou zaměstnání. Pasivní politika zaměstnanosti může být velmi nákladná v případě vysoké nezaměstnanosti.

Stát nejprve financuje pasivní politiku zaměstnanosti a ze zbylých finančních prostředků pak financuje aktivní politiku zaměstnanosti.

- Politika sociálního zabezpečení

„Politika sociálního zabezpečení ovlivňuje jednání jednotlivců i institucí s cílem kompenzovat nepříznivé finanční a sociální následky různých životních okolností a událostí, ohrožujících uznaná sociální práva, nebo jim předcházet.“²¹

Sociální zabezpečení se v České republice řídí zákonem č. 100/1988 Sb. o sociálním zabezpečení a pokrývá události, kterými jsou např. ohrožení zdraví a nemoc, chudoba, mateřství, rodičovství, stáří, úmrtí živitele, nemoc a úraz, invalidita.

Financování výdajů na sociální zabezpečení probíhá dvěma způsoby. První typ financování je z veřejných rozpočtů, zde se jedná zejména o financování ze státního rozpočtu. Druhým typem je financování pomocí mimorozpočtového fondu sociálního zabezpečení.

Mezi nástroje sociálního zabezpečení patří sociální pojištění, které spočívá v povinném placení příspěvků, ze kterých se v případě pojistné události odvodí částka, která je osobě vyplacena. Dále sociální zaopatření, které je možno realizovat peněžními dávkami a nepeněžitým plněním. V případě, že se člověk dostane do obtížné životní situace má nárok na sociální podporu. Sociální pomoc je dalším z nástrojů a vztahuje se na případ sociální potřeby jedinců či rodin, v tomto případě není zkoumána příčina, která je k této obtížné situaci dovedla. Posledním nástrojem sociálního zabezpečení jsou sociální služby, které poskytují veřejné či soukromé instituce zdarma či za nízké poplatky těm osobám, které je potřebují.

V České republice se využívá tzv. dvoupilířový systém financování sociálního zabezpečení, který je složen z veřejného pilíře a dobrovolného soukromého pilíře.

- Zdravotní politika

Zdravotní politika má za cíl chránit a podporovat zdraví populace, léčit vzniklá onemocnění a trvale udržovat kvalitu zdravotních služeb. Toto zajišťuje pomocí jednotlivců a institucí.

Zdravotní politiku v České republice řídí ministerstvo zdravotnictví. Zdravotní péče je garantována státem všem občanům, občan má právo pro svobodnou volbu lékaře a zdravotnického zařízení.

V rámci zdravotní politiky je občanům poskytováno všeobecné zdravotní pojištění, které je povinné. Toto pojištění funguje na principu sociální solidarity. Platí

²¹ POTÚČEK, M.: *Sociální politika*, Sociologické nakladatelství, Praha 1995, str. 69

ho každá fyzická osoba, která má trvalé bydliště na území České republiky. Pojištění vzniká dnem narození a zaniká dnem úmrtí. Každý občan má svobodnou volbu vybrat si zdravotní pojišťovnu, u které chce být pojištěn.

Zdravotní péče má zákonem stanovený rámec, který určuje, zda bude vykonaná péče hrazena ze zdravotního pojištění či za plnou nebo částečnou náhradu.

- **Vzdělávací politika**

V této oblasti se střetávají dva procesy a to vzdělávání a výchova. Výsledkem obou těchto procesů je vzdělání. Vzdělání je důležité pro člověka, aby se úspěšně uplatnil na trhu práce.

Tato politika stanovuje strategii rozvoje vzdělávání a vzdělávaných subjektů a také se zabývá jejich kontrolou.

Do cílové skupiny vzdělávací politiky patří děti předškolního věku, školou povinné děti, dospívající mládež a také dospělí, kteří se připravují na své budoucí povolání. Postupem času se tato skupina rozšířila i o dospělé, jelikož současný vývoj po nich požaduje doplnění jejich vzdělání.

- **Politika ve sféře bydlení**

Politika má za úkol zlepšovat parametry a dostupnost bydlení pro populaci. Cílovou populací může být veškeré obyvatelstvo, protože problematika bydlení se týká všech.

- **Rodinná politika**

Rodina je chápána jako základ společnosti. Rodinná politika představuje souhrn opatření a aktivit pro podporu rodin ve výkonu jejich vnitřních funkcí, do kterých stát nezasahuje.

hlavním cílem rodinné politiky je vytvořit ve společnosti prostředí, které vyhovuje rodinnému zřízení. Mezi další cíle patří například odstranění překážek, kterým jsou rodiny vystavovány a které ohrožují jejich stabilitu a posilování vědomí rodinných hodnot v celé společnosti.

V současné době je důležité posilovat u mladých lidí vědomí hodnoty manželství, rodiny a rodičovství.

Mezi aktéry rodinné politiky patří:

- orgány státní správy na ústřední, regionální, místní úrovni
- orgány samosprávy na místní a regionální úrovni
- občanský sektor - např. neziskové instituce
- komerční sektor
- odborníci
- vzdělávací instituce
- média
- široká občanská veřejnost

Rodinná politika by se měla dále rozvíjet, jelikož v České republice je absence odboru či oddělení rodinné politiky na krajských či obecních úřadech.

PRAKTICKÁ ČÁST

5 SOCIÁLNÍ REFORMA

5.1 Význam

slovo reforma znamená zlepšení či přetvoření. Sociální reforma má proto za úkol zlepšit stávající sociální situaci.

V České republice sociální reformy vypracovává ministerstvo práce a sociálních věcí. V sociálním systému byly plánovány změny, které má přinést sociální reforma, která nabývá účinnosti v letech 2012 a 2013.

Mezi hlavní cíle sociální reformy patří zjednodušení systému sociální ochrany, větší efektivnost práce orgánů státní správy, maximalizace účelnosti dávek, snížení administrativní zátěže pro uživatele služeb, efektivita a lepší adresnost sociálních dávek.

Ke změnám došlo v těchto oblastech:

- administrace a distribuce dávek sociální ochrany
- péče o osoby se zdravotním postižením
- zabezpečení osob v hmotné nouzi
- zaměstnanosti a nelegálního zaměstnávání

5.2 Sociální reformy 2011

5.2.1 Zákon č. 364/2011, kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí.

Tento zákon pojednává o změně zákonů o:

a) Nemocenském pojištění

Bylo doplněno, že v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 se vyloučenými dny rozumí období prvních 21 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.

Délka trvání pracovní neschopnosti či nařízené karantény pojištěnce byla prodloužena ze 14 na 21 kalendářních dnů pro období 1. ledna 2012 – 31. prosince 2013. Změnila se doba vyplácení nemocenské, původně se vyplácela od 15. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti či nařízené karantény po dobu nejvýše

70 kalendářních dnů, po změně dochází k výplatě od 22. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti či nařízené karantény po dobu nejvýše 63 kalendářních dnů.

b) Pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Sazba pro odvod pojistného na sociální zabezpečení zaměstnavatele se zachovala a to v podobě 25 %. Před přijetím zákona č. 347/2010 Sb. s platností 1. ledna 2011 mělo být sníženo pojistné na 24,1 %, ale přijetím tohoto zákona zůstala sazba 25 % zachována a to i pro příští roky. Hlavním důvodem pro snížení sazby pojistného je snížení deficitu státního rozpočtu.

c) Zákoníku práce

Změnilo se období, kdy zaměstnavatel nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr a to z prvních 14 kalendářních dnů na prvních 21 kalendářních dnů (pro období 1. ledna 2011 – 31. prosince 2013) dočasné pracovní neschopnosti či karantény zaměstnance.

Na základě programového prohlášení vlády byla posílena kontrolní činnost zaměřená na zneužívání dohod o provedení práce a odhalování tzv. práce na černo. Od 1. 1. 2011 Zákoník práce zavedl tzv. smluvní plat. Smluvní plat slouží pro odměňování zaměstnanců ve státní správě a službách. Díky inovaci od 1. ledna 2011 je možné smluvní plat sjednat u zaměstnanců, kteří jsou zařazení do 13. a vyšší platové třídy.

d) Státní sociální podpoře

Čerpání rodičovského příspěvku se mění od 1. ledna 2011. Termín tříleté varianty čerpání byl představen z 21. měsíce věku dítěte na 9. měsíc věku dítěte, tímto opatřením dojde u čtyřleté varianty ke zkrácení doby, po kterou se čerpá rodičovský příspěvek v základní výměře. Další změnou prošel nárok na porodné, ten má žena, pokud je příjem rodiny nižší než 2,4 násobek životního minima. V případě splnění této podmínky náleží ženě od 1. ledna 2011 při narození prvního dítěte porodné ve výši 13 000 Kč a 19 500 Kč, pokud se narodí vícero dětí.

e) Zaměstnanosti

Agentury práce mohou zprostředkovávat práci, pokud splňují podmínky stanovené zákonem. Pro tuto činnost je nutné mít sjednané pojištění, které zvyšuje důvěru a jistotu u osob, kterým práci zprostředkovává.

Zákon dále řeší také sazbu podpory v nezaměstnanosti. Zákon ponechává procentní sazbu podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu. Dále je stanovena doba, po kterou se výplata podpory odsouvá. Tato doba je ovlivněná výší odstupného, odchodného či odbytného.

Další inovací je tzv. překlenovací příspěvek, který je poskytován Úřadem práce osobě samostatně výdělečně činné. Zákon stanovuje dobu poskytování příspěvků, jeho výši a kritéria nutná pro splnění nároku na tento příspěvek.

f) Sociálních službách

Do roku 2011 činil příspěvek na péči ve stupni 1 u plnoletých osob 2000 Kč/měsíc, 1. ledna 2011 se tento příspěvek snížil na 800 Kč/měsíc. Toto snížení bylo způsobeno na základě analýzy, při které bylo zjištěno, že osoby ve stupni 1 (lehce závislí) žijí obvykle samostatně a nepotřebují nepřetržitou pomoc. Pomoc potřebují pouze v zajištění soběstačnosti, zde se jedná především o obstarávání domácnosti a osobních potřeb. Tuto pomoc zajišťují pečovatelské služby. Analýza zjišťovala průměrné měsíční náklady na zajištění pečovatelské služby u jednoho klienta a průměrnou měsíční úhradu za pečovatelskou službu. Na základě výsledku této analýzy byla částka stanovena jako uspokojivá.

g) Organizaci a provádění sociálního zabezpečení

Výplata náhrady mzdy nebo platu při dočasné pracovní neschopnosti či karanténě se mění z období prvních 14 kalendářních dnů na prvních 21 kalendářních dnů (v období od 1. ledna 2012 – 31. prosince 2013)

h) Důchodovém pojištění

Do 31. prosince 2010 existovala dobrovolnost účasti osoby samostatně výdělečně činné na nemocenském pojištění bez vazby na důchodové pojištění. Zákonem 347/2010 Sb., je účast osoby samostatně výdělečně činné na nemocenském pojištění stále dobrovolná, ale váže se na účast na důchodovém pojištění. Od 1. ledna 2011 OSVČ vykonává hlavní samostatnou výdělečnou činnost a proto se musí povinně účastnit důchodového pojištění bez ohledu na výši jejího příjmu. OSVČ, které vykonávají vedlejší samostatnou výdělečnou činnost se povinná účast na důchodovém pojištění, odvíjí od určité výše daňového základu či na základě přihlášky k důchodovému pojištění.

Pokud OSVČ, která vykonává vedlejší samostatnou výdělečnou činnost, nedosáhne potřebnou výši daňového základu, není povinná platit zálohy na důchodové pojištění. Povinnou platit důchodové pojištění se stane v případě, že podá přihlášku k důchodovému pojištění.

5.2.2 Zákon č. 365/2011, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Tento zákon přinesl změny v zákoníku práce, mezi nejdůležitější z nich patří:

V § 1a byly doplněny základní zásady pracovněprávních vztahů. Změny se týkají hlavně postavení zaměstnance a jeho ochrany, podmínek pro výkon práce, odměňování, řádného výkonu práce a zákazu diskriminace.

Byla upřesněna provázanost zákoníku práce na občanský zákoník, tzn. pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce, ale v případě, že nelze aplikovat tento zákon, je možné se řídit občanským zákoníkem.

Do § 18 byl vložen pojem neplatnost právního úkonu a jeho současné znění je:

„(1) Právní úkon se i přes vady jeho obsahu považuje za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá, není – li v § 19 stanoveno jinak.

„(2) Neplatnosti právního úkonu pro vady jeho obsahu se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil. Neplatnost právního úkonu nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám.

Na § 18 navazuje § 19, kde jsou vloženy body, kdy soud přihlédně k neplatnosti právního úkonu.

Kolektivní smlouva doznala také změny a to konkrétně přidáním odstavce k § 26 v následujícím znění:

„(3) Při zániku smluvní strany kolektivní smlouvy jednající za zaměstnance skončí účinnost kolektivní smlouvy nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku.

V § 34a bylo upraveno místo vymezení pravidelného pracoviště a kdy se o něj jedná i v případě, kdy je místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec.

V § 35 zkušební doba nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru a u vedoucího zaměstnance 6 měsíců po sobě jdoucích ode

dne vzniku pracovního poměru. Zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována, prodlužuje se pouze v případě celodenní dovolené.

§ 39 pracovní poměr na dobu určitou a jeho doba trvání je v tomto znění:

„(1) Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.

„(2) Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru za dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

„(3) Ustanovením odstavce 2 není dotčen postup podle zvláštních právních předpisů, kdy se předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu.

„(4) Sjedná – li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s odstavcem 2, a oznámil – li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavci 2, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

„(5) Stanovení odstavce 2 se nevztahují na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele.

Při nové zákonné úpravě měli výhodu ti zaměstnanci, kterým skončil pracovní poměr uplynutím sjednané doby před datem účinnosti zákona, protože se jim tento poměr nezapočítal.

V zákoníku práce se znovu objevuje pojem dočasné přidělení (§43). Zákon vymezuje způsob uzavření dohody o dočasném přidělení, náležitosti dohody, kontrolu zaměstnance, mzdu.

Výpověď ze strany zaměstnance (§ 51a) doznala změn a to byla – li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností

z pracovněprávních vztahů, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Zaměstnavatelé mají podle § 52 nový důvod k výpovědi. Tento důvod je možné nalézt pod písmenem h) a zní: „poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.“

V § 67 je možné nalézt výši odstupného, která zaměstnanci náleží po ukončení pracovního poměru. Ve znění zákona:

„(1) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně

- a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatel trval alespoň 2 roky,

Za dobu trvání pracovního poměru lze považovat i předchozí pracovní poměr u téhož zaměstnavatele, v případě, že doba od ukončení předchozího pracovního poměru do vzniku současného pracovního poměru nepřesáhla 6 měsíců.

V případě neplatného rozvázání pracovního poměru (§ 69) byla opět vložena možnost soudu snížit náhradu mzdy.

Dohoda o provedení práce (§ 75 a § 76) dostala změn a to zvýšení počtu hodin ze 150 na 300 ročně, dále musí být v dohodě uvedena doba, na kterou se dohoda uzavírá.

Tato změna může na první pohled působit kladně, jelikož zaměstnanec, který pracuje na dohodu o provedení práce má možnost odpracovat více hodin.

Praxe je ale jiná, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nejsou transparentní. Jak vyplývá ze Zákoníku práce ve druhém odst. § 74, zaměstnavatel není povinen vést evidenci odpracované pracovní doby. Kontrolní orgány proto tuto

skutečnost nemohou kontrolovat a často se stává, že dochází ke krácení pracovní doby zaměstnavatelem a navyšování odměny. Zaměstnavatel za zaměstnance neodvádí sociální ani zdravotní pojištění, proto je pro něj tento způsob zaměstnávání velmi výhodný, ale pro samotné zaměstnance nikoliv.

Kontrolou se zabývají Inspektoráty práce, které nemohou udělit přestupek či správní delikt. V Zákoně o inspekci práce není uveden přestupek či správní delikt, v případě, že zaměstnavatel překročí rozsah práce nad 300 hodin v kalendářním roce.

Autorka se domnívá, že zaměstnávání na dohodu o provedení práce by mělo být využíváno pouze v případě studentů či osob, za které sociální a zdravotní pojištění odvádí stát, nebo osob, které mají další příjem z pracovněprávního vztahu.

Pro zaměstnance pracující v noci jsou nově zařazeny termíny rovnoměrně a nerovnoměrně rozvržené pracovní doby a u obou nesmí překročit délka směny 12 hodin. § 144 odstavec 3 se věnuje vztahu mezi prací přes čas a mzdou u řadových zaměstnanců.

§ 122 smluvní plat je možné sjednat se zaměstnancem, který je zařazen do 13. a vyšší platové třídy pevnou měsíční částkou.

Do § 127 byl vložen nový odstavec ve znění:

„(2) Se zaměstnancem zařazeným do třinácté a vyšší platové třídy může zaměstnavatel sjednat plat pevnou měsíční částkou, ve které budou zohledněna všechna hlediska, podle nichž jsou stanoveny jednotlivé složky platu podle tohoto zákona, na které by jinak zaměstnanci vzniklo právo, nebo které by mu mohl zaměstnavatel poskytnout (dále jen „smluvní plat“). Vedle smluvního platu zaměstnanci nepřísluší žádné složky platu. Poskytování odměny a cílově odměny (§ 134 a 134a) není dotčeno.

Smlouva o smluvním platu musí být uzavřena písemně; pro obsah smlouvy se použije přiměřeně § 136.

§ 134a cílová odměna je možná poskytnout zaměstnanci za splnění předem stanoveného mimořádně náročného úkolu, jehož příprava, postupné zajišťování a konečná realizace bude z hlediska působnosti zaměstnavatele zvlášť významná, může zaměstnavatel zaměstnanci, který se na jeho splnění bezprostředně nebo významně podílí, poskytnout cílovou odměnu. Výši odměny oznámí zaměstnavatel společně s hodnotitelnými nebo měřitelnými ukazateli před započítáním plnění úkolu. Cílová

odměna přísluší zaměstnanci ve výši určené zaměstnavatelem v závislosti na plnění ukazatelů, neskončí – li jeho pracovní poměr před splněním stanoveného úkolu.

Dovolená na zotavenou se nyní musí čerpat vždy. Pokud zaměstnanci skončí pracovní poměr, náleží mu náhrada mzdy, platu či nevyčerpané dovolené.

§ 286 týkající se odborový organizací byl rozšířen o nové odstavce a to následující:

„(1) Odborové organizace jsou oprávněny jednat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání podle tohoto zákona, za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě.

„(2) Za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami.

„(3) Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, ten jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru; kolektivně vyjednat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její organizační složka, která má právo jednat jménem odborové organizace.

„(4) Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje podmínky podle odstavce 3; přestane-li odborová organizace tyto podmínky splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit.

§ 301a zaměstnanci jsou povinni v době prvních 14 kalendářních dní a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.

§ 310 v případě konkurenční doložky činilo původní peněžité vyrovnání 100% průměrného měsíčního výdělku, nově je sníženo na 50% a lze sjednat i ve zkušební době.

§ 313 je nově doplněn o odstavec 2 ve znění:

„(1) Údaje o výši průměrného výdělku, o tom, zda pracovní poměr, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti byly zaměstnavatelem rozvázány z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem nebo důvodu porušení jiné

povinnosti zaměstnance podle § 301a zvlášť hrubým způsobem, a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení.

5.2.3 Zákon 366/2011, kterým se mění zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Nejzásadnějších změn dostal tento zákon v oblasti:

a) Pomoc v hmotné nouzi

Velmi diskutovanou změnou je zavedení karty sociálních systémů, pomocí které jsou vypláceny příspěvky krajskou pobočkou Úřadu práce.

§ 24 nezaměstnaným osobám byly zpřísněny podmínky podle odst. b) ve znění: u osoby, která je vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání a v posledních 6 kalendářních měsících před podáním žádosti o dávku pomoci v hmotné nouzi jí byl skončen základní pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem nebo s ní byl skončen jiný pracovní vztah z obdobného důvodu, částku existenčního minima; zvýšení částky živobytí podle § 26 až 28 této osobě nenáleží (citováno)

§ 26 odst. 3 se zabývá přerušením dávek v hmotné nouzi z důvodu nevyužití majetku ke zvýšení příjmu. V minulosti byla lhůta pro zvážení možnosti prodeje či jiného využití u nemovitého majetku 3 měsíce a u movitého majetku 6 měsíců, nyní je tato lhůta 3 měsíce a to pro oba typy majetku.

§ 35a Doba poskytování doplatku na bydlení, v tomto bodě dochází ke stejné změně jako v případě příspěvku na bydlení. Byla stanovena maximální doba pobírání této dávky a to po dobu 10 let a nejvýše 84 kalendářních měsíců. Po uplynutí této doby již nemá osoba na čerpání nárok ani v případě, že změní bydliště. Výjimku maximální doby čerpání mají osoby starší 70 let a osoby zdravotně postižené.

b) Změna zákona o sociálních službách

§ 9 K tomu, aby osoba, která žádá o příspěvek na péči, vyhověla příslušným kritériím pro jeho obdržení, bylo před lednem 2012 potřeba hodnotit její stupeň

závislosti pomocí 36 úkonů. Změna přinesla vznik 10 oblastí, ve kterých se bude posuzovat schopnost zvládat životní potřeby osob. Patří sem například: mobilita, výkon fyziologické potřeby, stravování, orientace atd.

§ 12 Zvýšení příspěvku na péči, který nově zahrnuje i sociální příplatek. Toto sloučení způsobilo, že se příspěvek na péči navyšuje o 2 000 Kč měsíčně. Nárok na tuto částku mají děti mladší 18 let žijící v příjmově slabé rodině.

c) Státní sociální podpory

§ 27a Příspěvek na bydlení lze čerpat nejdéle 84 kalendářních měsíců po dobu 10 let. Tato doba je nevyšší přípustnou dobou pro všechny osoby. Výjimku mají osoby zdravotně postižené a osoby starší 70 let.

§ 30 Podmínky nároku na rodičovský příspěvek a jeho výše. Jedná se o změnu výše a čerpání rodičovského příspěvku, tato změna platí od ledna roku 2012. Před touto reformou si rodič mohl sám zvolit dobu čerpání rodičovského příspěvku a podle toho, kolik let jej čerpal, byla určena jeho výše. Při čerpání příspěvku do dvou let věku dítěte příspěvek činil 11 400 Kč, po dobu tří let věku dítěte 7 600 Kč a po dobu čtyř let věku dítěte 3 800 Kč. Pokud si rodič na začátku doby vyplácení vybral jednu z variant, nemohl ji již v průběhu čerpání měnit.

Nyní byla stanovena fixní částka 220 000 Kč, kterou rodič v době péče o dítě vyčerpá. Rodič si může zvolit výši příspěvku sám, pokud splňuje daná kritéria pro vyměření. Výše příspěvku ale nesmí přesahovat peněžitou pomoc v mateřství. Maximální výše příspěvku byla stanovena na 11 500 Kč. Nově má rodič možnost si výši příspěvku jednou za tři měsíce upravit. Doba čerpání příspěvku skončí buď v případě, že rodič vyčerpá částku 220 000, nebo v případě, že vyprší doba čerpání 4 let.

Rodičovský příspěvek náleží rodičům také v případě, jestliže:

- I. dítě, které nedosáhlo 2 let věku, navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti v rozsahu nepřevyšujícím 46 hodin v kalendářním měsíci,
- II. dítě pravidelně navštěvuje léčebně rehabilitační zařízení nebo mateřskou školu nebo její třídu zařazenou pro zdravotně postižené děti nebo jesle se zaměřením na vady zraku, sluchu, řeči a na děti tělesně postižené a mentálně retardované v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně,

- III. dítě zdravotně postižené pravidelně navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 6 hodin denně,
- IV. dítě navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně, a jestliže oba rodiče nebo osamělý rodič je osobou závislou na pomoci jiné osoby ve stupni III (těžká závislost) IV (úplná závislost) podle zákona o sociálních službách,
- V. rodič zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou, nejde-li o případy uvedené v písmenu a), v době, kdy je výdělečně činný nebo je žákem nebo studentem soustavně se připravujícím na budoucí povolání (§ 12 až 15), s výjimkou studia za trvání služebního poměru příslušníků ozbrojených sil;

§ 54 Zvláštní ustanovení o důsledcích neplnění povinné školní docházky dítěte.

Zákon nyní může uložit sankci alespoň jednomu z rodičů dítěte za neplnění povinnosti související s povinnou školní docházkou staršího dítěte. V tomto případě se mu rodičovský příspěvek snižuje z částky 220 000 o 22 800 Kč na částku 197 200 Kč.

5.2.4 Zákon č. 367/2011, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Tento zákon se věnuje výhradně změnám týkajících se zákona o zaměstnanosti a ke změnám došlo v těchto bodech:

§ 4 Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání.

Tento paragraf se skládá ze dvou odstavců, které se týkají diskriminace fyzických osob při ucházení o zaměstnání. Všem těmto osobám musí být zajištěno rovné zacházení a diskriminace je zakázána.

Při ucházení o zaměstnání se zaměstnanec může poprvé setkat s diskriminačním chováním. Může ho vyřadit například pohlaví, barva pleti, věk, péče o nezletilé děti a také celkový vzhled. Zaměstnavatelé ale tuto skutečnost většinou odůvodňují jiným nenapadnutelným důvodem.

Mezi další diskriminační rysy může patřit také požadování dokladů, které s výkonem práce nesouvisí. Tímto dokladem může být třeba výpis z Rejstříku trestů, který prokazuje bezúhonnost občanů. Jsou ale povolání, pro která je předložení výpisu z Rejstříku trestů nezbytné.

Zaměstnanci Inspektorátů práce v rámci jejich poradenských činností zjistili, že zaměstnavatelé vyžadují i další prohlášení, která lze označit za diskriminační. Mezi nejčastějšími jsou dotazy, které se týkají rodinného života, sexuální orientace, počtu dětí a mnohé mladé ženy se také setkaly s tím, že po nich bylo vyžadováno prohlášení, že během několika následujících let neotěhotní.

§ 6 změna v 1. odstavci u písmene g) které říká, že v rámci centrální evidence zájemců o zaměstnání se nově vedou i informace o volných pracovních místech obsažitelnými držiteli modré karty.

§ 8a změna u písmena m) v bodě 7. Orgány pomoci v hmotné nouzi dostanou nyní informace i o tom, zda (citovat) s uchazečem o zaměstnání byl v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, nebo s ním byl skončen jiný pracovní vztah z obdobného důvodu.

Do § 14 bylo vloženo, že práci mohou zprostředkovávat Agentury práce i na základě dohody s úřadem práce.

V § 20 byl vložen odstavec (3) ve znění: „Pro uchazeče o zaměstnání, který má být umístěn na výkon veřejně prospěšných prací, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, jehož délka pracovní doby činí nejvýše polovinu délky stanovené týdenní pracovní doby podle § 79 zákoníku práce a které odpovídá jeho zdravotní způsobilosti.“

§ 25 týkající se uchazečů o zaměstnání byl rozšířen o dva nové odstavce a to: „(4) Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání, pokud fyzická osoba soustavně se připravující na budoucí povolání získala v rozhodném období (§ 41) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle jiného právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců. Skutečnost, že se soustavně připravuje na budoucí povolání, je fyzická osoba povinna krajské pobočce Úřadu práce oznámit při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání, nebo osobně anebo písemně do 8 dnů ode dne zahájení soustavné přípravy na budoucí povolání.

A odstavec (8), který řeší překážky pro zařazení uchazeče v evidenci zaměstnanců. Může to být v písmeně a) z důvodu, že fyzická osoba bez vážného důvodu, nebo na základě dohody ukončí zaměstnání, které bylo zprostředkováno krajskou pobočkou Úřadu práce. V písmeně „b) *pokud zaměstnavatel ukončí*

zprostředkované zaměstnání Úřadem práce se zaměstnancem na základě hrubého porušení právních předpisů vztahujících se k dané práci. V obou těchto případech může být osoba znovu zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání, ale až po uplynutí doby 6 měsíců ode dne sjednaného jako nástupu do zaměstnání. “

Podmínky pro vyřazení uchazečů z evidence o zaměstnání v § 30 ve 2. odstavci v písm. b, které obsahuje podmínku vyřazení uchazeče o zaměstnání krajskou pobočkou úřadu práce z evidence uchazečů. Jedná se o případ, kdy bez vážného důvodu odmítne nabídku vykonávat veřejnou službu v rozsahu max. 20 hodin týdně a je veden v této evidenci nepřetržitě déle než 2 měsíce. Veřejná služba měla být vykonána uchazečem o zaměstnání bez nároku na odměnu.

V případě, že občan pobírá od obce dávky, musí odpracovat určitý počet hodin, změna nastala v přenesení pravomoci v oblasti její výplaty z obce na státní správu.

Vykonávání této práce nebylo ohodnoceno mzdou a v případě nesplnění rozsahu těchto prací následovala sankce.

V listopadu roku 2012 byla Ústavním soudem zrušena povinnost osob vedených v evidenci uchazečů déle než 2 měsíce vykonávat bez nároku na odměnu veřejnou službu. Písm. b ve 2. odst. § 30 bylo zrušeno. Ústavní soud došel k názoru, že tzv. veřejná služba je v rozporu s celou řadou ustanovení Listiny základních práv a svobod.

Podpůrčí doba byla zkrácena ze tří na dva roky v § 48 v přesném znění:

„Uchazeč o zaměstnání, kterému v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání neuplynula celá doba a po uplynutí části podpůrčí doby získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 3 měsíců, má nárok na podporu v nezaměstnanosti po celou podpůrčí dobu, jestliže získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce kratší než 3 měsíce, má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti po zbývající část podpůrčí doby. Současně musí být splněna podmínka celkové doby předchozího zaměstnání. (§ 39)“

§ 53 týkající se podpory v nezaměstnanosti, vložen odstavec (1), který se zabývá vyplácením podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, která je vyplácena buď převodem na platební účet uchazeče o zaměstnání, hotově či využitím platební funkce karty sociálních systémů.

§ 58a řeší podrobně Agentury práce a to v následujících odstavcích:

„(1) Agentura práce, které bylo přiděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) je povinna sjednat pojištění záruky pro případ svého úpadku (dále jen „pojištění“), na základě něhož vzniká dočasně přidělenému zaměstnanci právo na plnění v případě, kdy mu agentura práce z důvodu svého úpadku nevyplatila mzdu.

„(2) Agentura práce podle odstavce 1 je povinna sjednat pojištění ve výši zajišťující výplatu mzdy nejméně do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku všech svých zaměstnanců, které dočasně přiděluje nebo které bude dočasně přidělovat k výkonu práce u uživatele. Sjednání pojištění je agentura práce povinna doložit generálnímu ředitelství Úřadu práce do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání

„(3) Pojištění lze sjednat pouze u pojišťovny, která je podle zákona o pojišťovnictví oprávněna provozovat pojištění záruky.

„(4) Povinné pojištění záruky se řídí zákonem o pojistné smlouvě, pokud tento zákon nestanoví jinak.

„(5) Úpadek agentury práce musí být osvědčen nebo zjištěn dokazováním podle insolventního zákona.

§ 75 o chráněném pracovním místě, které je v prvním odstavci podrobně charakterizováno. Na jeho zřízení poskytuje Úřad práce příspěvek a musí být obsazeno po dobu 3 let. Odstavec (2) se věnuje za jakých podmínek lze uzavřít písemnou dohodu mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce o chráněném pracovním místě. Odstavec (4) a (5) se věnují výši poskytovaného příspěvku, jeho stanovením a za jakých podmínek se poskytuje. V odstavci (6) je uveden obsah žádosti o zřízení chráněného pracovního místa a žádosti o vymezení chráněného pracovního místa. Odstavec (8) obsahuje náležitosti dohody o zřízení chráněného pracovního místa.

Podle § 125 dochází k přenesení pravomoci v oblasti kontrolní činnosti na úseku zaměstnanosti z Úřadu práce a ministerstva na Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce, celní úřady, generální ředitelství Úřadu práce a krajské pobočky Úřadu práce ve stanoveném rozsahu.

§ 126 je rozšířen o odstavec (3) ve znění:

„Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce jsou oprávněny kontrolovat, zda a v jakém rozsahu zaměstnavatel přiděluje práce svým zaměstnancům,

na které je zaměstnavateli poskytován příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78 a s nimiž nebylo v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce pracoviště zaměstnavatele. Za tím účelem jsou Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce oprávněny vstupovat se souhlasem zaměstnance do míst výkonu práce.“

§ 126 odst. (4) zní: „Oprávnění kontrolovat, zda cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy a zda ji vykonává v souladu s vydaným povolením k zaměstnání, zelenou kartou nebo modrou kartou, jsou-li podle tohoto zákona vyžadovány, mají rovněž celní Úřady. Celní úřady jsou oprávněny kontrolovat i to, zda zaměstnavatelé plní oznamovací povinnosti podle § 87 a 88. Pro účely kontroly podle věty první a druhé poskytuje ministerstvo způsobem umožňujícím dálkový přístup celním úřadům informaci o povoleních k zaměstnání vydaných Úřadem práce a o písemných informacích týkajících se cizinců, občanů Evropské unie a jejich rodinných příslušníků (§ 3 odst. 2) a rodinných příslušníků občanů České republiky uvedených v § 3 odst. 3, občanů České republiky uvedených v § 3 odst. 3, a to v rozsahu uvedeném v § 87, 88 a § 92 odst. 3. Celní úřad informuje o provedených kontrolách příslušný oblastní inspektorát práce, a v případě zjištění nedostatků předává tomuto oblastnímu inspektorátu podklady pro zahájení správního řízení o uložení pokuty.“

Poslední vybranou změnou je § 132 o změně výše pokuty. Pokud nejsou fyzické osoby schopny osvědčit svou totožnost, hrozí jim pokuta od kontrolního orgánu. Původně byla tato pokuta stanovena v rozmezí od 5-100 000 Kč, nyní se zvýšila na rozmezí od 10-100 000 Kč.

5.2.5 Zákon č. 329/2011 o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů

a) § 6 Nárok na příspěvek na mobilitu

První odstavec paragrafu se věnuje osobám, které mají na tento příspěvek nárok. Jedná se o osobu, která je starší 1 roku a není schopna zvládat základní životní potřeby v oblasti mobility či po stránce orientace. Tato osoba se v kalendářním měsíci dopravuje či je dopravována. Osoba, která má nárok na příspěvek, nesmí být uživatelem pobytové sociální služby.

b) § 7 výše příspěvku na mobilitu, která činí 400 Kč za kalendářní měsíc

Tento příspěvek má nahrazovat hned dvě dávky a to na provoz auta a na dopravu. Postižený získá příspěvek od měsíce, ve kterém si o něj požádá. V minulosti bylo možné o příspěvek požádat kdykoliv a postižený obdržel sumu na celý rok. Národní rada osob se zdravotním postižením proti této změně protestovala, je zastáncem spíše předešlého způsobu vyplácení.

c) § 8 Posuzování zdravotního stavu

Zda je osoba schopna zvládat základní potřeby v oblasti mobility nebo orientace a má nárok na příspěvek je posuzováno podle zákona o sociálních službách. Z tohoto posudku vychází krajská pobočka Úřadu práce při rozhodování o příspěvku na mobilitu. V jiných případech žádá krajská pobočka Úřadu práce okresní správu sociálního zabezpečení o posouzení mobility nebo orientace.

d) § 9 Podmínky nároku na příspěvek na zvláštní pomůcku

Tento paragraf se věnuje případům, kdy má osoba nárok na příspěvek na zvláštní pomůcku a na pořízení motorového vozidla. Dále je charakterizován zdravotně nepříznivý stav. Je to takový stav, který trvá nebo má trvat déle než 1 rok. Zákon vymezuje také podmínky pro poskytnutí příspěvku na zvláštní pomůcku, kde ji osoba může využívat, co pomůcka umožňuje, kdy příspěvek nelze poskytnout atd.

e) § 10 Stanovení výše příspěvku na zvláštní pomůcku

Pokud je cena zvláštní pomůcky nižší než 24 000 Kč, příspěvek na ni může být poskytnut v případě splnění zákonem stanovených podmínek. Maximální výše příspěvku na zvláštní pomůcku činí 350 000 Kč. Předešlé podmínky se ale netýkají příspěvku na zvláštní pomůcku poskytovaného na pořízení motorového vozidla. Maximální výše příspěvku pro pořízení motorového vozidla činí 200 000 Kč.

Vyplacené příspěvky na zvláštní pomůcku se sčítají a nesmí v 60 kalendářních po sobě jdoucích měsících přesáhnout částku 800 000 Kč.

f) § 12 Povinnost vrátit příspěvek na zvláštní pomůcku

Paragraf stanovuje podmínky, za kterých je povinna osoba vrátit příspěvek a jeho poměrnou část a kdy povinnost vrátit příspěvek nevzniká. O prominutí povinnosti vrátit příspěvek může rozhodnout krajská pobočka Úřadu práce.

g) § 13 Výpůjčka zvláštní pomůcky

Příspěvek na zvláštní pomůcku se nevztahuje na pořízení zvedacího systému schodišťové plošiny a schodolezu. V případě, že osoba tyto zvláštní pomůcky potřebuje, mohou jí být poskytnuty na základě smlouvy o výpůjčce za splnění náležitostí daných zákonem.

5.3 sKarta

Jednou z nejvýraznějších a nejdiskutovanějších změn v rámci Sociální reformy je přechod k novému systému výplaty a administrace nepojistných sociálních dávek a dávek v oblasti státní politiky zaměstnanosti prostřednictvím tzv. sKarty. Cílem této změny je zajištění efektivnosti a většího komfortu pro klienta.

Tyto karty jsou vydávány ve dvou typech a to základního a speciálního typu. Speciální karta slouží současně i jako průkaz TP, ZTP či ZTP/P osobám se zdravotním postižením.

sKarta slouží Úřadům práce i jako identifikační doklad občanů pobírajících sociální dávky.

Podle novely zákonů se umožňuje do doby vydání sKarty vyplácet podpory v nezaměstnanosti a dávky péstounské péče stávajícím způsobem a to hotovostním či bezhotovostním platebním stykem.

Podle ministerstva práce a sociálních věcí v současné době využívá systém sKaret více než 201 000 lidí, kterým bylo státem posláno zhruba dvě miliardy korun. Odhaduje se, že za rok 2013 bude vydáno zhruba 800 000 karet. Celkové množství karet se tedy v roce 2013 odhaduje na 1 milion, což je zhruba 85% všech klientů Úřadu práce.

Podobný systém vyplácení sociálních dávek využívá i celá řada států EU a také USA.

5.4 Praktické fungování

Na zavedení tohoto systému byla České republice poskytnuta dotace z fondu EU. Systém byl zaveden plošně na celém území a krátce po jeho spuštění se začaly vyskytovat první nedostatky. Nejdříve u samotných zaměstnanců Úřadu práce a jeho krajských poboček. Jejich stávající počet nebyl navýšen a veškerou poměrně pracnou činnost spojenou s využíváním sKaret vykonávají ve stávajícím počtu. Autor se domnívá, že toto může vést k přetížení zaměstnanců a jejich nespokojenosti a to se

může projevit v kvalitě poskytování služeb občanům, kterých se tato změna dotkla asi nejvíce.

Občané se ve svých názorech na sKarty liší. Ti, kterých se tato problematika netýká se o ně vůbec nezajímají a ti, kterých se týká, mají ve většině případů spíše záporný názor. K tomuto názoru jim dopomohla jistě také velká mediální pozornost, která je k systému ubírána již od počátku.

Systém je v současné době technicky nedotažen. Velkým problémem je výplata sociálních dávek občanům, kteří žijí v menších vesnicích a nemají přístup k bankomatům a často musejí dojíždět do větších měst, což je také finančně náročné. Obyvatelé velkých měst by tuto změnu příliš pociťovat neměli, jelikož bankomaty jsou zde poměrně dobře dostupné. Pro občany, kteří mají svůj bankovní účet je obdržení sKarty poněkud nelogické.

Další problémy nastávají v případech, kdy si občan sKartu ještě nevyzvedl. Úřad práce sice uvádí, že v těchto případech je výplata sociálních dávek občanům poskytnuta původním způsobem, ale dochází zde k nesrovnalostem, které způsobí, že občan dostane sociální dávku později a to ho může dostat do složité existenční situace.

Jelikož EU poskytla na zavedení systému dotaci, jeho zrušení by znamenalo její vrácení. Aby mohl stát tuto částku vrátit zpět, musel by ji vybrat na daních, takže by to znamenalo další zatížení pro daňového poplatníka. Autorka si proto myslí, že by bylo dobré tento systém ponechat a zaměřit se na jeho nedostatky. Po jejich odstranění by měl tento systém dobře fungovat.

6 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Autorka se rozhodla pro dotazníkové šetření, aby zjistila, jaký je názor společnosti na nové sociální reformy a jaká je jejich informovanost o této problematice. Šetření probíhalo prostřednictvím sociálních sítí formou dotazníku.

6.1 Dotazník

Dotazník obsahoval celkem 11 otázek, které byly rozděleny do dvou kategorií. První kategorie zjišťovala od korespondentů odpovědi na tyto otázky:

- Jakého jste pohlaví?
- Jaký je váš věk?
- Jaké máte vzdělání?

Druhá kategorie se konkrétně zaměřovala na oblast sociálních reforem a obsahovala tyto otázky:

- V jaké oblasti pracujete?
- Máte zkušenost s ucházením o zaměstnání na ÚP?
- Kde jste získal/a informace o sociálních reformách?
- Jste plně seznámen/a s rozsahem sociálních reforem?
- V případě, že onemocníte...
- Myslíte si, že je při současné hospodářské situaci vhodné otevírat náš pracovní trh osobám EU a třetích zemí?
- Jaký je váš názor na sKarty?
- Jste přesvědčen/a, že jsou sociální reformy přínosné?

6.2 Postup při tvorbě výzkumu

Dotazník byl uveřejněn v elektronické podobě v období od 7. 2. do 17. 2. 2013 na internetovém serveru www.vyplnto.cz. Celkový počet respondentů, kteří se výzkumu zúčastnili byl 66 a všichni byli starší 18 let.

Zdroje

Autorka níže uvádí seznam, který obsahuje odkazy na stránky, pomocí kterých měli respondenti možnost se dostat na stránky www.vyplnto.cz, na kterých vyplňovali již zmíněný dotazník:

- vyplnto.cz (55.1 %)
- nezjištěno (32,8 %)
- google.com (9 %)
- seznam.cz (3.1 %)

6.3 Interpretace výsledků výzkumu

Následující tabulka znázorňuje pohlaví, vzdělání a věk korespondentů. Lze říci, že výzkumu se zúčastnilo více žen než mužů. Korespondenti byli rozděleni podle věku do několika skupin a to 18-25 let, 26-40 let, 41-55 let a 56 a více. Jednoznačně nejpočetnější zastoupení měla věková skupina 18-25 let, kterou zastupovalo 42 % respondentů a skupina 26-40 let se 38 % respondentů. V oblasti vzdělání hlasovalo nejvíce respondentů se středoškolským vzděláním s maturitou v počtu 55 % a vysokoškolským v počtu 39 %.

Tabulka 1: Základní parametry získaného souboru

		Počty respondentů	podíl
Pohlaví	Žena	41	62%
	Muž	25	38%
Vzdělání	vysokoškolské	26	39%
	středoškolské s maturitou	36	55%
	Vyučení	2	3%
	Základní	2	3%
Věk	18-25	28	42%
	26-40	25	38%
	41-55	12	18%
	56 a více	1	2%

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Tabulka č. 2 znázorňuje vzdělanost a zkušenost korespondentů s ucházením o zaměstnání na ÚP. 36 % korespondentů jsou zaměstnanci v soukromém sektoru a 35 % studenti. Na otázku, zda se někdy ucházeli o zaměstnání na ÚP, odpovědělo nejvíce korespondentů, že nikdy, bylo jich 70 % z celkového počtu a 26 % korespondentů mělo méně než roční zkušenost.

Tabulka 2: Údaje o zaměstnání

		Počty respondentů	podíl
Oblast zaměstnání	soukromý sektor	24	36%
	státní správa	13	20%
	Student	23	35%
	mateřská a rodičovská dovolená	4	6%
	Nezaměstnaný	2	3%
Zkušenost z ucházením o zaměstnání na ÚP	Nikdy	46	70%
	ano více než 1 rok	3	5%
	ano méně než 1 rok	17	26%

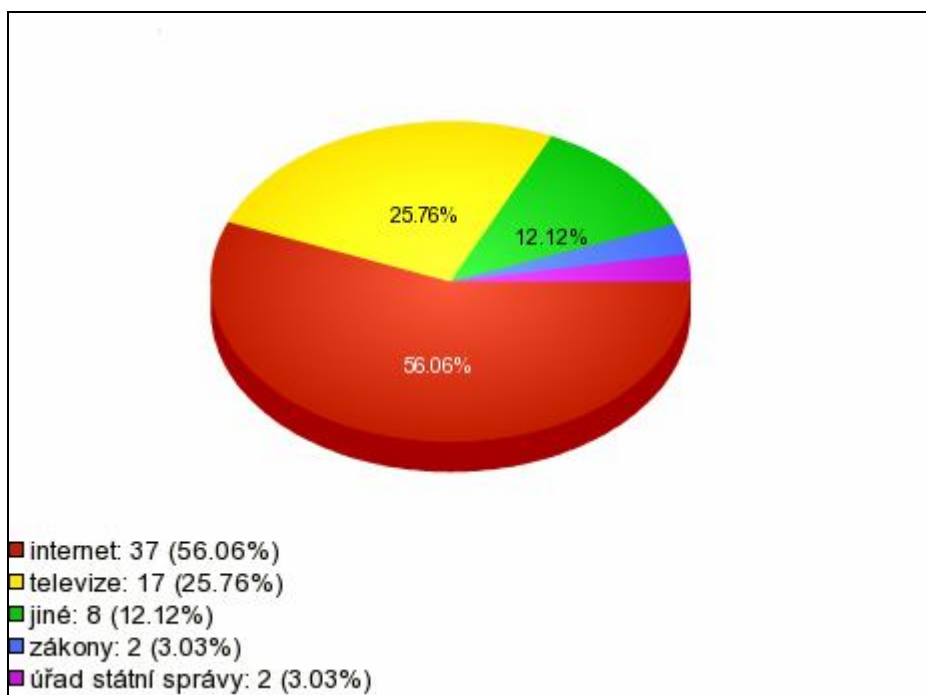
Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Otázka č. 6

Kde jste získal/a informace o sociálních reformách?

Tato otázka ukázala, jaká média na obyvatelstvo působí nejvíce. 56.06 % korespondentů získalo informace na internetu, dalších 25.76 % prostřednictvím televizních stanic a zhruba stejné procento získaly zákony a úřad státní správy, 8% korespondentů své informace získalo na jiném místě.

Graf 1: Kde jste získal/a informace o sociálních reformách?



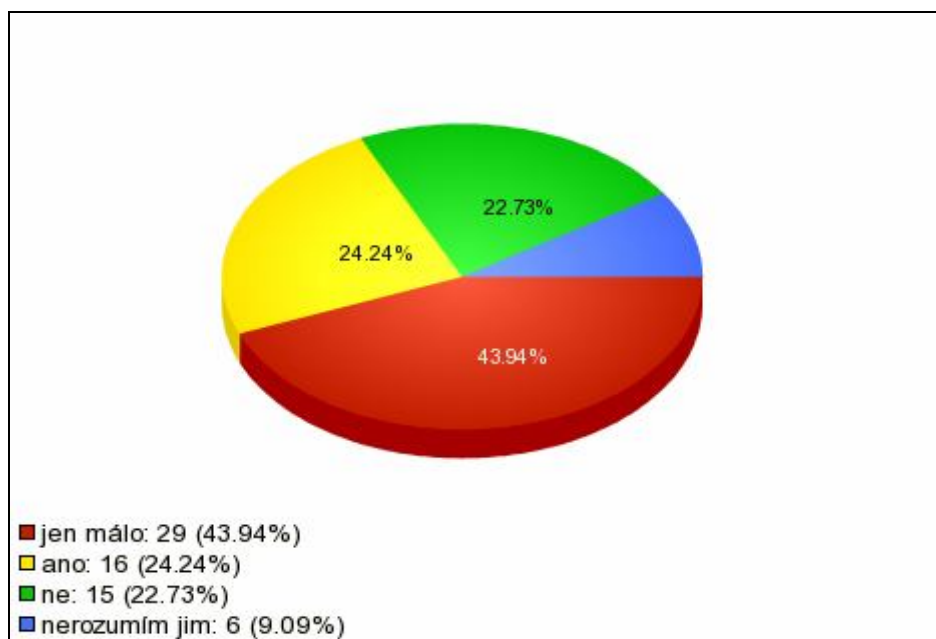
Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Otázka č. 7

Jste plně seznámen/a s rozsahem sociálních reforem?

Níže uvedený graf znázorňuje, že většina korespondentů má jen malé informace o sociálních reformách, konkrétně 43.94 %, 24.24 % je s jejich obsahem plně seznámeno, 22.73 % s nimi dostatečně seznámeno není a 9.09 % sociálním reformám nerozumí vůbec.

Graf 2: Jste plně seznámen/a s rozsahem sociálních reforem?



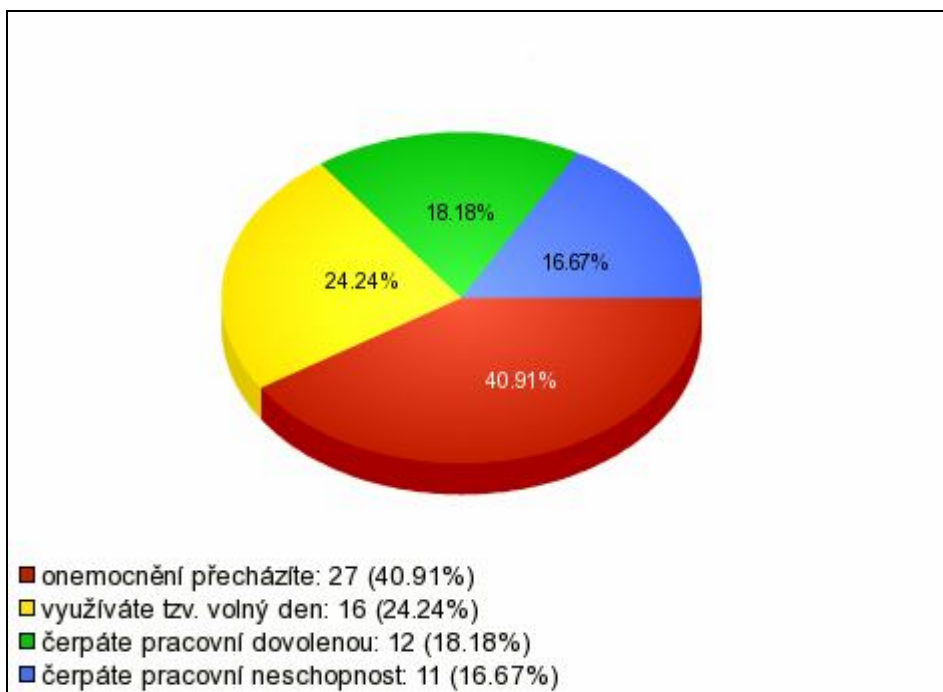
Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Otázka č. 8

V případě, že onemocníte:

Z nabízených možností si nejvíce korespondentů 40.91 % vybralo možnost, že onemocnění přechází, 24.24 % využívá tzv. volný den a přibližně stejný počet zbylých korespondentů čerpá pracovní dovolenou 18.18 % či pracovní neschopnost 16.67 %.

Graf 3: V případě, že onemocníte:



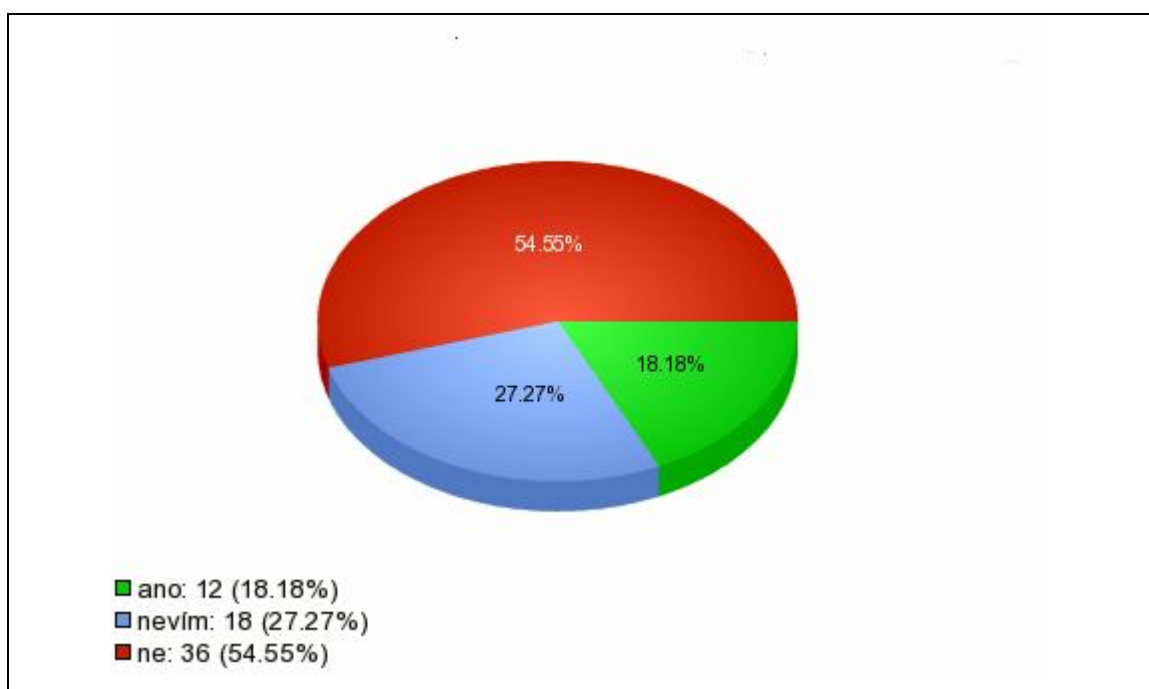
Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Otázka č. 9

Myslíte si, že je při současné hospodářské situaci vhodné otevřít náš pracovní trh osobám EU a třetích zemí?

Velká většina korespondentů se domnívala, že otevření pracovního trhu osobám EU a třetích zemí není vhodné, jednalo se o 54.55 %, 27.27 % si nebylo úplně jistých a 18.18 % by s otevřením trhu souhlasilo.

Graf 4: Myslíte si, že je při současné hospodářské situaci vhodné otevřít náš pracovní trh osobám EU a třetích zemí?



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Od vstupu do EU Česká republika nekladla překážky volnému pohybu osob. Při nabízení volných pracovních míst uchazečům postupuje Úřad práce v daném pořadí. Na prvním místě nabízí pracovní pozici občanům ČR, na druhém místě občanům EU a na třetím místě občanům ze 3. zemí.

Cizinci, kteří se chtějí uplatnit na našem pracovním trhu lze rozdělit do dvou skupin. První skupina obsahuje vysoce kvalifikované pracovníky a jazykové lektory. Do druhé skupiny patří pracovníci na pomocné práce (např. stavebnictví, úklid).

Úřad práce vykonává výběrová řízení pro zaměstnavatele. Nabízenou práci nejprve poskytne občanům ČR. V těchto případech se jedná většinou o pomocné práce, v praxi se často stává, že uchazeči tuto práci odmítnou. Jako důvod jim může sloužit také nízká mzda, kterou by obdrželi, protože někteří uchazeči obdrží na sociálních dávkách více peněz, než by obdrželi v těchto pracovních pozicích. Někteří uchazeči tuto nabídku ale rádi přijmou, protože se může jednat o uchazeče, kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů již delší dobu a rádi by se opět zapojili do pracovního procesu.

V případě odmítnutí pracovní nabídky ztrácí uchazeč nárok na podporu a dávky po dobu stanovenou zákonem. V praxi se uchazeči snaží tomuto kroku vyhnout různými způsoby, stěžují si například na špatný zdravotní stav, který jim neumožňuje vykonávat nabízenou pracovní pozici.

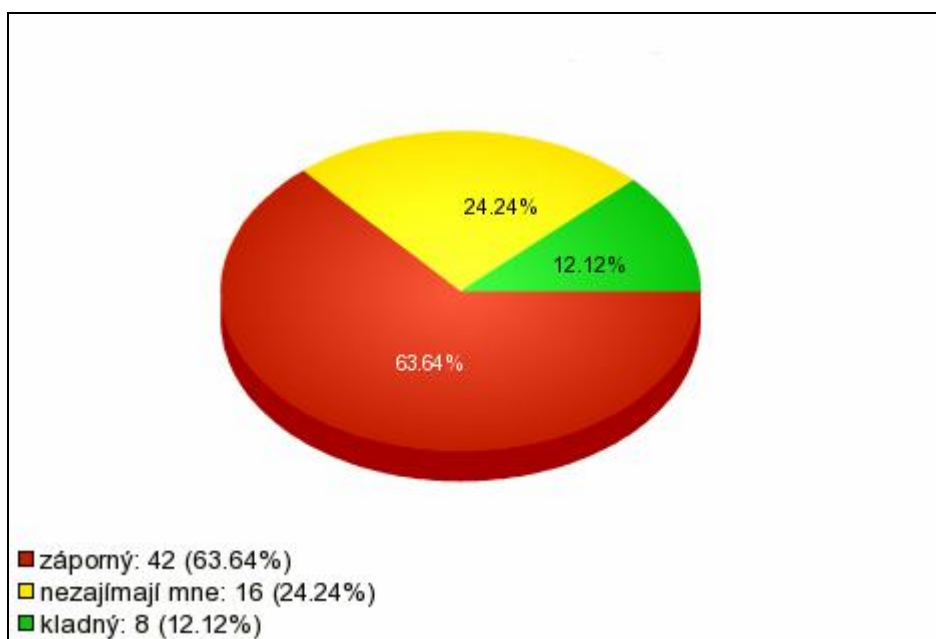
Někdy jsou překážky kladeny i ze strany zaměstnavatelů, kteří si v mnohých případech nadiktují podmínky, které nejdou splnit občany ČR. Jedná se například o požadavek cizího jazyka. Zda se opravdu jednalo o nutný požadavek pro výkon práce se ale nedá zjistit, úředníci by museli provádět následné kontroly.

Otázka č. 10

Jaký je váš názor na sKarty?

Záporný názor na systém sKaret mělo 63.64 % korespondentů, 24.24 % se o ně vůbec nezajímalo a 12.12 % tento systém vítá.

Graf 5: Jaký je váš názor na sKarty?



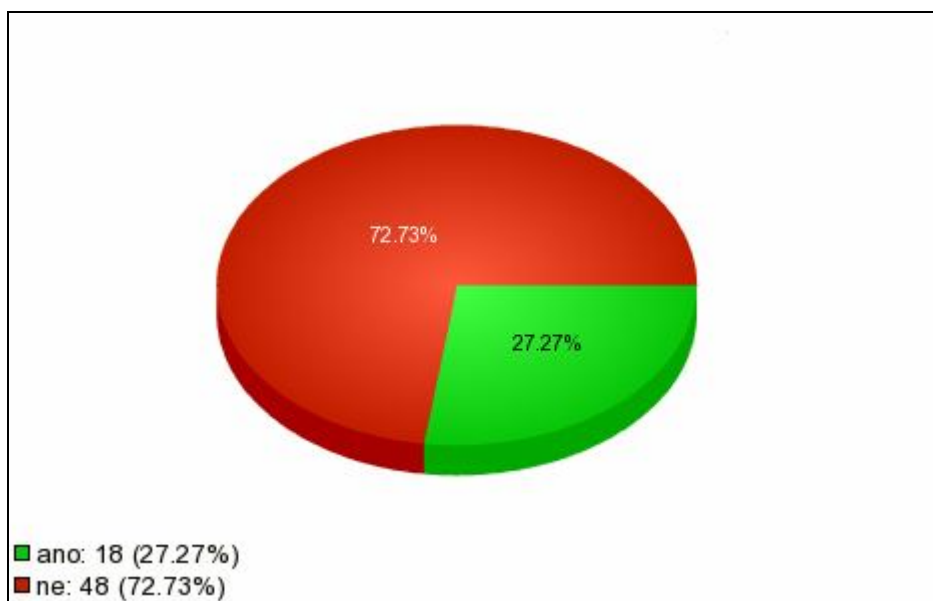
Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Otázka č. 11

Jste přesvědčen/a, že jsou sociální reformy přínosné?

Podle tohoto grafu je zřejmé, že nadpoloviční většina, konkrétně 72.73 % korespondentů není o přínosu sociálních reforem přesvědčena a zbylých 27.27 % je opačného názoru.

Graf 6: Jste přesvědčen/a, že jsou sociální reformy přínosné?



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

V závěru se autorka respondentů ptala, jaká ze sociálních reforem roku 2011 se jich nejzásadnějším způsobem dotkla. Největší část respondentů odpověděla, že systém sKaret, dále v oblasti veřejně prospěšných prací, mateřské dovolené, rodičovského příspěvku a pracovní neschopnosti, zbylá část respondentů odpověděla, že se jich žádná z reforem výrazněji nedotkla.

ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce byla analýza a hodnocení nejzásadnějších změn v oblasti sociálních reforem a jejich působení na trh práce, nezaměstnanost a obyvatelstvo.

Sociální reformy jsou chápány jako snaha vlád států o zlepšení stávající sociální situace v zemi.

V praktické části byly popsány jednotlivé reformy roku 2011 a oblasti, kterých se nejvíce dotkly. K několika těmto oblastem byly uvedeny i poznatky k jejich fungování v praxi. Autorka věnovala také pozornost systému sKaret a složitosti jeho fungování.

Dlouhodobé sledování této problematiky vedlo ke zjištění, že v České republice se neustále mění vládnoucí strany, které vždy preferují jiné hodnoty, než vlády předchozí. V této souvislosti dochází k častým změnám v oblasti sociálního systému.

V roce 2010 nastoupil do úřadu ministra práce a sociálních věcí Dr. Ing. Jaromír Drábek, který byl zodpovědný za tvorbu sociálních reforem 2011. Jedním z jeho hlavních cílů bylo výrazné omezení administrativní zátěže.

Sociální reformy, které pod jeho vedením vznikly byly rozsáhlé a poměrně radikální a na začátku jejich fungování stál velký chaos. V roce 2012 ale Jaromír Drábek rezignuje na svou funkci a po jeho odvolání prezidentem republiky dochází k dalším úpravám reforem a prohlubování nedůvěry občanů.

Dotazníkové šetření jasně prokázalo, že občané nejsou s velkou většinou změn spokojeni a že jejich informovanost o reformách není dostačující.

Autorka se domnívá, že reformy nepřinesly žádné výrazné zlepšení v oblasti sociální. Dle statistik míry nezaměstnanosti, které byly zveřejněny se zpožděním ministerstvem práce a sociálních věcí, lze soudit, že nezaměstnanost v České republice se nepodařilo snížit a že se nachází spíše v mírné stagnaci a dá se očekávat, že se bude nadále mírně zvyšovat.

U některých zákonů mají paragrafy pouze omezenou platnost. Autorka vidí toto řešení jako neefektivní, jelikož pro dobré fungování zákonů je nutné, aby byla doba jejich působení delší.

Pro zlepšení současné sociální situace v České republice je nutné, aby se zachovaly zákony, které jsou osvědčené a dobře fungují a zbytečně se nerušily a aby

vlády za pomoci odborníků na danou problematiku věnovaly větší pozornost oblastem, které jsou problematické. Důležitým faktorem pro úspěšné prosazování změn a jejich dlouhodobého působení je snaha o nalezení společných cílů v prosazování zákonů.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BUCHTOVÁ, B.: *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*, Grada, Praha 2002, 236 s., ISBN 978-80-24790-06-0

BROŽOVÁ, D.: *Společenské souvislosti trhu práce*, Sociologické nakladatelství, Praha 2003, 140 s., ISBN 978-80-86429-16-8

DVOŘÁKOVÁ, Z. A KOL.: *Management lidských zdrojů*, C H Beck, Praha 2007, 484 s., ISBN 978-80-7179-893-4

ENGLIŠ, K.: *Sociální politika*, Praha 1916

HOLMAN, R.: *Ekonomie*, C H Beck, Praha 2011, 690 s, ISBN 978-80-7400-006-5

KUCHAŘ, P.: *Trh práce: Sociologická analýza*, Karolinum, Praha 2007, 183 s., ISBN 978-80-24613-83-3

MUSIL, P. A KOL.: *Ekonomie*, Aleš Čeněk, Plzeň 2008, 412 s., ISBN 978-80-73801-26-7

OTTO, J.: *Ottův naučný slovník nové doby*, J. Otto, 1943

POTÚČEK, M.: *Sociální politika*, Sociologické nakladatelství, Praha 1995, 142 s., ISBN 978-80-85850-01-7

ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY: *Služby zaměstnanosti a trhu práce (EU2009.cz)*, Praha 2009, 26 s.

ŽIŽKOVÁ, J., KREBS, V.: *Základy sociální politiky*, Vysoká škola ekonomická, Praha 1993, 157 s., ISBN 978-80-70799-75-8

Seznam právních předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 364/2011 Sb.

Zákon č. 365/2011 Sb.

Zákon č. 366/2011 Sb.

Zákon č. 367/2011 Sb.

Zákon č. 329/2011 Sb.

SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK

Seznam grafů

Graf 1: Kde jste získal/a informace o sociálních reformách?	52
Graf 2: Jste plně seznámen/a s rozsahem sociálních reforem?	53
Graf 3: V případě, že onemocníte:.....	54
Graf 4: Myslíte si, že je při současné hospodářské situaci vhodné otevírat náš pracovní trh osobám EU a třetích zemí?.....	55
Graf 5: Jaký je váš názor na sKarty?.....	57
Graf 6: Jste přesvědčen/a, že jsou sociální reformy přínosné?.....	58

Seznam tabulek

Tabulka 1: Základní parametry získaného souboru	50
Tabulka 2: Údaje o zaměstnání.....	51

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Daniela Pospíšilová

Obor: 6202R087 - Evropská hospodářskosprávní studia (B6202)

Forma studia: bakalářská kombinovaná

Název práce: Vliv nových sociálních reforem na trh práce a nezaměstnanost

Rok: 2013

Počet stran textu bez příloh: 52

Celkový počet stran příloh: 0

Počet titulů českých použitých zdrojů: 11

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 0

Počet ostatních zdrojů: 6

Vedoucí práce: Ing. Michal Vacenovský, LL. M.