

Univerzita Palackého v Olomouci

Filozofická fakulta

Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie

**Státní politika zaměstnanosti v ČR
a nekolidující zaměstnání**

**State Employment Policy in the Czech Republic
and the Non-Colliding Employment**

Bakalářská diplomová práce

Pavλίna Jurečková

Vedoucí bakalářské diplomové práce: PhDr. Pavel Kliment, Ph.D.

Olomouc 2013

Autorské prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou diplomovou práci vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Kopřivnici dne

.....
Pavína Jurečková

Poděkování

Děkuji především panu PhDr. Pavlu Klimentovi, PhD., za trpělivost a cenné rady, které mi poskytoval v rámci vedení této bakalářské práce.

Dále děkuji svým kolegům z úřadu práce za poskytnutí pro mě důležitých odborných informací.

Obsah

ÚVOD	6
I TEORETICKÁ ČÁST	9
1 ZAMĚSTNANOST	9
1.1 CHARAKTERISTIKA ZAMĚSTNANOSTI	9
1.2 ZAMĚSTNÁNÍ	10
2 NEZAMĚSTNANOST	11
2.1 OBJASNĚNÍ POJMU NEZAMĚSTNANOST A NEZAMĚSTNANÝ	11
2.2 MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI	12
2.3 KLASIFIKACE NEZAMĚSTNANOSTI.....	13
2.4 PŘÍČINY NEZAMĚSTNANOSTI.....	17
2.5 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI	18
3 INSTITUCE A ZAMĚSTNANOST	22
3.1 MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ	22
3.2 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY	22
4 NEKOLIDUJÍCÍ ZAMĚSTNÁNÍ	24
4.1 VÝKLAD Z HLEDISKA SOUČASNÉ PLATNÉ LEGISLATIVY	24
4.2 PRŮBĚH ZMĚN INSTITUTU NEKOLIDUJÍCÍHO ZAMĚSTNÁNÍ	25
4.3 DŮVODY VEDOUcí K UZAVÍRÁNÍ NEKOLIDUJÍCÍHO ZAMĚSTNÁNÍ.....	27
4.4 POZITIVA A NEGATIVA NEKOLIDUJÍCÍHO ZAMĚSTNÁNÍ Z POHLEDU NEZAMĚSTNANÉHO	27
4.5 ZKUŠENOSTI Z PRAXE PRACOVNÍKA ÚŘADU PRÁCE.....	29
5 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	30
5.1 VYMEZENÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	30
5.2 CÍLE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	31
5.3 FINANCOVÁNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	32
5.4 SLOŽKY POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	32
5.5 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	33
II EMPIRICKÁ ČÁST	38
6 ÚŘAD PRÁCE ČR- KRAJSKÁ POBOČKA V OSTRAVĚ - KONTAKTNÍ PRACOVIŠTĚ KOPŘIVNICE A TRH PRÁCE	38
6.1 MINULOST A SOUČASNOST KONTAKTNÍHO PRACOVIŠTĚ ÚP ČR V KOPŘIVNICI.....	38
6.2 SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY TRHU PRÁCE V REGIONU KOPŘIVNICE	40
7 METODOLOGICKÝ RÁMEC EMPIRICKÉHO ŠETŘENÍ	41
7.1 FORMULACE PROBLÉMŮ A PŘEDPOKLADŮ	42
7.2 VÝBĚR VÝZKUMNÉHO VZORKU A SBĚR DAT	42
7.3 TESTOVÁNÍ PŘEDPOKLADŮ A INTERPRETACE VÝSLEDKŮ ŠETŘENÍ	44
7.4 DISKUSE	47
ZÁVĚR	49
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ	51

<i>SEZNAM ZKRATEK</i>	54
<i>PŘÍLOHY</i>	55
<i>SEZNAM GRAFŮ</i>	65
<i>SEZNAM TABULEK</i>	66
<i>ANOTACE</i>	67

Úvod

Motto: Nezaměstnanost je sociální zlo.

Lord William Beveridge

K volbě tématu jsem byla inspirována nejen svou pracovní profesí (referent zaměstnanosti), kdy se každodenně setkávám s lidmi se ztrátou zaměstnání, ale také faktem, že problematika nezaměstnanosti je ve společnosti stále sledované téma. Nikdy nevíme, kdo z nás nebo našich blízkých se může stát nezaměstnaným. Zvláště když dnešní pracovní trh je velmi nejistý a nestálý.

Společnost založená na tržní ekonomice je nevyhnutelně provázána s nezaměstnaností a její míra zásadně ovlivňuje hospodářskou situaci státu a celkové společenské klima.

V posledních letech narůstá krátkodobá, ale zato opakovaná nezaměstnanost, nebo na druhou stranu dlouhodobá nezaměstnanost. Tento zvyšující se trend může být příčinou vážných existenčních problémů jednotlivce i celé jeho rodiny a následně může znamenat závislost na sociálních dávkách. Ztráta zaměstnání pro lidi, kteří umějí a chtějí pracovat, může vážně narušit jejich psychickou pohodu, zdraví a sociální vazby, což si mnozí lidé, kteří nemají takovou zkušenost, ani nejsou schopni uvědomit.

Práce zaujímá stále nejvýznamnější postavení v životě člověka. S vývojem lidstva se neustále vyvíjí i pracovní trh. Je povinností každé společnosti a státu podílet se na zvyšování a udržení zaměstnanosti svých občanů, a to všemi možnými dostupnými prostředky. Jedním z těchto prostředků, které mají sloužit k udržení nebo rozvoji pracovních návyků, je možnost zaměstnání v souběhu s evidencí na Úřadu práce České republiky (dále jen „ÚP ČR“)¹ za splnění podmínek daných zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Jedná se o tzv. nekolidující zaměstnání, kterému bude věnována i empirická část bakalářské práce. Empirické šetření je záměrně soustředěno na region Kopřivnicka, neboť již osmým rokem pracuji na místním kontaktním pracovišti ÚP ČR a nekolidující zaměstnání je jednou z mých pracovních náplní.

¹ V příloze bakalářské práce na straně 54 je umístěn seznam všech použitých zkratk.

Cílem bakalářské práce je potvrzení či vyvrácení prospěšnosti tohoto opatření. K naplnění stanoveného cíle byly formulovány tři dílčí cíle. Prvním dílčím cílem bakalářské práce je zhodnocení využití nekolidujícího zaměstnání uchazeči o zaměstnání ve vybraném regionu, a to komparací, v jaké míře byl institut tohoto opatření využíván v roce 2010 a v roce 2011, po novele zákona. Druhým dílčím cílem je ověření, zda nekolidující zaměstnání skutečně přispívá k navrácení uchazečů o zaměstnání do pracovněprávního vztahu, a třetím dílčím cílem je zjištění, který z pracovněprávních vztahů se nejčastěji v rámci nekolidujícího zaměstnání uzavíral.

Bakalářská práce bude rozdělena do sedmi kapitol.

V první kapitole bude definován pojem zaměstnání, zaměstnanost a její formy. Ve druhé kapitole z teoretické perspektivy přiblížíme fenomén nezaměstnanosti. Seznámíme se s klasifikací nezaměstnanosti a způsoby jejího měření. Dále bude věnována pozornost aspektům, které zapříčiňují nezaměstnanost. Přiblížíme její důsledky související se ztrátou zaměstnání.

Třetí část věnujeme institucím, jež jsou hlavními aktéry politiky zaměstnanosti, rovněž si představíme právní úpravu na úseku zaměstnanosti, podle které povinný subjekt jedná a na základě které se rozhoduje.

Ve čtvrté části bude z hlediska legislativy vyložen institut nekolidujícího zaměstnání, jeho klady a zápory pro uchazeče o zaměstnání. Rovněž se seznámíme s náhledem na sledované opatření ze strany pracovníků úřadu práce.

V páté kapitole si vyložíme na základě platné legislativy státní politiku zaměstnanosti České republiky, její financování, cíle a nástroje.

Šestá kapitola bude již empiricky orientovaná. Nejprve si představíme Úřad práce České republiky – krajskou pobočku v Ostravě - kontaktní pracoviště Kopřivnice a nebude opomenuta charakteristika regionu z hlediska možností uplatnění osob na pracovním trhu.

V sedmé kapitole bude realizováno samotné empirické šetření. Představíme metodologický rámec šetření a na základě dílčích cílů formulujeme předpoklady a seznámíme se s organizací sběru dat. Dále provedeme interpretaci výsledků šetření. K naplnění stanoveného záměru byla zvolena kvantitativní metoda a sekundární analýza statistických dat. Zdrojem dat se stane informační systém OK práce na

konkrétním pracovišti, a to na Úřadu práce České republiky krajské pobočce v Ostravě, kontaktním místě v Kopřivnici ve sledovaném období roku 2010 a 2011. Tato období jsem zvolila proto, jelikož v roce 2012 byl zaveden nový aplikační informační systém zvaný AIS, z něhož již není možné provést relevantní výběry dat pro účely empirického šetření.

V závěru bakalářské práce shrneme naplnění všech stanovených cílů a potvrdíme či vyvrátíme prospěšnost tohoto opatření.

I TEORETICKÁ ČÁST

1 Zaměstnanost

V první části bakalářské práce se zaměříme na problematiku nezaměstnanosti. Pro lepší pochopení tohoto fenoménu si nejprve představíme, co znamená pojem zaměstnání a zaměstnanost a v jakých dalších formách existuje.

1.1 Charakteristika zaměstnanosti

Zaměstnanost definujeme jako podíl osob ve společnosti, které vykonávají libovolnou placenou práci. Řadíme zde i ty jedince, kteří z nějakého důvodu práci nevykonávají, ale jsou považováni za potencionálně využitelnou pracovní sílu. Tyto skupiny lze začlenit do pracovního procesu, pokud se jim vytvoří správné podmínky. Týká se to zejména rodičů malých dětí nebo osob se zdravotními handicapy.²

Zaměstnanost je v širším pojetí statistickým indikátorem míry ekonomicky aktivního obyvatelstva nebo v užším pojetí míry osob v pracovním poměru.³

Ve vztahu k zaměstnanosti můžeme rozlišovat⁴:

Přezaměstnanost – jedná se o situaci, kdy počty zaměstnaných jsou vyšší, než by reálně odpovídalo aktuálním podmínkám ekonomické efektivity. Přezaměstnanost byla typická pro komunistický režim, kde práce byla právem i povinností každého občana.

Podzaměstnanost – tento pojem označuje situace, kdy národohospodářský výrobní potenciál není plně využíván pro nedostatek pracovních sil v potřebných, zejména kvalifikačních strukturách, i přes to, že existuje současně nezaměstnanost.

Plná zaměstnanost – znamená vyvážený stav mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách. Posuzuje se například podle poměru počtu uchazečů o zaměstnání a počtu volných pracovních míst.

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

³ TOMEŠ, I. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2010, s. 90.

⁴ TOMEŠ, I. *Sociální správa: úvod do teorie a praxe*. Vyd. 2. rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2009, s. 205.

Jinak řečeno, můžeme ji považovat za stav, kdy ten, kdo chce pracovat a akceptuje přitom zaměstnavateli nabízenou mzdu, si zaměstnání vždy najde.⁵

S pojmem plná zaměstnanost úzce souvisí i pojem přirozená míra nezaměstnanosti, neboť vyjadřují shodný stav v ekonomice.⁶

V současnosti ekonomové preferují pojem přirozená míra nezaměstnanosti. Její výši ovlivňuje řada faktorů na trhu práce, jako jsou například možnosti utváření nových pracovních míst, mobilita a adaptabilita pracovníků, možnosti rekvalifikací.⁷

1.2 Zaměstnání

O zaměstnání v **ekonomickém smyslu** hovoříme v případě, kdy chceme vyjádřit určitý druh směny na trhu práce, tzn. směnu pracovní síly za mzdu (plat, odměnu). Tímto se odlišuje zaměstnání od pracovní činnosti (práce). Pracovní činnost často vykazuje stejné znaky jako zaměstnání, ale rozdíl je v záměru – nejde o to, vykonávat jakoukoli práci, ale konat práci za odměnu.⁸ Například práce na zahradě může být pro někoho koníčkem a pro jiného, koho najmeme a zaplatíme, zaměstnáním.⁹

O zaměstnání v **právním smyslu** se ve většině zemí hovoří jako o právním vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, který je sjednán na základě platných právních předpisů. Může se jednat o veřejnoprávní služební vztah mezi státem a státním zaměstnancem, nebo o soukroměprávní zaměstnanecký vztah podle pracovněprávních předpisů.¹⁰

Z charakteristiky výše uvedených pojmů je zcela patrné, že mohou mít různé významy. Vždy záleží na tom, z jakého pohledu vnímáme význam těchto slov. Faktem však stále zůstává, že náš koníček se může stát naší prací, pokud ji budeme vykonávat za plat. Taktéž chápání pojmu nezaměstnanost a nezaměstnaný se může lišit. Ucelený náhled získáme v následující kapitole.

⁵ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 25.

⁶ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, s. 71.

⁷ KREBS, V. *Sociální politika*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, s. 315.

⁸ TOMEŠ, I. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2010, s. 278.

⁹ TOMEŠ, I. *Sociální správa: úvod do teorie a praxe*. Vyd. 2. rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2009, s. 204.

¹⁰ TOMEŠ, I. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2010, s. 279.

2 Nezaměstnanost

Pojem nezaměstnanost může být mnohdy zavádějící. Laická veřejnost i mnohá média hovoří o nezaměstnaných všeobecně. Je však žádoucí rozlišit, kdo je z odborného hlediska skutečně považován za nezaměstnaného a kdo ne.

V současné době se o fenoménu nezaměstnanosti hovoří stále hlasitěji. Pravidelně je sledována míra nezaměstnanosti. Její neustále stoupající tendence vyvolává ve společnosti nejistotu a napětí. V médiích i politických debatách se rozebírají příčiny a negativní důsledky nezaměstnanosti, jak pro jedince, jeho rodinné příslušníky, tak pro celou společnost. Politická seskupení ve svých programech vesměs uvádí jako prioritu usilovat o snižování nezaměstnanosti vytvářením vhodných opatření.

Touto problematikou se budeme nyní podrobněji zabývat. Nejprve si objasníme pojmy nezaměstnanost, nezaměstnaný. Vysvětlíme způsoby měření nezaměstnanosti, představíme si typy nezaměstnanosti z různých hledisek. Rozebereme příčiny nezaměstnanosti a popíšeme důsledky související se ztrátou zaměstnání.

2.1 Objasnění pojmu nezaměstnanost a nezaměstnaný

Vymezit pojem **nezaměstnanost** nelze až tak jednoznačně. Pro mnohé odborníky je nezaměstnanost arbitrární a subjektivní pojem. Podle obsahu definice nezaměstnanosti Mezinárodního úřadu organizace práce (ILO)¹¹ v Ženevě se o nezaměstnanosti hovoří v případě, kdy osoby jsou současně práce schopné (věkem, zdravotním stavem, ale i osobní situací), chtějí pracovat, práci si aktuálně hledají, a i přes tuto snahu jsou v daný okamžik bez zaměstnání, jinými slovy přiměřené zaměstnání nenalézají.¹²

Za **nezaměstnaného** Mezinárodní úřad organizace práce v Ženevě považuje jen uchazeče o zaměstnání – občana, který není v pracovním nebo obdobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, nepřipravuje se soustavně na budoucí

¹¹ ILO je zkratka pro originální anglický název International Labour Organization.

¹² MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 16.

povolání a osobně požádal o zprostředkování zaměstnání podáním písemné žádosti (viz příloha č. 1) u příslušného úřadu práce.¹³

Za nezaměstnaného nelze považovat každého, kdo nepracuje, a zároveň nelze považovat za zaměstnaného každého, kdo pracuje. Tato úvaha souvisí s odlišením práce, a to především takové práce, která je vykonávána pro vlastní potěšení či v rámci domácnosti, na základě vzájemné výpomoci, dobrovolnictví, nebo práce nevykonávané pro ekonomické cíle. O zaměstnání hovoříme v případě výkonu práce na základě smluvního vztahu, která zahrnuje i materiální odměnu za její výkon. Být nezaměstnaným neznamená být mimo pracovní trh, ale neschopnost se na něm prosadit.¹⁴

2.2 Měření nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti je základním kritériem pro posouzení úspěšnosti či neúspěšnosti politiky zaměstnanosti. Metodika jejího výpočtu se liší. Závisí zejména na vymezení pojmu cílové populace (vůči komu budeme počet nezaměstnaných poměřovat) a na definici toho, kdo je nezaměstnaný.¹⁵

V České republice existoval do konce roku 2012 dvojí oficiální pohled na míru nezaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) vyjadřovalo nezaměstnanost jako **registrovanou míru nezaměstnanosti**, jejíž vzorec výpočtu obsahoval podíl uchazečů o zaměstnání, kteří jsou dosažitelní a mohou ihned nastoupit do zaměstnání, k ekonomicky aktivním osobám. Český statistický úřad (dále jen „ČSÚ“) vypočítává **obecnou míru nezaměstnanosti**, která vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání vůči obyvatelstvu ve věku 15 – 64 let.¹⁶

Původní registrovaná míra nezaměstnanosti byla nahrazena obecnou mírou nezaměstnanosti. Ke sjednocení metodiky výpočtu míry nezaměstnanosti MPSV

¹³ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, s. 299.

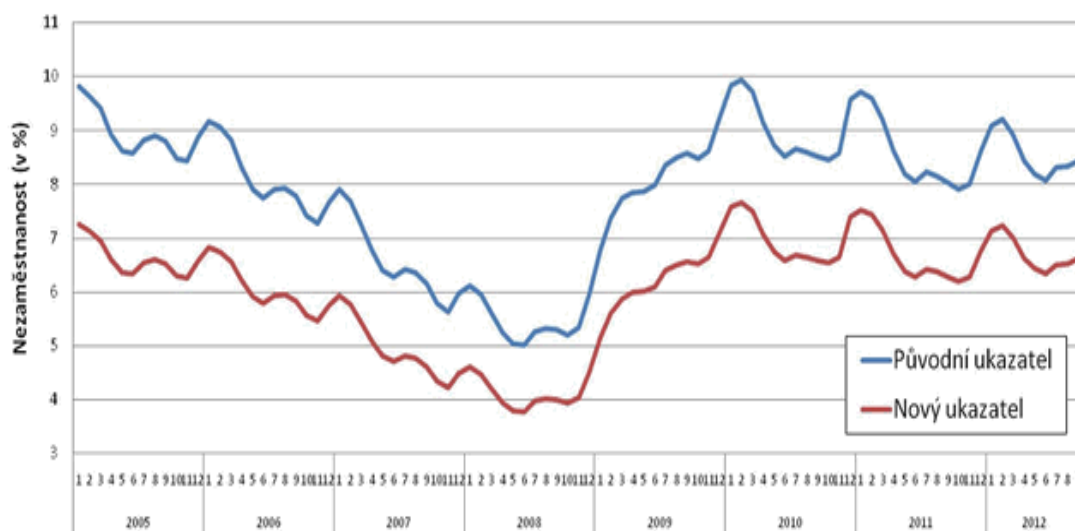
¹⁴ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 16.

¹⁵ POTŮČEK, M. *Sociální politika*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakl., 1995, s. 63.

¹⁶ HOLÝ, Dalibor, Mgr. a PLÍVOVÁ, Viktorie, Mgr.. Společná tisková zpráva Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR: Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti. In: *Český statistický úřad* [online]. © 2013 [cit. 2013-10-26]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

došlo na základě návrhu ČSÚ. Tyto instituce zveřejňovaly data na základě výše uvedených odlišných šetření, což přinášelo dva různé pohledy na míru nezaměstnanosti. Docházelo tak k její nesprávné interpretaci. Nový ukazatel obecné míry nezaměstnanosti je konzistentní, snadno interpretovatelný, srovnatelný s mezinárodně sledovanou obecnou mírou nezaměstnanosti, kterou dosud zveřejňoval ČSÚ, jehož metodika výpočtu vychází z doporučení Eurostat¹⁷ a Mezinárodního úřadu organizace práce (ILO). Díky odlišné definici je původní ukazatel se stávajícím ukazatelem nesrovnatelný, viz graf.¹⁸

Graf č. 1: Původní míra registrované nezaměstnanosti ve srovnání s novým ukazatelem – podílem nezaměstnaných 15-64 let, ČR



Zdroj: ČSÚ

2.3 Klasifikace nezaměstnanosti

Různé typologie nezaměstnanosti slouží k poznání problému nezaměstnanosti, z nich lze pak usuzovat na její příčiny, závažnost a v konečném důsledku odvozovat možné způsoby jejího řešení.¹⁹

¹⁷ Eurostat je Statistický úřad Evropské unie, jehož nadřízeným orgánem je Evropská komise.

¹⁸ HOLÝ, Dalibor, Mgr. a PLÍVOVÁ, Viktorie, Mgr.. Společná tisková zpráva Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR: Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti. In: *Český statistický úřad* [online]. © 2013 [cit. 2013-10-26]. Dostupné z:

http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

¹⁹ KREBS, V. *Sociální politika*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, s. 313.

Z hlediska **příčin vzniku** dělíme nezaměstnanost na frikční, strukturální a cyklickou.

Frikční nezaměstnanost - vzniká v důsledku mobility pracovníků. Jedná se o běžné přesuny osob mezi pracovními místy či pracovními příležitostmi, které jsou ve většině případů motivovány jejich vlastními potřebami nebo potřebami ekonomického vývoje. Nezaměstnanost znamená pro tyto osoby jen krátkodobou přechodnou událost a není vnímána jako závažný problém.²⁰

Strukturální nezaměstnanost - je spojena s nepoměrem mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách v určitých odvětvích na trhu práce. Díky rozpadu neefektivních podniků snížením poptávky po určitých produktech, eliminací zastaralých již nepotřebných odvětví, či modernizací výroby se vytrácí poptávka po určitých odborných profesích a řada těchto lidí se stává nezaměstnanými. Vyznačují se určitým věkem, kvalifikací, dovednostmi, rozdílným pohlavím. Výčetem těchto charakteristik nemusí většinou odpovídat požadavkům volných pracovních míst. Mění se struktura poptávky se často tyto osoby obtížně přizpůsobují. Výsledkem je pak vyšší nezaměstnanost osob s určitou kvalifikací, kterou již trh práce nevyžaduje, a naopak vyšší poptávkou po kvalifikaci, která není na trhu práce dostatečně zastoupena.²¹ „Paradoxem strukturální nezaměstnanosti je, že do ní mohou dlouhodobě upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce smysl a není nadále potřebná“.²²

Cyklická nezaměstnanost - tento typ nezaměstnanosti souvisí s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky. Vzniká v případě snížení celkové poptávky po práci ve všech odvětvích.²³

Mareš cyklickou nezaměstnanost spojuje se sezónní v rámci změn ročních období, kdy např. v zimním období klesá počet pracovních míst ve stavebnictví nebo v zemědělství. Mohou tímto být postiženy i služby spojené zejména s turismem.²⁴

²⁰ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, s. 66-67.

²¹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 20.

²² MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 21.

²³ HOLMAN, R. *Ekonomie*. 4. aktualiz. vyd. Praha: C. H. Beck, 2005, s. 311. ISBN 80-717-9891-6.

Nezaměstnanost se může vyskytovat ve **formách** jako:

Dobrovolná nezaměstnanost - vzniká ve dvou případech, a to, kdy volná pracovní místa jsou obvykle v nabídce, ale není o ně zájem zejména z důvodu nízkých platových podmínek. Ve druhém případě nezaměstnaný dává přednost jiným osobním aktivitám před placeným zaměstnáním, tzn., že upřednostňuje volný životní styl bez povinností, své zájmové aktivity, žije ze sociálních dávek, úspor nebo si přivydělává příležitostnou prací.²⁵

Délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti se odvíjí od alternativních možností nezaměstnaných. Pokud je podpora v nezaměstnanosti nízká a doba poskytování krátká, je tato skupina nezaměstnaných motivována k tomu, aby si v co nejkratší době našla nové zaměstnání.²⁶

Nedobrovolná nezaměstnanost - vzniká v důsledku toho, že o druh pracovní činnosti za daných mzdových podmínek je mnohem více zájemců, než je nabízených pracovních míst. Určité skupiny osob při běžné mzdové sazbě práci nenachází.²⁷

Příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti mohou být překážky bránící poklesu mezd, odpor odborů proti snižování mezd a samozřejmě i uzákoněná minimální mzda, a to především u málo kvalifikovaných profesí, kde mzdy bývají nízké.²⁸

Mezi **další typy nezaměstnanosti** patří²⁹:

Sezónní - spojuje se s cyklickou nezaměstnaností. Projevuje se pravidelně v závislosti na přírodním cyklu.

Skrytá - jedná se o formu nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba práci nehledá a ani se jako nezaměstnaná neregistruje na úřadu práce.

Nepřavá - vyjadřuje osoby, které jsou registrované jako nezaměstnané, ale ve skutečnosti si práci nehledají. Snaží se vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti. Přijmout práci však odmítají, případně pracují nelegálně.

²⁴ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 21.

²⁵ KREBS, V. *Sociální politika*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, s. 314.

²⁶ HOLMAN, R. *Ekonomie*. 4. aktualiz. vyd. Praha: C. H. Beck, 2005, s. 301. ISBN 80-717-9891-6.

²⁷ KREBS, V. *Sociální politika*. 4., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2007, s. 292.

²⁸ HOLMAN, R. *Ekonomie*. 4. aktualiz. vyd. Praha: C. H. Beck, 2005, s. 311. ISBN 80-717-9891-6.

²⁹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 21-22.

Neúplná - postihuje pracovníky, kteří musí akceptovat práci na snížený úvazek či práci, která nevyužívá plně jejich schopnosti a kvalifikaci.

V souvislosti s neúplnou nezaměstnaností bychom mohli také hovořit o nezaměstnaných vykonávajících pracovní činnost, která je možná za určitých podmínek v souběhu s evidencí na úřadu práce, tzv. nekolidující zaměstnání. Zároveň by se mohlo u některých z nich jednat také o nepravou nezaměstnanost, a to v případech, kdy uchazeči o zaměstnání vykazují příležitostnou práci za takových podmínek, aby mohli setrvávat v evidenci úřadu práce, ale ve skutečnosti odpracují mnohem více hodin a plat dostanou lidově řečeno „na ruku“.

Nezaměstnanost není vždy nutným zlem, a pokud nepřekročí přirozenou míru nezaměstnanosti, je svým způsobem ekonomicky nezbytná. Usnadňuje strukturální změny, odstraňuje strnulost rozvíjející se ekonomiky a společnosti. V tomto případě hovoříme o funkční nezaměstnanosti, která je považována za ekonomicky i sociálně pozitivní, tzn. že motivuje lidi pracovat a přizpůsobovat se trhu práce, čímž podporuje pružnost ekonomiky. Nezpůsobuje sociální krize.³⁰

Neměli bychom opomenout zmínit se o typech nezaměstnanosti z hlediska délky trvání.

Rozdělení na krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnanost má velký význam z hlediska praktického dopadu na jednotlivce. Není jednoduché určit mezi nimi přesnou časovou hranici. Většinou se o dlouhodobé nezaměstnanosti hovoří v případě, že trvá nejméně šest měsíců a někdy trvá-li minimálně jeden rok.³¹

Úřady práce považují za dlouhodobě nezaměstnaného uchazeče, který je v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců. Zákon o zaměstnanosti přímo neuvádí určitou časovou hranici, která by přímo určovala dlouhodobou nezaměstnanost, lze to však z něj odvodit. Podpora v nezaměstnanosti se poskytuje do 50 let věku uchazeče o zaměstnání po dobu 5 měsíců. Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání se mimo jiné poskytuje uchazeči o zaměstnání, který je veden v evidenci úřadu práce nepřetržitě déle než 5 měsíců. A po této době má také povinnost poskytovat součinnost při vypracování, aktualizaci a vyhodnocování sepsaného

³⁰ KREBS, V. *Sociální politika*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, s. 315.

³¹ MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005, s. 300.

individuálního akčního plánu. Z toho vychází, že po 5 měsících nepřetržité evidence na úřadu práce se již nezaměstnaný považuje za ohroženého dlouhodobou nezaměstnaností.

2.4 Příčiny nezaměstnanosti

Klasifikace nezaměstnanosti uváděná v předchozí kapitole úzce souvisí s příčinami nezaměstnanosti. Může být vodítkem k vytváření různých strategií za účelem zvyšování zaměstnanosti. Jak bylo uvedeno výše, nezaměstnanost se dá dělit podle jejich prvotních příčin vzniku do mnoha možných kategorií. Nebezpečí však představuje ve větší míře dlouhodobá nezaměstnanost, která postihuje především mladé lidi bez praxe (absolventy), osoby starší 50 let a osoby se zdravotním postižením.

Většina politických uskupení či vlád, ať už v České republice nebo v zahraničí má ve svých programových prohlášeních jako jednu z hlavních priorit snížení nezaměstnanosti. Hledají vhodná opatření a strategie. Otázkou je, zda se jim to daří.

Výše nezaměstnanosti je dána vývojem ekonomiky, souvisí s hospodářskou situací na mezinárodní úrovni. Vývoj ekonomiky má přímou vazbu na pracovní trh, jeho nabídku a poptávku po určitých typech profesí.

Z ekonomického hlediska nezaměstnanost celkově prohlubují takové trendy jako je úpadek průmyslové výroby (týká se zejména zemí a regionů orientovaných převážně na tradiční průmyslovou výrobu), zavádění nových technologií, která nahrazuje lidskou sílu, pokles podílu na světovém obchodu, růst nadnárodních společností, rozdělování zdrojů z globálních, nikoliv národních hledisek, vzrůstající mezinárodní konkurence v průmyslových odvětvích, nasycení domácího trhu zbožím dlouhodobé spotřeby např. auta, televizory a jiné.³²

Další z příčin míry nezaměstnanosti mohou být shledávány v samotných jedincích, jejich vzdělání, kvalifikaci, praxi, flexibilitě a ochotě případného dalšího vzdělávání. Z toho usuzují, že nezaměstnanost je ve velké míře ovlivněna

³² MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 45.

individuálním přístupem. Jedinec na trhu práce musí mít touhu pracovat, prosadit se a případně musí být ochoten pracovat za určitou mzdu.

Nepříznivým jevem posledních let je vzestupný trend přirozené míry nezaměstnanosti. Její příčiny jsou spatřovány především v relativně dobrém sociálním zajištění nezaměstnaných. To může vést k tomu, že nezaměstnaní jsou v hledání práce liknaví a ne každé zaměstnání přijímají. Dále ve skutečnosti rostoucí strukturální nezaměstnanosti spojené s dynamikou technologického pokroku, v demografických změnách, souvisejících zejména s věkovou strukturou obyvatelstva, se stárnutím populace a s růstem míry ekonomické aktivity.³³

Vzrůstající tendence míry nezaměstnanosti nutí společnost se zabývat důsledky nezaměstnanosti a v konečné fázi hledat způsoby jejího snižování.

2.5 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost není jen problémem jednotlivce, ale má vliv na celou společnost, a to v různých oblastech. Důsledky nezaměstnanosti se projevují jak v ekonomické oblasti, tak v sociální.

Z ekonomického hlediska může být hodnocení nezaměstnanosti ambivalentní, to znamená, že nemá jen negativní důsledky, ale i jistá pozitiva ve smyslu realizace změn ve struktuře ekonomiky, podpory flexibility a motivace pracovní síly. Negativní důsledky z hlediska ekonomiky jsou spojeny s tím, že se nevyrobí tolik produkce, kolik je ekonomika schopna vyrábět.³⁴

Na zvyšující se nezaměstnanost doplácíme my všichni, nikoliv jen nezaměstnaní a jejich rodiny. „Zvyšují se výdaje veřejných rozpočtů (příspěvky v nezaměstnanosti, sociální dávky). Snižují se výnosy daně z příjmu a objem příspěvků na zdravotní a sociální pojištění. A co víc: pracovní síla se neuplatní, nevznikají nové hodnoty, i když by toho bylo, rozhlédneme-li se kolem sebe, leckde velmi zapotřebí.“³⁵

Ze sociálního hlediska je za zvláštní sociální událost považována především dlouhodobá nezaměstnanost, neboť jedinec po určité době ztrácí způsobilost být

³³ KREBS, V. *Sociální politika*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, s. 315-316.

³⁴ KREBS, V. *Sociální politika*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, s. 316.

³⁵ POTŮČEK, M. *Cesty z krize*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011, s. 32.

zaměstnan z důvodu ztráty kvalifikace, pracovních návyků, přivyknutí žít pouze ze sociálních dávek.³⁶ Z hlediska celé společnosti je důsledkem nárůst sociálně patologických jevů a nestabilita společnosti.³⁷

Sociální důsledky jsou obvykle mezi sebou úzce podmíněny a propojeny. Mezi nejvýznamnější se řadí: vliv na životní úroveň, vliv na rodinu, vliv na strukturaci a vnímání času, vliv na psychické a fyzické zdraví.³⁸

Snížení životní úrovně - jestliže nezaměstnaný a jeho rodina jsou nuceni žít jen z podpory v nezaměstnanosti nebo pobírají pouze sociální podporu vymezenou na základě stanoveného životního minima, zákonitě se citelně snižuje jejich životní úroveň. Příjem z podpor stěží pokrývá základní potřeby rodin a může uvést tyto rodiny do dluhové pasti. Finanční potíže jsou také hlavním faktorem, který nutí nezaměstnané často přijmout i hůře placenou a méně kvalifikovanou práci.³⁹

Vliv na rodinu - rodina nezaměstnaného se kvůli nastalé situaci potýká s větší stresovou zátěží. Jedná se nejen o finanční situaci, kdy členové rodiny musí zredukovat své materiální potřeby, ale i změny v osobních vztazích mezi jednotlivými členy související s novými rolmi. V tradičních rodinách převládá představa, že muž je živitelem rodiny, a pokud například právě on ztratí zaměstnání, může přijít i o svou dominantní úlohu v rodině. Často je pak tlačěn k většímu podílení se na domácích pracích, k čemuž není vždy ochoten. Neshody a častější konflikty mezi partnery mohou vést k vážné rodinné krizi, případně k rozpadu rodiny.⁴⁰

Vliv na strukturaci a vnímání času - nezaměstnanost narušuje zaběhlý denní režim, časovou strukturaci dne a mění vnímání času. Čas pro nezaměstnané přestává být důležitý a často je naplňován pasivními nebo i společensky nežádoucími aktivitami (nudou, delším spánkem, neúčelným sledováním televize, alkoholismem,

³⁶ TOMEŠ, I. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2010, s. 282.

³⁷ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 47.

³⁸ KREBS, V. *Sociální politika*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, s. 317.

³⁹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 75-76.

⁴⁰ MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005, s. 307.

kriminalitou, atd.). Narušení časové strukturace dne představuje nebezpečí zvláště pro mladistvé, kteří ještě neměli zažitý časový režim s pracovními návyky.⁴¹

Ztráta sociálního statusu a sociální izolace - Matoušek se ve své knize odkazuje na Giddense, který definuje sociální status jako „*sociální prestiž, kterou má určitá skupina v očích ostatních členů společnosti. Tato prestiž je spojena s charakteristickým způsobem života, který se od členů této skupiny očekává. Status může mít charakter pozitivního privilegia, ale i negativního.*“⁴²

Spolu se ztrátou zaměstnání přichází jedinec o poměrný zdroj sociálních kontaktů. Vztahy s bývalými kolegy bývají udržovány velmi zřídka, a to ze dvou důvodů: oběma stranám nezůstává mnoho společného, dále pro nezaměstnaného může být kontakt nepříjemný až ponižující, neboť mu může připomínat pokles ve společenském žebříčku.⁴³

Se sociální izolací je spojena i deprivace nezaměstnaných. Může mít charakter absolutní či relativní. Absolutní deprivace je spojena s existenčním ohrožením, relativní deprivace je chápána jako psychické strádání.⁴⁴

Vliv na psychické zdraví - psychické změny se zvětšují se zvyšující se délkou doby nezaměstnanosti. Jedná se o hodnocení, prožívání a reagování na tuto zátěž. Člověk na nezaměstnanost může reagovat zlostí, vztekem, zoufalstvím, depresí, představou ohrožení vlastní budoucnosti, které vyvolává psychické napětí, úzkost a strach. K významnému snížení osobní jistoty vede ztráta profesní role. Citové reakce na nezaměstnanost bývají různého charakteru a rozdílné intenzity, podle subjektivní závažnosti této ztráty. Nezaměstnaný se stává emočně labilnějším a zranitelnějším. Za své domnělé selhání se může stydět a cítit se poníženo.⁴⁵

Vliv na fyzické zdraví - na fyzickém zdraví jedinců se ve velké míře podílí stres plynoucí z nezaměstnanosti. Z výsledků některých průzkumů vychází, že se

⁴¹ KREBS, V. *Sociální politika*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, s. 317.

⁴² MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005, s. 305.

⁴³ MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005, s. 306.

⁴³ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 76-77.

⁴⁴ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Vyd. 3., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2004, s. 735.

změnou míry nezaměstnanosti se často mění i míra onemocnění imunitního, cévního, mozkového a kardiovaskulárního systému. Vznik a míra onemocnění závisí na individuálních postojích jedince, ekonomickém zázemí, strategiích nezaměstnaných apod. Všeobecně platí, že se některé osoby se ztrátou zaměstnání vyrovnávají lépe, jiní hůře. Průzkumy také naznačují, že jen menší počet dlouhodobě nezaměstnaných je schopen se vyhnout negativním sociálním důsledkům.⁴⁶

Ve výčtu důsledků nezaměstnanosti bychom mohli dále pokračovat. Představili jsme si alespoň ty stěžejní. Je třeba si uvědomit, že ztráta zaměstnání se odráží na kvalitě života jedince v různých oblastech a s různou intenzitou a může mu způsobit velké potíže, které společnost nemůže přehlížet.

Se ztrátou zaměstnání se velmi těžce vyrovnávají osoby, které se stanou nezaměstnanými pár let před dosažením důchodového věku. Ve většině případů podléhají dlouhodobé nezaměstnanosti. Když si uvědomíme, že se stále ještě jedná o generaci, která celý život nepřetržitě pracovala, je to pro ně velký problém. Velmi těžce se s touto situací vyrovnávají, cítí se staří a nepotřební, přicházejí o sociální vazby. Ztráta sociálního statusu se viditelně projevuje na jejich psychickém i fyzickém zdraví. Z hlediska mé dosavadní profesní praxe si nyní uvědomuji, že právě tato skupina osob v první fázi přijímá nezaměstnanost jako vítaný odpočinek a po vyčerpání podpory v nezaměstnanosti si často nalézají a vykonávají pracovní činnost (nekolidující zaměstnání) v rámci evidence na úřadu práce. Pomáhá jim překlenout období, než jim vznikne nárok na starobní důchod.

⁴⁶ KREBS, V. *Sociální politika*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, s. 317-318.

3 Instituce a zaměstnanost

Náplní této kapitoly je seznámení se státními institucemi spravujícími politiku zaměstnanosti – Ministerstvo práce a sociálních věcí a jemu podřízený Úřad práce České republiky. Seznámíme se s restrukturalizací ÚP ČR, která proběhla v roce 2011. Rovněž bude představena právní úprava na úseku zaměstnanosti, podle které povinný subjekt jedná a rozhoduje. Vyjmenujeme jeho hlavní úkoly.

3.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ústředním orgánem realizace politiky zaměstnanosti je Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Její kompetence v oblasti zaměstnanosti jsou definovány v § 6 zákona o zaměstnanosti.⁴⁷

3.2 Úřad práce České republiky

Do 31. 3. 2011 existovalo v České republice 77 úřadů práce, které měly svou vlastní právní subjektivitu, jakožto organizační složky státu. Dnem 1. 4. 2011 nabyl účinnost zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících předpisů (dále jen zákon o ÚP ČR), kterým byl zřízen jediný ÚP ČR. Všech původních 77 úřadů práce svou právní subjektivitu ztratilo a zaniklo.

ÚP ČR je základní institucí vykonávající opatření politiky zaměstnanosti v rámci celostátní působnosti. Oproti předchozímu stavu je jedinou samostatnou účetní jednotkou se sídlem v Praze. Jeho přímým nadřízeným správním úřadem je MPSV. Je členěn na generální ředitelství a krajské pobočky, a ty mají ve své gesci jednotlivá kontaktní pracoviště.⁴⁸

Z výše uvedeného vyplývá, že generální ředitelství tvoří pomyslnou spojnicí mezi krajskými pobočkami, kontaktními pracovišti a MPSV.

⁴⁷ TOMEŠ, I. *Obory sociální politiky*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2011, s. 108.

⁴⁸ Úřad práce ČR: O Úřadu práce ČR. *Integrovaný portál MPSV* [online]. © 2013 [cit. 2013-02-21]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

Základními normami, kterými se ÚP ČR řídí, jsou zákon o zaměstnanosti, správní řád⁴⁹, zákon o ÚP ČR, zákon o státní sociální podpoře⁵⁰, zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele⁵¹ a řada prováděcích vyhlášek a normativních instrukcí.

Úřad práce plní úkoly v oblastech⁵²:

- 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,*

v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti, zákonem o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, zákonem o státní sociální podpoře, zákonem o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, zákonem o sociálních službách a zákonem o pomoci v hmotné nouzi.

⁴⁹ Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁰ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

⁵¹ Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění pozdějších předpisů.

⁵² Úřad práce ČR: O Úřadu práce ČR. *Integrovaný portál MPSV* [online]. © 2013 [cit. 2013-02-21]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

4 Nekolidující zaměstnání

Nyní si představíme institut nekolidující zaměstnání, smysl jeho využití a výklad z hlediska legislativního rámce. Tomuto institutu se dle mého názoru nevěnuje příliš pozornosti. Za dobu své pracovní praxe jsem se nesečkala s žádnými statistikami, které by se jím nějakým způsobem zabývaly. Poznatky z této kapitoly využijeme v empirické části bakalářské práce, jejím výstupem bude potvrzení či vyvrácení *prospěšnosti nekolidujícího zaměstnání pro uchazeče o zaměstnání v konkrétním regionu - Kopřivnice*.

V minulosti, konkrétně do 30. září 2004 nebylo zákonem umožněno vykonávat jakoukoliv pracovní činnost v souběhu s evidencí na úřadu práce. Následkem bylo obcházení zákona výkonem nelegální práce, rezignace osob na nezaměstnanost vedoucí k jejich přivyknutí snížené životní úrovni a pobírání sociálních dávek. Možnost přivýdělků za určitých podmínek v rámci evidence na úřadu práce byla umožněna zákonem o zaměstnanosti, který vstoupil v účinnost dne 1. října 2004.

V období nezaměstnanosti je nekolidující zaměstnání jedním z řešení ekonomické situace domácnosti. Tato strategie je pravděpodobnější u osob dlouhodoběji marginalizovaných na trhu práce (např. opakovaná nezaměstnanost, nízké aspirace, nízký lidský a sociální kapitál – chybějící dovednosti), dále je spojována s nejistotou možnosti rychlého návratu do zaměstnanosti vzhledem k propuštění ve zkušební době.⁵³

4.1 Výklad z hlediska současné platné legislativy

Možnost nekolidujícího zaměstnání upravuje § 25 odst. 3, zákona o zaměstnanosti, ve kterém je uvedeno, že zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání⁵⁴:

a) výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy (tj. v současné době 4 250,-Kč), nebo

⁵³ SIROVÁTKA, T., WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M., EDS. *Nejistoty na trhu práce*. Vyd. 1. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, Boskovice, 2009, s. 108.

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

b) výkon činnosti na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na jeden měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy.

Současně však zákon o zaměstnanosti uchazeči o zaměstnání stanovuje povinnost „výkon této činnosti bez ohledu na výši měsíčního výdělku nebo odměny krajské pobočce Úřadu práce oznámit při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti, a ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce dokládat výši měsíčního výdělku nebo odměny. V případě výkonu více činností se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku měsíční výdělky (odměny) sčítají.“

V tomtéž zákoně v § 25 odst. 5 se dále uvádí: „Podmínkou pro zařazení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je, že výkon činností uvedených v odst. 3 není překážkou pro poskytování součinnosti krajské pobočce Úřadu práce při zprostředkování vhodného zaměstnání a pro přijetí nabídky vhodného zaměstnání.“

Dále § 30 odst. 1 upravuje postup úřadu práce při porušení povinnosti uchazeče o zaměstnání. „Uchazeče o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže uchazeč o zaměstnání bez vážných důvodů nesplní povinnost stanovenou v § 25 odst. 3...“ a v odstavci 4 v písm. a) je uvedeno, že pokud byl uchazeč o zaměstnání vyřazen rozhodnutím pro nesplnění některé z těchto povinností, „může být na základě nové písemné žádosti do evidence uchazečů o zaměstnání znovu zařazen nejdříve po uplynutí doby 3 měsíců ode dne vyřazení.“

4.2 Průběh změn institutu nekolidujícího zaměstnání

Od roku 2004 byl zákon o zaměstnanosti několikrát novelizován. Nyní si projdeme změny, které se týkaly nekolidujícího zaměstnání.⁵⁵

Od 1. 1. 2006 do 31. 12. 2008 měl uchazeč o zaměstnání povinnost oznámit úřadu práce nástup do zaměstnání včetně nekolidujícího, nejpozději v pracovní den

⁵⁵ Veškeré údaje, které dále v kapitole uvádím, vychází ze Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění v uváděném časovém období.

předcházející dni, který byl sjednán jako den nástupu do zaměstnání a do 8 kalendářních dnů doložit vznik pracovněprávního vztahu (např. pracovní smlouvou, dohodou o provedení práce). Způsob oznámení mohl být učiněn i telefonicky nebo elektronickou poštou.

Od 1. 1. 2009 do 31. 12. 2010 měl uchazeč o zaměstnání povinnost oznámit úřadu práce výkon nekolidujícího zaměstnání v den podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději do 8 kalendářních dnů ode dne vzniku pracovního poměru nebo ode dne uzavření dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti a ve lhůtě stanovené úřadem práce dokládat výši měsíčního výdělku nebo odměny.⁵⁶

Tuto možnost přivýdělku asi nejcitlivěji ovlivnila novelizace zákona o zaměstnanosti platná od 1. 1. 2011 dosud. Opět byla změněna ohlašovací povinnost, a to oznámit nekolidující zaměstnání při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti. Zásadní změnou však bylo zrušení legálního přivýdělku k podpoře v nezaměstnanosti. V § 39 odst. 2 písm., d) se uvádí, že nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání, který ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, vykonává některou z činností podle § 25 odst. 3, tj. nekolidující zaměstnání. Do té doby se tato pracovní činnost mohla vykonávat v souběhu s pobíráním podpory v nezaměstnanosti.

Nezaměstnaní si tak mohli částečně kompenzovat ztrátu výdělku a s přiznanou podporou v nezaměstnanosti mnozí nepocítili hluboký propad jejich příjmu. Uchazeči o zaměstnání se v současnosti musí rozhodnout, zda budou vykonávat nekolidující zaměstnání nebo čerpat podporu v nezaměstnanosti. Nárok na podporu v nezaměstnanosti však neztrácí, výplata podpory se pouze pozastaví po dobu trvání pracovněprávního vztahu. Jestliže pracovní činnost ukončí, automaticky od následujícího dne pobírají podporu v nezaměstnanosti, pokud jim samozřejmě vznikl nárok. Tato skutečnost je upravena v § 44 odst. 3.

⁵⁶ Upozorňuji, že uchazeči neměli dosud povinnost dokládat výši měsíčního výdělku ve stanovené lhůtě, od této novely se již začali vyřazovat rozhodnutím i pro nesplnění této povinnosti, a to na 3 měsíce.

4.3 Důvody vedoucí k uzavírání nekolidujícího zaměstnání

Uchazeče o zaměstnání vedou k jeho uzavírání různé důvody. Jednu skupinu tvoří uchazeči, kteří uzavírají nekolidující zaměstnání nepravidelně a na omezenou dobu. Jedná se převážně o příležitostnou práci jako výpomoc, zástup za nemoc či dovolenou. Druhou skupinu tvoří uchazeči, kteří pracují tzv. na zkoušku, následně po ověření jeho kvalit s ním zaměstnavatel uzavře pracovní poměr. Dalo by se říct, že si tímto zaměstnavatel prodlouží zkušební dobu. Pokud je s pracovníkem zaměstnavatel z nějakého důvodu nespokojen, je pro něho administrativně jednodušší ukončit dohodu mimo pracovní poměr. V další skupině jsou zařazeni uchazeči o zaměstnání, kteří takto pracují dlouhodobě, někdy i více let, protože jim vyhovuje jen příležitostná práce či práce na zkrácený úvazek nebo prostě nejsou schopni si jinou práci najít.

4.4 Pozitiva a negativa nekolidujícího zaměstnání z pohledu nezaměstnaného

Rozhodnutí o tom, zda bude vykonávat pracovní činnost v souběhu s evidencí na úřadu práce je na samotném uchazeči o zaměstnání. Samotný úřad práce tuto činnost nenabízí. Záleží čistě na vlastní aktivitě jedince.

Z pohledu uchazeče o zaměstnání je hlavním přínosem příjem z nekolidujícího zaměstnání, který v jistě nelehké sociální a ekonomické situaci přispívá k zachování pracovních návyků. Tyto často mnozí dlouhodobě nezaměstnaní ztrácejí a pak, když je pro ně nalezeno vhodné zaměstnání, se v něm jen těžko uplatňují.⁵⁷

Z hlediska příjmu má v současnosti význam převážně pro uchazeče o zaměstnání (dále jen „UoZ“), kteří nepobírají podporu v nezaměstnanosti (dále jen „PvN“). Jedná se o UoZ, kterým ze zákona nevznikl nárok na PvN, např. absolventi škol, osoby, kterým bylo vyplaceno odstupné, až do uplynutí doby, za které jim odstupné náleží, dlouhodobě nezaměstnaní po vyčerpané PvN, UoZ, kteří si z určitého důvodu vůbec o PvN nepožádali, atd.

⁵⁷ HÁCHOVÁ, Kateřina. Nekolidující zaměstnání. In: České noviny.cz [online]. © 2013 [cit. 2013-08-29]. Dostupné z: <http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/nekolidujici-zamestnani/593065>

Z praktického hlediska si uchazeč o zaměstnání udržuje kontakt s trhem práce, dochází k obnově či udržení pracovního návyku. Dodržování určitého denního režimu a povinností může být výhodou převážně pro uchazeče obtížně zaměstnatelné. Možnost rozšíření dovedností a znalostí pro dlouhodobě nezaměstnané znamená znovuvytvoření sociálních kontaktů, motivaci k vyvíjení aktivity, zvýšení sebedůvěry ve své schopnosti, podporu sebejistoty a pocitu potřebnosti. Negativem přivýdělků je možná adaptace jedince na situaci, přivyknutí na zkrácený pracovní úvazek a tím i na omezený příjem, jednostranný kontakt s trhem práce, ztráta zájmu hledat si plnohodnotné zaměstnání, zvýšené riziko sankčního vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, neboť i při výkonu této činnosti je pro uchazeče prioritou plnit zákonné povinnosti na úřadu práce, to je spolupracovat s úřadem práce při hledání vhodného zaměstnání, dodržovat stanovené termíny návštěv, účastnit se nabízených aktivit, atd. Zaměstnavatelé často neberou ohledy na jeho povinnosti vůči úřadu práce, neuvolní ho z pracoviště, a ten je pak vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání pro maření součinnosti.

České noviny v souvislosti se zrušením legálního přivýdělků k podpoře v nezaměstnanosti uvedly⁵⁸: *„Někdy výkon nekolidujícího zaměstnání odváděl uchazeče o zaměstnání od řádného plnění povinností vůči úřadu práce, hledání nového plnohodnotného zaměstnání. Nekomolidující zaměstnání však bylo především mnohdy zneužíváno, když byl sjednán pracovní právní vztah, na jehož základě zaměstnanec oficiálně pobíral jen povolenou výši příjmu, zatímco mimo účetní evidenci mu byla vyplácena nepřiznaná částka vyšší (docházelo tak ke zkrácování povinných daňových a pojistných odvodů na straně jedné a na straně jedné neoprávněnému čerpání sociálních dávek). Tomu však nejspíš nezabrání ani nová pravidla, protože nyní takoví uchazeči přejdou z pololegální činnosti do „plné ilegality“.*

⁵⁸ HÁCHOVÁ, Kateřina. Nekomolidující zaměstnání. In: České noviny.cz [online]. © 2013 [cit. 2013-08-29]. Dostupné z: <http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/nekolidujici-zamestnani/593065>

4.5 Zkušenosti z praxe pracovníka úřadu práce

Nekolidující zaměstnání má však i stinné stránky, které nelze snadno prokázat, ale z praxe pracovníka úřadu práce se dají dobře odvodit. Občas se totiž sami uchazeči důvěrně přiznají a chtějí poradit, co dělat. Případně po svých předchozích zkušenostech nekolidující zaměstnání vylučují.

Vykytují se případy, kdy uchazeč o zaměstnání pracuje jako by byl zaměstnán na plný úvazek, zaměstnavatel vykáže papírově mzdu maximálně možnou v rámci evidence na úřadu práce a zbytek dostane zaměstnanec v lepším případě tzv. na ruku, v tom horším mu zaměstnavatel neproplatí všechny odpracované hodiny. Zaměstnavatelé si institut nekolidujícího zaměstnání oblíbili. Zjistili, že je pro ně výhodnější zaměstnat místo jednoho zaměstnance několik uchazečů o zaměstnání na dohodu mimo pracovní poměr a tím ušetřit na daních a pojistném. V poslední době si také uchazeči o zaměstnání stěžují, že jim potenciální zaměstnavatelé nabízejí práci pouze právě na dohodu o provedení práce, případně dohodu o pracovní činnosti. Z výše uvedeného lze odvodit, že nekolidující zaměstnání paradoxně může podporovat šedou ekonomiku, jakožto „*souhrn ekonomických vztahů, které porušují běžné a etické a morální formy společnosti, jsou na hranici zákona a jsou těžko postižitelné; patří sem zejména úplatky, nezdaněná práce a příjmy*“.⁵⁹

⁵⁹ Hrubý národní produkt: Šedá ekonomika. In: Wikipedia: the free encyclopedia [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001-, 8.3.2013 © 2013 [cit. 2013-10-26]. Dostupné z: <http://generator.citace.com/dok/BBdWPgX0LtMYrF36>

5 Státní politika zaměstnanosti

V této části se budeme zabývat cíli a nástroji státní politiky zaměstnanosti, objasníme si její funkci, způsob financování. Seznámíme se s podstatou pasivní politiky zaměstnanosti a s nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, kterou zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí, úřady práce, zaměstnavatelé a další spolupracující subjekty na trhu práce.

5.1 Vymezení politiky zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti můžeme definovat jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Je obvykle výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, firem, zaměstnanců a odborů, usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce, o zpružnění mechanismů působících mezi nimi. Na rovnováhu trhu práce má rozhodující vliv hospodářská politika a její opatření směřující k podpoře ekonomického růstu a tvorbě pracovních míst.⁶⁰

V České republice většinou hovoříme o státní politice zaměstnanosti, jejíž činnost je upravena v zákoně o zaměstnanosti.

Základní ekonomický rámec v politice zaměstnanosti je tvořen⁶¹:

- rozsahem ekonomických aktivit a tím i absorpční schopnosti trhu práce,
- cenou pracovní síly,
- probíhajícími strukturálními změnami národního hospodářství, které mění povahu nabídky pracovních příležitostí v různých regionech a pro různá povolání,
- objemem finančních prostředků uvolňovaných na politiku zaměstnanosti,
- mírou nezaměstnanosti.

Obecně platí, že čím vyšší je míra nezaměstnanosti, tím méně prostředků zbývá na aktivní složku politiky zaměstnanosti.

⁶⁰ KREBS, V. *Sociální politika*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, s. 318.

⁶¹ POTŮČEK, M. *Sociální politika*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakl., 1995, s. 63.

5.2 Cíle politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti se zejména orientuje na tyto aktivity⁶²:

- a) Na rozvoj infrastruktury trhu práce – zabezpečuje zprostředkovatelské, informační a poradenské služby prostřednictvím sítě specializovaných institucí.
- b) Podporuje vytváření nových míst a pracovních činností – například poskytuje finanční podporu zaměstnavatelům na nová pracovní místa, začínajícím podnikatelům, podporuje veřejně prospěšné práce, usnadňuje zaměstnávání mladistvých a handicapovaných občanů.
- c) Zaměřuje se na zvýšení adaptability pracovní síly – požadavek adaptability a mobility velice kategoricky staví růst strukturální nezaměstnanosti. Značnou roli v tomto směru sehrává samotná školská soustava. Politika zaměstnanosti k ní přispívá organizováním a podporou různých typů rekvalifikačních kurzů.
- d) Podílí se na zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými, a to formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.

Primárním cílem širšího pojetí této politiky je umožnit každému občanovi, který chce pracovat, vstup na trh práce a jeho setrvání v něm za lidsky důstojných a přijatelných podmínek. Nejedná se pouze o poskytnutí pomoci při hledání práce a získání potřebné kvalifikace, ale také o podporu mobility pracovní síly, a to se děje vhodnou bytovou a dopravní politikou nebo podporou při podnikání. K primárnímu cíli současně patří úsilí o udržení zaměstnance v zaměstnání ve spolupráci se zaměstnavatelem a jeho ochrana při skončení pracovního poměru a při hromadném propouštění.⁶³

Sekundárním cílem každé politiky zaměstnanosti je zabezpečit nezaměstnané dávkami po dobu, než si zajistí zaměstnání. Tyto dávky však nesmí být výhodnější než minimální mzda, jinak by dávky pro nezaměstnané představovaly sociální past. Výše dávek musí být nastavena tak, aby bylo finančně výhodnější pracovat, a současně tak, aby mohli důstojně žít na společensky uznaném minimu.⁶⁴

⁶² KREBS, V. *Sociální politika*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, s. 318-319.

⁶³ TOMEŠ, I. *Obory sociální politiky*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2011, s. 94.

⁶⁴ TOMEŠ, I. *Obory sociální politiky*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2011, s. 94.

5.3 Financování politiky zaměstnanosti

Opatření politiky zaměstnanosti jsou financována příspěvkem na politiku zaměstnanosti v rámci placení pojistného na sociální zabezpečení z vyměřovacího základu jak zaměstnavatelem, tak zaměstnancem i osobou samostatně výdělečně činnou. Dále pak ze státního rozpočtu, který čerpá finanční prostředky na politiku zaměstnanosti z daní.⁶⁵

Určitá opatření politiky zaměstnanosti jsou financována z Evropského sociálního fondu (dále jen „ESF“), který je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Jedná se o klíčový finanční nástroj pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. *„Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.“*⁶⁶

Z ESF jsou podporovány projekty neinvestičního charakteru, jako např. rekvalifikace nezaměstnaných, podpora začínajícím osobám samostatně výdělečně činným, rozvoj institucí služeb zaměstnanosti.⁶⁷

Podotýkám, že výše všech poskytovaných příspěvků je dána zákonem o zaměstnanosti a dále je limitována objemem přidělených finančních prostředků, který se v každém rozpočtovém roce liší.

5.4 Složky politiky zaměstnanosti

Státní politiku zaměstnanosti obvykle rozdělujeme podle směřování jejích aktivit na pasivní politiku zaměstnanosti a aktivní politiku zaměstnanosti. Přestože zákon o zaměstnanosti výslovně s pojmem pasivní politika zaměstnanosti nepracuje, přesto se toto označení používá.

Cíl **pasivní politiky zaměstnanosti** spočívá ve zmírňování dopadů již vzniklé nezaměstnanosti. Zpravidla se jedná o nárok na bezplatné zprostředkovávání zaměstnání, poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

⁶⁵ KREBS, V. *Sociální politika*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, s. 320-321.

⁶⁶ Úřad práce ČR: O Úřadu práce Č: Evropský sociální fond. *Integrovaný portál MPSV* [online]. © 2013 [cit. 2013-02-21]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>

⁶⁷ Úřad práce ČR: O Úřadu práce Č: Evropský sociální fond. *Integrovaný portál MPSV* [online]. © 2013 [cit. 2013-02-21]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>

Dále se pasivní politika zaměstnanosti zaměřuje na zlepšení životní situace nezaměstnaných formou různých podpor a úlev.⁶⁸

V podstatě se jedná o vyplácení podpory v nezaměstnanosti, která nezaměstnanému, resp. uchazeči o zaměstnání nahrazuje částečně jeho pracovní příjem a současně by ho měla motivovat k novému a včasnému pracovnímu uplatnění. To je také jeden z důvodů, proč je vyplácena jen po určitou dobu a v určité výši v závislosti na výdělku z posledního ukončeného zaměstnání. Jestliže trvá nezaměstnanost déle i přes vyčerpanou podpůrní dobu, mohou být nezaměstnaní, kteří jsou evidováni na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání, zajištěni dávkami ze systému sociální pomoci.⁶⁹

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen „APZ“) zahrnuje všechny aktivity nezaměstnaného směřující k podpoře jeho aktivního chování na trhu práce. Jedná se o souhrn opatření směřujících k zajištění nejvyšší možné úrovně zaměstnanosti, kterou upravuje zákon o zaměstnanosti v § 104-107.

Činnost APZ je velice rozsáhlá, podporuje sociální průchodnost ekonomické reformy, sociálně ekonomický rozvoj v regionech, snižuje finanční náročnost na pasivní politiku zaměstnanosti, pomáhá rizikovým skupinám obyvatelstva, podporuje územní mobilitu pracovních sil, apod. Jejím hlavním cílem je však především napomáhat obtížně umístitelným uchazečům o zaměstnání v jejich pracovním uplatnění na trhu práce.⁷⁰

5.5 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Opatření APZ považují za stěžejní ve smyslu zvyšování úrovně zaměstnanosti a jako účinný prostředek v předcházení chudoby a sociálního vyloučení. Chudoba již dávno není problémem jen rozvojových zemí v Africe, ale ohrožuje stále více obyvatel vyspělých zemí v Evropě a nevyhýbá se ani naší republice. APZ disponuje širokou škálou těchto nástrojů a opatření. Proto považují za přínosné si je vyjmenovat a následně podrobněji popsat alespoň ta, na která připadá v rámci APZ největší objem financí.

⁶⁸ HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008, s. 10.

⁶⁹ KREBS, V. *Sociální politika*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, s. 327.

⁷⁰ HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008, s. 49.

Aktivní politika zaměstnanosti je realizována zejména těmito nástroji⁷¹:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž⁷²:

- poradenství,
- sdílené zprostředkování zaměstnání,
- cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Rekvalifikace

Zákon o zaměstnanosti definuje rekvalifikaci jako „získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala“⁷³.

Jinými slovy hlavním účelem rekvalifikace je umožnit lidem rozšířit původní nebo získat nové dovednosti, tak aby byli uplatnitelní na trhu práce. Při výběru vhodného typu rekvalifikace se vychází z jejich dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností. Náklady na rekvalifikaci hradí za účastníka úřad práce a může mu poskytnout i příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečené úřadem práce, má nárok na podporu při rekvalifikaci (viz § 40 zákona o zaměstnanosti).

Rekvalifikace se provádí v rámci dalšího profesního vzdělávání, tj. mimo studium v síti škol. Rekvalifikací nelze získat vyšší stupeň vzdělání, nepovažuje se za řádné studium na školách.⁷⁴

⁷¹ TOMEŠ, I. *Obory sociální politiky*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2011, s. 106.

⁷² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 105.

⁷³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 108 odst. 1.

⁷⁴ Úřad práce ČR: Krajské pobočky: Moravskoslezský kraj: Rekvalifikace. *Integrovaný portál MPSV* [online]. © 2013 [cit. 2013-02-07]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/rekvalifikace/>

Rekvalifikaci mohou provádět pouze akreditovaná vzdělávací, školící nebo zdravotnická zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem.

Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání má možnost se dále rekvalifikovat v rámci nové formy tzv. **zvolené rekvalifikace**. Za tímto účelem si zvolí druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat, a rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést. Požadavek je pak posuzován v odborné komisi krajské pobočky ÚP ČR, Zkoumá se, zda zvolená rekvalifikace přispěje k uplatnění na trhu práce. ÚP ČR může na uchazeče nebo zájemce o rekvalifikaci v období tří po sobě následujících kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci vynaložit finanční částku maximálně 50 000 Kč. Jestliže klient částku přesáhne, musí doplatek uhradit se svých osobních prostředků.⁷⁵

Veřejně prospěšné práce

Jedná se o velmi často využívaný nástroj APZ, který je určen především obtížně umístitelným uchazečům o zaměstnání se základním vzděláním.

Jde o časově omezené pracovní činnosti, které jsou vykonávány zpravidla ve prospěch obcí, státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, vytvářené zaměstnavatelem nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně. Vykonávané práce spočívají zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací.⁷⁶

ÚP ČR může příspěvek vyplácet až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na takto umístěného každého zaměstnance včetně všech odvodů, které je povinen zaměstnavatel odvádět za tohoto zaměstnance z vyměřovacího základu.⁷⁷

Společensky účelná pracovní místa

Jedná se o pracovní místa, která zřizuje nebo vyhrazuje zaměstnavatel po dohodě s ÚP ČR pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou taktéž obtížně zaměstnatelní. Společensky účelné pracovní místo (dále jen „SÚPM“) může zřídit po dohodě s úřadem práce i uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na zřízení nebo vyhrazení SÚPM může být příspěvek poskytován až do

⁷⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 109a.

⁷⁶ HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008, s. 62.

⁷⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 112.

výše skutečně vynaložených mzdových nákladů včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Příspěvek se poskytuje maximálně po dobu 12 měsíců.⁷⁸

Poradenství

Poradenství zabezpečují úřady práce na základě dohody prostřednictvím odborných zařízení, např. pedagogicko-psychologických poraden a bilančně diagnostických pracovišť a hradí také náklady spojené s touto činností.⁷⁹

Poradenstvím APZ se podrobněji zabývá vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti. Tato vyhláška v gesci ÚP ČR rozlišuje:

- poradenství pro volbu povolání,
- poradenství pro volbu rekvalifikace,
- poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání,
- poradenství pro zaměstnavatele,
- poradenství pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením,
- poradenství při výběru vhodných nástrojů APZ.

Poradenství pro uchazeče o zaměstnání se uskutečňuje formou skupinového poradenství nebo individuálního poradenství. Dále zahrnuje pracovní a bilanční diagnostiku, kterými se posuzují osobnostní předpoklady k pracovnímu uplatnění či vzdělávání.

V této podkapitole jsme si stručně popsali stěžejní opatření současné politiky zaměstnanosti, která jsou upravena zákonem o zaměstnanosti a jeho prováděcí vyhláškou č. 518/2004 Sb. Z mého pohledu referenta zaměstnanosti za APZ považují všechny aktivity jinak řečeno činnosti, které vedou k aktivizaci uchazeče o zaměstnání ve smyslu směřujícím k jeho znovuplatnění na trhu práce. Mám tímto na mysli i institut nekolidujícího zaměstnání. I když sekce trhu práce nemá ve svých kompetencích posuzování nekolidujícího zaměstnání jako dalšího nástroje APZ, a není tudíž ani taxativně vyjmenováno mezi základní nástroje APZ. Z pohledu

⁷⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 113.

⁷⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 105.

uchazeče o zaměstnání by se však dalo částečně přiřadit k těmto opatřením, neboť jeho umístění do pracovního procesu, byť za určitých podmínek, má pro něj význam z hlediska ekonomického, sociálního i psychického.⁸⁰

⁸⁰ V bakalářské práci již bylo o nekolidujícím zaměstnání pojednááno v kapitole čtvrté a následně se mu budeme věnovat i v empirické části.

II EMPIRICKÁ ČÁST

V teoretické části bakalářské práce jsem nejprve představila pojmy zaměstnanost a zaměstnání. Na základě vybrané literatury jsem vyložila teorii nezaměstnanosti v soudobé společnosti z hlediska ekonomicko-sociálních příčin a důsledků. Dále jsem představila instituce spravující politiku zaměstnanosti. V jedné z kapitol jsem vyložila institut nekolidujícího zaměstnání. Na základě platné legislativy popsala politiku zaměstnanosti, její funkce, nástroje a opatření.

V navazující praktické části se seznámíme s organizační strukturou ÚP ČR – krajskou pobočkou v Ostravě, kontaktním pracovištěm v Kopřivnici. Popíšeme trh práce daného regionu. V následné kapitole bude realizováno samotné empirické šetření. Představíme metodologický rámec šetření a na základě dílčích cílů stanovíme předpoklady a organizaci sběru dat. Dále provedeme interpretaci výsledků šetření.

6 Úřad práce ČR- krajská pobočka v Ostravě - kontaktní pracoviště Kopřivnice a trh práce

V rámci úsporných opatření státu proběhly v roce 2011 rozsáhlé reformy sociálního systému, které zásadně ovlivnily dosavadní chod úřadů práce. S novelizací zákona o zaměstnanosti se uskutečnila mohutná reorganizace samotných úřadů práce. Vzhledem k tomu, že v empirickém šetření pracuji s údaji z roku 2010 a 2011 (tedy na přelomu změn) a samotnou bakalářskou práci dokončuji v roce 2013, považuji za přínosné představit kontaktní pracoviště ÚP ČR v Kopřivnici před jeho reorganizací a po ní. Ve druhé podkapitole si představíme silné a slabé stránky trhu práce v regionu Kopřivnice, který spadá pod okres Nový Jičín.

6.1 Minulost a současnost kontaktního pracoviště ÚP ČR v Kopřivnici

Do 31. března 2011 byl úřad práce v Kopřivnici pobočkou Úřadu práce v Novém Jičíně, který byl zřízen zakládací listinou v roce 1990. Úřad práce v Novém Jičíně byl do té doby samostatným právním subjektem, který řídil další čtyři pobočky v rámci okresu. Jednalo se o pobočky v Kopřivnici, Frenštátě pod Radhoštěm,

Bíloveci a Odrách. Struktura bývalého Úřadu práce v Novém Jičíně zahrnovala veškeré stupně řízení úřadu a vedení zaměstnanců v jediné instituci.

Nyní je kontaktní pracoviště Kopřivnice (dále jen „KoP Kopřivnice“) organizační složkou ÚP ČR - krajské pobočky v Ostravě (dále jen „KrP Ostrava“), která spravuje celé území Moravskoslezského kraje. Kontaktní pracoviště v Kopřivnici spadá do kategorie kontaktního pracoviště I. typu s 31 funkčními místy.⁸¹ Zajišťuje následující služby: zprostředkování zaměstnání, dávky podpory v nezaměstnanosti, dávky státní sociální podpory, hmotná nouze, sociální služby, příspěvek na péči a dávky pro osoby se zdravotním postižením.

Díky centralizaci a koncentraci státní moci v jednu instituci byla některá oddělení rozmístěna mezi generální ředitelství ÚP ČR (interní audit) a krajské pobočky se svými odloučenými pracovišti na okresních kontaktních pracovištích (APZ, analýzy a statistiky). Zprostředkování zaměstnání a rozhodování o dávkách zůstalo v působnosti všech prvoinstančních kontaktních pracovišť.

Důvod těchto změn byl prezentován nejen z úsporného hlediska, ale také z důvodu sjednocení způsobu činností a přístupů ke klientům. Tyto změny však zapříčinily spíše roztržitost v jednotlivých činnostech ÚP ČR, doprovázely je zmatek, přetíženost pracovníků, soustředěnost na špatně fungující nové aplikační programy, zvýšená kontrola výplaty dávek. Stěžejní individuální práce s klientem se stala druhotnou. Z organizačního hlediska se jedná například o nedostatečnou a zdoluhavou komunikaci mezi generálním ředitelstvím, krajskými pobočkami a jednotlivými kontaktními pracovišti. Není v možnostech generálního ředitelství komunikovat s jednotlivými kontaktními pracovišti, což může vyvolat absenci velmi důležité zpětné vazby o jejich činnostech a potřebách. Zrušení ekonomických středisek na okresních kontaktních pracovištích může narušit pružný běh financování aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti, výplat zaměstnanců a řadu dalších činností.

⁸¹ Pro srovnání organizační struktury původního Úřadu práce v Novém Jičíně a nynějšího ÚP ČR jsou součástí přílohy bakalářské práce organizační struktury generálního ředitelství ÚP ČR, krajských poboček a kontaktních pracovišť I. typu, tj. i Kopřivnice.

6.2 Silné a slabé stránky trhu práce v regionu Kopřivnice

Ne každý kraj je postižen stejnou měrou a stejným rizikem pro růst nezaměstnanosti. Kopřivnice a její spádové obce náleží pod okres Nový Jičín, proto si nyní představíme trh práce tohoto okresu.

Okres Nový Jičín se vyznačuje dávnou tradicí průmyslové výroby. Jeho výhodná strategická poloha a rozšiřování technické infrastruktury má vliv na zvyšující se podíl působení zahraničních firem. Z hlediska dopravního spojení je výhodou i blízkost Letiště Leoše Janáčka Ostrava v Mošnově. Zaměstnanost v regionu nejcitlivěji ovlivňuje oblast strojírenství, respektive automobilový průmysl, na který je zaměřena většina závodů působících v průmyslových zónách v Kopřivnici, nedalekém Mošnově, či v Nošovicích. Mezi nejznámější podniky patří automobilka Tatra. Jejich výrobu citlivě ovlivňuje výše poptávky po automobilech na světových trzích, což se nedávno projevilo na zvýšení nezaměstnanosti v regionu v období celosvětové ekonomické krize. Podniky si ponechaly část svých kmenových zaměstnanců a druhou část tvoří lidé zaměstnávaní krátkodobě přes působící agentury práce, dle aktuálních potřeb firem. Mimo oblast strojírenství zde nachází práci lidé v oblasti obchodu a služeb. Díky přítomnosti zahraničních firem a podpoře turistického ruchu je velkou předností při hledání zaměstnání znalost cizího jazyka, neboť do regionu stále častěji zavítají i turisté ze zahraničí.⁸²

⁸² Zpráva o situaci na trhu práce k 31. 12. 2011. Nový Jičín: ÚP ČR, KrP Ostrava, KoP Nový Jičín, 2012, s. 4-5.

7 Metodologický rámec empirického šetření

Empirické šetření směřujeme k potvrzení či vyvrácení prospěšnosti institutu nekolidujícího zaměstnání. K naplnění stanoveného cíle byly formulovány tři dílčí cíle. Prvním dílčím cílem bakalářské práce je zhodnocení využití nekolidujícího zaměstnání ve vybraném regionu, a to komparací, v jaké míře byl institut tohoto opatření využíván UoZ v roce 2010 a v roce 2011, po novele zákona. Druhým dílčím cílem je ověření, zda nekolidující zaměstnání skutečně přispívá k navrácení UoZ do pracovněprávního vztahu, a třetím dílčím cílem je zjištění, který z pracovněprávních vztahů se nejčastěji v rámci nekolidujícího zaměstnání uzavíral.

Metodologický rámec jsem strukturovala do dvou fází. V první fázi jsem stanovila dílčí cíle bakalářské práce a shromažďovala relevantní údaje k vedení empirického šetření. Úvodním krokem bylo získávání potřebných informací studiem odborné literatury. Následovaly konzultace s mými kolegy a z hlediska mých možností s odbornými pracovníky ÚP ČR k organizaci sběru dat.

Ve druhé fázi jsem stanovila způsob šetření. Jako techniku empirického šetření jsem zvolila kvantitativní šetření, sekundární analýzu statistických dat, vedených v elektronické podobě ve speciálním informačním systému počítačového programu OK práce na ÚP ČR – krajské pobočce v Ostravě, kontaktním pracovišti v Kopřivnici.

Tuto techniku jsem zvolila, protože jsem pracovala s číselnými údaji. Linie šetření byla vedena v rámci formulovaných problémů a předpokladů.

„Kvantitativní výzkum se zabývá získáváním údajů o četnosti výskytu něčeho, co již proběhlo nebo se děje právě nyní. Účelem kvantitativního výzkumu je získat měřitelné číselné údaje. Aby byly naplněny podmínky shromažďování údajů a mohli jsme získat statisticky spolehlivé výsledky, pracujeme s velkými soubory respondentů v procesu formálního dotazování, případně údaje získáváme pozorováním frekvence určitých jevů nebo analýzou sekundárních údajů.“⁸³

⁸³ KOZEL, R. *Moderní marketingový výzkum: nové trendy, kvantitativní a kvalitativní metody a techniky, průběh a organizace, aplikace v praxi, přínosy a možnosti*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2006, s. 120.

7.1 Formulace problémů a předpokladů

Na základě stanovených dílčích cílů bakalářské práce byly formulovány tyto tři problémy:

1. Byl počet uzavřených nekolidující zaměstnání v roce 2010 vyšší, než v roce 2011 po novele zákona?
2. Nastoupila většina uchazečů o zaměstnání po výkonu nekolidujícího zaměstnání do pracovněprávního vztahu?
3. Který z pracovněprávních vztahů byl nejvíce uzavírán?

Po stanovení problému šetření můžeme přejít k formulaci předpokladů.

Předpoklad 1 – P1

Počet uzavřených nekolidujících zaměstnání byl v roce 2010 vyšší, než v roce 2011 po novele zákona.

Předpoklad 2 – P2

Počet uchazečů o zaměstnání, kteří využívali institut nekolidujícího zaměstnání a následně nastoupili do pracovněprávního vztahu, je vyšší, než počet uchazečů o zaměstnání, kteří v evidenci zůstali nebo evidenci ukončili z jiných důvodů.

Předpoklad 3 – P3

Nejčastěji uzavíraným pracovněprávním vztahem při vstupu do nekolidujícího zaměstnání je dohoda o provedení práce.

7.2 Výběr výzkumného vzorku a sběr dat

Metodický postup empirické části bakalářské práce vychází ze stanovených dílčích cílů a následně předpokladů, které byly formulovány tak, aby umožnily sběr dat a jejich analýzu. Nejprve jsem stanovila konkrétní problémy, díky kterým jsem formulovala předpoklady.

Pro šetření jsem chtěla získat pokud možno přesné údaje. Na základě stanovených předpokladů jsem určila, která data potřebuji získat. Způsob realizace

výběru jsem konzultovala s referentem ICT⁸⁴ ÚP ČR – KrP Ostrava, pracujícím pro oblast Kopřivnicka. S jeho odbornou pomocí jsem získala kompletní vzorek uchazečů o zaměstnání, kteří v letech 2010 a 2011 vykonávali nekolidující zaměstnání (dále „NZ“), celkový počet NZ a typů jednotlivých uzavřených pracovněprávních vztahů, dále pak počty a způsoby ukončení evidencí na ÚP ČR.

Vzhledem k použité metodě sběru dat můžeme konstatovat, že se jednalo o vyčerpávající (exhaustivní) výběr. Tento způsob šetření se nazývá cenzus.⁸⁵ Z povahy formulovaných předpokladů je zřejmé, že se jedná o šetření ex post facto.

Jednalo se o speciálně definované výběry provedené z programu OK práce za oblast Kopřivnicka uskutečněné s pomocí referenta ICT. Veškerá potřebná data byla vylustrována na základě přesně nadefinovaného příkazu v jazyce SQL.⁸⁶ Data pak byla konvertována do aplikace Microsoft Excel. Konkrétní popis výběrových podmínek z databáze informačního systému OK práce je umístěn v příloze bakalářské práce.

Sledovaný vzorek tvoří uchazeči o zaměstnání⁸⁷, kteří byli zařazeni do evidence úřadu práce v letech 2010, 2011 a zároveň v uvedeném období vykonávali nekolidující zaměstnání. Jedná se celkem o 5184 osob, které vykonávaly celkem 7048 NZ. Faktem je, že počet UoZ nekoresponduje s počtem uzavřených NZ, neboť během evidence na ÚP ČR někteří z nich uzavřeli více NZ.

⁸⁴ ICT – zkratka informační a komunikační technologie

⁸⁵ CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu: úvod do kvantitativně orientovaného výzkumu*. Praha: GRADA, 2007, s. 18.

⁸⁶ Příkazy jsou součástí přílohy bakalářské práce.

⁸⁷ Pokud hovořím o uchazečích o zaměstnání, mám na mysli všechny jedince bez ohledu na pohlaví.

7.3 Testování předpokladů a interpretace výsledků šetření

Předpoklad 1 – P1

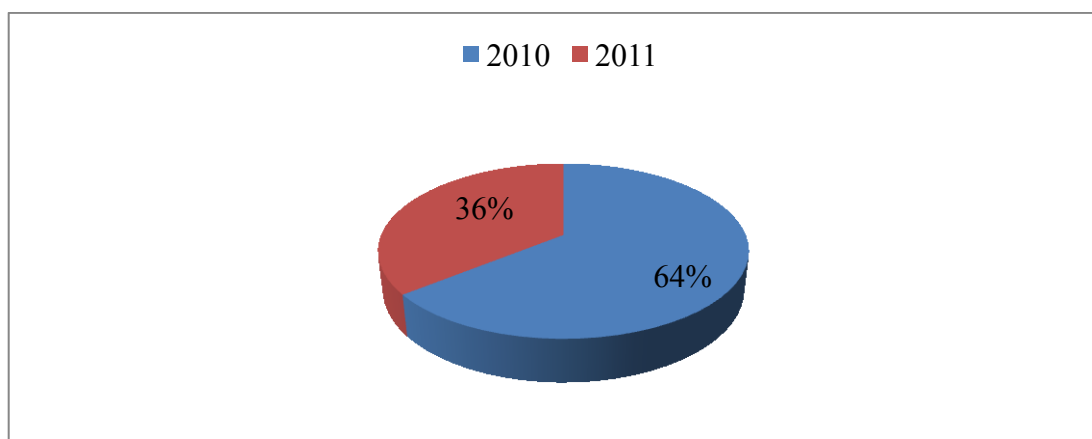
Počet uzavřených nekolidujících zaměstnání byl v roce 2010 vyšší, než v roce 2011 po novele zákona.

Tabulka č. 1: Počet uzavřených NZ v jednotlivých letech

Rok	Počet uzavřených NZ
2010	4528
2011	2520
Celkem	7048

Zdroj: OK práce, vlastní zpracování

Graf č. 2: Počet uzavřených NZ v jednotlivých letech v %



Zdroj: OK práce, vlastní zpracování

V roce 2010 činil počet NZ 4528 a v roce 2011 klesl na 2520 NZ. Ze znázorněného grafu je patrný výrazný pokles NZ. Zatím co v roce 2010 činilo NZ z celkového počtu 64 %, tak v roce 2011 jen 36 %. Tento předpoklad se potvrdil.

Předpoklad 2 – P2

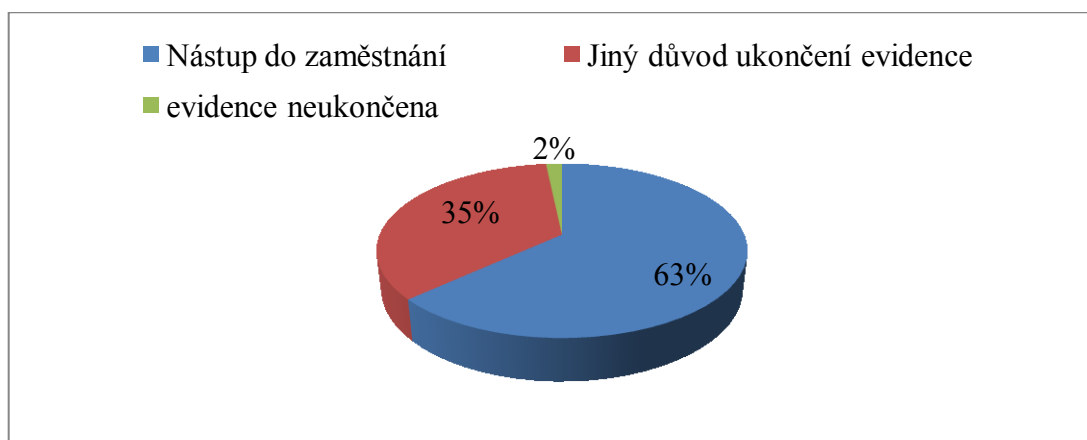
Počet uchazečů o zaměstnání, kteří využívali institut nekolidujícího zaměstnání a následně nastoupili do pracovněprávního vztahu, je vyšší, než počet uchazečů o zaměstnání, kteří v evidenci zůstali nebo evidenci ukončili z jiných důvodů.

Tabulka č. 2: Počet UoZ s NZ s ukončením evidence na ÚP ČR a způsoby ukončení

Rok ukončení evidence	Nástup do zaměstnání	Jiné důvody ukončení evidence	Evidence neukončena	Počet UoZ na NZ
2010	2136	1163	44	3343
2011	1141	658	42	1841
Celkem	3277	1821	86	5184

Zdroj: OK práce, vlastní zpracování

Graf č. 3: Počet UoZ s NZ s ukončením evidence na ÚP ČR v daných letech a způsoby ukončení v %



Zdroj: OK práce, vlastní zpracování

Z celkového počtu UoZ vykonávajících NZ v období 2010 a 2011 nastoupilo do pracovněprávního vztahu celkem 3277 osob, 1821 osob ukončilo evidenci jiným způsobem, 86 osob dále po roce 2011 v evidenci UoZ setrvávají.

Tento předpoklad se potvrdil. Z důvodu nástupu do pracovněprávního vztahu ukončila evidenci na ÚP ČR po NZ nadpoloviční většina, tj. 63 % z celkového počtu, 35 % ukončilo evidenci jiným způsobem (např. vlastní žádost, zahájení samostatné

výdělečné činnosti, sankční vyřazení) a 2 % dále po roce 2011 setrvalo v evidenci UoZ.

Předpoklad 3 – P3

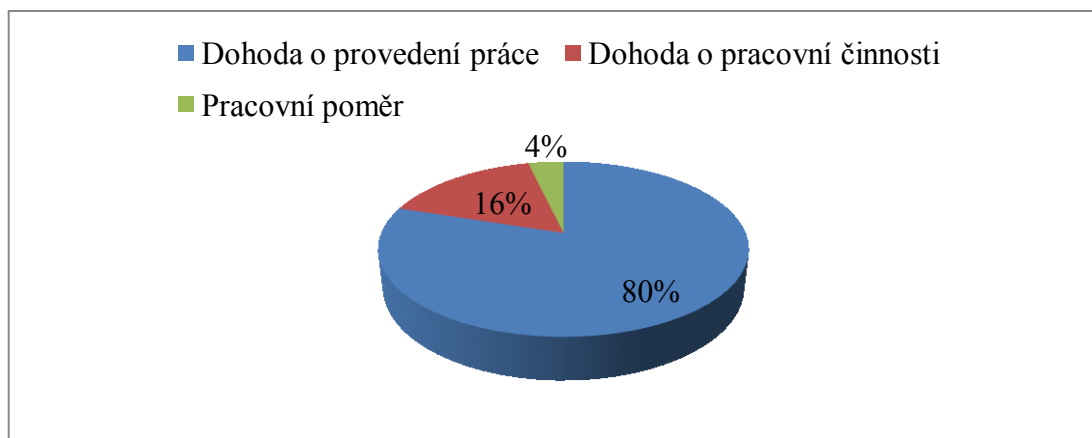
Nejčastěji uzavíraným pracovněprávním vztahem při vstupu do nekolidujícího zaměstnání je dohoda o provedení práce.

Tabulka č. 3: Počet jednotlivých typů uzavřených pracovněprávních vztahů NZ

Rok	Dohoda o provedení práce	Dohoda o pracovní činnosti	Pracovní poměr
2010	3612	741	175
2011	2023	414	83
Celkový počet	5635	1155	258

Zdroj: OK práce, vlastní zpracování

Graf č. 4: Počet jednotlivých typů uzavřených pracovněprávních vztahů NZ v %



Zdroj: OK práce, vlastní zpracování

Z tabulky vyplývá, že nejčastějším typem pracovněprávního vztahu v nekolidujícím zaměstnání je dohoda o provedení práce. Jedná se o 81 %, 16 % tvoří dohoda o pracovní činnosti a 4 % pracovní poměr. Předpoklad potvrzujeme.

7.4 Diskuse

Bakalářská práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti ve vztahu k nekolidujícímu zaměstnání. V úvodní teoretické části jsme si vyložili teorii nezaměstnanosti, seznámili jsme se s realizátory státní politiky zaměstnanosti a s jejími stěžejními opatřeními. Přiblížili jsme si institut nekolidujícího zaměstnání z hlediska jeho praktické realizace v konfrontaci se směrnicemi politiky zaměstnanosti. Teoretickou částí byla vytvořena jakási základna pro navazující praktickou část, jejímž účelem bylo získat relevantní data pro potvrzení či vyvrácení správnosti tohoto opatření. Mohu konstatovat, že všechny tři stanovené dílčí cíle bakalářské práce byly naplněny.

Předpoklad 1 byl potvrzen. Nekolidující zaměstnání bylo v roce 2010 uchazeči o zaměstnání vykonáváno ve větší míře, než v roce 2011 po novele zákona, a to o celých 28 %.

Tento výrazný pokles výkonu NZ v roce 2011 se dal předpokládat. Nebylo výjimkou, kdy zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli na ukončení pracovního poměru a následném uzavření některé z dohod v rámci evidence na úřadu práce. Po vyčerpání podpory v nezaměstnanosti UoZ opět nastoupil ke stejnému zaměstnavateli do pracovního poměru. Tím zaměstnavatel ušetřil na povinných odvodech a zaměstnanec velký pokles příjmu s menším pracovním vytížením nezaznamenal. Vše díky štedré PvN a přívýdělku. Zamezení souběhu NZ a PvN vnímám jako pozitivní krok k omezení nelegálního zaměstnávání, protože uchazeč o zaměstnání je postaven před rozhodnutí, zda na kratší úvazek pracovat, nebo jen pobírat PvN. Nezaměstnaní také nebyli motivováni k nalezení nového zaměstnání, v krátkém časovém horizontu nezaznamenali větší finanční tíseň.

Předpoklad 2 byl rovněž potvrzen. Z důvodu nástupu do pracovněprávního vztahu ukončila evidenci na ÚP ČR po NZ nadpoloviční většina, tj. 63 % z celkového počtu. Jedná se i o evidence dlouhodobého charakteru. Podle počtů uchazečů o zaměstnání nastoupivších z nekolidujícího zaměstnání do stálého pracovního poměru nekolidující zaměstnání jistý význam má. Může sloužit k prodloužení zkušební doby, během níž zaměstnanec i zaměstnavatel si mají možnost vyzkoušet, zda jsou oboustranně spokojeni. Pro zaměstnavatele z toho plyne snížení administrativy, které souvisí s přijetím a s případným propuštěním

zaměstnance z pracovního poměru. Lze usoudit, že dlouhodobě setrvávají v nekolidujícím zaměstnání osoby, které z určitého důvodu nejsou schopny získat a trvale vykonávat zaměstnání na hlavní pracovní poměr.

Předpoklad 3 byl potvrzen také. Z posledního šetření vyplynulo, že nejčastěji je uzavírána dohoda o provedení práce, a to v celých 80 %, 16 % činí dohoda o pracovní činnosti a pouze 4 % pracovní poměr. Důvodem jsou zřejmě nižší daňové odvody a nepovinnost hrazení důchodového, nemocenského a zdravotního pojištění.

Závěr

Cílem bakalářské práce bylo potvrzení či vyvrácení prospěšnosti tohoto opatření. Na základě stanoveného cíle byly formulovány tři dílčí cíle, které byly naplněny. Závěrem mohu konstatovat, že pro samotné jedince z hlediska individuálního posouzení je výkon NZ prospěšný. Především pro dlouhodobě nezaměstnané znamená finanční přilepšení, udržení pracovních návyků a kontaktů s trhem práce. Na významu tohoto opatření nabývá fakt, že sjednání NZ vychází z vlastní iniciativy nezaměstnaného, čímž jasně dává najevo, že má zájem pracovat a práci si aktivně hledá. Je to vítaná pomoc zvláště pro nezaměstnané předdůchodového věku, kteří jsou již na trhu práce prakticky neumístitelní. Bohužel však nelze objektivně posoudit, jak dalece je NZ zneužíváno zaměstnavateli. Zaměstnavatelům je tímto opatřením umožněno přijmout raději více osob na dohodu o provedení práce, aniž by za ně při výdělku pod hranici 10 000 Kč museli platit povinné odvody na pojistném, než jednoho zaměstnance na hlavní pracovní poměr. Nekolidující zaměstnání může být legalizací zaměstnání, které ve skutečnosti probíhá nelegálně na plný úvazek. V tomto směru kladně hodnotím zvýšení kontrol zaměstnavatelů v součinnosti s cizineckou policií a Státním úřadem inspekce práce. Zvyšování pokut za relevantní porušování zákonů může účinně přispívat ke snížení nelegálního zaměstnávání UoZ zaměstnavateli.

Díky zpracování tohoto tématu v rámci bakalářské práce jsem pochopila, že institut NEKO má svůj smysl, zejména z pohledu jednotlivce. Bylo by však vhodné možnost jeho výkonu upravit. I když pro nás pracovníky ÚP ČR představuje vedení této agendy nemalé pracovní obtíže a pracovní zatížení. Což vede k časté polemice pracovníků nad smyslem tohoto opatření. Příčina ztížené práce je z velké části způsobena novým aplikačním informačním systémem (AIS), který byl uveden do provozu 1. 1. 2012 a dosud vykazuje značnou nespolehlivost. V praxi není možné danou výběrovou podmínkou vytvořit seznam uchazečů o zaměstnání s výkonem NZ v aktuálním měsíci pro kontrolu dokládání výše výdělků ve stanovené lhůtě a tím i podložení oprávněnosti evidence na úřadu práce. Při vedení této agendy si pomáháme vedením písemných záznamů na zápisových listech. Každý uchazeč vykonávající NZ má založen zápisový list pro zpětnou kontrolu. Na seznamech

z nové aplikace vyjíždí uchazeči, kteří vykonávali NZ nebo budou vykonávat od dalšího měsíce, což je velmi nepřehledné.

Řešení ke zvýšení nezaměstnanosti vidím spíše v posílení uplatňování nástrojů APZ v souladu s požadavky trhu práce, v podpoře zaměstnavatelů vytvářet nová pracovní místa na plný i zkrácený pracovní úvazek. Snížený pracovní úvazek by umožnil především ženám s malými dětmi sladit pracovní roli s rodičovskou. Dále lépe propojit potřeby trhu práce se strukturou nabízených vzdělávacích programů a rekvalifikací. Možnost NZ bych omezila s přihlédnutím k určité věkové kategorii nebo délkou evidence, např. nad jeden rok, aby nesvádělo k jeho zneužívání.

V posledních letech byla APZ v útlumu, neboť se pozornost MPSV soustředila díky novým nedokonalým aplikacím především na výplatu sociálních dávek. Až alarmující data, co se týče vzrůstající dlouhodobé nezaměstnanosti, probudila politiky, aby uvolnili finanční zdroje na podporu a vytváření programů APZ pro zvýšení zaměstnanosti. Doufejme, že se tento trend opět nezpomalí.

Při shromažďování potřebných odborných informací pro zpracování teoretické části bakalářské práce jsem zjistila, že institutu NZ se v odborné literatuře ani na webových stránkách MPSV mnoho pozornosti nevěnuje. Tímto se tato práce dá považovat za rozšíření znalostní základny na toto téma.

Poznatek na samotný závěr: zajímavé informace by mohlo přinést empirické šetření, které by dále uchazeče o zaměstnání dělilo dle pohlaví, díky čemuž by bylo možné formulovat a následně testovat hypotézy a prokazovat statistickou významnost zjištěných vztahů.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ

LITERATURA

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

HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008, 145 s. Spisy Filozofické fakulty Ostravské univerzity, 177/2008. ISBN 978-807-3685-225.

HOLMAN, R. *Ekonomie*. 4. aktualiz. vyd. Praha: C. H. Beck, 2005. 709 s. ISBN 80-717-9891-6.

CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Vydání 1. Praha: Grada Publishing, 2007, 265 s. ISBN 978-80-247-1369-4.

KOZEL, Roman. *Moderní marketingový výzkum: nové trendy, kvantitativní a kvalitativní metody a techniky, průběh a organizace, aplikace v praxi, přínosy a možnosti*. 1. vyd. Praha: Grada, 2006, 277 s. ISBN 80-247-0966-X.

KREBS, V. a kol. *Sociální politika*, 4. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2007, 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1.

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

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. Studijní texty, sv. 6. ISBN 80-864-2908-3.

MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vydání. Praha: Portál, 2005. 352 s. ISBN 80-7367-002-X.

POTŮČEK, M. *Sociální politika*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakl., 1995, 142 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství), sv. 7. ISBN 80-858-5001-X.

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

SIROVÁTKA, T., WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M., EDS. *Nejistoty na trhu práce*. Vyd. 1. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, Boskovice, 2009, 197 s. ISBN 978-807-3261-726.

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

TOMEŠ, I. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. 1. vyd. Praha: Portál, 2010, 440 s. ISBN 978-80-7367-680-3.

TOMEŠ, Igor. *Obory sociální politiky*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2011, 366 s. ISBN 978-807-3678-685.

VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. rozš. a přeprac. vyd. Praha : Portál, 2004. 872 s. ISBN 80-7178-802-3.

PŘÁVNÍ PŘEDPISY

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

Zpráva o situaci na trhu práce k 31. 12. 2011. Nový Jičín: ÚP ČR, KrP Ostrava, KoP
Nový Jičín, 2012.

INTERNETOVÉ ZDROJE

<http://www.ceskenoviny.cz>

<http://www.czso.cz>

<http://www.epravo.cz>

<http://www.portal.mpsv.cz>

<http://cs.wikipedia.org>

Seznam zkratk

AIS	aplikační informační systém
APZ	aktivní politika zaměstnanosti
atd.	a tak dále
cit.	citováno
č.	číslo
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
EUROSTAT	Statistický úřad Evropské unie
ICT	informační a komunikační technologie
ILO	International Labour Organization
KoP	kontaktní pracoviště
KrP	krajská pobočka
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
např.	například
NZ	nekolidující zaměstnání
odst.	Odstavec
písm.	písmeno
PvN	podpora v nezaměstnanosti
s.	stránka
Sb.	Sbírka zákonů
SÚPM	společensky účelné pracovní místo
tj.	to je
tzv.	takzvaný
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
UoZ	uchazeč o zaměstnání

PŘÍLOHY

1. Žádost o zprostředkování zaměstnání
2. Organizační schéma Úřadu práce v Novém Jičíně ke dni 1. 9. 2009
3. Organizační schéma Generálního ředitelství Úřadu práce ČR
4. Závazná typová organizační struktura krajské pobočky ÚP ČR
5. Vzorové schéma „Kontaktního pracoviště I“ s 31 a více funkčními místy
6. Popis výběrových podmínek z databáze informačního systému OK práce.

Příloha č. 1 Žádost o zprostředkování zaměstnání



ÚŘAD PRÁCE ČR

ZAM

UCHAZEČ – EVIDENCE

Záznam o dni podání žádosti

OSÚ
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 ¹⁾ :	
Rodné příjmení ²⁾ :		Titul před jménem: za jménem:	
Rodné číslo v ČR ³⁾ :	Pohlaví:	Státní příslušnost:	
Datum narození ⁴⁾ :	Místo narození ⁴⁾ :		
Zdravotní pojišťovna*:	Číslo pojistěnce ⁵⁾ *:		
Bydliště ⁶⁾ :	Obec:	Část obce	
	Ulice:	Č. p. ⁷⁾ :	Č. orient.: PSČ:
Skutečný pobyt:	Obec:	Část obce	
	Ulice:	Č. p. ⁷⁾ :	Č. orient.: PSČ:
Adresa pro doručování v ČR	Obec:	Část obce	
	Ulice:	Č. p. ⁷⁾ :	Č. orient.: PSČ:
Není-li totožná s adresou bydliště.			
Telefon:	E-mail:		

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

Úřad práce: Stát:

<input type="checkbox"/> zaměstnání	<input type="checkbox"/> jiná výdělečná činnost	<input type="checkbox"/> náhradní doba zaměstnání ⁸⁾	<input type="checkbox"/> jiná činnost
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⁾ Kolonku **Rodné příjmení** vyplňte pouze v případě, že se liší od příjmení.

³⁾ Cizinci, pokud nemají v ČR přiděleno rodné číslo, uvedou v kolonce **Rodné číslo v ČR** datum narození ve tvaru den, měsíc, rok.

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

⁵⁾ Najdete na Evropském průkazu zdravotního pojištění

⁶⁾ 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.

⁷⁾ Pokud je místo čísla popisného přiděleno číslo evidenční, uveďte před číslem písmeno E.

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 uhrazují 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 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.

* nepovinný údaj

C. Údaje o kvalifikaci:

Nevyšší 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 dovednosti⁹⁾:

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 profese odpovídající Vaším znalostem, schopnostem a kvalifikaci):

Název

Ostatní požadavky:

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

⁹⁾ Uveďte např. fidičský průkaz včetně skupiny, znalost práce s PC, práce s kovem - fezáží, pájení, svařování včetně zkoušky, obsluha technických zařízení - topičský 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.

F. 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 předpisů¹⁰⁾
 - invalidní ve druhém stupni (§ 39 odst. 2 písm. b) zákona o důchodovém pojištění¹¹⁾
 - invalidní v prvním stupni (§ 39 odst. 2 písm. a) zákona o důchodovém pojištění¹¹⁾
 - zdravotně znevýhodněnou osobou¹²⁾
 - osobou, které byla odejmuta invalidita v posledních 12 měsících
- mám jiná zdravotní omezení¹³⁾

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

G. Děti do 15 let v péči žadatele:

Příjmení	Jméno	Datum narození	Příjmení	Jméno	Datum narození

H. Jiná omezení související se zprostředkováním zaměstnání:**I. Osvědčení skutečností rozhodných pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání:**

Čestně prohlašuji, že ke dni podání této žádosti

1. jsem nejsem v pracovněprávním 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),

¹⁰⁾ 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.

¹¹⁾ 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.

¹²⁾ Dokládá se rozhodnutím Úřadu práce ČR o uznání zdravotně znevýhodněnou osobou.

¹³⁾ Dokládá se posudkem ošetřujícího lékaře (§ 21 zákona o zaměstnanosti).

4. jsem¹⁴⁾ nejsem
- a) společníkem společnosti s ručením omezeným,
 b) jednatelem společnosti s ručením omezeným,
 c) komanditistou komanditní společnosti,
 d) členem představenstva 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

Název společnosti:

--

5. jsem¹⁴⁾ nejsem
- a) nuceným správcem nebo 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 třetí 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.**

J. 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 1.3.2013.

K. Udělení souhlasu:

1. **Souhlasím¹⁵⁾ 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. Souhlasím¹⁶⁾ nesouhlasím, aby Úřad práce ČR předával České poště moje rodné číslo, popř. datum narození, při **všech výplatách**, které mi bude zasilat 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:

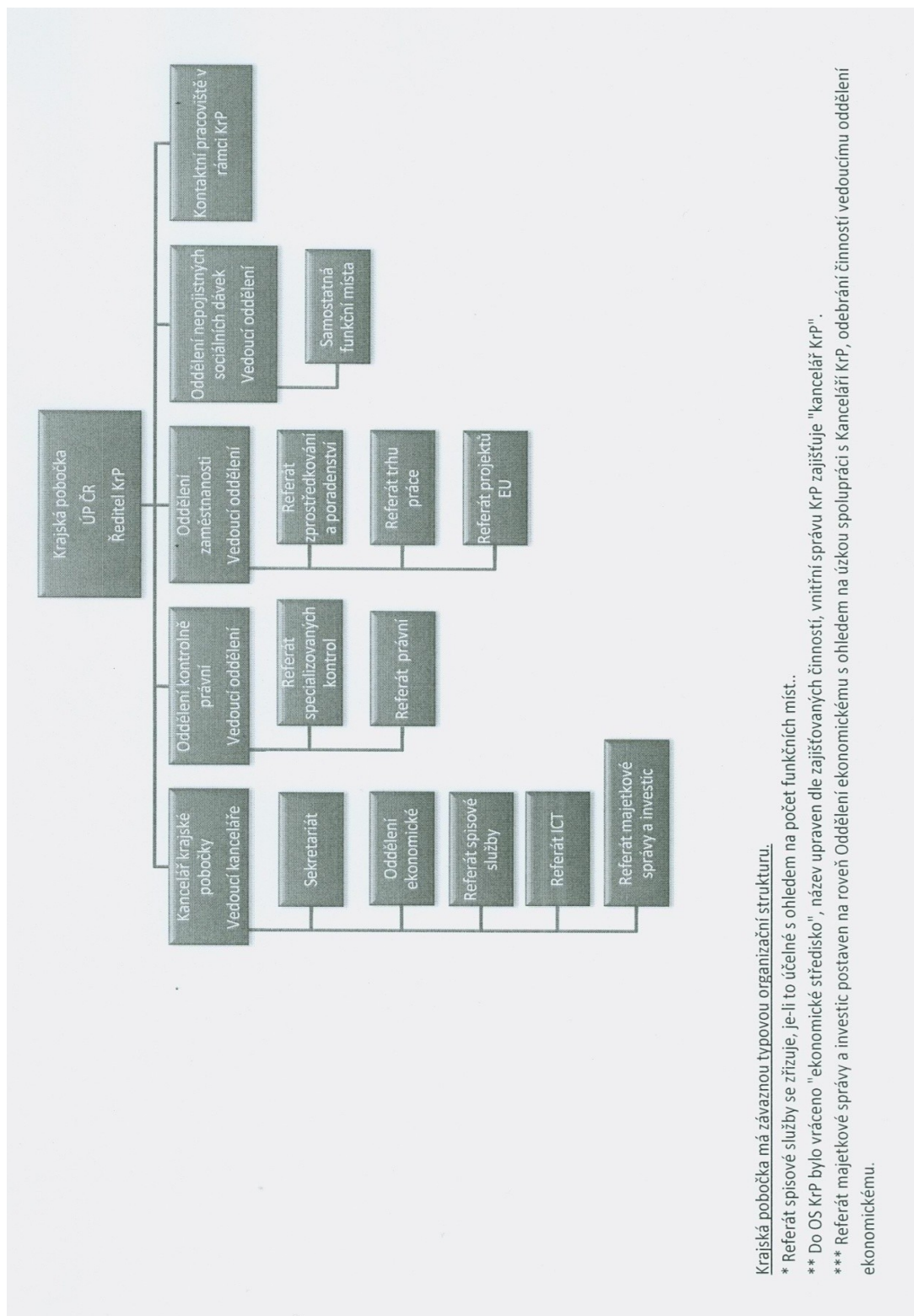
Formulář žádosti a další informace lze získat na krajských pobočkách ÚP ČR a jejich kontaktních pracovištích nebo na Integrovaném portále MPSV - <http://portal.mpsv.cz>.

¹⁴⁾ Uveďte název společnosti/zaměstnavatele.

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

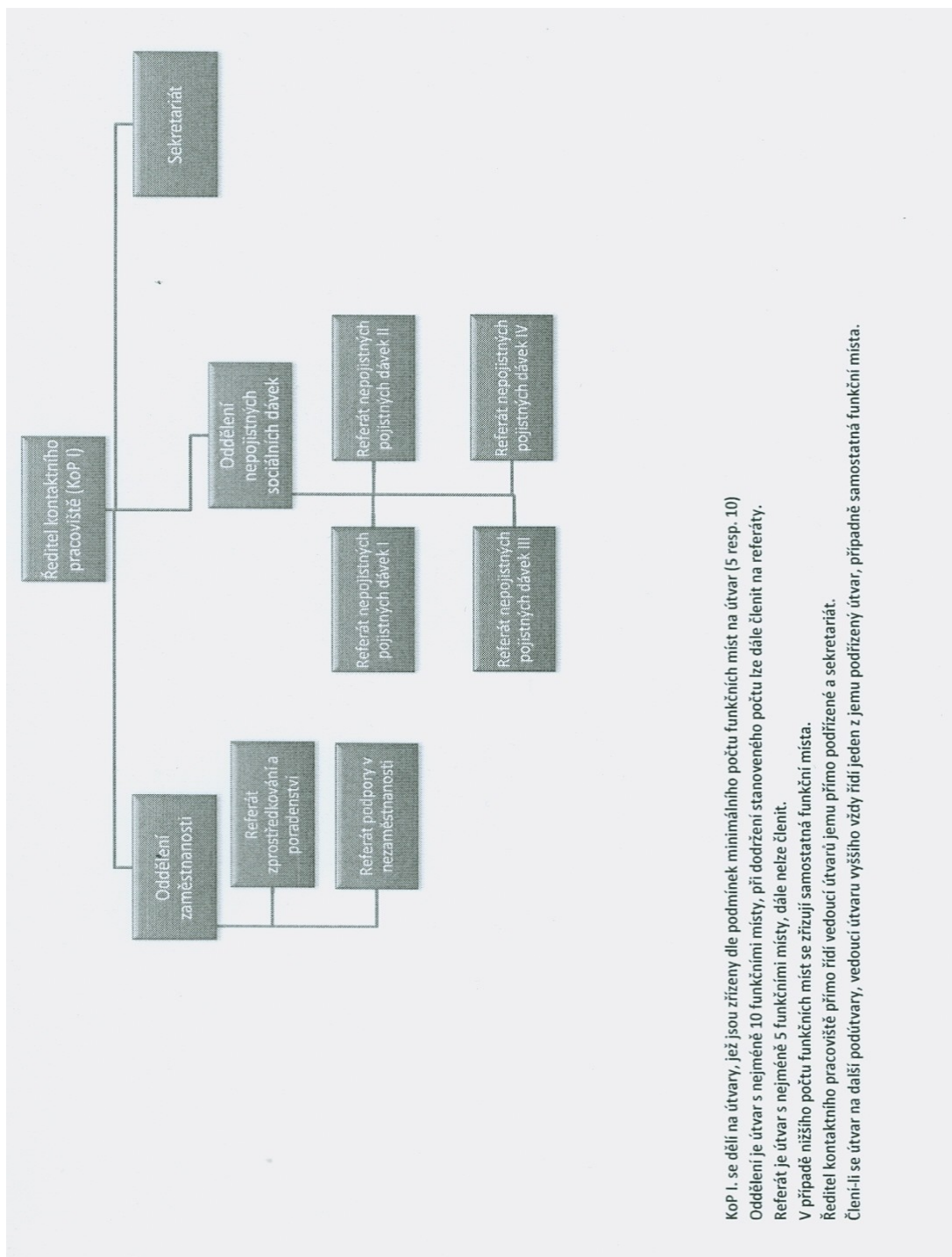
¹⁶⁾ Souhlas s předáním rodného čísla České poště je určen k zajištění výplaty peněz oprávněnému příjemci.

Příloha č. 4 Závazná typová organizační struktura krajské pobočky ÚP ČR



Zdroj: ÚP ČR – KrP Ostrava, KoP Kopřivnice

Příloha č. 5 Vzorové schéma „Kontaktního pracoviště I“ s 31 a více funkčními místy



Zdroj: ÚP ČR – KrP Ostrava, KoP Kopřivnice

Příloha č. 6 Popis výběrových podmínek z databáze OK práce

1. Počet evidencí s nekolidujícím zaměstnáním v roce 2010 resp. 2011
 - a. Výběr proveden příkazem SELECT COUNT (*)
 - b. Podmínka 1 – **pouze evidence příslušné do Kopřivnice**, řešeno na základě kódu evidence v databázi, kde je číselný rozsah kódů evidence přidělen striktně Kopřivnici
 - c. Podmínka 2 – **pouze v roce 2010 (2011)**, řešeno tak, že datum ukončení evidence nesmí být před datem 1. 1. 2010 (2011) a současně datum zahájení evidence nesmí být po datu 31. 12. 2010 (2011), s podmínkou b) spojeno operátorem AND
2. Počet evidencí s nekolidujícím zaměstnáním v roce 2010 resp. 2011 podle toho, zda šlo o dohodu či pracovní poměr
 - a. Postup stejný jako u výběru 1.
 - b. Podmínka 3 – **pouze nekolidující zaměstnání na dohodu resp. na pracovní poměr**, řešeno tak, že kód nekolidujícího zaměstnání odpovídá dohodě resp. pracovnímu poměru. S předcházejícími podmínkami spojen operátorem AND
3. Počet evidencí s nekolidujícím zaměstnáním v roce 2010 resp. 2011 podle důvodu ukončení evidence
 - a. Postup stejný jako v bodě 1.
 - b. Podmínka 3 – **pouze nekolidující zaměstnání s konkrétním důvodem ukončení evidence**. Přidána podmínka, že kód ukončení evidence odpovídá některému z konkrétních důvodů pro ukončení. Postupně byly vybrány všechny pevně stanovené důvody. S předcházejícími podmínkami spojen operátorem AND
4. Počet osob s nekolidujícím zaměstnáním v roce 2010 resp. 2011 podle důvodu ukončení evidence
 - a. Postup stejný jako v bodě 3.
 - b. Seskupit podle kódu uchazeče v databázi

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1: Původní míra registrované nezaměstnanosti ve srovnání s novým ukazatelem – podílem nezaměstnaných 15-64 let, ČR

Graf č. 2: Počet uzavřených NZ v jednotlivých letech v %

Graf č. 3: Počet UoZ s NZ s ukončením evidence na ÚP ČR v daných letech a způsoby ukončení v %

Graf č. 4: Počet jednotlivých typů uzavřených pracovněprávních vztahů NZ v %

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1: Počet uzavřených NZ v jednotlivých letech

Tabulka č. 2: Počet UoZ s NZ s ukončením evidence na ÚP ČR a způsoby ukončení

Tabulka č. 3: Počet jednotlivých typů uzavřených pracovněprávních vztahů NZ

ANOTACE

Jméno a příjmení autora: Pavlína Jurečková

Fakulta: Filozofická fakulta

Název katedry: Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie

Název bakalářské práce: Státní politika zaměstnanosti v ČR a nekolidující zaměstnání

Vedoucí práce: PhDr. Pavel Kliment, Ph.D.

Počet znaků: 85 161

Počet příloh: 6

Počet použitých zdrojů: 23

Klíčová slova: nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, nekolidující zaměstnání, úřad práce, zákon o zaměstnanosti, uchazeč o zaměstnání

Keywords: Unemployment, Employment Policy, Non-Colliding Employment, Labour Office, Employment Act, Jobseeker.

Anotace

Bakalářská práce je zaměřena na státní politiku zaměstnanosti a využití nekolidujícího zaměstnání ve vybraném regionu Kopřivnicka. Teoretická část charakterizuje pojmy zaměstnání, zaměstnanost, nezaměstnaný, nezaměstnanost. Zabývá se příčinami a důsledky nezaměstnanosti. Představuje instituce realizující politiku zaměstnanosti. Dále podrobně vymezuje nekolidující zaměstnání a státní politiku zaměstnanosti na poli její realizace.

Praktická část v první fázi popisuje Úřad práce ČR – Krajskou pobočku v Ostravě, kontaktní pracoviště v Kopřivnici, charakterizuje trh práce vybraného regionu. Ve druhé fázi praktické části jsou pomoci sekundární analýzy statistických dat sledovány a vyhodnoceny cíle bakalářské práce. Následná evaluace výsledků šetření prokazuje prospěšnost institutu nekolidujícího zaměstnání ve vybraném regionu.

Annotation

The thesis is focused on employment policy and the use of non-colliding employment in selected region of Koprivnice. The theoretical part describes following terms: job, employment, unemployed and unemployment. It explores the causes and consequences of unemployment. Also introduces us to the institutions implementing employment policy. Furthermore the theoretical part defines in detail both non-colliding employment and state employment policy in its implementation.

The practical part at first describes Koprivnice's Contact office for the Regional branch of Labor office in Ostrava. It characterizes the labor market of selected region. Second stage evaluates the objectives of the thesis with the help of secondary analysis of gathered statistical data. Subsequent evaluation of the survey results demonstrates the benefits of the non-colliding employment institute of the selected region.