



Ekonomická  
fakulta  
Faculty  
of Economics

Jihočeská univerzita  
v Českých Budějovicích  
University of South Bohemia  
in České Budějovice

**Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích**

Ekonomická fakulta

Katedra práva

Bakalářská práce

**Zprostředkování zaměstnání**

Vypracovala: Šárka Houšková

Vedoucí práce: JUDr. Rudolf Hrubý

České Budějovice 2014



JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
Fakulta ekonomická  
Akademický rok: 2012/2013

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Šárka HOUŠKOVÁ**  
Osobní číslo: **E11687**  
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Řízení a ekonomika podniku**  
Název tématu: **Zprostředkování zaměstnání v České republice**  
Zadávací katedra: **Katedra práva**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

#### Cíl práce:

Ve spolupráci s úřadem práce a vybranou agenturou práce analyzovat právní předpisy ovlivňující jejich činnost při zprostředkování zaměstnání, postup jejich práce, zjistit míru využití a úspěšnost zprostředkování, zjistit informovanost občanů o možnostech hledání práce, analyzovat faktory ovlivňující uchazeče při volbě způsobu nacházení nového zaměstnání a na základě všech zjištěných informací navrhnout možná opatření, která budou přínosná pro danou situaci.

#### Metodický postup:

1. Studium teoretických východisek z dostupné odborné literatury.
2. Průzkum na úřadě práce.
3. Průzkum ve vybrané agentuře práce.
4. Průzkum potencionálních uchazečů o práci.
5. Analýza a zpracování nasbíraných informací.

#### Rámcová osnova:

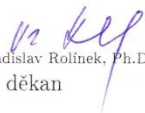
1. Úvod. 2. Literární rešerše. 3. Cíle a metody. 4. Analýza a syntéza poznatků z vlastního zkoumání. 5. Vlastní návrhy. 6. Závěr. 7. Seznam literatury.

Rozsah grafických prací: **dle potřeby**  
Rozsah pracovní zprávy: **40-50 stran**  
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**  
Seznam odborné literatury:


Národní plán zaměstnanosti. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 1999, 78s. ISBN 80-855-2959-9.  
Pracovněprávní předpisy: Zaměstnanost ; Odbory ; Inspekce práce : podle stavu k 5.1.2012. Vyd. 1. Ostrava: Sagit, 2012, sv. ÚZ. ISBN 978-80-7208-892-8.  
Právní předpisy o zaměstnanosti: Zaměstnanost ; Odbory ; Inspekce práce. Vyd. 2., uprav. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2000, 85 s. ÚZ. ISBN 80-855- 2990-4.  
Zákoník práce: podle stavu k 21.1.2013. Ostrava: Sagit, 2013, sv. ÚZ. ISBN 978-80-7208- 963-5.

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Rudolf Hrubý**  
Katedra práva

Datum zadání bakalářské práce: **20. března 2013**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2014**

  
doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.  
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA  
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
E.KONOMICKÁ FAKULTA  
L.S.  
Studentská 13 (25)  
370 05 České Budějovice

  
JUDr. Rudolf Hrubý  
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 26. března 2013

## **PROHLÁŠENÍ**

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě, elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích .....

.....  
Houšková Šárka



## **PODĚKOVÁNÍ**

Touto cestou bych ráda poděkovala především vedoucímu mé bakalářské práce JUDr. Rudolfu Hrubému za cenné rady a připomínky při sepisování práce.

Dále bych chtěla vyjádřit své poděkování vedoucím agentur práce, personalistům a ostatním respondentům, kteří mi poskytli důležité informace pro moji práci. Poděkování patří také řediteli Krajské pobočky Úřadu práce v Českých Budějovicích, Ing. Ivanu Loukotovi, za cenné informace z oblasti trhu práce.





## Obsah

Obsah.....	1
1 Úvod.....	3
2 Cíl práce, hypotézy a metodika práce .....	4
2.1 Cíl práce.....	4
2.2 Stanovení hypotéz práce.....	4
2.3 Metodika.....	4
3 Teoretická část .....	7
3.1 Nezaměstnanost.....	7
3.1.1 Druhy nezaměstnanosti a její příčiny .....	7
3.1.2 Ukazatele nezaměstnanosti .....	8
3.2 Státní politika zaměstnanosti.....	9
3.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	10
3.2.2 Pasivní politika zaměstnanosti .....	12
3.3 Zprostředkování zaměstnání.....	13
3.3.1 Úřad práce .....	14
3.3.2 Zprostředkování zaměstnání krajskými pobočkami úřadu práce.....	16
3.3.3 Zprostředkování zaměstnání agenturami práce.....	19
3.3.4 Sdílené zprostředkování zaměstnání .....	21
4 Praktická část .....	22
4.1 Úřad práce .....	22
4.1.1 Vývoj nezaměstnanosti .....	22
4.1.2 Úspěšnost zprostředkování zaměstnání Úřadem práce .....	24
4.1.3 Struktura podílu nezaměstnaných osob v ČR podle krajů .....	25
4.1.4 Struktura uchazečů o zaměstnání k 31.12.2013 .....	26
4.1.5 Sdílené zprostředkování zaměstnání.....	31
4.1.6 Kontrolní činnost.....	32

4.1.7	Práce v zahraničí.....	33
4.2	Agentury práce.....	33
4.2.1	Agentura A .....	34
4.2.2	Agentura B.....	35
4.2.3	Srovnání.....	38
4.3	Uživatel.....	39
4.4	Informovanost veřejnosti o možnostech zprostředkování zaměstnání .....	40
4.4.1	Respondenti .....	40
4.4.2	Otázky a odpovědi .....	42
5	Zhodnocení hypotéz .....	53
6	Závěr.....	56
7	Summary.....	57
8	Přehled použité literatury.....	58

# 1 Úvod

*„Šťasten ten, kdo nalezl svou práci, ať si již nežadá více štěstí.“*

Thomas Carlyle

Nezaměstnanost je jeden z hlavních ukazatelů každé ekonomiky. Problémy s nezaměstnaností se na nás v současné době valí ze všech médií. Nejen v České republice se potýkáme s rekordní mírou nezaměstnanosti, i světová nezaměstnanost vykazuje extrémní hodnoty. Na konci roku 2013 byl počet nezaměstnaných na světě téměř 202 milionů. Toto číslo se během roku 2013 zvýšilo o 5 milionů. Míra světové nezaměstnanosti tak dosáhla na 6 %. A bohužel se zatím neblýská na lepší časy.

Ztráta pracovního místa může potkat téměř každého. V současném stavu české ekonomiky není snadné novou práci nalézt. Růst počtu lidí bez práce je značně progresivní oproti růstu volných pracovních míst. Lidé bojují o volná pracovní místa, častokrát ovšem dlouhodobě neúspěšně. Otázkou je, využívají lidé skutečně veškerých dostupných možností k získání nového zaměstnání?

Svoji bakalářskou práci jsem zaměřila na možnosti zprostředkování zaměstnání. Podívám se jak na činnost a účinnost aktivit úřadů práce, tak agentur práce, které také poskytují zprostředkovatelskou činnost uchazečům o zaměstnání zcela bezplatně.

V teoretické části své práce se zaměřím na vymezení pojmů, právního systému a státem používaných nástrojů v oblasti nezaměstnanosti. Nejprve se zaměřím na samotnou nezaměstnanost a výpočet její míry. Dále se budu zabývat státní politikou zaměstnanosti a podívám se na nástroje, které v boji s nezaměstnaností stát využívá. V neposlední řadě se zaměřím na samotné zprostředkování zaměstnání. Vyjasním zprostředkovatelskou činnost jak úřadů práce, tak agentur práce. Podíváme se i na tzv. sdílené zprostředkování zaměstnání, tedy na spolupráci těchto dvou subjektů.

V praktické části své práce nastíním stav a vývoj nezaměstnanosti v České republice. Dále se budu zabývat konkrétní činností a službami poskytované mnou osloveným úřadem práce a agenturami práce. Nakonec se podívám i na pohled a zkušenosti veřejnosti se službami poskytované těmito subjekty.

## **2 Cíl práce, hypotézy a metodika práce**

### **2.1 Cíl práce**

Cílem této bakalářské práce je ve spolupráci s úřadem práce a vybranou agenturou práce analyzovat právní předpisy ovlivňující jejich činnost při zprostředkování zaměstnání, postup jejich práce, zjistit míru využití a úspěšnost zprostředkování. Další částí mé práce je prostřednictvím veřejného průzkumu zjistit informovanost veřejnosti o možnostech hledání nové práce, o faktorech, která ovlivňují uchazeče při volbě způsobu nahlášení nového zaměstnání. Na základě všech zjištěných informací navrhnout možná opatření, která by mohla být přínosná pro danou situaci.

### **2.2 Stanovení hypotéz práce**

- Pro uživatele je výhodné hledat nové zaměstnance prostřednictvím agentur práce.
- Pro uchazeče o zaměstnání je výhodné se při hledání nové práce obrátit na agenturu práce.
- Pro firmy je výhodné hledat nové zaměstnance prostřednictvím úřadu práce.
- Pro uchazeče o zaměstnání je výhodné se při hledání nové práce obrátit na úřad práce.
- Novela zákona z 1.1.2011 o povinnosti pojištění agentur práce proti úpadku ovlivnila činnost agentur.
- Informovanost veřejnosti o možnostech zprostředkování zaměstnání je vysoká.
- Sdílené zprostředkování zaměstnání je účinné.

### **2.3 Metodika**

Tato práce se skládá z dvou částí. První, teoretická, je východiskem prostudované literatury zapůjčené v Akademické knihovně Jihočeské univerzity, Jihočeské vědecké knihovně v Českých Budějovicích, zakoupených zákoníků zabývajících se pracovním

právem od nakladatelství Sagit a některých teoretických informací poskytnutých na webových stránkách především Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu. V této části práce se zaměřuji na vysvětlení pojmů jak z ekonomického, tak právního pohledu.

V druhé části práce jsem se zaměřila na vlastní výzkum. Pro tyto účely jsem použila primární i sekundární data. Primární data jsem získávala pomocí strukturovaných rozhovorů při osobních schůzkách s respondenty a pomocí online dotazníků. Sekundární data jsem čerpala především z webových stránek, tiskových a výročních zpráv vydaných Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky ([www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)), Českým statistickým úřadem ([www.czso.cz](http://www.czso.cz)) a dalších zdrojů. Tato data jsem zpracovala a ve většině případech graficky znázornila.

Praktickou část své práce jsem z části zaměřila na činnost agentur práce. Domluvila jsem si osobní schůzky s majiteli nebo vysoce postavenými zaměstnanci poboček agentur práce sídlících v Českých Budějovicích. Při těchto schůzkách mi byly zodpovězeny otázky ohledně agenturního zaměstnávání a mnoho dalších užitečných informací, které dál ve své práci zmiňuji. Také mi byly poskytnuty nějaké tištěné materiály, které mi posloužily pro získání některých sekundárních dat nebo byly použity v přílohách mé práce.

Kontakt jsem uskutečnila celkem se třemi agenturami práce sídlících v Českých Budějovicích. Ve své práci se zabývám pouze dvěma agenturami, jejichž situace byla nejvíce vhodná pro porovnání rozdílnosti agentur práce a které mi poskytly největší součinnost. Formou řízených rozhovorů mi byly poskytnuty primární data o situaci agentur práce a jejich role zprostředkovatelů v současné době.

V neposlední řadě jsem se zaměřila na vybranou firmu, která využívá služeb agentur práce. Personální oddělení firmy mi poskytlo informace a podělilo se se mnou o vlastní názory na spolupráci s těmito agenturami.

Pro zachování anonymity respondentů v práci neuvádím názvy agentur, dotazované firmy, ani konkrétních osob.

Další část svého výzkumu jsem směřovala na Úřad práce v Českých Budějovicích, kde mi pan ředitel ing. Ivan Loukota osobně a velice ochotně vyjasnil současnou situaci zprostředkování zaměstnání z pohledu Úřadu práce.

Využila jsem také moderních, dnes velmi používaných, online dotazníků. Sestavila jsem dotazník pro veřejnost za účelem získání přehledu o informovanosti a využívání jak zprostředkování zaměstnání jako celku, tak jednotlivých forem. Mezi respondenty patří především uživatelé sociálních sítí, čímž jsem si zajistila celorepublikový vzorek.

## 3 Teoretická část

### 3.1 Nezaměstnanost

V dnešní době je nezaměstnanost jeden z nejdiskutovanějších a nejsledovanějších problémů tržních ekonomik. Podíl nezaměstnaných osob daného státu či regionu od ledna 2013 uvádí Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky v procentuální míře jako podíl nezaměstnaných osob. O určení výše tohoto procenta se zmíním později. Do počtu zaměstnaných osob se uvádějí lidé v produktivním věku (15 – 64 let), kteří v daném období práci nemají, avšak aktivně ji hledají a jsou ochotni do ní také nastoupit. V tomto případě hovoříme tedy o tzv. nedobrovolně nezaměstnaných, které odlišujeme od těch dobrovolně nezaměstnaných, kteří práce sice nemají, ale jsou s takovýmto stavem spokojeni a nehledají ji, popř. nabídky na vhodnou práci mají, ale aktivně hledají jiné. Nedobrovolně nezaměstnaní a zaměstnaní tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

V každé ekonomice existuje tzv. přirozená míra nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti má vliv na vývoj inflace. Pokud se skutečná míra nezaměstnanosti rovná té přirozené, míra inflace stagnuje. V jiných případech tyto dvě veličiny fungují zpravidla nepřímou úměrou.

#### 3.1.1 Druhy nezaměstnanosti a její příčiny

##### Frikční nezaměstnanost

Je způsobena neustálým pohybem lidí, ať už z geografického hlediska, či mezi jednotlivými pracovními místy. Do této skupiny patří i lidé hledající své první zaměstnání. Důvodem může být i nedostatečná informovanost na trhu práce.

##### Strukturální nezaměstnanost

Jedná se o nezaměstnanost, která vzniká nesouladem druhu nabízených a poptávaných pracovních míst. Ačkoliv na pracovním trhu může být stejný počet zájemců o práci a volných pracovních míst, z důvodu nedostatečné kvalifikace těchto uchazečů nebo

například dopravních omezení nelze tato místa právě jimi obsadit. Možným řešením může pak být třeba rekvalifikace, která je ale časově náročná.

### Cyklická nezaměstnanost

Souvisí s hospodářským růstem státu. V období ekonomickým poklesů cyklická nezaměstnanost stoupá a naopak. Závisí na celkové (agregátní) poptávce v ekonomice a ovlivňuje všechna odvětví. K potlačení cyklické nezaměstnanosti je třeba obnovit hospodářský růst.

#### **3.1.2 Ukazatele nezaměstnanosti**

Z hlediska nezaměstnanosti existují dva zdroje dat, a to jeden ze zdrojů Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky a druhý ze zdrojů Českého statistického úřadu, kde je pramenem Výběrové šetření pracovních sil. Každý z těchto zdrojů poskytuje údaje, které naopak druhý zdroj dat poskytnout nemůže, např.:

- data Českého statistického úřadu neposkytují údaje do úrovně okresů, což data Ministerstva práce a sociálních věcí poskytují,
- u dat Českého statistického úřadu jsou zase k dispozici údaje o míře nezaměstnanosti podle vzdělání či věku, což Ministerstvo práce a sociálních věcí není schopen poskytnout.

### Podíl nezaměstnaných osob v České republice

„Na základě dohody s Českým statistickým úřadem Ministerstvo práce a sociálních věcí počínaje lednem 2013 přechází na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR s názvem Podíl nezaměstnaných osob, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Tento ukazatel nahrazuje doposud zveřejňovanou míru registrované nezaměstnanosti, která poměřuje všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. Údaje počínaje měsícem říjnem 2012 jsou zveřejněny podle stávající i nové metodiky paralelně, od ledna 2013 pouze podle nového výpočtu.“ (Portál MPSV)



### 3.2 Státní politika zaměstnanosti

Ústavní zákon č 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., tedy Listina základních práv a svobod udává, že: „Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.“ (Listina základních práv a svobod, čl. 26)

Politika zaměstnanosti se snaží svými nástroji vyvážit nabídku a poptávku po pracovních silách, chránit práva občanů na zaměstnání a efektivně využívat zdroje pracovních sil.

Státní politiku zaměstnanosti v České republice zabezpečuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který uvádí, že:

„Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména

- a) zabezpečování práva na zaměstnání,
- b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- c) koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- d) tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- e) uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- g) hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- h) poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce.

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace; při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména na územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky.“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 2)

### **3.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti financovaných ze státního rozpočtu. Zabezpečuje ji Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky. V případě potřeby spolupracují s dalšími subjekty.

„Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) překlenovací příspěvek,
- f) příspěvek na zapracování,
- g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 104)

#### **Rekvalifikace**

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace, tedy zvýšení, rozšíření, prohloubení dosavadních nebo získání zcela nových schopností a dovedností. Na trhu práce toto opatření řeší situaci, kdy jsou k dispozici jak volná pracovní místa, tak uchazeči o zaměstnání, kteří ale nesplňují potřebnou kvalifikaci pro získání těchto pozic.

#### **Investiční pobídky**

Investiční pobídky jsou hmotné podpory ze státního rozpočtu především pro velké zaměstnavatele na vytvoření nových pracovních míst a rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců. Mívají formu např. snížení daní, vybudování infrastruktury, zajištění

pozemků pro stavbu nebo rozšíření podniku, atd. Poskytují se pouze v oblastech s vyšším podílem nezaměstnaných osob.

### Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou formou provizorního zaměstnávání nezaměstnaných dotované úřady. Tato práce má krátkodobý charakter, tedy nejdéle 12 měsíců, avšak práci lze opakovat. Obvykle se jedná o úklid a údržbu veřejných prostranství, budov a komunikací. Jelikož se nejedná o vhodné zaměstnání, uchazeč jej může odmítnout bez následných postihů.

### Společensky účelná pracovní místa

Pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje na základě dohody s úřadem práce, od kterého na zřízení takového místa může dostat i příspěvek, se nazývají společensky účelná pracovní místa. Obsazovány jsou uchazeči z úřadu práce, kterým nelze práci sehnat jiným způsobem. Ze strany úřadu práce jsou taktéž podporováni lidé, kteří se po dohodě s ním rozhodnou pro samostatnou výdělečnou činnost v oblasti se zvýšeným podílem nezaměstnaných osob. Takovéto pracovní místo je již vhodným zaměstnáním pro uchazeče a v případě jeho odmítnutí je uchazeč postihován. Může dojít např. k ukončení nároku na vyplácení podpor nebo k vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

### Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek se může po dohodě s úřadem práce poskytnout osobě, která přestala být uchazečem o zaměstnání a stala se osobou samostatně výdělečně činnou. Poskytuje se na určité období (nejdéle však po dobu 5 měsíců) a slouží k úhradě provozních nákladů.

### Příspěvek na zapracování

Na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce může být zaměstnavateli poskytnut příspěvek na zapracování uchazeče o zaměstnání. Tento příspěvek je poskytnut na zapracování osob, kterým je při hledání zaměstnání poskytována zvýšená péče na základě jejich zdravotního stavu, věku, péče o dítě nebo jiných vážných důvodů, z nichž vyplývá zvýšená potřeba mít zaměstnání. Příspěvek na zapracování je poskytován nejdéle po dobu 3 měsíců.

### Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

V případě, že zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program, může v době této přeměny dojít k nadbytku zaměstnanců a tím způsobit zkrácenou pracovní dobu stávajících pracovníků. Při dohodě mezi zaměstnavatelem a úřadem práce může být poskytnut příspěvek, z kterého budou těmto zaměstnancům hrazeny mzdy do výše původní, avšak výše tohoto příspěvku nesmí překročit výši poloviny minimální mzdy. Tento příspěvek lze poskytovat nejdéle po dobu 6 měsíců.

## **3.2.2 Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politika zaměstnanosti řeší již nastalou situaci, kdy se člověk stane nezaměstnaným. Stará se o dávky a příspěvky, především o tzv. podporu v nezaměstnanosti, pro nezaměstnané, kteří jsou registrováni na úřadu práce a to v takové výši, která je dostatečná k přežití. Nárok na podporu v nezaměstnanosti mají nezaměstnaní, kteří v uplynulých 2 letech byli zaměstnáni alespoň po dobu 12 měsíců, o tuto podporu požádají a ke dni výplaty této podpory nejsou příjemcem starobního důchodu.

„Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po podpůrní dobu. Podpůrní doba činí u uchazeče o zaměstnání

- a) do 50 let věku 5 měsíců
- b) nad 50 do 55 let věku 8 měsíců
- c) nad 55 let věku 11 měsíců.

Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrní doby 65 %, další 2 měsíce podpůrní doby 50 % a po zbývajících podpůrní dobu 45 % průměr-

ného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 43)

Výše podpory stanovuje krajská pobočka úřadu práce. Stanovuje se v takové výši, aby neklesla pod životní minimum a naopak nepřesáhla výši minimální mzdy, tedy aby pro uchazeče o zaměstnání bylo stále výhodnější pracovat. Dle zákona nesmí výše podpory v nezaměstnanosti přesáhnout 0,58násobek průměrné mzdy národního hospodářství. Tato výše průměrné mzdy se určuje za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, který předchází tomu, ve kterém bylo o podporu požádáno.

Podporu v nezaměstnanosti vyplácí stát. Čím více je nezaměstnaných, tím je to pro stát nákladnější. Avšak pasivní politika v zaměstnanosti má přednost před aktivní. To znamená, že na aktivní politiku zaměstnanosti je vypláceno ze státního rozpočtu pouze tolik, kolik zbude po vyplacení nákladů na pasivní politiku zaměstnanosti.

### **3.3 Zprostředkování zaměstnání**

Již dříve jsem uvedla, že podle Listiny základních práv a svobod má každý právo na práci. O plnění tohoto usnesení se stará především Úřad práce České republiky, který působí jako správní úřad. Komerčně pak svojí činností přispívají agentury práce. Způsob, kterým tuto problematiku práva na práci řeší, je zprostředkování zaměstnání.

Zprostředkováním zaměstnání se podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti rozumí:

- a) „vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení,
- c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 14)

Zaměstnání zprostředkovávají krajské pobočky úřadu práce a agentury práce, kterými se rozumí fyzické nebo právnické osoby, které mají oprávnění k příslušné formě zprostředkování zaměstnání. Krajské pobočky provádějí pouze vyhledávání zaměstnan-

ců pro firmy a vyhledávání vhodných zaměstnání pro uchazeče o ně, poradenskou a informační činnost v této oblasti, kdežto agentury práce mohou k těmto činnostem dále lidi zaměstnávat a tyto pracovní síly dále pronajímat svým uživatelům. V tomto případě mluvíme o tzv. agenturním zaměstnávání.

Mezi zprostředkovatelskou činností se nezahrnuje zveřejňování nabídek zaměstnání sdělovacími prostředky nebo prostřednictvím elektronických médií. Pro zařazení mezi zprostředkovatele zaměstnání musí podle zákona existovat přímá zprostředkovatelská činnost mezi zaměstnavateli a fyzickými osobami, které se o práci ucházejí.

### 3.3.1 Úřad práce

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky řídí Úřad práce České republiky a je jeho nadřízeným správním úřadem. „Úřad práce je správním úřadem s celostátní působností. Úřad práce je účetní jednotkou“ (Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, § 1). „Úřad práce plní úkoly v oblastech

- a) zaměstnanosti,
- b) ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- c) státní sociální podpory,
- d) dávek pro osoby se zdravotním postižením,
- e) příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb a
- f) pomoci v hmotné nouzi.“ (Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, § 4)

Působnost úřadů práce je rozdělena mezi generální ředitelství Úřadu práce České republiky se sídlem v Praze 2, pobočku pro hlavní město Prahu a všechny další krajské pobočky. Krajských poboček je v České republice v současné době 14. Obvody jejich působení jsou totožné s územím krajů podle ústavního zákona č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů. Pod každou krajskou pobočku Úřadu práce dále spadají kontaktní pracoviště úřadu práce, kterých je v České republice více než 200 a jsou zřízena v pověřených obcích třetího stupně, tedy obcích s rozšířenou působností. Kompetence jednotlivých organizačních složek úřadu práce v České republice určuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

„Místní působnost krajské pobočky Úřadu práce se řídí místem, ve kterém je nebo má být zaměstnávání vykonáváno, pokud zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti nebo jiné právní předpisy nestanoví jinak.“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 8a)

### Kontrolní činnost úřadu práce

Pro účely zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti se kontrolními orgány rozumí Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce, celní úřady, generální ředitelství Úřadu práce České republiky a krajské pobočky úřadu práce, které jsou oprávněny provádět kontrolní činnost v úseku zaměstnanosti.

Kontrolní orgány provádějí kontroly jak u fyzických osob coby zaměstnavatelů, zprostředkovatelů zaměstnání nebo rekvalifikačních zařízení, tak u fyzických osob, kterým jsou poskytovány služby podle tohoto zákona nebo jsou podnikateli, a tudíž se pro účely kontrolní činnosti považují za zaměstnavatele, ačkoliv třeba ani nikoho nezaměstnávají. Postup provádění kontrol se řídí zákonem č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, ve znění pozdějších předpisů. V případě kontroly dodržování podmínek čerpání prostředků ze státního rozpočtu a pro stanovení případných sankcí při porušení rozpočtové kázně se kontrolní orgán řídí zákonem č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole, ve znění pozdějších předpisů.

Pro účely této práce se zaměřím pouze na kontroly prováděné Generálním ředitelstvím Úřadu práce a Krajskými pobočkami Úřadu práce.

„Generální ředitelství Úřadu práce kontroluje plnění dohod o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení. Krajská pobočka Úřadu práce je oprávněna kontrolovat výši průměrného měsíčního čistého výdělku, a to v rozsahu potřebném pro stanovení výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 127)

“Zaměstnanci orgánů kontroly jsou oprávněni vstupovat na pracoviště kontrolovaných osob, požadovat od nich a jejich zaměstnanců předložení potřebných dokladů, podání úplných zpráv, informací a vysvětlení ve lhůtách k tomu určených, dále jsou oprávněni vyžadovat účast kontrolovaných osob při projednávání výsledků kontroly a další součinnost potřebnou k vytvoření podmínek k nerušenému a rychlému provedení

kontroly. Kontrolované osoby jsou povinny umožnit provedení kontroly potřebnou součinností.“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 131)

### Správní delikty a pokuty

Kontrolní orgány jsou oprávněny udělovat pokuty za správní delikty. Těch se fyzická osoba dopustí především tím, jestliže:

- a) diskriminuje nebo nedodrжуje rovné zacházení (pokuta do výše 1 000 000 Kč),
- b) nemá povolení ke zprostředkování zaměstnání, ačkoliv tuto činnost koná (do výše 2 000 000 Kč),
- c) vykonává nelegální práci (do výše 100 000 Kč),
- d) zaměstnává lidi mimo pracovní poměr nebo zaměstnává cizince bez nebo v rozporu s vydaným povolením (do výše 5 000 000 Kč), nebo
- e) zaměstnává cizince bez povolení k pobytu na území České republiky (do výše 5 000 000 Kč).

Fyzická osoba se dopouští správních deliktů především tím, pokud v roli zaměstnavatele:

- a) pokud nevede evidenci zaměstnaných osob se zdravotním postižením nebo volných pracovních míst pro ně (do výše 1 000 000 Kč),
- b) pokud nezaměstnává povinný podíl osob se zdravotním postižením, který je § 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti určen pro zaměstnavatele s více než 25 zaměstnanci na 4 % (do výše 1 000 000 Kč), nebo
- c) V případě platební neschopnosti v zákonem dané lhůtě nevykáže mzdové závazky k zaměstnancům podle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně dalších zákonů (do výše 500 000 Kč).

### **3.3.2 Zprostředkování zaměstnání krajskými pobočkami úřadu práce**

Fyzická osoba může bezplatně požadovat informace o možnostech zaměstnání a volných pracovních místech u kterékoliv krajské pobočky Úřadu práce. Fyzická osoba



může vystupovat jako zájemce o zaměstnání nebo uchazeč o zaměstnání, k tomuto rozdílu se dostanu ještě dále v mé práci. Touto fyzickou osobou vyhledaná krajská pobočka úřadu práce je povinna ji poučit o právech a povinnostech, především o povinnostech poskytovat této pobočce potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání a o povinnosti řídit se jejími pokyny.

„Fyzická osoba má právo na zprostředkování vhodného zaměstnání. Vhodným zaměstnáním, pokud tento zákon nestanoví jinak, je zaměstnání

- a) které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- b) jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby,
- c) které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce,
- d) které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 20).

Pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci těchto uchazečů veden déle než 1 rok, z podmínek určujících vhodné zaměstnání se slevuje. Postačuje, pokud jsou splněny body a), b) a d), anebo současně body a), c) a d) a délka pracovní doby činí alespoň 50 % stanovené týdenní pracovní doby.

### Zájemce o zaměstnání a uchazeč o zaměstnání

Z pohledů úřadů práce se fyzické osoby hledající zaměstnání rozlišují na zájemce o zaměstnání a uchazeče o zaměstnání.

„Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci.“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 22).

„Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 24)

Dle výše uvedených definic je zřejmé, že zájemcem o zaměstnání může být fyzická osoba, která může být v současné době v pracovněprávním vztahu a o práci se pouze „zajímá“. O takovéto zprostředkování může požádat písemnou žádostí kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce České republiky. Za toto zprostředkování zájemci nenáleží ani podpora v zaměstnanosti, ani podpora při rekvalifikaci. O vyřazení z evidence zájemců o zaměstnání může zájemce požádat sám, anebo ho může vyloučit krajská pobočka Úřadu práce, pokud tento zájemce neposkytuje potřebnou součinnost nebo ji máří.

Naopak uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která již není v pracovněprávním vztahu a podá na místně příslušné krajské pobočce úřadu práce žádost o zprostředkování zaměstnání. Při zákonem stanovených podmínkách uchazeči o zaměstnání náleží dávky podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, tedy podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci. Krajská pobočka Úřadu práce tento nárok na zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání prozkoumá podle § 25 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Ten striktně uvádí podmínky, za níž se fyzická osoba nesmí stát uchazečem o zaměstnání, tedy např. nesmí být v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru (zákon uvádí i výjimky), nesmí být pro účely důchodového pojištění považována za osobu samostatně výdělečně činnou nebo fyzickou osobou soustavně se připravující na budoucí povolání nebo např. pokud za poslední 2 roky od podání žádosti nezískala zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců.

### Podpora při rekvalifikaci

Krajská pobočka úřadu práce rozhoduje, kterým uchazečům náleží podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci, a kterým naopak nenáleží. O podpoře

v nezaměstnanosti a její výši jsem již hovořila při pasivní politice zaměstnanosti. Nyní se tedy zaměřím na podporu při rekvalifikaci.

Nárok na podporu při rekvalifikaci vzniká, pokud je rekvalifikace zabezpečována krajskou pobočkou úřadu práce. Poživatel podpory nesmí být ke dni přiznání podpory při rekvalifikaci zároveň poživatelem starobního důchodu. Podpora je poskytována po celou dobu rekvalifikace. Výše je stanovena procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku nebo z posledního vyměřovacího základu v posledních 2 letech přepočteného na 1 kalendářní měsíc v případě předcházejícího výkonu samostatné výdělečné činnosti. Dle zákona nesmí výše podpory při rekvalifikaci přesáhnout 0,65násobek průměrné mzdy národního hospodářství. Tato výše průměrné mzdy se určí za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, který předchází tomu, ve kterém se na rekvalifikaci nastoupilo.

### **3.3.3 Zprostředkování zaměstnání agenturami práce**

#### **Agentury práce**

Agentury práce jsou instituce, které jsou oprávněny zprostředkovávat zaměstnání na území České republiky, z území České republiky do zahraničí a naopak. Tuto službu poskytují bezplatně nebo za úplat. Avšak úplata nemůže být nikdy požadována od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováno, pouze po tzv. uživateli, tedy fyzické nebo právnické osobě, která práci poskytuje a na agenturu práce se obrátí s potřebou nových pracovníků. Pro uchazeče o zaměstnání se tedy jedná o další bezplatnou možnost, jak získat nové zaměstnání.

#### **Povolení ke zprostředkování zaměstnání**

Na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby vydá generální ředitelství Úřadu práce České republiky povolení ke zprostředkování zaměstnání. Povolení může být vydáno ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky, zprostředkovávání zaměstnání cizinců na území České republiky nebo ke zprostředkovávání práce do zahraničí. Podmínkou pro udělení tohoto povolení je zletilost, způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, odborná způsobilost a bydliště na území České republiky fyzické

osoby, která o povolení žádá nebo odpovědného zástupce v případě právnické osoby. Dále je potřeba souhlasného stanoviska Ministerstva vnitra České republiky, které své rozhodnutí musí učinit do 15 dnů ode dne doručení žádosti od generálního ředitelství Úřadu práce České republiky.

Povolení ke zprostředkování zaměstnání také lze odejmout v případě neplnění zákonem stanovených podmínek. Za rok 2012 Ministerstvo práce a sociálních věcí zaznamenalo 82 případů odejmutí tohoto povolení. Důvodem pro tento úkon bylo především nesplnění podmínek pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání daných § 60 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zejména pak podmínky ohledně osob plnící funkci odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání. V několika případech toto povolení bylo odejmuto také z podnětu Ministerstva vnitra České republiky.

### Personální agentury

Zvláštním druhem agentury práce je personální agentura, kterou upravuje § 66 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. V tomto případě jsou fyzické osoby zaměstnávány přímo u agentury na základě pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti. Zaměstnaná pracovní síla se dále pronajímá uživatelům na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance. Činnost personálních agentur je nazývána agenturním zaměstnáváním a v současné době se jedná především o specifickou činnost agentur práce. K únoru roku 2013 Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky evidovalo 193 221 dočasně přidělených zaměstnanců, při čemž skutečné číslo vzhledem k chybějícím hlášením bylo jistě vyšší.

### Povinnosti agentur práce

Agentury práce musí vést evidenci o počtu volných míst ke zprostředkování, umisťování fyzických osob skrz jejich zprostředkovatelskou činnost a případně o jejich zaměstnancích, kterým zprostředkovávají zaměstnání. Do konce každého kalendářního roku je agentura práce povinna podat generálnímu ředitelství Úřadu práce České republiky údaje o počtu volných pracovních míst, na která bylo požadováno zprostředkování, počet osob, kterým úspěšně zprostředkovali zaměstnání a kolik jich z toho bylo pomocí sdíleného zprostředkování (k podstatě sdíleného zprostředkování se dostanu později) a

počet jejich zaměstnanců, které přidělili k práci u uživatele tříděné podle státní příslušnosti.

Od 1. 1. 2011 musí být každá agentura práce, která zprostředkovává agenturní zaměstnání, pojištěna proti úpadku svému i úpadku uživatele podle § 58a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Seznam agentur práce vede úřad práce. Jejich výčet je veřejně přístupný na jejich webovém portálu Ministerstvo práce a sociálních věcí [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz). K 1. 1. 2013 v České republice působilo 1482 agentur práce.

### **3.3.4 Sdílené zprostředkování zaměstnání**

Na základě sociální reformy se novelizoval zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti s platností k 1. 1. 2012. Jedna z podstatných změn se týkala zavedení nového opatření aktivní politiky zaměstnanosti, a sice sdíleného zprostředkování zaměstnání. V podstatě se jedná o dohodu mezi krajskou pobočkou úřadu práce a soukromou agenturou práce. Uchazeči o zaměstnání, kteří jsou obtížně umístitelní a případně další uchazeči, kteří si sami aktivně hledají zaměstnání, a to v rámci tzv. individuálního akčního plánu, se přenechají na starost agentury práce, které za zprostředkování v rámci této dohody náleží příspěvek.

„Příspěvky jsou poskytovány

- a) na sdílené zprostředkování zaměstnání ve výši 5 000 Kč na každého uchazeče o zaměstnání, kterému bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání,
- b) za umístění uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru na dobu neurčitou ve výši 1 250 Kč a
- c) za setrvání umístěného uchazeče o zaměstnání v pracovním poměru na dobu neurčitou po dobu nejméně 6 měsíců ve výši 500 Kč.“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 119a)

Za sdílené zprostředkování zaměstnání se nepovažuje zaměstnání prostřednictvím personální agentury, tedy pokud agentura uchazeče zaměstná sama a pak jeho pracovní sílu pronajímá uchazečům.

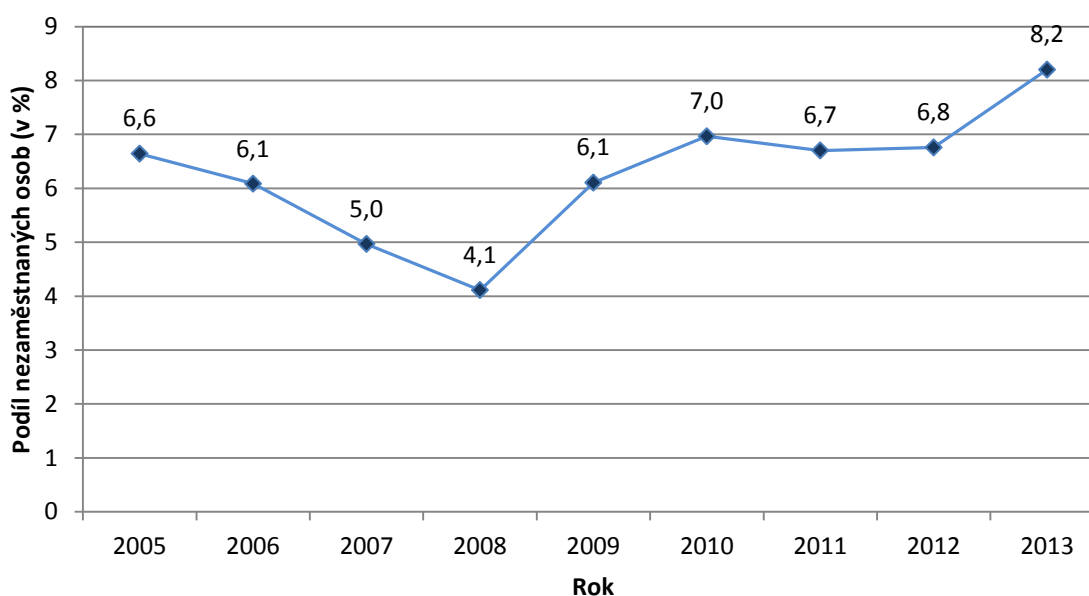
## 4 Praktická část

### 4.1 Úřad práce

V praktické části se nejdříve zaměřím na problematiku trhu práce v České republice. Podkladem této části jsou především údaje obsažené ve Statistické ročence trhu práce 2012, tedy doposud její nejaktuálnější znění, jelikož k danému roku bývá vydávána až v červnu roku následujícího. Dále jsem čerpala z aktualizovaných časových řad zveřejněných Českým statistickým úřadem za rok 2013. Data vybraných ukazatelů jsem zpracovala a graficky znázornila. Další informace jsem získala strukturovaným rozhovorem s panem ing. Ivanem Loukotou, ředitelem krajské pobočky Úřadu práce v Českých Budějovicích.

#### 4.1.1 Vývoj nezaměstnanosti

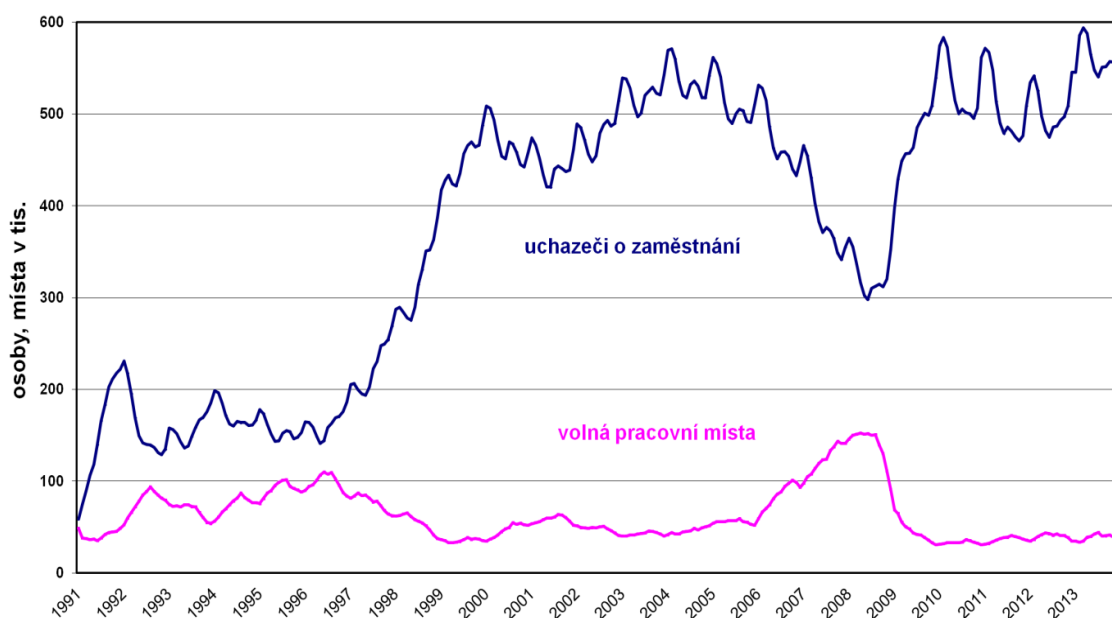
Graf 1: Podíl nezaměstnaných osob v České republice



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

Když se podíváme do nedávné historie vývoje tohoto nového ukazatele, tedy podílu nezaměstnaných osob, je evidentní, že do roku 2008 byl procentuální vývoj podílu nezaměstnaných osob v České republice na poklesu a v určitých obdobích tohoto roku klesal až pod 4 %. Vlivem světové finanční krize přišel velký zvrát, lidé v důsledku krachování firem a snižování stavů zaměstnanců ztráceli svá zaměstnání a průměrný roční podíl nezaměstnaných osob vzrostl o neuvěřitelná 2 % na úroveň 6,1 % a v roce 2010 nadále rostl do výše 7 %, od kdy je zaznamenán již nepatrný pokles za rok 2012. K 31.12.2013 je evidován podíl nezaměstnaných osob v míře 8,2 %, což jsou nejhorší údaje z pracovního trhu od vzniku samostatné České republiky.

**Graf 2: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst**



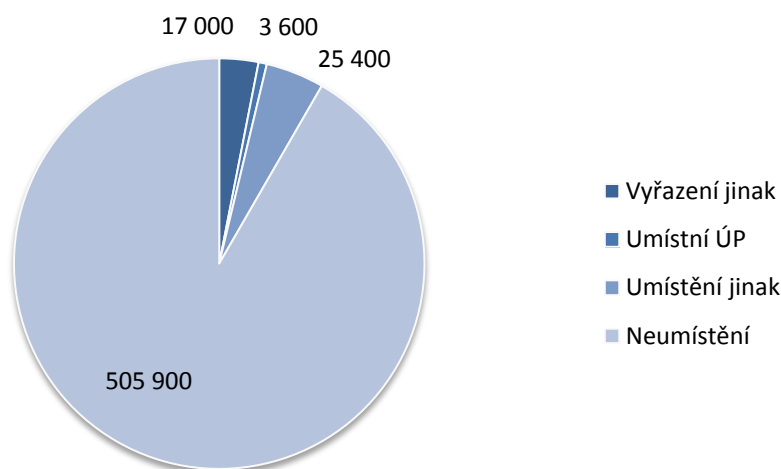
*Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky*

Grafické znázornění absolutního počtu uchazečů evidovaných na úřadech práce s citlivostí na jednotlivé měsíce nám svým tvarem obepisuje tvar grafu předchozího, podílu nezaměstnaných osob v České republice, a ukazuje nám konkrétní počty osob aktivně hledajících práci. Počátkem roku 2014 je evidován stálý nárůst a lze očekávat, že počet uchazečů přesáhne hranici 600 tis.

Dále v grafu vidíme porovnání vývoje volných pracovních míst. Je zřejmé, že v posledních letech jsou tyto vývoje velice odlišné. Poměr lze vyjádřit jako počet uchazečů na jedno volné pracovní místo. Vzhledem k faktu, že ke konci roku 2013 byl počet uchazečů o zaměstnání na vzestupu, zatímco počet volných pracovních míst na sestupu, k 31.12.2013 na jedno pracovní místo připadalo rekordních 17 uchazečů.

#### 4.1.2 Úspěšnost zprostředkování zaměstnání Úřadem práce

Graf 3: Uchazeči o zaměstnání roku 2012



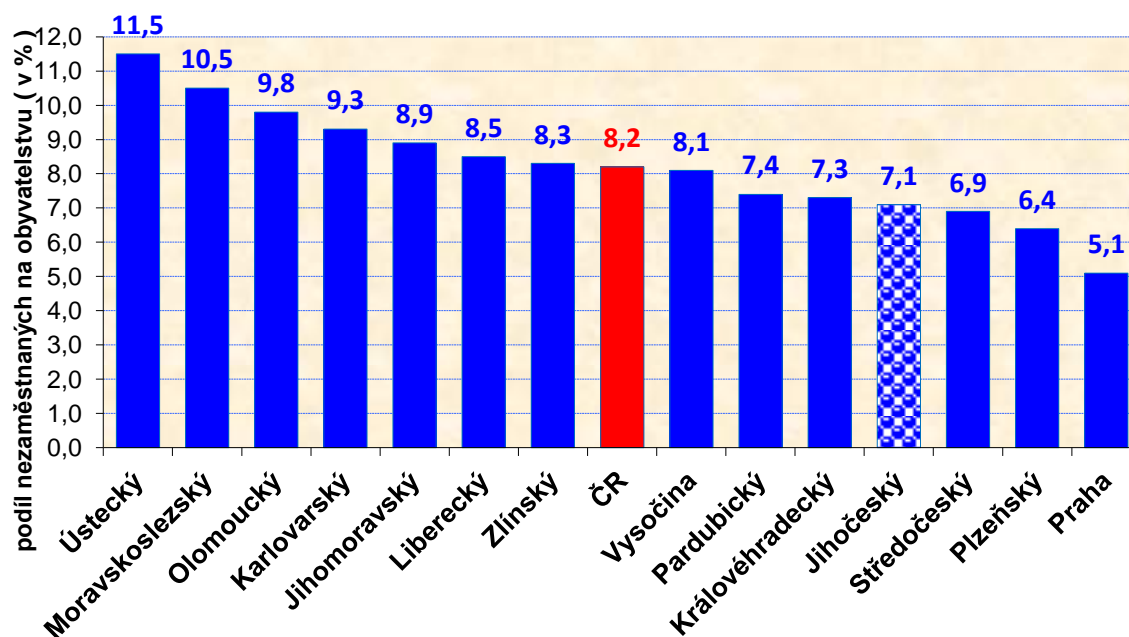
Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

Na uvedeném výšečovém grafu můžeme vidět úspěšnost zprostředkování zaměstnání z pohledu uchazečů evidovaných na Úřadech práce. Údaje jsou přepočtené na průměrné měsíční údaje za rok 2012. Celých 91,7 % zůstává v pozici tzv. nevyřazeného, tedy uchazeče, kterému žádná vhodná práce zprostředkována nebyla. Pouhé 0,7 % byla přidělena práce zásluhou Úřadu práce. 5 % uchazečů práci našla, ale zásluhu nenesl úřad práce. Do tohoto počtu lze řadit uchazeče, kteří našli práci jak vlastními silami, tak i např. zprostředkovatelskou činností agentur práce. 3,1 % uchazečů byla vyřazena z evidence bez přidělení práce.



### 4.1.3 Struktura podílu nezaměstnaných osob v ČR podle krajů

Graf 4: Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých krajích ČR k 31.12.2013



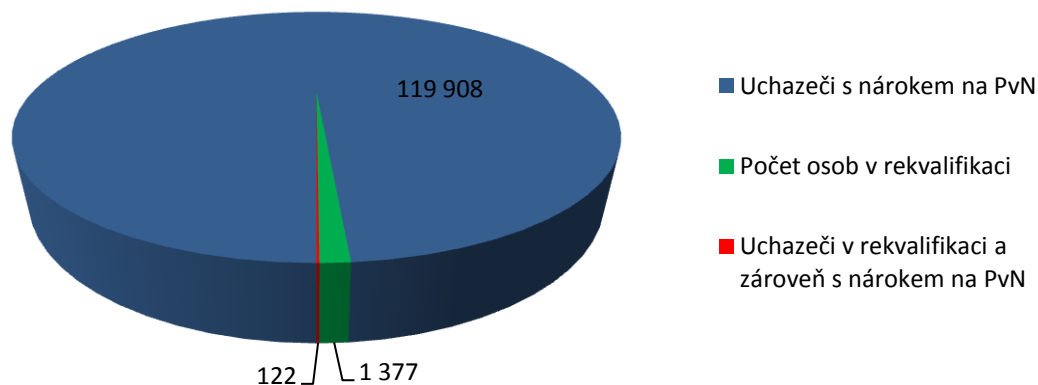
Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>

Nejvyšší podíl nezaměstnaných osob v České republice je v kraji Ústeckém. Jeho všech sedm okresů se vešlo i do první dvacítky s nejvyšším podílem nezaměstnaných osob podle jednotlivých okresů. Naopak nejnižším podílem nezaměstnaných osob se může chlubit hlavní město Praha. Meziměsíčně z listopadu na prosinec tento ukazatel vzrostl u všech 14 krajů České republiky, jediný pokles byl zaznamenán u Teplického okresu a to v rámci celé republiky. Jihočeský kraj se drží pod průměrem České republiky o celou 1,1 %, což ho řadí na čtvrté místo s nejnižším podílem nezaměstnaných osob v České republice. Tuto nižší míru může částečně ovlivňovat i dobrá dostupnost do Rakouska a Německa, kde se pro Jihočechy leckdy vyskytují lákavé pracovní možnosti.

#### 4.1.4 Struktura uchazečů o zaměstnání k 31.12.2013

##### Struktura podle nároku na podporu

Graf 5: Struktura uchazečů s nárokem na podporu

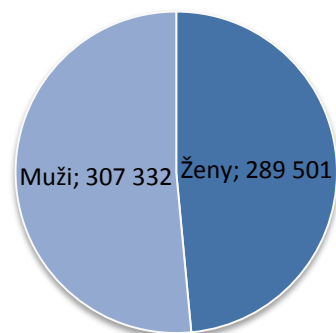


Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

Počet uchazečů s nárokem na podporu k 31.12.2013 byl 120 030, v rekvalifikaci pak 1 499 uchazečů. 122 uchazečů z výše zmíněných mělo nárok jak na podporu v nezaměstnanosti, tak procházeli rekvalifikací. Tato čísla tvoří poměr 20,4 % uchazečů s nárokem na podporu k celkovému počtu uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce.

##### Struktura podle pohlaví

Graf 6: Struktura uchazečů o zaměstnání podle pohlaví

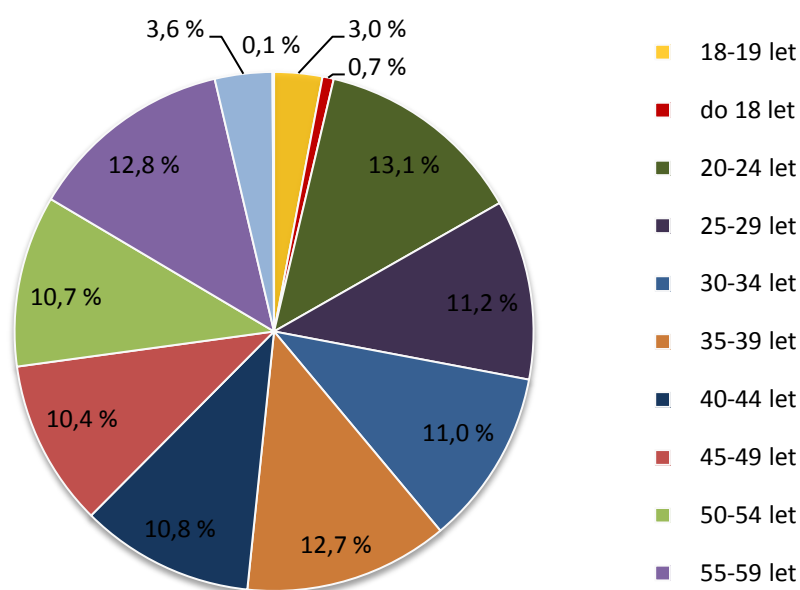


Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

Ke konci roku 2013 tvořily muži 51,5 % ze všech evidovaných uchazečů na úřadech práce, ženy 48,5 %. Tyto hodnoty ovšem neznamenají, že je více nezaměstnaných mužů, než-li žen. Jedná se pouze o uchazeče o zaměstnání, tedy osob, které o zprostředkování požádali úřad práce a tímto úřadem jsou evidovány v evidenci uchazečů o zaměstnání. Nezahrnují se tedy např. tzv. ženy v domácnosti, které si práci jednoduše nehledají, ačkoliv ji nemají.

## Věková struktura

**Graf 7: Věková struktura uchazečů o zaměstnání k 31.12.2013**



*Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky*

Zobrazený výšečový graf rozděluje uchazeče o zaměstnání podle věkové kategorie, do které spadají. Z celkového počtu 596 833 uchazečů evidovaných Úřady práce v České republice k 31.12.2013 nejvyšší podíl zaujímají uchazeči ve věkové hranici 20-24 let, tedy především lidé krátce po dokončení středních a jiných přípravných škol na budoucí povolání. Jejich výše lehce přesahuje podíl 13 % a dosahuje tak hodnoty téměř 78 000 uchazečů.

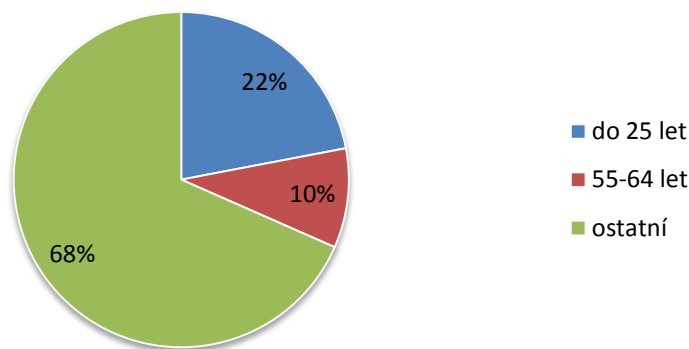
Další významný podíl s konkrétní hodnotou 12,8 % a počtem přes 76 000 tvoří uchazeči ve věku 55-59 let. Důvodem vysoké míry nezaměstnanosti u uchazečů starších

50 let je obzvláště ztráta zaměstnání v období, ve kterém zatím nesplňují podmínky pro přiznání starobního důchodu, ale většina zaměstnavatelů o ně již nemá zájem. Důvodem může být relativně brzký odchod potenciálního zaměstnance do důchodu. Dalším důvodem tohoto vyššího podílu může být i nízká přizpůsobivost uchazeče změnám na trhu práce.

Téměř srovnatelně co do počtu jsou na tom uchazeči ve věku 35-39 let s podílem 12,72 % a počtem téměř 76 000. Podíl 55 % z této hodnoty zaujímají ženy.

Průměrný věk uchazečů o zaměstnání ke konci roku 2013 činil 39,4 let.

**Graf 8: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v EU**



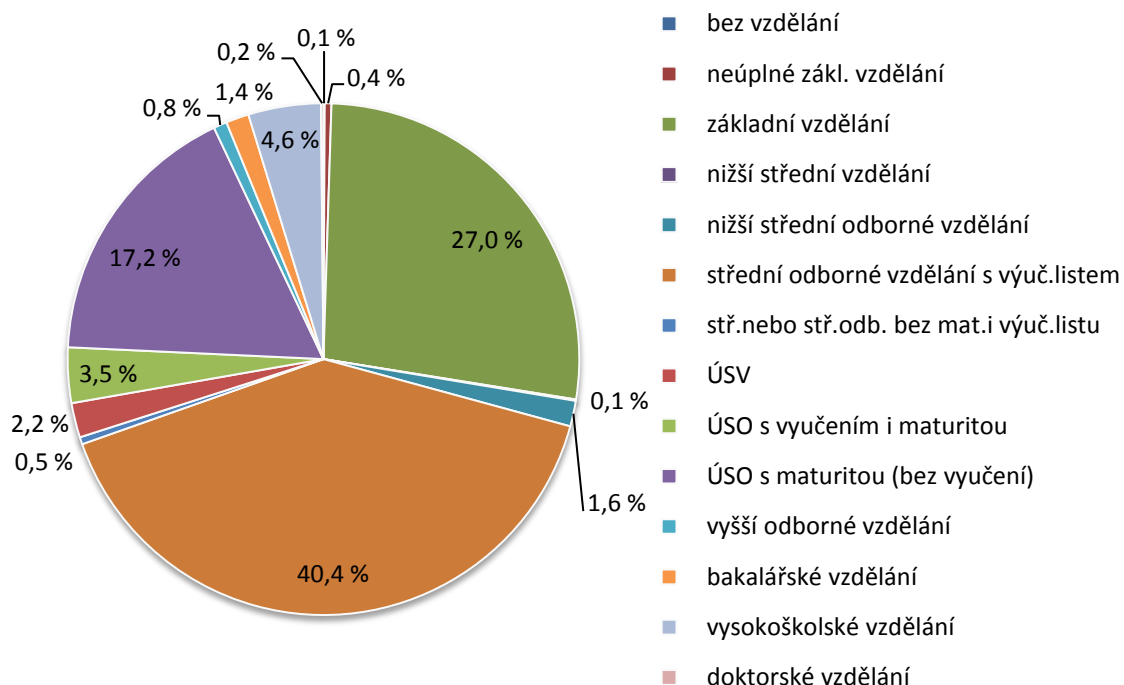
*Zdroj: Eurostat*

Od 1. 7. 2013 Evropskou unii tvoří 28 států. Celkový počet uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2013 v těchto zemích byl 26 231 000. Při pohledu na strukturu uchazečů z hlediska věku je zajímavé srovnání s věkovou strukturou v České republice. Zatímco v České republice uchazeči o zaměstnání do 24 let zaujímají podíl 16,8 %, v Evropské unii je tento sektor zastoupen podílem 22 %. Paradoxně na to je v zemích Evropské unie nedostatek lidí zabývajících se řemeslnými pracemi. Tento vyšší podíl je tedy způsoben spíše vystudovanými lidmi, kteří nemohou po dokončení škol najít uplatnění v praxi. Je tedy jakýsi přebytek lidí s dokončenými středními školami a volná pracovní místa v manuálních profesích. Tím vzniká nesoulad, který způsobuje vyšší podíl této věkové kategorie na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání.

Dále se zaměřím na další, z hlediska pracovního trhu, kritickou věkovou kategorií, tedy uchazeče ve věku 55-64 let. Zatímco v České republice je podíl těchto uchazečů ve výši 16,6 % na celkovém počtu uchazečů, v zemích Evropské unie je tento podíl zastoupen pouze 10 % uchazečů. Výrazné problémy s pracovním uplatněním uchazečů v předdůchodovém věku jsou tedy spíše regionální, poněvadž v jiných zemích Evropské unie se podle těchto údajů s tímto problémem v takto vysoké míře nesetkávají.

## Vzdělanostní struktura

**Graf 9: Vzđelanostní struktura uchazečů o zaměstnání k 31.12.2013**



*Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky*

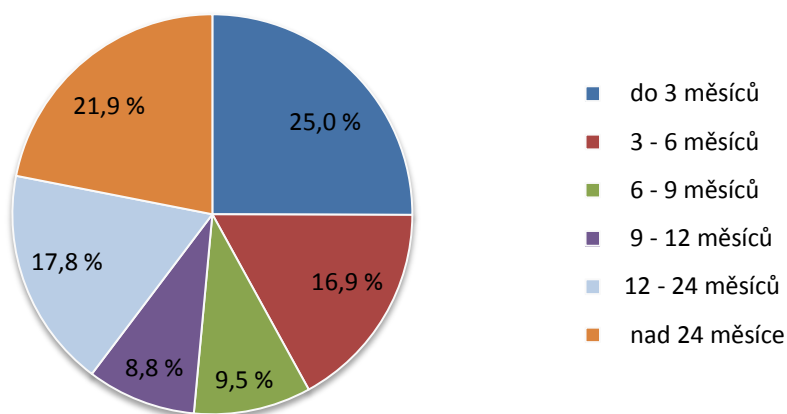
Z grafu je patrné, že nejvíce uchazečů o zaměstnání je tvořeno lidmi se středním odborným vzděláním s výučným listem. S podílem 40,37 % představují více jak 240 000 uchazečů. Další podstatný vliv na struktuře uchazečů představují lidé se základním vzděláním. S podílem 17,23 % a počtem více jak 102 000 uchazečů zaujímají třetí významné místo lidé s úplným středním odborným vzděláním s maturitou a bez vyučení.

Z těchto údajů lze vyvodit, že nejvíce uchazečů o zaměstnání a tedy i lidí, kteří zatím neúspěšně hledají nové zaměstnání, je tvořeno uchazeči s nízkým vzděláním. Nao-

pak lidé s úplným středním vzděláním a vyšším zaujímají již výrazně nižší podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání. Z těchto uchazečů nejvyšší podíl zaujímají lidé s vysokoškolským vzděláním s podílem 4,59 % a více jak 27 000 uchazeči. Tito uchazeči převyšují o více jak 2 % uchazeče s úplným středním vzděláním. Důvody těchto hodnot jsou spekulativní. Důvodem, proč lidé po dokončení vysokých škol mají větší problémy s nalézáním pracovního uplatnění, může být nedostatek zkušeností z praxe a očekávané vyšší finanční ohodnocení ze strany uchazeče. Zaměstnavatel může upřednostnit uchazeče s úplným středním vzděláním díky dostačujícím schopnostem a dovednostem a není nucen tohoto potenciálního zaměstnance finančně nadhodnocovat, jak by tomu mohlo být v případě zaměstnání uchazeče s vysokoškolským titulem.

### Doba evidence uchazečů

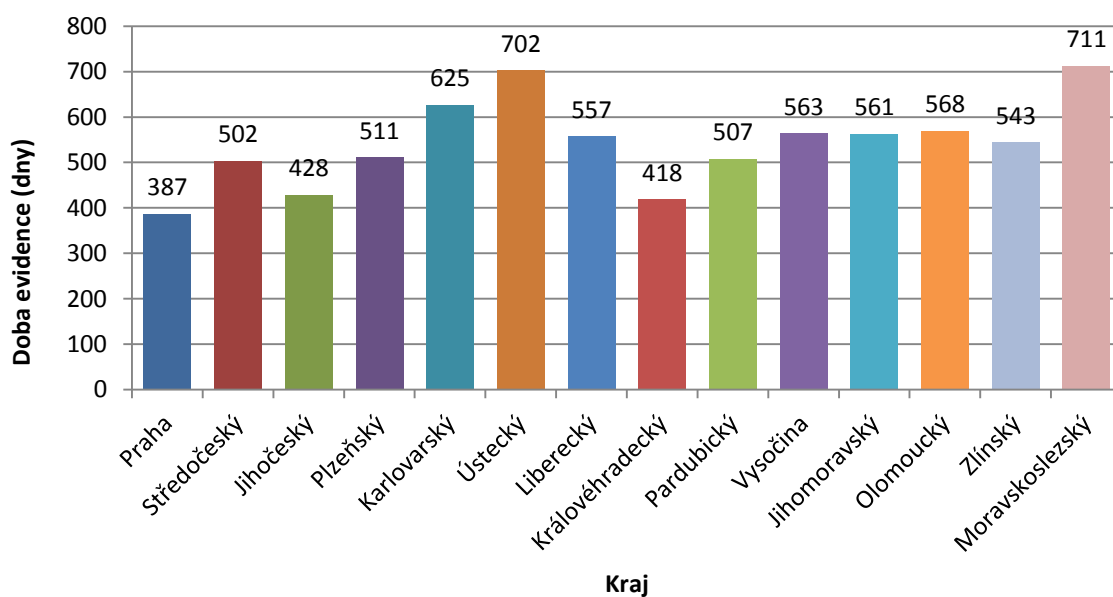
**Graf 10: Celková doba evidence uchazečů o zaměstnání k 31.12.2013**



*Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky*

Na zobrazeném grafu vidíme, že celá čtvrtina uchazečů, tedy téměř 150 000 osob je z evidence vyřazeno do 3 měsíců. Ovšem s podílem 39,71 % a téměř 237 000 uchazečů se do popředí dostávají i uchazeči s evidencí na Úřadu práce delší než 1 rok. Tento poměr poukazuje na problematiku umístitelnosti nezaměstnaných občanů a výslednou vysokou mírou ukazatele podílu nezaměstnaných osob na českém pracovním trhu.

Graf 11: Průměrná evidence uchazečů o zaměstnání ve dnech podle jednotlivých krajů k 31.12.2013



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

Průměrná délka evidence uchazečů o zaměstnání v České republice činí 563 dní. Prvenství v tomto pohledu zaujímá kraj Moravskoslezský, který je následován krajem Ústeckým. Při již zmíněných nejvyšších podílech nezaměstnaných osob v těchto krajích lze odvodit, že problémy s nezaměstnaností v těchto krajích jsou obzvláště velké.

Naopak hlavní město Praha opět vykazuje nejoptimističtější čísla a potvrzuje tak svůj statut kraje s nejmenšími problémy co se nezaměstnaností týče v České republice. Jistý zvrat nastává u kraje Královéhradeckého, který se s průměrnou dobou evidence uchazečů o zaměstnání s hodnotou 418 dní řadí hned za Prahu, ačkoliv s hodnotou ukazatele podílu nezaměstnaných osob ve výši 7,3 % patří až na místo páté. Je tedy patrné, že nezaměstnanost v tomto kraji tvoří větší podíl krátkodobě nezaměstnaných oproti krajům jiným.

#### 4.1.5 Sdílené zprostředkování zaměstnání

Při mé návštěvě na Krajském úřadu práce v Českých Budějovicích jsem měla v úmyslu dozvědět se co nejvíce i o průběhu sdíleného zprostředkování zaměstnání. Pan ředitel ing. Ivan Loukota mi ovšem sdělil, že sdílené zprostředkování zaměstnání se

zatím v praxi vůbec neuskutečňuje. Důvodem nerealizování je rozpor se zákonem č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, jehož novela vešla v platnost k 1. dubnu 2012. Problémem je, že v § 119a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jsou přesně stanoveny výše odměn agentur práce za jednotlivé počiny v procesu sdíleného zprostředkování. Vzhledem k tomu nelze vyhlásit řádnou veřejnou zakázku ve smyslu zákona o veřejných zakázkách.

Částky jsou také stanoveny značně neefektivně. 5 000 Kč za každého uchazeče, kterému bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání je při vysokém počtu obtížně umístitelných uchazečů o zaměstnání vysoká nákladová částka pro státní rozpočet. Za samotné umístění má náležet částka 1 250 Kč, a pokud si uchazeč novou práci udrží po dobu nejméně 6 měsíců, odměnou pro agenturu je pak částka 500 Kč. Takto stanovené částky považují agentury práce za nemotivující.

Od října roku 2012, kdy Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky obdrželo vypracovanou analýzu o nemožnosti funkčnosti sdíleného zprostředkování zaměstnání, se jedná o legislativních úpravách tohoto zákona. Žádný návrh na změnu zatím neprošel legislativou, proto paragraf § 119a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti zůstává nadále tzv. mrtvý.

#### **4.1.6 Kontrolní činnost**

Jak už jsem nastínila v části teoretické, Úřad práce je pověřen kontrolní činností pouze pro úzký okruh činností, a sice pro vynakládání finančních prostředků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Zbylé kontroly vykonává Státní úřad inspekce práce, který je kompetentní provádět kontrolu u zaměstnavatele. V případě, že při kontrole zjistí, že zaměstnavatel zaměstnává uchazeče o zaměstnání bez smluvního pracovněprávního poměru, tak tuto informaci poskytne úřadu práce a udělí zaměstnavateli pokutu ve výši 250 000 Kč. Úřad práce na tento podnět odejímá případnou podporu uchazeče a vyřazuje ho z evidence uchazečů o zaměstnání.

Pokud úřad práce má podezření na uchazeče o zaměstnání, který by mohl pracovat bez navázání pracovněprávního poměru, používá pouze jakýsi obranný systém, kdy se uchazeč musí hlásit na Úřadu práce v častějších intervalech.



Případů, kdy se tímto systémem nalezne uchazeč zaměstnaný tzv. na černo, je velmi málo. V českobudějovické pobočce se těchto případů eviduje pouze 4-6 za rok.

Uchazeči mají možnost legálního přivýdělku v rámci tzv. nekolidujícího zaměstnání. Za nekolidující zaměstnání se považuje pracovní nebo služební poměr, za nějž zaměstnanci přísluší odměna, která nepřesahuje částku poloviny minimální mzdy za kalendářní měsíc. V tomto případě uchazeči nehrozí vyřazení z evidence. Avšak po dobu, kdy je uchazeč takto zaměstnán, se pozastavuje vyplácení případné podpory v nezaměstnanosti. Tato varianta je tedy výhodná především pro uchazeče, kteří nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti, anebo jim tento nárok již vypršel.

#### **4.1.7 Práce v zahraničí**

Po vstupu do Evropské unie se Česká republika stala součástí sítě EURES. V dnešní době do této sítě patří všech 28 zemí Evropské unie a dále Norsko, Island, Lichtenštejnsko a Švýcarsko. Na základě zájmu využívat práva volného pohybu osob tato služba poskytuje služby užitečné všem pracujícím, zájemcům, uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům.

V případě, že je občan České republiky prostřednictvím služby EURES pozván na přijímací pohovor do zahraničí, existuje dokonce možnost, že mu Evropská unie poskytne finanční prostředky hradící výdaje na tuto cestu.

Nezanedbatelný úspěch vykazuje spolupráce Úřadu práce v Českých Budějovicích a v německém Pasově. Pokud se uchazeč nebo zájemce o zaměstnání zajímá o práci v Německu, sejde se s poradkyní EURES působící v Pasově a pokud ta usoudí, že má tento uchazeč nebo zájemce dostatečné schopnosti a dovednosti, především jazykové, v krátké době je mu zprostředkována práce u některé z německých firem. Tímto výběrem projde zpravidla tak 7 lidí z 20.

## **4.2 Agentury práce**

V rámci své práce se zaměřuji na 2 agentury práce. Konkrétně se budu zabývat frekventovaností zprostředkování zaměstnání, agenturním zaměstnáním, pracovním postupem agentur a dalšími činnostmi, které tyto agentury poskytují.

### 4.2.1 Agentura A

Jako první jsem navštívila poměrně malou agenturu práce s jednou pobočkou působící na Českobudějovicku, kde pan majitel byl svolný k domluvení schůzky, na které mi velice ochotně poskytl potřebné informace. Tato agentura působí na trhu práce od roku 2005.

#### Zprostředkování zaměstnání

Agentura A v jeden daný okamžik poskytuje zpravidla kolem 10-15 pracovních pozic, při čemž uchazečů o zaměstnání se během jednoho měsíce ozve i více než 50. Mezi těmito uchazeči jsou především lidé hledající práci přímo v Českých Budějovicích nebo v nejbližším okolí. Z nabízených pozic je ovšem pouze minimum v tomto místě, především se jedná o místa zahraniční.

Mezi nabízená místa patří profese se zaměřením na zdravotnický a farmaceutický průmysl, dopravu a úklidové služby. Práce zdravotnického personálu a lékařů je zprostředkována výhradně do Německa. V oblasti dopravy se jedná především o sezónní nabídky práce především řidičů se zahraniční působností, u úklidových služeb je zprostředkována práce naopak pouze v regionu.

#### Agenturní zaměstnávání

Při přípravě na sjednaný pohovor jsem si z webových stránek agentury A vyčetla, že působí i v oblasti agenturního zaměstnávání. Jednalo se ovšem o zastaralé informace. Na agenturu A měla velký dopad novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti z 1. 1. 2011, tedy konkrétně přidavek povinnosti pojištění agentur práce proti úpadku. Činnost agenturního zaměstnávání se pro agenturu A stala příliš finančně náročnou a byla nucena od ní po půl roce po novele odstoupit. V současné době se tedy věnuje pouze zprostředkovatelské činnosti.

### Doplňkové služby

Agentura A poskytuje uchazečům a zájemcům o zaměstnání nejen možnost zprostředkování, ale i poradenskou činnost. Jelikož se nabídkami práce specializuje především na práci v zahraničí, poradenství se týká především této zahraniční práce. V hrstce případů uchazeči a zájemci o zaměstnání žádají o pomoc při sestavení životopisů. Malá četnost je pravděpodobně způsobena především možnostmi sestavit si životopis s pomocí internetových šablon. Další službou, kterou agentura poskytuje, je personální a mzdový servis pro firmy.

### Pracovní postup

Se zaměřením na zahraniční práci se agentura A zjednodušila zprostředkovatelská činnost po vstupu České republiky do Evropské unie. Po přihlášení uchazeče si agentura ověřuje jím poskytnuté informace, především ty o vzdělání. Důležité se to jeví především u práce ve zdravotnickém a farmaceutickém průmyslu. Vzhledem k častému požadavku zahraničních zaměstnavatelů, aby potenciální zaměstnanci vlastnili jazykové certifikáty a tedy měli jazykové schopnosti na potřebné úrovni, je třeba si i tyto znalosti ověřit.

Další postup již zajišťuje sám uchazeč. Při práci za hranicemi je nucen se v České republice odhlásit ze zdravotního a sociálního pojištění, ke kterému se po příjezdu registruje v zemi, kde práci vykonává.

## **4.2.2 Agentura B**

Agentura B je pracovní agentura s působností ve více jak 60 zemích světa. V České republice má 12 poboček. Osobní schůzku jsem si sjednala na pobočce v Českých Budějovicích s oddělením zprostředkování zaměstnání.

### Zprostředkování zaměstnání

Agentura B eviduje přibližně 150 uchazečů v českobudějovické a ještě jedné jihočeské pobočce, které mají na starosti celé Jižní Čechy. Těmto uchazečům je k dispozici

zhruba 50 pracovních míst na hlavní pracovní poměr a přibližně 15 brigádních pozic měsíčně.

Umožněno je i zprostředkování zaměstnání do zahraničí. Této činnosti se ovšem nevěnuje českobudějovická pobočka, ale v případě zájmu uchazeče o takovouto práci se jeho údaje poskytují na centrální pobočku za Českou republiku. Možnost zahraničního zprostředkování je poskytována do Německa, Rakouska, Holandska, Švédska a Norska.

Prostřednictvím zprostředkování zaměstnání jsou vyhledávání především zaměstnanci na vyšší pracovní pozice ve srovnání s agenturními zaměstnanci. Jedná se o obory telekomunikace, automobilového průmyslu a výroby, dopravy a logistiky, IT, prodeje a maloobchodu, bankovníctví a financí.

V současné době je činnost zprostředkovatelská pro Agenturu B prioritní a zajišťuje nejvyšší výnosy. Pro uživatele, který shání zaměstnance, při využití agentury práce odpadá někdy zdlouhavá výběrová řízení, „brodění se“ v životopisech uchazečů, osobní pohovory a vybírání těch nejvhodnějších zaměstnanců pro jejich firmu. Agentura práce ze své databáze již vyhledá ty, kteří nejlépe splňují uživatelské podmínky a v co nejmenším počtu poskytne uživateli kontakty, firma má tak zjednodušený výběr a z těchto pár nejvhodnějších uchazečů si už pouze vybere. Hledání nových zaměstnanců se pak stává časově a mnohdy i finančně méně náročné, neboť firmě odpadají náklady spojené s hledáním a výběrem nových zaměstnanců vlastní činností. A firmy jsou skutečně ochotni zaplatit agentuře práce za kompletní servis při získávání nových zaměstnanců.

### Agenturní zaměstnání

Agentura B poskytuje i agenturní zaměstnávání. V současné době díky nepříznivým podmínkám na pracovním trhu je ale tato služba dost oslabená z důvodu malého počtu pracovních pozic pro agenturní zaměstnance. Firmy jsou nuceny kvůli zmenšeným výrobám snižovat počty svých zaměstnanců, při čemž nejprve ruší pozice agenturních zaměstnanců, až poté svých kmenových zaměstnanců. V současné době agentura zaměstnává pouze tak 80 agenturních zaměstnanců, což je silně pod běžným průměrem.

Mezi uživatele Agentury B patří výrobní firmy. Agenturní zaměstnanci agentury B u uživatelů zastávají především dělnické a montážní pozice, skladníky, svářeče, obráběče, strojaře, atp.

## Doplňkové služby

Agentura B poskytuje další rozsáhlé služby. Kromě pro agentury práce obvyklých poradenských služeb mezi ně patří i tzv. *headhunting*, tedy v překladu doslova „lovení hlav“. V tomto případě se jedná o jakési přetahování expertů a odborníků, kteří jsou v daném regionu v omezeném počtu, agenturou práce z jedné firmy do druhé. Tito jedineční a nenahraditelní pracovníci jsou přemlouváni k přestupu do konkurenční firmy, kde pak mohou uplatnit své know-how.

Další službou je tzv. *outplacement*, tedy jakási komplexní personální podpora společnosti. Tato činnost probíhá od přijímání zaměstnanců až po jejich případné propouštění. Službu využívají firmy, které nemají vlastní personální oddělení. Uplatnění této služby se zvyšuje při organizačních změnách společnosti.

Agentura B uspořádává i *assessment centra*. Jedná se o speciální diagnostický program, který pomáhá odhalit dovednosti, schopnosti, znalosti a předpoklady pro výkon dané pracovní pozice. Používá se především pro výběr zaměstnanců na manažerské pozice.

Další činností Agentury B je *outsourcing*. Jedná se o převzetí celé odpovědnosti za ucelenou část aktivit dané firmy.

## Pracovní postup

Při přijímání nového agenturního zaměstnance zaměstnanec doloží svůj životopis a vyplní registrační formulář. Vzor takového registračního formuláře je možno vidět v přílohách mé práce. Dále je zaměstnanec podroben vstupním pohovorem. Další postup záleží na společnosti, ke které má být zaměstnanec přidělen. Na žádost této společnosti může být uskutečněno assesment centrum nebo různé vědomostní testy. Při podpisu smlouvy se pak dokládají doklady o vzdělání, čistý výpis z rejstříku trestů, kartička pojištěnce, atp.

Ohodnocení agenturních zaměstnanců je časovou mzdou, která je určena společností, u které je zaměstnanec přidělen a je srovnatelná s výší mzdy, kterou jsou ohodnoceni kmenoví zaměstnanci na stejné pracovní pozici. Agenturnímu zaměstnanci tak nevzniká žádná finanční újma.

Při zprostředkování zaměstnání agentura využívá svou databázi uchazečů, tedy těch, kteří se u agentury zaregistrovali, a dále inzertní podporu, o kterou počet těchto uchazečů rozšiřuje. Službu využívají především firmy bez personálního oddělení, nebo firmy, které personální oddělení mají, ale uchazeče s požadovanou kvalifikací se mu nedaří najít. V takovém případě Agentura B poskytne buďto jednorázovou službu, tedy přístup ke své databázi uchazečů, kteří dali agentuře svolení s postoupením jejich údajů, nebo doporučí pouze pár uchazečů na základě hodnocení, které jim udělila agentura.

### 4.2.3 Srovnání

V následující tabulce uvedu orientační srovnání a shrnutí výše uvedených informací agentur práce. Při srovnávání je potřeba brát v potaz odlišnou velikost a působnost těchto agentur. Srovnání slouží spíše pro představu odlišnosti jednotlivých agentur práce na pracovním trhu.

**Tabulka 1: Srovnání Agentury A a Agentury B**

Kritérium	Agentura A	Agentura B
Úspěšnost zprostředkování zaměstnání	30 %	43 %
Zprostředkování do zahraničí	ANO	ANO
Počet zemí, do kterých je zprostředkováváno	1	5
Agenturních zaměstnanců	-	80
Odvětví uživatelů	Zdravotnictví	Telekomunikace
	Doprava	Doprava
	Úklidové služby	Automobilový pr.
		IT
		Prodej
Doplňkové služby	Poradenství	Poradenství
		Headhunting
		Outplacement
		Assessment centrum
		Outsourcing
Zásadní dopad novely zákona o povinnosti pojištění	ANO	NE

*Zdroj: Vlastní průzkum*

### 4.3 Uživatel

Na základě doporučení od oslovené Agentury B jsem navázala kontakt i s firmou, která využívá služeb dočasného pronájmu agenturních zaměstnanců. Jedná se o česko-budějovickou výrobní firmu. Informace mi poskytlo personální oddělení. V následujícím textu se pokusím nastínit postoje a názory na agenturní zaměstnání z pohledu uživatele, který těchto služeb skutečně využívá.

Oslovená firma ročně zaměstnává v průměru 80 zaměstnanců, 10 z nich (tedy 12,5 %) bývá zaměstnáno na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance. K přistoupení na pronájem agenturních zaměstnanců dochází především sezónně, kdy je potřeba zvýšit výrobu anebo mimo sezónně jako optimální možnost zastoupení neočekávaně dočasně nepřítomného kmenového zaměstnance např. z důvodu nemoci či těhotenství. Agenturní zaměstnanci zastávají ve firmě dělnické pozice.

Hlavní výhodu agenturních zaměstnanců firma vidí v jejich okamžité dispozici. Nábory zaměstnanců, výběr, přijímací pohovory i prověření referencí uskutečňuje již personální agentura, čímž přidělený zaměstnanec může okamžitě nastoupit k výkonu práce a čas uspoří jak personalista, tak následně i mzdová účetní firmy. Naopak nevýhodu agenturních zaměstnanců firma spatřuje v nestabilitě těchto pracovníků, kdy dochází k větší fluktuaci, zaměstnanci jsou méně spolehliví i méně motivovaní k výkonu práce.

Přístup firmy k agenturním zaměstnancům je závislý na druhu smlouvy, kterou mají tyto zaměstnanci uzavřeni s agenturou práce. Pokud s agenturou uzavřeli smlouvu na hlavní pracovní poměr, firma jim po předem stanovenou dobu přiděluje práci každý pracovní den. Pokud uzavřeli pouze dohodu o pracovní činnosti, mají ve smyslu této smlouvy omezenou pracovní dobu a také pracují u společnosti pouze na dobu určitou. Těmto zaměstnancům je navíc přidělována jednodušší práce. Další podstatný rozdíl mezi zaměstnanci kmenovými a agenturními je pak nárok na firemní benefity, jako je např. příspěvek na telefon, příspěvek na životní nebo penzijní připojištění atp. Agenturní zaměstnanci tento nárok nemají.

V případě, kdy má firma potřebu zaměstnat zaměstnance na hlavní pracovní poměr, přistupuje k tomuto úkolu především podle pozice, na kterou má být zaměstnanec zaměstnán. Pokud se jedná o vyšší firemní pozice, firma využívá především inzerci na pracovních portálech. Má tak přístup k široké škále uchazečů. Výhod zprostředkování

zaměstnání prostřednictvím agentury nebo úřadu práce firma nevyužívá, spoléhá se na vlastní personální oddělení. V případě potřeby kmenového zaměstnance na dělnickou pozici si firma nejraději vybírá z řad personálních zaměstnanců. Vybranému zaměstnanci nabídne práci na hlavní pracovní poměr. U takto přijatého zaměstnance odpadá potřeba školení a zaměstnavatel již předem ví, jak výkonného zaměstnance přijímá. Existuje tedy reálná možnost, že se ze zaměstnance personální agentury stane zaměstnanec firmy, u které byl dočasně přidělen.

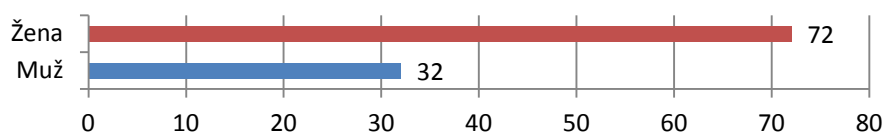
#### 4.4 Informovanost veřejnosti o možnostech zprostředkování zaměstnání

V termínu od 17. 12. do 25. 12. 2013 jsem prostřednictvím sociální sítě rozšířila online dotazník za účelem získání podkladů o informovanosti veřejnosti o možnostech zprostředkování zaměstnání. Celková návratnost dotazníku byla 66,5 % a kompletně vyplněný dotazník mi odeslalo 104 respondentů. Díky velkému počtu uživatelů sociálních sítí v České republice jsem si zajistila respondenty nezávislé na místě bydliště.

##### 4.4.1 Respondenti

V závěru dotazníku jsem umístila identifikační otázky respondentů, které mi jednak naznačily strukturu respondentů. V další fázi jsou tato data využita i pro zjištění určitých závislostí.

Graf 12: Pohlaví respondentů

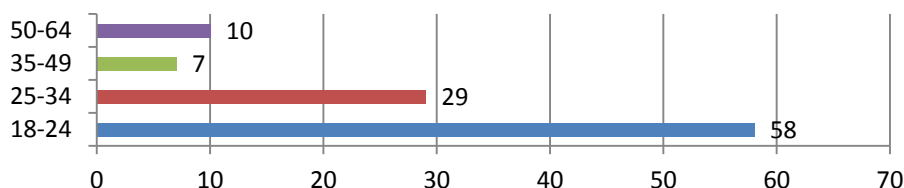


Zdroj: Vlastní průzkum

Na dotazník z celkového počtu 104 respondentů odpovědělo 72 žen, tedy 69,2 %, a 32 mužů, což činí zbylých 30,8 %.



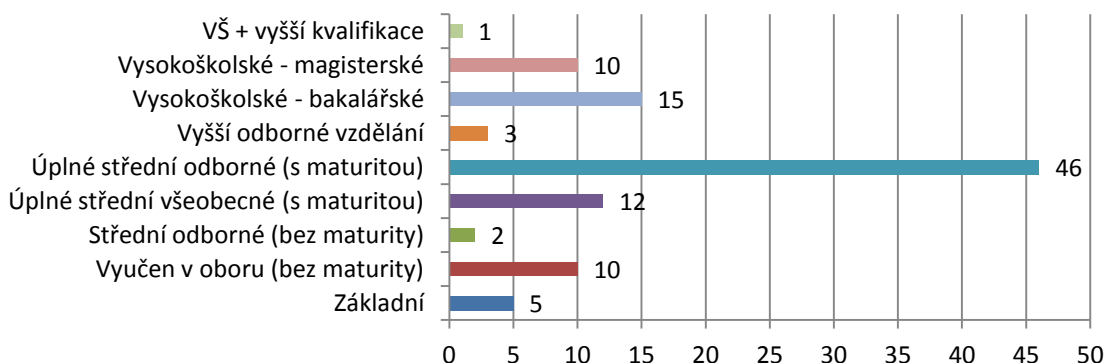
**Graf 13: Věk respondentů**



*Zdroj: Vlastní průzkum*

Nejvíce respondentů tohoto výzkumu s počtem 58 a 55,8 % patří do kategorie 18-24 let. Další silnou kategorií s počtem 29 a 27,9 % je věková kategorie 25-34 let. Nižší zastoupení mají pak respondenti ve věku 50-64 let a 35-49 let. Tento vliv můžeme přičíst především nízkému věkovému průměru uživatelů sociálních sítí.

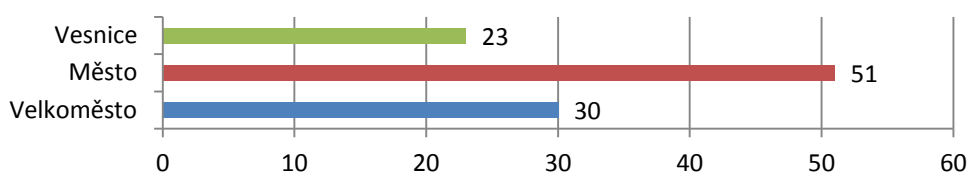
**Graf 14: Nejvyšší ukončené vzdělání respondentů**



*Zdroj: Vlastní průzkum*

Mezi respondenty nejčetnější místo s podílem 44,2 % zaujímají lidé s dokončeným úplným středním odborným vzděláním s počtem 46. Mezi 10-15 % se pak nacházejí lidé s dokončeným vysokoškolským bakalářským studiem, úplným středním všeobecným vzděláním, vysokoškolským magisterským studiem a vyučením v oboru. Lidé s nižším a vyšším vzděláním jsou zastoupeni relativně v nízkém počtu.

**Graf 15: Velikost bydliště respondentů**



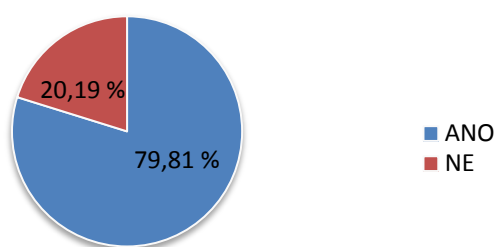
*Zdroj: Vlastní průzkum*

Mezi respondenty 51 z nich, tedy 49 %, uvádí své bydliště ve městě, 30 z nich s podílem 28,8 % ve velkoměstě. Hranici rozdělující velkoměsto od města jsem v dotazníku stanovila na 100 000 obyvatel. 23 uchazečů a podíl zbylých 22,1 % zaujímají lidé s bydlištěm na vesnici.

#### 4.4.2 Otázky a odpovědi

V následujícím textu uvedu jak otázky, které jsem respondentům položila, tak jejich odpovědi. Celkem jsem se dotazovala na 17 otázek. Výsledná data jsem graficky zpracovala.

**Graf 16: Otázka č. 1 - Dostal(a) jste se někdy do situace hledání nového zaměstnání?**



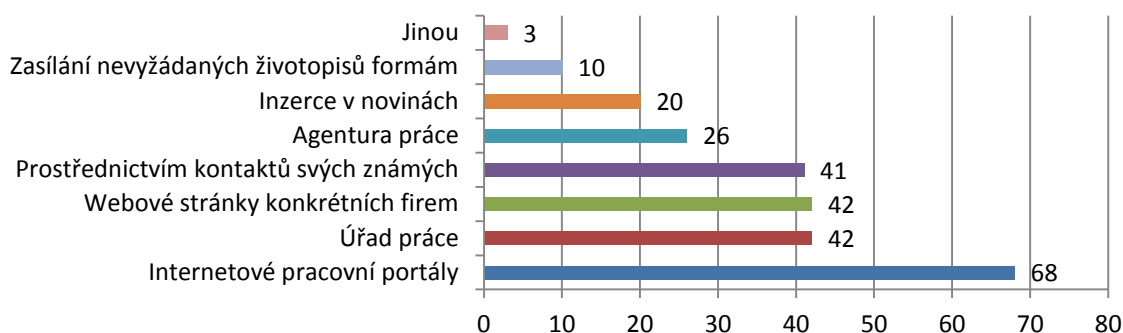
*Zdroj: Vlastní průzkum*

Z celkového počtu 104 respondentů 79,81 %, tedy 83 z nich, na otázku, zda se někdy dostali do situace hledání nového zaměstnání, odpovědělo ANO. Odpověď ne uvádějí především lidé ve věku 18-24 roky, celých 29 % z nich se zatím nedostalo do situa-

ce hledání práce. Vzdělání na tuto odpověď nemělo vliv, podle jejich odpovědí se s problematikou hledání práce potýkají lidé jak s nízkým, tak vysokým vzděláním.

Tuto otázku jsem použila coby filtrační, následující otázka byla položena pouze těm respondentům, kteří v otázce předchozí odpověděli ANO. Při zahrnutí všech respondentů by následující data byla zkreslena. Takto se nyní zabývá pouze těmi, kteří si práci již někdy hledali, tedy 83 respondenty.

**Graf 17: Otázka č. 2 - Jakou formu hledání nového zaměstnání jste využíval(a)?**



*Zdroj: Vlastní průzkum*

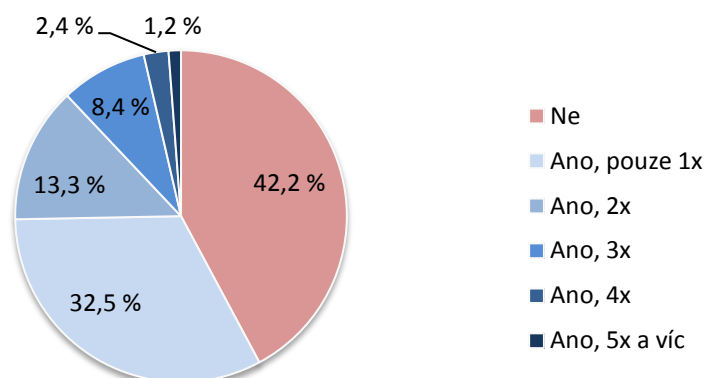
V této otázce respondenti mohli označit více alternativ odpovědí, obdržela jsem tak celkem 252 odpovědí od dotázaných 83 lidí. Jako nejpoužívanější metoda v případě hledání nového zaměstnání se jeví využití internetových pracovních portálů. 68 z dotázaných lidí, tedy 81,9 %, tuto metodu již v minulosti použili. Další často využívanou metodou hledání práce je úřad práce, procházení webových stránek konkrétních firem a prostřednictvím kontaktů svých známých. V tomto případě se ověřuje existence všeobecně známého tvrzení, že nejdůležitější je mít známé na správných místech, na které, jak je vidno, lidé spoléhají.

Při porovnání využívání agentur práce a úřadů práce ve zprostředkovatelské činnosti jsou agentury práce o téměř 20 % méně využívány.

Pouhých 24,1 % z respondentů k hledání práce využila inzerci v novinách. To je o 57,8 % méně, než využití internetových pracovních portálů. Tato čísla svědčí o modernizaci pracovního trhu.

10 lidí z 83 rozposlalo životopisy konkrétním firmám s dotazem na případné volné vhodné pracovní místo. Další 3 uvedlo možnost „jinou“, za kterou uvedli, že tyto firmy obcházeli osobně a na personálních odděleních se poptávali po možnostech svého uplatnění u nich.

**Graf 18: Otázka č. 3 - Byl(a) jste někdy registrován(a) jako uchazeč o zaměstnání na úřadu práce? Pokud ano, kolikrát?**

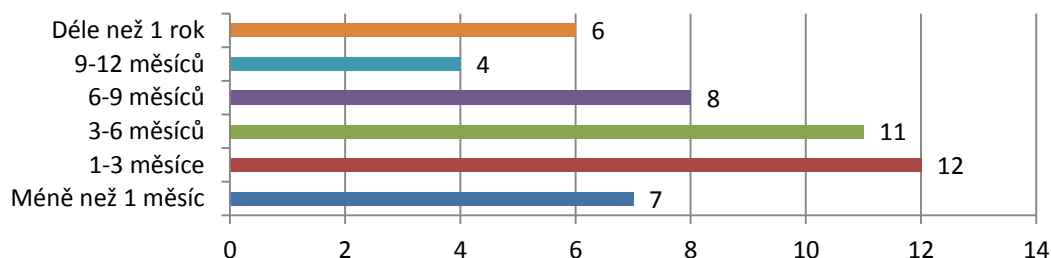


*Zdroj: Vlastní průzkum*

Otázka ohledně registrace v databázi uchazečů na úřadu práce byla položena opět pouze 83 respondentům, kteří v otázce první uvedli, že se již někdy dostali do situace hledání nového zaměstnání. Nejčtenější odpověď byla, že dotázaní zatím nikdy nebyli vedeni jako uchazeči na úřadu práce. Tuto odpověď uvedli především lidé ve věku 18-24 let, což činilo více jak 30 % dotázaných v této věkové kategorii. Tento velký podíl může být způsobený tím, že si mladí lidé hledají práci při studiu, kdy přijdou do kontaktu s trhem práce, avšak ne nutně s úřadem práce. Na úřadu práce by se v tomto případě registrovali coby zájemci o zaměstnání, nikoliv uchazeči a nevznikl by jim žádný nárok na podporu. Takovou registraci pak uchazeči o zaměstnání mohou považovat za neefektivní.

57,8 % dotázaných, tedy konkrétně 48 lidí ovšem již někdy v databázi uchazečů o zaměstnání vedenou úřadem práce zaregistrováni byli. U věku ani vzdělanosti nebyla prokázána žádná závislost na četnosti registrovanosti uchazečů a tedy na stabilitu a fluktuaci zaměstnanců. Tyto případy je nutno posuzovat individuálně.

**Graf 19: Otázka č. 4 - Jak dlouho jste byl(a) v roli nezaměstnaného registrovaného na úřadu práce, než jste získal(a) nové zaměstnání?**

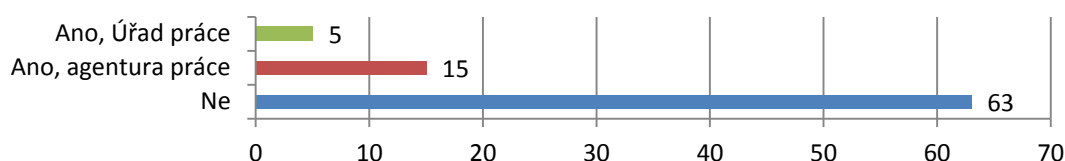


*Zdroj: Vlastní průzkum*

Otázka o délce registrovanosti na úřadu práce byla položena pouze 48 respondentům, kteří v otázce předchozí uvedli, že již někdy registrováni v databázi uchazečů na úřadu práce byli. Výsledná data uvádí, že 25 % z dotázaných bylo registrováno 1-3 měsíce, dalších 22,9 % 3-6 měsíců a 14,6 % bylo vedeno v evidenci dokonce po dobu kratší než 1 měsíc. To by znamenalo, že 62,5 % dotázaných uchazečů by nové zaměstnání získalo do půl roku od registrace. Z údajů zveřejněných Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky jsem ovšem již dříve uvedla, že průměrná doba registrovanosti uchazečů o zaměstnání Úřadem práce České republiky k 31. 12. 2013 činí 563 dní. Důvodem této odlišnosti je dotazovaný vzorek respondentů, kde nejhůře umístitelná skupina občanů na trhu práce, tedy občasně ve věku 50 let a výš, je zastoupena pouze 10 respondenty. Otázka je však položena do minulosti a nelze tedy přesně určit, v jakém věku byli tito respondenti v roli uchazečů o zaměstnání. Nejenže vliv věku se v tomto bodě průzkumu neprokázal, ale z těchto důvodů by na základě takto položené otázky ani nebyl uskutečnitelný.

Vedení v evidenci uchazečů déle než 1 rok, uvedlo 6 respondentů. Vliv věku se na tomto čísle nijak neprokázal. Ovšem jednalo se výhradně o respondenty s dokončeným úplným středním odborným vzděláním nebo s vysokoškolským bakalářským vzděláním.

**Graf 20: Otázka č. 5 - Zprostředkoval Vám někdy práci úřad práce nebo agentura práce?**

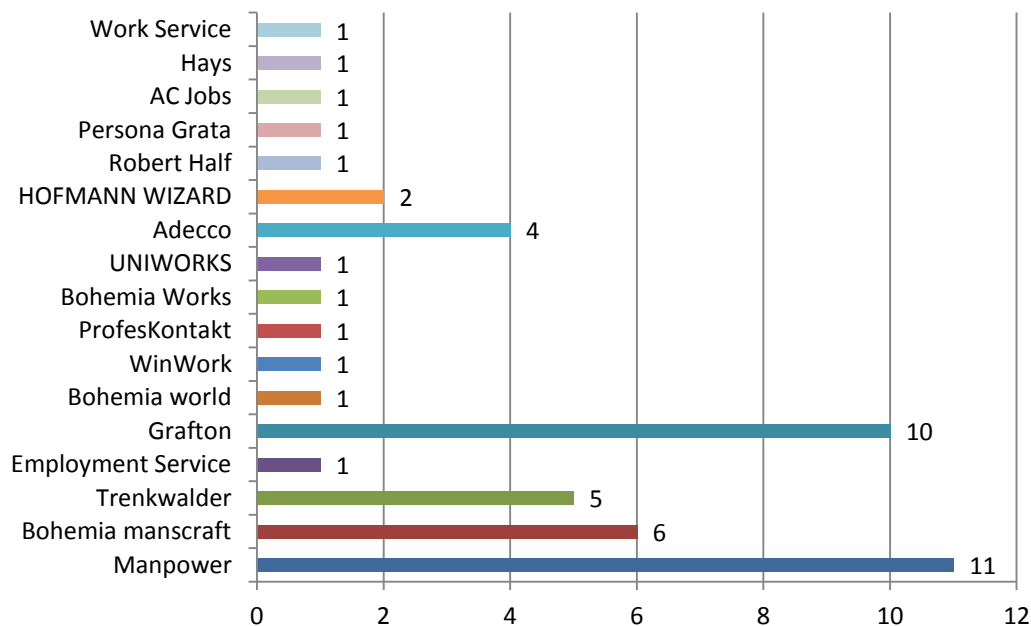


*Zdroj: Vlastní průzkum*

Otázka, zda zprostředkování zaměstnání agenturou nebo úřadem práce, bylo úspěšné, byla položena 83 respondentům. 75,9 % z nich uvedlo, že k tomuto zprostředkování nikdy nedošlo. 18,1 % získalo práci zásluhou agentury práce, 6 % zásluhou úřadu práce.

Když tyto výsledky porovnáme s výsledky druhé otázky, lze vyčíslit jistou úspěšnost zprostředkování. Při 26 respondentech, kteří uvedli, že využili zprostředkovatelské činnosti agentur práce, celých 57,7 % z nich se dočkalo přidělení pracovního zařazení právě díky agentuře práce. A pokud se 42 respondentů obrátilo s potřebou práce na úřad práce, úřad práce pomohl 11,9 % z nich. Lze tedy říci, že agenturní zprostředkování zaměstnání je málo frekventované, avšak v 5x více případech se setká s úspěšností.

**Graf 21: Otázka č. 6 - Znáte nějakou agenturu práce ve svém okolí?**

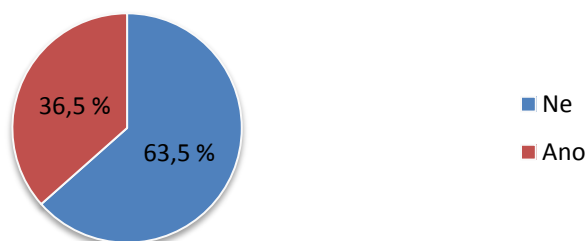


*Zdroj: Vlastní průzkum*

Další otázku jsem zaměřila na znalost konkrétních agentur práce. Otázka byla položena všem 104 respondentům, odpovědi existujících agentur prací uvedlo pouze 24 respondentů. O agenturách práce ve svém okolí mělo tedy alespoň nějaký přehled pouhých 23,1 % respondentů. Zbylý dotázaní buďto žádnou agenturu práce neznali nebo si v daný okamžik žádný konkrétní její název nevybavili.

Jako nejpopulárnější agentura práce se na základě tohoto výzkumu jeví agentury Manpower a Grafton. O agenturách Bohemia manscraft, Trenkwalder a Adecco můžeme říct, že se také drží v povědomí veřejnosti. Zbylé agentury jsou na tom již hůře s popularitou, nemluvě o agenturách, které v dotazníku nikdo neuvedl, což je při počtu téměř 1 500 agentur práce na českém trhu pochopitelné.

**Graf 22: Otázka č. 7 - Už jste někdy slyšel(a) o tzv. agenturním zaměstnávání?**

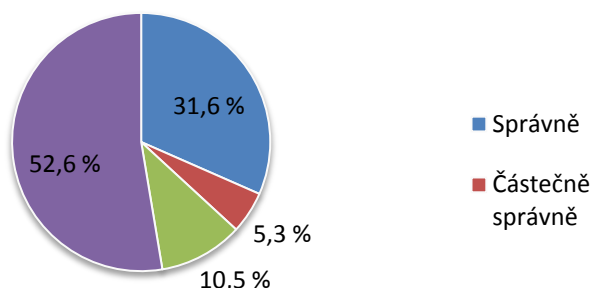


*Zdroj: Vlastní průzkum*

V další otázce dotazníku jsem se zaměřila na informovanost veřejnosti o agenturním zaměstnávání. Otázka byla položena všem 104 respondentům, z kterých 38, tedy 36,5 % tento pojem minimálně zaslechlo, zbylých 66 dotázaných 63,5 % tento pojem buďto nikdy neslyšelo nebo si to v daný okamžik neuvědomovalo.

Tato čísla nás informují o skutečnosti, že veřejnost je špatně nebo vůbec informována o možnosti získání zaměstnání prostřednictvím zaměstnání přímo agenturou práce.

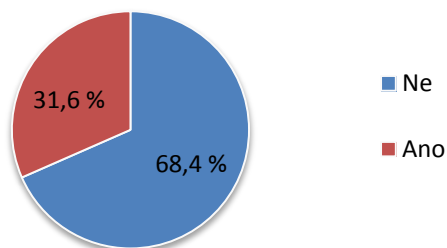
**Graf 23: Otázka č. 8 - Vlastními slovy vysvětlete rozdíl mezi zprostředkováním zaměstnání agenturou práce a agenturním zaměstnáváním.**



*Zdroj: Vlastní průzkum*

Osmá otázka byla položena pouze 38 respondentům, kteří v předchozí otázce uvedli, že již někdy slyšeli o tzv. agenturním zaměstnávání. 20 z těchto dotázaných, tedy 52,6 % tento pojem skutečně pouze slyšeli a rozdíl mezi ním a zprostředkováním zaměstnání nebyli schopni vysvětlit. 4 dotázaní, tedy 10,5 % rozdíl vysvětlili zcela nesprávně a poukázali tak na svoji špatnou informovanost. 2 další v celkovém poměru 5,3 % byli informováni pouze částečně, ve vysvětlení uvedli nějakou nepřesnou informaci. Tato nepřesnost se týkala především provizí odváděných agenturními zaměstnanci agentuře ze svých mezd. 12 lidí a tedy 31,6 % dotázaných rozdíl vysvětlilo správně a lze je tedy pokládat za dostatečně informované v oblasti agenturního zaměstnávání.

**Graf 24: Otázka č. 9 - Byl(a) jste někdy agenturně zaměstnán(a), tedy zaměstnán(a) přímo agenturou práce za účelem pronajímání Vaší pracovní síly firmám?**



*Zdroj: Vlastní průzkum*

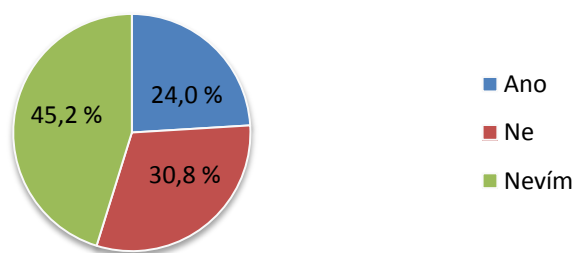


V další části dotazníku jsem se zaměřila na zkušenosti respondentů s agenturním zaměstnáváním. Otázka byla položena 38 respondentům stejně, jako otázka předchozí. 26 dotázaných a tedy 68,4 % zatím nikdy nebyli agenturními zaměstnanci, naopak 12 dalších s poměrem 31,6 % již vlastní zkušenosti mají. Jelikož se pracovalo se stejným vzorkem respondentů, jako v otázce předchozí, lze odvodit, že těchto 12 lidí je totožných s 12 dotázanými z předchozí otázky, kteří správně vysvětlili pojem agenturního zaměstnávání. Je tedy zjevné, že princip agenturního zaměstnávání je zcela znám pouze osobám, které s ním přišli do přímého styku.

### 10. Jaký máte názor na agenturní zaměstnávání?

Otázka byla položena opět 38 respondentům. Bylo možné škálově označit svůj názor od 1 do 5, kde 1 znamenalo výborný názor a 5 špatný. Výsledný názor v aritmetickém průměru vyšel na 3,711, což lze považovat za převládající špatné názory. Při rozptylu 1,1 můžeme uvažovat o odlišnosti některých názorů, např. vlivem vlastních, možná lepších zkušeností.

**Graf 25: Otázka č. 11 - Poskytují agentury práce zprostředkování zaměstnání pro uchazeče zcela bezplatně?**

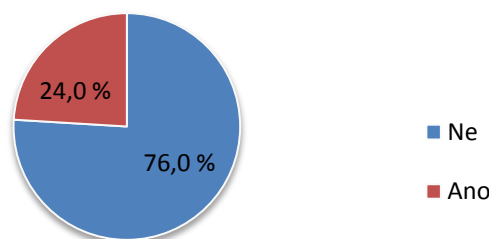


*Zdroj: Vlastní průzkum*

Otázkou na bezplatnost služeb zprostředkování pro uchazeče jsem se optala z důvodu informovanosti českého právního řádu. Položila jsem ji všem 104 respondentům. 47 z nich a tedy 52,2 % nemělo o dané problematice tušení. Podíl 30,8 % a konkrétní číslo 32 respondentů se zcela mylně domnívalo, že za zprostředkování práce

agenturou práce by museli zaplatit. Správný názor mělo pouze 24 % z dotázaných, což činí 25 respondentů. Pouze takto malá část věděla, že zprostředkování zaměstnání je pro uchazeče bezplatné.

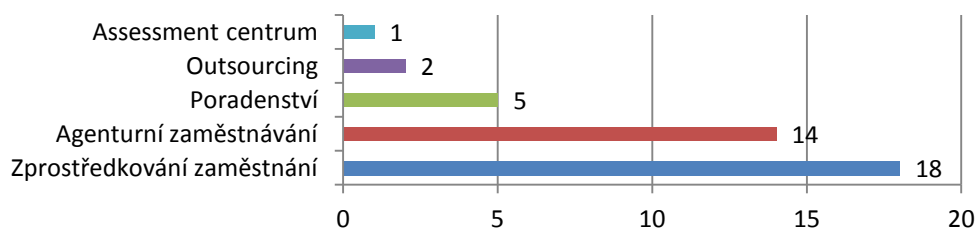
Graf 26: Otázka č. 12 - Využil(a) jste někdy Vy (nebo Vaše firma) nějakých služeb agentur práce?



Zdroj: Vlastní průzkum

Dvanáctá otázka posloužila v první řadě jako otázka filtrační. Další otázky byly položány pouze těm respondentům, kteří někdy nějakých služeb agentur práce využili. Také ale vidíme, že 104 respondentů pouze 25 z nich někdy přišlo do styku se službou agentury práce.

Graf 27: Otázka č. 13 - Jaké služby agentur práce jste Vy (nebo Vaše firma) využil(a)?



Zdroj: Vlastní průzkum

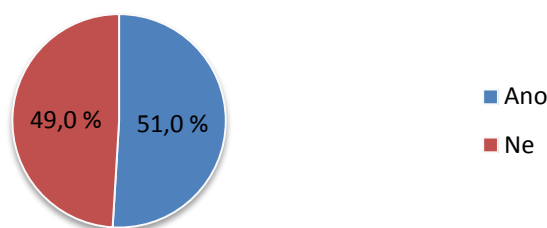
Otázka byla položena 25 respondentům. 72 % z nich má zkušenosti především se zprostředkovatelskou činností agentur práce a 56 % s agenturním zaměstnáváním ať už z pozice. Při srovnání s otázkou č. 9, kde 12 respondentů uvedlo vlastní zkušenosti s agenturním zaměstnáváním, lze předpokládat, že zbylí 2, kteří tuto službu označili nyní, mají zkušenosti s agenturním zaměstnáváním z pozice uživatele. 20 % dotázaných

někdy v minulosti využilo poradenských služeb. Mezi málo využívané služby se zařadil outsourcing a assessment centrum. S dalšími službami, které byly v otázce uvedeny, se neztotožnil žádný z respondentů.

#### Otázka č. 14 - Jaké zkušenosti s těmito službami máte?

V této otázce byla opět možnost oznámkovat svůj dojem od 1 do 5 jako ve škole, tedy kdy 1 značí výborné zkušenosti, 5 naopak špatné zkušenosti. 25 respondentů, kteří výše uvedli, že se službami agentur práce zkušenosti mají, tento dojem ohodnotilo průměrně na známku 2,92. Jedná se tedy o horší střed, převážně dominují horší zkušenosti. Rozptyl 1,034 značí jistou odlišnost názorů jednotlivých odpovědí.

**Graf 28: Otázka č. 15 - Využil(a) jste někdy nějakých služeb úřadu práce?**

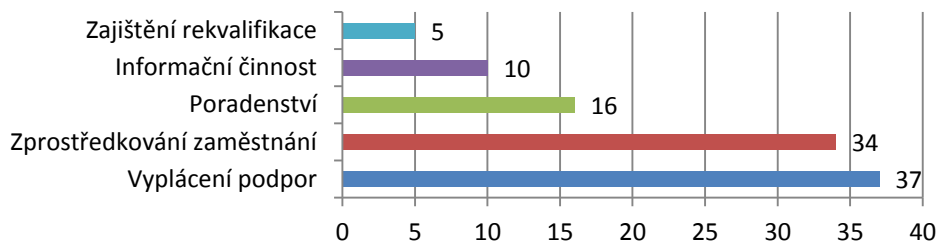


*Zdroj: Vlastní průzkum*

Patnáctá otázka byla položena opět všem 104 respondentům. 51 z nich uvedlo, že nikdy žádnou ze služeb úřadu práce, které jsem pod otázkou blíže specifikovala, nevyužilo. Zbylých 53 respondentů již do kontaktu s Úřadem práce přišlo. V porovnání s otázkou č. 12, tedy využívaností služeb agentur práce, získáváme o 27 % a 28 více respondentů, kteří odpověděli kladně.

Otázka opět posloužila coby filtrační, další otázky blíže popisují zkušenosti s těmito službami pouze těch respondentů, kteří s nimi mají vlastní zkušenosti.

**Graf 29: Otázka č. 16 - Které služby úřadu práce jste využil(a)?**



*Zdroj: Vlastní průzkum*

Otázka, které služby úřadu práce respondent využil, byla položena 53 dotázaným. 69,8 % z nich do kontaktu přišlo v případě vyplácení podpor v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci. Při srovnání s otázkou č. 3, kde 48 respondentů označilo, že bylo registrováno v databázi uchazečů o zaměstnání úřadu práce, to znamená, že 11 z nich a tedy 22,9 % bylo registrováno, ačkoliv jim nevznikl nárok na podporu.

Zprostředkovatelskou činnost využilo 64,2 % respondentů, 30,2 % poradenskou činnost, 18,9 % informační a 9,4 % respondentům Úřad práce zajišťoval rekvalifikaci.

**Otázka č. 17 - Byl(a) jste s těmito službami úřadu práce spokojen(a)?**

Otázka o spokojenosti respondentů se službami úřadu práce byla položena 53 dotázaným, kteří již nějaké zkušenosti s těmito službami mají. V průměru dojem z těchto služeb oznámkovali na 2,968, známka o 4 desetiny horší než v případě služeb agentur práce, tedy opět byli respondenti s těmito službami spíše nespokojení. Rozptyl známek je nižší, 0,805 a značí nám větší vyrovnanost v názoru respondentů.

## 5 Zhodnocení hypotéz

Nyní bych se ráda vrátila k hypotézám, které jsem pro svou práci stanovila, a v návaznosti na praktickou část své práce bych tyto hypotézy potvrdila nebo naopak vyvrátila.

První hypotéza mé práce zní: *Pro uživatele je výhodné hledat nové zaměstnance prostřednictvím agentur práce.* Uživatelé, tedy firmy, které hledají nové zaměstnance, mají výběr z mnoha možností. Mohou využít služeb úřadů práce, agentur práce, či se do nábory zaměstnanců pustit na vlastní pěst a využít např. internetové pracovní portály. V čem by mohla spočívat výhoda nábory zaměstnanců skrz agentury práce? Jak jsem uvedla v praktické části své práce, agentury práce poskytují firmám kompletní servis při hledání nových zaměstnanců. Uživatel pouze zadá požadavky a agentura práce na základě své databáze vybere minimální počet uchazečů, kteří plně splňují uživatelské podmínky. Firmy za tyto služby platí agenturám poplatky, ale odpadá jim věcná a časová náročnost. V případě využívání agenturních zaměstnanců se pak jedná o pracovní síly, které mají firmy ihned k dispozici a v případě potřeby nového zaměstnance na hlavní pracovní poměr, mohou přijmout tohoto agenturního zaměstnance, který je již zaškolen a firma přesně ví, jaká je jeho výkonnost. Tyto skutečnosti mi potvrdil mnou oslovený uživatel v rámci praktické části mé práce. Tuto hypotézu tedy potvrzují.

Druhá hypotéza mé práce zní: *Pro uchazeče o zaměstnání je výhodné se při hledání nové práce obrátit na agenturu práce.* Jelikož agentury práce poskytují svou zprostředkovatelskou činnost pro uživatele zcela bezplatně, jedná se tak o další kvalitní způsob získání nového zaměstnání a uchazeči hledající práci, by této možnosti jistě měli využít. Podle průzkumu, který jsem provedla u agentur práce a úřadu práce, úřad práce zprostředkuje práci s úspěšností necelého 1 %, úspěšnost agentur práce se pohybuje nad mírou 30 %. Samozřejmě musíme zohlednit fakt, že úřady práce mají mnohem více uchazečů a mnozí z nich jsou v evidenci jen pro zachování poskytování podpor a velkou součinnost úřadu práce neposkytují. Avšak i přes tento fakt jsou agentury práce mnohem úspěšnější ve zprostředkovatelské činnosti a proto tuto hypotézu také potvrzují.

Třetí hypotéza se zabývá již úřadem práce: *Pro firmy je výhodné hledat nové zaměstnance prostřednictvím úřadu práce.* Firmy, které mají potřebu nábory nových zaměstnanců, se mohou obrátit i na úřad práce. Ke konci roku 2013 bylo na úřadu práce

vedeno v evidenci 596 833 uchazečů o zaměstnání. Téměř čtvrtinu těchto uchazečů tvořily problémové skupiny lidí v rámci trhu práce, tedy lidé ve věku 20-24 let a lidé ve věku 55-59 let. Tito lidé mají buďto nedostatek praxe anebo nepotrvá dlouho a dostanou se do důchodového věku. Dále tuto strukturu z více jak 40 % tvoří lidé se středním odborným vzděláním s výučním listem a 27 % lidí pouze se základním vzděláním. Z toho vyplývá, že evidence uchazečů o zaměstnání vedená úřadem práce je více jak z poloviny zahlcena lidmi s nízkým vzděláním a problémové věkové skupině. Služba zprostředkování úřadem práce je sice pro firmy zdarma, ale firmy nemohou očekávat, že se jim dostane stejných služeb jako od agentur práce. Pokud tedy firmy nehledají lidi méně kvalifikované, považují tuto metodu za nevýhodnou. Hypotéza se tedy nepotvrdila.

Třetí hypotéza se týká úřadu práce z pohledu uchazečů o zaměstnání: *Pro uchazeče o zaměstnání je výhodné se při hledání nové práce obrátit na úřad práce.* V evidenci uchazečů o zaměstnání jsou vedeni lidé, kteří prostřednictvím úřadu práce aktivně hledají novou práci. Pokud splňují zákonem stanovené podmínky, náleží jim od státu podpora v nezaměstnanosti po zákonem stanovenou dobu, která je od 5 do 11 měsíců v závislosti na věku uchazeče. Úřad práce se v rámci svých kompetencí vynasnaží uchazeči najít vhodné pracovní místo. Již v předchozí hypotéze jsem ale uvedla, že úspěšnost zprostředkovatelské činnosti úřadu práce je méně než 1 % a průměrná doba evidence uchazečů ke konci roku 2013 činí 563, tedy téměř rok a půl a to je v případě nezaměstnanosti člověka dlouhá doba. Avšak nárok na případnou podporu v nezaměstnanosti uchazeči nevznikne, pokud není veden v evidenci uchazečů o zaměstnání vedenou úřadem práce. Již z tohoto důvodu by se každý, kdo o místo přišel, do této evidence zaregistrovat. Především z tohoto důvodu hypotézu potvrzuji.

Čtvrtá hypotéza se týkala změn zákona: *Novela zákona z 1. 1. 2011 o povinnosti pojistění agentur práce proti úpadku ovlivnila činnost agentur.* V rámci praktické části své práce jsem spolupracovala se dvěma agenturami práci. Na agenturu B tato novela zákona neměla žádný podstatný vliv. Nadále se věnuje všem svým dřívějším činnostem. Avšak agentura menší, agentura A, byla nucena se po půl roce placení povinného pojistného vzdát své činnosti agenturního zaměstnávání. Služba se pro ni stala finančně neúnosnou a neefektivní. Agentury, které působí ve větším, tato novela zákona neovliv-

nila. Ale konkurence personálních agentur se snížila o ty s menším působením. Proto tuto hypotézu potvrzují.

Pátá hypotéza mé práce zní: *Informovanost veřejnosti o možnostech zprostředkování zaměstnání je vysoká.* Tuto hypotézu jsem ověřovala v rámci veřejného průzkumu. Z lidí, kteří kdy hledali novou práci, něco málo přes 50 % využilo služeb úřadu práce a pouze 31 % služeb agentur práce, ačkoliv se jedná o úspěšnější a také bezplatnou službu. Jméno alespoň jedné konkrétní agentury práce uvedlo pouze 23 % dotázaných. A správně vysvětlit, co znamená agenturní zaměstnávání, dokázalo pouze něco málo přes 11 % respondentů. A pouze 24 % lidí vědělo, že v případě, že se obrátí s potřebou zaměstnání na agenturu práce, ta po nich nebude požadovat žádné poplatky. Jelikož se jedná o nízká čísla, hypotéza o vysoké informovanosti veřejnosti o možnostech zprostředkování zaměstnání se nepotvrdila.

Šestá a poslední hypotéza mé práce je: *Sdílené zprostředkování zaměstnání je účinné.* Sdílené zprostředkování zaměstnání vešlo v platnost s novelou zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti k 1. 1. 2012. Ovšem k 1. 4. 2012 byl novelizován zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, který znemožnil vyhlásit řádnou veřejnou zakázku pro agentury práce. V říjnu 2012 Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky obdrželo vypracovanou analýzu o nemožnosti funkčnosti tohoto zákona. Od té doby se jedná o změnách zákona, avšak zatím žádný neprošel legislativou. Částky stanovená v zatím stávajícím § 119a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jsou navíc stanoveny ve výších, které nejsou pro agentury práce dostatečně motivující a pro státní rozpočet naopak příliš náročný. Hypotéza se tedy nepotvrdila a sdílené zprostředkování zaměstnání je neúčinné.

## 6 Závěr

V závěru bych se ráda pokusila o návrhy řešení problémových situací, ke kterým jsem v průběhu své práce dospěla.

Za oblast výsledků mé práce, která vyžaduje řešení, považuji především nedostatečnou informovanost veřejnosti o možnostech hledání nového zaměstnání. Z veřejného průzkumu vyplynulo, že lidé jsou informováni a využívají služeb úřadu práce 2x více, než-li služeb agentur práce. Názory na činnost agentur práce jsou špatné, ačkoliv úspěšnost zprostředkovatelské činnosti agentur práce je poměrně vysoká. V tomto případě bych doporučila lepší propagaci služeb agentur práce. Veřejnost je především velmi málo informována o bezplatnosti zprostředkovatelské činnosti. Jelikož pro agentury práce se počtem registrovaných uchazečů o zaměstnání nezvyšuje zisk, pokud tento počet nepřiláká větší počet firem, které by právě u těchto agentur hledali své budoucí zaměstnance, do propagace služeb agentur práce by měl investovat stát. Více registrovaných uchazečů by napomohlo k nalezení vhodného pracovníka a podíl nezaměstnaných osob by mohl poklesnout.

Další problém vidím v uzákoněné podobě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, konkrétně sdílené zprostředkování zaměstnání. Proces sdíleného zprostředkování zaměstnání je nefunkční a neefektivně nastavený. I kdyby se sdílené zprostředkování zaměstnání mohlo uskutečňovat, jak uvádím v části zhodnocení hypotéz, částky jsou příliš náročné pro státní rozpočet a málo motivující pro agentury práce. Celou věc sdíleného zprostředkování zaměstnání já osobně považuji za zbytečnou. Dle mého názoru by stačilo, kdyby pracovníci úřadu práce, jehož služby jsou podle mého veřejného průzkumu poměrně využívány, uchazeče informovali o možnosti bezplatné registrace u agentur práce a tím zvýšili své šance na nalezení vhodného zaměstnání.

Má práce poslouží především k informování veřejnosti o možnostech, jak nalézt novou práci. Další uplatnění vidím ve zpětné vazbě úřadů práce a agentur práce. Zprostředkovatelská činnost úřadu práce v současné době nevykazuje velkou úspěšností a naopak o možnostech zprostředkování práce agenturou práce je veřejnost nedostatečně informována.



## 7 Summary

Bachelor's thesis Employment mediation looks into current labor market and employment mediation in Czech Republic. At present, Czech labour market shows the biggest unemployment rate since the republic's foundation. This thesis examines the stratification of the unemployed as well as their awareness of their job seeking possibilities. It also focuses on activity of the Labour office of the Czech Republic and recruitment agencies.

The first part of the research was studying secondary data, concerning the current situation on the Czech labour market. The second part was in the form of structured interviews and questionnaires. Local Labour office, two agencies and one company cooperating with an agency were addressed. Awareness of the public was researched using an on-line questionnaire. All of the collected data were later interpreted and most of it graphically illustrated.

Results of my research show primarily low public awareness of employment mediation options. People are mostly unaware, that job mediation services are free of charge by law. Mediation services of Labour office are used more by public, even though the agencies are more successful at given task. Amendment to the Act No. 435/2004 (employment act) from 1. 1. 2011, specifically the compulsory bankruptcy insurance of recruitment agencies, forced smaller agencies (hiring people with purpose of leasing them to other companies) to shut down. § 119a of the 435/2004 Act, namely shared employment mediation, is non-functioning and unfeasible at this time.

This thesis finds the propagation of services provided by agencies as insufficient. Shared employment mediation is considered to be too expensive for the state budget and little motivational for agencies themselves. It is recommended to focus on public awareness, rather than expensive act amendments.

## 8 Přehled použité literatury

- Bednář, J. (2001). *Základní kapitoly z mikroekonomie*. České Budějovice, Česká republika: Jihočeská univerzita, Zdravotně sociální fakulta
- Buchtová, B. (2002). *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha, Česká republika: Grada.
- Český statistický úřad. (10. leden 2014). Načteno z <http://www.czso.cz>
- Evropská komise, Eurostat. (10. leden 2014). Načteno z <http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu>
- Holman, R. (2011). *Ekonomie* (4th ed.). Praha, Česká republika: C. H. Beck.
- Jírová, H. (1999). *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha, Česká republika: Vysoká škola ekonomická.
- Listina základních práv a svobod* (3th ed.). Olomouc, Česká republika: Nakladatelství Olomouc.
- Mareš, P. (2002). *Nezaměstnanost jako sociální problém* (3rd ed.). Praha, Česká republika: Sociologické nakladatelství.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. (10. leden 2014). Načteno z <http://www.mpsv.cz>
- Pracovněprávní předpisy: pracovní doba a dovolená, zakázaná pracoviště, odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, pojištění zaměstnavatele ; Zákon o zaměstnanosti ; Úřady práce : odbory, ochrana zaměstnanců, inspekce práce : podle stavu k 25.2.2013*. Ostrava, Česká republika: Sagit.
- Tošovský, A. (2011). *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika.
- Zákoník práce: podle stavu k 21.1.2003*. Ostrava, Česká republika: Sagit.
- Zpravodajský portál iDNES.cz*. (10. Leden 2014). Načteno z <http://www.idnes.cz>

## Seznam tabulek a grafů

### Tabulky:

Tabulka 1: Srovnání Agentury A a Agentury B .....	38
---	----

### Grafy:

Graf 1: Podíl nezaměstnaných osob v České republice .....	22
Graf 2: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst .....	23
Graf 3: Uchazeči o zaměstnání roku 2012 .....	24
Graf 4: Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých krajích ČR k 31.12.2013 .....	25
Graf 5: Struktura uchazečů s nárokem na podporu .....	26
Graf 6: Struktura uchazečů o zaměstnání podle pohlaví .....	26
Graf 7: Věková struktura uchazečů o zaměstnání k 31.12.2013 .....	27
Graf 8: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v EU .....	28
Graf 9: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání k 31.12.2013 .....	29
Graf 10: Celková doba evidence uchazečů o zaměstnání k 31.12.2013 .....	30
Graf 11: Průměrná evidence uchazečů o zaměstnání ve dnech podle jednotlivých krajů k 31.12.2013 .....	31
Graf 12: Pohlaví respondentů .....	40
Graf 13: Věk respondentů .....	41
Graf 14: Nejvyšší ukončené vzdělání respondentů .....	41
Graf 15: Velikost bydliště respondentů .....	42
Graf 16: Otázka č. 1 - Dostal(a) jste se někdy do situace hledání nového zaměstnání? .....	42
Graf 17: Otázka č. 2 - Jakou formu hledání nového zaměstnání jste využíval(a)? .....	43
Graf 18: Otázka č. 3 - Byl(a) jste někdy registrován(a) jako uchazeč o zaměstnání na úřadu práce? Pokud ano, kolikrát? .....	44
Graf 19: Otázka č. 4 - Jak dlouho jste byl(a) v roli nezaměstnaného registrovaného na úřadu práce, než jste získal(a) nové zaměstnání? .....	45
Graf 20: Otázka č. 5 - Zprostředkoval Vám někdy práci úřad práce nebo agentura práce? .....	46
Graf 21: Otázka č. 6 - Znáte nějakou agenturu práce ve svém okolí? .....	46
Graf 22: Otázka č. 7 - Už jste někdy slyšel(a) o tzv. agenturním zaměstnávání? ....	47

Graf 23: Otázka č. 8 - Vlastními slovy vysvětlete rozdíl mezi zprostředkováním zaměstnání agenturou práce a agenturním zaměstnáváním.....	48
Graf 24: Otázka č. 9 - Byl(a) jste někdy agenturně zaměstnán(a), tedy zaměstnán(a) přímo agenturou práce za účelem pronajímání Vaší pracovní síly firmám?.....	48
Graf 25: Otázka č. 11 - Poskytují agentury práce zprostředkování zaměstnání pro uchazeče zcela bezplatně? .....	49
Graf 26: Otázka č. 12 - Využil(a) jste někdy Vy (nebo Vaše firma) nějakých služeb agentur práce?.....	50
Graf 27: Otázka č. 13 - Jaké služby agentur práce jste Vy (nebo Vaše firma) využil(a)? .....	50
Graf 28: Otázka č. 15 - Využil(a) jste někdy nějakých služeb úřadu práce? .....	51
Graf 29: Otázka č. 16 - Které služby úřadu práce jste využil(a)? .....	52

## Seznam příloh

- Nabídka zabezpečení rekvalifikace (formulář);
- Žádost o úhradu nákladu rekvalifikace zaměstnanců (formulář);
- Žádost o podporu v nezaměstnanosti (formulář);
- Žádost o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání (formulář);
- Žádost o zprostředkování zaměstnání úřadem práce (formulář);
- Povolení ke zprostředkování zaměstnání (vzor);
- Registrační formulář agentury práce;
- Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance (vzorový tiskopis);
- Dotazník k veřejnému průzkumu

## NABÍDKA ZABEZPEČENÍ REKVALIFIKACE

### Název rekvalifikačního zařízení (zaměstnavatele)<sup>1)</sup>:

Název:		IČ:	
Telefon:	Fax:	E-mail:	Www stránky:

### Adresa sídla nebo místa podnikání:

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.	Č. orient.	PSČ:

### Osoba oprávněná jednat jménem rekvalifikačního zařízení (zaměstnavatele):

Příjmení:	Jméno	Titul
Telefon:	Fax:	E-mail:

### Kontaktní osoba odpovědná za organizaci rekvalifikace:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Telefon:	Fax:	E-mail:

### Bankovní spojení rekvalifikačního zařízení:

Číslo účtu:	Kód banky:	Specifický symbol:
Název banky:		

### Údaje o rekvalifikaci:

Název vzdělávacího programu <sup>2)</sup>
Název pracovní činnosti, na kterou bude rekvalifikace zabezpečována <sup>3)</sup>
Údaje o udělení akreditace: Akreditace byla udělena: MŠMT MPSV MZd. č.j. _____ ze dne _____ platnost do: _____
Je-li rekvalifikace zabezpečována rekvalifikačním zařízením podle zvláštních právních předpisů, uveďte tento právní předpis, popř. pověření příslušného orgánu k výkonu této činnosti.
Vstupní předpoklady pro přijetí účastníka do vzdělávacího programu:
Kvalifikační předpoklady (minimální stupeň vzdělání, popř. obor vzdělání) :
Délka praxe, popř. obor praxe:
Zdravotní předpoklady:
Další předpoklady (např. psychická způsobilost, trestní bezúhonnost, dovednosti):
Adresa místa (míst) konání rekvalifikace (obec, část obce, ulice, číslo popisné, číslo orientační, PSČ):

Doba trvání rekvalifikace (uveďte počet kalendářních dnů, popř. týdnů, měsíců):			
Rozsah rekvalifikace (v hodinách):			
Teoretická příprava:	Praktická příprava:	Ověření získaných znalostí a dovedností:	Celkem:
Typ rekvalifikace <sup>4)</sup> :			
Forma výuky <sup>5)</sup> :		Další údaje <sup>6)</sup> :	
Rámcový rozvrh hodin vyučovacího dne (včetně přestávek) <sup>6)</sup> :			
Způsob ověření získaných znalostí a dovedností <sup>7)</sup> :			
Další údaje <sup>7)</sup> :			
Doklad, který bude vydán po úspěšném ukončení rekvalifikace <sup>8)</sup> :			
Další údaje <sup>8)</sup> :			
Ušební plán:			
Předmět (tématický celek):	Počet hodin:	Předmět (tématický celek):	Počet hodin:
Kapacita kurzu :			
Maximální počet účastníků:		Minimální počet účastníků:	
Náklady na jednoho účastníka (v Kč) :			
Další údaje (např. závislost výše nákladů na celkovém počtu účastníků, způsob snížení výše nákladů při nedokončení rekvalifikace účastníkem apod.):			
Termíny konání rekvalifikace:			
Nabídka je zveřejněna v databázi DAT.CZ <a href="http://www.eu-dat.cz">www.eu-dat.cz</a> (vypíšte slovem „ano“ nebo „ne“) :			
K nabídce je nutné přiložit:			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kopii dokladu prokazujícího oprávnění k poskytování vzdělávacích služeb (např. živnostenský list, výpis z obchodního rejstříku nebo zřizovací listiny).</li> <li>2. Kopii dokladu o akreditaci MŠMT ČR, MPSV ČR, MZ ČR, popřípadě jiného orgánu.</li> <li>3. Kalkulaci nákladů rekvalifikace.</li> </ol>			
V	dne		podpis oprávněné osoby

**Poznámky k odkazům:**

- 1) Vypíšte název uvedený v živnostenském listě, obchodním rejstříku nebo zřizovací listině, popř. jméno a příjmení, jde-li o fyzickou osobu.
- 2) V případě vzdělávacího programu dle Národní soustavy kvalifikací, uveďte název konkrétní dílčí kvalifikace uvedené na [www.narodni-kvalifikace.cz](http://www.narodni-kvalifikace.cz).
- 3) V případě, že pracovní činnost odpovídá dílčí kvalifikaci, jedná se o název a kód konkrétní dílčí kvalifikace uvedené na [www.narodni-kvalifikace.cz](http://www.narodni-kvalifikace.cz).

**4) Vyberte z následujících možností:**

Profesní rekvalifikace pro dělnická povolání.  
Profesní rekvalifikace pro THP.  
Dílčí kvalifikace.  
Rozšíření kvalifikace.  
Příprava k podnikání.  
Specializovaný kurz pro OZP v PR.  
Obnovení kvalifikace.  
Nespecifická rekvalifikace.  
Kurz IT.  
Jiná rekvalifikace  
Zaměstnanecká rekvalifikace pro D  
Zaměstnanecká rekvalifikace pro THP

**Profesní rekvalifikace** - zabezpečuje získání nové kvalifikace pro vykonávání konkrétní profese (povolání), které nejsou zaměřeny dle NSK.

**Rozšíření kvalifikace** – tento typ rekvalifikace umožňuje rozšíření již získané kvalifikace v určité profesi, včetně jejího zvýšení. Jedná se např. o získání svářečského průkazu, odborné způsobilosti podle vyhlášky č. 50/1978 Sb., vazačského průkazu, lešenářského průkazu, řidičského průkazu, znalostí pro obsluhu osobního počítače apod.

**Dílčí kvalifikace** – rekvalifikace je zaměřena na získání znalostí a dovedností pro pracovní činnost dle NSK.

**Příprava k podnikání** - připravuje účastníky rekvalifikace k zahájení samostatné výdělečné činnosti.

**Specializovaný rekvalifikační kurz pro osoby se zdravotním postižením** - jedná se o rekvalifikační kurz, do kterého mohou být zařazeny pouze osoby se zdravotním postižením, kterým byl tento typ rekvalifikace doporučen v Individuálním plánu pracovní rehabilitace.

**Obnovení kvalifikace** – kurzy vedou k získání aktuálních znalostí a dovedností účastníka rekvalifikace v jeho původní profesi.

**Nespecifická rekvalifikace** – kurzy jsou realizovány dle Usnesení vlády ČR č. 238 z roku 1991.

**Kurz IT** – jedná se jak o profesní rekvalifikaci (např. správce počítačové sítě), tak o rozšíření kvalifikace (např. obsluha osobního počítače).

**Specializovaný kurz pro OZP v PR** – jedná se o rekvalifikační kurzy, které jsou zahrnuty v IPPR jako jedna z forem pracovní rehabilitace

**Jiná rekvalifikace** – jedná se např. o kurz českého jazyka pro cizince

**Zaměstnanecká rekvalifikace** – jedná se o rekvalifikaci zaměstnanců na základě požadavku zaměstnavatele a uzavření smlouvy se zaměstnavatelem, případně také s rekvalifikačním zařízením

**5) Vyberte z následujících možností:**

**Prezenční, distanční, kombinovaná forma výuky.**

V řádku **Další údaje** uveďte bližší údaje: např. Denní výuka dopoledne (např. zpravidla v době od 8:00 do 14:00 hod);  
Denní výuka odpoledne. Denní výuka dopoledne i odpoledne. Výuka v určených dnech v týdnu dopoledne. Výuka v určených dnech v týdnu odpoledne. Výuka v určených dnech v týdnu dopoledne i odpoledne. Víkendový kurz. Soustředění (např. 3x čtyřdenní soustředění).

**6) Uveďte rámcový rozvrh hodin výukového dne včetně přestávek.**

Například: Rámcový rozvrh výukového dne teoretické přípravy:

8:00 - 9:30 hod.	2 vyučovací hodiny
9:30 - 10:00 hod.	přestávka
10:00 - 11:30 hod.	2 vyučovací hodiny
11:30 - 12:30 hod.	přestávka
12:30 - 14:00 hod.	2 vyučovací hodiny

**7) Vyberte z následujících možností:**

Závěrečný pohovor. Závěrečný test. Závěrečná zkouška. Obhajoba závěrečné práce. Jiný způsob.

V řádku **Další údaje** uveďte bližší údaje o organizaci zkoušek, např.: u Závěrečné zkoušky - ústní zkouška z teorie a praktická zkouška;

**8) Uveďte typ dokladu o absolvování rekvalifikace např.:**



Osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností. Osvědčení s mezinárodní platností. Průkaz strojníka. Řidičský průkaz. Svářečský průkaz. Osvědčení o účasti v akreditovaném vzdělávacím programu. Osvědčení o získání dílčí kvalifikace.

V řádku **Další údaje** uveďte bližší údaje např. u Osvědčení s mezinárodní platností - diplom evropského svářeče koutových svarů MIG/MAG a osvědčení EN 281-1 135, u Řidičského průkazu – např. typ C, D apod.



Určeno pro záznamy Úřadu práce ČR:

RZ

Tiskopis vyplňte, prosím, strojem  
nebo háčkovým písmem

## Žádost o úhradu nákladů na zabezpečení rekvalifikace zaměstnanců

§ 110 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,  
Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců  
o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

Identifikační údaje zaměstnavatele, právní forma a předmět podnikání nebo činnosti:

Název zaměstnavatele <sup>1)</sup> :	
IČ:	Rodné číslo <sup>2)</sup> :
Právní forma zaměstnavatele <sup>3)</sup> :	
Předmět podnikání nebo činnosti <sup>4)</sup> :	

Adresa sídla (u právnické osoby) nebo místa podnikání (u podnikající fyzické osoby):

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:
Telefon:	E-mail:		

Adresa provozovny (pracoviště) zaměstnanců, kterým je zabezpečována rekvalifikace<sup>5)</sup>:

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:
Telefon:	E-mail:		

- 1) Vyplňte název zaměstnavatele uvedený např. v živnostenském listě, popř. ve výpisu ze živnostenského rejstříku, obchodním rejstříku nebo zřizovací listině, popř. jméno a příjmení, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba podnikající pod svým jménem a příjmením.
- 2) Vyplňte jen v případě, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba podnikající pod svým jménem a příjmením.
- 3) Vyplňte právní formu zaměstnavatele, a to například akciová společnost, církevní organizace, družstvo, fyzická osoba, podnikající fyzická osoba, komanditní společnost, kraj, nadace, obec, obecně prospěšná společnost, příspěvková organizace, sdružení (svaz, spolek), společnost s ručením omezeným, veřejná obchodní společnost.
- 4) Uveďte předmět podnikání nebo činnosti vztahující se k profesi, ve které má být zabezpečena rekvalifikace
- 5) Nevypíňujte, je-li shodná s adresou sídla nebo místa podnikání.

**Oprávněný zástupce zaměstnavatele:**

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Telefon:	E-mail:	

**Kontaktní osoba pro jednání s úřadem práce:**

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Telefon:	E-mail:	

**Bankovní spojení zaměstnavatele (účet u peněžního ústavu v ČR vedený v CZK):**

Číslo účtu:	Kód banky:
-------------	------------

**Zdůvodnění návrhu<sup>6)</sup>**

--

**Navrhované rekvalifikační zařízení a údaje o rekvalifikaci:**

Název rekvalifikačního zařízení:				
IČ:		Rodné číslo:		
Název vzdělávacího programu:				
Název pracovní činnosti:				
Rozsah rekvalifikace (v hodinách):	teorie:	praxe:	zkoušky:	celkem:
Doklad, který bude vydán po úspěšném ukončení rekvalifikace <sup>7)</sup> :				
Náklady na rekvalifikaci jednotlivce:		Náklady na rekvalifikaci celkem:		

- 6) Důvody potřeby rekvalifikací (komentář ke strukturálním změnám činností u zaměstnavatele a dopadům na strukturu zaměstnanců); ekonomická situace zaměstnavatele (současná, výhledová); perspektiva rozvojových činností (nových nebo náhradních výrobních); perspektiva uplatnění v rekvalifikovaných povoláních min. na období 2 let a celková perspektiva zaměstnavatele z hlediska zaměstnanosti; charakter rekvalifikací z hlediska možností uplatnění v jiných odvětvích, u jiných zaměstnavatelů apod. (zda se nejedná o jednoúčelovou, úzce pojatou rekvalifikaci).
- 7) Uveďte typ osvědčení o rekvalifikaci např.: Osvědčení s celostátní platností, Osvědčení s mezinárodní platností, Dílčí kvalifikace, Odborný průkaz, Průkaz strojníka, Řidičský průkaz, Svářečský průkaz, Státní zkouška, Vysvědčení, Výuční list.

**Seznam zaměstnanců navržených k rekvalifikaci**

Poř. číslo	Příjmení a jméno	Rodné číslo	Bydliště	Dosavadní profese	Dosavadní kvalifikace		Kategorie <sup>9)</sup>	Nová profese
					st.vz. <sup>8)</sup>	Název oboru		
1.								
2.								
3.								
4.								
5.								
6.								
7.								
8.								
9.								
10.								
11.								
12.								

8) Uveďte zkratkou: Z – základní vzdělání, V – vyučen, SŠ – střední škola s maturitou, VOŠ – vyšší odborná škola, VŠ – vysoká škola

9) Uveďte zkratkou: OZP – osoba se zdravotním postižením, ČID – osoba s částečným invalidním důchodem, M – mladistvý, O – ostatní

**Prohlášení zaměstnavatele:**

1. Zaměstnavatel  je  není příjemcem peněžních prostředků poskytovaných na stejný účel ze státního rozpočtu, rozpočtu územních samosprávných celků, vyšších územních samosprávných celků, strukturálních fondů EU, popř. z jiných programů a projektů EU.
2. V případě poskytnutí náhrady nákladů na zabezpečení rekvalifikace zaměstnanců souhlasím se zveřejněním identifikačních údajů zaměstnavatele (u právnické osoby název, IČ, sídlo a u fyzické osoby jméno, příjmení, IČ, místo podnikání) a údaje o výši náhrady na Integrovaném portálu MPSV.

V \_\_\_\_\_ dne 20 . .

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby  
(otisk razítka)

**Úřad práce ČR může požadovat, kromě vyplněné žádosti, předložení jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti.**

**V případě kladného vyřízení žádosti doloží zaměstnavatel, před sepsáním dohody o rekvalifikaci zaměstnanců, následující doklady:**

- Doklad prokazující právní formu zaměstnavatele (např. úředně ověřený výpis z obchodního rejstříku, živnostenský list).
- Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu uvedeného v žádosti (např. smlouvu o zřízení účtu nebo potvrzení vystavené bankou).
- Nabídku zabezpečení rekvalifikace – potvrdí rekvalifikační zařízení.
- Kalkulaci nákladů na rekvalifikační kurz – potvrdí rekvalifikační zařízení.
- Dohody o rekvalifikaci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem podle § 110 odst. 3 zák. č. 435/2004 Sb., vč. písemného souhlasu účastníků rekvalifikace se zpracováním jejich osobních údajů Úřadem práce a rekvalifikačním zařízením k účelu zabezpečení rekvalifikace.
- Pracovní smlouvy účastníků rekvalifikace (kopie)



ÚŘAD PRÁCE ČR

ZAM  
PODPORA

Záznam o dni podání žádosti

OSU  
S 15

## Žádost o podporu v nezaměstnanosti

§ 39 a násl. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“)

### A. Žadatel:

Příjmení:	Jméno:	Rodné číslo v ČR <sup>1)</sup> :	
Rodné příjmení:	Titul před:	za:	Státní příslušnost:
Místo narození <sup>2)</sup> :			
Bydliště <sup>3)</sup> :	Obec: .....	Část obce: .....	
	Ulice: .....	Č. p.: ..... Č. orient.: ..... PSČ: .....	

### B. Podporu v nezaměstnanosti požadují vyplácet:

Zaškrtněte jednu z následujících tří variant a do příslušné tabulky uveďte doplňující informace.

na platební účet u peněžního ústavu v ČR vedeném v CZK:

Číslo účtu:	Kód banky:	Specifický symbol <sup>4)</sup> :
-------------	------------	-----------------------------------

poštovním poukazem na adresu bydliště v ČR

poštovním poukazem na jinou adresu v ČR:

Obec: .....	Část obce: .....
Ulice: .....	Č. p.: ..... Č. orient.: ..... PSČ: .....

### C. Skutečnosti rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti:

1. Ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána (den podání této žádosti nebo den zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání<sup>5)</sup>:

- |                                  |                                    |   |
|----------------------------------|------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Jsem    | <input type="checkbox"/> nejsem    | požívatelem starobního důchodu, včetně předčasného starobního důchodu.  |
| <input type="checkbox"/> Jsem    | <input type="checkbox"/> nejsem    | v pracovněprávním vztahu (tj. pracovní poměr, vztah na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce) nebo ve služebním poměru.   |
| <input type="checkbox"/> Mám     | <input type="checkbox"/> nemám     | nárok na výsluhový příspěvek (např. podle zákona o vojácích z povolání, zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů). Nárok na výsluhový příspěvek, včetně jeho výše, se dokládá rozhodnutím nebo potvrzením zaměstnavatele. |
| <input type="checkbox"/> Bylo    | <input type="checkbox"/> nebylo    | vyplaceno odstupné z posledního zaměstnání (dokládá se potvrzením zaměstnavatele).  |
| <input type="checkbox"/> Bylo    | <input type="checkbox"/> nebylo    | vyplaceno odbytné z posledního zaměstnání (dokládá se potvrzením zaměstnavatele).   |
| <input type="checkbox"/> Bylo    | <input type="checkbox"/> nebylo    | vyplaceno odchodné z posledního zaměstnání (dokládá se potvrzením zaměstnavatele).  |
| <input type="checkbox"/> Pobírám | <input type="checkbox"/> nepobírám | dávky nemocenského pojištění (nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, ošetrovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství).  |
| <input type="checkbox"/> Je      | <input type="checkbox"/> není      | proti mně veden výkon rozhodnutí (exekuce). V případě nařízení výkonu rozhodnutí (exekuce) doložte usnesení soudu (exekuční příkaz) a doklad o částce dosud provedených srážek.   |

V době 3 pracovních dnů před podáním této žádosti jsem byl(a) v pracovní neschopnosti:  ano  ne

1) Cizinci, pokud nemají v ČR přiděleno rodné číslo, uvedou v kolonce **Rodné číslo v ČR** datum narození ve tvaru den, měsíc, rok a pohlaví ve tvaru: M nebo Z (muž nebo žena).

2) Vypíšte, nebylo-li Vám přiděleno rodné číslo.

3) Za bydliště se považuje:  
- u státního občana ČR adresa místa trvalého pobytu na území ČR,  
- u cizince, který je občanem EU nebo jeho rodinným příslušníkem anebo rodinným příslušníkem občana ČR, adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území ČR, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území ČR obvykle zdržuje,  
- u cizince, který není občanem EU ani jeho rodinným příslušníkem ani rodinným příslušníkem občana ČR, adresa místa trvalého pobytu na území ČR, je-li držitelem modré karty, adresa uvedená jako místo pobytu v agendovém informačním systému cizinců.

4) Kolonku **specifický symbol** vyplňte pouze v případě Československé obchodní banky pro úty s číslem 6699.

5) Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti nebo ode dne zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, pokud uchazeč o zaměstnání o podporu v nezaměstnanosti požádá do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání, jiné výdělečné činnosti nebo činnosti, která se považuje za náhradní dobu zaměstnání.

**2. Dále potvrzují:**

- Pobíral(a)  nepobíral(a) jsem v České republice podporu v nezaměstnanosti v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.
- Pobíral(a)  nepobíral(a) jsem dávky v nezaměstnanosti ve státě EU<sup>6)</sup> v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Pobírání dávek se dokládá formulářem E301 nebo U1 vystaveným příslušnou institucí státu EU.
- Pobírám  nepobírám dávky v nezaměstnanosti v jiném státě EU.

**3. Poslední ukončené zaměstnání nebo jiná výdělečná činnost v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, ve které uchazeč o zaměstnání žádá o podporu v nezaměstnanosti (uveďte všechna zaměstnání a jiné výdělečné činnosti, které jste ukončil(a) ve stejný den)<sup>6)</sup>:**

Název zaměstnavatele nebo druh jiné výdělečné činnosti	Od	Do

**4. Další ukončená nebo neukončená zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti a náhradní doby zaměstnání<sup>7)</sup> v posledních 2 letech:**

Název zaměstnavatele nebo druh jiné výdělečné činnosti nebo náhradní doby	Od	Do

- Souhlasím  nesouhlasím, aby si krajská pobočka Úřadu práce ČR sama vyžádala údaje rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti, které lze získat z úřední evidence České (okresní) správy sociálního zabezpečení.

Formulář jsem převzal(a) z oficiálních webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, nezměnil(a) jsem na něm žádné pevné texty, pouze jsem pravdivě vyplnil(a) kolonky určené k vyplňování.

V	dne	. . 20	Podpis žadatele:
---	-----	--------	------------------

Totožnost žadatele byla ověřena podle dokladu:	Dne	Podpis zaměstnance:
--	-----	---------------------

Formuláře žádostí, potvrzení a ostatních dokladů naleznete na internetové adrese <http://portal.mpsv.cz/forms> nebo si je vyzvednete na pracovišti Úřadu práce ČR. Na toto pracoviště se také obraťte, pokud budete mít při vyplňování pochybnosti.

- 6) Údaje o zaměstnání a další rozhodné skutečnosti pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti je uchazeč o zaměstnání povinen doložit, a to například evidenčním listem důchodového pojištění, potvrzením o zaměstnání, potvrzením zaměstnavatele o výši průměrného měsíčního čistého výdělku a dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, dokladem o výkonu jiné výdělečné činnosti, u osoby samostatně výdělečně činné potvrzením o získané době důchodového pojištění a o posledním vyměřovacím základu, v případě zaměstnání v členském státě Evropské unie nebo Evropského hospodářského prostoru (Island, Lichtenštejnsko, Norsko) nebo ve Švýcarsku (dále jen „EU“) formulářem E301 nebo U1.
- 7) Za náhradní dobu zaměstnání se považuje doba přípravy osoby se zdravotním postižením k práci, doba pobírání plného invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, doba osobní péče o dítě ve věku do 4 let a doba osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost). Dále doba osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně útrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou. Za náhradní dobu se rovněž považuje doba výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy dobrovolníka s vystájecí organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra, nebo výkonu veřejné služby na základě smlouvy o výkonu veřejné služby, pokud rozsah vykonané služby překračuje v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu.





ÚŘAD PRÁCE ČR

ZAM  
ZÁJEMCE

Záznam o dni podání žádosti:

OSU  
S 15

## Žádost o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání

§ 22 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“)

### A. Žadatel:

Příjmení:	Jméno:	Rodné číslo v ČR <sup>1)</sup> :
Rodné příjmení:	Titul před:	za:
Státní občanství:		
Místo narození <sup>2)</sup> :		
Bydliště <sup>3)</sup> :	Obec: .....	Část obce: .....
	Ulice: .....	Č. p.: ..... Č. orient.: ..... PSČ: .....
Adresa pro doručování v ČR <sup>4)</sup> :	Obec: .....	Část obce: .....
	Ulice: .....	Č. p.: ..... Č. orient.: ..... PSČ: .....
Telefon:	E-mail:	

### B. Zdravotní omezení související se zprostředkováním zaměstnání:

Zaškrtněte jednu z uvedených možností. Pokud zvolíte druhou možnost, upřesněte ji v dalších volbách.

- nemám zdravotní omezení
- mám zdravotní omezení – jsem:
- invalidní ve třetím stupni (§ 39 odst. 2 písm. c) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů<sup>5)</sup>
  - invalidní ve třetím stupni a schopen(a) výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek (§ 39 odst. 4 písm. f) zákona o důchodovém pojištění<sup>5)</sup>
  - invalidní ve druhém stupni (§ 39 odst. 2 písm. b) zákona o důchodovém pojištění<sup>5)</sup>
  - invalidní v prvním stupni (§ 39 odst. 2 písm. a) zákona o důchodovém pojištění<sup>5)</sup>
  - zdravotně znevýhodněnou osobou<sup>7)</sup>
  - osobou, které byla odejmuta invalidita v posledních 12 měsících
- mám jiná zdravotní omezení<sup>8)</sup>

Zde uveďte konkrétní zdravotní omezení (např. nemohu pracovat ve výškách apod.):

1) Cizinci, pokud nemají v ČR přiděleno rodné číslo, uvedou v kolonce Rodné číslo v ČR datum narození ve tvaru den, měsíc, rok a pohlaví ve tvaru: M nebo Z (muž nebo žena).

2) Vypíšte, nebylo-li Vám přiděleno rodné číslo.

3) Za bydliště se považuje:

- u státního občana ČR adresa místa trvalého pobytu na území ČR,
- u cizince, který je občanem EU nebo jeho rodinným příslušníkem anebo rodinným příslušníkem občana ČR, adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území ČR, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území ČR obvykle zdržuje,
- u cizince, který není občanem EU ani jeho rodinným příslušníkem ani rodinným příslušníkem občana ČR, adresa místa trvalého pobytu na území ČR, je-li držitelem modré karty, adresa uvedená jako místo pobytu v agendovém informačním systému cizinců.

4) Nevypíňujte, pokud je adresa shodná s trvalým pobytem.

5) Dokládá se potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Plná invalidita, která trvá ke dni 31. 12. 2009, se považuje od 1. 1. 2010 za invaliditu třetího stupně. Za fyzickou osobu, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek, se považuje od 1. 1. 2010 též fyzická osoba, která byla ke dni 31. 12. 2009 plně invalidní podle § 39 odst. 1 písm. b) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

6) Dokládá se posudkem, potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Částečná invalidita, která trvá ke dni 31. 12. 2009, se považuje od 1. 1. 2010 za invaliditu druhého stupně, byl-li důvodem částečné invalidity pokles schopnosti soustavně výdělečné činnosti nejméně o 50 %, a za invaliditu prvního stupně v ostatních případech.

7) Dokládá se rozhodnutím Úřadu práce ČR o uznání zdravotně znevýhodněnou osobou.

8) Dokládá se posudkem ošetřujícího lékaře (§ 21 zákona o zaměstnanosti).

**C. Údaje o kvalifikaci:**

Přehled absolvovaných škol:

Název školy (včetně učiliště)	Obor

Absolvovaná rekvalifikace a její zaměření (neuvádějte rekvalifikace zajištěné krajskou pobočkou ÚP ČR):


Odborné dovednosti<sup>9)</sup>:


Jazykové znalosti:

Jazyk	Úroveň (aktivně/pasivně)	Jazyk	Úroveň (aktivně/pasivně)

D. Získané pracovní zkušenosti:

Uveďte povolání (název) vykonávaná 6 měsíců a déle	Délka výkonu povolání

E. Požadavky na zaměstnání:

Profese (uveďte profesi odpovídající Vaším znalostem, schopnostem a kvalifikaci):

Název

Ostatní požadavky:

Směnnost:	Úvazek:
Ubytování:	Mimo okres bydliště:
V zahraničí:	Jiné:

F. Souhlas se zpracováním osobních údajů:

Souhlasím se zpracováním svých osobních údajů pro účely zprostředkování zaměstnání a pro poskytování dalších služeb podle zákona o zaměstnanosti.

G. Poučení pro zájemce o zaměstnání:

- Zájemci o zaměstnání kontaktní pracoviště krajské pobočky ÚP ČR zprostředkovává vhodné zaměstnání, poskytuje poradenské a informační služby v oblasti pracovních příležitostí a může mu zabezpečit rekvalifikaci.
- O zařazení do evidence zájemců o zaměstnání lze požádat kterékoliv kontaktní pracoviště krajské pobočky ÚP ČR.
- Vedení v evidenci zájemců o zaměstnání lze ukončit na základě žádosti zájemce o zaměstnání nebo v případě, že zájemce o zaměstnání neposkytuje při zprostředkování zaměstnání potřebnou součinnost nebo ji maří.

Formulář jsem převzal(a) z oficiálních webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, nezměnil(a) jsem na něm žádné pevné texty, pouze jsem pravdivě vyplnil(a) kolonky určené k vyplňování.

V	dne	. . 20	Podpis žadatele:
---	-----	--------	------------------

Totožnost žadatele byla ověřena podle dokladu:	Dne	Podpis zaměstnance:
--	-----	---------------------

Formuláře Žádosti, potvrzení a ostatních dokladů naleznete na internetové adrese <http://portal.mpsv.cz/forms> nebo si je vyzvednete na pracovišti Úřadu práce ČR. Na toto pracoviště se také obraťte, pokud budete mít při vyplňování pochybnosti.

<sup>9)</sup> Uveďte např. řidičský průkaz včetně skupiny, znalost práce s PC, práce s kovem - řezání, pájení, svařování včetně zkoušky, obsluha technických zařízení - topičský průkaz, obsluha zemědělských strojů, obsluha stavebních strojů, poskytování služeb - plavčík, cvičitel apod., opravnění podle vyhl. č. 50/1978 Sb., zdravotní průkaz, zbrojní průkaz a jiné.



ÚŘAD PRÁCE ČR

ZAM  
UCHAZEČ – EVIDENCE

Záznam o dni podání žádosti:

OSU  
S 15

## Žádost o zprostředkování zaměstnání

§ 26 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“)

### A. Žadatel:

Příjmení:	Jméno <sup>1)</sup> :	Rodné číslo v ČR <sup>2)</sup> :	
Rodné příjmení <sup>3)</sup> :	Titul před:	za:	Státní občanství:
Místo narození <sup>4)</sup> :			
Bydliště <sup>5)</sup> :	Obec: .....	Část obce: .....	
	Ulice: .....	Č. p. <sup>6)</sup> : .....	Č. orient.: ..... PSČ: .....
Adresa pro doručování v ČR <sup>7)</sup> :	Obec: .....	Část obce: .....	
	Ulice: .....	Č. p. <sup>6)</sup> : .....	Č. orient.: ..... PSČ: .....
Telefon:	E-mail:		

### B. Naposledy jsem byl(a) veden(a) v evidenci uchazečů o zaměstnání:

Úřad práce:  Stát:

### C. Poslední ukončená činnost před podáním této žádosti:

<input type="checkbox"/> zaměstnání	<input type="checkbox"/> jiná výdělečná činnost	<input type="checkbox"/> náhradní doba zaměstnání <sup>8)</sup>	<input type="checkbox"/> jiná činnost
Název profese:			
Název zaměstnavatele nebo druh činnosti:		Datum skončení:	
V době 3 pracovních dnů před podáním této žádosti jsem byl(a) v pracovní neschopnosti:		<input type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> ne

1) Uveďte všechna jména osoby.

2) Cizinci, pokud nemají v ČR přiděleno rodné číslo, uvedou v kolonce **Rodné číslo v ČR** datum narození ve tvaru den, měsíc, rok a pohlaví ve tvaru: M nebo Z (muž nebo žena).

3) Kolonku **Rodné příjmení** vyplňte pouze v případě, že se liší od příjmení.

4) Vyplňte, nebylo-li Vám přiděleno rodné číslo.

5) Za bydliště se považuje:

- u státního občana ČR adresa místa trvalého pobytu na území ČR,
- u cizince, který je občanem EU nebo jeho rodinným příslušníkem anebo rodinným příslušníkem občana ČR, adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území ČR, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území ČR obvykle zdržuje,
- u cizince, který není občanem EU ani jeho rodinným příslušníkem ani rodinným příslušníkem občana ČR, adresa místa trvalého pobytu na území ČR, je-li držitelem modré karty, adresa uvedená jako místo pobytu v agendovém informačním systému cizinců.

6) Pokud je místo čísla popisného přiděleno číslo evidenční, uveďte před číslem písmeno E.

7) Nevypíňujte, pokud je adresa shodná s adresou bydliště.

8) Za **náhradní dobu zaměstnání se považuje doba přípravy osoby se zdravotním postižením k práci, doba pobírání plného invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, doba osobní péče o dítě ve věku do 4 let a doba osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost). Dále doba osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazuje náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevztahují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou. Za náhradní dobu se rovněž považuje doba výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra, nebo výkonu veřejné služby na základě smlouvy o výkonu veřejné služby, pokud rozsah vykonané služby překračuje v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu.**

**D. Údaje o kvalifikaci:**

Nejvyšší dosažené vzdělání (např. základní, střední vyučen, střední s maturitou, vyšší odborné, vysokoškolské):

--

Přehled absolvovaných škol:

Název školy (včetně učiliště)	Obor

Absolvovaná rekvalifikace a její zaměření (neuvádějte rekvalifikace zajištěné krajskou pobočkou ÚP ČR):

--

Odborné dovednosti<sup>9)</sup>:


Jazykové znalosti:

Jazyk	Úroveň (aktivně/pasivně)	Jazyk	Úroveň (aktivně/pasivně)

**E. Získané pracovní zkušenosti:**

Uveďte povolání (název) vykonávaná 6 měsíců a déle	Délka výkonu povolání

**F. Požadavky na zaměstnání:**

Profese (uveďte profese odpovídající Vaším znalostem, schopnostem a kvalifikaci):

Název

Ostatní požadavky:

Směnnost:	Úvazek:
Ubytování:	Mimo okres bydliště:
V zahraničí:	Jiné:

<sup>9)</sup> Uveďte např. řidičský průkaz včetně skupiny, znalost práce s PC, práce s kovem - řezání, pájení, svařování včetně zkoušky, obsluha technických zařízení - loptičský průkaz, obsluha zemědělských strojů, obsluha stavebních strojů, poskytování služeb - plavčík, cvičitel apod., oprávnění podle vyhl. č. 50/1978 Sb., zdravotní průkaz, zbrojní průkaz a jiné.

**G. Zdravotní omezení související se zprostředkováním zaměstnání:**

Zaškrtněte jednu z uvedených možností. Pokud zvolíte druhou možnost, upřesněte ji v dalších volbách.

- nemám zdravotní omezení
- mám zdravotní omezení – jsem:
- invalidní ve třetím stupni a schopen(a) výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek (§ 39 odst. 4 písm. f) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů<sup>10)</sup>
  - invalidní ve druhém stupni (§ 39 odst. 2 písm. b) zákona o důchodovém pojištění<sup>11)</sup>
  - invalidní v prvním stupni (§ 39 odst. 2 písm. a) zákona o důchodovém pojištění<sup>11)</sup>
  - zdravotně znevýhodněnou osobou<sup>12)</sup>
  - osobou, které byla odejmuta invalidita v posledních 12 měsících
- mám jiná zdravotní omezení<sup>13)</sup>

Zde uveďte konkrétní zdravotní omezení (např. nemohu pracovat ve výškách apod.):

**H. Děti do 15 let v péči žadatele:**

Příjmení	Jméno	Datum narození	Příjmení	Jméno	Datum narození

**I. Jiná omezení související se zprostředkováním zaměstnání:**

**J. Osvědčení skutečností rozhodných pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání:**

Čestně prohlašuji, že ke dni podání této žádosti

1.  jsem  nejsem v pracovním vztahu (tj. pracovní poměr, vztah na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce) nebo ve služebním poměru,

Pokud zvolíte první možnost, upřesněte ji v dalších volbách.

- pracovní - služební poměr  dohoda o pracovní činnosti  dohoda o provedení práce

U zaměstnavatele:

Výše měsíčního výdělku (měsíční odměny):

2.  jsem  nejsem výdělečně činný(á) v cizině (pokud ano, uveďte stát)
3. nejsem osobou samostatně výdělečně činnou v České republice ani v cizině (za OSVČ v ČR se považuje fyzická osoba uvedená v § 9 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění),

<sup>10)</sup> Dokládá se posudkem, potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Za fyzickou osobu, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek, se považuje od 1. 1. 2010 též fyzická osoba, která byla ke dni 31. 12. 2009 plně invalidní podle § 39 odst. 1 písm. b) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

<sup>11)</sup> Dokládá se posudkem, potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Částečná invalidita, která trvá ke dni 31. 12. 2009, se považuje od 1. 1. 2010 za invaliditu druhého stupně, byl-li důvodem částečné invalidity pokles schopnosti soustavně výdělečné činnosti nejméně o 50 %, a za invaliditu prvního stupně v ostatních případech.

<sup>12)</sup> Dokládá se rozhodnutím Úřadu práce ČR o uznání zdravotně znevýhodněnou osobou.

<sup>13)</sup> Dokládá se posudkem ošetřujícího lékaře (§ 21 zákona o zaměstnanosti).

4.  jsem<sup>14)</sup>  nejsem

- a) společníkem společnosti s ručením omezeným,
- b) jednatelem společnosti s ručením omezeným,
- c) komanditistou komanditní společnosti,
- d) členem představenstva nebo správní rady nebo statutárním ředitelem akciové společnosti,
- e) členem dozorčí rady obchodní společnosti, nebo
- f) členem družstva,
- g) ředitelem obecně prospěšné společnosti, nebo
- h) vedoucím organizační složky zahraniční právnické osoby
- i) fyzickou osobou pověřenou obchodním vedením

Název společnosti:

--

5.  jsem<sup>14)</sup>  nejsem

- a) nuceným správcem anebo správcem podle zvláštního právního předpisu (např. podle insolvenčního zákona),
- b) likvidátorem (podle § 70 a následujících obchodního zákoníku),
- c) prokuristou

Název zaměstnavatele/název seznamu, ve kterém jsem veden(a):

--

- 6. nejsem členem zastupitelstva územního samosprávného celku, kterému jsou vypláceny odměny jako členům zastupitelstev územních samosprávných celků, kteří tyto funkce vykonávají jako uvolnění členové,
- 7. nejsem pěstounem, kterému je vyplácena odměna pěstouna podle § 47j odst. 1 písm. c) a d) zákona o sociálně-právní ochraně dětí (20 nebo 24 tisíc Kč měsíčně),
- 8.  jsem  nejsem studentem denního studia na střední škole, konzervatoři, vyšší odborné škole, jazykové škole s právem státní jazykové zkoušky a prezenčního studia na vysoké škole,
- 9. nejsem v dočasné pracovní neschopnosti,
- 10. nepobírám peněžitou pomoc v mateřství / jsem 6 týdnů po porodu,
- 11.  jsem  nejsem invalidní ve třetím stupni podle § 39 odst. 2 písm. c) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- 12. nevykonávám trest odnětí svobody, nevykonávám ochranné opatření zabezpečovací detenci, nejsem ve vazbě,
- 13. nejsem soudcem, poslancem nebo senátorem Parlamentu, poslancem Evropského parlamentu, prezidentem, viceprezidentem nebo členem Nejvyššího kontrolního úřadu, členem Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, členem Rady Ústavu pro studium totalitních režimů, předsedou Energetického regulačního úřadu nebo členem Rady Českého telekomunikačního úřadu, finančním arbitrem nebo zástupcem finančního arbitra.

K. Potvrzuji, že:

- 1. nejsem veden(a) v evidenci uchazečů o zaměstnání v ČR,
- 2.  jsem  nejsem veden(a) v evidenci uchazečů o zaměstnání v jiném státě Evropské unie/EHP/Švýcarsku (pokud ano, uveďte stát) 

--
- 3. jsem byl(a) poučen(a) o podmínkách zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání a o podmínkách nároku na podporu v nezaměstnanosti,
- 4. jsem obdržel(a) „Základní poučení uchazeče o zaměstnání“ platné ode dne 1. 1. 2014.

L. Udělení souhlasu:

- 1. Souhlasím<sup>15)</sup> se zpracováním svých osobních údajů pro účely zprostředkování zaměstnání a pro poskytování dalších služeb podle zákona o zaměstnanosti.
- 2.  Souhlasím  nesouhlasím, aby si krajská pobočka Úřadu práce ČR sama vyžádala údaje rozhodné pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, které lze získat z úřední evidence České (okresní) správy sociálního zabezpečení.
- 3.  Souhlasím<sup>16)</sup>  nesouhlasím, aby Úřad práce ČR předával České poště moje rodné číslo, popř. datum narození, při všech výplatách, které mi bude zasílat poštovní poukázkou.

Tímto žádám o zprostředkování zaměstnání, protože chci a můžu pracovat a o práci se ucházím.

Formulář jsem převzal(a) z oficiálních webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, nezměnil(a) jsem na něm žádné pevné texty, pouze jsem pravdivě vyplnil(a) kolonky určené k vyplňování.

V	dne . . . 20	Podpis žadatele:
---	--------------	------------------

Totožnost žadatele byla ověřena podle dokladu:	Dne	Podpis zaměstnance:
--	-----	---------------------

Formuláře žádostí, potvrzení a ostatních dokladů naleznete na internetové adrese <http://portal.mpsv.cz/forms> nebo si je vyzvednete na pracovišti Úřadu práce ČR. Na toto pracoviště se také obraťte, pokud budete mít při vyplňování pochybnosti.

<sup>14)</sup> Uveďte název společnosti/zaměstnavatele.

<sup>15)</sup> Neposkytnutí nebo zrušení souhlasu se zpracováním osobních údajů je překážkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.

<sup>16)</sup> Souhlas s předáním rodného čísla České poště je určen k zajištění výplaty peněz oprávněnému příjemci.



MINISTERSTVŮ

Na Poříčním právu 126  
126 01 Praha 2

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Toto rozhodnutí nabylo právní moci

a je vyvěšeno na

dne 5.11.2011

V Praze dne 5.11.2011



V Praze dne 29.12.2010  
č.j. 2010/93535 - 422/4

## Rozhodnutí

Ministerstvo práce a sociálních věcí jako správní orgán věcně příslušný podle ust. § 6 odst. 1 písm. k) a ust. § 60 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), ve správním řízení zahájeném podle ust. § 44 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“), ve věci vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání, rozhodlo takto:

**Podle ust. § 60 odst. 1-7 v souběhu s ust. § 60a a podle ust. § 62 odst. 3 zákona o zaměstnanosti**

### se uděluje

právníce osobě: [redacted], se sídlem: [redacted], [redacted] (dále jen „žadatel“), IČ: 251 14 841, s předmětem činnosti dle výpisu z Obchodního rejstříku za dne 22.11.2010, s odpovědným zástupcem: [redacted], nar. [redacted], státní příslušnost: ČR, bydliště: [redacted]

### povolení ke zprostředkování zaměstnání

A) na území České republiky: občanům ČR, jejich rodinným příslušníkům, občanům států EU/EHP a jejich rodinným příslušníkům pro všechny druhy prací, podle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, tj. v těchto formách zprostředkování:

písm. b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení.

**Toto povolení ke zprostředkování zaměstnání se uděluje na dobu 3 let s účinností ode dne 12.1.2011.**

**Zaměstnání lze zprostředkovávat za těchto podmínek:**

- 1) Zprostředkování zaměstnání lze vykonávat bezplatně nebo za úhradu, pouze v souladu se zákonem o zaměstnanosti, nařízením vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhů prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, a limity povolením. Za zprostředkování zaměstnání nemůže být od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno, požadována úhrada.
- 2) V případě zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele je žadatel povinen dodržovat pracovníprávní předpisy, zejména ust. § 308 a 309 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- 3) Zprostředkování zaměstnání do zahraničí lze vykonávat pouze za podmínky dodržování právních předpisů států, na jejichž území se zaměstnání zprostředkovává.
- 4) Fyzická osoba může být ustanovena do funkce odpovědného zástupce pro zprostředkování zaměstnání pouze u jednoho žadatele - právnické osoby. Odpovědný zástupce pro zprostředkování zaměstnání nesmí být současně držitelem povolení ke zprostředkování zaměstnání jako fyzická osoba.
- 5) Žadatel je podle ust. § 59 odst. 2 zákona o zaměstnanosti **povinen do 31. ledna běžného roku sdělovat** písemně Ministerstvu práce a sociálních věcí (dále jen „ministerstvo“) zejm. tyto údaje za předchozí kalendářní rok:
  - počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání podle ust. § 14 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti
  - počet jím umístěných fyzických osob.
- 6) Případně změny skutečností, doložených k žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání dle ust. § 61 odst. 1-5 zákona o zaměstnanosti, je žadatel povinen dle ust. § 61 odst. 6 zákona o zaměstnanosti oznámit ministerstvu nejpozději do jednoho měsíce od jejich vzniku.
- 7) V rámci kontrolní činnosti dle ust. § 6 odst. 1 písm. l) v souběhu s ust. § 125 a násl. zákona o zaměstnanosti je ministerstvo oprávněno vyžádat si údaje týkající se prováděného zprostředkování zaměstnání.

**Odůvodnění**

Ministerstvu byla dne 23.11.2010 doručena písemná žádost ze dne 22.11.2010 výše konkretizovaného žadatele o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání občanům ČR, jejich rodinným příslušníkům, občanům států EU/EHP, a jejich rodinným příslušníkům na území České republiky.

Ministerstvo dne 1.12.2010 posoudilo podanou žádost o povolení zprostředkování zaměstnání z hlediska splnění náležitosti stanovených zákonem o zaměstnanosti v ust. § 58 - § 63 a konstatovalo, že žadatel splnil všechny zákonem stanovené podmínky, takže jeho žádosti lze vyhovět a povolení ke zprostředkovatelské činnosti udělit na dobu 3 let podle výše uvedeného ust. zákona o zaměstnanosti s tím, že vzhledem k existenci povolení ke zprostředkování zaměstnání vydaného ministerstvem pod č.j.: 2007/73465-422 na dobu od 12.1.2008 do 11.1.2011 má toto povolení stanovenou účinnost počínaje dnem 12.1.2011.






Ministerstvo si vyžádalo dne 9.12.2010 podle ust. § 60a zákona o zaměstnanosti, závazné stanovisko od Ministerstva vnitra a obdrželo dne 23.12.2010 k podané žádosti souhlasné závazné stanovisko pod čj. 2010/101674. Před vydáním tohoto rozhodnutí žadatel zaplatil správní poplatek podle zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů. Z hlediska zákona o zaměstnanosti tím byly splněny všechny zákonné podmínky pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání.

#### **Poučení o opravném prostředku**

Podle ust. § 152 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, lze ve lhůtě do 15 dnů ode dne oznámení (doručení) tohoto rozhodnutí podat rozklad k ministru práce a sociálních věcí, prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí, u něhož se rozklad podává.

Lhůta pro podání rozkladu běží ode dne následujícího po doručení písemného vyhotovení rozhodnutí, nejpozději však po uplynutí desátého dne ode dne, kdy bylo nedoručené a uložené rozhodnutí připraveno k vyzvednutí.



  
**Mgr. Iveta Gáwelczyk**  
zástupce vedoucího  
oddělení zprostředkování

Doručí se účastníku řízení:

\_\_\_\_\_

<b>Příjmení:</b>	<b>Jméno:</b>
Datum narození:	Státní příslušnost:

**ADRESA TRVALÁ:** \_\_\_\_\_ **ADRESA KONTAKTNÍ** (nevyplňujte, pokud je stejná jako trvalá): \_\_\_\_\_

ulice _____	ulice _____
město _____	město _____
PSČ _____	PSČ _____

**KONTAKTY:**

mobilní telefon _____	Email: _____
-----------------------	--------------

Chcete komunikovat se společností Adecco formou sms zpráv?  ano /  ne

**PRACOVNÍ POMĚR** (vyberte z nabídky jeden i více druhů pracovního poměru, pracovní doby a období, kdy jste ochotný/-a pracovat):

- |   |   |   |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> hlavní pracovní poměr        | <input type="checkbox"/> celý rok         | <input type="checkbox"/> práce na 3 směny   |
| <input type="checkbox"/> dočasné zaměstnání / brigáda | <input type="checkbox"/> práce na 2 směny | <input type="checkbox"/> nepřetržitý provoz |

**LOKALITA** (uveďte lokalitu/-y, kde chcete pracovat):

Okresy: \_\_\_\_\_

**PODMÍNKY NÁSTUPU:**

Požadovaný minimální hrubý plat: \_\_\_\_\_ Kč  na hodinu  měsíčně

**PRAXE** (uveďte poslední tři zaměstnání):

od: _____	společnost: _____	pozice: _____
do: _____	náplň práce: _____	
od: _____	společnost: _____	pozice: _____
do: _____	náplň práce: _____	
od: _____	společnost: _____	pozice: _____
do: _____	náplň práce: _____	
od: _____	společnost: _____	pozice: _____
do: _____	náplň práce: _____	

**VZDĚLÁNÍ:**

Nejvyšší dosažené vzdělání:

- základní  učiliště (bez maturity)  maturitní zkouška  vyšší odborná škola  jiné .....

Studijní obor; uveďte dokončená i nedokončená studia (od posledního):

od: _____	název studia: _____
do: _____	název instituce: _____
	dokončeno / nedokončeno: _____

\*\*\*\*\*

Posuzuji, že údaje, které jsem uvedl(a) do registračního formuláře, jsou pravdivé. Jsem si vědom(a), že podpisem tohoto formuláře dávám souhlas se zpracováním osobních údajů. Prohlašuji, že souhlasím s tím, aby moje osobní údaje, které jsem předal společnosti [dále jen společnost], byly použity pro vyhledání vhodného pracovního uplatnění a byly uloženy v této společnosti po dobu šesti měsíců za účelem vyhledání a zprostředkování vhodného zaměstnání. Souhlasím s tím, že za stejným účelem mohou být moje osobní údaje předány případnému zaměstnavateli, aby mne mohl tento kontaktovat přímo nebo prostřednictvím společnosti. Osobní údaje vložené do databáze uchazečů o zaměstnání jsou a budou považovány za důvěrné. Jsem si vědom(a), že vymažu svých osobních údajů z databáze společnosti před výše uvedenou dobou bude uskutečněno pouze na můj osobní pokyn, který bude proveden písemně, a že v tomto případě mi společnost zašle znovu poskytnuté materiály zpět a veškeré další materiály týkající se mé osoby zlikviduje. Beru na vědomí, že společnost zajistí základní bezpečnostní opatření, aby nedocházelo k neoprávněnému přístupu k osobním údajům, jejich změně, zničení či ztrátě, neoprávněným nakládáním a zpracováním, jakož i k jinému zneužití dat. Výše uvedený post-up je nevyhnutelný z hlediska zákona na ochranu osobních údajů č. 101/2002 Sb., o ochraně osobních údajů.

V \_\_\_\_\_ dne \_\_\_\_/\_\_\_\_/2013

Podpis: \_\_\_\_\_

## DOHODA O DOČASNÉM PŘIDĚLENÍ ZAMĚSTNANCE

Agentura práce: BAJE PARTNERS LTD. – organizační složka  
se sídlem: Spálená 95/25, 110 00 Praha 1  
IČ: 24246531 DIČ: CZ683140497  
Jednající: ..... – zplnomocněným zástupcem  
Zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze, oddíl A, vložka 75797  
(dále jen „agentura práce“)

a

Obchodní firma: .....  
se sídlem: ....., PSČ .....  
IČ: ..... DIČ: CZ.....  
Jednající: ..... – jednatelem  
Zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v Ostravě, oddíl ....., vložka .....  
(dále jen „uživatel“)

Uzavírají níže uvedeného dne, měsíce a roku tuto Dohodu o dočasném přidělení zaměstnance  
(dále jen „dohoda“)

### Článek I. Předmět dohody

- 1.1. Předmětem této dohody je stanovení podmínek, za jakých bude zaměstnanec agentury práce dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele.
- 1.2. Agentura práce a uživatel prohlašují, že dne ..... uzavřeli rámcovou smlouvu o dočasném přidělování zaměstnanců, na jejímž základě bude uživateli přidělen zaměstnanec podle níže uvedených kritérií.

### Článek II. Přidělený zaměstnanec

- 2.1. Agentura práce je povinna v souladu s touto dohodou dočasně přidělit níže uvedeného zaměstnance k výkonu práce u uživatele:  
Jméno a příjmení: .....  
Bydliště: .....  
Datum narození: .....  
Státní občanství: ČR  
(dále jen „zaměstnanec“)

### Článek III. Ujednání o práci

- 3.1. Zaměstnanec bude pro uživatele vykonávat práci ..... (dále jen „práce“). Pro tento druh práce se vyžaduje tato odbornost: .....

.....  
Podmínkou výkonu práce je zdravotní způsobilost doložená zdravotní prohlídkou praktického lékaře.

- 3.2. Místem výkonu práce je ..... (s výhradou úhrady nákladů na pracovní cesty přiděleného zaměstnance uživatelem)
- 3.3. Zaměstnanec bude u uživatele práci vykonávat po dobu od ..... do .....
- 3.4. Den nástupu zaměstnance k výkonu práce u uživatele se stanovuje na .....

#### **Článek IV. Mzdové a platební podmínky**

- 4.1. Informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe, jsou obsaženy ve vnitřních předpisech uživatele. Agentura práce se s těmito předpisy měla možnost seznámit před uzavřením této dohody.
- 4.2. Cena za přidělení zaměstnance k výkonu práce u uživatele je stanovena jako měsíční/hodinová a je uvedena v rámcové smlouvě o dočasném přidělení zaměstnance, citované v článku 1.2 této dohody. Uživatel však může dle konkrétních výsledků práce dočasně přiděleného zaměstnance rozhodnout o navýšení této částky za pronájem tohoto zaměstnance ve výši, jakou mu umožňují vnitřní směrnice. O tomto pak učiní záznam do výkazu práce. Diety při pracovních cestách budou fakturovány v samostatné faktuře nad rámec ceny za pronájem zaměstnance.
- 4.3. Uživatel je povinen vést záznam o odpracovaných hodinách zaměstnance na výkazu práce, který potvrdí svým podpisem. Tento záznam musí být předložen agentuře práce nejpozději druhý pracovní den následující po odpracovaném měsíci.
- 4.4. Platba za poskytnutí zaměstnance bude uživatelem hrazena na základě měsíčního záznamu o odpracovaných hodinách podle čl. 4.3. této dohody. Na takto vypočtenou částku vystaví agentura práce fakturu.
- 4.5. Faktura bude splňovat náležitosti daňového dokladu.

#### **Článek V. Práva a povinnosti smluvních stran**

- 5.1. Agentura práce je povinna zajistit, aby přidělený zaměstnanec splňoval podmínky pro výkon práce u uživatele stanovené touto dohodou, včetně odpovídajícího pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnancem uživateli.
- 5.2. Agentura práce se zavazuje, že zaměstnance nebude přidělovat na práci u jiného uživatele po dobu platnosti této dohody.
- 5.3. Agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance ve smyslu zákoníku práce.
- 5.4. Po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje jej, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky, zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci, včetně odpovídajícího proškolení a poskytuje vhodné pracovní a ochranné pomůcky, uživatel. Uživatel však nesmí vůči zaměstnanci agentury práce činit právní úkony jménem agentury práce.

**Článek VI.  
Ukončení dohody**

- 6.1. Tato dohoda se uzavírá na dobu určitou do .....
- 6.2. Tato dohoda může být ukončena dohodou stran nebo výpovědí kterékoliv strany. Výpovědní doba je 2 měsíce a počíná běžet ode dne, kdy byla druhé straně doručena písemná výpověď.
- 6.3. Dočasné přidělení zaměstnance dle této dohody končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, nebo dohodou uzavřenou mezi uživatelem, agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem, nebo jednostranným prohlášením uživatele z důvodu opakovaně neuspokojivého plnění stanovených pracovních povinností dočasně přiděleným zaměstnancem, které musí být písemně doloženo kopií upozornění adresovanému zaměstnanci o tomto neuspokojivém plnění pracovních povinností, nebo jednostranným prohlášením zaměstnance z vážných zdravotních důvodů. Jednostranné prohlášení uvedené v předchozí větě je účinné okamžikem jeho doručení.

**Článek VII  
Závěrečná ustanovení**

- 7.1. Práva a povinnosti v této dohodě neupravené se řídí příslušnými právními předpisy platnými na území ČR.
- 7.2. Smluvní strany prohlašují, že si tuto dohodu přečetly, že s jejím obsahem souhlasí, a na důkaz toho k ní připojují svoje podpisy.
- 7.3. Tato dohoda je sepsána ve dvou vyhotoveních, každá smluvní strana obdrží jedno vyhotovení.

V ..... dne: .....

.....  
uživatel

.....  
agentura práce

## Zprostředkování zaměstnání

Konec vyplňování **dnes v 12:00:00**, výsledky budou veřejně přístupné.  
Počet otázek: 21 Průměrná doba vyplňování: 00.03:15

povinná otázka

### 1. Dostal(a) jste se někdy do situace hledání nového zaměstnání?

- Ano
- Ne

povinná otázka

### 2. Jakou formu hledání nového zaměstnání jste využíval(a)?

Zvolte alespoň jednu možnost.

- Úřad práce
- Agentura práce
- Inzerce v novinách
- Internetové pracovní portály
- Webové stránky konkrétních firem
- Zasílání nevyžádaných životopisů formám
- Prostřednictvím kontaktů svých známých
- Jinou

povinná otázka

### 3. Byl(a) jste někdy registrován(a) jako uchazeč o zaměstnání na Úřadu práce? Pokud ano, kolikrát?

- Ano, pouze 1x
- Ano, 2x
- Ano, 3x
- Ano, 4x
- Ano, 5x a víc
- Ne

povinná otázka

### 4. Jak dlouho jste byl(a) v roli nezaměstnaného registrovaného na Úřadu práce, než jste získal(a) nové zaměstnání?

V případě více případů uveďte, prosím, přibližný průměr.

- Méně než 1 měsíc
- 1 – 3 měsíce
- 3 – 6 měsíců
- 6 – 9 měsíců
- 9 – 12 měsíců
- Déle než 1 rok

povinná otázka

**5. Zprostředkoval Vám někdy práci Úřad práce nebo agentura práce?**

- Ano, Úřad práce
- Ano, agentura práce
- Ne

nepovinná otázka

**6. Znáte nějakou agenturu práce ve svém okolí?**

Prosím, uveďte název této agentury práce.

 (text)

povinná otázka

**7. Už jste někdy slyšel(a) o tzv. agenturním zaměstnávání?**

- Ano
- Ne

nepovinná otázka

**8. Vlastními slovy vysvětlete rozdíl mezi zprostředkováním zaměstnání agenturou práce a agenturním zaměstnáváním.**

povinná otázka

**9. Byl(a) jste někdy agenturně zaměstnán(a), tedy zaměstnán(a) přímo agenturou práce za účelem pronajímání Vaší pracovní síly firmám?**

povinná otázka

### 10. Jaký máte názor na agenturní zaměstnávání?

Zvolte prosím na škále, ke kterému z výroků se více kloníte:

Výborný:	1	2	3	4	5	:špatný
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

nepovinná otázka

### 11. Poskytují agentury práce zprostředkování zaměstnání pro uchazeče zcela bezplatně?

ANO  NEVÍM  NE

povinná otázka

### 12. Využil(a) jste někdy Vy (nebo Vaše firma) nějakých služeb agentur práce?

- Ano  
 Ne

povinná otázka

### 13. Jaké služby agentur práce jste Vy (nebo Vaše firma) využil(a)?

- Agenturní zaměstnávání  
 Zprostředkování zaměstnávání  
 Poradenství  
 Assessment centrum  
 Outplacement  
 Outsourcing  
 Jinou

povinná otázka

### 14. Jaké zkušenosti s těmito službami máte?

Zvolte prosím na škále, ke kterému z výroků se více kloníte:

Výborné:	1	2	3	4	5	:špatné
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	



povinná otázka

### 15. Využil(a) jste někdy nějakých služeb Úřadu práce?

Těmito službami se rozumí veškeré činnosti poskytované Úřady práce, tedy zprostředkování zaměstnání, poradenství, vyplácení podpor v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, informační činnosti, zajišťování rekvalifikací, ...

- Ano
- Ne

povinná otázka

### 16. Které služby Úřadu práce jste využil(a)?

Zvolte alespoň jednu možnost.

- Zprostředkování zaměstnávání
- Poradenství
- Informační činnost
- Vyplácení podpory v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci
- Zajištění rekvalifikace
- Jiné

povinná otázka

### 17. Byl(a) jste s těmito službami Úřadu práce spokojen(a)?

Zvolte prosím na škále, ke kterému z výroků se více kloníte:

Velice spokojen(a):	1	2	3	4	5	:Nespokojen(a)
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

povinná otázka

### 18. Jaké je Vaše pohlaví?

- Muž
- Žena

povinná otázka

### 19. Váš věk?

- Méně než 18
- 18 - 24
- 25 - 34
- 35 - 49
- 50 - 64
- Více než 65

povinná otázka

## 20. Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?

- Neúplné základní
- Základní
- Vyučen v oboru (bez maturity)
- Střední odborné (bez maturity)
- Úplné střední všeobecné (s maturitou)
- Úplné střední odborné (s maturitou)
- Vyšší odborné vzdělání
- Vysokoškolské - bakalářské
- Vysokoškolské - magisterské
- VŠ + vyšší kvalifikace

povinná otázka

## 21. Jaká je velikost Vašeho bydliště?

- Vesnice
- Město (do 100 000 obyvatel)
- Velkoměsto (100 000 obyvatel a víc)

Odeslat dotazník

[Ukončit vyplňování dotazníku a smazat vyplněné hodnoty](#)