

*Seminární práce na téma*

# Aktivní politika zaměstnanosti ČR a problematika absolventů

*Autoři: Marek Tichý, Zdeněk Šmajcl*  
*Předmět: Pracovní trhy a politika zaměstnanosti*  
*Semestr vypracování: podzim 2004*

# OBSAH

<b>OBSAH</b> .....	<b>2</b>
<b>1 ÚVOD</b> .....	<b>3</b>
<b>2 ZAVEDENÍ NĚKTERÝCH POJMŮ A CITACE DŮLEŽITÝCH PASÁŽÍ ZÁKONA</b> .....	<b>4</b>
2.1 UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ, JIMŽ JE VĚNOVÁNA ZVÝŠENÁ PÉČE PŘI ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ .....	4
2.2 UCHAZEČ O ZAMĚSTNÁNÍ.....	4
2.3 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	5
2.3.1 <i>Nárok na podporu v nezaměstnanosti</i> .....	5
2.4 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	6
<b>3 MOŽNÉ ASPEKTY HOVOŘÍCÍ PRO PROVEDENÉ ZMĚNY V ZÁKONĚ</b> .....	<b>7</b>
<b>4 MOŽNÉ ASPEKTY HOVOŘÍCÍ PROTI PROVEDENÝM ZMĚNÁM V ZÁKONĚ</b> .....	<b>7</b>
<b>5 VLASTNÍ NÁZOR AUTORŮ</b> .....	<b>8</b>
<b>6 ZÁVĚR</b> .....	<b>8</b>
<b>7 POUŽITÁ LITERATURA</b> .....	<b>8</b>

# 1 Úvod

Nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 vstoupil v platnost 1. října 2004. Vláda chce pomocí něj vytvořit stejné podmínky jak pro studenty, tak pro nezaměstnané. Někteří lidé to kritizují s tím, že vláda chce jen místa, která dosud obsazovali brigádníci, přenechat nezaměstnaným, aby se jí podařilo alespoň o něco snížit hrozivě vyhlížející hodnotu ukazatele nezaměstnanosti a vylepšila si tak image u voličů. Je však více než vhodné se zde zamyslet, zda jde skutečně o proklamované snižování nezaměstnanosti či pouze o kopnutí míče nezaměstnanosti na druhou půlku hřiště k těm, kteří nejsou do ukazatele nezaměstnanosti započítáváni, přičemž počet hráčů na hřišti zůstává stejný.

Studentům, kteří si vydělávají na brigádách, začínají těžké časy. Bez větší vlny odporu byl přijat zákon, který staví studentské brigádníky na stejnou úroveň ostatním zaměstnancům. S tím končí všechny výhody, které pro zaměstnavatele studenti představovali. Jaké budou důsledky? Méně pracovních míst a nižší hodinová mzda. Bouří se nejen studenti, ale i majitelé pracovních agentur a zaměstnavatelé. Majitelé podniků si dosud od pracovních agentur najímali studenty ze dvou důvodů: vyšli mnohem levněji než běžní zaměstnanci a jejich počet mohli regulovat podle momentální potřeby. Od 1. října ale musí zprostředkovatelé práce za studenty odvádět sociální a zdravotní pojištění, což celou proceduru výrazně prodražuje a komplikuje.

To však není jediný problém. Studenti cítí jako diskriminaci i omezení počtu pracovních hodin, které smějí u jedné firmy na dohodu o provedení práce oddělat. Dosud to bylo sto hodin, od října se doba o pětinu zkrátí.

Nový zákon se ovšem dotkne i těch studentů, kteří nikdy na žádné brigádě nebyli. Dosud platilo, že nezaměstnaní mohou pobírat podporu jen tehdy, pokud v předchozích třech letech pracovali alespoň 12 měsíců. Studentům se však do odpracovaných let započítávaly i roky strávené na vysoké škole. Řada absolventů si proto po promoci došla zažádat o podporu a v klidu hledala místo. Podle nového zákona se doba studia do odpracovaných let nezapočítává, takže studenti mají nárok na podporu jen tehdy, pokud stejně jako všichni ostatní žadatelé o sociální dávky odpracovali alespoň 12 měsíců v posledních 3 letech.

Do této doby lze započítat všechny práce, při kterých se přispívalo na sociální pojištění - tedy i nejrůznější částečné úvazky a brigády. Malou výhodu budou mít studentky-maminky, protože doba strávená péčí o dítě do čtyř let věku se bude počítat, jako kdyby byla odpracovaná.

## 2 Zavedení některých pojmů a citace důležitých pasáží zákona

V této kapitole bychom rádi nadefinovali nejdůležitější pojmy dle nového zákona č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti, se kterými bude operováno v rámci naší seminární práce.

### 2.1 Uchazeči o zaměstnání, jimž je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání

*Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou to zejména*

- a) *fyzické osoby se zdravotním postižením (§ 67),*
- b) *fyzické osoby do 25 let věku,*
- c) *absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku,*
- d) *těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,*
- e) *fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,*
- f) *fyzické osoby starší 50 let věku,*
- g) *fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců,*
- h) *fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.*

§ 33 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti

### 2.2 Uchazeč o zaměstnání

*Uchazečem o zaměstnání může být, pokud tento zákon dále nestanoví jinak, pouze fyzická osoba, která není*

- a) *v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru, s výjimkami uvedenými v odstavcích 3 a 5,*
- b) *osobou samostatně výdělečně činnou; za osobu samostatně výdělečně činnou se považuje fyzická osoba, která se pro účely důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu samostatně výdělečně činnou,*
- c) *společníkem nebo jednatelem společnosti s ručením omezeným nebo komanditistou komanditní společnosti nebo společníkem veřejné obchodní společnosti vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy,*
- d) *členem představenstva akciové společnosti vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy,*
- e) *členem dozorčí rady obchodní společnosti vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy,*
- f) *členem družstva vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k družstvu pro družstvo práci, za kterou je družstvem odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy,*
- g) *soudcem,*

- h) poslancem nebo senátorem Parlamentu,
- i) členem zastupitelstva územního samosprávného celku, jestliže jsou mu vypláceny odměny jako členům zastupitelstev územních samosprávných celků, kteří tyto funkce vykonávají jako uvolnění členové,
- j) prezidentem republiky,
- k) členem vlády,
- l) prezidentem, viceprezidentem nebo členem Nejvyššího kontrolního úřadu,
- m) Veřejným ochráncem práv nebo zástupcem Veřejného ochránce práv,
- n) ředitelem Bezpečnostní informační služby,
- o) členem Rady pro rozhlasové a televizní vysílání,
- p) nuceným správcem nebo správcem podle zvláštního právního předpisu nebo likvidátorem podle zvláštního právního předpisu, a to v době, kdy tuto činnost vykonává,
- q) pěstounem vykonávajícím pěstounskou péči v zařízeních pro výkon pěstounské péče,
- r) výdělečně činná v cizině, nebo
- s) fyzickou osobou soustavně se připravující na budoucí povolání.

§ 25 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti

#### **Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání**

- a) 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, nebo
- b) 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 výdělek (odměny) sčítají.

§ 25 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti

**Překážkou pro vedení v evidenci není ani takové zaměstnání, které není pro uchazeče o zaměstnání vhodným zaměstnáním (§ 20) a je zprostředkováno úřadem práce nejdéle na dobu 3 měsíců, pokud odpovídá jeho zdravotnímu stavu (dále jen "krátkodobé zaměstnání").**

§ 25 odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti

## **2.3 Pasivní politika zaměstnanosti**

### **2.3.1 Nárok na podporu v nezaměstnanosti**

**Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který**

- a) vykonával v délce alespoň 12 měsíců v rozhodném období (§ 41) zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (dále jen "předchozí zaměstnání"),
- b) požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a
- c) ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu.

§ 39 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti

**Rozhodným obdobím pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci jsou poslední 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.**

§ 41 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti

*Pro účely splnění podmínky stanovené v § 39 odst. 1 písm. a) se do předchozího zaměstnání započítává i náhradní doba zaměstnání. Do předchozího zaměstnání se nezapočítává doba zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti vykonávaných v době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (§ 25 odst. 1 a § 25 odst. 3) a krátkodobé zaměstnání. Překrývají-li se doba zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti a náhradní doba zaměstnání, započítává se pouze doba zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.*

§ 41 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti

**Za náhradní dobu zaměstnání se považuje doba**

- a) přípravy osoby se zdravotním postižením k práci (§ 72),
- b) pobírání plného invalidního důchodu,
- c) výkonu vojenské základní (náhradní) služby,
- d) výkonu civilní služby,
- e) osobní péče o dítě ve věku do 4 let nebo o dítě ve věku do 18 let, je-li dlouhodobě těžce zdravotně postižené vyžadující mimořádnou péči,
- f) osobní péče o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu nebo částečně bezmocnou fyzickou osobu starší 80 let, pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
- g) výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby v rozsahu překračujícím v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra.

§ 41 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti

## **2.4 Aktivní politika zaměstnanosti**

*Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.*

§ 104 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti

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

- a) **rekvalifikace,**
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) **společensky účelná pracovní místa,**
- e) **překlenovací příspěvek,**
- f) příspěvek na dopravu zaměstnanců,
- g) **příspěvek na zapracování,**
- h) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

§ 104 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti

### 3 Možné aspekty hovořící pro provedené změny v zákoně

- Prvním argumentem, který je možné k obhajobě změn v zákonu použít, je: Absolventi do systému neodváděli, proč z něj tedy mají čerpat? Systém je přece pro pracující a to studenti nejsou.
- Změny budou více motivovat absolventy hledat si práci aktivněji než tomu bylo dosud.
- Příliš vysoké absolventské dotace deformují trh práce. Zaměstnavatelé totiž preferují dotovaná absolventská místa a ruší řádná pracovní místa. Snížením dotační doby (převod podpory absolventských míst, které byly dotovány 12 měsíců, pod společensky účelná místa, která jsou dotována po dobu 6 měsíců) by mělo dojít k omezení deformování trhu tímto způsobem.
- Podporu, která není, nelze zneužít!
- Jako hlavní motivaci však stále vidíme fiskální hledisko a to v podobě omezení okruhu osob, které mají na dávky a podporu nárok, což povede ke snížení výše vyplácené podpory a dávek. Hodnocení spravedlnosti této změny je jinou otázkou.

### 4 Možné aspekty hovořící proti provedeným změnám v zákoně

Předně je potřeba zmínit, že zrušením podpory v nezaměstnanosti absolventům, razantně poklesne jejich sociální status. Navíc je potřeba zdůraznit velice důležitý fakt, že absolventy, kteří nemají praxi skoro nikdo nechce.

Navíc ke každému argumentu pro existuje minimálně jedna argumentace proti:

- Jestliže se říká, že systém je založen na principu solidárnosti, kam se pak poděla v případě absolventů? Vždyť budou do systému odvádět hned, jak budou práci mít, tak proč je nyní v obtížné době nepodržet?
- V případě, že je výrazně více lidí, kteří shání práci, než volných míst, může být veškerá motivace hodně málo platná.
- Za stanovených podmínek se bude celá řada studentů snažit splnit podmínky, aby mohli čerpat podporu v nezaměstnanosti po dobu než se jim podaří získat zaměstnání - tedy během posledních 3 let studií odvádět alespoň po dobu 12 měsíců do systému. K tomu budou vehementně shánět brigády, což způsobí značný přetlak na trhu krátkodobých prací, kam nyní budou směřovat i nezaměstnaní, kteří si k podpoře mohou přivydělávat. To způsobí pokles ceny pracovní síly a studenti se budou pracovat za směšné ceny. V případě, že se tomu bude snažit stát zabránit regulací minimálních výdělků, nastane situace, kdy budou studenti poptávání ještě méně. Výsledek? Proti případu, že budou studenti bez podpory se nepůjde zajistit.
- Student, který se bude snažit poslední (tedy většinou stěžejní) roky studia odvádět do systému (tedy pracovat), se zákonitě nebude plně věnovat studiu, což může mít negativní vliv na kvalitu absolventů a tím i potenciál celého hospodářství.
- Navíc je zapotřebí zdůraznit fakt, že student, který přijme jakoukoliv práci, aby odváděl do systému s úmyslem mít možnost čerpat podporu v době, kdy bude hledat své první zaměstnání, s největší pravděpodobností nebude vykonávat práci ve svém oboru. Co to znamená? Především to, že schválené změny mohou způsobit pokles i tak dost nízkého podílu absolventů s praxí v odpovídajícím oboru a s odpovídajícím zaměřením. (Pro veřejného ekonomu bude roční praxe doplňování regálů v hypermarketu při výběrovém řízení do státních institucí platná jen za předpokladu, že se uchází o místo na přepážce podatelny ☺).
- Lze také předpokládat, že případů vyřešení nezaměstnanosti absolventkami otěhotněním bude přibývat. Žena během mateřské pobírá dávky a všechny odvody za ni platí stát. Po

mateřské již má nárok na podporu v nezaměstnanosti. Je to tak záměrně? Ať již ano či ne vyvstává zde navazující problém a tím je opět absence praxe – celý problém je vlastně pouze odsunut v čase a navíc nyní doplněn o další faktor snižující pravděpodobnost uplatnění na pracovním trhu. Tímto faktorem je neaktuálnost některých znalostí uchazečky o práci – ať už v důsledku „zapomínání věcí nepoužívaných“ či prostým pokrokem.

## **5 Vlastní názor autorů**

Velice pozitivně hodnotíme snahu politiků o reformování zákonných norem ovlivňujících (zasahujících) fungování našeho pracovního trhu. Jedním dechem však dodáváme, že výsledek jejich snažení sledujeme značně nešťastným.

I když lze s vládními politiky souhlasit, že absolventy je zapotřebí motivovat, domníváme se, že spíše k získávání praxe než k odvádění do systému (v době během studia).

Kde dle našeho mínění stát selhává je ve vytváření pozitivních podmínek pro studenty k získávání praxe během doby jejich studia, tak aby absolventi nebyli připraveni do profesního života pouze v teoretické rovině, ale aby již disponovali i některými praktickými dovednostmi, které jim pomohou se rychleji plnohodnotně uplatnit na trhu práce. Tento problém ve spojení s nutností reformy přístupu ke vzdělávání si troufáme označit za jeden ze zásadních ve zkoumané oblasti.

## **6 Závěr**

Problematika nezaměstnanosti je jistě velice složitá a neexistují zde jednoduchá řešení, nicméně dle našeho názoru změny provedené v zákoně o zaměstnanosti k reálnému zlepšení stavu nepovedou a nic na tom nezmění ani kosmetická úprava hodnoty ukazatele nezaměstnanosti ani odepření podpory v nezaměstnanosti absolventům, kteří hledají své první zaměstnání.

## **7 Použitá literatura**

Monografie:

- Rektořík J. a kolektiv; Ekonomika a řízení odvětví veřejného sektoru; Ekopress 2002
- Mareš P.; Nezaměstnanost jako sociální problém; Slon 2002

Další informační zdroje:

- Zákon č. 435/2004 o zaměstnanosti