

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
Právnická fakulta
Katedra občanského a pracovního práva

Diplomová práce
**Státní politika zaměstnanosti České republiky po
vstupu České republiky do Evropské unie**
Petra Polodnová

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Bc. Patrik Matyášek, Ph.D.

OLOMOUC 2010

Já, níže podepsaná Petra Polodnová, autorka diplomové práce na téma Státní politika zaměstnanosti České republiky po vstupu České republiky do Evropské unie, která je literárním dílem ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., dávám tímto jako subjekt údajů svůj souhlas ve smyslu § 4 písm. e) zákona č. 101/2000 Sb. správci:

Univerzita Palackého v Olomouci, Křížkovského 8, Olomouc, 771 47, Česká republika,

ke zpracování osobních údajů v rozsahu: jméno a příjmení v informačním systému, a to včetně zařazení do katalogů, a dále ke zpřístupnění jména a příjmení v katalogích a informačních systémech UP, a to včetně neadresného zpřístupnění pomocí metod dálkového přístupu. Údaje mohou být takto zpřístupněny uživatelům služeb Univerzity Palackého. Realizaci zpřístupnění zajišťuje ke dni tohoto prohlášení vnitřní složka UP, která se nazývá Knihovna UP.

Souhlas se poskytuje na dobu ochrany autorského díla dle zákona č. 121/2000 Sb.

Prohlašuji, že moje osobní údaje výše uvedené jsou pravdivé.

V Olomouci dne 28.2.2010

.....
Petra Polodnová

Čestné prohlášení:

Prohlašuji tímto, že jsem diplomovou práci na téma Státní politika zaměstnanosti České republiky po vstupu České republiky do Evropské unie vypracovala samostatně a s využitím pramenů v práci uvedených.

V Olomouci dne 28.2.2010

.....
Petra Polodnová

Poděkování:

Děkuji JUDr. Bc. Patriku Matyáškoví, Ph.D. za odborné vedení diplomové práce.

Dále děkuji advokátce Mgr. Dobroslavě Pezlarové za zapůjčení odborné literatury a věcné připomínky k textu diplomové práce a Mgr. Zdeňce Polodnové za korekturu textu.

OBSAH

Úvod.....	6
1. Právní úprava.....	8
1.1. Československá právní úprava po druhé světové válce.....	8
1.2. Úprava po roce 1989.....	10
1.3. Zákon o zaměstnanosti.....	12
1.4. Právní úprava Evropské unie.....	14
1.5. Mezinárodní smlouvy.....	16
2. Státní politika zaměstnanosti.....	19
2.1. Právo na práci, právo na zaměstnání.....	19
2.2. Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti.....	22
2.3. Národní akční plán zaměstnanosti.....	25
2.4. Komunitární strategie zaměstnanosti.....	27
3. Aktivní politika zaměstnanosti.....	30
3.1. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	30
3.1.1. Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání.....	30
3.1.2. Investiční pobídky zaměstnavatelům.....	32
3.1.3. Další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	33
4. Pasivní politika zaměstnanosti.....	35
4.1. Zprostředkování zaměstnání.....	35
4.2. Agenturní zaměstnávání.....	36
4.3. Podpora v nezaměstnanosti.....	37
4.4. Podpora při rekvalifikaci.....	38
5. Nezaměstnanost.....	40
5.1. Nezaměstnanost jako nový sociální fenomén.....	40
5.2. Nezaměstnanost jako psychologický problém.....	41
5.3. Druhy a příčiny nezaměstnanosti.....	43
5.3.1. Frikční nezaměstnanost.....	43
5.3.2. Sezónní nezaměstnanost.....	44

5.3.3. Strukturální nezaměstnanost.....	46
5.3.4. Konjunkturální nezaměstnanost.....	47
5.3.5. Skrytá nezaměstnanost.....	48
5.3.6. Neúplná zaměstnanost.....	48
5.3.7. Nepravá nezaměstnanost.....	49
5.3.8. Job stagnation.....	49
5.3.9. Částečná nezaměstnanost.....	50
5.3.10. Hromadné propouštění.....	50
5.4. Rizikové skupiny nezaměstnaných.....	52
6. Instituce zabezpečující politiku zaměstnanosti.....	60
6.1. Ministerstvo práce a sociálních věcí.....	60
6.2. Úřady práce.....	61
7. Zhodnocení platného práva a návrhy de lege ferenda.....	65
8. Srovnání politiky zaměstnanosti Spojeného království Velké Británie a Severního Irska a Irské republiky s politikou zaměstnanosti České republiky.....	68
Závěr.....	77
Seznam literatury a jiných pramenů.....	79
Přílohy.....	82

ÚVOD

Práce, činnost vyhrazená ze všech savců pouze člověku. Vznik práce jako prostředku obživy, tedy práce placené a vykonávané za účelem zisku, datujeme od doby starověkých kultur. Práce má své rozdílné významy. Pro někoho znamená nutné zlo, pro někoho zábavu, pro dalšího splněný sen, pro jiného činnost, které se snaží ze všech sil vyhnout. Prací můžeme označovat manuální činnost, duševní činnost i péči o domácnost a o děti. Bez ohledu na to, jaký máme k práci vztah, tento institut nás provází průměrně 40 – 50 let našeho života. K pojmu práce neodmyslitelně patří pojmy zaměstnanost a nezaměstnanost. Oproti práci, která může mít rozporuplné významy, pojem nezaměstnanost většina lidí chápe jako jev velmi negativní. Nezaměstnaný člověk je v očích zaměstnaných osob v lepším případě politováníhodný, v horším případě opovrženíhodný povaleč, kterého musí živit pracující ze svých daní.

K výběru tématu diplomové práce zabývající se státní politikou zaměstnanosti mě vedla aktuálnost problematiky a určitá kontroverze názorů, které toto téma vyvolává ve společnosti. Jeho dopady můžeme kromě práva sledovat i v politice, historii či genderových studiích ve formě rovného přístupu a příležitostí pro muže a ženy, či zákazu jakékoliv diskriminace z důvodu pohlaví. Časové ohraničení práce od vstupu České republiky do Evropské unie bylo vybráno z čistě praktických důvodů. Česká republika vstoupila do Evropské unie 1.5.2004 a právě v roce 2004 byl přijat nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Tento zákon již obsahuje harmonizační ustanovení v souladu s právem a cíli Evropské unie. V diplomové práci proto nenajdeme ve větší míře srovnání se zákonem o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb.

Diplomová práce je členěna do osmi kapitol. První dvě kapitoly věnují právní úpravě politiky zaměstnanosti, vývoji pracovního práva od druhé světové války a vysvětlení základních pojmů státní politiky zaměstnanosti.

Následující tři kapitoly, tj. aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti a nezaměstnanost, jsou stěžejními částmi práce. Největší prostor chci věnovat nezaměstnanosti a možným řešením různých druhů nezaměstnanosti. V šesté kapitole popisuji činnost institucí služeb zaměstnanosti, tedy Ministerstva práce a sociálních věcí a úřadů práce. Následující kapitola obsahuje návrhy de lege ferenda. Poslední kapitola je věnována komparaci aktivní politiky zaměstnanosti České republiky a Spojeného království Velké Británie a Severního Irska a srovnání politiky zaměstnanosti České republiky a Irské republiky. Závěrečná část práce obsahuje seznam literatury, použitých právních předpisů, internetových pramenů a přílohy s grafy zobrazujícími nezaměstnanost v České republice v průběhu let 2004 – 2009 a zaměstnanost, resp. nezaměstnanost v Evropské unii v roce 2009.

Při psaní práce čerpám především z odborné literatury vztahující se k pracovnímu právu, relevantních právních předpisů České republiky i Evropské unie a dále pak internetových stránek institucí zabývajících se službami zaměstnanosti. Vzhledem k nedostatku aktuálních tištěných publikací zabývajících se politikou zaměstnanosti ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irska či Irské republiky, v kapitole zabývající se komparací politik zaměstnanosti těchto zemí s politikou zaměstnanosti České republiky čerpám téměř výhradně z internetových stránek příslušných států.

1. PRÁVNÍ ÚPRAVA

1.1. ČESKOSLOVENSKÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA PO DRUHÉ SVĚTOVÉ VÁLCE

První významná úprava pracovního práva na území dnešní České republiky pochází již z počátku 14. století. Pro východiska této práce je však účelné popsat vývoj pracovního práva až od skončení druhé světové války. Po válce byly zrušeny zákony a nařízení vydané za doby Protektorátu Čechy a Morava. V platnost a účinnost znovu vešly zákony z období 1. republiky, jejichž původ mnohdy sahal až do dob Rakouska-Uherska.

Za první moderní pramen pracovního práva na našem území se považuje rakousko-uherský Obecný zákoník občanský (dále již zkr. ABGB) z roku 1811. Na počátku 19. století ještě pracovní právo jako samostatný právní obor neexistovalo, takže ustanovení pracovního práva byla součástí zákoníku občanského. ABGB věnuje velkou pozornost skončení pracovního poměru a dokonce obsahuje institut zkušební doby, neboli sjednání pracovního poměru na zkoušku či na dobu přechodné potřeby. V těchto případech mohl být v průběhu jednoho měsíce kteroukoli ze stran vypovězen¹.

Po skončení druhé světové války se jako jeden z hlavních problémů objevil nedostatek pracovních sil, proto byly zřízeny úřady ochrany práce, které hledaly zaměstnance pro konkrétní pracovní místa. Prezident Edvard Beneš vydal dekret č. 89/1945 o všeobecné pracovní povinnosti, ve kterém stanovil všeobecnou pracovní povinnost. Podle tohoto dekretu museli práce schopní nezaměstnaní občané povinně nastoupit na práce konané ve veřejném zájmu. K evidenci a kontrole pracovních sil byly zavedeny v roce 1946 pracovní knížky. Po vítězství komunistické strany ve volbách 25.2.1948 bylo právo přebudováno podle socialistických principů. V oblasti pracovního

¹ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno : Masarykova univerzita v Brně a nakladatelství Doplněk, 2004; str. 34.

práva to znamenalo na jedné straně násilné rozmisťování pracovních sil podle aktuálních hospodářských plánů, na druhé straně se od konce 50. let zlepšovaly pracovní podmínky. Zlepšení spočívalo v úpravě svátkového práva a dovolené, úpravě bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, úpravě odpovědnosti podniku při pracovních úrazech a nemocech z povolání a ochraně těhotných žen a matek².

V pracovním právu během 50. a 60. let proběhla řada změn, která nakonec vedla k nepřehlednosti pracovního práva a nutnosti přijmout zcela nový zákoník práce, což se stalo přijetím zákona č. 65/1965 Sb. Účinnost tohoto zákoníku byla stanovena od 1.1.1966 a jeho znění připravila Ústřední rada odborů, do jejíž kompetence spadaly pracovněprávní záležitosti, protože ministerstvo práce a sociálních věcí tehdy neexistovalo. Pro nový zákoník byla typická jednotnost, komplexnost, kogentnost a osamostatnění právní úpravy. Jednotnost spočívala v tom, že šlo o jednotnou právní úpravu mezi zaměstnanci a organizacemi, tj. v podniku, úřadu, ústavu. Zákoník práce byl komplexním, protože upravil téměř všechny otázky pracovněprávních vztahů vyčerpávajícím způsobem. Zvláštní předpisy a prováděcí předpisy upravovaly jen okruhy, u nichž se očekávaly častější změny (jako např. mzdové otázky či státní odborný dozor nad bezpečností a ochranou zdraví při práci). Zákoník práce obsahoval jen velmi malé množství dispozitivních ustanovení, převážná část ustanovení byly kogentní normy nedovolující odchylky od zákona, ani ve prospěch, ani v neprospěch účastníků pracovněprávních vztahů. Zákoník práce, mimo čistě pracovněprávních institutů, upravuje i otázky obecné povahy, jako jsou právní subjektivita, právní úkony, neplatnost atd. Samostatnou úpravou obecných otázek se tak pracovní právo zcela osamostatnilo od právních odvětví, z kterých vzniklo, tedy od občanského práva a správního práva. Přestože zákoník práce z roku 1965 platil až do roku 2006, vývoj pracovního

² GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno : Masarykova univerzita v Brně a nakladatelství Doplněk, 2004; str. 39.

práva i politická situace si vyžádaly několik jeho novelizací. Mezi některé z nich patří např. novela č. 153/1969 Sb. , jenž umožnila propouštění osob z politických důvodů po sovětské okupaci a dále novela č. 20/1975 Sb., která uváděla právní úpravu rozvazování pracovních poměrů do souladu s mezinárodními úmluvami. Řadu změn přinesla novela č. 188/1988 Sb., která byla ovlivněna strukturálními změnami v národním hospodářství. Nejpodstatnější změny v koncepci zákoníku práce však přišly až po tzv. Sametové revoluci v roce 1989³.

1.2. ÚPRAVA PO ROCE 1989

Politické a ekonomické změny po pádu socialistické vlády na přelomu let 1989 a 1990 vrátily do pracovního zákonodárství znovu soukromé podnikání, tj. možnost zaměstnání občanů fyzickými osobami, tedy podnikateli. Československý právní řád před rokem 1989 v podstatě vylučoval soukromé podnikání pomocí řady znárodňovacích, plánovacích a jiných správních aktů, např. téměř všechny živnosti byly zrušeny již v roce 1950, zbylé pak zrušil zákoník práce⁴. Jedinou drobnou výjimkou bylo poskytování služeb pro osobní spotřebu, šlo o zaměstnávání občanů navzájem, ale pouze pro vlastní potřebu, nikoli za účelem zisku. Tzn. občan mohl zaměstnat jiného občana jako ošetřovatele dětí nebo nemocných, popř. jako pomocníka v domácnosti. Mezi občany bylo však vyloučeno zaměstnat někoho k pomoci ve výdělečné činnosti, ať už formou pracovního poměru nebo na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Z tohoto důvodu se dařilo tzv. melouchům, tedy černé práci. Fatální nedostatek služeb občanům hlavně v oborech krejčovství, oprav bot, zámečnictví, zednictví apod. vedl k nařízení vlády č. 154/ 1982 Sb., ve kterém bylo povoleno dílčí individuální podnikání občanů v oborech služeb občanům. Služby podle tohoto nařízení

³ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2007; str. 27-29.

⁴ Tamtéž; str. 29.

mohl vykonávat držitel povolení národního výboru za pomoci pouze rodinných příslušníků a jen vedle svého hlavního zaměstnání. Osoby, jenž mu pomáhaly, nebyly vedeny jako jeho zaměstnanci na základě pracovního poměru, ale byly vedeny jako „osoby pomáhající“. Další nařízení vlády č. 1/1988 Sb. umožnilo přizvat do práce i jiné osoby než příbuzné, ale zůstala zde podmínka, že jde o činnost mimo hlavní zaměstnání nebo o důchodce⁵.

Mezi nejzásadnější zákony měnící na počátku 90.let možnosti podnikání patřila novela Ústavy ČSSR, tedy ústavní zákon č. 100/1990 Sb., která nečlení formy vlastnictví na státní, soukromé a osobní a tím zajišťuje všem vlastníkům stejný stupeň ochrany vlastnictví a dále pak zákon č. 103/1990 Sb., kterým se měnil hospodářský zákoník a který umožnil společné podnikání fyzických osob formou obchodních společností a zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů. Poslední jmenovaný zákon stanovil, že podnikatel může nabývat majetek v jakémkoliv rozsahu a že může zaměstnávat neomezený počet pracovníků, dále mohly fyzické osoby jako podnikatelé vstupovat i do oblastí dříve vymezených jen podnikům a jiným organizacím a v zákoně bylo mj. stanoveno, že pracovněprávní vztah nemůže vzniknout mezi manželi (v tomto případě jde o spolupracujícího člena rodiny). Na zákon č. 105/1990 Sb. navazovaly další právní předpisy, jako nařízení vlády ČSFR č. 121/1990 Sb., o pracovněprávních vztazích při soukromém podnikání občanů a vyhláška Federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 135/1990 Sb., o odměňování pracovníků při soukromém podnikání občanů. V roce 1990 byl přijat také zákon č. 120/1990 Sb., kterým byly upraveny některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, v roce 1991 pak byl přijat zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, kterým byl zrušen předchozí systém administrativní regulace zaměstnanosti a vytvořeny předpoklady pro vznik trhu práce, dále pak zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání a novela zákoníku práce č. 3/1991

⁵ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2007; str. 30.

Sb. ⁶ . Závazná regulace zaměstnanosti a pohybu pracovních sil zabezpečovala plnou zaměstnanost, ale neumožňovala návrat k tržnímu hospodářství. Zákon o zaměstnanosti byl přijat proto, aby stát mohl pomocí aktivní politiky zaměstnanosti vytvořit trh práce a nakonec i celé tržní hospodářství. Původní administrativní nástroje politiky zaměstnanosti nahradili nástroje ekonomické, zejména daňová a dotační politika. Šlo především o podporu podnikání ze strany státu a podporu k vytváření nových pracovních míst ⁷ .

Zvláštní pozornost ve výčtu novel zákonů, které se vztahují k pracovnímu právu a politice zaměstnanosti, si zaslouží novela zákoníku práce provedená zákonem č. 155/2000 Sb. Nejdůležitějším cílem této novely bylo promítnutí příslušných směrnic Evropského společenství do pracovněprávní úpravy a dosažení plné slučitelnosti zákoníku práce s právem Evropského společenství ⁸ . Zcela nový zákoník práce byl přijat v roce 2006 a publikován pod č. 262/2006 Sb. Tento zákoník je stále platný, přestože od doby jeho vydání prošel několika novelizacemi.

1.3. ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. byl přijat dne 13.5.2004 a nabyl účinnosti dnem 1.10.2004. Zákon již obsahuje právní úpravu zaměstnanosti, která je plně v souladu s evropským komunitárním právem. Konečná podoba zákona o zaměstnanosti se vyvíjela několik let a je výsledkem spolupráce MPSV, úřadů práce, odborových organizací, zaměstnavatelů, personalistů a agentur práce s představiteli právní teorie.

⁶ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2007; str. 30 – 31.

⁷ Tamtéž; str.467.

⁸ Tamtéž; str. 32.

Mezi hlavní principy zákona o zaměstnanosti patří:

- a) stanovení postupů a podmínek při zprostředkování zaměstnání úřady práce, zejména podmínek pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání,
- b) stanovení podmínek pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti a délky podpůrné doby při jejím poskytování,
- c) úprava částečné nezaměstnanosti,
- d) stanovení pravidel při zprostředkování zaměstnání agenturami práce v souladu s požadavky úmluvy MOP č. 181 o soukromých agenturách práce,
- e) úprava problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jejich postavení na trhu práce,
- f) úprava právního rámce nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- g) úprava postavení občanů Evropských společenství na trhu práce v České republice v souladu s právem Evropských společenství,
- h) zakotvení ochrany dětí při umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti v souladu s požadavky směrnice Rady 94/33/ES, o ochraně mladých lidí při práci,
- i) stanovení sankcí za porušení právních předpisů na úseku zaměstnanosti⁹.

Politika zaměstnanosti je v současné české právní úpravě zabezpečována státními orgány jako jsou MPSV a úřady práce. Na politice zaměstnanosti se podílejí i nestátní orgány, což jsou především zaměstnavatelé, odborové organizace, profesní organizace, agentury práce či územní samosprávné celky. Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. v průběhu let doznal mnoha změn, poslední novelizace proběhla v roce 2009 a je evidována ve Sbírce zákonů pod č. 362/2009 Sb.

⁹ JAKUBKA, J. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2010*. 4.aktualizované vydání. Praha : ANAG, 2010; str. 877.

1.4. PRÁVNÍ ÚPRAVA EVROPSKÉ UNIE

Evropské komunitární právo je součástí mezinárodního práva se silnými federativními prvky. Evropské komunitární právo je tvořeno dvěma úrovněmi, je to jednak primární právo, které představují mezinárodní smlouvy, dále pak sekundární právo tvořené zejména nařízeními a směrnicemi¹⁰. Na úvod této podkapitoly je také nutné připomenout, jaké má vazby vnitrostátní právo členských států Evropské unie s komunitárním právem celého společenství. Základními zásadami koexistence komunitárního práva a práva členských států jsou: 1) zásada bezprostřední použitelnosti komunitárního práva, ze které vychází zásady: bezprostředního účinku, nepřímého účinku a odpovědnosti členského státu za škodu způsobenou jednotlivci porušením komunitárního práva; 2) zásada přednosti komunitárního práva před národním právem¹¹. Bezprostřední použitelnost komunitárního práva znamená, že většina komunitárních právních norem působí i ve sféře národního práva a vytvářejí bezprostřední právní vztahy mezi subjekty uvnitř členského státu Evropské unie. V oblasti sekundárního práva má bezprostřední účinek nařízení. Evropský soudní dvůr přiznává za určitých podmínek bezprostřední účinek i směrnicím a to zejména tehdy, jestliže národní právo nesprávně aplikuje směrnici nebo ji neaplikuje vůbec. Zásada přednosti komunitárního práva před národním právem znamená, že v případě rozporu mezi komunitárním a národním právem má přednost komunitární právo¹². Tato zásada je začleněna i do Ústavy České republiky, a to čl. 10, čl. 10a a čl. 10b. Čl. 10 stanovuje, že vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika

¹⁰ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2007; str. 50.

¹¹ GALVAS, M., PRUDILOVÁ, M. *Pracovní právo České republiky po vstupu do Evropské unie*. Brno : CP Books, 2005; str. 4.

¹² Tamtéž; str. 5.

vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva ¹³.

Hlavní metodou evropského zákonodárství je harmonizace pracovního práva, jejímž nástrojem je směrnice. Nejde zpravidla o obsahové sjednocení právní úpravy, k tomu dochází u specifických oblastí, jako je např. pracovní doba (doba řízení) a doba odpočinku v oblasti silniční dopravy. Směrnice jsou pro členské státy závazné z hlediska cílů, kterých má být dosaženo. Nejsou v členských státech použitelné bezprostředně, ale musejí být implementovány do jejich národních právních řádů, a to ve lhůtě, kterou směrnice stanoví a která činí zpravidla dva nebo tři roky. Pokud členský stát ve stanovené lhůtě neučiní opatření potřebná k implementaci směrnice do vnitrostátní právní úpravy nebo přijme opatření nedostačující či neúplná, mohou se občané daného státu dovolat svých práv tak, že se odvolají přímo na směrnici a za těchto podmínek může tedy směrnice získat přímý účinek ¹⁴. Mezi nejdůležitější směrnice na úseku politiky zaměstnanosti patří směrnice Evropského parlamentu a Rady Evropského společenství č. 2002/73, kterou se mění směrnice Rady Evropského společenství č. 76/207, o zavedení rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky. Další důležitá směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54 se týká zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání ¹⁵

Právní regulace na úseku zaměstnanosti je upravena zejména zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Občan uplatňuje právo na práci vůči státu reprezentovaném úřadem práce. Úřad práce se ve své činnosti řídí Rozhodnutím Komise ze dne 23.12.2003, kterým se provádí nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 o vyřizování nabídek volných pracovních míst a žádostí o

¹³ Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.

¹⁴ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2007; str. 51.

¹⁵ Tamtéž; str. 52.

zaměstnání ¹⁶. Politika zaměstnanosti jako součást sociální politiky se dostává stále více do popředí zájmu Evropské unie. Hlavními cíli politiky zaměstnanosti unie jsou opatření k zabezpečení stavů vysoké zaměstnanosti, resp. k potírání nezaměstnanosti. Opatření se dělí na: 1) opatření směřující přímo k zajištění zaměstnanosti jako je např. rozšiřování možností zaměstnávání za pomoci Evropského sociálního fondu; 2) opatření směřující nepřímo k zajištění zaměstnanosti jako jsou např. vzdělávací systémy členských států ¹⁷. Od roku 1970 je činný stálý výbor pro otázky zaměstnanosti, poradní orgán Rady. Od roku 1997 existuje také výbor pro zaměstnanost a pracovní trh. Politika zaměstnanosti je považována za záležitost společného zájmu (čl. 126/2 Smlouvy o založení Evropského společenství). Cílem politiky zaměstnanosti je společnými akcemi členských států a Společenství dosáhnout cílů komunitární strategie zaměstnanosti. Hlavní těžiště v této oblasti spočívá v pravomoci členských států, Společenství však přispívá k úrovni zaměstnanosti spoluprací mezi členskými státy a doplňování jejich činností. Společenství provádí poznávací a kontrolní činnosti ohledně situace zaměstnanosti, na které se podílí jak Rada a Komise společnými výročními zprávami, tak Evropská rada, která k nim přijímá odpovídající závěry ¹⁸. Rada pak stanoví orientační směry, kterými se členské státy řídí.

1.5. MEZINÁRODNÍ SMLOUVY

Základním mezinárodním pramenem pracovního práva jsou mezinárodní smlouvy. Po druhé světové válce bylo přijato mnoho mezinárodních smluv upravujících lidská práva jako prevence před zločiny páchanými na lidech právě za této války. Mezinárodní smlouvy mají stejně

¹⁶ GALVAS, M., PRUDILOVÁ, M. Pracovní právo České republiky po vstupu do Evropské unie. Brno : CP Books, 2005; str. 7.

¹⁷ TICHÝ, L. a kol. *Evropské právo*. 3. vydání. Praha : C.H.Beck, 2006; str. 777.

¹⁸ Tamtéž; str. 777.

jako právní předpisy Evropské unie přednost před zákonem, pokud splňují podmínky uvedené v čl. 10 Ústavy České republiky (viz. výše) ¹⁹.

Mezi základní mezinárodní prameny pracovního práva řadíme:

- 1) Všeobecnou deklaraci lidských práv vydanou Organizací spojených národů (dále již zkr. OSN), přijatou v roce 1948. Všeobecná deklarace není mezinárodní smlouvou jako takovou, protože jí chybí právní síla, má pouze formu deklarace – jde pouze o jakýsi mravní kodex bez právní závaznosti, ale přesto má obrovskou váhu a většina států ho dodržuje.
- 2) Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech OSN, přijatý v roce 1966. Tento pakt je již klasickou mezinárodní smlouvou, tj. závazným pramenem mezinárodního práva veřejného.
- 3) Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, byl přijat také OSN v roce 1966.
- 4) Úmluvy a doporučení Mezinárodní organizace práce (dále již zkr. MOP), která patří mezi specializované organizace OSN. Jejím úkolem je především pomáhat zlepšení pracovních podmínek v členských zemích vypracováním mezinárodních úmluv a doporučení v oblasti pracovního a sociálního zákonodárství. Mezinárodní úmluvy jsou dokumenty, které přijímá MOP. Když je MOP přijme, musí proběhnout ještě určitý počet ratifikací členskými státy, aby se úmluva stala normou mezinárodního práva. Členské státy jsou povinny předložit úmluvu k ratifikaci do 1 roku (výjimečně do 18 měsíců) od jejího schválení. Bude-li úmluva ratifikována, je pro daný stát závazná a ten jí musí realizovat. Doporučení je dokumentem MOP, jímž se upravují otázky, které ještě nejsou zralé pro úpravu úmluvou. Z něho nevyplývají pro členské státy žádné závazky s výjimkou povinnosti předložit doporučení příslušným státním orgánům, aby uvážily možnost vylepšení vnitrostátní právní úpravy dle doporučení.

¹⁹ SPIRIT, M. a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení*. Praha : Prospektrum, 1999; str. 25.

5) Evropská sociální charta Rady Evropy obsahuje velmi podobný výčet sociálních práv jako Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Byla přijata Radou Evropy v roce 1961 a je zaměřena na základní sociální práva obecně, nejen v souvislosti se zaměstnáním.

6) Sociální charta Evropského společenství neboli Charta základních sociálních práv zaměstnanců byla přijata v roce 1989 a zabývá se uskutečňováním sociálních práv v souvislosti se zaměstnáním. Platí pouze pro země Evropského společenství (Evropské unie) a stanoví, že každý má právo vykonávat zaměstnání na území kterékoli členské země podle zásad rovnosti zacházení v přístupu k zaměstnání či povolání, pracovních podmínkách apod.²⁰.

²⁰ SPIRIT, M. a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení*. Praha : Prospektrum, 1999; str. 26 – 30.

2. STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

2.1. PRÁVO NA PRÁCI, PRÁVO NA ZAMĚSTNÁNÍ

Právo na práci chápeme jako jedno ze základních lidských práv a začleňujeme ho mezi základní sociální práva občanů. Sociální požadavek práva na práci se objevil v 19. století jako důsledek velké průmyslové revoluce, v době rozmachu kapitalismu a v době buržoazních revolucí. Právo na práci rozlišujeme od práva na zaměstnání. Pokud máme v právním předpise zaručeno právo na práci, většinou půjde o jakoukoli práci, která nemusí plně korespondovat s kvalifikací a vzděláním uchazeče o práci. Stát nebo jiný garant práva na práci má v tomto případě povinnost zajistit občanovi jen práci jako zdroj obživy. Naopak pokud je v zákoně zakotveno právo na zaměstnání, zpravidla se bude garant práva na zaměstnání snažit najít pro žadatele o zaměstnání práci, která bude odpovídat jeho vzdělání, věku, praktickým zkušenostem a dovednostem a také zdravotnímu stavu.

Právo na práci můžeme nalézt v mnoha důležitých mezinárodních dokumentech. Tyto dokumenty v průběhu 20. století vydala OSN a její přidružená organizace - MOP. Ve Všeobecné deklaraci lidských práv přijaté Valným shromážděním Spojených národů v roce 1948 stojí, že *„každý má právo na práci, svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti“*. V Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, které vydala OSN v roce 1966 je právo na práci uznáno smluvními státy, které mu musí poskytnout ochranu. Právo na práci je zde definováno jako právo každého jednotlivce na příležitost vydělávat si na živobytí prací, kterou si svobodně vybere nebo ji přijme. Ochranu práva na práci obsahují i úmluvy a doporučení MOP. Jedná se především o Úmluvu č. 44 o opatřeních při nezaměstnanosti z roku 1934, Úmluvu č. 88 a Doporučení o zprostředkování práce z roku 1948, Doporučení o poradenství při volbě povolání z roku 1949, Doporučení o odborné přípravě pro povolání z roku 1962, Úmluvu č. 111 a

Doporučení o diskriminaci v zaměstnání a povolání z roku 1958 a Úmluvu č. 142 a Doporučení o poradenství pro volbu povolání a odborné výchově pro rozvoj lidských zdrojů z roku 1975²¹. Nejdůležitějším dokumentem MOP, který se týká práva na práci, je Úmluva č. 122 o politice zaměstnanosti z roku 1964, která definuje, co je aktivní politika zaměstnanosti a stanovuje cíle politiky zaměstnanosti. Cílem politiky zaměstnanosti podle této úmluvy je překonat nezaměstnanost a neúplnou zaměstnanost a podporovat produktivní zaměstnanost a svobodnou volbu povolání. Aktivní politika zaměstnanosti má zajišťovat práci pro všechny, kteří mohou pracovat a hledají práci, dále má zajišťovat produktivitu práce a kromě svobodné volby zaměstnání, také možnost každého pracovníka získat kvalifikaci pro zaměstnání, pro které se hodí a na které má nadání bez ohledu na svou rasu, barvu pleti, pohlaví, náboženství, původ a politické názory²². Prostředkem k uskutečňování práva na práci je plná a produktivní zaměstnanost při svobodné volbě zaměstnání.

Problematice práva na práci a zaměstnání se věnuje i Evropská sociální charta z roku 1961 a samozřejmě také evropské komunitární právo. Nejdůležitějším dokumentem v oblasti zaměstnanosti v komunitárním právu je Sociální charta Evropského společenství z roku 1989. Zde je kladen důraz hlavně na princip volného pohybu osob a volného uplatnění pracovníků napříč členskými státy, což je i jedním z pilířů, na nichž je Evropské společenství postaveno.²³

Právo na zaměstnání je jedním z práv, které obsahuje ústavní zákony České republiky. Toto právo je zakotveno v čl. 26 Listiny základních práv a svobod, usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. Podle tohoto ustanovení má každý právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu a má také právo podnikat nebo provozovat jinou hospodářskou

²¹ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2007; str. 466.

²² Tamtéž; str.466.

²³ Tamtéž; str.467.

činnost. V ustanovení odst. 3 je stanoveno právo každého získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Dále se v tomto ustanovení stát zavazuje, že bude v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťovat občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat.

Právem na zaměstnání je dle § 10 zákona o zaměstnanosti právo fyzické osoby, která má zájem a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb s tím souvisejících. Tato osoba má právo si sama svobodně zvolit a sehnat zaměstnání a vykonávat je na území České republiky nebo si může najít zaměstnání v zahraničí. Právem na zaměstnání se tedy rozumí především právo na zprostředkování pracovního uplatnění ve vhodném zaměstnání a právo na podporu v nezaměstnanosti i v případě, že zaměstnání nebylo zajištěno. Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána byť i nepřímá diskriminace z důvodů pohlaví, věku, rasy, náboženského vyznání, politického smýšlení, sexuální orientace, etnického původu, národnosti nebo státního občanství a účasti v různých hnutích či členství v odborových organizacích ²⁴.

Občan uplatňuje své právo na práci vůči státu prostřednictvím úřadu práce, který zastupuje stát. Úřad práce má v takovém případě povinnost zprostředkovat občanovi zaměstnání, umožnit mu rekvalifikaci a poskytnout podporu v nezaměstnanosti, v případě, že nedokáže občanovi zaměstnání obstarat. Aby úřad mohl své povinnosti úspěšně plnit, jsou mu zaměstnavatelé povinni oznamovat volná pracovní místa. Ta pak úřad nabízí uchazečům o zaměstnání, čímž jeho funkce končí, případnou pracovní smlouvu uzavírá sám uchazeč o zaměstnání, úřad již nezasahuje do tohoto procesu.

Pro případ, že pro uchazeče není vhodná práce v oboru a nemůže mu úřad sehnat ani jiné adekvátní zaměstnání, měl by mu umožnit

²⁴ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2007; str.468 – 470.

rekvalifikaci, aby se uchazeč mohl lépe přizpůsobit trhu práce a zvýšil tak své znalosti a dovednosti a také šanci na získání zaměstnání. Rekvalifikace se provádí většinou formou krátkodobého kurzu a uskutečňuje se na základě písemné dohody mezi uchazečem a úřadem. Uchazeč je povinen kurz nebo studium řádně navštěvovat a absolvovat, za splnění těchto podmínek má nárok na zaplacení rekvalifikačního kurzu úřadem práce a dostává po dobu své účasti v kurzu podporu při rekvalifikaci.

Poslední povinností úřadu práce vůči občanovi, který uplatňuje své právo na práci, je poskytnutí podpory v nezaměstnanosti. Ta náleží uchazeči o zaměstnání při splnění podmínek po podpůrčí dobu. Podpůrčí doba a výše podpory v nezaměstnanosti se liší podle věku uchazeče o zaměstnání a délky nezaměstnanosti.

2.2. AKTIVNÍ A PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Politika zaměstnanosti je soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Politika zaměstnanosti je výsledkem spolupráce státu, zaměstnavatelů, firem, zaměstnanců a odborů. V posledních deseti letech je politika zaměstnanosti České republiky utvářena v závislosti se strategií Evropské unie, např. v souvislosti s cíli Lisabonského procesu zaměřeného na dosažení plné zaměstnanosti²⁵.

Státní politika zaměstnanosti zahrnuje především koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti, uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, zabezpečování práva na zaměstnání, poskytování poradenských a zprostředkovatelských služeb na pracovním trhu, poskytování služeb pasivní politiky zaměstnanosti, tzn. především podpory v nezaměstnanosti. Do státní politiky zaměstnanosti mimo jiné také spadá usměrňování zaměstnávání zahraničních pracovních

²⁵ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 4. vydání. Praha : ASPI, 2007; str.296.

sil na území našeho státu a našich občanů v zahraničí²⁶. Součástí politiky zaměstnanosti jsou opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami zdravotně postiženými a jinými osobami se ztíženým postavením na trhu práce.

Státní politika zaměstnanosti by měla sledovat cíl, kterým je dosažení rovnováhy na trhu práce. Měla by reagovat na poptávku po pracovních silách a zajišťovat k ní adekvátní nabídku. Státní politika zaměstnanosti se dělí na aktivní a pasivní. Aktivní politikou rozumíme zajišťování práva občanů na práci. Cílem aktivní politiky je plná a svobodně zvolená zaměstnanost všeho práce schopného obyvatelstva. Úsilí o plnou zaměstnanost nesmí být v rozporu s efektivností. Naopak určitému procentu nezaměstnanosti se vyhnout v tržním hospodářství nelze a navíc mírná nezaměstnanost je prospěšná pro produktivitu práce a kvalifikovanost pracovníků. V případě, že by nezaměstnanost neexistovala, zaměstnanci by nebyli motivováni k lepším pracovním výkonům a zvyšování vzdělání. Vědomí, že je může nahradit na pracovní pozici někdo jiný a oni sami se stanou nezaměstnanými sice přináší jistou dávku stresu a nejistoty, ale i pozitivní vliv na pracovní morálku.

Hlavními nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou pracovní poradenství, zprostředkování zaměstnání, rekvalifikace, zřizování společensky účelných pracovních míst a veřejně prospěšných prací.²⁷ Pasivní politikou zaměstnanosti se rozumí hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání. To představuje finanční pomoc státu pro případ, že by se občan stal nezaměstnaným a registroval se na úřadě práce jako uchazeč o zaměstnání. Kromě podpory v nezaměstnanosti, kterou platí stát uchazeči, platí za něj také sociální a zdravotní pojištění. Výše podpory v nezaměstnanosti se odvíjí od délky doby, po kterou je občan veden jako nezaměstnaný a od věku občana. Obecně lze říci, že čím je občan mladší a

²⁶ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Praha : C.H.Beck, 2007; str.468.

²⁷ SPIRIT, M. a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení*. Praha : Prospektrum, 1999; str. 201.

je nezaměstnaný delší dobu, tím je podpůrná doba (doba vyplácení podpory v nezaměstnanosti) kratší a podpora v nezaměstnanosti dosahuje nižší částky. Pasivní politika zaměstnanosti také zohledňuje rizikové skupiny nezaměstnaných, jde především o osoby dlouhodobě nezaměstnané starší 55 let, dále o absolventy středních škol, ženy s malými dětmi, o osoby s nízkým vzděláním nebo bez vzdělání, osoby nekvalifikované a dále o osoby se zdravotním postižením. Mezi sociální skupiny ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností patří také imigranti a národnostní menšiny. Těmto skupinám poskytuje stát větší ochranu a zaměstnavatelům, kteří jsou ochotni přijmout do pracovního poměru osobu z některé z rizikových skupin nezaměstnaných, stát zastoupený úřadem práce, přispívá po nějakou dobu na mzdu pro takového zaměstnance, jde o tzv. příspěvek na zapracování.

Politika zaměstnanosti se orientuje zejména na tyto aktivity:

- a) Na rozvoj infrastruktury na trhu práce prostřednictvím sítě specializovaných institucí (úřady, zprostředkovatelny práce). Úřady práce zabezpečují zprostředkovatelské, informační a poradenské služby.
- b) Na podporu vytváření nových pracovních míst a pracovních činností. Poskytuje finanční podpory na nová pracovní místa zaměstnavatelům, začínajícím podnikatelům, podporuje veřejně prospěšné práce a usnadňuje zaměstnávání mladých či handicapovaných občanů.
- c) Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na zvýšení adaptability pracovní síly. Adaptabilita a mobilita pracovní síly je velmi důležitá v boji se strukturální nezaměstnaností, politika zaměstnanosti k němu přispívá organizováním a podporou rozmanitých rekvalifikačních programů a školství samotného.
- d) Pasivní politika zaměstnanosti se podílí na zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpor v nezaměstnanosti ²⁸.

²⁸ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 4. vydání. Praha : ASPI, 2007; str.297.

První tři skupiny aktivit směřují k podpoře aktivního chování pracovníka na trhu práce, a proto bývají označovány jako aktivní politika zaměstnanosti. Jako pasivní politika zaměstnanosti jsou označovány aktivity spojené se zabezpečením nezaměstnaných a jejich smyslem je kompenzovat nezaměstnaným po přechodnou dobu a v určité míře ztrátu pracovního příjmu. Pro současnou politiku zaměstnanosti ve vyspělých zemích je typické, že se relativně tlumí preference příjmové ochrany nezaměstnaných (pasivní politika zaměstnanosti) a zdůrazňuje se investování do lidí a jejich schopností (aktivní politika zaměstnanosti). Důraz je kladen zejména na podporu strany nabídky práce a kultivaci pracovní síly pomocí vzdělávání, rekvalifikace, doškolování a pracovního výcviku²⁹.

Zdrojem financování politiky zaměstnanosti jsou účelově vytvářené fondy na bázi pojištění v nezaměstnanosti (v České republice to jsou příspěvky na státní politiku zaměstnanosti, tedy platby pojistného, které jsou povinni měsíčně odvádět zaměstnanci, zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné) a státní rozpočty, které čerpají prostředky na financování politiky zaměstnanosti z daní. Ať již je politika zaměstnanosti financována z jakýchkoliv zdrojů, zatěžuje státní rozpočet. Např. měsíční výdaje na jednoho nezaměstnaného byly v roce 2005 v České republice odhadovány částkou mezi cca. 15 až 18 tisíci Kč měsíčně a výdaje na jednoho nezaměstnaného, procházejícího rekvalifikací, dokonce částkou zhruba o 1/3 vyšší³⁰.

2.3. NÁRODNÍ AKČNÍ PLÁN ZAMĚSTNANOSTI

Od roku 1999 připravuje Česká republika Národní akční plán zaměstnanosti (dále již zkr. NAPZ), resp. Národní program reforem, který sestavuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále již zkr. MPSV). Plán je zpracován v intencích směrnic Evropské strategie zaměstnanosti přijaté

²⁹ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 4. vydání. Praha : ASPI, 2007; str.297 – 298.

³⁰ Tamtéž; str.298 – 299.

v roce 1997. Směrnice byly rozvrženy do čtyř oblastí, neboli pilířů: I. zaměstnatelnost; II. podnikání; III. adaptabilita; IV. rovné příležitosti³¹.

Tyto čtyři pilíře byly přijaty Radou Evropské unie na summitu v Lucembursku v prosinci 1999 pro státy Evropské unie. V roce 1999 Česká republika ještě nebyla členským státem Evropské unie, ale již se začala připravovat na vstup do unie, s nímž byla spojena řada harmonizačních novel právních předpisů a nutnost přijetí a realizace cílů a strategií Evropské unie. První pilíř je zaměřen na podporu zaměstnatelnosti, zahrnuje opatření vedoucí ke zvýšení zaměstnatelnosti pracovní síly zajištěním odpovídající úrovně její kvalifikace a flexibility ve vztahu k požadavkům trhu práce. Součástí zvýšení zaměstnatelnosti je i zvýšení motivace pracovní síly ke vstupu do zaměstnání a setrvání v zaměstnání a zlepšení jejího postavení na trhu práce vůči zahraniční pracovní síle. Druhý pilíř je zaměřen na podporu podnikání. Opatření zahrnutá do tohoto pilíře jsou zaměřená na obecné zlepšení podmínek pro podnikání, vyrovnání konkurenčního prostředí jak na domácím trhu, tak ve srovnání s ostatními státy³². Třetí pilíř je zaměřen na podporu schopnosti podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám. Cílem opatření navržených v tomto pilíři je vytvoření podkladů pro dosažení dynamického a pružného pracovního trhu práce v rámci celé národní ekonomiky. Jsou proto zaměřena na vytváření podmínek pro modernizaci organizace práce a forem pracovní doby, na podporu adaptability podniků a zaměstnanců. Čtvrtý pilíř je zaměřen na podporu rovných příležitostí všech osob. Opatření v tomto pilíři jsou zaměřena na odstranění diskriminace v přístupu k zaměstnání, na posílení právních a institucionálních nástrojů a mechanismů k odstranění všech forem diskriminace na trhu práce³³.

³¹ WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M., eds. *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. Brno : Masarykova univerzita v Brně, 2004; str. 124.

³² KLEVETA, J. *Státní politika zaměstnanosti*. Olomouc : Univerzita Palackého v Olomouci, 2000; str. 41.

³³ Tamtéž; str. 42.

Priority NAPZ se v průběhu let postupně měnily, posledním přijatým NAPZ pro roky 2004 – 2006 vláda České republiky v duchu Lisabonské strategie stanovila následující priority: a) podpora hospodářského růstu a konkurenceschopnosti, b) zaměstnanost, c) reforma veřejných financí, d) udržitelný rozvoj. Jako prostředek k splnění těchto priorit byly stanoveny tři průřezové cíle: 1) plná zaměstnanost, 2) zlepšení kvality a produktivity práce, 3) posilování sociální soudržnosti a začleňování³⁴. V letech 2005 – 2008 byl přijat Národní lisabonský program, na roky 2008 – 2010 byl přijat Národní program reform. Hlavními prioritami programu z let 2005 – 2008 pro oblast zaměstnanosti byly: a) flexibilita trhu práce, b) mobilita pracovních sil, c) podpora mladých nezaměstnaných a nezaměstnaných starších osob (občanů, stojících na začátku a na konci profesní kariéry), d) reformy v oblasti vzdělávání, e) modernizace politiky zaměstnanosti. Hlavními cíli aktuálního programu jsou: 1) zavést do systému motivační prvky pro občany ohrožené sociálním vyloučením k aktivnímu a rychlému začlenění do trhu práce, 2) usilovat o pružný a mobilní trh práce, včetně sladění rodinného a pracovního života, 3) zjednodušit regulaci podmínek přístupu kvalifikované zahraniční pracovní síly z tzv. třetích zemí na trh práce, 4) zavést plán realizace strategie celoživotního učení, 5) zvýšit motivaci zaměstnanců a zaměstnavatelů k účasti na dalším vzdělávání, 6) zlepšit kvalitu pracovní síly v souladu s potřebami trhu práce³⁵.

2.4. KOMUNITÁRNÍ STRATEGIE ZAMĚSTNANOSTI

Komunitární strategie zaměstnanosti neboli evropská strategie zaměstnanosti má tři hlavní pilíře: 1) dosažení plné zaměstnanosti, 2) zvýšení produktivity práce a kvality zaměstnání, 3) podpora soudržnosti. V brožuře *Lisabonská strategie*, vydané v roce 2004 Úřadem vlády České

³⁴ www.portal.mpsv.cz; čteno dne 2.2.2010.

³⁵ Tamtéž; čteno dne 2.2.2010.

republiky³⁶, jsou procentuálně stanoveny cíle Evropské rady, kterých by chtěla Evropská unie dosáhnout do roku 2010. Mělo by to být alespoň 70% celkové míry zaměstnanosti, 60% míry zaměstnanosti žen a 50% míry zaměstnanosti pracovníků ve věku 55 až 64 let. Kromě zaměstnanosti klade Evropská unie důraz na vzdělávání a odbornou přípravu, podporuje také vznik a ochranu pracovních míst, rozšíření nabídky práce na jiný než plný úvazek (tedy cca. 40 hod týdně) a vylepšení pracovních podmínek. Dále členské státy schválily společný postup Evropské unie v oblasti boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení. Proti sociálnímu vyloučení chce Evropská unie bojovat sociálním začleňováním, a proto přijala následující priority, jimiž jsou: 1) rovný přístup k zaměstnání pro všechny, 2) prevence rizika sociálního vyloučení a 3) pomoc nejvíce zranitelným. V boji proti chudobě a sociálnímu vyloučení je kladen důraz na zapojení všech orgánů, které mají vztah k potírání chudoby a sociálního vyloučení, a na přenesení všech plánů a programů na regionální a místní úroveň³⁷.

Nejdůležitější úlohou Evropské unie ve vztahu k nezaměstnanosti jednotlivých členských zemí je financování intervencí na trhu práce a programů pomoci ohroženým regionům či sociálním kategoriím. Obecný strategický cíl byl formulován jako „překonání rozdílů mezi rozvinutými a zaostalými oblastmi a redukce nerovnosti v zaměstnanosti, které mezi nimi přetrvávají“. Nejznámějším z komunitárních strukturálních fondů je Evropský sociální fond, který byl zřízen pro podporu zaměstnanosti, ke snížení dlouhodobé nezaměstnanosti, k podpoře územní a profesní mobility pracovníků včetně podpory zvyšování jejich kvalifikace a jejich rekvalifikaci a k podpoře sebezaměstnávání i podpoře malých firem³⁸. Dalšími programy

³⁶ Úřad vlády České republiky. *Lisabonská strategie : Cesta k vyššímu hospodářskému růstu, plné zaměstnanosti a k lepším životním podmínkám*. Praha : Úřad vlády České republiky, 2004; str. 10.

³⁷ Tamtéž; str. 10.

³⁸ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002; str. 117.

Evropské unie na poli zaměstnanosti jsou např. Operační program pro lidské zdroje či Vzdělání obyvatelstva pro konkurenceschopnost.

Evropská strategie zaměstnanosti zahrnuje čtyři stupně, kterými se členské státy řídí. Prvním z nich je schválení prioritních oblastí pro aktivity – tzv. směrnice zaměstnanosti. Ty schvaluje na počátku kalendářního roku Rada ministrů na návrh Evropské komise. Poté každá země vypracuje svůj NAPZ, kde popíše uvádění směrnic do praxe. Na uvádění směrnic do praxe by se mělo podílet co nejvíce zúčastněných jako jsou odbory, zaměstnavatelé, místní a regionální orgány. Evropská komise a Rada pak společně posoudí každý NAPZ a předloží Evropské radě (summitu Evropské unie) zprávu. Evropská komise rovněž předloží doporučení na revizi směrnic na následující rok. V určitých případech může Evropská rada na návrh Evropské komise vydat pro vlády jednotlivých členských států konkrétní doporučení. Tedy může doporučit specifická opatření, která by měla napomoci ke splnění cílů politik zaměstnanosti členských států³⁹.

³⁹ *Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika (1999-2001). Pracovní místa, soudržnost, produktivita.* Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002; str. 14.

3. AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

3.1. NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Definice aktivní politiky zaměstnanosti v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění v ustanovení § 104 popisuje aktivní politiku zaměstnanosti jako souhrn opatření směřujících k maximálně možné úrovni zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje MPSV a úřady práce, v rámci možností ji realizují i další subjekty. Aktivní politika zaměstnanosti je financována výhradně ze státního rozpočtu. Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je flexibilně reagovat na potřeby trhu práce a nalézt fyzickým osobám vhodné zaměstnání⁴⁰. Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti jsou zejména: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na dopravu zaměstnanců, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Dalšími součástmi aktivní politiky zaměstnanosti je poradenství uchazečům o zaměstnání, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení zaměstnanosti.

3.1.1. REKVALIFIKACE UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala⁴¹. Rekvalifikace je důležitým nástrojem v boji proti nezaměstnanosti a může velmi pomoci zejména dlouhodobě nezaměstnaným. Její využití však může být i problematické, pokud není rekvalifikace cílená a nemá efekt. Pokud nezaměstnaný projde rekvalifikací a přesto s novou kvalifikací nezíská práci,

⁴⁰ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Praha : C.H.Beck, 2007; str.485.

⁴¹ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti v platném znění, § 108 odst. 1.

jen ho to utvrzuje ve vlastní nedostatečnosti a prohlubuje to jeho deprivaci ze ztráty zaměstnání ⁴².

Rekvalifikaci může provádět pouze:

- a) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zákona o zaměstnanosti,
- b) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu (např. zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti související s poskytováním zdravotní péče),
- c) škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu (zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání – tzv. školský zákon), nebo
- d) zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu ⁴³.

Rekvalifikaci mohou provádět např. vzdělávací zařízení, státní a soukromé školy, státní rekvalifikační střediska, soukromí podnikatelé. Akreditovaným studijním programem se rozumí program, kterému byla na základě potřeb trhu práce rozhodnutím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy udělena akreditace. Akreditace se uděluje na základě písemné žádosti, jejíž součástí je vymezení obsahu a rozsahu vzdělávání, forem a metod výuky a způsobů ověřování výsledků vzdělávání v rekvalifikaci. O udělení akreditace je ministerstvo povinno rozhodnout nejpozději do 90 dnů ode dne doručení žádosti o akreditaci. Akreditace se uděluje na dobu 3 let ode dne právní moci rozhodnutí o jejím udělení. Ministerstvo má právo udělení akreditace

⁴² MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002; str. 122.

⁴³ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti v platném znění, § 108 odst. 2.

odejmout v případě, kdy rekvalifikační zařízení nedodrží akreditační program. Rekvalifikační zařízení je oprávněno vydávat osvědčení a absolvování rekvalifikace s celostátní platností ⁴⁴.

3.1.2. INVESTIČNÍ POBÍDKY ZAMĚSTNAVATELŮM

Investiční pobídky zaměstnavatelům slouží především k řešení dlouhodobé nezaměstnanosti. Jde o podporu firem, vytvářejících pracovní místa nejen pro dlouhodobě nezaměstnané, ale např. i podporu pro firmy, které se rozhodnou podnikat v regionu s vysokou mírou nezaměstnanosti. Mezi investiční pobídky patří především systém finančních podpor, jako jsou zvýhodněné půjčky, státní dotace na tvorbu nových společensky účelných pracovních míst, slevy na dani apod. Přitom určitý druh subvence ⁴⁵ z veřejných financí nezískávají pouze velké podniky, ale může sloužit i jako podpora při startu malého podnikání či dokonce sebezaměstnávání ⁴⁶. Systém investičních pobídek v kompetenci MPSV zahrnuje: a) investiční pobídky do zpracovatelského průmyslu, b) rámcový program pro podporu technologických center a strategických služeb, c) program pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností. Investiční pobídky jsou poskytovány na základě zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a na základě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Existují dvě formy pobídek, a to: 1) hmotná podpora vytváření nových pracovních míst, 2) hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců. Pobídky jsou poskytovány pouze v regionech, kde průměrná míra nezaměstnanosti je vyšší než průměr této míry v rámci České

⁴⁴ JAKUBKA, J. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2010*. 4.aktualizované vydání. Praha : ANAG, 2010; str. 968 - 969.

⁴⁵ subvence – tj. poskytnutí peněžních prostředků z veřejných rozpočtů (státu, obce) jednotlivým podnikům, přitom účel použití je přesně určen – viz. MLČOCH, J. *Malá ekonomická encyklopedie*. 4. doplněné a aktualizované vydání. Praha : Linde Praha, a.s. , 2002; str. 168.

⁴⁶ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002; str. 124.

republiky. V poskytování investičních pobídek platí, že čím vyšší je míra nezaměstnanosti, tím vyšší je poskytovaná hmotná podpora. Cílem této strategie je motivovat investory ke zřízení nových pracovních míst v regionech s nejvyšší mírou nezaměstnanosti.

3.1.3. DALŠÍ NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Dalšími nástroji aktivní politiky zaměstnanosti mimo rekvalifikací, zvyšování kvalifikací a různých forem investičních pobídek, podpor a subvencí, jsou speciální programy tvorby pracovních míst zahrnujících často práci sociální povahy řízenou místními a obecními úřady⁴⁷ (jde především o veřejně prospěšné práce v sociální sféře, popř. různorodou práci prospěšnou společnosti, jako je úklid veřejných prostranství či spolupráce s městskou policií při hlídání bezpečnosti frekventovaných přechodů pro chodce u základních škol apod.). Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří také podpora vzniku společensky účelných pracovních míst, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, příspěvek na zapracování nových zaměstnanců, příspěvek na dopravu či překlenovací příspěvek.

Mezi podle mého názoru účinný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti patří preventivní zvyšování kvality výuky žáků základních škol a později studentů středních škol a učilišť. Kromě poskytnutí kvalitní výuky by především základní škola měla dát svým žákům také dostatek informací o možnostech výběru střední školy či učiliště a s tím spojeném výběru vhodného budoucího povolání. V současné době se stále častěji diskutuje o problému nedostatku zájmu o učňovské vzdělání, byť třeba i zakončeného kromě výučního listu i maturitní zkouškou. Málokdo z mladých lidí si uvědomuje, že je lepší z hlediska hledání práce i budoucího výdělků být kvalitní řemeslník než maturant ze střední školy nebo gymnázia bez praktického uplatnění. Je důležité neodrazovat studenty od co nejvyššího

⁴⁷ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002; str. 124.

vzdělání, ale také je nutné poučit je o tom, jak těžké bude získat práci v případě, že všichni budou mít maturitu, ale nikdo nebude mít žádné praktické zkušenosti a dovednosti. V tomto směru se domnívám, že úloha škol ve spolupráci s úřady práce jako institucemi služeb zaměstnanosti by měla být větší než je dosud.

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří také finanční příspěvky a poradenství pro ty, kteří se rozhodnou sami podnikat nebo se samozaměstnávat jako osoby samostatně výdělečně činné, dále pak umožnění odchodu do předčasného důchodu nezaměstnaným v předdůchodovém věku a podpora tvorby míst na zkrácený úvazek, popř. sdílení pracovního místa dvěma zaměstnanci. U zkrácených úvazku či sdílení pracovních míst je vhodné, aby stát kompenzoval výdělek ztracený redukcí pracovní doby⁴⁸.

⁴⁸ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002; str. 124.

4. PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

4.1. ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Zprostředkování zaměstnání zabezpečují instituce služeb zaměstnanosti. Může jít o veřejné, neboli státní instituce, jako jsou úřady práce či soukromé instituce, což jsou agentury práce, tedy fyzické nebo právnické osoby, které požádají MPSV o povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky dle § 60 zákona o zaměstnanosti. Hlavními cíli služeb zaměstnanosti je získávání informací o situaci na trhu práce, rozdělování uchazečů o zaměstnání na volná pracovní místa a poskytování pracovního poradenství a usnadnění orientace na trhu práce v krátkodobém (tj. volba konkrétního zaměstnání) i dlouhodobém aspektu (tj. volba pracovní kariéry)⁴⁹.

Působnost úřadů práce je vymezena zákonem o zaměstnanosti. Úřad práce registruje uchazeče o zaměstnání a rozhoduje o podporách. Uchazečem o zaměstnání je osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání⁵⁰. Kromě uchazečů o zaměstnání, zákon o zaměstnanosti definuje v ust. § 22 pojem zájemce o zaměstnání. Zájemcem o zaměstnání je osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv úřad práce na území České republiky⁵¹. Základní rozdíl mezi uchazečem o zaměstnání a zájemcem o zaměstnání je, že uchazeč o zaměstnání má nárok na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci a zájemce nikoliv.

⁴⁹MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002; str. 119.

⁵⁰ http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up ; čteno dne 29.1.2010.

⁵¹ Tamtéž; čteno dne 29.1.2010.

Úřad práce dále poskytuje informace o možnostech zaměstnání a volných pracovních místech a zprostředkovává kontakt mezi uchazečem o práci a zaměstnavateli⁵². Úřad práce mj. řídí rekvalifikaci, podporuje zřizování tzv. společensky účelných pracovních míst a umisťuje handicapované osoby (osoby se změněnou pracovní schopností) na místa, která pro ně mají povinnost zaměstnavatelé držet⁵³. V současné době trendem ve zprostředkování zaměstnání úřady práce je vypracování individuálního akčního plánu zaměstnancem úřadu ve spolupráci s uchazečem o zaměstnání. Individuální akční plán je šitý na míru uchazeči o zaměstnání a zohledňuje jeho přednosti, dovednosti a možnosti. Úřad práce předkládá uchazeči o práci individuální plán, ve kterém je přesně stanoveno, které zaměstnavatele má nezaměstnaný kontaktovat s žádostí o práci a v jakém časovém termínu. Uchazeč tento plán, na kterém se s pracovním úřadem dohodne, je povinen dodržet pod sankcí vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání a odejmutí podpory v nezaměstnanosti.

4.2. AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Postavení agentur práce jako zprostředkovatelen zaměstnání je upraveno v ustanovení § 58 a následující zákona o zaměstnanosti. Agentury práce zprostředkovávají zaměstnání v rámci České republiky, ale mohou zprostředkovat zaměstnání ze zahraničí do České republiky i z České republiky do zahraničí. Zprostředkování zaměstnání prostřednictvím agentur práce může být bezplatné i za úhradu. Při zprostředkování za úhradu však nikdy nemůže být požadována úhrada od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováno. Agentura práce může přidělit svého zaměstnance k výkonu práce pro uživatele jedině na základě písemné dohody o dočasném přidělení

⁵² MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002; str. 120.

⁵³ Tamtéž; str. 120.

zaměstnance ⁵⁴. Tato dohoda je upravena v ustanovení § 308 a 309 zákoníku práce. Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance upravuje komplex smluvních vztahů v agenturním zaměstnávání mezi agenturou práce, zaměstnancem agentury práce a uživatelem. Jde o jakýsi trojstranný vztah s prvky pracovněprávními i obchodněprávními, protože mezi agenturou práce a uživatelem jako podnikateli vzniká vztah při jejich podnikatelské činnosti a tudíž nemůže jít o vztah pracovněprávní ⁵⁵. Principem agenturního zaměstnávání je, že agentura práce uzavře pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti s fyzickou osobou, kterou pak jako svého zaměstnance dočasně přidělí k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, tedy uživateli. Uživatel má s agenturou práce uzavřenou dohodu o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, ale nemá uzavřenou pracovní smlouvu či dohodu o pracovní činnosti s fyzickou osobou, která pro uživatele vykonává práci ⁵⁶.

Fyzické a právnické osoby žádají MPSV o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě je dosažení věku 18ti let, způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, odborná způsobilost a bydliště na území České republiky. Podmínkou udělení povolení právnické osobě je splnění podmínek stanovených pro fyzické osoby tou fyzickou osobou, která plní funkci odpovědného zástupce právnické osoby pro účely zprostředkování zaměstnání ⁵⁷.

⁵⁴ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2007; str. 474.

⁵⁵ Tamtéž; str. 475.

⁵⁶ Tamtéž; str. 476.

⁵⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti v platném znění, § 60, odst. 2, 7.

4.3. PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI

Systém zabezpečení v nezaměstnanosti je založen na povinném sociálním pojištění ekonomicky aktivních osob. Podpora je proto jen málo závislá na státním rozpočtu, stát systém podpor garantuje v případech nepředvídatelného rizika, kdy je vysoká míra nezaměstnanosti a sociální pojištění nepokrývá výdaje na podpory v nezaměstnanosti⁵⁸. Podmínky vyplácení podpory v nezaměstnanosti jsou stanoveny v zákoně o zaměstnanosti. Principem je účast na sociálním pojištění po dobu 12ti měsíců za poslední tři roky před žádostí o podporu v nezaměstnanosti, registrace na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání do osmi dnů od ukončení předchozího zaměstnání, vyplnění formuláře a docházení na schůzky s pracovníkem úřadu práce. Další podmínkou je plnění individuálního akčního plánu, zejména kontaktování potencionálních zaměstnavatelů s žádostí o přijetí do pracovního poměru.

Podpora v nezaměstnanosti není na neomezenou dobu, ale délka podpůrčí doby je omezena podle věku uchazeče o zaměstnání, a to v případě uchazečů do 50 let je podpůrčí doba stanovena na 5 měsíců, u uchazečů nad 50 let do 55 let věku je podpůrčí doba 8 měsíců a u uchazečů nad 55 let je podpůrčí doba 11 měsíců⁵⁹. Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první dva měsíce podpůrčí doby 65%, další dva měsíce podpůrčí doby 50% a po zbývající podpůrčí dobu 45% průměrného měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu⁶⁰. Poté, co skončí uchazeči o zaměstnání podpůrčí doba a stále nemá práci, je odkázán na sociální dávky. Sociální dávky nejsou založeny na principu pojištění, ale na principu sociální

⁵⁸ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002; str. 136.

⁵⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti v platném znění, § 43.

⁶⁰ Tamtéž; § 50.

solidarity. Výše sociální pomoci se neodvozuje od výše čistého výdělku v době zaměstnání, ale stanovené výše životního minima⁶¹.

4.4. PODPORA PŘI REKVALIFIKACI

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce a který ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživatелеm starobního důchodu. O podpoře při rekvalifikaci rozhoduje úřad práce. Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu rekvalifikace kromě období, kdy je uchazeči poskytován starobní důchod, poskytovány dávky nemocenského pojištění či období, kdy je uchazeč o zaměstnání ve vazbě. Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu⁶². Podpora při nezaměstnanosti i rekvalifikaci je splatná po nabytí právní moci rozhodnutí o jejím přiznání pozadu za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci. Možnost poskytnutí záloh na podpory v nezaměstnanosti či rekvalifikaci není vyloučena. Podpora v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci se neposkytují do ciziny, pokud vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána, nestanoví jinak⁶³.

⁶¹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002; str. 140.

⁶² Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti v platném znění, § 50.

⁶³ Tamtéž, § 53, § 57.

5. NEZAMĚŠTNANOST

5.1. NEZAMĚŠTNANOST JAKO NOVÝ SOCIÁLNÍ FENOMÉN

Nezaměstnanost je stav, kdy část z celkového počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva není kapacitně a kvalifikačně plně využita, nenalzá uplatnění nebo o toto uplatnění neusiluje⁶⁴. Za nezaměstnané se v ekonomické teorii považují osoby produktivního věku, které splňují dvě podmínky, a to: nemají placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány; aktivně hledají práci a jsou ochotny do práce nastoupit⁶⁵.

V historii České republiky je nezaměstnanost poměrně novým fenoménem. S jejími projevy se potýkáme od počátku 90. let 20. stol., kdy v tehdy Československé socialistické republice (později Československé federativní republice a České a Slovenské Federativní Republice) nastaly po Sametové revoluci 17.11.1989 a pozdějším pádu socialistické vlády značné politické a ekonomické změny. Jednou z nejdůležitějších změn ovlivňující pracovní právo bylo zrušení povinnosti pracovat. Spolu se změnou plánovaného hospodářství, které z téměř sto procentní většiny ovládal stát, na hospodářství tržní, které ovládá nabídka a poptávka po zboží, se objevil i pro tehdejší společnost nový jev, a to nezaměstnanost. Stát garantuje i nadále svým občanům právo na práci (viz. čl. 26 odst. 3 Listiny základních práv a svobod⁶⁶), ale už je nenutí pracovat, tzn. pomáhá jim práci hledat a podporuje je v případě, že ji nemohou nalézt, ale rozhodně nezajistí a nezaručí práci všem občanům.

⁶⁴ MLČOCH, J. *Malá ekonomická encyklopedie*. 4. doplněné a aktualizované vydání. Praha : Linde Praha, a.s., 2002; str. 106.

⁶⁵ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha : Grada Publishing a.s., 2002; str. 65.

⁶⁶ Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.

V historii Československa jsme se samozřejmě již s nezaměstnaností setkali. Největším problémem byla ve 30. letech 20. stol., když přišla jako dopad celosvětové hospodářské krize. Nicméně po 60ti letech prakticky bez nezaměstnanosti na našem území, nelze a priori převzít modely a řešení nezaměstnanosti z 30. let. V současnosti je problém nezaměstnanosti stále aktuální, protože jsme se ocitli na přelomu let 2009 a 2010 uprostřed ekonomické krize, která v roce 2009 vedla a v roce 2010 nejspíš ještě povede ke snižování produkce a tím i k dalšímu propouštění zaměstnanců.

Po zkušenostech s vysokou mírou nezaměstnanosti v období krize byla dlouhou dobu preferována tzv. plná zaměstnanost. Plná zaměstnanost je pojem, který vyjadřuje úroveň nezaměstnanosti, při níž neexistuje nebo je zanedbatelná nedobrovolná nezaměstnanost. Od idey plné zaměstnanosti se již upustilo, protože určitá míra nezaměstnanosti vytváří konkurenční prostředí, které zvyšuje kvalitu práce zaměstnaných a ti se více snaží si práci udržet. V současnosti je upřednostněna přirozená míra nezaměstnanosti, což je míra nezaměstnanosti odpovídající stavu rovnováhy na trhu práce⁶⁷.

5.2. NEZAMĚSTNANOST JAKO PSYCHOLOGICKÝ PROBLÉM

Práce zaujímá v lidském životě nenahraditelnou roli. Je podmínkou pro jeho důstojnou existenci, přináší nejen materiální profit, ale i pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Slouží nejen k zajišťování obživy, ale i k utváření sociálních vztahů, které jsou nutné pro život člověka jako tvora společenského. Neméně důležitým přínosem práce je také možnost využití přebytečné fyzické a psychické energie člověka k tvorbě užitečných hodnot. Práce je prospěšná pro utváření příkladů pro děti, které tak zprostředkovaně poznávají hodnotu peněz a samy pak mají zájem zařadit se po absolvování různých stupňů vzdělání do pracovního procesu⁶⁸.

⁶⁷ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha : Grada Publishing a.s., 2002; str. 71 - 72.

⁶⁸ Tamtéž; str. 75.

Náhlá a neočekávaná ztráta práce je v naší kultuře velkým zásahem do života lidí, je dokonce traumatizujícím existenciálním zážitkem. Je tomu tak i přesto, že v dnešním demokratickém sociálním státě je možné relativně slušně žít i bez práce, pouze s využitím podpor v nezaměstnanosti a sociálních dávek. Nezaměstnanému navíc přibývá množství volného času, který může trávit s rodinou či přáteli a má více času na své koníčky. Přesto nezaměstnaný člověk je málokdy spokojený. Naprostá většina lidí totiž bere práci jako jistou samozřejmou věc, která přináší radost a uspokojení⁶⁹.

Ztráta zaměstnání je pro člověka, který chce pracovat srovnatelná s náhlou nemocí nebo úrazem jindy zcela zdravého jedince. Najednou se stává nepotřebným, neužitečným a okolí na něj pohlíží mnohdy jako na neschopného člověka, kterého musí ze svých daní a sociálního pojištění živit. Nezaměstnaný člověk přichází o svůj sociální status a i kdyby mu jeho okolí vyjadřovalo podporu v těžké životní situaci, sám sebe vidí jako méněcenného. Ztráta zaměstnání má dopad nejen na finanční situaci nezaměstnaného, ale ve většině případů na celou domácnost nezaměstnaného bez ohledu na to, zda byl živitelem rodiny či ne. Nezaměstnaný postupně zapomíná na zažité rozložení dne a přichází o pracovní návyky, jeho chování k rodině i společnosti se mění s tím, jak ztrácí sociální kontakt s okolím a stýká se prakticky jen s členy vlastní rodiny, kde může přijít se ztrátou práce i o autoritu v rodině. Z přemíry volného času někdy dochází i ke zvýšené konzumaci alkoholu, cigaret, popř. drog. Ocitne-li se člověk dlouhodobě bez práce, ztrácí nejsilnější pojítko s realitou, zmocní se ho nejistota a strach z budoucnosti. Placená práce je stále spojována s vysokou společenskou i osobní hodnotou, a proto se dlouhodobě nezaměstnaný cítí jistým způsobem sociálně vyloučen. Ztráta zaměstnání jako subjektivně stresující zážitek je navíc okolím stále ještě vnímána jako znamení životního selhání jedince⁷⁰.

⁶⁹ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha : Grada Publishing a.s., 2002; str. 76.

⁷⁰ Tamtéž; str. 76.

Dlouhodobá nezaměstnanost pak může vést až ke zdravotním problémům člověka bez práce a psychické nepohodě, která od ztráty sebedůvěry může dojít až k depresivním stavům či sebevraždě. Vysoká míra nezaměstnanosti ve společnosti zhoršuje hospodářskou situaci státu a zvyšuje nespokojenost občanů.

5.3. DRUHY A PŘÍČINY NEZAMĚSTNANOSTI

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. v platném znění nijak nedefinuje pojem nezaměstnaného, pouze v ustanovení § 24 definuje pojem uchazeče o zaměstnání jako fyzické osoby, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. V § 25 zákona o zaměstnanosti jsou dále stanoveny podmínky, za kterých fyzická osoba nemůže být zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Nezařazení do evidence uchazečů o zaměstnání je způsobeno např. tím, že osoba nemá bydliště na území České republiky, nebo když je fyzická osoba v pracovním nebo služebním poměru, je osobou samostatně výdělečně činnou, soudcem, poslancem nebo senátorem Parlamentu nebo poslancem Evropského parlamentu apod. Dále se uchazečem o zaměstnání nemůže stát osoba, která je uznána dočasně neschopnou práce, vykonává trest odnětí svobody, vykonává ochranné opatření zabezpečovací detenci nebo je ve vazbě, pobírá peněžitou pomoc v mateřství nebo je plně invalidní.

5.3.1. FRIKČNÍ NEZAMĚSTNANOST

Snad jediným pozitivním druhem nezaměstnanosti je frikční nezaměstnanost, jde o nezaměstnanost vznikající dobrovolně, tedy když se osoba sama vzdá dosavadního zaměstnání, aby si hledala jiné a lepší pracovní místo. Není rozhodující zda už osoba má nabídku nového místa nebo zda dobrovolným opuštěním pracovního místa jen předchází budoucímu ohlášenému propouštění bez vyhlídky jiné pracovní nabídky. Do

této skupiny lze zařadit i ty, kteří si hledají své první zaměstnání⁷¹. Délka frikční nezaměstnanosti za pozitivních podmínek na trhu práce trvá pouze 6 – 12 týdnů, které jsou potřeba na opuštění původního zaměstnání, vyhledání nového a změnu pracovního místa. Frikční nezaměstnanost se také někdy nazývá **flukтуаční nezaměstnanost**, protože při tomto druhu nezaměstnanosti je nejpodstatnějším jevem plynulý pohyb mezi pracovními místy a různými fázemi životního cyklu⁷².

5.3.2. SEZÓNŇÍ NEZAMĚŠTANOST

Dalším krátkodobým druhem nezaměstnanosti je sezónní nezaměstnanost. Sezónní nezaměstnanost způsobuje diskontinuita produkce v odvětvích závislých na počasí (jako je např. stavebnictví, zemědělství, lesnictví, rybolov, ze služeb pak např. turismus⁷³) a její důsledky v navazujících zpracovatelských odvětvích (např. vinárenství, provoz moštáren, soukromých palíren atd.). Dalšími důvody pro vznik sezónní nezaměstnanosti jsou také výkyvy ve spotřebě, které jsou vyvolané institucionálními příčinami (jako např. vánoční a velikonoční svátky) či střídáním ročních dob (to má dopady především na výrobu stavebních materiálů a jejich součástí, ale částečně i na obuvnický a oděvnický průmysl)⁷⁴. Sezónní nezaměstnanost není pro stát závažným problémem z hlediska hledání práce pro uchazeče o zaměstnání. V současné době často stavební firmy uzavírají se svými zaměstnanci pracovní poměr na dobu určitou, který obvykle končí se začátkem zimního období. Je to pro ně velmi

⁷¹ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha : Grada Publishing a.s., 2002; str. 67.

⁷² KNOLL, O. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993; str. 9.

⁷³ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002; str. 21.

⁷⁴ KNOLL, O. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993; str. 10.

výhodné, protože nemusí dodržet dvouměsíční výpovědní lhůtu stanovenou v § 51 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, ani vyplácet odstupné ve výši trojnásobku průměrné měsíční mzdy zaměstnanci propuštěnému z organizačních důvodů⁷⁵. Z těchto důvodů jsou firmy ochotny dát takovému zaměstnanci písemný příslib práce od jarních měsíců, popř. s ním rovnou uzavřít pracovní smlouvu od data počátku stavebních prací. V zimních měsících se stavební dělník přihlásí jako uchazeč o práci na úřadu práce a stát mu v době nezaměstnanosti poskytuje podporu v nezaměstnanosti ve výši 65% po první dva měsíce podpůrčí doby a 50% po další dva měsíce podpůrčí doby, po zbývající podpůrčí dobu je procentní sazba 45% z průměrného čistého měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu⁷⁶. Pro úřad práce jako zástupce státu nejsou sezónní nezaměstnaní problémovými uchazeči o zaměstnání, protože de facto mají práci zajištěnou, i když opětovný nástup do práce probíhá po několika měsících, kdy jsou vedeni jako uchazeči o zaměstnání. Sezónně nezaměstnaní však zatěžují státní rozpočet poměrně vysokou sumou na vyplacení podpory v nezaměstnanosti. Tito zaměstnanci totiž odvádějí do fondu sociálního pojištění procentuálně stejnou částku jako ostatní zaměstnaní, ale přitom využívají podpor v nezaměstnanosti daleko více než ostatní a mnohdy dostávají na podporách více než sami zaplatili na sociálním pojištění⁷⁷. Toto však pracovníkům v sezónních odvětvích nelze nijak vyčítat a ani od nich nelze požadovat diskriminační vyšší příspěvek na sociálním pojištění v době jejich zaměstnání. Podle mého názoru je řešením pouze státní finanční podpora stavebních firem, kterým by se pak vyplatilo zaměstnávat pracovníky celoročně a hledat pro ně v rámci firmy jinou práci, která není odvislá od meteorologických podmínek.

⁷⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění, § 67, odst. 1.

⁷⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti v platném znění, § 50 odst. 3.

⁷⁷ KNOLL, O. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993; str. 10.

5.3.3. STRUKTURÁLNÍ NEZAMĚŠTNANOST

Třetím a subjektivně nejzávažnějším druhem nezaměstnanosti je strukturální nezaměstnanost. Tato nezaměstnanost vzniká potom, co nabídka práce určitého druhu (dle kvalifikace, regionu, povolání a pohlaví) je vyšší než poptávka po takové práci a když nejsou uchazeči o zaměstnání dostatečně mobilní na to, aby si na jiných trzích práce našli uplatnění. Nemusí jít ani o tolik v České republice pověstnou neochotu dojíždění a především stěhování se za prací, ale i o nedostatečné kvalifikační předpoklady pro jinou práci o malou nabídku míst pro nekvalifikované pracovníky. V případě zrušení prakticky celého průmyslového odvětví v regionu nebo dokonce celém státě se strukturální nezaměstnanost stává problémem, který nelze většinou vyřešit jednotlivými krátkodobými rekvalifikacemi, ale pouze dlouhodobou prací s nezaměstnanými a motivováním firem k zaměstnání uchazečů postižených strukturální nezaměstnaností. Strukturální nezaměstnanost se dále vyznačuje vysokým počtem neobsazených pracovních míst, které však vyžadují specifické kvalifikační předpoklady, kterým se nezaměstnání nedokážou přizpůsobit. Průvodním jevem strukturální nezaměstnanosti je růst délky nezaměstnanosti a růst neobsaditelnosti volných pracovních míst. Strukturální nezaměstnanost často způsobují politické a hospodářské změny v zaměření státu, technologické změny šetřící práci (např. robotizace), pokles poptávky po určitém zboží či růst nabídky pracovních sil demograficky silných ročníků. Strukturální nezaměstnanost postihuje především vdané ženy, rodiče s více dětmi, starší občany, osoby s nízkou kvalifikací, osoby s nízkým vzděláním a osoby se změněnou pracovní schopností⁷⁸. Se strukturální nezaměstnaností se naopak nejlépe vyrovnávají mladí lidé bez závazků k rodině či bydlení, kteří jsou ochotni ke stěhování za prací, časově náročnému dojíždění a učení se novým dovednostem. Trvalé odstranění

⁷⁸ KNOLL, O. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993; str. 11 - 12.

strukturální nezaměstnanosti podle mého názoru není možné, její negativní dopady však lze zmírnit v první řadě motivací studentů středních škol a učilišť k získání co nejširšího možného okruhu znalostí, tak aby nebyli přísně vázáni na jedno odvětví, ale mohli přejít bez dalšího do jiného, po kterém je vyšší poptávka. V druhé řadě by jistě snížení strukturální nezaměstnanosti prospěly příspěvky na dopravu, příspěvky na bydlení pro zaměstnance, kteří nejsou fixováni na rodinu a jsou ochotni k dojíždění či stěhování, popř. nabídka práce na zkrácený úvazek, která by naopak spíše vyhovovala rodičům s malými dětmi.

5.3.4. KONJUNKTURÁLNÍ NEZAMĚŠTNANOST

Posledním druhem nezaměstnanosti, který Otto Knoll zmiňuje ve své knize *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku* je konjunkturální neboli **cyklická nezaměstnanost**. Taková nezaměstnanost je vyvolána i odstraněna cyklickými změnami hospodářských aktivit, tedy poptávky a produkce v makroekonomickém rozměru. Tento typ nezaměstnanosti vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží a službách při produktivitě práce a mzdových sazbách nepostačuje na zaměstnání těch osob, které jsou schopné a ochotné pracovat. Konjunkturální nezaměstnanost má oproti sezónní a strukturální nezaměstnanosti dopad v určité míře na všechny sektory hospodářství a může vést až k hromadné nezaměstnanosti⁷⁹. Knoll jako nástroj, kterým se dá vyhnout masové nezaměstnanosti při poklesu konjunktury, uvádí redukci týdenního pracovního času.

Petr Mareš ve své knize *Nezaměstnanost jako sociální problém* uvádí ještě další druhy nezaměstnanosti. Jsou jimi *skrytá nezaměstnanost, neúplná zaměstnanost, nepravá nezaměstnanost* a tzv. *job stagnation*⁸⁰.

⁷⁹ KNOLL, O. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993; str. 13.

⁸⁰ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002; str. 21 – 23.

5.3.5. SKRYTÁ NEZAMĚSTNANOST

Skrytá nezaměstnanost je druhem nezaměstnanosti, která se těžko statisticky zachycuje, protože jde o nezaměstnané, kteří nejsou jako nezaměstnaní registrováni na úřadech práce jako uchazeči o zaměstnání. Nejde ani tak o to, že by práci nechtěli získat, ale spíše rezignovali z různých důvodů na její hledání a nezaregistrovali se na úřad práce, protože by neměli nárok na podporu v nezaměstnanosti a docházení na úřad práce by pro ně bylo jen zatěžující povinností. Jde především o vdané ženy a mladistvé, kteří místo pracovního poměru unikli do jiného statusu, např. mateřství, práce z domácnosti nebo dalšího studia, nebo si práci vyhledávají neformálně přes okruh známých, přes agentury práce nebo přímo u zaměstnavatelů bez prostřednictví pracovních úřadů. Do skryté nezaměstnanosti také patří osoby, které byly vyřazeny z evidence uchazečů o zaměstnání např. z důvodů využití různých programů pro nezaměstnané jako jsou rekvalifikační kurzy nebo veřejně prospěšné práce. Dále o skryté nezaměstnanosti hovoříme u osob s nízkou kvalifikací, handicapem nebo osob vyššího, předdůchodového věku. Tito se často nezaregistrují na úřad práce, ale místo toho volí raději invalidní důchod, popř. předčasný odchod do starobního důchodu ⁸¹.

5.3.6. NEÚPLNÁ ZAMĚSTNANOST

Neúplná zaměstnanost, neboli **podzaměstnanost** (under-employment⁸²) stojí vedle nezaměstnanosti, ale zároveň se dá považovat i za druh nezaměstnanosti, zvláště pokud „pravou“ zaměstnanost určité osoby chápeme jako přijetí a setrvání v pracovním poměru, kdy osoba pracuje na jí vyhovující počet hodin a plně využívá své kvalifikační předpoklady a dovednosti. Pracovníci neúplně zaměstnaní totiž buď pracují nedobrovolně na zkrácený úvazek nebo musejí akceptovat práci nevyužívající plně jejich

⁸¹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002; str. 21 - 22.

⁸² Tamtéž; str. 22.

schopnosti a kvalifikaci. Tento typ neúplné zaměstnanosti je paradoxně používán k řešení masové nezaměstnanosti, např. redukcí týdenní pracovní doby či sdílením jednoho pracovního místa dvěma pracovníky a tím i sdílením jedné mzdy⁸³. Jako krátkodobé řešení hromadné nezaměstnanosti je tento model přijatelný, ale nelze ho provozovat dlouhodobě, protože zde existuje hrozba zneužití ze strany zaměstnavatele a ztráta ochrany práv zaměstnanců.

5.3.7. NEPRAVÁ NEZAMĚSTNANOST

Jako další druh nezaměstnanosti, kterou bych ráda představila a kterou Mareš nazývá nepravou nezaměstnaností, je dlouhodobá dobrovolná nezaměstnanost osob, které sice jsou schopny, ale již ne ochotny pracovat. Tito nezaměstnaní jsou zcela závislí na podporách v nezaměstnanosti, popř. po skončení podpůrní doby na sociálních dávkách a nemají motivaci si práci aktivně hledat případně nastoupit do práce, kterou jim nabídl úřad práce. Výše sociálních dávek jim dostatečně pokrývá potřeby své i potřeby rodiny a oni nemají důvod měnit své zvyky a přijít nástupem do zaměstnání o volný čas. Bohužel štědrý systém sociálních dávek v České republice nijak nemotivuje tyto dobrovolně nezaměstnané osoby k práci a do té doby, než politické špičky změní systém sociálních dávek, pravděpodobně nic nepřinutí tyto nezaměstnané k práci. Mezi nepravé nezaměstnané patří i osoby, které sice pracují, ale nelegálně v neformální a šedé ekonomice⁸⁴. K tomu samozřejmě pobírají podporu v nezaměstnanosti popř. sociální dávky.

5.3.8. JOB STAGNATION

S nezaměstnaností souvisí i jev tzv. job stagnation. Jde o situaci, kdy vysoká míra nezaměstnanosti brzdí profesionální i prostorovou mobilitu.

⁸³ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002; str. 22.

⁸⁴ Tamtéž; str. 23.

V případě, kdy existuje v regionu popř. celém státě vysoká nezaměstnanost, zaměstnanci silně nespokojení a frustrovaní svou prací raději setrvávají v pracovním poměru, protože se obávají, že by těžko našli jiné lepší zaměstnání ⁸⁵.

5.3.9. ČÁSTEČNÁ NEZAMĚSTNANOST

Tzv. částečná nezaměstnanost jako jiná překážka v práci na straně zaměstnavatele je upravena v § 209 zákoníku práce. Jde o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách. Pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace a zaměstnavatel s ní má uzavřenou dohodu o výši poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, může náhrada mzdy činit nejméně 60% průměrného výdělku. Zaměstnavatel, u kterého nepůsobí odborová organizace, má v tomto případě podat návrh, aby úřad práce rozhodl na základě podkladů zaměstnavatele o tom, zda jsou dány důvody pro poskytování náhrady mzdy v nižší částce. Jestliže úřad práce o existenci důvodů částečné nezaměstnanosti rozhodne, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 60% průměrného výdělku po dobu, kterou úřad práce v rozhodnutí určí, nejdéle však po dobu 1 roku ⁸⁶.

5.3.10. HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ

Hromadným propouštěním podle § 62 a následujících zákoníku práce se rozumí skončení pracovních poměrů v období 30ti kalendářních dnů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z organizačních důvodů nejméně: a) 10 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do

⁸⁵MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002; str. 23.

⁸⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, v platném znění; § 209, odst. 1 - 3.

100 zaměstnanců; b) 10% zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců; c) 30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více jak 300 zaměstnanců. Před dáním výpovědi je zaměstnavatel povinen o svém záměru včas, nejméně 30 dnů předem, písemně informovat odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců. Předmětem jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců je dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele. Zaměstnavatel je současně povinen písemně informovat úřad práce o hromadném propouštění, zejména o důvodech tohoto opatření, o celkovém počtu zaměstnanců, o počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se tato opatření mají týkat, o období, v jehož průběhu dojde k hromadnému propouštění, o navržených hlediscích pro výběr propouštěných zaměstnanců a o zahájení jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců. Dále je zaměstnavatel povinen doručit úřadu práce písemnou zprávu o výsledcích jednání s odborovou organizací nebo s radou zaměstnanců. V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace nebo rada zaměstnanců, je povinen veškerá jednání, povinnosti i písemná podání plnit každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká⁸⁷.

Institut tzv. částečné nezaměstnanosti dle § 209 a hromadné propouštění dle § 62 a následujících zákoníku práce lze vzájemně kombinovat tak, aby zaměstnavatel byl schopen překlenout kritické období, ve kterém po jeho výrobcích či službách není dostatečná poptávka. Zaměstnavatel tzv. částečnou nezaměstnaností sníží náklady na mzdy zaměstnancům, kterým do budoucna bude pravděpodobně schopen přidělit práci. Hromadným propouštěním naopak propustí zaměstnance, kteří jsou pro něj nadbyteční a do budoucna již pro ně nemá práci. Hromadné

⁸⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, v platném znění; § 62 – 64.

propouštění je vždy nevýhodné pro stát, který má povinnost zajistit nezaměstnaným práci. Pro úřad práce jako zástupce státu je obvykle složité zajistit práci většímu množství nezaměstnaných, obzvláště z upadajícího a neprosperujícího oboru výroby nebo služeb.

5.4. RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH

Za rizikové skupiny nezaměstnaných považujeme především osoby schopné a ochotné pracovat, které však pro určité specifické vlastnosti těžko hledají práci. Jde především o sociální kategorie nekvalifikovaných osob, mladých lidí (hlavně absolventů středních škol a učilišť) bez praxe, žen s malými dětmi, starších osob, mentálně či fyzicky handicapovaných osob, etnických menšin či imigrantů bez dostatečné znalosti jazyka. Tyto sociální skupiny jsou obvykle daleko více postiženy dlouhodobou nezaměstnaností, proto je stát zvýhodňuje v rámci pozitivní diskriminace a v řadě uchazečů o zaměstnání mají lepší postavení než uchazeči z nerizikových skupin a tím pádem i neprivilegovaní.

Jednou z nejohroženějších z těchto skupin jsou ženy, jejich postavení na trhu práce je složité z několika důvodů. Většinou nejsou vhodnými zaměstnanci pro fyzicky náročné práce, čímž se jim část trhu práce logicky uzavírá, zaměstnavatelé se obávají mladých žen a jejich těhotenství a mateřství, které je nutně spojeno s dlouhou nepřítomností v práci a také nemožností práce přesčas, zvláště u matek-samoživitelek. Z těchto důvodů jsou často propouštěny z pracovního poměru mezi prvními a těžko se na trh práce vracejí zpět⁸⁸.

Další problematickou skupinou nezaměstnaných, o kterých bych se ráda více zmínila, jsou etnické minority, v případě České republiky jde především o romskou menšinu. Je velmi těžké odhadnout skutečnou míru nezaměstnanosti mezi Romy, protože jen asi pětina z nich se hlásí k romské

⁸⁸ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002; str. 126.

národnosti a někteří z nich nejsou zaregistrováni na úřadech práce, přestože jinak bohatě využívají sociální systém. Tento jev má dva důvody, prvním je celkové postavení Romů na okraji společnosti a nedůvěra v ní, druhým je jejich sklon k černému trhu práce. Vzhledem k jejich nízké kvalifikaci, vzdělání, horšímu zdravotnímu stavu, špatné pověsti a tradované nekázní, většina zaměstnavatelů je nechce přijmout do pracovního poměru, proto když pracují, je to většinou nelegálně⁸⁹. Romové patří mezi nejčastěji dlouhodobě nezaměstnané a jejich umístění na trh práce je dost složité. Na Romy většinová společnost nahlíží skepticky, jako na lidi, kteří se nedokážou změnit a akceptovat společenské normy a zákony majoritní populace. Z těchto příčin je komunikace mezi oběma skupinami velmi složitá a existuje mezi nimi nevráživost, kterou je nutné odstranit. Bohužel zatím neexistuje účinný „recept“, jak změnit zažitá zvyky většiny Romů a jak změnit nahlížení mnohdy rasistické majoritní společnosti na ně, tak aby se zaměstnavatelé nebáli zaměstnávat Romy a aby je předem neodmítali.

Mezi ohrožené skupiny patří také mladí lidé do 30ti let věku. Absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, jsou v konkurenci ostatních uchazečů značně znevýhodněni. Jsou bez praxe a většinou i bez pracovních návyků, kromě občasných brigád při škole většina z nich nemá dostatek pracovních kontaktů, které by jim usnadnily lepší orientaci na trhu práce⁹⁰. V současné době se za rizikovou skupinu považují pouze uchazeči o zaměstnání do věku 20ti let. Zaměstnavatel, který přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání do této věkové hranice, dostává po určitou dobu od státu příspěvek na mzdu pro takového zaměstnance, protože vytvořil společensky účelné pracovní místo. Do konce roku 2008 byla věková hranice pro tento příspěvek 25 let, tudíž se vztahovala i na absolventy vysokých škol. Bohužel v současnosti se

⁸⁹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002; str. 125 - 126.

⁹⁰ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha : Grada Publishing a.s., 2002; str. 110.

to týká pouze absolventů středních škol, popř. učilišť a osob s ukončeným základním vzděláním. Podle mého názoru tento přístup není zcela ideální, absolvent vysoké školy může mít stejné problémy s hledáním zaměstnání jako středoškolsky vzdělaný. Je pravdou, že má více životních zkušeností, ale dokud nebude povinná praxe na všech vysokých školách, při které by si student vysoké školy mohl vyzkoušet své teoretické znalosti a třeba i zajistit budoucí práci, příspěvek pro zaměstnavatele na mzdy absolventů by jistě usnadnil jejich ochotu přijmout člověka bez praxe.

Zvláštní skupinou nezaměstnaných jsou handicapované osoby, neboli osoby se změněnou pracovní schopností. Logicky o ně nemají zaměstnavatelé příliš zájem, protože nejsou ze zdravotních důvodů schopni takové produktivity práce jako fyzicky a mentálně zdraví lidé. Tuto nevýhodu se snaží částečně kompenzovat stát tím, že nařizuje zaměstnavatelům zaměstnat určité procento lidí se změněnou pracovní schopností. Zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci je povinen zaměstnávat alespoň 4% podíl osob se zdravotním postižením. Pokud tuto podmínku stanovenou v ust. § 81 zákona o zaměstnanosti nesplní, je povinen odvádět odvody do státního rozpočtu nebo odebírat od firem zaměstnávajících handicapované různé výrobky nebo služby. Pro handicapované jsou speciálně vytvářena chráněná pracovní místa v tzv. chráněných dílnách, které jsou částečně ekonomicky soběstačné, ale větší část jejich nákladů dotuje stát. Chráněné dílny pomáhají nejen integraci handicapovaných do společnosti, ale dávají jim také kromě práce pocit potřebnosti a užitečnosti. V současné době je provozování chráněné dílny problematickou záležitostí jednak z důvodu nedostatku financí ve státním rozpočtu na provoz těchto dílen a jednak z nepoctivého jednání některých provozovatelů chráněných dílen, kteří zneužívají nezaměstnané a neplatí jim jejich celou mzdu, na kterou přispívá zaměstnavatelům stát.

K zaměstnávání handicapovaných osob a ke zprostředkování zaměstnání mě zaujal jeden z nejnovějších judikátů Nejvyššího soudu České

republiky (www.nsoud.cz), a to rozhodnutí 21 Cdo 4932/2008, vydané dne 5.1.2010. Dovolání se týká pracovního práva a částečně státní politiky zaměstnanosti. V tomto rozhodnutí Nejvyšší soud zamítl dovolání žalobce, který žaloval Kooperativu pojišťovnu a.s. (žalovaná č.1) a Českou republiku – Ministerstvo práce a sociálních věcí o odškodnění pracovního úrazu (žalovaná č.2). Skutkový stav předcházející dovoláním ponechávám v původním znění, které zní:

Žalobce se domáhal, aby mu „žalovaní zaplatili společně a nerozdílně částku 250.314,- Kč“ jako náhradu ztráty na výdělků po skončení pracovní neschopnosti s úroky z prodlení, které v žalobě specifikoval. Žalobu odůvodnil zejména tím, že „počínaje únorem 2000 začala žalovaná neoprávněně z nároku žalobce odečítat částku odpovídající 75% čisté minimální mzdy“, neboť „podle posudkové komise poklesl pracovní potenciál žalobce o 33%“, „zbývajících 67% mohl využít ve vhodném druhu pracovní činnosti“, a v případě, že žalobce nedosahuje alespoň takového výdělku, kterého se zbývajícím pracovním potenciálem může dosáhnout, je to z důvodu nedostatku pracovních příležitostí. Podle názoru žalobce však příčinou toho, že „byl a nadále zůstává nezaměstnaný, je jeho zdravotní postižení, nikoliv nedostatek pracovních příležitostí“ a zdůrazňuje, že mu žádná práce „zajištěna nebyla, takže ji ani nemohl odmítnout a žádnou částku si bez vážných důvodů vydělat neopomněl“. Ostatně také z potvrzení úřadu práce ze dne 28.8.2003 vyplývá, že „se vzhledem ke zdravotnímu postižení nepodařilo najít odpovídající zaměstnání“. Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 7.6.2006 č.j. 21 C 198/2002-108 (ve znění doplňujícího rozsudku ze dne 14.2.2007 č.j. 21 C 198/2002-140) žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná 1) je povinna zaplatit soudní poplatek ve výši 10.012,- Kč na účet ČR – Obvodního soudu pro Prahu 1 a že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Vycházel ze zjištění, že žalobci „byla po celou dobu evidence u úřadu práce nabídnuta 2 pracovní místa vrátného“, do žádného z nich nebyl přijat; nabízená místa tedy žalobce neodmítl, ale místa pro něj vhodná „na trhu práce nejsou volná nebo nejsou k dispozici“ a dovodil,

že žalobce „nemůže sehnat odpovídající zaměstnání kvůli svému zdravotnímu stavu“. Protože žalobce zejména prokázal, že „jeho invalidita je v příčinné souvislosti s pracovním úrazem z 29.5.1975, že s ohledem na zdravotní omezení, která má, se nemůže zapojit ani do rekvalifikace“, „ani sehnat zaměstnání odpovídající jeho zdravotnímu stavu“, je žaloba podle názoru soudu prvního stupně důvodná. Proti rozhodnutí soudu prvního stupně podali obě žalované strany odvolání.

K odvolání obou žalovaných Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 19.9.2007 č.j. 13 Co 224/2007-148 rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že „prvnímu žalovanému se povinnost k zaplacení soudního poplatku neukládá“, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů a že právnímu zástupci žalovaných se přiznává odměna a hotové výdaje ve výši 64.486,- Kč. Odvolací soud vycházejí ze skutkových zjištění soudu prvního stupně dospěl k závěru, že postup „krácení náhrad“ je správný. Zdůraznil, že podle „stávající konstantní judikatury“ zaměstnavatel je povinen hradit pouze takovou škodu, která vznikla následkem pracovního úrazu, a „není možné hradit újmu spočívající v tom, že pro nedostatek vhodných pracovních příležitostí nemůže mít poškozený příjem z vlastní výdělečné činnosti“. Podle názoru odvolacího soudu bylo třeba ve smyslu ustanovení § 135 odst. 2 věty druhé o.s.ř. vycházet ze skutečnosti, že žalobce „byl v rozhodném období částečně invalidní, mohl vykonávat pro něho vhodná zaměstnání, např. ta, která byla uvedena v pracovní rekomandaci, jež byla součástí posudku posudkové komise sociálního zabezpečení“. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání.

V dovolání dovolatel zejména namítá, že „je potřeba odlišit, zda je újma způsobená nedostatkem pracovních příležitostí, či zda je (třeba) příčinu hledat ve zdravotním stavu“. Zdůraznil, že „je logické, že osoba částečně invalidní si shání hůře zaměstnání než zdravý člověk“, avšak „nebyť pracovního úrazu, byl by žalobce zdravý a nebyl by pro něho problém sehnat práci a nečelil by nedostatku pracovních příležitostí“. V minulosti vykonával

toliko manuální práci, „pro zastávání jiného druhu práce (např. v kanceláři) nemá kvalifikaci“, a dovozuje, že „při těžké poruše funkce kolenních kloubů a při progresi artrotických změn obou kolenních kloubů nemůže vykonávat práci, která by odpovídala jeho kvalifikaci“. Dovolatel navrhl, aby dovolací soud napadané rozhodnutí odvolacího soudu č.j. 13 Co 224/2007-148 zrušil.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzovaném případě zjištěno, že žalobce, utrpěl dne 29.5.1975 pracovní úraz pravé nohy. V roce 1981 byl žalobce uznán plně invalidní, k 1.1. 1990 byl posudkovou komisí shledán jako částečně invalidní pro následky pracovního úrazu z roku 1975. Žalobce byl veden v evidenci uchazečů o zaměstnání od 7.1.1991 do 22.3.1992 a od 12.10.1998 dosud; Podle zprávy Úřadu práce hlavního města Prahy ze dne 11.1.2005 „není v celopražské nabídce volných pracovních míst pro uchazeče se základním vzděláním a zároveň poživateli částečného invalidního důchodu žádné volné“. Původní zaměstnavatel žalobce zanikl ke dni 24.6.1998 bez právního nástupce; na základě „smlouvy o zajišťování odškodnění“ mezi Českou republikou – Ministerstvem práce a sociálních věcí a Kooperativou pojišťovnou a.s. ze dne 28. prosince 1995, poskytuje žalobci „nároky za škody na zdraví vzniklých v pracovněprávním vztahu“ žalovaný 1), tedy Kooperativa pojišťovna a.s. . Vzhledem k tomu, že žalobce je poživatelem částečného invalidního důchodu, začal žalovaný 1) od února 2000 odečítat žalobci z náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti 75% minimální mzdy. Žalobce namítá, že tento postup je nesprávný, neboť není schopen najít vhodné zaměstnání z důvodu invalidity pro následky úrazu.

V odůvodnění rozhodnutí o zamítnutí dovolání Nejvyšší soud České republiky prve vyjmenoval předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci za škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem (podle ust. § 190 odst. 1 zákoníku práce). Podmínky odpovědnosti jsou: a) existence pracovního úrazu vzniklého za stanovených podmínek, b) vznik škody, c) příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vznikem škody. Odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem je tzv. objektivní

odpovědností; zaměstnavatel tedy odpovídá za samotný výsledek, tedy škodu, aniž je potřeba ke vzniku škody zavinění zaměstnavatele. Škoda vznikající následkem pracovního úrazu, spočívá ve ztrátě na výdělků po skončení pracovní neschopnosti (při uznání invalidity nebo částečné invalidity). Ke ztrátě dochází proto, že pracovní schopnost zaměstnance byla následkem pracovního úrazu omezena nebo snížena (nebo zcela zanikla), a účelem náhrady za tuto ztrátu je poskytnout přiměřené odškodnění zaměstnanci, který není schopen pro následky pracovního úrazu dosahovat takový výdělek jako před poškozením. Pro posuzování, v jaké výši přísluší žalobci náhrada za ztrátu na výdělků, je rozhodující, jaký mají význam skutečnosti, že žalobce, jako částečně invalidní důchodce, který je veden od 12.10.1998 jako uchazeč o zaměstnání, pro nedostatek pracovních příležitostí nedosahoval žádný výdělek. Podle ust. § 195 odst. 1 zákoníku práce náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity nebo částečné invalidity se poskytne zaměstnanci v takové výši, aby spolu s jeho výdělků po pracovním úrazu s připočtením případného invalidního nebo částečného invalidního důchodu poskytovaného z téhož důvodu se rovnala jeho průměrnému výdělků před vznikem škody. Škoda spočívající ve ztrátě na výdělků po skončení pracovní neschopnosti při uznání částečné nebo plné invalidity je majetkovou újmou. Podle ust. § 195 odst. 3 zákoníku práce zaměstnanci, který bez vážných důvodů odmítne nastoupit práci, která mu byla zajištěna, přísluší náhrada za ztrátu na výdělků podle předchozích odstavců pouze ve výši rozdílu mezi průměrným výdělků, kterého mohl dosáhnout v práci, jež mu byla zajištěna. Zaměstnavatel zaměstnanci neuhradí škodu do výše částky, kterou si bez vážných důvodů opomenul vydělat. Od situace, kdy poškozený zaměstnanec nevyužije možnosti vlastní výdělečnou činností získat příjem, je třeba odlišit stav, kdy poškozený zaměstnanec, který po zjištění nemoci z povolání není schopen vykonávat dosavadní práci, nemůže nastoupit jiné zaměstnání, které by bylo pro něj vhodné z hlediska jeho schopností, kvalifikace a zdravotního stavu, jen pro nedostatek pracovních příležitostí. Poškozený

zaměstnanec má zájem využít pracovním úrazem sníženou (omezenou) pracovní způsobilost, ale nemůže, protože není volné místo, které by mohl zastávat. I když je odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem tzv. objektivní odpovědností, je povinen nahradit zaměstnanci jen takovou škodu, která vznikl následkem pracovního úrazu (v příčinné souvislosti s pracovním úrazem). Situace, kdy zaměstnanec následkem pracovního úrazu nemůže vykonávat své dosavadní zaměstnání a pro nedostatek pracovních příležitostí nemůže nastoupit do jiného zaměstnání, není způsobena následky pracovního úrazu, ale situací na trhu práce. Z hlediska odškodnění je podstatné, že situace na trhu práce postihuje všechny zaměstnance bez zřetele k tomu, zda jejich pracovní způsobilost byla snížena následky pracovního úrazu nebo z jiných příčin.

Zaměstnanci poškozenému pracovním úrazem tedy nemůže být odškodňována újma, k jejíž úhradě náhrada za ztrátu na výdělku nemůže sloužit – hmotné zabezpečení nezaměstnaných osob upravuje zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti a od 1.10.2004 nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Zaměstnavatel hradí pouze škodu vzniklou následkem pracovního úrazu (tedy v příčinné souvislosti s ním). Stav, kdy si poškozený zaměstnanec nemohl najít práci odpovídající jeho zdravotní způsobilosti a kvalifikaci, byl způsoben následkem situace na trhu práce, spočívající v nedostatku vhodných pracovních příležitostí pro částečně či plně invalidní uchazeče o zaměstnání, nikoliv pracovním úrazem jako takovým. Újmu vzniklou žalobci tedy není žalovaná strana povinna hradit a dovolání se zamítá. Žalobce svým tvrzením, že se mu „nepodařilo najít zaměstnání pro jeho zdravotní stav“, ve své podstatě sleduje, aby byl z důvodu odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech odškodněn stejně jako poškození, kteří v důsledku zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání zcela ztratili pracovní způsobilost, i když žalobce ztratil pracovní způsobilost jen částečně.

6. INSTITUTE ZABEZPEČUJÍCÍ POLITIKU ZAMĚSTNANOSTI

6.1. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Jeho kompetence jsou vymezeny v § 6 zákona o zaměstnanosti. Do působnosti MPSV patří zpracovávání celostátní koncepce a programů státní politiky zaměstnanosti, řešení stěžejní otázek trhu práce, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz vývoje zaměstnanosti a přijímání opatření na ovlivnění nabídky a poptávky práce a k vytváření souladu mezi zdroji a potřebami pracovních sil v České republice. MPSV zabezpečuje tvorbu a aktualizaci tzv. Národní soustavy povolání, která obsahuje název a číselné kódové označení povolání, stručný popis povolání, pracovní činnosti povolání, kvalifikační, odborné a zdravotní předpoklady pro výkon povolání a další údaje související s povoláním. MPSV tuto Národní soustavu povolání zveřejňuje v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup⁹¹.

MPSV dále řídí úřady práce, přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, s handicapovanými osobami a s dalšími skupinami osob, které mají ztížený přístup na trh práce. Ministerstvo spravuje a poskytuje prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, zřizuje státní rekvalifikační střediska a rehabilitační střediska pro osoby se zdravotním postižením, uděluje a odnímá povolení právnickým a fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání, vede evidenci agentur práce, vede pro účely zaměstnanosti centrální evidenci zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců a vykonává kontrolní

⁹¹ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti v platném znění, § 6 odst. 1) písm. c)

činnost v rozsahu stanoveném zákonem včetně ukládání pokut⁹². Do jeho působnosti patří také koordinace služeb zaměstnanosti České republiky v rámci systému Evropských služeb zaměstnanosti, rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráce v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy členských států Evropské unie v souvislosti s vysíláním zaměstnanců k výkonu práce na území jiného členského státu. MPSV zveřejňuje v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup písemné materiály vztahující se k poskytování prostředků státního rozpočtu na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti⁹³.

6.2. ÚŘADY PRÁCE

Základní úlohu při zprostředkování zaměstnání plní úřady práce. Úřad práce je správním úřadem, který v rámci své působnosti zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce ve svém správním obvodu. Správní obvody úřadů práce jsou shodné s územními obvody okresů; správním obvodem Úřadu práce hlavního města Prahy je území obvodů hlavního města Prahy⁹⁴.

Úřady práce poskytují informace v oblasti pracovních příležitostí v České republice a celé Evropské unii, zprostředkovávají práci uchazečům a zájemcům o práci v České republice i zahraničí, poskytují poradenství při volbě povolání, volbě vhodné rekvalifikace, osobám se zdravotním postižením zabezpečují pracovní rehabilitaci zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání, mohou poskytnout příspěvek na vytvoření a provoz chráněného pracovního místa, pokud se tyto osoby rozhodnou vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, poskytují poradenské služby pro volbu

⁹² GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno : Masarykova univerzita v Brně a nakladatelství Doplněk, 2004; str. 189.

⁹³ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti v platném znění, § 6 odst. 1) písm. m)

⁹⁴ http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up ; čteno dne 28.1.2010.

přípravu k práci osob se zdravotním postižením. Dále úřady práce uchazečům a zájemcům o zaměstnání poskytují služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání, komunikují se zaměstnavateli a hledají vhodná pracovní místa, může jim zabezpečit rekvalifikaci, pokud ve svém oboru nemohou nalézt na trhu práce uplatnění. Uchazečům o zaměstnání vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci a může poskytnout příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti⁹⁵. Úřad práce poskytuje poradenské a informační služby zaměstnavatelům, vyhledává na volná pracovní místa u zaměstnavatelů vhodné uchazeče či zájemce o zaměstnání, poskytuje zaměstnavatelům informace o možnostech a podmínkách zaměstnávání osob se zdravotním postižením a poskytuje jim příspěvek na podporu zaměstnávání handicapovaných osob a spolupracuje při vytváření a přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením. Dále úřad práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti může poskytnout zaměstnavatelům tyto příspěvky:

1. příspěvek na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací,
2. příspěvek na společensky účelná pracovní místa,
3. příspěvek na zapracování,
4. příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,
5. příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa a na provoz chráněného pracovního místa,
6. příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny a na provoz chráněné pracovní dílny,
7. úhradu nákladů rekvalifikace prováděné v zájmu dalšího pracovního uplatnění jejich zaměstnanců,

⁹⁵ http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up ; čteno dne 28.1.2010.

8. úhradu nákladů na přípravu k práci osob se zdravotním postižením v rámci jejich pracovní rehabilitace⁹⁶.

Mezi důležité činnosti úřadu práce patří přijímání opatření na podporu a dosažení rovného zacházení z muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob⁹⁷. K dalším činnostem úřadu práce patří udělování povolení cizincům k zaměstnání v České republice. Cizincem se pro účely zaměstnávání rozumí fyzická osoba, která není občanem České republiky ani občanem Evropské unie ani jeho rodinným příslušníkem. Dále úřad práce zabezpečuje a podporuje projekty a opatření v oblasti trhu práce, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech, vykonává kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti, povoluje výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dítěte, sleduje plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zabezpečuje mzdové nároky zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, přijímá a vyřizuje stížnosti občanů, rozhoduje, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou, popř. o tom, že osoba se nepovažuje za zdravotně znevýhodněnou⁹⁸.

Úřady práce vykonávají na úseku zaměstnanosti kontrolní činnost. V jejich kompetenci je zejména dodržování pracovněprávních předpisů u zaměstnavatelů, agentur práce (tedy právnických a fyzických osob, které vykonávají činnosti zejména při zprostředkování zaměstnávání a rekvalifikaci) a fyzických osob, kterým jsou poskytovány služby podle zákona o zaměstnanosti⁹⁹. Úřady práce jsou dále oprávněny kontrolovat výši

⁹⁶ http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up ; čteno dne 28.1.2010.

⁹⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti v platném znění, § 8 odst. 1) písm. c)

⁹⁸ http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up ; čteno dne 28.1.2010.

⁹⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti v platném znění, § 126 odst. 1)

průměrného měsíčního čistého výdělku v rozsahu potřebném pro stanovení výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci ¹⁰⁰.

Kontrolu bezpečnosti a ochranu zdraví při práci a ve správním řízení na úseku zaměstnanosti vykonávaly do 30.6.2005 úřady práce a od 1.7.2005 dle účinnosti zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, inspektoráty bezpečnosti práce.

¹⁰⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti v platném znění, § 126 odst. 3)

7. ZHODNOCENÍ PLATNÉHO PRÁVA A NÁVRHY DE LEGE FERENDA

Mezi nejpálčivější problémy politiky zaměstnanosti v současné době patří snižování produkce a snižování exportu výrobků. Z tohoto důvodu by se zákonodárci měli zaměřit na flexibilní formy zaměstnávání. Propouštění není řešením ekonomické krize, tudíž by podle mého názoru měla být podporována práce na zkrácený úvazek, popř. na kratší pracovní týden s možností částečného dorovnání mzdy zaměstnanci státem, popř. slevy na sociálním pojištění pro zaměstnavatele, kteří udrží počet pracovních míst a nepropouští zaměstnance.

V zákoně o zaměstnanosti v platném znění v současné době postrádám podporu pro absolventy vysokých škol. Je sice pravdou, že z mladých lidí nejvíce dopadá nezaměstnanost na absolventy středních škol a učilišť, kteří nemají žádnou praxi v oboru a většinou ani jiné pracovní zkušenosti. Přesto zrušení ustanovení, které podporovalo zřízení společensky účelného pracovního místa pro osoby do věku 25 let (tedy ve většině případů vysokoškolské absolventy), nepovažuji za nejlepší řešení. Absolvent vysoké školy může mít podobné problémy jako nezaměstnaný absolvent střední školy nebo středního odborného učiliště. Dokud nebude zavedena praxe u zaměstnavatelů jako povinný předmět na vysokých školách, při které si studenti osvojí potřebné zkušenosti a získají pracovní kontakty v oboru, příspěvek zaměstnavateli na zřízení společensky účelného pracovního místa pro absolventy vysokých škol považuji za nutný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti.

V novele zákona o zaměstnanosti bych kladla důraz na zvýšení ochoty občanů stěhovat se za prací. K vyšší mobilitě by je mohly motivovat podmínky pracovní smlouvy. Zaměstnavatel by jim mohl poskytnout služební byt, firemní mateřskou školu či jesle, firemní stravovací zařízení s příznivými cenami jídel nebo alespoň příspěvek na nájem bytu v regionu

zaměstnavatele. Aby zaměstnavatelé mohli nabídnout zaměstnancům tyto výhody, je nutné zapracovat do zákona o zaměstnanosti příspěvek na zvýšení mobility jako další nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Je ovšem nutné přihlídnout k tomu, jakým způsobem by se prokazovalo účelové použití tohoto příspěvku.

Jedním z málo využívaných prostředků, jak snížit náklady na zaměstnance v době hospodářské krize, je umožnění částečné práce z domova. Tento model práce je možný převážně jen u zaměstnanců pracujících v administrativě. Firmy by tímto přístupem částečně ušetřily náklady na provoz kanceláří a zaměstnanci by získali možnost přizpůsobit si pracovní dobu potřebám rodiny. V nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti nenalezneme příspěvek na nutné vybavení domácí kanceláře pro zaměstnance, ale podle mého názoru by se tento příspěvek mohl zahrnout např. pod institut investičních pobídek. Možnost využít tohoto příspěvku by byl pouze u regionů s vyšší než průměrnou mírou nezaměstnanosti v ČR, tedy v regionech s nejvíce nezaměstnanými.

Jako jeden z důležitých prvků aktivní politiky zaměstnanosti považuji zapojení starších občanů do pracovního procesu. Domnívám se, že prosté zvýšení věku pro odchod do důchodu nic neřeší, když zaměstnavatelé často starší zaměstnance v předdůchodovém věku nahrazují mladými a výkonnějšími. Tito zaměstnanci pak velmi obtížně hledají novou práci a patří proto ke skupinám ohroženým dlouhodobou nezaměstnaností. Naopak starší zaměstnanci by mohli dostat šanci pracovat jako školitelé pro mladé zaměstnance. Mohlo by jít o formu práce na zkrácený úvazek, kde by starší zaměstnanec předával své zkušenosti mladším a úřad práce by mu dorovnával výdělek do původní výše, popř. by školitel takto mohl působit ve více institucích v regionu a nebylo by nutné dorovnání mzdy. Tak by starší zaměstnanci mohli setrvat v zaměstnání a nemuseli volit předčasný odchod do důchodu jako jediné řešení při dlouhodobé nezaměstnanosti. V zákoně o zaměstnanosti zatím není tato možnost dorovnání mzdy ustanovena.

Nejdůležitějším problémem k řešení situace starších občanů však stále bude zákonodárci často zmiňovaná, ale nerealizovaná důchodová reforma.

8. SROVNÁNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI SPOJENÉHO KRÁLOVSTVÍ VELKÉ BRITÁNIE A SEVERNÍHO IRSKA A IRSKÉ REPUBLIKY S POLITIKOU ZAMĚSTNANOSTI ČESKÉ REPUBLIKY

Poslední kapitulu této práce věnuji srovnání politiky zaměstnanosti a především v současnosti velmi aktuálního boje s nezaměstnaností. Ke srovnání politiky zaměstnanosti Spojeného království Velké Británie a Severního Irska, Irské republiky a České republiky mě vedla nejen znalost angličtiny, ale i porovnání třech zemí, které jsou všechny členy Evropské unie a všechny procházejí ekonomickou krizí. Spojené království Velké Británie a Severního Irska je členem Evropského společenství, později Evropské unie od 1.1.1973, stejně jako Irská republika. Česká republika je členem Evropské unie od 1.5.2004¹⁰¹. Spojené království Velké Británie a Severního Irska a Irská republika otevřely pracovní trh zaměstnancům ze zahraničí, tedy především z nových členských zemí Evropské unie, 1.5.2004.

Ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irska má služby zaměstnanosti na starosti tzv. *Jobcentre Plus*, což je vládní agentura, která pracuje pod hlavičkou ministerstva práce a sociálních věcí (*Department of work and pensions – DWP*). *Jobcentre Plus* podporuje občany v produktivním věku ve jejich snaze získat zaměstnání a pomáhá zaměstnavatelům s vyplněním volných pracovních míst. Agentura hraje důležitou roli v plnění úkolů stanovených Evropskou unií i DWP. Jejím hlavním cílem je usnadnění hledání pracovních příležitostí široké veřejnosti a poskytování služeb aktivní politiky zaměstnanosti. V roce 2009 bylo vloženo více než 79 miliónů liber z doplňkového evropského sociálního fondu na podporu nezaměstnaných. Každé *Jobcentre Plus* napříč celým Spojeným

¹⁰¹ www.eu2009.cz ; čteno dne 25.1.2010.

královstvím (*United Kingdoms*) krok za krokem pomáhá aktivní či pasivní politikou zaměstnanosti lidem, kteří ztratili zaměstnání. Dá se tedy přirovnat k českým úřadům práce¹⁰².

Přestože ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irsku roste nezaměstnanost, je zde stále přes půl miliónu pracovních příležitostí. Jde však o práce, o které nemají občané státu přílišný zájem, proto od 15.1.2009 umožňuje zákon přistěhovalcům zůstat a pracovat v UK. Úspěšná migrační politika, tedy řízená migrace maximalizuje prospěch pro celou zemi. V srpnu 2009 byla míra nezaměstnanosti 7,8%, v září 2009 činila nezaměstnanost 7,9 %, což je více než 2,22 miliónu nezaměstnaných. V prosinci 2009 již nezaměstnanost opět klesla na 7,8 %, přestože zimní měsíce obvykle nezaměstnanost mírně zvyšují v důsledku přerušení sezónních prací. Tato čísla signalizují postupný vzestup britské ekonomiky.

Webová stránka britské národní agentury *Jobcentre Plus* není podle mého názoru příliš přehledná a ve srovnání se stránkami úřadů práce v České republice neposkytuje dostatek informací o legislativním rámci pracovního práva a o pasivní politice zaměstnanosti. Stránky www.jobcentreplus.gov.uk jsou zaměřeny především na aktivní politiku zaměstnanosti. *Jobcentre Plus* nabízí několik programů a služeb, aby pomohla uchazečům o zaměstnání, obzvláště dlouhodobě nezaměstnaným, handicapovaným lidem a jinak znevýhodněným občanům, kteří potřebují speciální pomoc při hledání práce. Nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, kterému je věnován na internetových stránkách větší prostor, je tzv. *New Deal* neboli rekvalifikace. *New Deal* pomáhá nezaměstnaným získávat nové dovednosti, učí je pracovním zkušenostem a dává jim potřebnou praxi, která bývá mnohdy vyžadována jako jedna z podmínek k přijetí do zaměstnání. Podle okolností je účast nezaměstnaného na rekvalifikaci dobrovolná nebo povinná. Pokud je nezaměstnaný povinen zúčastnit se rekvalifikace a odmítne, může mu být odejmuta státní podpora. Podobný princip funguje i

¹⁰² www.jobcentreplus.gov.uk ; čteno dne 14.1.2010.

v České republice, kdy nezaměstnaný, účastníci se rekvalifikace, dostává kromě podpory v nezaměstnanosti i podporu při rekvalifikaci. Povinně však musí docházet do rekvalifikačního kurzu, má jen omezený počet absencí a na konci kurzu musí absolvovat závěrečnou zkoušku. Ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irska má rekvalifikace určité odlišnosti od našich rekvalifikačních kurzů, a to zejména v možnosti získat profit z rekvalifikace zpětně, a to v případech, kdy pomoci absolvování kurzů *New Deal* nezaměstnaný získal novou práci. Jedna z těchto výhod je např. sleva na dani. Možnost získat prospěch z rekvalifikace i po absolvování kurzu je určitě více motivující než mnohdy bezcílné navštěvování rekvalifikačních kurzů pouze s vidinou získání podpory při rekvalifikaci.

Webové stránky *Jobcentre Plus* jsou zaměřeny spíše na praktické informace pro nezaměstnané. Tyto stránky obsahují mnoho odkazů a organizace stránek spoléhá na aktivitu a počítačovou gramotnost nezaměstnaných. Základní rozcestník stránek obsahuje níže uvedené oblasti : a) Jak hledat práci, b) Rodiče, c) Letáky a průvodci, d) Výhody produktivního věku, e) Programy a služby, f) Postižení lidé a péče, g) Jsem bez práce a hledám ji, h) Žiji a pracuji v Evropě. Mezi nejobsáhlejší oblasti patří složka Rodiče, která je zaměřena na pomoc s hledáním práce pro samoživitele, popř. práce na zkrácený úvazek, připravenost na práci po návratu z domácnosti, možnost založení si vlastního podnikání. Sebezaměstnávání a podnikání je ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irska velmi rozšířené a v současnosti již 3 miliony lidí napříč celou zemí a v různorodých odvětvích se živí jako samostatní podnikatelé. Další důležitou oblastí jsou Programy a služby, které obsahují např. službu *Jobcoach*, což je profesionálně natočené video s instrukcemi, jak se chovat u pracovního pohovoru, včetně rad ohledně nonverbální komunikace a oblečení vhodného na pohovor. Dále je zde věnován prostor pro programy na pomoc závislým na heroinu a kokainu, jejichž závislost samozřejmě ovlivňuje nalezení práce a udržení se v ní. Zajímavým programem je tzv. výuční doba určená pro nezaměstnané s neúplným vzděláním. V tomto

programu je jim umožněno vyučení se řemeslu nebo zvýšení kvalifikace ve spolupráci se zaměstnavateli. Dobrým nápadem se zdá i tzv. Pracovní úvěr, což je de facto osvobození zaměstnance od daní za splnění těchto podmínek : týdenní mzda musí být nižší než 40 liber v celém Spojeném království kromě Londýna / v Londýně to musí být týdenní mzda nižší než 60 liber (jsou zde daleko vyšší životní náklady), osoba je samoživitelem, pracuje alespoň 16 hodin týdně a je zaměstnána nejméně 5 dní v týdnu. Odkaz Postižení lidé a péče je zaměřen na specifika hledání práce pro handicapované, dále je zde věnován prostor pro různé formy pomoci při péči o postiženého, podpora je poskytována v případech péče o sebe sama jako postiženého, péče příbuzných o umírajícího člověka či péče rodiče o postižené dítě. Složka Jsem bez práce a hledám ji je věnována rekvalifikacím a nabídkám práce a proškolení po celém Spojeném království Velké Británie a Severního Irska v souvislosti s Letními olympijskými hrami a Paraolympiádou, které se uskuteční v Londýně v roce 2012.

Za nejlépe zpracované nástroje aktivní politiky považuji tzv. *Jobcoach*, dále pak možnost daňové úlevy v případě rekvalifikace a tzv. Pracovního úvěru a také celou oblast Postižených lidí a péče, která zahrnuje nejen finanční pomoc, ale i psychologickou a emocionální pomoc v těžkých životních situacích.

Oblast nezaměstnanosti ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irska podléhá zákonu o příspěvcích na sociální zabezpečení a zákonu o hledání zaměstnání (*Jobseeker's Act*, 1995). Tímto zákonem se změnil název a koncepce dávky (místo příspěvku v nezaměstnanosti). Začala platit přísnější a pevnější pravidla, zejména pro mladé nezaměstnané, pro dlouhodobě nezaměstnané, pro neúplné rodiny, lidi se zdravotním postižením či chronickou nemocí. Dávky v oblasti nezaměstnanosti se v současnosti poskytují dvě. První dávka, která je založena na placení příspěvků, je určena pro všechny zaměstnané osoby a některé samostatně výdělečně činné, kteří platí povinné příspěvky. Druhá dávka je založena na testování příjmů, je financována z daní, je dávkou sociální pomoci. Obě

dávky jsou poskytovány v jednotné výši. Aby byla osoba uznána za nezaměstnanou pro účely dávek, musí pro první dávku, založenou na placení příspěvků, splnit následující kritéria: a) být nedobrovolně nezaměstnaný, b) být schopen pracovat, c) být ochoten pracovat, d) aktivně hledat zaměstnání, e) nepracovat 16 nebo více hodin týdně, f) nemít status studenta. Pro druhou dávku, založenou na příjmech, platí vše, co pro první dávku a navíc ještě: g) mít trvalé bydliště ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irska, h) nesmí mít úspory nad stanovený limit, i) partner nesmí pracovat více než 24 hodin týdně, j) speciální pravidla platí pro žadatele mladší 18 let. Mladí nezaměstnaní mezi 18 – 24 lety mohou pobírat dávku po dobu 6 měsíců, když si do té doby nenajdou práci, musí vstoupit do programu, který se jmenuje New Deal Gate Way, kde jim je poskytnuta rada a balíček pomoci. Když ani potom nenajdou práci, následuje volba ze čtyř variant: 1) příspěvek v nezaměstnanosti se vyplatí zaměstnavateli, který zajistí práci a rekvalifikaci a minimální mzdu, 2) žadatel vstoupí na plný úvazek do rekvalifikačního či vzdělávacího programu, 3) žadatel bude pracovat v dobrovolné organizaci, 4) žadatel bude pracovat v oblasti životního prostředí. Tatáž pomoc stejně jako pro mladé je nabídnuta rodičům z neúplných rodin (tedy samoživitelům), kterým je též poskytnuta pomoc při hledání zaměstnání a nabídnuto zajištění péče o dítě ¹⁰³.

Při zpracovávání komparace politiky zaměstnanosti České republiky a Irské republiky jsem čerpala z webových stránek www.fas.ie, což jsou stránky služeb zaměstnanosti Irské republiky. *Foras Áiseanna Soathair* (dále jen zkr. FÁS) neboli *Ireland's National Training and Employment Authority* se snaží postupně zvyšovat dovednosti a kompetence jednotlivců a podniků. Nezaměstnané učí soutěživosti, základním znalostem ekonomiky a pomáhají jim hledat práci a uspět v konkurenci ostatních uchazečů o zaměstnání. FÁS

¹⁰³ MUNKOVÁ, G. a kol. *Sociální politika v evropských zemích*. Praha : Karolinum, 2004; str. 85 – 86.

vede evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst a usiluje o snížení nezaměstnanosti skrze poskytnutí kurzů „šitých na míru“ a různých zaměstnaneckých programů, které se hodí pro každého. Tato organizace se prolíná celou Irskou republikou a je rozdělena do 8 regionů s celkem 66ti úřady a 22 tréninkovými centry¹⁰⁴. Stejně jako webové stránky Spojeného království Velké Británie a Severního Irska i webové stránky Irské republiky jsou členěny na několik základních témat, a to na: a) Adresář sloužící k vyhledání volných pracovních míst, b) Práce a školení v zahraničí, c) Cíle společenství zabývající se nezaměstnaností, d) Kurzy a školení, e) Rovnost příležitostí a začlenění. Nejzajímavější a nejpropracovanější je část týkající se školících programů. Ty se dělí na :

1. **Specifické** - (*Specific skills training*) – umožňují nezaměstnanému, nebo těm, kteří by chtěli změnit zaměstnání získat profesní kvalifikaci.
2. **Školení** – (*Traineeships*) – kombinuje formální školení s FÁS a školení na pracovišti, kde je účastník kurzu přímo školen zaměstnancem podniku.
3. **Krátké kurzy** – (*Short courses*) – byly vytvořeny pro ty, kteří potřebují pouze specifické dovednosti, či certifikáty, jenž jim umožní návrat na trh práce. Např. nezaměstnaný má příslibenou práci jako skladník, ale je po něm před nástupem do zaměstnání vyžadováno řidičské oprávnění na vysokozdvizný vozík. Tento kurz mu ho umožní získat a on bez dalšího může nastoupit do práce.
4. **Návrat do práce** - RTW – (*Return to work*) – tento kurz je určen těm, kteří se po delší době vrací do zaměstnání např. z domácnosti, rodičovské dovolené, po dlouhodobé pracovní neschopnosti.
5. **Večerní školení** – (*Evening courses*) – jsou finančně dostupné pro ty, kteří jsou již zaměstnaní a potřebují si zlepšit dovednosti či zvýšit kvalifikaci a nebo ty, kteří potřebují získat jakýkoliv certifikát.

¹⁰⁴ www.fas.ie ; čteno dne 17.1.2010.

6. **Kurzy přes internet** – (*Online courses*) – školení zdarma pro nezaměstnané a za mírný poplatek pro ty, kteří si přejí zvýšit nebo aktualizovat své dosavadní dovednosti.
7. **Školení naslepo** – (*Blended courses*) – nabízí širokou škálu online školení a testů, vylepšených podporou pomocí operátorů na telefonu, emailu, E-tutorem, nebo vedoucím dílny na jakémkoliv pracovišti.
8. **Spolupráce s knihovnami** – (*E-learning at the Library*) – FÁS ve spolupráci s řadou knihoven v Irské republice vytvořil program dostupný všem klientům v místních knihovnách. Cílem je zlepšit jejich schopnosti a znalosti na poli digitalizace a počítačové gramotnosti.
9. **Placené kurzy** – (*Sponsored courses*) – jsou zaměřeny na podniky i jednotlivce. Jsou to např. školení pro zdraví o bezpečnost na pracovišti, získání licencí v různých oborech a jiná specifická proškolení.

Výše uvedené programy a školení jsou součástí aktivní politiky zaměstnanosti. Dalšími nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou stejně jako v České republice : rekvalifikace, investiční pobídky, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, podpora zaměstnání osob se zdravotním postižením, cílené programy k řešení nezaměstnanosti a poradenství.

Pasivní politika se stejně jako v České republice zabývá kompenzací ztraceného příjmu, na kterou mají nárok osoby během nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci. Mimo podpor v nezaměstnanosti a podpor při rekvalifikaci jsou hrazeny rovněž náklady spojené s evidencí uchazečů a zájemců o zaměstnání. Zajímavou novinkou oproti pasivní politice zaměstnanosti v České republice je rozšíření mzdových subvencí pro osoby, které po pobírání podpory v nezaměstnanosti našly práci. V Irské republice mohou rodiče, kteří byli po dobu více než jednoho roku nezaměstnaní, nadále pobírat po dobu až 13 týdnů od opětovného zahájení výdělečné činnosti ty přídavky na děti, které byly vypláceny spolu s podporou

v nezaměstnanosti, a to za předpokladu, že pracovní činnost bude vykonávána minimálně 4 týdny. Další opatření stejného druhu se týkají rozšíření „příspěvku na opětovný nástup do práce“ na další osoby. To jim umožňuje uchovat si snižující se procentuální podíl dávek až na dobu tří let od opětovného nástupu do práce. Jde i o změny metody pro výpočet podpory v nezaměstnanosti, které má povzbuzovat nezaměstnané k tomu, aby přijímali příležitostnou práci za méně peněz. Pro tento výpočet se berou za základ týdny, a nikoli dny a k určitým příjmům se při výpočtu výše dávky nepřihlíží¹⁰⁵.

Webové stránky služeb zaměstnanosti Irské republiky považuji za přehlednější a poskytují více informací než webové stránky Spojeného království Velké Británie a Severního Irska. Bez větších problémů jsem zde našla komplexní informace jak k aktivní politice, tak i pasivní politice zaměstnanosti. Nejvíce mě zaujala nabídka různorodých kurzů a proškolení. Za velmi dobrý nápad považuji on-line kurzy a spolupráci s knihovnami. Tyto programy by se podle mého mínění daly upravit i podmínkám v České republice a jistě by přinesly své výsledky, tedy zejména zaktivnily přístup zvláště mladých nezaměstnaných k hledání práce a sebevzdělání.

Přestože Irská republika má v ekonomických kruzích přізvisko „Keltský tygr“ a v roce 2006 byla její nezaměstnanost jen cca 4 % a Irská republika se chlubila jednou z nejnižších nezaměstnaností v Evropské unii, v roce 2009 zde nezaměstnanost v souvislosti s ekonomickou krizí vzrostla až na 12,9 %. Přesto je zde stálý nedostatek pracovních sil v některých méně populárních povoláních. V Irské republice jsou volná pracovní místa pro řemeslníky, zejména truhláře, tesaře a stavební dělníky, dále je zde nedostatek pracovníků v sociálních a zdravotnických zařízeních, tj. zdravotních sester, pečovatelek apod. Proto do této země odcházejí pracovat mladí lidé ze střední a východní Evropy. Naprostá většina Irů by chtěla ve své zemi méně pracujících z nových zemí Evropské unie, podle

¹⁰⁵ BRDEK, M. a kol. *Trendy v evropské sociální politice*. Praha : ASPI, 2002; str. 62.

listu *Irish Times* téměř 80 % obyvatel je pro zavedení určitých pracovních omezení. Ekonomika Irské republiky je však z velké části založena na přílivu pracovních sil ze zahraničí, protože některá povolání Irové odmítají vykonávat. Zaměstnanci ze zahraničí mají naopak slušné předpoklady pro výkon těchto nepopulárních prací, mají potřebné vzdělání, kvalifikaci a praxi, jsou ochotni více pracovat a obecně akceptují nižší plat než Irové ¹⁰⁶.

¹⁰⁶ www.fas.ie ; čteno dne 17.1.2010.

ZÁVĚR

Téma diplomové práce jsem si zvolila pro svůj zájem o pracovní právo, které osobně považuji za jedno z nejdůležitějších odvětví práva, už jen proto, že se nějakým způsobem týká všech občanů. V době, kdy jsem si toto téma vybrala, jsem netušila, o jak moc aktuální problém půjde v době odevzdání práce na počátku roku 2010. Jak jsem již zmínila, Česká republika se potýká s problematikou nezaměstnanosti necelých 20 let. Za tuto relativně krátkou dobu se naši zákonodárci snaží flexibilně reagovat na změny a potřeby na trhu práce. Využíváním nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se daří nezaměstnanost snižovat v období hospodářského růstu, nicméně v období recese současná aktivní politika zaměstnanosti nestačí.

Nástroje současné aktivní politiky zaměstnanosti přes všechnu snahu nezvládají nápor nezaměstnaných. Spoléhat se pouze na pasivní politiku zaměstnanosti a vyplácet velkému množství nezaměstnaných po několik měsíců podporu v nezaměstnanosti či při rekvalifikaci, není pro státní rozpočet do budoucna únosné. Nezaměstnaní i mladiství dosud ekonomicky neaktivní by měli být motivováni k aktivnějšímu přístupu k hledání práce. Za předpoklad pro získání a udržení si zaměstnání považují především zvyšování kvalifikace a dovedností nezaměstnaných i dosud ekonomicky neaktivních osob, z těchto důvodů by měl být kladen důraz na vzdělání v jakémkoli věku a na možnost praxe nejen při učilištích, ale i při středních a vysokých školách.

Současný systém podpor v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci či sociálních dávek považuji za demotivující. Nezaměstnaní, popř. dobrovolně nepracující si zvykli příliš se spoléhat na štědrú ruku našeho demokratického sociálního státu a čím je jejich nezaměstnanost delší, jsou stále závislejší na péči státu. Samozřejmě považuji za nezbytné v rámci sociální solidarity postarat se o osoby, které dočasně postihla ztráta zaměstnání, ale důležitější je podle mého názoru podpora vzniku nových pracovních míst. Vznik pracovních míst lze zajistit nejen nástroji aktivní

politiky zaměstnanosti, ale např. i slevami na sociálním pojištění, které odvádí zaměstnavatel za zaměstnance či snížením byrokratického zatížení při přijímání nových zaměstnanců i při jejich propouštění.

Za velmi důležité a málo využívané možnosti řešení problémů nezaměstnanosti považuji flexibilní formy zaměstnávání na zkrácený úvazek, sdílením pracovního místa či použití ust. § 209 zákoníku práce, institutu tzv. částečné nezaměstnanosti.

Domnívám se, že Česká republika by měla více hledat inspiraci v politice zaměstnanosti ostatních členských států Evropské unie, především však v politice zaměstnanosti Velké Británie a Severního Irsku a Irské republiky. Dále je nutné se více zaměřit na vědu a výzkum, jenž by umožnily vzniknout novým oborům výroby a tím by přinesly i nová pracovní místa.

SEZNAM LITERATURY A JINÝCH PRAMENŮ

Literatura:

1. BAŠTÝŘ, I. a kol. *Sociální důsledky vstupu České republiky do Evropské unie*. Brno : Masarykova univerzita, 2005.
2. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Praha : C.H.Beck, 2007.
3. BRDEK, M. a kol. *Trendy v evropské sociální politice*. Praha : ASPI, 2002.
4. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost jako psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha : Grada Publishing, 2002.
5. Evropská komise. *Deset let evropské strategie zaměstnanosti*. Lucemburk : Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2008.
6. *Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika (1999-2001)*. *Pracovní místa, soudržnost, produktivita*. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002.
7. *Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika : Politika pro občany*. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002.
8. GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno : Masarykova univerzita v Brně a nakladatelství Doplněk, 2004.
9. GALVAS, M., PRUDILOVÁ, M. *Pracovní právo České republiky po vstupu do Evropské unie*. Brno : CP Books, 2005.
10. JAKUBKA, J. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2010*. 4. aktualizované vydání. Praha : ANAG, 2010.
11. JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha : Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999.
12. JOUZA, L., ŽENÍŠKOVÁ, M., SALAČOVÁ, M. *Agenturní zaměstnávání*. Praha : ASPI, 2005.

13. KLEVETA, J. *Státní politika zaměstnanosti*. Olomouc : Univerzita Palackého v Olomouci, 2000.
14. KNOLL, O. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993.
15. KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 4. vydání. Praha : ASPI, 2007.
16. *Lisabonská strategie : Cesta k vyššímu hospodářskému růstu, plné zaměstnanosti a k lepším životním podmínkám*. Praha : Úřad vlády České republiky, 2004.
17. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002.
18. MLČOCH, J. *Malá ekonomická encyklopedie*. 4. doplněné a aktualizované vydání. Praha : Linde Praha, a.s., 2002.
19. MUNKOVÁ, G. a kol. *Sociální politika v evropských zemích*. Praha : Karolinum, 2004.
20. POTŮČEK, M. *Křížovatky české sociální reformy*. Praha : Sociologické nakladatelství, 1999.
21. *Průvodce krajinou priorit pro Českou republiku*. Praha : Centrum pro sociální a ekonomické strategie, Univerzita Karlova v Praze, Fakulta sociálních věd, 2002.
22. SKŘEJPKOVÁ, P. *Zásahy státu v oblasti pracovního práva a jeho deformace v poválečném období*. In. *Vývoj práva v Československu v letech 1945-1989*. Praha : Karolinum, 2004.
23. SPIRIT, M. a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení*. Praha : Prospektrum, 1999.
24. TICHÝ, L. a kol. *Evropské právo*. 3. vydání. Praha : C.H.Beck, 2006.
25. WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M., eds. *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. Brno : Masarykova univerzita v Brně, 2004.

Právní předpisy:

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.
- Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.
- Smlouva o založení Evropského společenství.
- Smlouva o Evropské unii.

Internetové prameny:

- www.mpsv.cz – Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
- www.portal.mpsv.cz – Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR
- www.esfcr.cz – Evropský sociální fond
- www.strukturalni-fondy.cz – webová stránka strukturálních fondů EU
- www.eu2009.cz – webová stránka předsednictví České republiky Evropské unii
- www.eures.cz – Evropský portál pracovní mobility
- www.jobcentreplus.gov.uk – webové stránky služeb zaměstnanosti Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku
- www.fas.ie – webové stránky služeb zaměstnanosti Irsku
- www.czso.cz – Český statistický úřad
- www.nsoud.cz – Nejvyšší soud České republiky

PŘÍLOHY

ODHAD MĚSÍČNÍ MÍRY NEZAMĚSTNANOSTI EUROSTATU ZA JEDNOTLIVÉ ČLENSKÉ ZEMĚ EVROPSKÉ UNIE (ZÁŘÍ 2009) ¹⁾

v %

Země	Míra nezaměstnanosti	Země	Míra nezaměstnanosti
EU – 27 zemí	9,2	Litva	13,8 (červen 2009)
Belgie	8,0	Lucembursko	6,5
Bulharsko	7,6	Maďarsko	9,7
Česká republika	7,0	Malta	7,2
Dánsko	6,5	Nizozemsko	3,7
Německo	7,6	Rakousko	4,7
Estonsko	15,2	Polsko	8,2
Řecko	9,2 (červen 2009)	Portugalsko	10,1
Španělsko	19,1	Rumunsko	6,4 (červen 2009)
Francie	10,0	Slovensko	12,0
Irsko	12,9	Slovinsko	5,9
Itálie	7,8	Finsko	8,6
Kypr	5,9	Švédsko	8,7
Lotyšsko	19,7	Spojené království	7,8 (srpen 2009)

¹⁾ Obecná míra nezaměstnanosti se vztahuje k věkové skupině 15-74 let.

Zdroj: Eurostat

Členské země Evropské unie pravidelně zasílají anonymizovaná čtvrtletní mikrodata z národních šetření do Eurostatu. Mikrodata umožňují konstruovat obsah základních ukazatelů a z nich odvozených měř, které se mohou odlišovat od dlouholeté praxe zavedené v jednotlivých zemích a může se projevit i diference v obsahu ukazatelů, vymezených v jednotlivých tematických okruzích v rámci publikačního systému Eurostatu. Členské země Evropské unie jsou povinny zasílat mikrodata Eurostatu do 90ti dnů po skončení čtvrtletí.

Při hodnocení údajů z různých zdrojů Eurostatu, ale i v rámci jednotlivých titulů vydávaných Eurostatem je nutné mít na zřeteli, že obsah ukazatelů se může v detailech lišit od obsahu, jak jej čtenář chápe. V rámci svého informačního systému Eurostat např. publikuje počty zaměstnaných ve věkové skupině 15–64 let a nikoliv ve skupině 15+letých, jak je obvyklé ve čtvrtletní publikaci Českého

statistického úřadu (dále již zkr. ČSÚ) a obdobně zveřejňuje míru nezaměstnanosti za skupinu 15-74letých osob¹⁰⁷.

MÍRA ZAMĚSTNANOSTI 15 – 64LETÝCH A 55 – 64LETÝCH V ČLENSKÝCH ZEMÍCH EVROPSKÉ UNIE (V %)

2. čtvrtletí 2009						
Země	15 – 64 let			55 – 64 let		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
EU 27	64,8	70,9	58,8	46,4	55,0	38,3
Rakousko	71,7	76,9	66,6	41,1	51,2	31,5
Belgie	61,5	66,8	56,0	34,8	41,7	28,1
Bulharsko	63,3	67,7	59,0	46,5	54,4	40,0
Kypr	70,2	78,1	62,7	56,7	72,4	41,6
Česká republika	65,4	73,9	56,7	47,4	60,5	35,3
Německo	70,8	75,2	66,2	56,8	64,5	49,3
Dánsko	76,2	78,5	73,8	58,8	64,7	52,9
Estonsko	63,8	64,4	63,3	61,2	62,8	60,1
Španělsko	59,9	66,9	52,8	44,6	57,4	32,5
Finsko	69,8	70,5	69,0	55,8	55,4	56,2
Francie	64,7	68,9	60,6	39,6	41,5	37,8
Řecko	61,6	73,9	49,2	42,2	57,9	27,5
Maďarsko	55,6	61,5	49,9	32,8	40,0	26,9
Irsko	62,2	66,8	57,6	51,6	61,8	41,2
Itálie	57,9	69,0	46,9	36,4	46,9	26,4
Litva	60,3	60,3	60,4	52,7	58,6	48,3
Lucembursko	65,7	74,6	56,6	41,4	51,4	31,0
Lotyšsko	61,4	61,6	61,2	58,1	58,8	57,6
Malta	54,9	71,5	37,6	28,4	44,7	12,4
Nizozemsko	77,0	82,7	71,4	54,8	65,4	44,1
Polsko	59,3	66,0	52,7	31,7	43,3	21,6
Portugalsko	66,7	71,6	61,9	49,8	57,5	42,8
Rumunsko	59,2	65,6	52,9	44,0	53,5	35,6
Švédsko	72,7	74,5	70,9	69,6	72,5	66,6
Slovinsko	67,6	71,4	63,7	36,4	47,7	25,1
Slovensko	60,4	68,0	52,8	39,7	54,9	26,4
Spojené království	69,6	74,6	64,7	57,6	66,2	49,3

Zdroj: Eurostat, pořadí zemí je uvedeno abecedně podle anglických názvů

Z hlediska mezinárodního srovnání stále náleží Česká republika mezi země s mírně nadprůměrnou intenzitou zaměstnanosti v rámci Evropské unie. Podle posledních údajů, zveřejněných Eurostatem za 2. čtvrtletí 2009, byla míra zaměstnanosti 15-64letých v České republice vyšší než v úhrnu za 27 členských států. Přitom však míra zaměstnanosti žen je v naší republice významně nižší než průměr za všechny

¹⁰⁷ [http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/930033DF2E/\\$File/310109q3m02.doc](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/930033DF2E/$File/310109q3m02.doc) ; čteno dne 26.1.2010.

členské země Evropské unie, naopak míra zaměstnanosti mužů významně vyšší. Míra zaměstnanosti 15-64letých byla v České republice 65,4 % (muži 73,9 %, ženy 56,7 %), v celé Evropské unii 64,8 % (muži 70,9 %, ženy 58,8 %). **Na zasedáních Evropské rady v Lisabonu v roce 2000 a ve Stockholmu v roce 2001 byly stanoveny konkrétní cíle pro míru zaměstnanosti v zemích Evropské unie do roku 2010.** Celková míra zaměstnanosti by měla dosáhnout alespoň 70 %, míra zaměstnanosti žen nejméně 60 % a míra zaměstnanosti starších osob ve věku 55-64 let alespoň 50 %¹⁰⁸.

MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICĚ V LETECH 2004 – 2009

Pro pochopení následujících grafů je nutné krátké vysvětlení použití níže uvedených údajů. Data z webových stránek ČSÚ byla získána pomocí výběrové šetření pracovních sil (dále již zkr. VŠPS). VŠPS se provádí kontinuálně v náhodně vybraném vzorku domácností a je zaměřené na zjišťování ekonomického postavení obyvatelstva na území celé republiky. Rozsah šetření a ukazatele zaměstnanosti a nezaměstnanosti plně odpovídají definicím MOP¹⁰⁹ a metodickým doporučením Eurostatu (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>). Výsledky VŠPS jsou publikovány podle bydliště respondentů.

Výběrový soubor zahrnoval ve 3. čtvrtletí roku 2009 více než **25 tis. bytů** na území celé České republiky (0,6 % všech trvale obydlených bytů), v nichž bylo šetřeno více než **58 tis. respondentů všech věkových skupin**. Z nich je téměř **51 tis. respondentů ve věku 15 a více let**. Tento rozsah souboru umožňuje získat spolehlivé odhady charakteristik trhu práce na úrovni republiky a s relativně dostatečnou spolehlivostí i odhady krajských a oblastních hodnot.

Výsledky výběrového šetření byly převáženy na celkovou populaci České republiky na základě předběžných výsledků statistiky obyvatelstva k 31. 12. 2008. Tento odhad je dále zpřesněn predikcí vývoje přirozeného pohybu a salda migrace ve 3. čtvrtletí 2009. Převážení se provádí podle území, pětiletých věkových skupin a pohlaví respondentů. **Výsledky VŠPS jsou vždy průměrné údaje za hodnocené čtvrtletí.**

¹⁰⁸ <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/766300317EF6> ; čteno dne 26.1.2010.

¹⁰⁹ Mezinárodní organizace práce neboli ILO (www.ilo.org).

Za nezaměstnané se podle mezinárodně srovnatelné metodiky považují všechny osoby patnáctileté a starší, obvykle bydlící na sledovaném území, které v průběhu referenčního týdne souběžně splňovaly 3 podmínky MOP: a) nebyly zaměstnané, b) byly připraveny k nástupu do práce, tj., během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání, c) v průběhu posledních 4 týdnů hledaly aktivně práci (prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, přímo v podnicích, využíváním inzerce, podnikáním kroků pro založení vlastní firmy, podáním žádosti o pracovní povolení a licence nebo jiným způsobem). Mezi nezaměstnané patří i osoby, které nehledají práci, protože ji již našly a jsou schopny ji nastoupit nejpozději do 14 dnů. Ukazatel je konstruován podle metodiky Eurostatu vypracované na základě doporučení MOP. Zařazení do této kategorie nesouvisí s kategorií registrovaných uchazečů o zaměstnání na úřadech práce a ani s faktem, zda tyto osoby pobírají či nepobírají příspěvek v nezaměstnanosti či jiné sociální dávky nebo příspěvky¹¹⁰.

V následujících tabulkách jsou záměrně použita data za 3. čtvrtletí příslušného roku (2004 q3, 2005 q3, 2006 q3, 2007 q3, 2008 q3, 2009 q3). Míra nezaměstnanosti je sledována od roku vstupu České republiky do Evropské unie, tedy od roku 2004. Za rok 2009 v době dopsání a odevzdání práce nebyla data za 4.čtvrtletí roku 2009 dostupná, tudíž bylo nutné pro objektivní meziroční posouzení vždy použít data z 3.čtvrtletí. V prvně vyobrazeném grafu je míra nezaměstnanosti stanovena v tisících osob, v druhém, sloupcovém grafu je míra nezaměstnanosti za stejné období uvedena v procentech. Jak je již vysvětleno v předchozím odstavci, data ČSÚ odpovídají požadavkům MOP a neshodují se tedy s měřeními míry nezaměstnanosti prováděnými MPSV. Měření MPSV reflektují počet nezaměstnaných zaregistrovaných na úřadech práce jako uchazečů o zaměstnání.

¹¹⁰ http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps ; čteno dne 26.1.2010.

