



UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav pedagogiky a sociálních studií

Bakalářská práce

Zdeňka Škeříková

Vliv vzdělání na plnění povinností uchazeče o zaměstnání vůči úřadu práce

Olomouc 2013

Vedoucí práce: Ing. Alena Opletalová, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem pod vedením vedoucí práce bakalářskou vypracovala samostatně. Veškeré monografie a ostatní prameny, které jsou v práci využity, jsem uvedla v seznamu použité literatury.

Olomouc, 4. dubna 2013

.....
Zdeňka Škeříková

Poděkování

Děkuji Ing. Aleně Opletalové, Ph.D. za odborné vedení, podnětné připomínky a trpělivost při vedení mé práce.

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Zdeňka Škeříková
Katedra	Ústav pedagogiky a sociálních studií
Vedoucí práce	Ing. Alena Opletalová, Ph.D.
Rok obhajoby	2013
Název práce	Vliv vzdělání na plnění povinností uchazeče o zaměstnání vůči úřadu práce
Název práce v anglickém jazyce	The impact of job applicants education on its responsibilities related to job centre
Anotace práce	Hlavním cílem bakalářské práce je vymezit problematiku sankčního vyřazování z evidence uchazečů o zaměstnání. Dílčím cílem je zjistit, zda vzdělání ovlivňuje plnění povinností uchazeče o zaměstnání vůči úřadu práce a navrhnout opatření pro předcházení jednání vedoucího k sankčnímu vyřazení. Teoretická část popisuje důvody a důsledky sankčního vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, stručně popisuje základní pojmy trhu práce a charakterizuje nejrizikovější skupiny nezaměstnaných. Praktická část se zabývá důvody sankčního vyřazování z evidence uchazečů o zaměstnání a analýzou sekundárních dat sankčně vyřazených uchazečů o zaměstnání v Pardubickém kraji v letech 2001 až 2011.
Klíčová slova	Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, povinnosti uchazeče o zaměstnání, úřad práce, trh práce, lidský kapitál, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, stupeň vzdělání
Anotace v anglickém jazyce	The main aim of this thesis is to define the issue of vindictory elimination from job applicants register. The operational objective is to determine whether education affects the obligations of job applicants to job centre and propose measures to prevent action leading to vindictory elimination from job applicants register. Theoretical part describes reasons and consequences of vindictory elimination from this evidence, it briefly describes basic terms of labour market and characterizes the most risky groups of unemployed. Practical part is occupied with reasons of vindictory elimination from job applicants register and analyses secondary facts of vindictory eliminated job applicants in Pardubický region within years 2001 - 2011 and analyses reasons of vindictory elimination.
Klíčová slova v anglickém jazyce	elimination from job applicants evidence, duties of job applicants, employment office, job centre, human capital, unemployment, rate of unemployment, education level
Přílohy vázané v práci	Příloha č. 1 – Informace o povinnostech uchazeče o zaměstnání
Rozsah stran	53
Jazyk práce	český

Obsah

Úvod	7
I Teoretická část.....	9
1 Vymezení pojmu trh práce a pojmů souvisejících.....	10
1.1 Stručné vymezení pojmu trh práce	10
1.2 Lidský kapitál jako faktor ovlivňující pohyb na trhu práce.....	11
1.3 Míra nezaměstnanosti jako indikátor úrovně nezaměstnanosti	12
1.3.1 Vybrané mezníky vývoje míry nezaměstnanosti v Evropě i v České republice	14
2 Vznik, postavení a úloha Úřadu práce ČR v oblasti zaměstnanosti	16
2.1 Sankční vyřazení z evidence úřadu práce jeho důvody	17
2.1.1 Důvody sankčního vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání	17
2.1.2 Změny v důvodech pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání mezi	19
lety 1990 až 2012	19
2.2 Povinnosti uchazeče o zaměstnání vůči úřadu práce	20
2.2.1 Seznámení s povinnostmi uchazeče o zaměstnání	20
2.2.2 Deskripce jednotlivých povinností uchazeče o zaměstnání	21
2.3 Materiální důsledky vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.....	22
2.3.1 Přeplatek podpory v nezaměstnanosti.....	22
2.3.2 Dávky hmotné nouze.....	23
2.3.3 Dávky státní sociální podpory.....	23
2.3.4 Důchodové pojištění.....	23
2.3.5 Zdravotní pojištění	24
3 Charakteristika vybraných kategorií nezaměstnaných	26
3.1 Dlouhodobě nezaměstnaní.....	26
3.2 Nezaměstnaní se základním vzděláním	27
4 Popis jednotlivých stupňů vzdělání nezaměstnaných osob evidovaných na úřadu práce	29
II Praktická část	31
5 Průzkumné šetření.....	32
5.1 Stanovení problému	32
5.2 Cíl praktické části	33
5.3 Průzkumné otázky a formulace hypotézy	33
5.4 Metody průzkumu a realizace průzkumného šetření	34

5.5 Stanovení vzorku průzkumného šetření.....	34
5.6 Interpretace výsledků	36
5.6.1 Interpretace výsledků řešení otázky č. 1	36
5.6.2 Interpretace výsledků řešení otázky č. 2	40
5.6.3 Důvody pro vyřazení uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním	43
5.6.4 Návrh opatření pro předcházení porušování povinností uchazeče o zaměstnání.....	43
5.7 Shrnutí empirického průzkumu a diskuze výsledků	44
Závěr	47
Seznam použitých zkratk	48
Seznam použité literatury a zdrojů	49
Seznam použitých grafů a tabulek.....	52
Seznam příloh.....	53

Úvod

Jedním z témat sociální politiky je péče o nezaměstnané, která se stává stále palčivějším problémem mnoha států. Nezaměstnaný se v České republice eviduje jako uchazeč o zaměstnání na Úřadu práce České republiky a společně s pracovníky úřadu práce hledají cestu, jak uspět na trhu práce.

Pracovník úřadu práce vyhledává nové pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání a snaží se zvyšovat jeho šance na uplatnění na trhu práce. Pro tento úkol je nutné zajistit vzájemnou spolupráci, nezaměstnaný musí vyvíjet součinnost s pracovníky úřadu práce.

Ve své bakalářské práci jsem se zaměřila na sankční vyřazování z evidence uchazečů o zaměstnání, neboť se při své práci na úřadu práce tímto institutem dlouhodobě zabývám. Jsem nucena řídit se dikcí zákona a mnohdy se ocitám v situaci, kdy vnitřně se zákonem nesouhlasím. Jsou to situace, kdy by bylo možné z lidského hlediska jednání uchazeče o zaměstnání omluvit. Dále jsou to situace, kdy cítím, že uchazeči o zaměstnání hrozí sociální exkluze, což vnímám jako vážný problém nejen dotyčného uchazeče o zaměstnání, ale celé společnosti. Obvykle to pro uchazeče o zaměstnání znamená začátek řetězce dalších problémů.

V první kapitole budu stručně charakterizovat pojem trh práce a související pojmy jako lidský kapitál, nezaměstnanost a míra nezaměstnanosti, neboť pro pochopení složitosti situace sankčně vyřazeného uchazeče o zaměstnání z evidence úřadu práce je potřeba si alespoň stručně vysvětlit fungování trhu práce. Ve druhé kapitole se budu již podrobněji zabývat institutem sankčního vyřazení, jeho důvody a důsledky. Ve třetí kapitole poukážu na souvislosti mezi vzděláním a uplatněním na trhu práce, budu charakterizovat nejohroženější kategorie nezaměstnaných, tj. dlouhodobě nezaměstnané a nezaměstnané se základním vzděláním. Ve čtvrté kapitole popíšu jednotlivé stupně vzdělání, neboť budu v empirické části zjišťovat, zda má dosažený stupeň vzdělání vliv na plnění povinností uchazeče o zaměstnání vůči úřadu práce.

Hlavním cílem bakalářské práce je vymežit problematiku sankčního vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání z evidence úřadu práce a popsat důvody sankčního vyřazení. **Dílčím cílem** je zjistit, zda vzdělání ovlivňuje plnění povinností uchazeče o zaměstnání vůči úřadu práce a navrhnout opatření pro předcházení jednání vedoucího k sankčnímu vyřazení.

Rozličnost důvodů pro sankční vyřazení budu demonstrovat na dvou kazuistikách a pro zjištění vlivu vzdělání na plnění povinností uchazečů o zaměstnání jsem zvolila metodu analýzy sekundárních dat sankčního vyřazování z evidence uchazečů o zaměstnání pro neplnění povinností vůči úřadu práce. Při své práci mám možnost prohlížet data týkající se uchazečů o zaměstnání. Jsem vázána mlčenlivostí, ale vzhledem k tomu, že nezveřejňuji osobní data ale jen počty těchto nezaměstnaných, mlčenlivost neporušuji. K využití databáze pro bakalářskou práci jsem obdržela souhlas své nadřízené.

Tato práce by mohla být přínosem pro školení pracovníků úřadu práce, kteří se zabývají nejen institutem vyřazování z evidence uchazečů o zaměstnání, ale i ostatními agendami příslušejícími kompetencím úřadu práce.

I Teoretická část

1 Vymezení pojmu trh práce a pojmů souvisejících

Nezaměstnanost přináší nezaměstnanému psychické, sociální a materiální strádání. Sankční vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání má nedozírné následky pro vyřazeného uchazeče o zaměstnání, neboť dochází k násobení důsledků nezaměstnanosti. Pro pochopení situace uchazeče o zaměstnání, který je vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání, je potřeba nejdříve vysvětlit, jaké faktory ovlivňují úspěšnost na trhu práce. V této kapitole budou proto stručně vymezeny pojmy trh práce a lidský kapitál jako jeden z faktorů, který ovlivňuje úspěšnost nezaměstnaného při hledání zaměstnání. Dále budou vymezeny pojmy nezaměstnanost a míra nezaměstnanosti jako jedna z charakteristik nezaměstnanosti.

1.1 Stručné vymezení pojmu trh práce

Práce člověka naplňuje a úspěšná pracovní kariéra je jedním ze základních předpokladů životní spokojenosti. Současná situace na trhu práce přitahuje pozornost nejen odborníků, ale i masových médií a široké veřejnosti. Vlivem nedokonalosti trhu práce vzniká nezaměstnanost, která se dotýká života mnoha rodin a stále se zvyšující nezaměstnanost je problémem nejen České republiky, ale i ostatních zemí a je vnímána jako celospolečenský problém. Problémem je také pro jednotlivce, neboť nezaměstnanost přináší změnu životního stylu.

Trh práce je ekonomický termín a představuje nákup a prodej práce.¹ Trh práce se chová jako trh primárního výrobního faktoru, kdy každý člověk je vlastníkem výrobního faktoru práce, který nabízí na trhu práce a výrobci si službu práce najímají. Práce je nabízena v podobě profesí a cílem celého procesu je výroba zboží. Nedisponuje-li uchazeč o zaměstnání žádnou profesí, nemá na trhu práce jakou práci nabídnout.²

V naší republice se s trhem práce setkáváme až po sametové revoluci v roce 1989, neboť do té doby v socialistickém Československu nezaměstnanost statisticky neexistovala. Brožová konstatuje, že „jistotu zaměstnance vystřídala nejistota trhu práce“.³

Mareš⁴ rozlišuje primární a sekundární trh práce. Na primárním trhu práce se vyskytují výhodnější pracovní příležitosti. Znamenají lepší pracovní podmínky, vyšší mzdy, příležitost

¹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-901424-9-4, s. 48

² BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: SLON, 2003. ISBN 80-86429-16-4, s. 13

³ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: SLON, 2003. ISBN 80-86429-16-4, s. 77

kvalifikačního růstu, vyšší prestiž. Sekundární trh práce je trhem méně výhodných a nestabilních pracovních příležitostí s nižší prestiží, nízkými mzdami a bez kariérního růstu.

Zbožím nabízeným a poptávaným na trhu práce je tedy lidská práce, která je neoddelitelná od svého nositele, tedy od člověka. Pohyb na trhu práce je ovlivňován kulturními, sociálními, politickými i osobními faktory.⁵ Jedním z osobních faktorů, který ovlivňuje pohyb na trhu práce, je lidský kapitál.

1.2 Lidský kapitál jako faktor ovlivňující pohyb na trhu práce

Ekonomický termín lidský kapitál představuje znalosti a schopnosti pracovníka, včetně jeho vzdělání. Theodore William Schultz poukázal na význam vzdělání pro ekonomiky zejména chudých zemí. Vzdělání ovlivňuje „kvalitu populace“, která je závislá na lidském kapitálu. Navýšit lidský kapitál lze investicemi do vzdělání nebo získáváním poznatků a zkušeností na školeních, praxí v práci, v běžném životě. Lidský kapitál tak podporuje službu práce nabízenou na trhu práce. Firmy rády lépe zaplatí vzdělané pracovníky, neboť získávají vyšší mezní produkt. Na oplátku jsou pracovníci ochotni nést náklady na vzdělání, neboť je to pro ně výhodné.⁶

Je tedy přínosné investovat do svého vzdělání, neboť se jedná o investici do své budoucnosti. Osoba, která se po ukončení základní školy rozhodne z jakýchkoliv důvodů dále se nevzdělávat, má už na začátku svého profesního života postavenou překážku. Nemá na trhu práce co nabídnout. Jako mladistvý má na trhu práce zvýšenou ochranu vyplývající ze zákoníku práce, což ale pro zaměstnavatele obvykle znamená spíše přítěž.⁷ Mladému nezaměstnanému se základním vzděláním nezbyde, než se zaevidovat na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. Problém na trhu práce má nejen osoba se základním vzděláním, ale i nekvalifikovaná osoba.

⁴ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-901424-9-4s. 59 - 60

⁵ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-901424-9-4, s. 5

⁶ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: SLON, 2003. ISBN 80-86429-16-4, s. 32 - 35

⁷ Zákoník práce stanoví, že mladistvý nemůže pracovat v noci, přesčas, pod zemí. Dále nesmí vykonávat práce, „které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví“. Zaměstnavatel je povinen na své náklady zajistit lékařské prohlídky před nástupem do zaměstnání, po té nejméně jedenkrát ročně. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 243 - § 247

Nekvalifikovaní nezaměstnaní jsou osoby s nízkou kvalifikací a s minimálními zkušenostmi. Mají nereálné představy o práci z pohledu požadované mzdy. Ze strany zaměstnavatelů jsou odmítáni z důvodu předsudků o nízké motivaci k práci a o nízké kvalitě práce těchto nezaměstnaných. Volná místa pro osoby se základním vzděláním nevytvářejí. Práci, kterou by mohli vykonávat nízkce kvalifikovaní nezaměstnaní, raději obsazují vyučenými uchazeči o zaměstnání.⁸

Na lidský kapitál kladou v současnosti zaměstnavatelé velký důraz a v době vysoké nezaměstnanosti se nabízí příležitost vybírat mezi nejlepšími, neboli pro zaměstnavatele nejpřínosnějšími, zájemci o práci. Pro některé nezaměstnané tento přístup přináší nebezpečí nezájmu o jejich lidský kapitál ze strany zaměstnavatele a tím dochází k marginalizaci nezaměstnaných. Jedním z důvodů nezájmu zaměstnavatelů o uchazeče o zaměstnání je jejich nedostatečné vzdělání.

Objektem marginalizace se mohou stát nejen jednotlivci, ale i celé sociální kategorie či skupiny, nejčastěji v podobě diskriminace. Kromě málo kvalifikovaných osob to mohou být ženy, mladiství, staří lidé, příslušníci etnických minorit nebo kombinace výše uvedených.⁹

1.3 Míra nezaměstnanosti jako indikátor úrovně nezaměstnanosti

V ideálním případě existuje ve společnosti plná zaměstnanost. V reálném světě tržní ekonomiky však dochází k nedokonalostem trhu práce, jejímž výsledkem je nezaměstnanost. Jde o nerovnováhu mezi nabídkou a poptávkou po určitém druhu práce neboli výsledek nezájmu zaměstnavatelů o určité profese.

Mezinárodní organizace práce (dále jen ILO) definuje nezaměstnanost tak, že za nezaměstnaného považuje „osobu, která přesáhla určitou věkovou hranici, nemá práci, ale je schopna pracovat a aktivně si práci hledá“.¹⁰

Bude-li v této práci použit termín **nezaměstnaný**, je tím myšlena osoba v souladu s touto definicí nezaměstnanosti. Bude-li použit termín **uchazeč o zaměstnání**, je tím myšlena osoba, která je aktuálně evidovaná na úřadu práce.

⁸ KOTÍKOVÁ in SIROVÁTKA, T. a P. MAREŠ. *Trh práce, Nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8, s. 131

⁹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-901424-9-4, s. 64

¹⁰ FILIPOVÁ in SIROVÁTKA, T. a P. MAREŠ. *Trh práce, Nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8, s. 45

Často zmiňovaným tématem v souvislosti s nezaměstnaností je aktuální míra nezaměstnanosti. Stabilní míra nezaměstnanosti je jedním ze čtyř základních cílů hospodářské politiky.

V závislosti na definici nezaměstnanosti formulované ILO vyjadřuje míra nezaměstnanosti procentuální poměr nezaměstnaných k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu neboli k pracovní síle.¹¹ Používá se pro mezinárodní srovnání měr nezaměstnanosti.¹² Nezaměstnaní evidovaní na úřadu práce tvoří tzv. registrovanou nezaměstnanost, kterou zpracovává Český statistický úřad.¹³

Od 1. 1. 2013 zpracovává Úřad práce ČR na základě dohody Ministerstva práce a sociálních věcí s Českým statistickým úřadem nový ukazatel míry nezaměstnanosti - **podíl nezaměstnaných osob**. Tento ukazatel se týká registrované nezaměstnanosti. Podle nové metodiky je zpracována míra registrované nezaměstnanosti jako podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 15 -64 let k počtu všech obyvatel ve stejném věku.¹⁴ V prosinci 2012 byly naposledy zveřejněny oba způsoby výpočtu. Míra nezaměstnanosti dosáhla 9,4 %, zatímco podíl nezaměstnanosti činil 7,4 %, jak je patrné z tabulky č. 1.

	Míra nezaměstnanosti v ČR	Podíl nezaměstnanosti v ČR
Prosinec 2012	9,4 %	7,4 %

Tabulka č. 1: Informace o nezaměstnanosti v České republice k 31. 12. 2012

Zdroj: *Informace o nezaměstnanosti v České republice k 31. 12. 2012*. Portal.mpsv.cz [online]. [cit. 2013-03-19]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

Podíl nezaměstnanosti je sledován nejen z hlediska celé ČR, ale také v jednotlivých regionech. V únoru 2013 se pohyboval podíl nezaměstnanosti od 3,5 % v okrese Praha – východ do 14,1 % v okrese Bruntál¹⁵, jak znázorňuje graf č. 1.

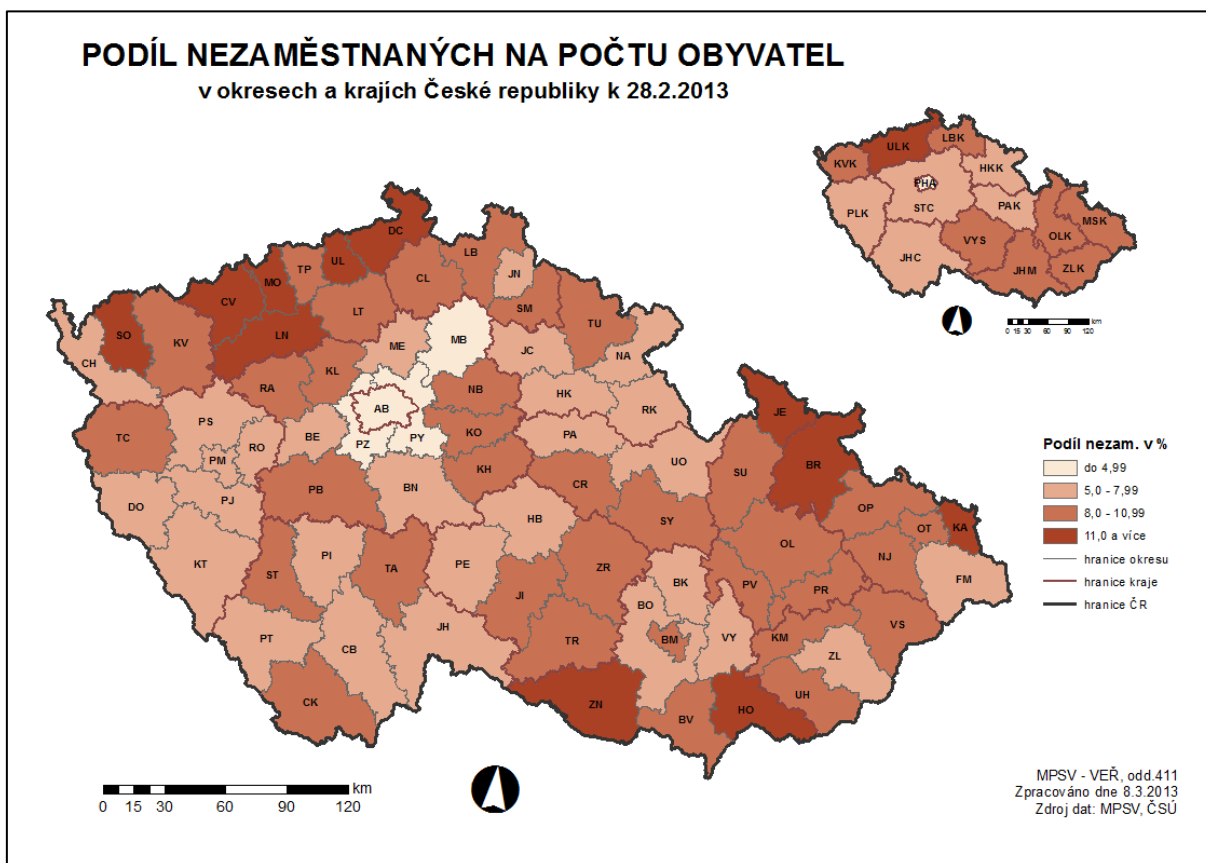
¹¹ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: SLON, 2003. ISBN 80-86429-16-4, s. 78

¹² FILIPOVÁ in SIROVÁTKA, T. a P. MAREŠ. *Trh práce, Nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8, s. 45

¹³ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: SLON, 2003. ISBN 80-86429-16-4, s. 79

¹⁴ *Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti*. Portal.mpsv.cz [online]. [cit. 2013-03-19]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky

¹⁵ *Informace o nezaměstnanosti v České republice*. Portal.mpsv.cz [online]. [cit. 2013-03-19]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>



Graf č. 1: Podíl nezaměstnaných na počtu obyvatel k 28. 2. 2013

Zdroj: : *Měsíční statistika nezaměstnanosti za rok 2013*. Portal.mpsv.cz [online]. [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

1.3.1 Vybrané mezníky vývoje míry nezaměstnanosti v Evropě i v České republice

Míra nezaměstnanosti není stabilní, v průběhu historického vývoje kolísá v závislosti na hospodářském vývoji. V následujícím textu budou pro ilustraci uvedeny některé mezníky v jejím vývoji v Evropě i v České republice.

Míra nezaměstnanosti je sledována od roku 1920. Odhaduje se, že v Anglii na počátku 19. století dosahovala míra nezaměstnanosti 30 %, stejně jako v době celosvětové krize ve 30. letech 20. století. Uvádí se, že v letech 1945 až 1974 (někteří autoři uvádějí v letech 1948 – 1966) byla v Evropě plná zaměstnanost. Nezaměstnanost se znovu objevuje v 70. letech 20. století, kdy začala být pocíťována jako vážný společenský problém. Na vrcholu byla v 80. letech 20. století.¹⁶

¹⁶ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-901424-9-4, s. 37 - 43

Výrazný nárůst nezaměstnanosti nastal v době globální hospodářské krize v roce 2009, kdy výrazně propadl objem světového obchodu. Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (dále jen OECD) si uvědomuje, že nezaměstnanost se bude prohlubovat i ve fázi oživení ekonomik. Ve zprávě Stálé mise ČR při OECD stanovila v oblasti nezaměstnanosti jako prioritu prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti, aktivizaci nezaměstnaných, zvýšenou péči o mladé lidi. Také zmínila potřebu souladu mezi vzděláním a potřebami trhu práce.¹⁷ současné době je nezaměstnanost jednou z nejdůležitějších priorit Evropské unie a snaží se o koordinaci úsilí všech států Evropské unie v oblasti nezaměstnanosti.

V **České republice** se začala míra nezaměstnanosti sledovat po roce 1989. První vlna nezaměstnanosti se objevila po revoluci v souvislosti s ekonomickou transformací. Druhá vlna po roce 1997, kdy došlo ke zpomalení hospodářského růstu. V této době narůstá kategorie dlouhodobě a opakovaně nezaměstnaných z důvodu nedostatečné kvalifikace či praxe. Zároveň tato skupina nezaměstnaných shledává výhodnějším život na sociálních dávkách a vytváří si tak nový životní styl. Důvodem evidence těchto nezaměstnaných na úřadu práce není hledání zaměstnání, nýbrž splnění podmínky pro přiznání sociálních dávek. Svůj vliv zde sehrává malý rozdíl mezi vyšší sociálních dávek a vyšší případné mzdy.

Další zvýšení míry nezaměstnanosti nastalo na konci roku 2001 až mírně nad hranici míry nezaměstnanosti v Eurozóně.¹⁸ Podobně jako v Evropě došlo i v České republice k růstu míry nezaměstnanosti v době celosvětové krize po roce 2009 až na 8,0 %, přičemž v roce 2008 byla míra nezaměstnanosti v ČR 5,4 %.¹⁹

¹⁷ *Výroční zpráva Stálé mise ČR při OECD za rok 2009*. www.mzv.cz [online]. [cit. 2013-03-09]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/file/453934/SM_OECD___VZ_2009_na_CD_a_na_web.pdf

¹⁸ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: SLON, 2003. ISBN 80-86429-16-4, s. 81, 88 - 92

¹⁹ *Průměrná míra nezaměstnanosti od roku 1997 do roku 2012*. [Portal.mpsv.cz](http://portal.mpsv.cz) [online]. [cit. 2013-04-02]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady

2 Vznik, postavení a úloha Úřadu práce ČR v oblasti zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti je v České republice realizována Ministerstvem práce a sociálních věcí²⁰ (dále jen MPSV) prostřednictvím Úřadu práce ČR. Úřady práce vznikly dne 5. 9. 1990 na základě zákonného opatření České národní rady.²¹ Na území České republiky tak vzniklo 77 úřadů práce, jejichž místní působnost byla vymezena hranicemi okresů.

Dne 1. 4. 2011 nabyl účinnosti zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Tímto zákonem vznikl jeden Úřad práce České republiky, který má v krajských městech krajské pobočky a v dalších městech jsou kontaktní pracoviště krajských poboček. Tentýž zákon²² vymezuje v ustanovení § 4 úkoly úřadu práce v oblasti:

- „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,*
- f) pomoci v hmotné nouzi.“*

Oblast zaměstnanosti se řídí zákonem o zaměstnanosti. Podle tohoto zákona zajišťují krajské pobočky úřadu práce *„zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a poskytují další služby v oblasti zaměstnanosti“*²³ Uchazeče o zaměstnání definuje zákon²⁴ jako *„fyzickou osobu, která osobně požádá o zprostředkování zaměstnání“*. Uchazečům o zaměstnání stanovuje zákon *„plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání na kontaktním pracovišti krajské pobočky Úřadu práce, které požádal o zprostředkování zaměstnání“*.²⁵

²⁰ FILIPOVÁ in SIROVÁTKA, T. a P. MAREŠ. *Trh práce, Nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8, s. 47

²¹ Zákonného opatření České národní rady č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadu práce

²² Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, § 4

²³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 8a, odst. 1, písm. f)

²⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 24

²⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 28, odst. 2

Úlohou úřadu práce je tedy mimo jiné zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání. Za tímto účelem musí uchazeč o zaměstnání vyvíjet určitou součinnost a plnit povinnosti vůči úřadu práce. Pokud tyto povinnosti neplní, je vyřazen z evidence úřadu práce.

V této kapitole budou vymezeny důvody pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, popsány jednotlivé povinnosti uchazeče o zaměstnání a také důsledky sankčního vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

2.1 Sankční vyřazení z evidence úřadu práce jeho důvody

Důvodem sankčního vyřazení z evidence úřadu práce je nesplnění povinností uchazeče o zaměstnání vůči úřadu práce. S povinnostmi je uchazeč o zaměstnání seznámen již v den podání žádosti o zprostředkování zaměstnání.

V případě, že uchazeč o zaměstnání některou svou povinnost poruší, zahájí úřad práce správní řízení ve věci jeho vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Řízení se vede v souladu se správním řádem.²⁶ Úřad práce vysvětlí, v čem je spatřováno porušení povinností a umožní uchazeči o zaměstnání vyjádřit se a předložit důkazy na podporu svých tvrzení. Úřad práce posoudí, zda jsou důvody vážné v souladu se zákonem. Vážné důvody stanovuje zákon o zaměstnanosti²⁷ taxativně. Uchazeči o zaměstnání uvádějí kromě vážných důvodů, že zapomněli, že si zapsali do kalendáře špatný termín, že ztratili kartičku se stanoveným termínem. Žádný z těchto důvodů však zákon neuznává jako vážný důvod. Také uvádějí, že byli nemocní, ale nenavštívili lékaře. Ani tento důvod nemůže úřad práce uznat jako vážný, pokud není podložen písemnou zprávou lékaře.

2.1.1 Důvody sankčního vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

Důvody pro sankční vyřazení budou popsány podrobněji, neboť je jim věnována empirická část této práce. Již bylo napsáno, že důvodem pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání je nesplnění některé z povinností vůči úřadu práce. Zákon o zaměstnanosti²⁸ takové případy stanovuje taxativně. Jde o následující případy:

²⁶ Zákonem č. 500/2004 Sb., správní řád

²⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 5, písm. c)

²⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 30 a § 31

a) pokud nesplní tzv. oznamovací povinnost:

- do 8 kalendářních dnů neoznámí překážku bránící vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (např. nástup do zaměstnání, zahájení samostatně výdělečné činnosti, invaliditu III. stupně),
- nejpozději v den nástupu neoznámí zahájení výkonu činnosti, která nebrání vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (tzv. nekolidující zaměstnání²⁹),
- ve lhůtě stanovené úřadem práce nedoloží výši odměny, mzdy či platu, který v nekolidujícím zaměstnání obdržel,
- do 8 kalendářních dnů neoznámí další skutečnosti, které mohou mít vliv na vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (např. změnu bydliště, důvody pro nedostavení se ve stanoveném termínu),

b) pokud odmítne splnit svou povinnost:

- nenastoupí do vhodného zaměstnání,
- nenastoupí na dohodnutou rekvalifikaci, nebo ji nevykonává v předem dohodnutém rozsahu, anebo se nezúčastní závěrečné zkoušky,
- neposkytne součinnost při vypracování individuálního akčního plánu nebo neplní aktivity v něm stanovené,
- nepodrobí se vyšetření zdravotního stavu,

c) pokud maří součinnost s úřadem práce:

- neprojedná doporučené zaměstnání ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou úřadu práce,
- nedostaví se na krajskou pobočku úřadu práce nebo kontaktní místo veřejné správy ve stanoveném termínu bez vážných důvodů,
- neplní povinnosti vůči úřadu práce, přestože je toho schopen podle lékařského posudku,
- jiným jednáním zmaří zprostředkování zaměstnání nebo nástup do zaměstnání (např. se nezúčastní poradenské aktivity),

d) z dalších důvodů:

- podle lékařského posudku není schopen plnit součinnost s úřadem práce,
- zrušil souhlas se zpracováním osobních údajů,
- vykonává nelegální práci.

²⁹ Uchazeč o zaměstnání může vykonávat činnost na základě pracovní smlouvy, dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, pokud jeho měsíční odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy. V roce 2013 nesmí přesáhnout 4000 Kč měsíčně. Jedná se o činnost, která nebrání vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Z uvedeného je patrné, že může nastat mnoho situací, které mají za následek sankční vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání je nucen věnovat patřičnou pozornost svým povinnostem. Bez vzájemné vstřícnosti uchazeče o zaměstnání a pracovníka úřadu práce není možné vytvořit akceschopný plán návratu na trh práce.

2.1.2 Změny v důvodech pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání mezi lety 1990 až 2012

V letech 1990 až 2004 docházelo k vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu odmítnutí nástupu do zaměstnání a z důvodu úmyslného maření spolupráce s úřadem práce. V těchto letech byl účinný zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, který stanovil právě tyto dva důvody pro sankční vyřazení.

V roce 2004 se začaly objevovat další důvody vyřazení v souvislosti s novým zákonem. Dne 1. 10. 2004 nabyl účinnosti zákon č. 435/2004 o zaměstnanosti, který konkretizoval důvody pro sankční vyřazení a s malými obměnami platí dodnes. Tím nahradil původní důvod: úmyslné maření součinnosti s úřadem práce. Zároveň upustil od prokazování úmyslu v tomto jednání. Nutno konstatovat, že prokazování úmyslu bylo v praxi těžko dokazatelné.

V roce 2005 došlo ke změně oznamovací povinnosti – uchazeč o zaměstnání byl povinen oznámit nástupu do zaměstnání nebo do nekolidujícího zaměstnání nejpozději v den, který předcházel dni nástupu do zaměstnání a do 8 dnů měl doložit pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti. V roce 2010 byla tato oznamovací povinnost změněna následovně: nástup do zaměstnání je uchazeč o zaměstnání povinen oznámit do 8 kalendářních dnů od nástupu do zaměstnání a nástup do nekolidujícího zaměstnání je povinen oznámit nejpozději v den nástupu.

K významné změně došlo v roce 2011, kdy byly uchazečům o zaměstnání stanoveny nové povinnosti: plnit povinnost součinnosti na kontaktním místě veřejné správy a vykonávat veřejnou službu. Ta byla v roce 2012 zrušena Nálezem Ústavního soudu.³⁰ Dalšími novými povinnostmi jsou od roku 2011 oznámit do 8 dnů důvody, pro které se uchazeč o zaměstnání

³⁰ Nález Ústavního soudu č. 437/2012 Sb., ve věci zrušení § 30 odst. 2 písm. d) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a některých ustanovení zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), a návrhu na zrušení některých dalších zákonů

nedostavil ve stanoveném termínu a dokládat výši odměny za práci vykonanou v nekolidujícím zaměstnání ve lhůtě stanovené úřadem práce.

2.2 Povinnosti uchazeče o zaměstnání vůči úřadu práce

Povinnosti uchazeče o zaměstnání vůči úřadu práce vyplývají z ustanovení zákona o zaměstnanosti³¹ a jsou nedílnou součástí spolupráce s úřadem práce. Nezaměstnaný podává žádost o zprostředkování zaměstnání a na oplátku chce úřad práce po uchazeči o zaměstnání vyvíjet při zprostředkování zaměstnání součinnost, neboť není jen na úřadu práce hledat zaměstnání. V tomto úsilí je nutná také vlastní aktivita uchazeče o zaměstnání. Každý uchazeč by si měl být svých povinností vědom, neboť je s nimi řádně seznámen, jak bude popsáno v následující podkapitole.

2.2.1 Seznámení s povinnostmi uchazeče o zaměstnání

Zákon o zaměstnanosti³² stanoví, že úřad práce poučí uchazeče o zaměstnání o jeho povinnostech. Jedná se o opatření, které má působit jako prevence před takovým jednáním, které by vedlo k sankčnímu vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Úřad práce poučení o povinnostech uchazeče o zaměstnání realizuje prostřednictvím třech opatření:

1. **Ústní poučení:** uchazeč o zaměstnání je poučen referentkou zaměstnanosti v průběhu prvního jednání na úřadu práce, kdy nezaměstnaný podává žádost o zprostředkování zaměstnání. Na tomto jednání dostává kromě poučení i další informace týkající se žádosti o podporu v nezaměstnanosti a správního řízení ve věci nároku o podporu v nezaměstnanosti, podkladů, které má uchazeč o zaměstnání doložit a další informace.
2. **Písemné poučení:** jedná se o jednotný dokument MPSV, který je předán každému novému uchazeči o zaměstnání se sdělením, aby si poučení přečetl. Předpokládá se, že se uchazeč o zaměstnání s poučením řádně seznámí.
3. **Informativní schůzky:** jedná se o skupinovou poradenskou aktivitu, jejímž obsahem je seznámení nejen s povinnostmi uchazeče o zaměstnání, ale i s jednotlivými nástroji

³¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 30 a § 31

³² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 19, odst. 2

aktivní politiky zaměstnanosti (rekvalifikace, příspěvky zaměstnavatelům, poradenské aktivity atd.)

2.2.2 Deskripce jednotlivých povinností uchazeče o zaměstnání

Uchazeč o zaměstnání je povinen dostavovat se na úřad práce nebo na kontaktní místo veřejné zprávy ve stanovených termínech. Jedná se o základní povinnost uchazeče o zaměstnání. S termínem příštího jednání je vždy seznámen písemně. Na jednání se dostavuje za účelem zprostředkování zaměstnání nebo projednání dalšího postupu směřujícího k získání zaměstnání. Může to být předání informace o volném pracovním místě, projednání rekvalifikace, poradenské činnosti či individuálního akčního plánu.

Pokud se uchazeč o zaměstnání ve stanoveném termínu nedostaví, je povinen do 8 kalendářních dnů oznámit vážné důvody, které mu zabránily splnit povinnost dostavit se ve stanoveném termínu. Vážné důvody posuzuje úřad práce v souladu se zákonem.³³ Do 8 kalendářních dnů je také povinen oznámit jakékoliv skutečnosti, které mají vliv na vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Může to být změna kontaktní adresy nebo trvalého bydliště, pracovní neschopnost, změna zdravotního stavu, nástup do zaměstnání či zahájení samostatně výdělečné činnosti. Tzv. nekolidující zaměstnání³⁴ je povinen oznámit nejpozději v den zahájení výkonu této činnosti. Oznámení může učinit osobně nebo písemně. Zároveň je povinen ve stanovených termínech doložit úřadu práce výši odměny, kterou za tuto práci obdržel.

Další povinností je spolupracovat při uzavření, aktualizaci a vyhodnocení individuálního akčního plánu.³⁵ Rovněž je povinen plnit aktivity, které byly individuálním akčním plánem stanoveny. Je povinen přijmout nabídku rekvalifikace, řádně plnit povinnosti účastníka rekvalifikace a dostavit se k závěrečným zkouškám rekvalifikačního kurzu.

Jestliže je uchazeči o zaměstnání doporučeno pracovní místo, je povinen ho ve stanovené lhůtě projednat a přijmout, pokud mu v tom nebrání vážné důvody. Mezi další povinnosti patří podrobit se lékařskému nebo psychologickému vyšetření, které může být

³³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 5, písm. c)

³⁴ Uchazeč o zaměstnání může vykonávat činnost na základě pracovní smlouvy, dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, pokud jeho měsíční odměna nepřesáhne poloviny minimální mzdy. V roce 2013 nesmí přesáhnout 4000 Kč měsíčně. Jedná se o činnost, která nebrání vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.

³⁵ Individuální akční plán je uzavírán s každým uchazečem o zaměstnání vedeným v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců. Jeho smyslem je společně naplánovat konkrétní kroky směřující k uplatnění na trhu práce. Cílem je získání zaměstnání.

vyžadováno v souvislosti s jeho zdravotním omezením, s nástupem na rekvalifikaci nebo při pochybnostech, zda je uchazeč o zaměstnání schopen plnit povinnost součinnosti s úřadem práce.

2.3 Materiální důsledky vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

Úřad práce očekává od uchazeče o zaměstnání splnění jeho povinností. Pokud je nesplní, následuje sankční vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Sankce spočívá v tom, že uchazeč o zaměstnání nemůže ode dne sankčního vyřazení znovu požádat o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání po dobu 3 nebo 6 měsíců, podle druhu nedodržení povinnosti a po tuto dobu nemá státem hrazeno sociální ani zdravotní pojištění. S vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání je spojeno posuzování nároku na dávky hmotné nouze a některé dávky státní sociální podpory. Nutno podotknout, že nemálo uchazečů o zaměstnání se o zaměstnání skutečně neuchází a žádá o zprostředkování zaměstnání zcela účelově, aby měli po dobu vedení v evidenci úřadu práce hrazeno sociální a zdravotní pojištění.

Důsledky vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání jsou popsány podrobněji, neboť jejich vážnost má vliv na samotného uchazeče o zaměstnání i na jeho rodinu a důsledky nezaměstnanosti jsou vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání násobeny.

2.3.1 Přeplatek podpory v nezaměstnanosti

V některých případech zjistí úřad práce porušení povinností uchazeče o zaměstnání se značným časovým zpožděním. Vyřazení z evidence uchazečů se provede vždy dnem, kdy k porušení povinnosti došlo, tedy zpětně. Jestliže má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti, má na ni nárok jen po dobu evidence. Pokud je vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání zpětně a podpora v nezaměstnanosti mu již byla vyplacena, dojde k přeplatku podpory v nezaměstnanosti, kterou je povinen úřadu práce vrátit. Nezaměstnaný se ocitá v situaci, kdy není zařazen v evidenci uchazečů o zaměstnání, nemá nárok na pobírání podpory v nezaměstnanosti, nemá příjem ze zaměstnání a navíc je povinen určitou část obdržené podpory v nezaměstnanosti vrátit.

2.3.2 Dávky hmotné nouze

Zákon o pomoci v hmotné nouzi³⁶ vymezuje, kdo je osobou v hmotné nouzi a zároveň vymezuje osoby, které nelze považovat za osoby v hmotné nouzi³⁷. Jedná se o osobu, která není v pracovním nebo obdobném vztahu ani nevykonává samostatnou výdělečnou činnost a není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání. Je-li nezaměstnaný vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání a v době, po kterou se nemůže znovu evidovat na úřadu práce, nezíská zaměstnání, nezačne podnikat a není ani jinou osobou uvedenou v zákoně o hmotné nouzi³⁸, ztrácí nárok na dávky hmotné nouze.

2.3.3 Dávky státní sociální podpory

Zákon o státní sociální podpoře³⁹ upravuje podmínky pro přiznání dávek na podporu rodinám. S jejich pomocí kryje stát ve stanovených případech náklady na výživu a ostatní základní osobní potřeby dětí a rodin. Jednou s těchto dávek je přídavek na dítě, na které má nárok dítě za splnění zákonných podmínek⁴⁰.

Je-li osoba do 18. roku věku evidovaná jako uchazeč o zaměstnání, je považována za nezaopatřené dítě a má nárok na přídavek⁴¹. Je-li však tato osoba vyřazena z evidence uchazečů o zaměstnání, nesplňuje podmínky pro pobírání přídavku na dítě a dávka je odejmuta.

2.3.4 Důchodové pojištění

Sociální pojištění zahrnuje pojistné na nemocenské pojištění, pojistné na důchodové pojištění, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Důchodové pojištění se řídí zákonem o důchodovém pojištění⁴², který upravuje důchodové pojištění pro následující sociální

³⁶ Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, § 2

³⁷ Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, § 3

³⁸ Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, § 11

³⁹ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

⁴⁰ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, § 17 - § 19

⁴¹ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, § 11

⁴² Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

události: stáří, invalidita, úmrtí člena rodiny. Pojistné je hrazeno poplatníky, kterými jsou zaměstnavatelé, zaměstnanci a osoby samostatně výdělečně činné.⁴³

Zákon o důchodovém pojištění⁴⁴ stanovuje okruh pojištěných osob. Pojištění jsou při splnění podmínek stanovených v tomto zákoně účastni zaměstnanci v pracovním či služebním poměru, osoby samostatně výdělečně činné a další osoby. Nezaměstnaní jsou zde zahrnuti pod písmenem n). Pokud je uchazeč o zaměstnání vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání a po dobu sankčního vyřazení nenajde zaměstnání, nezačne samostatnou výdělečnou činnost a není ani jinou osobou jmenovanou zákonem o důchodovém pojištění, přichází o důchodové pojištění. To má za následek:

1. nedoplatek na důchodovém pojištění,
2. nedostatečnou dobu pojištění při podání žádosti o starobní (či invalidní, sirotčí, vdovský, vdovecký) důchod.

2.3.5 Zdravotní pojištění

Zdravotní péče je v České republice financována vícezdrojově. Jedním ze zdrojů je zdravotní pojištění, které funguje na principu solidarity zdravých s nemocnými a solidarity ekonomicky aktivních s ekonomicky neaktivními⁴⁵. Plátcí pojištění jsou pojištěnci (zaměstnanci, osoby samostatně výdělečně činné, osoby bez zdanitelných příjmů), zaměstnavatelé a stát.⁴⁶

Zákon o veřejném zdravotním pojištění⁴⁷ stanovuje, že pojištěnec je plátcem pojistného, je-li zaměstnancem nebo osobou samostatně výdělečně činnou. Rovněž stanovuje kdy, je plátcem pojistného stát. Uchazeč o zaměstnání je zde zahrnut pod písmenem e). Pokud je nezaměstnaný sankčně vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání a není ani jinou osobou uvedenou vymezenou tímto zákonem případně zaměstnavatelem, ztrácí i zdravotní pojištění.

V souvislosti se zdravotní péčí, je vhodné zmínit také regulační poplatky. Zákon o veřejném zdravotním pojištění⁴⁸ stanovuje, že regulační poplatek se neplatí, „*jde-li o pojištěnce, který se prokáže rozhodnutím, oznámením nebo potvrzením vydaným orgánem*

⁴³ ARNOLDOVÁ, A. *Sociální zabezpečení*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3724-9, s. 84

⁴⁴ Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, § 5

⁴⁵ ARNOLDOVÁ, A. *Sociální zabezpečení I*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3724-9, s. 218

⁴⁶ ARNOLDOVÁ, A. *Sociální zabezpečení I*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3724-9 s. 229

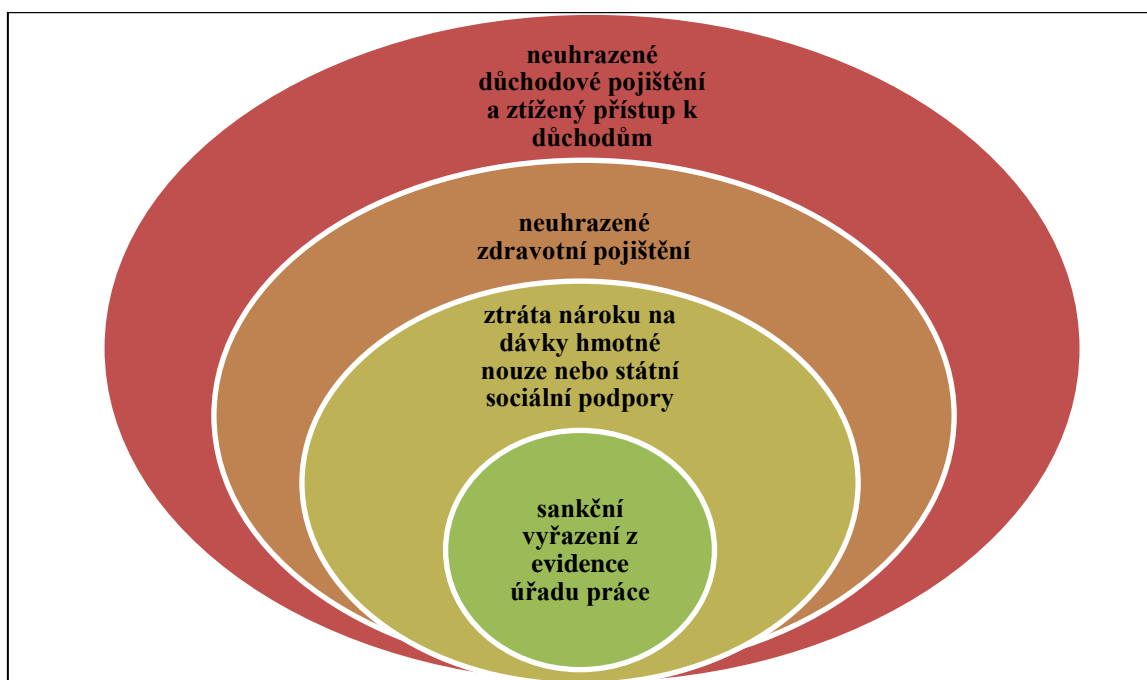
⁴⁷ Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, § 5

⁴⁸ Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, § 16a, odst. 2

pomoci v hmotné nouzi o dávce, která je mu poskytována podle zvláštního právního předpisu, ne starším 30 dnů“.

Zde se jedná o nezaměstnané pobírající dávky hmotné nouze. Jak je ale uvedeno výše, nezaměstnaný vyřazený z evidence uchazečů o zaměstnání ztrácí možnost tyto dávky pobírat, nemůže se tedy prokázat rozhodnutím, oznámením nebo potvrzením vydaným orgánem pomoci v hmotné nouzi o dávce, která je mu poskytována podle zvláštního právního předpisu, ne starším 30 dnů a je povinen regulační poplatek zaplatit.

Z předchozího textu je patrné, že na sankční vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání se „nabalují“ problémy v podobě zamezení přístupu k finančním zdrojům, neschopnosti hradit pojistné či narůstání dlužného pojistného, jak je znázorněno v grafu č. 2. Pro nezaměstnaného tak vzrůstá ohrožení sociální exkluzí.



Graf č. 2: Důsledky sankčního vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání
Zdroj: Vlastní

Pokud úřad práce uchazeče o zaměstnání vyřadí, narůstá nutnost najít si zaměstnání. Jedná-li se o uchazeče se základním vzděláním, jak již bylo řečeno, má nízký lidský kapitál. Pro zaměstnavatele je nezajímavý, díky čemuž problémy s hledáním zaměstnání přetrvávají a je ohrožen sociálním vyloučením.

3 Charakteristika vybraných kategorií nezaměstnaných

Různí autoři definují rizikové skupiny nezaměstnaných různě. Matoušek⁴⁹ například jmenuje zdravotně znevýhodněné, absolventy škol, starší osoby, osoby s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace a Romy. Zákon o zaměstnanosti⁵⁰ věnuje zvýšenou péči uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk (osoby do 20 let a nad 50 let), péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů pomoc potřebují a uchazečům o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců.

Lze tedy charakterizovat několik ohrožených skupin nezaměstnaných: matky s malými dětmi, mladistvé a absolventy škol, osoby starší 50 let, osoby zdravotně znevýhodněné, příslušníky etnických menšin. Za nejvíce ohrožené skupiny jsou považovány dlouhodobě nezaměstnaní a nezaměstnaní se základním vzděláním. Nejenže obě tyto skupiny mají po sankčním vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání nejvíce problémů s hledáním nového zaměstnání, ale navíc se tyto skupiny navzájem prolínají.

Vyřadí-li úřad práce z evidence uchazeče o zaměstnání se základním vzděláním, jsou důsledky vyřazení dlouhodobého rázu. Tento nezaměstnaný má nízký lidský kapitál a pro případného zaměstnavatele je „nepřitažlivý“. Přetrvávají problémy s hledáním zaměstnání.

3.1 Dlouhodobě nezaměstnaní

Podle kritérií Evropské unie je za dlouhodobě nezaměstnaného považován uchazeč o zaměstnání evidován na úřadu práce již od 6. měsíce evidence. Je smutné konstatovat, evidence některých uchazečů o zaměstnání trvá i 10 let.

Brožová⁵¹ hovoří o dlouhodobé nezaměstnanosti v případě nezaměstnanosti delší než 12 měsíců. Vzniká nebezpečí ztráty životní úrovně, existenční problémy rodiny, sociální a psychologické problémy dotyčné osoby. Pro ekonomiku přináší dlouhodobá nezaměstnanost ztrátu makroekonomického produktu, nižší úspory, nižší daně.

Pro jednotlivce představuje dlouhodobá nezaměstnanost ztrátu pracovních návyků a demotivaci k hledání nového zaměstnání. V důsledku zamezení přístupu ke zvyšování a zdokonalování kvalifikace nastává devalvace lidského kapitálu. Dochází ke stigmatizaci

⁴⁹ MATOUŠEK, O., P. KODYMOVÁ a J. KOLÁČKOVÁ. *Sociální práce v praxi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X, s. 301 - 302

⁵⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 33

⁵¹ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: SLON, 2003. ISBN 80-86429-16-4, s. 87

z pohledu případného zaměstnavatele i z pohledu pracovníka úřadu práce. V neposlední řadě dochází ke změně identity nezaměstnaného a v konečném důsledku k sociální exkluzi.⁵²

Dlouhodobou nezaměstnaností jsou ohroženy zejména osoby s nízkým lidským kapitálem, tj. osoby s nízkým vzděláním, nízkou kvalifikací, minimální praxí a minimálními pracovními návyky.⁵³ Přičemž právě vzdělání ovlivňuje dlouhodobost nezaměstnanosti nejvýrazněji.⁵⁴ Dále sociální skupiny jako jsou příslušníci etnik, matky živitelky s malými dětmi, osoby zdravotně znevýhodněné či mladí lidé. Dlouhodobě nezaměstnaní navíc představují jednu z nejviditelnějších skupin marginalizovaných osob na trhu práce.⁵⁵

Při dlouhodobé nezaměstnanosti si člověk na nezaměstnanost zvykne, změní životní styl, denní rytmus, ztratí smysl pro každodenní povinnosti a v neposlední řadě ztratí vůli a motivaci hledat zaměstnání. Dá přednost pohodlnému životu ze sociálních dávek. Navíc klesá ochota firem dlouhodobě nezaměstnaného zaměstnat. Nedobrovolná nezaměstnanost se mění v dobrovolnou.⁵⁶ Brožová⁵⁷ uvádí, že v případech, kdy celková nezaměstnanost klesne, dlouhodobá nezaměstnanost vzroste.

3.2 Nezaměstnaní se základním vzděláním

Pro návrat na trh práce je nutný lidský kapitál na určité výši, je nutné, aby se měl nezaměstnaný čím „prodat“, stejně jako výrobky na trhu zboží mají buď nízkou kvalitu za nízkou cenu, nebo kvalitu vyšší za vyšší cenu. Rozdíl je v tom, že člověk může o své „kvalitě“ rozhodovat sám. Činí tak ještě před vstupem na trh práce prostřednictvím vzdělávání. V průběhu svého života si může zvýšit kvalifikaci, čímž zvyšuje svůj lidský kapitál a zvyšuje tím i šance na uplatnění na trhu práce.

Vzdělání je pro pracovníka úřadu práce prvním signálem, kam uchazeče o zaměstnání nasměrovat, případně jakým způsobem s ním pracovat. Nezaměstnaný se obvykle drží svého oboru získaného předchozím vzděláním. O svém budoucím povolání však rozhoduje v období puberty, mnohdy školu vybírají rodiče a není vždy zaručeno, že výběr školy pro přípravu na

⁵² SIROVÁTKA, T. a P. MAREŠ. *Trh práce, Nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8, s. 120

⁵³ SIROVÁTKA, T. a P. MAREŠ. *Trh práce, Nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8, s. 120

⁵⁴ SIROVÁTKA, T. a I. ŘEZNIČEK. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. Brno: Masarykova univerzita, 1995. ISBN 80-210-1246-3, s. 33

⁵⁵ SIROVÁTKA, T. a P. MAREŠ. *Trh práce, Nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8, s. 120

⁵⁶ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: SLON, 2003. ISBN 80-86429-16-4, s. 87 - 88

⁵⁷ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: SLON, 2003. ISBN 80-86429-16-4, s. 95

budoucí povolání je úspěšný. Už samotné dokončení školy ale částečně zaručuje získání zaměstnání, i kdyby v jiném oboru. Mladý nezaměstnaný získává praxi, kterou zvyšuje svůj lidský kapitál, a která je pro případné další zaměstnavatele přínosem. Zvyšuje tak své šance na trhu práce.

Nová odvětví v ekonomice vyžadují vysoce kvalifikované odborníky. Poptávka po kvalifikované práci dlouhodobě roste. To je důvodem, proč nezaměstnanost postihuje méně kvalifikované ve větší míře než výše kvalifikované.⁵⁸

Nezaměstnaní s nejnižším vzděláním představují stabilně nejvyšší podíl nezaměstnaných z hlediska dosaženého vzdělání. Případné mzdy v zaměstnání jsou nízké a jejich výše se tak přibližuje výši sociálních dávek, které mnohdy ani nejsou časově omezené, proto jsou ochotni v nezaměstnanosti setrvat.⁵⁹

Podpora v nezaměstnanosti je časově omezená, ale po jejím vyčerpání lze požádat o dávky státní sociální podpory a dávky hmotné nouze. Nezaměstnaní se stávají dlouhodobými pasivními příjemci sociálních dávek, osobami závislými na sociálním státu. Zároveň jsou odsouváni na okraj společnosti a stávají se sociálně vyloučenými.

V roce 2005 provedl Národní ústav odborného vzdělávání výzkumné šetření na téma Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání, ve kterém zjišťoval důvody, proč mladí lidé po ukončení základní školy nepokračují ve vzdělávání. Výsledkem bylo zjištění, že významný faktor sehrává neúplnost rodin a nízká úroveň vzdělání rodičů, kteří jsou zároveň dlouhodobě nezaměstnaní. Dochází tedy k mezigeneračnímu přenosu nízkých vzdělanostních ambicí.⁶⁰

⁵⁸ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: SLON, 2003. ISBN 80-86429-16-4, s. 84

⁵⁹ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: SLON, 2003. ISBN 80-86429-16-4, s. 90 - 91

⁶⁰ TRHLÍKOVÁ J., H. ÚLOVCOVÁ a J. VOJTĚCH, *Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání: Šetření mladistvých, kteří jsou po ukončení základní školy evidováni jako uchazeči o zaměstnání na úřadech práce ČR*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006. ISBN 80-85118-98-X, s. 64

4 Popis jednotlivých stupňů vzdělání nezaměstnaných osob evidovaných na úřadu práce

Již bylo popsáno, že vzdělání je významná složka lidského kapitálu a jako taková ovlivňuje úspěch či neúspěch na trhu práce. Dosažený stupeň a obor vzdělání ovlivňuje vstup na trh práce i následný celoživotní pohyb na trhu práce. Vzdělání je pro člověka prvním okamžikem ve směřování jeho pracovní kariéry a stane-li se v průběhu jeho pracovního života nezaměstnaným, může stavět nejen na dosaženém vzdělání ale i na získaných pracovních zkušenostech. Nedostatek vzdělání tedy přináší problém se získáním zaměstnání a pracovních zkušeností.

Obor vzdělání je nejdůležitějším vodítkem při zprostředkování zaměstnání úřadem práce. Sankčně vyřazení uchazeči o zaměstnání budou v praktické části této práce rozříděni podle stupně vzdělání, proto budou v této kapitole jednotlivé stupně vzdělání popsány. Nezaměstnaný, který žádá o zprostředkování zaměstnání, dokládá úřadu práce doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání, a to v následujících stupních vzdělání:

Základní vzdělání je univerzální všeobecné vzdělání celé populace získané v základním školství⁶¹. Nezaměstnaný musí mít ukončenou povinnou školní docházku, aby mohl být zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání. Školský zákon⁶² definuje povinnou školní docházku takto: „*školní docházka je povinná po dobu devíti školních roků, nejvýše však do konce školního roku, v němž žák dosáhne sedmnáctého roku věku*“.

Střední vzdělání (nižší střední odborné vzdělání) je vzdělání absolvované na odborných učilištích či učilištích, jedná se o nižší stupeň vyučení. Uční jsou připravováni pro výkon dělnických profesí formou odborné přípravy.⁶³ Školský zákon⁶⁴ definuje toto vzdělání jako „*střední vzdělání, které je úspěšně ukončené ve vzdělávacím programu v délce 1 roku nebo 2 let*“. Úřadu práce se uchazeč o zaměstnání prokáže vysvědčením o závěrečné zkoušce.

⁶¹ PRŮCHA, J., E. WALTEROVÁ a J. MAREŠ. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 1995. 80-7178-029-4, s. 282

⁶² Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), § 36 odst. 1

⁶³ PRŮCHA, J., E. WALTEROVÁ a J. MAREŠ. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 1995. 80-7178-029-4, s. 138

⁶⁴ Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), § 58 odst. 2

Střední odborné vzdělání je vzdělání získané na středních odborných učilištích. Zajištěno je teoretické i praktické vyučování. Studium v trvání tří let je ukončené závěrečnou zkouškou.⁶⁵ Uchazeč o zaměstnání dokládá úřadu práce výuční list.

Úplné střední všeobecné vzdělání je vzdělání získané studiem na gymnáziu. Vzdělání je zakončené maturitní zkouškou, připravuje studenty na studium na vysokých školách a poskytuje vyšší úroveň všeobecného vzdělání.⁶⁶ Úřadu práce předloží uchazeč o zaměstnání maturitní vysvědčení.

Úplné střední odborné vzdělání poskytuje odbornou přípravu na danou profesi, probíhá na středních odborných školách a je ukončené maturitou.⁶⁷ Uchazeč dokládá úřadu práce maturitní vysvědčení. Do kategorie úplného středního odborného vzdělání jsou v praktické části této práce zahrnuti i vyučení s maturitou, neboť jejich nejvyšší dosažené vzdělání je maturita.

Vyšší odborné vzdělání je vzdělání získané absolvováním vyšší odborné školy, které uchazeč prokazuje předložením diplomu a vysvědčením o absolutoriu. Jedná se o pomaturitní studium se zaměřením na praxi v daném oboru.⁶⁸

Vysokoškolské vzdělání je „výsledek vzdělávacího procesu na fakultě (...) vysoké školy“⁶⁹. Uchazeč o zaměstnání předkládá úřadu práce diplom.

Dosažené vzdělání nejenže ovlivňuje úspěšnost na trhu práce, ale je také vodítkem pro pracovníka úřadu práce, kterým směrem se ubírat, jaké nástroje pro konkrétního uchazeče o zaměstnanost navrhnout a která opatření přijmout. Jaký vliv má vzdělání na plnění povinností uchazeče o zaměstnání vůči úřadu práce, bude předmětem průzkumného šetření praktické části této práce.

⁶⁵ PRŮCHA, J., E. WALTEROVÁ a J. MAREŠ. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 1995. 80-7178-029-4, s. 215

⁶⁶ PRŮCHA, J., E. WALTEROVÁ a J. MAREŠ. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 1995. 80-7178-029-4, s. 216

⁶⁷ PRŮCHA, J., E. WALTEROVÁ a J. MAREŠ. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 1995. 80-7178-029-4, s. 215, 217

⁶⁸ PRŮCHA, J., E. WALTEROVÁ a J. MAREŠ. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 1995. 80-7178-029-4, s. 264

⁶⁹ PRŮCHA, J., E. WALTEROVÁ a J. MAREŠ. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 1995. 80-7178-029-4, s. 263

II Praktická část

5 Průzkumné šetření

Průzkum je zaměřen na důvody sankčního vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání a na vliv vzdělání na plnění povinností uchazeče o zaměstnání vůči úřadu práce. Vyřazení z evidence uchazeče o zaměstnání přispívá k sociálnímu vyloučení nezaměstnaného, proto je důležité se tím zabývat. Matoušek⁷⁰ uvádí, že právě „*snížení rizika sociálního vyloučení je cílem sociální práce s nezaměstnanými*“. Předcházení sankčnímu vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání by se mohlo stát jedním ze způsobů snižování rizika sociálního vyloučení, neboť sankční vyřazení má materiální následky nejen pro nezaměstnaného samotného ale také pro jeho rodinu.

Pokud se člověk stane nezaměstnaným a existují překážky k získání nového zaměstnání, je vhodné přečkat dobu nezaměstnanosti důstojně v rámci možností každého jednotlivce. Pro společnost je důležité, aby ji nezaměstnaný neohrožoval svým jednáním, které může po sankčním vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání nabývat nových rozměrů v podobě kriminality, násilnictví v rodinách apod.

5.1 Stanovení problému

Zabránění sankčnímu vyřazení by mohlo pozitivně ovlivnit hrozící sociální exkluzi nezaměstnaného. Je třeba usměrnit chování uchazečů o zaměstnání, které vede k vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Ze zákona o zaměstnanosti⁷¹ vyplývá mnoho důvodů pro sankční vyřazení a pro stanovení opatření k prevenci porušování povinností je žádoucí zjistit, jaké důvody se pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání v praxi vyskytují. Důvodem je vždy neplnění některé z povinností uchazeče o zaměstnání. Pokud má na porušování povinností vůči úřadu práce vliv vzdělání nezaměstnaných, je třeba vybírat nástroje pro ovlivnění chování uchazeče o zaměstnání se zřetelem na jeho vzdělání.

⁷⁰ MATOUŠEK, O., P. KODYMOVÁ a J. KOLÁČKOVÁ. *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X, s. 309

⁷¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 30 a § 31

5.2 Cíl praktické části

Hlavním cílem praktické části je vymezit důvody pro sankční vyřazování z evidence uchazečů o zaměstnání. Dílčím cílem je zjistit, zda vzdělání ovlivňuje plnění povinností uchazeče o zaměstnání vůči úřadu práce a současně navrhnout opatření pro předcházení jednání vedoucího k sankčnímu vyřazení.

5.3 Průzkumné otázky a formulace hypotézy

Průzkumná otázka č. 1:

Průzkumné šetření se zabývá otázkou, jaké důvody pro sankční vyřazení se mezi uchazeči o zaměstnání vyskytují, respektive které povinnosti uchazeči o zaměstnání neplní. Tato otázka bude řešena kvalitativní metodou.

Průzkumná otázka č. 2:

Dále se průzkumné šetření zabývá otázkou, zda je počet uchazečů se základním vzděláním vyřazených z evidence uchazečů o zaměstnání pro porušení svých povinností vůči úřadu práce větší než počet uchazečů o zaměstnání se středoškolským, vyšším nebo vysokoškolským vzděláním, kteří jsou vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání z těchto důvodů. Tato průzkumná otázka bude řešena kvantitativní metodou. Na základě této otázky byla stanovena hypotéza:

H₁: Uchazeči se základním vzděláním porušují povinnosti vůči úřadu práce častěji než uchazeči se středoškolským, vyšším či vysokoškolským vzděláním.

Pro ověření statistické významnosti byla stanovena nulová hypotéza H_0 a alternativní hypotéza H_A .

H₀: Četnosti uchazečů o zaměstnání v různých stupních vzdělání, kteří jsou sankčně vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, jsou stejné.

H_A: Četnosti uchazečů o zaměstnání v různých stupních vzdělání, kteří jsou sankčně vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, jsou rozdílné.

5.4 Metody průzkumu a realizace průzkumného šetření

Pro řešení **otázky č. 1** byla zvolena kvalitativní metoda průzkumu - kazuistika, která pomohla objasnit, jaké důvody sankčního vyřazení se mezi uchazeči o zaměstnání vyskytují.

Kazuistika je neexperimentální metoda, která se zabývá výzkumem jednotlivých případů nebo života jednotlivce. Musilová⁷² definuje kazuistiku jako „*systematické zkoumání jednotlivce prostřednictvím pozorování a rozhovoru, umožňující detailní poznávání chování, vývoje a rozvoje jeho osobnosti. Získané poznatky nelze zobecnit*“.

Pro řešení **otázky č. 2** byla zvolena kvantitativní metoda průzkumu - sekundární analýza dat. Tato metoda byla zvolena z důvodu dostupnosti dat, která byla získána z databáze úřadu práce. Databáze obsahuje validní údaje o četnostech sankčně vyřazených uchazečů o zaměstnání včetně ověřených informací o uchazečích o zaměstnání.

Na základě výsledků obou metod bylo navrženo opatření k předcházení jednání, které vede k vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence úřadu práce.

5.5 Stanovení vzorku průzkumného šetření

Základní soubor tvoří uchazeči o zaměstnání České republiky, kteří byli v letech 2001 až 2011 sankčně vyřazení z evidence úřadu práce.

Pro řešení **otázky č. 1** byli náhodným výběrem zvoleni dva uchazeči o zaměstnání Pardubického kraje, kteří byli v letech 2001 až 2011 vyřazení z evidence úřadu práce.

Pro řešení **otázky č. 2** byl záměrným výběrem zvolen výběrový soubor, který představují uchazeči o zaměstnání Pardubického kraje, kteří byli v letech 2001 až 2011 vyřazení z evidence úřadu práce.

Data byla získána z informačního systému OKpráce, se kterým pracují úřady práce. Ode dne 1. 1. 2012 pracují úřady práce souběžně s informačním systémem OKpráce a s informačním systémem AIS. Z obavy o nepřesné zpracování dat z roku 2012 nebyl tento rok zahrnut do průzkumného šetření.

Z databáze Krajské pobočky v Pardubicích informačního systému OKpráce byla získána data, která byla seříděna do tabulky č. 2. V této tabulce jsou zobrazeny četnosti

⁷² MUSILOVÁ, Marcela. *Případová studie jako součást pedagogické práce*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2003. ISBN 80-244-0749-3, s. 9 - 10

sankčně vyřazených uchazečů o zaměstnání podle jednotlivých stupňů vzdělání v letech 2001 až 2011.

Stupeň vzdělání	Základní vzdělání	Nižší střední odborné	Střední odborné (vyučen)	Úplné střední všeobecné	Úplné střední odborné	Vyšší odborné	Vysokoškolské	Celkem
rok								
2001	909	85	961	51	258	11	21	2296
2002	977	98	873	32	203	5	21	2209
2003	856	92	810	46	185	12	12	2013
2004	1375	172	1275	55	316	16	35	3244
2005	1437	193	1550	77	484	27	62	3830
2006	1454	168	1608	86	558	37	93	4004
2007	1702	173	1520	74	516	28	78	4091
2008	1600	152	1357	77	495	25	72	3778
2009	1595	170	1476	64	520	20	72	3917
2010	1813	211	1639	93	608	19	91	4474
2011	1820	173	1668	89	630	28	114	4522
celkem	15538	1687	14737	744	4773	228	671	38378

Tabulka č. 2: Četnosti sankčně vyřazených uchazečů o zaměstnání v Pardubickém kraji v letech 2001 až 2011
Zdroj: Vlastní

5.6 Interpretace výsledků

Průzkumné otázky byly řešeny kvalitativní i kvantitativní metodou. Na základě jejich interpretace bude navrženo opatření k přecházení jednání uchazeče o zaměstnání vedoucího k sankčnímu vyřazení.

5.6.1 Interpretace výsledků řešení otázky č. 1

S nadsázkou lze říci, že uchazeč o zaměstnání má k dispozici celou škálu možností, jak porušit povinnosti vůči úřadu práce, což lze demonstrovat na následujících kazuistikách. Kazuistika je kvalitativní metoda výzkumu, která umožní postihnout vývoj jedince či situace. Její výsledky však nelze zobecnit.⁷³ Přesto umožní zjistit, jaké důvody sankčního vyřazení se mezi uchazeči o zaměstnání vyskytují. Ačkoliv nelze získané údaje zobecnit, kazuistiky umožní postihnout vývoj spolupráce s úřadem práce, vývoj plnění povinností uchazeče o zaměstnání, ale také vývoj pohybu uchazeče na trhu práce.

Data byla získána z informačního systému úřadu práce, kam se zaznamenávají základní údaje o uchazečích o zaměstnání jako je vzdělání, zdravotní stav, historie zaměstnání apod., ale také se zde zaznamenávají poznámky z jednotlivých jednání na úřadu práce. Poznámky jsou výsledkem rozhovorů a pozorování referentek zaměstnanosti.

Kazuistika č. 1

Paní Marika nedokončila studium na střední škole a byla evidovaná jako uchazeč o zaměstnání opakovaně a několikrát porušila povinnosti vůči úřadu práce. Výsledky pozorování a nestrukturovaných rozhovorů jsou zaznamenány v databázi OKpráce. Na základě těchto údajů bylo zjištěno:

Rodinná anamnéza: Úřad práce pracuje s jednotlivcem nikoliv s celou rodinou, proto jsou informace o rodině jen kusé. Paní Marika vyrůstala jen s matkou a sestrou po té, co je otec opustil, když byla ještě malá. Matka při výchově Mariky střídala své partnery.

⁷³ MUSILOVÁ, Marcela. *Případová studie jako součást pedagogické práce*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2003. ISBN 80-244-0749-3, s. 9-10

Osobní anamnéza: Marika byla inteligentní dítě, absolvovala povinnou školní docházku na gymnáziu. Ke středoškolskému studiu nastoupila na střední odbornou školu textilní, kterou nedokončila. V důsledku špatných rodinných poměrů se začala pohybovat ve společnosti vrstevníků, kteří zneužívali alkohol a jiné návykové látky. Po zanechání studia žila u přítele a oba zneužívali drogy. Má tedy základní vzdělání a s matkou už nežije.

Identifikace jevu: Po nedokončeném studiu na střední odborné škole textilní se poprvé zaevidovala na úřadu práce v roce 2000. Paní Marika má do současné doby za sebou třináct evidencí na úřadu práce, z nichž osm bylo ukončeno sankčně, a to ze čtyř různých důvodů. V průběhu 12 let, získala málo pracovních zkušeností. V roce 2002 absolvovala rekvalifikační kurz na čišnici, avšak zaměstnání se jí nepodařilo v tomto oboru najít. Zaměstnavatelé ji odmítali, neboť není v oboru vyučená. Až na dvě výjimky, vydržela v zaměstnání jen několik dní či týdnů. Další snahy úřadu práce zvýšit její potenciál (nabídka poradenské aktivity a projektu ESF) selhaly a skončily sankčním vyřazením. Na podporu v nezaměstnanosti jí nikdy nevznikl nárok, takže žila z dávek hmotné nouze.

Vývoj situace: První evidenci v roce 2000 ukončila po jednom měsíci, kdy si našla zaměstnání jako dělnice. V tomto zaměstnání však skončila po jednom měsíci a v lednu 2001 se znovu zaevidovala jako uchazeč o zaměstnání na úřadu práce. V srpnu 2001 jí bylo nabídnuto místo pradeny. Toto místo odmítla a byla z evidence uchazečů o zaměstnání vyřazena sankčně z důvodu odmítnutí vhodného zaměstnání. Dva měsíce nepracovala a poslední měsíc si našla zaměstnání, které si udržela dva měsíce.

V březnu roku 2002 opět požádala úřad práce o zprostředkování zaměstnání a byla zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. V evidenci byla až do července následujícího roku. Po tu dobu se nepodařilo najít zaměstnání z důvodu základního vzdělání a minimální praxe. V červenci roku 2003 byla vyřazena z evidence uchazečů o zaměstnání sankčně, z důvodu úmyslného maření spolupráce s úřadem práce (nedostavila se a nedoložila projednanou doporučenku do zaměstnání).

Znovu se evidovala v říjnu roku 2003. Bylo zjištěno, že v době od poslední evidence, tj. od července 2003 do října 2003 pracovala u dvou zaměstnavatelů, vždy pár dní. Po zbytek doby nepracovala. Evidence byla ukončena z důvodu nástupu do zaměstnání v lednu 2004. V novém zaměstnání pracovala 2 měsíce. Další evidence byla rovněž ukončena z důvodu nástupu do zaměstnání, ve kterém tentokrát pracovala 10 měsíců.

Znovu se zaevidovala v únoru 2005 a v červenci téhož roku byla vyřazena sankčně z důvodu nedostavení se ve stanoveném termínu, stejně jako v následujícím roce v květnu.

Novou žádost o zprostředkování zaměstnání podala v lednu 2007. Od poslední evidence většinu doby nepracovala, kromě dvou měsíců zaměstnání jako dělnice v elektrotechnice. Z této evidence byla vyřazena sankčně, neboť jiným způsobem zmařila nástup do zaměstnání tím, že se nedostavila na poradenskou aktivitu.

Než se v prosinci 2007 znovu zaehovala, nikde nepracovala. Vyřazena byla v lednu 2008 z důvodu nedostavení se ve stanoveném termínu. Novou žádost o zprostředkování zaměstnání podala v září 2009, do té doby nikde nepracovala. Evidence byla ukončena z důvodu nástupu do zaměstnání, kde však pracovala čtyři dny a znovu se zaehovala v prosinci 2008. V srpnu 2009 byla vyřazena z důvodu nedoložení výše odměny v nekolidujícím zaměstnání.

Další evidence začala v lednu 2010 a v květnu byla vyřazena z důvodu nedostavení se ve stanoveném termínu. Opět se zaehovala v listopadu 2010 a v evidenci byla až do srpna 2012, kdy nastoupila do zaměstnání.

Současná situace: Od srpna 2012 se paní Marika jako uchazečka o zaměstnání neehovala. Žije v současné době v Praze u své sestry. Absolvovala pobyt v terapeutické komunitě a vymanila se ze sítě drogové závislosti.

Vlastní stanovisko a doporučení: Z rodinné anamnézy vyplývá, že matka nezvládla výchovu své dcery, což se podepsalo na jejich studijních výsledcích a na její inklinaci ke zneužívání návykových látek. Ze závislosti na návykových látkách jí vyvedl pobyt v terapeutické komunitě. V případě další evidence na úřadu práce bych doporučila podpořit její abstinenci, neboť se jeví jako základ jejího úspěšného zapojení na trhu práce. Úřad práce není terapeutická či medicínská organizace, takže podpora její abstinence by měla proběhnout prostřednictvím podněcování k aktivitě. Pokud by nebylo možné rychle najít zaměstnání vzhledem k jejímu nedostatečnému vzdělání, bylo by vhodné zapojit ji do poradenských aktivit, které podpoří její aktivitu, např. job club, rekvalifikace apod. V minulosti sice proběhnul pokus o její zapojení do těchto aktivit, bylo to však v době, kdy zneužívala návykové látky a její chování tím mohlo být ovlivněno. Předpokládám, že zůstane-li paní Marika aktivní, bude mít v patnosti i její povinnosti vůči úřadu práce.

Kazuistika č. 2

Pan Pavel má základní vzdělání a v evidenci úřadu práce byl v minulosti již několikrát. Opakovaně porušoval povinnosti uchazeče o zaměstnání. Výsledky pozorování

a nestrukturovaných rozhovorů jsou zaznamenány v databázi OKpráce. Na základě těchto údajů bylo zjištěno:

Osobní anamnéza: Pan Pavel má základní vzdělání a nemá žádné zdravotní omezení. Žije s družkou, se kterou má jedno dítě. Pochází z nevyhovujících sociálních poměrů.

Identifikace jevu: Uchazeči se nedaří najít zaměstnání. Přestože mu bylo doporučeno několik zaměstnání, vždy byl odmítnut z důvodu nedostatečného vzdělání. Pokud byl do zaměstnání přijat, tak ho sám odmítnul. Snaha o zvýšení kvalifikace formou rekvalifikačního kurzu sváření selhala, přestal na kurz docházet. Pobírá dávky státní sociální podpory a dávky hmotné nouze.

Vývoj situace: Poprvé se zaevidoval v roce 1992, kdy po dvou měsících nastoupil do zaměstnání. V prosinci 1992 se znovu zaevidoval. Hned v lednu 1993 byl vyřazen z důvodu úmyslného maření spolupráce s úřadem práce (nedostavil se). Z následující evidence, která trvala od prosince 1993 do března 1994, byl vyřazen z důvodu úmyslného maření spolupráce s úřadem práce (neprojednal doporučenku do zaměstnání).

Znovu se zaevidoval v září 1999. Evidence trvala do června 2001, kdy nastoupil do zaměstnání. V tomto zaměstnání pracoval až do března roku 2006 jako svářeč. O zprostředkování zaměstnání požádal znovu v dubnu 2006 a v květnu 2006 byl vyřazen sankčně, neboť jiným způsobem zmařil nástup do zaměstnání tím, že uvedl nesprávné informace při projednávání doporučenky do zaměstnání. Byl vyřazen na 6 měsíců a po celou dobu nepracoval.

V listopadu 2006 požádal znovu o zprostředkování zaměstnání a v červenci 2007 byl vyřazen, neboť se nezúčastnil rekvalifikace ve stanoveném rozsahu. Jednalo se o rekvalifikační kurz sváření, což mu mohlo zvýšit možnosti na trhu práce.

Až do další evidence v dubnu 2008 nikde nepracoval, což je zhruba 9 měsíců. I tato evidence byla ukončena sankčně, z důvodu nedostavení se ve stanoveném termínu. Po této evidenci zpočátku nepracoval, po té nastoupil k výkonu trestu odnětí svobody v trvání 20 měsíců.

Současná situace: Od září 2010 je opět v evidenci úřadu práce a hledání zaměstnání mu stěžuje základní vzdělání a záznam v rejstříku trestů. Také uvádí problémy se srdcem. Přesto se mu daří udržet si od března 2011 nekolidující zaměstnání, kde pracuje jako pomocný stavební dělník a plnit si své povinnosti vůči úřadu práce.

Vlastní stanovisko a doporučení: Z případu je patrný problém se zaměstnatelností uchazeče o zaměstnání a nástup sociálně patologických jevů po vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, které provázejí sociální vyloučení. Cílem práce s uchazečem o zaměstnání je

najít zaměstnání na plný úvazek. Avšak vzhledem k překážkám pana Pavla na trhu práce (základní vzdělání, záznam v rejstříku trestů, zdravotní potíže) je jeho nekolidující zaměstnání dobrým začátkem. Získá tak pracovní zkušenosti, kterými zvýší svůj lidský kapitál pro případné další zaměstnavatele. Doporučuji využít těchto pracovních zkušeností a hledat zaměstnání v profesi stavební dělník na plný úvazek. Předpokládám, že se v zaměstnání naučil plnit si své povinnosti vůči zaměstnavateli, proto bude schopen i nadále plnit povinnosti vůči úřadu práce a případnou nabídku zaměstnání na plný pracovní úvazek bude chápat jako přínos.

5.6.2 Interpretace výsledků řešení otázky č. 2

Data získaná z informačního systému OKpráce byla seříděna do tabulky nominálních dat. Závisle proměnnou je zde četnost sankčně vyřazených uchazečů o zaměstnání Pardubického kraje v letech 2001 až 2011 a nezávisle proměnnou je dosažený stupeň vzdělání uchazečů o zaměstnání. V tabulce č. 3 jsou seříděny četnosti jednotlivých stupňů vzdělání, z nichž byly spočítány relativní četnosti.

Stupeň vzdělání	Absolutní četnost n_i	Relativní četnost f_i
Základní	15538	0,405
Nižší střední odborné	1687	0,044
Střední odborné s vyučením	14737	0,384
Úplné střední všeobecné s maturitou	744	0,019
Úplné střední odborné s maturitou	4773	0,124
Vyšší odborné	228	0,006
Vysokoškolské	671	0,018
	Σ 38378	Σ 1,000

Tabulka č. 3: Četnosti sankčně vyřazených uchazečů o zaměstnání dle stupně vzdělání Pardubického kraje v letech 2001 až 2011

Zdroj: Vlastní

Nejčastěji mají uchazeči vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání základní vzdělání (40,5 %), Následují uchazeči vyučení (38,4 %). Rozdíl v počtu uchazečů se základním

vzděláním a s vyučením není výrazný. Třetím v pořadí relativních četností byli uchazeči s úplným středním odborným vzděláním s maturitou (12,4 %). Malé zastoupení mezi sankčně vyřazenými uchazeči o zaměstnání mají uchazeči s nižším středním odborným vzděláním (4,4 %), s úplným středním všeobecným vzděláním s maturitou (1,9 %) a s vysokoškolským vzděláním (1,8 %). Nejmenší počet vyřazených uchazečů o zaměstnání mají vyšší odborné vzdělání (0,6 %). Rozložení jednotlivých stupňů vzdělání znázorňuje graf č. 3.



Graf č. 3: Vzdělanostní struktura sankčně vyřazených uchazečů o zaměstnání Pardubického kraje mezi lety 2001 a ž 2011

Zdroj: Vlastní

Pro ověření, zda zjištěné rozdíly mezi četnostmi sankčně vyřazených uchazečů o zaměstnání jsou statisticky významné, byl proveden test dobré shody chí-kvadrát.

Nulová hypotéza H_0 : Četnosti uchazečů o zaměstnání v různých stupních vzdělání, kteří jsou sankčně vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, jsou stejné.

Alternativní hypotéza H_A : Četnosti uchazečů o zaměstnání v různých stupních vzdělání, kteří jsou sankčně vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, jsou rozdílné.

Pozorované četnosti byly použity z tabulky č. 3 a očekávané četnosti byly zaokrouhleny na jedno desetinné číslo. V tabulce č. 4 jsou seříděny pozorované a očekávané

četnosti, poslední sloupec znázorňuje hodnoty testového kritéria chí-kvadrát. Jejich suma 50136,91 posloužila k ověření nulové hypotézy.

Stupeň vzdělání	Pozorovaná četnost P	Očekávaná četnost O	P - O	$(P - O)^2$	$\frac{(P - O)^2}{O}$
Základní	15538	5482,6	10055,4	101111069,16	18442,18
Nižší střední odborné	1687	5482,6	-3795,6	14406579,36	2627,69
Střední odborné s vyučením	14737	5482,6	9254,4	85643919,36	15621,04
Úplné střední všeobecné s maturitou	744	5482,6	-4738,6	22454329,96	4095,56
Úplné střední odborné s maturitou	4773	5482,6	-709,6	503532,16	91,84
Vyšší odborné	228	5482,5	-5254,5	27609770,25	5035,98
Vysokoškolské	671	5482,5	4811,5	23150532,25	4222,62
	Σ 38378	Σ 38378			Σ 50136,91

Tabulka č. 4: Test dobré shody

Zdroj: Vlastní

Byla zvolena hladina významnosti 0,05. Tabulka má 6 stupňů volnosti. Kritická hodnota chí-kvadrátu je tedy 12,592. Vypočítaná **hodnota chí-kvadrátu 50136,91** je větší než kritická hodnota, nulová hypotéza je tedy zamítnuta a je přijata alternativní hypotéza, která zní: četnosti uchazečů o zaměstnání v různých stupních vzdělání, kteří jsou sankčně vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, jsou rozdílné, neboli existuje rozdíl mezi počty sankčně vyřazených uchazečů se základním, středním, vyšším či vysokoškolským vzděláním.

5.6.3 Důvody pro vyřazení uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním

Z tabulky č. 2 je zřejmé, že počet sankčně vyřazených uchazečů mezi lety 2001 až 2011 má vzrůstající tendenci a celkový počet se téměř zdvojnásobil. Nabízí se otázka, proč dochází k takovému nárůstu?

Odpověď lze nalézt ve změnách v důvodech pro sankční vyřazení stanovených jednotlivými novelami zákona o zaměstnanosti, jak jsou popsány v kapitole 2.1.2. Čím více povinností zákon o zaměstnanosti stanoví, tím větší je pravděpodobnost jejich porušení.

Dalším důvodem je frekvence stanovených termínů. V současné době bývá frekvence termínů stanovených pro jednání na úřadu práce jedenkrát za tři čtyři měsíce. Je-li doba mezi jednotlivými termíny takto dlouhá, snáze se zapomene například na stanovený termín, než když uchazeč docházel na úřad práce každých čtrnáct dní.

5.6.4 Návrh opatření pro předcházení porušování povinností uchazeče o zaměstnání

Průzkumným šetřením bylo zjištěno, že největší počet sankčně vyřazených uchazečů o zaměstnání má základní vzdělání. Opatření k prevenci jednání vedoucího k sankčnímu vyřazení by se měla zaměřit na tuto skupinu uchazečů o zaměstnání. Ze zákona je Úřad práce ČR povinen poučit uchazeče o zaměstnání o jeho povinnostech a využívá k tomu opatření popsaná v kapitole 2.2.1. Jedná se o ústní poučení při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání, o předání písemné podoby základního poučení uchazeče o zaměstnání a o účast na informativní schůzce.

Aby bylo zajištěno poučení uchazeče o zaměstnání na potřebné úrovni, je třeba vzít v úvahu osobnost osoby se základním vzděláním. Tyto osoby neumějí převzít zodpovědnost a potřebují vedení. Proto je třeba povinnosti uchazeče o zaměstnání připomenout i v průběhu evidence, nikoliv jen na začátku evidence, kdy dostává uchazeč o zaměstnání mnoho dalších informací, které může postupem času zapomenout.

Bylo by tedy vhodné připomenout mu jeho povinnosti častěji, nejlépe při každém jednání ústně a například jednou ročně formou stručné písemné informace. Návrh takové informace je uveden v příloze č. 1. Ze zkušeností referentek zaměstnanosti vyplynulo, že v letech, kdy měli uchazeči o zaměstnání stanovený termín jednou za čtrnáct dní, plnili své povinnosti lépe, než nyní, kdy mají termíny stanoveny jedenkrát za tři čtyři měsíce. Prodloužení termínů je dáno narůstajícím počtem uchazečů o zaměstnání na jednu referentku zaměstnanosti. Zkušenosti referentek odpovídají i výsledky průzkumného šetření, kdy narůstá

počet sankčně vyřazených uchazečů. Jako další opatření se tedy nabízí častější návštěvy na úřadu práce.

5.7 Shrnutí empirického průzkumu a diskuze výsledků

Průzkum se zabýval dvěma průzkumnými otázkami. **Otázkou č. 1** bylo, jaké důvody pro sankční vyřazení se mezi uchazeči o zaměstnání vyskytují, respektive které povinnosti uchazeči o zaměstnání neplní. K řešení této otázky byla zvolena kvalitativní metoda – kazuistika, díky které byl postihnout vývoj dvou náhodně vybraných uchazečů o zaměstnání v Pardubickém kraji, kteří byli v letech 2001 až 2011 sankčně vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání pro neplnění svých povinností vůči úřadu práce.

Kazuistika **paní Mariky** sahá do roku 2000. V období od roku 2001 do roku 2011 byla vyřazena z důvodu odmítnutí vhodného zaměstnání, úmyslného maření spolupráce s úřadem práce, nedoložení výše odměny v nekolidujícím zaměstnání, dále z důvodu jiného způsobu zmaření nástupu do zaměstnání a čtyřikrát z důvodu nedostavení se ve stanoveném termínu.

Původ jejího negativní postoje k plnění jejich povinností vůči úřadu práce lze spatřovat v nevyhovujících rodinných poměrech, kde jí pravděpodobně chybělo vedení. Zájem úřad práce se soustřeďuje na jedince, nikoliv rodinné poměry. U své sestry v Praze, daleko od jejího původního působiště, našla zázemí, které jí pomohlo vést jiný způsob života. Ten ale odstartovala léčba závislosti na návykových látkách. Její závislost je zřejmě dalším příčinou jejího chování vedoucího k sankčnímu vyřazování z evidence uchazečů o zaměstnání. Úřad práce se zajímá pouze o informace bezprostředně se týkající nabídky zaměstnání jako je vzdělání či zdravotní stav. I když má referentka zaměstnanosti podezření na zneužívání návykových látek, není jejím úkolem řešit závislost, nýbrž zprostředkování zaměstnání.

Kazuistika **pana Pavla** sahá až do roku 1992. Mezi lety 2001 a ž 2011 byl vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání, neboť jiným způsobem zmařil nástup do zaměstnání, dále z důvodu nezúčastnění se rekvalifikačního kurzu ve stanoveném rozsahu a z důvodu nedostavení se na úřad práce ve stanoveném termínu.

Přestože pan Pavel v prvních evidencích porušoval své povinnosti, pracoval po té nepřetržitě u jednoho zaměstnavatele od roku 2001 do roku 2006 a nyní již dva roky pracuje na zkrácený úvazek v nekolidujícím zaměstnání. Zde lze spatřit potenciál pana Pavla. Pokud

najde vyhovující zaměstnání, je schopen plnit své pracovní povinnosti i povinnosti vůči úřadu práce. Jeho problémy s hledáním zaměstnáním souvisely s jeho vzdělání a posléze se záznamem v rejstříku trestů. Ve výkonu trestu byl z důvodu neplacení výživného. Lze u něj předpokládat finanční nedostatek, vezmou-li se v úvahu všechny materiální důsledky sankčního vyřazení, jak jsou popsány v kapitole 2.3, a problém s hledáním zaměstnání osoby se základním vzděláním, jak je popsán v kapitole 3.2.

V obou případech se jednalo o několik druhů porušení povinnosti uchazeče o zaměstnání, u paní Mariky opakovaně z důvodu nedostavení se ve stanoveném termínu. Přestože nelze zobecnit informace získané z kazuistik, lze soudit, že není vhodné zaměřit se jen na jeden z důvodů sankčního vyřazení, ale je potřeba přijmout povinnosti vůči úřadu práce komplexně a opatření k prevenci jednání vedoucího k sankčnímu vyřazení je tedy třeba zaměřit taktéž komplexně na všechny typy porušování povinností vůči úřadu práce. Vzhledem k tomu, že důvodů pro sankční vyřazení je mnoho, jak jsou popsány v kapitole 2.1.1, je na místě písemné poučení, aby si mohl uchazeč o zaměstnání jeho povinnosti kdykoliv připomenout.

Průzkumnou **otázkou č. 2** bylo, zda je počet uchazečů se základním vzděláním vyřazených z evidence uchazečů o zaměstnání pro porušení svých povinností vůči úřadu práce větší než počet uchazečů o zaměstnání se středoškolským, vyšším nebo vysokoškolským vzděláním, kteří jsou vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání z těchto důvodů. Kvantitativní metodou byla ověřována hypotéza: Uchazeči se základním vzděláním porušují povinnosti vůči úřadu práce častěji než uchazeči se středoškolským, vyšším či vysokoškolským vzděláním.

Sekundární analýzou dat bylo zjištěno, že nejčastěji mají uchazeči sankčně vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání základní vzdělání. Jejich podíl na celkovém počtu vyřazených uchazečů o zaměstnání byl 40,5 %. Hypotéza byla tedy potvrzena. Zda jsou zjištěné rozdíly mezi četnostmi sankčně vyřazených uchazečů o zaměstnání statisticky významné, bylo ověřeno testem dobré shody chí-kvadrát a alternativní hypotéza byla přijata. Existuje tedy rozdíl mezi počty sankčně vyřazených uchazečů se základním, středním, vyšším a vysokoškolským vzděláním.

Vzhledem k výsledku průzkumného šetření by bylo vhodné opatření k prevenci jednání vedoucího k neplnění povinností vůči úřadu práce a následně k sankčnímu vyřazení zaměřit na uchazeče o zaměstnání, jejichž nejvyšší dosažené vzdělání je základní. Tyto osoby potřebují vedení a snad i kontrolu při plnění svých povinností. Proto je třeba povinnosti uchazeče o zaměstnání připomenout i v průběhu jeho evidence. Úřad práce poučí uchazeče

o zaměstnání o jeho povinnostech na začátku jeho evidence a využívá k tomu opatření popsaná v kapitole 2.2.1: ústní poučení při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání, písemné základní poučení uchazeče o zaměstnání a poučení předané ústně na skupinové informativní schůzce.

Bylo proto navrženo, aby se poučení o povinnostech uchazeče o zaměstnání více zaměřilo na uchazeče o zaměstnání se základním vzděláním a bylo navrženo následující opatření: připomenout povinnosti uchazeče o zaměstnání ústně při každé návštěvě úřadu práce a písemně jednou ročně formou stručné písemné informace. Návrh informace je uveden v příloze č. 1.

Výsledky sběru dat uvedené v tabulce č. 2 ukazují, že narůstá počet sankčně vyřazených uchazečů. Tyto výsledky odpovídají zkušenostem referentek zaměstnanosti, že uchazeči o zaměstnání plnili své povinnosti lépe v letech, kdy měli uchazeči o zaměstnání stanovený termín jednou za čtrnáct dní, než nyní, kdy mají termíny stanoveny jedenkrát za tři čtyři měsíce.

Závěr

Důsledky sankčního vyřazení jsou nedozírné, proto je důležité přijmout opatření k jeho předcházení. Úřady práce v současné době využívají ústní poučení, písemné poučení a informativní schůzky. Přesto dochází k porušování povinností uchazeče o zaměstnání. Zákon o zaměstnanosti institutem sankčního vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání chrání společnost před zneužiteli sociálního státu a jeho dávek, nebere však v úvahu ochranu jednotlivce před sociálním vyloučením a neobsahuje ani ustanovení o odstranění tvrdosti zákona.

Hlavním cílem bakalářské práce bylo vymezit problematiku sankčního vyřazování z evidence uchazečů o zaměstnání z evidence úřadu práce a popsat důvody sankčního vyřazení. Tento cíl se podařilo naplnit. Vymezila jsem jednotlivé důvody pro sankční vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání i jeho důsledky. Důsledky sankčního vyřazení znamenají zamezení přístupu k materiálním zdrojům. Materiální zdroje představují dávky státní sociální podpory, dávky hmotné nouze, pojištění zdravotní a sociální. V praktické části jsem se zabývala důvody vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání prostřednictvím kazuistik. Z kazuistik vyplynulo, že důvody pro sankční vyřazení korespondují s důvody stanovenými zákonem o zaměstnanosti, jak jsem je popsala v teoretické části.

Dílčím cílem bylo zjistit, zda vzdělání ovlivňuje plnění povinností uchazeče o zaměstnání vůči úřadu práce a navrhnout opatření pro předcházení jednání vedoucího k sankčnímu vyřazení. Tento cíl se podařilo naplnit ověřením hypotézy v praktické části. Dospěla jsem k závěru, že uchazeči se základním vzděláním porušují povinnosti uchazeče o zaměstnání častěji, než uchazeči se středním, vyšším či vysokoškolským vzděláním. Jednotlivé stupně vzdělání jsem charakterizovala v teoretické části. Jak ukazuje průzkum této bakalářské práce, má vzdělání vliv i na plnění povinností uchazeče o zaměstnání vůči úřadu práce.

Navrhla jsem opatření k prevenci jednání vedoucího k sankčnímu vyřazení, které tvoří přílohou č. 1. Je třeba se zaměřit komplexně na všechny typy porušování povinností vůči úřadu práce, a to především u uchazečů se základním vzděláním.

Tato práce může sloužit jako podpůrný prostředek při školení nových pracovníků úřadu práce. Věřím, že vnese vhléd do problematiky sankčního vyřazování a bude návodem jakým směrem se ubírat při prevenci jednání vedoucího k vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

Seznam použitých zkratk

ČR – Česká republika

ESF – Evropský strukturální fond

IAP – individuální akční plán

ILO – z angl. International Labour Organization - Mezinárodní organizace práce

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OECD - z angl. Organisation for Economic Co-operation and Development - Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

Seznam použité literatury a zdrojů

Odborná literatura:

ARNOLDOVÁ, Anna. *Sociální zabezpečení I*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012. 352 s. ISBN 978-80-247-3724-9

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: SLON, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4

MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ. *Sociální práce v praxi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. 351 s. ISBN 80-7367-002-X.

MUSILOVÁ, Marcela. *Případová studie jako součást pedagogické práce*. 2. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2003. ISBN 80-244-0749-3

PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 1995. 294 s. 80-7178-029-4

SIROVÁTKA, Tomáš a Ivo ŘEZNÍČEK. *Dlouhodobá nezaměstnanosti a záchranná sociální síť*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995. 117 s. ISBN 80-210-1246-3

SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8

TRHLÍKOVÁ Jana, Helena ÚLOVCOVÁ a Jiří VOJTĚCH. *Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání: Šetření mladistvých, kteří jsou po ukončení základní školy evidováni jako uchazeči o zaměstnání na úřadech práce ČR*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006. 68 s. ISBN 80-85118-98-X

Legislativa:

ČESKO. *Správní řád: podle stavu k 15. 3. 2013*. Ostrava: Sagit, 2011. ÚZ: úplné znění. ISBN 978-80-7208-882-9

ČESKO. *Zákoník práce: podle stavu k 21. 3. 2013*. Ostrava: Sagit, 2011. ÚZ: úplné znění. ISBN 978-80-7208-886-7

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti [online]. [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: http://i.iinfo.cz/urs-att/p_001-91-108878175142638.htm

Zákon č. 306/1990 Sb., zákonné opatření předsednictva České národní rady o zřízení úřadů práce [online]. [cit. 2013-03-16]. Dostupné z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=306/1990&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

Zákon č. 117/1995. Sb., o státní sociální podpoře [online]. [cit. 2013-03-29]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-117> Zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění [online]. [cit. 2013-03-05]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1997-48>

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti [online]. [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

Zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) [online]. [cit. 2013-03-29]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>

Zákon č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi [online]. [cit. 2013-03-18]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-111>

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů [online]. [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-73>

Nález Ústavního soudu č. 437/2012 Sb., ve věci zrušení § 30 odst. 2 písm. d) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a některých ustanovení zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), a návrhu na zrušení některých dalších zákonů [online]. [cit. 2013-03-29]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-437>

Internetové zdroje:

Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti. Portal.mpsv.cz [online]. [cit. 2013-03-19]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky

Informace o nezaměstnanosti v České republice k 31. 12. 2012. Portal.mpsv.cz [online]. [cit. 2013-03-19]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

Měsíční statistika nezaměstnanosti za rok 2013. Portal.mpsv.cz [online]. [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

Průměrná míra nezaměstnanosti od roku 1997 do roku 2012. Portal.mpsv.cz [online]. [cit. 2013-04-02]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady

Výroční zpráva Stálé mise ČR při OECD za rok 2009. www.mzv.cz [online]. [cit. 2013-03-09]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/file/453934/SM_OECD___VZ_2009_na_CD_a_na_web.pdf

Informace o nezaměstnanosti v České republice. Portal.mpsv.cz [online]. [cit. 2013-03-19]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

Seznam použitých grafů a tabulek

Seznam grafů:

Graf 1: Podíl nezaměstnaných na počtu obyvatel k 28. 2. 2013	14
Graf 2: Důsledky sankčního vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.....	25
Graf 3: Vzdělanostní struktura sankčně vyřazených uchazečů o zaměstnání Pardubického kraje mezi lety 2001 a ž 2011.....	41

Seznam tabulek:

Tabulka č. 1: Informace o nezaměstnanosti v České republice k 31. 12. 2012.....	13
Tabulka č. 2: Četnosti sankčně vyřazených uchazečů o zaměstnání v Pardubickém kraji v letech 2001 až 2011	35
Tabulka č. 3: Četnosti sankčně vyřazených uchazečů o zaměstnání dle stupně vzdělání Pardubického kraje v letech 2001 až 2011	40
Tabulka č. 4: Test dobré shody.....	42

Seznam příloh:

Příloha č. 1: Informace o povinnostech uchazeče o zaměstnání

Příloha č. 1

Informace o povinnostech uchazeče o zaměstnání

Jako uchazeč o zaměstnání jste povinen:

- Dostavovat se na úřad práce ve stanovených termínech,
- Dostavovat se na kontaktní místo veřejné správy ve stanoveném termínu,
- Oznámit do 8 kalendářních dnů vážné důvody, které Vám zabránily dostavit se na úřad práce nebo na kontaktní místo veřejné správy ve stanoveném termínu,
- Oznámit do 8 kalendářních dnů překážku bránící vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (např. nástup do zaměstnání, zahájení samostatně výdělečné činnosti, invaliditu III. stupně),
- Oznámit do 8 kalendářních dnů další skutečnosti, které mohou mít vliv na vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (např. změnu bydliště, důvody pro nedostavení se ve stanoveném termínu),
- Oznámit výkon činnosti, která nebrání vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (tzv. nekolidující zaměstnání) nejpozději v den zahájení této činnosti,
- Doložit ve lhůtě stanovené úřadem práce vyšší odměny, mzdy či platu, kterou jste za tuto činnost,
- Oznámit do 8 kalendářních dnů další skutečnosti, které mohou mít vliv na vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (např. změnu bydliště, důvody pro nedostavení se ve stanoveném termínu),
- Nastoupit do vhodného zaměstnání (tj. nesmíte toto zaměstnání odmítnout, pokud k tomu nemáte vážný důvod),
- Projednat doporučené zaměstnání (doporučenku) ve lhůtě stanovené úřadem práce,
- Nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci, absolvovat ji v předem dohodnutém rozsahu, zúčastnit se závěrečné zkoušky,
- Poskytnout součinnost při vypracování individuálního akčního plánu, plnit aktivity v něm stanovené,
- Podrobit se vyšetření zdravotního stavu, bude-li to po Vás požadováno

Pokud výše jmenované povinnosti nesplníte, nebo jiným způsobem zmaříte zprostředkování zaměstnání nebo nástup do zaměstnání, může být s Vámi zahájeno správní řízení ve věci vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Zodpovědně si zajistěte splnění těchto povinností, abyste se nevystavil zbytečnému riziku sankčního vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

Dál Vás upozorňujeme na to, že můžete být vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání i v případě, že:

- nejste podle lékařského posudku schopni plnit součinnost s úřadem práce,
- neplníte povinnosti vůči úřadu práce, přestože je toho podle lékařského posudku schopen,
- zrušíte souhlas se zpracováním osobních údajů,
- vykonáváte nelegální práci.