

JIHOČESKÁ UNIVERZITA

Ekonomická fakulta

České Budějovice

Studijní obor: účetnictví a finanční řízení podniku

Katedra: práva

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Zaměstnanost z pohledu současné právní úpravy a úloha úřadů práce

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Věra Švejdová

Autor:

Bc. Ivana Vítková

2007

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Zemědělská fakulta
Katedra práva
Akademický rok: 2005/2006

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Ivana VÍTKOVÁ**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku - spec. pro čes. f. - 2004**

Název tématu: **Zaměstnanost z pohledu současné právní úpravy a úloha úřadů práce**

Zásady pro vypracování:

Diplomová práce má vycházet ze současného stavu zaměstnanosti v ČR, z platné legislativy v současnosti, podchytit nejnovější úpravu Zákoníku práce a Zákona o zaměstnanosti, který nahrazuje dosavadní č.1/91 Sb. a 9/91 Sb. a nařízení vlády i příloh k vyhlášení. Stanovit kompetence ministerstva práce a sociálních věcí a úřadů práce a zaměřit se především na jejich rekvalifikační činnost. Provést analýzu rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, jejich zařazování a úspěšnost na trhu práce. Rovněž je třeba si všimnout a rozebrat tzv. nelegální zaměstnávání.

Rámcová osnova:

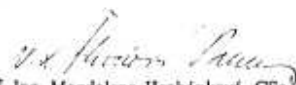
1. Úvod (popsat státní politiku zaměstnanosti a její postupný vývoj); 2. Porovnání platné legislativy, ze které vychází; 3. Ministerstvo práce a sociálních věcí ve vztahu k úřadům práce, činnost úřadů práce; 4. Situace na trhu práce v regionu; 5. Rekvalifikace; 6. Vyhodnocení a závěr, návrhy de lege ferenda; 6. Přílohy, literatura.

Rozsah práce: 50-60 stran
Rozsah příloh: dle potřeby
Forma zpracování diplomové práce: tištěná


Seznam odborné literatury:

- využitá. Součková a kol.: Zákoník práce. C. H. Beck, Praha, 2005 (pozor na právé probíhající novelu!).
Zákon o zaměstnanosti 435/04 Sb.
Listina základních práv a svobod. Ústavní zákon č. 2/93 Sb.
Součková: Právo zaměstnanosti. Grada, Praha, 2000.
Jouza, L.: Zaměstnanost a paragrafy. Linde, Praha, 2000.
Kolektiv autorů: 234 dotazů a odpovědí z praxe pracovního práva. Anag, Český Těšín, 2001.

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Věra Švejdová
Katedra práva
Datum zadání diplomové práce: 13. února 2006
Termín odevzdání diplomové práce: 30. dubna 2007


prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSC.
děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
ZEMĚLSKÁ FAKULTA
studijní oddělení
Studentská 13
370 05 České Budějovice


JUDr. Rudolf Hrubý
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 20. března 2006

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Zaměstnanost z pohledu současné právní úpravy a úloha úřadů práce“ vypracovala samostatně a použila pramenů, které uvádím v seznamu použité literatury.

V Dolních Bučicích, dne 9. 4. 2007

.....
Ivana Vítková

Děkuji vedoucí diplomové práce paní JUDr. Věře Švejdové za odborné a podnětné rady při zpracování této diplomové práce. Také děkuji zaměstnancům Úřadu práce v Kutné Hoře, kteří mi ochotně poskytli informace, které jsem při zpracování diplomové práce potřebovala.

OBSAH

1	ÚVOD	1
2	ZAMĚŠTNANOST, SOCIÁLNÍ POLITIKA	3
2.1	Zaměstnanost, trh práce	3
2.2	Státní politika zaměstnanosti	4
2.3	Nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti	5
2.3.1	Aktivní politika zaměstnanosti	5
2.3.2	Pasivní politika zaměstnanosti	9
2.4	Kdo je nezaměstnaný	9
2.5	Druhy nezaměstnanosti	10
2.5.1	Frikční (třecí) nezaměstnanost	10
2.5.2	Strukturální nezaměstnanost	11
2.5.3	Sezónní nezaměstnanost	12
2.5.4	Konjunkturální (cyklická) nezaměstnanost	12
2.5.5	Chronická nezaměstnanost	13
2.6	Důsledky nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku	14
3	ÚŘADY PRÁCE	16
3.1	Občané a úřady práce	16
3.2	Zprostředkování zaměstnání	17
3.3	Uchazeč o zaměstnání	18
3.4	Podpora v nezaměstnanosti	19
3.5	Výše podpory v nezaměstnanosti	20
3.6	Podpora při rekvalifikaci	21
3.7	Souběh výdělku s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání a podporu v nezaměstnanosti	21
3.8	Zaměstnanci a kontrola úřadu práce	22
4	NOVÝ ZÁKONÍK PRÁCE	24
4.1	Přehledné porovnání dosavadního a nového zákoníku práce	26
5	NELEGÁLNÍ ZAMĚŠTNÁNÍ	30
5.1	Nevýhody nelegální práce	30
5.2	Nelegální práce v Evropské unii	32
5.3	Švarcsystém	33
6	MATERIÁL A METODIKA	35
7	SITUACE TRHU PRÁCE NA KUTNOHORSKU	36
7.1	Celková charakteristika okresu	36
7.2	Zaměstnanost a volná pracovní místa	36
7.3	Nezaměstnanost	39
7.3.1	Tok nezaměstnanosti	40
7.4	Struktura uchazečů o zaměstnání	40
7.4.1	Vývoj vzdělanostní struktury	40
7.4.2	Vývoj věkové struktury	41
7.5	Vývoj délky evidence uchazečů o zaměstnání	42
7.6	Problémy mladistvých a absolventů škol na trhu práce	42
7.6.1	Mladiství	42
7.6.2	Absolventi	43
7.7	Cizinci	44

7.8	Kontrolní činnost	45
7.9	Právní poradenství	46
7.10	Aktivní politika zaměstnanosti	46
7.10.1	Chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa	47
7.10.2	Veřejně prospěšné práce	47
7.10.3	Společensky účelná pracovní místa	47
7.10.4	Rekvalifikace	48
7.10.5	Evropský sociální fond	50
7.11	Stručná analýza problémových skupin	51
7.12	Shrnutí	52
7.13	Očekávaný vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2007	53
7.14	Situace v jednotlivých mikroregionech (správních obvodech)	54
7.15	Faktory příznivě ovlivňující nezaměstnanost	56
8	ZÁVĚR	57
8.1	Úvaha dle De lege ferenda	58
9	SUMMARY	60
10	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	61
11	SEZNAM PŘÍLOH	62

1 ÚVOD

V době přechodu od totalitního k demokratickému zřízení po listopadu 1989 došlo v naší zemi k mnoha zásadním změnám, které výrazně ovlivnily všechny oblasti lidského života. Politicko – organizační změny, transformace ekonomiky na tržní systém, malá a velká privatizace a s ní spojený rozvoj soukromého podnikání a terciální sféry, restrukturalizace průmyslu, rozpad kolektivního zemědělství, rozpočtová omezení, liberalizace cen, volná směnitelnost měny, devalvace společně s dalšími faktory výrazně ovlivnily celou ekonomiku státu a tím pochopitelně i trh práce. Životy lidí začal ovlivňovat zcela nový, do té doby téměř neznámý anebo zcela skrytý, fenomén – **nezaměstnanost**.

Nově osvojené ekonomické ukazatele, platební neschopnost některých podniků, odbytové problémy uvnitř ekonomiky, neschopnost vedení některých podniků reagovat na nové podmínky, začínající privatizace a částečné vymýcení umělé přezaměstnanosti vedly k zániku většiny neefektivních výrob a mnohdy celých podniků. Mnozí lidé ztrácejí svá zaměstnání a s touto zcela novou situací se velmi obtížně vyrovnávají, což se nepříjemně odráží i v jejich soukromém životě. Vyloučení ze zaměstnání znamená nejen deprivaci v základních potřebách, které zaměstnání a práce přímo uspokojují, ale i nepříznivé následky působící na psychiku lidí. Ve skutečnosti však nezaměstnanost zasahuje daleko větší počet osob, než na kolik lze usuzovat z podílu nezaměstnaných v ekonomicky aktivní populaci, a to jak prostřednictvím jejich rodin, tak i širších příbuzenských vztahů.

Rozvíjející se ekonomika si vyžádala rozsáhlé změny v oblasti politiky zaměstnanosti a s ní souvisejícího zákonodárství. V transformujících se ekonomikách byl trh práce silně deformovaný, zaměstnavatelé si nemohli svobodně, na základě vlastních potřeb a podle svého uvážení, vybírat zaměstnance, neexistoval volný pohyb pracovních sil, vše bylo direktivně řízeno. Ale nebylo nezaměstnaných, kromě protispolečenských individuí a podobných žvlů.

Významným počinem, který pomohl předejít velkému množství problémů, bylo přijetí nového zákona o zaměstnanosti v prosinci 1990. Tato právní norma a na jejím základě uskutečňovaná politika zaměstnanosti přispěly k tomu, že se v době největších

změn míra nezaměstnanosti pohybovala na možná až nečekaně nízké úrovni, bez větších otřesů došlo k výraznému přesunu zaměstnanců z primárního a sekundárního sektoru do sektoru terciálního a podařilo se při tom zachovat sociální smír.

Vzniklá nezaměstnanost je složitým jevem a nelze ji hodnotit pouze globálně. K jejímu řešení je třeba mít celou informační síť potřebných dat takového typu jako např. koho se nezaměstnanost týká, kde se vyskytuje, jak dlouho trvá, jaká je její míra stejně jako dobrý přehled o volných pracovních místech apod. Může potkat téměř každého, existují však skupiny obyvatel, které z nejrůznějších důvodů hledají zaměstnání daleko obtížněji než ostatní, v horším případě vhodné zaměstnání vůbec nenachází.

2 ZAMĚSTNANOST, SOCIÁLNÍ POLITIKA

2.1 Zaměstnanost, trh práce

Zaměstnanost představuje míru, stupeň využití potenciálu pracovních sil v národním hospodářství. Právě podle této míry se stav zaměstnanosti někdy charakterizuje jako přezaměstnanost, podzaměstnanost nebo plná zaměstnanost. Přezaměstnanost nastává v případě, kdy počty zaměstnaných jsou větší než by odpovídalo aktuálním podmínkám ekonomické efektivity a byla typickou pro direktivně řízené ekonomiky. K podzaměstnanosti dochází, není-li národohospodářský výrobní potenciál plně využíván. Plnou zaměstnaností se pak rozumí rovnost mezi potenciálem pracovních sil a potenciálem pracovních míst. Posuzuje se např. podle poměru mezi počtem volných pracovních míst a počtem uchazečů o zaměstnání. Ovšem s přihlédnutím k jisté míře nezaměstnanosti dané strukturálními změnami ekonomiky (přibližně 3 %) se i tak mluví o plné zaměstnanosti.

Trh práce je možné definovat jako místo, kde se střetává nabídka práce (tzn. lidé nabízejí svou práci, ucházejí se o práci) a poptávka po práci (tzn. kde organizace, vláda, domácnosti nabízejí zaměstnání). Nástrojem sladění nabídky práce a poptávky po práci je cena práce – mzda. Nabídka pracovních sil na trhu práce je závislá na výši reálné mzdové sazby a na mezní újmě z práce spojené s obětováním volného času. Jeden z důvodů, proč není trh práce považován za klasický trh zboží, spočívá v tom, že je oproti jiným trhům asymetrický. Na straně nabídky pracovní síly je možnost strategických voleb omezenější než na straně poptávky, zaměstnanci mají relativně menší volnost než zaměstnavatelé. Pracovní síla nemá žádný způsob, jak by v rámci své strategie na trhu práce mohla v tržním mechanismu kontrolovat velikost vlastní nabídky. Práce nemá stejnou povahu jako jiná zboží, její specifická je dána tím, že ji vykonávají lidé, s nimiž je neoddělitelně spjata (ti mají vůli, myšlení a svá práva), a právě proto je trh práce trhem administrativně regulovaným, trhem s byrokratickými prvky, nikoli dokonale konkurenčním trhem, je ve vysoké míře institucionalizován.

Teorie, zkoumající zvláštnosti trhu práce upozorňuje na jev, který je označován pojmem **segmentace trhu práce**, která znamená, že neexistuje jediný trh práce, ale celá řada trhů. Zásadně je třeba rozlišovat mezi primárním a sekundárním trhem práce a

mezi interními pracovními trhy jednotlivých firem a externím trhem práce, který zahrnuje území celého státu.

Na primárním trhu práce se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující řadu šancí, relativně dobré možnosti profesionálního růstu a většinou i lepší pracovní a mzdové podmínky. Pracovní místa na tomto trhu poskytují relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání propuštěním. Pro pracovníky je zde i snazší zvýšit si kvalifikaci a tím dále posílit stabilitu svého zaměstnání. Práce je zde relativně dobře placená a je zde zajištěn i jistý růst mezd, je zde relativně nízká fluktuace.

Sekundární trh práce je charakterizován pracovními místy s nižší prestiží a s nižší mzdovou úrovní. Pracovní kariéra je zde málo výhodná, popř. se o kariéře vůbec nedá hovořit. Navíc je to trh méně stabilních pracovních příležitostí a pracovní kariéra osob které se na tomto trhu pohybují, je periodicky přerušována obdobím kratší či delší nezaměstnanosti. Existuje tu totiž velká fluktuace pracovníků. Malá či nulová možnost zvýšení kvalifikace je faktorem situujícím většinu osob, které se na tomto trhu ucházejí o pracovní místa, do uzavřeného cyklu (znemožňuje přechod na primární trh).

2.2 Státní politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Pro ekonomiku země je výhodné udržovat nezaměstnanost na úrovni tzv. přirozené míry nezaměstnanosti, což je nejnižší možná udržitelná míra nezaměstnanosti, při které nedochází k přílišnému růstu inflace. Tuto přirozenou míru nezaměstnanosti propagoval již v roce 1968 ekonom Otto Šik. Pro každou ekonomiku je tato míra nezaměstnanosti jinak vysoká, ovšem v případě překročení určité hranice se již nedá hovořit o přirozené míře nezaměstnanosti, protože se nezaměstnanost stává masovou a tedy i výrazným sociálním problémem.

Snahy o dosažení plné zaměstnanosti jsou v tržní ekonomice nereálné, neboť vždy se v konkrétní době objeví jedinci, kteří pracovat nechtějí (práci nehledají, případně odmítají přijmout nabídnutou práci, protože např. upřednostňují volný čas před zaměstnáním, což je jejich životní styl), vždy se najde někdo, kdo se dobrovolně vzdal

svého pracovního místa, protože si hledá jiné zaměstnání. Úsilí o plnou zaměstnanost má naději pouze v direktivně řízených ekonomikách, vše je ovšem na úkor produktivity práce, hovoříme o tzv. umělé zaměstnanosti.

Strategie zaměstnanosti zdůrazňuje nutnost poskytovat určité výhody skupinám obyvatel, které jsou nejvíce znevýhodňovány na trhu práce. Jde zejména o mladé lidi, dlouhodobě nezaměstnané, občany se změněnou pracovní schopností, nezaměstnané ženy a občany starší padesáti let. Existují také regiony, kterým je třeba věnovat zvýšenou pozornost, neboť v nich může být míra nezaměstnanosti daleko nad celostátním průměrem a nezaměstnanost je zde velkým problémem (např. Mostecko, Karvinsko, Teplicko, Ostravsko, Lounsko).

Politika zaměstnanosti se tradičně dělí na aktivní a pasivní složku.

2.3 Nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti

2.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je nepostradatelnou součástí státní politiky zaměstnanosti, důležitá je mimo jiné proto, že snižuje finanční náročnost státního rozpočtu na pasivní politiku zaměstnanosti, podporuje sociálně ekonomický rozvoj v regionech a plní řadu dalších funkcí, o kterých bude pojednáno níže. Aktivní politika zaměstnanosti se koncentruje zejména do třech následujících oblastí:

- a) poskytování služeb zaměstnanosti
- b) vytváření nových pracovních míst
- c) změna dosavadní kvalifikace uchazečů o zaměstnání (rekvalifikace)

ad a) *Poskytování služeb zaměstnanosti*

Stát prostřednictvím jednotlivých úřadů práce poskytuje především informace uchazečům o zaměstnání o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, a zaměstnavatelům o volných zdrojích pracovních sil, zprostředkovává uchazečům o zaměstnání vhodné zaměstnání, poskytuje občanům poradenské služby spojené se zaměstnáním a vede evidenci volných pracovních míst a evidenci uchazečů o zaměstnání.

ad b) *Vytváření nových pracovních míst*

Vytváření nových pracovních míst a tím i pracovních příležitostí pro uchazeče o zaměstnání je jedním z nejdůležitějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, který může podstatně zvýšit zaměstnanost. Velmi často je vytváření nových pracovních míst zaměřeno na konkrétní, obtížně umístitelné skupiny obyvatel (dlouhodobě a opakovaně nezaměstnané, občany se změněnou pracovní schopností a jiné).

Mezi konkrétní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, díky kterým dochází k vytváření nových pracovních míst, patří zejména:

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa slouží k rozšíření nabídky volných míst. Úřady práce dávají zaměstnavatelům podněty k jejich zřizování a hmotně je podporují (formou návratné finanční výpomoci, dotací ke mzdám apod.). Společensky účelné pracovní místo je nové pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje na základě písemné dohody s úřadem práce a obsazuje uchazeči o zaměstnání vedenými v evidenci úřadu práce, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění. Zřizování těchto míst nutně vychází z podrobné analýzy trhu práce v konkrétním okrese.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou nové pracovní příležitosti, které vytváří obec nebo zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání. Krátkodobým pracovním umístěním uchazeče o zaměstnání na veřejně prospěšné práce se rozumí doba nepřesahující 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání na tyto práce. Cílem tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti není najít pro uchazeče o zaměstnání vhodné zaměstnání, smyslem je spíše vytvoření (případně udržení či obnovení) pracovních návyků, uchazeč o zaměstnání po dobu výkonu veřejně prospěšných prací nepobírá hmotné zabezpečení ale mzdu (ta musí být pochopitelně vyšší než případné hmotné zabezpečení), což by mělo příznivě působit na jeho psychiku. Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti je uplatňován především v souvislosti s uchazeči o zaměstnání s nižším stupněm vzdělání.

Chráněné dílny a chráněná pracoviště

Chráněné dílny a chráněná pracoviště jsou pracoviště s daňovým zvýhodněním, provozovaná právnickými a fyzickými osobami, pracuje-li v nich alespoň 60 % občanů se změněnou pracovní schopností. Chráněným pracovištěm je též pracoviště zřízené v domácnosti občana se změněnou pracovní schopností. Takto nově vytvořená pracovní místa jsou určena především pro občany se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením, s mentálním postižením, občany se změněnou pracovní schopností, kteří mohou podávat jen zmenšený pracovní výkon a nelze je umístit na volných pracovních místech na trhu práce a občany se změněnou pracovní schopností po dobu přípravy k práci. Jde tedy o občany, jejichž šance samostatně se uplatnit na trhu práce je skutečně minimální.

Kromě příspěvku na zřízení může úřad práce poskytnout též příspěvek na provoz chráněných dílen a chráněných pracovišť. Pro zařazení občana do chráněné dílny či na chráněné pracoviště není podmínkou evidence u příslušného úřadu práce.

ad c) **Rekvalifikace**

Za rekvalifikaci může být považována každá, byť i elementární změna kvalifikace, jestliže umožní další nové pracovní uplatnění.¹⁾

Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti bývá považován za nejvýznamnější z hlediska řešení problému nesouladu mezi poptávkou po pracovní síle a její nabídkou. Rekvalifikace umožňuje rychle přizpůsobovat profesní strukturu a kvalifikační potenciál lidí nově se utvářejícím a měnícím potřebám ekonomiky, v souvislosti se strukturálními změnami umožňuje plynulý přechod pracovníků z útlumových odvětví a rušených výrobních odvětví do odvětví perspektivních, je proto jedním z rozhodujících faktorů působících k dosažení potřebné pružnosti na straně nabídky práce.

Rekvalifikací se rozumí taková změna dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání, kterou je potřebné zajistit získáním nových znalostí a dovedností teoretickou nebo praktickou přípravou, umožňující jeho pracovní uplatnění ve vhodném zaměstnání.

1)Jouza Ladislav : Zaměstnanost a paragrafy, 2000, Linde Praha, str. 77

Při určování obsahu a rozsahu této přípravy se vychází z dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání tak, aby byla co nejučelněji využita při získávání nových znalostí a dovedností nezbytných pro výkon práce v zaměstnání, pro které je rekvalifikován; na základě toho se rovněž určuje způsob a doba rekvalifikace. Rekvalifikace se provádí na základě písemné dohody uzavřené mezi uchazečem o zaměstnání a úřadem práce, který mu nabídl zabezpečení rekvalifikace. Dále může být prováděna zaměstnavateli v zájmu dalšího pracovního uplatnění jejich zaměstnanců, tentokrát na základě písemné dohody uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (v takovém případě mohou být na základě písemné dohody s příslušným úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady spojené s touto činností).²⁾

Rozlišujeme rekvalifikace specifické, které jsou zpravidla zaměřeny na získání předpokladů pro výkon určitého, někdy již přislíbeného zaměstnání a rekvalifikace nespécifické, jejichž smyslem je získat obecnější předpoklady pro zlepšení celkového postavení uchazeče na trhu práce (typickým příkladem je obsluha osobního počítače).

Dále je možné rekvalifikace dělit na následující tři druhy:

Individuální rekvalifikace – do tohoto druhu rekvalifikace se zařazují zejména uchazeči, kteří mají příslib pracovního uplatnění po dosažení určité kvalifikace. Úřad práce jim sjednává po dohodě se školícím střediskem individuální výuku. Výhodou individuálních rekvalifikací je vysoká pravděpodobnost uplatnění rekvalifikanta na trhu práce.

Skupinová rekvalifikace – je používána při větší poptávce po určité profesi. Vhodné uchazeče vybírá úřad práce, její výhodou je to, že úřad práce může relativně rychle reagovat na požadavky trhu práce a umístit své uchazeče po dokončení kvalifikace.

Zaměstnanecká rekvalifikace – tento druh rekvalifikace provádí úřad práce a školící středisko po dohodě se zaměstnavatelem, který mění svůj podnikatelský záměr. Zaměstnanec neopouští své dosavadní místo a rekvalifikuje se na nový výrobní program, na trhu práce zůstává nadále jako zaměstnaný a přitom si ještě zvyšuje svou kvalifikaci. Typickými příklady rekvalifikačních kurzů jsou např. účetnictví, práce s počítačem apod.

2)Jouza Ladislav: Zaměstnanost a paragrafy, 2000, Linde Praha

2.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní složku politiky zaměstnanosti představuje především hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání. Je velmi důležité i nezbytné, aby osoba, která ztratila zaměstnání anebo ukončila přípravu na budoucí povolání a zároveň splňuje zákonem stanovené podmínky, byla po dobu, kdy hledá nové zaměstnání, hmotně zajištěna na důstojné úrovni.

Vedle pasivní politiky zaměstnanosti existují ještě nástroje, které mohou ovlivňovat velikost nabídky pracovních sil, velikost poptávky po pracovních silách na trhu práce a tedy i míru nezaměstnanosti, jde např. o stimulaci předčasného odchodu do důchodu, úprava délky povinné školní docházky, zákonná úprava maximální délky pracovní doby apod.

2.4 Kdo je nezaměstnaný

Za „nezaměstnané“ jsou tradičně považováni občané v produktivním věku, kteří chtějí a mohou pracovat, aktivně práci hledají, jsou registrováni úřady práce, avšak nenašli (sami nebo prostřednictvím úřadu práce) vhodné pracovní místo. Za nezaměstnané jsou však považováni také občané, kteří sice splňují uvedená kritéria, ale z nejrůznějších důvodů pracovat nechtějí. Na druhé straně nezahrnuje občany, kteří nepracují, protože nemohou najít pracovní místo, ale nepožádali o zprostředkování úřad práce a nefigurují tak v jeho evidenci.

Rozsah nezaměstnanosti měříme nejčastěji pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti, kterou získáme jako podíl počtu nezaměstnaných k celkovému počtu pracovních sil:

$$u = \frac{U}{L} \cdot 100(\%)$$

u.....míra nezaměstnanosti

U.....počet nezaměstnaných

L.....celkový počet pracovních sil ³⁾

3) Jírová Hana: Trh práce a politika zaměstnanosti, 1999, Praha VŠE, str.18

Míru nezaměstnanosti můžeme ale vyjádřit i odlišným způsobem, například tak, že do jmenovatele uvedeného zlomku zařadíme pouze počet pracovních sil v produktivním věku (tedy bez pracujících důchodců). Výsledná míra nezaměstnanosti tak bude pochopitelně odlišná.

2.5 Druhy nezaměstnanosti

K tomu, abychom mohli správným způsobem řešit problémy související s nezaměstnaností a uplatňovat co možná nejvhodnější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, je třeba přesně identifikovat příčiny vzniklé nezaměstnanosti, neboť by se mohlo stát, že nebudeme-li znát trh práce, budeme připisovat nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti větší úlohu, než jakou mohou sehrát, a budeme od nich vyžadovat, aby plnily úlohy, které splnit nedokáží. Znat trh práce předpokládá identifikovat nejen výši nezaměstnanosti, ale i její strukturu regionální i strukturu z jiných hledisek (odvětvovou, kvalifikační, demografickou apod.).

2.5.1 Frikční (třecí) nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je někdy označována jako „normální“ (1% - 2%). Vzniká tehdy, když zaměstnaná osoba se dobrovolně vzdá svého pracovního místa, protože si hledá jiné pracovní místo. Není přitom rozhodující, jestli se pracovního místa vzdala v důsledku toho, že hledá pracovní místo s lepšími podmínkami (vyšší mzda, lepší podnikové klima, větší šance na pracovní postup, vyšší stupeň uspokojení s nově vykonávanou prací, lepší bytové nebo životní podmínky) nebo že změnou pracovního místa chce předejít očekávanému nebo ohlášenému propouštění (v důsledku racionalizačních opatření na pracovišti, snížené produkce atd.). Pro definici a diagnózu tohoto druhu nezaměstnanosti je rozhodující, že její trvání je determinované časem, který je potřebný na vyhledání nového pracovního místa (získání informací o volném pracovním místě, délka rozhodování o přijetí pracovního místa – porovnání s alternativními možnostmi zaměstnání) a na změnu pracovního místa (příprava na přijetí do zaměstnání, výměna bytu spojená se změnou bydliště). Jestliže zaměstnaná osoba v tomto případě dobrovolně mění pracovní místo, znamená to, že existují na trhu práce dobré podmínky pro zaměstnání a délka frikční nezaměstnanosti je potom poměrně krátká (přibližně 6 -12 týdnů). Takový druh nezaměstnanosti je nutnou

podmínkou optimální alokace pracovních sil, protože vzniká jako důsledek neustálého pohybu mezi oblastmi, pracovními místy a různými fázemi životního cyklu, v důsledku čehož se někdy nazývá jako tzv. flukтуаční nezaměstnanost.⁴⁾

Pro řešení frikční nezaměstnanosti se nabízí uplatnění několika mechanismů. Především je třeba působit prostřednictvím školských zařízení či rodičů na žáky základních a středních škol již při volbě přípravy na budoucí povolání. Je třeba studenty seznámit se situací na trhu práce a ukázat jim takový směr, aby po ukončení přípravy na budoucí povolání pokud možno snadno našli uplatnění na trhu práce. Dále je důležitý široce rozprostřený systém institucí služeb zaměstnanosti, který pomáhá nezaměstnanému orientovat se rychle a efektivně na trhu práce a eventuálně zvyšuje jeho šanci na tomto trhu rozvojem schopností, po kterých je momentálně na trhu práce poptávka (zejména prostřednictvím rekvalifikace).

2.5.2 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká vždy potom, když nabídka práce určitého druhu (podle pohlaví, povolání, kvalifikace, regionu) v důsledku strukturálních změn, zejména výroby nebo technologie, je vyšší, než je poptávka v uvedené struktuře, a když nejsou osoby hledající práci dostatečně mobilní na to, aby si na jiných trzích práce (v jiných odvětvích, v jiných profesích, na pracovních místech s jinými kvalifikačními požadavky, v jiných regionech) našly práci. Zjednodušeně řečeno, nezaměstnanost by mohla být o něco nižší, ale v daném okamžiku nejsou ta pravá pracovní místa pro pravé lidi na pravém místě. O strukturální nezaměstnanosti můžeme hovořit tehdy, je-li nezaměstnanost způsobena tím, že nabídka práce nemá „použití“ v důsledku její nízké adaptability na strukturu pracovních míst. Indikátorem strukturální nezaměstnanosti je vysoký počet neobsazených, volných pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných, přičemž tento nesoulad může vzniknout proto, že poptávka po určitém druhu práce roste, zatímco poptávka po jiném druhu práce klesá, přičemž nabídka se nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Dalším indikátorem růstu strukturální nezaměstnanosti je růst

4)Oto Knoll: Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku, 1993, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, str. 9

průměrné délky trvání nezaměstnanosti a také růst času neobsaditelnosti pracovních míst.⁵⁾

Paradoxem strukturální nezaměstnanosti je, že do ní mohou (a to i dlouhodobě) upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce smysl a není nadále potřebná.

Na odstranění strukturální nezaměstnanosti je důležité koncipovat v oblasti nástrojů aktivní politiky trhu práce různé pomoci při začleňování osob na pracovní místa, rekvalifikace, opatření na zvýšení mobility pracovních sil, mzdové dotace, které pro zaměstnavatele zlevní pracovní síly atd.

2.5.3 Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je také – stejně jako nezaměstnanost frikční – krátkodobá a způsobuje ji:

1. diskontinuita produkce v odvětvích, kde je produkce závislá na počasí (stavebnictví, povrchová těžba, zemědělství, lesnictví, rybolov), a její důsledky v navazujících zpracovatelských odvětvích (cukrovarnický a konzervářský průmysl),
2. výkyvy ve spotřebě, které jsou vyvolané buď institucionálními příčinami (např. vánoční a velikonoční svátky) nebo střídáním ročních období (důsledky pro obuvnický a konfekční průmysl).

V zahraničí jsou využívány například tyto nástroje na podporu celoroční práce ve stavebnictví. Úřady práce např. refundují část nákladů na ochranné oděvy používané při pracích v zimě a přispívají podnikatelům na nákup nebo pronájem přístrojů a zařízení umožňujících práci v zimě. Může jít o přímé příspěvky z nákupní ceny zařízení nebo o půjčky, resp. úhradu úroků z půjček použitých na nákup příslušného zařízení.

2.5.4 Konjunkturální (cyklická) nezaměstnanost

Pod konjunkturální nebo cyklickou nezaměstnaností se rozumí nezaměstnanost,

5)Oto Knoll: Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku, 1993, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, str. 11

kteřá je vyvolaná (a také odstraněná) cyklickými změnami hospodářských aktivit (efektivní poptávky, produkce) v makroekonomickém rozměru. Tento typ nezaměstnanosti vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce neodpovídá produkci zboží a služeb těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat.

Konjunkturální nezaměstnanost je typická makroekonomická nezaměstnanost. Sezónní nezaměstnanost postihuje totiž jen určité profese, zatímco např. strukturální nezaměstnanost určité skupiny se speciálními znaky. Naproti tomu pokles makroekonomické poptávky má vliv do určité míry na všechny sektory hospodářství.⁶⁾

Speciální formou v podstatě konjunkturální nezaměstnanosti je redukce týdenního pracovního času. Tento nástroj umožňuje při poklesu konjunktury vyhnout se hromadné nezaměstnanosti tím, že se nezaměstnanost „rovnoměrně rozloží“ mezi sektory národního hospodářství postižené poklesem konjunktury.

2.5.5 Chronická nezaměstnanost

Chronická nezaměstnanost se vyskytuje tam, kde nejsou překonány hluboce zakořeněné bariéry k získání práce. Mezi ně patří osobní překážky, sociální bariéry jako nedostatek dostupné péče o dítě, diskriminace a nepřátelství vůči etnickým menšinám a skupinám jako jsou bývalí vězni a bezdomovci. Nápravná opatření jsou nutná stejně tak v jednání uvedených skupin lidí, jako i u zaměstnavatelů. Ti musí překonat předpojaté tendence při přijímání nových zaměstnanců.

Ještě je třeba zmínit druhy nezaměstnanosti, o kterých se příliš nehovoří a nedají se ani dost dobře měřit, přesto je jejich existence nesporná. Jde o *skrytou nezaměstnanost* – lidé jsou nezaměstnaní, hledají zaměstnání, ale nejsou v evidenci úřadů práce a dále *nepřímou nezaměstnanost* – lidé vůbec práci nehledají a pracovat nechtějí. Tito „nezaměstnaní“ například v důsledku nízké úrovně reálných mezd, nevyhovujících ostatních podmínek u nabízených pracovních míst, případně z jiného důvodu mohou oproti zaměstnání preferovat volný čas.

6)Oto Knoll: Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku, 1993, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, str. 13

Na tomto místě je vhodné upozornit na dva instituty - životní minimum a minimální mzdu, které nezaměstnanost mohou nepochybně významným způsobem ovlivňovat. Je velmi důležité, aby rozdíl mezi vyšší minimální mzdou a částkou životního minima byl dostatečně velký, protože jen tehdy je občan dostatečně motivován ke hledání zaměstnání a nevyplácí se mu pobírání sociálních dávek. Ekonomicky aktivní by měli být zvýhodněni před ekonomicky neaktivními. V případě, že je rozdíl malý, dávají někteří lidé (zejména ti s nízkou kvalifikací) přednost pobírání sociálních dávek. Zároveň se tak otvírá prostor pro rozkvět tzv. šedé ekonomiky, kdy lidé pobírají sociální dávky a ještě si přivydělávají neoficiální cestou, aniž by do státního rozpočtu odváděli příslušná plnění ve formě daně z příjmu.

2.6 Důsledky nezaměstnanosti pro jednotlivce a společnost

Nezaměstnanost je vždy problémem pro jednotlivce, kterých se týká, není však považována za vážný ekonomický, ale ani za sociální problém, pokud se nestává masovou (stav, kdy nezaměstnanost zasahuje značný počet ekonomicky aktivních osob, obvykle 10 – 20 %, charakteristickým je pro tento stav i vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných). Pokud se však nezaměstnanost stává masovou a doba trvání jednotlivých případů nezaměstnanosti se prodlužuje, dostává se nezaměstnanost do centra pozornosti nejen těch, kdo ztrácejí práci, ale i do centra pozornosti celé společnosti a jejich státních a politických institucí. Vytváří pro společnost i pro vládu vážné problémy finančního, organizačního a politického charakteru.

Vyloučení ze zaměstnání znamená deprivaci v základních potřebách, které zaměstnání a práce přímo uspokojují, či jejichž uspokojování je s nimi úzce spojeno. I když bezprostředním efektem nezaměstnanosti je pokles příjmů, je pro nezaměstnaného nejbolestnější ztráta vlastní ceny v očích okolí. Ztráta zaměstnání vede k sociální izolaci ve dvojitým smyslu slova. Jednak samo (ztracené) zaměstnání je významným zdrojem (ztracených) kontaktů, jednak jeho ztráta vede k přerušení řady dalších sociálních kontaktů, jež s ním přímo nesouvisí. Potíž je v tom, že stejně jako nelze nahradit práci v zaměstnání volným časem, nelze ani tyto širší sociální kontakty rovnocenně nahradit užšími kontakty v nejbližším okolí (v rodině a sousedství). Většina studií konstatuje, že v průběhu nezaměstnanosti dochází ke snížení frekvence sociálních styků, a to jak ve vztahu k širšímu okolí, tak i uvnitř rodiny.

Masová nezaměstnanost má nežádoucí důsledky i pro společnost. Tak jako může u jedince nezaměstnanost vyvolávat chronickou dezorganizaci jeho života, netečnost, nestabilitu rodiny, duševní deprese (v krajních případech sebevraždu), kriminální delikty, nadměrné pití alkoholu či užívání drog.

Nezaměstnanost může být spojena s psychologicky stresujícími změnami ve vnímání času. Rozbití časové struktury dne a změny ve vnímání času jsou považovány za jeden z nejvýraznějších psychologických důsledků nezaměstnanosti. Nezaměstnanému ubíhá čas pomaleji než v zaměstnání. Dny nemají žádnou pevnou strukturu a po určité době člověk přestává rozlišovat všední dny od víkendů. Čas přestává hrát důležitou roli a je vyplňován pocitem nudy. Pouze malá část lidí je schopna udržet svoji časovou strukturu dne. Být bez zaměstnání neznamená nezbytně mít více volného času, je to jen rozšíření času, ve kterém nemáme povinnosti. Navíc využívání volného času v jeho zkomercializované podobě dnes vyžaduje peníze, a tak se vytváří bludný kruh, neboť dostatečné finanční zdroje lze získat jen v zaměstnání.

3 ÚŘADY PRÁCE

3.1 Občané a úřady práce

V kontextu s vývojem právní úpravy zaměstnanosti v našem státě i s požadavky EU na zabezpečování politiky zaměstnanosti, kde cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti, jsou v ČR pro výkon státní správy v oblasti zaměstnanosti zřízeny úřady práce. Tyto úřady působí na teritoriálním principu a jejich územní obvody jsou shodné s územními obvody okresů. Pro lepší dostupnost svých služeb občanům si úřady práce mohou rovněž zřizovat pobočky a detašovaná pracoviště. Tyto pobočky a detašovaná pracoviště zpravidla vykonávají jen některé činnosti (především zprostředkování zaměstnání). Úřady práce jako takové vykonávají řadu činností směřující k dosažení rovnováhy na trhu práce v jejich územním obvodu, ve vztahu k občanovi jsou to zejména:

- zprostředkování zaměstnání, výplata podpor v nezaměstnanosti,
- informační a poradenská činnost, poskytování příspěvků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti,
- opatření a služby pro zdravotně postižené osoby na trhu práce,
- kontrola dodržování pracovněprávních předpisů zaměstnavateli a dalšími subjekty.

Občané, ať zaměstnaní či nezaměstnaní, mohou proto úřady práce kontaktovat s žádostmi o rady týkající se situace na trhu práce v jejich okrese, právními dotazy souvisejícími s jejich zaměstnáním, mohou podávat podněty k provedení kontrol u zaměstnavatelů apod. S rozsahem dalších činností úřadů práce se mohou občané seznámit rovněž prostřednictvím internetových stránek jednotlivých úřadů práce. Právní úpravu zaměstnanosti a další informace lze nalézt rovněž na internetových stránkách Správy služeb zaměstnanosti ministerstva práce a sociálních věcí.⁷⁾

7) Voříšek Vladimír a kol.: Právní nároky zaměstnanců, 2004, EUROUNION Praha, str. 13

3.2 Zprostředkování zaměstnání

Být zaměstnán je právem každého občana. Jeho právem je rovněž o zprostředkování zaměstnání požádat. Zákon o zaměstnanosti v kontextu s úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 181 zprostředkováním zaměstnání rozumí:

- vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení,
- poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Zaměstnání zprostředkovávají jednak úřady práce, jednak agentury práce, kterými jsou právnické nebo fyzické osoby, které mají k této činnosti povolení od ministerstva práce a sociálních věcí. Úřady práce s agenturami práce nejsou konkurenty, ale podle zákona by měly vzájemně spolupracovat – nic rovněž nebrání tomu, aby si občan evidovaný u úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání souběžně obstarával zaměstnání prostřednictvím některé agentury práce. Základní rozdíl je ovšem ten, že:

- úřady práce zabezpečují občanům bezplatnou informační činnost o volných pracovních místech a bezplatnou zprostředkovatelskou činnost v rámci svých základních činností. Pro všechny, kteří požadují informace o volných pracovních místech, jsou volně k dispozici nabídky pracovních míst přímo na úřadech práce, řada informací je běžně přístupná na internetu, prostřednictvím programu EURES lze hledat zaměstnání i v dalších zemích EU. Vyžadují-li občané od úřadu práce zprostředkování zaměstnání, je nutné, aby se o něj u úřadu práce skutečně aktivně ucházeli a splnili náležitosti dané zákonem,
- agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání bezplatně nebo za úhradu, včetně úhrad, při které je dosahován zisk. Při zprostředkování zaměstnání za úhradu nemůže být ale úhrada požadována od občana. Agentury práce mohou zprostředkovávat zaměstnání na území ČR nebo z území ČR do zahraničí (v tomto případě je třeba dbát opatrnosti, protože při zaměstnávání v zahraničí dochází k častým podvodům).

3.3 Uchazeč o zaměstnání

Uchazečem o zaměstnání se může stát fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

Fyzické osoby (zájemci a uchazeči o zaměstnání), které úřad práce písemně požádaly o zprostředkování zaměstnání, mají právo na zprostředkování vhodného zaměstnání, kterým je zaměstnání:

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

Z uvedeného vyplývá, že zaměstnání sjednávané prostřednictvím úřadu práce musí splňovat určité kvalitativní znaky, kterými jsou dány základní právní jistoty pracovněprávních vztahů, tj. účast na důchodovém pojištění, délka pracovní doby odvozená z rozsahu stanoveného v zákoníku práce a doba trvání zaměstnání. Tato objektivní hlediska doplňují ještě subjektivní kritéria na straně toho, kdo o zaměstnání žádá, tj. především zdravotní stav a schopnosti a předpoklady pro výkon zaměstnání.⁸⁾

Agentury práce nemají povinnost zprostředkovávat vhodné zaměstnání, to znamená, že z hlediska trhu práce mohou pokrývat i jiné potřeby, například na různá krátkodobá či sezónní zaměstnání, zaměstnání, která pro fyzické osoby znamenají i výkon práce mimo jejich profesní kvalifikaci, apod.

8) Voříšek Vladimír a kol.: Právní nároky zaměstnanců, 2004, EUROUNION Praha, str. 143

3.4 Podpora v nezaměstnanosti

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který požádá úřad práce o její poskytnutí a prokáže výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti v délce 12 měsíců v posledních 3 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Další podmínkou je, že uchazeč o zaměstnání není poživatelem starobního důchodu. Jako doba zaměstnání se posuzují a započítávají i náhradní doby zaměstnání, kterými se rozumí doba:

- přípravy osoby se zdravotním postižením k práci,
- pobíráním plného invalidního důchodu,
- výkonu civilní služby,
- soustavné přípravy na budoucí povolání (max. v délce 6 měsíců),
- osobní péče o dítě do 4 let nebo o dítě ve věku do 18 let, je-li dlouhodobě těžce zdravotně postižené vyžadující mimořádnou péči,
- osobní péče o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu nebo částečně bezmocnou osobu starší 80 let, pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby, nebo jde-li o osobu blízkou,
- výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby v průměru nad 20 hodin týdně.

Podpora v nezaměstnanosti náleží při splnění stanovených podmínek ode dne podání písemné žádosti, popř. ode dne skončení zaměstnání nebo jiných činností, včetně náhradních dob zaměstnání, je-li žádost podána do 3 dnů po jejich ukončení. Skutečnosti rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti je uchazeč o zaměstnání povinen doložit při podání žádosti.⁹⁾

Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká uplynutím podpůrní doby, ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo vyřazením z evidence.

O přiznání, nepřiznání, dodatečném přiznání nebo zvýšení podpory v nezaměstnanosti vydává úřad práce rozhodnutí. Podporu lze rovněž rozhodnutím dodatečně snížit nebo zastavit výplatu. Byla-li podpora zaviněním uchazeče o

9) Voříšek Vladimír a kol.: Právní nároky zaměstnanců, 2004, EUROUNION Praha, str. 149

zaměstnání přiznána a poskytována neprávem nebo ve vyšší částce, než náležela, je uchazeč povinen vrátit neprávem přijaté částky.

3.5 Výše podpory v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po podpůrčí dobu. Podpůrčí doba činí u uchazeče o zaměstnání:

- do 50 let věku 6 měsíců
- od 50 do 55 let věku 9 měsíců
- nad 55 let věku 12 měsíců.

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v jeho posledním zaměstnání v rozhodném období podle pracovněprávních předpisů:

- z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc u uchazeče o zaměstnání, který naposledy vykonával samostatnou výdělečnou činnost,
- částky životního minima platného pro jednotlivého občana staršího 26 let věku ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti, jestliže splnil podmínku doby předchozího zaměstnání započtením náhradní doby, nebo jestliže bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, nebo jestliže u něj nelze stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ.

Ukončil-li uchazeč o zaměstnání v rozhodném období ve stejný den více zaměstnání nebo zaměstnání a samostatnou výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví z částky, která se rovná součtu průměrných měsíčních čistých výdělků nebo součtu průměrného čistého měsíčního výdělku a vyměřovacího základu.

Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 3 měsíce podpůrní doby 50 % a po zbývající podpůrní dobu 45 % průměrného měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu nebo životního minima. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 2,5 násobek částky životního minima platného pro jednotlivého občana staršího 26 let věku ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

Podpora v nezaměstnanosti je splatná po nabytí právní moci rozhodnutí úřadu práce o jejím přiznání pozadu za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci. V odůvodněných případech lze podporu vyplatit zálohově a při další splátce zúčtovat.¹⁰⁾

3.6 Podpora při rekvalifikaci

Uchazeči o zaměstnání, kterému úřad práce zabezpečuje rekvalifikaci náleží po celou dobu rekvalifikace podpora při rekvalifikaci. Ustanovení týkající se poskytování podpory v nezaměstnanosti se užití obdobně.

Doba poskytování podpory při rekvalifikaci se nezapočítává do podpůrní doby poskytování podpory nezaměstnanosti. Výše podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního výdělku, vyměřovacího základu nebo životního minima. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 2,8 násobku částky životního minima platného pro jednotlivého občana staršího 26 let věku ke dni nástupu na rekvalifikaci.

3.7 Souběh výdělku s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání a podporu v nezaměstnanosti

Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a poskytování podpory v nezaměstnanosti nebrání:

- výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud je činnost vykonávána v rozsahu kratším než polovina stanovené týdenní pracovní doby a měsíční výdělek je nižší než polovina minimální mzdy,

10) Voříšek Vladimír a kol.: Právní nároky zaměstnanců, 2004, EUROUNION Praha, str. 151

- výkon činnosti na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pokud za období na které byly sjednány, měsíční odměna nebo průměrná měsíční odměna je nižší než polovina minimální mzdy.

Uchazeč o zaměstnání je povinen úřadu práce výkon této činnosti, její rozsah a výši odměny ohlásit a doložit. V případě výkonu více činností se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku měsíční příjmy sčítají. Je pochopitelné, že výkon uvedených činností nesmí být na překážku pro poskytování součinnosti úřadu práce při zprostředkování vhodného zaměstnání a pro přijetí nabídky vhodného zaměstnání.

3.8 Zaměstnanci a kontrola a úřadu práce

Úřady práce jsou oprávněny kontrolovat dodržování všech pracovněprávních předpisů u zaměstnavatelů, jakož i dalších subjektů, s výjimkou předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Ve svých důsledcích to znamená, že mohou vstupovat na pracoviště zaměstnavatelů, požadovat předložení potřebných dokladů, podání úplných zpráv, informací a vysvětlení, aby mohl být řádně ověřen skutečný stav a dodržování zákonnosti u zaměstnavatele. Zjistí-li úřad práce porušení povinností, je povinen vyžadovat na zaměstnavateli odstranění zjištěných nedostatků a uložit jim k tomu lhůty. Úřad práce je rovněž oprávněn ukládat za porušení pracovněprávních předpisů zaměstnavatelům pokuty, a to podle rozlišení, o jaký přestupek (u zaměstnavatele-fyzické osoby) či správní delikt (u zaměstnavatele-právnícké osoby) se jedná. Úřad práce může například za porušení zákazu diskriminace nebo rovného zacházení zaměstnavateli uložit pokutu až do výše 1 mil. Kč, a za to, že plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu činnosti není vykonáváno zaměstnanci zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích, pokutu až do výše 2 mil. Kč.

Kontrolu mohou úřady práce provést i na základě podnětu – je-li podnět písemný nebo učiněný ústně do protokolu, informuje úřad práce písemně o způsobu a výsledcích kontroly toho, kdo podnět podal, je-li znám. Jedná-li se o podnět ke kontrole diskriminace, má v podnětu označená diskriminovaná osoba právo vyjádřit se k obsahu podnětu a ke skutečnostem zjištěným orgánem kontroly (§ 137 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.). Je však třeba zdůraznit, že úřad práce i přes pokuty uložené zaměstnavateli za porušování pracovněprávních předpisů nemá možnost řešit

individuální nároky zaměstnanců (např. neplacené příplatky za práci přesčas, svátky apod.), zde se musí zaměstnanci obrátit vždy na soud.¹¹⁾

11) Voříšek Vladimír a kol.: Právní nároky zaměstnanců, 2004, EUROUNION Praha, str. 154

4 NOVÝ ZÁKONÍK PRÁCE

Poslanecká sněmovna přehlasovala veto prezidenta a schválila nový zákoník práce. Nová právní norma vešla v účinnost **1. ledna 2007**.

Nový zákoník práce ruší 58 právních předpisů a nahrazuje několik zákonů. Je tedy výrazně úspornější. Spolu s novým zákonem o nemocenském pojištění, zákonem o úrazovém pojištění zaměstnanců a změnami v oblasti sociálních dávek přinesl největší změnu celého systému od roku 1990.

Dosavadní zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb., patřil k nejdéle platným právním předpisům – byl schválen v roce 1965 a nabyl účinnosti k 1. lednu 1966, tedy před čtyřiceti lety. Tato právní úprava byla už mnohokrát, zejména v posledních patnácti letech, novelizována.

Nová právní úprava odráží potřeby tržního hospodářství a vytváří podmínky pro omezení zažitého rovnostářství mezi zaměstnanci. Nebude-li porušen princip rovného zacházení, mohou se pracovněprávní vztahy zaměstnanců téhož zaměstnavatele odlišovat. Zákaz diskriminace zaměstnanců zůstává zachován. Všichni zaměstnanci budou mít ze zákona právo na tzv. minimální sociální standard (například právo na základní výměru dovolené nebo na odstupné při rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele).

Zatímco předchozí právní úprava byla postavena na principu „co není dovoleno, je zakázáno“, hlavním principem současné úpravy pracovněprávních vztahů, především nového zákoníku práce, má být zakotvení nové zásady „co není zakázáno, je dovoleno“. To umožní větší liberalizaci v pracovněprávních vztazích a výrazně posílí princip smluvní volnosti účastníků těchto vztahů.

Nový zákoník práce upravuje jako základní pracovněprávní vztah pracovní poměr. Poskytuje zaměstnanci ochranu a záruku odpovídajícího pracovního postavení v pracovním poměru a v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr. Vymezuje vzájemný vztah zákona, kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, popřípadě vnitřního předpisu a vytváří prostor

pro smluvní ujednání. Vymezuje zákonná oprávnění odborových organizací působících u zaměstnavatelů.

Stávající právní úprava umožňuje mimo jiné sjednat pro zaměstnance výhodnější úpravu v kolektivní smlouvě, přičemž pracovní smlouvou, nepojmenovanou smlouvou, popřípadě dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr bude možné tuto výhodnost vzhledem k zákonné úpravě a úpravě v kolektivní smlouvě ještě rozšířit.

Zákoník práce také zavádí nový institut konta pracovní doby a umožňuje tak zaměstnavatelům pružně reagovat na měnící se potřebu práce v závislosti na odbytu jejich produkce. Zaměstnavatelé tak budou moci upravit stanovenou týdenní pracovní dobu svých zaměstnanců a zároveň jim vyplácet stálou mzdu. Budou také muset zároveň vést přesnou evidenci na účtu pracovní doby a také na účtu mzdy. Případné mzdové rozdíly, které vzniknou po skončení vyrovnávacího období nebo po skončení pracovního poměru, bude zaměstnavatel povinen vyrovnat.

Nový zákoník práce zachovává počet přesčasových hodin, které bude moci zaměstnavatel nařídit – 150 hodin v kalendářním roce.

Kolektivní smlouvy budou moci i nadále uzavírat odborové organizace za všechny zaměstnance, tedy i za ty, kteří nejsou jejich členy.

Nová právní norma obsahuje základní právní úpravu práv a povinností zaměstnavatelů a zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví pro práci. Technické aspekty pak upravuje zákon, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích, a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy.

Zákoník práce nově upravuje i oblasti, které dosud upravovaly samostatné zákony. Jeho součástí je odměňování v podnikatelské sféře, dosud upravené zákonem č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů, úprava odměňování zaměstnanců zaměstnavatelů, kteří jsou napojeni na veřejné rozpočty, dosud upravená zákonem č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a

orgánech, ve znění pozdějších předpisů, a úprava zákona č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů.

Nový zákoník práce respektuje stejně jako dosavadní úprava závazky a předpisy Evropských společenství, které musí Česká republika plnit na základě mezinárodních smluv a členství v Evropské unii. Práva zástupců zaměstnanců (odborových organizací, rad zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) zůstávají zachována.

Zákoník práce by měl mít přibližně stejný přímý dopad na podnikatelské prostředí v ČR a na státní rozpočet jako dosavadní právní úprava. Neměl by mít žádné negativní sociální dopady.¹²⁾

4.1 Přehledné porovnání dosavadního zákoníku práce a nového zákoníku práce:

Dosavadní zákoník práce	Nový zákoník práce
Vychází ze zásady „co není dovoleno, je zakázáno“.	Vychází ze zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, což umožní liberalizovat pracovněprávní vztahy.
Je uzavřený ve vztahu k občanskému právu.	Navazuje na platný občanský zákoník. V pracovněprávních vztazích se budou moci použít jen vyjmenovaná ustanovení občanského zákoníku.
Nedefinuje pojem závislé práce, a tím i toho, co se rozumí pracovněprávními vztahy.	Definuje závislou práci a obsah pracovněprávních vztahů.
Nedefinuje základní pracovněprávní vztahy, ve kterých je vykonávána závislá práce.	Jako základní pracovněprávní vztahy, ve kterých je vykonávána závislá práce, jsou definovány pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

12)Beránková Kateřina: Tisková zpráva MPSV, 23. 5. 2006, Praha

Dosavadní zákoník práce	Nový zákoník práce
Možnost sjednávat odchylné úpravy pracovněprávních vztahů je orientována v podstatě jen na kolektivní smlouvu a jen v malém rozsahu na pracovní smlouvu nebo jinou (např. manažerskou).	Účastníci pracovněprávních vztahů budou moci pro odchylná ujednání v pracovněprávních vztazích využívat nejen pracovní smlouvu, ale i nepojmenovanou smlouvu dle občanského zákoníku.
Obsahuje rezidua nástrojů k zabezpečování plné zaměstnanosti ve společnosti formou překážek při rozvázání pracovního poměru zaměstnance ze strany zaměstnavatele spočívajících v účinném pomáhání k získání nového zaměstnání nebo např. v případě osamělé zaměstnankyně, osamělého zaměstnance pečujícího o dítě mladší 15 let, při rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů skončí poměr až po zajištění nového vhodného zaměstnání.	Tuto úpravu nový zákoník práce neobsahuje.
Při rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele musí zaměstnavatel plnit tzv. nabídkovou povinnost, tzn., že podmínkou platnosti výpovědi je nabídka nového vhodného zaměstnání pro propouštěného zaměstnance.	Tuto úpravu nový zákoník práce neobsahuje.

Dosavadní zákoník práce	Nový zákoník práce
Obsahuje úpravu zkrácení pracovní doby ze zdravotních důvodů bez snížení mzdy.	Tuto úpravu nový zákoník práce neobsahuje.
Prostor pro smluvní ujednání je omezen.	Zvýšená práva zaměstnance v pracovněprávních vztazích mají příslušet na základě práva založeného v pracovní smlouvě, ale i v jiné smlouvě a ve stanovených případech i vnitřního předpisu vydaného zaměstnavatelem.
Neobsahuje úpravu základních zásad pracovněprávních vztahů.	Obsahuje úpravu základních zásad pracovněprávních vztahů, které mají sloužit také jako výkladová pravidla.
Obsahuje podrobnou úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace, jakož i úpravu možnosti domáhat se nápravy.	Úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace je obsažena v zákoníku práce jen v menším rozsahu, protože se předpokládá podrobná úprava v antidiskriminačním zákonu, která bude platit i pro pracovněprávní vztahy.
Neobsahuje právní úpravu takového rozvržení pracovní doby, která by u zaměstnavatelů, kteří provozují podnikatelskou činnost, umožňovala reagovat na měnící se potřebu práce v návaznosti na odbyt jejich produkce.	Nový zákoník práce obsahuje úpravu konta pracovní doby.
Obsahuje úpravu náhrady škody na zdraví zaměstnanci při pracovním úrazu nebo při zjištění nemoci z povolání.	Úpravu zabezpečení zaměstnance při pracovním úrazu nebo při zjištění nemoci z povolání obsahuje připravovaný zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců.
Neobsahuje podmínky úpravy poskytování náhrady mzdy nebo platu za prvních 14 dnů pracovní neschopnosti zaměstnance ze strany zaměstnavatele.	Obsahuje, povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu za prvních 14 dnů pracovní neschopnosti.(možná platné až od r. 2009)

Dosavadní zákoník práce	Nový zákoník práce
Právní úprava odměňování zaměstnanců v podnikatelské a nepodnikatelské sféře a úprava cestovních náhrad je obsažena ve zvláštních zákonech mimo zákoník práce.	Do zákoníku jsou tyto údaje zahrnuty.
Protože neobsahuje definování závislé práce, obsahuje celou úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci včetně jejich technických a zdravotnických aspektů.	Obsahuje základní úpravu práv a povinností zaměstnavatele zaměstnance na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví pro práci v pracovněprávních vztazích. Ostatní otázky bezpečnosti při práci v pracovněprávních vztazích jsou upraveny v zákoně, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti při práci v pracovněprávních vztazích i při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy.
Obsahuje tradiční úpravu doručování důležitých písemností v pracovněprávních vztazích tzv. přímo nebo držitelem poštovní licence. Doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli upraveno není.	Obsahuje novou úpravu doručování důležitých písemností v pracovněprávních vztazích, kde je vedle tradiční úpravy stanovena možnost doručovat prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Upraveno je i doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli.
Je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, přecházejí v případě její smrti práva a povinnosti zaměstnanců z pracovněprávních vztahů na dědice této osoby.	Je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, dochází při její smrti k zániku pracovněprávních vztahů.

5 NELEGÁLNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

5.1 Nevýhody nelegální práce

Vymezení pojmu nelegální práce v právním řádu České republiky do října roku 2004 neexistovalo. Někdy se tento pojem zužoval pouze na zaměstnávání cizinců bez povolení k práci nebo bez povolení k pobytu. Nelegální zaměstnávání však nelze omezovat pouze na práci cizinců. Příklady z praxe potvrzují daleko širší vymezení tohoto pojmu.

Například ve firmě, jejíž předmětem činnosti je „výroba kovonářadí“, plní pracovní úkoly občan bez pracovní smlouvy nebo dohody o práci konané mimo pracovní poměr, nebo nemá na tuto činnost živnostenské oprávnění nebo smlouvu podle obchodního zákoníku. Zaměstnavatelé svůj postup odůvodňují nejrůznějšími způsoby. Například, že se jedná pouze o výpomoc, že jde o rodinného příslušníka, že občan má sjednanu ústní smlouvu a podobně.

Výhody práce načerno jsou zdánlivé. Pokud si někdo k podpoře ještě nelegálně přivydělává a neodvádí státu povinné pojistné částky, stává se jeho dlužníkem, který může být i trestně stíhán. Navíc bude marně očekávat podporu v nemoci nebo při pracovním úrazu a vymstí se mu to i v důchodu.

Těm, kteří pracují načerno, nestrhává zaměstnavatel z platu zálohu na daň z příjmu fyzických osob, pojistné na sociální zabezpečení (zahrnující pojistné na důchodové pojištění a pojistné na nemocenské pojištění), příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné veřejného zdravotního pojištění. Jestliže si nelegálně zaměstnaný sám neodvádí pojistné částky, které musí ze zákona platit, vzniká mu dluh na pojistném, který na něm může být i exekučně vymáhán. Kromě toho se neplacení těchto částek negativně projeví v budoucnu při nárokování dávek nemocenského pojištění a důchodu. Pracující načerno dále přichází o ochranu, kterou mu legislativa poskytuje, což je důležité zejména při vzniku úrazu v souvislosti s výkonem práce.

Odhalit však pracujícího načerno není jednoduché. Úřady práce dostávají tipy od různých lidí, někoho odhalí při vlastních kontrolách. Na pracující načerno nejčastěji

narazí na viditelných místech (v restauracích, prodejnách, na stavbách). Kontroly úřadů práce každým rokem odhalí kolem 100 000 cizinců pracujících v České republice načerno. Předpokládá se však, že jejich skutečný počet bude mnohem vyšší.

Nový zákon o zaměstnanosti, který platí od listopadu 2004, považuje za nelegální práci výkon práce, který je v rozporu s právními předpisy. Jde o případy, kdy fyzická osoba nevykonává práci na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy (s výjimkou případů uvedených v zákoně) nebo kdy cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání či bez tohoto povolení. Podle tohoto zákona mají zaměstnanci úřadu práce možnost prokázat se na místě služebním průkazem a okamžitě jednat, zatímco dle dříve platných předpisů se muselo čekat na písemné pověření ředitele úřadu práce. Riskuje i zaměstnavatel, který může být za porušení pracovněprávních vztahů dle zákona postižen pokutou do **dvou milionů korun**.

Při práci načerno je tedy nutno pamatovat i na to, že jen z oficiálního výdělku bude vypočtena výše podpory, když ztratíte práci. Jen z něho se vypočítává důchod, dávky nemocenského pojištění, dávky při pracovních úrazech i nemoci z povolání s trvalými následky. Takovýto zaměstnanec může jen těžko žádat o úvěr, protože tam musí doložit svou finanční historii. Falešný nezaměstnaný riskuje, když pracuje načerno a pobírá zároveň dávky hmotného zabezpečení. Pokud jej úřad práce odhalí, bude muset všechnu finanční podporu vrátit. Může být také trestně stíhán pro podvod.¹³⁾

Nelegální práce může mít mnoho podob, důsledek je však stejný: **únik z daňového systému, neodvádění pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, případně krácení odvodu zdravotního pojištění** apod. Dále je nutné připomenout i další negativní jev, kterým je odnímání pracovních příležitostí pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou řádně evidováni na úřadech práce. Zaměstnavatelé pak nemají potřebu o volných pracovních místech informovat úřad práce, i když jim tuto povinnost zákon ukládá.

13) Švidnochová Karolína: Výhody práce načerno jsou zdánlivé, MF Dnes, č. 62, 26. 2. 2004, str. 12

5.2 Nelegální práce v Evropské unii

Problémy s potíráním nelegální práce mají ve všech zemích Evropské unie. V právní úpravě boje proti ní jsou však mnohem dále, než je tomu v České republice.

Nejdokonalejší právní úpravu v eliminaci tohoto negativního jevu má zřejmě Francie. Vychází ze směrnice EU 96/71/CE ze dne 16. prosince 1996 o odloučeném zaměstnávání v rámci poskytování nadnárodních služeb a prostředky spolupráce mezi členskými státy.

Francouzská úprava nelegálního zaměstnávání sleduje zejména tyto tři cíle:

- vyhovovat podmínkám řádné hospodářské soutěže,
- zajišťovat ochranu základních práv pracovníků a zabránit jakékoli diskriminaci,
- garantovat financování systému sociální ochrany a finanční rovnováhu příslušných správ sociálního zabezpečení.

Velmi stručně lze nelegální práci podle legislativy Francie charakterizovat takto:

- tzv. zastíraná práce, dříve nazývaná prací „na černo“, která je velmi rozšířená má dvě formy: zastírání činnosti, což je výkon hospodářské činnosti, která není nahlášena (ať už v obchodním či jiném rejstříku, u daňové správy nebo u orgánu sociálního zabezpečení) nebo zatajování zaměstnanců, kdy zaměstnanec dostává peníze „na ruku“ a nedostává výplatní pásku,
- neoprávněné zaměstnávání cizích pracovníků, tj. pracovníků nepocházejících z Evropské unie (pracovníci nemají povolení k zaměstnání a případně ani povolení k pobytu).

Zastíraná práce ve Francii je posuzována jako přečin, který je soudně trestný. Trest může soud uložit i právnické osobě. Navíc mezi členskými státy EU existují dohody upravující výkon soudních rozhodnutí, které usnadňují přeshraniční vymahatelnost uložených sankcí.¹⁴⁾

14) Ladislav Jouza: Boj proti nelegálnímu zaměstnávání, <http://pravniporadce.cz>, 26. 11. 2004, 00:00

Francouzská legislativa i praxe potvrzuje, že potírání nelegální práce již zdaleka není jen otázkou jednoho státu, ale při rozšiřujícím se volném pohybu osob v rámci Evropské unie je nutná spolupráce v celé Evropské unii. Právě z těchto skutečností vychází i právní úprava spočívající ve vytváření legislativních předpokladů pro potírání nelegální práce v zákoně o zaměstnanosti, které prosazují v kontrolní činnosti i úřady práce a celní úřady.

5.3 Švarcsystém

S legislativními opatřeními proti nelegální práci úzce souvisí tzv. švarcsystém. Jeho podstata spočívá v tom, že podniky i podnikatelé stále plní své výrobní úkoly za pomoci občanů, kteří mají živnostenské oprávnění a sjednávají s nimi k výkonu této práce různé smlouvy a dohody a nikoliv pracovněprávní vztah.

Zákon o zaměstnanosti v ustanovení § 13 stanoví, že právnická osoba nebo fyzická osoba je povinna plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomuto účelu zaměstnává v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce. Tato povinnost se plně vztahuje i na zaměstnavatele, kteří chtějí občana přijímat k vedlejší výdělkové činnosti, například do vedlejšího pracovního poměru.

Úkoly vyplývající z předmětu činnosti zaměstnavatele může občan plnit v dohodě o pracovní činnosti nebo v dohodě o provedení práce. Tyto formy jsou považovány za zaměstnání a umožňují dostatečnou flexibilitu pracovního vztahu.

I když se tvrdilo, že tzv. švarcsystém bude tržním hospodářstvím a ekonomickými nástroji zlikvidován, zatím se tak nestalo a je nutno jeho existenci ve výrobních, obchodních i pracovních vztazích brát v úvahu.

Jedním z cílů zákona o zaměstnanosti je zabezpečit realizaci práva občanů na zaměstnání především možností jejich pracovního uplatnění na základě pracovněprávních vztahů. Dosavadní zkušenosti ukazují, že odstranění tohoto

systemu není prvořadým problémem v zaměstnanosti. Naproti tomu je však pravda, že zákon o zaměstnanosti zaměstnavatelé v tomto směru stále porušují.

Zaměstnavatelé mnohdy odmítají uzavřít pracovní smlouvu i na práce typické pro jejich výkon v pracovněprávním vztahu. Například práce prodavače, skladníka nebo různých výrobních nebo obslužných činností podmiňují registraci občana jako soukromého podnikatele. Výkon těchto prací zadávají jako zakázku v rámci podnikatelské činnosti na základě obchodní smlouvy. Tím dochází k rozsáhlým daňovým únikům a únikům odvodů do státního rozpočtu a zaměstnavatel se zprošťuje plnění povinností ke „svým“ zaměstnancům. Ti nejsou pojištěni pro důchodové zabezpečení a pro pracovní úraz, neposkytuje se jim dovolená na zotavenou a vylučují se další nároky zaručené ostatním zaměstnancům v pracovněprávních vztazích.¹⁵⁾

15) Ladislav Jouza: Boj proti nelegálnímu zaměstnávání, <http://pravniporadce.cz>, 26. 11. 2004, 00:00

6 MATERIÁL A METODIKA

Tato diplomová práce vychází ze současného stavu zaměstnanosti v České republice, z platné legislativy v současnosti a podchycuje také nejnovější úpravy zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti. Dále se zaměřuje na činnost úřadů práce, především na rekvalifikační činnost. Také rozebírá problematiku tzv. nelegálního zaměstnávání.

Praktická část diplomové práce je věnována situaci na trhu práce na Kutnohorsku. Zde jsem sledovala míru nezaměstnanosti a její tok v jednotlivých mikroregionech. Dále jsem rozebírala složení uchazečů o zaměstnání z hlediska vzdělanostní a věkové struktury. Zaměřila jsem se také na problémy mladistvých, absolventů škol, cizinců a osob se zdravotním postižením na trhu práce v dané oblasti. V průběhu sledovaného období jsem hodnotila aktivní politiku zaměstnanosti uplatňovanou kutnohorským Úřadem práce. Zde jsem provedla analýzu rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, jejich zařazování a úspěšnost na trhu práce.

Při přípravě diplomové práce jsem se snažila seznámit se s dostupnou literaturou zabývající se zkoumaným tématem a získat pokud možno nejaktuálnější údaje, které jsem pak ve své práci použila. Shromážděný materiál a poznatky jsem se obvyklým způsobem pokusila utřídit a vyložit tak, aby má diplomová práce mohla být příspěvkem k problematice politiky zaměstnanosti, z něhož by bylo přinejmenším možné získat základní a ucelený přehled o této oblasti.

7 SITUACE NA TRHU PRÁCE NA KUTNOHORSKU

7.1 Celková charakteristika okresu

Charakter okresu je zemědělsko – průmyslový, v němž jsou průmyslové podniky soustředěny především do určitých center s vyšší koncentrací obyvatelstva. Jedná se o oblast Kutné Hory, Čáslavi, Uhlířských Janovic, Zruče nad Sázavou. Uvedené obce jsou zároveň obcemi II. a III. stupně správních obvodů Středočeského kraje.

	31.12. 2005	31.12. 2006
počet obyvatel celkem	73396	73602
z toho ženy	36090	37251
z toho věková kategorie: 0 - 14 let	10829	10599
15 – 64 let	51330	51788

Snížil se počet ekonomicky aktivních obyvatel na 49,6 % z celkového počtu trvale bydlících obyvatel. Z ekonomicky aktivních obyvatel mají nejvyšší podíl osoby se středním odborným vzděláním a vyučením, kteří představují 46,9 % z celkového počtu a osoby s úplným středoškolským vzděláním 33,5 %. Celkem 47 % pracujících vyjíždí z obcí za prací.

7.2 Zaměstnanost a volná pracovní místa

Zaměstnanost zejména u zaměstnavatelů s počtem do 100 zaměstnanců je **dlouhodobě relativně stabilní**, jsou zřejmé pouze periodicky se opakující trendy v průběhu roku jako např. sezónní zaměstnávání ve stavebnictví, zemědělství, strojírenství a podobně.

Možnosti rozvoje průmyslových zón jsou stále v Kutné Hoře, kde se již několik let připravuje průmyslová zóna. Investora se však nedaří sehnat. Záleží to na různých kritériích, na blízkosti dálnice, univerzit nebo procentu nezaměstnanosti, které se postupně snižuje. Průmyslová zóna vznikla v lokalitě Na Rovinách, kde má svou provozovnu největší strojírenský podnik ČKD Kutná Hora. Ve Zruči nad Sázavou připravují pro rok 2007 výkup pozemků a vybudování infrastruktury v jižní průmyslové zóně o rozloze 4,5 hektaru.

Počet volných míst v průběhu roku byl kromě dvou měsíců vždy vyšší než v letech předchozích. Nárůst je bohužel dán zejména nárůstem počtu profesí dělnických a pomocných dělnických ve stavebnictví a strojírenství. **Na jedno volné pracovní místo** připadalo v závěru roku 2006 **7 uchazečů**.

Dlouhodobě byly vyžadovány například veškeré technické profese, především strojírenské, stavební a truhlářské. Podnikatelé nepřijímají pracovníky do přímého pracovního poměru, ale často zakázky řeší smluvně s osobami samostatně výdělečně činnými. Na práce pomocné stále častěji požadují i pracovníky ze zahraničí.

Pro ženy jsou trvale nejžádanější profese prodavačka, servírka, kuchařka, i když se nabídka podstatně snížila. Stále ovšem platí, že zájem uchazečů o tyto profese je minimální a to především z finančních důvodů, nevhodné pracovní doby či směnnosti.

Vývoj počtu zaměstnavatelů

	stav k	
	31.12. 2005	31.12. 2006
zaměstnavatelé se stavem nad 25 zaměstnanců	151	150
zaměstnavatelé v drobném a středním podnikání (se stavem do 25 zaměstnanců)	1304	1286
celkový počet zaměstnavatelů	1455	1436

Vývoj počtu zaměstnanců a OSVČ

	stav k	
	31.12. 2005	31.12. 2006
zaměstnanci u firem se stavem nad 25 zaměstnanců	16913	16784
zaměstnanci u drobných a středních firem (se stavem do 25 zaměstnanců)	5835	5787
osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ)	5253	4653
celková zaměstnanost (zaměstnanost u firem všech velikostních kategorií + OSVČ)	28001	29114

Poptávka po kvalifikované pracovní síle se v roce 2006 zvýšila o 140 %. Stoupla však také o 64 % poptávka po profesích vyžadující pouze základní vzdělání. Opakovaně nebo dlouhodobě nabízená volná místa byla v druhém pololetí roku 2006 například slévárenský dělník, formíř a jádrař ve slévárně, frézař, truhlář, zedník,

číšník či servírka. U těchto profesí se vyžaduje nejen základní vzdělání, ale často převažuje požadavek praxe či vyučení. Dalším charakteristickým rysem je směnnost. Mírně narostla také nabídka míst pro vysokoškolsky vzdělané uchazeče. Většinou se jedná o technické nebo pedagogické profese.

Někdy se nedaří obsadit některá volná pracovní místa. Důvodem může být fakt, že se často míjí poptávka s nabídkou, někdy zaměstnavatelé požadují po svých zaměstnancích specifickou dovednost – například znalost arabštiny a potýkají se s neochotou uchazečů přizpůsobit se novým podmínkám a naučit se nové dovednosti. Často je také na vině předchozí negativní zkušenost ze strany zaměstnavatelů, kteří odmítají zaměstnat určité skupiny uchazečů, protože od nich očekávají nežádoucí chování. Stejný přístup lze však vyzkoušet i ze strany uchazečů o zaměstnání, kteří často rezignují na nabídku zaměstnání a ani se nepokusí si práci vyzkoušet. Někdy však zaměstnavatelé ani nemají zájem na nabízené volné místo přijmout uchazeče o zaměstnání, neboť volná místa nahlásil za účelem získání zahraničních pracovníků, kteří lépe vyhovují jejich požadavkům.

Příloha 1 – graf č. 1

Počet volných míst se zvýšil, a to především z důvodu povinnosti hlásit volná místa. Případná sankce je dána zákonem 435/2004 Sb. (povinnost do 10 kalendářních dnů oznámit volná místa a dále i obsazení těchto míst). Za neplnění této oznamovací povinnosti lze uložit pokutu až do 500 tisíc korun. Často se však jedná o volná místa, která se dlouhodobě nedaří obsadit. Důvodem je většinou neatraktivita místa, nízký výdělek pohybující se na úrovni minimální mzdy, směnný provoz apod. Počet uchazečů byl v průběhu celého roku podstatně nižší než před rokem 2005 a 2004. Lze jen očekávat, že trend mírného snižování počtu uchazečů bude pokračovat i v následujících měsících i letech.

7.3 Nezaměstnanost

Vývoj nezaměstnanosti

	stav k			
	celkem		ženy	
	31.12. 2005	31.12. 2006	31.12. 2005	31.12. 2006
evidovaní uchazeči o zaměstnání celkem	3737	3292	2111	1884
z toho dosažitelní	3594	3192	2035	1836
volná pracovní místa	267	504	-	-
uchazeči připadající na 1 VPM	14	8	-	-
uchazeči pobírající podporu v nezam. (do 30. 9. 2004 hmotné zabezpečení)	1060	1007	541	523
míra nezaměstnanosti (%)	9,41	8,38	12,8	11,5

Příloha 1 – grafy č. 2, 3

Míra nezaměstnanosti okresu je dlouhodobě vyšší než kraje. Od začátku roku byl vždy počet uchazečů nižší než v letech předchozích. Vliv na to má nepochybně změna zákona o zaměstnanosti, vyšší nabídka volných míst, dostatečná nabídka vyšších a vysokých škol a možnost uplatnění v zahraničí. Uchazeči snadněji nachází vhodné zaměstnání, absolventi SŠ častěji pokračují v soustavné přípravě na povolání na VŠ nebo VOŠ.

Příloha 1 – graf č. 4

Počet uchazečů, kteří odcházejí z evidence je dlouhodobě vyšší než počet nově evidovaných uchazečů. Znamená to, že práci našli i uchazeči, kteří se evidovali v minulých letech a dlouhodobě nemohli najít vhodné zaměstnání. Jsou bohužel i uchazeči, kteří se několikrát ročně evidují a vyřazují. Kladem zůstává, že míra nezaměstnanosti se snižuje. Počet uchazečů umístěných úřadem práce mírně stoupl oproti předchozímu roku. V hodnoceném roce bylo v rámci APZ umístěno 401 uchazečů, tedy 56 %. Vzhledem k nárůstu počtu volných pracovních míst by se předpokládalo větší procento uchazečů umístěných na tato volná místa.

7.3.1 Tok nezaměstnanosti

Příloha 1 – graf č.5

Za rok 2006 se do evidence uchazečů o zaměstnání hlásilo 4647 uchazečů. Vyřazeno bylo celkem 5097 a z toho 711 umístěno úřadem práce. V porovnání s předchozím obdobím lze konstatovat, že se nepatrně zvýšil počet evidovaných uchazečů a nepatrně snížil počet vyřazených. Vzhledem k narůstající nabídce volných míst se rovněž jenom mírně zvýšil počet umístěných uchazečů úřadem práce.

V hodnocení **nezaměstnanosti žen** lze pozorovat nepatrné snížení hodnot. Bohužel celkový počet evidovaných žen stoupl za rok z 56,5 % na 57,2 %. Důvodem je i stále malá nabídka vhodných volných pracovních míst, o které by uchazečky měly zájem. Nízká nabídka volných míst je zejména pro středoškolsky vzdělané uchazečky v oblasti administrativy. Nabídka pro ženy se základním vzděláním se omezuje především na profese - šička, švadlena, prodavačka.

Počet **osob se zdravotním postižením** v evidenci úřadu práce se drží stabilně ve vysokých číslech, i když početně dlouhodobě mírně klesá. V závěru roku činil podíl těchto osob na celkové nezaměstnanosti 18,9 %. Důvodů je celá řada – v první řadě je to nedostatek volných míst na trhu práce. Přestože úřad práce podporuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením, ze strany zaměstnavatelů přetrvává často obava ze zaměstnávání těchto osob. Svě zde sehrává nejen ekonomická stránka, ale i zákonná opatření. Dalším důvodem je nízká kvalifikační úroveň těchto uchazečů. Jejich zdravotní omezení se často zvyšuje s věkem a pokud dojde k takovéto kumulaci hendikepů, je často reálně nemožné těmto uchazečům najít vhodné zaměstnání.

Příloha 1 – graf č. 6

7.4 Struktura uchazečů o zaměstnání

7.4.1 Vývoj vzdělanostní struktury

Z hlediska vzdělanostní struktury došlo k mírnému poklesu uchazečů se základním vzděláním, středním odborným vzděláním, ÚSO vzděláním s maturitou. Naopak mírný nárůst byl zaznamenán u osob s ÚSV vzděláním.

Nejvyšší počet uchazečů je vyučenců (42,7 %) a uchazečů se základním vzděláním (28,2 %). Tito uchazeči se velmi těžko umísťují, neboť jim kromě kvalifikace chybí často i motivace k práci, protože jejich možnosti vyššího výdělku jsou dosti omezené. Jinak vzdělanostní struktura nevybočuje z trendů minulých let.

Častým problémem je určitá disproporce v nabízených profesích v porovnání se vzdělanostní strukturou. Málokdy však rozhoduje pouze tento jediný faktor o obsazení nebo neobsazení volného místa, často se přidávají i ostatní podmínky – například péče o děti, směnnost, možnost dojíždění do práce.

Zásadní potřeby trhu práce z hlediska změny kvalifikace uchazečů jsou řešeny rekvalifikacemi uchazečů o zaměstnání, kdy se vždy přihlíží k uplatnitelnosti v nově získané profesi. Obecně platí, že čím má uchazeč vyšší vzdělání, tím lépe se uplatní na trhu práce. V posledních letech se velmi rozšířila nabídka vyššího nebo vysokoškolského studia. Je zřejmé, že například úplné středoškolské vzdělání již nenabízí takové možnosti uplatnění jako tomu bylo dříve.

Příloha 1 – graf č. 7

7.4.2 Vývoj věkové struktury

V porovnání s loňským rokem nedošlo k žádným zásadním výkyvům. K nárůstu došlo u věkových skupin do 19 let, 30-34, 40-45, 55 a více let. Projevuje se i zájem o mladší zaměstnance. Zatímco mladé uchazeče do 25 let se daří umísťovat bez větších problémů, o uchazeče nad 50 let není ze strany zaměstnavatelů příliš velký zájem. Na druhou stranu je potřeba uvést, že motivace starších uchazečů bývá rovněž nižší, často chtějí na úřadu práce pouze překlenout dobu, která jim zbývá do důchodu.

Průměrný věk uchazečů o zaměstnání se za poslední čtyři roky zvýšil z 36 let na 39 let. Zde již zafungoval nový zákon o zaměstnanosti, kdy absolventům škol není přiznána podpora z náhradní doby a naopak se zvýšil poměr uchazečů na 55 let, kteří mají nárok na delší podpůrnou dobu při poskytování podpory v nezaměstnanosti.

Příloha 1 – graf č. 8

7.5 Vývoj délky evidence uchazečů o zaměstnání

Z hlediska porovnání s předchozím obdobím pokračoval trend postupného snižování poklesu počtu uchazečů ve všech kategoriích délky evidence. Největší pokles byl evidován opět u skupiny uchazečů s podpůrní dobou do 6-9 měsíců. Po uplynutí podpůrní doby si uchazeči často urychleně najdou nové zaměstnání a z evidence odcházejí. Přesto, že míra nezaměstnanosti klesá, snižovat výrazněji poměr dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů se nedaří. Je to proto, že osoby evidované na úřadu práce více než 24 měsíců patří do kategorie uchazečů, pro které není prakticky žádné uplatnění. Jedná se nejčastěji o osoby se zdravotním postižením nebo osoby sociálně nepřizpůsobivé.

Příloha 1 – graf č. 9

7.6 Problémy mladistvých a absolventů škol na trhu práce

7.6.1 Mladiství

Úřad evidoval k 31.12. 2006 celkem **30 uchazečů** o zaměstnání z této skupiny, která je na trhu práce nejhůře uplatnitelná. Důvodem jejich špatné uplatnitelnosti je věk do 18 let – omezení vyplývající ze zákoníku práce a jejich nedostatečná kvalifikace.

Většina těchto uchazečů o zaměstnání nemá zájem doplnit si vzdělání a velice špatně se pracuje s těmi, kteří mají v evidenci úřadu své rodiče a zastávají názor, že se o ně má stát postarat. Důsledkem tohoto přesvědčení je skutečnost, že podstatná část uchazečů, zůstává dlouhodobě v evidenci uchazečů o zaměstnání. Většina těchto uchazečů má nezaměstnané rodiče a sourozence a nezaměstnanost se v těchto případech stává generačním problémem.

Velkým problémem jsou absolventi zvláštních škol, kteří opouštějí školu s nedostatečnou gramotností a jejich další vzdělávání je téměř nemožné. Na druhé straně je nutné zdůraznit, že problémem je i nezájem zaměstnavatelů o tuto skupinu.

Vždy v první polovině roku probíhá seminář pro mladistvé, který se v roce 2006 neuskutečnil z důvodu dlouhodobé nemoci poradce. V druhé polovině roku byl

zahájen motivační kurz. Jednalo se o 6 čtyřhodinových setkání. Do tohoto kurzu bylo zařazeno 8 uchazečů, z toho byli 4 mladiství. Tři uchazeči kurzu byli doporučeni a následně zařazeni do Projektu ESF, aby měli možnost si doplnit vzdělání.

Ti, kteří v průběhu roku dovrší 18 let mohou docházet na individuální poradenství. Cílem je vyvolat u těchto zájemců snahu hledat uplatnění na trhu práce, naučit se oslovit a komunikovat se zaměstnavatelem, vytvořit si svoji osobní dokumentaci. Zároveň je však třeba vyvolat „chuť“ pracovat, což většinou bohužel chybí. Jejich častým argumentem nezájmu je skutečnost, že jde o práci fyzicky náročnou, málo placenou, kdy musí často dojíždět a to se liší s jejich představou práce. Práce s touto skupinou není jednoduchá a je ztěžována rodiči, kteří uchazeče neustále před povinnostmi omlouvají.

7.6.2 Absolventi

K 31.12. 2006 bylo **evidováno 169** absolventů (pokles o 36). Problémem umíst'ování absolventů je nedostatečný počet volných míst, charakter nabízených míst vhodných pro uchazeče, nedostatečná praxe uchazečů, kterou zaměstnavatelé vyžadují. Absolventům často chybí určitá samostatnost, rozhodnost a komunikativnost, což není chyba jejich, ale celého systému školství. Častým problémem je výše mzdy - představa absolventa o mzdě. Skutečný nástupní plat, kterým je většinou minimální mzda, v porovnání s pobíranými sociálními dávkami, není zrovna moc motivační pro hledání práce.

V rámci skupinového poradenství absolventi prochází „Vstupními pohovory pro nové uchazeče“ a semináři „Osobní dokumentace“ a „Příprava na pohovor u zaměstnavatele“. Zde se absolventi seznamují s trhem práce, s nabídkou volných míst, s jejich právy a povinnostmi, učí se komunikovat, správně vystupovat apod.

Absolventi, kteří jsou v evidenci déle než 6 měsíců, mohou docházet na individuální poradenství. Často potřebují uchazeči pouze správně nasměrovat, pomoci ve formě doporučení do vhodného zaměstnání, aby si vyzkoušeli „umět“ nabízet svoji pracovní sílu na trhu práce.

7.7 Cizinci na trhu práce

V souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie 1. 5. 2004 se u občanů EU, Švýcarska a těch cizinců, kteří nepotřebují v souladu s § 87 zákona o zaměstnanosti povolení k zaměstnání, vede pouze evidence zaměstnání na základě informací zaměstnavatelů o nástupu cizinců do zaměstnání.

Zaměstnávání cizinců

Zaměstnaní cizinci	stav k	
	31.12.2005	31.12.2006
zaměstnaní s pracovním povolením	231	282
informace o zaměstnání	8	30
občané EU, Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska	438	479

Počet zaměstnanců – občanů ze zahraničí má trvale vzrůstající tendenci, což je dáno zejména menší ochotou našich uchazečů vykonávat těžší manuální práci, práci na směny, dojíždět do zaměstnání, přizpůsobit se zaměstnavateli při zajišťování nárazové práce apod. Negativní vliv v této oblasti mají i relativně vysoké sociální dávky, takže se některým uchazečům „nevyplatí“ pracovat.

Zaměstnavatelé tedy požadují cizince zejména z důvodu ekonomické výhodnosti (akceptování nižší mzdy), přizpůsobení se časovým potřebám zaměstnavatele, minimální nemocnosti a ochotou pracovat. Jednou z příčin, zejména ve strojírenské oblasti, je i nedostatek potřebných kvalifikovaných zaměstnanců.

Nejvíce zahraničních občanů zaměstnává ČKD Kutná Hora, a.s. Jedná se o 280 osob, zejména občanů EU, z nichž 94 % tvoří Slováci a dalších 168 cizinců, kteří zde pracují prostřednictvím různých agentur práce (Škoda Ekonomy družstvo, Gandi Grand družstvo, Dmitriyev, spol. s r.o. a OK Garant). V období sklizně zaměstnávají Sady Svobodná Ves a Sady Bílé Podolí cca 60 zahraničních česačů ovoce. Z hlediska počtu zaměstnávaných cizinců je na dalším místě Borysfen Cz., s.r.o. – stavební práce a Parita, s.r.o. – zpracování dřeva, které zaměstnávají cca po 20 cizincích. Vzhledem k situaci na trhu práce lze i v roce 2007 očekávat další nárůst zaměstnanců ze zahraničí.

Statistika platných pracovních povolení k 31.12. 2006

Státní příslušnost – země	celkem	ženy
AZE Ázerbájdžán	1	1
BGR Bulharsko	3	0
BLR Bělorusko	6	2
CHN Čína	2	1
JPN Japonsko	6	0
Kaz Kazachstán	14	0
MDA Moldávie	16	2
MNG Mongolsko	3	1
ROM Rumunsko	5	0
RUS Rusko	1	0
UKR Ukrajina	202	27
UZB Uzbekistán	23	0
celkem	282	34

7.8 Kontrolní činnost

V roce 2006 bylo provedeno **celkem 98 kontrol u zaměstnavatelů a ostatních právnických a fyzických osob**. Kontroly byly zaměřeny na nelegální zaměstnávání cizích státních příslušníků, plnění povinného podílu, agenturní zaměstnávání a kontrolu uchazečů o zaměstnání. Kontroly na odhalování nelegálního zaměstnávání cizinců probíhaly ve spolupráci s Celním úřadem Kolín. Z celkového počtu kontrol (98) bylo v průběhu roku 2006 provedeno 27 kontrol na zaměstnávání cizích státních příslušníků a u 7 zaměstnavatelů pracovali cizí státní příslušníci bez pracovního povolení. Jednalo se o 39 nelegálně zaměstnaných cizinců z Ukrajinské republiky a 1 z Bulharska. Dále bylo provedeno 14 kontrol na pracovní aktivitu uchazečů o zaměstnání a přistižení byli vyřazeni z evidence úřadu práce. Nejvíce kontrol bylo provedeno na povinný podíl a to u 41 zaměstnavatelů a pouze u 3 nebylo zjištěno žádné porušení. Ve 22 případech byly shledány chyby, ale povinný podíl byl splněn, v 16 případech byl chybný výpočet a zaměstnavatelé dopláceli do státního rozpočtu 314 542 korun.

Během roku 2006 bylo uloženo **13 pokut**. Z tohoto počtu byly uloženy 3 pořádkové kontroly dle § 19 zákona o státní kontrole, 1 pokuta za zprostředkování zaměstnání bez platného povolení, 7 pokut za umožnění výkonu nelegální práce a 2 za nesplnění povinného podílu. Pokuty celkem činily 254 000 korun.

7.9 Právní poradenství

Právní poradenství bylo poskytováno v roce 2006 společně s právníkem služeb zaměstnanosti a od července i ve spolupráci s Oblastním inspektorátem práce pro Středočeský kraj, který poskytuje na úřadu práce jednou za dva týdny pracovněprávní poradenství v oblasti mzdové a zákoníku práce. Právní poradenství bylo poskytováno v souvislosti se zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. a zákony, které se mění v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti a dále základní poradenství v oblasti zákoníku práce platného od 1. 1. 2007. Právní poradenství bylo poskytováno zaměstnancům, zaměstnavatelům a uchazečům o zaměstnání formou telefonické i ústní konzultace. Právní poradenství bylo upraveno v závislosti na ustanovení § 8 odst.1 písm. f) zákona o zaměstnanosti, kde je uvedeno: „Úřad práce poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti“. Zaměstnanci byli průběžně informováni o jejich ochraně při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů – o jejich právech a uspokojení mzdových nároků úřadem práce.

Z hlediska **insolvence** zaměstnavatelů bylo v roce 2006 sděleno soudem a úřadu práce doručeno **15 návrhů na prohlášení konkurzu**. Každý návrh byl opatřen razítkem s dnem přijetí tohoto návrhu a do 5 dnů od sdělení vyvěšen na úřední desce jak fyzicky, tak v elektronické podobě.

7.10 Aktivní politika zaměstnanosti

Na začátku roku 2006 byl pro APZ stanoven rozpočet ve výši 17 milionů korun, který byl v dubnu a červnu navýšen o 4 milióny korun na celkových 21 milionů korun.

Výdaje na politiku zaměstnanosti (v tis. Kč)

	rok 2005	rok 2006
výdaje na politiku zaměstnanosti celkem (PZ)	72387	71570
z toho na pasivní politiku (PPZ)	53276	51187
na aktivní politiku (APZ)	19431	20383
podíl APZ na PZ v %	26	28

7.10.1 Chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa (CHPD, CHPM)

V roce 2006 se nepodařilo zřídit žádnou CHPD ani CHPM. Úřad práce přispíval pouze na provoz jedné stávající CHPD, která zaměstnává 5 osob se zdravotním postižením (švadleny). Poskytnutý příspěvek ve výši 50 tisíc korun mohla CHPD použít na úhradu nájemného a energie.

Příspěvek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením

V roce 2006 byl tento příspěvek poskytován čtvrtletně 13 zaměstnavatelům na cca 40 zaměstnanců. Měsíční výše činila 6 079 korun na osobu se zdravotním postižením a 12 158 korun na osobu s těžším zdravotním postižením. Celkem tedy bylo třeba vyplatit cca 2,9 milionu korun, zatímco v roce 2005 bylo vyplaceno 1,99 milionu korun.

7.10.2 Veřejně prospěšné práce (VPP)

Ve srovnání s předchozím rokem se došlo nárůstu umístěných uchazečů. V průběhu roku 2006 bylo celkem vytvořeno 221 nových pracovních míst. Celkem na tato místa bylo umístěno 208 uchazečů. Opět byli přednostně umísťováni uchazeči, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než 12 měsíců a uchazeči nad 50 let věku.

Prostřednictvím poskytování vyšších příspěvků na větší počet uchazečů jsme pomohli i obcím s odstraňováním následků jarních povodní a s budováním preventivních opatření proti dalším povodním (Zruč na Sázavou, Vrdy, Kácov, Horka, Leděčko, Žleby).

Z celkového počtu VPP obsadilo nejvíce míst město Čáslav, Uhlířské Janovice dále Městské lesy a rybníky Kutná Hora a Technické služby Kutná Hora.

Příloha 1 - graf č. 10

7.10.3 Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

SPÚM – vyhrazená místa – příspěvek na mzdy

Na nově vyhrazená místa bylo v roce 2006 umístěno 216 uchazečů. Nejvíce uchazečů našlo nové uplatnění na školách všech stupňů okresu Kutná Hora, u města

Čáslav, u firmy SPEL, s.r.o., Meritum, s.r.o., ČKD Kutná Hora, a.s., DIGNO a Česká spořitelna, a.s.

Příloha 1 - graf č. 11

SÚPM u zaměstnavatele – příspěvek na zřízení

V roce 2006 byla zřízena a obsazena 2 tato pracovní místa. Jedno místo pro referenta zahraničního obchodu u firmy Lukáš Tvrdlík, s.r.o., Zruč nad Sázavou a jedno místo pro řidiče zemědělských strojů – opraváře u firmy KK Agro, s.r.o.

SÚPM – samostatná výdělečná činnost – příspěvek na zřízení

Příspěvek byl během roku 2006 poskytnut 4 uchazečům, kteří se rozhodli zahájit samostatnou výdělečnou činnost. Nižší počet těchto příspěvků je ovlivněn zejména nezájmem uchazečů pustit se do rizikového podnikání, dále neschopností případných zájemců vypracovat životaschopný podnikatelský záměr. Někteří zájemci od svého záměru ustoupí, jakmile se dozví, že budou po dobu dvou let sledováni a při nesplnění dohodnutých podmínek by museli vrátit poměrnou část poskytnutého příspěvku.

V průběhu roku byly zjištěny tři případy nedodržení dohodnutých podmínek u těchto příspěvků a musel být v poměrné výši vrácen úřadu práce.

7.10.4 Rekvalifikace

Od ledna 2006 bylo do rekvalifikací zařazeno celkem 139 uchazečů a 8 zájemců. Z uchazečů zařazených do rekvalifikačních kurzů úspěšně tento kurz dokončilo 122 uchazečů a všech 8 zájemců.

Předčasně ukončili rekvalifikaci 3 uchazeči ze zdravotních důvodů, 1 uchazečka z rodinných důvodů, 1 uchazečka zahájila SVČ a další 3 uchazečky oznámily během kurzu nástup do pracovního poměru. Neúspěšně rekvalifikační kurz ukončili 3 uchazeči (svářeč, základy PC Zruč nad Sázavou a řidič skupiny C). Bez vážných důvodů ukončili kurz 2 uchazečky (základy PC a vyučování českého jazyka pro cizince).

Zaměstnanecká rekvalifikace byla hrazena šesti zaměstnancům zaměstnaných u 2 zaměstnavatelů. Jeden zaměstnanec byl rekvalifikován na pracovníka v oblasti péče o osoby s demencí a 5 zaměstnanců na svářeče.

Z úspěšně ukončených rekvalifikačních kurzů bylo nejvíce uchazečů na kurzu základy PC (70), na řízení vysokozdvihných vozíků (29) a sváření (9). Pět a méně účastníků bylo na ostatních kurzech: účetnictví, řidič, pracovník sociální péče, kadeřnice, pedikúra, český jazyk, masér, bezpečnostní technik, prodavačské práce a sanitář.

V průběhu roku 2006 byly zajištěny tři případy nedodržení dohodnutých podmínek u poskytnutí příspěvků na rekvalifikaci a poměrnou část příspěvku museli účastníci kurzu vrátit úřadu práce.

Rekvalifikace uchazečů, zájemců o zaměstnání a zaměstnanců

ukazatel	rok 2005	rok 2006
<i>rekvalifikace uchazečů o zaměstnání</i>		
počet uchazečů zařazených do rekvalifikací	176	139
z toho: ženy	105	82
absolv. škol a mladiství (osoby do 25 let)	27	15
osoby se ZP	16	12
rekvalifikací ukončilo celkem	167	135
z toho úspěšně	164	122
počet uchazečů umístěných po rekvalifikaci	100	77
<i>rekvalifikace zájemců o zaměstnání</i>		
počet zájemců zařazených do rekvalifikací	0	8
rekvalifikací ukončilo celkem	0	8
z toho úspěšně	0	8
počet zájemců umístěných po rekvalifikaci	0	8
<i>rekvalifikace zaměstnanců</i>		
počet zaměstnavatelů	6	2
počet zaměstnanců zařazených do rekvalifikací	9	6
rekvalifikací ukončilo celkem	7	6
z toho úspěšně	7	6

7.10.5 Evropský sociální fond

Rekvalifikace uchazečů hrazené z ESF

Ukazatel	rok 2005	rok 2006
<i>rekvalifikace uchazečů o zaměstnání - ESF</i>		
počet uchazečů zařazených do rekvalifikací	28	167
z toho: ženy	23	101
absolventi škol a mladiství (osoby do 25 let)		25
osoby se ZP		28
rekvalifikaci ukončilo celkem	28	163
z toho úspěšně	28	153
počet uchazečů umístěných po rekvalifikaci	23	86

Projekty - 2006	Zařazeno	Rekvalifikace - uchazeči
Najdi si práci ve Středočeském kraji	107	59
Zpět do práce s počítačovou gramotností	43	39
RESTART – Motivační kurz k osvojení znalostí a dovedností nezbytných pro nový a úspěšný návrat do zaměstnání	34	15
MAVO – Kurz účetnictví se znalostí práce na PC včetně řízené praxe formou paralelního účtování firmy a individuální podpora uplatnění na trhu práce – region Středočeský kraj	2	2
Ženy ve Středočeském kraji	12	12
Příprava na práci ve Středočeském kraji	46	40
Celkem	244	167

Typy rekvalifikací:

Najdi si práci: obsluha vysokozdvíhových vozíků (23), řidič (11), účetnictví (11), pečovatelka (6), administrativní pracovník (4), AutoCad (2), masér (2)

Zpět do práce:	základy PC (39)
Restart:	prodejce (10), obsluha vysokozdvihných vozíků (2), řidič(2), truhlářský dělník (1)
MAVO:	účetnictví včetně řízené praxe (2)
Ženy ve Stř. kraji:	administrativní pracovník (12)
Příprava na práci:	základy PC (40)

Celkem bylo osloveno nabídkou vstupu do projektů 554 uchazečů, zařazeno do projektů bylo 244 uchazečů. Nabídka a účast v projektech ESF jsou další možností jak aktivizovat uchazeče o zaměstnání v různých cílových skupinách. Mnozí uchazeči zpočátku účast v projektech odmítali, protože denní docházení pravidelně někam vyžadovalo změnu návyků, organizace dne a rodinných dispozic. Ke konci roku se již uchazeči hlásili do projektu z vlastního zájmu. U skupiny uchazečů dlouhodobě nezaměstnaných se z počátku kurzu objevovala zloba a nechuť. Po zahájení kurzu sdělovali poradkyni, že semináře jsou zajímavé, že se jim zvýšilo sebevědomí, chuť a ochota hledat zaměstnání. Za nejúspěšnější lze považovat projekt „Najdi si práci“, který mezi uchazeči má velice dobrou pověst a také umístění absolventů po skončení kurzu je nejvyšší (cca 60%).

7.11 Stručná analýza problémových skupin

Pod pojmem „**problémové skupiny uchazečů**“ rozumíme uchazeče, kteří se obtížně umísťují na trhu práce. Mezi tyto uchazeče patří zejména ženy s dětmi do 15 let, nekvalifikovaní uchazeči, absolventi škol a mladiství, uchazeči se zdravotním postižením a dlouhodobě nezaměstnaní. V evidenci úřadu práce bylo na konci roku 2006 evidováno 3292 uchazečů o zaměstnání.

Nejpočetnější skupinu v evidenci tvořili dle věkové skupiny **uchazeči mezi 50 – 54 rokem** života (463). U věkové kategorie nad 50 let se často jedná o uchazeče, kteří byli propuštěni z důvodů organizačních změn, nebo museli ukončit pracovní poměr s přihlédnutím ke svému zdravotnímu stavu. Poptávka po této pracovní síle je velice nízká z důvodu věku, ale mnohdy i nedostatečné kvalifikace.

Velkým a dlouhodobým problémem se stává skupina **dlouhodobě nezaměstnaných** uchazečů. Těch, kteří jsou v evidenci déle než jeden rok bylo celkem 1269 (v porovnání

s minulým rokem zaznamenala tato skupina pokles z 1579). Dlouhodobě nezaměstnaní v důsledku adaptace na tento způsob života rezignují a stávají se imunními vůči jakýmkoliv změnám. Jsou přesvědčeni, že šance získat zaměstnání jsou tak malé, že je lépe se vyhnout stresu a nesnažit se hledat vůbec.

7.12 Shrnutí

Situaci na trhu práce v regionu ke konci sledovaného období lze v porovnání s 31.12. 2005 hodnotit ze statistického hlediska následovně:

- **pokles míry nezaměstnanosti** o 1,03 procentního bodu ,
 - pokles počtu uchazečů o 445,
 - **nárůst počtu volných míst** v součtu za rok o 237,
 - průměrná délka evidence klesla o 6 dnů na 568 dnů,
 - mírný nárůst nově hlášených uchazečů za rok o 18 (na 4647),
 - pokles počtu vyřazených uchazečů za rok o 78 (na 5097),
 - umístěno úřadem o 60 uchazečů více (na 711)
-
- | | | | |
|--------------------|-------------|---------------------|--------|
| - věková struktura | do 19 let | pokles o 3 uchazečů | na 154 |
| | 20 – 24 let | pokles o 44 | na 393 |
| | 25 – 29 | pokles o 104 | na 353 |
| | 30 – 34 | pokles o 10 | na 422 |
| | 35 – 39 | pokles o 58 | na 350 |
| | 40 – 44 | pokles o 18 | na 386 |
| | 45 – 49 | pokles o 60 | na 372 |
| | 50 – 54 | pokles o 90 | na 463 |
| | 55 – 59 | pokles o 30 | na 352 |
| | 60 – 64 | nárůst o 8 | na 47 |

průměrný věk se zvýšil z 39 let na 39,4 let

- délka evidence

do 3 měsíců	nárůst o 30 uchazečů	na 963
3 – 6	pokles o 46	na 546
6 – 9	pokles o 36	na 287
9 – 12	pokles o 23	na 227
12 – 24	pokles o 183	na 438
více než 24	pokles o 127	na 831

7.13 Očekávaný vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2007

Jedním z dlouhodobých problémů kutnohorského okresu je to, že zde není žádná významná průmyslová zóna, která by významněji ovlivnila situaci na regionálním trhu práce. Na jedné straně je stále poměrně vysoká míra nezaměstnanosti, na druhé straně nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců se zájmem a ochotou pracovat v oborech, kde je dlouhodobá poptávka po zaměstnancích. Nejvýrazněji se tato situace projevuje ve strojírenských oborech, zejména v dělnických profesích – svářeč, slévárenský dělník, apod. V roce 2006 výrazně stoupla i poptávka autodopravců po řidičích kamiónů a autobusů.

Investor pro průmyslovou zónu v Kutné Hoře se hledá již třetí rok. V současné době probíhají další jednání se zahraničním zaměstnavatelem, který uvažuje o montážním provozu, kde by mohly najít pracovní uplatnění i ženy. Vzhledem k tomu, že by se jednalo o směnný provoz, lze předpokládat, že by se i v tomto případě muselo využít agenturního zaměstnávání, a to zejména cizinců. V Čáslavi se připravuje výstavba nové továrny, která by měla zaměstnat až 100 lidí. Požadovat budou zejména svářeče, montéry a soustružníky. Pokračovat bude také přestavba cukrovaru ve Vrdech na nový podnik na výrobu bioethanolu. Firma by měla přijmout cca 50 zaměstnanců – destilátory, operátory řídicího systému, expedienty, což by mohlo pomoci snížit nezaměstnanost v dané obci a oblasti.

Signály ohrožení regionálního trhu práce:

- na trh práce nevstupují nové podnikatelské subjekty,
- nedochází k dalšímu rozvoji malých firem a to především v Kutné Hoře,
- nízká nabídka vhodných volných pracovních míst zejména pro ženy,

- nedostatek dělnických a technických profesí zejména pro strojírenské obory,
- nárůst počtu zahraničních zaměstnanců v regionu,
- nárůst počtu uchazečů věkové skupiny nad 50 let v souvislosti s prodloužením podpůrní doby.

Mezi nejohroženější mikroregiony lze zařadit Kutnohorsko a Čáslavsko. A to z hlediska nejvyšší míry nezaměstnanosti, která překračuje 15 %.

7.14 Situace v jednotlivých mikroregionech (správních obvodech)

Míra nezaměstnanosti se postupně několik let snižuje. Od roku 2004 se pravidelně snižuje i počet uchazečů v jednotlivých mikroregionech.

Příloha I - grafy č. 12, 13

Název mikroregionu	počet obyvatel	EAO	počet uchazečů		MN v %	
			celkem	dosažitelní	z celkového počtu uchazečů	z dosažitelných uchazečů
Kutnohorsko	34154	17488	1646	1602		9,16
Čáslavsko	23987	11738	1071	1032		8,79
Uhlířskojanovicko	7585	3627	242	233		6,42
Zručsko	7726	3700	283	278		7,51

Mikroregion - Kutnohorsko

Míra nezaměstnanosti mikroregionu 9,16 % byla v závěru roku vyšší než míra nezaměstnanosti celého regionu. Počet uchazečů o zaměstnání byl 1647 (před rokem 1817). Z celkového počtu tvořili občané města Kutná Hora 62 %. Evidováno bylo přes 5300 podnikatelských subjektů.

Situace v mikroregionu se poslední roky zásadně nemění. Mezi největší zaměstnavatele patří ČKD, a.s. K. Hora, podniky PHILIP MÓRIS ČR, a.s., Unikom, a.s. Tyto společnosti neočekávají zásadní změny v oblasti zaměstnanosti.

Problémem mikroregionu je i nízká vzdělanost uchazečů, nedostatek profesí pro hutní a strojírenský průmysl. Uchazeči o profese nemají zájem především z důvodu

nízké mzdy, fyzické zátěže a směnného provozu. Město Kutná Hora řeší dlouhodobě využití průmyslové zóny.

Mikroregion - Čáslavsko

Míra nezaměstnanosti mikroregionu se snížila na 8,79 %. Počet uchazečů klesl z 1210 na 1071.

Jedná se o průmyslovo-zemědělskou oblast. Problémem mikroregionu je absence organizace zaměstnávající více než 400 zaměstnanců. Projevuje se zde rovněž stagnace průmyslové a zemědělské výroby.

Mezi největší zaměstnavatele patří Silnice, a.s. Čáslav, Zenit, s.r.o. Čáslav, Drop – PRESS, s.r.o. Čáslav, Goldbeck Prefabeton Dolní Bučice. Mezi největší nevýrobní zaměstnavatele patří 21.letecká základna taktického letectva Čáslav a Nemocnice Čáslav.

Kladem je relativně dobrá dopravní obslužnost v porovnání s jinými mikroregiony.

Mikroregion - Uhlířskojanovicko

Míra nezaměstnanosti mikroregionu klesla na 6,42 %. Počet uchazečů klesl z 298 na 242.

V mikroregionu není velký počet ekonomicky aktivního obyvatelstva a pracovní příležitosti se soustřeďují hlavně do zemědělství (ZOD Onomyšl, ZAS Zbizuby, GREIF-akustika, s.r.o.). Největším zaměstnavatelem je V.O.D. Kooperativa U. Janovice.

Dopravní spojení Uhlířské Janovice - Kutná Hora, Uhlířské Janovice - Sázava a Uhlířské Janovice – Kolín je vyhovující. Problémem zůstává napojení okolních obcí na centrum mikroregionu.

Zásadní změny nelze očekávat ani v lesnictví a ve státní správě. Postupný rozvoj zaznamenává síť obchodů a služeb s převážně sezónním charakterem.

Mikroregion – Zručsko

Míra nezaměstnanosti klesla na 7,51 % a počet uchazečů klesl ze 368 na 283.

Ve Zručí nad Sázavou působí firmy s více jak 100 zaměstnanci Sázavan strojírna, s.r.o., Variel, a.s. Z dalších zaměstnavatelů působí v oblasti zejména Pulomix Slavošov a Puloplastix, s.r.o. Slavošov. Ze zemědělských podniků patří mezi nejvýznamnější zaměstnavatele regionu AGRO Pertoltice, a.s. V lednu roku 2005 zahájila činnost společnost ASMO Czech ve Zručí nad Sázavou. Od této doby našlo v japonské společnosti uplatnění 157 zaměstnanců. V roce 2007 je plánován další nárůst na cca 180 zaměstnanců.

7.15 Faktory příznivě ovlivňující nezaměstnanost

- možnost uplatnění v TPCA a obslužných provozech v Kolíně,
- postupné rozšiřování výroby ve Zručí n. Sázavou – ASMO Czech,
- dobrá spolupráce s obcemi a městy při vytváření míst v rámci APZ,
- relativní stabilita firem s počtem do 100 zaměstnanců,
- relativní stabilita rozhodujících zaměstnavatelů (ČKD a.s, Philip Morris a.s., Unikom a.s.),
- rozvoj cestovního ruchu v městech K. Hora, Zruč n. Sázavou,
- široká nabídka projektů ESF a šance na lepší uplatnění na trhu práce.

8 ZÁVĚR

Trh práce se v České republice začal pomalu utvářet až v roce 1990, zejména pak po přijetí zákonů č. 1/1991 Sb. a 9/1991 Sb. Od té doby prošel celou řadou změn a pomalu se přiblížil trhům práce v tradičních ekonomikách. Od 1. listopadu roku 2004 vešel v platnost nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. a 1. ledna roku 2007 vešel v účinnost zcela nový zákoník práce č. 262/2006 Sb.

V této práci se blíže věnuji situaci na trhu práce na Kutnohorsku. Charakter okresu je zemědělsko – průmyslový přičemž významnější průmyslové podniky jsou soustředěny do čtyř hlavních oblastí: Kutné Hory, Čáslavi, Uhlířských Janovic a Zruče nad Sázavou. Zaměstnanost je zde relativně stabilní a do budoucna se nedá předpokládat, že dojde k nějakým výrazným změnám. Míra nezaměstnanosti okresu je dlouhodobě vyšší než kraje. Počty volných míst se dlouhodobě drží na poměrně nízké úrovni v poměru k počtu evidovaných uchazečů a zaměstnání. Nejvyšší poptávka po kvalifikované pracovní síle je zejména v dělnických profesích. Bohužel se často mívá poptávka s nabídkou. Zaměstnavatelé totiž často požadují po svých zaměstnancích různé specifické dovednosti, na které uchazeči o zaměstnání nejsou ochotni přistoupit a naučit se novým dovednostem.

Počet evidovaných uchazečů na kutnohorském Úřadu práce k 31. 12. 2006 činil 3292 osob, zatímco volných pracovních míst k tomuto datu bylo pouze 504. Míra nezaměstnanosti pak dosahovala výše 8,4 %. Nejproblematictější věkovou skupinu tvoří uchazeči o zaměstnání ve věku nad 50 let, kteří mají také nárok na delší podpůrnou dobu při poskytování podpory v nezaměstnanosti.

Hluběji jsem se také věnovala jednotlivým nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti, které byly uplatňovány Úřadem práce v Kutné Hoře. Úřad práce využil v zásadě všech dostupných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, pomocí kterých se pokoušel řešit nejrůznější situace na trhu práce v okresu.

Náklady na aktivní politiku zaměstnanosti dosáhly v roce 2006 20 383 tis. Kč v okrese Kutná Hora. Tyto náklady tvořily 28 % podílu na celkových nákladech na státní politiku zaměstnanosti. Tento nízký podíl je, bohužel, ovlivněn především nutností vyplácet hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti.

Můžeme konstatovat, že trh práce v okrese Kutná Hora je v současné době již poměrně stabilní, i když míra nezaměstnanosti je zde v porovnání se středočeským krajem poměrně vysoká. Úřad práce by měl i nadále pokračovat v úspěšné aktivní politice nezaměstnanosti, jeho hlavním úkolem je nyní pokusit se snížit současnou míru nezaměstnanosti a zaměřit se především na dlouhodobě a opakovaně nezaměstnané uchazeče o zaměstnání.

8.1 Úvaha dle De lege ferenda

Jedná se o úvahu o tom, jaké by právo mělo být a co a jak z hlediska uvažujícího subjektu by mělo či nemělo být v právu upraveno, jakož i posuzování otázky z hlediska možné nebo žádoucí úpravy zákona.

Nyní často diskutovaným tématem v oblasti zaměstnanosti je nový zákoník práce, který nabyl platnosti 1. ledna 2007.

Na novém zákoníku práce považuji za pozitivní změnu vypuštění tzv. nabídkové povinnosti. Jedná se o povinnost zaměstnavatele, který když dává zaměstnanci výpověď, musí mu nabídnout jiné pracovní místo. Zrušení této povinnosti zjednodušuje proceduru výpovědi ze strany zaměstnavatele a lze tak předejít případným pracovněprávním sporům. Další vítané opatření shledávám v tom, že zaměstnavatel může upravovat pracovní dobu dle výkyvů nabídky a poptávky po zakázkách a v konečném efektu tak také udržet zaměstnanost.

V zásadních věcech však zákoník mnoho změn nepřináší. Není stručnější, přehlednější ani srozumitelnější a představuje spíše „úplné znění“ dosavadního zákoníku práce. Většiny zaměstnanců se tedy nová norma nijak výrazně nedotkne.

Výraznější problémy by mohly nastat u lékařů s omezením přesčasů a pohotovostmi. Nově už se totiž noční pohotovost lékařů považuje za běžnou práci či přesčas. Tvůrci nemysleli na to, že činnost nemocnic na přesčasech lékařů stojí a pokud je nový zákoník omezí, musí nemocnice přijmout další lékaře, kteří ovšem na trhu práce nejsou.

Myslím si, že velice účinným nástrojem, který může významným způsobem ovlivňovat situaci na trhu práce, je aktivní politika zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti by měla být preferována a zcela jistě platí, že správně a důsledně uplatňované nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ve svém důsledku znamenají nižší výdaje na politiku zaměstnanosti (hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání) a tedy i nižší výdaje ze státního rozpočtu. Toto je třeba mít neustále na paměti, zejména vláda při sestavování státního rozpočtu a Poslanecká sněmovna při jeho schvalování by se tímto měla řídit. Skutečnost v České republice je však jiná a podíl výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti činí v současnosti přibližně 0,08 % HDP (zatímco v zemích EU to bývají až 3 %). Z počátku 90. let 20. století byly výdaje vyšší, postupně však byla část těchto výdajů přesouvána na pasivní politiku zaměstnanosti.

Za velký problém považuji systém zdanění pracovní síly. V České republice je pro zaměstnavatele příliš drahá pracovní síla kvůli vysokému daňovému zatížení. Zaměstnavatel se pak snaží mít pouze nezbytně nutný počet zaměstnanců, tedy co nejnižší. V důsledku toho pak nastávají situace, kdy převážně soukromí podnikatelé příležitostně vyhledávají co nejlevnější pracovní sílu, tedy takovou, za kterou nemusejí odvádět do státního rozpočtu žádné daně. Zneužívají tak nelegálního zaměstnávání především cizích státních příslušníků.

Podle mého názoru by měl být zákon koncipován především tak, aby se lidem vyplácelo práci vyhledávat. V dnešní době se lze často setkat s případy, kdy je pro některé jedince pohodlnější žít z podpory a příležitostných výdělků, než-li docházet do zaměstnání za nízkou mzdou. Toto vidím jako velký nedostatek současného zákona. Myslím si, že je to způsobeno snadnou dostupností podpory v nezaměstnanosti. Řešením by mohlo být zavedení tvrdších podmínek pro její získání (např. využitelnost nezaměstnaných pro obecně prospěšné práce, viz Slovensko).

Zákon o zaměstnanosti, v platném znění, patří mezi zákony, které jsou často novelizovány a jejich současná podoba se výrazně odlišuje od té původní, změny se dotkly i prováděcích právních předpisů. Dá se říci, že současná úprava je v souladu s ostatními státy EU a z větší části splňuje svůj účel.

9 SUMMARY

This thesis is based on the current status of unemployment in the Czech Republic, on the current applicable legislation, and it takes into account the latest regulations of the Labor Code and the Employment Act. It also focuses on the work of the employment bureaus, particularly their retraining activities. It also analyzes the issue of so-called illegal employment.

The practical part of the thesis covers the situation on the labor market in the Kutná Hora region. We studied the rate of unemployment and its flow in the individual micro-regions. We analyzed the structure of job seekers in terms of education and age. We also focused on the problems of the youth, school graduates, foreigners and handicapped people on the labor market in the area. During the period in question we evaluated the active employment policy of the Kutná Hora employment bureau. Here we performed an analysis of retraining of the job seekers, their placement and success on the labor market.

The thesis provides a picture of the employment policy in the Czech Republic, which can be used to acquire comprehensive knowledge of this area.

Keywords:

Labor Code, Employment Act, employment, unemployment, illegal employment, employment policy, active employment policy, passive employment policy, employment bureaus, retraining activities, job applicant, labor market, employee, employer, workless.

10 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. BERANOVÁ JANA: Tisková zpráva MPSV, Praha, 2006
2. HAJNÝ JOSEF, Priority státní politiky zaměstnanosti v roce 2000, Sociální politika 2000/2
3. JÍROVÁ HANA, Trh práce a politika zaměstnanosti, VŠE v Praze, 1999
4. JOUZA LADISLAV, Zaměstnanost a paragrafy, Linde, Praha, 2000
5. KNOLL OTO, Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí v Praze, 1993
6. KUŽEL VÁCLAV, K národnímu plánu zaměstnanosti, Sociální politika 3/1999
7. MAREŠ PETR, Nezaměstnanost jako sociální problém, Slon, 1994
8. SOUČKOVÁ MARIE a kol., Zákoník práce, C. H. Beck, Praha, 2005
9. SOUŠKOVÁ MILENA, Právo zaměstnanosti, Grada, Praha, 2000
10. ŠVIDRNOCHOVÁ KAROLÍNA, Výhody práce na černém jsou zdánlivé, MF Dnes, č. 62, 26. 2. 2004, str. 12
11. VOŘÍŠEK VLADIMÍR a kol., Právní nároky zaměstnanců, EUROUNION Praha, 2004
12. Zákon o zaměstnanosti a působnosti orgánu ČR na úseku zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.
13. Zákoník práce č. 262/2006 Sb.
14. Zpráva úřadu práce v Kutné Hoře o situaci na trhu práce za rok 2006

Internetové stránky

<http://www.czso.cz>

<http://www.kh.uradprace.cz>

<http://www.mpsv.cz>

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

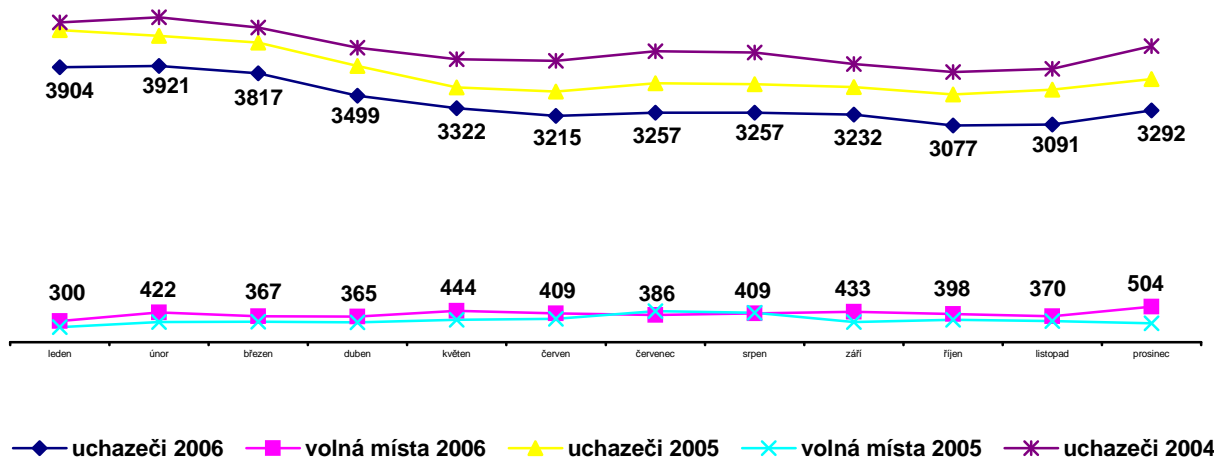
<http://www.pravniporadce.cz>

11 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1	Grafy (trh práce na Kutnohorsku)
Příloha 2	Dotazník uchazeče o zaměstnání

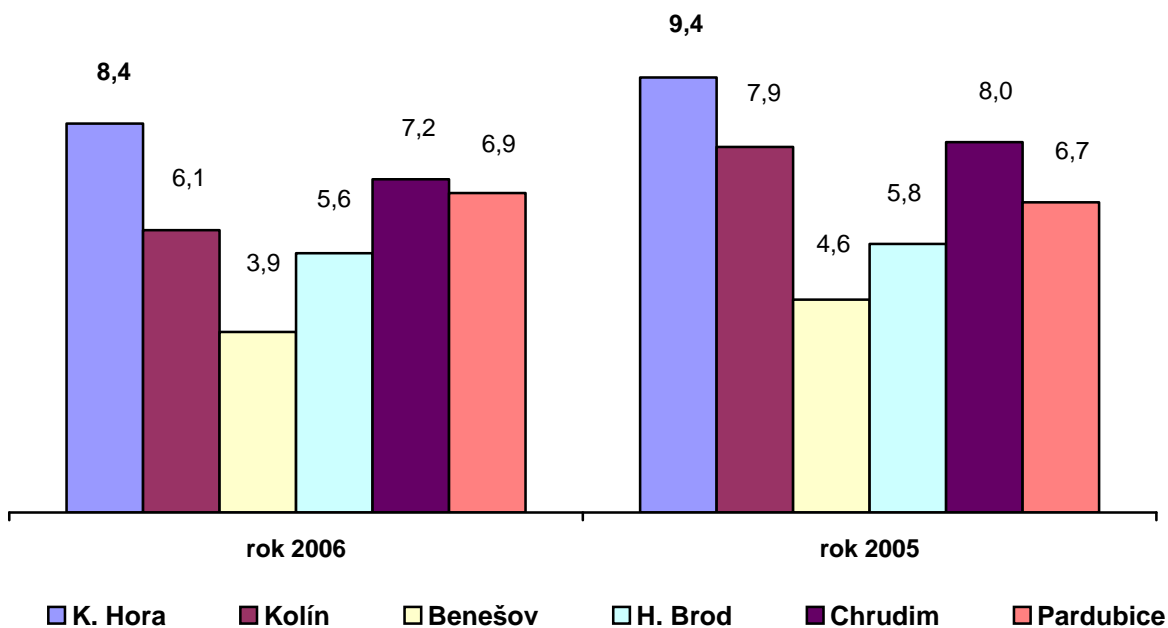
Příloha 1
Graf č. 1

Počet uchazečů a volných pracovních míst v průběhu roku



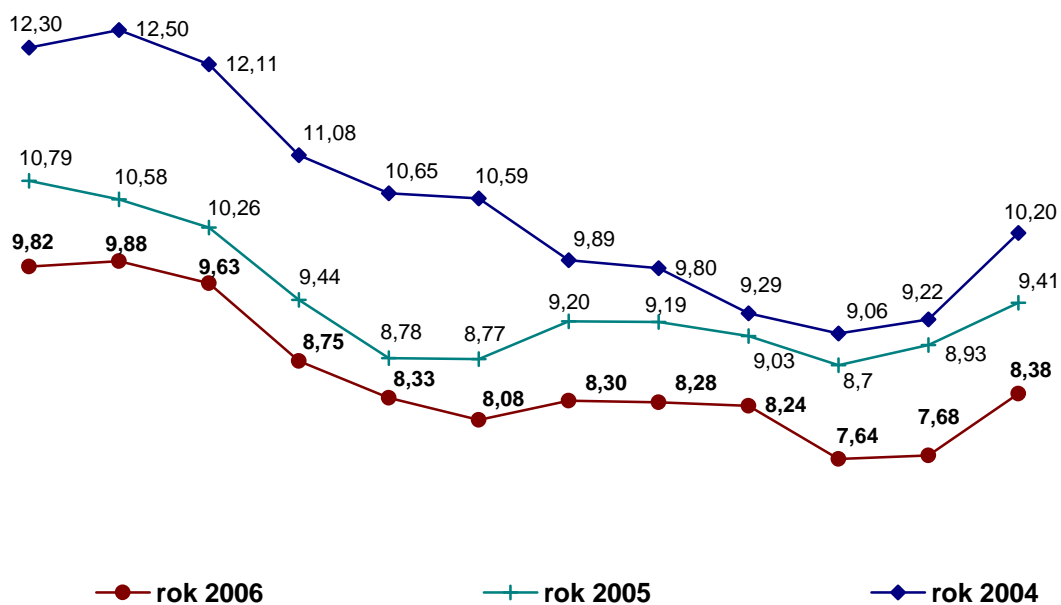
Graf č. 2

Míra nezaměstnanosti okolních okresů k 31.12.



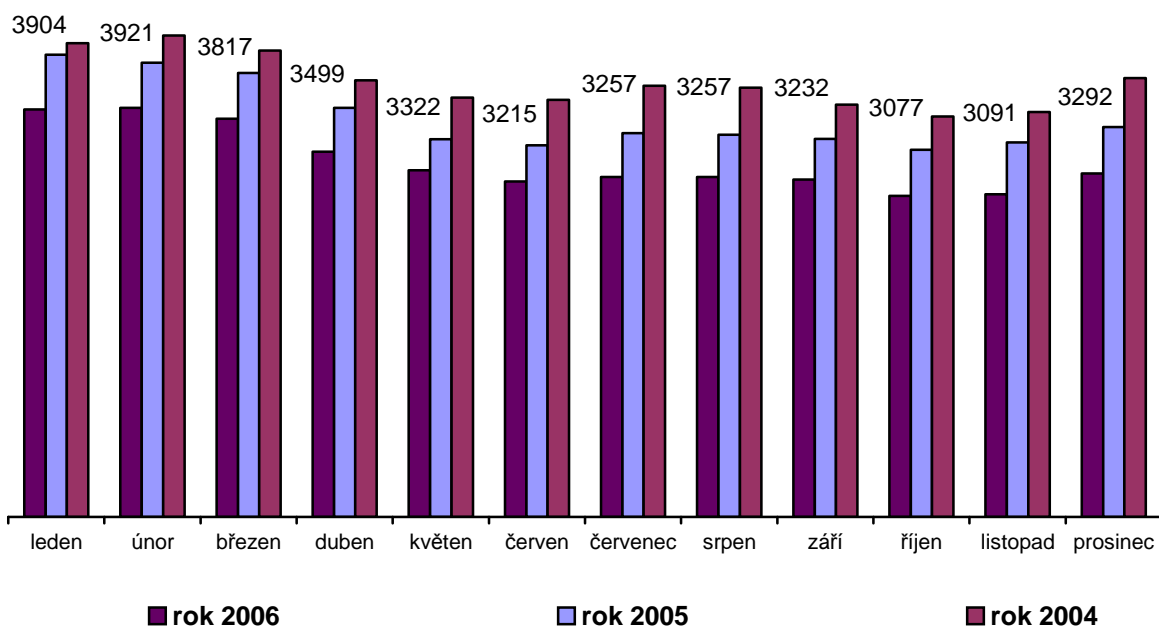
Příloha 1
Graf č. 3

Míra nezaměstnanosti v průběhu roku



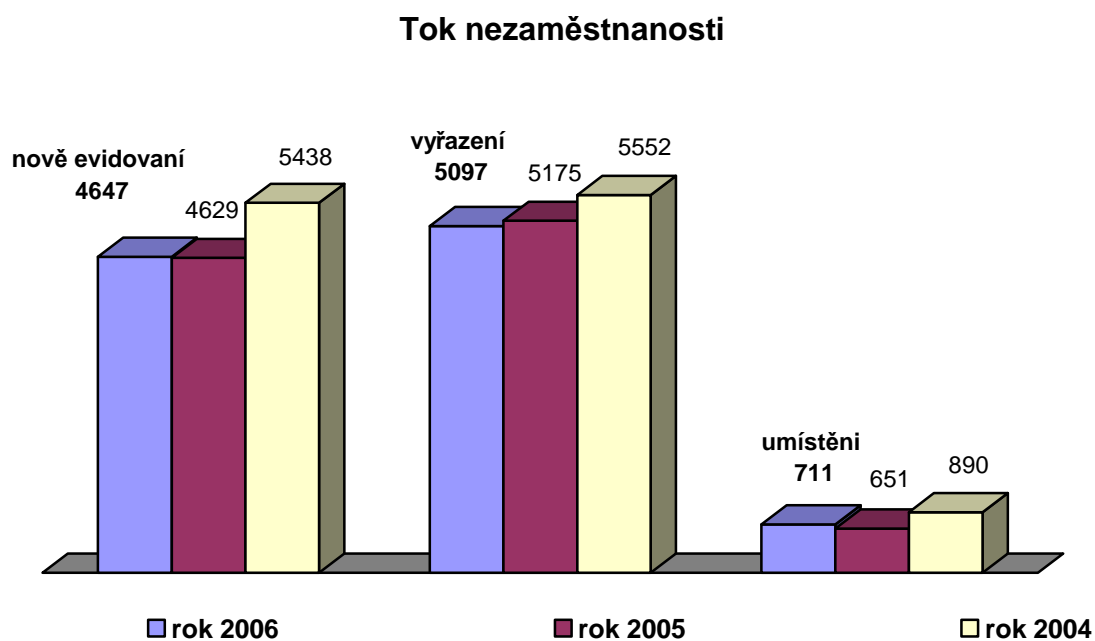
Graf č. 4

Počet uchazečů

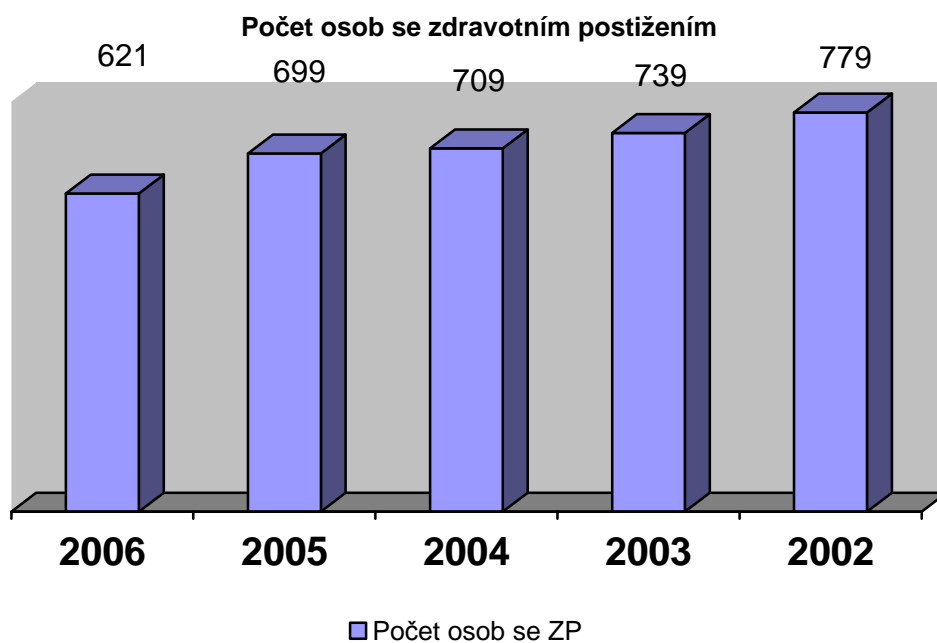


Příloha 1

Graf č. 5

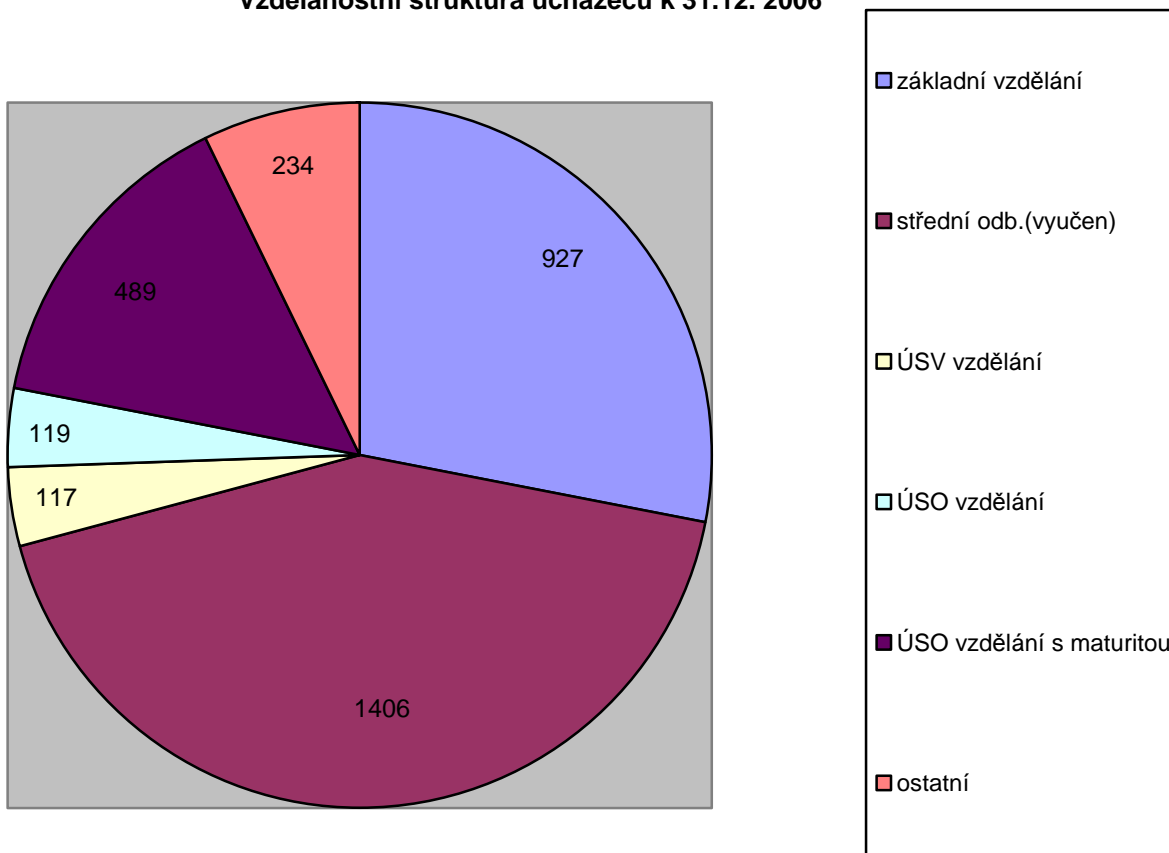


Graf č. 6



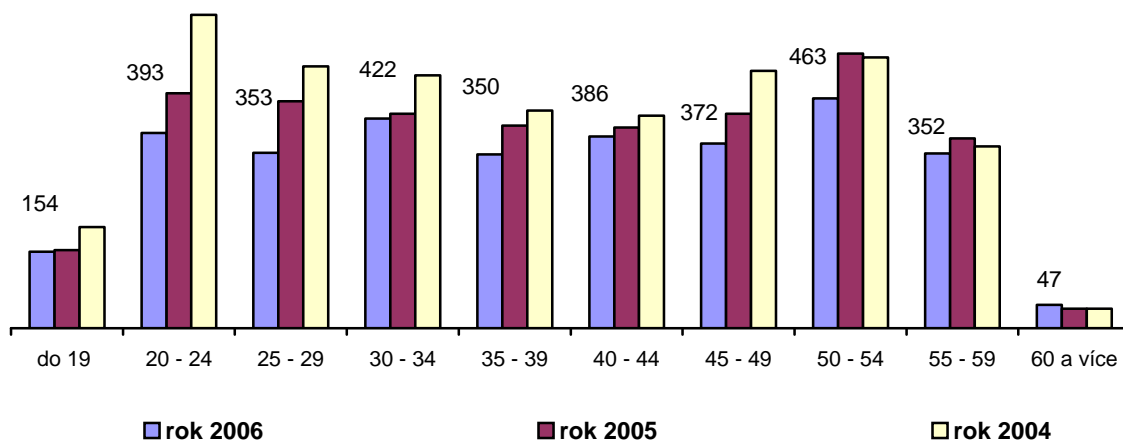
Příloha 1
Graf č. 7

Vzdělanostní struktura uchazečů k 31.12. 2006

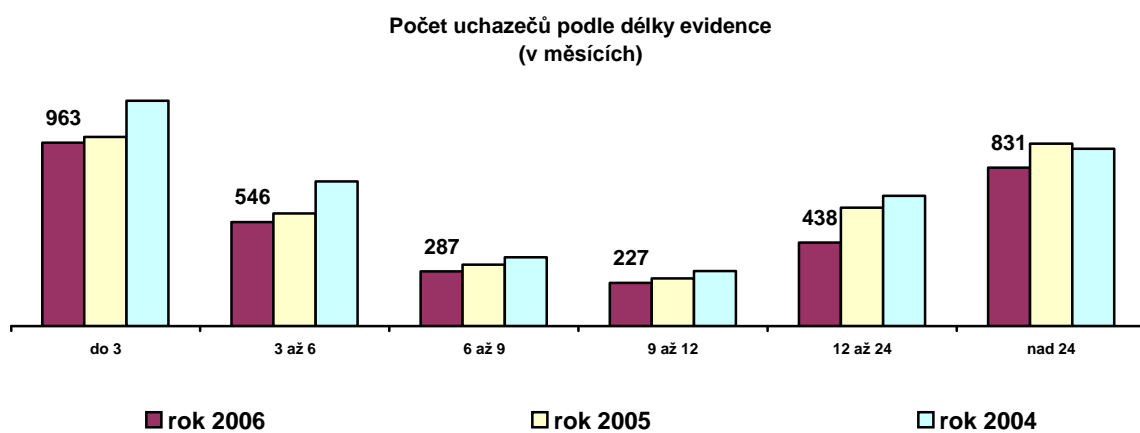


Graf č. 8

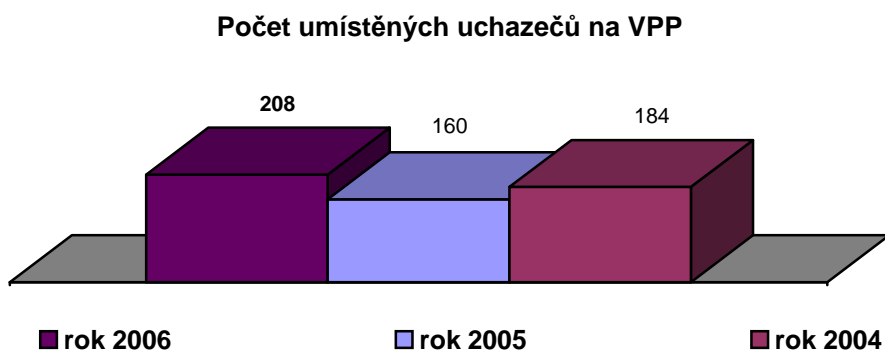
Věková struktura uchazečů



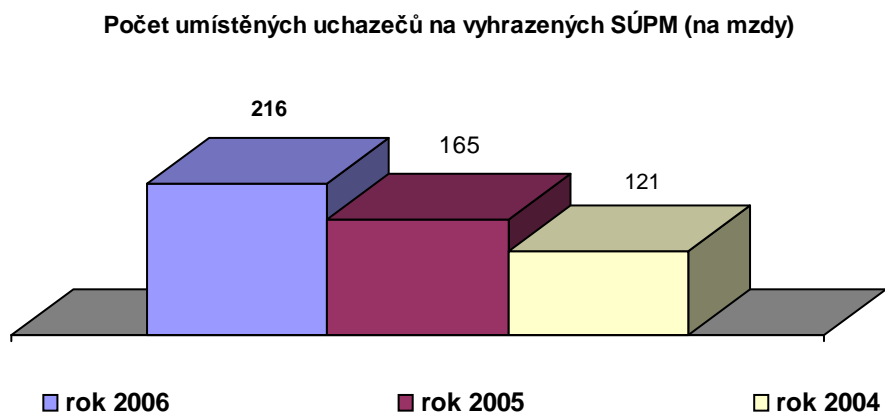
Příloha 1
Graf č. 9



Graf č. 10

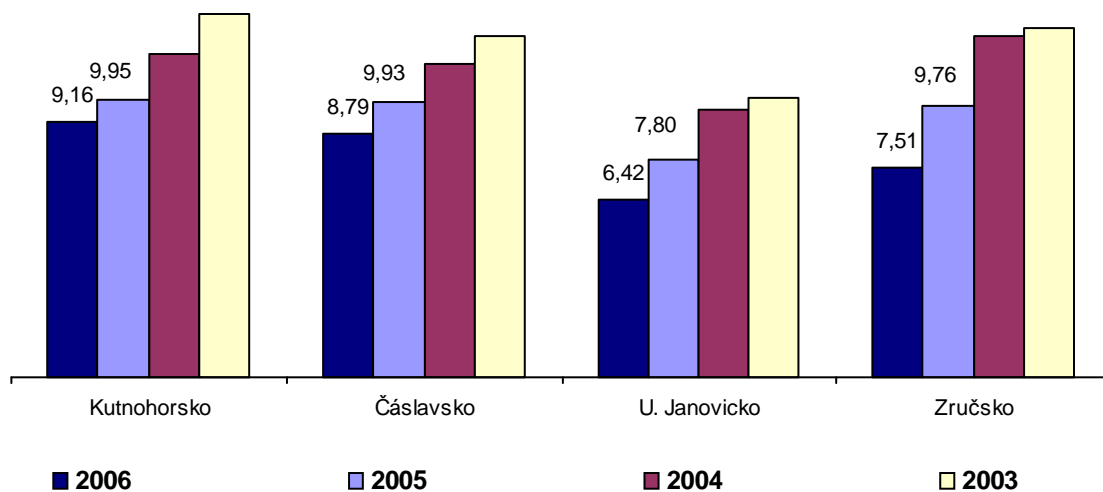


Graf č. 11



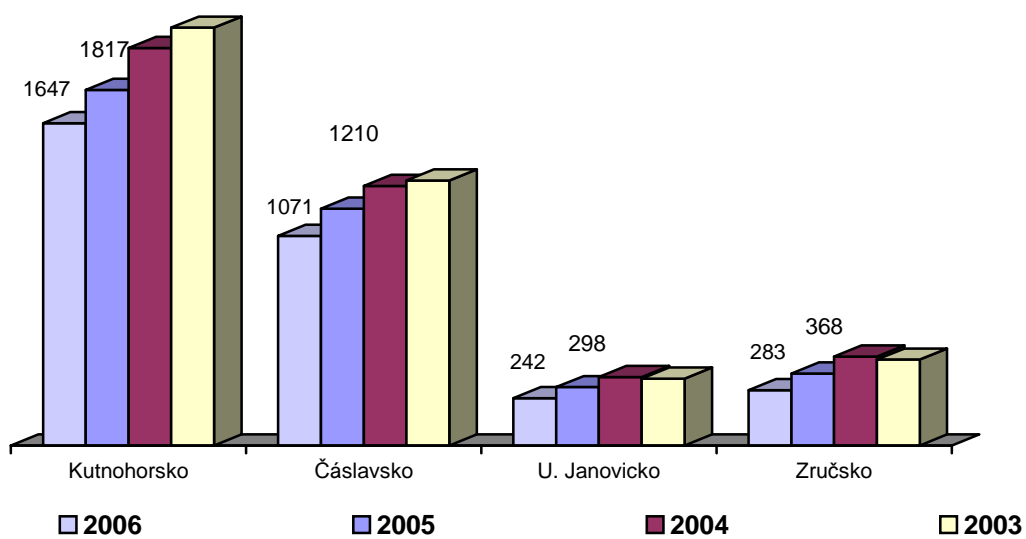
Příloha 1
Graf č. 12

Míra nezaměstnanosti mikroregionů k 31.12.



Graf č. 13

Počet uchazečů mikroregionů k 31.12.



Příloha 2



Lear Corporation Czech s.r.o.
Interiors Product Division Europe
Průmyslová zóna Ověčary
280 02 Ověčary u Kolína

Telefon: (+420) – 321 801 111
Email: kolinhr@lear.com

DOTAZNÍK UCHAZEČE O ZAMĚŠTNÁNÍ

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Datum narození:	Státní příslušnost:	
Adresa – trvalé bydliště:		
Telefon:	Mobil:	E-mail:
Další kontaktní adresa:		
Trestní rejstřík: čistý* Se záznamy*:		Kuřák / nekuřák*
Vyučen/a: název organizace:		
Obor:	Rok ukončení:	
Střední škola s maturitou:		
Obor:	Rok ukončení:	
Vysoká škola:		
Obor:	Rok ukončení:	
Kursy, školení, další kvalifikace:		
Práce s PC: ano / ne*	Úroveň znalostí:	
Ovládám SW:		
Jazykové znalosti: jazyk – úroveň znalosti, druh zkoušky, pobyt v zahraničí		
Řidičský průkaz: ano / ne*	Skupina:	

* nehodící se škrtněte

Příloha 2



Lear Corporation Czech s.r.o.
Interiors Product Division Europe
Průmyslová zóna Ovcáry
280 02 Ovcáry u Kolína

Telefon: (+420) – 321 801 111
Email: kolinhr@lear.com

PŘEHLED ZAMĚŠTNÁNÍ

Současný zaměstnavatel:

Od:	Do:	Firma:	Pozice:	Pozn:

Předcházející zaměstnání:

Od:	Do:	Firma:	Pozice:	Pozn:

Souhlasím s uložením osobních údajů dle zákona č. 101/2000 Sb. a jejich využitím pro potřeby výběrového řízení při obsazování volných pozic ve firmě Lear Corporation Czech, s.r.o., výrobní závod Kolín.

Datum:

Podpis: