

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

katedra práva



Diplomová práce

Právo na zaměstnání jako základní lidské právo

Veronika Martínková

© 2015 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Veronika Martínková

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Právo na zaměstnání jako základní lidské právo

Název anglicky

The Right To Be Employed As Basic Human Right

Cíle práce

Cíl práce:

zpracování základní právní úpravy
základní charakteristika zkoumané problematiky
sběr dat
vyhodnocení získaných poznatků
návrh řešení

Metodika

Metodika:

- soustředění a rozbor právních předpisů a literatury
- konzultace s vedoucí práce
- vypracování teoretické části práce a její zhodnocení
- získání a prostudování konkrétních materiálů
- vyhodnocení získaných dat
- sumarizace výsledků, jejich vyhodnocení a návrhy

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Právo na zaměstnání, trh práce, lidská práva, sociální práva, pracovní právo.

Doporučené zdroje informací

Bělina, M. A kol. Pracovní právo, 4. vyd. Praha: C.H.Beck, 2012 ISBN 978-80-7400-405

Další literatura po dohodě s vedoucí práce.

Galvas M. Pracovní právo 5. vyd. Masarykova univerzita Brno, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1.

Hůrka, P., Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9.

Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vyd., dopl. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

Musil, L. Vývoj sociálního státu v Evropě: čítanka z historie moderní evropské sociální politiky, 1. vyd. Brno: Doplněk, 1996. ISBN 80-85765-62-4.

Předběžný termín obhajoby

2015/16 ZS – PEF

Vedoucí práce

JUDr. Daniela Světlíková

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 10. 9. 2014

JUDr. Jana Borská

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2014

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 19. 11. 2015

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Právo na zaměstnání jako základní lidské právo" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne _____

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala JUDr. Daniele Světlíkové, vedoucí této diplomové práce za cenné rady. Mé poděkování směřuje i k Ing. Zdeňku Písaříkovi, řediteli KP ÚP Domažlice, a Ing. Vladimíře Bajgarové, vedoucí Oddělení zprostředkování a poradenství KP ÚP Domažlice, za umožnění výkonu praxe a předání jejich zkušeností.

The Right To Be Employed As Basic Human Right

Souhrn

Diplomová práce na téma „Právo na zaměstnání jako základní lidské právo“ ve své teoretické části pojednává o historických východiscích a současnosti právní úpravy pracovního práva a práva na zaměstnání. Jsou zde vymezeny základní pojmy a vztahy na úseku zaměstnanosti. Podrobněji je rozebrána funkce Úřadu práce a organizačních složek. Dále obsahuje ekonomickou analýzu trhu práce.

Praktická část je zaměřena na průběh zajištění práva na zaměstnání v rámci kontaktního pracoviště Úřadu práce v Domažlicích, kde prostřednictvím dotazníkových šetření a pozorování byly zjištěny základní problémy oblasti zaměstnanosti. Praktická část obsahuje návrh legislativních změn v oblasti zaměstnanosti a jednoduchý návod pro uchazeče o zaměstnání, jak uspět při hledání práce.

V závěru práce jsou shrnuty poznatky z teoretické a praktické části

Klíčová slova:

Právo na zaměstnání, trh práce, lidská práva, sociální práva, pracovní právo, státní politika zaměstnanosti, pracovněprávní vztah, agenturní zaměstnávání, úřad práce

Summary

Thesis on "The right to work as a basic human right" in its theoretical part deals with the historical assumptions and present legislation, labor law and on employment. There are basic concepts and relations in the employment sector. Is discussed in more detail the function of the Labour Office and organizational units. It also contains an economic analysis of the labor market.

The practical part of the course focuses on ensuring the right to work in the contact office of the Labour Office in Domažlice, where through surveys and observations were identified fundamental problems in employment. The practical part includes a proposal for legislative changes in employment and simple guide for job seekers to succeed in finding a job.

The conclusion summarizes the findings of the theoretical and practical parts

Keywords:

The right to employed, labor market, human rights, social rights, labor law, state employment policy, labor relations, employment agency, labor office

5.2.2	Vyhodnocení dotazníků úředníků Úřadu práce.....	77
5.3	Návrh legislativní změny v oblasti zaměstnanosti.....	81
5.4	Návod pro uchazeče o zaměstnání.....	86
6.	Závěr.....	90
7.	Seznam použitých zdrojů, Seznam tabulek a grafů.....	92

1. Úvod

Právo na zaměstnání je v České republice zaručené Listinou základních práv a svobod. Jedná se o jedno z nejzásadnějších hospodářských a sociálních práv, které je legislativně upraveno jako jedna z částí pracovního práva. Zaměstnanost je oblast pracovního práva, která je veřejnoprávní úpravou. Jedná se zde o vztah mezi fyzickými osobami, uchazeči o zaměstnání či zájemci o zaměstnání na jedné straně, a státními orgány na straně druhé. Vzájemné vztahy jsou upraveny v zákoně o zaměstnanosti. Jedinými soukromoprávními subjekty, které mohou také zajišťovat právo na zaměstnání jsou agentury práce na základě povolení.

Tato diplomová práce má název „Právo na zaměstnání jako základní lidské právo.“ Mnozí dnes nejvíce ohrožení na trhu práce byli navyklí z dob před rokem 1989 po ukončení školy nastoupit na určené pracovní místo, kde plánovali strávit zbytek svého pracovního života, s vidinou zabezpečení pro sebe a svou rodinu. Byla povinnost být zaměstnán, pod hrozbou vystavení se trestnímu stíhání pro „příživu.“ Po roce 1989, v důsledku nástupu globalizace, otevření se zahraničním trhům, restrukturalizaci pracovního trhu (některé průmyslové obory byly díky konkurenci ze zahraničí téměř zničeny), došlo k výraznému zvýšení rizika ztráty zaměstnání.

Do postavení uchazeče o zaměstnání se za svůj život dostane téměř každý, a značná část veřejnosti se v okamžiku střetu s touto realitou ztrácí. Nepřehlednost, časté změny legislativy, stres (ze ztráty zaměstnání, nové životní situace) a další aspekty budí v mnohých osobách pocit bezradnosti. V okamžiku, kdy na Úřad práce, jako kontaktní pracoviště, přijde osoba, která byla dosud zvyklá denně docházet do zaměstnání, je zde velké riziko rychlé ztráty sociálních a pracovních návyků. Dopad ztráty zaměstnání, se kterým je spojené finanční zabezpečení, často vede k nárůstu alkoholismu, gamblerství, je zde zvýšená pravděpodobnost rozvodu, v extrémních případech i sebevraždy. V ten okamžik potřebuje takový klient především klidné a jednoduché a srozumitelné instrukce od úředníků.

Jednou z možných situací, řešených na Úřadě práce, je i případ muže ve věku padesáti let, který byl zaměstnán již od 16 let jako zedník, nebyl vyučen, žil sám, zaměstnavatel mu nahrazoval rodinu – staral se o vše, od pojištění, přes konzultace v oblasti běžných plateb (vyúčtování bydlení, elektrické energie,..). Tento uchazeč o zaměstnání přišel na úřad práce, kde dostával informace pro něj nesrozumitelné, nepochopitelné, nezvyklé. Díky citlivému přístupu pracovníků se postupně začal orientovat v oblastech, které jsou mladším

lidem zcela automatické. Jiným případem bývají lidé bez základního vzdělání, kteří se mnohdy neumějí ani podepsat. Jsou to smutné příběhy, které přináší život.

Mezi aktuální trendy na trhu práce patří i potřeba zaměstnávat mladší, vzdělanější uchazeče. Z těchto důvodů se na úřadu práce zvyšuje množství uchazečů, kteří jsou starší 50 let, případně problematičtější zaměstnatelné matky s malými dětmi. Tyto skupiny se často stávají, díky nemožnosti najít si zaměstnání, ohroženými chudobou. Především pokud se jedná o dlouhodobou nezaměstnanost. S tou je spojena ztráta pracovních návyků (docházení do zaměstnání, odpovědnost za výkon práce, a další). Tyto návyky se obtížně získávají zpět, proto se tyto uchazeči po krátkém zaměstnání, kde zpravidla selžou, vracejí opět do evidence uchazečů na úřadu práce.

Tato diplomová práce má za cíl objasnit problémy a rozdíly v zaměstnávání v centrálně plánovaném hospodářském systému s plnou zaměstnaností a tržním hospodářském systému s jistou mírou nezaměstnanosti. Jak vyplývá z mnoha ekonomických teorií, v tržním systému je 4-5% míra nezaměstnanosti, která slouží jako stimul pro zaměstnance, aby se snažili práci si udržet (psychologický stimul „na moje místo čeká někdo venku“). Oproti tomu v centrálně plánovaném systému s plnou zaměstnaností je dokázán pokles produktivity (psychologický stimul „stejně mne nemohou vyhodit“). Mnozí dnešní uchazeči sami zažili, či slyší od starších generací, jak za minulého režimu vše bylo jednodušší, lepší. Jistota zaměstnání, lékařská péče zdarma, i další tehdejší samozřejmosti byly brány jako silnější pozitivum než omezování svobody projevu a dalších základních lidských práv.

Diplomová práce bude mít několik výstupů, zejména vytvoření jednoduchého a srozumitelného návodu, která objasní problematiku oblasti zaměstnanosti uchazečům tak, aby si ji mohli doma v případě jakýchkoliv problémů prolistovat a najít v ní odpovědi na své otázky, případně najít body k zamyšlení a srovnání svých ideí a reality, která je pro mnohé dnes tak nepřehledná. Dalším výstupem bude návrh legislativní změny, která by podpořila spolupráci mezi trhem práce, Úřadem práce a uchazeči o zaměstnání.

2. Cíl práce a metodika

2.1. Cíl práce

Hlavním cílem této diplomové práce je vypracování návrhu změny legislativy, zajišťující právo na zaměstnání a vypracování návodu pro uchazeče o zaměstnání. Nástroji, které budou použity pro zjištění potřebných podkladů pro vypracování cílů jsou popis a analýza právní úpravy a způsobu zajišťování práva na zaměstnání jako základního lidského práva v rámci České republiky. Práce je rozdělena na dva základní okruhy, na část teoretickou a praktickou.

V teoretické části budou vysvětlena východiska právní úpravy. Systematicky bude rozebrána situace a souvislosti od okamžiku ztráty zaměstnání, nástupu do evidence uchazečů o zaměstnání na úřadu práce. Možnosti poskytující uchazečům spolupráci (organizace a součinnost s úřadem práce), udržení si stávajících pracovních návyků (tzv. nekolidující zaměstnání), zlepšení vlastní kvalifikace (pomocí rekvalifikačních kurzů). Nevyhnu se ani otázce agenturního zaměstnávání jako možnosti řešit absenci vhodného přímého zaměstnavatele. Důležitou součástí této diplomové práce je srovnání ekonomie trhu práce v centrálně plánovaném hospodářském systému a naopak v tržním ekonomickém systému. Stejně tak přínos otevřenosti trhu práce v rámci Evropské unie. V poslední kapitole teoretické části budou sledovány trendy v nezaměstnanosti po roce 1989, příčinami a důsledky současného neuspokojivého stavu na trhu práce.

V praktické části pak budou zjištěny okolnosti, které jsou přímo důležité pro uchazeče. V rámci praxe na Úřadu práce v Domažlicích bylo využito možnosti setkávat se denně s uchazeči, pokládat jim otázky na vlastní životní situace. Dále jim byly předloženy dotazníky, jejichž účelem bylo najít odpovědi na základní otázky, které se týkají tématu diplomové práce, včetně subjektivního hodnocení uchazečů o zaměstnání.

Jako jeden z výstupů této diplomové práce budou návrhy, které by mohly pomoci zlepšit legislativní úpravu oblasti zaměstnanosti. A součástí diplomové práce je i jednoduchý návod, jak se v nové situaci nezaměstnaného chovat, a jak řešit některé nastalé situace.

2.2. Metodika

Diplomová práce bude členěna na 2 hlavní části. První část se bude zabývat teoretickými východisky podstatnými pro pochopení problematiky zaměstnanosti. Hlavní metodou, uplatněnou v teoretické části, budou popis a analýza právní úpravy pracovního práva a práva na zaměstnání, včetně využití judikatury.

První kapitola ponese název „Legislativní úprava – historická východiska a současnost“, kde v rámci historického exkurzu budou vysvětlena a analyzována základní východiska pro současnou právní úpravu pracovního práva a práva na zaměstnání. První podkapitola se na problematiku podívá optikou ústavního práva, které zakotvuje nejzákladnější principy pro vnitrostátní úpravu, a umožňuje také přenos a využití mezinárodního práva, jako zdroje pro uplatnění práv na vnitrostátní úrovni. Další podkapitola se bude zabývat přímo oblastí pracovního práva, kde bude popsán vývoj pracovního práva od vzniku samostatného Československého státu. Následující podkapitola pak přiblíží právní úpravu v oblasti zaměstnanosti, od jeho přímého zakotvení ve formě zákona. Poslední podkapitola se zaměří na právní úpravu rovného zacházení, jednoho z důležitých předpokladů pro spravedlivé umožnění práva na zaměstnání a oblasti pracovního práva vůbec.

Další kapitola teoretické části se bude zabývat samotným způsobem zajištění práva na zaměstnání. Oblast zaměstnanosti spadá pod výkonnou působnost Ministerstva práce a sociálních věcí, který ji vykonává prostřednictvím Úřadu práce, způsob organizace a oprávnění těchto subjektů bude popsán v první podkapitole. Jedním z možných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které slouží k zajištění práva na zaměstnání je rekvalifikace, která bude přiblížena v samostatné podkapitole. Uchazeči o zaměstnání jsou podporováni v udržení pracovních návyků prostřednictvím možnosti vykonávání nekolidujícího zaměstnání, které bude přiblíženo v podkapitole 4.2.3. Další subjekt, který může zajišťovat zprostředkování zaměstnání je agentura práce, její vnitrostátní právní úprava, která je značně ovlivněna mezinárodněprávní úpravou bude popsána v poslední podkapitole této části.

Poslední kapitola teoretické části bude zaměřena na vývoj nezaměstnanosti v České republice po roce 1990. Bude analyzována na základě dostupných dat o míře hlavních ekonomických ukazatelů z oblasti zaměstnanosti. Bude zde posouzena míra zaměstnanosti, míra nezaměstnanosti a míra ekonomické aktivity na základě zástupců jednotlivých pohlaví i jejich celková hodnota. Na základě těchto údajů bude následně možno stanovit předpoklad pro vývoj trhu práce do budoucnosti.

Praktická část této diplomové práce bude vycházet především z informací a zkušeností zprostředkovaných prostřednictvím praxe na kontaktním pracovišti Úřadu práce v Domažlicích. V první kapitole budou krátce přiblíženy nástroje, které jsou využívány pro dosažení snížení nezaměstnanosti v domažlickém okrese, právě na kontaktním pracovišti Úřadu práce v Domažlicích.

Ve druhé kapitole budou zhodnoceny výsledky dvou dotazníkových šetření, která proběhla v měsících červenci a srpnu roku 2014 na kontaktním pracovišti Úřadu práce v Domažlicích. První dotazníkové šetření bylo zaměřeno na uchazeče o zaměstnání. Jednalo se o soubor 21 uzavřených otázek, některé doplněny o možnost vypsání jiné volby. Celé dotazování probíhalo anonymně. Výběr respondentů byl zcela náhodný. Rozdáno bylo 270 dotazníků. Následné vyhodnocení bude provedeno součtem označených odpovědí u jednotlivých možností, se zohledněním vícenásobných voleb (například označení více oborů), započítání nevyplněných otázek a možností jiná volba. Takto získané údaje budou zpracovány prostřednictvím programu MS Office Excel 2007 a budou vytvářeny koláčové grafy pro znázornění zastoupení jednotlivých voleb.

Otázky č. 1 - 4 sloužily k částečné identifikaci uchazeče zaměstnání, zejména zařazení do kategorie pohlaví, věku, dosaženého vzdělání a oboru vzdělání. Tyto údaje analyzují hrubý nástin struktury uchazečů o zaměstnání.

Další otázky se již týkaly přímo souvislostí s frekvencí ucházení o zaměstnání (otázka č. 5), způsobu skončení posledního pracovního poměru (otázka č. 6), doby setrvání v evidenci uchazečů o zaměstnání (otázka č. 7), otázky ohledně nabídek práce a jejich počtu (otázky č. 8 a 9), způsobu hledání zaměstnání s možností označení více možností (otázka č. 10), využívání alternativních metod, zejména rekvalifikační kurzy, nekolidující zaměstnání (otázka č. 11).

Druhá polovina otázek již směřovala na subjektivní hodnocení trhu práce (otázka č. 12), podmínek souvisejících se stavem nezaměstnaného (otázky č. 13 a 14), důležitá otázka, s ohledem na věkovou strukturu se zaměřovala i na situaci před rokem 1989 (otázky č. 15 zabývající se osobní zkušeností, otázka č. 16 ohledně povinnosti být zaměstnan). Dotazování také na základě vlastních zkušeností uvedli své představy ohledně pomoci od Úřadu práce (otázka č. 17), úroveň zajištění práva na zaměstnání v České republice (otázka č. 18). Poslední 3 otázky byly využity k hodnocení spolupráce s úředníky (otázka č. 19), úrovně trhu práce (otázka č. 20), a srozumitelnosti pracovně-právní úpravy (otázka č. 21).

Druhé dotazníkové šetření proběhlo mezi úředníky kontaktního pracoviště Úřadu práce v Domažlicích. Anonymní dotazníky byly rozdány 21 pracovníkům. Tento dotazník byl složen jak z uzavřených otázek, které sloužily k identifikaci struktury úředníků, tak otevřených otázek, které směřovaly ke zjištění osobních zkušeností a potřeb. První 3 otázky byly shodné s dotazníkem uchazečů o zaměstnání (pohlaví, věk, dosažené vzdělání). 4. otázka směřovala na zjištění délky pracovně-právního vztahu úředníka

k Úřadu práce. 5. otázka hodnotila pracovně-právní úpravu v České republice, jednalo se o uzavřenou otázku, která nabízela možnosti vyhovující, nevyhovující, nepřehledná, příliš často měněna, s možností vyznačit více odpovědí. Zbylé otázky (č.6 – 10) byly otevřené. První z nich se zaměřovala na očekávání uchazečů o zaměstnání vůči Úřadu práce, další zjišťovala oblasti, ve kterých je uchazečům nabízena pomoc ze strany úředníků, 8. otázka se zaměřovala na překážky při hledání zaměstnání, předposlední otázka se zaměřovala na největší chyby, kterých se uchazeči dopouštějí, poslední otázka pak pomohla nastínit mýty a nepravdy, které kolují o Úřadu práce a nejsou založeny na pravdě.

V následující kapitole budou na základě zjištěných skutečností, analýz a rozborů vypracovány návrhy pro legislativní změny v oblasti zaměstnanosti.

Poslední kapitola v sobě zahrne všechny zjištěné poznatky, výsledky dotazníkového šetření mezi uchazeči a úředníky Úřadu práce, a představí jednoduchý návod pro uchazeče o zaměstnání, jak úspěšně překonat období nezaměstnanosti a úspěšně se navrátit do pracovněprávního vztahu.

3. Legislativní úprava – historická východiska a současnost

Právní úprava oblasti pracovního práva má hluboké kořeny. Mezi nejstarší právní úpravu zaměstnání by se dala považovat z římského práva tzv. námezdní smlouva¹. Ve středověké právní úpravě² najdeme dokonce úpravu maximální délky pracovní doby, úroveň minimální mzdy pro dělníky hutnického průmyslu, jednalo se o námezdní pracovní smlouvy odkazující na tradici římského práva. Dalšími typy pracovněprávních vztahů pak byly také čelední smlouva (zavazující pracovníky na dobu jednoho roku k výkonu práce pro vrchnost), dále tovaryšské a učednické, které byly upraveny v rámci cechů (organizace spojující pracovníky jednoho řemesla). Na základě robotního patentu vydaného panovníkem byli poddaní nuceni vykonávat práci pro svou vrchnost, za niž jim měla náležet odměna. Roboty byla zrušena v roce 1848³. V důsledku zrušení roboty a nevolnictví došlo k uvolnění pracovní síly, která se přesunula do měst.

V 19. století došlo k postupnému rozvoji pracovního trhu, ekonomický růst a hospodářské změny. Zavedení nové pracovněprávní úpravy šlo v ruce s úpravou práva na zaměstnání a sociálním zabezpečením. Stalo se tak z ekonomických důvodů, zaučování stále nové zaměstnance na manuální práci bylo postupem času stále nákladnější, proto se přistoupilo k ochrannému sociálnímu zákonodárství. Mezi první úpravy můžeme zařadit úpravu směřující k pojištění zaměstnanců pro případ pracovního úrazu (spadá do oblasti sociálního zabezpečení), samotné zakotvení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a také úpravu pracovní doby (která byla postupně zkracována), či vyloučení dětí a žen z určitého okruhu zaměstnání.

3.1. Ústavní právo

Nezaměstnanost byla v dobách socialismu nepřijatelná. Brala se jako znak nedokonalého tržního hospodářství, který přináší právě toto děsivé riziko. V ústavě z roku 1948 byla vysloveně označena za jedno ze zel, které s sebou nese kapitalistický systém, tzv. „hrůza nezaměstnanosti“⁴. V následující ústavě z roku 1960 byl poprvé užit pojem právo na práci⁵, v článku 21 pak bylo dále deklarováno, že v socialistické hospodářské soustavě není znám pojem nezaměstnanost, hospodářská krize a slibuje progresivní růst mezd. Tato ústava

¹ „Locatio conductio operarum“ URFUS, SKŘEJPEK, KINCL. *Římské právo*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck 1995, s. 255. ISBN: 80-7179-031-1

² Ius Regale Montanorum, 1305, dostupné z: http://www.cms-kh.cz/sites/default/files/books/ius_regale_montanorum.pdf

³ BĚLINA, *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0

⁴ Úvodní prohlášení, ústavní zákon č. 150/1948 Sb., Ústava Československé republiky. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

⁵ Článek 21, ústavní zákon č. 100/1960 Sb., Ústava Československé socialistické republiky. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

platila až do roku 1993, ale výraznou změnu zaznamenala v roce 1991 v podobě vyhlášení Listiny základních práv a svobod⁴.

Právo na zaměstnání jako základní lidské právo je dnes zakotveno v hlavě čtvrté Listiny základních práv a svobod⁶. Svojí systematikou se řadí mezi základní hospodářská a sociální práva. Právo na zaměstnání můžeme vykládat jako právo zajistit si obživu vlastní hospodářskou činností, která může být činěna na vlastní účet (typicky živnostníci), či formou závislé práce (pracovněprávní vztah). V případě, kdy si občané nejsou schopni prostředky pro svou obživu opatřit vlastní prací, zavazuje se stát poskytnout jim přiměřené hmotné zajištění. S právem na zaměstnání souvisí i další svobody v podobě možnosti zvolit si budoucí povolání dle svého přání, a možnost sdružovat se za účelem nejen kolektivního vyjednávání. Svobodná volba povolání je následně rozšířena základními zásadami soukromého práva, kam pracovní právo spadá – možnost zvolit si zaměstnavatele a upravit si s ním pracovněprávní vztah dle svých potřeb. V tomto ohledu je opět Listinou a zákoníkem práce stanovena pouze jedna hranice – buď minimální ochrany nebo maximální povinnosti ve prospěch zaměstnance. V Listině základních práv a svobod pak můžeme najít i jednotlivé skupiny, které požívají zvláštní ochrany. Jedná se zejména o ženy, mladistvé a osoby zdravotně postižené, přičemž Listina nechává na zákonné úpravě jak konkrétně tato ochrana bude probíhat. Samotný pojem „právo na zaměstnání“ je definován až na úrovni zákonů v §10 zákona o zaměstnanosti⁷. Jedná se o nadřazený abstraktní pojem, který na základě výše uvedených ustanovení (čl. 26 a násl. Listiny základních práv a svobod) můžeme blíže popsat.

3.2. Právní úprava v oblasti pracovního práva

Pracovní právo prošlo postupně rozšířením okruhu právní úpravy, jeho materie rostla spolu s právem sociálního zabezpečení a i v dnešní době jsou to dvě velice důležité oblasti sociálních a hospodářských práv. Až do období První republiky bylo pracovní právo součástí práva občanského, ustanovení upravující pracovněprávní poměr byla součástí obecného občanského zákoníku rakouského⁸, který byl změněn nejprve v roce 1921 a následně platil i po roce 1950, kdy byl vydán nový občanský zákoník⁹.

⁶ Ústavní zákon č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

⁷ §10 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

⁸ Císařský patent č. 946/1811 Sb. z.s. Obecný zákoník rakouský. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

⁹ Zákon č. 141/1950 Sb., občanský zákoník. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

V roce 1965 byl vydán první skutečně český zákoník práce¹⁰, který byl ovšem poplatný tehdejšímu režimu. První významnější změny se dočkal v 70. letech, týkalo se především úpravy zaměstnávání příslušníků Státní bezpečnosti a úpravy zaměstnávání horníků. Velice zásadní změna nastala novelou¹¹ ze dne 5. prosince 1990, který odstraňuje socialistické zásady a připravuje zákoník práce na transformaci vzhledem ke vzniku nového státního uspořádání. Od druhé půlky 90. let docházelo k velice častým drobnějším i významnějším novelizacím zákoníku práce v souvislostech změn celého právního systému České republiky.

Nového zákoníku práce¹² jsme se dočkali až v roce 2006, který byl za 9 let již měněn více než 44 krát, poslední novelizace proběhla v říjnu 2015 a dotkla se téměř celé úpravy části jedenácté, náhrady majetkové a nemajetkové újmy.

3.3. Právní úprava v oblasti zaměstnanosti

V oblasti zaměstnanosti má česká právní úprava o poznání kratší historii. V letech mezi rokem 1948 a 1989 byl uplatňován systém plné zaměstnanosti, povinnosti být zaměstnán. Vyhýbání se zaměstnání bylo novelou z roku 1957 označeno za trestný čin příživnictví¹³. Za tento trestný čin byla určena sazba v délce odnětí svobody na 3 měsíce až dvě léta. Zaměstnanost nebyla upravena ani jako součást práva sociálního zabezpečení. Pomoci ze sociálního pojištění se tak mohli domoci pouze lidé nemocní, invalidé a lidé požívající starobní důchody. Neexistovala výplata podpory v nezaměstnanosti, což mělo obyvatelstvo motivovat k zaměstnání. Byl stav plné zaměstnanosti. Po Sametové revoluci v listopadu 1989 byla potřeba rychlé reakce na nové státní zřízení, a 19. 12. 1989 byla vydána vyhláška Federálního ministerstva práce a sociálních věcí¹⁴. Tato vyhláška se vztahovala pouze na osoby, které byly vyřazeny z pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, typicky z organizačních důvodů. Nejedná se tak o předpis, který dopadá na všechny nezaměstnané osoby.

První zákonná úprava zaměstnanosti tak přišla až v roce 1991 zákonem o zaměstnanosti¹⁵. Tento zákon ve svém §1 upravuje právo na zaměstnávání, vyjmenovává diskriminační

¹⁰ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

¹¹ Zákon č. 3/1991 Sb., zákon kterým se mění a doplňuje zákoník práce. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

¹² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění k 1. 10. 2015. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

¹³ § 188a zákona č. 86/1950 Sb., trestní zákon. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

¹⁴ Vyhláška MPSV 195/1989 ze dne 19.12.1989, o zabezpečení pracovníků při organizačních změnách a občanů před nástupem do zaměstnání. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

důvody, vzhledem k tehdejší absenci antidiskriminačního zákona¹⁶. Zakotvuje také okruh účastníků a jejich práva – v podobě zprostředkování zaměstnání, rekvalifikace a hmotné podpory v době po ztrátě zaměstnání. Oproti němu se zákon o zaměstnanosti¹⁷ z roku 2004, v důsledku přistoupení České republiky do Evropské unie, ale musel vypořádat s evropskými směrnici z oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení a antidiskriminační úpravou. Zákon o zaměstnanosti si stanovuje cíl plné zaměstnanosti a ochrany před nezaměstnaností (§1¹³). Ačkoliv je tento cíl stálý, zákon byl za dobu 11 let novelizován 60 krát, nejnovější právní úprava je platná k 1. 10. 2015, a od 1. 1. 2016 nabude účinnosti další novelizace (změna §25 a §89).

V současné době pracovněprávní problematiku dělíme do tří základních okruhů. Jedná se o pracovní právo individuální, tedy vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdy zaměstnanec vykonává osobně závislou práci v podřízeném postavení vůči zaměstnavateli, dle jeho pokynů, na jeho účet a odpovědnost¹⁸. Druhou oblastí je kolektivní pracovní právo, kam patří především problematika kolektivního vyjednávání, které je naplněním ústavního práva na sdružování se za účelem ochrany hospodářských a sociálních zájmů¹⁹. Třetí oblastí je pak právní úprava oblasti zaměstnanosti dle článku 26 Listiny základních práv a svobod. Tato oblast řeší problematiku, která nastává v období mezi ukončení pracovněprávního vztahu jednoho a započítáním nového.

3.4 Právní úprava rovného zacházení

Povinnost zajištění rovného přístupu k zaměstnání je zdůrazněna v §1 antidiskriminačního zákona²⁰. Jeho prostřednictvím jsou inkorporovány předpisy Evropských společenství, dochází zde současně k navázání na úpravu Listiny²¹. Je zde taxativní výčet diskriminačních důvodů, které nesmějí vést k nerovnému zacházení s osobami. Tyto

¹⁵ Zákon č. 1/1991 Sb., zákon o zaměstnanosti. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

¹⁶ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

¹⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

¹⁸ §2/1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění k 1. 10. 2015. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

¹⁹ Článek 27 zákona č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

²⁰ Zákn č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

²¹ č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

diskriminační důvody jsou rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženství, vyznání, víra či světový názor. Samotný pojem diskriminačního důvodu pohlaví lze rozšířit také na okruh pojmů těhotenství, mateřství či otcovství, nebo důvod pohlavní identifikace²².

Diskriminace může být přímá, kdy v přímém důsledku diskriminačního důvodu dochází k nestejnému zacházení s osobou, která naplňuje diskriminační důvod (typicky nezaměstnání osoby z důvodu příslušnosti k romskému etniku). Či nepřímá, kdy se za zdánlivě objektivních skutečností zachází s osobou nestejně (úprava pracovní doby tak, aby bylo znemožněno rodiči dítěte vyzvedávat potomka z předškolního zařízení).

Diskriminaci dále můžeme dělit na negativní, která je bez výjimek zakázána, a pozitivní²³, která naopak vzhledem k diskriminačnímu důvodu zlepšuje postavení osoby naplňující diskriminační důvod (v zaměstnání dostane přednost osoba tělesně postižená před osobou zcela zdravou, pokud v ostatních podmínkách jsou jejich předpoklady pro výkon práce srovnatelné). Nepřímou diskriminací může být i odmítnutí či opomenutí zajistit přiměřené opatření zabezpečující rovný přístup k zaměstnání. Za účelem zkoumání diskriminace je třeba zjistit komparátora, osobu se kterou se nezachází odlišně za jinak stejných podmínek. Následně posuzujeme odlišné zacházení s osobou, která naplňuje diskriminační důvody, a komparátora.

Rovné zacházení je dále zdůrazněno v zákoně o zaměstnanosti v §2/1 pís. j) a §4 zákona o zaměstnanosti²⁴, jako opatření zabezpečovaného státní politikou zaměstnanosti. Se všemi fyzickými osobami a účastníky pracovněprávních vztahů je třeba zacházet stejně, a jakákoliv diskriminace je přímo zakázána.

²² §2 zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

²³ §6 zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

²⁴ §2/1 pís. j), §4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

4 Teoretická část

Pro teoretickou část je třeba nejdříve vymezit si okruh dotčené právní úpravy, což se týká zejména zákona o zaměstnanosti. Dále je třeba zabývat se otázkou forem skončení pracovně právního vztahu jako důležitý předpoklad pro vznik vztahu zaměstnanosti. Jistou pozornost si zaslouží i právní úprava organizace a fungování úřadů práce, včetně další nabídky možností uchazeče o zaměstnání. Nesmíme opomenout ani problematiku trhu práce, jeho ekonomické a právní vymezení, včetně charakteristického rysu pro jednotlivé hospodářské systémy a souvislosti s možností vstupu na evropský pracovní trh.

4.1. Právní úprava zaměstnanosti

Samotnou právní úpravu otázky zaměstnanosti v České republice najdeme v zákoně č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti²⁵. Tento zákon se dělí do osmi základních částí.

První část obsahuje definiční normy, definuje okruh účastníků, na které se zákon o zaměstnanosti vztahuje, státní politiku zaměstnanosti. Její součástí je popis organizační struktury a působnosti státních orgánů, které jsou činné na poli státní politiky zaměstnanosti, jedná se zejména o Ministerstvo práce a sociálních věcí, Úřad práce, generální ředitelství a krajské pobočky Úřadu práce. V této části také najdeme definici práva na zaměstnání v §10.

Druhá část se týká zprostředkování zaměstnání, vymezuje, jaký okruh činností spadá do této oblasti, kdo může zastávat funkci zprostředkovatele. Současně se věnuje evidenci zájemců a uchazečů o zaměstnání, podmínky pro zapsání do evidence, setrvání v této evidenci, stejně jako dobrovolné či nedobrovolné ukončení vedení v evidenci. Jsou zde uvedeny sankční důvody, pro které může být uchazeč vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání, což pro něj má další negativní důsledky. Vstup do evidence uchazečů o zaměstnání s sebou přináší možnost pobírat podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci (§39 a násl.), určuje způsob výpočtu, délku a běh podpůrní doby. V poslední hlavě je upraveno zprostředkování zaměstnání agenturami práce, které bude blíže popsáno v následujících kapitolách.

Třetí část zákona o zaměstnanosti se věnuje problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jako osob požívajících zvláštního zřetele a ochrany na poli trhu práce. Je zde upravena možnost zřízení chráněného místa, zaměstnávání osob se

²⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

zdravotním postižením právě na chráněném místě, stejně tak možnost pro zaměstnavatele pobírat na zaměstnance se zdravotním postižením finanční podporu.

Ve čtvrté části se zákon o zaměstnanosti věnuje problematice zaměstnávání osob, které nejsou státními příslušníky České republiky. Zde je úprava rozdělena do dvou částí, jedna z nich je určena pro osoby z členských států Evropské unie, kteří mají volný přístup na český pracovní trh. Příslušník Evropské unie má v české právní úpravě oblasti zaměstnanosti stejné postavení jako čeští příslušníci. Druhou část pak tvoří osoby, pocházející ze zemí mimo Evropskou unii, které mají možnost požádat si o povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu nebo modrou kartu, přičemž jednotlivá povolení podléhají odlišným pravidlům. Modrá karta může být udělena cizinci, který je vysoce kvalifikován, a jeho místo na českém pracovním trhu se nedaří obsadit českým státním příslušníkem. Zaměstnanecká karta pak slouží pro další skupinu zaměstnanců, kteří již nemusejí být vysoce kvalifikováni ani nemají povinnost nastoupit pouze do určitých pozic, ale mohou to být i dělnická místa. U obou skupin však platí ochránářská zásada ve prospěch obyvatel České republiky, kteří mají přednost při uplatnění práva na zaměstnání (pokud je cizinec i Čech stejně kvalifikován, má stejné předpoklady, místo by měl obsadit Čech). Zaměstnání cizinců může být ukončeno z důvodu vypršení pracovního povolení nebo povolení k pobytu.

V páté části je upravena aktivní politika zaměstnanosti jako jeden ze dvou pilířů oblasti zaměstnanost v České republice. Je zde uveden demonstrativní výčet nástrojů, kterými je uplatňována aktivní politika zaměstnanosti. Některé z možností jsou investiční pobídky (může mít podobu finanční výpomoci pro vytvoření nových pracovních míst či rekvalifikace a školení budoucích zaměstnanců přímo pro určitého zaměstnavatele). Veřejně prospěšné práce (možnost smlouvy na 2 roky, Úřad práce hradí až 100% finančních nákladů na takového zaměstnance), jedná se zejména o pomoc v obcích s udržováním veřejného prostranství. Dále společensky účelná místa (pro uchazeče, kteří nemají jinou možnost je za pomoci Úřadu práce zřízeno místo u zaměstnavatele). Překlenovací příspěvek, který funguje jako pobídka pro uchazeče, aby se zaměstnal sám (zpravidla vytvoření vlastního podnikatelského záměru, následně Úřad práce přispívá na hrazení provozních nákladů spojených s přechodem ze stavu uchazeče do osoby podnikající. Mezi další finanční pobídky pak patří příspěvek na zapracování (§116), příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (změna podnikání u zaměstnavatele a s tím spojená komplikace s přidělováním práce zaměstnancům, je to ochrana před nutností propouštět). Je možné požádat i o jiné než v zákoně uvedené

příspěvky, pokud budou splňovat náležitosti a bude-li přínosný a účelný. O příspěvky mohou žádat jak zaměstnavatelé, tak i fyzické osoby (nejen uchazeči o zaměstnání), důležité je uvést identifikační údaje, specifikovat místo, předmět podnikání a druh příspěvku, o který žádá. Tyto skutečnosti musí doložit spolu s dokladem o založení účtu u peněžního ústavu, na který mu následně bude případně přiznaná podpora vyplácena. Navíc je v části páté uvedena možnost sdíleného zprostředkování zaměstnání – uchazeč bydlící ve správním obvodu jedné krajské pobočky Úřadu práce má zájem o práci i v jiném, je možná spolupráce mezi úřady pro zajištění pracovního místa pro uchazeče. Nakonec je zde dána i možnost tvoření cílených programů k řešení nezaměstnanosti, které mohou být financovány jak ze státního rozpočtu České republiky, tak případně z fondů Evropské unie. Takové programy si zpravidla navrhují kontaktní pracoviště Úřadu práce ve spolupráci s krajskou pobočkou Úřadu práce a cílí je na dlouhodobě nezaměstnané, případně na osoby těžko umístitelné na pracovním trhu.

Do oblasti, kterou upravuje zákon o zaměstnanosti patří i úprava povolování výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte v části šesté zákona o zaměstnanosti. Osoby mladší 15 let s neukončenou povinnou školní docházkou nesmějí být účastní vykonávání závislé práce²⁶, jsou hodny zvláštní ochrany. Existují ovšem zákonné výjimky a to jsou činnosti uvedené v §121 odstavci 2 zákona o zaměstnanosti. O povolení takového zaměstnání rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce na žádost podanou zákonným zástupcem.

V sedmé části je upravena kontrolní činnost, která je zabezpečována na úseku zaměstnanosti Státním úřadem inspekce práce, oblastními inspektoráty práce, jakož i celními úřady a generálním ředitelstvím Úřadu práce a krajskými pobočkami Úřadu práce. Jedná se o výkon kontroly nejen nad uchazeči o zaměstnání, ale také nad zaměstnavateli a zaměstnanci zejména při výkonu zastřenému právního vztahu, nelegální zaměstnávání (švarcsystém, zaměstnání bez platné pracovní smlouvy). Tyto správní delikty podléhají správnímu řízení s možností udělit pokutu ve výši od několika tisíců až do milionových částek. V mnoha případech porušení nedostává pokutu pouze zaměstnavatel, ale také zaměstnanec, který se svým výkonem závislé práce, bez patřičného právního vztahu, dopouští porušování práv, jedná se zejména o úniky na daních z příjmů, neplacení sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance (vykazování nižšího příjmu, než je skutečně vypláceno apod.). Orgány vykonávající kontrolu vždy postupují podle

²⁶ §35/1 zákona č. 89/2012 SB., občanského zákoníku. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

kontrolního řádu²⁷, a při rozhodování jsou vázáni zásadou materiální pravdy (při šetření se zjišťuje přesný a skutečný stav, nestačí pouze tvrzení účastníků).

Osmá část obsahuje přechodná a závěrečná ustanovení, která dovysvětlují některé pojmy a upravují vztahy po dobu mezi účinností zákona předchozího (1/1991 Sb., zákon o zaměstnanosti) a nového. V §150 vidíme přehled zákonů, jejichž problematika byla nově upravena a inkorporována do zákona o zaměstnanosti z roku 2004. V §151 je uveden seznam novel tohoto zákona a jejich účinností.

4.1.1 Ukončení pracovněprávního vztahu

Jedním z hraničních ukazatelů pro řešení problematiky zaměstnanosti je především způsob ukončení předchozího pracovního poměru. Do oblasti zaměstnanosti však mohou patřit také osoby, které nemají ukončený pracovní poměr, ty pak označujeme jako zájemci o zaměstnání. Kdokoliv se může obrátit na Úřad práce s požadavkem na zprostředkování vhodného zaměstnání, a vyjma součinnosti s Úřadem práce v oblasti poskytování informací nevyplývají další povinnosti pro zájemce. Účastníky jsou také zaměstnavatelé, kteří mají zájem o zprostředkování a pomoc při výběru potenciálního zaměstnance pro své uvolněné či nově vytvářené pracovní místo.

Způsob ukončení pracovního poměru je rozhodným především pro oblast poskytování podpory v nezaměstnanosti. Tyto způsoby jsou taxativně vymezeny v zákoníku práce²⁸. K ukončení pracovního poměru může dojít jak na základě objektivních právních skutečností, tak i právním jednáním, které dále můžeme dělit na jednostranné či dvoustranné.

Mezi způsoby skončení pracovního poměru na základě objektivních právních skutečností typicky patří smrt zaměstnance. Další možností je běh času, tedy skutečnost, že pracovněprávní vztah skončí uplynutím doby, na kterou byl tento vztah ujednán. Jedná se o pracovní poměr na dobu určitou²⁹, či tak o dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr sjednaných na dobu určitou, ať již specifikované počtem odpracovaných hodin, či přidělením úkolu, který musí být splněn (pracovněprávní poměr na dobu např. výstavby, po dokončení pracovněprávní vztah zaniká). Pracovní poměr na dobu určitou je limitován maximálním rozsahem na 3 roky na jednu smlouvu, s možností dvojího opakování

²⁷ Zákon č. 255/2012 Sb., kontrolní řád. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

²⁸ Zákon č. 262/2012 Sb., zákoník práce. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

²⁹ §39, §65 zákona č. 262/2012 Sb., zákoník práce. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

(celkově tedy pracovní poměr u jednoho zaměstnavatele na jednotlivé doby určité nesmí překročit 9 let). Zaměstnanci často nevědí, že pokud mají sjednanou pracovní smlouvu na dobu určitou, musí sami projevit vůli pokračovat v tomto pracovněprávním vztahu před uplynutím doby, na kterou je pracovní poměr sjednán³⁰. Často čekají na vystavení nové smlouvy. Pokud následně zaměstnanec smlouvu nezíská, nemá již možnost domoci se zneplatnění takového rozvázání pracovního vztahu. Poslední možností je prokázat, že zaměstnanec zůstává v pracovněprávním vztahu dále, vykonává úkoly a jeho zaměstnavatel je s tím srozuměn, zde dovozujeme změnu pracovní smlouvy z doby určité na dobu neurčitou³¹. Pokud nenastane ani jedna z výše uvedených možností, stává se osoba nezaměstnanou.

Mezi další objektivní právní skutečnosti týkajících se zejména cizinců patří i skončení pracovního povolení (povolení k zaměstnání, modrá karta, zaměstnanecká karta), uplynutí doby pobytu na území České republiky, případně den, kdy nabude právní moci rozsudek o vyhoštění cizince z České republiky³².

Způsoby jednostranného ukončení pracovněprávního stavu si můžeme dále rozdělit na skončení ze strany zaměstnance a ze strany zaměstnavatele. Nejedná se ale o situace odstoupení od pracovní smlouvy³³ (na takový vztah se hledí, jako by nikdy nevznikl, důvodem pro odstoupení od smlouvy je neomluvená absence zaměstnance v den nástupu do práce dle pracovní smlouvy) nebo zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance³⁴. V případě, že vykonávání zaměstnávání ohrožuje vzdělání, vývoj nebo zdraví nezletilého zaměstnance mladšího 16 let, je jeho zákonný zástupce (typicky rodič) s přivolením soudu oprávněn podat okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavateli, toto okamžité zrušení je povinen předat i nezletilému zaměstnanci.

Jednostranné ukončení pracovněprávního vztahu ze strany zaměstnavatele může být výjimečně okamžité. Mezi tyto důvody patří pravomocné odsouzení zaměstnance k odnětí svobody na dobu delší než 12 měsíců. Dále pro úmyslný trestný čin spáchaný v souvislosti s nebo při výkonu pracovních úkolů s trestem odnětí svobody na dobu delší než 6 měsíců, případně pokud se zaměstnanec dopustil porušení pracovních povinností zvláště hrubým

³⁰ §39/5 zákona č. 262/2012 Sb., zákoník práce. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

³¹ §65/2 zákona č. 262/2012 Sb., zákoník práce. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

³² §48/3 zákona č. 262/2012 Sb., zákoník práce. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

³³ §34/3 zákona č. 262/2012 Sb., zákoník práce. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

³⁴ §56a zákona č. 262/2012 Sb., zákoník práce. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

způsobem³⁵. Takto nelze pracovní poměr rozvázat s osobami hodnými zvláštní ochrany, mezi něž patří těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené, či rodiči na rodičovské dovolené.

Zaměstnavatel může jednostranně rozvázat pracovní poměr jen z taxativních důvodů, které jsou uvedeny v §52 zákoníku práce. Přičemž písmena a) až c) jsou označována jako organizační důvody. V těchto případech se krom individuálního propouštění zaměstnanců často zaměstnavatelé uchylují k hromadnému propouštění³⁶, které jsou povinni předem konzultovat s odborovou organizací, radou zaměstnanců, ale také krajskou pobočku Úřadu práce. Organizační důvody u individuálního propouštění jsou často nadužívána a zneužívána. Zaměstnavatelé využívají možnosti reorganizace pracovních míst k propuštění nepohodlného zaměstnance, na jehož místo následně přijmou jiné zaměstnance (dojde k neplatnému rozvázání pracovního poměru)³⁷. Rozhodným stavem pro posouzení, zda došlo k platnému rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů tak musí být reálné zrušení pracovního pozice, bez možnost přeražení na jinou, přemístění části nebo celého zaměstnavatele nad poměry přiměřené dojíždění zaměstnanců. Soud v případě posuzování těchto okolností vychází především z účelu takovýchto změn, jak dokládá judikatura³⁸. Při výpovědi z organizačních důvodů náleží zaměstnanci odstupné dle §67 zákoníku práce, které pokud je řádně vyplaceno ovlivňuje běh podpůrní doby (posouvá ji v čase na pozdější dobu po vyčerpání financí z odstupného).

Další důvody pro výpověď danou zaměstnavatelem jsou především objektivní skutečnosti na straně zaměstnance pro nemožnost pokračovat ve stávajícím pracovním vztahu. Jedná se zejména o ochranu zdraví zaměstnance (pís. d), e)), nesplnění předpokladů dle dalších právních předpisů pro výkon povolání (ztráta řidičského oprávnění u řidiče z povolání). Či chyby na straně zaměstnance, zejména neuspokojivé výsledky (zaměstnanec musí být v období 12 měsíců vyzván k odstranění těchto nedostatků a nezlepšit se), v případě soustavného porušování pracovních povinností (musí být vyzván v posledních 6 měsících s upozorněním na možnost výpovědi), případně pokud nedodrжуje klidový režim (v době práce dočasně neschopného). Výpověď z těchto výpovědních důvodů musí zaměstnavatel zcela konkrétně odůvodnit, ačkoliv si toto

³⁵ §55 zákona č. 262/2012 Sb., zákoník práce. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

³⁶ §62 zákona č. 262/2012 Sb., zákoník práce. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

³⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky 21 Cdo 138/2003. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

³⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky 21 Cdo 2095/2004. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

zaměstnavatelé ulehčují a přiřadí pouze právní normu, bez zdůvodnění je vyšší šance pro zaměstnance domoci se neplatnosti takového rozvázání pracovního poměru u soudu.

Okruh účastníků, kteří jsou chráněni před tímto způsobem výpovědi (výpověď daná zaměstnavatelem) je stanoven v §53 a §54 zákoníku práce. Jedná se zejména o dobu tzv. nemocenské, tedy práce dočasné neschopnosti (s jistými výjimkami v neprospěch zaměstnance), osoby při výkonu vojenského cvičení, doba uvolnění pro výkon veřejné funkce (laičtí přísedící u soudu apod.), doba těhotenství a čerpání mateřské, později rodičovské dovolené, případně pokud je zaměstnanec shledán dočasně nezpůsobilým pro výkon noční práce. Toto omezení se nevztahuje na výpověď danou z organizačních důvodů.

Jednostranné ukončení pracovněprávního vztahu ze strany zaměstnance je výpověď, kterou může zaměstnanec dát z jakéhokoliv důvodu, i bez udání důvodu³⁹. Okamžité zrušení pracovního poměru může zaměstnanec učinit ze dvou důvodů – pokud se zaměstnavatel s výplatou mzdy (platu) či jakékoliv její části zpozdí o více než 15 dní po uplynutí doby splatnosti⁴⁰, nebo pokud dle lékařského posudku již není schopen nadále vykonávat smlouvanou práci a zaměstnavatel mu během 15 dní nenalezl jinou vhodnou pozici (přiměřenou zdravotnímu stavu, kvalifikaci).

Jednostranné ukončení pracovněprávního vztahu ze strany zaměstnavatele či zaměstnance je typicky zrušení pracovního poměru ve zkušební době⁴¹, kdy jsou obě strany legitimovány k podání obligatorně písemnému zrušení pracovního poměru ve zkušební době (stačí jednou větou: „Ruším pracovní poměr uzavřený dne, mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, včetně data a podpisu“). Takovýto poměr končí dnem doručení zrušení druhé straně, pokud ve zrušení není uveden datum pozdější.

Při skončení pracovního poměru výpovědí končí pracovní poměr uplynutím výpovědní lhůty, která je nejméně 2 měsíce⁴². Výjimku tvoří přechod práv a povinností při změně zaměstnavatele (typicky slučování či rozdělování zaměstnavatele), pokud se zaměstnanec rozhodne, že nebude pokračovat v pracovněprávním vztahu pod novým zaměstnavatelem, skončí jeho výpovědní lhůta nejpozději den předcházející dni nabytí účinnosti přechodu

³⁹ §50/3 zákona č. 262/2012 Sb., zákoník práce. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

⁴⁰ §56/1 b) zákona č. 262/2012 Sb., zákoník práce. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

⁴¹ §66 zákona č. 262/2012 Sb., zákoník práce. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

⁴² §51 zákona č. 262/2012 Sb., zákoník práce. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

práv a povinností z pracovněprávních vztahů⁴³. Každá výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru daná zaměstnavatelem, musí být projednána s odborovou organizací⁴⁴. Absence projednání výpovědi s odborovou organizací ovšem nezakládá neplatnost rozvázání pracovního poměru⁴⁵.

Dvoustranně rozvázat pracovní poměr lze dohodou⁴⁶, která je uzavřena buď za současné přítomnosti obou subjektů, nebo je možné rozvázání pracovního poměru dosáhnout i distančním způsobem. V takovém případě zaměstnanec odešle zaměstnavateli ofertu, která může být učiněna neformálním způsobem: „Dávám výpověď dohodou z pracovního poměru ke dni, datum a podpis.“ Následně se zaměstnavatel rozhodne, zda bude trvat na zaměstnávání zaměstnance a ofertu odmítne (pracovněprávní vztah trvá), či ji přijme a „odepíše“ na další list, že nabídku přijímá a s rozvázáním pracovního poměru dohodou souhlasí. Následně ofertu i akceptaci k sobě nerozlučně spojit. Akceptaci či odmítnutí je třeba doručit zaměstnanci. V případě nevyhovění oferty může zaměstnanec zvolit formu jednostranné výpovědi.

4.1.2 Postup po ukončení pracovněprávního vztahu

Pokud je ukončen pracovněprávní vztah se zaměstnancem, je na zaměstnanci posoudit nově nastalou skutečnost. První otázku, kterou by si měl položit je, zda rozvázání pracovního poměru bylo učiněno platně. V případě jakýchkoliv pochybností je nejlépe obrátit se na právníka, který danou situaci posoudí a zváží, zda bývalý zaměstnanec má možnost uspět u soudu s nárokem proti zaměstnavateli. Pokud si je zaměstnanec jist ohledně neplatnosti rozvázání pracovního poměru, je třeba bez zbytečného odkladu zaměstnavateli oznámit trvání na pokračování pracovněprávního vztahu⁴⁷ (je možné učinit v průběhu soudního sporu, přičemž náhrada mzdy je mu příslušna až od okamžiku vyslovení trvání na pokračování pracovněprávního vztahu). V tomto případě bude pracovní poměr trvat i nadále a zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy nebo platu až do doby, kdy mu opět umožní pokračovat v práci, případně platně nerozváží pracovní poměr. Pokud však zaměstnanec neoznámí zaměstnavateli, že trvá na zaměstnání, pracovní poměr skončí, i když rozvázání nebylo platné, uplynutím výpovědní

⁴³ §51a zákona č. 262/2012 Sb., zákoník práce. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

⁴⁴ §61 zákona č. 262/2012 Sb., zákoník práce. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

⁴⁵ §19/2 zákona č. 262/2012 Sb., zákoník práce. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

⁴⁶ §49 zákona č. 262/2012 Sb., zákoník práce. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

⁴⁷ §69 zákona č. 262/2012 Sb., zákoník práce. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

doby či dnem, kdy měl pracovní poměr skončit. Toto se obdobně použije pro případ neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance⁴⁸, ovšem co se týče náhrady mzdy může zaměstnavatel trvající na zaměstnání zaměstnance požadovat po zaměstnanci náhradu škody, která vznikla tímto neplatným jednáním ze strany zaměstnance. Neplatnost rozvázání pracovního poměru může kterákoliv ze stran (zaměstnanec či zaměstnavatel, kteří nezpůsobili neplatnost) uplatnit u soudu ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit⁴⁹.

Pro zaměstnance po ukončení pracovního poměru je důležité si u zaměstnavatele zajistit doklad potvrzující skončení pracovního poměru, zápočtový list, na kterém je potvrzení o zaměstnání (obsahuje identifikaci zaměstnance a zaměstnavatele, dobu trvání zaměstnání, důvod ukončení zaměstnání, zda a v jaké výši (násobky hrubého měsíčního výdělku) bylo vyplaceno odstupné, výše průměrného hrubého a čistého výdělku, délka čerpané a zbytkové dovolené, případně doba pracovní neschopnosti a její příčina. Součástí mohou být i případné nároky, které má zaměstnavatel vůči zaměstnanci (pohledávky z titulu náhrady škody dle §250 a následující zákoník práce). Zaměstnanec následně může pokračovat ve výkonu závislé práce u jiného zaměstnavatele, začít nové zaměstnání u jiného zaměstnavatele, začít podnikat, či přejít do evidence uchazečů o zaměstnání.

Pro zařazení do evidence uchazeče o zaměstnání je třeba podat žádost na pobočce úřadu práce (typicky kontaktní pracoviště úřadu práce, dle místa bydliště uchazeče o zaměstnání). Tuto žádost je třeba podat nejpozději 3 dny od ukončení pracovního poměru, při splnění této podmínky je možné zařadit takového uchazeče o zaměstnání do evidence ke dni následujícímu po dni skončení pracovního poměru. V žádosti o zprostředkování zaměstnání⁵⁰ je třeba uvést identifikační údaje uchazeče: jméno, příjmení, rodné příjmení, rodné číslo, tituly před i za jménem, státní občanství, místo narození, bydliště, adresu pro doručování, telefonní číslo či e-mail, evidenční místo úřadu práce, poslední ukončená činnost – zaměstnání, samostatná výdělečná činnost, jiná výdělečná činnost či náhradní doba zaměstnání, případná pracovní neschopnost, údaje o kvalifikaci, proběhlé rekvalifikace, odborné dovednosti, jazykové dovednosti, získané pracovní zkušenosti, požadavky na zaměstnání, zdravotní omezení které má uchazeč a mohla by souviset se zprostředkováním zaměstnání, i jiná zdravotní omezení, péče o děti

⁴⁸ §70 zákona č. 262/2012 Sb., zákoník práce. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

⁴⁹ §72 zákona č. 262/2012 Sb., zákoník práce. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

⁵⁰ §26 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

do věku 15 let, další omezení související se zprostředkováním zaměstnání, prohlášení o případné existenci pracovněprávního vztahu, výdělečné činnosti v zahraničí, práci pro společnost nebo družstvo, o nucené správě. Informace o tom, zda je uchazeč o zaměstnání studentem, zda je invalidní, potvrzení o absenci souběžné evidence uchazeče o zaměstnání v jiném státě Evropy a udělení souhlasu se zpracováním těchto údajů, zvláště pak souhlas zda může být pro výplaty posílané poštovní poukázkou předáno České poště rodné číslo uchazeče o zaměstnání, datum a podpis žadatele⁵¹. V současné době lze tento formulář vyplnit online na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí⁵², vytisknout v pohodlí domova a hotový donést na kontaktní pracoviště Úřadu práce.

Pokud uchazeč má zájem a má nárok na vyplácení podpory v nezaměstnanosti, je třeba předložit žádost o podporu v nezaměstnanosti. Ve formuláři žádosti o podporu v nezaměstnanosti kromě identifikačních údajů uvede žadatel rozhodné skutečnosti pro možnost přiznání podpory v nezaměstnanosti, uvede poslední zaměstnavatele a dobu, po kterou byl u nich zaměstnán. Výši příjmů a další okolnosti doloží potvrzením zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, který vyplývá z §313/2 zákoníku práce, který může být nahrazen i zápočtovým listem, který také obsahuje informace o výdělku a důvodu skončení pracovního poměru.

Pro možnost najít vhodné zaměstnání pro uchazeče je důležité také doložit veškerá potvrzení a doklady o vzdělání (výuční list, maturitní vysvědčení, vysokoškolský diplom, osvědčení o absolvování kurzů, a další) v originále, přičemž úředník si pořídí kopii a založí k žádostem a dalším dokumentům vedeným o uchazeči.

Všechny změny těchto náležitostí musí uchazeč o zaměstnání splnit během 8 kalendářních dní⁵³, pokud tak neučiní, hrozí mu sankční vyřazení⁵⁴ z evidence uchazečů o zaměstnání. Lhůta 8 kalendářních dní se uplatní i pro případné omluvení absence na sjednané schůzce s pracovníkem kontaktního pracoviště Úřadu práce. Mezi další důvody pro sankční vyřazení z evidence patří zejména nesplnění oznamovací povinnosti o nekolidujícím zaměstnání⁵⁵, vykonávání nelegální práce, zrušení souhlasu se zpracováním osobních údajů, odmítnutí nastoupit do vhodného zaměstnání, do rekvalifikačního kurzu,

⁵¹ Vzor dostupný na: <https://formulare.mpsv.cz/okprace/cs/form/edit.jsp?CMD=EditForm&FN=ZproZ151001806&SSID=Cr3FpJ2CSlwjCG4WexR5U5kqK56b6aIB> [cit 25.10.2015].

⁵² Vzory dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/formulareobcana> [cit 25.10.2015].

⁵³ §27/2 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

⁵⁴ §30/1a) zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

⁵⁵ §30/1b) zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

neposkytnutí součinnosti při vypracování individuálního akčního plánu. Sankční vyřazení z evidence má za důsledek, že uchazeč ztrácí možnost čerpání podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, současně se mu tato doba nezapočítává do doby účasti na důchodovém pojištění (oddaluje se odchod do důchodu). Současně za vyřazeného uchazeče přestává Úřad práce platit zdravotní pojištění, které je povinné (na rozdíl od dobrovolného důchodového a sociálního), snadno se tak může stát, že uchazeč neznající toto pravidlo je o několik měsíců později navštíven exekutorem. O nové zapsání do evidence je možno požádat nejméně 6 měsíců po vyřazení.

4.2 Součinnost s Úřadem práce

V období setrvání v evidenci uchazečů o zaměstnání je třeba s kontaktní pracovištěm Úřadu práce spolupracovat a dodržovat zákonné termíny. Do součinnosti můžeme zařadit i účast na různých akcích pořádaných pod vedením Úřadu práce. Nedodržení potřebné součinnosti může vést k sankčnímu vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

4.2.1 Úřad práce

Organizace a struktura Úřadu práce⁵⁶ v České republice v sobě zahrnuje několika stupňový státní orgán. Úřad práce spadá do gesce Ministerstva práce a sociálních věcí, pod které spadá také Česká správa sociálního zabezpečení (sídlo v Praze), Státní úřad inspekce práce (sídlo v Opavě), a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí (sídlo v Brně). Úřad práce je vrcholným orgánem, pod který spadá Generální ředitelství, které má za úkol spolupráci s ministerstvem v oblasti státní politiky zaměstnanosti, řešení otázek souvisejících s trhem práce, dozoruje rovné zacházení na poli zaměstnanosti⁵⁷.

Na nižším stupni jsou pak krajské pobočky Úřadu práce, které mají za úkol zpracování koncepce vývoje zaměstnanosti v rámci svého správního obvodu, sledovat a vyhodnocovat situaci na trhu práce, spolupráci se správními úřady, územně samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení. Krajská pobočka je také významným hráčem při mezinárodní spolupráci na trhu práce, uděluje pracovní povolení. Zabezpečuje projekty, která souvisejí s růstem a rozvojem lidských zdrojů, které mohou být financovány z Evropských strukturálních fondů. Dále vede evidenci volných pracovních míst a spolupracuje se zaměstnavateli pro zlepšení aktivní politiky zaměstnanosti, a další činnosti vedoucí k fungování trhu práce nejen v územně správním celku⁵⁸.

Pod krajskou pobočku Úřadu spadají kontaktní pracoviště Úřadu práce, která mají menší územní obvod. Tento obvod vychází z území bývalých okresů, někdy vzhledem k počtu obyvatel bývá dále rozdělen za účelem lepší správy a dostupnosti pro uchazeče či zájemce o zaměstnání. Úkolem kontaktního pracoviště je individuální či skupinové poradenství v oblasti zaměstnanosti. Důležitý je zde osobní a individuální přístup každého pracovníka k uchazeči, pravidelné stýkání se a spolupráce.

⁵⁶ Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

⁵⁷ §8 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

⁵⁸ §8a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

4.2.2 Rekvalifikace

Jedním z nástrojů pro zlepšení vlastního postavení na trhu práce v pozici nezaměstnaného je rekvalifikace. Jedná se o nástroj, který zlepšuje předpoklad uchazeče o zaměstnání v podobě vzdělání. Rekvalifikační střediska jsou zřizována generálním ředitelstvím Úřadu práce⁵⁹. Rekvalifikaci mohou zajišťovat organizace, která mají udělenou akreditaci od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, školy (u kterých rekvalifikace podléhá zápisu do rejstříku), zařízení, která mají zapsaný vzdělávací program podle zvláštních předpisů.

Rekvalifikace spočívá ve zvýšení dosavadního vzdělání v novém oboru, dle aktuálních požadavků trhu práce. Týká se zejména uchazečů, jejichž dosavadní vzdělání není relevantní (uchazeči se vzděláním v oborech, kde je naplněn stav pracovníků, v oborech které již zanikly). Současně je možno v rámci rekvalifikace aktualizovat původní vzdělání (rozšíření stávající kvalifikace na úroveň, která je v současné době potřebná). Rekvalifikační kurz může nahradit v některých situacích i úplnou absenci vzdělání v oboru (uchazeč pouze se základním vzděláním si může svou kvalifikaci doplnit například získáním svářečského průkazu, který jej následně bude opravňovat k výkonu svářeče). Kromě teoretického vzdělání je možné rekvalifikaci uskutečnit i formou speciálního programu k získání konkrétních praktických pracovních dovedností pro konkrétního zaměstnavatele (zapracování, zaškolení). Jednotlivé možnosti je možno také kombinovat pro zlepšení efektivity tohoto nástroje tak, aby individuálnímu uchazeči zcela vyhovovaly.

Z účasti na rekvalifikaci uchazeči plyne nárok na podporu při rekvalifikaci, která je ve výši 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu⁶⁰ a to až do výše 0,65 násobku průměrné mzdy (obdobně u maximální výše podpory v nezaměstnanosti). Podpora při rekvalifikaci je oproti podpoře v nezaměstnanosti vyšší, vzhledem ke vzniku nákladů spojených s docházením či dojížděním na místo výkonu rekvalifikace. Náklady na samotnou rekvalifikaci (náklady účelně vynaložené v souvislosti s realizováním rekvalifikace na straně zařízení poskytujícím rekvalifikaci) hradí krajská pobočka Úřadu práce. Úřad práce současně může nad rámec podpory při rekvalifikaci přispět uchazeči, navštěvujícím rekvalifikační kurz na prokázané výdaje určené pro cestu na rekvalifikační

⁵⁹ §8 j) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

⁶⁰ §50/3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

kurz, v případě nutnosti i výdaje na ubytování a stravné v rámci kurzu. Pokud dochází k rekvalifikaci v zahraničí, je možné přispět i na pojištění odpovědnosti za škody⁶¹.

Rekvalifikace vždy probíhá na základě dohody uchazeče o zaměstnání o zprostředkování rekvalifikace a Úřadem práce. Samotný rekvalifikační kurz si může uchazeč či zájemce zabezpečit sám. Uchazeč či zájemce si může vybrat z nabídnutých rekvalifikačních kurzů, či vyhledat sám dle svých požadavků. Pokud si uchazeč nalezne sám vhodný kurz, Úřad práce mu uhradí náklady na tento kurz zpětně po absolvování kurzu. Cena takového kurzu nesmí přesáhnout částku 50 000 Kč⁶². Uchazeči může vzniknout povinnost zaplatit celý kurz, pokud bez vážného důvodu odmítne nastoupit do zaměstnání za jehož účelem kurz navštěvoval. V případě, že v průběhu kurzu přestane uchazeč být uchazečem a z tohoto důvodu nedokončí rekvalifikační kurz, je povinen uhradit poměrnou část nákladů, které za něj hradil Úřad práce.

Rekvalifikační kurzy jsou poměrně oblíbenou součástí způsobu hledání zaměstnání. Za rok 2014 těmito kurzy prošlo 46 454 uchazečů, oproti roku 2013 je zde nárůst o 12,1 %⁶³. Stoupající obliba a potřebnost rekvalifikačních kurzů působí i jako stimul pro zařízení poskytující rekvalifikační zařízení v podobě získání finančních zdrojů pro vlastní rozvoj. Mezi nejčastěji navštěvované kurzy patří kurzy zaměřující se na zlepšení počítačové a informační gramotnosti a účetnictví, které jsou vhodné zejména pro administrativní využití, případně pro rozšíření znalostí pro povolání ale i pro osobní růst a informovanost. Mezi další často vyhledávané kurzy pak patří svářečské kurzy, kurzy směřující k získání řidičského oprávnění (pro řidiče z povolání). Právě absence řidičského oprávnění je mnohdy překážkou pro získání pracovního místa.

Mezi základní druhy rekvalifikace můžeme zařadit profesní rekvalifikaci (směřuje k získání nové profese), praktická rekvalifikace (směřující k zaučení s důrazem na praktickou přípravu pro konkrétní pracovní pozici), obnovovací kurzy (ztráta kvalifikace v důsledku běhu času, vhodné zejména pro ženy při návratu po mateřské dovolené), doplňková rekvalifikace (doplnění a rozšíření stávající kvalifikace, například svářečský kurz pro dělníka), motivační kurz (profesní orientace a uplatnění, doporučení k přímému nástupu do zaměstnání), nspecifická rekvalifikace (směřuje ke zvýšení uplatnitelnosti na

⁶¹ LEIBLOVÁ. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*. ISBN 978-80-87146-72-9. Str. 105 a násl.

⁶² §109a/9 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

⁶³ Zdroj Tisková zpráva Úřadu práce ČR ze dne 21.1. 2015, "Loni prošlo rekvalifikací téměř 46,5 tis. lidí". Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/20112/TZ_rekvalifikace2014.pdf [cit. 30. 10. 2015]

trhu práce) či stáže (vhodné především pro absolventy, kteří nemohou najít pracovní uplatnění v souvislosti s absencí potřebné praxe)⁶⁴.

Rekvalifikační kurz současně může být chápán i jako nástroj, který může zabránit ztrátě stávajícího zaměstnání. Jedná se především o případy, kdy o rekvalifikaci pro své zaměstnance požádají sami zaměstnavatelé. I tyto kurzy mohou být spolufinancovány Úřadem práce. Jedná se zejména o případy, kdy zaměstnavatel prochází organizačními změnami a dá přednost před propouštěním zaměstnanců jejich kvalifikačnímu růstu a tím i uplatnění v rámci stávajícího zaměstnavatele.

Tyto kurzy jdou často ruku v ruce s dalším stimulem pro zlepšení trhu práce a aktivní politiku zaměstnanosti, a to investičními pobídkami⁶⁵. Jejich účelem je především tvorba nových pracovních míst, kam mohou být umístěni uchazeči o zaměstnání. Investiční pobídka má formu hmotné podpory na rekvalifikaci či školení zaměstnanců. Investiční pobídky jsou využívány v oblastech s velmi vysokou nezaměstnaností, kde se jedná především o strukturální nezaměstnanost.

4.2.3 Nekolidující zaměstnání

Nekolidující zaměstnání je způsob, jak nebýt zcela závislým na podpoře v nezaměstnanosti, podpoře při rekvalifikaci či na dávkách hmotné nouze. Nekolidující zaměstnání je zaměstnání, které může uchazeč o zaměstnání vykonávat a současně setrvat v evidenci uchazečů o zaměstnání⁶⁶. Nekolidující zaměstnání zastavuje vyplácení finanční podpory v nezaměstnanosti i při rekvalifikaci. Nekolidující zaměstnání je omezeno výší příjmu plynoucí z tohoto právního poměru. Maximální výše odměny za výkon takového zaměstnání je stanoven na maximálně polovinu minimální mzdy, která je určena zákonem č. 567/2006 Sb., vždy ve znění pro příslušné období. Pro rok 2015 se jedná o částku 9 200 Kč, pro rok 2016 bude platit minimální mzda ve výši 9 900 Kč. Výše maximálního příjmu za nekolidující zaměstnání je tedy v roce 2015 částka 4 600 Kč a pro rok 2016 částka 4 950 Kč. Pokud výše příjmu překročí tuto hranici, jedná se o překážku pro setrvání v evidenci uchazečů o zaměstnání a dojde k vyřazení uchazeče. Nekolidující zaměstnání zároveň nesmí klást překážky pro plnění součinnosti s kontaktním pracovištěm Úřadu práce, který musí být o existenci takového zaměstnání neprodleně informován (nepozději

⁶⁴ ČESKÝ HELSINSKÝ VÝBOR, *Práce. Praktické rady jak si najít a udržet práci*. ISBN 80-86436-17-9. Str. 27.

⁶⁵ §111 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

⁶⁶ §25/3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

v den nástupu k výkonu této činnosti). Současně uchazeči plyne povinnost každý měsíc dokládat výši příjmu z nekolidujícího zaměstnání za účelem posouzení splnění podmínek pro setrvání v evidenci uchazečů o zaměstnání.

4.2.4 Agentury práce

Agentura práce je soukromoprávní subjekt, který může v jistém okruhu své činnosti nahrazovat činnost úřadu práce. Agentura práce, která je držitelem povolení vydaného Ministerstvem práce a sociálních věcí může vykonávat zprostředkování zaměstnání ve smyslu vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, poradenskou a informační činnost stejně jako úřad práce⁶⁷. Navíc má agentura práce možnost poskytovat zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu závislé činnosti pro uživatele, který bude zaměstnanci přidělovat práci, aniž by mezi nimi přímo vznikl pracovněprávní vztah⁶⁸.

Agentury práce jsou výsledkem nejen vnitrostátního politického boje a potřeby trhu práce o naplnění volných pracovních pozic, ale i výsledkem činnosti Mezinárodní organizace práce, která ve své Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce⁶⁹. Česká republika je jedním z mnoha signatářů této úmluvy. Další stimul pro tvorbu české úpravy agentur práce je ve směrnici Evropského parlamentu a Rady z roku 2008 o agenturním zaměstnávání⁷⁰. Vydání směrnice mělo na poli evropského trhu práce sjednotit úpravu mezi jednotlivými státy, což se částečně zdařilo. V souvislosti se vstupem do Evropské unie nám byl postupně otevřen evropský pracovní trh jako jeden z důsledků svobod v rámci Evropské unie, umožňující volný pohyb pracovních sil.

Agentury práce v rámci České republiky jsou stále častěji vyhledávanou organizací, která pomáhá řešit problém nezaměstnanosti u některých problematičtější umístitelných uchazečů o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání může být současně v evidenci agentury práce a v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce⁷¹, jedná se o sdílené zprostředkování zaměstnání, kdy Krajská pobočka Úřadu práce uzavře dohodu o sdíleném zprostředkování zaměstnání, jejímž předmětem je, na základě individuálního akčního plánu uchazeče, zprostředkování zaměstnání. Za toto zprostředkování může být agentuře poskytnut

⁶⁷ §58 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

⁶⁸ §14 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

⁶⁹ 38/2003 Sb.m.s. Sdělení Ministerstva zahraničních věcí o přijetí Úmluvy č. 181 o soukromých agenturách práce. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

⁷⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

⁷¹ §119a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

příspěvek ve výši 500 Kč měsíčně⁷², a za umístění do pracovního poměru a setrvání v něm po dobu nejméně měsíců pak částku do 6 250 Kč⁷³.

Uchazeč se v rámci právního vztahu k agentuře práce stává jejím zaměstnancem, vzniká tak tedy kolize s §25 zákona o zaměstnanosti, který hovoří o tom, že uchazečem o zaměstnání může být toliko osoba, která není v pracovněprávním vztahu. Hovoříme zde tedy o fyzické osobě, které je zprostředkováno zaměstnání na jedné straně (ten, který hledá zaměstnání) a uživatelem (ten, který hledá zaměstnance).

Povolení ke zprostředkování zaměstnávání⁷⁴ může být vydáno svéprávné fyzické bezúhonné osobě starší 18 let, která je odborně způsobilá a která je občanem České republiky, nebo zahraniční státní příslušnosti. Či právnické osobě, se sídlem na území České republiky, anebo v zahraničí. Toto povolení vydává generální ředitelství Úřadu práce. Povolení je udělováno pro zprostředkování zaměstnání na území České republiky, pro umožnění zprostředkování cizinců na území České republiky, případně pro umístění občanů České republiky do zahraničí.

Agentura práce je povinna být pojištěna proti úpadku⁷⁵. Výše tohoto pojištění je vypočtena jako součet trojnásobků průměrných čistých mezd všech svých zaměstnanců (fyzické osoby, kterým je zprostředkováno zaměstnání a ostatní zpravidla administrativní zaměstnanci). Dále je agentura práce povinna vést evidenci všech svých zaměstnanců, jí umístěvaných fyzických osob a počet volných míst (na něž je požadavek zprostředkování zaměstnání)⁷⁶.

Za zprostředkování zaměstnání agentura práce jako podnikatelský subjekt má nárok na finanční odměnu. Tuto odměnu však nemůže získat od fyzických osob, kterým je zprostředkováno zaměstnání. Odměnu za zprostředkování je agentura oprávněna vyžadovat od svých uživatelů.

Agentura práce vytváří atypický trojstranný pracovněprávní vztah, který částečně odporuje definici závislé práce⁷⁷, poskytuje nižší ochranu zaměstnance, ale současně je velice

⁷² §119a/3 pís. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

⁷³ §119a/3 pís. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

⁷⁴ §60 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

⁷⁵ §58a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

⁷⁶ §59 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

⁷⁷ §2 zákona č 262/2006 Sb-, zákoník práce. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

efektivní při hledání zaměstnání či při změně pracovního umístění poskytnutého agenturou práce. Atypičnost pracovněprávního vztahu spočívá v podřízenosti fyzické osoby vůči současně dvěma subjektům, z nichž jeden je právním zaměstnavatelem (vyplácí mzdu, existence pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti) a druhý je faktickým zaměstnavatelem (přiděluje úkoly, organizuje čas, jeho jménem a na jeho účet je práce vykonávána). Tento pracovněprávní vztah (mezi jedním uživatelem a fyzickou osobou, které je zprostředkováno zaměstnání) musí vždy být na dobu určitou, nejvýše v délce 12 měsíců⁷⁸. Pracovní podmínky, včetně finanční odměny za vykonanou práci, fyzické osoby, které je zprostředkováno zaměstnání musí být stejné, jako mají ostatní „běžní“ zaměstnanci na stejné pracovní pozici u uživatele.

Náležitosti pokynu, kterým je založen vztah mezi fyzickou osobou, které je zprostředkováno zaměstnání a uživatelem pak obsahuje informace, na které jsme zvyklí z klasické pracovní smlouvy. Jedná se o název a sídlo uživatele, místo výkonu práce (kde bude osoba vykonávat závislou práci), identifikace nadřízené osoby (která je oprávněna přidělovat úkoly osobě). Podstatná je také informace o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance u uživatele. Osoba, které je zprostředkováno zaměstnání poskytnuto, by neměla mít nikdy horší podmínky než ostatní zaměstnanci u uživatele, což si může kdykoliv ověřit i dle této informace.⁷⁹

Důvod pro využívání agentur práce spočívá v rychlém přiřazení zaměstnanců na pracovní pozici. Přičemž absence pracovněprávního vztahu mezi uživatelem a fyzickou osobou, které je zprostředkováno zaměstnání, dává možnost větší flexibility v přijímání nových a odchodu nevyhovujících osob. Uživatel nemusí vyplácet odstupné, nemusí řešit ani výpovědní důvody. Stačí dohoda mezi uživatelem a agenturou práce o ukončení spolupráce konkrétní fyzické osoby na jisté pozici. Naopak pokud se osoba osvědčí, je možné ukončit pracovní poměr s agenturou práce a nastoupit k uživateli do klasického pracovněprávního vztahu. Dalším důvodem je i možnost přeshraniční spolupráce mezi agenturou práce a uživateli. Výhodou může být i možnost využití osob v pracovním poměru na dobu určitou, například při výstavbě jsou najímáni dělníci, zpravidla nízká či žádná kvalifikace, kteří po splnění úkolu ukončí svůj poměr k jednomu uživateli a mohou následně nastoupit k dalšímu v rámci jednoho pracovněprávního vztahu (vůči agentuře práce).

⁷⁸ §309/6 zákona č 262/2006 Sb-, zákoník práce. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

⁷⁹ §309 zákona č 262/2006 Sb-, zákoník práce. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

4.3 Trh práce

Mezi základní ekonomické zdroje (výrobní faktory) řadíme práci, půdu a kapitál. Trh je vytvářen za účelem co nejefektivnější alokace těchto ekonomických zdrojů. Na trhu práce se pak setkává nabídka práce ze strany uchazečů o zaměstnání i samotných zaměstnanců s poptávkou ze strany zaměstnavatelů. Pracovník přichází na trh práce s nabídkou v podobě vlastního volného času (který má být směněn za finanční odměnu), jehož cena je zvyšována získanými znalostmi a dovednostmi (čím vyšší vzdělání a dovednosti, tím vyšší základní cena na trhu práce). Pracovník očekává, že jeho přínos na trhu práce bude zhodnocen a tento výsledek se odrazí na zlepšení jeho sociálním i ekonomickém statusu, zaručí mu nezávislost a pocit sebeúcty. Každý pracovník je však odlišný, má různé preference a tím se nabídková křivka jednotlivých osob liší. Nabídková křivka může být ovlivněna i faktory, které si sám pracovník nezvolí a nemůže je ovlivnit, jedná se především o zdravotní stav (zdravotně tělesně postižení, osoby se zdravotním omezením vzhledem k možnostem vykonávat různá povolání), nutnost starat se o člena rodiny (matky na mateřské dovolené, rodiče na či krátce po rodičovské dovolené).

Poptávka je pak určena podle odbytu výrobků či služeb, které zaměstnavatelé realizují ve své výrobě. Figuruje zde také objektivní skutečnosti, které silně zasahují do možností, které poptávka může poskytovat pracovníkům. Jedná se zde o legislativní omezení, které zvyšuje náklady na pracovníka, aniž by pracovní poměr vznikl. Můžeme sem započítat náklady pro zaručení bezpečného pracovního prostředí, nutnost spolupráce s odborovými organizacemi a samotné kolektivní vyjednávání či povinné pojištění zaměstnavatele. Nepominutelnou položkou jsou pak i náklady na pracovníka, které úzce souvisí s příjmem pracovníka – výše daně z příjmu a odvody na sociálním a zdravotním pojištění jsou vypočítané ze mzdy, kterou pracovník za svou práci získá. Tento aspekt vede ke snaze dávat pracovníkům nejnižší možnou mzdu. Z tohoto důvodu je zde další legislativní omezení v podobě minimální mzdy.

Na trhu práce se tyto dvě složky potkávají, protínají či míjejí. Ideálním stavem je protnutí obou křivek a dosažení rovnovážného stavu, kdy je spokojen pracovník (za svůj čas získá chtěnou finanční kompenzaci) i zaměstnavatel (náklady na pracovníka nepřevyšují jeho ekonomický užitek pro zaměstnavatele).

4.3.1 Ekonomická analýza trhu práce

Mezi subjekty na straně nabídky můžeme počítat každou fyzickou osobu, která je ochotna svůj čas a práci vyměnit za finanční zdroje pro svou vlastní obživu. Pracovníci se musejí

rozhodnout v souladu s náklady obětovanými příležitostmi. Jedná se o proces, kdy vlastnímu volnému času, jehož hodnotu zvyšuje kvalifikace a další individuální vlastnosti, přiřazujeme hodnotu, kterou nám může přinést. Jedním z ilustračních příkladů může být volný čas, který subjekt může strávit nicneděláním či navštěvováním rekvalifikačního kurzu. Pokud subjekt bude nic-nedělat, nezíská žádnou přidanou hodnotu. Pokud bude navštěvovat rekvalifikační kurz získá možnost vyšší kvalifikace a tím zhodnotí vlastní kapitál. Subjekt se v takovém případě rozhoduje ohledně výše přínosu. Stejně bude subjekt uvažovat, pokud se bude rozhodovat mezi více pracovními pozicemi – bude srovnávat faktory v podobě pracovní doby, benefitů, možnosti kariérního růstu, a především výši příjmů vzhledem ke své vlastní individuální hodnotě, kterou si může stanovit (z předchozích zkušeností či zcela subjektivním zvážením a oceněním sebe sama z hlediska kvalifikace apod.). Cílem takového procesu je získat maximum slastí za minimum strastí. Současně zde hraje roli další faktor.

Pracovníky můžeme obecně rozlišit do dvou extrémních skupin. Jednu budou reprezentovat workoholici a druhou milovníci volného času. Workoholikovi přinese největší požitek možnost prodat svůj volný čas v maximální možné míře. Milovník volného času si naopak cení volného času a chce v zaměstnání trávit co nejmenší část dne. Workoholik bude ochoten přijmout hůře placenou práci, jelikož cítí pozitivní přidanou hodnotu v podobě času stráveného v zaměstnání, na rozdíl od milovníka volného času, který bude svou cenu na trhu práce zveličovat⁸⁰.

Důležitou roli pro odvození individuální nabídky práce hraje také důchodový a substituční efekt⁸¹. Důchodový efekt popisuje vývoj nabídky práce v čase, kdy se zvyšuje reálná hodinová mzda až do bodu, kdy pracovník získá tak vysoký příjem, že jej může vyměnit za nákup volného času, čímž klesá nabízené množství práce. Oproti tomu substituční efekt naznačuje, že s růstem mzdy stoupá i ochota nabídnout vyšší množství práce. O tom, který typ efektu převládá u konkrétního pracovníka, vždy záleží na výši mzdy, přičemž vítězství důchodového efektu je častější u osob s vyšší mzdou.

Celková nabídka práce na trhu práce je složena z horizontálního součtu jednotlivých individuálních nabídek. Základní kapitál v podobě práce je výjimečný díky možnosti přesunu mezi jednotlivými obory, ačkoliv zpravidla s nějakou dodatečnou investicí do vzdělání či zaškolení. Je důležité, aby nabídka práce odpovídala na poptávku po práci. Čím pružnější reakce a přizpůsobení se aktuální poptávce, tím vyšší šance získat uplatnění na

⁸⁰ BROŽOVÁ, *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha, Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1120-7. Str. 20

⁸¹ BROŽOVÁ, *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha, Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1120-7. Str. 25

uvolněném místě na trhu práce. Důvod k přesunu do žádanějšího oboru souvisí i s nárůstem mzdového ohodnocení na konkurenčním trhu daného oboru. Pro umožnění tohoto přelévání pracovních sil mezi jednotlivými obory je třeba snižovat transakční náklady, které jsou v podobě legislativních překážek (složitost výpovědních důvodů), překážek na straně nabídky (nedostatečná kvalifikace v požadovaném oboru může být nahrazena v rámci rekvalifikačního kurzu či individuálního zvýšení kvalifikace). Je úkolem aktivní politiky zaměstnanosti snižovat tyto transakční náklady, sledovat vývoj trhu práce a umožnit dostatečnou a včasnou informovanost o nastávajících změnách tak, aby subjekty na straně nabídky práce se mohly dostatečně připravit na přesun do jiného odvětví.

V opačném případě v důsledku nedostatečné flexibility pracovních sil dochází k nárůstu strukturální nezaměstnanosti, která je zpravidla dlouhodobá (trvá dokud se nepodaří najít jiné uplatnění osoby – prostřednictvím kurzů či investiční pobídkou stimulující poptávku po práci). Oproti tomu důkazem flexibility je frikční nezaměstnanost, která je způsobena zejména krátkodobým výpadkem z pracovněprávního vztahu za účelem vyhledání práce v jiném oboru.

Nabídku práce samozřejmě determinuje i výše finančního ohodnocení za vykonanou práci. Z důvodu neustálého souboje v otázce jak ohodnotit pracovníky dostatečně nízkou částkou, aby zaměstnavatel měl co nejvyšší zisky, a současně potřeba ochrany zaměstnanců a jejich finančního zabezpečení, je zde legislativně určena minimální mzda, která reaguje (v rámci České republiky nepříliš elasticky) na vývoj celkového hospodářského výsledku. Minimální mzda se v České republice pohybuje přibližně na 1/3 průměrné nominální hrubé mzdy⁸². Pokud má pracovník prodávat svoji práci za takto nízkou částku, uvažuje na ostatních možnostech opatřit si finanční příjem. Některé osoby tak často spoléhají na výplatu dávek státní sociální podpory, dávek v hmotné nouzi.

Pokud se jedná o osoby, které v důsledku změny poptávky na trhu práce ztratí zaměstnání, mají nárok na finanční zabezpečení od státu, při splnění zákonem stanovených podmínek. Maximální výše takovéto podpory v nezaměstnanosti, která je vyplácena pouze po podpůrní dobu, se od roku 2006 vypočítává jako 0,58 násobek průměrné mzdy za 1. - 3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku⁸³. Toto stimuluje nabídku po práci pozitivně především u osob s nadprůměrnou mzdou, pro které je pokles příjmu nejcitelnější. Osoby

⁸² Zdroj Nařízení Vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015]. Data dostupná z ČSÚ: www.czso.cz [cit. 30. 10. 2015]

⁸³ §50 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

s minimální mzdou pak změnu oproti stavu nezaměstnaného pocítí pouze velmi málo, a rozdíl mezi příjmy se mohou pokoušet dorovnat výkonem nelegálních prací.

Poptávka po práci vzniká na straně výrobců, zaměstnavatelů. Poptávka je determinována mezním produktem, který můžeme vyjádřit jako změnu celkového produktu vyvolanou dodatečnou jednotkou práce při stejném množství kapitálu⁸⁴. Z toho vyplývá, že pokud budeme mít fixní hodnotu kapitálu a budeme se snažit zvyšovat produkci zaměstnáváním dalších pracovníků (přidání dodatečné jednotky práce), bude mezní produkt postupně klesat. Vyšší počet pracovníků u jednoho stroje není od určitého okamžiku efektivnější (produktivnější) než právě rovnovážný počet. Navíc klesá motivace vyrábět více za stejných podmínek (stejného finančního ohodnocení).

Mezní produkt je hraničním určovatelem pro počet najímaných zaměstnanců. Dokud bude přínos z dalšího zaměstnance vyšší než hodnota mezního produktu, bude firma najímat další pracovníky. Porušení tohoto pravidla vede k najímání pracovníků pod hodnotou mezního produktu, což ve výsledku způsobuje, že náklady na dodatečné pracovníky (mzda atd.) je vyšší, než přidaná hodnota (zisk z dodatečné produkce), pracovníci tak místo zisku generují zaměstnavateli finanční zatížení (umělá zaměstnanost typická pro období před rokem 1989).

Celková poptávka po práci na trhu práce se nedá vyjádřit jako součet všech individuálních poptávek. Poptávka po práci je ovlivněna poptávkou po produktu, který je vyráběn (může se jednat nejen o vyrobené statky, ale i o služby). Poptávka po produktu je pak určena volnými finančními prostředky na straně subjektů, které produkty kupují. Zde stojí za zmínku poslední ekonomická krize, kdy pokles volných finančních prostředků vedl k poklesu poptávky po produktech, následně docházelo k propouštění zaměstnanců, čímž dále klesal objem cash flow pro nákup statku. V této fázi cyklu je pak třeba zvýšit poptávku (v minulosti tak bylo často činěno prostřednictvím vypsáním vládních zakázek, které zvýší poptávku po pracovní síle v daném odvětví a uvolní do ekonomiky potřebné cash flow. Nákupy materiálu generují zisk pro další firmy, z nichž je možné vyplácet mzdy pracovníkům a dochází k další multiplikaci použití těchto peněžních prostředků a tím k rozhýbání ekonomiky.

V případě řešení prostřednictvím pasivní politiky zaměstnanosti (vyplácení finančních podpor) nelze hovořit o tak výrazném efektu, ale naopak zvýšení vládních výdajů, za které není recipročně získáno navýšení objemu výroby.

⁸⁴ BROŽOVÁ, *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha, Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1120-7. Str. 85

4.3.2 Struktura pracovního trhu v centrálně plánovaném hospodářství

Jako příklad zde použiji poslední dekádu před rokem 1989. V rámci centrálně plánovaného hospodářství dochází k přesnému určení počtu pracovních míst u jednotlivých zaměstnavatelů, tato pracovní místa musejí být naplněna – k tomu sloužil i další prostředek v podobě uložení povinnosti být zaměstnán. Který vychází z dekrety o všeobecné pracovní povinnosti⁸⁵. Jenž úzce souvisel i s potřebou nastartovat výrobu po 2. světové válce, kdy zde byl nižší počet obyvatel (emigrace s příčinou v Norimberských zákonech, vysoké počty obětí válečného konfliktu). Zbylé obyvatelstvo bylo rozděleno do jednotlivých hospodářských sektorů (primární, sekundární, terciární). Přesuny mezi jednotlivými obory byly řešeny na základě plánované produkce formou tzv. Pětiletok. V rámci plánování byla řešena otázka velikosti produkce v jednotlivých oblastech i umístění zaměstnanců pro pracovní zabezpečení výroby. Osoby vyhýbající se zaměstnání byly trestně stíhány pro příživnictví. Rychlost umisťování zaměstnanců byla oproti dnešní době ku prospěchu věci.

Byla stanovena povinnost ze strany zaměstnavatelů ohlásit ukončení pracovního poměru, bývalý pracovník se musel téměř okamžitě hlásit o novou práci. Orgán odboru pracovních sil při okresních národních výborech následně vydal doporučenku, se kterou se musel uchazeč hlásit u potencionálního zaměstnavatele, který byl povinen v případě, že uchazeč splnil základní požadavky a měl volné pracovní místo umístit uchazeče. V případě naplnění pracovního stavu (který byl opět určen legislativně) mohl uchazeče odmítnout s náležitým odůvodněním. V takovém případě byla vydána další doporučenka a cyklus se opakoval dokud nebyl uchazeč umístěn. Z tohoto důvodu nemůžeme v době mezi lety 1950 až 1989 mluvit o nezaměstnanosti. Jednalo se o období umělé plné zaměstnanosti, která ve svém důsledku vedla ke snížení produktivity práce. Pracovní normy byly zpravidla nastaveny tak nízko, aby žádný pracovník neměl problém je splnit. Motivace pracovníků zvýšit svoji produktivitu nebyla dána obavou o ztrátu zaměstnání (jak se děje v tržní ekonomice).

4.3.3 Struktura pracovního trhu v tržní ekonomice

Při přechodu na tržní ekonomiku po roce 1989 došlo k rychlému uvolnění pracovních sil, které snižovaly efektivitu práce a tím zatěžovaly zaměstnavatele. Privatizace vedla k přesunu odpovědnosti za efektivitu práce, výplatu mezd na soukromé subjekty (zaměstnavatele), které chtěly uspět v novém tržním hospodářství a dosahovat maximálních možných výdělků, které již nebyly přerozdělovány státem.

⁸⁵ Dekret č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

Tento přechod se nejméně dotkl terciárního sektoru, do kterého spadá nejširší okruh lidské činnosti v podobě zejména obchodu a zprostředkování, transport, doprava a přeprava, skladování, cestovní ruch, ubytování a pohostinství, finanční služby, média, informace a propagace, odvětví informační a komunikační služby a průmyslu, vzdělávání, zdravotnická a sociální péče, nemovitosti a infrastruktura, zábava, kultura, sport, poradenství, právní a odborné služby, řemesla a opravy, veřejná správa. Největší změny se dočkala oblast primárního sektoru, zejména zemědělství, kde v průběhu následujících 25 let stále klesá počet zaměstnanců. Restrukturalizace hornictví a těžby surovin (později zavedení limitů) přinesla na trh práce také spoustu nově uvolněných pracovníků, kteří podleli dlouhodobé strukturální nezaměstnanosti a staly se osobami pracovně neaktivními. V souvislosti zpravidla s nemožností najít v nejbližším okolí jiného zaměstnavatele.

Velký vliv na rozvoj nezaměstnanosti měl i nárůst mezinárodního obchodu, zvýšení úrovně konkurenceschopnosti tlačící se na český trh s často lacinějším (ne však kvalitnějším) zbožím. V tom okamžiku český trh selhával, v důsledku neschopnosti obstát v konkurenci, došlo ke krachu a zániku mnoha společností (dotklo se i jednotlivých odvětví – textil, keramika,...) a tím opět k uvolnění pracovních sil. V některých případech se jednalo o ozdravný proces pro trh, tržní ekonomika zbavila některých svých neefektivních částí.

Nárůst nezaměstnanosti pomohla zbrzdít i možnost soukromého podnikání, které nebylo možné před rokem 1989. Mnoho nezaměstnaných se tak uchýlilo k sebe zaměstnání, to s sebou přineslo rozvoj řemesel a služeb. Postupně došlo k nárůstu průměrných mezd.

4.3.4 Evropský trh práce

Se vstupem do Evropské unie v roce 2004 došlo k možnosti uvolnit pracovní síly českých obyvatel na celoevropském trhu práce. Jedna ze základních svobod, která je zaručována Evropskou unií je volný pohyb pracovní síly⁸⁶. Tuto možnost využila část obyvatelstva a v případě nemožnosti uplatnit se na tuzemském pracovním trhu odcházela či odchází do zaměstnání v zahraničí.

Současně ovšem i český pracovní trh byl otevřen přílivu zahraničních pracovníků. Došlo tak ke stěhování pracovních sil – směrem od východu na západ. V České republice stoupl počet zahraničních pracovníků, kteří nevykonávali pouze vysoce kvalifikovaná zaměstnání, ale naopak především nekvalifikovaná pracovní síla či řemeslníci. Neochota

⁸⁶ Zdroj: Evropská komise, česká mutace. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=457&langId=cs> .[cit. 30. 10. 2015]

českých zaměstnanců pracovat za minimální mzdu, umožnila příliv nelegálních pracovníků (bez platného pobytu či pracovního povolení), který pokračuje do dnešní doby. Antidiskriminační opatření⁸⁷⁸⁸, která jsou podstatnou součástí pracovního práva, s sebou jako vedlejší efekt nese právě stejné postavení cizinců a tuzemců na pracovním trhu. Rovný přístup k zaměstnání se však netýká pouze národností, ale i jednotlivých pohlaví.

Evropská unie si dává za cíl sblížit do maximální možné podoby pracovněprávní úpravu, podmínky zaměstnávání v jednotlivých členských státech. Jako hlavní cíle Evropské unie pro rok 2020⁸⁹ je zvýšení zaměstnanosti ve věkové kategorii 17 – 64 let na 75% (do této kategorie nespádají osoby soustavně se připravující na budoucí povolání), investovat 3 % HDP Evropské unie (pomocí kombinace veřejných a soukromých zdrojů) do výzkumu, vědy, techniky a inovací. Další cíl je zaměřen na zvýšení vzdělanosti mezi obyvateli. Jedna část je zaměřena na snížení míry nedokončení studia pod 10%, druhá část má pomoci dosáhnout alespoň 40 % vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva ve věkové kategorii od 30 do 34 let. Poslední cíl dotýkající se i oblasti zaměstnanosti se zabývá chudobou a sociálním vyloučením. Evropská unie si stanovila závazek snížit počet lidí, kteří žijí v chudobě a sociálním vyloučení, či jsou ohroženi chudobou a sociálním vyloučením o 20 milionů.

Po vstupu do Evropské unie vznikla možnost občanům České republiky volného pohybu na pracovním trhu dalších členských států Evropské unie. Některé z členských států se dlouhodobě potýkají s velmi vysokou nezaměstnaností, která ještě více vzrostla v souvislosti s ekonomickou krizí po roce 2009. O první místo v počtu nezaměstnaných osob se zde dělilo Řecko a Španělsko. Naopak nejnižší nezaměstnanost dlouhodobě vykazuje Lucembursko a Německo, jak vyplývá z tabulky⁹⁰ „Nezaměstnanost v Evropské unii.“. Česká republika a její pracovní trh se dobře vypořádává s přílivem zahraničních zaměstnanců, zejména osoby přicházející z východní a jižní Evropy.

Důležitá otázka, před kterou v současné době stojí Evropský trh práce je vyrovnání se s imigrační krizí.

⁸⁷ Směrnice Rady č. 76/207/EHS ze dne 9.2. 1976. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

⁸⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES ze dne 5: června 2006 In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

⁸⁹ Zdroj: Evropská komise. Dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/targets/eu-targets/index_cs.htm [cit. 30. 10. 2015]

⁹⁰ Zdroj: Eurostat. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics [cit. 30. 10. 2015]

Tabulka č. 1 – Zaměstnanost v Evropské unii

Nezaměstnanost v Evropské unii											
Členský stát	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Belgie	8,4%	8,5%	8,3%	7,5%	7,0%	7,9%	8,3%	7,2%	7,6%	8,4%	8,5%
Bulharsko	12,1%	10,1%	9,0%	6,9%	5,6%	6,8%	10,3%	11,3%	12,3%	13,0%	11,4%
Česká republika	8,3%	7,9%	7,1%	5,3%	4,4%	6,7%	7,3%	6,7%	7,0%	7,0%	6,1%
Dánsko	5,5%	4,8%	3,9%	3,8%	3,4%	6,0%	7,5%	7,6%	7,5%	7,0%	6,6%
Estonsko	10,1%	8,0%	5,9%	4,6%	5,5%	13,5%	15,7%	12,3%	10,0%	8,6%	7,4%
Finsko	8,8%	8,4%	7,7%	6,9%	6,4%	8,2%	8,4%	7,8%	7,7%	8,2%	8,7%
Chorvatsko	13,9%	13,0%	11,5%	9,9%	8,6%	9,2%	11,7%	13,7%	16,0%	17,3%	17,3%
Francie	8,9%	8,9%	8,8%	8,0%	7,4%	9,1%	9,3%	9,2%	9,8%	10,3%	10,3%
Irsko	4,5%	4,4%	4,5%	4,7%	6,4%	12,0%	13,9%	14,7%	14,7%	13,1%	11,3%
Itálie	8,0%	7,7%	6,8%	6,1%	6,7%	7,7%	8,40%	8,4%	10,7%	12,1%	12,7%
Kypr	4,6%	5,3%	4,6%	3,9%	3,7%	5,4%	6,3%	7,9%	11,9%	15,9%	16,1%
Litva	11,7%	10,0%	7,0%	6,1%	7,7%	17,5%	19,5%	15,2%	15,0%	11,9%	10,5%
Lotyšsko	10,9%	8,3%	5,8%	4,3%	5,8%	13,8%	17,8%	15,4%	13,4%	11,8%	10,7%
Lucembursko	5,0%	4,6%	4,6%	4,2%	4,9%	5,1%	4,6%	4,8%	5,1%	5,9%	5,9%
Maďarsko	6,1%	7,2%	7,5%	7,4%	7,8%	10,0%	11,2%	11,0%	11,0%	10,2%	7,7%
Malta	7,2%	6,9%	6,8%	6,5%	6,0%	6,9%	6,9%	6,4%	6,3%	6,4%	5,9%
Německo	10,4%	11,2%	10,1%	8,5%	7,4%	7,6%	7,0%	5,8%	5,4%	5,2%	5,0%
Nizozemsko	5,7%	5,9%	5,0%	4,2%	3,7%	4,4%	5,0%	5,0%	5,8%	7,3%	7,4%
Polsko	19,1%	17,9%	13,9%	9,6%	7,1%	8,1%	9,7%	9,7%	10,1%	10,3%	9,0%
Portugalsko	7,8%	8,8%	8,9%	9,1%	8,8%	10,7%	12,0%	12,9%	15,8%	16,4%	14,1%
Rakousko	5,5%	5,5%	5,3%	4,9%	4,1%	5,3%	4,5%	4,6%	4,9%	5,4%	5,5%
Rumunsko	8,0%	7,1%	7,2%	6,4%	5,6%	6,5%	7,0%	7,2%	6,8%	7,1%	6,8%
Řecko	10,6%	10,0%	9,0%	8,4%	7,8%	9,6%	12,7%	17,9%	24,5%	27,5%	26,5%
Slovensko	18,4%	16,4%	13,5%	11,2%	9,6%	12,1%	14,5%	13,7%	14,0%	14,2%	13,2%
Slovinsko	6,3%	6,5%	6,0%	4,9%	4,4%	5,9%	7,3%	8,2%	8,9%	10,1%	9,7%
Španělsko	11,0%	9,2%	8,5%	8,2%	7,8%	9,6%	12,7%	17,9%	24,5%	27,5%	26,5%
Švédsko	7,4%	7,7%	7,1%	6,1	6,2%	8,3%	8,6%	7,8%	8,0%	8,0%	7,9%
Velká Británie	4,7%	4,8%	5,4%	5,3%	5,6%	7,6%	7,8%	8,1%	7,9%	7,6%	6,1%

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat Eurostatu

4.3.4.1 Zaměstnání v Německu

Jednou z častých a žádaných destinací pro zaměstnání je Německo. Pro možnost být zaměstnán v Německu nemusí občan Evropské unie splňovat žádné zvláštní podmínky⁹¹. V oblasti pracovního práva platí stejná pravidla pro cizince jako pro tuzemce a výjimkou není ani pobyt. Pro pobyt v Německu není třeba povolení, ale zůstává povinnost nahlásit se na místní radnici nejpozději do 14 dnů. Německo poskytuje pro své pracovníky velké výhody v oblasti sociální péče, jedná se o často využívané přídavky na děti. Při rozhodování zda pracovat právě v Německu je nepominutelným faktem výše minimální mzdy, který činí 8,50 eur na hodinu, což je téměř 3x tolik, co v České republice

4.3.4.2 Zaměstnání na Slovensku

Slovensko jako náš východní soused je spíše místem odkud přicházejí studenti i pracovníci do České republiky. Ovšem i Češi mohou vykonávat práci na Slovensku, vzhledem k historické tradici to ani není výjimkou. Pro možnost být zaměstnán na Slovensku není nutné pracovní povolení⁹², ani povolení k pobytu. Stačí registrace na tamním úřadu práce, kterou často provádí slovenský zaměstnavatel. Po 10 denním pobytu na území Slovenska je potřeba ohlásit policii počátek, místo a předpokládanou délku pobytu na Slovensku za účelem zaměstnání. Pokud se jedná o trvalý pobyt, je zde povinnost podat žádost o povolení k pobytu na cizinecké policii, žádost musí být doplněna o cestovní doklad, fotografie a podléhá správnímu poplatku.

Díky unifikované a centralizované právní úpravě v rámci zemí Evropského společenství je možné uznávat doby zaměstnání mezi jednotlivými státy. Tato úprava vychází zejména z Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 883/2004⁹³ o koordinaci systémů sociálního zabezpečení. Tato směrnice je provedena Nařízením Evropského parlamentu a Rady č. 987/2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004⁹⁴. Obě nařízení vedou k uznávání rozhodných dob napříč státy, a současně zabraňují zneužívání vyplácení sociálních dávek plynoucích z nároků ve více státech. Nařízení se rovněž vypořádávají s problematikou migrace občanů z jednoho státu do druhého, kdy jsou jejich nároky zachovány na základě oznamovací povinnosti občanů. Trhy práce mohou být částečně uzavřeny pro cizince, a to za účelem ochrany tuzemských pracovních sil.

⁹¹ Zdroj: Eures. Dostupné z <http://mpsv/eures/podminky/nemecko> [cit. 30. 10. 2015]

⁹² Zdroj: Eures. Dostupné z <https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/slovensko> [cit. 30. 10. 2015]

⁹³ Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

⁹⁴ Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 987/2009 ze dne 16. září 2009. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

4.4 Vývoj nezaměstnanosti v České republice od roku 1989

Pojem nezaměstnanost nelze uplatnit před rokem 1989. Do roku 1989 byla státem řízená uměle vyvolaná plná zaměstnanost. V důsledku změn v listopadu roku 1989 se ovšem od roku 1990 uvolnily pracovní síly pro trh práce v souvislosti s dobrovolnou nezaměstnaností, a následně i v souvislosti s restrukturalizací pracovního trhu, struktury hospodářství a privatizací.

S listopadovou revolucí v roce 1989 přišla také nutná změna hospodářského režimu. Dlouhodobá udržitelnost centrálně plánovaného hospodářského systému s absencí soukromého podnikání se projevila jako utopická myšlenka, která postupem času vedla k degradaci hospodářství. Změna na tržní systém s sebou vedla uvolnění pracovníků, kteří mohli začít podnikat, mnozí se chopili příležitosti a zúčastnili se privatizačních vln.

Trh práce sám o sobě nemůže fungovat bez základních pravidel, jak bylo blíže rozebráno v kapitole o legislativní úpravě. Jedná se především o oblast zaručení minimálních standardů pro zaměstnance, zejména pak minimální mzda, základní zásady ochrany zdraví a bezpečnosti zaměstnanců.

V souvislosti s potřebou obstát v novém konkurenčním prostředí, kdy se do České republiky začalo dostávat lacinější zboží ze zahraničí mnohé podniky byly postupně rušeny a likvidovány. Tím došlo ke ztrátě zaměstnání u značné části populace. Stále však Česká republika patří mezi státy Evropy, které dlouhodobě dosahují nejnižších měr nezaměstnanosti.

Srovnání časových řad v oblasti struktury hospodářství byla komplikována změnou klasifikace ekonomických činností a přepočtu pracovníků v jednotlivých sektorech. V letech 1955 – 1990 jsou údaje vyjádřené jako průměrný počet zaměstnanců dle odvětvové klasifikace ekonomických činností. V letech 1991 – 2010 jsou údaje vyjádřeny pomocí počtu úvazků, které jsou přepočteny na plnou pracovní dobu a klasifikace pomocí CZ-NACE. Od roku 2011 se pak opět jedná o průměrný počet zaměstnanců, ovšem v přepočtu na osoby plně zaměstnané, třídění klasifikace podle sekce CZ-NACE. Z údajů dostupných z webových stránek Českého statistického úřadu byly vypracovány dva grafy, ze kterých je patrné postupné přelévání zaměstnanců z primárního sektoru, v menším počtu ze sekundárního sektoru do terciálního sektoru.

Primární sektor zahrnuje prvovýrobu a těžbu surovin. Zejména tedy zemědělství, lesnictví a těžba dřeva, lov a rybolov, hornictví a těžbu surovin.

Sekundární sektor jinak označovaný jako výroba a průmysl zahrnuje ekonomické činnosti v oblasti druhotného zpracování surovin, výrobu potravinářských výrobků, textilního průmyslu a průmyslové výroby. Probíhá zde přeměna na statky a služby, a sekundární sektor můžeme rozdělit na těžký a lehký.

Terciární sektor pak zahrnuje především služby. Dochází zde ke směně poskytování práce, finančních prostředků, infrastruktury, výroby a jejich vzájemné kombinace. Mezi odvětví můžeme pak zařadit zejména obchod a zprostředkování, transport, doprava a přeprava, skladování, cestovní ruch, ubytování a pohostinství, finanční služby, média, informace a propagace, odvětví informační a komunikační služby a průmysl, vzdělávání, zdravotnictví a sociální péče, nemovitosti a infrastruktura, zábava, kultura a sport, poradenství, právní a odborné služby, řemesla a opravy, veřejná správa.

Někteří autoři uvádějí ještě kvaternární sektor, jehož obsahem je vývoj, věda a výzkum. Jedná se o nejnovější a nejvyspělejší lidskou činnost. Samotné rozdělení do jednotlivých sektorů koresponduje s lidskou evolucí, kdy se prvobytně pospolní lidé živilí sběrem a lovem, následně se učili zpracovávat suroviny, následně průmyslové revoluce a zvýšení efektivity pomohly k rozvoji řemesel a v další fázi i služeb.

Plná zaměstnanost před rokem 1989 se vztahovala na všechny osoby, které jsou schopny práce. Jedná se o tzv. ekonomicky aktivní obyvatelstvo, které zahrnuje osoby starší 15 let, které nejsou studenty, ženami na mateřské dovolené, osobami na rodičovské dovolené, osoby v důchodovém věku. V současné době je za ekonomicky aktivního obyvatele počítán každý, ať zaměstnaný či nezaměstnaný, který současně naplňuje výše uvedené podmínky.

Graf⁹⁵ popisující strukturu hospodářského systému v letech 1980 – 1990 ilustruje situaci centrálně plánovaného hospodářského systému. Naplánované stavy zaměstnanců v jednotlivých oborech jsou téměř konstantní, odchylky jsou způsobeny změnou počtu obyvatel. Fluktuace mezi jednotlivými obory byla značně ztížena.

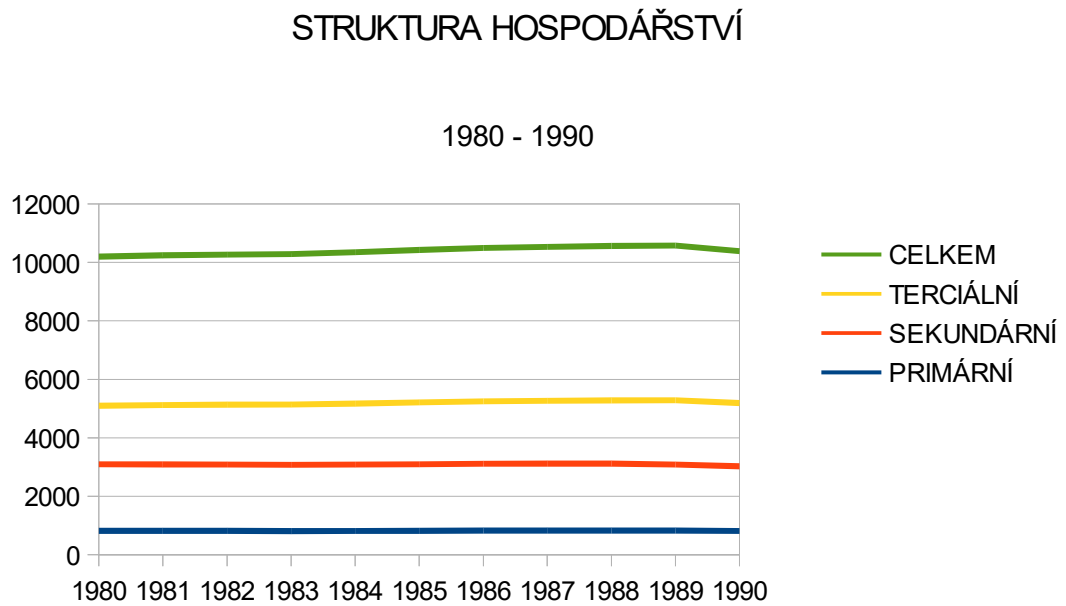
Graf⁹⁶ popisující strukturu hospodářského systému v letech 1991 – 2014 ilustruje situaci přechodu na tržní hospodářský systém a pak fungování hospodářského systému v prvních 25 letech. Je zde vidět vyšší fluktuace mezi obory, zmenšil se rozdíl mezi primárním a sekundárním sektorem, jejichž křivky se mohou v blízké době protnout. Co se týče

⁹⁵ Zdroje dat ČSÚ dostupné z: www.czso.cz [cit. 30. 10. 2015], vlastní výpočty.

⁹⁶ Zdroje dat ČSÚ dostupné z: www.czso.cz [cit. 30. 10. 2015], vlastní výpočty.

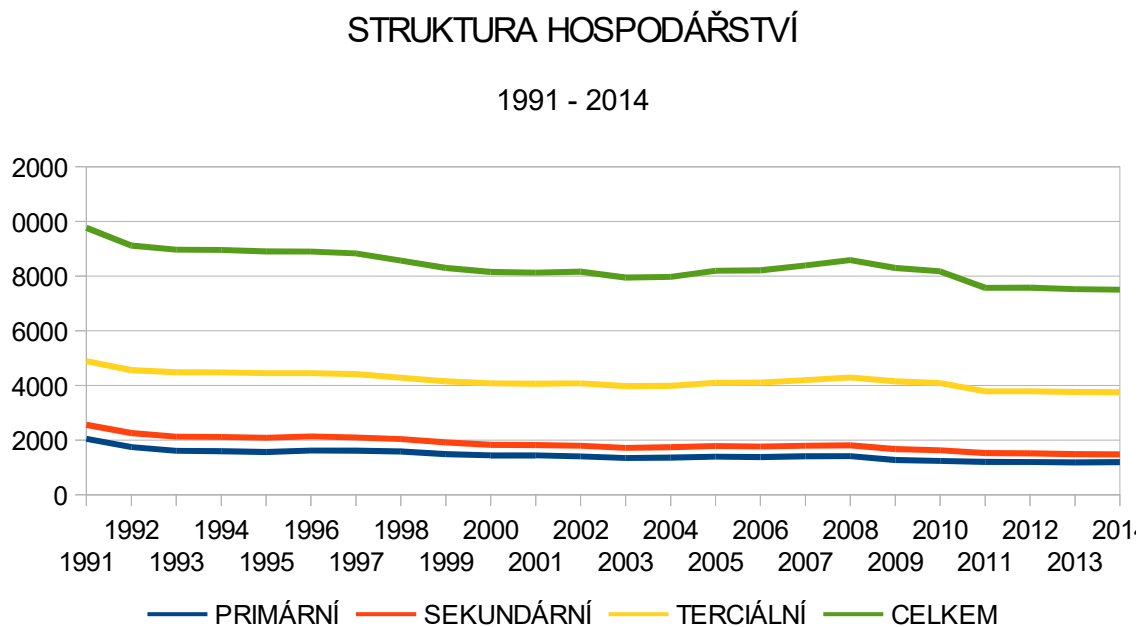
terciálního sektoru, oproti době před rokem 1989 je zde silný rozvoj, právě v důsledku možnosti soukromého podnikání v mnoha nových oborech.

Graf č. 1 - Struktura hospodářství v letech 1980 - 1990



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat Českého statistického úřadu

Graf č. 2 - Struktura hospodářství v letech 1991 - 2014



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat Českého statistického úřadu

Dalším podstatným hlediskem je míra nezaměstnanosti. Nezaměstnanost jako největší hrozba pro socialistické zřízení, ovšem svůj vrchol nezažila v době těsně po revoluci, ale v důsledku ekonomických krizí na přelomu tisíciletí a na konci první dekády 21. století, kdy i česká ekonomika a trh práce byl ovlivněn celosvětovou krizí.

Z příložené tabulky⁹⁷ (Míra zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity) můžeme pozorovat míru zaměstnanosti. Před rokem 1993 nebyla jako jeden z důležitých ekonomických ukazatelů sledována. Do roku 1989 byla v důsledku plné zaměstnanosti nulová nezaměstnanost a míra ekonomické aktivity i zaměstnanost se pohybovala v blízkosti 100%. S přechodem na tržní hospodářský systém došlo k uvolnění pracovních sil, poklesu zaměstnanosti a postupnému mírnému nárůstu nezaměstnanosti. Nižší ekonomická aktivita u žen souvisí s péčí o děti, stejně tak míra nezaměstnanosti, která je způsobena obavou zaměstnavatelů z časté absence žen na pracovišti (z důvodu péče o děti).

Celková míra nezaměstnanosti zažila svůj vrchol v roce 2004, kdy dosáhla hodnoty 10,33%. Následně klesala do doby, kdy celosvětová ekonomická krize zasáhla i český export a import. Z důvodu omezování výroby, nedostatku odbytu na tuzemském i zahraničním trhu došlo k propouštění. I přes to můžeme říci, že Česká republika se s celosvětovou ekonomickou krizí vyrovnala velmi dobře. V současné době pokračuje trend snižování nezaměstnanosti. Míra ekonomické aktivity žen v posledních 2 letech atakuje novodobé rekordy, při dosahování více než 2/3.

Zaměstnanost se postupně vrací do stavu krátce po roce 1990, přičemž nejnižší hodnoty dosáhla v roce 2002.

⁹⁷ Zdroje dat ČSÚ dostupné z: www.czso.cz [cit. 30. 10. 2015], vlastní výpočty.

Tabulka č. 2 - Míra zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity

rok	míra zaměstnanosti			míra nezaměstnanosti			míra ekonomické aktivity		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
1989	neexistence nezaměstnanosti, plná zaměstnanost								
1990				0,7%					
1991				4,1%					
1992				2,6%					
1993	69,3%	77,8%	60,8%	3,5%	3,3%	5,5%	72,4%	80,4%	64,3%
1994	69,4%	77,4%	61,3%	3,2%	3,7%	5,0%	72,4%	80,4%	64,5%
1995	69,6%	78,2%	61,0%	2,9%	3,0%	4,5%	72,3%	80,7%	63,8%
1996	69,1%	77,7%	60,4%	3,5%	3,5%	5,0%	72,1%	80,7%	63,5%
1997	68,2%	76,8%	59,7%	5,2%	4,4%	7,1%	72,3%	80,4%	64,2%
1998	66,9%	75,5%	58,2%	7,5%	5,9%	9,3%	72,3%	80,3%	64,1%
1999	65,5%	73,8%	57,1%	9,4%	7,8%	10,8%	72,1%	80,1%	64,1%
2000	65,1%	73,5%	56,8%	8,8%	6,9%	10,1%	71,1%	78,9%	63,2%
2001	65,3%	73,7%	56,8%	8,9%	6,5%	9,6%	70,8%	78,8%	62,8%
2002	65,6%	74,0%	57,1%	9,8%	5,7%	9,3%	70,8%	78,5%	63,0%
2003	64,2%	72,5%	55,9%	10,3%	6,8%	10,3%	70,1%	77,8%	62,3%
2004	64,4%	72,8%	56,4%	10,3%	6,8%	9,7%	70,1%	78,1%	62,1%
2005	65,1%	73,4%	56,6%	9,7%	6,2%	9,9%	70,6%	78,3%	62,9%
2006	65,6%	74,2%	57,0%	7,7%	5,2%	8,0%	70,2%	78,3%	62,0%
2007	66,4%	75,2%	57,4%	6,0%	3,8%	6,3%	69,8%	78,2%	61,3%
2008	66,4%	75,2%	57,3%	6,0%	3,6%	6,1%	69,9%	78,1%	61,0%
2009	64,9%	73,1%	56,4%	9,2%	6,9%	8,3%	70,2%	78,5%	61,6%
2010	65,3%	73,6%	56,7%	9,6%	6,1%	8,2%	70,2%	78,4%	61,7%
2011	65,9%	74,0%	57,6%	8,6%	5,7%	7,7%	70,5%	78,5%	62,4%
2012	67,0%	74,8%	58,9%	7,2%	6,2%	8,5%	72,2%	79,8%	64,3%
2013	68,1%	75,9%	60,0%	6,8%	5,7%	8,1%	73,0%	80,5%	65,3%
2014	69,6%	77,3%	61,7%	5,9%	5,1%	6,9%	74,0%	81,5%	66,2%

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat Českého statistického úřadu

Celkově se dá zhodnotit vývoj po roce 1989 jako mírné rozvolnění pracovního trhu, v důsledku více než 40 leté pracovní povinnosti, s následným vystřízlivěním a návratu větší části obyvatelstva na pracovní trh. Motivující je především možnost svobodné volby oboru, snazší přecházení mezi jednotlivými činnostmi, možnost soukromého podnikání.

5 Praktická část

V praktické části budou zhodnoceny konkrétní výsledky z dotazníkového šetření probíhajícího v červenci roku 2014 na kontaktním pracovišti Úřadu práce v Domažlicích. Dotazníkové šetření probíhalo u dvou okruhů osob – u uchazečů o zaměstnání a u úředníků Úřadu práce. V další kapitole bude popsán vývoje nezaměstnanosti v České republice od roku 1989. Před rokem 1989 byla umělá plná zaměstnanost, z tohoto důvodu budou popsány důsledky, které byly spojeny s nezapojením se do pracovního procesu v podobě zaměstnance, popis bude ilustrován na základě reálných případů.

Následně bude vytvořen návrh legislativních změn v oblasti zaměstnanosti, které by měly vést ke zvýšení efektivity spolupráce mezi zaměstnavateli, uchazeči a Úřadem práce. V poslední kapitole bude vytvořen návod pro uchazeče o zaměstnání, který je výsledkem zhodnocení všech problémů, na které může nezkušený a neznalý zaměstnanec či uchazeč o zaměstnání narazit při svém působení na trhu práce.

5.1 Možné způsoby pomoci uchazečům o zaměstnání

V průběhu měsíce července se na kontaktním pracovišti v Domažlicích pořádaly skupinové akce v počtu maximálně 15 uchazečů o zaměstnání, ve většině případů se jednalo o uchazeče v evidenci dobu delší než 6 měsíců. Jednalo se o dva souběžné kurzy, jeden se věnoval uchazečům, u kterých bylo podezření z výkonu nelegální práce, jejich setkání byla jednou týdně v délce 2 hodin. Uchazeči se v kurzu dozvídali, jak řešit složité životní situace, jako je například problematika pracovního práva a souvisejících předpisů, finančně – právní poradenství (návaznost na právo sociálního zabezpečení, důchody, konsekvence se stavem nezaměstnaného), problematika předluženosti (jak se vypořádat s exekucí, podmínky pro oddlužení, učili se spočítat si výhodnost půjčky apod.). Souběžný kurz byl zaměřen na osoby s nižším vzděláním, které jsou v evidenci delší dobu či nemají některé znalosti. V tomto kurzu se učili sepsat vlastní strukturovaný životopis, připravovali se na pohovory, učili se základní dovednosti a pojmy související s hledáním zaměstnání (informace o náležitostech pracovní smlouvy, dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr), včetně nabídky rekvalifikace. Uchazeči jsou v rámci kurzů upozorněni i na situace, kterých si nemusejí být zcela vědomi či nástroji jakými se ze složitých životních situací mohou dostat.

Zde stojí za připomenutí i spolupráce s Člověkem v tísní či Bílým kruhem bezpečí. Uchazeči jsou zváni i k účasti v Job Clubu, který je součástí služeb úřadu práce a spadá do úseku poradenství, který je rozdělen na jednotlivé skupiny (dle věku či formě stíženého

pracovního umístění na trhu práce). Tyto skupiny se specializují na odstranění překážek a nalezení vhodné pracovní pozice.

Jednou měsíčně je na kontaktním pracovišti v Domažlicích pořádána také tzv. Burza práce, kdy dojde k setkání zaměstnavatelů a uchazečů s cílem vyhledat si možné zaměstnance.

V červenci roku 2104 bylo uskutečněno setkání mezi 7 velkými zaměstnavateli nejen z okresu Domažlice a přilehlých větších obcí, ale byl zde i zástupce německé firmy, která přijímá zaměstnance z Čech. Uchazeči se tak přímo mohli zeptat bez investice do vycestování za jednotlivými zaměstnavateli.

Vybírání uchazečů pro jednotlivé akce je v kompetenci pracovníků, kteří je mají na starosti. Povinnost k účasti na těchto akcích v sobě nese několik pozitiv – komplikuje výkon nelegální práce (zaměstnavateli chybí nepravidelně zaměstnanec), zvyšuje potenciál jednotlivých uchazečů, podporuje vzájemnou sociální interakci mezi nimi – předávají si informace o místech, která jim byla nabídnuta (jak probíhal pohovor, zda je místo stále volné). Tyto akce a kurzy jsou spolufinancovány ze státního rozpočtu i z fondů Evropské unie. Jedná se zpravidla o kurzy trvající 4 týdny, ze kterých uchazečům neplyne finanční zisk, ale účast na těchto akcích jim nahrazuje konzultace s pracovníkem.

5.2 Dotazníkové šetření na kontaktním pracovišti Úřadu práce v Domažlicích

Kontaktní pracoviště Úřadu práce v Domažlicích má ve svém obvodu 86 obcí a 61 016⁹⁸ obyvatel. Okres Domažlice může těžit ze své blízkosti ke státním hranicím s Německem, což je u mnoha pracovníků oblíbená destinace. Přesné statistiky počtu Čechů zaměstnaných v Německu však nejsou dostupné. Domažlicko je historicky převážně průmyslový okres, ovšem se značným podílem v zemědělské výrobě. Mezi hlavní zaměstnavatele v době před rokem 2000 můžeme zařadit několik textilních výroben, které ovšem v důsledku nárůstu konkurence postupně končily. V současné době mezi největší zaměstnavatele v rámci sekundárního sektoru můžeme zařadit Kdynium Kdyně a.s. a Elitex s.r.o. V zemědělství je zde vysoký počet malých a středních zemědělských společností, které celkově zaměstnávají menší počet ekonomicky aktivního obyvatelstva. Plzeňský kraj vykazuje dlouhodobě jednu z nejnižších nezaměstnaností v rámci České republiky, Domažlický okres není výjimkou. Počet uchazečů o zaměstnání k poslednímu říjnu roku 2015 činil „pouhých“ 1 899⁹⁹. V době kdy probíhalo dotazníkové šetření byl počet uchazečů o zaměstnání v okrese Domažlice 2 287.¹⁰⁰

5.2.1 Vyhodnocení dotazníků uchazečů o zaměstnání

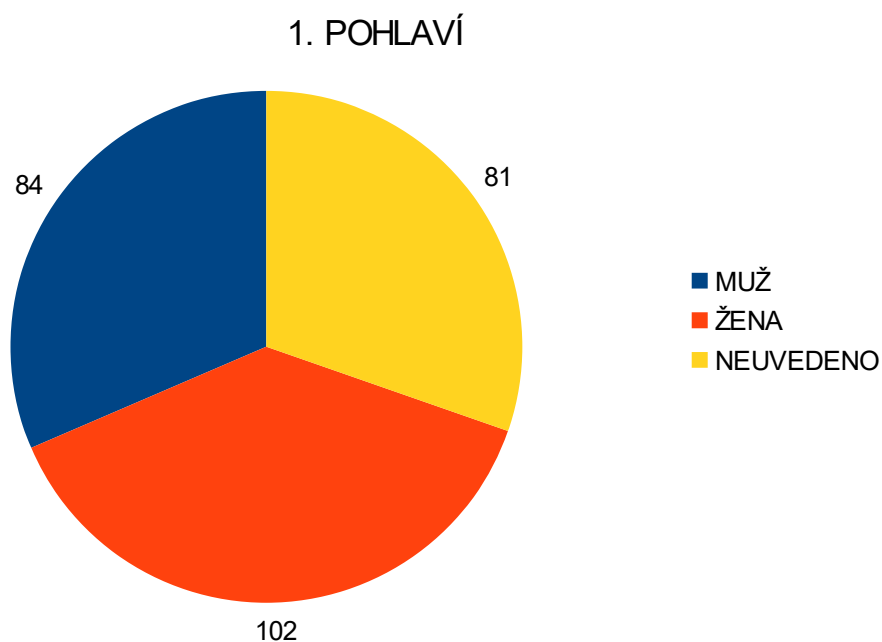
Uchazečům o zaměstnání, kteří v průběhu měsíce července roku 2014 byli přítomni na kontaktním pracovišti Úřadu práce v Domažlicích, byl umožněno vyplnit dotazník s celkem 21 otázkami. Výběr dotazovaných byl zcela náhodný. Dotazování probíhalo v rámci skupinových setkání i v průběhu čekání na individuální schůzku s úředníkem Úřadu práce. Dotazník byl zcela anonymní a v některých otázkách dával možnost uchazečům vyjádřit se volněji. K jednomu z dotazníků uchazeč připojil list, ve kterém rozepsal vlastní komplikovanou životní situaci, z důvodu zrušení jeho původního zaměstnavatele (kdyňské přádelny) a absence volných míst v oboru (textilní průmysl byl v okrese Domažlice téměř zlikvidován v důsledku nedostatečné konkurenceschopnosti zboží dodávaného ze zahraničí). V úvodu dotazníku byl uchazečům vysvětlen účel dotazníku a možnost kontaktování mé osoby. Část šetření proběhla i v měsíci srpnu roku 2015. Celkem bylo vydáno 270 dotazníků, z nichž se 267 vrátilo více či méně vyplněných.

⁹⁸ Zdroj ČSÚ. Dostupné z www.czso.cz [cit. 30. 10. 2015]

⁹⁹ Zdroj ČSÚ, Portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes> [cit. 30. 10. 2015]

¹⁰⁰ Zdroj ČSÚ. Dostupné z www.czso.cz [cit. 30. 10. 2015]

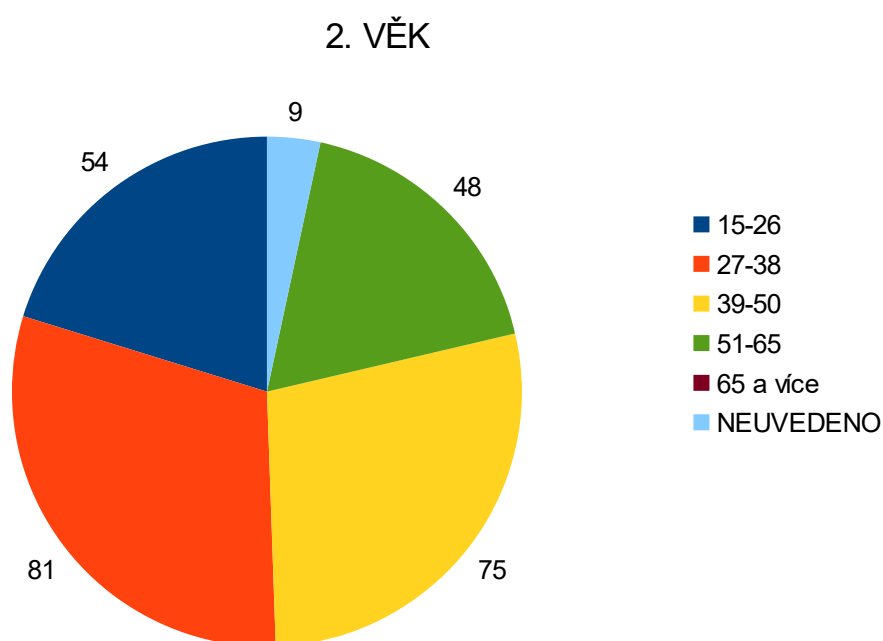
Graf č. 3 - Pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Otázka na určení pohlaví dotazovaných slouží k rozlišení zástupců nezaměstnaných na trhu práce. Obecně se uvádí, že častěji ohrožené nezaměstnaností jsou ženy (důvodem je péče pro děti, nedostatečná kvalifikace,...). Toto se potvrdilo i v rámci mého průzkumu. Ženy mírně převládají. Možnost neuvést své pohlaví využila téměř třetina dotazovaných.

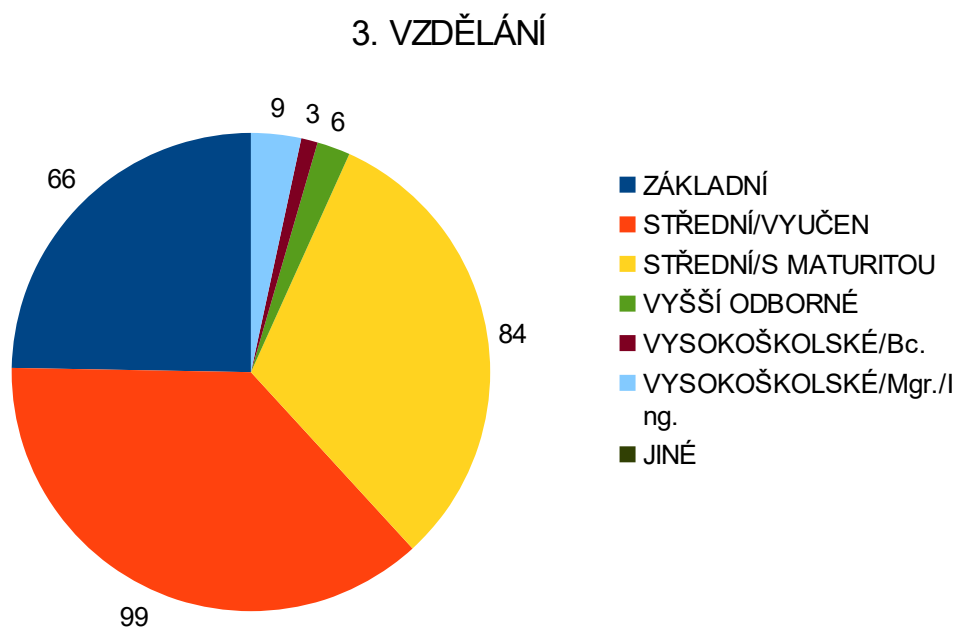
Graf č. 4 - Věk



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Rozhodující pro hodnocení struktury uchazečů o zaměstnání je také otázka věku. Zde jsem volila věkové kategorie do skupin od 15 let (minimální požadovaný věk pro zaměstnance) do 26 let (nejčastější věk ukončení studia vysoké školy), a dále kategorie po rozmezí 12 let, tedy 27- 38 let, 39-50 let, 51 – 65 let jako nejhroženější skupina na trhu práce. V kategorii 65 let a více se potenciálně mohli vyskytovat uchazeči, u nichž dosud nevznikl nárok na odchod do důchodu. 3 osoby opět využili možnosti věk neuvést. Největší podíl mezi dotazovanými uchazeči obsadily osoby v produktivním věku z kategorie od 27 let do 50 let.

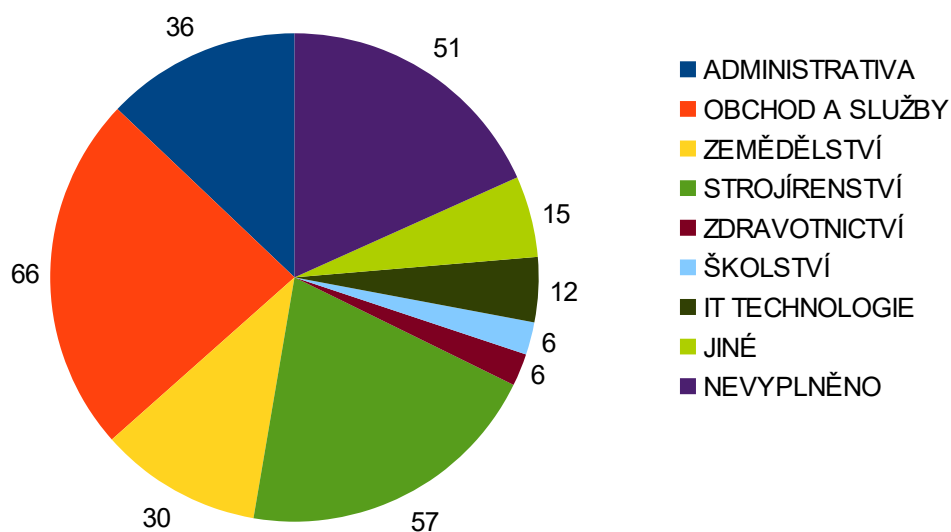
Graf č. 5 - Vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Jeden z hlavních determinantů pro výběr potenciálního zaměstnance je jeho kvalifikace. Struktura vzdělanosti mezi dotazovanými uchazeči odpovídá částečně na otázku jaká je příčina nezaměstnanosti – nedostatečná kvalifikace. Čtvrtina dotazovaných uvedla pouze základní vzdělání, tyto osoby tak spadají do nekvalifikovaných uchazečů, jejichž umístění je velmi problematické. Co se týče osob s výučním listem, v mnoha případech jde o vzdělání v oboru, které v současné době nemá uplatnění na trhu práce (jedná se zde o problematické dlouhodobě nezaměstnané osoby vzdělané v oblasti textilního průmyslu). Šetření mohlo být částečně zkresleno i dobou, ve které bylo prováděno, ovšem absolventů (viz otázka č 5) bylo mezi nimi pouze 24.

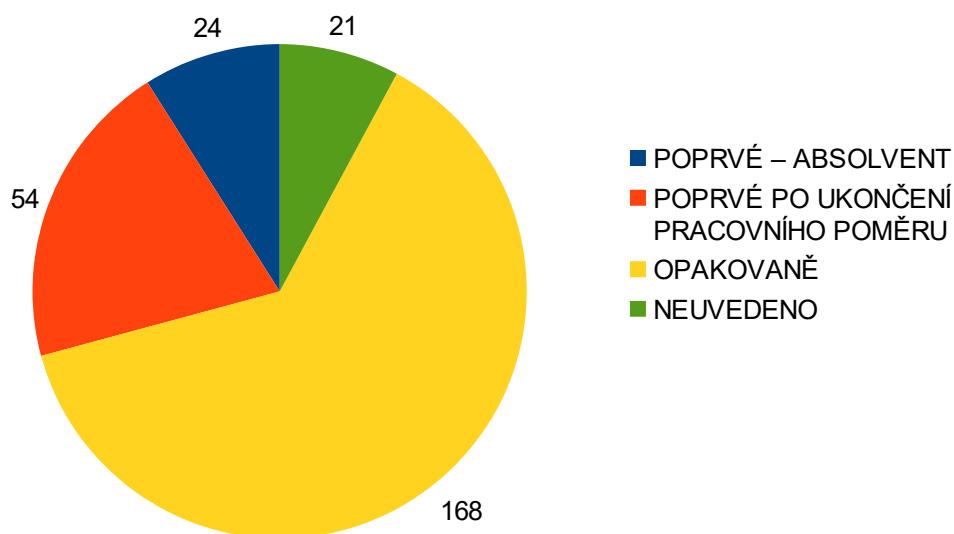
4. MŮJ OBOR



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

4. otázka směřovala k upřesnění oboru, ve kterém má uchazeč vzdělání. Nejvíce osob bylo vzděláno v oblasti obchodu a služeb a strojírenství. 51 osob nevyplnilo, jednalo se o osoby, které v předchozí otázce odpověděli, že mají pouze základní vzdělání. Některé osoby se základním vzděláním v této otázce uvedly alespoň obor, ve kterém byly zaměstnány. Uchazeči měli možnost v této otázce vyznačit současně více odpovědí, 6x se opakovalo spojení oboru strojírenství a IT technologií, třikrát kombinace strojírenství a zemědělství, třikrát administrativa s obchodem a službami. Uchazeči také vyplňovali možnost jiný obor – po třech měli architektura, stavebnictví a instalatérství. 6 osob se zařadilo do oboru přádelnictví, jak jsem již uvedla chybí již dlouhodobě zaměstnavatel v tomto oboru, ačkoliv kdyžské přádelny měly tradici již od 18. století, neobstály v konkurenčním boji a vrhly na trh nezaměstnaných mnoho osob, které se nedaří znovu umístit na vhodná pracovní místa.

5. UCHÁZÍTE SE O ZAMĚSTNÁNÍ



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

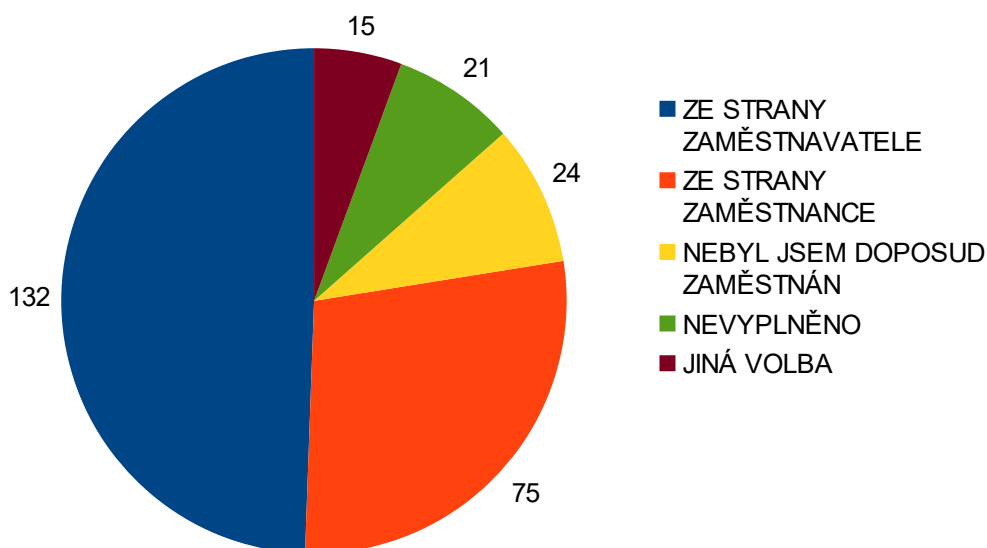
Úspěšnost nového zařazení do zaměstnání je možné pozorovat i z četnosti návratu do evidence uchazečů o zaměstnání. V tomto případě to byla více než drtivá většina uchazečů, kteří mají opakovanou zkušenost s hledáním zaměstnání, s postupy na úřadu práce. Částečně jsou mezi nimi započítány i osoby, které v minulosti byly sankčně vyřazeny z evidence, částečně osoby které se nedaří umístit do dlouhodobého pracovního procesu, ať z důvodu osobní pracovní nespolehlivosti, nedostatečné kvalifikace či jiných důvodů.

Vzhledem k tomu, že šetření probíhalo v červenci byla jsem překvapena nízkým zastoupením čerstvých absolventů, což je dobrým znakem vypovídajícím o možnostech hledání budoucí zaměstnání již při studiu, částečně však mohou absolventi využívat prázdniny ještě se statusem studenta, tudíž se mohou registrovat až v září. Ovšem drtivé většině takových absolventů se během prázdnin podaří najít nové pracovní uplatnění, či pokračují ve studiu.

Co se týče osob, které byly až dosud v pracovním poměru a poprvé jsou v registru nezaměstnaných, dá se říci, že je to číslo příznivé.

Jedna osoba svoji odpověď doplnila: „soustavně opakovaně“, což může naznačovat opakované problémy v umístění do vhodného zaměstnání.

6. POSLEDNÍ PRACOVNÍ POMĚR UKONČEN



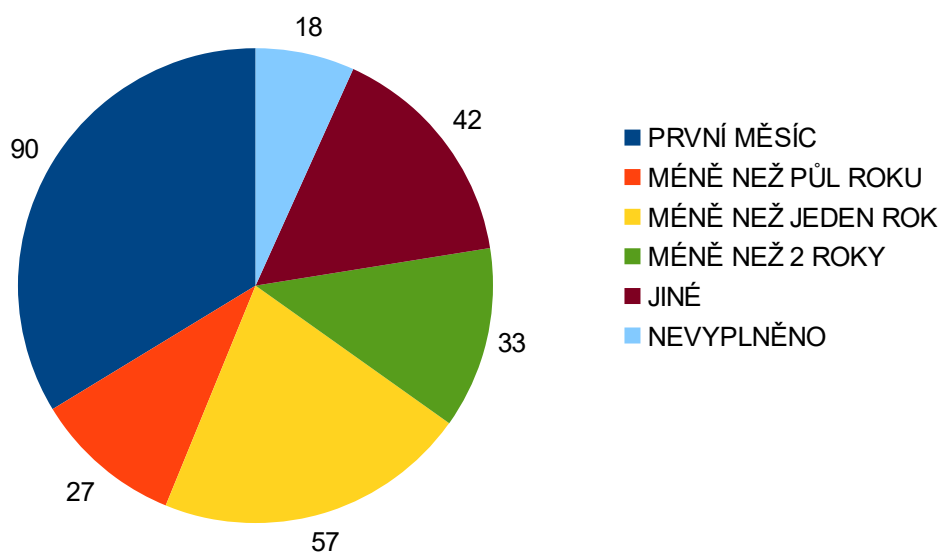
Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Se způsobem ukončení pracovního poměru úzce souvisí nárok na podporu v nezaměstnanosti, jako jedna z mála možností, jak si zajistit finanční příjem v době mimo pracovní poměr. Přičemž výpověď ze strany zaměstnavatele dle výpovědních důvodů uvedených v §52 písmen a) až d) zákoníku práce přímo zakládá povinnost zaměstnavateli po ukončení pracovního poměru zaměstnanci vyplatit odstupné¹⁰¹, které podpůří dobu výplaty podpory v nezaměstnanosti odkládá.

S téměř polovinou dotazovaných ukončil pracovní poměr zaměstnavatel, na konkrétní důvody pro výpověď nebyli dotazováni. Možnosti jiná volba pak reprezentuje 6x smlouva na dobu určitou, ve stejném počtu případů byl pracovní poměr skončen dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Ve třech případech uchazečům skončilo pracovní povolení pro výkon povolání v rámci České republiky.

¹⁰¹ §67 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

7. V EVIDENCI ÚŘADU PRÁCE JSTE



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

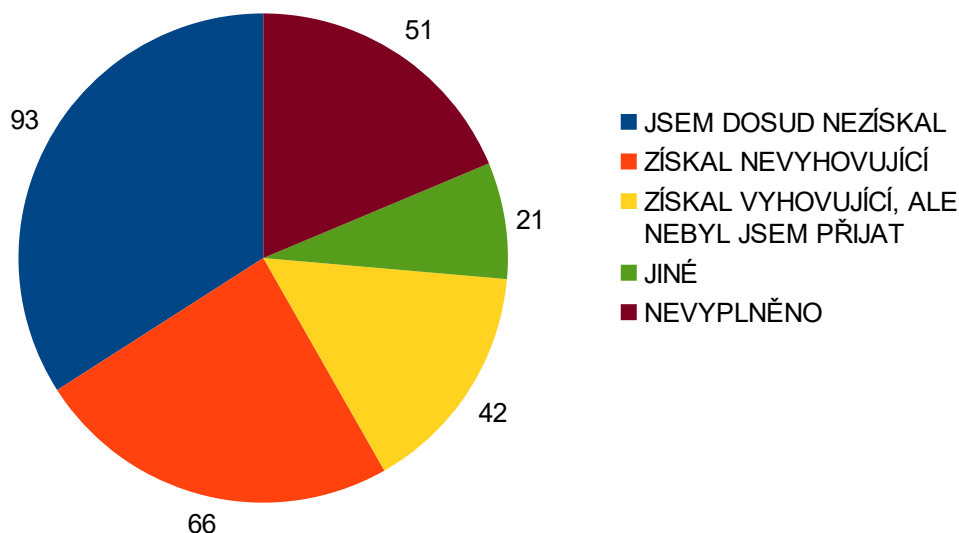
Rychlost, s jakou se daří umístit uchazeče o zaměstnání na vhodné pracovní místo, se dá brát jako ukazatel možností, které aktuálně poskytuje trh práce. Jeden z hlavních cílů, či dokonce poslání, Úřadu práce, je zprostředkovat vhodné zaměstnání v době co nejkratší, v mnohých případech se toto však stává nemožné. Špatná kvalifikace, zdravotní stav, nemožnost dojíždění, a mnoho dalších faktorů prodlužuje dobu setrvání v evidenci.

V nejvyšším stupni ohrožení, nemožnosti nastoupit zpět do pracovního procesu z důvodu naprosté absence vhodného místa pro uchazeče, jsou osoby, které jsou v evidenci déle než 1 rok. Takové osoby se řadí do kategorie dlouhodobě nezaměstnaných. V tomto případě se to týkalo 75 osob, které zodpověděly otázku. Za problémem dlouhodobé nezaměstnanosti stojí především strukturální nezaměstnanost, která v menší míře (oproti například Moravskoslezskému kraji, Ústeckému kraji) zasáhla i okres Domažlice.

Vhodným řešením dlouhodobé nezaměstnanosti je v mnohých případech rekvalifikace uchazeče pro obor, o který je aktuálně na trhu práce zájem.

Pokud se jedná o osoby dlouhodobě nezaměstnané, které se blíží věkem době odchodu do důchodu, nezřídka je jim nabízena možnost odejít do předčasného důchodu, který jim zajistí ač nižší, tak pravidelný finanční příjem, zároveň s možností neomezeného příjmu (na rozdíl od nekolidujícího zaměstnání). Možnosti jiná volba zastupovaly: 2 roky, 2,5 roku, 3 roky, 5 let, 6 let, ve čtyřech případech dokonce 10 let a v jednom extrému 16 let.

8. NABÍDKU NA PRACOVNÍ POZICI OD ÚŘADU PRÁCE



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

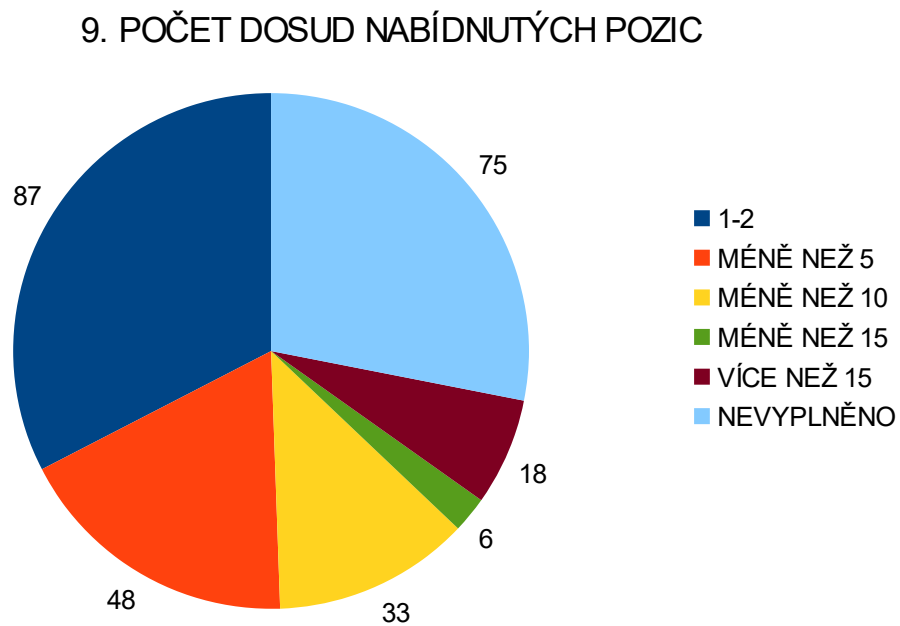
Hlavním úkolem Úřadu práce je vyhledat a nabídnout pracovní pozice (vhodné zaměstnání) uchazečům tak, aby odpovídaly znakům stanoveným v §20 zákona o zaměstnanosti¹⁰², přičemž pro uchazeče setrvávající v evidenci déle než 1 rok nemusí být dodržena podmínka sjednání pracovního poměru na dobu delší než 3 měsíce. Ustanovení §20 odstavce 1 písmene b) a odstavce 2 písm. b) je v současné době prázdné, jelikož odkazuje na ustanovení zákoníku práce, stanovující délku týdenní pracovní doby, které bylo zrušeno. Mezi základní požadavky na vhodné pracovní místo patří zaměstnání, které založí povinnost odvádět pojistné (sociální) a které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby, kvalifikaci, schopnostem a dosažitelnosti (ubytování, dojezd).

V odpovědích na tuto otázku se projevuje nemožnost pokrýt volná pracovní místa volnými pracovníky za současného dodržení zákonných podmínek. Chyby v takovém případě vznikají na obou stranách, zaměstnavatelé mnohdy neoznámí, že daná pozice je již úspěšně obsazena. Uchazeči neuspějí u pohovoru, nesplní požadavky zaměstnavatele. V několika případech uchazeči volili více než 1 možnost, přičemž se jejich odpověď vztahovala k více nabídkám, které již dostaly (získání nabídky + nepřijetí, získání + odmítnutí), tři uchazeči byli dotazníkem zastiženi při oznamování nového pracovního umístění a vyplnili, že

¹⁰² §20 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

získali vyhovující nabídku a byli přijati. Mezi další volby patřilo i těhotenství či budoucí studium.

Graf č. 11 - Počet dosud nabízených pozic

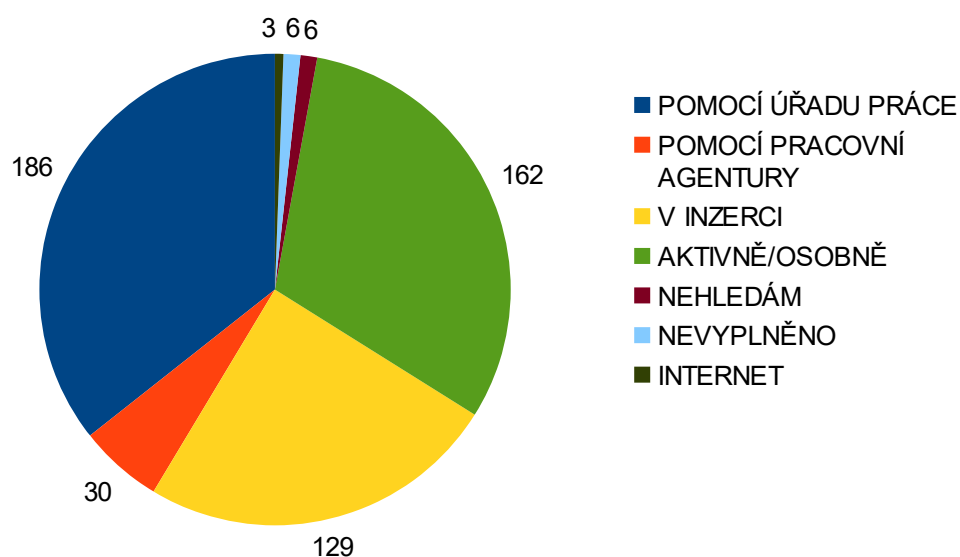


Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Tato otázka navazuje na předchozí a kvantifikuje ji. Graf odpovídá situaci, kdy třetinu uchazečů tvoří osoby setrvávající v evidenci prvním měsícem, počet nabídek mezi 1 a 2. S délkou setrvání v evidenci narůstá i počet nabízených pozic. Jak jsem výše uvedla u dlouhodobě nezaměstnaných dochází k rozvolnění zákonných pravidel, v důsledku čehož je možno vybírat ze širší nabídky míst.

Rozpor je zde patrný oproti předchozí otázce v počtu nevyplněných odpovědí, které by měly korespondovat s počtem osob, kterým dosud nebyla dána žádná nabídka. Absenci korelace lze vysvětlit nepozorností či nepravdivými odpověďmi uchazečů.

10. ZAMĚSTNÁNÍ HLEDÁM



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Dotazovaní měli možnost vyznačit více odpovědí.

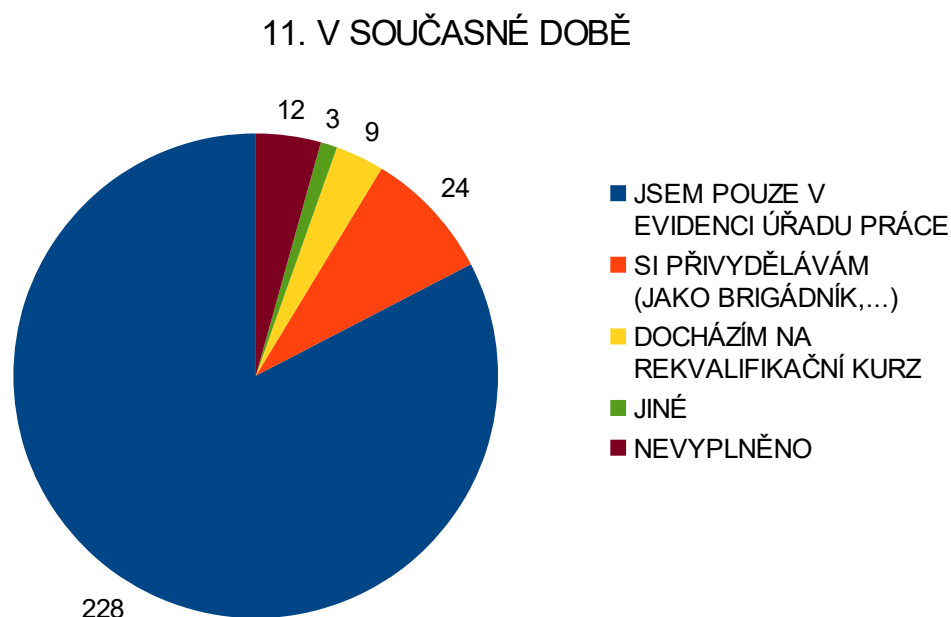
Uchazeči o zaměstnání mají neomezené možnosti, jak si hledat práci. V dnešní moderní době, kdy téměř každá domácnost disponuje počítačem s internetem, drtivá většina populace „chytrými telefony“, je možnost dozvědět se o volném pracovním místě téměř v reálném čase.

Úřad práce sám jako orgán nemá možnost pokrýt zprostředkování zaměstnání zcela. Jako další nejčastější možnost volily dotazované osoby vlastní aktivní přístup, kdy se ptají u potencionálních zaměstnavatelů. Inzerované nabídky práce jsou již tradice, na rozdíl od internetu však nemusejí být zcela aktuální. Agentury práce fungují ve většině případů samy jako zaměstnavatelé, kteří pronajímají své zaměstnance, ovšem fungují i jako zprostředkovatelé.

Zcela zarážející je pak volba, která bohužel nebyla ojedinělá – několik subjektů odpovědělo, že práci nehledá. Ačkoliv ekonomické školy uznávají dobrovolnou nezaměstnanost, v okamžiku kdy tato osoba pouze pobírá dávky (státní sociální podpory), či podporu v nezaměstnanosti/při rekvalifikaci, jedná se o značný problém pro státní rozpočet. Jedna osoba doplnila svou volbu, že nehledá zaměstnání, vysvětlením v podobě pokračujícího studia. Pro osoby mladší 26 let, pokud to jejich schopnosti umožní, je výhodnější zapojit se do studia, než setrvat jako dlouhodobě nezaměstnaný, případně

nezaměstnatelný z důvodu absence kvalifikace. Koresponduje to i s jedním z cílů Evropské unie v strategii Evropa 2020.

Graf č. 13 - V současné době



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

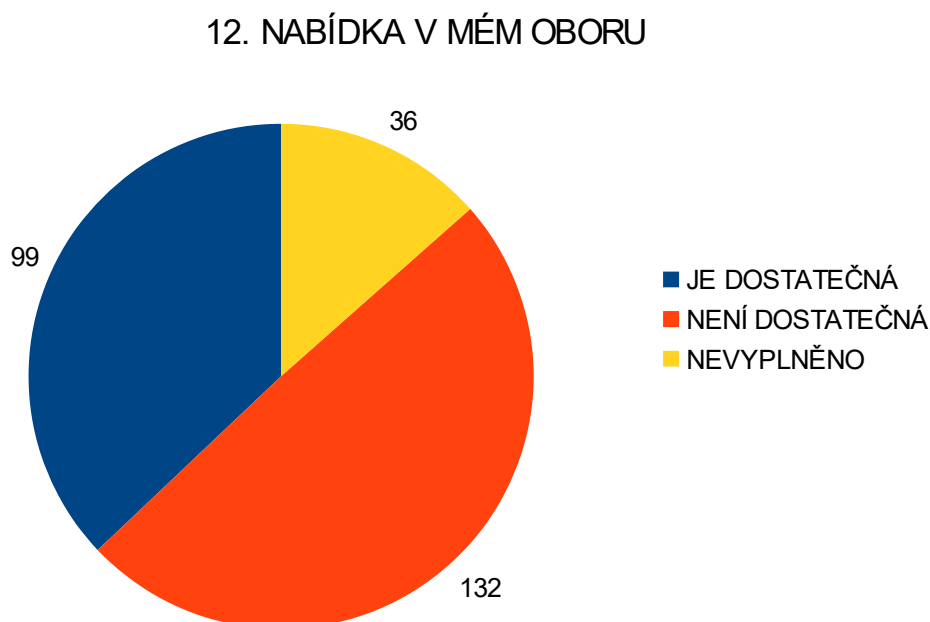
Jak je uvedeno v jedné z předchozích kapitol teoretické části, setrvání v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání výkon tzv. Nekolidujícího zaměstnání. V okruhu dotazovaných výkon takového zaměstnání přiznalo 24 osob. 9 osob využívá možnosti změnit či zvýšit svoji kvalifikaci a tím uplatnění na trhu práce v podobě rekvalifikačního kurzu.

Naprostou drtivou většinu dotazovaných setrvává pouze ve stavu evidovaného nezaměstnaného. Z toho můžeme dovodit míru závislosti na tomto státním orgánu, nejen v oblasti poskytování podpory v nezaměstnanosti, nabízení pracovních míst, ale také co se týče jiných činností. V některých případech, se kterými byla možnost se osobně setkat, se tak jedná o jediné sociální prostředí, které tyto osoby navštěvují a kde setkávají se s cizími lidmi. Pokud k tomu přidáme dlouhodobou nezaměstnanost, můžeme zde vidět skupinu velice ohroženou sociálním vyloučením, chudobou, ztrátou sociálních a pracovních návyků.

V takovém případě je nutné pozitivně ohodnotit aktivitu Úřadu práce, kontaktního pracoviště v Domažlicích, který cíleně pro tyto osoby vytváří kurzy, kterými jsou pobízeny ke vzájemné spolupráci a komunikaci.

Jeden z dotazovaných, bývalý zaměstnanec přádelen doplnil tuto otázku vyjádřením:“ Brigádu už nehledám, neboť po skončení brigády jsem měl tolik běhání ohledně vyúčtování daní, že mi brigáda nic neřeší. Brigáda se mi nikam nepočítá.“

Graf č. 14 - Nabídka v mém oboru



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Tato otázka je subjektivně laděná. Téměř polovina osob uvedla, že v jejich oboru není dostatečná nabídka volných pracovních míst. Jedná se jak o osoby dlouhodobě nezaměstnané, strukturální nezaměstnanost, tak i osoby čerstvě registrované.

Možnost uplatnění ve stávajícím oboru postupem času klesá, v souvislosti s vývojem jak technických, tak humanitních oborů. Neustálé zvyšování požadavků na kvalifikaci u pracovníků způsobuje jak částečný nárůst nezaměstnanosti (osoby, jejichž nedostatečná kvalifikace je výpovědním důvodem), tak i překážku pro nezaměstnaného nastoupit do zaměstnání.

Způsob řešení této situace je zvýšení podílu osob účastnících se rekvalifikačních kurzů, zvýšení jejich nabídky a atraktivity pro uchazeče o zaměstnání.

Rekvalifikace však není univerzálním řešením. Problémům s nabídkou v oboru lze zabránit částečně již na základní či střední škole volbou vhodnějšího oboru.

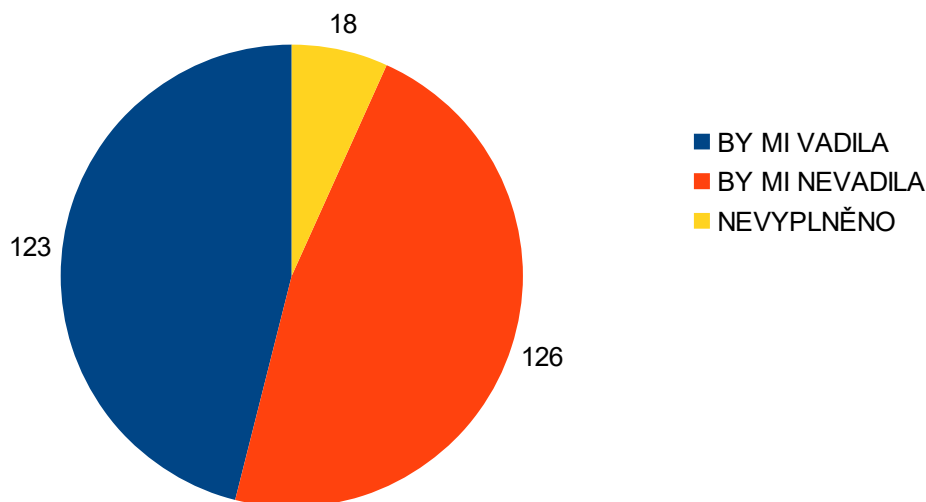
Z vlastního pozorování mohu dovodit, že v průběhu prvního desetiletí 21. století došlo k značnému nárůstu zájmu o učňovské obory kadeřnice, kosmetičky, které následně přesytily trh a další ročníky absolventů již mají problémy s uplatněním. Často tak osoby

v důsledku špatné volby oboru vzdělání v konečném důsledku pracují ve zcela jiném oboru (například jedna z kadeřnic je dlouhodobě zaměstnaná v drůbežárně).

Graf č. 15 - Vykonávání veřejně prospěšných prací jako podmínka pro evidenci Úřadu práce

13. VYKONÁVÁNÍ VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÝCH PRACÍ

JAKO PODMÍNKU PRO EVIDENCI ÚŘADU PRÁCE



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

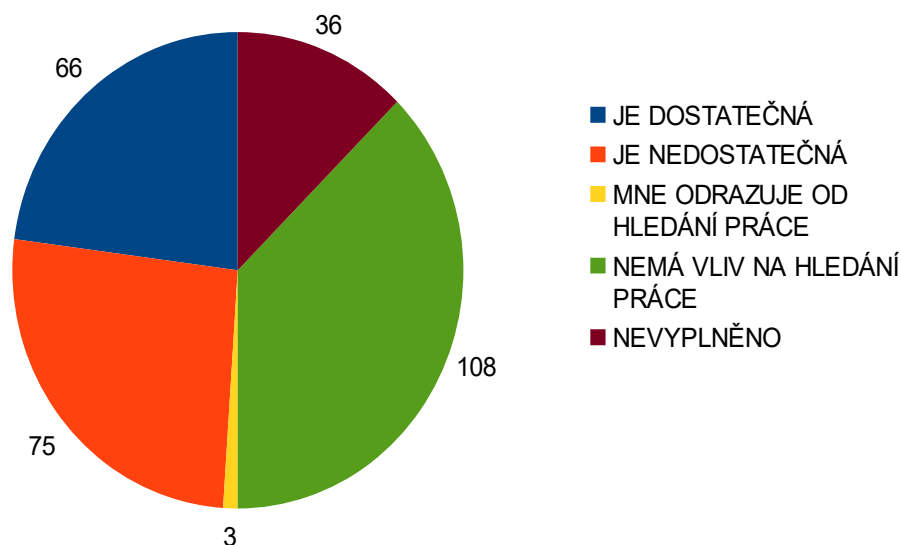
V českém právním státě nesmí být nikdo nucen vykonávat práci proti své vůli. Veřejně prospěšné práce jsou ovšem jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti¹⁰³. Veřejně prospěšné práce jsou pracovní příležitostí, kdy uchazeč o zaměstnání může vykonávat činnost obdobnou závislé práci ve prospěch veřejného zájmu (úklid prostranství, údržba městské zeleně,...), za což mu náleží finanční odměna.

Výhodou veřejně prospěšných prací je udržení pracovních návyků, odstranění izolace nezaměstnaného, v mnohých případech osoby vykonávající tuto činnost následně přejdou do pracovního poměru.

Dle odpovědí uchazečů by polovině nevadilo, pokud by museli vykonávat veřejně prospěšné práce za účelem setrvání v evidenci. Jedná se zejména o problematiku dlouhodobě nezaměstnaných, kteří ztratili pracovní návyky, žijí ze sociálních dávek, jsou ohroženi vznikem závislostí či se uchylují k páchaní trestné činnosti.

¹⁰³ §112 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

14. VÝŠE A ZPŮSOB VYPLÁCENÍ PODPORY V NEZAMĚŠTNANOSTI



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

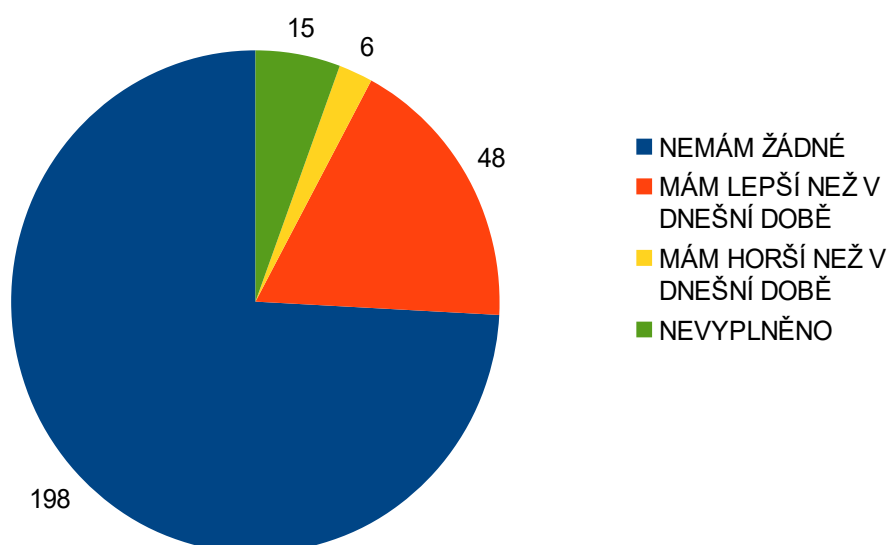
Otázka č. 14 se dá rozdělit na dvě části, uchazeči měli možnost označit více odpovědí.

V první části dotazovaný odpovídá ohledně výše podpory v nezaměstnanosti, která má stanovenou maximální hodnotu, a je odvozena od výše mzdy či platu, který měl uchazeč v posledním zaměstnání. Některé osoby z dotazovaných dokonce vůbec nesplnily podmínky pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti (celkem 9 osob). Období po které je podpora v nezaměstnanosti vyplácena přímo souvisí s dosaženým věkem uchazeče.

V druhé části dotazovaný odpovídá na otázku ohledně vztahu mezi výší podpory v nezaměstnanosti a hledáním zaměstnání. Výše podpory v nezaměstnanosti má osobě zaručit alespoň pokrytí životních nákladů, úměrně tomu, na co byl zvyklý za trvání pracovního poměru. V některých případech, dle obecného názoru společnosti, však výše přispívá ke snížení motivace hledat si zaměstnání, a vede uchazeče ke spoléhání na finance poskytované od státu (dávky státní sociální podpory, podpora v nezaměstnanosti).

V drtivé většině případů byla vyznačena odpověď, že výše ani způsob vyplácení podpory nikterak neovlivňuje hledání nového zaměstnání, přičemž polovina z takto smýšlejících osob označila vyplácenou podporu za nedostatečnou a druhá polovina za dostatečnou.

15 ZKUŠENOST S HLEDÁNÍM ZAMĚSTNÁNÍ PŘED ROKEM 1989

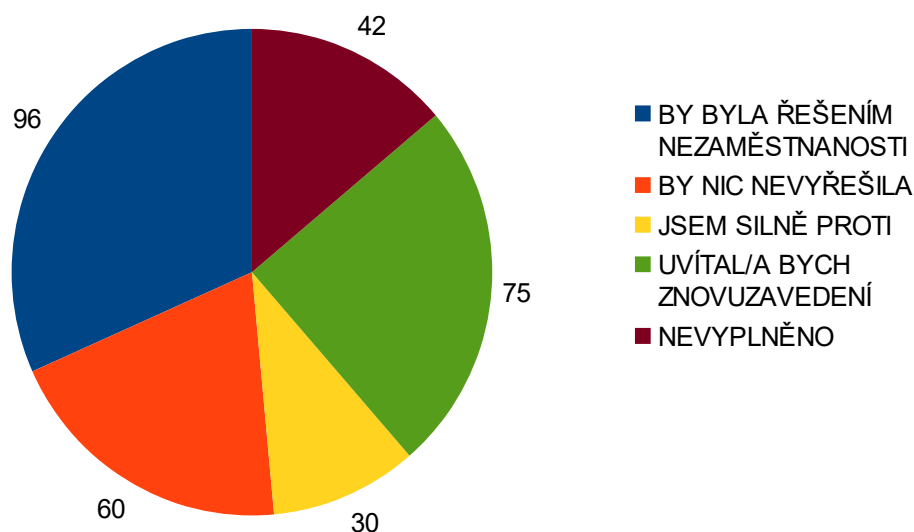


Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Již z otázky na věkovou strukturu lze dovodit, že většina osob nespádala do okruhu osob zaměstnaných již před rokem 1989 (jedná se o osoby starší 40 let). Stále ovšem můžeme slyšet od starších generací, jak to bylo za komunismu jednodušší, každý měl práci apod. Tato otázka směřuje k subjektivnímu hodnocení oblasti zaměstnanosti a rozdílu v jejich řešení před a po roce 1989.

Pokud budeme pozornost věnovat pouze osobám, které přímou zkušenost mají, je zde naprosto převažující pozitivní zkušenost. Tato zkušenost může souviset s umístěním do zaměstnání ihned po škole, rychlostí a efektivitou hledání práce prostřednictvím odboru pracovních sil při Okresních národních výborech. V tomto ohledu je vhodné věnovat pozornost některým nástrojům, které byly v tehdejší době uplatňovány a po případné úpravě je znovu zavést. Například v dnešní době chybí užší spolupráce mezi zaměstnavateli a Úřadem práce zejména v oblasti hlášení volných pracovních míst, které bylo před rokem 1989 povinné.

16. POVINNOST BÝT ZAMĚSTNÁN (JAKO PŘED ROKEM 1989)



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

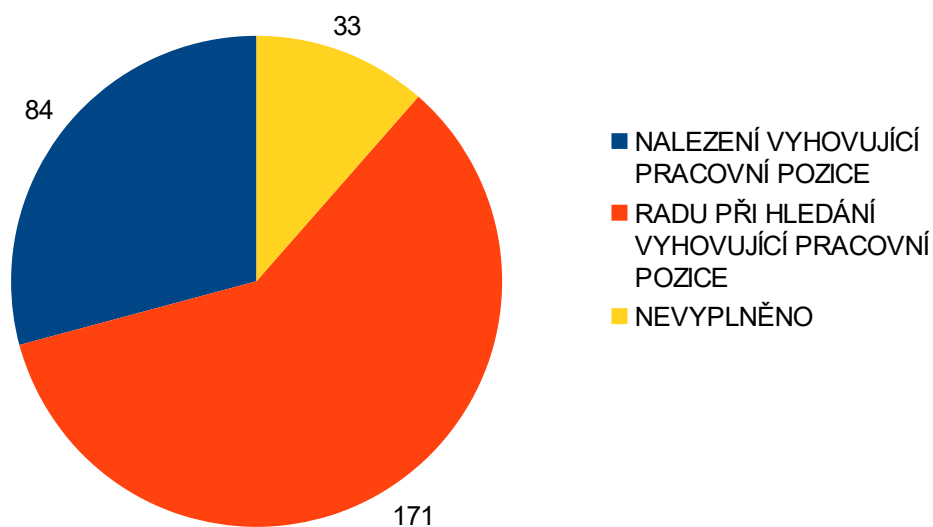
Pracovní povinnost před rokem 1989 je dnešní společností vnímána velmi různorodě. Otázka č. 16 může být rozdělena na 2 samostatné otázky, přičemž první část se týká povinnosti být zaměstnán jako nástroje pro řešení nezaměstnanosti (takto bývá často předkládána starší generací), a druhá část je subjektivním hodnocením potenciální situace.

42 osob tuto otázku vůbec nevyplnilo. 3 osoby současně označily možnost, že zavedení pracovní povinnosti by nic nevyřešila a uvítaly by znovuzavedení. 33 osob pak současně označilo zavedení pracovní povinnosti jako způsob řešení nezaměstnanosti a současně by uvítali její znovuzavedení.

Pracovní povinnost v mnoha lidech vzbuzuje asociaci s tzv. totálně nasazenými za 2. světové války, případně hrozbě vystavení se trestnímu stíhání pro trestný čin příživy za doby před rokem 1989. V dnešní době by právní úprava pracovní povinnosti musela být v souladu nejen s právy zakotvenými v Ústavě a Listině základních práv a svobod, ale současně s dalšími mezinárodními smlouvami o lidských právech, s úmluvami Mezinárodní organizace práce či směrnicemi a nařízeními Evropské unie. Z tohoto pohledu se tak znovuzavedení pracovní povinnosti jeví jako zcela nemožné.

V jistém ohledu však tato otázka může být řešena v souvislosti s vykonáváním veřejně prospěšných prací, dle otázky č. 13.

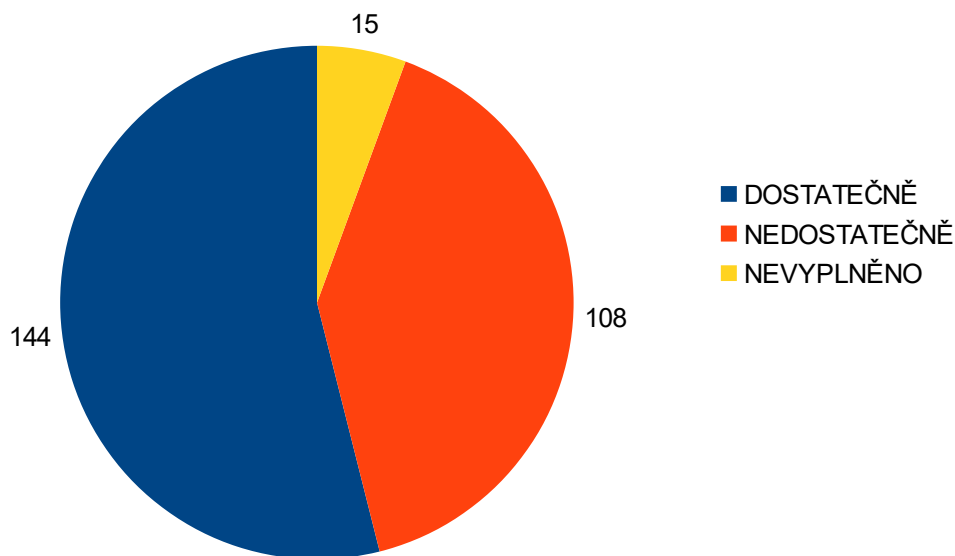
17. OD ÚŘADU PRÁCE BYCH SI PŘEDSTAVOVAL/A



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Otázka č. 17 směřuje ke zjištění, jaké služby očekávají uchazeči o zaměstnání od úředníků Úřadu práce. Překvapujícím zjištěním je, že ve většině případů se uchazeči nespolehnou pouze na Úřad práce v oblasti vyhledání nového zaměstnání. Uchazeči častěji očekávají poradenské služby, které úřad práce zajišťuje. Můžeme mezi tyto služby zařadit i pořádání skupinových akcí, jak jsem již uváděla na příkladu kontaktního pracoviště v Domažlicích.

18. ČESKÁ REPUBLIKA PRÁVO NA ZAMĚSTNÁNÍ ZAJIŠŤUJE



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Subjektivní hodnocení úrovně zajištění práva na zaměstnání v České republice nevychází zcela jednoznačně. Česká republika se ve své Listině základních práv a svobod v článku 26 zaručuje sociální práva v podobě volby zaměstnání, možnosti podnikat či si prostředky pro vlastní obživu opatřit prací. Přímo o právu na zaměstnání zde hovořeno není. Právo na zaměstnání najdeme až v zákonu o zaměstnanosti v §10.

Listina základních práv a svobod ovšem zaručuje pro osoby, které si nezaviní nemožnost vykonávat práci, přiměřené hmotné zabezpečení. V tomto případě dovozujeme povinnost poskytovat finanční a hmotné zabezpečení nejen pro osoby postižené, ale také osoby které byly donuceny ukončit pracovní poměr (výpovědí ze strany zaměstnavatele, dohodou).

Česká republika poskytuje právní rámec, v jehož rámci mají osoby volné ruce k uplatnění svých práv. Ze zkušenosti s režimem před rokem 1989 snad nešlo v době, kdy vznikala Ústava a Listina základních práv a svobod jinak formulovat tato sociální práva.



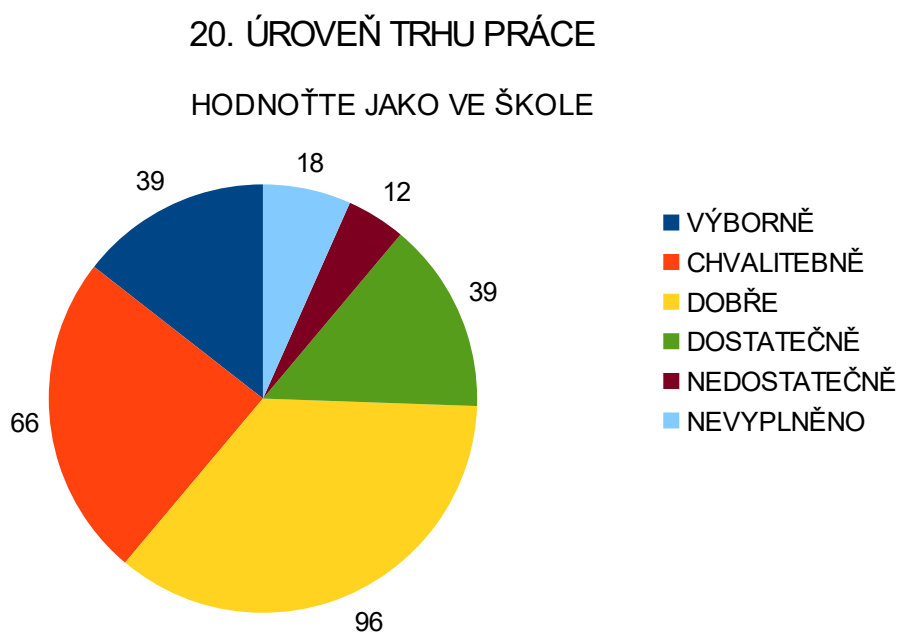
Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Jako jeden z předpokladů pro úspěšnou spolupráci na cestě v hledání nového zaměstnání pro uchazeče musí být nejen vynikající odborné, ale také lidské vlastnosti na straně úředníků Úřadu práce. Otázka č. 19 dala dotazovaným možnost ohodnotit spolupráci a servis, který je poskytován úřednicemi na kontaktním pracovišti v Domažlicích.

Uchazeč, který je dlouhodobě nezaměstnán z důvodu zkrachování jeho bývalého zaměstnavatele, kdyňských přádelen, tuto otázku doplnil komentářem: „Při rekvalifikaci, když jsem jezdil do Plzně a nic jsem nepotřeboval, tak spolupráce dobrá. Když jsem něco potřeboval, tak byla spolupráce méně dobrá. Jedná se konkrétně o jízdu vlakem domů. Celé jízdné mi stejně ÚP nezaplatil, i když jsme byli přesvědčeni od našich nadřízených, že cest'ák bude proplacen. Bohužel nebyl. Rekvalifikaci mám a stejně čekám na místo.“

Otázkou zůstává, zda si uchazeči uvědomují jaké možnosti mají úředníci, a kdy už jim zákon příliš svazuje ruce. Každý uchazeč je jedinečný a potřebuje individuální přístup, v některých případech se dá říci, že úředník je spíše psycholog, kamarád a učitel v jedné osobě. Bohužel se najdou i tací uchazeči, kteří vyhrožují úředníkům, někteří se uchylují k násilí (úřednice byla napadena deštníkem osobou Romské národnosti, kterého zpacifikovala až přivolaná hlídka). Úředník však za všech okolností musí být profesionál a postupovat dle zákona (ten však drtivá většina uchazečů nezná a mnozí jej ani nerespektují).

Graf č. 22: Úroveň trhu práce (hodnotíte jako ve škole)



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

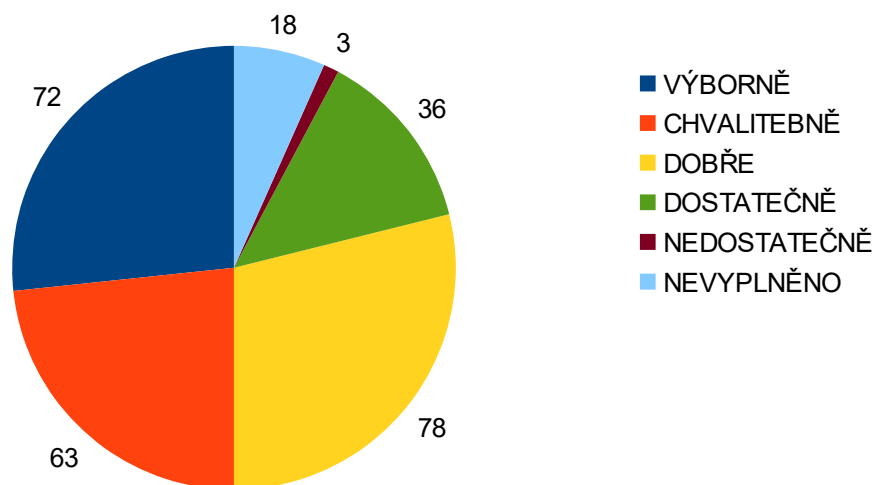
Trh práce jako celek v rámci České republiky pokrývá všechny oblasti lidské činnosti. V jednotlivých krajích i okresech se liší, ovlivňují jej především přírodní podmínky (těžba dřeva, zemědělství, těžký průmysl, chemický průmysl). V některých případech pak existence absence jednoho odvětví v jedné oblasti může nahrazovat jiná oblast – v případě domazlického okresu se jedná o častou přeshraniční spolupráci s německými zaměstnavateli.

Subjektivní hodnocení dotazovaných uchazečů částečně odráží úroveň poptávky po práci v jejich odvětví. Z šetření jasně vyplývá, že mezi nespokojené osoby patří jedinci, jejichž kvalifikace neodpovídá aktuální poptávce na trhu práce, poptávka po práci je tak nedostatečná.

Chyby trhu práce je možné řešit investičními pobídkami na straně zaměstnavatelů, případně rekvalifikačními kurzy na straně zaměstnanců.

21. SROZUMITELNOST PRACOVNĚ-PRÁVNÍ ÚPRAVY

HODNOŤTE JAKO VE ŠKOLE



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Poslední otázka dotazníkového šetření směřuje přímo na osoby ucházející se o zaměstnání a jejich sebereflektivní hodnocení. Pracovně právní úprava se týká několika předpisů, z nichž nejdůležitější je zákoník práce a zákon o zaměstnanosti. Oba předpisy však bývají velmi často novelizovány, veřejnost tyto změny nikterak nesleduje, dokud se jich konkrétní situace nedotkne.

V mnoha případech vzniká problém na straně uchazeče v důsledku neznalosti zákona – nevědí jak se bránit nelegálním praktikám ze strany jejich zaměstnavatelů. Nevědí, jak se bránit vypovězení pracovního poměru a jaké nároky mohou vůči zaměstnavatelům uplatňovat.

Uchazeči často nerespektují zákonné povinnosti vůči Úřadu práce, snaží se vykládat si pravidla příznivěji, než ve skutečnosti působí. Z těchto důvodů mne překvapilo pozitivní hodnocení pracovněprávní úpravy, kdy polovina hodnotí legislativu veskrze pozitivně.

5.2.2 Vyhodnocení dotazníků úředníků Úřadu práce

Dotazníkové šetření proběhlo v měsíci červenci a srpnu roku 2014 v rámci mé praxe na kontaktním pracovišti v Domažlicích.

Kontaktní pracoviště Domažlice je rozděleno do několika oddělení. Na oddělení zprostředkování a poradenství je v současné době zaměstnáno 14 úřednic, které mají na starosti přímou spolupráci s uchazeči (ti jsou rozděleni podle místa bydliště a příjmení mezi odborné poradkyně pro zprostředkování), další osoby mají na starosti evidenci a podpory v nezaměstnanosti, rekvalifikace, exekuce. Oddělení trhu práce je pak zastoupeno 7 pracovníky, specialisty na oblast zaměstnanosti. Právě v rámci těchto dvou oddělení probíhalo dotazníkové šetření. Vzhledem k nastalým podmínkám jsem však postupně přešla z dotazníkového šetření do nezúčastněného pozorování, až nakonec do zúčastněného pozorování, jehož závěry zde předložím.

Dotazník byl složen z 10 otázek, z nichž 6 dávalo volné pole působnosti a zkušenosti úředníků. Dotazník byl předložen všem 21 pracovníkům, z nichž se 12 dotazníků vrátilo vyplněno.

V první části bylo 5 obecných otázek, které slouží k vytvoření si představy o věkové a vzdělanostní struktuře úředníků práce. 95% zaměstnanců tvoří ženy, jediný muž na pracovišti dotazník nevyplnil.

Co se týče 2. otázky ohledně věku byly zde zastoupeny téměř rovnoměrně osoby z věkové kategorie 27-38 let a 39-50 let, 4 osoby byly ve věku 51-65 let.

3. otázka směřovala na vzdělání – 6 osob z dotazovaných má vysokoškolské vzdělání (Bc., Ing., Mgr.), 15 osob dosáhlo středoškolského vzdělání s maturitou.

4. otázka byla zaměřena na délku pracovního poměru v Úřadu práce. 12 osob je v pracovním poměru dobu delší než 10 let, 6 osob pak dobu kratší než 10 let, 3 osoby pak dobu kratší než 5 let. Jedná se tedy o zkušené úřednice.

Poslední uzavřená otázka směřovala stejně jako poslední u uchazečů o zaměstnání k hodnocení pracovní-právní úpravy v České republice. Nabízené možnosti byly: je nevyhovující – je vyhovující – je nepřehledná – je příliš často měněna. Byla dána možnost označit více odpovědí. Jedna odpověď nebyla označena ani v jednom případě – 100% dotazovaných neoznačilo možnost „je vyhovující“. 60% dotazovaných označilo, že právní úprava je příliš často měněna. 6 osob uvedlo, že úprava je nepřehledná.

Otázky 6 – 10. byly otevřené. Pro účely této diplomové práce vyhodnotím nejčastější odpovědi i s příslušným komentářem. Odpovědi jsou doslovné autentické citace (případně lehce kráceny) úředníků práce na základě jejich mnohaletých zkušeností s uchazeči o zaměstnání.

Otázka č. 6: Uchazeči o zaměstnání od Úřadu práce očekávají – „že mu Úřad práce najde práci, že za něj zaplatí pojištění, podporu, rekvalifikaci, poskytnutí finančního zabezpečení v období bez práce, v klidu přečkají období dokud bude vyřízen starobní důchod, vyřízení a zajištění všech potřebných podkladů, část uchazečů chce hlavně klid (vyhoření po ztrátě pracovního místa).“ V naprosté většině jde uchazečům o nalezení odpovídající práce s co nejmenší námahou a potřebnou spoluprací, dále zajištění povinného odvodu na pojištění, vyplácení podpory v nezaměstnanosti či při rekvalifikaci.

Otázka č. 7: Uchazečům se snažíme pomoci v oblastech - „prvotní evidence – většina úkonů je na ÚP, zprostředkování zaměstnání a rekvalifikací, komplexní poradenství, orientace na trhu práce, zpracování osobní dokumentace, příprava na pohovory ve firmách, orientace v legislativě, finanční pomoc.“ Úředníci poskytují komplexní pomoc, nevzdělání uchazeči jsou „vyučováni“ podpisům, jsou poučováni o základních právech a povinnostech, které jim z dané situace vyplývají. Jak jsem již výše uvedla, v mnoha případech je potřeba práce nejen úředníka, ale i psychologa.

Otázka č. 8: Největší překážky při hledání zaměstnání jsou - „vzdělání, dostupnost, doprava, věk (příliš vysoký či příliš nízký), absence praxe, nízké finanční ohodnocení, nedostatek míst se zkráceným úvazkem, absence sdílených pracovních míst, vlastní nezájem o práci, nedostatečná motivace v podobě finanční nouze, špatná umístitelnost osob se zdravotním postižením, požadavky na směnnost.“

Otázka č. 9: Největší chyby, kterých se uchazeči dopouštějí - „nedodržování součinnosti s Úřadem práce, absence aktivního vyhledávání práce, úmyslné vystupování před zaměstnavatelem nevhodným způsobem tak, aby nebyli přijati ale místo současně neodmítli, čímž se vyhnou sankčnímu postihu, nedodržování termínů návštěv, brání evidence a správního řádu na lehkou váhu, podcenění tvorby životopisu, podcenění přípravy na přijímací pohovor, špatná sebe prezentace, zdůrazňování věku, uchazeči si často nepamatují přesné názvy zaměstnavatelů, se kterými jednájí, často nejsou schopni uvést žádný přesný kontakt.“ Tato otázka vede ke zhodnocení uchazečů o zaměstnání v podobě jejich součinnosti i vystupování vůči potenciálním zaměstnavatelům. Jedná se o příklady nejčastějších chyb, kterých se uchazeči dopouštějí.

Otázka č. 10: Největší mýty, které o Úřadu práce nejsou pravdivé - „mohou 3x odmítnou vhodné zaměstnání a teprve poté jsou vyřazeni z evidence, pokud nové zaměstnání ukončí ve zkušební době, mají nárok na podporu v nezaměstnanosti z původního platu, pokud se dostaví k jednání o den později, bude bez sankcí (vážný důvod nedoložen), každý má nárok na dávku hmotné nouze po vyčerpání podpory, úředníci jen pijí kafe“. Zejména posledně zmíněná odpověď ohledně úředníků mne pobavila, za svou měsíční praxi jsem neviděla nikoho, kdo by pouze konzumoval kávu. Co se týče ostatních oblastí, vycházejí zejména z nedostatečné znalosti legislativy. Uchazeči často spoléhají na lidský přístup ze strany úředníků, hrají na jejich citlivou stránku pomocí citového vydírání.

Ze pozorování vyplynulo, že mnoho komplikovaných situací už nebývá překvapivými. Úřednice byla ochotna řešit problém nezaměstnané se sociální fobií, kdy uchazečka chodila až po úředních hodinách tak, aby se potkala s co nejmenším počtem lidí. Úřednice jsou často vystavovány psychickému a občas i fyzickému násilí páchaného ze strany uchazečů o zaměstnání. Sama jsem byla svědkem velmi nevybíravého chování vůči úřednici ze strany nepřizpůsobivého nezaměstnaného.

Pro ilustraci chování uchazečů vůči úředníkům na konkrétním příběhu, je možno parafrázovat nejmenovanou úřednici. Úřednice upozornila na způsoby omlouvání se z absence na sjednané schůzce s úředníkem, které jsou povinné a kdy neomluvená absence vede k sankčnímu vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Uchazeč, dle tvrzení úřednice neromského původu, pokud zmešká svoji schůzku, je ochoten přijmout následky svého jednání, omluví se. Uchazeč, zpravidla nepřizpůsobivý, po zmeškání schůzky a upozornění ze strany úřednice je schopen dojít k lékaři a vynutit si vypsání potvrzení o zdravotní nezpůsobilosti v den schůzky.

Co se týče úředníků, mají v podstatě pouze dva způsoby obrany. Jedním je možnost přivolat si Policii České republiky či Městskou policii na pomoc v akutních případech pomocí tichého alarmu. Kanceláře jsou obvykle sdíleny 2 pracovníci za současného zaručení soukromí pro jednání s uchazečem. Druhou možností je sankční vyřazení, které ovšem musí splňovat zákonné požadavky a postupy. Vzhledem k chování uchazečů je dosud druhá volba tou častější.

V jedné z odpovědí v dotaznících byl i názor, že mnozí uchazeči dávají silně najevo, že splňují diskriminační důvod. Zejména pokud se týká romského původu. Z osobního setkání s Romkou na Úřadu práce mohu podotknout, že byla velmi překvapená, když jsem jí řekla, že nevidím žádný rozdíl, a že má právo na zaměstnání a zaměstnavatel se nesmí dopouštět

diskriminace. Je faktem, že diskriminační důvody mohou být jedním z důvodů pro nepřijetí zaměstnance či zaměstnankyně do pracovního poměru, nejedná se o žádnou novinku, na doporučení do zaměstnání z roku 1977 se organizace vyjádřila doslova takto: „JZD již dalšího pracovníka cikánského původu nepotřebuje.“ V takovém případě by bylo vhodné dát možnost a vyčlenit terénní pracovníky, kteří by s osobami, kterým hrozí podobné zacházení mohly přímo dojít na pracovní pohovor.

V jednom z mýtů byla uvedena informace, z níž vyplývá, že „každý má nárok na podporu hmotné nouze“. Tato podpora je však vázána na evidenci v registru uchazečů o zaměstnání.

5.3 Návrh legislativní změny v oblasti zaměstnanosti

Z dotazníkového šetření proběhlého mezi uchazeči o zaměstnání a úředníky Úřadu práce jednoznačně vyplynula potřeba legislativních změn v oblasti práva na zaměstnání. Ačkoliv se právní úprava velice často mění, nekoresponduje s aktuálními potřebami pracovního trhu, neumožňuje lepší organizaci a zefektivnění některých opatření. Na základě zjištění a v reakci na přímé podněty z obou zúčastněných stran je třeba vypracovat jisté úpravy legislativy. Ačkoliv téměř 2/3 dotazovaných uchazečů hodnotí právní úpravu oblasti zaměstnanosti spíše pozitivně, je možné spatřovat veliký rozdíl mezi hodnocením a reálným fungováním právní úpravy. Jak bylo možné vyvodit i z dotazování proběhlého mezi úředníky, představa uchazečů a realita jsou od sebe velmi vzdálené.

Pokud se zakotvení samotného práva na zaměstnání týká, úprava v zákoně o zaměstnanosti je výsledkem reakce na historické souvislosti. Jak vyplývá z článku 10 Ústavy¹⁰⁴, mezinárodní smlouvy se stávají součástí českého právního pořádku. Takto jsou začleněny i mnohé mezinárodní smlouvy upravující pracovněprávní oblast, včetně mezinárodních smluv upravujících právo na zaměstnání. Dle 10a Ústavy¹⁰⁵, dochází k částečnému přenosu pravomocí na nadnárodní organizace, z nichž je třeba zmínit zejména Evropskou unii. Další mezinárodní organizací zabývající se výhradně pracovněprávní problematikou je Mezinárodní organizace práce, se sídlem v Ženevě, která si za své cíle vytyčila podporu sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv¹⁰⁶. Úmluvy, protokoly a doporučení vydaná Mezinárodní organizací práce jsou také součástí českého vnitrostátního práva, v důsledku přenesení dle článku 10 Ústavy.

Celkově můžeme říci, že standardy v oblasti zaměstnanosti jsou určeny zejména pomocí mezinárodního práva, které vedou k mezinárodní unifikaci a zaručení výkonu práv na území všech členských států Evropské unie. Je pak na každém subjektu, aby se poučil o specifických právech, která se jej dotýkají jako zaměstnance ve zvoleném cizím státě

V zákonné úpravě, zejména tedy zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti, v průběhu času dochází k zakotvování a derogování právních nástrojů příliš často. Některé úpravy

¹⁰⁴ Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

¹⁰⁵ Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

¹⁰⁶ Zdroj: Portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/1006> [cit. 30. 10. 2015]

komplikují zaručování práva na zaměstnání i jeho realizaci dle aktuálních potřeb pracovního trhu. Legislativa i přes existenci antidiskriminačních opatření nepomáhá ani zakotvovat řešení pro dlouhodobé problémy, zejména co se týká osob z rizikových skupin (ženy po rodičovské dovolené, osoby starší 55 let, absolventi).

V konečném důsledku je možné se setkat i s ustanovením zákona o zaměstnanosti¹⁰⁷, které odkazuje na zrušené ustanovení o týdenní pracovní době dříve upravené v § 83a zákoníku práce¹⁰⁸, který byl zrušen (nedůslednost při novelizaci způsobuje špatnou provázanost právních předpisů). Přesné vymezení týdenní pracovní doby obsažené v §79 zákoníku práce slouží jako klíč k určení vhodnosti zaměstnání. Současně by bylo vhodné zavést takovou právní úpravu, která by pomohla řešit trvajícím nedostatek pracovních úvazků na kratší dobu, se kterou se můžeme setkat například v zahraničí v podobě sdílených pracovních míst. Pracovní poměry s kratší pracovní dobou by mohly pomoci vyřešit problémy se zaměstnáváním rodičů dětí do věku 6 let. Tato skupina pracovníků je velice často ohrožena nezaměstnaností z důvodu časových nároků na péči o děti (nemoci, prázdniny,...), jak vyplývá ze statistik sledujících strukturu uchazečů o zaměstnání¹⁰⁹.

V §35 zákona o zaměstnanosti¹¹⁰ je uložena možnost zaměstnavateli hlásit volná pracovní místa. Zaměstnavatelé této možnosti využívají zejména v případech pracovních pozic do nichž se jim dlouhodobě nedaří uchazeče umístit. Zejména pak jde o nízko kvalifikované a manuální práce. Dalším nešvarem, kterého se zaměstnavatelé dopouštějí, je neaktuálnost informací. Zaměstnavatel uveřejní nabídku pracovního místa, přijme nového zaměstnance a nabídku ponechává v evidenci volných míst nejméně po dobu uplynutí zkušební doby u zaměstnance. Uchazeči tak často vynakládají finanční a časové prostředky pro ucházení se o již obsazené pracovní místo. Pokud by byla uložena povinnost zaměstnavatelům uveřejňovat informace o volných pracovních místech, mohli by využívat napojení na centrální evidenci a v reálném čase informovat o změně nabídky. V takovém případě by došlo k lepší informovanosti jak na straně Úřadu práce, který dále předává nabídky vhodného zaměstnání uchazečům, tak i přímo pro uchazeče, kteří mohou využít možnosti zasílání nových nabídek prostřednictvím sms či e-mailové zprávy. V mnohých případech jsou to odmítnutí uchazeči, kteří podávají informace o obsazení volných pracovních míst

¹⁰⁷ §20/1 pís b), a §20/2 pís. b)Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

¹⁰⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

¹⁰⁹ Zdroj: Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt> [cit. 30. 10. 2015]

¹¹⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

Úřadu práce. Spolupráce mezi všemi třemi subjekty v reálném čase by umožnila rychlejší obsazení volného pracovního místa, a současně ke zkrácení doby evidence u uchazečů.

Ze zahraničí bychom mohli čerpat jako pozitivní vzor i bližší spolupráci mezi školami a potencionálními zaměstnavateli. V současné době tento trend na českém trhu školství/práce přináší zejména zahraniční firmy, které nabízejí studentům během soustavné přípravy na budoucí povolání praxe či stáže na konkrétní pracovní pozici. V takovém případě dochází ke zvýšení motivace pro dosažení lepších studijních výsledků, absolventi jsou krátce po dokončení studia zařazeni do pracovního poměru, často jsou již i zaučeni a mají základní praxi v oboru, což může pozitivně motivovat i zaměstnavatele. Jedná se však nejen o technické obory, kdy studenti učňovských oborů mnohdy své školní praxe vykonávají ve větších firmách, ale také další školy, které povinnou praxi zařazují do svých osnov. Pro zvýšení efektu tohoto nástroje by pak mohly plynout ze státního rozpočtu na aktivní politiku zaměstnanosti finanční benefity pro zaměstnavatele, který vyplácí odměnu studentům.

Ministerstvo práce a sociálních věcí má na starosti také zabezpečování analýz a prognóz vývoje na trhu práce¹¹¹, je tak v jeho možnostech poskytovat výhledy do budoucnosti žákům základních a středních škol. Tyto prognózy mohou sloužit při volbě budoucího povolání. V případě dostatečné informovanosti se pak během několika let vytvoří nová pracovní síla, která může například obecně zaplnit mezery na trhu práce či přímo nahradit osoby odcházející do důchodu. Pokud by bylo možno zajistit spolupráci mezi firmami a vzdělávacími institucemi, mohlo by se využít i efektu předávání zkušeností, kdy osoby ve zralém věku pomáhají zaučit nové pracovníky. Tím by zde došlo k oboustrannému pozitivnímu stimulu, jehož vývoj by byl patrný. Zralý pracovník by se cítil ohrožen nastupující mladou energickou generací, čímž by se zvýšila jeho výkonnost. Budoucí pracovník by naopak zjistil, jaké pozice s přiměřeným úsilím může v budoucnu zastávat, případně by si mohl naplánovat zvýšení kvalifikace v oboru. Výhodu tato spolupráce samozřejmě má i pro zaměstnavatele, který by sice ztratil dlouholetého kvalitního zaměstnance, ale tento by si za sebe vypracoval adekvátní náhradu. Opět by tato spolupráce mohla být i finančně atraktivní pro zaměstnavatele, například v podobě finančních benefitů (příspěvek na finanční odměnu pro zaměstnance).

Pokud se jedná o osoby setrvávající v evidenci uchazečů o zaměstnání delší dobu, je zde patrný značný pokles v motivaci zařadit se zpět do pracovního procesu. Ke zvýšení takové

¹¹¹ §6/b zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

motivace může docházet například zvýšením rozdílu mezi minimální mzdou a dávkami, které evidovaný uchazeč může pobírat. Zaměstnavatelé se dlouhodobě snaží dosáhnout maximálních zisků za cenu vyplacení mezd, blížících se minimální hodnotě, svým zaměstnancům. V takovém případě může v některých případech docházet k ekonomické úvaze na straně zaměstnance, zda se mu docházka do zaměstnání vyplatí ve srovnání s možností setrvání v evidenci uchazečů o zaměstnání. Evidenci nebrání ani vykonávání nekolidujícího zaměstnání. Mnozí uchazeči a zaměstnavatelé se však uchylují ke vzájemné spolupráci, která naplňuje znaky závislé práce, tedy nelegálního zaměstnávání. V tomto ohledu je na orgánech Inspekce práce, aby dohlížela nad takovouto činností. Nelegální práce může být ekonomicky výhodná pro zaměstnavatele i pracovníka, do doby než je odhalena, dlouhodobě však není ekonomicky výhodná pro stát. Z příjmu v takovém případě není odváděno zákonné pojištění ani daň z příjmu, stát tak ročně přichází o několik milionů (přesné číslo není známo z důvodu nemožnosti postihnout veškerou nelegální práci).

Možnost setrvání v evidenci a zároveň vykonávání zaměstnání pak poskytují veřejně prospěšné práce dle §112 zákona o zaměstnanosti. Ovšem okruh těchto činností je vymezen velice úzce. Rozšíření okruhu veřejně prospěšných prací by umožnilo začlenit do této oblasti vyšší počet uchazečů o zaměstnání. Ačkoliv §112 uvádí jen demonstrativní výčet činností, málokdy je zcela využíván. Pokud by metodika Ministerstva práce a sociálních věcí umožnila poskytnout příspěvky i na některé další činnosti, o kterých lze bez pochyby prohlásit, že naplňují veřejný zájem, došlo by nejen ke zvýšení motivace na straně uchazečů, ale také možnosti založit dlouhodobější spolupráci se subjekty na straně zaměstnavatelů. Navrhované činnosti by měly odpovídat zdravotní způsobilosti uchazečů a pokud možno také kvalifikaci. Takovými činnostmi by mohla být například spolupráce s dětskými domovy, domovy s pečovatelskou službou, nemocnicemi (mnoho z nich je soukromými subjekty, kde by uchazeč pomáhal s údržbou prostranství, doprovázel klienty takových zařízení při nákupech, výletech apod. Nabídka dobrovolníků pro takové práce není dlouhodobě dostatečná, služby, poskytované uchazeči, nemají nahrazovat státní sociální péči, ale mohou fungovat jako doplněk terénních služeb s osobnějším přístupem.

Zaměstnavatelé mohou také využívat příspěvku na společensky účelné místo¹¹², pokud dojde k vytvoření nového pracovního místa pro uchazeče o zaměstnání, pokud je volné místo u zaměstnavatele určeno pro konkrétního uchazeče, nebo pokud se uchazeč rozhodne

¹¹² §113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: <CODEXIS> [právní informační systém]. Atlas consulting, © 2015 [cit. 19. 4. 2015].

zaměstnávat sám sebe jako osoba samostatně výdělečně činná. V tomto okruhu by bylo vhodné u osoby nezaměstnané, pokud je to možné vzhledem k jejich kvalifikaci, podpořit právě v založení vlastního podnikání. Pro splnění tohoto účelu by pak Úřadem práce byla poskytována konzultace a finanční podpora pro založení podnikání. Úřad práce může poskytnout součinnost při vyřizování všech požadavků, případně v rámci skupinového školení, vysvětlit podstatu, práva a povinnosti osob samostatně výdělečně činných. Pokud se podaří zvýšit počet osob zaměstnávajících sama sebe, podaří se snížit nezaměstnanost a finanční pomoc bude následně vrácena díky povinným odvodům plynoucím z podnikání (včetně příspěvku na aktivní politiku zaměstnanosti). Vhodná by byla i možnost zaručit se za budoucího podnikatele v případě, že potřebuje za pomoci cizích zdrojů (půjčka v bance apod.) vytvořit počáteční kapitál či nakoupit výrobní prostředky.

Osoby, jejichž postavení na trhu práce by neřešilo žádné z výše uvedených opatření, by mohly najít motivaci v hledání si práce i díky odstranění některých bariér. Mnoho uchazečů odmítá jako nevhodnou volnou pracovní pozici z důvodu nákladů na dojíždění a dalších překážek souvisejících se vznikem pracovního poměru (například školkové pro děti). V takovém případě by uchazeči ocenili možnost výplaty mzdy již po kratším období, nejlépe ve formě týdenní výplaty. Uchazeč by tak snížil ekonomickou zátěž vznikající v prvním měsíci zaměstnání. Zároveň by byl uchazeč motivován výší svého příjmu, která mu plyne za odvedenou práci.

5.4 Návod pro uchazeče o zaměstnání – zhodnocení praktické části

Na základě výsledků dotazníků bude vytvořen profil fiktivního uchazeče o zaměstnání, na jehož příkladu bude vysvětlena problematika hledání zaměstnání, jeho práva a povinnosti plynoucí z práva na zaměstnání tak, jak jej chápe český právní systém.

Jmenuji se Marie Nováková, je mi 35 let. Jsem nezaměstnaná. Jsem vyučená v oboru zahradnice. Mám 4 děti ve věku 9, 7, 5 a 3 roky. Jsem matka samoživitelka. Po poslední rodičovské dovolené jsem se vrátila do svého posledního zaměstnání v malém zahradnictví. Posledních 9 let jsem nepracovala z důvodu péče o děti. Vrátila jsem se do svého původního zaměstnání před 14 měsíci. Po nějaké době mi můj nadřízený oznámil, že není spokojen s mojí prací, nevím o nejnovějších trendech v oboru, mé vazby květin nejsou módní. Nedávno můj nejmladší syn onemocněl, musela jsem s ním zůstat doma a zapomněla jsem se omluvit v práci. Zaměstnavatel mne vyhodil. Nevím co mám dělat.

Na sociálce mi řekli, že nemohu dostat příspěvky, pokud nebudu v evidenci uchazečů o zaměstnání. Přišla jsem se nahlásit na úřad práce. Dostala jsem spoustu formulářů, půlce z nich nerozumím. Naštěstí mi úřednice pomohla.

Nejprve jsem dostala Základní poučení uchazeče o zaměstnání. Paní úřednice se mne zeptala, jestli nejsem někde zaměstnaná, jestli nepodnikám, jestli nejsem pěstounka a ještě spousta dalších věcí. Pokud bych byla, nesmí mne evidovat. Následně jsem vyplnila Žádost o zprostředkování zaměstnání. Musela jsem vyplnit strašnou spoustu informací, příště mám s sebou donést výuční list, abych doložila své vzdělání. V Žádosti o zprostředkování zaměstnání byly jen 3 kolonky na děti do 15 let. Když jsem řekla, že nejmladšímu jsou 3 roky a kvůli jeho častým nemocem potřebuji jednosměnný provoz, nejlépe kratší pracovní dobu, úřednice se zatvářila téměř beznadějně.

Od svého příchodu na úřad jsem se soustředila pouze na okamžik, kdy dostanu informace ohledně podpory v nezaměstnanosti. Formulář Žádosti o podporu v nezaměstnanosti jsem vyplnila, ale musím doložit další podklady. Mám si u bývalého zaměstnavatele vyžádat zápočtový list a potvrzení o výši příjmů. Podle nich mi vypočítají výši podpory v nezaměstnanosti. Dostala jsem za tím účelem další formulář – Potvrzení zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti. Ten mi musí vyplnit zaměstnavatel.

Úřednice se ještě podívala do seznamu volných míst, ale žádné vhodné pro mne neměla. Musím tedy počkat. Zatím si doma prostuduji „Poučení,“ abych věděla, co mne čeká.

Ze Základního poučení uchazeče o zaměstnání jsem se dozvěděla například, jak by mělo vypadat vhodné zaměstnání (jsem zde první měsíc, tedy mé požadavky jsou vyšší, než u lidí, kteří jsou tu déle než jeden rok). Mám povinnost oznámit jakékoliv změny do 8 kalendářních dní – hlavně kdybych se stěhovala, onemocněla. Dala jsem souhlas s poskytnutím kontaktu na mne v případě volného vhodného místa, pokud bych mobil ztratila, mám to také nahlásit. Budu docházet na schůzky k úřednici, teď prý jednou měsíčně. Dostala jsem hned lístek, na kterém mám napsané datum příští schůzky. Paní úřednice mi řekla, že pokud by se cokoliv mělo změnit, například přišlo rozhodnutí o podpoře, že mi budou posílat sms. Budu tak vždy vědět, co se děje.

Byla jsem informována o dalších možnostech, jak si najít práci. Na internetu na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí jsou uveřejněna volná pracovní místa. Mohu se zaregistrovat a případné nabídky mi přijdou neprodleně na e-mail. Mám se podívat také po dalších nabídkách na internetu. Jsou tam prý nejrůznější stránky, kde si mohu vybírat volná pracovní místa podle města, oboru, velikosti úvazku. Hledání prý není tak těžké. Budu si kupovat i noviny, často tam jsou inzeráty, že hledají zaměstnance. Nedávno jsem při procházce s dětmi zahlédla vývěsku, že v obchodním domě hledají výpomoc do květinářství, měla bych se tam zajít zeptat.

Právě jsem našla nabídku pracovního místa, které by mi mohlo vyhovovat. V požadavcích je zaslání strukturovaného životopisu. Nikdy jsem nic podobného nepsala. U některých firem mají formulář, kde se vypíše kontaktní údaje, vzdělání, dosavadní pracovní zkušenosti. Ale co napsat do strukturovaného životopisu? Určitě tam patří kontaktní údaje (jméno, příjmení, bydliště, telefonní číslo, e-mailová adresa, datum narození). Následně informace o dosaženém vzdělání včetně dat (kdy byla ukončena základní škola, v jakých letech byl studován který obor na jaké škole, kdy bylo absolvováno a způsob ukončení – výuční list, maturita, státní závěrečné zkoušky,...). Mohu uvést i soutěže v oboru, kterých jsem se zúčastnila a své umístění. Důležitou informací je i získaná praxe, která mnohdy rozhoduje o přijetí. Napíšu tedy všechna zaměstnání a brigády, které jsem absolvovala a nějak souvisejí s mým oborem (dlouholetá práce v zahradnictví, brigáda při mateřské v rámci slavnosti). Určitě se potencionálnímu zaměstnavateli bude hodit i informace o mých jazykových dovednostech, 4 roky německého jazyka na střední škole se počítají. Už jsem viděla mezi požadavky na zaměstnance i řidičský průkaz (uvést skupiny dle řidičského oprávnění). A určitě tam musím napsat, jak jsem šikovná s počítačem, hned to na mne vrhne lepší světlo. Při mateřské jsem pomáhala kamarádkám s výzdobou dětských oslav, napíši tedy něco i o své kreativitě a schopnostech. A mám životopis sepsaný.

Mohu jej poslat klasicky poštou, ale víme jak je pošta spolehlivá a rychlá. Mohu jej donést osobně. Či mohu využít poslání jej emailem přímo personalistovi. Co ale do emailu napsat? Adresa na personalistu je uvedena v inzerátu. Dále bych měla vyplnit předmět emailu, chtělo by to něco výstižného, aby bylo jasné, že se nejedná o nevyžádanou a obtěžující poštu. Napíšu to jednoduše: „Reakce na nabídku práce – floristka, Marie Nováková.“ Dalším bodem je oslovení, ale nevím, kdo to bude číst. Napíšu něco obecného „Dobrý den“ či „Vážení“ nemůže být na škodu. Dále napíšu na jaký inzerát reaguji a odůvodním, proč já budu tou správnou volbou. Nakonec upozorním, že příkládám jako přílohu svůj strukturovaný životopis (název souboru Životopis Marie Nováková). Na závěr poděkování a rozloučení, obligátní „Děkuji za Vaši odpověď, s pozdravem“ bude zcela dostačující. Nesmím se zapomenout podepsat, uvést kontaktní informace na sebe (mobilní telefon, emailová adresa). Když už to mám tak hezky připravené, mohu tento email rozeslat na více adres, určitě se někdo ozve. Musím si ale dát pozor, aby vždy byly správné adresy, názvy společnosti případně jména odpovědných osob. Taková chyba by mohla vést zaměstnavatele k úvaze, že práci nevěnuji dostatek pozornosti.

Ozvali se mi z jedné společnosti, mám přijít na pohovor. Domluvila jsem si schůzku tak, aby děti byly ve školce a škole. Musím se pořádně připravit. Zjistím si informace o společnosti, chci vědět, co mne může čekat. Také tím vzbudím dobrý dojem, pokud projeví zájem o zaměstnavatele a jeho činnost. Na pohovor vyrazím s dostatečným předstihem. Překontroluji jak vypadám, mám na sobě čisté šaty, jsem upravená, ne příliš výrazně namalovaná, není ze mne cítit kouř ani přílišná dávka parfému. Ohlásím se asi 10 minut před plánovanou schůzkou. Umím chodit včas, ale nejsem netrpělivá. Čas využiji k přemýšlení a prohlídce nejbližšího okolí. První dojem mohu udělat pouze jednou, nesmím proto působit zmateně, vystrašeně, ale také není vhodné být falešná a přehnaně sebevědomá. Budu svá. Na co se mne asi u pohovoru budou ptát? Na věk se ptát nesmí. Stejně tak na děti, rasovou příslušnost, náboženství, politické smýšlení, zdravotní stav,... V podstatě se smí ptát pouze na informace přímo související s výkonem mé budoucí práce.

Při pohovoru se mne zeptali na mé dosavadní pracovní úspěchy, důvod skončení posledního pracovního poměru. Další otázky směřovaly na firmu, naštěstí jsem byla připravená, zeptali se mne, zda znám výrobky zde vyráběné a jestli je dokáži srovnat s konkurencí. Chtěli vědět také důvody, proč jsem si vybrala právě tuto firmu, jaká mám očekávání zejména platového ohodnocení. V celku to byl příjemný rozhovor. Prý se ozvou.

Po několika měsících se mi stále nedaří najít vhodné zaměstnání tak, abych jej skloubila s péčí o děti. Měla jsem nastoupit do jednoho zaměstnání, ale onemocnělo mi dítě. Opět to nedopadlo. Při rozhovoru s úřednicí na úřadu práce jsem se dozvěděla o možnosti rekvalifikace na jiný obor. Pokud bych si udělala kurz účetnictví, mohla bych zkusit podnikat sama za sebe. Organizovala bych si čas, pracovala bych z domova. Mám štěstí, stihla jsem se přihlásit do kurzu, úspěšně jsem jej dokončila. Zkousím další kolo zaslání životopisu, nyní obohaceného o absolvovaný rekvalifikační kurz. Další kolo pohovorů. Stále bez úspěchu. Skončila mi podpůrná doba pro výplatu podpory v nezaměstnanosti i při rekvalifikaci. Mým jediným příjmem jsou dávky státní sociální podpory a výživné od otce dětí. V této situaci je založení vlastního podnikání jedním z mála možných řešení.

Úřednice na úřadu práce mi pomohla s vyřízením potřebných dokladů pro založení živnosti. Mohu dostat i návratný příspěvek, příspěvek na úhradu úroků z úvěru či jiný účelově určený příspěvek. Založením živnosti opouštím evidenci uchazečů o zaměstnání, mohu se však stát zájemcem o zaměstnání. Budu si muset platit sociální a zdravotní pojištění, ale v prvních měsících mi jej z části pomůže pokrýt účelově určený příspěvek. Doufám, že brzy budu mít spoustu klientů. Jako první bude mé služby externí účetní využívat můj bývalý zaměstnavatel.

A jak vyřešíš svou situaci ty?

6. Závěr

Hlavním cílem této diplomové práce bylo vypracování návrhu změny legislativy, týkající se způsobu zajištění práva na zaměstnání jako základního lidského práva, uskutečňovaného v rámci České republiky a vypracování návodu pro uchazeče o zaměstnání. Zohledněn byl jak historický vývoj pracovního práva, tak aktuální právní úprava a problémy vztažené k právu na zaměstnání.

Pracovní právo jako takové se dotýká každého z nás. Proto je důležité znát jeho právní úpravu. Pro problematiku realizace práva na zaměstnání, jsou pak rozhodující okamžiky ukončení pracovního poměru založeného pracovní smlouvou, či dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce. Způsob ukončení pracovního vztahu určuje okolnosti související s právními nároky plynoucími z práva na zaměstnání. Patří mezi ně zejména nárok na odstupné a nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Ze sféry soukromého práva, které vychází z principů smluvní volnosti a legální licence se dostáváme do sféry veřejného práva. Toto právo je uskutečňováno pomocí státních orgánů, zejména Ministerstva práce a sociálních věcí. Osoba, která právě ztratila zaměstnání, by se měla neprodleně registrovat u místně příslušného kontaktního pracoviště Úřadu práce, a poskytovat mu plnou součinnost. V průběhu součinnosti se na uchazeče o zaměstnání vztahuje jak oblast pracovního práva, tak oblast správního práva. Pro uchazeče je důležité dodržovat zákonné termíny a povinnosti.

Uchazeči o zaměstnání mohou využívat širokou škálu dalších činností, které jim plynou jako způsoby zajištění práva na zaměstnání. Jedná se zejména o možnost účastnit se rekvalifikačních kurzů, za účelem zlepšení své pozice na trhu práce. Další možností je vykonávání nekolidujícího zaměstnání, jako způsob udržení pracovních návyků. V neposlední řadě má uchazeč o zaměstnání možnost využít agentury práce, které mu mohou zprostředkovat vhodné zaměstnání, či se přímo stát zaměstnavatelem a pronajímat práci takového uchazeči uživateli, v podobě jiného subjektu, který bude řídit práci uchazeče.

Další součástí teoretické části je pak analýza pracovního trhu. Pracovní trh jako takový vznikl v České republice až po roce 1989. Aktuálně je český trh práce pod silným zahraničním vlivem, nejen co se týče právní úpravy postupně inkorporované do českého právního řádu. Jedna ze základních svobod v rámci Evropské unie, svoboda pohybu občanů a pracovníků, je velmi často využívána. Díky unifikaci práva Evropské unie je možné přecházet do pracovního poměru uskutečňovaného v zahraničí za současného

uchování si právních nároků v domovském státě, případně možnost přenést tyto nároky do jiných členských států.

Praktická část této diplomové práce se dělí na 4 samostatné kapitoly, z nichž každá je vypracováním předem stanoveného cíle. První z nich se věnuje praktickému poznání, výzkumu aktuální situace mezi uchazeči o zaměstnání. Dotazníkové šetření proběhlo v srpnu roku 2014 na kontaktním pracovišti Úřadu práce v Domažlicích u dvou okruhů subjektů. Prvním a početnějším okruhem byli sami uchazeči, kteří zodpovídali 21 otázek týkajících se uplatňování práva na zaměstnání. Druhým okruhem byli sami úředníci Úřadu práce. Cílem tohoto výzkumu bylo odhalit nedostatky právní úpravy, zjistit názory veřejnosti a vyvodit z nich možnosti pro zefektivnění realizace práva na zaměstnání.

Druhá část se týkala samotného vývoje nezaměstnanosti po roce 1989. Nově vzniklý trh práce s sebou přinesl nárůst nezaměstnanosti, ale také růst ceny práce. Nově ustavené standardy v podobě minimální mzdy či podpory v nezaměstnanosti pak ovlivňují chování subjektů na trhu práce stále silněji.

Třetí část obsahuje návrhy legislativních změn, které by mohly vést ke zlepšení uplatňování práva na zaměstnání. Jedná se zejména o úpravu týkající se vztahu mezi zaměstnavateli a Úřadem práce, nové možnosti pro uchazeče, či nástroje umožňující efektivnější reakci na aktuální požadavky trhu práce.

V poslední části jsou na příkladu průměrné uchazečky o zaměstnání ilustrovány postupy a možnosti chování v takové situaci. Jedná se o celkový výstup z této diplomové práce, kde jsou zohledněny všechny analyzované poznatky.

7. Seznam použitých zdrojů

Knižní publikace

BĚLINA, M. a kolektiv: *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-473-5

BROŽOVÁ, Dagmar: *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1120-7

BROŽOVÁ, Dagmar: *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0

BUCHTOVÁ, a kolektiv: *Nezaměstnanost*. 2. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing a.s., 2013. ISBN 978-80-247-4282-3

ČESKÝ HELSINSKÝ VÝBOR: *Práce. Praktické rady jak si najít a udržet práci*. Praha: ČHV, 2005. ISBN 80-86436-17-9

FLEK, Ladislav: *Anatomy of the czech labour market. From over – employment to under-employment in ten years?* Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1316-1

GALVAS, M. a kolektiv: *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852- 1

HALÁSKOVÁ, Renáta: *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava_ Ostravná univerzita, Filosofická fakulta, 2001. ISBN 80-7042-595-4

HODGSON, Susan: *Nejlepší odpovědi na 300 nejčastějších otázek u přijímacího pohovoru*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing a.s., 2007. ISBN 978-80-247-1742-5

HŮRKA, Petr: *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1 vydání. Jihlava: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-903786-04-9

KINCL, URFUS, SKŘEJPEK: *Římské právo*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 1995. ISBN 80-7179-031-1

LEIBLOVÁ, Zdeňka: *Zákon o zaměstnanosti s komentářem, včetně prováděcích předpisů k 1. 4. 2009*. 5. vydání. Olomouc: ANAG, 2009. ISBN 978-80-7263-533-7

MAREŠ, Petr: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3

MUSIL, Libor: *Vývoj sociálního státu v Evropě*. Brno: Doplněk, 1996. ISBN 80-85765-62-4

ŠLAPÁK, PÁNEK, KOTOUS: *Zaměstnanost a personální řízení*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2006. ISBN 80-85889-76-5

Právní předpisy Evropské unie

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2008/104/ES, *o agenturním zaměstnávání*.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 76/207/EHS, *o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky*

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES, *o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění)*

Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 883/2004, *o koordinaci systémů sociálního zabezpečení*

Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 987/2009, *kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení*

Právní předpisy České republiky

Císařský patent č. 946/1811, *obecný občanský zákoník rakouský*

Dekret presidenta republiky č. 88/1945, *o všeobecné pracovní povinnosti*

Zákon č. 121/1946, *o zajištění pracovních sil pro zemědělskou výrobu v rámci národní výstavby státu*

Zákon č. 87/1947, *o některých opatřeních k provedení národní mobilisace pracovních sil*

Ústavní zákon č. 150/1948, *Ústava Československé republiky*

Zákon č. 86/1950, *trestní zákon*

Zákon č. 141/1950, *občanský zákoník*

Vládní nařízení č. 128/1951, *o organizaci náboru pracovních sil*

Zákon č. 70/1958, *o úkolech podniků a národních výborů na úseku péče o pracovní síly*

Ústavní zákon č. 100/1960, *Ústava Československé socialistické republiky*

Zákon č. 140/1961, *trestní zákon*

Zákon č. 65/1965, *zákoník práce*

Vyhláška Federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 195/1989, *o zabezpečení pracovníků při organizačních změnách a občanů před nástupem do zaměstnání*

Zákon č. 1/1991, *zákon o zaměstnanosti*

Zákon č. 3/1991, *kterým s mění a doplňuje zákoník práce*

Ústavní zákon č. 23/1991, *kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky*

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 38/2003, *o přijetí Úmluvy č. 181 o soukromých agenturách práce*

Zákon č. 435/2004, *o zaměstnanosti*

Nářízení vlády č. 515/2004, *o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek*

Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 519/2004, *o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců*

Vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 524/2004, *o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání*

Zákon č. 11/2006 Sb, *o pomoci v hmotné nouzi*

Zákon č. 262/2006, *zákoník práce*

Nářízení vlády č. 567/2006, *o minimální mzdě*

Zákon č. 198/2009, *o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)*

Zákon č. 73/2011, *o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů*

Zákon č. 89/2012, *občanský zákoník*

Zákon č. 255/2012, *o kontrole (kontrolní řád)*

Judikatura České republiky

Rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 138/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 2095/2004

Elektronické zdroje

Tisková zpráva Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 21. 1. 2015 „Loni prošlo rekvalifikací téměř 46,5 tis. lidí. Dostupné z:

http://www.mpsv.cz/files/clanky/20112/TZ_rekvalifikace2014.pdf [cit. 30. 10. 2015]

Ius Regale Montanotum aneb Právo královské horníkuov. Dostupné z http://www.cms-kh.cz/sites/default/files/books/ius_regale_montanorum.pdf [cit. 30. 10. 2015]

Portál Ministerstva práce a sociálních věcí, dostupný z www.mpsv.cz, <http://portal.mpsv.cz> [cit. 30. 10. 2015]

Portál Českého statistického úřadu, dostupný z: www.czso.cz [cit. 30. 10. 2015]

Portál Evropské komise, česká mutace, dostupný z: http://ec.europa.eu/index_cs.htm [cit. 30. 10. 2015]

Portál EUROSTAT, dostupný z: <http://ec.europa.eu/eurostat> [cit. 30. 10. 2015]

Portál EURES, česká mutace, dostupný z: <https://portal.mpsv.cz/eures> [cit. 30. 10. 2015]

Seznam tabulek a grafů

Tabulka č. 1 – Nezaměstnanost v Evropské unii

Tabulka č. 2 – Míra zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity

Graf č. 1 – Struktura hospodářství v letech 1980 - 1990

Graf č. 2 - Struktura hospodářství v letech 1991 - 2014

Graf č. 3 - Pohlaví

Graf č. 4 - Věk

Graf č. 5 - Vzdělání

Graf č. 6 – Můj obor

Graf č. 7 – Ucházíte se o zaměstnání

- Graf č. 8 – Poslední pracovní poměr ukončen
- Graf č. 9 – V evidenci Úřadu práce jste
- Graf č. 10 – Nabídka na pracovní pozici od Úřadu práce
- Graf č. 11 – Počet dosud nabídnutých pozic
- Graf č. 12 – Zaměstnání hledám
- Graf č. 13 – V současné době
- Graf č. 14 – Nabídka v mém oboru
- Graf č. 15 – Vykonávání veřejně prospěšných prací jako podmínka pro evidenci Úřadu práce
- Graf č. 16 – Výše a způsob vyplácení podpory v nezaměstnanosti
- Graf č. 17 – Zkušenost s hledáním zaměstnání před rokem 1989
- Graf č. 18 – Povinnost být zaměstnán (jako před rokem 1989)
- Graf č. 19 – Od Úřadu práce bych si představoval/a
- Graf č. 20 – Česká republika právo na zaměstnání zajišťuje
- Graf č. 21 – Spolupráce s úředníky Úřadu práce (hodnoťte jako ve škole)
- Graf č. 22 – Úroveň trhu práce (hodnoťte jako ve škole)
- Graf č. 23 – Srozumitelnost pracovněprávní úpravy (hodnoťte jako ve škole)