

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

FILOZOFICKÁ FAKULTA

KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ
ANTROPOLOGIE

NEKOLIDUJÍCÍ ZAMĚSTNÁNÍ UCHAZEČŮ VEDENÝCH
V EVIDENCI NA ÚŘADU PRÁCE ČR

Bakalářská práce

Obor studia: Sociální práce

Autor: Miroslava Kudělová

Vedoucí práce: PhDr. Eva Klimentová, Ph.D.

Olomouc 2017

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Nekolidující zaměstnání uchazečů vedených v evidenci na Úřadu práce ČR“ vypracoval(a) samostatně a uvedl(a) v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použil(a).

V Olomouci dne.

Podpis

Poděkování:

Děkuji především paní PhDr. Evě Klimentové, Ph.D., za trpělivost a cenné rady, které mi během sepisování mé bakalářské práce poskytovala.

Dále děkuji svým kolegyním na ÚP ČR v Bílovci, které byly ochotné a dotazník s uchazeči vykonávající nekolidující zaměstnání vyplnily.

Děkuji také paní Ing. Jitce Priviczerové a Ing. Taťáně Vaculové za vstřícnost a poskytnuté informace.

Jméno a příjmení	Miroslava Kudělová
Katedra	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
Obor studia:	Sociální práce
Obor obhajoby práce:	Sociální práce
Vedoucí práce:	PhDr. Eva Klimentová, Ph.D.
Rok obhajoby	2017

Název práce:	Nekolidující zaměstnání uchazeče vedených v evidenci na úřadu práce
Anotace práce:	Bakalářská práce je zaměřena na uchazeče o zaměstnání, kteří jsou evidovaní na Úřadu práce České republiky v Bílovci a kteří vykonávají nekolidující zaměstnání. Teoretická část charakterizuje pojmy jako jsou zaměstnanost a nezaměstnanost, nekolidující zaměstnání. Zabývá se také důsledky nezaměstnanosti. Teoretická část se také věnuje institucím, které působí v oblasti zaměstnanosti v České republice. V praktické části prostřednictvím dotazníkového šetření analyzují důvody, které uchazeče o zaměstnání vedou k výkonu nekolidujícího zaměstnání.
Klíčová slova:	Zaměstnanost, nezaměstnanost, nekolidující zaměstnání, Úřad práce ČR
Title of Thesis:	The simultaneous job (and earnings) of the job applicants registered in the labour office
Annotation:	The Bachelor thesis is focused on job seekers who are registered at the Labour Office of the Czech Republic in Bílovec town and who carry out the so called non-colliding employment. The theoretical part describes concepts such as an employment and unemployment or a non-colliding employment. It also discusses the consequences of unemployment. The theoretical part also deals with institutions that operate in the field of an employment in the Czech Republic. In the practical part of this bachelor thesis, there are analysed reasons why some job seekers are interested in the non-colliding employment. It is used a method of questionnaires.
Keywords:	Employment, unemployment, non-colliding employment, the Labor Office
Názvy příloh vázaných v práci:	Dotazník
Počet literatury a zdrojů	15
Rozsah práce:	49 s. (65 929 znaků s mezerami)

Obsah

Obsah	5
Úvod.....	6
1 Zaměstnanost a nezaměstnanost	9
1.1 Zaměstnanost.....	9
1.2 Nezaměstnanost.....	11
1.2.1 Typy nezaměstnanosti.....	12
1.2.2 Míra nezaměstnanosti.....	15
1.2.3 Důsledky nezaměstnanosti.....	15
2 Instituce a zaměstnanost.....	19
2.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí.....	20
2.2 Úřad práce České republiky	20
2.2.1 Generální ředitelství ÚP ČR	21
2.2.2 Krajské pobočky ÚP ČR.....	22
2.2.3 Kontaktní pracoviště ÚP ČR.....	23
2 Nekolidující zaměstnání	26
3.1 Závislá práce	27
3.2 Nelegální práce.....	27
3.3 Pracovní poměr	28
3.4 Služební poměr.....	28
3.5 Dohody konané mimo pracovní poměr	29
3.6 Vývoj nekolidujícího zaměstnání.....	30
3.7 Výhody a nevýhody nekolidujícího zaměstnání	33
4 Empirická část.....	36
4.1 Výsledek dotazníkového šetření	43
Závěr	51
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ	54
SEZNAM PŘÍLOH.....	56
SEZNAM OBRÁZKŮ	57
SEZNAM GRAFŮ	58

Úvod

Nezaměstnanost je jedním z nejzávažnějších sociálních problémů dnešní doby. Může postihnout zcela každého bez rozdílu věku, národnosti nebo pohlaví. Ač má míra nezaměstnanosti v současné době na území České republiky klesající trend, nedá se s jistotou říci, že tento jev bude pokračovat i do budoucna. Trh práce je velice nevyzpytatelný a proměnlivý. Je proto potřeba na celou situaci přihlížet s „nohama na zemi.“

Důsledkem ztráty zaměstnání není jen ztráta životní úrovně pro ztrátu příjmu, ale zároveň i pokles společenského kontaktu, ztráta určitého statutu, který si jedinec ve společnosti vybudoval. Ztráta zaměstnání může také silně ovlivnit psychiku člověka, může se cítit méně potřebný, pro společnost neužitečný. Velice jednoduše se z něj může stát osoba závislá na pomoci státu. Z těchto tvrzení jasně vyplývá, že je práce pro člověka v životě velmi důležitá.¹

Možná i pro výše uvedené důvody se v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti vyčlenil paragraf, který se zabývá tzv. nekolidujícím zaměstnáním. Nekolidující zaměstnání je takové zaměstnání, které za jasně stanovených podmínek může uchazeč o zaměstnání vedený v evidenci na úřadu práce (dále jen „ÚP ČR“) vykonávat v souběhu s evidencí. Hlavním smyslem nekolidujícího zaměstnání je především zachovat lidem bez práce pracovní návyky. U některých jedinců, kteří se jen velice těžko zařazují na trh práce, dokonce pracovní návyky nově vybudovat.

Nekolidující zaměstnání je po celou dobu své existence značně rozebíraným tématem, jak ze strany nezaměstnaných, tak ze strany pracovníků ÚP ČR a nese s sebou mnoho rozporuplných pohledů.

¹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 14

Protože na ÚP ČR pracuji již od jeho samého vzniku, v této problematice mám značný přehled. A právě tento fakt mě motivoval k sepsání mé bakalářské práce s názvem „Nekolidující zaměstnání uchazečů vedených v evidenci na úřadu práce ČR.“

Cílem mé bakalářské práce je zjistit důvod, proč uchazeči o zaměstnání nekolidující zaměstnání vykonávají. Předmětem mé práce budou uchazeči o zaměstnání, konkrétně tedy uchazeči o zaměstnání vykonávající nekolidující zaměstnání evidovaných na kontaktním pracovišti ÚP ČR v Bílovci. Ráda bych zjistila i dílčí cíle této práce. Tedy, kolik procent z celkově evidovaných uchazečů na ÚP ČR jej vykonává, zjistit demografickou skladbu uchazečů o zaměstnání vykonávajících nekolidující zaměstnání a jaké je jejich nejvyšší dosažené vzdělání.

Bakalářská práce bude rozdělena do 4 kapitol, z čehož první 3 kapitoly budou zaměřeny na teorii a poslední, čtvrtá kapitola bude kapitolou výzkumnou.

V první kapitole se zaměřím na pojmy jako zaměstnanost a nezaměstnanost, vysvětlím rozdíl mezi nimi a vymezím typy nezaměstnanosti. Nezaměstnanost s sebou nese mnoho důsledků, které zasáhnou především nezaměstnaného, ale také jeho rodinu a v neposlední řadě společnost. Právě důsledkům nezaměstnanosti se budu věnovat v druhé kapitole.

Druhá kapitola se věnuje institucím, které mají věcnou působnost v oblasti zaměstnanosti a které zodpovídají za dodržování zákona o zaměstnanosti v praxi. Těmito institucemi jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky. Představím také jejich hlavní náplň činnosti.

Třetí kapitola bude věnována samotnému institutu nekolidujícího zaměstnání. Vymezím jeho definici a jeho postavení v legislativě. Protože výkon nekolidujícího zaměstnání úzce souvisí s nelegální prací, představím i tento pojem.

Poslední, tedy čtvrtá, bude kapitolou empirickou. V první její části vyhodnotím data, která mi poskytlo kontaktní pracoviště ÚP ČR v Bílovci. Rozeberu, kolik uchazečů o zaměstnání od roku 2004, tedy od vzniku institutu nekolidujícího zaměstnání, tuto činnost vykonávalo. Tímto bych splnila další dílčí cíl své práce. V druhé její části budu analyzovat data získaná dotazníkovým šetřením, kdy jsem oslovila všechny v současnosti evidované uchazeče o zaměstnání vykonávající nekolidující zaměstnání.

V teoretické části své bakalářské práce se budu zabývat pojmem „nezaměstnanost.“ Pro lepší pochopení tohoto pojmu si nejprve představím pojem „zaměstnanost.“ Práce je pro každého jedince velice důležitá, protože přece úzce souvisí se zdravím, štěstím a sebeúctou lidí.

1 Zaměstnanost a nezaměstnanost

1.1 Zaměstnanost

Zaměstnanost je skutečnost, že určitá část ekonomicky aktivního obyvatelstva si prostřednictvím svého zaměstnání zabezpečuje prostředky pro uspokojení svých základních potřeb a pro svou existenci. Její úroveň vyjadřuje poměr mezi počtem ekonomicky aktivních obyvatel v pracovním poměru a jeho celkovým počtem.²

Jiná definice říká, že je zaměstnanost podíl osob v jisté společnosti, které vykonávají jakoukoli placenou práci. Zde můžeme řadit i osoby, které z nějakého důvodu práci nevykonávají. I přesto jsou ale považovány za potencionálně využitelnou pracovní sílu. Jde o to, že tyto osoby můžeme zařadit do pracovního procesu, pokud se jim k tomu vytvoří ty správné podmínky. Mluvíme například o rodičích pečujících o malé děti nebo o osobách, které jsou zdravotně handicapovány.³

Český statistický úřad definuje zaměstnaného jako osobu starší 15-ti let, která bydlí na sledovaném území a která v průběhu sledovaného týdne pracovala alespoň 1 hodinu za mzdu, plat nebo jinou odměnu, nebo sice nebyla v práci, ale měla formální vztah k zaměstnání. Podle výše zmíněného můžeme tedy říci, že hlavním kritériem, které definuje zaměstnaného, je

² NOVÝ, I. SURYNEK, A. a kol. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada Publishing, a.s.2006. s. 110

³ TOMESŠ, I. *Sociální správa: úvod do teorie a praxe*. Vyd. 2. rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2009, s. 205

jakkoli odměňovaná pracovní aktivita. Je tedy zřejmé, že není důležité, jestli pracovní aktivita měla dočasný, sezónní nebo příležitostný charakter, nebo zda tito jedinci zároveň pobírali nějaký důchod či studovali, apod.

Podle mezinárodní metodiky jsou mezi zaměstnané řazeny i tyto skupiny osob:⁴

- 1) profesionální příslušníci armády,
- 2) osoby na mateřské dovolené, které před nástupem na tuto dovolenou pracovaly.

Podle mezinárodní metodiky nejsou mezi zaměstnané řazeny tyto skupiny osob:⁵

- 1) osoby na mateřské dovolené, které před nástupem na tuto dovolenou nepracovaly.

Neúplná zaměstnanost

V této kapitole je důležité zmínit i pojem neúplná zaměstnanost. Neúplná zaměstnanost je stav, kdy někteří pracovníci pracují na zkrácený úvazek. Při výkonu práce nevyužívají tudíž veškerých svých dovedností a své kvalifikace. Nejčastěji se neúplná zaměstnanost projevuje jako zkrácená pracovní doba nebo sdílení pracovního místa, kdy se o jednu pracovní pozici dělí dvě osoby. Specifickou formou neúplné zaměstnanosti je snaha o zavedení čtyř pracovních dnů v týdnu a snížení počtu pracovních hodin. Ve většině případů se pracovní právní a sociálně právní postavení osob se zkrácenou pracovní dobou neliší od těch, kteří jsou zaměstnaní na plný pracovní úvazek. Na druhé straně se však ocitají bez pracovní ochrany

⁴ Český statistický úřad: Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS [online]. [cit. 4.1.2017]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps

⁵ Český statistický úřad: Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS [online]. [cit. 4.1.2017]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps

a sociálního zabezpečení a občas je neúplná zaměstnanost chápána jako zhoršení pracovních podmínek.⁶

Pro zaměstnavatele je neúplná zaměstnanost výhodou. Na jedné straně například sdílení pracovního místa neznamena jen více zaměstnaných osob, ale také snížení mzdových nákladů. V případě organizačních a technických podmínek představuje neúplná zaměstnanost větší flexibilitu pracovní síly.⁷

1.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je v současnosti jeden z jevů, kterému je věnována značná pozornost. O její důležitosti svědčí i fakt, že je snížení míry nezaměstnanosti jednou z klíčových priorit nejen České republiky, ale i Evropské unie. V této kapitole se budu věnovat vysvětlení samotného pojmu nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti a zmíním i typy nezaměstnanosti a důsledky nezaměstnanosti.

V této souvislosti je důležité podotknout, že ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Souvisí to s odlišením práce, buď konané pro vlastní potřebu, nebo práci v domácnosti, od zaměstnání konaného za odměnu.⁸

Nezaměstnanost není však vždy jen „zlem“. Důležité je, aby nepřekročila přirozenou míru nezaměstnanosti. Nezaměstnanost je ekonomicky nezbytná. Je důležité si uvědomit, že nezaměstnanost usnadňuje strukturální změny, odstraňuje strnulost ekonomiky a společnosti, která se rozvíjí. V takovém případě hovoříme o funkční nezaměstnanosti. Ta je považována za ekonomicky a sociálně pozitivní. To znamená, že motivuje lidi pracovat

⁶ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s.21

⁷ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s.21.

⁸ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 16

a přizpůsobovat se trhu práce, čímž podporuje pružnost ekonomiky. Tato nezaměstnanost nezpůsobuje sociální krize.⁹

Nezaměstnaného můžeme definovat jako osobu produktivního věku, která nemá placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání a která práci aktivně hledá a je do práce ochotná nastoupit.¹⁰

1.2.1 Typy nezaměstnanosti

K poznání problému nezaměstnanosti a přístupu jejího řešení slouží různé typologie. Existuje několik typů nezaměstnanosti. Podle délky nezaměstnanosti můžeme nezaměstnanost rozdělit na krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnanost. Podle metodologie Eurostatu krátkodobá nezaměstnanost nepřesahuje 12 měsíců. Naproti ní stojí dlouhodobá nezaměstnanost. Ta je závažnější a přesahuje 12 měsíců.¹¹

Obecná ekonomická teorie rozlišuje nezaměstnanost frikční, strukturální, cyklickou.¹²

Frikční nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti je spojen s životním cyklem a s hledáním vhodnějšího pracovního místa. Osoby, které vstupují na trh práce, ať už nově či opakovaně, nemají často potřebné informace o aktuálních volných místech,

⁹ KREBS, V. Sociální politika. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, s. 315

¹⁰ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*, Božena Buchtová a kolektiv, str. 65

¹¹ HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanost*. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, katedra psychologie, 2001, str. 16.

¹² HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanost*. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, katedra psychologie, 2001, str. 16.

a proto jim nalezení zaměstnání nějakou dobu trvá. Tato nezaměstnanost je považovaná za dobrovolnou a má přechodný charakter.¹³

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost je spojená s nesouladem mezi poptávkou po práci a nabídkou práce. Některé oblasti nebo profese se rozvíjejí a poptávka po práci zde roste, zatímco v jiných oblastech poptávka po práci klesá, neroste, a tudíž dochází k nezaměstnanosti. Paradoxem této nezaměstnanosti je skutečnost, že i do ní mohou dlouhodobě upadnout vysoce kvalifikovaní pracovníci. V důsledku změn výroby už je jejich práce nepotřebná a postrádá smysl. Strukturální nezaměstnaností jsou ohroženy a dotčeny i osoby s velkým množstvím zkušeností, které byly svou dobou ve svém oboru elitou.¹⁴

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost souvisí s hospodářským cyklem v ekonomice. Je nezaměstnaností nedobrovolnou, která je dána nadbytkem celkové nabídky nad celkovou poptávkou na trhu práce. Pokud se nachází ekonomika ve fázi recese, dochází k propouštění pracovníků a růstu nezaměstnanosti v důsledku poklesu poptávky po práci. Pokud se nachází ekonomika v expanzi, dochází k růstu poptávky po práci a ke snižování této nezaměstnanosti zaměstnáváním osob.¹⁵

Mezi další typy nezaměstnanosti patří nezaměstnanost sezonní, skrytá, technologická, dobrovolná a nedobrovolná.

¹³ HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanost*. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, katedra psychologie, 2001, str. 16.

¹⁴ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 20

¹⁵ HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanost*. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, katedra psychologie, 2001, str. 17.

Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je způsobena nepravidelností produkce v odvětví, které jsou závislá na počasí. Jedná se například o odvětví stavebnictví, zemědělství nebo cestovní ruch. Projevuje se pravidelně v závislosti na přírodních cyklech.¹⁶

Skrytá nezaměstnanost

Skrytou nezaměstnanost představují nezaměstnaní, kteří si práci aktivně nehledají a ani nejsou vedení v evidenci úřadu práce.¹⁷

Technologická nezaměstnanost

Technologická nezaměstnanost je spojená s nahrazováním lidské práce technikou. A tím lidé přichází o své zaměstnání v důsledku rušení pracovních míst.¹⁸

Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost představuje jev, kdy určitá část pracovní síly nechce pracovat, a to kvůli finančnímu ohodnocení. To znamená, že existuje poptávka po pracovních místech, ale není o ně kvůli stávající tržní mzdové sazbě zájem. Zde můžeme zahrnout i osoby, které se práci vyhýbají. Tito lidé upřednostňují volný čas před prací, žijí ze sociálních dávek. Jsou zvyklí žít z úspor nebo z příležitostných výdělků.¹⁹

¹⁶ HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanost*. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, katedra psychologie, 2001, str. 17

¹⁷ HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanost*. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, katedra psychologie, 2001, str. 18

¹⁸ HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanost*. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, katedra psychologie, 2001, str. 17

¹⁹ HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanost*. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, katedra psychologie, 2001, str. 17

Nedobrovolná nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost vzniká v důsledku toho, že o pracovní místo při vyšších mzdových sazbách je větší počet zájemců, než je samotných volných míst.²⁰

1.2.2 Míra nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se vyjadřuje ukazatelem míry nezaměstnanosti. Vzorec pro výpočet míry nezaměstnanosti je:²¹

$$u = \frac{U}{E + U} \text{ neboli } u = \frac{U}{L},$$

kde:

u	míra nezaměstnanosti
U	počet nezaměstnaných
E	počet zaměstnaných
L	celkový počet pracovních sil (L = E + U)

1.2.3 Důsledky nezaměstnanosti

Pokud se nezaměstnanost zvyšuje, tak na to doplácí celá společnost. Nejen nezaměstnaný a popřípadě jeho rodina. Kvůli zvyšující se nezaměstnanosti se zvyšují výdaje veřejných rozpočtů, ze kterých se vyplácí příspěvky v nezaměstnanosti a především sociální dávky. Dalším důsledkem pro ekonomiku je, že se snižují výnosy z příjmu a objem příspěvků

²⁰ HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanost*. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, katedra psychologie, 2001, str. 17.

²¹ HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanost*. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, katedra psychologie, 2001, str. 18

na zdravotní a sociální pojištění. Navíc se pracovní síla neuplatní a nevznikají tak nové hodnoty.²²

Nyní již k důsledkům, které nezaměstnanost přináší pro jedince. Nezaměstnanost společně s ostatními faktory může mít negativní vliv na zdraví jedince. Sama je považována za vysoce negativní. Práce je velice důležitá pro většinu jedinců. Nejde jen o pokles životní úrovně v důsledku úbytku příjmu, ale i o důsledky nezaměstnanosti pro každodenní život.²³

Životní úroveň

Nutnost žít z podpory v nezaměstnanosti nebo dokonce ze sociálních dávek znamená pro nezaměstnaného a jeho rodinu vysoký pokles jeho životní úrovně. Finanční potíže jsou také hlavním faktorem, proč nezaměstnaní ve většině případů přijímají hůře placenou práci, kde zaměstnavatel požaduje méně kvalifikovaného člověka.²⁴

Zkušenost změny času

Nezaměstnanost pro člověka mění rozložení dne. Člověk přestane vnímat čas, nerozlišuje víkend od pracovního týdne a často je naplňován nudou. A právě nuda, s tím spojené sledování televize, vede ve společnosti k nežádoucím aktivitám, jako jsou alkoholismus či kriminalita. Tento jev je nebezpečný zejména pro mladistvé, kteří nemají ještě zažitě pracovní návyky.²⁵

²² POTŮČEK, M. *Cesty z krize*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011, s. 32.

²³ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. str.

²⁴ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. str.

²⁵ HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, katedra psychologie, 2001, str. 19.

Rodina

Důsledek ztráty zaměstnání nepocituje jen samotný jedinec, který o zaměstnání přišel, ale postihuje daleko větší počet osob. Mám na mysli rodinu a nejbližší příbuzenstvo nezaměstnaného. Vliv nezaměstnanosti na rodinu má dvě roviny, jak pozitivní, tak negativní. Negativní vliv nezaměstnanosti na rodinu je spojen s finančními potížemi, s narušením obvyklých rodinných zvyklostí a mění pozici nebo autoritu nezaměstnaného. Nezaměstnanost může rozbít partnerské vztahy. Rodina však nemusí být nezaměstnaností ohrožena. Může se stát významným útočištěm nezaměstnaného, zejména v silné podpoře při hledání zaměstnání.²⁶

Sociální izolace

Ztráta zaměstnání může vést k sociální izolaci. Jedná se především o ztrátu sociálních kontaktů, které v zaměstnání jedinec získal. Vztahy s bývalými kolegy většinou nebývají udržovány především proto, že spolu již nemají společné téma k hovoru. Kontakt se zaměstnanými může být pro nezaměstnaného mnohdy ponižující, protože mu připomíná pokles jeho společenského postavení.²⁷

Zdravotní stav

Nezaměstnanost může mít vliv na zdraví člověka jak z psychické stránky, tak z fyzické stránky. V 30. letech 20. století se pozornost soustřeďovala především na takové fenomény, jako jsou podvýživa a s tím nemoci spojené. V dnešní době stát zaručuje lepší životní podmínky v podobě sociálních

²⁶ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s.75

²⁷ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s.76

dávek, a proto důsledky v nezaměstnanosti na fyzický stav jedince není tak nepříznivý jako v minulosti.²⁸

Daleko horšími důsledky nezaměstnanosti na zdraví člověka jsou psychické faktory. Mezi psychické faktory se řadí stres, pocit méněcennosti, minimální úroveň štěstí a ztráta sebedůvěry. Rozvíjejí se v něm pocity podrážděnosti a dochází k celkovému úpadku morálky.²⁹

V této kapitole jsem představila ty nejznámější druhy nezaměstnanosti a důsledky, které na jedinci nezaměstnanost zanechává. Je nepochybně jasné, že je to diskutabilní téma. Tento jev dokazuje i obrovský počet publikací, které se tomuto tématu věnují.

Ve většině případů jsou důsledky nezaměstnanosti na psychiku člověka negativní a často se s nimi neumí vyrovnat sám. Právě v tuto chvíli na řadu přicházejí instituce a pomoc státu.

²⁸ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 72

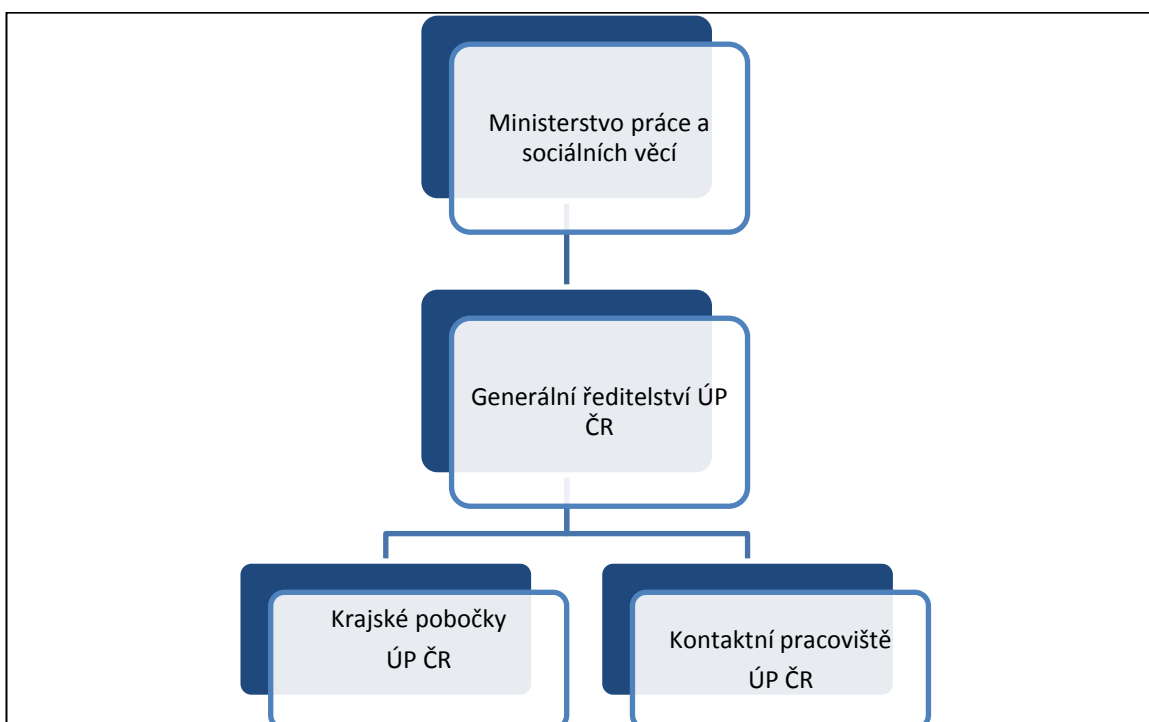
²⁹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 73

2 Instituce a zaměstnanost

Je zřejmé, že většina lidí, zasažených nezaměstnaností, nedokáže tuto situaci zvládnout sama. Právě v tuto chvíli přichází na řadu stát, který se snaží člověku pomoci překlenout období mezi ztrátou starého a nalezením nového zaměstnání. Je proto důležité představit instituce, prostřednictvím kterých stát tuto pomoc poskytuje.

V této kapitole se budu zabývat státními institucemi, které spravují politiku zaměstnanosti. Jedná se o Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) a Úřad práce České republiky (dále jen „ÚP ČR“). Hierarchii těchto institucí znázorňuje následující obrázek:

Obrázek č. 1 Hierarchie státních institucí v oblasti zaměstnanosti



Zdroj: vlastní zpracování dat získaných z Integrovaného portálu MPSV [online].[cit. 4.1.2017]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

2.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí

Do věcné působnosti MPSV patří především sociální politika, sociální pojištění, oblast zaměstnanosti, pracovněprávní legislativa, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, rovné příležitosti pro ženy a muže, evropská integrace a oblast čerpání finanční pomoci z fondů Evropské unie.³⁰

Mezi organizace, které jsou podřízené MPSV, patří ÚP ČR, Česká správa sociálního zabezpečení, Státní úřad inspekce práce a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí. V lednu 2014 resort zaměstnával 21 tisíc lidí a služby veřejnosti poskytoval prostřednictvím poboček svých specializovaných úřadů. Sídlo těchto úřadů je v každém okresním městě. Od 29. 1. 2014 je ministryní práce a sociálních věcí Mgr. Michaela Marksová.³¹

2.2 Úřad práce České republiky

ÚP ČR je správní úřad, který má celostátní působnost a je organizační složkou státu. Byl zřízen 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. MPSV řídí ÚP ČR a je jeho nadřízeným správním úřadem.³²

ÚP ČR tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu (dále jen „krajské pobočky“). Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště. V čele ÚP ČR je generální ředitel. V čele krajské pobočky je ředitel a v čele kontaktního pracoviště je ředitel nebo vedoucí.³³

³⁰ Ministerstvo práce a sociálních věcí: O MPSV [online]. [cit. 4.1.2017]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/65>

³¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí: O MPSV [online]. [cit. 4.1.2017]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/65>

³² Ministerstvo práce a sociálních věcí: O MPSV [online]. [cit. 4.1.2017]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/65>

³³ Ministerstvo práce a sociálních věcí: O MPSV [online]. [cit. 4.1.2017]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/65>

Správní řízení v působnosti ÚP ČR se řídí zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů a zákonem č. 500/2004., správní řád, ve znění pozdějších předpisů. ÚP ČR rozhoduje ve správním řízení v prvním stupni. O odvolání proti rozhodnutí, které ÚP ČR vydal, rozhoduje MPSV.³⁴

2.2.1 Generální ředitelství ÚP ČR

V kompetenci generálního ředitelství ÚP ČR jsou tyto úkoly:³⁵

- řídí a také kontroluje činnost krajských poboček ÚP ČR,
- vydává metodiky, kterými usměrňuje a koordinuje výkon krajských poboček,
- zabezpečuje koordinaci a financování opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- řídí Evropské služby zaměstnanosti EURES,
- organizuje a zabezpečuje v součinnosti s dalšími složkami státní správy poskytování investičních pobídek,
- uděluje a odnímá povolení právníkům a fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání,
- spolupracuje na přípravě národních a systémových projektů fondů Evropské unie,
- zajišťuje interní audit,
- zabezpečuje úkony v oblasti personalistiky a vzdělávání zaměstnanců.

³⁴ Úřad práce ČR: O Úřadu práce České republiky [online]. [cit. 14.1.2017]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>,

³⁵ Úřad práce ČR: O Úřadu práce České republiky [online]. [cit. 14.1.2017]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

2.2.2 Krajské pobočky ÚP ČR

Krajské pobočky ÚP ČR jsou organizačními útvary ÚP ČR a plní v rámci kraje tyto úkoly:³⁶

- vytvářejí společně s kontaktními pracovišti ÚP ČR podmínky pro výkon státní politiky zaměstnanosti a činnosti v rámci zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, zákona o státní sociální podpoře, zákona o pomoci v hmotné nouzi, zákona o sociálních službách a zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením.
- spolupracuje při zabezpečování zaměstnanosti, mobility pracovních sil,
- podílí se na realizaci projektů, pro které je ÚP ČR příjemcem nebo kde jsou krajské pobočky zapojeny do realizace národních a systémových projektů, pro které je MPSV příjemce,
- zajišťují agendu ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele v rámci kraje,
- soustavně monitorují a vyhodnocují situaci na trhu práce a přijímají opatření, které mají vliv na poptávku a nabídku po práci,
- vedou evidenci volných pracovních míst,
- zprostředkovávají zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání,
- zajišťují rekvalifikaci uchazečům a zájemcům o zaměstnání,
- poskytují služby pracovní rehabilitaci,
- zabezpečují uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- zajišťují výplatu nepojistných sociálních dávek, podpor v nezaměstnanosti a příspěvku aktivní politiky zaměstnanosti,
- zajišťují agendu inspekce sociálních služeb,

³⁶ Úřad práce ČR: O Úřadu práce České republiky [online]. [cit. 14.1.2017]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>,

- zajišťují agendu dávek péstounské péče dle zákona o sociálně-právní ochraně dětí.

2.2.3 Kontaktní pracoviště ÚP ČR

Kontaktní pracoviště ÚP ČR jsou organizačními útvary krajských poboček ÚP ČR. Součástí kontaktního pracoviště mohou být také detašovaná, či dislokovaná územní pracoviště, popř. výjezdní pracoviště. Kontaktní pracoviště plní v oblasti zprostředkování zaměstnání, evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání především tyto úkoly:³⁷

- sleduje databázi a podává informace o volných pracovních místech a aktualizuje je, a zároveň aktivně vyhledává informace o volných pracovních místech,
- vede evidenci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání,
- rozhoduje o nezařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a o vyřazení z této evidence,
- vydává a ověřuje správné rozhodnutí v oblasti zprostředkování zaměstnání,
- vyhledává uchazečům o zaměstnání včetně zdravotně postižených vhodné pracovní uplatnění; v této souvislosti spolupracuje s oddělením zaměstnanosti krajské pobočky ÚP ČR,
- projednává s uchazeči včetně zdravotně postižených možnosti pracovního uplatnění na společensky účelných pracovních místech, při veřejně prospěšných pracích a jedná s nimi o možnostech rekvalifikace a provádí v těchto oblastech průzkum zájmu uchazečů,
- podílí se na realizaci opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, provádí výběr uchazečů v rámci realizace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,

³⁷ Úřad práce ČR: O Úřadu práce České republiky [online]. [cit. 14.1.2017]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

- ve spolupráci s krajskou pobočkou se podílí na sociálně právním a profesním poradenství v oblasti zaměstnanosti,
- vypracovává a sjednává individuální akční plány.

V oblasti podpory v nezaměstnanosti plní kontaktní pracoviště ÚP ČR především tyto úkoly:³⁸

- rozhoduje ve správním řízení o přiznání podpory v nezaměstnanosti, při rekvalifikaci, o její výši,
- rozhoduje ve správním řízení o přiznání kompenzace odstupného dle §44b zákona o zaměstnanosti,
- zpracovává řádné a mimořádné výplaty podpor v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- vydává uchazečům o zaměstnání včetně zdravotně postižených a určeným orgánům potvrzení, vymezená platnou právní úpravou, o vedení v evidenci a příp. poskytování podpory v nezaměstnanosti.

Kontaktní pracoviště ÚP ČR plní v oblasti nepojistných sociálních dávek úkoly správního orgánu prvního stupně dle zákona o státní sociální podpoře, zákona o pomoci v hmotné nouzi, zákona o sociálních službách, zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a zákona o sociálně-právní ochraně dětí zejména tyto úkoly:³⁹

- rozhoduje ve správním řízení o přiznání příslušné dávky,
- vede evidenci žádostí o dávky v informačním systému, zpracovává údaje potřebné pro rozhodování o dávce do informačního systému,

³⁸ Úřad práce ČR: O Úřadu práce České republiky [online]. [cit. 14.1.2017]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

³⁹ Úřad práce ČR: O Úřadu práce České republiky [online]. [cit. 14.1.2017]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

- rozhoduje o případných námitkách účastníka řízení, předává nadřízenému orgánu odvolání, pokud ve své kompetenci neprovedl autoremeduru,
- zpracovává řádné i mimořádné výplaty dávek,
- provádí exekuce z přiznaných dávek,
- vyřizuje agendu posouzení zdravotního stavu pro účely nepojistných sociálních dávek
- zajišťuje agendu dávek pěstounské péče.

V této kapitole jsem představila všechny státní instituce, které se podílejí na správě zaměstnanosti. Bylo důležité tyto instituce představit, protože jako jediné statut nekolidujícího zaměstnání uvádějí v praxi.

2 Nekolidující zaměstnání

Protože cílem mé bakalářské práce je zjistit, proč uchazeči o zaměstnání vykonávají nekolidující zaměstnání, je vhodné si nekolidující zaměstnání představit. Právě v této kapitole se budu tomuto institutu věnovat. Novela zákona o zaměstnanosti ze dne 13. května 2004, která nabyla účinnosti dne 1. října 2004, poprvé představila nekolidující zaměstnání.

Do roku 2004 nebylo možné v souběhu s evidencí vykonávat jakoukoli výtěžnou činnost. Můžeme říci, že hlavním smyslem institutu nekolidujícího zaměstnání bylo zamezit výkonu nelegální práce. Bylo a stále je velmi diskutovaným tématem. O jeho významnosti svědčí i fakt, že byl od svého vzniku často upravován novelami zákona.

Nekolidujícímu zaměstnání se budu věnovat i v empirické části své bakalářské práce, kdy se zaměřím na uchazeče o zaměstnání evidované na kontaktním pracovišti ÚP ČR v Bílovci, kteří tuto činnost vykonávají.

Nekolidující zaměstnání můžeme definovat jako pracovní činnost pro uchazeče o zaměstnání, která se vykonává na základě pracovního nebo služebního poměru, nebo dohod konaných mimo pracovní poměr, pokud za období, na které byly sjednány, nepřesahovala měsíční odměna polovinu minimální mzdy.⁴⁰

Pokud někdo zneužije nekolidující zaměstnání k vlastnímu obohacení, může se jednat o tzv. nelegální práci. Proto je důležité vymezit si pojmy, jako jsou závislá práce a nelegální práce. S tímto souvisí i pojmy pracovní poměr, služební poměr a dohody konané mimo pracovní poměr, které rovněž představím.

⁴⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 25

3.1 Závislá práce

Institut nekolidujícího zaměstnání je založen na základě závislé práce. Závislou práci vymezuje zákoník práce v paragrafu 2. Základním znakem závislé práce je vztah nadřízenosti a podřízenosti. Tedy nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Zaměstnavatel řídí, kontroluje, ukládá a dává pokyny k výkonu práce a zaměstnanec je povinen tuto práci vykonat osobně.⁴¹

Dalšími znaky závislé práce je mzda, plat nebo odměna za vykonanou práci, dále výkon práce v pracovní době na pracovišti, dále výkon práce na náklady zaměstnavatele a jeho odpovědnost. Zaměstnavatel nese odpovědnost za výsledek.⁴²

3.2 Nelegální práce

Nelegální práce je práce, která je vykonávána nejen mimo pracovněprávní vztah, ale i bez jakékoli jiné smlouvy.⁴³

Zákon o zaměstnanosti definuje nelegální práci jako práci, kdy fyzická osoba nevykonává práci pro fyzickou nebo právnickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy.⁴⁴

Za výkon nelegální práce může úřad práce uložit sankci a to fyzické osobě, která se dopustí přestupku tím, že vykonává nelegální práce, až do výše 100 000,- Kč a právnické osobě nebo osobě, která podniká, která umožňuje výkon nelegální práce, až do výše 500 000,- Kč.⁴⁵

⁴¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §2 odst.1

⁴² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §2 odst.2

⁴³ BIČÁKOVÁ, O. *Zákon o zaměstnanosti – Přehled komentovaných novelizací od 1. 10. 2004 do 31. 5. 2007*. Praha: LINDE nakladatelství s.r.o., 2007, s.138-139.

⁴⁴ LEIBLOVÁ, Z., *Nový zákon o zaměstnanosti s komentářem, včetně prováděcích předpisů od 1. 10. 2004*. Ostrava: Nakladatelství Anag, str. 14

⁴⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 139, §140.

3.3 Pracovní poměr

Pro lepší pochopení nekolidujícího zaměstnání je potřeba definovat pojmy pracovní poměr, služební poměr a dohody konané mimo pracovní poměr.

Pracovní poměr je poměr, který je založen na základě pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V pracovní smlouvě si obě strany stanovují základní práva a povinnosti pracovního poměru. Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně a musí obsahovat⁴⁶

- 1) druh práce,
- 2) místo výkonu práce,
- 3) den nástupu do práce.

Mimo tyto povinné prvky si může zaměstnavatel a zaměstnanec sjednat i další náležitosti. Jedná se především o mzdu a rozsah pracovní doby. Pokud není v pracovní smlouvě sjednán rozsah pracovní doby, má se za to, že se jedná o 40 hodin týdně. Jestliže chce zaměstnanec zkrácenou pracovní dobu, musí být toto sjednáno v pracovní smlouvě. V pracovní smlouvě lze sjednat vše, co zákon nezakazuje. Pokud nebyla sjednána doba pracovního poměru v pracovní smlouvě, má se za to, že se jedná o dobu neurčitou. V pracovní smlouvě se dále sjednává zkušební doba. Ve většině případů se jedná o 3 měsíce. Pokud chtějí obě strany zkušební dobu kratší, musí toto sjednání být uvedeno v pracovní smlouvě. Zkušební doba nesmí být prodloužena.⁴⁷

3.4 Služební poměr

Služební poměr je poměr, který upravuje zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, který upravuje vztah mezi státními

⁴⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §33

⁴⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §34 - §35.

zaměstnanci (úředníky) a správními úřady. Služební poměr vzniká dnem uvedeným v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru. V den nástupu do služby je státní zaměstnanec povinen složit služební slib. Služební poměr není podřízen režimu a právní úpravě zákoníku práce, ale jeho komplexní úprava je zakotvena v zákoně o státní službě. Jen v některých případech, například překážky v práci, zákon o státní službě na zákoník práce odkazuje.⁴⁸

3.5 Dohody konané mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou zaměstnavateli hojně využívány v případě, že se jedná o plnění pracovních úkolů, které jsou jednorázové, mají malý rozsah a nízkou četnost, a proto není účelné uzavírat pracovní poměr.⁴⁹

Dohodami konanými mimo pracovní poměr jsou především dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce.

Dohoda o provedení práce je dohoda, jejíž rozsah práce nesmí přesáhnout 300 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele. Do tohoto rozsahu práce se započítává také doba práce, kterou zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. Dohoda o provedení práce musí obsahovat dobu, na kterou se uzavírá.⁵⁰

Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít, i když rozsah práce nepřesáhne 300 hodin za kalendářní rok, nesmí však překročit polovinu stanovené pracovní doby. Rozsah pracovní doby

⁴⁸ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, §20.

⁴⁹ BIČÁKOVÁ, O. Zákon o zaměstnanosti – Přehled komentovaných novelizací od 1.10.2004 do 31.5.2007. Praha: LINDE nakladatelství s.r.o., 2007, s.140.

⁵⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §75.

se posuzuje za celou dobu uzavření dohody nejdéle za období 52 týdnů. V dohodě o pracovní činnosti musí být sjednané práce, sjednaný rozsah a pracovní doba a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Pokud není sjednán způsob zrušení dohody o pracovní činnosti, je možné ho ukončit dohodou nebo jednostranně výpovědí, u které je výpovědní doba 15 dní.⁵¹

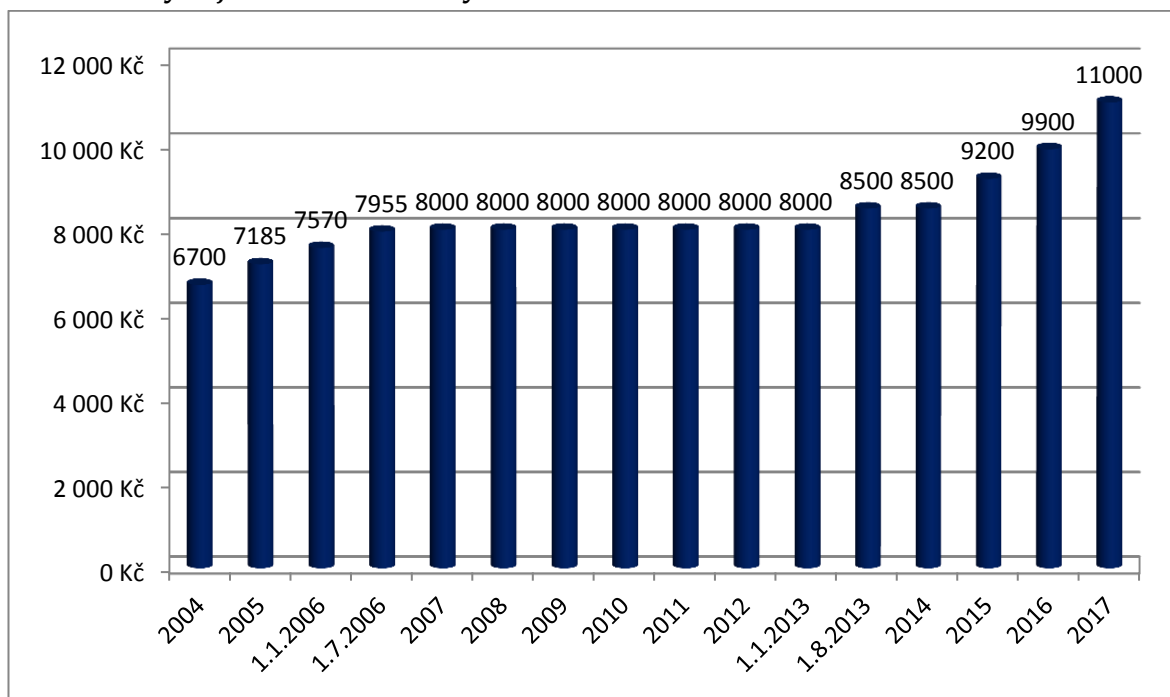
Nekolidující zaměstnání lze vykonávat se souběhem evidence na ÚP ČR pouze na základě pracovního nebo služebního poměru, anebo na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Právě tyto pojmy a základní rozdíly mezi nimi jsem představila a nyní se budu věnovat již samotnému nekolidujícímu zaměstnání.

3.6 Vývoj nekolidujícího zaměstnání

Jak už bylo zmíněno, poprvé byl institut nekolidujícího zaměstnání zaveden do praxe dne 1. října 2004. Pro uchazeče o zaměstnání toto znamenalo pouze povinnost oznámit výkon nekolidujícího zaměstnání do 8 kalendářních dnů. V tomto roce nemělo nekolidující zaměstnání vliv na podporu v nezaměstnanosti. Uchazeč mohl nejen pobírat dál podporu v nezaměstnanosti, ale souběžně mohl i pobírat odměnu, kterou obdržel z výkonu nekolidujícího zaměstnání, avšak pouze do výše poloviny minimální mzdy. Od roku 2004 došlo několikrát ke zvýšení minimální mzdy. Následující graf zobrazuje její změny.

⁵¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §76

Graf č. 1 Vývoj minimální mzdy od r. 2004



Zdroj : vlastní zpracování dat z portálu Ministerstva práce a sociálních věcí [online].[cit. 4.1.2017]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>

Další novelizace zákona o zaměstnanosti přišla v roce 2005, která přinesla i změnu oznamovací povinnosti při výkonu nekolidujícího zaměstnání. Jednalo se o období od 1. 1. 2006 do 31. 12. 2008. Tato změna spočívala v tom, že uchazeč o zaměstnání musel výkon nekolidujícího zaměstnání oznámit nejpozději v pracovní den předcházející dni, který byl sjednán jako den nástupu do zaměstnání, a do 8 pracovních dnů doložit vznik pracovněprávního vztahu. Oznámení mohlo mít formu ústní, telefonickou, ale i elektronickou (např. e-mail).⁵²

Od 1. 1. 2009 nastala opět změna v oznamovací povinnosti, která trvala do 31. 12. 2010. Ukládala uchazečům o zaměstnání povinnost oznámit výkon činnosti do 8 kalendářních dnů od vzniků pracovního nebo služebního poměru, nebo ode dne uzavření dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti a ve lhůtě stanoveném ÚP ČR dokládat výši měsíčního

⁵² MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2009. s. 28

výdělku či odměny. V případě více činností se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku výdělky nebo odměny sčítají.⁵³

Od 1. 1. 2011 došlo opět ke změně ohlašovací povinnosti. Uchazeč o zaměstnání měl povinnost oznámit výkon této činnosti opět v den nástupu do zaměstnání. Doposud nekolidující zaměstnání nemělo vliv na podporu v nezaměstnanosti. K velkému průlomů došlo od 1. 1. 2011, kdy další novelizace zákona o zaměstnanosti stanovila, že po dobu výkonu činnosti nekolidujícího zaměstnání se podpora v nezaměstnanosti neposkytuje. Uchazeči se tak podpora v nezaměstnanosti pozastavila po celou dobu, kdy nekolidující zaměstnání vykonával.⁵⁴

Dne 1.10.2015 přišla v platnost účinnost novelizovaného zákona o zaměstnanosti, který platí dodnes, a ta stanovila, že rozhodná je samotná existence právního vztahu vzniklého k výkonu nekolidujícího zaměstnání. Neřeší se již otázka faktického výkonu. V praxi výše zmíněné znamená, že podpora v nezaměstnanosti není zastavena pouze po dobu výkon činnosti, nýbrž od data sepsání právního vztahu. Oznamovací povinnost zůstala nezměněna, tedy povinnost nahlásit výkon činnosti ode dne vzniku.⁵⁵

⁵³ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2009. s. 28.

⁵⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §25

⁵⁵ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2014. s. 28

3.7 Výhody a nevýhody nekolidujícího zaměstnání

Hlavní myšlenkou zavedení institutu nekolidujícího zaměstnání a také důvod, proč ho naši zákonodárci zavedli do právní praxe, je ten, aby zamezili výkonu nelegální práce, tzv. práce na černo. Nutno podotknout, že nekolidující zaměstnání nenabízejí při zprostředkování odborní poradci ÚP ČR, protože se nejedná o vhodné zaměstnání. Jedná se o svobodnou volbu každého uchazeče. Vhodné zaměstnání je takové zaměstnání dle zákona o zaměstnanosti:⁵⁶

- které, zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce,
- jehož délka pracovní doby činí nejméně 80% stanovené týdenní pracovní doby,
- které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby, její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.

Výkon nekolidujícího zaměstnání s sebou přináší různé výhody a nevýhody, které jsem sama vyzorovala ze své dlouhodobé praxe v zaměstnání. V této podkapitole bych je chtěla zmínit.

Hlavní výhodou nekolidujícího zaměstnání z pohledu pracovníka ÚP ČR je udržení pracovních návyků uchazeče. Uchazeč vykonávající nekolidující zaměstnání si získá pracovní návyky a snáz nalezne poté vhodné zaměstnání. Z pohledu uchazeče o zaměstnání je hlavní výhodou nekolidujícího zaměstnání zlepšení jeho finanční situace v době nezaměstnanosti.

⁵⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §20

Nekolidující zaměstnání je výhodou také pro zaměstnavatele. Zaměstnavatel z výkonu této činnosti není povinen za svého pracovníka odvádět zdravotní pojištění. Tím, že je tento pracovník stále uchazeč v evidenci uchazečů o zaměstnání, platí zákonné zdravotní pojištění stát.⁵⁷ Uchazeče je tak pro zaměstnavatele levná pracovní síla.

Z praxe jsem vyzorovala, že uchazeči, kteří nekolidující zaměstnání vykonávají, získávají pocit, že na ně budou pracovníci ÚP ČR shovívavější při zprostředkování zaměstnání. Mnozí to považují za výhodu. Uchazeči mají pocit, že je „lepší dělat něco, než nic“. V praxi to vypadá tak, že když se dostaví uchazeč na ÚP ČR a zprostředkovatelka tomuto uchazeči nabízí pro něho vhodné zaměstnání, které by vykonával na pracovní smlouvu, namítá, že již chodí do práce, že jiné zaměstnání nechce. V takovém případě zprostředkovatelka musí zasáhnout a opakovaně vysvětlit, že nekolidující zaměstnání není zaměstnání v pravém slova smyslu. Uchazeči je vždy nabídnuto řešení - domluví se se zaměstnavatelem a jeho práce, kterou vykonává na dohodu o provedení práce, změní na pracovní smlouvu. Další navrhované řešení je takové, že dohoda o provedení práce pokračuje, ovšem musí být vyjasněn vztah uchazeče o zaměstnání k úřadu práce. Stručně řečeno, uchazeč o zaměstnání žádá úřad práce o to, aby mu bylo nalezeno vhodné zaměstnání, nekolidující zaměstnání vhodné zaměstnání určitě není. Sama cítím, že nekolidující zaměstnání pro uchazeče o zaměstnání přináší spíše nevýhody. Uchazeči o zaměstnání si často neuvědomují, že výkon nekolidujícího zaměstnání je nikterak nezvýhodňuje před uchazeči, kteří nekolidující zaměstnávání nevykonávají. Mají úplně stejné práva a povinnosti. Vedení v evidenci zakládá státu povinnost za nezaměstnaného odvádět zdravotní pojištění, proto by měli uchazeči o zaměstnání plně projevovat svou součinnost s ÚP

⁵⁷ Zákon č. 48/1997, Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů ve znění pozdějších předpisů, §7

ČR. Výkon nekolidujícího zaměstnání jim toto však často neumožňuje. Mnohdy se dostávají do problému se zákonem o zaměstnanosti, kdy se například nemohou dostavit na stanovený termín schůzky se zprostředkovatelkou, protože musí být v práci. Dalším problémem bývá nedokladování, ale také překročení povolené výše výdělků z nekolidujícího zaměstnání, které mají za povinnost na ÚP ČR dokládat. Někdy se stává, že uchazeči odmítají vhodné zaměstnání nabídnuté ÚP ČR jen proto, že jim zaměstnavatel, u kterého vykonávají nekolidující zaměstnání, nabídne plný pracovní poměr. Zaměstnavatelé často tohoto institutu zneužívají, neboť některá nekolidující zaměstnání trvají i celé roky.

Můžu říci, že dalším zneužitím zaměstnavatelů tohoto institutu je vyzkoušet si pracovníka a poté ho možná přijmout do pracovního poměru. S oblibou tedy zaměňují zkušební dobu zakotvenou v pracovní smlouvě za nekolidující zaměstnání.

Uchazeči o zaměstnání se mylně domnívají, že když souběžně s evidencí pracují, odráží se tato odpracovaná doba jako započitatelná doba pro vznik nároku na důchod, ať starobní či invalidní.

Tímto bych ukončila teoretickou část, ve které jste se snažila stručně představit terminologii a legislativní ukotvení, které souvisí s nekolidujícím zaměstnáním. Představila jsem pojmy zaměstnanost, nezaměstnanost, instituce, které spravují politiku zaměstnanosti, nekolidující zaměstnání a výhody a nevýhody s ním spojené. Nyní bych chtěla přejít k metodice práce a empirickému zkoumání.

4 Empirická část

V teoretické části jsem vysvětlila základní pojmy, jako jsou zaměstnanost, nezaměstnanost a nekolidující zaměstnání. Stručně jsem také představila strukturu ÚP ČR. Toto vysvětlení bylo podstatné pro pochopení empirické části mé bakalářské práce.

Výsledek zkoumání v empirické části bude naplněním cíle mé bakalářské práce. Cílem mé bakalářské práce je zjistit důvod, proč uchazeči o zaměstnání nekolidující zaměstnání vykonávají. Předmětem práce budou uchazeči o zaměstnání, konkrétně tedy uchazeči o zaměstnání vykonávající nekolidující zaměstnání evidovaných na kontaktním pracovišti ÚP ČR v Bílovci. Ráda bych zjistila i dílčí cíle této práce. Tedy, kolik procent evidovaných uchazečů na ÚP ČR v Bílovci jej vykonává. Dále chci zjistit poměr mužů a žen vykonávajících nekolidující zaměstnání a jaké je jejich nejvyšší dosažené vzdělání.

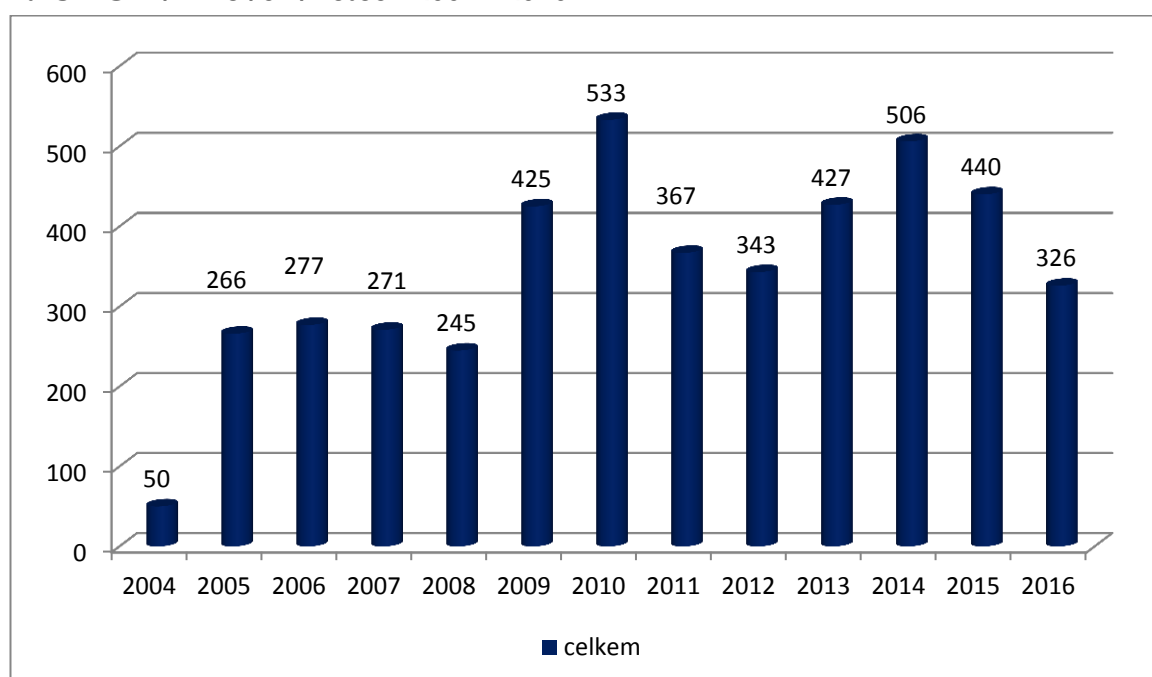
V první části vyhodnotím data, která mi poskytlo kontaktní pracoviště ÚP ČR v Bílovci. Rozeberu, kolik uchazečů o zaměstnání od roku 2004, tedy od vzniku institutu nekolidujícího zaměstnání, tuto činnost vykonávalo. Tímto bych splnila další dílčí cíl své práce.

V druhé části budu analyzovat data získaná dotazníkovým šetřením, kdy oslovím všechny v současnosti evidované uchazeče o zaměstnání vykonávající nekolidující zaměstnání. Abych mohla realizovat tento výzkum, vytvořila jsem dotazník, který obsahuje 7 otázek (viz příloha č. 1). Mého výzkumu se zúčastní 92 uchazečů o zaměstnání vykonávající nekolidující zaměstnání, kteří budou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání k 1. 12. 2016. Snažila jsem se otázky směřovat od obecných ke konkrétním. Každá otázka dotazníku souvisela s podkapitolou teoretické

části mé bakalářské práce. Výsledek každé otázky vyhodnotím a budu analyzovat v této části mé práce.

Z dat poskytnutých ÚP ČR kontaktním pracovištěm v Bílovci jsem získala přehled, kolik uchazečů o zaměstnání v jednotlivých letech vykonávalo nekolidující zaměstnání. Následující graf znázorňuje celkový počet uchazečů vykonávajících nekolidující zaměstnání na kontaktním pracovišti v Bílovci.

Graf č. 2 Celkový počet uchazečů vykonávajících nekolidující zaměstnání na ÚP ČR v Bílovci v letech 2004 - 2016



Zdroj: vlastní zpracování dat získaných z ÚP ČR v Bílovci

V roce 2008 a 2009 vinou cyklického výkyvu ekonomiky v České republice došlo k vysokému nárůstu nezaměstnanosti. K prudkému nárůstu počtu nekolidujícího zaměstnání došlo v roce 2009, kdy se počet nezaměstnaných zvýšil o téměř 100%. Vinou ekonomické krize byli lidé propuštěni, avšak kvůli jejich kvalifikaci, zkušenostem a znalosti firmy je firma opět zaměstnala. Jak nám graf ukazuje, v roce 2010 došlo k největšímu nárůstu výkonu nekolidujícího zaměstnání. Je to pravděpodobně proto, že si firmy uvědomily, že jsou pro ně v době krize uchazeči o zaměstnání výhodní,

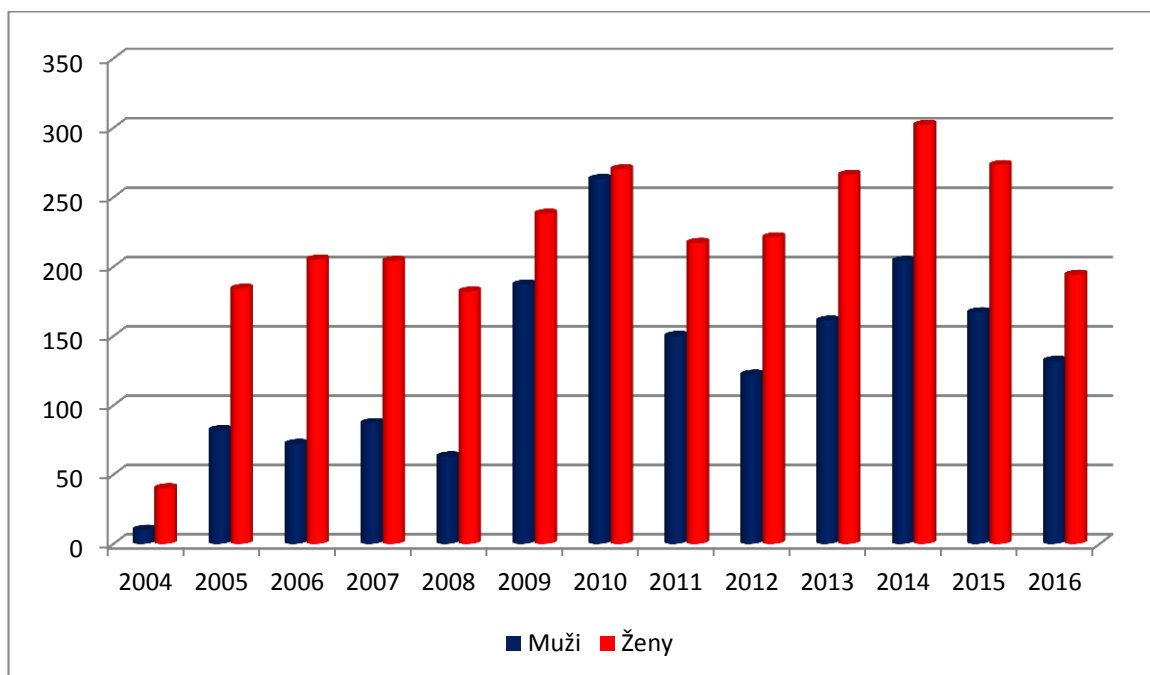
tzň., že jsou levná pracovní síla pro firmu. Stát za firmu přebírá zodpověďnost za placení povinných odvodů zdravotního pojištění.

Od 1. 1. 2011 dochází opět k poklesu výkonu nekolidujícího zaměstnání, a to z důvodu novely zákona o zaměstnanosti. Ta stanovila, že uchazečům o zaměstnání v momentě, kdy doloží výkon nekolidujícího zaměstnání, bude pozastavena podpora v nezaměstnanosti. Jsou tak postaveni před rozhodnutím, zda pobírat podporu v nezaměstnanosti, či pracovat.

Z grafu můžeme vyčíst, že další nárůst výkonu nekolidujícího zaměstnání byl v roce 2014. Tento jev je způsoben ekonomickým růstem České republiky. Firmy mají více zakázek, proto potřebují více pracovní síly. Trh práce se potýká s opačným problémem než v roce 2008. Na trhu práce chybí kvalifikovaní pracovníci, a proto je firmy nahrazují méně kvalifikovanými, ale pouze na dohody konané mimo pracovní poměr.

Následující graf jasně ukazuje, že nekolidující zaměstnání vykonávají převážně ženy, spíše než muži. Můžeme říci, že je tento jev způsoben především větší aktivitou ze strany žen. Nebojí se osobně oslovovat zaměstnavatele. Aby zlepšily finanční situaci rodiny, přijímají jakoukoli práci – neberou ohled na úroveň vzdělání ani předchozí praxi. Domnívám se, že tato skutečnost je způsobena tím, že jsou ženy přizpůsobivější.

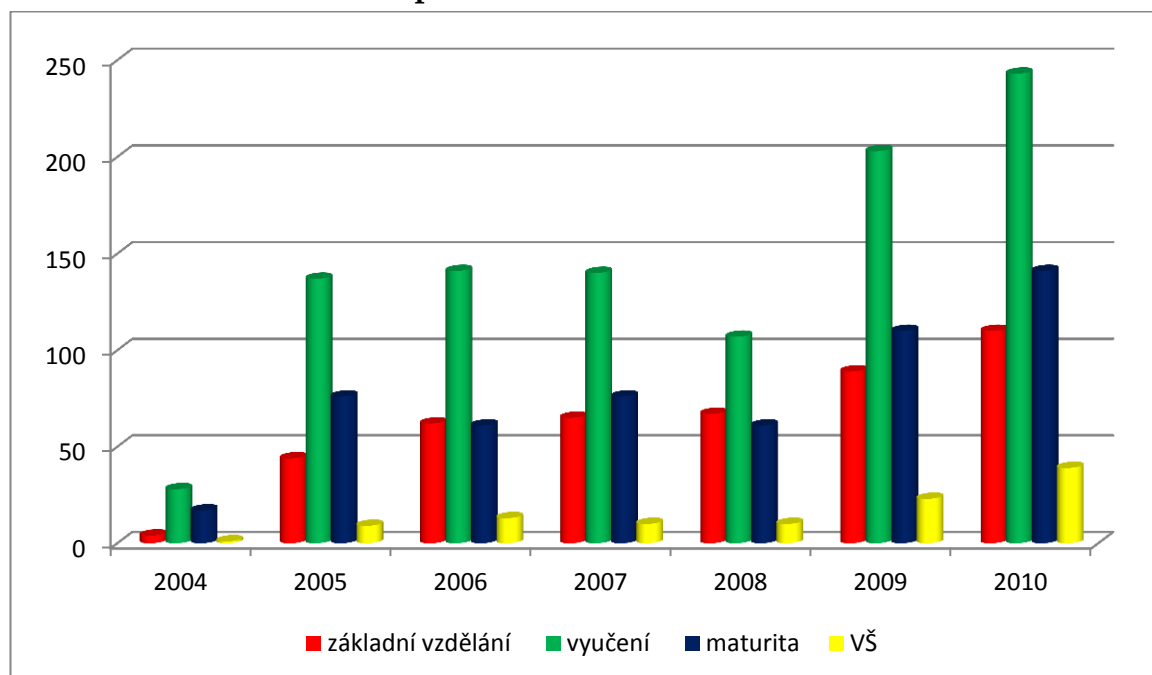
Graf č. 3 Poměr žen a mužů vykonávající nekolidující zaměstnání na ÚP ČR v Bílovci v letech 2004 - 2016



Zdroj: vlastní zpracování dat získaných z ÚP ČR v Bílovci

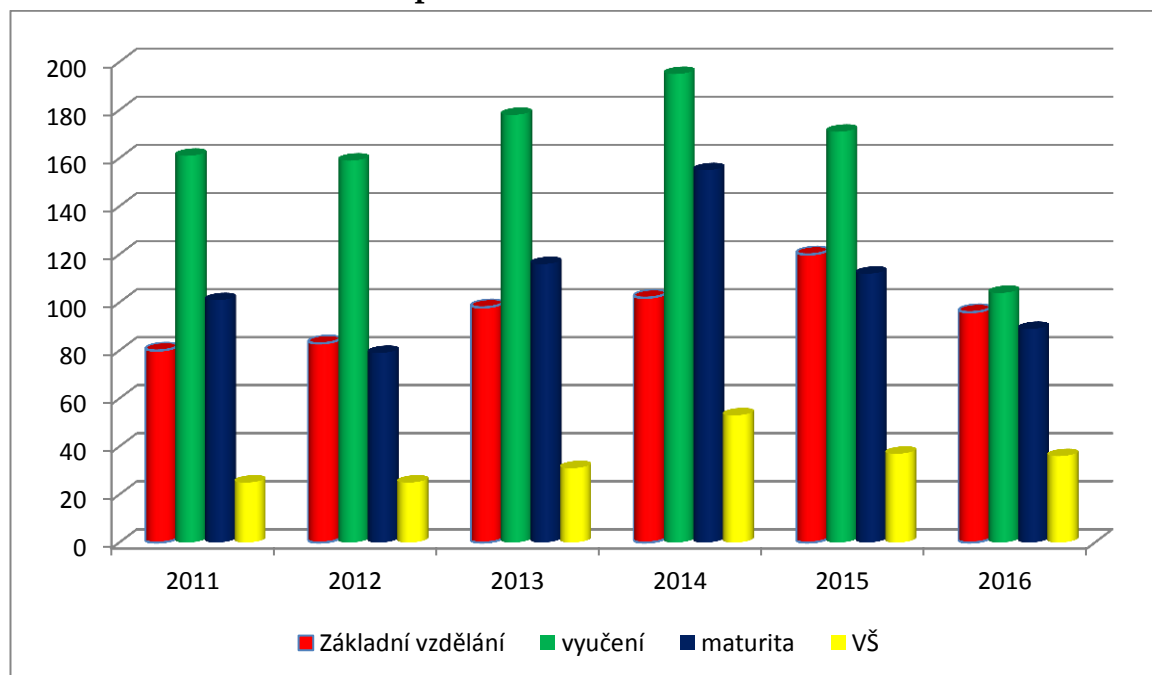
Převážná většina žen evidovaných na ÚP ČR v Bílovci vykonávající nekolidující zaměstnání, jak mi ukázala data poskytnutá tímto úřadem, jsou ženy pečující o děti do 15-ti let věku. Ty mohou obvykle pracovat pouze na jednosměnný provoz, převážně na ranní směny, když mají děti zabezpečeny v předškolních a školních zařízeních. Předškolní a školní zařízení jsou na Bílovecku otevřena v průměru od 6:00 – 6:30 ráno. Ve většině podniků začíná pracovní doba od 6:00. Je tedy zřejmé, že matky s dětmi práci v takových firmách nemohou přijmout, jelikož by se nestihly dostavit do zaměstnání včas. Jednou z možností je pro ně nekolidující zaměstnání, kdy jsou schopny si děti samy vypravit a vyzvednout z předškolních a školních zařízení, jelikož jim to práce na dohodu, a také zaměstnavatel povoluje.

Graf č. 4 Rozdělení nezaměstnaných vykonávajících nekolidující zaměstnání na ÚP v Bílovci podle úrovně vzdělání 1



Zdroj: vlastní zpracování dat získaných z ÚP v Bílovci

Graf č. 5 Rozdělení nezaměstnaných vykonávajících nekolidující zaměstnání na ÚP v Bílovci podle úrovně vzdělání 2



Zdroj: vlastní zpracování dat získaných z ÚP ČR v Bílovci

Předchozí dva grafy představily rozložení pracovních sil vykonávající nekolidující zaměstnání z hlediska dosaženého vzdělání. Díky nim jsem zjistila výsledek svého dílčího cíle. V každém zkoumaném roce převažují nad ostatními uchazeči, kteří dosáhli středoškolského vzdělání ukončeného výučním listem. Je to způsobeno tím, že většina nekolidujících prací jsou sezónního charakteru (tzn. stavební nebo zemědělské práce). Takové práce lidé s vyšším vzděláním nechtějí přijmout, protože by se cítili podhodnoceni.

V evidenci na ÚP ČR v Bílovci jsou evidovaní nezaměstnaní, kteří jsou vyučení v tak specifických oborech, jako jsou kuchař, číšník nebo prodavačka. Takové zaměstnání však nemohou vykonávat matky, protože v těchto oborech se pracuje obvykle na směnný provoz.

Mezi další specifické obory patří kadeřnice, kosmetička nebo masér. Lidé pracující v těchto oborech jsou převážně osobami samostatně výdělečně činnými. Uchazeči o zaměstnání vyučení v těchto oborech však zahájit živnost nechtějí, proto je jejich kvalifikace nedostačující. Důvody, proč nezahájí živnost, jsou různé, např. nedostatek financí k zahájení této živnosti (zařízení a vybavení salónu atd.) nebo přehlcení trhu práce těmito službami.

Další skupinou vykonávající nekolidující zaměstnání jsou lidé se základním vzděláním. To znamená bez kvalifikace, kteří mají zhoršené podmínky najít si vhodné zaměstnání. Aby však finančně zabezpečili svou rodinu, hledají alespoň přivýdělek formou nekolidujícího zaměstnání.

Ve stejném zastoupení, jako lidé vykonávající nekolidující zaměstnání se základním vzděláním, se objevují v grafu také lidé, kteří ukončili své vzdělání maturitní zkouškou. Největší zastoupení nezaměstnaných vykonávající nekolidující zaměstnání na ÚP ČR v Bílovci mají absolventi gymnázií, kteří sice mají maturitní vysvědčení, ale nemají žádnou kvalifikaci.

Nejmenší zastoupení při výkonu nekolidujícího zaměstnání mají v grafu klienti s vysokoškolským vzděláním. Jedná se především o absolventy vysokých škol se specifickým oborem vzdělání, kvůli kterému nemají na Bílovecku uplatnění, např. obor Nerostné suroviny, Filozofie. Tito uchazeči jsou postaveni před rozhodnutím, zda se za prací odstěhovat, nebo hledat práci v jiném oboru, byť s nižší kvalifikací.

4.1 Výsledek dotazníkového šetření

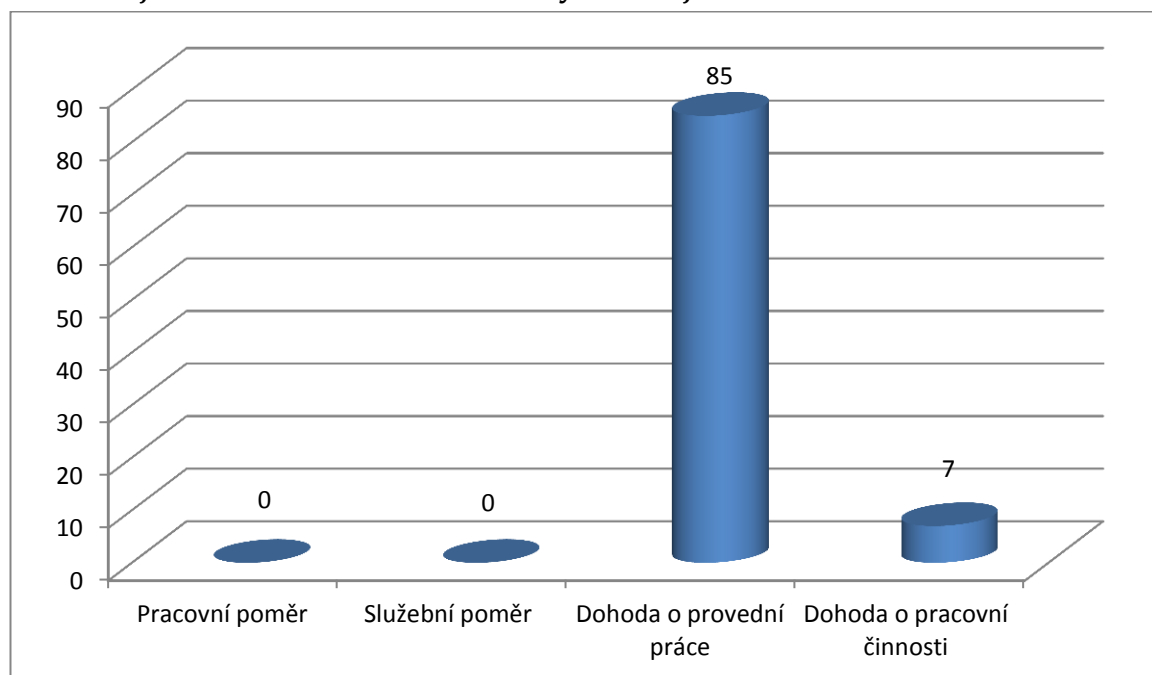
V druhé části mého empirického výzkumu jsem rozdala za pomoci zprostředkovatelek dotazníky všem uchazečům evidovaným na ÚP ČR v Bílovci v prosinci 2016, kteří vykonávali nekolidující zaměstnání. Protože mi zprostředkovatelky dotazníky vybraly ihned zpět, návratnost dotazníků byla stoprocentní. Musím podotknout, že ÚP ČR v Bílovci věnuje uchazečům vykonávajícím nekolidující zaměstnání zvýšenou pozornost, ti dochází na termíny návštěvy i 2x za měsíc. Při vyplňování dotazníků nikdo z oslovených uchazečů o zaměstnání neprojevil nesouhlas, i když byli seznámeni s tím, že se jedná o nad rámec jejich povinností. Bylo jim vysvětleno, že jsou dotazníky zcela anonymní, o čemž svědčí fakt, že se nemuseli podepisovat. Na druhé straně jsou zprostředkovatelky vázány mlčenlivostí, tudíž výsledek dotazníků nikde neprezentovaly.

Celkový počet uchazečů vykonávajících nekolidující zaměstnání v prosinci 2016 je 92. Dotazník, který vyplňovali, jsem přiložila v této bakalářské práci jako přílohu č. 1.

Dotazník byl koncipován tak, aby nebyl manipulativní, nepodbízel uchazeči odpověď a byl především anonymní. Je jasně srozumitelný. Otázky jsem řadila od nejjednodušších až po ty obtížné. Každá otázka souvisí s představeným tématem podrobněji rozebíraným v teoretické části.

První nedemografickou otázkou mého dotazníku byla otázka č. 3, která se doptávala, jaké formy pracovněprávního vztahu uchazeči nekolidující zaměstnání vykonávají. Nabízenou odpovědí byly všechny formy, na základě kterých lze nekolidující zaměstnání vykonávat, tedy dohoda o provedení práce (DPP), dohoda o pracovní činnosti (DPC), pracovní smlouva (PS) a služební poměr (SP).

Graf č. 6 Forma pracovněprávního vztahu, na základě které nekolidujícího zaměstnání uchazeči vykonávají

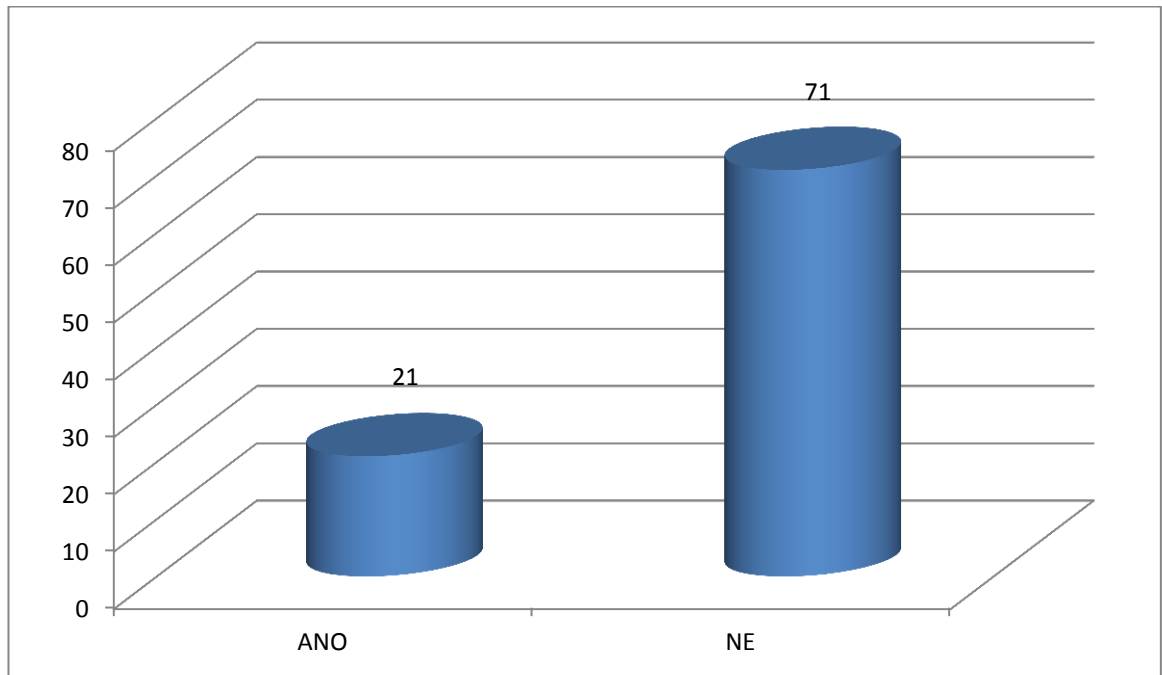


Zdroj: vlastní zpracování dat získané dotazníkovým šetřením

Z tohoto grafu je zřejmé, že nejčastější forma nekolidujícího zaměstnání je dohoda o provedení práce. Jak již bylo v teoretické části několikrát zmíněno, dohoda o provedení práce je pro zaměstnavatele nejvýhodnější formou nekolidujícího zaměstnání. Nemusí odvádět žádné odvody na zdravotním a sociálním pojištění, má nižší mzdové náklady na zaměstnance, v dohodě o provedení práce není sjednaná pracovní doba, tudíž v případě nízkého počtu zakázek nemusí být tento zaměstnanec vůbec přítomen na pracovišti.

V souvislosti s tímto bych chtěla zmínit i výsledek odpovědí na otázku č. 4 dotazníku, která zněla: „Umožní Vám zaměstnavatel plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání?“. Tato otázka je pouze informativní, s naplněním cíle práce nijak nesouvisí. Nicméně výsledek je zajímavý.

Graf č. 7 Umožní zaměstnavatel uchazeči plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání?

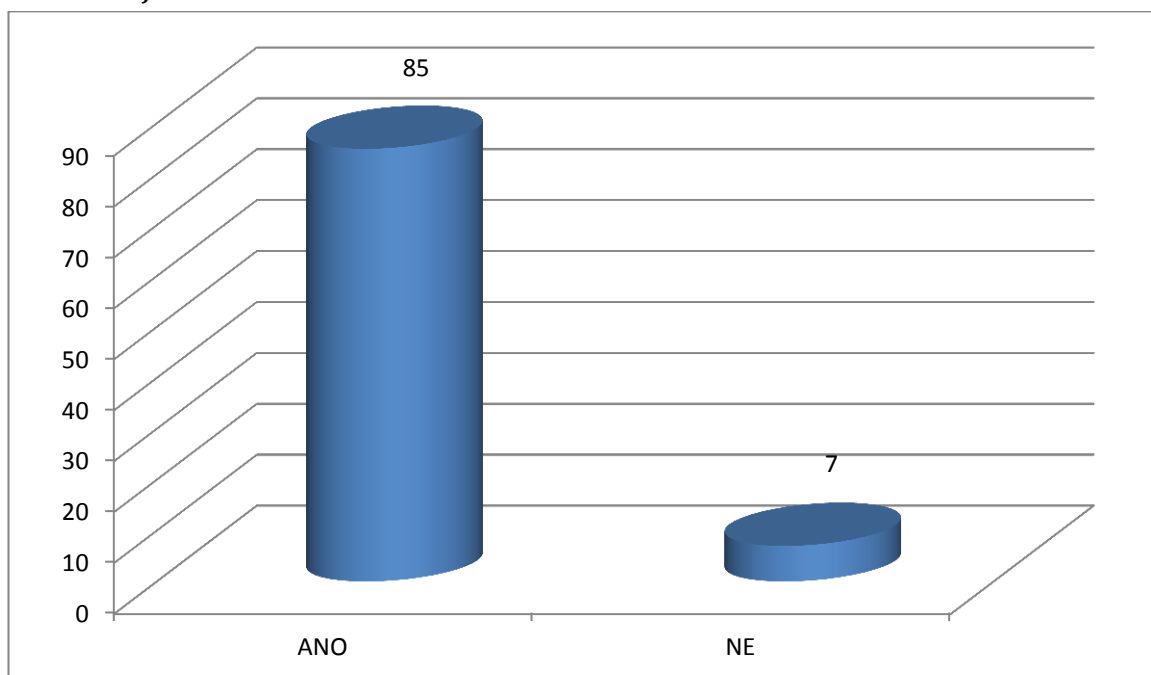


Zdroj: vlastní zpracování dat získané dotazníkových šetřením

Z grafu je zřejmé, že 71 korespondentů odpovědělo, že jim zaměstnavatel neumožňuje plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání, tzn. docházet na ÚP ČR ve stanoveném termínu nebo plnit aktivity nabízené úřadem práce. Z dlouhodobé praxe jsem vyzorovala, že jakmile ÚP ČR nabídne uchazeči vhodné zaměstnání, zaměstnavatel, u kterého vykonávají nekolidující zaměstnání, toto jednání vnímá jako podraz ze strany ÚP ČR. Tito uchazeči se dostávají do problémů v plnění povinností uchazeče o zaměstnání při zprostředkování zaměstnání, protože zaměstnavatel, u kterého nekolidující zaměstnání vykonávají, okamžitě přislíbí úvazek na plný pracovní poměr. Často tento slib nedodrží. Uchazeči jsou proto mnohdy sankčně vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu odmítnutí nebo neprojednání vhodného zaměstnání doporučeného úřadem práce, protože věřili zaměstnavateli, že pracovní smlouvu opravdu dostanou.

Na tento problém navazuje i otázka č. 5 dotazníku, která zní: „Máte pocit, že když vykonáváte nekolidující zaměstnání, měli by být pracovníci na ÚP ČR v jednání s Vámi vstřícnější?“. Stejně jako otázka č. 4 je tato otázka pouze informativní.

Graf č. 8 Vstřícnost pracovníků ÚP ČR k uchazečům vykonávajících nekolidující zaměstnání

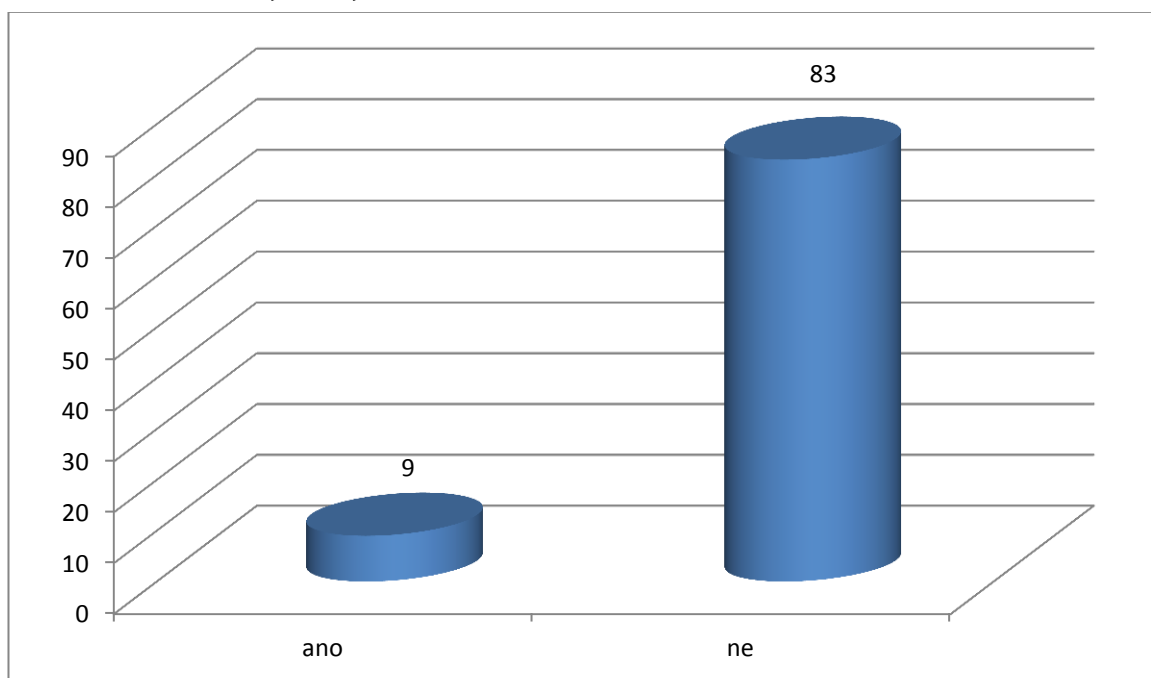


Zdroj: vlastní zpracování dat získaná dotazníkovým šetřením

Jak si můžeme v grafu všimnout, 85 respondentů vykonávajících nekolidující zaměstnání uvedlo, že si myslí, že by pracovníci ÚP ČR měli být v jednání s nimi vstřícnější. Žijí v domněnii, že když pracují, projevují snahu. Naopak projevují tlak na zprostředkovatelky, aby jim nedávaly často termíny schůzek na ÚP ČR, nenabízely žádné aktivity, aby nepřišli o tento přívýdělek. S tímto souvisí i měsíční dokládání výdělků na ÚP ČR. Uchazeči to vnímají jako další zbytečnou povinnost a přitom si neuvědomují, že nekolidující zaměstnání si našli sami bez pomoci ÚP ČR a je to jenom jejich svobodné a dobrovolné rozhodnutí.

Další otázkou v dotazníku, konkrétně otázkou č. 6, jsem chtěla zjistit, zda uchazeči o zaměstnání znají podstatné rozdíly mezi pracovní smlouvou (PS), služebním poměrem (SP), dohodou o provedení práce (DPP) a dohodou o pracovní činnosti (DPČ). Nutno podotknout, že všichni nově evidovaní uchazeči o zaměstnání se musí zúčastnit informačního semináře pro nové uchazeče. Tento informační seminář vede pracovník ÚP ČR a klienty podrobně seznamuje s právy a povinnostmi, které pro ně z evidence vyplývají. Dále je seznamuje s možností výkonu nekolidujícího zaměstnání a s formami, na základě kterých uchazeč může nekolidující nezaměstnání vykonávat. Tato otázka je vlastně zkoušející, zda uchazeči na informačním semináři dávají opravdu pozor.

Graf č. 9 Znalost uchazečů vykonávajících nekolidující zaměstnání o rozdílech mezi PS, DPP, DPČ a SP



Zdroj: vlastní zpracování dat získaných dotazníkovým šetřením

Převážná většina, konkrétně 83 dotázaných uvedla, že rozdíl mezi těmito instituty nezná, ani je nijak nevnímá. Podstatné pro ně je, že mají státem odváděné povinné zdravotní pojištění tím, že jsou vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a že si finančně polepší.

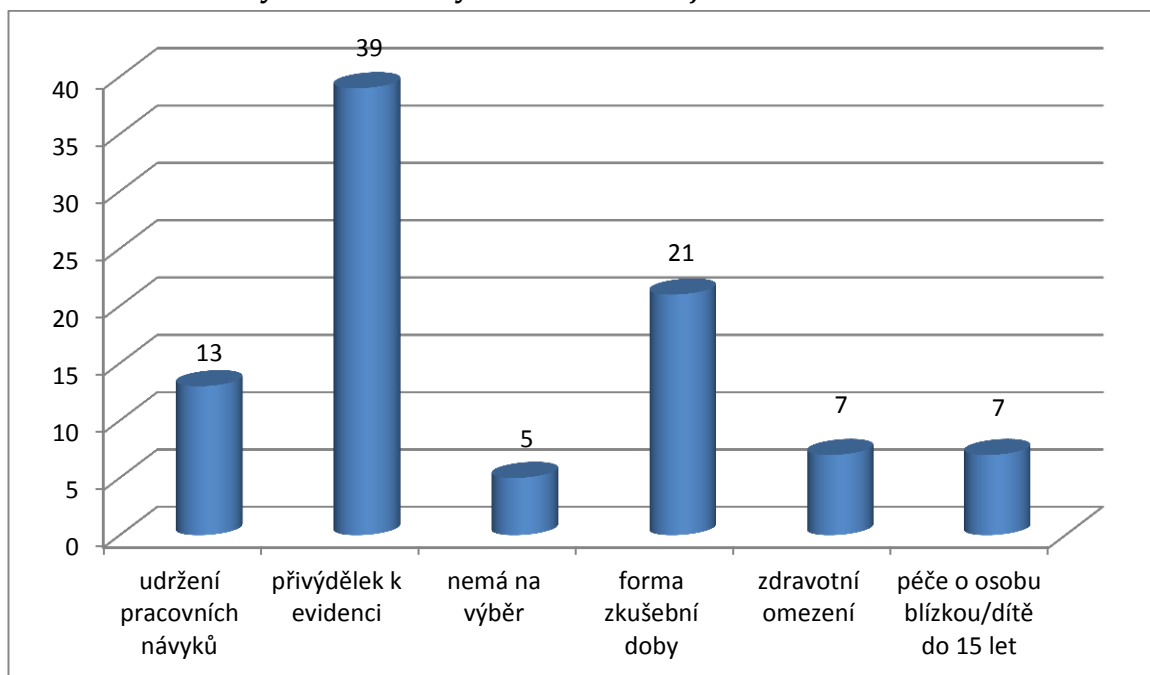
Z výsledku této otázky vyplynulo, že i když jsou uchazeči o zaměstnání pečlivě proškoleni a výkon nekolidujícího zaměstnání a jeho formy jsou jim důkladně představeny, nedokáží teoretické poznatky využít v praxi.

Poslední otázkou mého dotazníku byla otázka „Proč nekolidující zaměstnání vykonáváte?“ Jako možné odpovědi jsem nabídla tyto varianty:

- udržení pracovních návyků,
- přivýdělek k evidenci,
- nemám na výběr,
- forma zkušební doby,
- zdravotní omezení,
- péče o osobu blízkou/péče o dítě do 15-ti let.

Jako poslední možnost jsem uvedla kolonku „jiné.“ Je mi jasné, že nemůžu znát všechny důvody, proč uchazeč o zaměstnání nekolidující zaměstnání vykonává, a proto jsem mu dala možnost vyjádření.

Graf č. 10 Důvody vedoucí k výkonu nekolidujícího zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování dat získaných dotazníkovým šetřením

39 uchazečů uvedlo, že hlavním důvodem k výkonu nekolidujícího zaměstnání je především přivýdělek k evidenci. Během evidence uchazeči nemají žádný finanční příjem. Nekolidujícím zaměstnáním získají alespoň nějaký příjem, kterým uspokojí alespoň část svých životních potřeb.

Druhým a často vyskytujícím se důvodem výkonu nekolidujícího zaměstnání je fakt, že si je zaměstnavatelé nejdříve chtějí vyzkoušet před tím, než je přijmou do pracovního poměru. Toto je opět případ zneužití nekolidujícího zaměstnání zaměstnavatelem, neboť na odzkoušení pracovníka je sjednána zkušební doba v pracovní smlouvě. V podstatě to znamená, že si uchazeč musí projít dvěma zkušebními dobami. Uchazeči jsou často zklamáni, protože i když vykonají práci v rámci nekolidujícího zaměstnání s dobrými výsledky, práci na plný pracovní poměr nezískají.

Dalším důvodem výkonu nekolidujícího zaměstnání jsou často uváděné zdravotní důvody uchazečů. Některým uchazečům zdravotní stav často komplikuje návrat na trh práce, a proto jsou vděční za jakoukoli práci. Díky tomuto nemají pocit bezcennosti, cítí se tak potřební.

Další skupinou vykonávající nekolidující zaměstnání jsou ženy – matky pečující o dítě do 15 let věku a osoby, které pečují o osobu blízkou. Jak již bylo jednou zmíněno, tito klienti mají ztížený návrat na trh práce, a proto jsou ochotni přijmout jakoukoli práci i na zkrácený úvazek. S evidencí na ÚP ČR však chtějí dobrovolně dál pokračovat.

Poslední skupina dotazovaných odpověděla, že nekolidující zaměstnání vykonává, protože nemá na výběr. Jedná se o uchazeče o zaměstnání, na jejichž zaměstnání zaměstnavatel požádal o dotace z ÚP ČR. Tento proces je mnohdy velice zdoluhavý. Jednak proto, že zaměstnavatel dlouze vyřizuje potřebné dokumenty ke schválení dotací, a také pro administrativní činnost ze strany ÚP ČR. Zaměstnavatel proto k překlenutí této doby volí nekolidující zaměstnání.

V této kapitole jsem shrnula výsledky mého empirického šetření. Dozvěděla jsem se, že nekolidující zaměstnání na ÚP ČR v Bílovci vykonávají především ženy než muži a především ti, které dokončili střední vzdělání s výučním listem. Dále jsem zjistila, že uchazeči nedokáží rozeznat formy, na základě kterých nekolidující zaměstnání mohou vykonávat, i když jsou pracovníky ÚP ČR několikrát o výkonu nekolidujícího zaměstnání poučeni. Výzkum mi také potvrdil, že hlavním důvodem, proč uchazeči nekolidující zaměstnání vykonávají, je přivýdělek k evidenci.

Závěr

Pojem nekolidující zaměstnání není široké veřejnosti až tak známý a to i přesto, že s nezaměstnaností a s evidencí na úřadu práce úzce souvisí. Toto jsem vyzozorovala i ve své praxi. Troufnu si říct, že 80% uchazečů, kteří se nově na úřad práce evidují, o tomto institutu doposud neslyšeli. Není se čemu divit. Neexistují žádné studie ani žádné statistiky, kolik nezaměstnaných při ztrátě příjmu nekolidující zaměstnání vykonávají.

Jak již bylo řečeno v mé práci, nekolidující zaměstnání bylo ustanoveno v roce 2004 zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti s účinností od 1. 10. 2004. Od tohoto data prošlo mnoho novelami, až do podoby, v jakém ho známe dnes, avšak stále je rozporuplným tématem. Troufnu si říci, že především zaměstnanci ÚP ČR tento institut nemají zrovna v oblibě. Tento fakt může být způsoben především tím, že si uvědomují, na rozdíl od samotných uchazečů, že zaměstnavatel, u kterého uchazeči vykonávají nekolidující zaměstnání, nehradí za uchazeče zdravotní pojištění. Navíc doba, po kterou uchazeči vykonávají nekolidující zaměstnání, se ani nezapočítává jako doba odpracovaná pro účely například podpory v nezaměstnanosti, nebo starobního a invalidního důchodu. Zároveň pracovníkům z této činnosti nenáleží vůbec žádné benefity. Nemají nárok na dovolenou, o případném kariéřním růstu nemůže být ani řeč. Často se uchazeči potýkají s otázkou, zda si je zaměstnavatel vůbec ponechá.

Nekolidující zaměstnávání může krom výše zmíněných nevýhod přinášet i mnoho problémů na úřadu práce. Protože není nekolidující zaměstnávání zohledněno jako vážný důvod v §5 zákona o zaměstnanosti, musí uchazeč řádně plnit veškeré aktivity, které mu zprostředkovatel nabídne. Nemůže se tedy stát, že odmítne vhodné zaměstnání. Kvůli tomuto se často zprostředkovatel i uchazeč dostávají do konfliktu.

Jako pracovníci úřadu práce mě proto zajímal důvod, proč uchazeči k výkonu nekolidujícího zaměstnání vůbec přistupují. Sama v něm spatřuji jen nevýhody. A toto jsem si i stanovila jako cíl své bakalářské práce. K odpovědi mi měla pomoci empirická část této bakalářské práce. Vytvořila jsem dotazník, který jsem poté prostřednictvím zprostředkovatelek vyplnila se všemi uchazeči vykonávajícími nekolidující zaměstnání na ÚP ČR v Bílovci. Proto byla také návratnost dotazníků stoprocentní. Po vyhodnocení jsem zjistila, že uchazeč nevýhody, které mu výkon nekolidujícího zaměstnání přináší, vůbec nebere v potaz. Prioritní je pro většinu uchazečů přivýdělek k evidenci, aby mohli finančně zabezpečit nejen sebe, ale i rodinu. Dalším důvodem, proč nekolidující zaměstnání uchazeči využívají, je udržení pracovních návyků. Můžu říct, že tyto dva důvody byly hlavní myšlenkou, proč se zákonodárce rozhodl nekolidující zaměstnání uzákonit.

Teoretická část této práce byla rozdělena do 4 kapitol. V první kapitole jsem stručně vysvětlila pojem zaměstnanost. V druhé kapitole jsem už větší pozornost věnovala pojmu nezaměstnanost. Protože je nezaměstnanost v dnešní době velice diskutovaným tématem a svědčí o tom i velký zájem médií, představila jsem její definici, její rozdělení z různých hledisek a také jsem se zaměřila na důsledky, které nezaměstnanost přináší jak pro jedince, tak pro stát. Třetí kapitola mé bakalářské práce je věnovaná institucím, které mají na základě věcné působnosti svěřený výkon zaměstnanosti. Mezi tyto instituce se řadí především Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky. Protože tyto instituce vykonávají každý jinou činnost, představila jsem i jejich hlavní úkoly, které plní. Čtvrtá kapitola je věnována již samotnému nekolidujícímu zaměstnání. Jak již bylo zmíněno, s výkonem nekolidujícího zaměstnání úzce souvisí výkon nelegální práce. Zaměstnavatelé často využívají tohoto institutu a zaměstnávají uchazeče.

Často se setkávám s tím, že pracují více, než by na základě stanoveného rozsahu práce měli. Ve čtvrté kapitole jsem se proto zaměřila i na pojem nelegální práce. V této kapitole jsem také stručně vysvětlila rozdíl mezi pracovním poměrem, služebním poměrem a dohod konaných mimo pracovní poměr. Protože je nekolidujícího zaměstnání od svého vzniku často novelizováno, zaměřila jsem se i na jeho vývoj. Protože na úřadu práce pracuji již od jeho samotného vzniku, snažila jsem se ze svého pohledu také popsat výhody i nevýhody nekolidujícího zaměstnání.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ

LITERATURA:

[1] BIČÁKOVÁ, O. Zákon o zaměstnanosti – Přehled komentovaných novelizací od 1. 10. 2004 do 31. 5. 2007. Praha: LINDE nakladatelství s.r.o., 2007, s.207. ISBN 978-80-86131-73-3.

[2] BUCHTOVÁ, B. a kol. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

[3] HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, katedra psychologie, 2001, 93 s. ISBN 80-7042-595-4.

[4] KREBS, V., et al. Sociální politika, 5., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 544 s. ISBN 978-80-7357-585-4.

[5] LEIBLOVÁ, Z., *Nový zákon o zaměstnanosti s komentářem, včetně prováděcích předpisů od 1. 10. 2004*. Ostrava: Nakladatelství Anag, 2004, 255 s. ISBN 80-7263-241-8.

[6] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901424-9-4.

[7] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2009, s. 155. ISBN 978-80-86878-92-8.

[8] NOVÝ, I. SURYNEK, A. a kol. Sociologie pro ekonomy a manažery. Praha: Grada Publishing, a.s. s. 110

[9] POTŮČEK, M. Cesty z krize. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011, 135 s. Sociologické aktuality. ISBN 978-80-7419-057-5

[10] TOMEŠ, I. a kol. Sociální správa: úvod do teorie a praxe. 2. rozš. a přeprac. vyd. Praha: Portál, 2009, 304 s. ISBN 978-80-7367-483-0

PRÁVNÍ PŘEDPISY

[1] Zákon č. 48/1997, Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů ve znění pozdějších předpisů

[2] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

INTERNETOVÉ ZDROJE

<https://www.czso.cz>

<http://www.mpsv.cz>

<http://portal.mpsv.cz>

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 Dotazník

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1 Hierarchie státních institucí v oblasti zaměstnanosti

SEZNAM GRAFŮ

- Graf č. 1 Vývoj minimální mzdy od r. 2004
- Graf č. 2 Celkový počet uchazečů vykonávající nekolidující zaměstnání na ÚP ČR v Bílovci
- Graf č. 3 Poměr žen a mužů vykonávající nekolidující zaměstnání na ÚP ČR v Bílovci
- Graf č. 4 Rozdělení nezaměstnaných vykonávající nekolidující zaměstnání na ÚP ČR v Bílovci podle vzdělání 1
- Graf č. 5 Rozdělení nezaměstnaných vykonávající nekolidující zaměstnání na ÚP ČR v Bílovci podle vzdělání 2
- Graf č. 6 Forma nekolidujícího zaměstnání
- Graf č. 7 Umožní zaměstnavatel uchazeči plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání?
- Graf č. 8 Vstřícnost pracovníků ÚP ČR k uchazečům vykonávajících nekolidující zaměstnání
- Graf č. 9 Znalost uchazečů vykonávajících nekolidující zaměstnání o rozdílech mezi PS, DPP, DPČ a SP
- Graf č. 10 Důvody vedoucí k výkonu nekolidujícího zaměstnání

Příloha č. 1

Dotazník:

1) Jste:

- muž
- žena

2) Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

- Základní
- Střední s výučním listem
- Střední s maturitním vysvědčením
- Vysokoškolské
-

3) Forma pracovněprávního vztahu, na základě které nekolidující zaměstnání vykonáváte:

- Dohoda o provedení práce (DPP)
- Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)
- Pracovní smlouva (PS)
- Služební poměr (SP),

4) Umožní Vám zaměstnavatel plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání?

- Ano
- Ne

5) Máte pocit, že když vykonáváte nekolidující zaměstnání, budou k Vám zaměstnanci ÚP ČR v jednání s Vámi vstřícnější?

- Ano
- Ne

6) Znáte podstatné rozdíly mezi pracovní smlouvu (PS), služebním poměrem (SP) a dohodami konaných mimo pracovní poměr (DPP, DPČ)?

- Ano
- Ne

7) Proč nekolidující zaměstnání vykonáváte?

- Udržení pracovních návyků
- Přivýdělek k evidenci
- Nemám na výběr
- Forma zkušební doby
- Zdravotní omezení
- Péče o osobu blízkou / péče o dítě do 15-ti let ,
- Jiné.....