

UNIVERZITA PARDUBICE

FAKULTA EKONOMICKO-SPRÁVNÍ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2022

Veronika Vaníčková

Univerzita Pardubice
Fakulta Ekonomicko-správní

Činnost Úřadu práce v kontextu pandemie koronaviru
Bakalářská práce

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Veronika Vaníčková**
Osobní číslo: **E19942**
Studijní program: **B0488A050001 Hospodářská politika a veřejná správa**
Specializace: **Veřejná ekonomika a správa**
Téma práce: **Činnost Úřadu práce v kontextu pandemie koronaviru**
Zadávací katedra: **Ústav správních a sociálních věd**

Zásady pro vypracování

Cílem práce je analyzovat činnost Úřadu práce v jednotlivých oblastech činnosti (politika zaměstnanosti, státní sociální podpora) v kontextu společenských a právních změn způsobených pandemií koronaviru v letech 2020-2021. Změny v činnosti Úřadu práce budou v práci analyzovány na příkladu konkrétního kontaktního pracoviště. Na základě zjištěných poznatků bude provedena syntéza a budou navržena doporučení pro zlepšení praxe.

Osnova:

- Vymezení úřadu práce a jejich činnost.
- Vymezení pojmů politika zaměstnanost a státní sociální podpora.
- Společenské a právní změny v důsledku pandemie koronaviru.
- Analýza změn činnosti úřadu práce v oblastech politika zaměstnanosti a státní sociální podpora.
- Syntéza a doporučení pro zlepšení praxe.

Rozsah pracovní zprávy: **35 stran**
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- DOUŠOVÁ, J. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. Praha: C.H. Beck, 2020. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-810-8.
- DUKOVÁ, I. *Sociální politika*. Praha 3: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-3880-2.
- HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2008. Spisy Filozofické fakulty Ostravské univerzity, č. 177/2008. ISBN 978-80-7368-522-5.
- KACZOR, P. *Sociální politika a sociální systém ČR*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2015. ISBN 978-80-245-2096-4.
- KREBS, V. *Sociální politika*. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Martin Šmíd, Ph.D.**
Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce: **1. září 2021**
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2022**

prof. Ing. Jan Stejskal, Ph.D. v.r.
děkan

L.S.

doc. Ing. Jan Černožorský, Ph.D. v.r.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 1. září 2021

Prohlašuji:

Práci s názvem Činnost Úřadu práce v kontextu pandemie koronaviru jsem vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 26. 04. 2022

Veronika Vaníčková v. r.

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych tímto poděkovala svému vedoucímu práce JUDr. Martinu Šmídovi, Ph.D. za odborné vedení práce, za jeho ochotu, vstřícný přístup, cenné rady a čas věnovaný mé bakalářské práci. Chtěla bych také poděkovat mé rodině a blízkým, kteří mi byli velkou oporou a podporovali mě při psaní této práce. V neposlední řadě, bych ráda také poděkovala všem zaměstnancům Úřadu práce Třebíč z Oddělení státní sociální podpory a evidence a podpor v nezaměstnanosti za jejich čas a ochotu při vyplnění dotazníku.

ANOTACE

Bakalářská práce je primárně zaměřena na analýzu činnosti Úřadu práce v oblastech politiky zaměstnanosti a státní sociální podpory v kontextu společenských a právních změn způsobených pandemií koronaviru v letech 2020-2021. V práci je také vymezen úřad práce a jejich činnosti, politika zaměstnanosti a státní sociální podpora. Součástí práce je rovněž analýza změn činnosti Úřadu práce, syntéza a následné doporučení pro zlepšení praxe.

KLÍČOVÁ SLOVA

úřad práce, státní sociální podpora, politika zaměstnanosti, pandemie koronaviru

TITLE

Activities of the Labor Office in the context of the coronavirus pandemic

ANNOTATION

The bachelor thesis is primarily focused on the analysis of the activities of the Labor Office in the areas of employment policy and state social support in the context of social and legal changes caused by the coronavirus pandemic in the years 2020-2021. The thesis also defines the labor office and their activities, employment policy and state social support. Part of the work is also an analysis of changes in the activities of the labor office, synthesis, and subsequent recommendations for improving practice.

KEYWORDS

labor office, state social support, employment policy, coronavirus pandemic

OBSAH

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ.....	9
ÚVOD.....	11
1. ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY.....	12
1.1 Vykonavatelé veřejné správy	12
1.2 Úřad práce České republiky	13
1.2.1 Úkoly Generálního ředitelství Úřadu práce ČR.....	14
1.2.2 Úkoly Krajské pobočky	14
1.2.3 Kontaktní pracoviště a jejich úkoly	16
2. POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	18
2.1 Státní politika zaměstnanosti	18
2.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	19
2.2.1 Historický vývoj podpory v nezaměstnanosti.....	19
2.2.2 Podpora v nezaměstnanosti v současnosti	21
2.3 Aktivní politika zaměstnanosti	22
2.3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	22
3. STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPORA	25
3.1 Státní sociální podpora.....	25
3.2 Dávky státní sociální podpory	26
3.2.1 Přídavek na dítě	27
3.2.2 Rodičovský příspěvek.....	28
3.2.3 Příspěvek na bydlení	29
3.2.4 Porodné	33
3.2.5 Pohřebné	34
4. OPATŘENÍ ÚŘADU PRÁCE V DOBĚ PANDEMIE COVID-19	35
4.1 Pandemie Covid-19.....	35
4.2 Opatření úřadu práce v důsledku pandemie Covid-19.....	38
5. ANALÝZA ČINNOSTI ÚŘADU PRÁCE NA KONTAKTNÍM PRACOVIŠTI V TŘEBÍČI.....	40
5.1 Metoda výzkumu	40
5.2 Dotazníkové šetření	41
5.2.1 Analýza dotazníkového šetření	42
5.2.2 Shrnutí výsledků výzkumu a doporučení.....	51
ZÁVĚR	53
POUŽITÁ LITERATURA.....	55
PŘÍLOHY	60
PŘÍLOHA A – DOTAZNÍK.....	61

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Tabulka 1 – Výše přídavku na dítě.....	27
Tabulka 2 – Hranice rozhodného příjmu pro dávku.....	27
Tabulka 3 – Výše nákladů srovnatelných s nájemným pro rok 2022.....	30
Tabulka 4 – Náklady na pevná paliva za kalendářní měsíc.....	31
Tabulka 5 – Normativní náklady na bydlení pro nájemní byty.....	32
Tabulka 6 – Normativní náklady na bydlení pro družstevní byty a byty vlastníků	32
Tabulka 7 – Rozhodné období.....	32
Tabulka 8 – Délka pracovního poměru	41
Tabulka 9 – Nejvyšší dosažené vzdělání.....	42
Tabulka 10 – Věk respondentů.....	42
Graf 1 – Změny ve vlnách pandemie	44
Graf 2 – Vnímání změn ohledně pandemie	45
Graf 3 – Náročnější/jednodušší činnosti	46
Graf 4 – Omezení práce	47
Graf 5 – Nevykonávané činnosti.....	48
Graf 6 – Reakce klientů na změny	49
Graf 7 – Komunikace s klienty	50

SEZNAM ZKRATEK

MPVS	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ČR	Česká republika
EU	Evropská Unie
ZP	Zdravotní postižení
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
FO	Fyzická osoba
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná

ÚVOD

Úřad práce slouží a pomáhá mnoha občanům v nepříznivých životních podmínkách. Ať už z důvodu, že člověk přišel o práci nebo se ocitl v jiné nepříznivé sociální situaci anebo úplně z jiného důvodu. Úřad práce totiž poskytuje občanům spoustu dávek, o které mohou žádat a následně čerpat. V posledních dvou letech této pomoci možná využilo o mnoho více občanů než do roku 2020 z důvodu pandemie koronaviru. Tak jako pandemie ztížila a změnila život nám všem, tak i činnost Úřadů práce se musela přizpůsobit podmínkám a omezením, které s tím byly spojené. A proto se tato bakalářská práce zabývá právě tímto tématem.

Cílem práce je analyzovat činnost Úřadu práce na konkrétním kontaktním pracovišti v oblastech politiky zaměstnanosti a státní sociální podpory v kontextu společenských a právních změn způsobených pandemií koronaviru v letech 2020-2021. Na základě zjištěných poznatků bude provedena syntéza a budou navržena doporučení pro zlepšení praxe.

Práce se skládá ze dvou částí a je celkem rozdělena do pěti kapitol. První část zahrnuje kapitoly jedna až čtyři, které se zabývají teoretickou částí této práce. První kapitola pojednává obecně o Úřadu práce, jeho rozdělení a jejich činnostech. Ve druhé kapitole je přiblížena státní politika zaměstnanosti, také její rozdělení a historický vývoj a současnost podpory v nezaměstnanosti a neposlední řadě nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Třetí kapitola se zabývá státní sociální podporou a dávkami, které poskytuje. Ve čtvrté kapitole je stručně popsán vznik pandemie koronaviru a následně vypsána vládní opatření, nejprve obecně pro celou Českou republiku a následně pouze opatření, která se týkala a které si zavedl Úřad práce sám.

Druhá část práce je zaměřena na praktickou část. Pátá, a tedy poslední kapitola se zabývá analýzou výsledků výzkumu v rámci činnosti Úřadu práce na kontaktním pracovišti v Třebíči. Následuje krátké shrnutí výsledků a doporučení pro zlepšení praxe.

1. ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

První kapitola je zaměřena nejprve obecně na vykonavatele veřejné správy a přiblížení působnosti Úřadu práce České republiky v hierarchii jednotlivých subjektů. Dále se zabývá Úřadem práce České republiky, kde je popsáno, jak se zřizuje a stanovují se jeho organizační členění a úkoly. Dále také úkoly generálního ředitelství Úřadu práce a krajských poboček a kontaktních pracovišť.

1.1 Vykonavatelé veřejné správy

Ve správněprávních vztazích můžeme rozlišovat dvě skupiny subjektů. Jedna skupina jsou adresáti správní činnosti a druhá skupina jsou subjekty veřejné správy. Subjektem veřejné správy je: „*pouze právnická či (výjimečně) fyzická osoba, zajišťující veřejnou správu svým vlastním jménem a na svou vlastní odpovědnost*“ (Mates, 2009, s. 31). Výkon příslušných oprávněných činností je běžně organizačně zprostředkován různými úřady (orgány), přesněji jejich zaměstnanci (Mates, 2009, s. 31).

Evropská správní nauka vychází z předpokladu, že: „*jediným prvotním subjektem veřejné správy je stát a všechny ostatní subjekty jsou druhotné, neboť jejich existence a působnost a pravomoc svěřené jejich orgánům jsou odvozeny od vůle státu, který na ně veřejnou správu může (a nemusí) delegovat*“ (Mates, Starý, s. 33, 2009). Stát tedy lze považovat za primární a jediný originární subjekt veřejné správy. Veřejnou správu stát vykonává buď přímo nebo zprostředkovaně. Přímý výkon je realizován pomocí státních orgánů, které jsou za tímto účelem vytvořeny. Orgány jsou organizačně seřazeny na základě vzájemné podřízenosti a je možno je členit z různých hledisek. Základním je zřejmě územní působnost těchto orgánů, dle které můžeme rozeznávat orgány ústřední a územní (Mates, 200, s. 34.).

Ústřední orgány státní správy jsou takové orgány, které zahrnují celé územní státu. V České republice se mezi tyto orgány řadí zejména vláda, ministerstva, jiné ústřední orgány podřízené vládě, ústřední správní úřady podřízené ministerstvům, nezávislé ústřední orgány, jiné ústřední orgány státní moci (Mates, 2009, s. 34-35).

V České republice máme v současnosti čtrnáct resortních ministerstev, které zajišťují jednotlivé oblasti státní správy. Jedná se tedy o úřady věcně specializované. Náleží jim příprava koncepce rozvoje svěřeného resortu a mají také řídicí činnost, kterou vykonávají prostřednictvím interních aktů. Seznam ministerstev a jejich základní pravomoci jsou obsaženy v kompetenčním zákoně (Mates, 2009, s. 34).

Důležitým ministerstvem pro Úřad práce České republiky je Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPVS), které je zřízeno jako ústřední orgán státní správy s účinností od 1. července 1990 zákonem České národní rady č. 203/1990 Sb., který novelizoval zákon č. 2/1969 Sb. MPVS je ústředním správním úřadem pro pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, zaměstnanost a rekvalifikaci, kolektivní vyjednávání, mzdy a jiné odměny za práci, důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění, sociální péči, právní ochranu mateřství, péči o rodinu a děti a pro další otázky mzdové a sociální politiky. MPVS řídí podřízené správní úřady s celostátní působností (např. Česká správa sociálního zabezpečení) a podřízené správní úřady s územní působností (např. Úřady práce, Okresní správy sociálního zabezpečení) (Mišúr, 2007, s.36-37).

1.2 Úřad práce České republiky

Úřad práce České republiky se řídí zákonem č. 73/2011 Sb., Zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Tento zákon stanoví jeho organizační členění a úkoly (§1 odst. 1 zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, dále jen „zákon o Úřadu práce ČR“).

Je to správní úřad a má působnost na celém území České republiky. Sídlí v Praze a řídí ho Ministerstvo práce a sociálních věcí. Nadřízený správní úřad Úřadu práce je Ministerstvo práce a sociálních věcí (§1 zákona o Úřadu práce ČR).

V Úřadu práce působí generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu. „*Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště*“ (§2 odst. 1 zákona o Úřadu práce ČR).

Generální ředitelství spravuje Úřad práce. Ředitel krajské pobočky spravuje Krajskou pobočku. Jejich výběr, jmenování a odvolání se řídí zákone o státní službě (§3 zákona o Úřadu práce ČR).

Podle § 4 odst. 1 zákona o Úřadu práce České republiky vykonává Úřad práce úkoly v oblastech (§4 odst. 1 zákona o Úřadu práce ČR):

- zaměstnanosti,
- ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- státní sociální podpory,
- dávek pro osoby se zdravotním postižením,

- příspěvku na péči,
- pomoci v hmotné nouzi,
- inspekce poskytování sociálně-právní ochrany,
- dávek pěstounské péče,
- náhradního výživného pro nezaopatřené dítě,

Tyto úkoly Úřad práce vykonává v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti, zákonem o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, zákonem o sociálně-právní ochraně dětí, zákonem o státní sociální podpoře, zákonem o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, zákonem o sociálních službách, zákonem o náhradním výživném a zákonem o pomoci v hmotné nouzi (§4 odst. 1 zákona o Úřadu práce ČR).

1.2.1 Úkoly Generálního ředitelství Úřadu práce ČR

Generální ředitelství spravuje a sleduje činnost krajských poboček Úřadu práce ČR. Metodicky usměrňuje a koordinuje výkon krajských poboček s příslušnými útvary v jednotlivých oblastech činnosti Úřadu práce ČR. V oblasti politiky zaměstnanosti zajišťuje koordinaci, metodické řízení a financování opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V součinnosti s dalšími složkami státní správy zařizuje a zabezpečuje udělování investičních pobídek. Ke zprostředkování zaměstnání uděluje a odnímá povolení fyzickým a právnickým osobám, dále také hodnotí jejich odbornou kvalifikaci, vede evidenci agentur práce a dohlíží na jejich činnost. Generální ředitelství spolupracuje na přípravě národních a systémových projektů fondů EU. Dále také vykonává úkoly v oblasti bezpečnosti, krizového řízení a řízení rizik. Zaopatřuje interní audit a úkony v oblasti personalistiky a vzdělávání zaměstnanců (Úřad práce ČR, 2021).

1.2.2 Úkoly Krajské pobočky

Krajské pobočky jsou organizačními útvary Úřadu práce ČR a v rámci kraje provádí obzvláště tyto úkoly (Úřad práce ČR, 2021):

- ve spolupráci s kontaktními pracovišti vytvářejí podmínky pro realizování státní politiky zaměstnanosti a činnosti v rámci zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti, zákona o státní sociální podpoře, zákona o pomoci v hmotné nouzi,

zákona o sociálních službách a zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním pojištěním,

- s územními samosprávnými celky a jejich orgány, sociálními partnery a organizacemi zaměstnavatelů spolupracují krajské pobočky při zajišťování zaměstnanosti, mobility pracovních sil, rozvoje lidských zdrojů a sociální ochrany,
- krajské pobočky se také účastní na realizaci projektů, pro které je Úřad práce ČR příjemcem nebo kde jsou krajské pobočky zapojeny do realizace národních a systémových projektů, pro které je příjemcem ministerstvo,
- obstarává agendu ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele v rámci kraje,
- nepřetržitě monitoruje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na usměrnění poptávky a nabídky práce, dále také spravují evidenci volných pracovních míst,
- zabezpečují rekvalifikaci uchazečům a zájemcům o zaměstnání, osobám na pracovní rehabilitaci a umožňují služby pracovní rehabilitace,
- zajišťují uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, dávají příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti, zabezpečují výkon agendy plnění povinného podílů zaměstnaných osob se ZP a podpory zaměstnání osob se ZP,
- zajišťují výplatu nepojistných sociálních dávek, příspěvků APZ a podpor v nezaměstnanosti,
- obstarávají výkon agend zahraniční zaměstnanosti, zaměstnávání občanů ČR v zahraničí, zaměstnávání a evidenci občanů EU a cizinců v ČR
- zabezpečují agendu dávek péstounské péče dle zákona o sociálně-právní ochraně dětí,
- zajišťují výkon agendy podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, nepojistných sociálních dávek a povolání výkonu činnosti dítěte,
- zabezpečují agendu inspekce sociálních služeb.

1.2.3 Kontaktní pracoviště a jejich úkoly

Kontaktní pracoviště jsou řídicí útvary krajských poboček. Kontaktní pracoviště v oblasti evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání, zprostředkování zaměstnání vykonávají především tyto úkoly (Úřad práce ČR, 2021):

- vede přehled uchazečů a zájemců o zaměstnání,
- sleduje databázi a poskytuje informace o volných pracovních místech a aktualizuje je, a současně aktivně vyhledává informace o volných pracovních místech,
- rozhoduje o tom, koho nezařadí do evidence uchazečů o zaměstnání nebo koho z ní vyřadí,
- uchazečům o zaměstnání včetně zdravotně postižených vyhledává vhodné pracovní uplatnění; v této spojitosti spolupracuje s oddělením zaměstnanosti krajské pobočky,
- s uchazeči včetně zdravotně postižených jedná o možnosti pracovního uplatnění na společensky účelných pracovních místech, při veřejně prospěšných prací a projednává s nimi možnosti rekvalifikace a také provádí průzkum zájmu uchazečů v těchto oblastech,
- v součinnosti s krajskou pobočkou se účastní na sociálně právním a profesním poradenství v oblasti zaměstnanosti,
- podílí se na vykonání opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, vybírá uchazeče v rámci vykonávání jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- zpracovává a sjednává individuální akční plány.

V oblasti podpory v nezaměstnanosti provádí kontaktní pracoviště zejména to, že ve správním řízení rozhoduje především o přiznání podpory v nezaměstnanosti, při rekvalifikaci a také o její výši. Dále také ve správním řízení rozhoduje o přisouzení kompenzace odstupného dle §44b zákona o zaměstnanosti. Kontaktní pracoviště v oblasti podpory v nezaměstnanosti rovněž zhotovuje řádné a mimořádné výplaty podpor v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. A v neposlední řadě vystavuje uchazečům o zaměstnání včetně zdravotně postižených a určeným orgánům potvrzení, stanovená platnou právní úpravou, o vedení v evidenci a případně poskytování podpory v nezaměstnanosti (Úřad práce ČR, 2021).

V oblasti nepojistných sociálních dávek úkoly správního orgánu prvního stupně dle zákona o státní sociální podpoře, zákona o pomoci v hmotné nouzi, zákona o sociálních

službách, zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, zákona o sociálně-právní ochraně dětí a zákona o náhradním výživném pro nezaopatřené dítě plní zejména tyto úkoly:

- ve správním řízení rozhoduje o přidělení příslušné dávky,
- v informačním systému vede evidenci žádostí o dávky, vypracovává údaje potřebné pro rozhodování o dávce do informačního systému,
- rozhoduje o eventuálních námitkách účastníka řízení, postupuje nadřízenému orgánu odvolání, jestliže ve své kompetenci neučinil autoremeduru,
- vypracovává řádné i mimořádné výplaty dávek,
- provádí exekuce z přiznaných dávek,
- obstarává agendu posouzení zdravotního stavu pro účely nepojistných sociálních dávek
- zabezpečuje agendu dávek péče a zaopatřovacích příspěvků (Úřad práce ČR, 2021).

2. POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Druhá kapitola je zaměřena na státní politiku zaměstnanosti. Je zde uvedeno, jakým zákonem se řídí. Vymezeno, co politika zaměstnanosti představuje, jaké jsou její cíle a nástroje. Dále také vymezení pojmů aktivní a pasivní politika zaměstnanosti a v souvislosti s nimi také určení dávek a jejich změny od roku 1992.

2.1 Státní politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti je upravena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. A podle § 2 odst. 1 tohoto zákona zahrnuje státní politika zaměstnanosti v České republice především zajišťování práva na zaměstnání. Dále také sleduje a posuzuje situaci na trhu práce, vypracovává prognózy a koncepce zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění FO. Státní politika zaměstnanosti tvoří a řídí jednotlivé programy a opatření k opatření priorit v oblasti zaměstnanosti. Rovněž využívá aktivní politiku zaměstnanosti a hospodaří s prostředky na politiku zaměstnanosti. Poskytuje podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci a také poskytuje informační, poradenské a zprostředkovatelské služby na trhu práce (§2 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, dále jen „zákon o zaměstnanosti“).

V České republice provádí státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky (§2 odst. 3 zákona o zaměstnanosti).

Politiku zaměstnanosti je možno vymezit jako „soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Politika zaměstnanosti je výsledkem vzájemného dialogu státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů“ (Krebs, 2015, s. 323).

Politika zaměstnanosti se dělí na dvě části, a to na aktivní a pasivní. Každá z nich má své funkce. Aktivní politika zaměstnanosti má funkce, které jsou zaměřeny na pomoc aktivního chování lidí a jsou to (Krebs, 2015, s. 324):

- vývoj infrastruktury trhu práce pomocí úřadů práce, jenž zabezpečují informační, zprostředkovatelské a poradenské služby,
- pomoc vytváření nových pracovních míst a pracovních činností
- zvyšování adaptability pracovní síly pořádáním a pomocí pestrých rekvalifikačních programů.

Naopak u pasivní politiky jsou to činnosti spojené s hmotným zabezpečením nezaměstnaných. Cílem pasivní politiky zaměstnanosti je nahrazovat lidem bez zaměstnání ztrátu pracovního příjmu (Krebs, 2015, s. 323).

2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Na rozdíl od aktivní politiky zaměstnanosti, která usiluje o minimalizování nezaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti se snaží o zlepšení životní situace nezaměstnaných formou odlišných podpor a úlev (Halásková, 2008, s. 10).

Pasivní politiky zaměstnanosti poskytuje dávky v nezaměstnanosti, podle délky trvání podpůrní doby, která je stanovena zákonem. Poskytuje také dávky při rekvalifikaci po dobu jejího trvání (Krebs, 2015, s. 326).

„Vyplácení podpor v nezaměstnanosti je založeno na příspěvcích zaměstnavatelů a zaměstnanců a na finanční podpoře státu“ (Halásková, 2008, s. 10). Vyplácení podpor má časově vymezenou dobu, výše je stanovena jako procento z poslední mzdy, období poskytování podléhá době placení předešlých příspěvků a při poskytování není brán zřetel na jiné příjmy jako je majetek a úspory. Vztahuje se také na tzv. sociální potřebnost, tj. je uděleno na základě přiznání nezbytnosti, přesněji doložení výše příjmu domácnosti. Jeho výše nezáleží na předchozím příjmu, ale zaručuje jistou minimální míru příjmu (Halásková, 2008, s. 10).

System dávek v nezaměstnanosti vychází z pojistného principu. Pokud uchazeč o zaměstnání žádá o dávku v nezaměstnanosti, musí prokázat, že splňuje podmínku k nároku na tuto dávku. Podmínkou se rozumí, že uchazeč o zaměstnání v přechozích letech stanovených zákonem, v délce nejméně 12 měsíců byl zaměstnán nebo vykonával jinou výdělečnou činnost, která zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Zákon vymezuje ještě další doby, které se uznávají jako doba zaměstnání, např.: osobní péče o dítě ve věku do 4 let nebo do věku 18 let, je-li dlouhodobě těžce zdravotně postižený a vyžaduje mimořádnou péči, příprava osoby se zdravotním postižením k práci atd. (Krebs, 2015, s. 326).

2.2.1 Historický vývoj podpory v nezaměstnanosti

Podle dřívější verze zákona o zaměstnanosti se dávky v nezaměstnanosti nazývaly hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání (hmotné zabezpečení při rekvalifikaci). Nyní se nazývají podpora v nezaměstnanosti (podpora při rekvalifikaci), dle novely zákona o zaměstnanosti, který je v platnosti od 1.října 2004. Dřívější verze zákona o zaměstnanosti, která byla platná do 30.září 2004, stanovovala od 1.1.1991 uchazeči o zaměstnání vyplácení

hmotného zabezpečení po dobu jednoho roku. Dávka ale byla rozdělena tak, že v prvních 6 měsících mu bylo vypláceno 60 % průměrného měsíčního čistého příjmu (dále jen příjmu) a poté ve zbylých 6 měsících 50 % příjmu. Při rekvalifikaci dosahovalo hmotné zabezpečení 70 % příjmu, a to po veškerou dobu rekvalifikace (Krebs, 2015, s 327).

Postupem času se obměňovala také délka poskytování hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání, nazývaná jako podpůrčí doba. Ke změnám došlo i u sazeb, které jsou vypočítávány pro vyšší dávky v nezaměstnanosti. Hranice pro maximální výši dávky v nezaměstnanosti byla stanovena od roku 1992 byla stejně tak postupem času upravena (Krebs, 2015, s 327).

Od 1. ledna 1992 se snížila podpůrčí doba z jednoho roku na 6 měsíců. Maximální výše hmotné podpory v nezaměstnanosti byla vyměřena na 1,5násobek částky životního minima jednotlivce, při rekvalifikaci činila hodnota 1,8násobku životního minima jednotlivce (Krebs, 2015, s 327).

Podpůrčí doba je diferencována podle věku uchazeče o zaměstnání od roku 2004. Podpůrčí doba 6 měsíců je do 50 let věku uchazeče o zaměstnání, 9 měsíců od věku 50 let do 55 let a nad 55 let činí podpůrčí doba 12 měsíců. Výše podpory v nezaměstnanosti byla v počátečních 3 měsících 50 % příjmu, poté až do konce podpůrčí doby byla výše podpory už jen 45 % platu. Při rekvalifikaci po celou její dobu byla podpora 60 % příjmu (Krebs, 2015, s. 328).

Od 1. ledna 2011 došlo ke dvou změnám. První byla ta, že pro uchazeče o zaměstnání, kteří bez závažného důvodu ukončí poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání se snížila podpora v nezaměstnanosti, a to na procentní sazbu 45 % průměrného měsíčního čistého příjmu. Druhou změnou, která proběhla byla ta, že podpora v nezaměstnanosti není poskytována lidem bez zaměstnání, kterým přísluší zákonné odstupné. Začátek čerpání podpory v nezaměstnanosti se tedy odkládá o dobu, po kterou uchazeči o zaměstnání náleží zákonné odstupné. Poskytnout podporu v nezaměstnanosti není možné při výkonu tzv. „*nekolidujícího zaměstnání*“ (tj. *zaměstnání s maximálním výdělkem ve výši 50 % minimální mzdy*)“ (Krebs, 2015, s. 329).

Od 1. ledna 2012 se zkrátilo rozhodné období pro posuzování nároku na podporu v nezaměstnanosti. Do konce roku 2011 bylo vymezeno rozhodné období v rozsahu 3 let před zařazením do evidence o zaměstnání, od roku 2012 bylo zkráceno na 2 roky (Krebs, 2015, s. 330).

Do 31. března 2011 rozhodovali o podpoře v nezaměstnanosti na základě zákona o zaměstnanosti úřady práce, které působily v územních oblastech. Avšak od 1. dubna 2011 přišla změna, podle které se rozhoduje o podpoře v nezaměstnanosti na základě zákona o Úřadu práce ČR a rozhodují o tom krajské pobočky Úřadu práce (Krebs, 2015, s. 330).

2.2.2 Podpora v nezaměstnanosti v současnosti

Uchazeč o zaměstnání má nárok na podporu v nezaměstnanosti v případě, že během posledních dvou let před zařazením do evidence Úřadu práce ČR získal dobu důchodového pojištění v délce nejméně 12 měsíců, a to ze zaměstnání nebo při výkonu jiné výdělečné činnosti nebo náhradní dobou, a současně není poživitelem starobního důchodu. Do rozhodného období se započítávají i náhradní doby, což je například období, kdy člověk pobírá invalidní důchod pro invaliditu 3. stupně, osobně pečuje o dítě do 4 let věku nebo o osobu blízkou. (Úřad práce ČR, 2022).

Podporu v nezaměstnanosti vyplácí Úřad práce ČR během podpůrní doby, která je do 50 let věku 5 měsíců, nad 50 do 55 let věku 8 měsíců a nad 55 let věku 11 měsíců. Důležitý pro délku podpůrní doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti (Úřad práce ČR, 2022).

Výše podpory v nezaměstnanosti se odvíjí od příjmu z posledních zaměstnání a činí první dva měsíce podpůrní doby 65 %, další dva měsíce 50 % a po zbývajících dobu 45 % průměrného měsíčního čistého příjmu. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti má maximum, které se odvíjí od průměrné mzdy v národním hospodářství, tato částka se mění každý rok. Aktuální částku průměrné mzdy sdělí uchazeči o zaměstnání příslušné pracoviště Úřadu práce ČR nebo je na webových stránkách úřadu. Úřad práce ČR v případě OSVČ bere v potaz poslední vyměřovací základ v rozhodném období přepočtený na jeden kalendářní měsíc. V případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, je procentní sazba podpory po veškerou podpůrní dobu 45 % průměrného měsíčního čistého příjmu nebo vyměřovacího základu (Úřad práce ČR, 2022).

V období, kdy je člověk v evidenci Úřadu práce ČR, si může přivydělat v rámci nekolidujícího zaměstnání, a to na základě dohody o pracovní činnosti, pracovního nebo služebního poměru, a to za podmínky, že měsíční hrubý příjem nepřesáhne polovinu minimální mzdy. V případě výkonu více činností se měsíční příjmy či odměny sčítají. Jestliže uchazeč

čerpá podporu v nezaměstnanosti, po dobu výkonu nekolidujícího zaměstnání Úřad práce ČR pozastaví její výplatu, po skončení ji opět začne vyplácet (Úřad práce ČR, 2022).

Podat žádost o podporu v nezaměstnanosti může uchazeč o zaměstnání elektronickým způsobem nebo podáním vytištěného formuláře na příslušném pracovišti Úřadu práce. Pokud uchazeč bude podávat žádost online může to udělat formou odesláním elektronického formuláře s elektronickým podpisem nebo odesláním přes datovou schránku (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022).

Uchazeč o zaměstnání je povinen při podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti doložit podstatné skutečnosti rozhodné pro přiznání podpory, a to například potvrzením o zaměstnání, dohodou o pracovní činnosti, dokladem o výkonu jiné výdělečné činnosti, potvrzením o účasti na důchodovém pojištění a vyměřovacím základu pro pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Ze zákona změny těchto skutečností je povinen oznámit úřadu v písemné formě nejpozději do 8 kalendářních dnů (Ministerstvo vnitra České republiky, 2008).

Pokud uchazeč o zaměstnání splní stanovené podmínky, podpora v nezaměstnanosti mu přísluší ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti (Ministerstvo vnitra České republiky, 2008).

2.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn aktivních opatření trhu práce, jejichž záměrem je pomáhat k nárůstu zaměstnanosti. Úřady práce už od svého vzniku zahájily v rámci aktivní politiky zaměstnanosti poskytovat zprostředkovatelskou, informační a poradenskou službu. Od počátku aktivní politiky zaměstnanosti bylo jejím cílem podílet se na vytváření nových pracovních příležitostí, k zrychlenému návratu pracovní síly na trh práce a zachovat nebo zvýšit způsobilost pracovní síly vstoupit na trh práce (Krebs, 2015, s 323).

2.3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti v současné době využívá dle zákona o zaměstnanosti tyto nástroje (Krebs, 2015, s. 331-332):

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,

- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Rekvalifikace je dle zákona o zaměstnanosti označována jako: „...získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování“ (§108 odst. 1 zákona o zaměstnanosti). Rekvalifikace se realizuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání (Krebs, 2015, s 333).

Investiční pobídky dle zákona o zaměstnanosti lze využít „u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky“ (§111 odst. 1 zákona o zaměstnanosti). Účelem investičních pobídek je zvýšit nabídku pracovních míst ve regionech, které zápasí s vysokou mírou nezaměstnanosti (Krebs, 2015, s 334).

Veřejně prospěšné práce dle zákona o zaměstnanosti jsou „časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatelem nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsících, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání“ (§112 odst. 1 zákona o zaměstnanosti). Veřejně prospěšné práce nevyžadují kvalifikaci a mohou fungovat jako mezistupeň nezaměstnaností a integrací na pracovní trh (Krebs, 2015, s. 335).

Společensky účelná pracovní místa dle zákona o zaměstnanosti jsou „pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní místo jiným způsobem“ (§113 odst. 1 zákona o zaměstnanosti). Účelem těchto pracovních míst je dosažení pracovních návyků, dovedností atd. (Krebs, 2015, s. 335).

Překlenovací příspěvek lze dle zákona o zaměstnanosti „poskytnout osobě samostatnou výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek podle § 113 za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnout“ (§114 odst. 1 zákona o zaměstnanosti).

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je poskytován dle zákona o zaměstnanosti „na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanové týdenní pracovní doby“ (§117 odst. 1 zákona o zaměstnanosti). Příspěvek se poskytuje maximálně na 6 měsíců (Krebs, 2015, s. 336).

3. STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPORA

Třetí kapitola se zabývá státní sociální podporou, kde je popsáno, pro koho je státní sociální podpora určena, jakými základními principy se státní sociální podpora řídí. Dále také vymezeny, jaké dávky jsou řazeny do státní sociální podpory a jejich základní charakteristiky.

3.1 Státní sociální podpora

System státní sociální podpory vznikl pro případy vymezených sociálních situací. Pomáhá rodinám, obzvláště rodinám s dětmi. Individuální dávky jsou hrazeny v podobě celospolečenské solidarity za pomoci státního rozpočtu z daní. Solidarita probíhá směrem od rodin, kteří mají vyšší příjmy k těm, kteří mají nižší příjmy ale také od bezdětných rodin k těm, kteří děti mají (Duková, 2013, s. 105). Podle tohoto rozdělení jsou dva základní druhy dávek, a to horizontální dávky a vertikální dávky (Krebs, 2015, s. 288).

Horizontální dávka je „*univerzální nárokový příjem každého dítěte, jenž je vyjádřením redistribučních procesů od bezdětných rodin ve prospěch rodin s dětmi*“ (Krebs, 2015, s. 288). V systému státní sociální podpory jsou to dávky jako rodičovský příspěvek, dávky pěstounské péče, porodné a pohřebné (Krebs, 2015, s. 288).

Vertikální dávky „*jsou příspěvky dané na základě testování skutečné celkové příjmové situace rodin (means test)*“ (Krebs, 2015, s. 288). Jedná se podporu rodiny do chvíle, než dosáhne vlastními příjmy ke společensky dohodnuté úrovni, současně ale se zvyšujícím se příjmem výše dávky klesá. Dochází tedy o přerozdělování ve prospěch rodin s nižším příjmem. Jedná se o dávku nazývanou se přídatek na dítě (Krebs, 2015, s. 288).

Státní sociální podpora má své základní principy a těmi jsou (Krebs, 2015, s. 288):

- komplexnost,
- jednotnost,
- sociální spravedlnost,
- skladebnost,
- valorizace,
- dostupnost,
- operativnost a nenáročnost.

Dle zákona č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu se používá částka životního minima pro nárok a výpočet dávky státní sociální podpory (Duková, 2013, s. 105). Od životního minima byla vyvozena značná část sociální podpory. Životní minimum je státem uznávaná spodní hranice, která je nezbytná k tomu, aby si člověk pro sebe nebo pro rodinu zajistil živobytí a ostatní základní životní potřeby. Tato částka je užívaná pro určení hranic příjmu osoby nebo rodiny, které mají nárok na dávku a rovněž vymezuje u některých dávek poskytovanou výši. Pro určení rozsahu osob, kteří mohou dávku získat a pro vymezení výše některých dávek jsou uplatňovány jednotlivé parametry (Krebs, 2015, s. 288).

3.2 Dávky státní sociální podpory

System státní sociální podpory obsahuje v současnosti 5 sociálních dávek – rodičovský příspěvek, příspěvek na dítě, příspěvek na bydlení, porodné a pohřebné. Mají shodné charakteristiky v tomto (Krebs, 2015, s. 289-290):

- na dávky má právo výlučně osoba a s ní společně hodnocení členové domácnosti, kteří mají trvalý pobyt na území ČR a v zákonem daných případech se může jednat i o cizince, kteří nemají trvalý pobyt na území ČR,
- majetek rodiny není testován při zvažování nároku na jednotlivé dávky,
- systém státní sociální podpory rozumí rodinu „*jako soužití rodičů a nezaopatřených dětí – za neopatřené dítě se považuje dítě do skončení povinné školní docházky a poté nejdéle do 26. let, jestliže se soustavně připravuje na budoucí povolání, popř. z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není schopno vykonávat soustavnou výdělečnou činnost*“ (Krebs, 2015, s. 290),
- životní minimum je základem pro určení práva a výše některých dávek,
- dávky více přihlížejí příjmovou i sociální situaci rodiny, což znamená, že čím více má rodina nepříznivých sociálních událostí, tím více a také vyšší dávky jsou rodině poskytovány – mohou tedy pobírat více dávek současně,
- příjmy, které jsou důležité pro přiznání práva na dávky jsou zejména příjmy ze závislé činnosti, příjmy z podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti a dále dávky nemocenského a důchodového zabezpečení a hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání včetně obdobných příjmů z ciziny,
- úřady práce vyplácejí dávky a obstarávají žádosti o přiznání dávek,

- žádosti o jednotlivé dávky je zapotřebí podávat jen na tiskopisech, které jsou předepsány MPVS,
- nárok na výplatu dávek zaniká uplynutím 3 měsíců ode dne, za který dávky náleží,
- u jednorázových dávek zaniká nárok uplynutím 1 roku ode dne, za který dávka náleží.

3.2.1 Přídavek na dítě

Přídavek na dítě je primární dávkou státní sociální podpory. Je to dávka, která je dlouhodobá a uděluje se rodinám s dětmi se záměrem pomoci pokrýt náklady související s výchovou a výživou nezaopatřených dětí (Krebs, 2015, s. 291).

Právo mají rodiny, které mají příjem nižší než 3,4násobek životního minima. Hodnotí se příjem za předešlé kalendářní čtvrtletí, za příjem se považuje také rodičovský příspěvek (Úřad práce ČR, 2021).

Tabulka 1 – Výše přídavku na dítě

Věk nezaopatřeného dítěte	Výše přídavku na dítě v Kč měsíčně	
	Základní výměra	Zvýšená výměra
Do 6 let	630	1 130
Od 6 do 15 let	770	1 270
Od 15 do 26 let	880	1 280

Zdroj: Úřad práce ČR (2021), vlastní zpracování

Tabulka 2 – Hranice rozhodného příjmu pro dávku

Úplná rodina (oba rodiče) s počtem nezaopatřených dětí	Životní minimum v Kč	Hranice rozhodného příjmu v Kč měsíčně pro nárok na přídavek dítěte
Jedno do 6 let	8 720	29 648
Dvě 5, 8 let	11 140	37 876
Tři 5, 8, 12 let	13 560	46 104
Čtyři 5, 8, 12, 16 let	16 330	55 522

Zdroj: Úřad práce ČR (2021), vlastní zpracování

3.2.2 Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek je „*měsíční opakovaná dávka, která náleží rodiči pečujícímu osobně celodenně a řádně o dítě, které je nejmladší v rodině*“ (Úřad práce ČR, 2021). I rodič, který čerpá rodičovský příspěvek, tak může pracovat a tím zvyšovat rodinný příjem. (Úřad práce ČR, 2021).

Příspěvek je vyplácen do té doby, než je vyčerpána celková částka 300 000 Kč, nejdéle však do 4 let věku dítěte. Pokud jsou v rodině nejmladší 2 a více dětí, které se narodily zároveň, může rodič čerpat celkovou částku 450 000 Kč (Úřad práce ČR, 2021).

Měsíční výše příspěvku se posuzuje podle výše denního vyměřovacího základu pro stanovení peněžité pomoci v mateřství nebo nemocenské v souvislosti s porodem nebo převzetím dítěte. V případě, že alespoň jednomu z rodičů lze vyměřit dni narození dítěte 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu v částce převyšující 10 000 Kč, měsíční výši čerpání příspěvku si může zvolit rodič až do této výše. Jinak si rodič měsíční výši volí do částky 10 000 Kč. Co se týče výše příspěvku na dvě a více zároveň narozených dětí, rodič si může zvolit až do výše 1,5násobku 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu. Jinak si rodič volí měsíční výši do částky 15 000 Kč (Úřad práce ČR, 2021).

Podmínky nároku na příspěvek jsou následující (Úřad práce, 2021):

- dítě, které je mladší 2 let navštěvuje jesle nebo jiné obdobné zařízení v rozsahu, které nepřesahuje 92 hodin v kalendářním měsíci,
- dítě pravidelně navštěvuje léčebně rehabilitační zařízení nebo mateřskou školu nebo její třídu zřízenou pro zdravotně postižené děti či jesle se zaměřením na vady zraku, sluchu, řeči a na děti tělesně postižené a mentálně retardované v rozsahu, které nepřesahuje 4 hodiny denně,
- zdravotně postižené dítě pravidelně navštěvuje předškolní zařízení v rozsahu, které nepřesahuje 6 hodin denně,
- dítě navštěvuje předškolní zařízení v rozsahu, které nepřesahuje 4 hodiny denně, pokud jeho oba rodiče nebo osamělý rodič jsou osobami závislými na pomoci jiné osoby ve stupni III a IV,
- rodič zajistí péči o dítě jinou nezletilou osobou v době, kdy je výdělečně činný nebo studuje.

V případě, že se do rodiny narodí další potomek během toho, co rodina pobírá rodičovský příspěvek a nestihla by z toho důvodu příspěvek vyčerpat do zákonné stanovené celkové výše, Úřad práce ČR vyplatí zbylou část naráz. Toto vyplácení se uskuteční potom, co rodič uvede úřadu narození nového dítěte (Úřad práce ČR, 2021)

3.2.3 Příspěvek na bydlení

Příspěvek na bydlení je „*dávka, která přispívá rodinám nebo jednotlivcům s nízkými příjmy na krytí nákladů na bydlení*“ (Úřad práce ČR, 2022). Vyplácení dávky je vázáno na výši příjmů rodiny. O příspěvek je možné žádat až 3 měsíce zpětně (Úřad práce ČR, 2022).

O příspěvek na bydlení může žádat vlastník, nájemce nebo podnájemce bytu. V případě, že byt vlastní manžel/manželka, smí na základě práva bydlení odvozeného od vlastnického práva druhého manžela žádat o příspěvek druhý z manželů. Osoby, které jsou považovány jako nájemci či podnájemci, jsou osoby uvedené v nájemní smlouvě. V případě, že podmínkám pro právo na příspěvek na bydlení vyhovuje více příslušných osob, tak na základě těchto osob přísluší příspěvek pouze jednou. Osoba, která byt využívá na základě služebnosti (tzv. věcné břemeno užívání) celého bytu může být též považována za vlastníka. Právo na příspěvek na bydlení pro rok 2022 může mít též vlastník, který používá k trvalému bydlení stavbu pro individuální nebo rodinnou rekreaci (Úřad práce ČR, 2022).

Byt je chápán jako „*soubor místností nebo samostatná obytná místnost, která svým stavebně technickým uspořádáním a vybavením splňuje požadavky na trvalé bydlení a jsou k tomuto účelu užívání určeny podle stavebního zákona nebo jsou zkolaudovány jako byt*“ (Úřad práce ČR, 2022).

Podmínky k nároku na příspěvek musí být splněny současně a jsou následující (Úřad práce ČR, 2022):

- zaplacené náklady na bydlení v rozhodném období převyšují částku součinu rozhodného příjmu všech společně posuzovaných osob a koeficientu 0,30 a na území hlavního města Prahy koeficientu 0,35,
- součin rozhodného příjmu všech společně posuzovaných osob a koeficientu 0,30 a na území hlavního města Prahy koeficientu 0,35, není vyšší než částka normativních nákladů na bydlení určená zákonem.

Všeobecně se tedy jedná o vzorec (Úřad práce ČR, 2022):

$\text{Příjem} \times 0,30$ (nebo v Praze 0,35) > náklady na bydlení = nárok na příspěvek nevzniká

$\text{Příjem} \times 0,30$ (nebo v Praze 0,35) < náklady na bydlení = nárok na příspěvek vzniká

Zákon č. 110/ 2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů určuje okruh společně posuzovaných osob. V tomto příspěvku se za rodinu považují „*všechny osoby, které společně byt užívají, s výjimkou osob, které prokáží, že spolu nežijí a společně neuhrazují náklady na své potřeby*“ (Úřad práce ČR, 2022).

Pro nárok na příspěvek na bydlení se posuzuje příjem a za ten se považují příjmy ze závislé činnosti, příjmy z podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti, příjmy z nájmu a pak ještě dávky nemocenského a důchodového pojištění a podporu v nezaměstnanosti včetně obdobných příjmů z ciziny, přijaté výživné, rodičovský příspěvek a přídavek na dítě atd. Uznávají se do rozhodného příjmu tzv. čisté příjmy. Příjem ze závislé činnosti u nezaopatřených dětí jako je zaměstnání na základě uzavřené pracovní smlouvy, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se za příjem nepovažuje (Úřad práce ČR, 2022).

Náklady na bydlení představují dvě skupiny nákladů, a to u bytů užívaných na základě nájemní nebo podnájemní smlouvy nájemné a u bytů družstevních, bytů vlastníků nebo bytů užívaných na základě služebnosti srovnatelné náklady (Úřad práce ČR, 2022).

Podle § 25 odst. 1 písm. b) zákona činí výše nákladů srovnatelných s nájemným pro rok 2022 za kalendářní měsíc částku (Úřad práce ČR, 2022):

Tabulka 3 – Výše nákladů srovnatelných s nájemným pro rok 2022

Počet osob v rodině	Kč
Jedna	2 240
Dvě	3 065
Tři	4 008
Čtyři a více	4 834

Zdroj: Úřad práce ČR (2022), vlastní zpracování

Do dalších nákladů na bydlení zařazujeme náklady za plyn, elektřinu a náklady za plnění poskytované s užíváním bytu, kterými se chápe náklady za dodávku tepla (dálkové vytápění) a centrální poskytování teplé vody, dodávky vody z vodovodů a vodáren a odvádění odpadních vod, provoz výtahu, osvětlení společných prostor v domě, úklid společných prostor v domě,

odvoz odpadních vod a čištění jímek, vybavení bytu společnou televizní a rozhlasovou anténou a odvoz komunálního odpadu, případně náklady za pevná paliva (Úřad práce ČR, 2022).

Náklady na pevná paliva se započítávají částkami za kalendářní měsíc (Úřad práce ČR, 2022):

Tabulka 4 – Náklady na pevná paliva za kalendářní měsíc

Počet společně posuzovaných osob	Kč
Jedna	802
Dvě	1 097
Tři	1 435
Čtyři a více	1 773

Zdroj: Úřad práce ČR (2022), vlastní zpracování

Náklady na bydlení i náklady za plnění poskytované s užíváním bytu musí být rozděleny na dílčí položky. Běžně v soustavném dvanáctiměsíčním zúčtovacím období musí být zúčtovány náklady, které jsou financovány v zálohách. Pro právo a výši příspěvku se náklady na bydlení určí jako jejich průměr za kalendářní čtvrtletí předchozí čtvrtletí, na které se právo na dávku dokládá (Úřad práce ČR, 2022).

Jak již víme z podmínek pro splnění na nárok příspěvku na bydlení, jsou důležité i normativní náklady. Ty jsou určeny jako průměrné náklady na bydlení podle velikosti obce a počtu členů domácnosti. Pro nájemní byty částky nájemného zařazují v souladu se zákonem o nájemném a podobné náklady pro družstevní byty a byty vlastníků. Zahrnutý jsou do nich ještě ceny služeb a energií. Jsou propočítány na přiměřenou velikost bytů pro určitý počet osob, které v nich bydlí. Částky jsou platné pokaždé pro jeden kalendářní rok a potom se podle nákladů na bydlení upraví (Krebs, 2015, s. 292).

Pro rok 2022 jsou výše částek stanoveny podle ustanovení § 26 odst. 1 písm. a) a b) zákona takto (Úřad práce ČR, 2022):

a) bydlení v bytech užívaných na základě nájemní či podnájemní smlouvy:

Tabulka 5 – Normativní náklady na bydlení pro nájemní byty

Počet osob v rodině	Měsíční náklady na bydlení podle počtu obyvatel v obci v Kč				
	Praha	Více než 100 000	50 000 – 99 999	10 000 – 49 999	Do 9 999
Jedna	10 121	8 271	7 935	6 929	6 746
Dvě	13 629	11 097	10 637	9 261	9 010
Tři	18 312	15 000	14 399	12 599	12 271
Čtyři a více	22 495	18 502	17 777	15 606	15 211

Zdroj: Úřad práce ČR (2022), vlastní zpracování

b) v družstevních bytech, bytech vlastníků a bytech užívaných na základě služebnosti:

Tabulka 6 – Normativní náklady na bydlení pro družstevní byty a byty vlastníků

Počet osob v rodině	Měsíční náklady na bydlení podle počtu obyvatel obce v Kč				
	Praha	Více než 100 000	50 000 – 99 999	10 000 – 49 999	Do 9 999
Jedna	6 232	6 232	6 232	6 232	6 232
Dvě	8 432	8 432	8 432	8 432	8 432
Tři	11 561	11 561	11 561	11 561	11 561
Čtyři a více	14 368	14 368	14 368	14 368	14 368

Zdroj: Úřad práce ČR (2022), vlastní zpracování

Rozhodné období pro příspěvek na bydlení je kalendářní čtvrtletí. Příjmy se prokazují za kalendářní čtvrtletí, předchozí období, na které žadatel uplatňuje nárok na dávku. Odvíjí se dle data nároku, od kterého žadatel nárok uplatňuje (Úřad práce ČR, 2022).

Tabulka 7 – Rozhodné období

Datum nároku, od kterého žadatel nárok uplatňuje	Rozhodné období pro doložení příjmů
1. 1. – 31. 3.	4. čtvrtletí předchozího roku (měsíce 10+11+12)
1. 4. – 30. 6.	1. čtvrtletí (měsíc 1+2+3)
1. 7. – 30. 9.	2. čtvrtletí (měsíce 4+5+6)
1. 10. – 31. 12.	3. čtvrtletí (měsíce 7+8+9)

Zdroj: Úřad práce ČR (2022), vlastní zpracování

Výše příspěvku se stanoví jako rozdíl mezi průměrnými náklady na bydlení za rozhodné období a příjmem rodiny vynásobeným koeficientem 0,30 (na území hlavního města Prahy koeficientem 0,35). Pro výpočet příspěvku se jako náklady užijí normativní náklady nebo průměr skutečně uhrazených nákladů za rozhodné období. Záleží především na tom, jestli jsou normativní náklady nižší než skutečné náklady, pokud ano, použijí se pro výpočet normativní náklady. Pokud jsou ale nižší skutečné náklady než normativní, použijí se naopak pro výpočet skutečné náklady. V případě, že příjem rodiny nedosahuje částky životního minima, považuje se pro výpočet výše částka, která odpovídá životnímu minimu rodiny (Úřad práce ČR, 2022).

Všeobecně se tedy jedná o vzorec (Úřad práce ČR, 2022):

Normativní náklady - (příjem rodiny x koeficient 0,30 (pro Prahu 0,35)) = výše příspěvku

Skutečné náklady - (příjem rodiny x koeficient 0,30 (pro Prahu 0,35)) = výše příspěvku

Vyplácení příspěvku na bydlení probíhá měsíčně, po uplynutí kalendářního měsíce, za který příslušel, a to nejpozději do konce kalendářního měsíce nadcházejícího po tomto měsíci. V případě, že částka dávky nedosahuje 100 Kč měsíčně, vyplácí se po uplynutí kalendářního čtvrtletí, za které dávka příslušela, a to nejpozději do konce kalendářního měsíce nadcházejícího po tomto kalendářním čtvrtletí (Úřad práce ČR, 2022).

3.2.4 Porodné

Porodné je dávka, která je závislá na výši příjmu a poskytuje se právě rodinám s nízkými příjmy. Je to jednorázová dávka, která přispívá na náklady vztahující se s narozením prvního nebo druhého živého dítěte. Nárok na porodné má rodina jejíž příjem byl v kalendářním čtvrtletí předchozího kalendářního čtvrtletí, ve kterém se dítě narodilo nižší než 2,7násobek životního minima rodiny (Úřad práce ČR, 2021).

Dávka přísluší ženě, která porodila své první nebo druhé živé dítě. Přísluší ale rovněž osobě, která se ujmula dítěte mladšího jednoho roku do trvalé péče, která nahrazuje péči rodičů. Porodné přísluší rodině pouze dvakrát, na první nebo na druhé dítě. Dávka je určena pevnou částkou, a to ve výši 13 000 Kč na první dítě a 10 000 Kč na druhé dítě (Úřad práce ČR, 2021).

3.2.5 Pohřebné

Pohřebné je jednorázová dávka, která přispívá na náklady související s vypravením pohřbu. Dávka je určena pevnou částkou ve výši 5 000 Kč. U této dávky není testován příjem rodiny. Pohřebné přísluší osobě, která vypravila pohřeb nezaopatřenému dítěti, nebo osobě, která byla rodičem nezaopatřeného dítěte, a to za podmínky, že zemřelá osoba měla ke dni úmrtí trvalý pobyt na území ČR (Úřad práce ČR, 2021).

4. OPATŘENÍ ÚŘADU PRÁCE V DOBĚ PANDEMIE COVID-19

Čtvrtá kapitola se bude nejprve v krátkosti zabývat pandemií Covid-19 obecně, jaké byly opatření a vyhašení nouzového stavu. Dále opatřeními přímo na Úřadu práce v době pandemie koronaviru, a to rozdělením do 4 vln, tedy jaro 2020, podzim 2020, jaro 2021 a podzim 2021.

4.1 Pandemie Covid-19

Podle pandemického plánu České republiky (2011, s. 2) je pandemie definována jako *„epidemie velkého rozsahu zasahující celé kontinenty. Jedná se tedy o výskyt onemocnění s vysokou incidencí na velkém území za určité časové období.“* Charakteristickými znaky šíření pandemického viru jsou *„rychlý postup infekce, což poskytuje velmi málo času pro implementaci nutných opatření ad hoc, zahlcení a přetížení zdravotnických zařízení dané nárůstem poptávky po lékařském ošetření, nedostatek odborného zdravotnického personálu, negativní dopad na sociální a ekonomické aktivity komunit, který může přetrvávat ještě dlouho po ukončení období pandemie“* (Pandemický plán ČR, 2011, s. 3). Tento výčet charakteristických znaků je pouze demonstrativní, pandemický plán však popisuje i další znaky. Tyto znaky jsem však zvolila z důvodu shodnými, které se vyskytli v době začátku pandemie Covid-19 v roce 2020.

Pandemie Covid-19 začala na začátku prosince v roce 2019 v čínském městě Wu-Chan, odkud se poté rozšířilo do světa (Vláda ČR, 2020). První případy nákazy v České republice se potvrdili 1. března 2020, v té době se jednalo o tři případy. První případ byl muž, který pobýval na univerzitě v italském městě Udine, druhým nakažený byla americká studentka, která studovala v té době v Miláně a cestovala do Prahy a třetí nakažený byl s rodinou na lyžařském pobytu v oblasti Veneto v Itálii. Avšak 10. března 2020 už bylo v České republice 40 pozitivních případů a ministerstvo zdravotnictví vydalo mimořádné opatření týkající se zákazu hromadných akcí nad 100 osob a zákazu výuky na školách (Ministerstvo zdravotnictví České republiky, 2020).

Z důvodu rychlého šíření nového onemocnění Covid-19 vyhlásila vláda České republiky Usnesením č. 194 ze dne 12. března 2020 nouzový stav na celém území po dobu 30 dnů s okamžitou platností. Vyhlášení nouzového stavu znamenal podle Usnesení č. 199 ze dne 12. března 2020 zákaz hromadných akcí nad 30 osob, zákaz přítomnosti veřejnosti v provozovnách stravovacích služeb mezi 20:00 a 6:00, zákaz činnosti provozoven stravovacích služeb v nákupních centrech s prodejní plochou, která přesahuje 5000 m² a dále také přítomnost veřejnosti ve službách (posilovny, přírodní a umělá koupaliště, solária, sauny,

wellness služby, hudební a společenské kluby, zábavní zařízení, veřejné knihovny a galerie). Přesto, že vláda vyhlásila nouzový stav 12. března 2020 a s ním i další mimořádná opatření, tak už ale o dva dny později ještě rozšířila zákaz o další mimořádné opatření Usnesením č. 211 ze dne 14. března 2020. Tato nově vydaná opatření zahrnovala uzavření veškerých obchodů s výjimkou prodejen potravin, hygienického a drogistického zboží, lékáren a výdejen zdravotnických prostředků, paliv a pohonných hmot, brýlí a kontaktních čoček, výpočetní a telekomunikační techniky, spotřební elektroniky a výrobků pro domácnosti, tabákových výrobků, malých domácích zvířat, krmiva a dalších potřeb pro zvířata, novin a časopisů, služeb prádelen a čistíren a prodeje přes internet a dalšími vzdálenými prostředky a dále také uzavření stravovacích služeb. Vydávání mimořádných opatření ale pokračovalo dále a byla čím dál přísnější. O den později, tedy 15. března 2020 vláda Usnesením č. 215 ze dne 15. března 2020 omezila od následujícího dne 16. března 2020 volný pohyb osob s tím, že je možné opustit bydliště pouze v uvedených důvodech jako jsou např. cesta do zaměstnání či podnikání, nezbytné cesty za rodinou a blízkými nebo na nákup potravin a základních potřeb atd. Tehdy poprvé vláda také apelovala na zaměstnavatele, aby zaměstnanci nejvíce využili práce z domova. Vláda samozřejmě vydávala další opatření spojené se zamezením šířením koronaviru, ale také začala od 17. dubna pomalu opatření rozvolňovat. I přes to, že nouzový stav trval do 17. května poslední vlna rozvolnění proběhla 25. května 2020 ve které se otevřeli vnitřní prostory restaurací, kaváren, barů ale také hotely, kempy a ostatní ubytovací zařízení, vnitřní prostory hradů a zámků a zoologické zahrady, navýšení hromadných akcí pro 300 osob a mírnější režim pro povinné nošení roušek (Ministerstvo zdravotnictví České republiky, 2020).

Poté co léto 2020 bylo relativně bez opatření, až na nošení roušek v uzavřených prostorách, tak na začátku září 2020 začaly případy nakažených opět stoupat. Z toho důvodu vláda opět vyhlásila Usnesením č. 958 ze dne 30. září 2020 od 5. října 2020 nouzový stav, který původně měl trvat 14 dní. S tím samozřejmě přišla i další mimořádná opatření, která se týkala hromadných akcí (Usnesení č. 995 ze dne 8. října 2020), střední, vyšších a vysokých škol (Usnesení č. 997 ze dne 8. října 2020). Později ale vláda omezila také sportovní, kulturní a společenské akce, činnosti úřadů i škol. Úřadům omezila úřední hodiny pro veřejnost pouze na dva dny v týdnu a pět hodin denně. Znovu ale vláda od 22. října 2020 omezila volný pohyb osob Usnesením č. 1078 ze dne 21. října 2020, které mělo samozřejmě výjimky stejné jako na jaře 2020. Usnesením č. 1079 ze dne 21. října 2020 zakázala ale dále také maloobchodní prodej a poskytování služeb v provozovnách a také omezila provoz orgánů veřejné moci a správních orgánů. Úřední hodiny zůstaly Usnesením č. 1080 ze dne 21. října 2020 omezeny,

jak je výše zmíněno, přičemž úřady měli zajistit svůj chod vždy nejnižším možným potřebným počtem zaměstnanců. Nouzový stav v této vlně trval až do 14. února 2021 (Ministerstvo zdravotnictví České republiky, 2020, 2021).

Nouzový stav měl skončit 14. února 2021 o půlnoci, ale vláda Usnesením č. 125 ze dne 14. února 2021 vyhlásila od 15. února od 0:00 znovu nový nouzový stav, který tedy navázal hned na ten, který měl skončit. Mimořádná opatření, která platila v předchozím nouzovém stavu, ale dále pokračovala a pár výjimkami. Vláda Usnesením č. 128 ze dne 14. února 2021 zrušila omezení úředních hodin orgánů veřejné moci a správních orgánů, avšak nadále měly úřady omezit práci na nezbytně nutné agendy a také omezit osobní kontakt zaměstnanců s veřejností. Důležité opatření, které v této vlně přišlo, bylo vyměnění roušek ve vnitřních prostorách za respirátory FFP2, a to s platností od 25. února 2021. Nouzový stav trval do 26. února 2021 (Ministerstvo zdravotnictví České republiky, 2021).

I po skončení tohoto nouzového stavu, ale nastala stejná situace jako předtím. Usnesením č. 196 ze dne 26. února 2021 byl vyhlášen nový nouzový stav od 27. února 2021, který měl původně platit do 28. března 2021. Avšak byla přijata další i přísnější mimořádná opatření. K těm nejdůležitějším patřilo omezení volného pohybu (Usnesení č. 216 ze dne 26. února 2021), které zakazovalo opuštění území okresu, na jehož území má dotyčný trvalý pobyt nebo bydliště bez zásadního důvodu, jako např. cesta do zaměstnání či k lékaři. Dále také zpřísnění pohybu přes den ve volném čase, kde byly povoleny pouze nezbytné cesty např. na nákup, cesty do přírody a sportování, ale pouze na území obce a v přítomnosti členů jedné domácnosti. Přestože nouzový stav měl platit pouze do 28. března 2021, tak byl prodloužen do 11. dubna (Ministerstvo zdravotnictví České republiky, 2021).

Po skončení nouzového stavu však přetrvávali některá omezení, která byla postupně rozvolňována v různých vlnách. Stále ale platilo povinné nošení respirátorů FFP2 ve vnitřních prostorách a od 26. června se také navýšili kapacity hromadných akcí a služeb. Na podzim ale vláda znovu zavedla další opatření, jako např. testování zaměstnanců a žáků. Zhoršení epidemické situace a zpřísnění opatření vedlo vládu znovu k vyhlášení nouzového stavu Usnesením č. 1065 ze dne 25. listopadu 2021. Ten byl vyhlášen od 26. listopadu do 25. prosince 2021. Tento nouzový stav už nebyl dále prodloužen, jak tomu bylo u předešlých situacích a skončil tedy opravdu 25. prosince 2021 (Ministerstvo zdravotnictví České republiky, 2021).

4.2 Opatření Úřadu práce v důsledku pandemie Covid-19

Na začátku epidemie koronaviru Úřad práce ČR 6. dubna 2020 zavedl bezpečnostní opatření s cílem zamezit šíření a také zajištění ochrany klientů a zaměstnanců tím, že zrušil veškeré naplánované osobní kontakty v případě uchazečů a zájemců o zaměstnání. V případě potřeby komunikace klienta s úřadem práce apeloval, aby komunikace proběhla elektronicky a osobní kontakt byl možný pouze výjimečně po předchozí domluvě emailem nebo telefonicky (Úřad práce ČR, 2020).

Úřad práce umožnil veřejnosti, aby si vyřídila většinu svých záležitostí online. Od 16. března 2020 přijal Úřad práce organizační změny, které zahrnovali primárně elektronickou komunikaci mezi klientem a úřadem práce, vložení tiskopisů klientů do schránek umístěných obvykle při vstupu na příslušné kontaktní pracoviště, zaměstnanci byli připraveni konzultovat s lidmi jednotlivé případy „na dálku“ a najít vhodná řešení, výplata dávky v hotovosti nebo v poukázkách proběhla v případě jednotlivých klientů po předchozí telefonické domluvě, taktéž osobní jednání je umožněno pouze po předchozím objednání (Úřad práce ČR, 2020).

Žádosti, o které by běžně museli žádat na kontaktním pracovišti, mohli klienti také zaslat pouze emailem i bez zaručeného elektronického podpisu. Příloze, ale musel být sken/fotografie s dokladovanou skutečností. Dále bylo požadováno, aby žádost obsahovala telefonní a emailové spojení (Úřad práce ČR, 2020).

Úřad práce na svých stránkách také nabízí klientům přehled, jak komunikovat s úřadem práce elektronicky, odkazy na formuláře nebo vzory vyplněných formulářů a také odkaz na call centrum.

Úřad práce během začátku pandemie zrušil dokládání příjmů k nároku na dávky ve 2. čtvrtletí 2020 jako jsou příspěvek na bydlení nebo přídavek na dítě. Klientům byla automaticky přiznána stejná výše dávek jako pro první tři měsíce roku 2020. V důsledku epidemie koronaviru také poskytnul lidem, kteří se ocitli bez příjmů nebo jim příjem citelně klesl, a tak nebyli schopni řádně platit nájem, vydání potvrzení o prokazatelných důvodech spojených s dopady epidemie koronaviru. Vystavením potvrzení není však odpuštění, ale jen možný odsun placení nájemného nejdéle do konce července 2020. Jedná se tedy o ochranu před jednostrannou výpovědí z bytu. Úřad práce znovu odkazuje na vzor žádosti (Úřad práce ČR, 2020).

Na podzim 2020 znovu Úřad práce vyzívá klienty k tomu, aby upřednostňovali elektronickou komunikaci a navrhuje také, aby si klienti zřídili datovou schránku, kde mohou

odeslat jednodušeji formuláře přímo z domu. Úřad práce také odkazuje na návod, jak zřídit datovou schránku nebo také na vzor vyplněných formulářů, návod, jak formulář vyplnit (Úřad práce ČR, 2020).

Usnesení ze dne 26. února 2021 č. 199 ukládalo orgánům veřejné moci a správním orgánům, aby v rámci všech svých pracovišť zahájily omezený provoz. Ten spočíval v omezení práce zejména na ty agendy, jejichž výkon musí být bezpodmínečně zajišťován k chodu veřejné správy. Dále také omezení osobního kontaktu zaměstnanců s adresáty veřejné správy a to tak, že měli upřednostňovat písemné, elektronické či telefonické kontakty a pokud už muselo dojít ke osobnímu kontaktu bylo potřeba jednání provádět za zvýšených hygienických opatření. Orgány měli také zajišťovat chod jednotlivých útvarů vždy s nejnižším možným počtem zaměstnanců přítomných na pracovišti (Vláda České republiky, 2021).

V roce 2021 znovu Úřad práce nepožaduje dokládat příjmy a uhrazené náklady na bydlení za 2. čtvrtletí a automaticky přízná stejnou výši dávky, jaká byla klientům poskytnuta za 1. čtvrtletí. Týká se to dávek příspěvku na bydlení a přídatku na dítě, stejně jako v roce 2020 (Úřad práce ČR, 2021).

5. ANALÝZA ČINNOSTI ÚŘADU PRÁCE NA KONTAKTNÍM PRACOVIŠTI V TŘEBÍČI

Pátá kapitola se bude nejprve zabývat obecně dotazníkového šetření a následně už praktické části práce, která zahrnuje analýzu činnosti Úřadu práce na kontaktním pracovišti v Třebíči.

5.1 Metoda výzkumu

Dotazníkové šetření lze chápat jako: „*metodu, při které se sbírají data o určité populaci prostřednictvím dotazníku jako nástroje*“ (Novotná, 2019, s.143). Dotazníkové šetření znázorňuje celkové utřídění výzkumu, samotný dotazník poté nástroj sběru dat (Novotná, 2019, s.143).

Dotazování respondentů by mělo být za co nejhodnějších a nejsrovnatelnějších podmínek. Každý respondent musí odpovídat na kompletně totožně formulované otázky a ve většině případů také vybírat ze zcela totožných variant odpovědí. Dotazníkové šetření je možno provádět dvěma různými způsoby sběru dat. První způsob je situace, kdy respondenti vyplňují dotazník sami buď ve vytištěné nebo online formě. Druhý způsob zapojuje tazatele, kdy tazatel předčítá respondentovi otázky a následně zapisuje jeho odpovědi. Oba způsoby dotazování však doprovází různé problémy. Ve druhém způsobu, tedy kde je zapojen tazatel, je sběr dat velmi nákladná a organizačně náročný. V prvním způsobu, tedy kde si dotazník vyplňuje respondent sám může nastat problém, že v průběhu dotazování není prostor pro upřesnění nebo dovysvětlování složitějších otázek. Jako další způsob dotazování může být telefonické dotazování anebo online dotazníky. (Novotná, 2019, s.144-145).

Výhodou pro online dotazníky jsou to, že data jsou ukládána do databáze, poskytují využití některé pokročilejší techniky dotazování se složitější strukturou (např. kontroly, podmíněné otázky, filtry, dynamicky generované otázky apod.). V současnosti existuje velký výběr softwaru pro elektronické dotazování, a to jak v placených, tak i v neplacených i volně šiřitelných verzích (Novotná, 2019, s. 148).

V dotazníkovém šetření se můžeme setkat s otevřenými a uzavřenými otázkami. U uzavřených otázek respondent vybírá některou či některé z nabízených variant. Otevřené otázky naopak nenabízí žádnou odpověď, respondent ji tedy musí formulovat vlastními slovy. Otevřené otázky by neměly tvořit podstatu dotazníku. Naopak uzavřené otázky tvoří základ každého dotazníku. Podoba otázek se může lišit podle specifického charakteru populace, kterou zkoumáme. Jednotlivé nabídky odpovědí se musí vylučovat. První otázky by se měly vztahovat

k avizovanému tématu. Osobní otázky, které zjišťují např. pohlaví, věk apod. se obvykle řadí na závěr dotazníku. Dotazník také musí poskytnout respondentovi dostatečné informace pro vyplňování, potřebuje vědět kdo a proč výzkum provádí a také jak bude se získanými daty zacházet (Novotná, 2019, s. 151-153, 163-164).

5.2 Dotazníkové šetření

Pro zpracování praktické části bakalářské práce jsem zvolila metodu dotazníkového šetření online formou. Dotazník byl vytvořen na stránkách www.surveio.com, který poskytuje tvorbu dotazníku a následně sdílení dotazníku na sociálních sítích, ale také rozeslání prostřednictvím emailu. Vytvořila jsem dotazník 28. února 2022 a následně distribuovala až 28. března 2022 z důvodu čekání na schválení z Krajské pobočky Úřadu práce v Jihlavě. Dotazník jsem poté distribuovala odkazem na webové stránky prostřednictvím emailu na zaměstnance Úřadu práce v Třebíči na Oddělení státní sociální podpory a Oddělení evidence a podpor v nezaměstnanosti. Dotazník obsahoval celkem čtrnáct otázek, z toho bylo deset uzavřených otázek a čtyři otevřené otázky. Poslední čtyři otázky byly demografické. Před vyplněním dotazníku byly respondenti krátkým úvodem seznámeni s autorem dotazníku a k čemu slouží, bakalářskou prací a také byli ujištěni, že odpovědi jsou zcela anonymní a následovalo poděkování za jejich čas a ochotu dotazník vyplnit.

Celkem bylo osloveno třicet tři zaměstnanců z výše zmíněných oddělení. Šetření se zúčastnilo patnáct zaměstnanců, z toho bylo 13 (86,67 %) žen a 2 (13,33 %) muži. V následující tabulce je uvedeno, jak dlouho zaměstnanci na úřadě pracují:

Tabulka 8 – Délka pracovního poměru

Délka pracovního poměru	Počet respondentů
Méně než 5 let	2
5-10 let	3
Více než 10 let	10

Zdroj: Vlastní výzkum

Mezi těmito respondenty bylo nejvíce zastoupeno zaměstnanců, kteří na úřadě pracují více než 10 let, těch bylo z celkového počtu 10. Mezi 5-10 lety pracují na úřadě 3 zaměstnanci a méně než 5 let pouze 2 zaměstnanci. Poté následovala otázka na nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců Úřadu práce.

V následující tabulce je uvedeno nejvyšší dosažené vzdělání respondentů:

Tabulka 9 – Nejvyšší dosažené vzdělání

Kategorie vzdělání	Počet respondentů
Základní	0
Střední s vyučením	0
Střední s maturitou	9
Vyšší odborné	3
Vysokoškolské	3

Zdroj: Vlastní výzkum

Nejvíce z 15 respondentů má středoškolské vzdělání s maturitou, tedy 9, další 3 mají vysokoškolské vzdělání a zbylí 3 respondenti mají vyšší odborné vzdělání.

Další z demografických otázek byla otázka na věk respondentů. V následující tabulce je uveden věk respondentů:

Tabulka 10 – Věk respondentů

Věková kategorie	Počet respondentů
<20 let	0
21-30 let	1
31-40 let	1
41-50 let	5
51-60 let	7
60 + let	0

Zdroj: Vlastní výzkum

Nejvíce zastoupena věková kategorie respondentů je 51-60 let – 7 respondentů, další kategorie je 41-50 let – 5 respondentů a kategorie 21-30, 31-40 a 60+ jsou zastoupeny po jedné.

5.2.1 Analýza dotazníkového šetření

Otázka č. 1 – Jakým způsobem ovlivnila pandemie Vaše činnosti v oblasti státní sociální podpory/politiky zaměstnanosti?

První otázka v dotazníku, na kterou měli respondenti odpovídat byla otevřená a týkala se způsobu ovlivnění jejich práce v době koronaviru. Podle odpovědí respondentů je pandemie koronaviru zasáhla zásadně a negativně. Žádosti byly ve velké míře podávány online nebo do

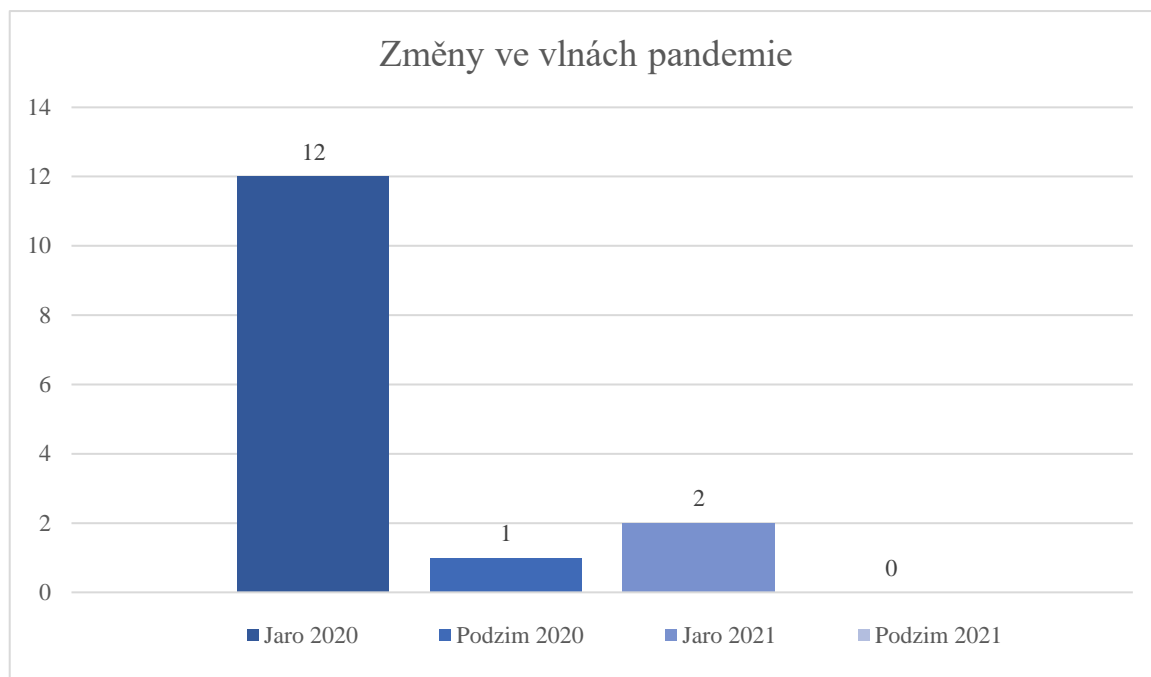
schránek před budovou. Podle zaměstnanců je lepší tyto věci řešit osobně. Dále také uvedli, že byla omezena pracovní doba úřadu, a to vedlo k náročnějšímu zpracování administrativy. Zasáhlo je rovněž zvýšená frekvence vydávaných opatření, nařízení a změny zákonů. Museli více činností vykonávat online, ale objem práce se nezměnil. Pandemie je zasáhla i v rámci setkávání s klienty, které bylo omezené z důvodu ochrany zdraví a neprobíhalo tedy ani osobní sociální šetření. Z toho důvodu byla i náročnější komunikace s klienty na dálku.

Otázka č. 2 – Jaké změny pro Vás byly zásadní v době pandemie?

Druhá otevřená otázka se týkala druhů změn, které byly pro zaměstnance velice zásadní. Nejvíce zaměstnanců odpovědělo, že to bylo právě zjednodušení správního řízení. Dále také to, že se žádosti mohly podávat emailem a mohlo se to řešit i telefonicky. Avšak pokud žádosti podali emailem byly poté vyzváni k osobní návštěvě úřadu na kontrolu žádostí a případné doplnění chybějících informací a doložení dokumentů. Časté ale i bylo právě přesouvání návštěv z důvodu nemoci uchazečů. Další zásadní změnou pro zaměstnance Úřadu práce byl omezený kontakt s klienty a následná elektronická komunikace a zároveň navýšení počtu klientů. Podle zaměstnanců ale právě elektronická komunikace s klienty prodlužovala správní řízení a byla také spojena s neúplností zaslaných žádostí. Automatické také bylo prodloužení dávek SSP na další čtvrtletí bez dokládání podkladů. Někteří zaměstnanci uvedli také jako zásadní změnu nošení respirátorů, stále používání dezinfekce. Avšak pro dva respondenty nebyly žádné z těchto změn ani dalších zásadní.

Otázka č. 3 – V jaké vlně pandemie pro Vás byly nejvýznamnější změny? Uved'te jaké

Třetí otázka se zaměřovala na to, v jaké vlně pandemie byly pro zaměstnance Úřadu práce nejvíce zásadní změny. Následující graf tedy znázorňuje, v jaké vlně pandemie byly pro respondenty změny nejvýznamnější:



Graf 1 – Změny ve vlnách pandemie

Zdroj: Vlastní výzkum

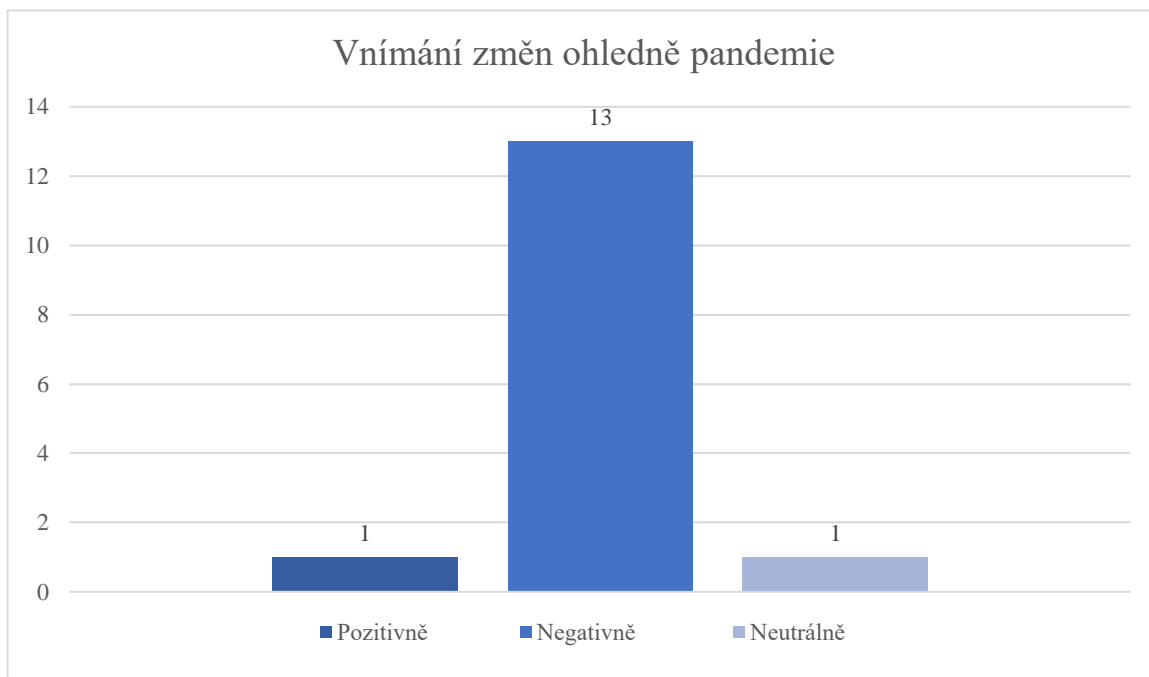
Jelikož pandemie koronaviru začala na jaře 2020 není tedy velkým překvapením, že právě v tomto období pro zaměstnance byly změny nejvýznamnější. Avšak dva z nich uvedli také jako nejvýznamnější období také jaro 2021 a jeden z nich podzim 2020.

Otázka obsahovala ještě doplnění, kde byly respondenti požádáni, aby uvedli, jaké změny ve vybrané vlně pandemie pro ně byly významné. Za nejčastější změny na začátku pandemie, tedy na jaře 2020 zaměstnanci vnímali zrušení či omezení úředních hodin. S tím samozřejmě spojená komunikace s klienty přes telefon nebo email, která pro ně byla naopak náročnější. Klienti, kteří měli domluvenou schůzku se báli přijít, s tím samozřejmě souvisí také používání ochranných pomůcek. Klienty mohli využít zpětného podání z důvodu karantény. Zaměstnanci mohli využívat home office, ale také se střídali ve směnách na úřadě z důvodu zamezení setkávání většího počtu osob. Další významné změny, které respondenti uvedli bylo zjednodušení správního řízení a také zjednodušení agendy SSP a dále také překlopení dávek.

Na podzim 2020 proběhly změny ohledně kontaktu s klienty pro zpracování dávek, které měli právě za úkol zjednodušit kontakt. Což se ale nestalo, protože respondenti to vnímali spíše jako komplikaci. Na jaře 2021 měli zaměstnanci opět práce na směny. Zodpověděli, že to bylo náročnější z důvodu většího či stejného množství práce za kratší dobu a celkově omezení úřadu např. v podobě zrušení schůzek s klienty.

Otázka č. 4 – Jak jste vnímali tyto změny? Případně uveďte proč.

Čtvrtá otázka byla na to, jak výše zmíněné změny zaměstnanci vnímali, jestli pozitivně nebo negativně, případně měli uvést proč. Následující graf zobrazuje, jak zaměstnanci tyto změny vnímali:



Graf 2 – Vnímání změn ohledně pandemie

Zdroj: Vlastní výzkum

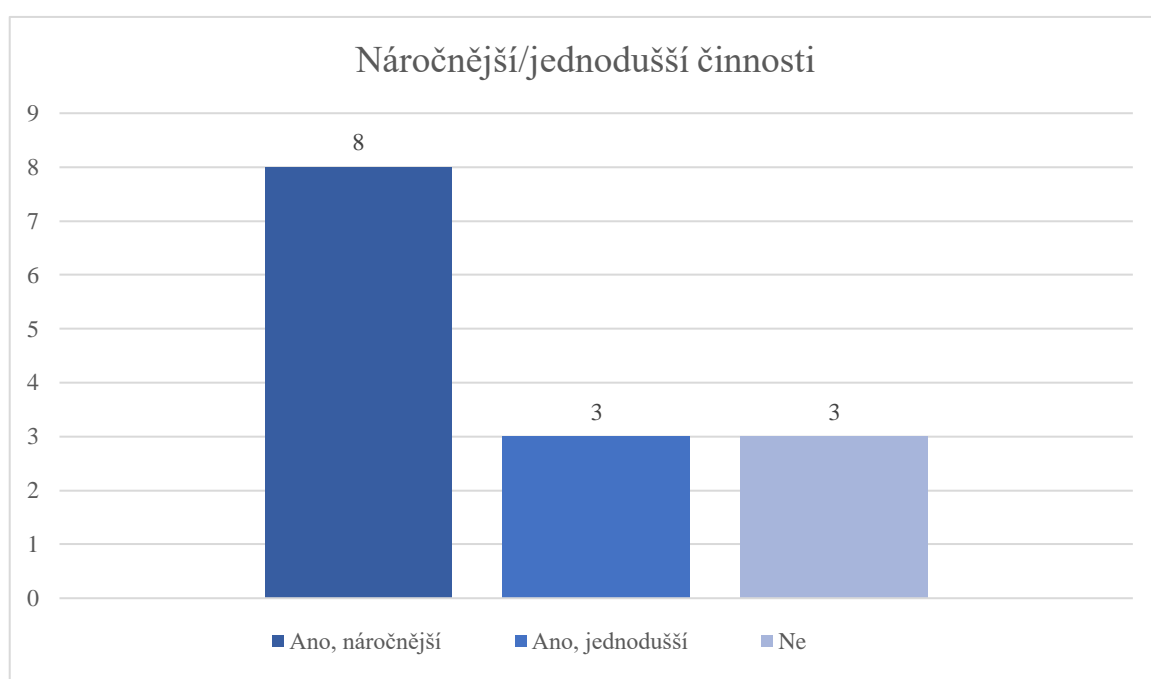
Asi není překvapením, že třináct z patnácti respondentů odpovědělo, že tyto změny vnímali negativně. Pouze jeden respondent odpověděl, že pozitivně. Sice v nabídce odpovědí nebylo neutrálně, ale jelikož byla možnost uvést důvod toho, proč tyto změny takto vnímali, jeden respondent uvedl, že tyto změny vnímal neutrálně. I přesto, že uvedení důvodu bylo na dobrovolné bázi, tak dvanáct respondentů důvod uvedlo. Přiblížím tedy, proč výše uvedené změny vnímali spíše negativně.

Negativní změny byly brány zejména z důvodu tomu, že zaměstnanci dávají přednost osobní komunikaci s klienty před elektronickou. Jelikož někteří klienti nemají zřízenou datovou schránku, muselo se řešit, jak doplnit podpis do žádosti, které měly být doručovány bezkontaktně. Jako další problém byl se spojením se s klienty, ti si totiž odvykli chodit na pravidelné návštěvy. Dále také zaměstnanci řešili mnoho telefonických hovorů, kde museli klientům vysvětlovat situaci a co a jak mají udělat, která pro ně byla také náročná. S tím souvisí také to, že byl nárůst vyřizování dávek elektronickou formou ať už přes email nebo poštou. Zaměstnanci ale vnímali rovněž negativní změny ohledně nové legislativy a samozřejmě také

to pro ně znamenalo více stresu a psychickou náročnost, jak někteří z nich v dotazníku uvedli. Hlavním negativní změnou bylo zejména to, že se s klienty nemohli setkávat osobně. Ale i přesto se přeci našel jeden pozitivní důvod pro respondenta a to ten, že měli zhruba 10 dní home officu.

Otázka č. 5 – Byly pro Vás nějaké činnosti náročnější nebo naopak jednodušší? Pokud ano, uveďte, jaké a proč.

Pátá otázka se zaměřovala na výzkum toho, jestli pro zaměstnance byly některé činnosti náročnější nebo naopak jednodušší v době pandemie. Následující graf znázorňuje pro kolik respondentů byly činnosti náročnější a pro koho zase naopak jednodušší:



Graf 3 – Náročnější/jednodušší činnosti

Zdroj: Vlastní výzkum

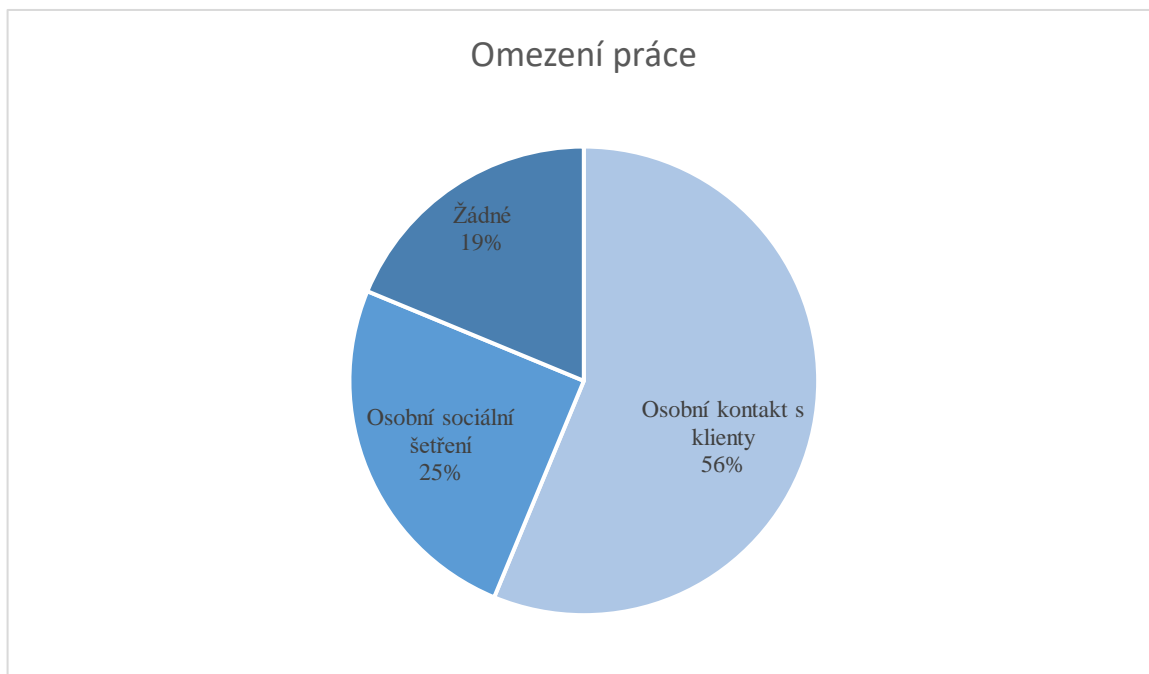
Z grafu jde vidět, že pro většinu respondentů byly činnosti v době pandemie náročnější, přesněji pro osm z patnácti respondentů. Další tři z nich odpovědělo, že jednodušší a zbylé tři zase naopak, že se pro ně byly činnosti stejné. Jeden z respondentů odpověděl, že v něčem byly činnosti jednodušší a v něčem naopak zase složitější, uvedl příklad toho, že dávky se překlápěly, ale zejména se staršími lidmi byla horší komunikace.

Náročnější činnosti zaměstnanci vnímali zejména stále v osobním kontaktu s klienty. Bezkontaktní komunikace pro ně nebyla pouze složitější, ale i zdlouhavá. Jelikož bylo potřeba všechny doklady potřebné pro správní řízení nutné vykomunikovat telefonicky nebo

elektronicky. To také mělo za následek, že poklady pro přiznání dávek byly ve velké míře nedostatečné a nekompletní. To také souviselo s tím, že bylo obtížné všechny doklady získat. Dále ale také ověřování rozhodnutých skutečností, protože klienti vhažovali dokumenty do schránek. A v neposlední řadě také sledování změn ohledně opatření, čeho se týkají a jak platí. Naopak jednodušší činnosti zaměstnanci spatřovali v automatickém prodloužení dávek SSP a výše zmíněného zjednodušení správního řízení. Ale někdo zase naopak spatřoval zjednodušení i v tom, že se vše řešilo dotazníky a nebyla tedy nutná osobní návštěva. Zmíněno bylo rovněž lepší rozvržení pracovní doby na home office.

Otázka č. 6 – Jaké činnosti byly při Vaší práci omezené?

Další, šestá otázka byla otevřená a respondenti tedy měli vypsát jaké činnosti, pokud nějaké byly, byly při jejich práci omezené. Nejčastěji zaměstnanci uvedli již výše zmíněný osobní kontakt s klientem, ten se objevil v dotazníku devětkrát. Následně často zmiňované bylo také to, že neprobíhalo osobní sociální šetření, uvedli čtyři respondenti. Sociální pracovníci tedy nemohli chodit na tyto šetření na místě a bylo náročné zjišťovat stav klienta po telefonu. Pro některé zaměstnance ale práce zůstávala stejná, nijak je pandemie koronaviru neovlivnila. To zodpověděli tři respondenti a uvedli, že i přesto se muselo řešit vše dle zákonů. Uvedená ale byla také časová tíseň.



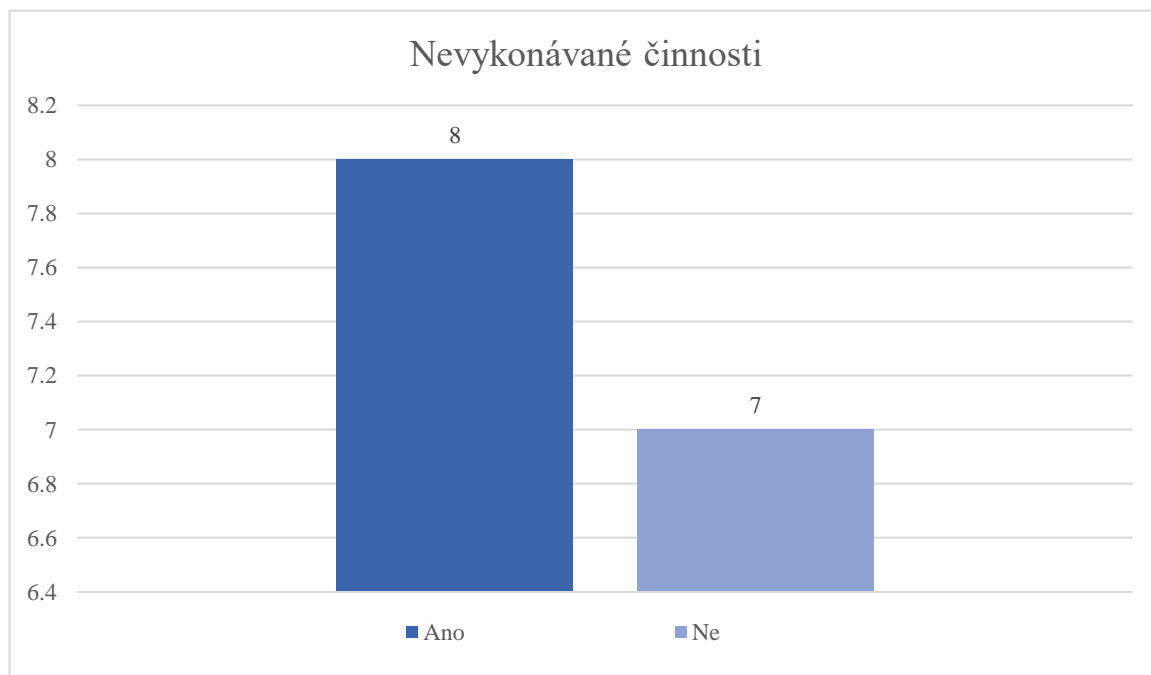
Graf 4 – Omezení práce

Zdroj: Vlastní výzkum

Otázka č. 7 – Byly v době pandemie činnosti, které jste nemohli vykonávat vůbec?

Pokud ano, uveďte jaké.

Sedmá otázka byla též otevřená a byla doplňující k předchozí, šesté, otázce. Předchozí otázka se totiž zaměřovala na to, jestli měli zaměstnanci Úřadu práce nějakou činnost v době pandemie omezenou. V této otázce měli respondenti uvést, jestli byly nějaké činnosti, které nemohli vykonávat vůbec v souvislosti s pandemií koronaviru. Následující graf znázorňuje odpověď na položenou otázku:



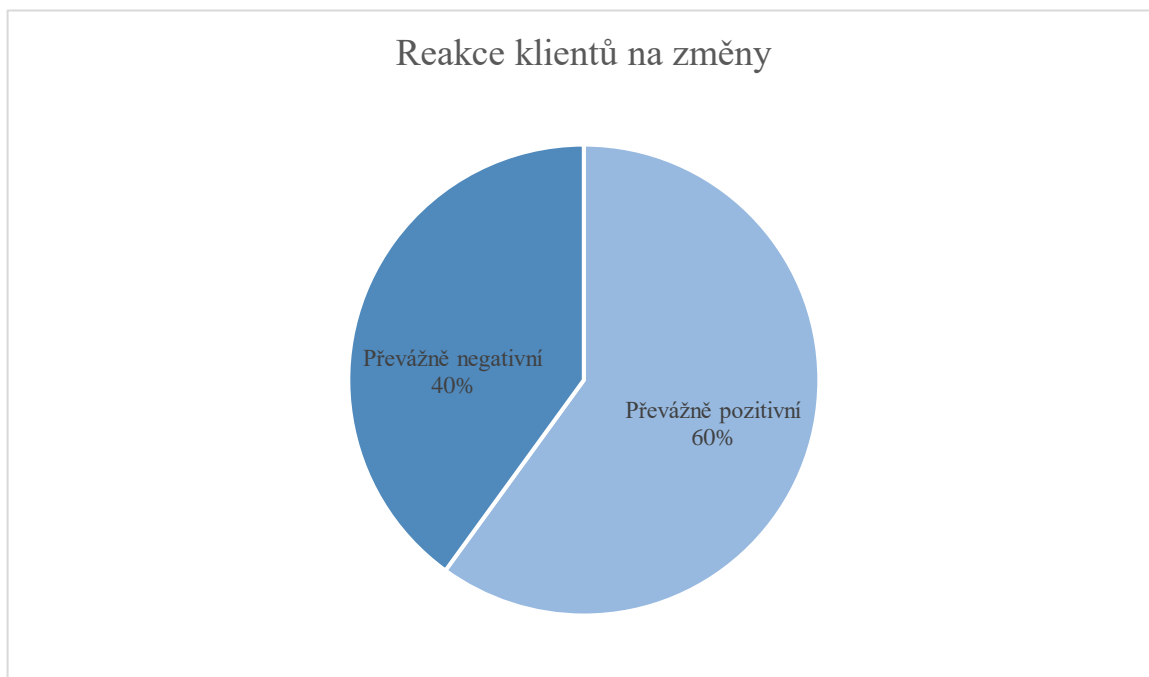
Graf 5 – Nevýkonávané činnosti

Zdroj: Vlastní výzkum

Z grafu jde vidět, že z patnácti respondentů odpovědělo osm, že mělo činnosti, které nemohli vykonávat vůbec a sedm odpovědělo, že žádné takové činnosti neměli. Otázka ale obsahovalo dodatek, že pokud byly nějaké činnosti, které nemohli vykonávat vůbec měli uvést jaké to byly. Zaměstnanci, kteří zodpověděli, že byly činnosti, které nemohli vykonávat zejména znovu uvedli osobní kontakt s klienty a to, že nemohlo probíhat osobní šetření. Jeden respondent, který odpověděl na otázku, že žádná taková činnost nebyla uvedl, že u každé činnosti vždy musela existovat varianta, jak ji vykonávat.

Otázka č. 8 – Jakou reakci ohledně změn, jste vnímali od občanů, které služby využívají?

Osmá otázka byla zaměřena na reakci občanů neboli klientů Úřadu práce, zejména tedy na to, jestli klienti vnímali změny pozitivně nebo negativně. Následující graf zobrazuje, jestli byla reakce převážně pozitivní nebo převážně negativní:



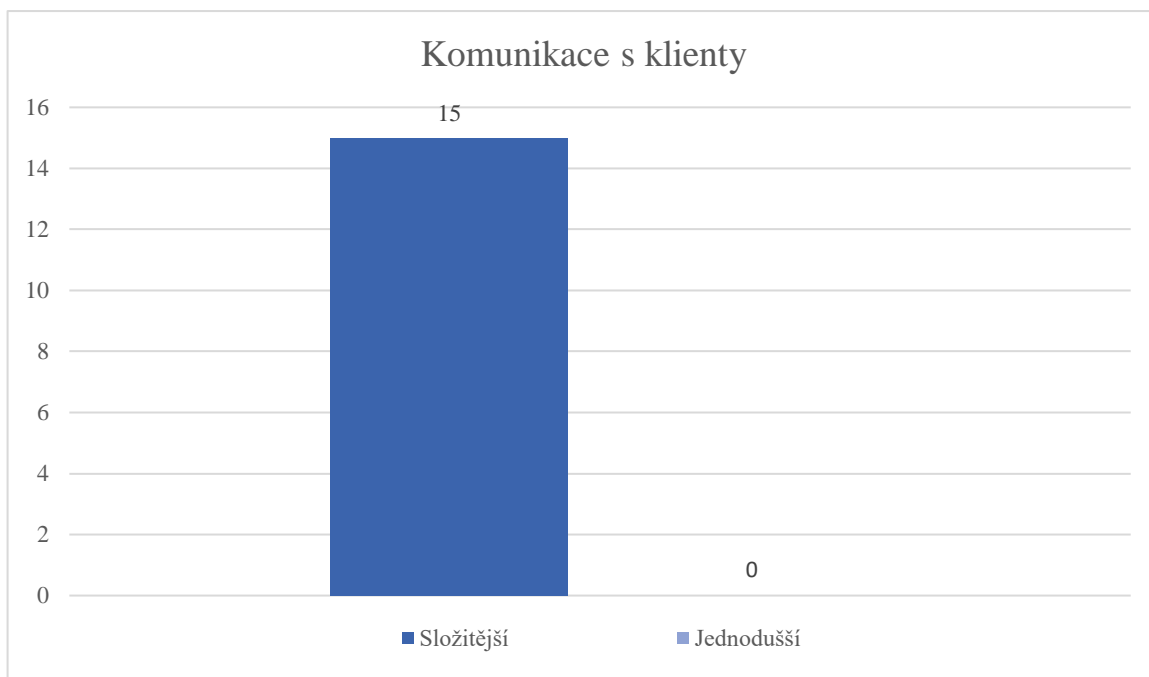
Graf 6 – Reakce klientů na změny

Zdroj: Vlastní výzkum

Graf znázorňuje, že reakce byly z větší části pozitivní, to odpovědělo devět z patnácti respondentů. Zbylých šest uvedlo naopak, že změny od klientů vnímali převážně negativně.

Otázka č. 9 – Jaká byla komunikace s občany využívající služby?

Devátá otázka se zaměřovala na komunikaci s občani v době pandemie koronaviru, zvláště na to, jestli komunikace s klienty byla jednodušší nebo naopak složitější. Následující graf znázorňuje, jestli pro zaměstnance Úřadu práce byla komunikace s klienty jednodušší nebo složitější:



Graf 7 – Komunikace s klienty

Zdroj: Vlastní výzkum

Podle grafu jde vidět, že u této otázky se všichni respondenti shodli na tom, že komunikace s klienty byla v době pandemie složitější. Lze předpokládat i zvýše zmíněných otázek a uvedených důvodů zaměstnanců, že to bylo především z důvodu nemožnosti se setkávat s klienty osobně.

Otázka č. 10 – Jaké změny v rámci Vaší činnosti, které byste mohli ovlivnit, byste uvítali?

Desátá a poslední otázka před demografickými údaji byla zaměřena na to, jaké změny, by zaměstnanci Úřadu práce uvítali, kdyby je mohli nějakým způsobem ovlivnit. Pouze tři respondenti uvedli, že by nechtěli změnit žádné činnosti. Ostatní se převážně shodli na to, že by chtěli některé činnosti zjednodušit. Především tedy uvedli zjednodušení správního řízení, všech poskytovaných dávek, některých agend, a dokonce také zjednodušení legislativy. Další činnosti, které uvedli zahrnovali ale také podávání žádostí, respondenti se ale neshodli na tom, zda by měly být podávány elektronicky nebo písemně. Jeden respondent uvedl, že by se žádosti měli podávat pouze osobně, další dva naopak uvedl, že by uvítal, kdyby se přijímali dokumenty elektronicky bez nutnosti ověření. Ve spojení se žádosti byly také uvedeny, že by uvítali méně tiskopisů, aby se data propisovala do jednotlivých agend a bylo i tak méně duplicitních dokladů, na tom se shodli dva respondenti. Jeden respondent by uvítal, kdyby byly některé agendy elektornicky propojené se zdravotní pojišťovnou.

5.2.2 Shrnutí výsledků výzkumu a doporučení

Práce se zabývala činností kontaktního pracoviště Úřadu práce v kontextu pandemie koronaviru. Hlavním cílem bylo zjistit, jaké změny proběhly v rámci činností zaměstnanců Úřadu práce. Šetření probíhalo na Kontaktním pracovišti Úřadu práce v Třebíči na dvou odděleních, Oddělení státní sociální podpory a Oddělení evidence a podpor v nezaměstnanosti, formou dotazníků, který byl rozeslán zaměstnancům emailem. Výzkumu se zúčastnilo 15 respondentů, s převahou žen.

Dotazník nejprve obsahoval otázky ohledně činností zaměstnanců, jak se jich dotkla pandemie koronaviru v jejich výkonu a jaké změny pro ně byly zásadní. Zaměstnanci se převážně shodli na to, že je pandemie ovlivnila zásadně ale negativně. Měli omezenou pracovní dobu a klienty nemohli být vpuštěni do budovy Úřadu práce, a tak museli žádosti o dávky podávat převážně online formou nebo je vhadzovat do schránek, které pro to byly určené před budovou Úřadu práce. Pro zaměstnance to tedy znamenalo to, že vše museli řešit s klienty online nebo telefonicky, to uvedli jako zásadní změnu. Další zásadní změny byly ohledně správního řízení, které se v této době zjednodušilo. Dále ale také automatické prodlužování dávek SSP na další čtvrtletí bez dokládání podkladů.

Další blok otázek se zaměřoval na to, v jaké vlně pandemie pro ně byly změny nejvýznamnější a také jak je vnímali. Převážná většina změn se zaměstnanců dotkla právě hned v první vlně, tedy na jaře 2020, kdy pandemie koronaviru začala (Graf 1). Jako nejvýznamnější změny respondenti uvedli již výše zmíněné omezení úředních hodin s tím samozřejmě spojená komunikace s klienty. Dále také využívání home officů nebo střídání ve směnách z důvodu zamezení setkávání většího počtu osob. Tyto změny zaměstnanci většinou vnímali negativně (Graf 2) z toho důvodu, že dávají přednost osobnímu kontaktu s klienty, který byl omezený a museli klientům vysvětlovat co a jak mají dělat.

Další blok otázek byl zaměřený přímo na činnosti, které zaměstnanci vykonávají. Především tedy na to, jestli pro ně byly nějaké činnosti jednodušší nebo naopak složitější, zda měli nějaké činnosti omezené nebo dokonce je nemohli vykonávat vůbec. Pro převážnou většinu respondentů byly právě činnosti náročnější (Graf 3). Zaměstnanci opět uvedli jako náročnější činnosti hlavně osobní kontakt s klienty, zejména proto, že komunikace s nimi byla složitější a zdlouhavá. Uvedli ale také náročnost ohledně sledování změn v opatřeních, čeho se týkají a jak platí. Naopak respondenti, co odpověděli, že byly nějaké činnosti jednodušší uvedli to, že se automaticky prodlužovaly dávky SSP a také výše zmíněné zjednodušení správního

řízení. Ohledně omezení činností uvedli respondenti hlavně znovu osobní kontakt s klienty, ale také osobní sociální šetření (Graf 4).

Poslední blok otázek se týkal reakcí klientů na změny a na komunikaci s nimi. Podle zaměstnanců Úřadu práce vnímali z větší části převážně pozitivní reakce klientů na změny způsobené pandemií koronaviru (Graf 6). Ale co se týká komunikace s klienty ta naopak byla jednoznačně složitější (Graf 7). Lze předpokládat, že hlavně z důvodu nemožnosti osobního setkání s klienty.

Osobní setkání s klienty je pro zaměstnance, ale i pro některé klienty kvalitnější než elektronická komunikace. Z tohoto hlediska bych doporučila rozšíření pracovní doby Úřadu práce na více dní v odpoledních hodinách. Jelikož má Úřad práce v Třebíči pouze odpolední úřední hodiny v pondělí a ve středu je v těchto dnech větší počet klientů právě v odpoledních hodinách. Díky velkému počtu klientů se ne některé nemusí dostat vůbec řada a musí navštívit Úřad práce až další den s odpoledními úředními dny, pokud jde o středu, tak až další týden. Pro klienty by to znamenalo, že by nemuseli tak dlouho čekat a pro zaměstnance Úřadu práce by to bylo výhodnější z pohledu lepšího rozložení administrativy do více dní.

ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo analyzovat činnost Úřadu práce na konkrétním kontaktním pracovišti v oblasti politiky zaměstnanosti a státní sociální podpory v kontextu sociálních a právních změn způsobených pandemií koronaviru v letech 2020-2021.

V teoretické části byl nejprve obecně vymezen Úřad práce, jak je zřízen a jak se stanovuje jeho organizační členění a úkoly. Dále také byly popsány úkoly generálního ředitelství Úřadu práce, krajských poboček a také kontaktních pracovišť. Následně byla nastíněna problematika státní politiky zaměstnanosti, její rozdělení na pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti. Rovněž byl ve stručnosti popsán historický vývoj podpory v nezaměstnanosti a také současná podpora v nezaměstnanosti. Poté také byly uvedeny nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Třetí kapitola se zaměřovala na státní sociální podporu, co to vlastně je a jaký je systém dávek státní sociální podpory. Objasněny byly i jednotlivé dávky z pohledu kdo o ně může žádat a jak a v jaké výši jsou vypláceny. Teoretická část se také zabývala nejprve vydanými vládními opatřeními v době pandemie koronaviru, které platily pro celou Českou republiku a následně konkrétně pro Úřad práce.

Praktická část se zabývala výzkumem na kontaktním pracovišti Úřadu práce v Třebíči. Výzkum byl prováděn formou online dotazníku, který byl zaslán emailem a byl adresován zaměstnancům z Oddělení státní sociální podpory a evidence a podpor v nezaměstnanosti. Ve výzkumné šetření bylo zjištěno, že zaměstnance Úřadu práce pandemie koronaviru ovlivnila v jejich činnosti zásadně, hlavně na začátku pandemie, tedy na jaře 2020 a změny vnímali negativně. Za zásadní vnímali zaměstnanci zejména omezení osobního kontaktu s klienty a s tím také související podávání žádostí o dávky online nebo do schránek před budovu Úřadu práce. Bylo třeba tedy poté žádosti o dávky řešit s klienty emailem nebo telefonicky. Uvedli ale, že elektronická komunikace byla složitější a zdlouhavá, také vedla k tomu, že žádosti byly neúplné. Museli tedy následně s klienty řešit i jejich doplnění. Pro zaměstnance je lepší řešit žádosti o dávky osobně. Za další podstatné změny považovali zaměstnanci Úřadu práce také zjednodušení správní řízení v době pandemie nebo automatické prodlužování dávek SSP. Z výzkumu také vyplynulo, že nemohlo být prováděno osobní šetření s klienty, což bylo pro zaměstnance značně náročné pro posouzení konkrétní situace klienta. I přesto, že komunikace byla s klienty složitější, vnímali zaměstnanci od klientů převážně pozitivní reakce.

Na základě výsledků z výzkumu lze doporučit rozšíření úřední doby v odpoledních hodinách Úřadu práce na více dní právě z důvodu kvality setkávání zaměstnanců Úřadu práce

s klienty, které je většinou pro obě strany kvalitnější než elektronická komunikace. Rovněž uvést důvod tohoto doporučení také to, že ve dvou dnech, kdy má Úřad práce odpolední úřední hodiny, navštěvuje v těchto dnech Úřad práce více klientů a na některé se nedostane řada a musí návštěvu přesunout na jiný den, pokud se jedná o středu, tak až další týden.

POUŽITÁ LITERATURA

1. DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-3880-2.
2. HALÁSKOVÁ, Renáta, 2008. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta. ISBN 978-80-7368-522-5.
3. KREBS, Vojtěch, 2015. *Sociální politika*. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-921-2.
4. MATES, Pavel a Marek STARÝ, 2009. *Základy správního práva: obecná část*. Praha: Vysoká škola finanční a správní. Eupress. ISBN 978-80-7408-019-7.
5. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2021. Evidence uchazečů o zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha [cit. 2022-02-01]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/evidence-uchazecu-o-zamestnani-a-podpora-v-nezamestnanosti>
6. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. Správa na úseku zaměstnanosti. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 2008 [cit. 2022-02-01]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>
7. MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY, 2020. V České republice jsou první tři potvrzené případy nákazy koronavirem. *Ministerstvo zdravotnictví České republiky*[online]. Praha, 1. 3. 2020 [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: <https://koronavirus.mzcr.cz/v-ceske-republice-jsou-prvni-tri-potvrzene-pripady-nakazy-koronavirem/>
8. MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY, 2020. Mimořádná opatření Ministerstva zdravotnictví zakazují konání hromadných akcí nad 100 osob i výuku na školách. *Ministerstvo zdravotnictví České republiky*[online]. Praha, 10. 3. 2020 [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: <https://koronavirus.mzcr.cz/mimoradna-opatreni-ministerstva-zdravotnictvi-zakazuji-konani-hromadnych-akci-nad-100-osob-i-vyuku-na-skolach/>
9. MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY, 2020. V souvislosti s vyhlášením nouzového stavu se zakazují akce s účastí přesahující více než 30 osob, omezuje se také přítomnost veřejnosti ve vybraných zařízeních. *Ministerstvo zdravotnictví České republiky* [online]. Praha, 12. 3. 2020 [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: <https://koronavirus.mzcr.cz/v-souvislosti-s-vyhlasenim-nouzoveho-stavu-se-zakazuji-akce-s-ucasti-presahujici-vice-nez-30-osob-omezuje-se-take-pritomnost-verejnosti-ve-vybranych-zarizenich/>
10. MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY, 2020. Vláda posiluje preventivní opatření v souvislosti s koronavirem, uzavírá obchody a restaurace veřejnosti na dobu deseti dnů. *Ministerstvo zdravotnictví České republiky* [online]. Praha, 14. 3. 2020 [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: <https://koronavirus.mzcr.cz/vlada-posiluje-preventivni-opatreni-v-souvislosti-s-koronavirem-uzavira-obchody-a-restaurace-verejnosti-na-dobu-deseti-dnu/>

11. MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY, 2020. Vláda kvůli šíření epidemie koronaviru omezila volný pohyb osob na nezbytné minimum. *Ministerstvo zdravotnictví České republiky* [online]. Praha, 16. 3. 2020 [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: <https://koronavirus.mzcr.cz/vlada-kvuli-sireni-epidemie-koronaviru-omezila-volny-pohyb-osob-na-nezbytno-minimum/>
12. MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY, 2020. Od pondělí se obnoví farmářské trhy, řemesla, vysokoškolské zkoušky i malé svatby. *Ministerstvo zdravotnictví České republiky* [online]. Praha, 17. 3. 2020 [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: <https://koronavirus.mzcr.cz/od-pondeli-se-obnovi-farmarske-trhy-remesla-vysokoskolske-zkousky-i-male-svatby/>
13. MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY, 2020. Vláda schválila pravidla rozvolňování mimořádných opatření od 11. května, nouzový stav platí do 17. května. *Ministerstvo zdravotnictví České republiky* [online]. Praha, 30. 4. 2020 [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: <https://koronavirus.mzcr.cz/vlada-schvalila-pravidla-rozvolnovani-mimoradnych-opatreni-od-11-kvetna-nouzovy-stav-plati-do-17-kvetna/>
14. MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY, 2020. Blíží se velká vlna rozvolnění opatření v souvislosti s koronavirem, hygienická pravidla však platí dál. *Ministerstvo zdravotnictví České republiky* [online]. Praha, 22. 5. 2020 [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: <https://koronavirus.mzcr.cz/blizi-se-velka-vlna-rozvolneni-opatreni-v-souvislosti-s-koronavirem-hygienicka-pravidla-vsak-plati-dal/>
15. MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY, 2020. Vláda od 5. října omezuje hromadné akce. Omezení čekají i střední, vyšší a vysoké školy. *Ministerstvo zdravotnictví České republiky* [online]. Praha, 30.9. 2020 [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: <https://koronavirus.mzcr.cz/vlada-od-5-rijna-omezuje-hromadne-akce-omezeni-cekaji-i-stredni-vyssi-a-vysoke-skoly/>
16. MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY, 2020. Vláda kvůli šíření epidemie covid-19 omezí sportovní, kulturní a společenské akce, činnost úřadů i škol, rodičům prodlouží ošetřovné. *Ministerstvo zdravotnictví České republiky* [online]. Praha, 8.10. 2020 [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: <https://koronavirus.mzcr.cz/vlada-kvuli-sireni-epidemie-covid-19-omezi-sportovni-kulturni-a-spolecenske-akce-cinnost-uradu-i-skol-rodicum-prodlouzi-osetrovne/>
17. MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY, 2020. Vláda rozhodla o dalším zprísnění preventivních opatření proti šíření nemoci covid-19. *Ministerstvo zdravotnictví České republiky* [online]. Praha, 21.10. 2020 [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: <https://koronavirus.mzcr.cz/vlada-rozhodla-o-dalsim-zpriseni-preventivnich-opatreni-proti-sireni-nemoci-covid-19/>
18. MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY, 2021. Vláda na žádost hejtmanů vyhlásila nouzový stav na 14 dnů. *Ministerstvo zdravotnictví České republiky* [online]. Praha, 14. 2. 2021 [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: <https://koronavirus.mzcr.cz/vlada-na-zadost-hejtmanu-vyhlasila-nouzovy-stav-na-14-dnu/>

19. MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY, 2021. Od čtvrtka budou v obchodech, provozovnách služeb, ambulantních zdravotnických zařízeních nebo veřejné dopravě povinné respirátory FFP2. *Ministerstvo zdravotnictví České republiky* [online]. Praha, 22. 2. 2021 [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: <https://koronavirus.mzcr.cz/od-ctvrtka-budou-v-obchodech-provozovnach-sluzeb-ambulantnich-zdravotnickych-zarizenich-nebo-verejne-doprave-povinne-respiratory-ffp2/>
20. MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY, 2021. Vláda vyhlásila nouzový stav do 28. března, od pondělí se zpřísní pravidla pro volný pohyb či maloobchod a opět uzavrou školy. *Ministerstvo zdravotnictví České republiky* [online]. Praha, 27. 2. 2021 [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: <https://koronavirus.mzcr.cz/vlada-vyhlasila-nouzovy-stav-do-28-brezna-od-pondeli-se-zprisni-pravidla-pro-volny-pohyb-ci-maloobchod-a-opet-uzavrou-skoly/>
21. MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY, 2021. Vláda schválila nouzový stav na dobu 30 dní. *Ministerstvo zdravotnictví České republiky* [online]. Praha, 25. 11. 2021 [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: <https://koronavirus.mzcr.cz/vlada-schvalila-nouzovy-stav-na-dobu-30-dni/>
22. MIŠŮR, Peter a Zdeněk SVOBODA, 2007. *Instituce státní moci v ČR: úplný přehled s internetovými odkazy*. Praha: Linde. ISBN 978-80-86131-74-0.
23. NOVOTNÁ, Hedvika, Ondřej ŠPAČEK a Magdaléna ŠTOVÍČKOVÁ, ed., 2019. *Metody výzkumu ve společenských vědách*. Praha: Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy. ISBN 978-80-7571-025-3.
24. *Pandemický plán České republiky*, 2011. In: . Praha, ročník 2011, číslo 4. Dostupné také z: <https://www.mzcr.cz/wp-content/uploads/wepub/5520/14546/Pandemický%20plán%20ČR.pdf>
25. VLÁDA ČR, 2020. Informace ke koronaviru a nemoci covid-19. *Vláda ČR* [online]. Praha, 18. 9. 2020 [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/aktualni-informace-ke-koronaviru-sars-cov-2-puvodne-2019-ncov-179250/>
26. VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY, 2020. *Vládní usnesení související s bojem proti epidemii - rok 2020*. *Vláda České republiky* [online]. Praha [cit. 2022-03-08]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/epidemie-koronaviru/dulezite-informace/vladni-usneseni-souvisejici-s-bojem-proti-epidemii-koronaviru---rok-2020-186999/>
27. VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY, 2021. *Vládní usnesení související s bojem proti epidemii - rok 2021*. *Vláda České republiky* [online]. Praha [cit. 2022-03-08]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/epidemie-koronaviru/dulezite-informace/vladni-usneseni-souvisejici-s-bojem-proti-epidemii---rok-2021-193536/>
28. *Usnesení vlády České republiky*, 2020. In: . Praha, ročník 2020, číslo 194. Dostupné také z: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/IHOABMNHPSV>
29. *Usnesení vlády České republiky*, 2020. In: . Praha, ročník 2020, číslo 199. Dostupné také z: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/IHOABMNHPPAD>

30. Usnesení vlády České republiky, 2020. In: . Praha, ročník 2020, číslo 211. Dostupné také z: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/IHOABMPBJNVK>
31. Usnesení vlády České republiky, 2020. In: . Praha, ročník 2020, číslo 215. Dostupné také z: <https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Omezeni-pohybu-osob.pdf>
32. Usnesení vlády České republiky, 2020. In: . Praha, ročník 2020, číslo 958. Dostupné také z: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/IHOABTXK4Y1T>
33. Usnesení vlády České republiky, 2020. In: . Praha, ročník 2020, číslo 995. Dostupné také z: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/IHOABU7M54CD>
34. Usnesení vlády České republiky, 2020. In: . Praha, ročník 2020, číslo 997. Dostupné také z: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/IHOABU7M585P>
35. Usnesení vlády České republiky, 2020. In: . Praha, ročník 2020, číslo 1078. Dostupné také z: <https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Pohyb-osob-1078.pdf>
36. Usnesení vlády České republiky, 2020. In: . Praha, ročník 2020, číslo 1079. Dostupné také z: <https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Omezeni-obchodu-a-sluzeb-1079.pdf>
37. Usnesení vlády České republiky, 2020. In: . Praha, ročník 2020, číslo 1080. Dostupné také z: <https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Organy-verejne-moci-1080.pdf>
38. Usnesení vlády České republiky, 2021. In: . Praha, ročník 2021, číslo 125. Dostupné také z: <https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/nouzovy-stav-0125.pdf>
39. Usnesení vlády České republiky, 2021. In: . Praha, ročník 2021, číslo 128. Dostupné také z: <https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/organy-verejne-moci-0128.pdf>
40. Usnesení vlády České republiky, 2021. In: . Praha, ročník 2021, číslo 196. Dostupné také z: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/IHOABYLUNJWM>
41. Usnesení vlády České republiky, 2021. In: . Praha, ročník 2021, číslo 216. Dostupné také z: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/IHOABYLUPWWU>
42. Usnesení vlády České republiky, 2021. In: . Praha, ročník 2021, číslo 1065. Dostupné také z: <https://www.vlada.cz/assets/epidemie-koronaviru/dulezite-informace/vyhlaseni-nouzoveho-stavu-1065.pdf>
43. Usnesení vlády České republiky, 2021. In: . Praha, ročník 2021, číslo 199. Dostupné také z: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/IHOABYLUNO4P>
44. ÚŘAD PRÁCE ČR, 2021. O Úřadu práce České republiky. *Úřad práce ČR* [online]. Praha [cit. 2022-01-27]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz>
45. ÚŘAD PRÁCE ČR, 2021. Přídavek na dítě. *Úřad práce ČR* [online]. Praha, 27. 7. 2021 [cit. 2022-02-03]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/pridavek-na-dite>
46. ÚŘAD PRÁCE ČR, 2021. Rodičovský příspěvek. *Úřad práce ČR* [online]. Praha [cit. 2022-02-03]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/rodicovsky-prispevek>

47. ÚŘAD PRÁCE ČR, 2022. Příspěvek na bydlení. *Úřad práce ČR* [online]. Praha [cit. 2022-02-03]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/prispevek-na-bydleni1>
48. ÚŘAD PRÁCE ČR, 2021. Porodné. *Úřad práce ČR* [online]. Praha [cit. 2022-02-03]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/porodne>
49. ÚŘAD PRÁCE ČR, 2021. Pohřebné. *Úřad práce ČR* [online]. Praha [cit. 2022-02-03]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/pohrebne>
50. ÚŘAD PRÁCE ČR, 2022. Žádost o zprostředkování zaměstnání a podporu v nezaměstnanosti. *Úřad práce ČR* [online]. Praha [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/zadost-o-zprostredkovani-zamestnani-a-podporu-v-nezamestnanosti>
51. ÚŘAD PRÁCE ČR, 2020. Bezpečnostní opatření v souvislosti s COVID-19. *Úřad práce ČR* [online]. Praha, 6. 4. 2020 [cit. 2022-03-10]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/-/bezpecnostni-opatreni-v-souvislosti-s-covid-19>
52. ÚŘAD PRÁCE ČR, 2020. Komunikujte s námi elektronicky. *Úřad práce ČR* [online]. Praha, 6. 4. 2020 [cit. 2022-03-10]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/-/komunikujte-s-nami-elektronicky>
53. ÚŘAD PRÁCE ČR, 2020. Dokládání příjmů k nároku na některé dávky dočasně není třeba. *Úřad práce ČR* [online]. Praha, 29. 4. 2020 [cit. 2022-03-10]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/-/dokladani-prijmu-k-naroku-na-nektere-davky-docasne-neni-treba>
54. ÚŘAD PRÁCE ČR, 2020. Úřad práce ČR vydává potvrzení nájemcům, kteří nejsou schopni platit nájem. *Úřad práce ČR* [online]. Praha, 8. 5. 2020 [cit. 2022-03-10]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/-/urad-prace-cr-vydava-potvrzeni-najemcum-kteri-nejsou-schopni-platit-naj-1>
55. ÚŘAD PRÁCE ČR, 2020. Komunikujte s námi elektronicky - zřídte si zdarma datovou schránku. *Úřad práce ČR* [online]. Praha, 7. 9. 2020 [cit. 2022-03-10]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/-/komunikujte-s-nami-elektronicky-zridte-si-zdarma-datovou-schranku>
56. ÚŘAD PRÁCE ČR, 2021. Příjmy za 1. čtvrtletí 2021 není ÚP ČR nutné dokládat. *Úřad práce ČR* [online]. Praha, 18. 3. 2021 [cit. 2022-03-10]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/-/prijmy-za-1-ctvrtleti-2021-neni-up-cr-nutne-dokladat>
57. *Zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů*, 2011. In: . Praha, ročník 2011, číslo 73. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-73#Top>
58. *Zákon o zaměstnanosti*, 2004. In: . Praha, ročník 2004, číslo 435. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435/zneni-20220401>

PŘÍLOHY

Příloha A – Dotazník

PŘÍLOHA A – DOTAZNÍK

Dobrý den, jmenuji se Veronika Vaničková a jsem studentkou 3. ročníku bakalářského studia Univerzity Pardubice, oboru Veřejná ekonomika a správa.

Obracím se na Vás s prosbou o vyplnění níže uvedeného dotazníku. Dotazník poslouží jako podklad pro Bakalářskou práci na téma „Činnost Úřadu práce v kontextu pandemie koronaviru“. Cílem práce je analyzovat činnost Úřadu práce v oblastech státní sociální podpora a politika zaměstnanosti v kontextu změn způsobených pandemií koronaviru v letech 2020-2021.

Dotazník je anonymní a slouží výhradně ke zpracování praktické části bakalářské práce. Vyplnění celého dotazníku trvá nejvýše 15 minut.

Velice Vám děkuji za ochotu.

1. Jakým způsobem ovlivnila pandemie Vaše činnosti v oblasti státní sociální podpory/politiky nezaměstnanosti?
2. Jaké změny pro Vás byly zásadní v době pandemie?
3. V jaké vlně pandemie pro Vás byli nejvýznamnější změny? Uveďte jaké
 - a) Jaro 2020
 - b) Podzim 2020
 - c) Jaro 2021
 - d) Podzim 2021
4. Jak jste vnímali tyto změny? Případně uveďte proč.
 - a) Pozitivně
 - b) NegativněUveďte proč:
5. Byli pro Vás nějaké činnosti náročnější nebo naopak jednodušší? Pokud ano, uveďte, jaké a proč.
 - a) Ano, náročnější
 - b) Ano, jednodušší
 - c) NeUveďte, jaké a proč:

6. Jaké činnosti v době pandemie byly při Vaší práci omezené?
7. Byly v době pandemie činnosti, které jste nemohli vykonávat vůbec? Pokud ano, uveďte jaké.
- a) Ano
 - b) Ne
- Uveďte jaké:
8. Jakou reakci ohledně změn, jste vnímali od občanů, které služby využívají?
- a) Převážně negativní
 - b) Převážně pozitivní
9. Jaká byla komunikace s občani využívající služby?
- a) Složitější
 - b) Jednodušší
10. Jaké změny v rámci Vaší činnosti, které byste mohli ovlivnit byste uvítali?
11. Jakého jste pohlaví?
- a) Žena
 - b) Muž
12. Jak dlouho pracujete na úřadě?
- a) Méně než 5 let
 - b) 5-10 let
 - c) Více než 10 let
13. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
- a) Základní
 - b) Střední s vyučením
 - c) Střední s maturitou
 - d) Vyšší odborné
 - e) Vysokoškolské
14. Do které věkové skupiny patříte?
- a) < 20
 - b) 21-30
 - c) 31-40
 - d) 41-50
 - e) 51-60
 - f) 60+