UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení

Problematika nezaměstnanosti a její řešení pomocí Úřadu práce

Diplomová práce

Klára Žemlová

vedoucí diplomové práce

JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Praha, březen 2013

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně a že jsem v ní vyznačila všechny prameny, z nichž jsem čerpala, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Praze dne 26.3 2013

Poděkování

Děkuji panu JUDr. Martinovi Štěfkovi Ph.D., vedoucímu mé diplomové práce za cenné připomínky, odborné rady a účinnou pomoc při vypracování mé diplomové práce.

V Praze dne 26.3 2013

Obsah:

1. Úvod 6
1.1 Nezaměstnanost 7
1.2 Metody měření nezaměstnanosti 10
1.3 Druhy nezaměstnanosti a její dělení 12
1.3.1. Nezaměstnanost podle příčiny jejího vzniku: 12
1.3.2 Nezaměstnanost podle času 14
1.3.3 Nezaměstnanost podle dobrovolnosti 16
1.4 Faktory, které ovlivňují nezaměstnanost 19
1.4.1 Minimální mzda 23
1.5 Rizikové skupiny nezaměstnaných 26
1.5.1 Absolventi a mladší věkové skupiny do 25 let 27
1.5.1.1 Stáže ve firmách - vzdělání praxí 31
1.5.2 Nezaměstnanost starších osob a osob předdůchodového věku 32
1.5.3 Ženy a ženy s malými dětmi 33
1.5.4 Osoby zdravotně postižené 38
1.5.5 Lidé bez kvalifikace nebo osoby s nízkou kvalifikací 39
1.6 Trh práce 40
1.7 Shrnutí 41
2. Úřad práce ČR 42
2.1 Pomoc Úřadu práce při hledání zaměstnání 44
2.1 Podpora v nezaměstnanosti 46
2.1.1. Výše podpory v nezaměstnanosti 49
2.2 Podmínky pro zařazení do evidence uchazečů 51
2.3 Práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání 54
2.3.1Povinnosti uchazeče o zaměstnání 54
2.3.2. Zatajení skutečností bránících v nástupu do zprostředkovaného zaměstnání 56
2.4 Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání 57
2.4.1. Vyřazení pro uvedení zavádějících informací zaměstnavateli při projednávání zprostředkovaného vhodného zaměstnání - rozsudek NSS 59
2.5 Co je tedy vhodné zaměstnání pro uchazeče, a co je tím myšleno? 61
2.5.1 Odmítnutí nastoupit do zprostředkovaného vhodného zaměstnání - rozsudek NSS .. 63
2.6 Ukončení vedení uchazeče v evidenci 65

2.7 Projekt ministerstva práce a sociálních věcí - DONEZ 65
2.8 Úřad práce a zaměstnavatelé 67
2.9 Shrnutí 68
3. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti 69
3.1 Aktivní politika zaměstnanosti 70
3.1.1 Rekvalifikace 71
3.1.1.1 Zvolená rekvalifikace 72
3.1.1.2 Podpora při rekvalifikaci 74
3.1.2 Investiční pobídky 75
3.1.2.1 Evropský sociální fond v ČR 77
3.1.3 Veřejně prospěšné práce 80
3.1.4. Veřejně prospěšné práce versus veřejná služba 81
3.1.5 Společensky účelná pracovní místa 84
3.1.5 Překlenovací příspěvek 85
3.1.6 Příspěvek na zapracování 87
3.1.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program 87
3.2. Poradenství 88
3.3. Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením 88
3.4 Sdílené zprostředkování zaměstnání 92
3.4.1 Agentury práce 92
3.5 Cílené programy k řešení zaměstnanosti dle § 120 zákona o zaměstnanosti 93
3.6 Shrnutí 94
4. Závěr 96
Seznam zkratek 102
Použitá literatura 103
Klíčová slova - Keywords 104

1. Úvod

Ve své diplomové práci jsem se zaměřila na problematiku nezaměstnanosti a její řešení pomocí Úřadu práce. Toto téma jsem zvolila především proto, že jsem chtěla zjistit, které nástroje a metody jsou v praxi Úřadem práce používány a které jsou naopak nejvíce využívány. Dále mne zajímalo, co všechno má Úřad práce ČR v oblasti nezaměstnanosti na starosti a s čím vším dokáže uchazečům o zaměstnání pomoci.

Svou práci jsem rozdělila na tři části Nezaměstnanost, Úřad práce ČR a jeho pomoc při hledání zaměstnání a Aktivní politika zaměstnanosti.

V první částí se podrobně zabývám problematikou nezaměstnanosti, uvádím její základní pojmy a vysvětluji co to nezaměstnanosti vůbec je, jak vzniká, co jsou její hlavní příčiny a jaké jsou její důsledky, vyjmenovávám jednotlivé typy nezaměstnanosti a uvádím i příklady. Dále podrobně charakterizuji jednotlivé rizikové skupiny nezaměstnaných osob a definuji, jakým překážkám jsou tyto osoby na trhu práce vystaveny. Jaké základní chyby osoby dělají, když si hledají vhodné zaměstnání a co mají dělat, aby jejich šance na uplatnění na pracovním trhu byla co nejvyšší.

Druhá kapitola je věnována Úřadu práce. V této části je podrobně popsáno, co všechno Úřad práce dělá proto, aby uchazečům o zaměstnání pomohl s hledáním vhodného zaměstnání, a jaké možnosti Úřad práce může uchazečům nabídnout. Snažila jsem se tuto část vypracovat tak, aby z ní bylo zřejmé, co má nezaměstnaná osoba všechno učinit proto, aby ji pracovníci krajských poboček Úřadů práce co možná v nejkratším termínu našli vhodné zaměstnání.

Třetí kapitola se zaměřuje na aktivní politiku zaměstnanosti a její jednotlivé nástroje, které jsou podrobně popsány. Jsou zde uvedeny i příklady, které se k těmto nástrojům vztahují a v neposlední řadě jsou také doplněny statistickými údaji.

Při své práci jsem čerpala především ze zdrojů na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí, z komentáře zákona o zaměstnanosti, dostupných internetových zdrojů, které jsou vždy v příslušných odkazech uvedeny. Dále jsem čerpala i z vlastních zkušeností a zkušeností osob vedených na Úřadech práce.

Statistické údaje jsou čerpány z ročenek Úřadu práce, které jsou dostupné na internetovém portálu Ministerstva práce a sociálních věcí.

1.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost patří k velkým společenským problémům. Je to jev nežádoucí a to nejen z hlediska ekonomického, ale také z hlediska společenského. Snahou je tento jev co nejvíce minimalizovat, ale ne vždy se to daří, tak jak by bylo potřeba. Je tedy důležité, co nejdříve zjistit důvody, které vedou ke vzniku nezaměstnanosti (z jakých důvodů nezaměstnanost narůstá nebo co vede k tomu, že naopak nezaměstnanost v určitém období klesla). Dalším nezbytným krokem je určit druh a rozsah této nezaměstnanosti a především navrhnout metody a způsoby řešení, které budou mít přínos. Určit, jakým způsobem bude postupováno tak, aby byla problematika nezaměstnanosti co nejefektivněji a na co nejdelší časový horizont vyřešena.

V dnešní době je tento jev stále více aktuální. Není den, kdy by nám noviny nepřinášely nějakou novou zprávu o situaci, která panuje na trhu práce. Každý stát (vláda) se snaží bojovat s tímto problémem. Především je snaha najít účinná řešení, jak postupovat a jaké opatření bude nejvhodnější k tomu, aby míra nezaměstnanosti strmě nestoupala, ale naopak klesala. Bohužel, to není problém jen některých státu, s tímto problémem se potýká nejen celá Evropská Unie, ale také Česká republika.

Dle dostupných informací Úřadu práce ČR je míra nezaměstnanosti na začátku roku 2013 zase o něco vyšší. K datu 31.1 2013 bylo bez práce 585 809 lidí, což činí 8%. Je to o 40 498 lidí více než na konci roku 2012. Na trhu práce je 20-25% volných pozic ze všech, které jsou podle zaměstnavatelů v podstatě neobsaditelné. Je to především proto, že školství zaostává za potřebami podniků a absolutně neodráží situaci na trhu práce. Začínají se tedy pomalu objevovat řešení, kdy zaměstnavatelé zřizují ve spolupráci se školami vlastní obory, podle toho co potřebují. Bohužel, ale musíme konstatovat, že se jedná o "běh na dlouhou trať". K nejhůře obsaditelným pozicím patří například řemeslníci, lidé v logistice a výrobě, obchodní zástupce atd. [1]

[1] Statistická ročenka trhu práce v České republice 2011, kolektiv autorů, Praha 2012, ISBN 978-80-7421-043-3

	2010	2011
∅ míra nezaměstnanosti	8,2%	8,6%
∅ počet uchazečů	507,8 tis	486,8 tis
∅ počet volných pracovních míst	36,5 tis	39,8 tis
ukazatel počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo	16,0	13,9

Je třeba se tedy zamyslet, jak je možné, že počet nezaměstnaných lidí neustále stoupá. Pravděpodobně metody, které jsou zvoleny a které se užívají, prostě nefungují. Dle mého názoru, by se stát měl zaměřit především na rizikové skupiny nezaměstnaných, kterým by měl věnovat dostatečnou pomoc. Někdo by mohl oponovat a tvrdit, že to stát přeci dělá, že se přeci snaží těmto skupinám pomáhat, já jen tvrdím, že by se to dalo dělat efektivněji, o čemž se zmíním v podrobněji v kapitole o rizikových skupinách.

Vládní politika na podporu zaměstnanosti je rozdělena

a) aktivní - je zde především snaha o to, aby zaměstnanost obyvatelstva byla co nejvyšší, vytváření nových pracovních míst, financování rekvalifikace, informace o nových pracovních místech
b) pasivní - snahou je, aby došlo ke zmírnění následků nezaměstnanosti a to tím, že nezaměstnaní dostávají podporu v nezaměstnanosti. Tato podpora, ale nesmí být neúměrně vysoká a nesmí být vyplácena po neomezeně dlouhou dobu, protože to by vedlo ke snížení motivace nezaměstnaných osob k hledání nového zaměstnání.

Nejprve je potřeba definovat, kdo je to nezaměstnaný člověk. Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhou stranu ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Je především o tom, že práce může být konaná pro potěšení nikoli pro výdělek. Taková to práce potom nemá za následek nezaměstnanost. Nejde tedy o to, že člověk nemá práci, ale o to, že nemá příjem ze svého zaměstnání. [2] Za nezaměstnaného člověka je v ekonomické teorii považována osoba produktivního věku, která musí splňovat dvě

[2] MAREŠ PETR, Nezaměstnanost jako sociální problém, 1994, str. 16

podmínky. Musí být schopná a ochotná pracovat, ale nemůže najít placené zaměstnání.[3] Obecně se tedy za nezaměstnaného člověka považuje ta osoba, která je starší 15 let, aktivně se podílí na hledání si zaměstnání a je připravená nastoupit do nového zaměstnání do 14 dnů. Abychom, tedy mohli nějakou osobu nazvat nezaměstnaným je třeba, aby si tato osoba hledala zaměstnání, což je právě charakteristickým znakem nezaměstnanosti. Osobu, která práci nemá a ani si ji aktivně nehledá, tedy nemá smysl považovat za nezaměstnaného.

Právo na práci a právo na zaměstnání

Dle všeobecné deklarace lidských práv "*Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti".* [4] I zákon o zaměstnanosti nám stanoví, že každá fyzická osoba má právo na zaměstnání (pokud tato osoba může a chce pracovat a o práci se uchází) nebo má právo na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb, které stanoví zákon. [5] Na druhou stranu musíme konstatovat, že ač nám zákon toto právo přiznává, bohužel nám, ale nemůže zaručit, že toto právo budeme moci využít. Kdo nám zaručí, že najdeme pro nás vhodné zaměstnání? Kdo nám zaručí, že právě my, se nestaneme osobou nezaměstnanou? Stát se nám může snažit pomoci s hledáním zaměstnání, může nám pomoci překlenout naši finanční situaci pro ztrátě zaměstnání a to přiznáním podpory, ale nikdy nám nemůže na sto procent zaručit, že práci skutečně najdeme.

Za velký ekonomický problém se bere především dlouhodobá nezaměstnanost, to znamená, kdy nezaměstnaná osoba nemá práci po dobu delší než jeden rok. Krátkodobá nezaměstnanost nepředstavuje pro nezaměstnaného člověka takový problém jako právě nezaměstnanost dlouhodobá, neboť návrat do pracovního procesu po takto dlouhé době je velice těžký a složitý.

[3] BUCHTOVÁ a kol., Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém, vydání 1, 2002, str. 65

[4] http://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/lidska_prava/podpora_lp_a_demokracie/zakladni_dokumenty/vseobecna_deklarace_lidskych_prav.html, cit.

[5] STEINICHOVÁ Ladislava a kol., Zákon o zaměstnanosti: komentář, Wolters Kluwer ČR, str.22, §10

1.2 Metody měření nezaměstnanosti

Míru nezaměstnanosti můžeme spočítat pomocí vzorce $u = \frac{U}{E+U}$ neboli $u = \frac{U}{L}$ který nám vyjadřuje podíl nezaměstnaných ke všem osobám schopných pracovat (tedy i zaměstnaným i nezaměstnaným).[6]

- u = míra nezaměstnanosti (v praxi se často uvádí v %, tedy hodnota u x 100%)
- U = počet lidí bez práce (počet nezaměstnaných)
- E = počet zaměstnaných lidí
- L = celkový počet pracovních sil (L= E+U)

Míra nezaměstnanosti se nejčastěji zjišťuje z počtu osob, které jsou registrováni na úřadech práce. Bohužel ne každý nezaměstnaný člověk je hlášen nebo veden v evidenci poboček Úřadů práce (například proto, že je nezaměstnaný jen krátkodobě nebo naopak dlouhodobě a již už nemá nárok na výplatu podpory v nezaměstnanosti nebo se jedná o osoby, které už ztratili víru v to, že naleznou pro sebe vhodné zaměstnání nebo, že jim Úřad práce pomůže nějakou vhodnou práci nalézt), a proto je skutečná nezaměstnanost vždy vyšší než ta uváděná (tzv. registrovaná nezaměstnanost).

Od ledna 2013 dochází ke změně ve výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti, který nese název podíl nezaměstnaných osob. Tento ukazatel vyjadřuje podíl nezaměstnaných osob (ve věku 15-64 let) ze všech obyvatel v daném věku, zatímco dosavadní míra nezaměstnanosti poměřovala uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám.

Registrovaná míra nezaměstnanosti (dosud zveřejňovaná) je nahrazena výpočtem, který bude uvádět podíl nezaměstnaných osob vůči obyvatelstvu ve věku 15 – 64 let. „*Tento nový ukazatel bude konzistentní pro všechny úrovně územní hierarchie, bude snadněji interpretovatelný, odstraní nesrovnalosti v podkladových číslech i*

[6] Buchtová a kol., Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém, vydání 1, 2002, str. 65

možnost záměny s mezinárodně sledovanou obecnou mírou nezaměstnanosti, kterou zveřejňuje Český statistický úřad., "[7]

"Podle metodiky výpočtu Českého statistického úřadu se míra nezaměstnanosti vypočítává v rámci výběrových šetření pracovních sil vycházející z doporučení Eurostatu a Mezinárodní organizace práce ILO jako tzv. obecná míra nezaměstnanosti".[8]

MPSV zveřejňuje míru registrované nezaměstnanosti a to na základě počtu uchazečů o zaměstnání, kteří jsou registrováni na pracovištích Úřadu práce ČR (ÚP ČR). Na rozdíl od údajů z výběrových šetření pracovních sil, které je určeno, především pro mezinárodní srovnání. Údaje o registrované nezaměstnanosti se používají k hodnocení politiky zaměstnanosti a vyplývající z české legislativy. Pro mezinárodní účely se využívají údaje z ÚP ČR pouze jako doplňující pohled k datům z výběrových šetření pracovních sil.[9]

Ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo

Za ekonomicky aktivní osobu považujeme člověka, který má placené zaměstnání nebo zaměstnává sám sebe (osoba samostatně výdělečně činná) nebo osobu, která sice zaměstnání nemá, ale aktivně si ho hledá a je ochotná a schopná pracovat. Za ekonomicky neaktivního člověka je naopak považována ta osoba, která není schopná a ani nechce pracovat (např. penzisté, studenti, osoby se zdravotním postižením).

Dalšími důležitými pojmy jsou plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti. Oba pojmy spolu úzce souvisí a odrážejí shodný stav, který panuje v ekonomice. Plná zaměstnanost nám vyjadřuje úroveň zaměstnanosti, při níž neexistuje nebo je zanedbatelná nedobrovolná zaměstnanost. "*Stav plné zaměstnanosti odpovídá úrovni zaměstnanosti při rovnováze na trhu práce, to znamená, že ekonomika rozděluje*

[7] http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107, cit , 15.3 2013
[8] http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107, cit , 20.3 2013
[9] http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

to množství práce, které je vzhledem k rozsahu a kvalitě ostatních výrobních faktorů při dané nabídce práce a poptávce po práci optimální".[10]

V současné době se v České republice sledují dvě odlišné míry nezaměstnanosti, které srovnávají počty nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání s velikostí pracovní síly (s počtem ekonomicky aktivních).

1.3 Druhy nezaměstnanosti a její dělení

a) podle příčiny vzniku
b) podle času
c) podle dobrovolnosti

1.3.1. Nezaměstnanost podle příčiny jejího vzniku

a) **frikční nezaměstnanost** - vzniká v důsledku migrace lidí mezi pracovními místy. Do této kategorie můžeme zahrnout také ty, kteří dobrovolně opustili své pracovní místo a hledají jiné zaměstnání, třeba z důvodu vyšší mzdy, lepšího pracovního prostředí nebo větší šance na pracovní postup. Dále sem můžeme zahrnout i ty, kteří se přestěhovali do nového bydliště a hledají nové pracovní uplatnění na novém místě. Patří sem i skupina těch, kteří hledají své první zaměstnání. [11]

   - ráda bych nastínila, jak frikční nezaměstnanost vypadá, proto uvedu nějaký příklad. Představme si paní Helenu účetní, která pracuje ve velké firmě. Na svém místě je velmi spokojená, ale její manžel dostal velmi lukrativní nabídku na nové zaměstnání, které se nachází na druhém konci republiky. Z tohoto důvodu je paní Helena nucena přestěhovat se, i když je na svém stávajícím místě spokojená a to jak po stránce pracovní, tak i po stránce finanční. Místo tedy opustila a začala si hledat nové zaměstnání v novém místě bydliště. Chtěla zastávat stejnou pozici, na jaké byla ve svém bývalém zaměstnání. První měsíc dostala nabídku práce, která se jí sice líbila, nicméně platové ohodnocení nebylo takové, jaké by si představovala, proto nabídku odmítla a pokračovala v hledání

[10] Buchtová a kol., Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém, vydání 1, 2002, str. 71, cit.
[11] ŠLAPÁK; PÁNEK; KOTOUS: Zaměstnanost a personální řízení, Skripta Iuridica č. 1, 2006, Praha, str. 22

dál. Další měsíc se jí naskytla další nabídka, ale s tím, že by musela do práce každý den dojíždět cca 50 km, což se paní Heleně nechtělo, a proto práci odmítla a snažila se hledat dál. Až třetí měsíc se jí podařilo najít práci, takovou jakou si představovala a ona nabídku práce účetní přijala. Co říci závěrem. Paní Helena si vybírala, nevzala hned první nabídku, která se jí naskytla, protože si myslela, že brzy najde lepší zaměstnání a proto byla 3 měsíce bez práce. Otázka tedy zní, proč paní Helena první nabídku nepřijala a už jako zaměstnaná nehledala dál. Pravdou, ale je, že by neměla dostatek času hledat jinou práci, protože chodit po pohovorech a obcházet potencionální zaměstnavatele je velmi časově náročné což by si jako zaměstnaná už nemohla dovolit.

b) **systémová neboli strukturální nezaměstnanost** - vzniká v důsledku strukturálním změn v ekonomice. Objevuje se v obdobích, kdy vznikají nové obory (včetně nových technologií) nebo naopak některé obory zanikají (výroba nebo služby). Toto způsobuje, že klesá poptávka po určitých profesích, zároveň však roste poptávka po jiných. Obvykle trvá déle než frikční nezaměstnanost. Je chápána jako přirozená nezaměstnanost, trh se přirozeně vyvíjí. Tato nezaměstnanost představuje vyšší zásah do života, lidé mění profese, podstupují rekvalifikační kurzy z toho důvodu, že nemohou nalézt pro sebe vhodné zaměstnání např. ve svém oboru a to díky nesouladu nabídky práce s poptávkou pro práci. [12]

   - jako příklad na strukturální nezaměstnanost můžeme použít situaci paní Kateřiny, která pracovala jako švadlena v továrně. Pak ale došlo k rapidnímu poklesu poptávky po české konfekci, kterou právě zmiňovaná továrna, kde paní Kateřina pracovala, vyráběla. A to především díky tomu, že se začal dovážet do České republiky levný čínský textil. Díky tomuto útlumu došlo k masivnímu propouštění a mezi propuštěnými byla i paní Kateřina. Ta se snažila hledat zaměstnání ve stejné profesi, jenže marně. V kraji, kde bydlela, již jedna textilní továrna zkrachovala a podobné místo k dispozici nebylo. Proto, byla tři měsíce bez práce. Začala tedy hledat místo v jiné profesi. Po dalším měsíci zjistila, že po

[12] ŠLAPÁK; PÁNEK; KOTOUS: Zaměstnanost a personální řízení, Skripta Iuridica č. 1, 2006, Praha, str. 22

jiných profesích je větší poptávka. Mohla by jít například pracovat jako zaměstnanec ostrahy, což se paní Kateřině nechtělo, protože tato práce by jí nepřinášela žádné uspokojení. Naopak profese prodavačky oblečení pro českou firmu dovážející textil z Číny ji přišla velmi atraktivní. Paní Kateřina se ale nejprve musela zdokonalit v práci s počítačem a dopilovat své komunikační dovednosti. Proto musela nejprve absolvovat 3 měsíční rekvalifikační kurz. Poté pracovní místo získala.

c) **cyklická nezaměstnanost** - souvisí s průběhem hospodářského cyklu, nastává, když je ekonomika v poklesu (recesi) a dochází k poklesu zaměstnanosti prakticky ve všech odvětvích. Platí zde nepřímá úměra. V období růstu dochází ke zvyšování objemu výroby a služeb a díky tomu nezaměstnanost klesá, naopak při poklesu se zvyšuje počet nezaměstnaných osob v důsledku snižování počtu pracovních sil. Není téměř možné se rekvalifikovat na jinou profesi, protože nezaměstnanost panuje ve všech odvětvích. Okonův zákon - když domácí produkt roste rychleji, míra nezaměstnanosti klesá, když ale naopak domácí produkt roste pomaleji nebo klesá, míra nezaměstnanosti se zvyšuje. [13]

d) **sezonní nezaměstnanost** - souvisí se změnami ročního období. V některých obdobích roku vzniká potřeba výkonu určitého druhu práce a jiná naopak zanikají. Typickým příkladem je zemědělství a stavebnictví. "*Speciálním druhem sezonní nezaměstnanosti se projevuje každoroční umisťování absolventů středních a vysokých škol. Ti opouštějí školy skoro ve stejném termínu a důsledkem toho nárazově roste poptávka po zaměstnání. Možným řešením je hledání zaměstnání již v průběhu školní docházky*. "[14]

1.3.2 Nezaměstnanost podle času

a) krátkodobá nezaměstnanost
b) dlouhodobá nezaměstnanost

Přirozeným znakem tržní ekonomiky je, že neustále přizpůsobuje svoji strukturu měnícím se poptávkám. Pohybem na pracovním trhu můžeme označit takový jev, kdy mnoho lidí do nezaměstnanosti "vstupuje" a opět z ní "vystupuje". Pokud je

[13] ŠLAPÁK; PÁNEK; KOTOUS: Zaměstnanost a personální řízení, Skripta Iuridica č. 1, 2006, Praha, str. 22
[14] ŠLAPÁK; PÁNEK; KOTOUS: Zaměstnanost a personální řízení, Skripta Iuridica č. 1, 2006, Praha, str. 22, cit.

nezaměstnanost pouze krátkodobého charakteru tak nepůsobí lidem žádné vážnější problémy.

Důležité a to nejen z hlediska sociálního nebo psychologického je i délka trvání nezaměstnanosti. Definice, zda se jedná o krátkodobou či dlouhodobou nezaměstnanost se v každém státě liší. Někde je to hranice od půl roku, jinde se za dlouhodobě nezaměstnaného člověka považuje ten, který hledá zaměstnání déle než jeden rok. Je to stav, který je nepříjemný pro všechny (jednotlivce, rodinu, firmy i stát). Dlouhodobá nezaměstnanost může mít vážné sociální důsledky, může přivodit existenční potíže nejen nezaměstnané osobě, ale i její celé rodině. Dochází též ke ztrátě kvalifikace, sebeúcty a s postupem času, i ke ztrátě motivace hledání si nového zaměstnání. [15] Přitom lidí bez práce je rok od roku více. Proto bychom neměli posuzovat nezaměstnanost jenom podle její výše, ale také a to možná především i podle její délky. Dlouhodobá nezaměstnanost se někdy samovolně mění z nedobrovolné na dobrovolnou, protože je-li člověk dlouhodobě nezaměstnaný, dochází ke změně jeho způsobu života i postoje k zaměstnání. Je pozorováno, že lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, ztrácejí motivaci hledat si práci. Jednak ztratili naději, že vůbec nějakou práci seženou a jednak si mnozí z nich zvyknou na život bez práce a na skromnější a především pohodlnější živobytí ze státních podpor.

Právě snižování dlouhodobé nezaměstnanosti je jednou z hlavních ekonomických priorit. Vývoj v posledních letech ukazuje, že lidé, kteří ztratí zaměstnání se stávají z téměř více jak 20% dlouhodobě nezaměstnanými.[16]

Dlouhodobou nezaměstnaností jsou nejvíce postiženi obyvatelé, kteří žijí na venkovech, absolventi, lidé, kteří mají nízkou kvalifikaci, ženy s malými dětmi a lidé předdůchodového věku. Dlouhodobá nezaměstnanost je pro každého velice nepříjemná. Mnozí lidé ztrácejí totiž naději a víru v sama sebe. Jejich pracovní návyky, znalosti a

[15] BUCHTOVÁ a kol., Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém, vydání 1, 2002, str.67
[16] http://finexpert.e15.cz/strasak-dlouhodobe-nezamestnanosti

dovednosti rychle zaostávají.[17] Dochází také k demotivaci hledat si nové místo a v neposlední řadě dochází k nemožnosti nadále rozvíjet svou kvalifikaci a dovednosti.

Dlouhodobou nezaměstnanost ovlivňuje celá řada faktorů, mezi ty nejvýznamnější patří:

- diskriminace určitých kategorií ze strany zaměstnavatelů
- nezájem a málo placená místa ze strany uchazečů o zaměstnání
- hodnotová orientace některých skupin uchazečů o zaměstnání (nezájem o práci, závislost na podpoře)
- štědré podpory v nezaměstnanosti (výše podpory nebo naopak její délka)
- nedostatečná kvalifikace, malá sebedůvěra, nedostatek pracovních zkušeností
- určité okolnosti (bydlení, dojíždění)
- dlouhotrvající hospodářská recese
- dlouhodobé mzdové strnulosti

1.3.3 Nezaměstnanost podle dobrovolnosti

a) dobrovolná
b) nedobrovolná

Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že osoby dobrovolně nezaměstnané mají různé pracovní nabídky, nicméně hledají pro sebe nejvhodnější zaměstnání (hledají takové místo, které bude nejlépe odpovídat jejich představám a to jak z hlediska pracovní náplně, tak i po finanční stránce). Může také znamenat, že je upřednostňován volný čas před konáním práce.

Bohužel si často mylně myslíme, že pokud nějaké zaměstnání odřekneme (a to už z jakéhokoliv důvodu), seženeme ihned zaměstnání jiné. To, ale platilo tak před několika lety. Dnes, kdy je nezaměstnanost na své nejvyšší úrovni od roku 1993 (tedy od vzniku České republiky) a překonala již hranici deseti procent (podle staré metody výpočtu). K 31.1 2013 bylo Úřadem práce evidováno 33 794 volných pracovních míst, to znamená, že na jedno volné pracovní místo připadá průměrně 17,3 uchazeče. Je tedy velice těžké najít zaměstnání pro každého člověka. V době, kdy se firmy snaží ušetřit,

[17] BUCHTOVÁ a kol., Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém, vydání 1, 2002, str.67

jak se dá, a to především tak, že propouštějí zaměstnance a nepřibírají již nové. Redukují či úplně odebírají svým zaměstnancům "benefity" tj. příspěvky na stravování čili stravenky, příspěvky na kulturu či rekreaci, vzdělávací programy apod. (pod pojmem benefit rozumíme buď finanční, nebo nepeněžní formu odměn. Jsou to vlastně výhody pro zaměstnance, které jim zaměstnavatel poskytuje k jejich platu). Není tedy třeba zdůrazňovat, že spousta zaměstnanců, raději setrvá ve svém dočasném zaměstnání (i když s ním třeba vůbec nejsou spokojeni ať už z důvodu finančních či jiných nebo právě proto, že už to mají pár let do důchodu) než, aby byli nezaměstnaní.

K nastínění toho, jak vypadá dobrovolná nezaměstnanost, můžeme použít tento příklad. V důsledku poklesu poptávky po české konfekci a to jak na českém tak i na zahraničním trhu, byla továrna ve městě AA nucena část svých zaměstnanců propustit. Nezaměstnané šičky, švadleny a dělnice si pokoušely najít místa v jiných továrnách, některé z nich byly dokonce ochotné akceptovat nižší mzdu, než za kterou pracovaly dříve. Některé z těch, které v továrně zůstaly zaměstnány se natolik bály o ztrátu zaměstnání, že byly ochotné smířit se s nižší mzdou, pokud by je to ochránilo před propuštěním. To vedlo k poklesu mezd v této profesi. Pokles mezd umožnil továrně přijmout část propuštěných zaměstnanců zpět, ale za nižší mzdu. Mezi propuštěnými byla i paní Kateřina (viz příklad na strukturální nezaměstnanost) a její dvě kolegyně Marie a Anna. Paní Marii bylo umožněno vrátit se zpátky na své původní místo, ale za nižší mzdu než dříve, nabídku přijala, protože si říkala, že lepší nějaká práce než žádná. Paní Kateřina se rekvalifikovala na jinou profesi. Po dobu hledání a rekvalifikace však byla nezaměstnaná. A nakonec paní Anna, ta se rozhodla nepracovat než chodit do práce za podstatně nižší mzdu, než měla dříve. Říkala si, že je relativně ještě mladá, takže nebude mít problém si jinou práci najít. Zjistila si všechny možnosti státních podpor a zjistila, že se z nich dá po dobu, co bude hledat jiné zaměstnání žít. Po dobu 5 měsíců pobírala podporu v nezaměstnanosti a pak krátce pracovala, což jí umožnilo zažádat o další podporu v nezaměstnanosti. Paní Anna dala přednost životu z podpory před prací. Raději nižší příjem a volný čas než práce za nízkou mzdu. Hledat zaměstnání však nepřestala. Hledala, ale místo s vyšší mzdou, než jí trh práce nabízel.

Proč se této nezaměstnanosti říká dobrovolná, když dobrovolná určitě není? Pokud bychom se zeptali někoho, kdo je nezaměstnaný a hledá si práci, zda je

dobrovolně nezaměstnaný jistě by nám odpověděl, že nikoli, že pracovat chce a práci si hledá, jenže si hledá práci za vyšší mzdu, než jakou mu je ochoten trh práce nabídnout. V tom teda spočívá ta "dobrovolnost".

"*Pokud by trh práce byl dokonale konkurenční, pak by utváření rovnováhy dospělo k řešení, kdy nezaměstnanost by byla pouze dobrovolná neboť rovnováha trhu (vyrovnání nabídky s poptávkou) nastává v situaci, kdy část ekonomicky aktivního obyvatelstva je nezaměstnaná.*"[18] Mezi alternativní příležitosti patří podpora v nezaměstnanosti. Je-li tato podpora nízká a doba poskytování dávek krátká, jsou lidé více motivovány k tomu, aby si rychleji našli zaměstnání.

Nedobrovolná nezaměstnanost má pro člověka daleko horší důsledky než dobrovolná nezaměstnanost. Můžeme ji definovat jako situaci, kdy nezaměstnaná osoba hledá zaměstnání, akceptuje takovou mzdu, kterou trh práce nabízí, ale i přesto žádné zaměstnání nemůže najít. Nedobrovolná nezaměstnanost se tak stává pro člověka nejenom zdrojem existenčních problémů, ale také pocitem zklamání a beznaděje.

"*Existence nepružných mezd vyvolává poruchu v podobě nedobrovolné nezaměstnanosti. Je porušen čistící efekt na trhu práce. Dochází k situaci, že stav, do kterého trh vyúsťuje, neodpovídá obsahu rovnovážné situace, existují takové subjekty, které při ceně na trhu jsou ochotni uskutečnit tržní transakci (koupi či prodej), ale nemohou. Př. mzdy setrvávají na vyšší hladině, než odpovídá stavu rovnováhy na trhu práce.* "[19]

Co může být příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti? Je to především vyšší reálná mzdová sazba, než odpovídá úrovni rovnovážné reálné mzdové sazby. Na skutečnost, že reálné mzdové sazby reagují opožděně, bylo upozorňováno již na začátku 20 století některými neoklasickými ekonomy. V pojetí nezaměstnanosti a příčin jejího vzniku zdůraznil Keynes oproti neoklasické ekonomii, že:[20]

- nominální mzdové sazby jsou velmi nepružné

[18] BUCHTOVÁ a kol., Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém, vydání 1, 2002, str. 65, cit.
[19] Buchtová a kol., Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém, vydání 1, 2002, str. 67,68 cit.
[20]Buchtová a kol., Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém, vydání 1, 2002, str.68,69.

- zaměstnanost je závislá především na úrovni poprávky v ekonomice
- nedobrovolná nezaměstnanost může v ekonomice existovat dlouho

V keynesiánské ekonomii se propracovala argumentace, proč jsou nominální mzdové sazby nepružné a je to ovlivňováno především tím, že nominální mzdové sazby jsou ve firmách stanoveny a to na základě administrativně schválených platových stupnic a pokud dochází k jejich změnám, tak se tyto změny projevují srovnatelně u všech skupin. Nominální mzdové sazby bývají stanovovány na základě dlouhodobého vyjednávání a to mezi zaměstnavateli a odbory. Tyto dohody pak mají za následek, že je téměř vyloučena možnost, že dojde k poklesu nominálních mezd. Za významnou okolnost je také považována (a to mnohými ekonomy) ta skutečnost, že pokud dochází k vyjednávání o mzdách, je to uskutečňováno mezi zaměstnavateli a zaměstnanci (insidery) a nikoli s nezaměstnanými osobami (outsidery). Tyto nezaměstnané osoby, které hledají uplatnění na trhu práce, tak nemohou mít vliv na stanovení mzdové sazby a to ani v případě, že je vyšší úroveň nezaměstnanosti.[21] V nové keynesiánské teorii se uplatňuje i tzv. teorie efektivních mezd. Tato teorie nám říká, že pokud zaměstnavatelé platí svým zaměstnancům vyšší mzdy, než jaké odpovídají rovnovážné mzdové sazbě na trhu práce má především vliv na pracovní výkonnost zaměstnanců, která je tak daleko vyšší. V konečném důsledku tak firmy vydělají daleko více, než kdyby platili svým zaměstnancům platy, které odpovídají platům na trhu práce. Zaměstnanci jsou tak více motivováni a podávají lepší pracovní výkony. Na druhou stranu, pokud zaměstnanec nepodává takové pracovní výkony, které by podávat měl, je propuštěn.

1.4 Faktory, které ovlivňují nezaměstnanost

Mezi významné faktory, které nám ovlivňují nezaměstnanost, můžeme zařadit vládní politiku zaměstnanosti (jak aktivní tak pasivní). U aktivní politiky zaměstnanosti je snahou, aby zaměstnanost obyvatelstva byla na co nejvyšší úrovni. Patří sem i financování rekvalifikací. Jedním z mnoha problémů, je i nedokonalý trh práce a jsou zde i nedostatečně "flexibilní" informace o pracovních místech. Vláda se může pomocí svých opatření snažit o to, aby se zlepšila informovanost o nových pracovních místech. Také se může snažit o stimulaci ekonomiky a to dalšími vládními výdaji například tím,

[21]Buchtová a kol., Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém, vydání 1, 2002, str. 69

že se bude snažit vytvořit nová pracovní místa, která povedou ke snížení nezaměstnanosti. Jak nám zkušenosti ukazují, že tento krok není až tak úspěšný jak bychom si mohli myslet. Čím se nám totiž snižuje nezaměstnanost, tím více se nám v konečném důsledku zvětšuje inflace (teorie Philipsovy křivky).[22] Naopak pasivní vládní zásahy mají za snahu, zmírnit následky nezaměstnanosti a to například tím, že se nezaměstnaným vyplácí podpora v nezaměstnanosti a další sociální dávky.

Dalším faktorem, který nám ovlivňuje nezaměstnanost je demografie a zaměstnávání zahraničních pracovníků. Trh práce je ovlivňován také demografickou strukturou ekonomicky aktivního obyvatelstva (za ekonomicky aktivního člověka se bere osoba ve věku nad 15 let). Doba ekonomicky aktivního obyvatelstva se neustále prodlužuje, lidé déle žijí, déle chodí do práce na druhou stranu, ale musíme konstatovat, že naopak klesá porodnost. Naopak příliv zahraničních pracovníků roste, nejpočetnější skupinou cizinců žijící v ČR (dle předběžného sčítání Českého statistického úřadu) jsou to Ukrajinci, Slováci, Vietnamci, Rusové a Poláci. [23] Především tyto skupiny jsou schopny pracovat za minimální mzdu, za kterou by naši pracovníci nebyli ochotni pracovat. V neposlední řadě také zastávají profese, které za daných podmínek nejsou občané České republiky ochotni přijmout. Ti potom práci vykonávají za směšnou mzdu a v otřesných podmínkách a nedodržuje se zákonem stanovená doba (příkladem mohou být pracovníci ve stavebnictví, pracovníci pokladen v supermarketech apod.).

Vzdělání a kvalifikace a osobní motivace jsou dalším příkladem faktoru, který se podílí na nezaměstnanosti. Vždyť především osobní motivace osoby, která chce pracovat a hledá si pracovní místo, ovlivňuje její uplatnění na trhu práce. Nejde jen o to, že budu umět víc než všichni ostatní, že budu mít lepší vzdělání, jde především o to, že se musím naučit svoje znalosti a vědomosti umět prodat. Co na tom když budu mít dvě vysoké školy a umět pěti světovými jazyky a nebudu se umět prezentovat a svoje vědomosti ukázat? Tak je mi to bezesporu k ničemu.

[22] http://cs.wikipedia.org/wiki/Phillipsova_krivka
[23] http://www.scitani.cz/sldb2011/redakce.nsf/i/predbezne_vysledky_scitani_lidu_domu_a_bytu_2011

"Když milion lidí bude umět číst hieroglyfy, tak z toho neplyne, že milion z nich najde v tomto oboru zaměstnání. Nejde jen o to něco umět, ale o to umět něco, zač je někdo jiný ochoten platit." [24]

Ochota pracovníků stěhovat se za prací (tedy mobilita) je dalším důležitým faktorem. Musím konstatovat, že u nás ochota cestovat za prací či stěhovat se kvůli práci příliš zakořeněná není. Když se podíváme třeba na Spojené státy tak vidíme, že lidé jsou ochotni se za prací přestěhovat z jednoho konce státu na druhý. Je to především z toho důvodu, že trh s realitami tam funguje na jiném principu než u nás. Valná většina lidí si tam domy pouze pronajímá a tak pro ně není problém z ničeho nic se sebrat a odjet za prací do jiného státu a tam si bez problému sehnat jiné bydlení. To u nás bohužel často nevídáme, troufám si říci, že skoro vůbec. Jako další příklad můžeme uvést Německo, spousta pracovníků dojíždí do svého zaměstnání i desítky kilometrů denně. Když se vrátím zpátky k nám, položme si otázku proč to tak nefunguje i u nás? Proč v České republice tato ochota chybí? Nejdřív jsem se zaměřila na problematiku stěhování se za prací. Položme si tedy otázku, proč nejsme ochotni se odstěhovat například za prací na druhý konec České republiky? Asi nejdříve je potřeba si rozdělit pracující občany na dvě skupiny. Jednu skupinu tvoří mladí lidé, kteří ještě nemají vybudované svoje zázemí (to znamená, nekoupili si byt například na hypotéku nebo nezdědili dům po rodičích) ti se prostě mohou sebrat a odejít kam se jim zlíbí a nepředstavuje to pro ně žádný zásadní problém. Druhou skupinu tvoří lidé, kteří naopak svoje zázemí mají. Spousta z nás má byt nebo rodinný domek na hypotéku a nedokážeme si představit nebo to ani nemůžeme udělat, že se prostě sebereme a odstěhujeme. Jak by to dále vypadalo? Museli bychom byt či dům prodat nebo alespoň pronajmout což v dnešní době krize je velice obtížné a vyžaduje to spoustu času, úsilí a dalších finančních prostředků. Na novém místě by nás čekala situace podobná. Možná právě proto nejsme ochotni se za prací stěhovat.

A jak je to s ochotou či neochotou dojíždět za prací? Tady je situace o trošku lepší. Nicméně se musí konstatovat, že i tak mají lidé s dojížděním za prací problémy. V době, kdy cena benzínu a nafty raketově míří vzhůru, se není ani čemu divit. Kolik bychom museli dostat výplatu v práci, aby se nám dojíždění do práce opravdu

[24] http://www.investujeme.cz/nezamestnanost-a-co-ji-ovlivnuje/cit. (16.3 2013)

vyplatilo? A to nemusíme mluvit jen o cenách pohonných hmot, obtížná situace je i v případě, že budeme chtít dojíždět autobusem či vlakem. V poslední době je velký hit rušit některá vlaková spojená, která nejsou "lukrativní" nebo prodlužovat intervaly městských hromadných prostředků. Člověk je tak nucen vyrážet do práce někdy i o desítky minut dříve, než je potřeba. Stejný problém teď řeší i má známá. Po mateřské dovolené se vrací zpátky do práce. A protože má doma malé dítě, rozhodla se tedy, že půjde pracovat jen na poloviční úvazek. Její zaměstnavatel v tom nevidí žádný problém a ona se na své bývalé pracovní místo může vrátit. Ale, má to jeden háček. Firma se mezitím byla nucena přestěhovat na jiné místo cca o 30 km dále (kde teď platí poloviční nájem, než platila předtím) a v tom je tedy ten kámen úrazu. Těch 30 kilometrů by jistě nepředstavovalo takový problém, jenže už předtím má známá musela do této firmy 30 km dojíždět. To znamená, že teď již bude muset dojíždět 60 km do práce a 60 km zpátky domů. Při výplatě, kterou jí zaměstnavatel nabídl, se nám naskýtá otázka, zda se jí to vůbec vyplatí. Když nebudeme počítat jen čas, který bude muset strávit na cestě do práce a zase z práce zpátky, ale také platové ohodnocení, tak dojdeme k závěru, že se to nemůže vůbec vyplatit. Denně stráví 2 hodiny na cestě a z platu ji zbudou cca dva tisíce korun. To jsem se ještě nezmínila o dalším problému, který s tím samozřejmě úzce souvisí. A to, jak by to bylo s dítětem, které se musí odvézt do školky. Pokud by musela tak daleko dojíždět, nemohla by své dítě odvézt do školky, protože školka otvírá až v sedm hodin a to ona již bude na cestě do práce. Manžel také dojíždí každý den za prací a z domova odjíždí už v půl sedmé. Babička by dítě do školky odvézt mohla, jenže bydlí 200 km daleko. Není potom lepší se nahlásit na Úřadě práce a hledat si místo někde jinde poblíž, kde sice bude mít člověk menší výplatu, ale nebude muset tak daleko dojíždět a čas, který by strávil cestováním do práce, bude moci strávit spolu s rodinou?

Proč je ochota dojíždění za prací v sousedním Německu větší? Jedním z důvodů může být i fakt, že pracovníci, kteří do zaměstnání dojíždějí vlastním vozem, dostávají od svého zaměstnavatele příspěvek, který je pevně stanoven částkou na jeden km. Bohužel, to u nás žádný zaměstnavatel neumožňuje. V neposlední řadě hraje velkou roli i cena pohonných hmot, která je na stejné úrovni jako u nás v České republice, ale bohužel co na stejné úrovni není je platové ohodnocení.

Dalším aspektem, který ovlivňuje míru nezaměstnanosti je zákon o minimální mzdě, protože pokud je minimální mzda nad tržní cenou, dochází ke vzniku nesouladu mezi nabídkou a poptávkou. Minimální mzdou rozumíme minimální výše hrubé mzdy na pracovním trhu. Pod tuto zákonem stanovenou výši nesmí zaměstnavatel přijmout zaměstnance do pracovního poměru (i kdyby o to měl zaměstnanec zájem). Důvodem pro zavedení minimální mzdy bylo, ochránit zaměstnance a určit tak základní hranici pro odměnu za vykonanou práci.

Můžeme sem zařadit i překážky, které brání v poklesu mezd. Jednou z těchto překážet jsou odbory, které se zasahují o zvýšení mezd pro zaměstnance, ale vůbec si neuvědomují, že tím trhu práce naopak více škodí.

.

1.4.1 Minimální mzda

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Její základní právní úprava je stanovena zákoníkem práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Výši základní sazby minimální mzdy a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanovuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

Na koho se minimální mzda vztahuje?

Vztahuje se na všechny zaměstnance, kteří jsou v pracovním vztahu nebo právním vztahu, který je založen na základě dohod konaných mimo pracovní poměr (tj. dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti). Nerozlišuje se, zda se jedná o pracovní poměr na dobu určitou nebo neurčitou nebo zda se jedná o souběžné pracovní poměry. Nárok na minimální mzdu vzniká tedy každému, kdo pracuje na základě pracovního poměru nebo jiného právního vztahu, který je založený na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr samostatně. Z toho tedy vyplývá, že mzda či odměna z dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nesmí být nižší než minimální mzda**.** Co se týče zaručené mzdy, právní úpravu nalezneme v zákoníku práce konkrétně v § 11. V tomto paragrafu je stanoveno, že "zaručenou

mzdou je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy nebo vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru" [25]

Nejnižší úroveň zaručené mzdy se stanovují vládním nařízením 567/2006 Sb. Tato nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než částka základní sazby minimální mzdy. Další úrovně zaručené mzdy se stanovují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonané práce. Toto vládní nařízení v § 3 uvádí osm skupin prací, které jsou odstupňovány a u každé z této skupiny je stanovena minimální výše hodinové sazby a mzdy za měsíc.

Nejnižší úroveň zaručené mzdy v Kč

Skupina prací	Kč / hodinu	Kč /měsíc
1.	48,10	8.000
2.	53,10	8.900
3.	58,60	9.800
4.	64,70	10.800
5.	71,50	12.000
6.	78,90	13.200
7.	87,10	14.600
8.	96,20	16.100

Jednotlivé profese a druhy zaměstnání jsou rozděleny do těchto osmi skupin, které nalezneme v příloze vládního nařízení č. 567/2006 Sb.

Zaručená mzda se pak vztahuje pouze na pracovněprávní vztah uzavřený např. na základě pracovní smlouvy. Nikoliv tedy na výše zmíněné dohody. Minimální mzda je považována za směrodatný mzdový ukazatel pro zaměstnance, kteří jsou zaměstnaní v podnikatelské sféře, ve které se uplatňuje kolektivní vyjednávání o mzdách. V těch je možné dohodnout i vyšší minimální mzdu, než tu, která je stanovená v již zmíněném nařízení vlády. V soukromé tedy podnikatelské sféře (tam, kde není uzavřena kolektivní smlouva nebo v ní nejsou sjednány mzdové podmínky), pak platí

[25] zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, § 113 cit.

kromě minimální mzdy nejnižší úrovně zaručené mzdy. Za nejnižší úroveň zaručené mzdy pro výše uvedenou 1. skupinu prací je totožná s výší minimální mzdy.[26]

Základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin, činí 8000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu. Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací a rozděleny jsou do 8 skupin. [27]

Zaměstnanci však mohou mít sjednanou i jinou délku pracovní doby (a to dle § 79 zákoníku práce) jedná se například o zaměstnance, kteří pracují v podzemí, nepřetržitém nebo třísměnném pracovním provozu. Konkrétní sazby odvozují zaměstnavatelé podle stanovené týdenní pracovní doby dle vzorce.

$MM_x = MM_z$ krát k k = 40/x

- MM - minimální mzda pro stanovenou týdenní pracovní dobu,
- z = 40 hodin
- x = jiná stanovená týdenní pracovní doba (např. 37,5 hodin)

A teď se podívejme na minimální mzdu z trochu jiného úhlu. Na jednu stanu je dobře, že byla minimální mzda stanovena a že tak máme jistotu, že pokud práci skutečně najdeme tak méně, než je stanovená minimální mzda nedostaneme. Na druhou stranu je zde i spousta lidí, kteří práci nemají a marně si ji hledají a jistě by rádi pracovali i za daleko menší platové ohodnocení, než je právě zmiňovaná minimální mzda. Bohužel tak učinit nemohou, protože zaměstnavatelé je za menší mzdu zaměstnat prostě nemohou (i když by tak rádi učinili). Teď bych se ráda podívala na již zmíněnou výši minimální mzdy což je 8000 Kč hrubého za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu (tato sazba se od roku 2006 nezměnila a zůstala stejná, což ale bohužel nemůžeme říci o cenách zboží a energiích). Ať se na to dívám z jakéhokoliv úhlu, přijde mi tato výše naprosto směšná. Jistě chápu, že spousta zaměstnavatelů svým zaměstnancům nemůže více peněz nabídnout, protože si to prostě nemohou dovolit a jakékoliv zvýšení by pro ně znamenalo existenční problémy a museli by tak, ač třeba nedobrovolně propustit část svých zaměstnanců. Nicméně si tedy nedokážu představit, jak někdo může s touto

[26] http://www.klo.cz/info-servis/mzdy/minimalni-mzda.php
[27] nařízení vlády č.567/2006 Sb.,ve znění pozdějších předpisu, o minimální mzdě, § 3

částkou za měsíc vyžít. Když si vezmeme, že se jedná o částku, která bude ještě snížena o příslušné odvody za zdravotní a sociální pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Co z této částky můžeme zaplatit? Vždyť za to nezaplatíme ani nájemné. Žijeme v době, kdy se neustále všechny komodity zdražují a došlo i k nárůstu sazby daní z dřívější 5% je dnes 15% a ze sazby 19% je dnes 21%. Toto raketové zdražení se bohužel týká nás všech a opravdu si nedokážu představit, jak se dá s minimálním platem vyžít.

1.5 Rizikové skupiny nezaměstnaných

V dnešní době, kdy nezaměstnanost roste neustále vzhůru a současně s tím roste na trhu práce i konkurenční prostředí mezi uchazeči, kde vyhrává jen ten nejlepší. Uchazeči tak musí vyvinout daleko větší úsilí (daleko větší než bylo zapotřebí dříve, kdy na jedno pracovní místo nepřipadlo tolik uchazečů), aby se zaměstnavatel rozhodl právě pro jeho osobu.

"Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno řadou faktorů, mezi které patří, například zdravotní stav, vzdělání, věk, pohlaví, příslušnost k etnické skupině. Tyto faktory některé skupiny osob vyčleňují a řadí je mezi osoby s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost." [28] Tyto skupiny osob jsou vystavovány většímu riziku opakované nezaměstnanosti. Nezaměstnanost tak ohrožuje určité skupiny v populaci a právě na tyto skupiny by měla být zaměřena politika zaměstnanosti. V České republice mezi ně patří mladí lidé, ženy a ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, lidé předdůchodového věku, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti. Některé z těchto skupin potřebují zvýšenou pomoc pracovně profesního a psychologického poradenství. [29] Nejhorší je, že pokud tyto osoby vstupují na trh práce s tím, že budou nebo jsou znevýhodněni, podepisuje se to také na jejich psychice a odhodlání. Není nic horšího než, že si budeme již už od počátku myslet, že naše úsilí bude k ničemu. Vždyť každý má určitý "handicap" a nemusí se nutně jednat jen o věk, barvu pleti nebo zdravotní stav. Nikdo z nás není dokonalý a každý má něco co ho může na pracovním trhu znevýhodnit oproti těm

[28] BUCHTOVÁ a kol., Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém, vydání 1, 2002, str. 109 , cit.
[29] BUCHTOVÁ a kol., Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém, vydání 1, 2002, str.109

ostatním. Jako příklad můžeme uvést nedostatečnou jazykovou vybavenost, neochotu vykonávat určitý druh zaměstnání, neochotu dojíždět, neschopnost pracovat samostatně, podřizovat se autoritám apod. Berme na vědomí, že každý zaměstnavatel má na své zaměstnance jiné nároky. Jedno však mají všichni zaměstnavatelé společné a to, že chtějí volné pracovní místo obsadit někým, kdo bude tuto práci vykonávat spolehlivě a efektivně. Proto bychom se měli především zaměřit na svoje kvality a přednosti a nikoli vyzdvihovat svoje nedostatky.

Nezaměstnanost rizikových skupin v letech 2010 a 2011 v % z celkového počtu [30]

	2010	2011
mladí do 25 let / z celkového počtu	16,9%	18,1%
osoby starší 50 let	27,7%	26,0%
uchazeči bez vzdělání a uchazeči se základním vzděláním	26,3%	27,5%
podíl vyučených	41,4%	39,6%

1.5.1 Absolventi a mladší věkové skupiny do 25 let

Nezaměstnanost mladých lidí a absolventů je velkým problémem dnešní doby. Dříve platilo, kdo je mladý je i perspektivní, adaptabilní a najít práci není pro mladého člověka žádný problém. Bohužel to dnes neplatí. Jak je to možné, že právě tato skupina má tak velké problémy s hledáním zaměstnání? Tyto problémy nastávají především u čerstvých absolventů středních a také vysokých škol. Proč jsou právě oni znevýhodněni před ostatními? Bohužel je to tím, že nemají žádné zkušenosti a pracovní návyky, které by mohli svým potencionálním zaměstnavatelům nabídnout. A obstát v konkurenci s ostatními uchazeči, kteří již tyto zmíněné zkušenosti mají je v podstatě velmi obtížné.

[30] http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro, statistická ročenka, rok 2011

Příčiny vzniku nezaměstnanosti u absolventů jsou především [31]

- nedostatečné praktické znalosti, zkušenosti a pracovní návyky
- nedostatečné jazykové znalosti
- neochota vykonávat určité zaměstnání
- nízká kvalifikace
- nesoulad mezi kvalifikací absolventů a požadavky na kvalifikaci pracovních sil u absolventů
- nedostatečná počítačová gramotnost

Mezi další příčiny nezaměstnanosti u absolventů jsou uváděny například důvody, kdy absolvent již nemá zájem o práci v oboru, který vystudoval ať už proto, že ho tento obor přestal lákat nebo není spokojen s platovým ohodnocením nebo pracovními podmínkami, které na trhu práce jsou.

Z těchto výše zmíněných důvodů dávají zaměstnavatelé přednost uchazečům, kteří již mají určité dovednosti a pracovní zkušenosti, které odpovídají jejich požadavkům a to jim čerství absolventi zpravidla nemohou nabídnout. Nedostatek praxe se mladí lidé snaží vyřešit tím, že místo, aby si své znalosti dále dalším studiem prohloubily, hledají práci ve svém oboru, aby tak tuto praxi získali. Ne vždy je však toto řešení tím nejlepším. Trendy v HR však potvrzují, že je dávána přednost starším a zkušenějším pracovníkům. Jedním z řešení, které by mohlo čerstvým absolventům pomoci (a to především z řad absolventů vysokých škol) je práce při studiu. Spoustu zaměstnavatelů dává přednost brigádníkům z řad studentů, kteří mohou pracovat jen na částečný úvazek. Zaměstnavatelé mohou studentům nabídnout buď, dohodu o pracovní činnosti, nebo na dohodu o provedení práce. Dohoda o pracovní činnosti je sjednávána buď na dobu určitou, nebo je v ní stanoven počet hodin, který může činit maximálně 300 hodin za rok. Výhoda pro zaměstnavatele spočívá v tom, že zaměstnavatel může zaměstnanci-brigádníkovi rozvrhnout práci do směn (to je potom důležité pro účely nemocenské) nebo např. "podle potřeby". To znamená, že nemusí chodit do práce každý den, ale jen pokud ho zaměstnavatel potřebuje. To umožňuje zaměstnavateli efektivněji zhodnotit vynaložené prostředky na zaměstnance (v případě, že není práce, zaměstnanec

[31] ORGONÍKOVÁ, L., FALDYNOVÁ, Z. Vzdělávací a poradenské programy pro absolventy. Krnov: AKLUN-Centrum vzdělávání a poradenství, 2007

- brigádník do práce prostě nejde a zaměstnavatel mu nemusí nic platit). Vždy tedy záleží na dohodě mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnancem.

Zamysleme se ještě nad tím, co může být dalšími příčinami, které mohou vést k tomu, že jsou absolventi na trhu práce tolik "znevýhodňováni". Často se stává, že absolventi ani sami netuší, zda obor, který vystudovali, je bude skutečně bavit. Nebo vůbec nemají představu o tom, co by chtěli v budoucnosti dělat. Proto by si ještě předtím, než si začnou zaměstnání hledat, měli ujasnit, co je bude skutečně zajímat. Díky tomu se jim bude v budoucnosti lépe hledat vysněné zaměstnání. Mnoho absolventů si ani neuvědomuje, že i špatně sepsaný životopis, může mít velký vliv na to, zda je potencionální zaměstnavatel pozve na pohovor. Měli by mít na paměti, že životopis je to první, podle čeho bude uchazeč posuzován. Měl by tedy být sepsán tak, aby z něj byly patrné ty nejdůležitější informace, na které se personalisté zaměřují. Vždyť tento "kus papíru" odlišuje jednoho uchazeče od druhého. A určuje, kdo bude na pohovor pozván či nikoli. A jak je to s intenzitou hledání? Ta je také velmi důležitá, protože jen ten, kdo aktivně a intenzivně zaměstnání hledá, ho může skutečně najít. Protože pokud pošleme životopis jen jednou za čas, nemůžeme přeci čekat, že práci okamžitě najdeme. Častým prohřeškem absolventů je jejich nepřipravenost na pohovor. Každý, kdo jde na pohovor, by měl mít na paměti, že na něj má přijít včas a vhodně oblečen, protože ať se nám to líbí či nikoli, první dojem je velice důležitý a personalisté na něj dávají. Absolventi také nejsou schopni odpovědět na základní otázky a často si ani nezjistí základní informace o firmě, kam jdou na pohovor, proto se ani nemohou divit, že neuspějí. V neposlední řadě hrají roli i nereálné požadavky, které uchazeči mají a nehodlají z nich slevit. Absolventi by si tedy měli uvědomit, že i když vše provedou "správně" nemusí být úspěšní. Hlavní je, aby se absolventi nevzdávali po prvním neúspěchu, ale snažili se odstranit nedostatky, které mohou být důvodem k odmítnutí.

Myslím si, že mezi další problémy patří především i to, že věková hranice odchodu do důchodu se neustále zvyšuje. Díky tomu, zůstávají lidé na svých pracovních místech po delší dobu a tím neuvolňují tyto místa mladší generaci.

Problematika nezaměstnanosti mladých osob se stává stále větším problémem nejen v České republice, kde se nám počet nezaměstnaných mladých lidí zvýšil od roku 2007, kdy byl počet nezaměstnaných mladých lidí cca 50 tisíc, což činí z celkového

počtu nezaměstnaných necelých 16%. Na konci roku 2012 se počet nezaměstnaných mladých lidí přiblížil hranici 100 tisíc. Rozdíl je tedy velice patrný, od roku 2007 do roku 2012 se nezaměstnanost mladých lidí do 25 let zvýšila o 80%. Ale i celá Evropská unie pociťuje problémy se zaměstnáváním mladých lidí do 25 let. Statistiky uvádějí, že přibližně každý čtvrtý Evropan mladší 25 let je bez stálého zaměstnání. Situaci ještě zhoršuje fakt, že neustále přibývá mladých lidí, kteří nestudují ani nepracují a nechávají se živit svými rodiči nebo využívají štědrého systému sociálních dávek.[32]

Nezaměstnanost mladých lidí sebou přináší i mnoho jiných negativních sociálních aspektů od nárůstu drogové závislosti až po zvýšenou kriminalitu. Podle serveru Idnes.cz mladí lidé po čase ztrácejí motivaci v hledání zaměstnání pokračovat. Nejlepší situace je v Německu a Rakousku, nejhorší pak naopak Řecku a Španělsku. V Německu a Rakousku totiž funguje vzdělávací systém, kde jsou školy propojeny s firmami, které poskytují potřebnou praxi.

Situace došla tak daleko, že Evropská unie chce přednostně zajišťovat práci mladým lidem do 25 let, kteří by podle EU neměli být bez práce nebo odborného vzdělávání déle než čtyři měsíce. Nicméně toto rozhodnutí, které udělali ministři sociálních věcí států EU má pouze formu doporučení. Evropská unie chce dále sledovat, jak se s touto problematikou jednotlivé státy vypořádají. Chce vyčlenit 6 mil EUR na odborné školení a výcvik na období příštích sedmi let. Tento projekt má reagovat na neustále se zvyšující počty nezaměstnaných mladých lidí. Příkladem může být Španělsko, ve kterém bez práce zůstává skoro až 50% lidí, kteří jsou mladší 25 let. Právě problematika nezaměstnanosti mladých lidí je jednou z priorit Irska, které až do července 2013 EU předsedá. Irská vláda se potýká až s třetinou nezaměstnaných, kteří jsou pod 25 let. Na peníze z tohoto speciálního fondu budou mít nárok ty Regiony, kde nezaměstnanost mladých lidí překročí hranici 25 procent.[33]

[32] http://www.stazevefirmach.cz/aktuality/nepracuji-ani-nestuduji-problemy-mladych-nezamestnanych-se-prohlubuji.html

[33] http://zpravy.ihned.cz/svet-evropa/c1-59419020-eu-nezamestnanost-mladi-prace-zamestnani-skoleni-dele-4-mesice?utm_source=volny&utm_medium=crosslink&utm_campaign=z-mailu

A jak je to tedy s uplatněním absolventů právnických fakult na trhu práce? Dle dostupných údajů se nezaměstnanost absolventů vysokých škol v ČR za rok 2011 pohybuje dle tabulky, která byla zpracována na základě podkladů [34]

Položme si tedy otázku, proč je nezaměstnanost absolventů právnických fakult docela na nízké úrovni. Musíme mít na paměti, že se jedná o statistiky roku 2011, kdy nezaměstnanost nebyla až na tak kritické úrovni jako nyní. Myslím si, že je to především proto, že se jedná o obor, který vzhledem ke svému zaměření může svým absolventům nabídnout rozličnou škálu pracovních příležitostí. Absolventi právnických fakult mohou pracovat i v jiném oboru, nemusí dělat právníky či advokáty na rozdíl od jiných oborů, které nabízí uplatnění jen v omezeném okruhu pracovních příležitostí.

Nezaměstnanost absolventů právnických fakult v ČR v roce 2011

Název školy/ fakulty	úspěšnost uchazečů	absolventi celkem	nezaměstnaní	míra nezaměstnanosti
Právnická fakulta UK	24,9%	597	7	1,3%
Právnická fakulta MU Brno	18,6%	742	14	2,4%
Právnická fakulta UP Olomouc	24,3%	207	13	8,6%
Právnická fakulta ZU Plzeň	25,4%	437	9	2,2%

1.5.1.1 Stáže ve firmách - vzdělání praxí

A ani Česká republika nechce být pozadu. Od počátku června 2012 byl spuštěn projet nazvaný "Stáže ve firmách - vzdělávání praxí", který realizuje Fond dalšího vzdělávání, příspěvková organizace Ministerstva práce a sociálních věcí, kterým se Česká republika snaží řešit problematiku nezaměstnanosti mladých lidí. [35] Tento projekt je zaměřen především na čerstvé absolventy, kteří se potýkají s nedostatkem praxe, která je nezbytným předpokladem k získání zaměstnání. A dále také na osoby

[34] http://www.sokrates.cz/Public/DownloadFile/nezamestnani-vs-v-roce-2011-2.pdf
[35] http://www.stazevefirmach.cz/aktuality/nepracuji-ani-nestuduji-problemy-mladych-nezamestnanych-se-prohlubuji.html

dlouhodobě nezaměstnané, osoby, které se vracejí zpět na trh práce (např. maminky vracející se z rodičovské dovolené) nebo na ty, kteří si chtějí svoji kvalifikaci prohloubit. Uvidíme, zda tento projekt přinese nějaká významná zlepšení na trhu práce.

1.5.2 Nezaměstnanost starších osob a osob předdůchodového věku

Další velmi početnou skupinou, kterou problematika nezaměstnanosti postihuje, jsou starší osoby a osoby, které jsou ve věku těsně před důchodem. Zamysleme se tedy, co vede zaměstnavatele k tomu, že tyto osoby hůře hledají zaměstnání? Vždyť starší osoby mají na rozdíl od absolventů či mladších věkových skupin již zažité určité pracovní návyky a mají i dostatečnou praxi. Je tedy tím znevýhodňujícím faktorem pouze věk? Nebo je to i tím, že se starší lidé hůře přizpůsobují? Častým problémem je také jejich počítačová negramotnost, jazyková nevybavenost a neochota se učit novým modernějším věcem, které přicházejí spolu s vývojem moderních technologií. Právě již zmiňované a zažité pracovní návyky jsou často nepřekonatelným problémem. Starší lidé se prostě nechtějí učit něčemu novému a v jejich očích absolutně nepotřebnému. Často jsou slyšet věty typu "celý život jsem to nepotřeboval(a), tak, proč se to mám učit?" A právě tento negativní postoj může být jednou z mnoha příčin, proč zaměstnavatelé tuto skupinu tolik opomíjejí. Sama kolem sebe vidím, jak je pro osoby staršího věku občas velmi obtížné naučit se zvládat pokrok moderních technologií.

A právě tito starší občané prožívají ztrátu zaměstnání velice negativně. Provází ji pocit beznaděje, bezradnosti spojené se strachem "co bude dál", objevují se také psychické problémy spojené s nejistotou a postupně ztrácejí i sebedůvěru. Spolu s pracovní rezignací se dostavuje i rezignace na společenskou aktivitu. Pro někoho ztráta zaměstnání může znamenat i tzv. sociální smrt. "*O tom, že pracovní vztahy jsou zdrojem identity člověka, vypovídá i to, že jedním z nejdůležitějších principů pořádajících životní dráhu člověka jsou přechod k ekonomické aktivitě a ukončení této aktivity. Zaměstnání je i prostředkem společenského vzestupu, takže nezaměstnanost neznamená jen ztrátu dosavadního statusu, ale i ztrátu statusů budoucích.* " [36] Pro zaměstnavatele se starší lidé jeví jako "horší" investice v porovnání s mladými, kteří

[36] Petr Mareš, Nezaměstnanost jako sociální problém, 1994, str. 56, cit.

jsou obvykle pro zaměstnavatele "lacinější pracovní silou" a jsou daleko přizpůsobivější a výkonnější.

Co tedy má člověk dělat, když v pozdějším věku ztratí zaměstnání? Jedním z řešení se může jevit samostatné podnikání, které u nezaměstnaného může opět vést k pocitu znovuzískání kontroly nad svým vlastním životem. Na druhé straně však psychická námaha, která bývá spojená s nelehkým začátkem vlastního podnikání, je často velmi vysoká. Protože čím je člověk starší, tím se pomaleji i obtížněji přizpůsobuje novým životním situacím. Ztráta zaměstnání bývá pro člověka velmi stresující, bývá též provázena poklesem příjmu a ztrátou životní úrovně, na kterou byl člověk předtím zvyklý. Jak dalece je starší člověk schopen a hlavně ochoten se přizpůsobit novým podmínkám záleží na řadě faktorů. Mezi tyto faktory můžeme zařadit především úroveň inteligence, společenské postavení a v neposlední řadě také rodinné poměry a zázemí.[37] Ne pro každého jedince je jednoduché přestavět si život, zvyknout si nový životný styl, který ztráta zaměstnání doprovází. Je důležité, aby tato osoba nerezignovala, ale snažila se opět zapojit zpátky do aktivního života.

1.5.3 Ženy a ženy s malými dětmi

Zaměstnanost a zaměstnávání žen je závažným celosvětovým problémem a to nejen z důvodu, že skloubit pracovní a mateřské povinnosti je velice obtížné. Co tedy mají ženy a ženy s malými dětmi dělat, aby se mohly lépe uplatnit na trhu práce? Bohužel na to neexistuje jednoduchá odpověď. Skoro každá žena by nám mohla vyprávět, jak těžké je prosadit se na trhu práce. Obecně můžeme ženy rozdělit do dvou kategorií. Na ty, co ještě děti nemají a na ty, které už děti mají. Kategorie žen, které ještě dosud děti nemají, velice často při pracovních pohovorech slýchají věty typu "Máte už nějaké děti? V jakém časovém horizontu plánujete založení rodiny?" a podobné. Bohužel ač jsou věty tohoto typu zakázány a považují se za diskriminační otázky, zaměstnavatelé a zejména jejich personalisté se na ně s oblibou ptají. Dle zákoníku práce se nás však zaměstnavatel při pracovním pohovoru může ptát pouze na ty skutečnosti, které bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy nebo co se

[37] BUCHTOVÁ a kol., Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém, vydání 1, 2002, str.112

týká našeho vzdělání nebo otázky, které souvisí s prací samotnou. Druhá skupina žen a to ty, co již děti mají, zase naopak slýchají věty typu "Kolik dětí máte a jak jsou staré? Kdo bude s dětmi doma, až budou nemocné? " a podobné. Jak se k těmto otázkám žena postaví, záleží pouze na ní. Všichni víme, že na tyto diskriminační otázky odpovídat nemusíme a můžeme zaměstnavatele upozornit, že jeho otázky jsou nevhodné a absolutně nesouvisí s výkonem práce. Na druhou stranu, ale víme, že pokud na tyto otázky neodpovíme či naznačíme jejich nevhodnost, můžeme počítat s tím, že tato naše odpověď budeme mít vliv na rozhodnutí zaměstnavatele a my se už nebudeme jevit jako vhodné kandidátky. Jestliže se však rozhodneme, že na tyto otázky odpovíme, (třeba proto, že nám tyto typy otázek nevadí nebo nám sice vadí, ale bojíme se upozornit na jejich nevhodnost. A to právě z důvodu, že se obáváme toho, že pokud neodpovíme, bude to mít vliv na rozhodnutí zaměstnavatele), musíme počítat s tím, že naše odpovědi mohou mít vliv na naše přijetí či nepřijetí. Ocitáme se tedy v "začarovaném kruhu", protože ať se rozhodneme, jak se rozhodneme, bude mít naše odpověď vliv na naši úspěšnost.

"*Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobené především tím, že zaměstnavatelé spíše upřednostňují mužskou pracovní sílu a to nejen proto, že muži většinou nebývají zatíženi starostmi o domácnost a péčí o děti. Matky s malými dětmi většinou mívají časté pracovní absence a tím narušují plynulost pracovního procesu, což má negativní dopad na jejich hodnocení a snižuje ochotu zaměstnavatelů je zaměstnávat."* [38]

Jak tedy řešit tyto složité situace a co dělat, aby se zaměstnanost žen, které jsou na trhu práce znevýhodněny tím, že mají malé děti, neustále nesnižovala? Řada zaměstnavatelů již ženám, které se vrací zpět do pracovního procesu po rodičovské dovolené, nabízejí práci na zkrácený úvazek. Práci na zkrácený úvazek, může zaměstnavatel sjednat se svým zaměstnancem (pokud to dovoluje provoz zaměstnavatele) a to nejenom z provozních důvodů, ale také z důvodů zdravotních nebo jiných vážných důvodů, které se vyskytují na straně zaměstnance. Kratší pracovní doba může být rozvržena na všechny pracovní dny nebo může být rozvržena pouze na

[38] BUCHTOVÁ a kol., Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém, vydání 1, 2002, str.113, cit.

některé (např. úterý, středa, pátek). Pracovní doba je rozvržena na základě souhlasu zaměstnavatele. [39]

Nebo je umožňováno, aby zaměstnankyně mohly využívat tzv. flexibilní (pružné) pracovní doby. Díky níž mohou mít svůj čas pod kontrolou. Flexibilní pracovní doba znamená, že si zaměstnanci mohou začátek a konec pracovní doby volit sami s tím, že zaměstnavatel jim předem určí, jistou pevnou část dne, po kterou musí být všichni zaměstnanci přítomni na pracovišti například z důvodů týmové spolupráce či porad. O tuto pracovní dobu může zaměstnankyně svého zaměstnavatele požádat, protože např. nemá možnost dítě umístit v předškolním zařízení brzy ráno. [40]

Mezi další řešení může být používána tzv. možnost sdílení pracovního úvazku (job-sharing). *"Pod termínem sdílené pracovní místo rozumíme práce dvou (či více lidí), kteří sdílejí jedno pracovní místo, jednu pracovní náplň. Dva zaměstnaní sdílejí stejnou pracovní náplň, ze které plyne i vyvážený podíl na mzdě, nároku na dovolenou apod."*[41]

Možnost práce z domova také patří k oblíbeným tzv. flexibilním formám práce. Pro ženy s malými dětmi často představuje vítaný bonus. Může být využívána jednorázově (např. pokud je dítě nemocné) nebo pravidelně (např. každý pátek). Především ženy s malými dětmi ocení, že nemusí každý den dojíždět do zaměstnání. Je nezbytné mít na paměti, že na tuto flexibilní formu práce jsou, ale kladeny vysoké nároky a to nejen na sebedisciplínu, ale také na organizaci práce. Ženy by měly mít na paměti, že ne každé tento systém práce může vyhovovat. [42]

V neposlední řadě je možné využít i tzv. programu nazvaného "stlačený pracovní týden" ten je vhodný pro ty ženy, které dávají přednost tomu, že je pracovní doba odpracována za menší počet dní (např. u plného úvazku za 3 dny po 12 hodinách a jeden den po 4 hodinách). Maximální denní doba je stanovena na 12 hodin. Pokud je odpracováno více hodin tak je to poté bráno jako práce přes čas. Stlačení pracovního týdne umožňuje zaměstnankyním sladit pracovní život s tím rodinným. [43]

[39] J. Přib, N.Břeská, J. Pilátová, E. Špundová, Mateřská a rodičovská dovolená, GRADA, 2002, str. 21,22
[40] J. Přib, N.Břeská, J. Pilátová, E. Špundová, Mateřská a rodičovská dovolená, GRADA, 2002, str. 26
[41] http://dobrepraxe.rovneprilezitosti.ecn.cz/cz/sdilene-pracovni-uvazkyjob-sharing, cit.
[42] http://dobrepraxe.rovneprilezitosti.ecn.cz/cz/prace-z-domova
[43] http://dobrepraxe.rovneprilezitosti.ecn.cz/cz/stlaceny-pracovni-tyden

Mezi ne až příliš častý "benefit" pro ženy s malými dětmi můžeme ještě zařadit program tzv. firemních mateřských školek. Jedná o bonus, který je, ale spojen s vysokým finančním rizikem pro zaměstnavatele, proto se s ním v praxi často nesetkáváme. Mohou si jej dovolit pouze velké firmy, protože patří mezi nejdražších HR programy na podporu slaďování pracovního a rodinného života zaměstnanců a zaměstnankyň. V případě, že se firma rozhodne pro své zaměstnance vytvořit tzv. firemní mateřskou školku, musí mít jasnou představu o tom, jak staré děti budou v plánované školce a zda v ní budou umístěny v tzv. denním režimu péče. Tato výhoda, totiž může motivovat zaměstnankyně k jejich dřívějšímu nástupu do práce. [44]

Nedá mi to nezmínit se ještě o diskriminaci, která panuje mezi muži a ženami v oblasti platové. To že mají ženy nižší plat než muži je obecně známo. Proč jsou ženy diskriminovány i na poli platovém? Co se týče odměňování za práci, platí, že podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže i ženu. Těm náleží za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty i stejný plat. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty je rozuměno, že se jedná o stejnou nebo srovnatelnou složitost práce, odpovědnost i namáhavost, která je vykonávaná ve stejných podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech zaměstnance, při stejné nebo obdobné výkonnosti a výsledních práce ke stejnému zaměstnavateli. [45]

Zásada rovného zacházení, je v pracovním právu pojímána především jako povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se zaměstnanci. Zásada rovného zacházení bývá charakterizována jako pozitivní vyjádření zákazu diskriminace. Právo na rovné zacházení, respektive jako právo na rovnost, se v pracovním právu projevuje ústavní princip rovnosti před zákonem. Toto právo je v oblasti pracovněprávních vztahů realizuje zákoník práce a to zákazem přímé i nepřímé diskriminace. [46]

Brzdou vyššího platového ohodnocení je právě "schopnost mít děti". Zatímco mužům roste plat neustále, naopak ženy mají kvůli svým mateřským povinnostem "pracovní pauzu". A i když se snaží do pracovního procesu seberychleji vrátit, skloubení pracovního a rodinného života je neustále limituje. Kolik žen si může vzít do

[44] http://dobrepraxe.rovneprilezitosti.ecn.cz/cz/firemni-materska-skolka
[45] J. Přib,N.Břeská, J. Pilátová, E. Špundová, Mateřská a rodičovská dovolená, GRADA, 2002, str. 11
[46] ŠTANGOVÁ VĚRA, Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu, Plzeň 2010, str. 43 -47

práce s sebou i malé dítě a starat se tam o něj? Troufám si tvrdit, že bychom je spočítali velice rychle. Někteří zaměstnavatelé to umožňují, ale to se bavíme především o ženách, které pracují na vyšších managerských pozicích. Česky berou téměř o 26% méně než čeští muži. Horší situace je už jen v Estonsku, kde je rozdíl o neuvěřitelných 31%. Evropský průměr je něco málo přes 16 %. [47] Aby, české ženy dosáhly stejného platu jako čeští muži, musely by pracovat téměř o tři měsíce v roce déle. Nestačí, že ženy mající malé děti mají problém najít uplatnění na trhu práce, pokud jsou nakonec při výběrovém řízení úspěšné, jejich platové ohodnocení je nesrovnatelné s ohodnocením jejich mužských protějšků. Stačí se podívat na rozdíl v průměrném platu všeobecné zdravotní sestry (povolání, které je většinou vykonáváno především ženami a nemá ekvivalentní název pro mužského zaměstnance), který činil v roce 2006 v ČR 21 900 Kč a zdravotního záchranáře (téměř výlučně muži), který dosahoval 25 700 Kč. [48]

Boj za zrovnoprávnění mužů a žen patří mezi oblíbená témata. Je tedy otázkou, zda tím nejlepším řešením má být zákonem nařízené počty žen na určitých postech, jak navrhují členové evropské komise. Ta chtěla prosadit, aby ve vedení velkých evropských firem bylo do konce roku 2020 alespoň 40% žen. V případě, že by předepsanou kvótu firmy nedodržely, hrozila by jim pokuta. Bohužel si myslím, že tato směrnice nepřinese valné úspěchy. Spíše by se měly prosazovat podpůrné programy, které by měly mít za cíl zlepšení situace pro ženy na trhu práce. Pomáhat zaměstnavatelům při zřizování firemních jeslí a školek. Protože ať se nám to líbí či nikoli, právě jesle a předškolní zařízení jsou jedním z důvodů, proč se ženám nedaří vracet se zpět do pracovního procesu. V dnešní době a to především ve velkých a větších městech je pak velice problematické umístit dítě do předškolního zařízení. A ženě pak nezbývá nic jiného než zůstat s dítětem další rok doma. Což zase vede k tomu, že její uplatnění na trhu práce se bude snižovat.

Od 8. března 2013 je zprovozněn internetový portál www.praceprozeny.cz, který nabízí ženám s malými dětmi pracovní nabídky. Důvodem je snaha o to, aby ženy, které se vracejí po rodičovské dovolené zpět do pracovního procesu, našly co nejdříve uplatnění na trhu práce. Dle dostupných informací EUROSTATU je Česká republika

[47] http://www.mpsv.cz/cs/8639
[48] HAVELKOVÁ BARBORA, Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium, Praha 2007, str. 94

druhá nejhorší země v Evropě a nejhorší v Evropské unii v počtu zkrácených pracovních úvazků. Cílem tohoto projektu je snaha o to, aby zaměstnavatelé na tomto portálu nabízely pracovní příležitosti a to nejen ženám a to buď na zkrácený pracovní úvazek, nebo pracovní místa s tzv. flexibilní pracovní dobou. Myslím si, že tento projekt je opravdu slibný a to nejen proto, že žádný jiný portál se na tuto problematiku zatím nezaměřuje. Jak úspěšný ale bude, nám ukáže pouze čas.

Závěrem lze tedy říci jen to, že rozdíly mezi zaměstnáváním mužů a žen existují. Ženy ač nerady se s nimi setkávají každý den. Mnoho zaměstnavatelů se však již svým zaměstnankyním vychází vstříc a umožňují a poskytují jim některé z flexibilních forem práce. Především však záleží na možnostech zaměstnavatele a to nejen na těch finančních. Je jasné, že velká nadnárodní firma svých zaměstnancům může poskytnout mnohem lepší a širší možnosti než malá firma o dvou zaměstnancích. Nejčastěji užívanou formou je práce na zkrácený úvazek a flexibilní pracovní doba, protože nepředstavuje pro zaměstnavatele takové finanční zatížení jako např. firemní mateřská školka.

1.5.4 Osoby zdravotně postižené

Mezi další skupinu osob, které jsou na trhu práce znevýhodněny, patří právě osoby zdravotně postižené. Ty se často dostávají do bezvýchodné životní situace, která s sebou přináší nejen problémy ekonomické, sociální ale také psychické. Je to psychická zátěž nejen pro ně samotné, ale i pro jejich rodiny a rodinné příslušníky. Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon, mají tito lidé čím dál větší problém uplatnit se na trhu práce. To má negativní dopad na psychiku této osoby. Vždyť doba, po kterou jsou vedeni osoby zdravotně postižené na Úřadech práce, několikrát převyšuje dobu, po kterou jsou vedeni v evidenci Úřadů práci lidé bez handicapu.

Firmám, které by mohly zaměstnávat osoby se zdravotním handicapem, chybí dostatečná motivace. Podle Českého statistického úřadu (ČSÚ) je každý desátý občan České republiky osobou se zdravotním postižením. Většina těchto osob žije v ústavech, a ač by pracovat chtěli a mohou, klasické zaměstnání nemají. *„Legislativa a politika zaměstnanosti často opomíjejí fakt, že většina lidí se zdravotním postižením je, za*

předpokladu, že jim budou poskytnuty potřebné podmínky, schopna pracovat.“ [49] Situace na trhu práce je žalostná, najít práci představuje dnes velký problém nejen pro člověka, který žádným handicapem netrpí natož potom pro někoho, kdo je tělesně postižený. Podle oficiálních zdrojů ČSÚ bylo ke konci roku 2012 evidováno téměř půl milionu nezaměstnaných z toho 12,5% tvořily osoby se zdravotním postižením. [50] Najít uplatnění pro tyto osoby je potom zcela nemožné. Co tedy dělat? Jedním z důvodů, které by bylo potřeba změnit je vnímání společnosti. Spousta lidí si myslí, že když se jedná o osobu, která má nějaké postižení či handicap, nemůže pracovat. Což ale není pravda. Jejich handicap přeci nemusí představovat překážku k vykonávání práce. Proto by se měla podporovat konkurence schopnost podnikatelů, kteří vytvářejí pracovní místa a zaměstnávají handicapované občany.

TRANSITION je speciální projekt české spořitelny, Kontem Bariéry a nadačním fondem osob zdravotně postižených a občanským sdružením RYTMUS, který byl spuštěn na začátku roku 2011, jehož cílem je podpořit zaměstnávání lidí se zdravotním postižením a zaměstnat schopné, pracovité a především motivované osoby i za předpokladu, že mají zvláštní potřeby. Snahou tohoto projektu je zajistit rovné příležitosti všem cílovým skupinám. Není určen pouze pro osoby zdravotně postižené, ale také pro ženy, které se vracejí z rodičovské dovolené a i na ty, kteří se musejí starat např. o nemocné příbuzné. [51]

1.5.5 Lidé bez kvalifikace nebo osoby s nízkou kvalifikací

Další, co do počtu osob problematicky zaměstnavatelnou skupinou jsou lidé, kteří jsou bez kvalifikace nebo mají velmi nízkou kvalifikaci. Do této skupiny rovněž můžeme zařadit i absolventy základních škol. Jedná se především o osoby, které se nechtějí dále vzdělávat. Nebo jde o osoby, které jsou jen velmi těžko vzdělatelné. Sem můžeme zařadit i osoby s deviantním chováním (alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z nápravných zařízení a další osoby sociálně nepřizpůsobivé). [52]

[49] http://llp.cz/2012/09/k-zamestnavani-zdravotne-postizenych-chybi-firmam-motivace-tvrdi-odbornici/, cit. 15.3 2013
[50] http://llp.cz/2012/09/k-zamestnavani-zdravotne-postizenych-chybi-firmam-motivace-tvrdi-odbornici
[51] http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekZP/6-2-10/Projekt-Transition-Ceska-sporitelna-a-s-
[52] BUCHTOVÁ a kol., Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém, vydání 1, 2002, str.114

Pracovníci bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací jsou najímány na práci, kterou nikdo jiný dělat nechce a právě proto, často pracují i za minimální mzdu. V případě, že tito pracovníci práci ztratí je pro ně velmi obtížné nějaké jiné zaměstnání najít. Míra kvalifikace, zkušenosti a dovednosti hrají při hledání zaměstnání významnou a nezanedbatelnou roli. Čím více zkušeností a dovedností pracovník má, tím větší je jeho šance se na trhu práce prosadit.

1.6 Trh práce

Trh práce funguje jako každý jiný trh. Na jedné straně je poptávka a na druhé straně nabídka. Na straně poptávajícího vystupují firmy, které hledají na volná pracovní místa uchazeče s požadovanou kvalifikací a dovednostmi a na straně nabízejícího jsou občané, kteří práci hledají. Práce tedy patří mezi výrobní faktor, jehož nositelem je člověk. Občané za svoji práci dostávají mzdu a cenou práce je tedy mzdová sazba. Je tedy jen na nás, zda výdělek, který získáme za odvedenou práci, se nám bude zdát adekvátní k počtu hodin, které jsme prací strávili.

Poptávka po práci je určena množstvím práce, které firmy najímají při různých úrovních mzdové sazby. Nabídkou se rozumí počet odpracovaných hodin. K regulaci na straně poptávky na trhu práce patří také určování legislativních podmínek pro vstup jednotlivých osob a sociálních kategorií na trh práce výstup z něho nebo podle pravidel, které je z trhu práce vylučují. Součástí této politiky je také i ovlivňování velikosti nabídky práce a její struktury a to za pomoci zlepšování či rozšiřování vzdělávání či kvalifikace. Zařadit sem můžeme i opatření, která jsou zaměřena především na posilování flexibility pracovní síly a aby došlo k rovnováze mezi nabídkou a poptávkou práce. [53] Na trhu práce existují nedokonalosti v podobě mzdové strnulosti, kdy mzdy a platy mají tendenci reagovat na změny na trzích daleko pomaleji. Rovnováha mezi nabízeným a poptávaným množstvím práce se vyrovnává pomalu a postupně. Mnohé firmy si vytvářejí určité mzdové struktury, na základě kterých, jsou zaměstnanci odměňováni. Mezi další patří omezení, které způsobují kolektivní smlouvy, pracovněprávní zákonodárství.

[53] PETR MAREŠ, Nezaměstnanost jako sociální problém, 1994, str. 101

Ekonomické a sociální důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost s sebou přináší řadu negativních a to nejen ekonomických, ale také sociálních důsledků, která se pak odrážejí v tržní ekonomice. Mezi ekonomické dopady patří především ztráta statků a služeb, které by nezaměstnaní mohli vyrobit. Ekonomické důsledky jsou tak představovány ztrátou produkce (je to tedy rozdíl mezi skutečně vyrobeným a potencionálně produktem - jde především dopad cyklické nezaměstnanosti. Tím, že se vyrábí méně, dochází k poklesu hrubého národního produktu (HDP). Zvětšují se i náklady, které stát vynakládá na problematiku nezaměstnanosti. Patří sem především sociální dávky, podpora v nezaměstnanosti a další výdaje, které jsou poskytovány na rekvalifikaci, společensky účelná pracovní místa a jiné, což vede k zatěžování státního rozpočtu.

Mezi sociální důsledky patří již zmiňovaný pokles životní úrovně nezaměstnaného a jeho rodiny. Stres, životní problémy, rostoucí míra kriminality a nárůst alkoholismu. [54]

1.7 Shrnutí

Nezaměstnanost je vážným ekonomickým problémem této doby, kterému je potřeba věnovat dostatečnou a zvýšenou pozornost. Společností je vnímána jako významná porucha, která představuje nejenom politický, ale především sociální problém. Na jedné straně stojí člověk, který může a chce pracovat, ale na druhé straně není nikdo, kdo by ho zaměstnal. Řada výrobních podniků se dostává do situace, kdy klesá spotřeba, což znamená, že jsou nuceni omezovat svojí výrobu a to s sebou přináší i nutnost snižování počtu zaměstnanců a nevytváření nových pracovních míst. Zaměstnavatelé si tedy mohou své zaměstnance lépe vybírat a často zneužívají situace, která na trhu práce panuje. Lidé se totiž bojí, že mohou o zaměstnání přijít, jestliže například odmítnou pracovat přesčas apod. Spousta zaměstnanců splácí hypotéky a jiné spotřební půjčky a proto se jim nemůžeme divit, že raději budou pracovat přesčas, než aby byli bez práce úplně. V době, kdy se nezaměstnanost vyšplhala k deseti procentům, si zaměstnanci snaží práci udržet, jak to jen jde. Situace se ale komplikuje i tím, že pokud roste nezaměstnanost, snižuje se i možnost najít si práci jinou. Na jedno pracovní

[54] BUCHTOVÁ a kol., Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém, vydání 1, 2002, str.115

místo připadá dle statistických údajů již cca 17 uchazečů. Nezaměstnanost se netýká jen lidí, kteří nemají žádnou nebo jen malou kvalifikaci a nechtějí pracovat, jako tomu bylo dříve, bohužel se týká i lidí, kteří kvalifikaci mají a pracovat chtějí, ale bohužel nemohou, protože práce prostě není. Mezi hlavní prostředky vládní politiky zaměstnanosti patří aktivní a pasivní podpora zaměstnanosti, kterými se stát snaží s tímto problémem bojovat.

2. Úřad práce ČR

Úřad práce ČR můžeme definovat jako státní instituci, jejímž úkolem je poskytování informací v oblasti pracovního trhu v celé České republice, ale také v Evropské unii. Vede evidenci uchazečů o zaměstnání, eviduje volná pracovní místa a poskytuje poradenství v oblasti pracovního trhu.

Úřad práce ČR je správním úřadem s celostátní působností, sídlem Úřadu práce je Praha. Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí Úřad práce a je jeho nadřízeným správním úřadem. Úřad práce ČR byl zřízen s účinností od 1. dubna 2011 zákonem č. 73/2011 Sb. o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, kterým je vymezena jeho působnost.

V úřadu práce působí: [55]

a. generální ředitelství
b. krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu, součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště (obvody působení krajských poboček jsou shodné s územím krajů)

Úřad práce plní úkoly v oblastech:[56]

1. zaměstnanosti
2. ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele
3. státní sociální podpory
4. dávek pro osoby se zdravotním postižením
5. příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb

[55] zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, § 2 odst. 1
[56] zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, § 4 odst. 1

6. pomoci v hmotné nouzi

Co dělat při ztrátě zaměstnání? Jakých prostředků může osoba hledající zaměstnání využít? Je lepší hledat práci sám nebo využít pomoci, kterou nám nabízí Úřad práce ČR? Ztráta zaměstnání je pro většinu lidí velice stresující a nepříjemná zkušenost. V posledních letech se s ní lidé setkávají stále častěji a více než dříve. Mnoho zaměstnanců se raději podřizuje diktátu svých zaměstnavatelů (to znamená, že pracují přesčas, přibírají a vykonávají práci za kolegu, který byl propuštěn apod.) jen proto, aby i oni sami se neocitli bez práce a nemuseli tak hledat nové pracovní místo a uplatnění. Valná většina nezaměstnaných si proto pokládá otázku, jak mají postupovat, aby jejich šance na získání zaměstnání, které by alespoň trochu odpovídalo jejich představám a dosažené kvalifikaci, byla co nejvyšší. V případě ztráty zaměstnání je asi nejlepším řešením začít si hledat práci okamžitě, nemá smysl vyčkávat a čekat co se bude dít. Nezaměstnaný člověk by měl mít na paměti, že u některých především kvalifikovaných profesí (kde je potřeba mít vzdělání středoškolské nebo vysokoškolské) trvá výběr nových zaměstnanců i několik měsíců. Vždyť jen vypsání výběrového řízení a doba, kterou ponechává personalista uchazečům, na to, aby se mohli do výběrového řízení přihlásit, může trvat i pár týdnů, dalším časově náročným je i výběr vhodných uchazečů dle zaslaných životopisů na danou pozici, absolvování výběrového řízení, které může mít i několik částí, vyhodnocení výsledků pohovorů. Z tohoto důvodu je proto nezbytné, začít nové zaměstnání hledat co nejdříve. Do evidence Úřadu práce ČR se ale může dotyčná osoba zapsat až následující den po skončení pracovního poměru.

Existuje mnoho osvědčených způsobů, jak si najít nové zaměstnání a každý preferuje jiný způsob hledání. Starší ročníky budou spíše upřednostňovat hledání a čtení inzerátů v denním tisku, nebo obcházení různých firem v okolí svého bydliště, jiní dávají naopak přednost internetu. Mezi oblíbené a efektivní metody, patří řada internetových portálů, na jejichž stránkách se nachází stovky pracovních nabídek určené uchazečům s různou kvalifikací. Po vyplnění požadovaných údajů, kterými uchazeč blíže specifikuje svoje představy o zaměstnání (např. výše platu, místo zaměstnání, druh úvazku, kvalifikace, obor, ve kterém chce hledat zaměstnání) je mu nabídnut seznam nabídek, které se budou blížit jeho zadaným parametrům a "představám". A pak již

záleží na tom, jakou aktivitu bude uchazeč vyvíjet k tomu, aby se mu zaměstnání podařilo co nejdříve nalézt. Co třeba využít pomoci Úřadu práce ČR? S čím nám může Úřad práce pomoci a jaká je jeho úloha při hledání zaměstnání?

2.1 Pomoc Úřadu práce při hledání zaměstnání

Mnoho nezaměstnaných osob a to především z řad starších uchazečů a osob předdůchodového věku tento způsob pomoci vítají, protože často ani netuší, na co mají jako nezaměstnané osoby nárok a s čím vším jim může Úřad práce ČR pomoci. Pracovníci Úřadu práce se budou snažit klientovi (tedy nezaměstnané osobě, která žádá o zapsání do evidence Úřadu práce) poradit, jak dále postupovat a pomoci mu popřípadě zařídit rekvalifikaci, tak aby, se zvýšily jeho šance na uplatnění na trhu práce. To však neznamená, že registrací na krajské pobočce Úřadu práce to vše končí. Naopak klient sám musí vyhledávat pracovní příležitosti a spolupracovat s pracovníky Úřadu práce a připravovat se na budoucí zaměstnání.

Samozřejmě tento způsob "služeb a pomoci" Úřadu práce ČR může využít jakákoliv osoba, která je nezaměstnaná nebo osoba, která potřebuje pomoc při hledání nového zaměstnání. Úřad práce zveřejňuje seznam volných pracovních míst, které jsou k dispozici pro daný okres a to buď na své nástěnce anebo jsou tyto informace dostupné na internetových stránkách Úřadu práce ČR, které jsou každý den aktualizovány. Pokud uchazeč žádné volné pracovní místo napoprvé nenajde, nemusí zoufat. Může si nechat zasílat seznam volných pracovních nabídek, podle svého výběru na svůj e-mail. Jedinou podmínkou je, že se uchazeč musí na portále Ministerstva práce a sociálních věcí zaregistrovat. Zabere to jen pár minut a pak mu každý den "chodí" aktuální pracovní nabídky, které budou odpovídat jeho zadaným parametrům. Další možností jak si nové zaměstnání najít je, že si uchazeč může vytvořit "vlastní inzerát" a to přímo na portále Ministerstva práce a sociálních věcí. "Hledám práci" jehož prostřednictvím si uchazeč bude práci hledat. Nezbytnou součástí tohoto inzerátu je vyplnění osobních údajů a kontaktů a připojení profesního životopisu což usnadní zaměstnavatelům jejich rozhodování, zda případného uchazeče o danou pozici kontaktovat či nikoli. Uchazeč by měl mít na paměti, že čím více podstatných informací o svojí osobě uvede, tím lépe si bude moci potencionální zaměstnavatel udělat představu o jeho osobě, jeho kvalitách a dovednostech a tím spíše bude potencionálním zaměstnavatelem osloven. V případě,

že se registrovaný uchazeč rozhodne, že využije tento způsob hledání zaměstnání je po něm požadováno, aby přiložil životopis, který je nedílnou součástí. I pro ty, kteří nemají až tolik zkušeností s prácí na počítači, je na portále připraven podrobný návod, jak si tento strukturovaný životopis vytvořit. Uchazeč jen bude do připravovaných políček vyplňovat ty údaje, na které bude tázán. Pokud uchazeč stále "tápe" a neví jak na to, může si prohlédnout vzorový životopis, který je na portále ministerstva práce a sociálních věcí k dispozici nebo může takovýto vzorový životopis najít na internetu. Uchazeč by měl mít na paměti, že jeho životopis by měl zaujmout na první pohled. Nemělo by se jednat o žádné slohové cvičení, měl by být jasný, stručný, přehledný a hlavně bez pravopisných chyb. Spousta uchazečů o zaměstnání podléhá mylnému dojmu a svůj profesní životopis "trochu vylepší" a uvede i dovednosti či jazykové znalosti, které nemá. Pro personalistu tak neexistuje nic lehčího, než že si uchazeče na pohovoru přezkouší a pokud zjistí, že uchazeč ve svém životopise lhal, ztrácí tím šanci na přijetí. Po vložení vlastního inzerátu budou uchazeči buď chodit zprávy do jeho schránky, kterou si na portále Ministerstva vytvoří při registraci nebo ho zaměstnavatel kontaktuje prostřednictvím telefonního čísla, které má uchazeč uvedeno ve své nabídce.

Ještě před uplynutím výpovědní doby má tento uchazeč možnost požádat Úřad práce ČR o zapsání do evidence zájemců o zaměstnání a pak bude být moci informován o volných pracovních místech. Po skončení výpovědní doby je nutné zažádat krajskou pobočku Úřadu práce v místě svého trvalého bydliště o zprostředkování zaměstnání a to buď tak, že vyplní "Žádost o zprostředkování zaměstnání" a odnese ji na příslušný Úřad práce nebo tuto žádost může vyplnit elektronicky na portále Ministerstva práce a sociálních věcí (a nemusí ji vypisovat ručně) a poté si ji může vytisknout. Žádost o zprostředkování zaměstnání je třeba podat osobně, takže i v případě, že je tato žádost vyplněna elektronicky, musí ji žadatel vytisknout a osobně předat na příslušné pobočce Úřadu práce. Do evidence uchazečů o zaměstnání bude tato osoba zařazena ode dne podání žádosti o zprostředkování zaměstnání. Je nutné požádat o zprostředkování zaměstnání do tří pracovních dnů po skončení zaměstnání. Úřad práce zájemce zařadí do své evidence ode dne následujícího po skončení zaměstnání.

Úřad práce zařadí uchazeče do evidence pouze za předpokladu, že splňuje zákonem stanovené požadavky, v případě, že podmínky nejsou splněny, vydá krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí.

Spousta uchazečů vůbec netuší, jaké doklady s sebou na pobočku Úřadu práce na první návštěvu donést a co po nich budou pracovníci Úřadu práce požadovat. Při první návštěvě příslušné pobočky Úřadu práce je nezbytné předložit platný občanský průkaz, kterým si pracovníci úřadu ověří totožnost uchazeče a místo jeho trvalého pobytu. Nezbytné je s sebou mít i doklad o ukončení pracovního poměru, doklad o výkonu jiné výdělečné činnosti. Pokud je uchazečem osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ) je potřeba doložit potvrzení o době trvání účasti na důchodovém pojištění a potvrzení o vyměřovacím základu nebo potvrzení o ukončení náhradní doby (např. péče o osobu blízkou, pobírání plného invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo návrat z mateřské dovolené). Tyto dokumenty jsou po uchazeči o zaměstnání vyžadovány z toho důvodu, že jsou jedním z předpokladů a požadavků na to, aby osoba mohla být ihned zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Mezi další dokumenty, které po uchazeči budou vyžadovány, patří i potvrzení o zaměstnání (zápočtový list), potvrzení o výši průměrného výdělku nebo evidenční list důchodového pojištění.

2.1 Podpora v nezaměstnanosti

Jak je to s podporou v nezaměstnanosti? Opravdu má nárok na podporu v nezaměstnanosti úplně každý, kdo se na příslušné pobočce Úřadu práce zaregistruje do evidence? Mnoho uchazečů se mylně domnívá, že se registruje na Úřadě práce a bude pobírat podporu v nezaměstnanosti a tím to pro ně končí. Což není zas tak úplná pravda. Poté co je uchazeč zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání a splňuje zákonem stanovené požadavky, může požádat o podporu v nezaměstnanosti. Nárok na podporu v nezaměstnanosti vzniká tomu uchazeči [57]

a) který, získal v tzv. rozhodném období (což je období posledních dvou let před zařazením uchazeče do evidence uchazečů o zaměstnání) buď tím, že vykonával zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, která trvala alespoň po dobu 12 měsíců (a z této činnosti bylo odváděno důchodové pojištění). Dobu 12 měsíců

[57] STEINICHOVÁ LADISLAVA a kol., Zákon o zaměstnanosti: komentář, Wolters Kluwer ČR, str.62, §39 odst. 2

může uchazeč splnit také tím, že mu bude započtena tzv. náhradní doba zaměstnání tj. [58]

- příprava osoby se zdravotním postižením k práci
- pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně
- osobní péče o dítě ve věku do 4 let
- osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby (stupeň závislosti II, III, IV) a pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby. Tato podmínka nemusí být splněna, pokud se jedná o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou
- výkon dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy dobrovolníka s vysílací organizací. Tato organizace musí mít akreditaci Ministerstva vnitra, anebo se jedná o veřejnou službu, která je konána na základě smlouvy o veřejné službě a tato služba je vykonávána v rozsahu, který překračuje alespoň dvacet hodin týdně.
- osobní péče o fyzickou osobu, která je mladší deseti let a která se podle zvláštního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I

b) požádal Úřad práce, u kterého je veden jako uchazeč o zaměstnání o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti
c) ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu

Nezbytným předpokladem k tomu, aby mohla být uchazeči podpora v nezaměstnanosti přiznána, je vyplnění formuláře "Žádost o podporu v nezaměstnanosti", který je dispozici na pobočce Úřadu práce nebo na stránkách ministerstva práce a sociálních věcí. Existují i případy, kdy podpora v nezaměstnanosti nemůže být uchazeči přiznána. Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání, kterému byl v posledních šesti měsících před zařazením do evidence

[58] STEINICHOVÁ LADISLAVA a kol., Zákon o zaměstnanosti: komentář, Wolters Kluwer ČR, str.62, §41 odst. 3

uchazečů rozvázán pracovní poměr z důvodu, že porušil povinnosti, které pro něho vyplývaly z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. A muselo se jednat o porušení předpisů zvlášť hrubým způsobem. Nárok na podporu nevzniká ani tomu uchazeči, který byl v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů rozvázán pracovní poměr a to z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zákoníku práce (porušení dodržování stanoveného režimu dočasně práce neschopného pojištěnce). Nárok nemá ani ten uchazeč, kterému přísluší výsluhový příspěvek, a tento výsluhový příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti. Pokud je, ale tento příspěvek nižší než podpora v nezaměstnanosti, je mu vyplácen rozdíl mezi podporou v nezaměstnanosti a výsluhovým příspěvkem. Pokud uchazeč vykonává ke dni, ke kterému má být podpora v nezaměstnanosti přiznána nekolidující zaměstnání, také mu nevzniká nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Pokud uchazeč o zaměstnání splní zákonem stanovené podmínky, náleží mu podpora v nezaměstnanosti ode dne, kdy vyplní a podá písemnou žádost o podporu v nezaměstnanosti na příslušné krajské pobočce Úřadu práce dle uchazečova bydliště nebo ode dne následujícího po skončení zaměstnání, ale to pouze za předpokladu, že uchazeč o zaměstnání o tuto podporu požádá a to nejpozději do tří pracovních dnů po ukončení zaměstnání nebo činnosti, která se považuje za náhradní dobu zaměstnání. Uchazeč je též povinen doložit veškeré skutečnosti, které mají vliv na přiznání podpory v nezaměstnanosti.

Počet lidí pobírající podpory srovnání v letech 2010/2011[59]

	2010	**2011**
počet lidí pobírající podporu	163,5 tis	132,4 tis
podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání	30,9%	26,1%

[59] Statistická ročenka trhu práce v České republice 2011, kolektiv autorů, Praha 2012, ISBN 978-80-7421-043-3

2.1.1. Výše podpory v nezaměstnanosti

Jak je to tedy s výší a po jak dlouhou dobu se podpora v nezaměstnanosti uchazečům poskytuje? Na začátek je nutno říci, že se výše podpory v nezaměstnanosti stejně tak i podpora při rekvalifikaci pravidelně každý rok valorizuje. Jejichž maximální výše pro rok 2013 se odvozuje dle průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí roku 2012. Ta byla vypočtena na 24 408 Kč. Pro zajímavost uvádím tatulku, ze které je vidět, jak se výše podpory v nezaměstnanosti v posledních letech mění. [60]

Maximální výše podpory (v Kč za měsíc)	2013	2012	2011
podpora v nezaměstnanosti	14 157	13 762	13 528
podpora při rekvalifikaci	15 866	15 422	15 161

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanovuje z průměrného měsíčního čistého příjmu, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn v posledním ukončeném zaměstnání v tzv. rozhodném období. Rozhodným obdobím jsou poslední dva roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Pokud uchazeč před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání vykonával samostatně výdělečnou činnost (OSVČ), pak se výše podpory v nezaměstnanosti stanovuje procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v tomto rozhodném období.

Průměrná výše podpory v nezaměstnanosti v letech 2010 a 2011 srovnání [61]

	2010	2011
v průběhu roku	5 698 Kč	5 586 Kč
ke konci roku	5 720 Kč	5 595 Kč

[60] http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/podpora_zamest

[61] Statistická ročenka trhu práce v České republice 2010 a 2011, kolektiv autorů, Praha 2012, ISBN 978-80-7421-043-3

Podpůrčí doba (to jest doba, po kterou je podpora v nezaměstnanosti vyplácena) se stanovuje dle věku uchazeče o zaměstnání a je rozdělena do tří skupin. Do první skupiny spadají ti uchazeči, kteří ještě nedosáhli věku 50 let, a podpůrčí doba u nich činí pět měsíců. Ve druhé skupině jsou uchazeči, kteří jsou ve věku nad 50 let, ale není jim více než 55 let. Podpora v nezaměstnanosti jim je vyplácena po dobu osmi měsíců. Třetí skupinou jsou uchazeči, kteří překročili věkovou hranici 55 let a těm je podpora vyplácena po dobu jedenácti měsíců. [62] Uchazeči o zaměstnání se, ale neposkytuje podpora po dobu, kdy je mu vyplácen starobní důchod, kdy jsou mu poskytovány dávky nemocenského pojištění (nemocenská, peněžitá pomoc v mateřství, ošetřovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství) nebo vazby. [63]

Jak už bylo zmíněno výše, podpora v nezaměstnanosti se stanovuje z průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním ukončeném zaměstnání. Nebo pokud se jedná o osobu samostatně výdělečně činnou (OSVČ) tak podle posledního vyměřovacího základu, který je přepočten na jeden kalendářní měsíc. Výše podpory tedy činí první dva měsíce podpůrčí doby 65%, další dva měsíce je vypláceno 50% a po zbývající dobu tato podpora činí 45% průměrného měsíčního výdělku. V případě, že se jedná o uchazeče o zaměstnání, který před zařazením do evidence uchazečů ukončil své poslední zaměstnání bez vážného důvodu nebo zaměstnání ukončil na základě dohody se zaměstnavatelem (to se ale, nevztahuje na uchazeče, který ukončil samostatně výdělečnou činnost a dále se to nevztahuje se na uchazeče, který ukončil více zaměstnání ve stejný den, z nichž alespoň jedno bylo ukončeno z vážných důvodů) náleží mu po celou podpůrčí dobu 45%. V případech, kdy je doba předchozího zaměstnání splněna tak, že je uchazeči započítána náhradní doba zaměstnání (tato doba se pak posuzuje jako poslední zaměstnání). U uchazeče o zaměstnání, který nemůže a to bez svého zavinění osvědčit výši svého průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, stejně tak jako u uchazeče, kterému nelze stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ činí podpora v nezaměstnanosti po dobu prvních dvou měsíců 0,15 násobek a další dva měsíce ve výši 0,12 násobku a po zbývající podpůrčí dobu je to 0,11 násobek

[62] STEINICHOVÁ LADISLAVA a kol., Zákon o zaměstnanosti: komentář, Wolters Kluwer ČR, str.67, §43 odst. 1

[63] STEINICHOVÁ LADISLAVA a kol., Zákon o zaměstnanosti: komentář, Wolters Kluwer ČR, str.67, §44 odst. 1

průměrné mzdy v národním hospodářství za 1 až 3 čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti. [64]

Mezi časté dotazy uchazečů o zaměstnání patří také otázka, jak je to s placením zdravotního a sociálního pojištění? Zdravotní pojištění je po celou dobu, kdy je uchazeč veden v evidenci na Úřadě práce hrazeno státem. Sociální pojištění, ale hrazeno není. Pouze doba, po kterou je uchazeč veden v evidenci uchazečů o zaměstnání se započítává jako účast na důchodovém pojištění a to po dobu, kdy uchazeči náleží podpora v nezaměstnanosti. Nejdéle však po dobu jednoho roku, kdy uchazeči podpora nenáleží.

Vraťme se ještě trochu zpátky a definujme si, jak to dále probíhá na Úřadě práce poté, kdy jsou uchazečem o zaměstnání předloženy všechny nezbytné dokumenty k tomu, aby ho mohli pracovníci Úřadu práce jako uchazeče o zaměstnání zařadit do evidence uchazečů. Uchazeč je seznámen se svými právy a povinnosti a jsou mu poskytnuty veškeré informace o tom na co má nárok a co je nezbytné udělat k tomu, aby se jeho šance na pracovním trhu zvýšily. Uchazeč by si měl být vědom toho, že pokud jakýmkoliv způsobem poruší povinnosti, které pro něho jako pro uchazeče o zaměstnání vyplývají ze zákona, mohou vést až k situaci, kdy bud z evidence vyškrtnut.

2.2 Podmínky pro zařazení do evidence uchazečů

Na začátek je potřeba definovat, kdo se může a nemůže stát uchazečem o zaměstnání. Uchazečem o zaměstnání se tedy může stát jen fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště. Musí také splňovat několik zákonem stanovených podmínek a předpokladů, proto, aby mohla být zařazena do evidence zájemců o zaměstnání. Uchazečem o zaměstnání může být pouze fyzická osoba, která má na území České republiky bydliště. Tato osoba nesmí být [65]:

[64] STEINICHOVÁ LADISLAVA a kol., Zákon o zaměstnanosti: komentář, Wolters Kluwer ČR, str.71-77 § 50, § 51 odst. 1

[65] STEINICHOVÁ LADISLAVA a kol., Zákon o zaměstnanosti: komentář, Wolters Kluwer ČR, str.40-43,§ 25

- v pracovněprávním vztahu (tím rozumíme buď pracovní poměr, nebo vztah, který vznikl na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce) nebo ve služebním poměru, s výjimkou tzv. nekolidujícího zaměstnání. Za nekolidující zaměstnání se považuje činnost na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo činnost na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy,
- osobou samostatně výdělečně činnou ve smyslu § 9 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění,
- společníkem nebo jednatelem společnosti s ručením omezeným, komanditistou komanditní společnosti, ředitelem obecně prospěšné společnosti, vedoucím organizační složky zahraniční právnické osoby, členem představenstva akciové společnosti, členem dozorčí rady obchodní společnosti, pokud vykonává mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) přesáhne polovinu minimální mzdy,
- členem družstva, pokud vykonává mimo pracovněprávní vztah k družstvu pro družstvo práci, za kterou je družstvem odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) přesáhne polovinu minimální mzdy,
- soudcem, poslancem nebo senátorem Parlamentu nebo poslancem Evropského parlamentu, členem zastupitelstva územního samosprávného celku, je-li odměňován jako uvolněný člen zastupitelstva, prezidentem republiky, členem vlády, prezidentem, viceprezidentem nebo členem Nejvyššího kontrolního úřadu, Veřejným ochráncem práv nebo zástupcem Veřejného ochránce práv, členem Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, členem Rady Ústavu pro studium totalitních režimů nebo členem Rady Českého telekomunikačního úřadu, finančním arbitrem nebo zástupcem finančního arbitra,
- nuceným správcem, správcem, prokuristou nebo likvidátorem podle zvláštního právního předpisu, a to v době, kdy tuto činnost vykonává,

- osobou pečující o dítě nebo osobou, která je vedena v evidenci osob, které mohou vykonávat pěstounskou péči na přechodnou dobu, je-li těmto osobám vyplácena odměna pěstouna podle § 47j odst. 1 písm. c) a d) zákona o sociálně-právní ochraně dětí,
- výdělečně činná v cizině,
- fyzickou osobou soustavně se připravující na budoucí povolání, s výjimkou fyzické osoby soustavně se připravujících na budoucí povolání, která získala v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců - fyzická osoba je povinna v době, kdy podává žádost o zprostředkování oznámit krajské pobočce Úřadu práce a to buď osobně, nebo písemně a to do osmi dnů ode dne, kdy zahájí soustavnou přípravu na budoucí povolání

Soustavnou přípravou na budoucí povolání rozumíme dobu denního studia a to buď na konzervatoři, střední škole, vyšší odborné škole, jazykové škole (s možností státní jazykové zkoušky), prezenční studium na vysoké škole a to včetně prázdnin, které jsou součástí akademického či školního roku.

Uchazečem o zaměstnání se také nemůže stát fyzická osoba, která je dočasně uznána za neschopnou práce nebo ta, která vykonává trest odnětí svobody nebo ochranné opatření zabezpečovací detenci nebo osoba, která se nachází ve vazbě. Dále sem také patří osoby, které pobírají peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a šest týdnů po porodu i osoba, která je invalidní a to ve třetím stupni (§ 39 odst. 2 písm. c) zákona č. 155/1995 Sb. ve znění pozdějších předpisů) s výjimkou fyzické osoby, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti jen za zcela mimořádných podmínek (při určování poklesu pracovní schopnosti se vychází ze zdravotního stavu pojištěnce a na základě výsledků přiložených vyšetření. V případě poklesu pracovní činnosti a to nejméně o 70% se bere v potaz i to, zda, je pojištěnec schopen za zcela mimořádných podmínek výdělečné činnosti. [66]

[66] STEINICHOVÁ LADISLAVA a kol., Zákon o zaměstnanosti: komentář, Wolters Kluwer ČR, str.41-43, §25 odst.2

Uchazeč o zaměstnání je povinen při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu činnosti oznámit krajské pobočce Úřadu práce, výkon činnosti bez ohledu na výši měsíčního výdělku nebo odměny. V případě, že má uchazeč více činností tak se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku sčítají.

Jestliže uchazeč neposkytne identifikační údaje, či zruší souhlas se zpracováním osobních údajů, zakládá tím překážku pro jeho zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Mezi další důvodu patří pokud, fyzická osoba sama nebo po dohodě se svým zaměstnavatelem ukončí či zruší vhodné zaměstnání, které mu Úřad práce zprostředkoval a to bez udání vážného důvodu. Stejně tak pokud zaměstnavatel ukončí fyzické osobě vhodné zaměstnání, které bylo zprostředkováno Úřadem práce a to proto, že porušila zvlášť hrubým způsobem svoje povinnosti, které pro ni vyplývají z právních předpisů. Úřad práce ČR může tuto osobu zařadit znovu do své evidence a to na základě nové písemné žádosti do evidence uchazečů o zaměstnání po uplynutí 6 měsíců ode dne sjednaného jako den nástupu do zaměstnání, zprostředkovaného úřadem práce.

2.3 Práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání

Jak již bylo výše zmíněno, uchazeč o zaměstnání má určitá práva, ale také povinnosti, které musí dodržovat, jestliže nechce, aby ho Úřad práce z evidence vyřadil. Mezi práva uchazeče o zaměstnání patří především právo na zprostředkování vhodného zaměstnání tj. poskytnutí informací a poradenství a na vyhledání vhodného zaměstnání. V neposlední řadě poskytují též pracovníci Úřadu práce ČR informace o pracovních příležitostech, které jsou pro daného uchazeče k dispozici na pracovním trhu. Pokud se jedná o osobu se zdravotním postižením nebo jinak handicapovanou osobu má tento uchazeč také právo na pracovní rehabilitaci. Pokud jsou uchazečem splněny veškeré zákonem stanovené podmínky má nárok i na podporu v nezaměstnanosti. Pokud tato osoba potřebuje, je jí při zprostředkování zaměstnání poskytnuta zvýšená péče.

2.3.1Povinnosti uchazeče o zaměstnání

Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání Úřadem práce, řídit se jeho pokyny (to znamená, dostavit

se na pobočku Úřadu práce ve sjednaném termínu a v případě, že se uchazeč nemůže dostavit, měl by se řádně omluvit). Pokud má uchazeč o zaměstnání nějaká zdravotní omezení či komplikace (nebo jde- li o osobu zdravotně postiženou či trpící jiným handicapem), která uplatňuje tato zdravotní omezení, je povinna je doložit lékařským posudkem registrujícího praktického lékaře. O všech těchto skutečnostech je nutné informovat pobočku Úřadu práce, neboť tyto údaje jsou důležité při hledání vhodného zaměstnání. Uchazeč je nadále povinen se podrobit na žádost ÚP vyšetření či posouzení zdravotního stavu a to za účelem vydání lékařského posudku a to za předpokladu, že uchazeč žádá o zabezpečení pracovní rehabilitace, poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa nebo pokud uvádí zdravotní důvody, které mu brání v plnění povinností uchazeče o zaměstnání nebo v nástupu na rekvalifikaci. Uchazeč musí pobočce ÚP bezodkladně oznámit výkon nekolidujícího zaměstnání a to bez ohledu na výši měsíčního výdělku nebo odměny a to už při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání, a to nejpozději v den nástupu výkonu této činnosti. Úřad práce stanoví lhůtu, do které je nutné doložit výši měsíčního výdělku nebo odměny.

Uchazeč o zaměstnání má oznamovací povinnost to jest, že je povinen oznámit Úřadu práce veškeré změny skutečností, které jsou rozhodné pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a to nejpozději do 8 kalendářních dnů. Pokud dojde ke změně bydliště u uchazeče, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání je třeba ji neprodleně nahlásit Úřadu práce. Dokud dojde k situaci, že se uchazeč nemůže na Úřad práce dostavit ve sjednaném termínu, je nezbytné na tuto skutečnost Úřad práce upozornit a přeložit dohodnutou schůzku na jiný termín, který mu je vybrán po dohodě s Úřadem práce. Uchazeč, který by tak neučinil, by mohl být z evidence vyřazen.

Poté, co je uchazeč zařazen do evidence, snaží se pracovníci Úřadu práce najít uchazeči takové zaměstnání, které by nejen vyhovovalo jeho představám ale hlavně možnostem a dosažené kvalifikaci (například preferuje-li zkrácenou pracovní dobu, protože má v péči malé dítě). Je tedy nezbytné, aby uchazeč Úřadu práce sdělil veškeré informace, které může Úřad práce při hledání vhodného zaměstnání využít. Pokud uchazeč pečuje o malé děti tak tento fakt Úřad práce při zprostředkování zaměstnání zohledňuje a bude se snažit najít takové zaměstnání, které by uchazeči v péči o malé děti nebránilo. Bude přihlížet k docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné

školní docházce dítěte a také k místu výkonu práce nebo povaze zaměstnání druhého manžela. I přes tento fakt se ale může stát, že je uchazeči vybráno volné pracovní místo, které se mu nebude zdát až tak ideální. Co tedy dělat? Každý uchazeč by tedy měl mít na paměti, že pokud toto místo bez vážných důvodů (například, protože se uchazeči nechce do zaměstnání dojíždět přes celé město) odmítne (i když odpovídá jeho zdravotnímu stavu, kvalifikaci i schopnostem), může to vést až vyřazení z evidence uchazečů. To vede i ke ztrátě nároku na vyplácení podpory a stát přestane za uchazeče platit i zdravotní pojištění.

2.3.2. Zatajení skutečností bránících v nástupu do zprostředkovaného zaměstnání

Nedá mi to nezmínit se zde o rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 29.10 2003, sp. zn. 5A 173/2000 Sb. NSS č. 6/2004.

V tomto případě se jednalo o to, že Úřad práce ve Zlíně rozhodl o vyřazení uchazeče o zaměstnání (dále jen žalobce) z evidence uchazečů o zaměstnání a to z toho důvodu, že žalobce úmyslně mařil součinnost s Úřadem práce, protože mu neposkytl veškeré informace důležité pro zprostředkování zaměstnání.

Žalobce se naopak dovolával toho, že postupoval v souladu s informacemi, které se mu dostalo od dvou poboček Úřadů práce. Žalobce se nejprve zaregistroval v místě svého trvalého bydliště, tedy ve Zlíně a poté chtěl, aby byl jeho spis převeden na Úřad práce do Prahy, neboť v místě trvalého bydliště ve Zlíně je pouze hlášen a nemá, zde kde bydlet. Ale adresu přechodného pobytu v Praze neuvedl. Teprve později oznámil alespoň adresu pro doručování. Při konzultaci na Úřadě práce ve Zlíně mu bylo řečeno, že záležitost převodu jeho materiálů k jinému Úřadu práce bude zahájena až při další návštěvě Úřadu práce. Při příští návštěvě bylo žalobci nabídnuto zaměstnání ve Zlíně, které musel odmítnout shora uvedeného důvodu. Ze správního spisu vyplývá, že žalobce v písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání neoznámil adresu přechodného bydliště v Praze a během celého průběhu správního řízení a ani v průběhu soudního řízení ji neupřesnil. Žalobce ve svém čestném prohlášení podepsal, že mu v nástupu do zprostředkovaného zaměstnání nebrání žádné skutečnosti a dále podepsal i poučení o povinnostech uchazeče o zaměstnání.

Správní orgány obou stupňů dovodily, že se skutečně jednalo o úmyslné maření součinnosti a to z toho důvodu, že žalobce do své písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání a do následného čestného prohlášení neuvedl všechny skutečnosti, které byly rozhodné pro činnost Úřadu práce a že zatajil skutečnosti, které mu bránily v nástupu do zprostředkovaného zaměstnání. [67]

2.4 Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

Úřad práce může uchazeče o zaměstnání ze své evidence vyřadit rozhodnutím, jestliže nastane některá ze skutečností, které uchazeči brání v tom, aby mohl být veden nebo zařazen v evidenci uchazečů. Nesplnění oznamovací povinnosti též vede k vyřazení uchazeče z evidence, oznamovací povinnost musí být splněna a to nejpozději do 8 kalendářních dnů. [68]

- pokud uchazeč neoznámí a to bez vážných důvodů, že vykonává nekolidující zaměstnání. Tuto skutečnost je nutné nahlásit při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání, jinak bude z evidence vyřazen.
- dalším důvodem k vyřazení z evidence je, pokud uchazeč neoznámí a to buď osobně anebo písemně důvody, které ho vedly k tomu, že se na Úřad práce ve sjednaném termínu nedostavil a tuto skutečnost Úřadu práce neoznámil do 8 kalendářních dnů.
- uchazeč, který na základě lékařského posudku není schopen plnit součinnost při zprostředkování zaměstnání s Úřadem práce.
- v neposlední řadě může být vyřazen i uchazeč, který buď nedá souhlas se zpracováním svých osobních údajů anebo tento souhlas odvolá.
- k dalším z důvodů vyřazení je i též situace, kdy Úřad práce zjistí, že uchazeč vykonává nelegální práci.

Mohou nastat i důvody, kdy je uchazeč o zaměstnání z evidence Úřadu práce vyřazen. Jedná se především o situace, kdy uchazeč nerespektuje zákonem stanovené podmínky a nedbá pokynů pracovníků Úřadu práce. Poté nastává vyřazení uchazeče z

[67] STÁDNÍK JAROSLAV, Přehled judikatury - zákon o zaměstnanosti,Wolters Kluwer ČR, 2011, str. 11,12
[68] STEINICHOVÁ LADISLAVA a kol., Zákon o zaměstnanosti: komentář, Wolters Kluwer ČR, str.47-48, §30 odst.1

evidence, Úřad práce o tom vydá rozhodnutí, které uchazeči zašle. Mezi tyto důvody patří důvody, kdy uchazeč odmítá nastoupit do vhodného zaměstnání, které mu bylo vybráno a nemá k tomu vážný důvod. Odmítá nastoupit na rekvalifikaci nebo se neúčastní rekvalifikačního kurzu podle plánu, který mu byl stanoven, neplní studijní a výcvikové povinnosti, které mu vzdělávací zařízení stanoví a u kterého rekvalifikace probíhá. Uchazeč, který nepřetržitě a to po dobu delší než pět měsíců odmítá přijmout nabídku Úřadu práce na rekvalifikaci. Častým prohřeškem, který může mít za následek vyřazení z evidence je neposkytnutí potřebné součinnosti při vypracování individuálního akčního plánu nebo nerespektování podmínek, které individuální akční plán stanovuje. Odmítnutí nabídky na vykonávání veřejné služby v rozsahu, který může být maximálně stanoven na 20 hodin za týden, pokud je uchazeč veden v evidenci déle než dva měsíce. Pokud uchazeč odmítne vyšetření jeho zdravotního stavu nebo odmítne psychologické vyšetření. Uchazeč svým chováním neposkytuje součinnost s Úřadem práce, to znamená, že může podle lékařského posudku plnit povinnosti, které pro něj jako pro uchazeče o zaměstnání vyplývají, nicméně je neplní. Příkladem může být i nedostavení se na smluvenou schůzku na pobočku Úřadu práce na předem určenou dobu bez náležité omluvy. Zaměstnání, které je uchazeči doporučeno Úřadem práce nebere na vědomí a není neprojednáno.[69]

V těchto výše uvedených případech, kdy uchazeč o zaměstnání takto nespolupracuje s Úřadem práce, může být do jeho evidence znovu zařazen a to na základě jeho písemné žádosti až po uplynutí 6 měsíců ode dne, kdy byl jako uchazeč z evidence vyřazen.

Uchazeč může zaměstnání odmítnout, ale pouze za předpokladu, že se jedná o vážné důvody, mezi které patří:

a) pokud uchazeč osobně pečuje o dítě ve věku do 4 let
b) osobní nezbytná péče o fyzickou osobu, která je podle zvláštního právního předpisu považována za osobu, která je závislá na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni

[69] STEINICHOVÁ LADISLAVA a kol., Zákon o zaměstnanosti: komentář, Wolters Kluwer ČR, str.47-48, §30 odst.2

IV (úplná závislost) pokud tato osoba s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na svoje potřeby. Tyto podmínky nemusí být splněny, pokud jde o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou

c) docházka dítěte do předškolního zařízení nebo povinná školní docházka dítěte
d) podle místa výkonu nebo povaze zaměstnání druhého z manželů či registrovaného partnera
e) zdravotní stav, který je podle lékařského posudku takový, že brání vykonávat zaměstnání nebo brání plnit povinnost spočívající v součinnosti s Úřadem práce při zprostředkování zaměstnání
f) jiné vážné osobní důvody např. etické, mravní či náboženské
g) okamžité zrušení pracovního poměru podle § 56 zákoníku práce (tj. pokud zaměstnanec dle lékařského posudku již nemůže nadále vykonávat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil přeložení na jinou vhodnou práci do 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku. Zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu nebo jeho části do 15 dnů po uplynutí splatnosti)

Pokud dojde k situaci, že je uchazeč o zaměstnání z evidence vyřazen nebo je ukončena jeho evidence jako uchazeče o zaměstnání, Úřad práce je pak povinen tomuto uchazeči vydat potvrzení o době, kdy byl jako uchazeč v evidenci veden a o době poskytování podpory v nezaměstnanosti či podpory při rekvalifikaci. Po té dochází k blokaci údajů, které se týkající se tohoto uchazeče do doby, než nastanou nové důvody pro jejich další zpracování.

2.4.1. Vyřazení pro uvedení zavádějících informací zaměstnavateli při projednávání zprostředkovaného vhodného zaměstnání - rozsudek NSS

I v tomto případě se jednalo o úmyslné maření součinnosti s Úřadem práce při zprostředkování zaměstnání. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30.1 2004, sp. zn. 7 A 127/2002-35.

Úřad práce v Teplicích (dále jen žalovaný) zařadil na základě písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání uchazeče (dále jen žalobce) do evidence uchazečů o zaměstnání a zároveň jej poučil o právech a povinnostech, které pro něj jako pro uchazeče ze zákona vyplývají. Dne 27. února 2001 mu Úřad práce zprostředkoval vhodné zaměstnání a předal mu doručenku. Požadavkem zaměstnavatele bylo, aby uchazeč měl základní znalosti práce s počítačem, což žalovaný splňoval. Žalobce nebyl do zaměstnání přijat z toho důvodu, že dle jeho sdělení práci na počítači už neovládá. S žalobcem bylo zahájeno správní řízení ve věci vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Žalobce ve svém písemném vyjádření tvrdil, že se ničeho závažného nedopustil a zaměstnání neodmítl. Úřad práce si tedy prověřoval průběh jednání žalobce u doporučeného zaměstnavatele, z jehož vyjádření vyplývá, že ačkoli žalobce absolvoval rekvalifikační kurz, uvedl, že již neovládá práci s počítačem, protože všechno zapomněl. Zaměstnavatel na základě této skutečnosti tedy nemohl posoudit, zda je uchazeč (žalobce) vhodný kandidát, když nezná stupeň jeho znalostí. Dále vyšlo najevo, že žalobce absolvoval rekvalifikační kurz "obsluha osobního počítače" a úspěšně složil závěrečnou zkoušku. Na základě této skutečnosti pak Úřad práce v Teplicích vydal rozhodnutí o vyřazení žalobce z evidence uchazečů z důvodu úmyslného maření součinnosti s Úřadem práce při zprostředkování zaměstnání.

Soud došel k závěru, že Úřad práce v Teplicích postupoval správně, protože žalobce nebyl přijat do zaměstnání, které mu bylo doporučeno Úřadem práce proto, že zaměstnavateli sdělil, že práci na počítači již neovládá, ačkoliv absolvoval rekvalifikační kurz "obsluha osobního počítače" a úspěšně ho zakončil zkouškou. Tímto svým jednáním pak neumožnil zaměstnavateli, aby mohl objektivně zhodnotit jeho předpoklady pro výkon této práce a tímto svým jednáním zmařil tak svůj nástup do vhodného zaměstnání. Toto jednání bylo Úřadem práce posouzeno jako úmyslné maření součinnosti s Úřadem práce nikoli jako odmítnutí nastoupení do vhodného zaměstnání. Závěrem lze tedy říci, že úmyslné maření součinnosti s Úřadem práce lze spatřovat také v tom, kdy uchazeč o zaměstnání, který absolvoval rekvalifikační kurz v době, kdy je zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání, uvede při jednání o možném uzavření pracovního poměru, že sice rekvalifikační kurz absolvoval, ale nic si již

nepamatuje a všechno zapomněl a díky této skutečnosti s ním nebyl pracovní poměr uzavřen. [70]

2.5 Co je tedy vhodné zaměstnání pro uchazeče, a co je tím myšleno?

Vhodným zaměstnáním je takové zaměstnání, které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Délka pracovní doby musí činit alespoň 80% stanovené týdenní pracovní doby. Musí být sjednáno na dobu neurčitou nebo na dobu určitou, ale ta musí být delší než 3 měsíce. Zaměstnání musí odpovídat zdravotní způsobilosti uchazeče, pokud je to možné, mělo by odpovídat i jeho dosažené kvalifikaci, dále jeho schopnostem, dovednostem a dosavadní délce doby zaměstnání. V úvahu jsou brány i možnosti ubytování a v neposlední řadě i dopravní dosažitelnost zaměstnání.

Uchazeč, který je veden v evidenci Úřadu práce po dobu delší než jeden rok, je pro něj vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, které [71]

- zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a státní politiku zaměstnanosti, délka pracovní doby činí nejméně 80% stanovené týdenní pracovní doby a odpovídá zdravotní způsobilosti uchazeče jeho kvalifikaci, schopnostem a dosavadní délce doby zaměstnání, ubytovacím možnostem a dopravní dosažitelnosti nebo
- zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a státní politiku zaměstnanosti, sjednáno na dobu neurčitou nebo na dobu určitou, která musí být delší než tři měsíce, odpovídá zdravotní způsobilosti uchazeče jeho kvalifikaci, schopnostem a dosavadní délce doby zaměstnání, ubytovacím možnostem a dopravní dosažitelnosti a délka jeho pracovní doby činí nejméně 50% stanovené týdenní pracovní doby.

U uchazeče, který má být umístěn na výkon veřejně prospěšných prací je vhodným zaměstnáním i zaměstnání, jehož délka pracovní doby činí nejméně polovinu

[70] STÁDNÍK JAROSLAV, Přehled judikatury - zákon o zaměstnanosti, Wolters Kluwer ČR, 2011, str. 19-21
[71] STEINICHOVÁ LADISLAVA a kol., Zákon o zaměstnanosti: komentář, Wolters Kluwer ČR, str.35-37, §20 odst.1,2

délky stanovené týdenní pracovní doby podle § 79 zákoníku práce a odpovídá jeho zdravotní způsobilosti.

Úřad práce věnuje zvýšenou péči uchazečům o zaměstnání, kteří to potřebují a to především kvůli svému zdravotnímu stavu, věku, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů. Úřad práce se součinností uchazeče vypracuje tzv. individuální akční plán, jehož obsahem je stanovení postupu a časového plánu či harmonogramu, který slouží k plnění jednotlivých opatření. Snahou je, aby došlo ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče na trhu práce. Při sestavování individuálního akčního plánu se vychází především ze zdravotního stavu uchazeče, z jeho dosažené kvalifikace a možností a schopností. Uchazeč o zaměstnání může kdykoliv požádat Úřad práce o vypracování akčního plánu. Ten je vypracován vždy, pokud je uchazeč veden v evidenci nepřetržitě po dobu delší než 5 měsíců. Uchazeč je povinen poskytnout součinnost při vypracování akčního plánu, při jeho aktualizaci a vyhodnocování a plnit podmínky, které jsou v tomto plánu uvedeny.[72] Co je, ale pod individuálním akčním plánem skutečně myšleno? Přiznám se, že jsem si představovala opravdu jakýsi plán, který by měl pomoci uchazeči se lépe orientovat na trhu práce. Myslela jsem si, že je s uchazečem udělán jakýsi pohovor a na základě tohoto pohovoru a dosažené kvalifikace jsou mu doporučena vhodná místa či nabídka na rekvalifikaci. Prostě nějaké ty tipy např. kde, má práci hledat, koho by bylo dobré oslovit, tedy takové rady, které by uchazeči mohli pomoci, aby byl při hledání práce úspěšnější. Proto mě také překvapilo, když mi kamarádka vyprávěla, co to ten zmíněný akční plán ve skutečnosti je. Úřednice jí pouze vytiskla jakýsi papír, na kterém bylo napsáno, že musí Úřadu práce dokládat, že si sama vyhledává vhodná volná pracovní místa a kontaktuje potencionální zaměstnavatele a tento "plán" musela stvrdit svým podpisem. Každý měsíc pak musí úřednici dokládat, kam poslala svůj životopis a kde všude byla na pohovoru. Přiznám se, že nazývat takovýto papír jakýmsi akčním plánem mi přijde nesmyslné. Chápu, že nezaměstnaných osob je hodně a že úřednice na úřadech práce prostě nemají tolik času, ale na druhou stranu mi tento způsob přijde naprosto neefektivní. Úřednice na Úřadu práce by měla

[72] STEINICHOVÁ LADISLAVA a kol., Zákon o zaměstnanosti: komentář, Wolters Kluwer ČR, str.53-54, §33 odst.2

uchazečům poradit na co se při hledání zaměstnání zaměřit a co zvýší uchazečovy šance.

Uchazeči o zaměstnání si musí být vědomi toho, že se jim Úřad práce a jeho pracovníci budou snažit pomoci, nicméně i oni sami se budou muset snažit. Šance na nalezení vhodného místa se zvyšuje, pokud i uchazeč sám hledá práci nebo pokud využije i služeb agentur práce, kterých je na pracovním trhu dostatek. Pokud bude uchazeč žádat i o další sociální dávky, budou pracovníci Úřadu práce zkoumat, zda se na hledání práce také aktivně podílel a podílí i on sám (posílal životopisy, obvolával pro něj vhodná pracovní místa, účastnil se nějakého výběrového řízení).

Uchazeč, kterému se podařilo nalézt zaměstnání, musí tuto skutečnost oznámit Úřadu práce a to do 8 pracovních dnů. A to stejné platí i v případě, že v průběhu evidence využije možnost přivýdělku tzv. nekolidujícího zaměstnání. To je třeba nahlásit Úřadu práce nejpozději v den nástupu k této činnosti.

2.5.1 Odmítnutí nastoupit do zprostředkovaného vhodného zaměstnání - rozsudek NSS

Rozsudek NSS ze dne 2.4 2009, sp. zn. Ads 153/2008. V tomto případě se jednalo o odmítnutí nastoupení do vhodného zaměstnání, kdy pojem odmítnutí nastoupení do vhodného zaměstnání nelze vykládat jako jakýkoliv projev nesouhlasu, ale jako odmítnutí výslovné a jednoznačné při zprostředkování zaměstnání.

Uchazeč o zaměstnání (dále jen žalobce) podal žádost o zprostředkování zaměstnání Úřadu práce v Olomouci. Ve své žádosti uvedl, že 20 let vykonával povolání řidiče motorových vozidel a má zájem o výkon takového zaměstnání, dále uvedl, že je osoba zdravotně znevýhodněná a má i jiná zdravotní omezení. Žalobce také podepsal poučení o právech a povinnostech, které pro něj jako pro uchazeče o zaměstnání ze zákona vyplývají. Dne 2. února 2006 byla žalobci vystavena doporučenka na pozici vrátného - telefonisty s tím, že se jedná o dotované místo pro osoby se zdravotním postižením. Zaměstnavatel pak v této doporučence uvedl, že uchazeč (žalobce) již práci nepotřebuje. Žalobce ve svém vysvětlení uvedl, že toto místo vyloženě neodmítl, ale že jen zaměstnavateli oznámil, že pokud by k němu na pracovní místo nastoupil a našel by si potom jiné místo, ve kterém by měl vyšší

výdělek, na hodinu by odešel. Zaměstnavatel mu proto sdělil, že by to nebylo možné, protože na toto pracovní místo dostává dotace. Žalobce tvrdil, že v rámci výběrového řízení na pozici vrátného, nikdy neřekl, že práci nepotřebuje. Doporučenku z výběrového řízení do rukou nedoslal a ani mu nebyl znám výsledek z výběrového řízení. O vyjádření zaměstnavatele se žalobce dozvěděl až na Úřadu práce. Na základě tohoto odmítnutí byl žalobce vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání. Úřad práce v Olomouci je toho názoru, že žalobce zcela prokazatelně odmítl vhodné zaměstnání, které mu Úřad práce zprostředkoval. Žalobce poukazoval dále na to, že 7. února 2006 bylo na internetu volné pracovní místo řidiče Dopravního podniku města Olomouce, ale Úřad práce mu tuto možnost nenabídl. Až díky své vlastní žádosti doporučenku na toto místo získal a zúčastnil se výběrového řízení. Dle žalovaného zájem o zprostředkování zaměstnání projevil žalobce až po odmítnutí zprostředkovaného zaměstnání a tato skutečnost proto neměla na posouzení věci žádný vliv.

Dále žalovaný poukazoval na skutečnosti, že na základě lékařského posudku, který byl žalobci vystaven, a které bylo vydáno, na základě žalobcova zájmu o práci řidiče u České pošty vyplývá, že není schopen vykonávat práci řidiče na pozemních komunikacích. Žalovaný se odvolával na to, že je nutné také posuzovat zdravotní stav ne jenom dosavadní praxi fyzické osoby. Žalovaný došel k závěru, že žalobce nebyl dle lékařského posudku k výkonu práce řidiče zdravotně způsobilý. Tuto námitku shledal NSS jako neopodstatněnou, protože zdravotní stav byl posuzován pouze v rámci vstupní prohlídky, jejíž zpráva nevypovídá obecně o zdravotní způsobilosti žalobce. Nejvyšší správní soud došel k závěru, že žalovaný byl povinen (tedy Úřad práce) přesně zjistit, jaké zdravotní omezení žalobce má a tyto omezení zohlednit při hledání vhodného zaměstnání. NSS došel dále k závěru, že pojem odmítnutí k nastoupení do vhodného zaměstnání nelze vykládat extenzivně jako jakýkoliv projev nesouhlasu se zaměstnáním, ale jako výslovné a jednoznačné odmítnutí takového zaměstnání. Je názoru, že za situace, kdy žalobce od počátku nesouhlasil s údaji uvedenými v doporučence, bylo na místě jím zpochybněné skutečnosti prověřit a provést výslech příslušných pracovníků zaměstnavatele. Neměl se tedy spokojit pouze s argumenty, že zaměstnavatel neměl důvod uvést do doporučenky nepravdivé údaje. Toto je

nedůvodnou spekulací na místě, a kde bylo možné provést dokazování., proto se ztotožňuje s rozhodnutím Městského soudu v Praze a potvrdil stanovisko žalovaného.[73]

2.6 Ukončení vedení uchazeče v evidenci

Jaké skutečnosti vedou k tomu, že dochází k ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání? Pokud je uchazeč úspěšný a podaří se mu najít zaměstnání je třeba tuto skutečnost oznámit Úřadu práce a to nejpozději do 8 kalendářních dnů, poté dochází k ukončení vedení v evidenci Úřadu práce. Nebo sám uchazeč může Úřad práce o ukončení požádat a to na základě jeho písemné žádosti. Dále dnem, kdy uchazeč nastupuje do výkonu trestu odnětí svobody, ochranného opatření zabezpečovací detence. Pokud dojde k úmrtí uchazeče nebo pokud je uchazeč prohlášen za mrtvého, dochází k ukončení v evidenci dnem následujícím po této události. Po uplynutí 6 měsíců ode dne, kdy byl uchazeč vzat do vazby nebo kdy se uchazeč o zaměstnání stal nezpůsobilý být účastníkem právních vztahů podle zákona o zaměstnanosti nebo uplynutím doby platnosti modré karty nebo po zrušení její platnosti.[74]

2.7 Projekt ministerstva práce a sociálních věcí - DONEZ

Novinkou v boji proti nelegálnímu zaměstnávání je také využívání informačních a komunikačních systémů ve veřejné správě. Jedná se o tzv. systém Czech Point. Tento systém je součástí projektu Evropského sociálního fondu v operačním programu "Lidské zdroje a zaměstnanost". DONEZ tedy docházka nezaměstnaných. U uchazečů, u kterých je individuální předpoklad, že jsou nelegálně zaměstnáváni a zneužívají tak systému dávek. [75]

Tento projekt byl odstartován v listopadu 2011 a má sloužit jako kontrolní mechanismus Úřadu práce a má bránit zaměstnávání načerno. Je to vytvořený systém, kdy se vybraní uchazeči o zaměstnání (ti byli vybráni na základě stanovených kritérií Úřadem práce), mají povinnost se dostavit ve stanovené době na určené kontaktní místo Czech Point na České poště. Bohužel, tento projekt je velmi kritizován a podle

[73] STÁDNÍK JAROSLAV, Přehled judikatury - zákon o zaměstnanosti, Wolters Kluwer ČR, 2011, str. 45-47
[74] STEINICHOVÁ LADISLAVA a kol., Zákon o zaměstnanosti: komentář, Wolters Kluwer ČR, str.46-47, §29
[75] KAPOUN RADEK, Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele, 1 vydání, Anag 2012, str. 9

ombudsmana p. Varvařovského tento systém odporuje lidské důstojnosti. Nezaměstnaní si často stěžovali, že nemohli na pohovor, protože museli na poštu.

"*Lidé tvrdí, že kvůli neustálým návštěvám pošty nemají čas na to, hledat si práci. Termíny návštěvy pošty a pohovorů s možnými novými zaměstnavateli prý často kolidují. Občané poukazují na to, že na kontaktním místě je jim direktivně nařizováno, kdy mají zase přijít, aniž by se přihlíželo na jejich potřeby. Čas další návštěvy totiž vygeneruje systém, aniž by měli uchazeči o zaměstnání jakoukoli možnost termín ovlivnit. Značné potíže s tím mají lidé se špatným dopravním spojením, ale také rodiče, kteří musejí v přesně určený čas vyzvednout děti ze škol."* [76]

Koncept projektu spočívá v zavedení určitého kontrolního mechanismu vůči osobám, které pobírají některé ze sociálních dávek, zejména těch, které vyplácí Úřad práce uchazečům o zaměstnání. Tyto osoby pak mají povinnosti dostavit se na kontaktní místo veřejné správy v rámci sítě Czech Point a to v náhodném čase v rámci pracovní doby. Cílem tohoto opatření je znesnadnit uchazeči o zaměstnání výkon takové činnosti, kterou není příjemce dávek oprávněn vykonávat. Návštěvy uchazečů se pak uskutečňují 2 - 3x týdně a to v náhodných časech. V případě, že se uchazeč na takovouto schůzku nedostaví a řádně se neomluví, následuje vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Tento systém byl zaveden také proto, že byla snaha o minimalizaci administrativních úkonů vedených na úřadech práce. [77]

Povinnost hlásit se na kontaktním místě Czech Pointu na České poště se, ale nevztahuje na všechny nezaměstnané osoby. Týká se především těch, kteří byli vybráni na základě předem stanovených kritérií. Do této kategorie spadají především osoby, které jsou opakovaně vedeni na Úřadu práce, uchazeči, kteří v posledním půl roce pracovali méně, než deset dní, absolventi a také nezaměstnaní ve věku do 26 let.

[76] http://www.ceskatelevize.cz/ct24/domaci/212264-donez-skonci-nezamestnani-uz-se-nebudou-muset-hlasit-na-poste/

[77] KAPOUN RADEK, Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele, 1 vydání, Anag 2012, str. 9

Povinnosti uchazeče zařazeného do systému DONEZ [78]

- uchazeč musí dodržet stanovený termín své návštěvy na Czech Point
- kontaktní místo Czech Pointu slouží pouze k evidenci návštěvy, přijímá omluvenky a vystavuje potvrzení o návštěvě
- uchazeč má povinnost převzít potvrzení o návštěvě na kontaktním místě Czech Point. Na vydaném potvrzení je uvedeno datum další návštěvy, buď Czech Pointu nebo úřadu práce

Tento projet bude realizován pouze do září roku 2013, poté skončí a nebude se dále provozovat. "*Projekt ministerstvo odstartovalo pod vedením svého tehdejšího šéfa Jaromíra Drábka. Loni sdělilo, že za prvních pět měsíců systémem prošlo asi 47 tisíc lidí. Správní řízení o vyřazení z evidence zahájily úřady práce s víc než 4 000 z nich a asi 550 osob si hned po zapojení do projektu našlo práci. Za pět měsíců se státu podařilo ušetřit po odečtení nákladů 140 milionů korun."* [79]

Je třeba se zamyslet, zda tento projekt byl opravdu tak nezdařilý, že vyvstala potřeba jej ukončit. Dle mého názoru byla myšlenka na vytvoření takového projektu správná, jen se ho nepodařilo domyslet tak, aby efektivně fungoval a byl přínosem. Ministerstvo se tímto projektem snažilo bojovat s nelegální prací, tedy, aby uchazečům, kteří jsou registrováni na Úřadu práce, zabránilo ve vykonávání nelegální práce a to tím, že jsou zváni na kontaktní místo Czech Pointu na předem neznámou dobu. Což je dle mého názoru velmi nešťastné. Pokud si uchazeč domluví pohovor s potencionálním zaměstnavatelem na určitý den a hodinu a posléze zjistí, že ve stejný den se má dostavit i kontaktní místo Czech Pointu vyvstává problém, který se jen velmi špatně řeší. Místo šikanování uchazečů by se měl Úřad práce snažit o to, aby byla uchazečům o práci nějaká práce nabídnuta než, aby jen pobíhali z úřadu na úřad.

2.8 Úřad práce a zaměstnavatelé

Služeb úřadu práce často využívají i zaměstnavatelé, kteří tak mohou získávat zaměstnance, které k výkonu práce potřebují a to díky pomoci krajské pobočky Úřadu

[78] KAPOUN RADEK, Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele, 1 vydání, Anag 2012, str. 9

[79] http://www.ceskatelevize.cz/ct24/domaci/212264-donez-skonci-nezamestnani-uz-se-nebudou-muset-hlasit-na-poste/

práce. Ten jim může zajistit informace o situaci, která panuje na trhu práce. Nebo jim může poskytnout poradenskou činnost a pomoc při výběru vhodných zaměstnanců z řad uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání.

Zaměstnavatelé mohou (od 1.1 2012 není hlášení volných pracovních míst pro zaměstnavatele již povinné, ale pouze dobrovolné) příslušné krajské pobočce úřadu práce hlásit svá volná pracovní místa a charakteristiku těchto pracovních míst. Charakteristikou volného pracovního místa je například druh práce, místo výkonu práce, předpoklady a požadavky zaměstnavatele na dané volné pracovní místo, informace o pracovních a mzdových podmínkách, zda se jedná o zaměstnání na dobu určitou či neurčitou atd. Volným pracovním místem se tedy rozumí buď nově vytvořené anebo uvolněné pracovní místo, na které zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance nebo je hodlá obsadit dočasně přidělenými zaměstnanci agentury práce. [80] Uvolněným pracovním místem je místo, které je dočasně neobsazeno po odchodu předchozího zaměstnance a je jen na zaměstnavateli, zda se rozhodne toto místo opět obsadit nebo ho nechá po nějakou dobu neobsazené. Volná pracovní místa mohou zaměstnavatelé hlásit úřadu práce telefonicky, faxem, mailem nebo za pomoci portálu ministerstva práce a sociálních věcí. Tyto volná místa pak úřad práce nabízí evidovaným uchazečům o zaměstnání. Tím, že zaměstnavatelé hlásí volná místa úřadu práce, slouží i k tomu, že má Úřad práce ČR informace o nabídce na trhu práce a může svoji činnosti směřovat na zabezpečování rekvalifikace pro profese, které jsou nedostatkové. Tímto i získává přehled o místech, která jsou vhodná pro zaměstnávání cizinců. Úřad práce nenabízí ani nezveřejňuje nabídky práce, které mají diskriminační charakter nebo jsou v rozporu s pracovněprávními předpisy, odporují dobrým mravům. Rovněž nezveřejňuje a nenabízí nabídky volných pracovních míst u zaměstnavatele, kterému byla uložena pokuta za porušení pracovněprávních předpisů. [81]

2.9 Shrnutí

Jak již bylo zmíněno výše, nezaměstnanost je velký celosvětový problém, který se bohužel nevyhnul ani České republice. Což nám dokazují i neustále se zvyšující čísla

[80] STEINICHOVÁ LADISLAVA a kol., Zákon o zaměstnanosti: komentář, Wolters Kluwer ČR, str.55-56, §35 odst. 1

[81] STEINICHOVÁ LADISLAVA a kol., Zákon o zaměstnanosti: komentář, Wolters Kluwer ČR, str.24-25, §12 odst. 1

počtu nezaměstnaných osob (které se vypočítávají z počtu osob, které jsou evidováni v registrech Úřadů práce). A právě pobočky úřadů práce se značnou mírou (a pomocí aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti) podílejí na tom, aby právě zmiňovaní uchazeči našli v co možná nejkratším termínu pro sebe vhodné zaměstnání. Pracovníci Úřadu práce ČR především pomáhají klientům (tedy těm, kteří se chtějí zaregistrovat jako uchazeči o zaměstnání) poradit na co všechno mají nárok a co je třeba udělat, aby se jejich šance na trhu práce zvýšila. Bohužel se mnoho osob často myslně domnívá, že se prostě jen zaregistrují na úřadě práce a tím to pro ně všechno končí, že pracovníci úřadu jim nějaké místo najdou a oni se přeci nemusí snažit. Tak to, ale bohužel prostě nefunguje. Klient úřadu práce se musí snažit především sám, musí se do procesu aktivně zapojit a v neposlední řadě musí s úřadem práce, který se mu bude snažit pomoc při hledání vhodného zaměstnání, spolupracovat. Při každé návštěvě úřadu práce jsou klientovi nabídnuty nějaké pracovní nabídky a jsou s ním prodiskutovány další možnosti. Pokud je uchazeč veden na ÚP po dobu delší než 5 měsíců nebo, patří do skupiny tzv. rizikových skupin nezaměstnaných, je mu úřadem práce vypracován individuální akční plán (IAP). Jeho cílem je zvýšení možnosti uplatnění uchazeče na trhu práce. Jde především o to, aby se uchazeč o zaměstnání aktivně zapojoval do procesu při hledání vhodného zaměstnání pro jeho osobu. Nezbytnou součástí tedy je nejen spolupráce s pracovníky úřadu práce, ale především viditelná snaha uchazeče. V rámci individuálního akčního plánu se pak musí uchazeč o zaměstnání zaměstnancům ÚP dokládat, kolika výběrových řízení či pohovorů se od poslední schůzky zúčastnil a na kolik volných pracovních míst zasílal životopis. Práce ÚP spočívá tedy v tom, že nejen pomáhá uchazečům tím, že jim poskytuje poradenství v oblasti pracovního trhu, ale také nabízí volná pracovní místa, která jsou úřadem práce evidována, a pomáhá uchazečům se znovu zařadit do pracovního procesu. A v neposlední řadě také poskytuje podporu v nezaměstnanosti či podporu při rekvalifikaci.

3. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Účelem nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je přijímání opatření ve prospěch určité skupiny občanů, jejichž přístup k zaměstnání je výrazně ztížen. V rámci těchto nástrojů poskytují Úřady práce ČR příspěvky na vytváření pracovních míst nebo jsou vyhrazovány určitá místa pro konkrétní uchazeče (např. příspěvek na mzdu). Příspěvky

jsou poskytovány podle situace konkrétního uchazeče. Pro rok 2010 a 2011 byly nejvíce využívanými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti veřejně prospěšné práce, vyhrazená společensky účelná pracovní místa a rekvalifikace. [82]

3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politikou zaměstnanosti je myšlen souhrn opatření, které směřují k zajištění maximálně možné úrovni zaměstnanosti. Zabezpečuje ji ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR, kteří spolupracují i s dalšími subjekty při jejich realizaci. [83]

Aktivní politika zaměstnanosti je realizována pomocí těchto nástrojů [84]

a) rekvalifikace
b) investiční pobídky
c) veřejně prospěšné práce
d) společensky účelná pracovní místa
e) překlenovací příspěvek
f) příspěvek na zapracování
g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž[85]

a) poradenství, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce
b) podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením
c) sdílené zprostředkování zaměstnání
d) cílené programy k řešení zaměstnanosti

Pro rok 2010 a stejně tak i pro rok 2011 stanovilo ministerstvo práce a sociálních věcí, aby nástroji a opatřeními aktivní politiky zaměstnanosti Úřady práce podporovali

[82] Statistická ročenka trhu práce v České republice 2011, kolektiv autorů, Praha 2012, ISBN 978-80-7421-043-3
[83] STEINICHOVÁ LADISLAVA a kol., Zákon o zaměstnanosti: komentář, Wolters Kluwer ČR, str.159, §104 odst. 1,2
[84] STEINICHOVÁ LADISLAVA a kol., Zákon o zaměstnanosti: komentář, Wolters Kluwer ČR, str.159, §104 odst. 2
[85] STEINICHOVÁ LADISLAVA a kol., Zákon o zaměstnanosti: komentář, Wolters Kluwer ČR, str.160 -163, §105

zejména ty uchazeče, kteří jsou evidováni déle než 5 měsíců. Úřad práce se nejvíce zaměřoval na uchazeče, kterým je třeba věnovat zvýšenou pozornost. Jedná se tedy o mladé do 20 let, starší nad 50 let, těhotné ženy, kojící matky a matky do 9 měsíce po porodu, fyzické osoby pečující o dítě mladší 15 let a osoby se zdravotním postižením.

V roce 2011 bylo v rámci aktivní politiky zaměstnanosti nově vytvořeno 34 835 volných pracovních míst, což znamenalo pokles o 28,9% oproti roku 2010. [86]

Struktura nejpoužívanějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v I pololetí 2010[87]

nástroj	čerpání v milionech korun	z toho prostředků ESF v milionech korun	počet podpořených lidí
rekvalifikace	285,8	252,4 (88%)	39 031
veřejně prospěšné práce	567,3	434,9 (76%)	17 425
společensky účelná pracovní místa	665,1	431,3 (64%)	14 206
chráněné pracovní dílny, chráněná pracovní místa	185,3		8 865

3.1.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace umožňuje fyzické osobě získat kvalifikaci pro nové zaměstnání nebo si udržet stávající zaměstnání. Rekvalifikací rozumíme získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření či prohloubení dosavadní kvalifikace včetně jejího udržování či obnovování. Za rekvalifikaci se také považuje, pokud fyzická osoba získá kvalifikaci pro pracovní uplatnění, pokud žádnou kvalifikaci zatím nezískala. Úřad práce vychází při stanovení obsahu a rozsahu rekvalifikace z dosavadní kvalifikace uchazeče jeho zdravotního stavu, zkušeností a schopností fyzické osoby, která má být rekvalifikována,

[86] Statistická ročenka trhu práce v České republice 2011, kolektiv autorů, Praha 2012, ISBN 978-80-7421-043-3

[87] Statistická ročenka trhu práce v České republice 2010, kolektiv autorů, Praha 2011, ISBN 978-80-7421-034-1

tj. osoba získá nové teoretické a praktické dovednosti v rámci jejího dalšího profesního vzdělávání. [88]

Podmínky pro zaražení fyzické osoby do rekvalifikačního kurzu

Fyzická osoba, která chce být zařazena do rekvalifikačního kurzu, musí být vedena v evidenci úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání. Musí splňovat kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se bude osoba rekvalifikovat (např. určitý stupeň vzdělání, který je nezbytný pro výkon dané profese, znalosti či dovednosti v závislosti na typu rekvalifikace). Osoba musí být zdravotně způsobilá pro absolvování rekvalifikačního kurzu a také pro výkon nové profese. Úřad práce zhodnotí, zda je rekvalifikace pro fyzickou osobu potřebná tj. že dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání mu neumožňuje získání vhodného pracovního místa. V neposlední řadě bude úřad práce brát v potaz účelnost rekvalifikace, to znamená, zda po ukončení rekvalifikačního kurzu má uchazeč reálnou šanci získat zaměstnání.

Výběr a zařazování uchazečů/zájemců o zaměstnání do rekvalifikace

Aby, mohl být uchazeč zařazen do rekvalifikace, musí nejprve absolvovat profesně-poradenský pohovor, který provádí útvar zaměstnanosti kontaktního pracoviště Úřadu práce. Útvar zaměstnanosti podává také návrh na zařazení uchazeče do rekvalifikace a to referátu zprostředkování a poradenství úřadu práce. Tento referát také podává konečné stanovisko o zařazení uchazeče do rekvalifikace. Uchazeči/zájemci o zaměstnání jsou zařazeni do rekvalifikačních kurzů na základě dohody, která je podepsána buď útvarem zaměstnanosti, nebo referátem zprostředkování a poradenství úřadu práce. [89]

3.1.1.1 Zvolená rekvalifikace

Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání si může zabezpečit rekvalifikaci sám, je třeba si zvolit druh pracovní činnosti, na kterou se chce uchazeč rekvalifikovat a vybrat rekvalifikační zařízení, které rekvalifikaci provede. Zájemce o rekvalifikaci vyplní formulář s názvem "Zájem o zvolenou rekvalifikaci" a ten pak

[88] http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace
[89] http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace

předloží referátu zprostředkování a poradenství příslušné pobočce úřadu práce. Uchazeč musí o zvolenou práci zažádat alespoň 14 dní před zahájením začátku kurzu, aby úřad práce měl čas jeho požadavek posoudit, zpracovat a vyhodnotit, zda rekvalifikace, kterou si uchazeč zvolil, bude nejenom pro něj přínosná, ale zda lze očekávat uplatnění na trhu práce. V neposlední řadě zhodnotí vhodnost rekvalifikace vzhledem k jeho zdravotnímu stavu. [90]

Úřad práce hradí náklady na rekvalifikaci za uchazeče nebo zájemce, pouze za předpokladu, že ho na rekvalifikaci doporučí a uzavře s ním ještě před nástupem na rekvalifikaci písemnou dohodu. Uchazeči může být poskytnut příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů, které jsou spojeny s rekvalifikací (např. pojištění pro případ škody způsobené uchazečem o zaměstnání rekvalifikačnímu zařízení nebo cestovní výdaje na hromadné prostředky). V dohodě mezi uchazečem a úřadem práce je stanovena povinnost pro uchazeče, že v případě, že bez vážných důvodů rekvalifikaci nedokončí, nahradí plně náklady, které rekvalifikací vznikly.

Zájemce o rekvalifikaci musí úřadu práce doložit cenu rekvalifikačního kurzu včetně nákladů na závěrečnou zkoušku. Cena rekvalifikace nesmí přesáhnout částku 50000 Kč v období 3 let. Úřad práce posoudí, dle svého uvážení, zda náklady na rekvalifikaci uhradí. Příslušnou částku pak pošle přímo rekvalifikačnímu zařízení po úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu. V případě, že je nutné se podrobit kvůli rekvalifikačnímu kurzu lékařskému vyšetření, náklady na něj budou hrazeny přímo uchazečem. Cena rekvalifikace je hrazena pouze po dobu, po kterou je zájemce o zvolenou rekvalifikaci veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání. V případě, že zájemce o novou rekvalifikaci odmítne nastoupit do zaměstnání, které odpovídá jeho nově získané kvalifikaci a to bez vážných důvodů, bude nucen cenu rekvalifikace úřadu práce uhradit. Totéž bude platit, pokud uchazeč bez vážných důvodů rekvalifikační kurz nedokončí, náklady, které rekvalifikačnímu zařízení vznikly, ponese uchazeč. Uchazeči o zaměstnání nevzniká účastí na zvolené rekvalifikaci nárok na podporu při rekvalifikaci.

[90] zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, § 109a

Krajské pobočky úřadu práce zabezpečují rekvalifikaci na základě písemné dohody, která je uzavřena s rekvalifikačním zařízením. Rekvalifikace se pak provádí v rámci dalšího profesního vzdělávání. [91]

3.1.1.2 Podpora při rekvalifikaci

Uchazeč o zaměstnání má nárok na podporu při rekvalifikaci za předpokladu, že se zúčastní rekvalifikace, která je zabezpečována krajskou pobočkou úřadu práce a to ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána a není poživatelem starobního důchodu. Výše podpory při rekvalifikaci činí 60% průměrného čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém předchozím (posledním) zaměstnání. U osoby, která vykonávala samostatnou výdělečnou činnost (OSVČ) se podpora při rekvalifikaci stanoví procentní sazbou, a to z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období, které je přepočteno na jeden kalendářní měsíc. [92]

Uchazeči:

- kterému nelze stanovit vyměřovací základ
- kterému vznikl nárok na podporu započtením náhradní doby
- který bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného čistého výdělku

se podpora při rekvalifikaci stanoví ve výši 0,14násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářního roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání k rekvalifikaci nastoupil. Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářního roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci. [93]

Podpora při rekvalifikaci se vyplácí v české měně a to převodem na účet, který určil uchazeč o zaměstnání, v hotovosti nebo využitím platební karty sociálních systémů

[91] http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace
[92] STEINICHOVÁ LADISLAVA a kol., Zákon o zaměstnanosti: komentář, Wolters Kluwer ČR, str.71-72, §50 odst. 3
[93] STEINICHOVÁ LADISLAVA a kol., Zákon o zaměstnanosti: komentář, Wolters Kluwer ČR, str.71-73, §50 odst. 6

a to podle rozhodnutí uchazeče o zaměstnání. Podpora při rekvalifikaci se uchazeči vyplácí pozadu za měsíční období a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci.

Nejvíce využívaným nástroje aktivní politiky zaměstnanosti pro rok 2011 byly právě rekvalifikace a to včetně uchazečů, kteří byli zařazeni v rámci projektů Evropského sociálního fondu. Uplatňují se buď specifické rekvalifikace, to jsou ty, které jsou zabezpečovány na základě požadavků zaměstnavatelů a na základě situace na trhu práce. Nebo jsou využívány nespecifické rekvalifikace, tím rozumíme, že dochází k rozšiřování a prohlubování všeobecného uplatnění znalostí uchazečů. Tento typ aktivního nástroje politiky zaměstnanosti se vyznačuje velmi dobrou účinností.

V roce 2010 bylo zařazeno a to díky nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti celkem 126 448 osob, nejvíce byly využívány právě rekvalifikace, těch využilo 65 453 osob, což činí 51,8% z celkového počtu (oproti roku 2009 je to podstatný nárůst, neboť v roce 2009 bylo na rekvalifikace zařazeno 38,9% osob z celkového počtu). Ne jinak tomu bylo i v roce 2011, kdy bylo umístěno v rámci aktivní politiky zaměstnanosti 97 310 osob. Na rekvalifikaci bylo zařazeno 45 521 osob, což činí 46,8%.

3.1.2 Investiční pobídky

Investiční pobídka hmotně podporuje zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky a to je: [94]

a) **vytváření nových pracovních míst** - hmotná podpora může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, kde je průměrná míra nezaměstnanosti za dvě ukončená pololetí, která předcházejí datu, ke kterému byl předložen záměr zaměstnavatele získat investiční pobídku, nejméně o 50% vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice.
b) **školení nových zaměstnanců** - čímž rozumíme teoretické nebo praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení, které si stanovil zaměstnavatel. Hmotná podpora bude

[94] STEINICHOVÁ LADISLAVA a kol., Zákon o zaměstnanosti: komentář, Wolters Kluwer ČR, str.178-186, §111

poskytnuta na částečnou úhradu nákladů, které zaměstnavatel vynaložil na školení nových zaměstnanců.

c) **rekvalifikace -** hmotná podpora může být poskytnuta zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladů, které budou skutečně na rekvalifikaci vynaloženy.

Hmotná podpora na rekvalifikaci, školení nových zaměstnanců a vytváření nových pracovních míst je poskytována úřadem práce a tato podpora nemůže být použitá i k jinému účelu než je uvedený v rozhodnutí.

Je třeba se zde zmínit i o CZECHINVEST, což je agentura pro podporu podnikání a investic. Jedná se o státní příspěvkovou organizaci, která je podřízená Ministerstvu průmyslu a odchodu ČR, která se snaží o posilování konkurenceschopnosti české ekonomiky prostřednictvím podpory malých a středních podnikatelů, podnikatelské infrastruktury, inovací a získáváním zahraničních investic z oblasti výroby, strategických služeb a technologických center. [95]

"*V rámci zjednodušení komunikace mezi státem, podnikateli a Evropskou unií CzechInvest zastřešuje celou oblast podpory podnikání ve zpracovatelském průmyslu, a to jak z prostředků EU, tak ze státního rozpočtu. CzechInvest dále propaguje Českou republiku v zahraničí jako lokalitu vhodnou pro umisťování mobilních investic, je výhradní organizací, která smí nadřízeným orgánům předkládat žádosti o investiční pobídky, a podporuje české firmy, které mají zájem zapojit se do dodavatelských řetězců nadnárodních společností. Prostřednictvím svých služeb a rozvojových programů tak CzechInvest přispívá k rozvoji domácích firem, českých a zahraničních investorů i celkového podnikatelského prostředí."* [96]

Aby mohly být služby CzechInvestu co nejdostupnější, bylo založeno 13 regionálních kanceláří, které jsou umístěny v jednotlivých krajských městech. Po vstupu České republiky do Evropské unie může ČR využít finančních prostředků ze strukturálních fondů. Příkladem je operační program Průmysl, podnikání a rozvoj lidských zdrojů v letech 2000 - 2006, kdy byly rozděleny miliardy korun.

[95] http://www.czechinvest.org/o-czechinvestu
[96] http://www.czechinvest.org/o-czechinvestu, cit. (15.3 2013)

3.1.2.1 Evropský sociální fond v ČR

Evropský sociální fond (ESF) patří mezi tři strukturované fondy Evropské unie. Slouží jako finanční nástroj pro realizování Evropské strategie v oblasti zaměstnanosti, jehož hlavním cílem je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti a podpora rovných příležitostí, dále se zaměřuje na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Tento fond České republice přináší finanční prostředky, které jsou pak použity na již výše zmiňované cíle. Objem finančních prostředků, které jsou z Evropského sociálního programu vyčleněny pro ČR na období 2007-2013 činí 3,8 mld. EUR.[97]

Mezi cíle Evropského sociálního programu patří především [98]

- pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce
- rovné příležitosti pro všechny při vstupu na trh práce
- pomoc při sociálním začleňování především lidem ze znevýhodněných skupin
- celoživotní vzdělávání
- rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly
- zavádění nových a modernějších způsobů organizace práce a podnikání
- zlepšení a přístupu a účasti žen a trhu práce
- boj s diskriminací a nerovnostmi, které se na trhu práce vyskytují

Mezi základní programy pro období 2007 - 2013 patří programy [99]

a) OP Lidské zdroje a zaměstnanost
b) OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost
c) OP Praha - Adaptabilita

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřen především na snižování nezaměstnanosti a to prostřednictvím aktivní politiky trhu práce. Dále se zaměřuje na profesní vzdělávání, začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v těchto uvedených oblastech. V tomto programu jsou určeny priority, které jsou nezbytné pro

[97] http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr
[98] http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr
[99] http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr

podporu rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti. Je zde 8 základních prioritních oso, mezi které např. patří. [100]

- adaptabilita - jedná se o zvýšení adaptability zaměstnavatelů i zaměstnanců (osa 1)
- aktivní politika trhu práce - cílem je zlepšit přístup k zaměstnání a dále prevence nezaměstnanosti (osa 2a a 2b)
- mezinárodní spolupráce - zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů (osa 5a a 5b)

Tento program spadá mezi vícecílové tematické programy. Z fondů Evropské unie bylo pro tento program vyčleněno celkem 1,88 mld. EUR. Což přibližně činí asi 7% veškerých prostředků, které byly z fondů EU pro Českou republiku vyčleněny. Z českých veřejných zdrojů bude tento program navýšen o dalších 0,33 mld. EUR. [101]

V rámci tohoto programu byl financován projekt DONEZ - docházka nezaměstnaných. Byl odstartován v listopadu 2011 a skončen bude v září 2013.

Dalším projektem je i "Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v České republice". Cílem projektu kontrol nelegálního zaměstnávání v ČR je integrovaná a koordinovaná kontrolní činnosti Inspekce práce, která má vytvářet podmínky, proto aby se zlepšil klientský přístup a poskytované poradenství. Klientský přístup je nutno chápat jako postavení státních orgánů vůči organizacím a občanům jako ke "klientům či zákazníkům" státem garantovaných či poskytovaných služeb. [102]

Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost je víceletým tematickým programem v gesci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR. Tento program se zaměřuje na oblast rozvoje lidských zdrojů a to prostřednictvím vzdělávání ve všech jeho formách. Velký důraz je kladen především na komplexní systém celoživotního učení, utváření vhodného prostředí pro výzkumné, vývojové a inovační aktivity a stimulace spolupráce participujících subjektů. Na tento program bylo

[100] Operační program lidské zdroje, dostupný na http://www.esfcr.cz/file/4976/
[101] http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz
[102] KAPOUN RADEK, Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele, 1 vydání, Anag 2012, str. 9

vyčleněno celkem 1,79 mld. EUR, což činí asi 85%. O dalších 0,32 mld. EUR bude tento program navýšen z českých veřejných zdrojů. [103]

V rámci tohoto operačního programu je financován projekt nazvaný "Stáže ve firmách - vzdělávání prací", který byl spuštěn v září 2012 a poběží až do konce října 2014. Na tento projekt bylo vyčleněno 800 mil. Kč a počítá se s počtem 5000 minimálně podpořených osob. Délka stáží bude od jednoho do šesti měsíců podle typu stáže.

Operační program Praha - Adaptabilita globálním cílem tohoto programu je zvýšení konkurenceschopnosti Prahy a posílení Adaptability a výkonnosti lidských zdrojů. Snahou je dále zlepšit přístup k zaměstnání pro všechny. Tento program se tedy zaměřuje na vzdělávání a boj proti sociálnímu vyloučení. OP Praha slouží pouze pro území hlavního města Prahy. (je to především kvůli rozdělení regionů EU, které slouží pro účely strukturální politiky podle výše HDP, jež region vyprodukuje), Praha proto nemůže využívat prostředky z fondů EU, které jsou určené zbytku ČR, a naopak ostatní regiony nemohou využívat prostředky, které EU vyčlenila pro hlavní město Prahu. Pro období 2007 -2013 bylo pro tento operační program vyčleněno 113 mil EUR (což činí asi 85%) a z českých veřejných zdrojů bude navýšen o dalších 20 mil EUR (15%).[104]

V rámci tohoto programu jsou realizovány tzv. " nové studijní programy do škol" tento program je určen na rozvoj a inovaci studijních programů ve školách s ohledem na budoucí uplatnění žáků na trhu práce. Snaha o zavádění nových technologií, nových předmětů a dalšího vzdělávání učitelů.

Z Evropského sociálního fondu jsou také podporovány projekty neinvestičního charakteru, mezi které např. patří [105]

- rekvalifikace nezaměstnaných osob
- speciální programy, které se zaměřují na osoby zdravotně postižené, děti, mládež etnických menšin a také na další znevýhodněné skupiny obyvatel
- podpora pro osoby samostatně výdělečně činné, které začínají s podnikáním

[103] http://www.esfcr.cz/07-13/opvk
[104] http://www.esfcr.cz/07-13/oppa
[105] http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr

- rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání
- stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků jak v soukromém tak veřejném sektoru

Orgánem, zodpovědným za řízení pomoci z Evropského sociálního fondu v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je i zároveň řídícím orgánem pro Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Dalším řídícím orgánem je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, které má v gesci operativní program Vzdělávání pro konkurenceschopnost. Operační program Adaptabilita je řízen magistrátem hlavního města Prahy. Mezi další partnery realizace jsou Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, CzechInvest, Úřady práce, orgány místní a regionální samosprávy. [106]

3.1.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti, které jsou vytvořeny zaměstnavatelem a to po dohodě s úřadem práce. Jde o činnosti ku prospěchu zejména obce, státu nebo jiné veřejně prospěšné instituce spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu nebo údržbě veřejných budov a komunikací nebo v jiných obdobných činnostech.[107] Cílem veřejně prospěšných prací je umožnit uchazečům, kteří se velmi těžko umísťují na trhu práce, pracovat v době, kdy nemohou najít standardní práci. Stát na ně poskytuje zaměstnavatelům mzdové příspěvky a to až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance, který byl umístěn na tuto práci, včetně pojistného na sociální zabezpečení, pojistného na zdravotní pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Maximálně však po dobu 12 po sobě jdoucích měsíců. Zaměstnavatelé se však musí zavázat, že místa na veřejně prospěšné práce budou obsazovat výhradně uchazeči, které jim úřad práce doporučí.

Cílem programu veřejně prospěšných prací je zachování pracovní aktivity uchazečů o zaměstnání, po dobu než si najdou zaměstnání nové. Dle statistické ročenky ÚP za rok 2011 se na veřejně prospěšné práce organizovali především pro uchazeče nekvalifikované a problémové. Veřejně prospěšné práce jako nové pracovní příležitosti

[106] http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr
[107] STEINICHOVÁ LADISLAVA a kol., Zákon o zaměstnanosti: komentář, Wolters Kluwer ČR, str.187-188, §112 odst. 1, cit

pak byly, vytvářeny pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče s nižším vzděláním, kteří byli vedeni v evidenci úřadu práce. Jednalo se především o práce úklidové, pečovatelské a ošetřovatelské v charitativní nebo sociální oblasti. [108]

3.1.4. Veřejně prospěšné práce versus veřejná služba

Je třeba se zde zmínit i o tzv. veřejné službě, která může být vykonávána pouze osobami, které pobírají dávky ze systému pomoci v hmotné nouzi. Jedná se o činnost, za níž pracovníci nedostávají mzdu. Veřejná služba představuje podle zákona o hmotné nouzi pomoc obcím v záležitostech, které jsou v jejich zájmu. Veřejná služba má také vliv na výši příspěvku na živobytí u lidí, kteří ho pobírají déle než 6 měsíců, za předpokladu, že odpracují minimálně 20 hodin za měsíc, nedochází u nich k poklesu této dávky na existenční minimum. V případě odpracování 30 hodin a více je příspěvek navýšen. Veřejná služba spočívá nejčastěji v udržování čistoty silnic nebo jiných veřejných prostranstvích, pomoci v oblasti kulturního rozvoje, sociální péče nebo péče o životní prostředí.

Od ledna 2012 mohly úřady práce již zmíněnou veřejnou službu nabízet také nezaměstnaným, a to od 3 měsíce pobírání podpory. Ani v tomto případě však nenáležela za výkon veřejné služby odměna. Kdo tuto "nabídku" odmítl a to bez vážných důvodů, ztratil tak nárok na podporu v nezaměstnanosti i na dávku v hmotné nouzi. Veřejná služba byla vykonávána v rozsahu až poloviny týdenní pracovní doby, tedy až 20 hodin týdně.

V listopadu 2012 byla veřejná služba pro nezaměstnané zrušena Ústavním soudem. Podle Ústavního soudu je tato forma veřejné služby v rozporu se zákazem nucené práce i některými jinými základními právy.

Ústavní soud výrokem I nálezu zrušil § 30 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění zákona č. 367/2011 Sb. Podle tohoto ustanovení vyřadí krajská pobočka úřadu práce svým rozhodnutím z evidence uchazečů o zaměstnání toho uchazeče, který bez vážného důvodu odmítne nabídku vykonávat veřejnou službu v

[108] Statistická ročenka trhu práce v České republice 2011, kolektiv autorů, Praha 2012, ISBN 978-80-7421-043-3

rozsahu nejvýše 20 hodin týdně v případě, že je v této evidenci veden nepřetržitě déle než 2 měsíce; tzv. veřejnou službu přitom měl uchazeč o zaměstnání vykonat bez nároku na odměnu.

Ústavní soud dospěl k závěru, že tzv. veřejná služba je v rozporu s celou řadou ustanovení Listiny základních práv a svobod. ***Porušuje čl. 26 odst. 3 Listiny – právo na přiměřené hmotné zajištění*** *občanů, kteří bez své viny nemohou získávat prostředky pro své životní potřeby prací – neboť rozsah veřejné služby po dobu až 20 hodin týdně již po uplynutí dvou měsíců, kdy je uchazeč v evidenci, nepředstavuje vhodný a přiměřený prostředek k dosažení tvrzených cílů právní úpravy (prevence sociálního vyloučení a udržení pracovních návyků). Nadto, rozsáhlé uvážení, jež je svěřeno krajským pobočkám úřadu práce, při výběru uchazečů, jimž bude veřejná služba nabídnuta, činí celý proces fakticky nahodilým a zakládajícím mezi jednotlivými uchazeči neodůvodněnou nerovnost. Zároveň z tohoto důvodu je toto ustanovení* ***v rozporu se zákazem svévole vyplývajícího z čl. 1 odst. 1 Ústavy****.*

Ústavní soud přisvědčil i tvrzení navrhovatelů, že povinnost uchazečů o zaměstnání přijmout nabídku tzv. veřejné služby a vykonávat ji, je ***v rozporu se zákazem nucené práce podle čl. 9 odst. 1 Listiny, resp. zákazem nucené a povinné práce podle čl. 4 odst. 2 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod.*** *Dospěl k závěru, že veřejná služba je v případě uchazečů o zaměstnání vykonávána nedobrovolně pod pohrůžkou trestu spočívajícího ve vyřazení z evidence a ztrátě zabezpečení v nezaměstnanosti. Rozsah až 20 hodin týdně navíc představuje nepřiměřené břemeno pro uplatňování zákonem vymezených práv, jež jsou uchazečům přiznána jako součást hmotného zajištění. Tato povinnost přitom může s ohledem na její vnější prvky způsobovat u jednotlivých uchazečů* ***ponížení dotýkající se jejich vlastní důstojnosti v rozporu s čl. 1 odst. 1 a čl. 10 odst. 1 Listiny****.*

Veřejná služba je nakonec ***v rozporu i s právem zaměstnance na spravedlivou odměnu za práci podle čl. 28 Listiny****. Za odměnu ve smyslu tohoto článku přitom Ústavní soud neuznal plnění poskytovaná uchazečům o zaměstnání (podpora v nezaměstnanosti, hrazení zdravotního pojištění apod.), jejichž rozsah je stejný bez ohledu na to, zda se*

uchazeč o zaměstnání povinnosti konat veřejnou službu podrobil, anebo zda k jejímu výkonu ani povolán nebyl.[109]

Povinnou veřejnou službu (kterou Ústavní soud zrušil) by Ministerstvo práce a sociálních věcí chtělo nahradit veřejně prospěšnými pracemi na zkrácený úvazek. Ministerstvo by chtělo na tento projekt vyčlenit peníze a to z prostředků, které slouží na podporu aktivní politiky zaměstnanosti. *"Rádi bychom měli vyřešenou veřejnou službu. Z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti bychom vytvořili určitý objem prostředků, které by právě šly na ty zkrácené pracovní úvazky, které budou vykonávány pro obce, pro některé neziskové společnosti a podobně,"* uvedla Müllerová (ministryně práce). [110] Upravené veřejně prospěšné práce by tedy nahradily veřejnou službu, na které by nezaměstnaní "chodili" maximálně na 20 hodin týdně. Pokud by si vydělali méně než čtyři tisíce korun za měsíc, nadále by zůstali vedeni v evidenci úřadu práce. Úřad práce by pak poskytoval zaměstnavateli na pracovníka příspěvek. V roce 2012 se veřejné služby zúčastnilo 60 876 lidí z toho 1723 tak učinilo dobrovolně. Naopak odmítlo nastoupit cca 4000 lidí. [111] *Podle ministryně by byla veřejná služba nástroj, který by pomáhal udržet dlouhodobě nezaměstnaným pracovní návyky. Proti povinné veřejné službě po dvou měsících nezaměstnanosti se postavila opoziční ČSSD. Protestovali i odboráři či aktivisté z iniciativy ProAlt. Podpořil je třeba i ředitel litoměřického úřadu práce, který o veřejné službě mluvil jako o "totálním nasazení". Podotýkal, že za práci má náležet mzda a že pokud si lidé platili odvody, mají dostávat podporu bez podmínek. Kritika zněla také z Českého helsinského výboru.* [112]

V roce 2010 bylo na veřejně prospěšné práce umístěno celkem 22 882 osob z toho na místa, která byla vytvořená v rámci projektu evropského sociálního fondu 16 763 osob.[113] Pro doplnění je třeba ještě uvést, že v roce 2011 bylo na veřejně prospěšné

[109] nález Ústavního soudu ze dne 27.11 2012 zn. Pl. ÚS 1/12 (TZ 36/12)
[110] http://www.mpsv.cz/cs/14468
[111] http://www.mpsv.cz/cs/14468
[112] http://www.mpsv.cz/cs/14468 cit.
[113] Statistická ročenka trhu práce v České republice 2011, kolektiv autorů, Praha 2012, ISBN 978-80-7421-043-3

práce umístěno celkem 21 322 osob z toho na místa, která byla vytvořena v rámci projektu evropského sociálního fondu 11 492 osob. [114]

3.1.5 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou pracovní místa, která lze vytvářet po dohodě mezi zaměstnavateli a úřadem práce. Zaměstnavatelé mohou vytvořit pracovní pozice, které potřebují. Podstatou vytvoření těchto pracovních míst je, že jsou obsazovány lidmi, kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů o práci příslušného úřadu práce. Jako společensky účelné pracovní místo lze zřídit i místo pro uchazeče registrovaného v evidenci uchazečů o práci, který se stane osobou samostatně výdělečně činnou (OSVČ). Podmínkou pro poskytnutí příspěvku je udržení nově zřízeného pracovního místa pro uchazeče o zaměstnání nebo pracovního místa, které bylo vytvořeno uchazečem o zaměstnání za účelem (OSVČ) alespoň po dobu 365 kalendářních dní. Příspěvek na zřízení nového pracovního místa je posuzován dle předpokládaných kalkulovaných nákladů, charakteristiky zřizovaného místa, dle situace na trhu práce v daném regionu a podle požadavku zaměstnavatele na uchazeče. Příspěvek může být použit výhradně za účelem, který je stanoven v dohodě. [115]

Pokud má být zřízeno více jako pět pracovních míst je povinnost vypracovat odborný posudek. Doba udržení pracovního místa musí být minimálně jeden rok. Finanční příspěvek je vyplácen zaměstnavateli zpětně na základě předložených vynaložených mzdových nákladů zaměstnance včetně odvodů pojištění na sociální zabezpečení, veřejné zdravotní pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Výše příspěvku na vytvoření jednoho společensky účelného pracovního místa se různí. Kritériem je dosažená míra nezaměstnanosti v daném okrese ve srovnání s průměrnou nezaměstnaností v celé České republice.

Výše poskytovaných příspěvků: [116]

a) maximální částka až čtyřnásobek průměrné mzdy

[114] Statistická ročenka trhu práce v České republice 2010, kolektiv autorů, Praha 2011, ISBN 978-80-7421-034-1

[115] STEINICHOVÁ LADISLAVA a kol., Zákon o zaměstnanosti: komentář, Wolters Kluwer ČR, st.188-190, §113

[116] STEINICHOVÁ LADISLAVA a kol., Zákon o zaměstnanosti: komentář, Wolters Kluwer ČR, str.188-190, §113

b) maximální částka až šestinásobek průměrné mzdy
c) maximální částka až osminásobek průměrné mzdy

Příspěvek v maximální výši může být poskytnut pouze na zaměstnání uchazeče, kterému je nad 55 let nebo se jedná o osobu zdravotně postiženou (OZP). Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců.

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti pro rok 2011 bylo na společensky účelná pracovní místa umístěno z celkového počtu 97 310 osob celkem 11 410 uchazečů, z toho bylo 4380 umístěno v rámci projektu evropského sociálního fondu. Jednalo se především o vytváření nových pracovních míst včetně zahájení samostatné výdělečné činnosti. Pomocí těchto společenských účelných pracovních míst vznikla celá řada nových pracovních příležitostí, šlo především o občany, kteří byli dlouhodobě nezaměstnaní (ti, kteří jsou v evidenci ÚP déle než 5 měsíců), uchazeči starší 50 let, uchazeči se zdravotním handicapem. [117]

3.1.5 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek má povzbudit nezaměstnané k vlastnímu podnikání. Bohužel o tento příspěvek není velký zájem. Spolu s příspěvkem na podnikání jde už o pěknou částku. Uchazeče především odrazuje to, že s touto žádostí se zavazují, že budou podnikat nejméně po dobu dvou let. Pokud však jejich podnikání nebude úspěšné a oni s ním skončí dřív, než uplyne dvouletá lhůta, budou muset tento příspěvek na podnikání vrátit. Možná právě proto, dávají uchazeči o zaměstnání raději přednost zaměstnáním před podnikáním. Na tyto příspěvky, tedy překlenovací a příspěvek na podnikání mají nárok především osoby znevýhodněné (zdravotně postižené, mladé do 25 let, absolventi vysokých škol, uchazeči, kteří jsou v evidenci ÚP déle než 5 měsíců a jiné), kteří ale musí doložit (v případě příspěvku na podnikání) podnikatelský záměr, ekonomickou rozvahu, seznam předpokládaných nákladů, živnostenské oprávnění, doklad o bezdlužnosti a jiné.

Překlenovací příspěvek může být poskytnut na základě dohody mezi úřadem práce a osobou samostatně výdělečně činnou (OSVČ), která přestala být uchazečem o

[117] Statistická ročenka trhu práce v České republice 2011, kolektiv autorů, Praha 2012, ISBN 978-80-7421-043-3

zaměstnání a které úřad práce poskytl příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa. Společensky účelné pracovní místo je pracovní místo, které bylo zřízeno uchazečem o zaměstnání po dohodě s úřadem práce, za účelem samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelné pracovní místo může úřad práce poskytnout příspěvek, jehož výše se odvíjí podle průměrné míry nezaměstnanosti v daném okrese, ve kterém je pracovní místo vytvořeno. [118]

Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které se překlenovací příspěvek poskytuje. Poskytuje se nejdéle na dobu pěti měsíců. Měsíční výše příspěvku činí nejvýše 0,25násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, který předchází kalendářnímu roku, ve kterém došlo k uzavření dohody o překlenovacím příspěvku.

Za provozní náklady, na které lze překlenovací příspěvek poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, jsou považovány: [119]

a) náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků
b) nájemné a služby s tím spojené s výjimkou nájemného za bytovou jednotku a služby tím spojené
c) náklady na údržbu a opravu objektu, ve kterém je samostatná výdělečná činnost provozována, objekt musí být ve vlastnictví osoby samostatně výdělečně činné a slouží k provozování samostatné výdělečné činnosti

Žádost o překlenovací příspěvek a dohoda o něm, musí obsahovat náležitosti, které stanoví zákon tj. (identifikační údaje účastníků dohody, účel, pro který se bude příspěvek poskytovat, podmínky za kterých, bude příspěvek poskytován, výše a termín poskytnutí, způsob kontroly plnění podmínek, závazek příjemce vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část v případě, že bude příspěvek poskytnut neprávem nebo ve vyšší částce, ujednání o vypovězení dohody).

[118] zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, § 114
[119] STEINICHOVÁ LADISLAVA a kol., Zákon o zaměstnanosti: komentář, Wolters Kluwer ČR, str.188-190, §113 odst. 4

Překlenovací příspěvek se poskytuje jednorázově za celé dohodnuté období a jeho splatnost je do 30 dní od uzavření dohody o poskytnutí překlenovacího příspěvku.

3.1.6 Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může být poskytnut úřadem práce zaměstnavateli a to na základě uzavřené dohody, která je uzavřena mezi zaměstnavatelem a úřadem práce, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče (jedná se o uchazeče, kteří zvýšenou péči potřebují pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů). Maximální doba, po kterou je možné příspěvek poskytnout je 3 měsíce a může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

3.1.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Pokud chce zaměstnavatel podnikat v jiném oboru a nechce propouštět své stávající zaměstnance, může zažádat u příslušného úřadu práce o finanční pomoc. Příspěvek je určen pro zaměstnavatele, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Přechodem na nový výrobní program se rozumí taková změna výroby nebo poskytování služeb, při kterém dochází k zásadním technologickým změnám nebo dochází ke změně předmětu podnikání, které je zapsané v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění. Příspěvek se poskytuje na základě dohody, která je uzavřena mezi úřadem práce a zaměstnavatelem a poskytuje se na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek může být poskytován maximálně po dobu 6 měsíců a může činit na jednoho zaměstnance maximálně polovinu minimální mzdy. [120]

Poskytování příspěvků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

O příspěvky žádá zaměstnavatel či fyzická osoba na základě žádosti, která musí obsahovat zákonem stanovené údaje. Žádost musí být opatřena identifikačními údaji

[120] STEINICHOVÁ LADISLAVA a kol., Zákon o zaměstnanosti: komentář, Wolters Kluwer ČR, str.192-193, §117

fyzické či právnické osoby, která o příspěvek žádá, předmět jejího podnikání a místo podnikání. V neposlední řadě je třeba uvést druh příspěvku, o který fyzická nebo právnická osoba žádá. K žádosti je nutné doložit doklady, které osvědčují skutečnosti, které jsou v žádosti uvedeny. Žadatel musí doložit, že nemá žádné daňové nedoplatky u finančního nebo celního úřadu, nemá nedoplatek na veřejném zdravotním pojištění, pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Nezbytné je rovněž doložit doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu. Úřad práce může po žadateli požadovat i jiné doklady, které budou nezbytné k posouzení jeho žádosti.

Příspěvek na veřejně prospěšné práce, překlenovací příspěvek, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program nebudou zaměstnavateli poskytnuty po dobu tří let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí, kdy mu byla uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce (pokud fyzická nebo právnická osoba umožní fyzické osobě - cizinci vykonávat práci bez platného povolení k pobytu na území České republiky, je-li toto povolení vyžadováno).

3.2. Poradenství

Poradenství provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky úřadu práce, jejímž účelem je zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Úřady práce poskytují dvě různé formy poradenství a to buď, individuální nebo skupinové. Poradenství, které je poskytováno uchazečům se může zaměřovat například na pomoc s vypracováním motivačního dopisu nebo životopisu, poradenství pro volbu rekvalifikace atd.

3.3. Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Mezi další opatření aktivní politiky zaměstnanosti patří i podpora zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají osoby, které jsou zdravotně postižené. Fyzické osoby se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Osoba se zdravotním postižením je fyzická osoba, která byla uznána jako invalidní orgánem sociálního zabezpečení. Tuto skutečnost potom dokládá posudkem nebo potvrzením, které vydal orgán sociálního zabezpečení. Osoby se zdravotním postižením jsou vedeny

v evidenci osob se zdravotním postižením, která obsahuje identifikační údaje, údaje o omezení v možnostech jejího pracovního uplatnění ze zdravotních důvodů, důvod na základě kterého byla osoba uznána jako osoba zdravotně postižená a údaje o pracovní rehabilitaci.

Chráněné pracovní místo je definováno jako pracovní místo, které je zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením, které bylo zřízeno na základě písemné dohody s úřadem práce. Úřad práce poskytuje na toto zřízené chráněné pracovní místo příspěvek, pracovní místo musí být obsazeno po dobu tří let. [121]

Od 1. července 2012 dochází ke změně podmínek pro poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Cílem těchto změn byla snaha, aby došlo k zamezení zneužívání tohoto příspěvku ze strany některých zaměstnavatelů. V praxi se množily případy, kdy někteří zaměstnavatelé uzavírali se zaměstnanci dohodu o srážkách ze mzdy dle § 327 zákoníku práce, například na úhradu nákladů spojených se školením zaměstnanců. Toto školení zabezpečovali buď sami zaměstnavatelé, nebo je zabezpečoval jiný subjekt. Školení však neprobíhalo vůbec nebo sice probíhalo, ale náplň takového školení cenově neodpovídala obsahu školení., kterou pak zaměstnavatel za zaměstnance uhradil a kterou mu následně zaměstnanci splácejí. Nebo se množí případy, kdy zaměstnavatelé po svých zaměstnancích požadují, aby se například stali členy občanského sdružení, které sami založili nebo ve kterém se angažují. Následně je zaměstnavatelem po zaměstnanci požadováno uzavření dohody o srážkách ze mzdy na úhradu členských příspěvků v různé výši. Tyto zaměstnanci se obávají ztráty zaměstnání, a proto takovouto dohodu raději podepíší než, aby přišli o místo. Na základě těchto skutečností proto dochází ke změnám tak, aby se zamezilo nežádoucím praktikám. Nově je tedy stanoveno, aby příspěvek byl poskytován pouze na ty zaměstnance, kteří pracují na chráněných pracovních místech zřízených nebo vymezených na základě dohody s Úřadem práce ČR. Dalším novým opatřením je i stanovení výše příspěvku. Měsíční výše příspěvku se stanovuje na 75 % prostředků skutečně vynaložených na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojištění na sociální zabezpečení,

[121] STEINICHOVÁ Ladislava a kol., Zákon o zaměstnanosti komentář, Wolters Kluwer ČR, str.107-113, §75

pojistného na veřejné zdravotní pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, které zaměstnavatel za tohoto zaměstnance odvedl z vyměřovacího základu nejvýše však 8000 Kč. Tím, že se zaměstnavatel spoluúčastní na prostředcích vynaložených na mzdy nebo platy je předpokladem, že tento příspěvek již nebude zneužíván. Dále je stanoveno, aby se prostředky vynaložené na mzdy nebo platy snižovaly o částku srážek ze mzdy nebo platu prováděných podle § 327 zákoníku práce s tím, že jsou možné výjimky a to u srážek ze mzdy nebo platu k uhrazení škody, za kterou zaměstnanec odpovídá nebo příspěvek zaměstnance na závodní stravování dle § 236 zákoníku práce. Nově se rovněž stanoví, aby prostředky, které byly vynaložené na mzdy nebo platy se snižují o částku srážek ze mzdy nebo platu, prováděných k uspokojování závazků zaměstnance, pokud uzavřená dohoda o srážkách ze mzdy nebo platu bude v rozporu s dobrými mravy. [122] Nezapočítávat do mzdových nákladů pro účely stanovení výše příspěvku náhrady mzdy nebo platu poskytované zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele vychází z potřeby zamezit zaměstnávání osob se zdravotním postižením za účelem získání příspěvku, aniž by pro ně měl zaměstnavatel práci. Z poznatků z praxe vyplývá, že i toto jednání je propojeno s prováděním srážek ze mzdy nebo platu.[123]

Snaha zabránit dvojímu financování

Cílem tohoto opatření je snaha o to, aby provozní náklady zaměstnavatele, nebyly vypláceny duplicitně. Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením nebude vyplácen za ty zaměstnance se zdravotním postižením, kteří pracují na chráněných pracovních místech, na něž je již poskytován příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů.

U zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více jako 50% osob se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech, je zaručeno zvýšení příspěvku o částku vynaložených dalších dodatečných nákladů, které jsou spojeny se zaměstnáváním zdravotně postižených osob a to nejvýše o 2000 Kč měsíčně. [124] O tento příspěvek může

[122] http://www.mpsv.cz/cs/12639
[123] http://www.mpsv.cz/cs/12639, změny, které zamezí zneužívání příspěvku, odst. 1, cit. (1.3 2013)
[124] STEINICHOVÁ LADISLAVA a kol., Zákon o zaměstnanosti: komentář, Wolters Kluwer ČR, str.121-123, §78 odst. 1,2

zaměstnavatel žádat po uplynutí 12 měsíců ode dne zřízení nebo vymezení chráněného pracovního místa.

Příspěvek je poskytován na základě písemné žádosti zaměstnavatele a to zpětně za čtvrtletí. Žádost se podává krajské pobočce Úřadu práce a musí být doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí. [125] Příspěvek je vyplácen pouze za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní evidovány daňové nedoplatky od celního nebo finančního úřadu a dále nedoplatky za pojištění za sociální zabezpečení, zdravotní pojištění či příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Pokud zaměstnavatel žádá o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, musí k žádosti doložit [126]

a) doložení celkového průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením
b) jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, s uvedením rodného čísla, data vzniku a skončení pracovního poměru, kódu zdravotní pojišťovny, prostředků vynaložených na mzdy nebo platy včetně odvedeného pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, a
c) doložení skutečnosti, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, je osobou se zdravotním postižením. Při opakovaném poskytování příspěvku je toto doložení součástí žádosti pouze v případě změny této skutečnosti

Jestliže o příspěvek žádá více zaměstnavatelů, tak je tento příspěvek poskytnut tomu zaměstnavateli, u kterého vznikl pracovní poměr zaměstnanci nejdříve. Skončí-li tento pracovní poměr v průběhu kalendářního čtvrtletí, poskytne se tento příspěvek v poměrné části dalšímu zaměstnavateli, který o něj požádá.

[125] STEINICHOVÁ LADISLAVA a kol., Zákon o zaměstnanosti: komentář, Wolters Kluwer ČR, str.121-125, §78 odst. 4
[126] STEINICHOVÁ LADISLAVA a kol., Zákon o zaměstnanosti: komentář, Wolters Kluwer ČR, str.121-125, §78 odst. 5 cit.

Příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny a chráněného pracovního místa patří k méně využívaným nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) a to z pohledu počtu podpořených osob. V celé České republice bylo v roce 2011 umístěno pomocí tohoto nástroje APZ na celkovém počtu podpořených osob v rámci všech nástrojů APZ jen 1,4%.

3.4 Sdílené zprostředkování zaměstnání

Krajská pobočka Úřadu práce může uchazeče o zaměstnání zařadit na základě individuálního akčního plánu a s jeho předchozím písemným souhlasem do programu tzv. sdíleného zprostředkování zaměstnání, v němž úřad práce spolupracuje se soukromými agenturami. Cílem je zvýšit efektivitu zprostředkování zaměstnání a umožnit kvalitněji využít různých forem zprostředkování uchazečům o zaměstnání, kteří si sami aktivně hledají práci.

Úřad práce uzavírá písemnou dohodu s agenturou práce o sdíleném zprostředkování zaměstnání a na jejím základě může agentuře práce poskytnout příspěvek. Tato dohoda mezi Úřadem práce ČR a agenturou práce obsahuje také účinné nástroje pro kontrolu prováděného zprostředkování zaměstnání. K tomuto příspěvku mohou získat i další příspěvek, když umístí uchazeče do pracovního poměru na dobu neurčitou a také, když si tento uchazeč udrží zaměstnání minimálně 6 měsíců. [127] Za umístění uchazeče se ale nepovažuje, když ho přijme do pracovního poměru agentura práce pověřená zprostředkováním zaměstnání.

3.4.1 Agentury práce

Ten, kdo hledá práci, může oslovit kromě úřadu práce, také nějakou agenturu práce, kterých je v České republice kolem dvou tisíc. Jejich nabídka bývá daleko širší a rozsáhlejší to především proto, že se na tuto agendu specializují. Úřad práce slouží pro osoby především jako "sociální síť" a nabízení volných pracovních míst je pouze určitou částí jejich agendy. Pro uchazeče o zaměstnání je především důležité, aby si ověřil, zda daná agentura práce má licenci. Nejjednodušší jak si tento údaj ověřit je, že si agenturu vyhledáme v seznamu agentur, které vede Ministerstvo práce a sociálních věcí. Ovšem

[127] zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 119a odst. 3 písm. b), c)

ani tato licence uchazeči nezaručuje, že agentura bude "spolehlivá". Proto je dobré zeptat se na reference těch, kteří s touto agenturou již mají zkušenosti.

Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání na území České republiky nebo z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky.[128] Toto zprostředkování může být prováděno buď za úhradu, nebo bezplatně. Za zprostředkování práce se tedy agenturám neplatí, což platí i u sjednávání pracovního místa v zahraničí. Proto by se neměli platit žádné poplatky za poradenství, které se některé agentury občas snaží svým klientům naúčtovat. Pokud se však jedná o náklady, které přímo nesouvisí se zprostředkováním zaměstnání, tak ty naúčtovány být mohou (např. poplatek za vstupní lékařskou prohlídku). Při zprostředkování zaměstnání za úhradu je zakázáno ve prospěch agentury práce nebo uživatele provádět jakékoli srážky ze mzdy nebo z jiné odměny, která je poskytována zaměstnanci za vykonanou práci.

Agentury práce zaměstnávají i pracovníky na dočasný pracovní poměr nebo na dohodu o provedení práce. V takovémto případě se jedná o zaměstnance agentury a další zaměstnavatelé si je jen najímají. Agentura pak svým zaměstnancům vyplácí mzdu a platí za ně zdravotní a sociální pojištění. Za to, že svoje zaměstnance "půjčují" jiným zaměstnavatelům si účtují provizi.

Zpřesňují se práva a povinnosti agentur práce při zajišťování povinného pojištění pro případ svého úpadku. Dále se rozšiřuje informační povinnost agentur práce při hlášení počtu uchazečů o zaměstnání umístěných na základě dohody s úřadem práce (tzv. sdílené zprostředkování).

3.5 Cílené programy k řešení zaměstnanosti dle § 120 zákona o zaměstnanosti

Problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti mohou být řešeny prostřednictvím cílených programů, včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci

[128] STEINICHOVÁ LADISLAVA a kol., Zákon o zaměstnanosti: komentář, Wolters Kluwer ČR, str.79-81, §58 odst. 1 cit.

Strukturálních fondů Evropské unie a dalších programů Evropské unie. [129] Těmito programy rozumíme různá opatření, které jsou zaměřeny tak, aby došlo ke zvýšení možností fyzických osob najít na trhu práce své uplatnění. Cílené programy schvaluje vláda České republiky a programy obecního, okresního a krajského charakteru ministerstvo.

Mezi cílené programy patří i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení investičního majetku, sloužícího k pracovnímu uplatnění zdravotně postižených osob. Díky těmto programům může být zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více jak 50% zdravotně postižených osob, poskytnut příspěvek až do výše 70% pořizovací ceny majetku. Úřad práce může při těchto cílených programech spolupracovat i s jinými subjekty nebo je mohou zajišťovat na základě smluvního vztahu prostřednictvím jiných fyzických nebo právnických osob.

3.6 Shrnutí

Aktivní politikou zaměstnanosti je myšlen souhrn opatření, které směřují k zajištění maximálně možné úrovni zaměstnanosti. Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je přijímat opatření ve prospěch určitých skupin občanů, kteří mají ztížený přístup k zaměstnání. APZ je realizována podle kritérií, které jsou stanovovány jednotlivými pracovišti ÚP ČR na základě konkrétních situací na trhu práce v daných regionech. Jak jsou jednotlivé nástroje používány, záleží především na konkrétní situaci v daném regionu. Dle dostupných statistických údajů jsou v posledních letech nejvíce využívány rekvalifikace, veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. Naopak nejmenší zájem je o překlenovací příspěvek a příspěvek na podnikání a to z toho důvodu, že je zde nutné podnikat alespoň po dobu dvou let, jinak hrozí, že příspěvek, který byl na podnikání poskytnut, bude muset být vrácen. Na základě této skutečnosti dávají uchazeči o zaměstnání přednost klasickému zaměstnání před podnikáním. Protože je Česká republika součástí Evropské unie, je jí umožněno čerpat z Evropského sociálního fondu, který slouží jako finanční nástroj pro realizování evropské strategie v oblasti zaměstnanosti. Jeho cílem je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti a podpora rovných příležitostí. Pro rok 2007-2013 patří mezi základní programy

[129] STEINICHOVÁ LADISLAVA a kol., Zákon o zaměstnanosti: komentář, Wolters Kluwer ČR, str.199-200, §120

operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, díky němuž byl financován i projekt DONEZ. Druhým operačním programem je vzdělávání pro konkurenceschopnost, který pomáhá financovat projekt "Stáže ve firmách - vzdělávání praxí". Operační projekt Praha - Adaptabilita je třetí ze zmíněných programů, díky němuž je financován i projekt "nové studijní programy do škol".

4. Závěr

Nezaměstnanost je velký problém dnešní doby, který se bohužel nevyhnul ani České republice. Přináší s sebou nejenom ekonomické, ale také sociální problémy. Je to problém, který tu byl, je i bude a pravděpodobně se nám ho nepodaří vůbec odstranit. Je, ale možné zmírňovat jeho následky a to cíleným způsobem. Mezi tyto metody a opatření patří aktivní a pasivní politika zaměstnanosti, kterou se stát snaží negativní dopady zmírňovat.

Cílem mé diplomové práce bylo zjistit a především zhodnotit stav nezaměstnanosti v České republice. Jaké faktory mají vliv na problematiku nezaměstnanosti a jaké skupiny osob patří v České republice mezi nejrizikovější. Dále jsem se zaměřila na činnosti Úřadu práce ČR, jeho metody a opatření, kterými se snaží problematiku nezaměstnanosti cíleně řešit. Jaké nástroje a jaké způsoby využívá, aby pomohl uchazečům o zaměstnání najít vhodné pracovní uplatnění co v nejkratším časovém horizontu. V poslední části jsem se zaměřila na aktivní nástroje politiky zaměstnanosti, vyhodnotila, jaké z těchto nástrojů jsou v posledních letech Úřadem práce ČR nejčastěji využívány a proč.

První část mé práce pojednává o problematice nezaměstnanosti. Jedná se o velice proměnlivou veličinu, která je závislá nejenom na stavu ekonomiky daného státu, ale podílí se na ní i jiné faktory. V České republice mezi tyto faktory řadíme také mobilitu, což je neochota lidí dojíždět do zaměstnání. Mobilita bohužel neodráží pouze neochotou osob dojíždět za prací, ale ovlivňují ji také další skutečnosti, mezi které můžeme zařadit špatnou dopravní infrastrukturu, rušení dopravních spojů a nekončící zvyšování cen pohonných hmot. Nezanedbatelným faktorem je i neochota lidí stěhovat se za prací do regionů, kde je sice nezaměstnanost o něco nižší než v regionu, ve kterém daná osoba žije, ale špatně nastavená bytová politika státu, vysoké ceny pozemků a nemovitostí a v neposlední řadě také problematické hypotéky, tuto neochotu naopak více prohlubují.

Mezi nejrizikovější a velice špatně umístitelné skupiny osob na trhu práce v České republice řadíme mladé lidi do 25 let, ženy a ženy s malými dětmi, starší osoby a osoby předdůchodového věku a v neposlední řadě, také osoby zdravotně postižené a osoby s žádným nebo velice nízkým vzděláním. Tito lidé často podléhají mylnému

dojmu, že jen oni sami jsou na trhu práce znevýhodněni. S tímto názorem já, ale nesouhlasím. Vždyť každý má nějaký ten "handicap" a nemusí se jednat jen o věk, barvu pleti nebo zdravotní stav. Nikdo z nás není dokonalý a každý má něco, co ho může na trhu práce znevýhodnit oproti těm ostatním. Důležité je, aby se tito lidé hned po prvním neúspěchu nevzdávali a snažili se na sobě zapracovat a dále se sebevzdělávali.

Ve druhé části své diplomové práce se zaměřuji na Úřad práce ČR a jeho úlohu při hledání zaměstnání. Činnost Úřadu práce ČR se nejvíce zaměřuje na již zmíněné rizikové skupiny nezaměstnaných osob. Uchazeči o zaměstnání, by měli mít na paměti, že úřad práce je tu především od toho, aby jim poradil s tím, na co mají nezaměstnané osoby nárok. Doporučil jim, na co se mají při hledání zaměstnání zaměřit, aby se jejich šance na pracovním trhu zvýšila. Poradí jim, co všechno musí udělat a jaké dokumenty musí doložit, aby je ÚP zařadil do evidence uchazečů o zaměstnání. Jsou seznámeni se svými právy a povinnostmi a je jim vysvětleno, co se od nich jako od uchazečů o zaměstnání bude vyžadovat, což stvrzují svým podpisem v poučení o povinnostech uchazeče. Jsou jim nabídnuta volná pracovní místa, popřípadě doporučena a zajištěna rekvalifikace. Těm uchazečům, kteří splňují zákonem stanovené předpoklady je přiznána podpora v nezaměstnanosti. Nedodržování povinností či neposkytování součinnosti s úřadem práce, má za následek vyškrtnutí z evidence a odebrání podpory v nezaměstnanosti o čemž svědčí i zmíněné judikáty NSS, které jsou jako příklady v mé diplomové práci uvedeny. Uchazeči, kteří jsou v evidenci úřadu po dobu delší než pět měsíců nebo osobám z rizikových skupin vypracuje pobočka ÚP individuální akční plán (IAP), jehož cílem je zvýšení uplatnění daného uchazeče na trhu práce. Uchazeči by si měli být vědomi toho, že zapsáním do evidence ÚP jejich činnost nekončí, naopak uchazeč se musí sám aktivně zapojovat do procesu hledání si zaměstnání.

Třetí část práce pojednává o aktivní politice zaměstnanosti a jejich jednotlivých nástrojích. Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je přijímat opatření ve prospěch určitých skupin občanů, které mají ztížený přístup k zaměstnání. APZ je realizována podle kritérií, které jsou stanovovány jednotlivými pracovišti Úřadu práce ČR na základě konkrétních situací na trhu práce v daných regionech.

Mezi nejčastěji využívané nástroje APZ v posledních letech jsou dle mých poznatků a statistických údajů Ministerstva práce a sociálních věcí především rekvalifikace. A to nejen rekvalifikace specifické, které jsou zabezpečovány na základě požadavků zaměstnavatelů, dle aktuální situace na trhu práce, tak i nespecifické rekvalifikace. Ty umožňují rozšiřovat a prohlubovat všeobecné uplatnění znalostí uchazečů, kteří jsou potom lépe "umístitelní" na trhu práce. Veřejně prospěšné práce jsou dalším v praxi velmi užívaným nástrojem. Umožňují totiž uchazečům, kteří se jen těžko uplatňují na trhu práce pracovat v době, kdy nemohou najít standardní práci. Cílem VPP je zachování pracovní aktivity a přijmu uchazeče. V neposlední řadě se zvyšuje uchazečova šance najít si nové zaměstnání na trhu práce, protože jsou stále aktivní. Společensky účelná pracovní místa představovala v roce 2011 třetí nejvíce užívaný nástroj (oproti roku 2010). Příspěvky na provoz chráněných pracovních dílen a chráněných pracovních míst jsou z celkového počtu využívány asi v 10 procentech případů. Naopak nejméně využívaný je překlenovací příspěvek a příspěvek na podnikání, u nichž uchazeče odrazuje především to, že s žádostí se zavazují, že budou podnikat po dobu nejméně dvou let. Pokud jejich podnikání nebude úspěšné a skončí dřív, než tato dvouletá lhůta uplyne, musí příspěvek vrátit. Právě proto, dávají uchazeči přednost zaměstnání před podnikáním.

Je třeba se také zmínit o Evropském sociálním fondu, který je finančním nástrojem v oblasti zaměstnanosti a který má za cíl snižovat nezaměstnanost a podporovat rovné příležitosti. ESF pomáhá financovat 3 programy v České republice. Díky těmto programům jsou např. financovány programy DONEZ, Stáže ve firmách nebo nové studijní programy.

Závěrem lze konstatovat, že se v ČR používá řada nástrojů, některé více, některé méně než ty ostatní. Společné mají to, že se snaží snížit nezaměstnanost či zmírňovat její následky. Je ale pouze na nás samotných, jestli využijeme pomoci ÚP nebo se obrátíme na pracovní agenturu, kterých je na českém trhu dostatek nebo zda si budeme hledat práci sami. Důležité je se k tomu postavit čelem a věřit, že s aktivním úsilím při hledání zaměstnání se dostaví i úspěch v podobě nového pracovního místa.

Unemployment and its solution through a Labour Office

Abstract

The aim of the thesis is to identify and evaluate the unemployment situation in the Czech Republic. Which factors affect the problems of unemployment and what groups of people in the Czech Republic are the riskiest. I also focused on the activities of the employment offices in the Czech Republic and methods and measures for solving the problem of unemployment specifically. What tools and what methods are used to help job seekers find suitable jobs in the shortest possible timeframe. In the last part of the thesis I focused on the active employment policy instruments to assess which tools are used the most frequently by the employment office and why.

The first part of the thesis deals with the problems of unemployment. This is a very variable quantity that depends not only on the economy state of the country, other factors are involved in it as well. One of these significant factors includes the mobility, which means the reluctance to commute. Mobility unfortunately does not only reflect the unwillingness of people to commute, it can be also affected by other factors, among which we can include poor transport infrastructure, transport lines cancelling and never-ending increase of fuel prices. A significant factor is the reluctance of people to migrate to work to regions where unemployment is somewhat lower than in the region where the individual lives, but badly set housing policy of the country, the high prices of real estate, and not least, problematic mortgages deepen this reluctance even more.

In the second part of the thesis I focus on the employment office in the Czech Republic and its role in the process of job searching. Activities of the employment offices in the Czech Republic are focused on the risky groups of unemployed people. Job seekers should have on mind that the employment office is here primarily to advise them with what they can get. The employment office advises them what to focus on when searching a job to make their chances on the labor market increased. It advises them what to do and what documents they must prepare so that employment office includes them into the register of job seekers. They are introduced to their rights and obligations and they learn what is required from them. Job seekers are offered by the specific job or any suitable retraining. Those candidates who meet the statutory

requirements are granted with unemployment benefits. Failure to comply with obligations or failure to provide liaison with the employment office results in removal from the register and unemployment benefits revocation as evidenced by the aforementioned case of Supreme Administrative Court of the Czech Republic. Candidates who are registered for a period longer than five months, or persons from risky groups are given an individual action plan, which aims to increase the application of the candidate on the labour market. Candidates should be aware that entering into the register within the employment office should not stop their own activities - job seekers themselves must actively participate in the process of finding a job.

The third part of the thesis deals with the active employment policy and its individual instruments. The aim of the active employment policy is to adopt measures in favor of certain groups of people that have difficult access to employment. The active employment policy is realized according to criteria that are determined by individual employment offices in the Czech Republic on the basis of the specific situation on the labor market in certain regions.

According to my knowledge and statistical data of the Ministry of Labour and Social Affairs, especially retraining, both specific, which is secured to the requirements of employers, according to the current situation on the labor market, as well as nonspecific, are among the most frequently used tools during the last years. They allow to extend and deepen the general application of knowledge of candidates who are then better "positionable" in the labor market. Another frequently used-in-practice tool is community work. They enable candidates who are not very successful on the labor market to work at the time when they can not find a standard work. The aim is to maintain working activities and income of the candidate. Last but not least, the job seekers' chance of finding a new job in the labor market is increasing because they are still active. The third most used tool in 2011 (compared to 2010) are socially useful jobs. Allowances for the operation of sheltered workshops are used in about 10 percent of cases. Overarching contribution and the own-business allowance are the least used allowances, as they discourage job seekers mainly by the request to undertake at least two years of private enterprise. If their business fails or ends before the two-years

deadline, they have to post the allowance back. This is why job seekers give priority to employment instead of the own business.

As a conclusion we can say that a number of tools are used in the Czech Republic, some of them more, some of them less than others. What they have in common is that they are trying to reduce unemployment or its consequences. But it depends only on us, whether we ask the employment office for help or we cooperate with some job agency or we look for a job ourselves. The important thing is to face the problem and believe that active effort at finding a job brings a success – a new job.

Seznam zkratek

APZ - aktivní politika zaměstnanosti

ESF - Evropský sociální fond

EU - Evropská Unie

HDP - hrubý domácí produkt

IAP - individuální akční plán

MPSV - ministerstvo práce a sociálních věcí

NSS - nejvyšší správní soud

OP - operační program

OSVČ - osoba samostatně výdělečně činná

OZP - osoba zdravotně postižená

SÚPM - společensky účelná pracovní místa

ÚP - úřad práce

VPP - veřejně prospěšné práce

Použitá literatura

1. BUCHTOVÁ a kol., Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém, vydání 1, 2002, ISBN 80-247-9006-8
2. HAVELKOVÁ BARBORA, Rovnost v odměňování žen a mužů, Praha 2007, ISBN 978-80-903786-2-9
3. KAPOUN RADEK, Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele, ANAG,2012, ISBN 978-80-7263-755-3
4. MAREŠ PETR, Nezaměstnanost jako sociální problém, 1994, ISBN 80-901424-9-4
5. ORGONÍKOVÁ LENKA, FALDÝNOVÁ ZUZANA, Vzdělávací a poradenské programy pro absolventy, Krnov Aklub, 2007, ISBN 978-80-254-0125
6. PŘIB JAN, BŘESKÁ NADĚŽDA, PILÁTOVÁ JANA, ŠPUNDOVÁ EVA, Mateřská a rodičovská dovolená, GRADA Publishing spol. s.r.o., 2002, ISBN 80-24706-75X
7. STÁDNÍK JAROSLAV, Přehled judikatury - zákon o zaměstnanosti, Wolters Kluwer ČR, 2011, ISBN 978-80-7357-671-4
8. ŠLAPÁK, PÁNEK, KOTOUS, Zaměstnanost a personální řízení, Skripta Iuridica č. 1, 2006, Praha, ISBN 80-85889-76-5
9. VOŘÍŠEK VLADIMÍR a kol., Právní nároky zaměstnanců, Euromedia Praha s.r.o. 2008, ISBN 978-80-7317-068-4
10. ŠTANOVÁ VĚRA, Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu, Aleš Čeněk, Plzeň 2010, ISBN 978-80-7380-277-6
11. ŠTEINICHOVÁ LADISLAVA a kol., Zákon o zaměstnanosti komentář, Wolters Kluwer, 2010, ISBN 978-80-7357-501-4
12. Statistická ročenka trhu práce v České republice 2011, kolektiv autorů, Praha 2012, ISBN 978-80-7421-043-3
13. Statistická ročenka trhu práce v České republice 2010, kolektiv autorů, Praha 2011, ISBN 978-80-7421-034-1
14. Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce ve znění pozdějších předpisů
15. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů
16. www.mpsv.cz

Klíčová slova - Keywords

unemployment - nezaměstnanost

unemployment rate - míra nezaměstnanosti

activity policy of employment - aktivní politika zaměstnanosti

vulnerable group of job seekers - riziková skupina uchazečů o zaměstnání