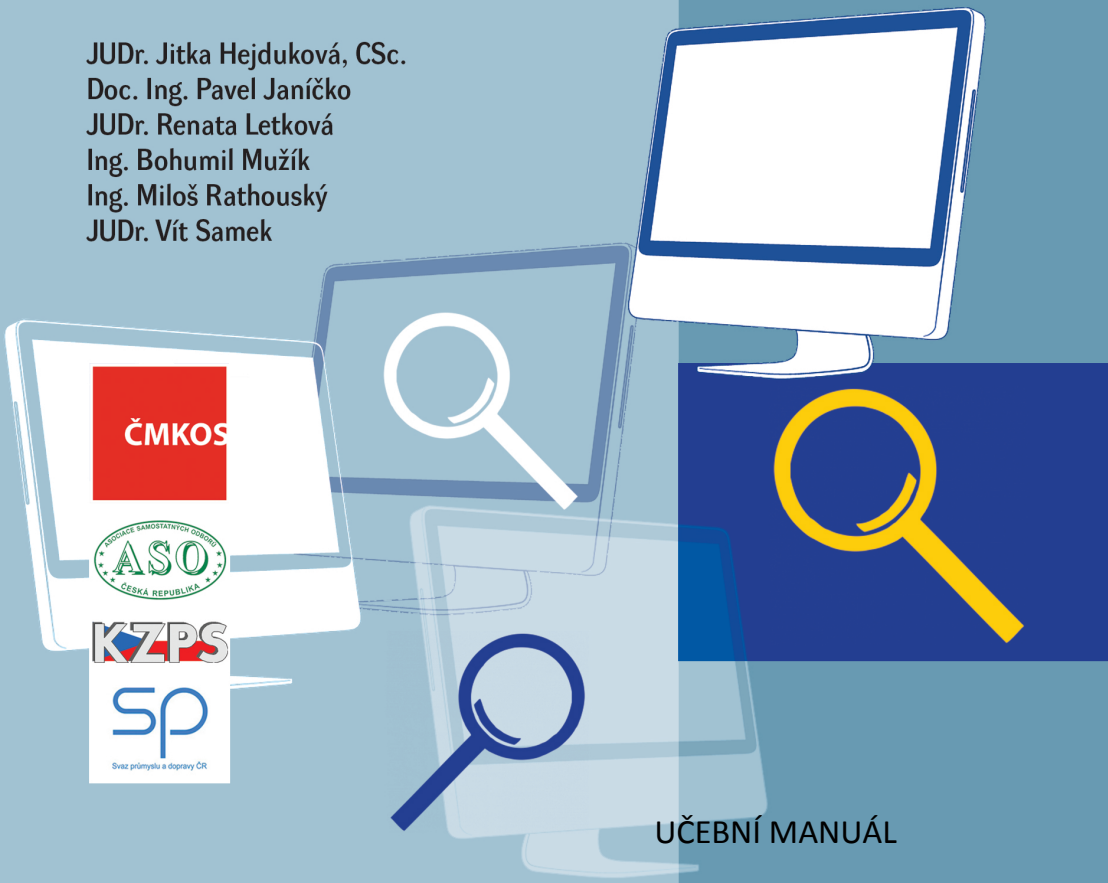
Aktuální problémy zaměstnanosti

z pohledu zaměstnavatelů a zaměstnanců

JUDr. Jitka Hejduková, CSc.
Doc. Ing. Pavel Janíčko
JUDr. Renata Letková
Ing. Bohumil Mužík
Ing. Miloš Rathouský
JUDr. Vít Samek



UČEBNÍ MANUÁL

Aktuální problémy zaměstnanosti z pohledu zaměstnavatelů a zaměstnanců

JUDr. Jitka Hejduková, CSc.

Doc. Ing. Pavel Janíčko

JUDr. Renata Letková

Ing. Bohumil Mužík

Ing. Miloš Rathouský

JUDr. Vít Samek

© ČMKOS
JUDr. Jitka Hejduková, CSc.
Doc. Ing. Pavel Janíčko
JUDr. Renata Letková
Ing. Bohumil Mužík
Ing. Miloš Rathouský
JUDr. Vít Samek

Praha 2015

Publikace byla realizována v rámci projektu „Realizace vzdělávacích seminářů směřujících k zajištění posilování sociálního dialogu na všech jeho úrovních“ č. j.: 2015/53861-5, který je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

Úvod

Po letech hospodářské krize, jejíž negativní dopady umocnila v České republice výrazně fiskálně restriktivní vládní politika, dochází k ekonomickému oživení, které je provázeno i tvorbou nových pracovních míst. Loňský růst ekonomiky o 2 % HDP, následující po dvou letech poklesu, předznamenal optimistické předpovědi týkající se růstu HDP v letošním roce, které naznačují, že dosáhne až k hranici 4 % a definitivně tak překoná úroveň roku 2008.

Poslední statistické údaje o situaci na trhu práce ukazují, že nezaměstnanost klesá, a to od vrcholu dosaženého v únoru 2014, kdy 625,4 tisíce nezaměstnaných představovalo míru nezaměstnanosti 8,6 %. Ve srovnání s tím současných **6,2 % a 450,7 tisíce nezaměstnaných v srpnu 2015** představuje výrazné zlepšení a potvrzuje ekonomické oživení. Výbornou zprávou je i fakt, že **počet hlášených volných pracovních míst překročil 100 tisíc** ve srovnání s předchozími roky, kdy se nabídka volných míst pohybovala kolem 40 tisíc.

Méně příznivou zprávou však je, že na řadu těchto volných pracovních míst nejsou již k dispozici vhodní uchazeči o zaměstnání, což potvrzuje názory sociálních partnerů, prezentované v posledních letech na jednání tripartity, že struktura vzdělávání, zejména počátečního, neodpovídá požadavkům trhu práce a velmi rychle potřebuje změny.

Shoda obou sociálních partnerů, zástupců zaměstnanců i zaměstnavatelů, panuje i o návrzích konkrétních opatření jak zlepšit kvalitu pracovní síly, zejména zaměstnatelnost uchazečů o práci, a to v počátečním i dalším vzdělávání.

Věnují tomu velkou pozornost ve svých projektových aktivitách, směřujících k odhalení hlavních problémů a jejich příčin a k formulování konkrétních návrhů na zlepšení situace na národní i regionální úrovni i v jednotlivých odvětvích, a nespokojují se s pouhým opakováním obvyklých klišé o potřebě zvýšit flexibilitu práce, zjednodušit pracovněprávní úpravu či snížit náklady práce.

Vzdělávání se stalo v letošním roce jednou z „vlajkových lodí“ mezi prioritami Svazu průmyslu a dopravy a rok 2015 byl prohlášen za „Rok průmyslu a vzdělávání“ právě s cílem hledat způsoby řešení jak situaci na trhu práce co nejrychleji zlepšit, tj. položit akcent na podporu technického vzdělávání, počínaje rolí technických poradců, kteří by nasměrovali žáky na obor, po jehož absolvování je vyšší garance nalezení pracovního uplatnění, změny

ve financování škol a vzdělávacích programech s akcentem na praktické vzdělávání studentů, ale analogicky i pedagogů aj. Na systém počátečního vzdělávání musí obsahově nabídkou rekvalifikačních kurzů reagovat i systém dalšího vzdělávání.

Názory sociálních partnerů jsou naopak odlišné, pokud jde o využití zahraniční pracovní síly, resp. cizinců ze třetích zemí s požadovanou kvalifikací, která na českém trhu práce chybí. Jejich zapojením do pracovního procesu by se vykryly podle zaměstnavatelů operativně současné deficity chybějící tuzemské pracovní síly. Opatření tzv. řízené ekonomické migrace včetně přehodnocení nastavených modelů zrychlených procedur pro přijímání kvalifikované pracovní síly je téma v současné době z pohledu zaměstnavatelů sice velmi aktuální, ale citlivé a neprodiskutované tak, aby mohlo být dosaženo tripartitní shody o míře a způsobech uplatnění řízené migrace v České republice.

Odbory zdůrazňují v této souvislosti potřebu zaměřit se na odbornou přípravu a cílené rekvalifikace stále velmi vysokého počtu nezaměstnaných, kteří mají potenciál potřeby českých zaměstnavatelů uspokojit. Považují za ekonomicky i sociálně mnohem efektivnější ušetřit prostředky vyplácené na podporách v nezaměstnanosti a na sociálních dávkách výraznými investicemi v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti a zvyšováním mezd, které zvýší i motivaci řady dnešních nezaměstnaných zapojit se do práce.

Česká republika hledá i v našem prostředí nové nástroje, které mohou, alespoň částečně, při správném nastavení přispět k řešení problémů zaměstnanosti, resp. přispět k udržení zaměstnanosti v přechodných obdobích propadu poklesu poptávky po výrobcích a službách, k nimž dochází u řady zaměstnavatelů i v obdobích klidného ekonomického vývoje. Mezi mezinárodně osvědčená opatření tohoto druhu patří **programy tzv. sdílení práce** (menší množství práce se s podporou státu rozdělí mezi větší počet zaměstnanců zaměstnavatele, aniž by došlo k propouštění zaměstnanců, z nichž část je v danou chvíli nadbytečná).

Toto opatření, které je více známo na základě jeho úspěšného využívání **v sousedním Německu** zejména v období krize **pod názvem „kurzarbeit“** a o jehož zavedení v České republice oba sociální partneři usilovali z tohoto důvodu od roku 2008, se stává od letošního roku na základě novely zákona o zaměstnanosti, provedené zákonem č. 203/2015 Sb., nástrojem, který **budou moci zaměstnavatelé využívat i u nás k překonání svých přechodných vážných problémů, byť jeho výsledná podoba neodpovídá plně jejich požadavkům ani návrhům předkládaným sociálními partnery v posledních letech.**

ČMKOS věnuje v roce 2015 velkou pozornost problematice agenturního zaměstnávání, které provází řada problémů a které ohrožuje férové pracovní podmínky a mzdy v České republice. Uskutečnila a ještě uskuteční několik workshopů a konferencí zaměřených na toto téma s cílem odhalit hlavní způsoby a formy, kterými je tato jinak efektivní forma zaměstnávání zneužívána ke snížení ceny práce na českém trhu práce, k oslabení ochrany agenturních i kmenových zaměstnanců a k získání neférové konkurenční výhody v hospodářské soutěži na straně jedné a navrhne jednoduchá a účinná opatření, která je omezí a zavedou soutěž podle pravidel v tomto doplňkovém sektoru.

Všichni sociální partneři zastoupení v Radě hospodářské a sociální dohody se svými návrhy aktivně podílejí na přípravě nové právní úpravy, která nabývá po dlouhých a složitých jednáních, jichž se spolu s nimi a experty gestora připravované úpravy – Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Státního úřadu inspekce práce – účastní i představitelé obou asociací sdružujících agentury práce, konkrétních obrysů. Nejdůležitější je, že na obsahovém řešení panuje v zásadních otázkách shoda, a proto je na místě se zaměřit na detaily připravovaných opatření.

Pozornost bude v této příručce věnována i některým aktuálním problémům aplikace zákona o zaměstnanosti v praxi, které oba sociální partneři řeší na základě dotazů zaměstnanců a zaměstnavatelů.

I. Počáteční vzdělávání, jeho aktuální problémy a jejich řešení

Počátečním vzděláváním rozumíme období vzdělávání, předcházející prvnímu vstupu člověka na trh práce. Pokud by si následně doplňoval vzdělávání ve formálních institucích (ať by šlo i o SŠ nebo VŠ), jednalo by se už o **další vzdělávání.** Obě fáze vzdělávání se nejčastěji označují pojmem **celoživotní vzdělávání** (resp. učení), čímž je vyjádřeno to, že se dnes člověk vzdělává v průběhu celého svého života.

Do počátečního vzdělávání spadá studium na základní, střední, vyšší či vysoké škole s možností vzájemné prostupnosti. Například absolvent učebního oboru může studovat na vysoké škole poté, co by absolvoval dvouleté nástavbové studium, umožňující mu získat maturitní vysvědčení. Celý systém počátečního vzdělávání se rozděluje na dvě hlavní části, a to na regionální školství a vysoké školství.

Do **regionálního školství** spadají mateřské, základní, střední a vyšší odborné školy, do **vysokého školství** pak zbývající školy vysoké. Rozdělení panuje i v legislativní oblasti. Regionální školství je kodifikováno **zákonem č. 561/2004 Sb**., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (**školský zákon**), oblast školství vysokého pokrývá **zákon č. 111/1998 Sb**., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (**zákon o vysokých školách**).

1. Daňové odpočty na podporu odborného vzdělávání

Významným motivačním faktorem na podporu přípravy odborně připravených zaměstnanců v počátečním vzdělávání jsou daňové odpočty. Firmy a sdružení zaměstnavatelů společně s odbory dlouhodobě žádaly, aby vláda vytvořila takové podmínky, aby motivovala všechny zaměstnavatele k tomu, aby převzali část vzdělávání žáků a studentů na svá bedra. Změny zákona o daních z příjmů byly také jedním z hlavních požadavků společné iniciativy Svazu průmyslu, Ministerstva průmyslu a obchodu ČR a Fóra průmyslu a vysokých škol, která vznikla v závěru roku 2012. Návrh uvedených změn realizuje novela zákona o daních z příjmů účinná od 1. ledna roku 2014. Daňové odpočty na podporu vzdělávání jsou souhrnně uvedeny v následující tabulce.

Přehled opatření v novele zákona o daních z příjmů

Zrychlené odpisy majetku využívaného pro vzdělávání	Nový § 34g	**Odečitatelný odpočet 110 % nebo 50 % vstupní ceny majetku nově pořízeného majetku** zcela nebo částečně využívaného pro účely odborného vzdělávání. Výše odpočtu se přitom bude odvíjet od míry jeho využití pro vzdělávací účely. Toto zvýhodnění umožní, aby se žáci a studenti připravovali pro praxi na stejných typech strojů a zařízení, jaké podniky aktuálně používají.
Odpočet na žáka či studenta	Nový § 34h	**Odečitatelná položka ve výši 200 Kč** na žáka či studenta a hodinu odborného výcviku nebo praxe na pracovišti poplatníka. Zaměstnavateli se tím snižují náklady v souvislosti s vyčleněním zaměstnance, prostor a strojů pro odborný výcvik, které se mohou stát překážkou jeho zapojení do systému vzdělávání.
Zvýšené limity pro firemní stipendia	Upravený § 24, odst. 2 písm. zu)	**Zvyšují se limity pro daňovou uznatelnost motivačního příspěvku** (stipendia) z 2 000 Kč na **5 000 Kč** měsíčně **u středoškoláků** a z 5 000 Kč na **10 000 Kč u vysokoškoláků.**

2. Hlavní definované problémy a oblasti řešení

Vzhledem k potřebám hospodářství ČR je třeba nadále usilovat o kvalitně vzdělanou, flexibilní a odborně připravenou pracovní sílu, schopnou a ochotnou pracovat a dále se vzdělávat. Vzdělávací systém musí umožnit každému občanu kdykoli do něj vstoupit, ověřit a doplnit si potřebné dovednosti a získat nové kvalifikace nutné k další aktivní účasti na trhu práce. Nastavení vzdělávacích kapacit musí odpovídat předpokládané struktuře a uplatnění absolventů na trhu práce. Na všech stupních vzdělávání mají být podporovány technické a přírodovědné dovednosti, kariérové poradenství a zjišťována kvalita výsledků vzdělávání.

Popis aktuální situace a hlavní problémy jednotlivých oblastí počátečního vzdělávání

Předškolní, základní a střední vzdělávání

Toto vzdělávání by mělo všem žákům dát nejen **dobrý základ pro celoživotní učení** (čtenářskou, matematickou, finanční gramotnost, podnikatelské dovednosti, právní povědomí a všeobecný civilizační přehled), ale také jejich **první kvalifikaci uplatnitelnou na trhu práce.** Je nutné **rozšířit a zkvalitnit polytechnickou přípravu** na základních školách a prvky polytechnické výchovy zahrnout do vzdělávání již ve školách mateřských. Stejně tak musí být podporována opatření k **rozvoji kreativity** a základních „soft-skills“ (motivace ke vzdělávání, odpovědnost, komunikace atd.). K vyváženému pohledu žáků na trh práce je třeba dále **vzdělávat kariérové poradce**, zvláště na 2. stupni ZŠ, k získání zkušeností o reálném pracovním prostředí.

Je nutné **vytvořit funkční nástroje pro podporu přímého zapojení zaměstnavatelů do výuky** (realizace praxí žáků i učitelů v reálném pracovním prostředí firem, účast odborníků u maturitních a závěrečných zkoušek, přímé financování vzdělávání, smlouvy mezi žáky a podnikem), a to vytvářením motivačních legislativních a ekonomických nástrojů a odstraňováním současných bariér. Rovněž žádoucí je využití odborného potenciálu kvalifikovaných zaměstnanců věkové kategorie 50+ v rámci výuky odborného vzdělávání.

Kapacity jednotlivých typů a oborů středního vzdělávání musí **odpovídat očekávanému uplatnění absolventů na trhu práce** při zachování jejich vzájemné prostupnosti. Pojistkou proti masivnímu přelévání žáků mezi jednotlivými typy škol či jejich neodůvodněnému setrvávání ve vzdělávacím systému jsou státem garantované zkoušky v jednotlivých uzlových bodech vzdělávací dráhy (plošné testování v 5. a 9. ročnících ZŠ, státní maturity).

Ke kvalifikovanému nastavení potřebných vzdělávacích kapacit středního vzdělávání **potřebujeme fungující systém předvídání budoucích kvalifikačních potřeb na celostátní a zvláště na regionální úrovni.** Z těchto dat je pak třeba vycházet při otevírání kapacit jednotlivých oborů a škol.

Potřebujeme rovněž změnu financování škol z normativního (per capita) **na vícesložkové,** tj. zahrnout do stávajících normativů také další složky - přidanou hodnotu školy (na základě výsledků plošného testování), u středních škol také kritérium uplatnění absolventů na trhu práce. Cílem je orientace škol na kvalitu, nikoli na počty studujících žáků.

Vzdělávání na vysokých školách a vyšší odborné vzdělávání

Zásadním opatřením pro oblast terciárního vzdělávání je **dokončení a schválení novely vysokoškolského zákona včetně souvisejících prováděcích vyhlášek.**

Pokud žák nezíská odbornou kvalifikaci na střední škole, je nezbytné, aby ji získal v terciárním vzdělávání. Proto je potřeba **snažit se o diverzifikaci vysokoškolského vzdělávání** směrem k většímu podílu profesně orientovaného bakalářského vzdělávání i plánovanou transformaci (části) programů vyšších odborných škol na krátké programy terciárního vzdělávání (120–150 kreditů ECTS) s jasným určením prostupnosti do bakalářského stupně.

Pro přímé spojení výuky a praxe je nezbytné vytvoření funkčních partnerství vysokých škol a podniků a podpora aplikovaného výzkumu, vycházejícího z potřeb zaměstnavatelů.

Při plánování změn v akreditačních postupech a akreditačních orgánech je třeba zajistit adekvátní zastoupení zástupců praxe v těchto orgánech a nastavení mechanismů, které by zabránily povolování takových oborů, o něž není na trhu práce zájem.

3. Návrhy opatření

Konkrétní **navrhovaná opatření lze rozdělit do tří hlavních oblastí,** a to na **financování vzdělávání, kvality a relevance vzdělávání a podpory spolupráce ve vzdělávání.**

Níže uvedený výčet strukturovaně řazených klíčových opatření a subtémat navrhovaných v rámci tragických bloků poskytuje přehled o aktivitách, které byly již zahájeny a je nezbytné je dokončit, stejně tak o úkolech, které je nezbytné zrealizovat, aby počáteční vzdělávání získalo „podobu odpovídající“ požadavkům trhu práce.

A. Tematický blok: FINANCOVÁNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Klíčové téma: A1 Objem a struktura prostředků na vzdělávání a efektivita jejich využití

Subtéma: A1-01 analýza vývoje nákladů na vzdělávání 1990-2014, rozdělení podle typů škol, efektivita. Je nutné zpracování podkladů, z nichž by bylo zřejmé, jak se vyvíjely náklady na jednotlivé stupně vzdělávání i ve srovnání s obdobnými zahraničními systémy (% podíl HDP na jednotlivé stupně),

a zpracovat analýzu efektivity využívání prostředků vzhledem k uplatnitelnosti studentů (nezaměstnanost absolventů, náklady na podpory v nezaměstnanosti, sociální dávky a jiné náklady). Analýzu by mělo zpracovat MF ve spolupráci s MŠMT a MPO.

Subtéma: A1-02 návrh reformy financování regionálního školství (včetně dopadů do financování odborného vzdělávání).

Požadavek sociálních partnerů na MŠMT, aby zveřejnilo návrh reformy financování ZŠ a SŠ včetně analýzy změn finančních prostředků pro typické školy v jednotlivých stupních vzdělávání a regiony. Pokud by ale měla reforma (jako v roce 2013) negativní dopad do financování odborných škol, není možné ji podpořit.

Subtéma: A1-03 nastavení normativů středních škol podle reálných potřeb oborů. Požadavek sociálních partnerů na přehodnocení finančního koeficientu H podle skutečných potřeb jednotlivých oborů odborného vzdělávání. Negativní dopady se navrhují řešit ponížením koeficientu H u gymnaziálních oborů. Dále také zapracovat do normativu kvalitativní prvky, např. uplatnitelnost absolventů a tzv. přidanou hodnotu školy s váhou 25/25 %.

Subtéma: A1-04 financování soukromých škol. Ve vazbě na nastavení systému predikcí a úpravy kapacit oborů podle potřeb trhu práce („krajské objednávky“) navrhnout novelu zákona o financování soukromých škol tak, aby soukromá škola, která neplní „krajskou objednávku“, nebyla financována z veřejných peněz vůbec, nebo jen minimálním normativem na žáka.

Klíčové téma: A2 Způsoby a mechanismy rozdělování prostředků

Subtéma: A2-01 návrh predikčního systému, spuštění pilotního systému (PŘEKVAP). Je nezbytné, aby MŠMT ve spolupráci s MPSV zveřejnilo návrh systému krátkodobých predikcí trhu práce a aby MPSV zajistilo prostředky na jeho ověření v rámci vypsání výzvy z OP Zaměstnanost v roce 2016.

Subtéma: A2-02 změna způsobu přerozdělování, „krajská objednávka“. Sociální partneři požadují předložení věcného záměru a následně i paragrafového znění novely školského zákona, umožňující rozhodnout na úrovni kraje (na základě zpracovaných predikcí) o počtu otevíraných tříd prvních ročníků SŠ (jako ve slovenském zákoně o odborném vzdělávání).

Subtéma: A2-03 návrh změn financování (technických) VŠ. Sociální partneři požadují po MŠMT navržení takových koeficientů ekonomické náročnosti (KEN), aby financování odpovídalo potřebám trhu práce (tj. aby byly více podpořeny studijní programy technického a přírodovědného zaměření).

Klíčové téma: A3 Participace zaměstnavatelů a dalších subjektů na vzdělávacím procesu

Subtéma: A3-01 zavádění prvků duálního vzdělávání. Pokračovat v plnění harmonogramu zavádění prvků duálního vzdělávání.

Subtéma: A3-02 zvýšení povědomí zaměstnavatelů o daňových úlevách pro odborné vzdělávání. Uspořádat ve spolupráci zástupců zaměstnavatelů a odborů informační kampaň zaměřenou na zaměstnavatele v produkčních odvětvích s cílem zvýšit jejich povědomí o možnostech daňových odpočtů na podporu odborného vzdělávání.

Subtéma: A3-03 dopady daňových úlev – motivační, finanční atd. MF společně s MŠMT by mělo připravit analýzu dopadů daňových odpočtů do státního rozpočtu a ve vazbě na ni navrhnout případné úpravy či rozšíření tohoto nástroje i na další oblasti (opatření je ve vazbě na doporučení/výstupy z projektu POSPOLU).

Subtéma: A3-04 vzorové smlouvy mezi žákem a podnikem. MŠMT zajistí do konce roku zveřejnění vzorových smluv na svém webu. V návaznosti na spolupráci zástupců zaměstnavatelů a odborů uspořádat informační kampaň zaměřenou na zaměstnavatele v produkčních odvětvích s cílem zvýšit jejich povědomí o možnostech uzavírání smluv mezi žákem a podnikem.

Subtéma: A3-05 vliv zaměstnavatelů na obsah ŠVP (školních vzdělávacích programů). Uspořádat ve spolupráci zástupců zaměstnavatelů a odborů informační kampaň zaměřenou na zaměstnavatele v produkčních odvětvích s cílem zvýšit jejich povědomí o možnostech úpravy Školních vzdělávacích programů škol podle specifických požadavků zaměstnavatelů ve spádové oblasti konkrétní školy.

Subtéma: A3-06 zřizování firemních škol. MŠMT ve spolupráci s kraji zajistí zveřejnění metodiky ke zřizování/přebírání odborných škol zaměstnavateli nebo jejich sdruženími. Zástupci zaměstnavatelů ve spolupráci s odbory tomuto tématu zrealizují informační kampaň.

B. Tematický blok: KVALITA A RELEVANCE VZDĚLÁVÁNÍ

Klíčové téma: B1 Kvalita škol

Subtéma: B1-01 zavedení povinných přijímacích zkoušek z ČJ a MAT. MŠMT zavede novelou školského zákona povinnost konání přijímacích zkoušek na maturitní obory. Po vyhodnocení pilotáže jednotných přijímacích

zkoušek (ČJ, MAT) rozhodne o jejich plošném nasazení od školního roku 2016/17.

Subtéma: B1-02 zavedení povinné maturity z MAT. MŠMT do konce roku 2015 navrhne změnou školského zákona zařazení povinné zkoušky z MAT v rámci společné části maturitní zkoušky od školního roku 2020/21.

Subtéma: B1-03 účast zástupců zaměstnavatelů u maturitních a závěrečných zkoušek. Zástupci zaměstnavatelů ve spolupráci se zástupci odborů zajistí informační kampaň zaměřenou na zaměstnavatele v produkčních odvětvích s cílem zvýšit jejich povědomí o možnostech účasti zástupců zaměstnavatelů u maturitních a závěrečných zkoušek včetně možnosti zadání závěrečné/maturitní práce zaměstnavateli a možnosti konání zkoušek na jejich pracovištích.

Klíčové téma: B2 Kvalita pedagogů

Subtéma: B2-01 návrh systému metodické pomoci pedagogům. MŠMT zveřejní návrh systému metodické pomoci učitelům a sdílení dobré praxe výuky (metodici, předmětová sdružení učitelů, mentoring, metodická činnost ČŠI, „nejlepší učitelé do nejhorších škol“) včetně návrhu zajištění prostředků z OP VVV. Zástupci zaměstnavatelů o odborů zváží možnosti svého zapojení do systému (např. uvolněním odborníků z praxe); možnost využití výstupů z projektu POSPOLU.

Subtéma: B2-02 návrh kariérního systému včetně jeho financování. MŠMT zveřejní návrh kariérního systému vč. návrhů na jeho financování. Jednou z kvalifikačních cest učitele musí být též odborná profilace, vázaná mj. na stáže učitelů v podnicích. Zástupci zaměstnavatelů a odborů rozhodnou na základě analýzy nákladů a přínosů o jeho zavedení do praxe.

Subtéma: B2-03 změny v pregraduální přípravě (pedagogické VŠ). MŠMT ve spolupráci s fakultami připravujícími učitele připraví návrh změn vzdělávacích programů tak, aby byla navýšena praktická část přípravy studentů v reálném školním prostředí a větší relevance výuky vzhledem ke změnám forem výuky matematiky, jazyků a přírodních věd včetně využití ICT ve výuce.

Subtéma: B2-04 propagace inovativních metod výuky. Zástupci zaměstnavatelů ve spolupráci se zástupci odborů zajistí informační kampaň zaměřenou na zaměstnavatele v produkčních odvětvích s cílem zvýšit jejich povědomí o inovativních formách výuky přírodovědných a technických předmětů na ZŠ a SŠ. Rovněž tak zváží možnost udělování ocenění nejinovativnějším vzdělávacím přístupům.

Subtéma: B2-05 stáže učitelů odborného vzdělávání v podnicích. MŠMT

připraví a zveřejní vyhlášení rozvojového programu na podporu stáží učitelů v podnicích vč. zajištění jeho financování.

Subtéma: B2-06 kariérové poradenství na ZŠ a SŠ. MŠMT připraví návrh systému, který umožní na ZŠ a SŠ včetně VOŠ zřídit samostatnou funkci kariérového poradce (odděleno od výchovného poradce), který bude provádět studijní a profesní organizaci.

Klíčové téma: B3 Kvalita žáků a studentů

Subtéma: B3-01 podpora technické výchovy v MŠ, polytechnické výuky a přírodovědných předmětů (Fy, Che, Biologie) na ZŠ.

MŠMT zveřejní metodiku podpory technické výchovy v MŠ a návrhy podpory výuky MAT a přírodovědných předmětů (Fy, Che, Biologie) a polytechnické výuky na ZŠ a materiálního vybavení (např. stavebnice Merkur) vč. zajištění jejich financování z OP VVV.

Subtéma: B3-02 podpora zájmového technického vzdělávání viz také C3-03. MŠMT připraví a zveřejní výzvu z OP VVV na podporu nových soutěží technického zájmového vzdělávání, podporu školních kroužků a obnovu Domů mladých techniků a přírodovědců. Zaměstnavatelské svazy a odbory vyzvou firmy a jejich zaměstnance k zapojení do aktivit zájmového technického vzdělávání.

Subtéma: B3-03 podpora odborného jazykového vzdělávání na SŠ. MŠMT zveřejní metodiku odborného jazykového vzdělávání a odborné jazykové vzdělávání zahrne do revize Rámcových vzdělávacích programů odborného vzdělávání.

Klíčové téma: B4 Kvalita a obsah vzdělávacích programů

Subtéma: B4-01 revize Rámcových vzdělávacích programů, provázání se standardy NSK. Národní ústav pro vzdělávání (NÚV) zahájí revizi Rámcových vzdělávacích programů odborného vzdělávání s tím, že obsah odborného vzdělávání bude provázán se standardy Národní soustavy kvalifikací. Bude rovněž zveřejněn harmonogram revizí celé soustavy RVP včetně její redukce.

Klíčové téma: B5 Kvalita systému

Subtéma: B5-01 vytvoření Národní rady pro vzdělávání (jako orgánu tripartity). MPSV změnou statutu RHSD zřídí Národní radu pro vzdělávání (jako orgán tripartity), schválí její statut, jednací řád a zajistí nominace členů tak, aby Rada byla operativní do konce roku 2016.

Subtéma: B5-02 doporučení z výstupů projektu POSPOLU. MŠMT (NÚV) zveřejní na závěr projektu POSPOLU návrhy legislativních a nelegislativních změn k odstranění bariér spolupráce škol a firem. Zajistí zařazení těchto změn do plánu legislativních úkolů vlády.

C. Tematický blok: SPOLUPRÁCE VE VZDĚLÁVÁNÍ

Klíčové téma: C1 Spolupráce na národní úrovni

Subtéma: C1-01 zavádění prvků duálního vzdělávání. Pokračovat v plnění harmonogramu zavádění prvků duálního vzdělávání.

Subtéma: C1-02 návrh predikčního systému, spuštění pilotního systému (PŘEKVAP). Sociální partneři požadují, aby MŠMT ve spolupráci s MPSV zveřejnilo návrh systému krátkodobých predikcí trhu práce a aby MPSV zajistilo prostředky na jeho ověření v rámci vypsání výzvy z OP Zaměstnanost v roce 2016.

Subtéma: C1-03 zaměstnavatelé a další odborné vzdělávání/rekvalifikace – viz část II.

Subtéma: C1-04 vytvoření Národní rady pro vzdělávání (jako orgánu tripartity) – viz B5-01.

Klíčové téma: C2 Spolupráce na regionální úrovni

Subtéma: C2-01 změna způsobu přerozdělování, „krajská objednávka“. Požadujeme předložení věcného záměru a následně i paragrafového znění novely školského zákona, umožňující rozhodnout na úrovni kraje (na základě zpracovaných predikcí) o počtu otevíraných tříd prvních ročníků SŠ (jako ve slovenském zákoně o odborném vzdělávání).

Subtéma: C2-02 vliv zaměstnavatelů na obsah ŠVP (školních vzdělávacích programů). Uspořádat ve spolupráci zástupců zaměstnavatelů a odborů informační kampaň zaměřenou na zaměstnavatele v produkčních odvětvích s cílem zvýšit jejich povědomí o možnostech úpravy Školních vzdělávacích programů škol podle specifických požadavků zaměstnavatelů ve spádové oblasti konkrétní školy.

Subtéma: C2-03 zřizování firemních škol. MŠMT ve spolupráci s kraji zajistí zveřejnění metodiky ke zřizování/přebírání odborných škol zaměstnavateli nebo jejich sdruženími. Zástupci zaměstnavatelů ve spolupráci s odbory tomuto tématu zrealizují informační kampaň.

Klíčové téma: C3 Spolupráce na lokální úrovni

Subtéma: C3-01 stáže učitelů odborného vzdělávání v podnicích. MŠMT připraví a zveřejní vyhlášení rozvojového programu na podporu stáží učitelů v podnicích vč. zajištění jeho financování.

Subtéma: C3-02 podpora technické výchovy v MŠ, polytechnické výuky a přírodovědných předmětů (Fy, Che, Biologie) na ZŠ. MŠMT zveřejní metodiku podpory technické výchovy v MŠ a návrhy podpory výuky MAT a přírodovědných předmětů (Fy, Che, Biologie) a polytechnické výuky na ZŠ a materiálního vybavení (např. stavebnice Merkur) vč. zajištění jejich financování z OP VVV.

Subtéma: C3-03 podpora zájmového technického vzdělávání.

MŠMT připraví a zveřejní výzvu z OP VVV na podporu nových soutěží technického zájmového vzdělávání, podporu školních kroužků a obnovu Domů mladých techniků a přírodovědců. Zaměstnavatelské svazy a odbory vyzvou firmy a jejich zaměstnance k zapojení do aktivit zájmového technického vzdělávání.

4. Závěr

Předložené cíle v oblasti počátečního vzdělávání představují **souhrn úkolů potřebných k zajištění toho, aby ČR měla kvalitně připravenou domácí pracovní sílu, a to v odpovídající kvalifikační struktuře a množství.** Zásadní změny nemohou proběhnout bez společného úsilí vlády, odborů a zaměstnavatelů, tj. všech stran tripartity. Realizace opatření je nicméně závislá na ochotě a aktivitě vlády tato opatření uvádět v život a naplňovat je.

II. Další vzdělávání a jeho aktuální problémy – řešení

1. Popis oblasti dalšího vzdělávání

Další vzdělávání následuje po absolvování počátečního vzdělávání, respektive po vstupu absolventa školy na trh práce. Z pohledu délky etapy dalšího vzdělávání v celoživotním učení se jedná o delší a složitější proces v této oblasti lidského života a vývoje.

Rychlost a dynamika rozvoje jednotlivých sektorů národního hospodářství České republiky dokladují skutečnost, že pro trvalou zaměstnatelnost a uplatnění se v zaměstnání zdaleka nepostačují kompetence nabyté v počátečním vzdělávání, nýbrž je zcela nezbytné udržovat a rozvíjet znalosti vývojových trendů a nových technologií, jež jsou nutné pro udržování a zvyšování kvalifikace v průběhu pracovního života. Dalším důležitým fenoménem, obecně v rozvinutých zemích, je stárnutí populace a prodlužování věku odchodu do důchodu a delší setrvání jednotlivce na trhu práce. V této souvislosti získává požadavek na aktualizaci kvalifikační úrovně ještě další rozměr.

Pohled na proces vzdělávání je v současné době nutné posunout od chápání vzdělávání jako získávání školních poznatků směrem k získávání poznatků a zkušeností během celého života, tedy jako proces **celoživotního učení**. Dobře nastavený a efektivní systém dalšího vzdělávání je zásadním předpokladem pro to, aby jednotlivci byli schopni v průběhu svého produktivního života rychle reagovat na měnící se situaci na trhu práce (nová povolání, zvyšující se požadavky, zániky oborů atd.) a znovu se odpovídajícím způsobem uplatnit. Fungující systém dalšího vzdělávání je jedním z velmi významných faktorů, který ovlivňuje zaměstnavatele a jejich schopnost konkurovat na trhu prostřednictvím kvalifikované a flexibilní pracovní síly. Z těchto a dalších důvodů je další vzdělávání v současné době obecně uznávaným předpokladem pro dosažení takových strategických rozvojových cílů, jako je zvýšení konkurenceschopnosti země a rozvoj občanské společnosti.

Ke zlepšení situace výrazně napomohl **zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů,** podle kterého je možné všem od roku 2007, kteří mají zájem, si nechat ověřit a uznat výsledky svého dosavadního vzdělávání a učení bez ohledu na způsob

nabytí odborných způsobilostí. Nezbytné je „pouze“ prokázat odborné způsobilosti podle kritérií předepsaných v kvalifikačním a hodnoticím standardu a podle pravidel zákona. Ověření a uznání kvalifikace podle tohoto zákona jsou výlučná, nelze je nahradit získáním obdobného certifikátu podle jiného právního předpisu. Zákon zastřešuje po formální stránce – ověření a uznání následků vzdělávání – systém dalšího vzdělávání. Z hlediska několikaletého fungování zákona se ukazuje, že zákon má řadu nedostatků, které brání jeho aplikaci, a vyžaduje urychlenou novelu, do jejíž přípravy se chtějí aktivně zapojit zejména zaměstnavatelé a využít svých zkušeností.

V České republice vznikla v souladu se zákonem č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, zmíněná **Národní soustava kvalifikací**, jejímž cílem je v návaznosti na popisy povolání v **Národní soustavě povolání** přehledně popsat jednotlivé kvalifikace poptávané na trhu práce a následně pomáhat s jejich uznáváním.

Národní soustava kvalifikací (NSK)

Národní soustava kvalifikací představuje veřejně přístupný registr všech úplných a profesních kvalifikací potvrzovaných, rozlišovaných a uznávaných na území České republiky. Obsahuje podrobný popis požadavků na jednotlivé kvalifikace (znalosti, dovednosti, kompetence), umožňující jejich uznávání podle zákona. Popisuje kvalifikace z hlediska požadavků na výkon práce, zároveň určuje i postupy a kritéria, kterými lze prověřit, zda člověk dané požadavky skutečně naplňuje. Klíčovým prvkem NSK jsou tzv. **profesní kvalifikace**. Za profesní kvalifikaci se považuje způsobilost vykonávat určitou pracovní činnost nebo více pracovních činností, které dávají možnost pracovního uplatnění (např. montér výtahů, montér komínů a komínových vložek, podlahář plovoucích podlah, strážný, sportovní masér nebo programátor aj.). Profesní kvalifikace jsou **zpracovány přímo samotnými zaměstnavateli sdruženými v sektorových radách,** čímž je zajištěna jejich aktuálnost a využitelnost na trhu práce. V tuto chvíli databáze obsahuje již téměř 800 profesních kvalifikací ze všech oborů a k nalezení jsou na webových stránkách www.narodnikvalifikace.cz

Národní soustava povolání (NSP)

Národní soustava povolání (NSP) představuje soustavně rozvíjený a na internetu všem dostupný katalog povolání. Poskytuje informace, které je nutné vědět o povoláních uplatnitelných na českém trhu práce (např. pracovní náplň, požadovaná kvalifikace, potřebné odborné dovednosti a znalosti a další).

Tři tisíce jednotek práce jsou k dispozici na webových stránkách www.nsp.cz Rovněž i na vytváření této soustavy se podíleli zaměstnavatelé sdružení v sektorových radách.

2. Hlavní definované problémy a oblasti řešení

Další vzdělávání není v České republice dosud dostatečně využíváno, přestože se jedná o velmi účinný a operativní nástroj jak v profesní kariéře jednotlivce a udržení nebo získání zaměstnání, tak z hlediska celospolečenského k překonávání problémů na trhu práce. Rozdíly mezi vědomostmi získané v počátečním vzdělávání a požadavky kladenými na jednotlivce se v průběhu života dále prohlubují.

Systém dalšího vzdělávání výrazně ovlivňují zejména vzdělávací instituce. Další vzdělávání poskytované školami je velice často shodné nebo se odvíjí od počátečního vzdělávání. (Problémy popsány v části I.) Kromě škol zajišťujících další vzdělávání existuje řada vzdělávacích institucí, které mohou poskytovat kurzy dalšího vzdělávání. Zde však existuje nedostačující regulace obsahu nabízeného vzdělávání a kontrola kvality.

Významným poskytovatelem dalšího vzdělávání je také Úřad práce ČR, který na základě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v rámci aktivní politiky zaměstnanosti nabízí rekvalifikační kurzy, které jsou určeny nezaměstnaným i zaměstnaným osobám k udržení nebo získání nového zaměstnání. Mezi největší limity rekvalifikačních kurzů, poskytovaných Úřadem práce ČR, stále patří především kvalita nabízených rekvalifikačních kurzů, neaktuálnost nabídky soutěžených rekvalifikačních kurzů a menší prostor pro poradenskou činnost pracovníků na jednotlivých pobočkách Úřadu práce ČR. Existuje zde tedy větší riziko nesprávného odhadu volby rekvalifikačního kurzu vzhledem k možnostem a zaměření klienta. Omezení je rovněž způsobeno tím, že pracovníci úřadu práce často nevolí zaměření rekvalifikačních kurzů podle budoucích potřeb na regionálním trhu práce, ale (do značné míry pragmaticky) podle statistik neobsazených pracovních míst, tj. míst hlášených na úřadu práce.

Další možný způsob dalšího vzdělávání představuje vzdělávání na straně samotných zaměstnavatelů, kteří v souladu se zákoníkem práce zabezpečují odborný rozvoj svých zaměstnanců. Vzhledem k uvedené omezené nabídce programů v dalším vzdělávání je tato povinnost zaměstnavatelů naplňována především kurzy a školeními (tzv. „ze zákona povinnými“), např. periodickými školeními řidičů, jeřábníků, svářečů, elektrikářů podle vyhlášky č. 50/1978 Sb. apod., a dále kurzy k dosažení obecných a měkkých kompetencí. Tento fakt je

dán i tím, že nabídek kurzů, jejichž obsah a scénář by směřovaly k získání odborné kvalifikace samostatně uplatnitelné na trhu práce, bylo a je na trhu vzdělávání stále nedostatek.

Na základě deklarací sektorových rad, jež sdružují reprezentanty zaměstnavatelů, profesních organizací, odborů, vzdělavatelů a další odborníky na lidské zdroje v daném sektoru či odvětví, bylo identifikováno několik oblastí, které se týkají dalšího vzdělávání a jsou vnímány jako nejproblematičtější. Ve většině z nich se objevuje problém nedostatku (technicky) kvalifikovaných pracovníků a generační obměny zaměstnanců, resp. nedostatek vhodně kvalifikovaných mladých lidí. Sektorové rady také definovaly deficit jednotné národní strategie pro rozvoj lidských zdrojů a v této souvislosti neexistenci jednoho orgánu, který by problematiku rozvoje lidských zdrojů zastřešoval na národní úrovni institucionálně a přispěl k efektivnější komunikaci jednotlivých aktérů a k fungujícímu systému dalšího vzdělávání.

Za vadu fungování systému dalšího vzdělávání je považována rovněž nedostatečná komunikace a spolupráce odpovědných ministerstev a nesystémová spolupráce se zaměstnaneckou sférou s ohledem na potřeby trhu práce.

Další současnou slabinou oblasti dalšího vzdělávání je neexistence právní normy, která by tuto oblast komplexně řešila. Kompetenční zákon jasně stanovuje zodpovědnost ministerstva práce a sociálních věcí pouze za rekvalifikace, ale neukládá ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy žádné povinnosti v oblasti dalšího vzdělávání. Oblast dalšího vzdělávání je částečně řešena právě ministerstvem práce a sociálních věcí, které by se mělo zaměřovat na informace o stávajících a budoucích potřebách trhu práce a věnovat se primárně rekvalifikacím. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy má zákonem určenou povinnost zabezpečit ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání (viz zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání). Tento zákon umožňuje všem, kteří mají zájem, nechat si ověřit a uznat výsledky svého dosavadního vzdělávání a učení, a to bez ohledu na způsob nabytí svých odborných způsobilostí. Nezbytné je prokázat odborné způsobilosti podle kritérií předepsaných v kvalifikačním a hodnoticím standardu profesní kvalifikace podle Národní soustavy kvalifikací a pravidel daných zákonem.

Negativem současného stavu je také nedostatečné provázání zákona o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání se souvisejícími právními předpisy (např. živnostenský zákon, zákon o veřejných zakázkách) a resortními a oborovými normami apod. Nebude-li ověřování a uznávání výsledků vzdělávání v souvisejících zákonech podpořeno, bude potřeba uplatňovat tyto kvalifikace

jen velmi malá. Problémem je i nedostatečné povědomí o existenci možnosti uznávání jak mezi zaměstnavateli, tak u široké veřejnosti.

Účast dospělé populace na dalším vzdělávání zdaleka neodpovídá evropským trendům, kde je podle dostupných údajů zapojeno 42 % populace ve věku 25 až 64 let v nějaké formě dalšího vzdělávání. Příčinou nízké participace dospělých na dalším vzdělávání u nás není zřejmě pouze nedostatečná nabídka vzdělávacích kurzů, resp. možností vzdělávání, ale spíše zaměření nabídky, její regionální dostupnost, struktura a kvalita.

Největší motivací jednotlivců pro zapojení do některé z forem dalšího vzdělávání je především kariérní růst, nebo spíše čím dál tím aktuálněji snaha udržet si zaměstnání, zejména s ohledem na nové vývojové trendy v národním hospodářství a zavádění nových technologií.

Jedním ze základních požadavků je vytvoření kvalitní sítě autorizovaných osob, tedy institucí a osob zkoušejících a udělujících celostátně platná osvědčení podle zákona, vyžadující úzkou spolupráci s autorizujícími orgány – resorty, které zodpovídají za udělování autorizací – na podmínkách autorizace především z hlediska kvality.

Dalším požadavkem v rámci „PR“ strategie je působit na všechny cílové skupiny systému celoživotního učení a propagací role obou národních soustav (NSK, NSP) v systému celoživotního učení včetně vize o jeho budoucí podobě.

3. Návrhy řešení

Z uvedené situace v oblasti dalšího vzdělávání vyplývají tři problematické okruhy, které byly vyhodnoceny jako velmi závažné. Na ně se zaměřili klíčoví aktéři **Národní dohody**, která vznikla v rámci projektu „Sektorové dohody jako nástroj sociálního dialogu při řešení dlouhodobých problémů v oblasti rozvoje lidských zdrojů“ a jež představuje politicko-společenskou úmluvu klíčových představitelů zaměstnavatelů, zaměstnanců, státní správy, krajské a místní samosprávy. Národní dohoda se zaměřuje na systémová a efektivní řešení vybraných závažných problémů v oblasti rozvoje lidských zdrojů na národní úrovni. Oblasti, které je nutné neprodleně řešit:

A. Praktické fungování Národní soustavy kvalifikací

V praxi se ukazuje, že standardy NSK procházejí poměrně složitým a zdlouhavým procesem schvalování. Velkým problémem je podle výsledků šetření neúnosně dlouhá cesta od okamžiku zpracování návrhu standardu přes všechny

schvalovací procedury, autorizace zkoušejících osob až k prvním zkouškám. Z tohoto důvodu může nastat situace, kdy v okamžiku schválení již obsah profesní kvalifikace nemusí být aktuální. Pro zajištění pružnosti a budoucí využitelnosti správy kvalifikační soustavy i přizpůsobení technologickému vybavení firem by měl být zvážen přesun některých specifikací hodnoticího standardu (např. detailní zpřesnění témat zkoušky, materiálně-technické zabezpečení, výše úhrady za zkoušku aj.) na autorizovanou osobu. Národní soustava kvalifikací by vždy měla přímo navazovat na aktuální výstupy Národní soustavy povolání.

B. Nevhodné zaměření rekvalifikací, které nereflektují požadavky trhu práce

Nevhodné zaměření rekvalifikačních kurzů je způsobeno mimo jiné tím, že úřady práce často nevolí zaměření rekvalifikačních kurzů podle očekávaných budoucích potřeb na regionálním trhu práce, ale podle aktuálních statistik volných pracovních míst. Problematická je také aplikace zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, díky níž sice dochází k úsporám nákladů na rekvalifikační kurzy, ale znemožňuje pružně reagovat na aktuální potřeby trhu práce. Zaměstnavatelé rovněž poukazují na nedostatečnou kontrolu kvality rekvalifikačních kurzů, což zapříčiňuje menší důvěru firem v absolventy těchto kurzů. To je způsobeno na jedné straně úrovní kvality práce akreditační komise, na straně druhé pak nedostatečnou kontrolou kvality realizace kurzů. Výstupy schválených rekvalifikačních programů nejsou systematicky vyhodnocovány a nejsou ani zajišťovány kontroly kvality jejich poskytovatelů.

Zvýšení motivace k účasti na rekvalifikaci by napomohlo také umožnění přihlížet k dosaženým znalostem uchazeče a jeho dosavadní praxi, tedy využití jen takových rekvalifikačních modulů, které zvýší uplatnitelnost uchazeče o zaměstnání. Pro uplatnění absolventů rekvalifikačních kurzů je vhodné, aby rekvalifikační kurz kromě teoretické části obsahoval i praktickou část v reálném pracovním prostředí.

C. Nedostatečná spolupráce institucí poskytujících další vzdělávání se zaměstnavateli

Kapacita institucí poskytujících další vzdělávání je z pohledu praxe dostatečná a celková nabídka vzdělávacích aktivit převyšuje poptávku účastníků, avšak struktura a kvalita nabídky dalšího vzdělávání nejsou uspokojivé. V posledních letech je systematicky podporováno využívání kapacit středních a vyšších odborných škol pro poskytování kurzů dalšího vzdělávání. Je třeba dále vyvíjet

speciální vzdělávací programy středních a vyšších odborných škol pro další vzdělávání a zároveň připravovat pedagogy i externí lektory těchto programů. Pro účely dalšího vzdělávání musí školy upravit své vzdělávací metody a obsah vzdělávání – viz část I. Ideální podmínky pro tyto činnosti mají centra celoživotního učení (dříve centra odborné přípravy), která zajišťují jak počáteční, tak i další vzdělávání a spolupracují se zaměstnavateli v daném regionu. Odborné školy, které se snaží vyvíjet svoji činnost směrem k fungujícím centrům celoživotního učení, však narážejí na mnoho bariér obzvláště organizačního a administrativního charakteru, se kterými se v rámci počátečního vzdělávání nesetkávají. Je třeba vytvořit síť regionálních center celoživotního učení, jež si budou zkušenosti s poskytováním dalšího vzdělávání předávat a vzájemně spolupracovat (i toto je jedním z cílů Národní dohody).

4. Návrhy opatření

a) Vytvořit ze strany MPSV systém kvalifikované **prognózy (predikce) vývoje trhu práce,** korigovaný s odvětvově příslušnými státními orgány, zaměstnavatelskými svazy a profesními sdruženími a zástupci zaměstnanců.

b) Obnovit kvalitní **kariérní poradenství v Informačních a poradenských střediscích** Úřadu práce ČR a rozvíjet univerzitní poradenská střediska. V tomto bodě by byla vhodná masivní intervence ze strany podniků v regionu, které by pro poradenská střediska zpracovávaly kvalitní informační materiály (včetně aktualizace filmů o jednotlivých povoláních).

c) Prosazovat spolupráci kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR se zaměstnavateli při vyhledávání firem a podnikatelů vhodných a ochotných k realizaci **odborných stáží** účastníků rekvalifikací.

d) Přednostně organizovat Úřadem práce ČR rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání, zaměřené **na získání konkrétní technické či řemeslné odbornosti,** v souladu s aktuálními požadavky trhu práce a tam, kde existují kvalifikační standardy, financovat programy, které vedou k jejich dosažení.

e) Prosazovat **další vzdělávání technických a řemeslných pracovníků** k získání komplexnějších znalostí a dovedností (např. u energetiků podporovat rozvoj interdisciplinárních znalostí ze strojírenství, elektrotechniky, jaderné fyziky, u řemeslníků zpracování návrhu technického řešení a vazeb na příbuzné obory).

f) Výstupy projektu **„Stáže ve firmách – vzdělávání praxí“ prosazovat do praxe**. Do aktivity stáží (praktické přípravy a následného ověřování kompetencí podle zákona č. 179/2006 Sb.) by se měli zaměstnavatelé aktivně

zapojit buď v roli poskytovatelů stáží, nebo v roli autorizovaných osob či autorizovaných zástupců.

5. Závěr

Trh práce představuje živý a neustále se měnící organismus, v němž jsou nabídka i poptávka podmíněny složitým komplexem faktorů. Významnou roli zde sehrává stát a jeho podpůrné instituce, prostřednictvím kterých realizuje aktivní politiku zaměstnanosti. Dlouhodobá absence koncepce národního hospodářství, potřeb trhu práce a vzdělávací politiky však způsobila, že je dnes nabídka a poptávka po pracovní síle ve značné nerovnováze.

Zaměstnavatelé a zástupci zaměstnanců jsou z vývoje trhu práce a evidentních faktorů, ohrožujících podnikání a konkurenceschopnost, vážně znepokojeni. Již řadu let kritizují líbivou politiku školství s negativním dopadem na technické profese všech úrovní, neexistenci kvalifikované prognózy vývoje potřeb, hodnocení úspěšnosti škol apod. Nejenže kritizují, ale také stále deklarují připravenost spolupracovat na inovativních návrzích opatření k řešení nedobré situace na trhu práce a oblasti celoživotního učení.

Základ v podobě informačních základen **Národní soustavy povolání a Národní soustavy kvalifikací** je vytvořen, cesta k běžnému využívání principů zákona je však ještě dlouhá. Je nutné vytvořit nástroje k fungování zákona, **podmínky k sociálnímu uznání výsledků dalšího vzdělávání**. Proto se zaměstnavatelé účastní a pracují na tvorbě Národní soustavy povolání a Národní soustavy kvalifikací, na osvětě a propagaci principů zákona č. 179/2006 Sb. V definované strategii představuje další rozvoj národních soustav a zákon č. 179/2006 Sb. podstatu pro fungování systému celoživotního učení. Návrh dalšího postupu je také součástí **Národní dohody**.

Cílem systému dalšího profesního vzdělávání je pomocí zapojení všech aktérů sociálního dialogu dosáhnout vyrovnaného stavu, kdy budou školy opouštět absolventi s praxí a bez okamžité potřeby dalšího proškolování a zaměstnavatelé budou mít tolik potřebné kvalifikované zaměstnance a počet nezaměstnaných se sníží a ekonomika poroste.

III. Moravskoslezský pakt zaměstnanosti – příklad dobré praxe řešení problémů na trhu práce (dále jen „MSPakt“)

V oblasti řešení situace na trhu práce je velmi aktivní region Moravskoslezského kraje, kde byl vytvořen funkční MSPakt, který může sloužit jako vhodná inspirace pro ty, kteří se zabývají otázkami zaměstnanosti a snahou nalézt odpovědi na otázky jak některé problémy řešit. MSPakt je strategické partnerství desítek podnikatelských subjektů, škol a dalších institucí v Moravskoslezském kraji, které postupně vznikalo v průběhu roku 2010 a bylo završeno oficiálním podpisem dokumentu o uzavření paktu 24. února 2011 v Ostravě mezi Moravskoslezským krajem, Sdružením pro rozvoj Moravskoslezského kraje, Krajskou hospodářskou komorou MSK a Regionální radou Regionu soudržnosti Moravskoslezsko. Nabyl účinnosti dnem podpisu 24. 2. 2011 a je uzavřen na dobu určitou do 31. 12. 2015.

MSPakt si klade za cíl významně přispět ke změně dlouhé roky trvající nepříznivé situace na trhu práce v kraji. Situace na trhu práce v Moravskoslezském kraji je dlouhodobě druhá nejhorší v rámci ČR. Na celkovém počtu nezaměstnaných osob v ČR se kraj podílí téměř 15 %. Počtem volných míst ale jen asi z 10 %. Přestože se jednotliví aktéři na trhu práce rovněž dlouhodobě snažili popsanou nepříznivou situaci zvrátit, nedařilo se jim dosáhnout zásadní změny. Proto v kraji uzrála myšlenka při hledání řešení více spolupracovat, dívat se na problémy trhu práce komplexněji a řešit je systémově. Nástrojem pro takový přístup jsou ze světa známé pakty zaměstnanosti.

Evropská komise vybrala MSPakt jako jeden z velmi zajímavých projektů, který byl v květnu 2015 uveden jako příklad dobré praxe v publikaci EU Territorial Agenda 2020 put in practice.

Priority paktu:
- více lepších pracovních míst,
- technická a řemeslná excelence,
- kvalitní služby,
- podnikavost a kreativita,
- zaměstnanost pro všechny (kdo chtějí).

K realizaci těchto priorit je připraven Integrovaný program rozvoje zaměstnanosti, který obsahuje 10 integrovaných projektů: Regionální observatoř trhu práce a konkurenceschopnosti, Krajská síť kariérového poradenství, Talent Pool, Brána k technické kariéře, KOMPAS – kompetence a stáže, Služby s úsměvem, Gate Open, Podnikavý region, Labour Pool, 10 pro život.

Byly zpracovány analýzy:

– **Odhad poptávky a nabídky lidských zdrojů v sektoru průmyslu Moravskoslezského kraje v letech 2013–2020**. Tato analýza mapuje stávající a budoucí předpokládaný stav zaměstnanosti v jednotlivých odvětvích průmyslu v Moravskoslezském kraji a srovnává možnou nabídku absolventů z technických středních odborných a vysokých škol, kteří by v období do r. 2020 mohli vstoupit na trh práce.

– **Studenti s trvalým bydlištěm na území Moravskoslezského kraje na českých vysokých školách 2000–2012.** Kde a co studují? Tato analýza poskytuje přehled o vývoji počtu vysokoškolských studentů s trvalým bydlištěm na území Moravskoslezského kraje podle jejich oborového zaměření a podle místa jejich studia. Umožňuje tak udělat si představu, které obory studenti upřednostňují, jaký je dlouhodobý vývoj těchto preferencí a v kterých krajích a na jakých vysokých školách studenti z Moravskoslezského kraje studují.

– **Studenti s trvalým bydlištěm na území Moravskoslezského kraje na českých vysokých školách 2013.** Kde a co studují? Analýza navazuje na předcházející studii mapující vývoj vysokoškolských studentů z Moravskoslezského kraje v letech 2000–2012 a poskytuje přehled o počtu vysokoškolských studentů z Moravskoslezského kraje podle jejich oborového zaměření a podle místa jejich studia v roce 2013. Umožňuje si udělat představu, které obory studenti upřednostňují, jaký je dlouhodobý vývoj těchto preferencí a ve kterých krajích a na jakých vysokých školách studenti z Moravskoslezského kraje studují.

Observatoř. Regionální observatoř trhu práce je jedním z důležitých nástrojů pro prognózování trhu práce, plánování intervencí v oblasti přípravy lidských zdrojů a poskytování relevantních informací (dat, analýz atd.) v oblasti regionálních trhů práce, zaměstnanosti a počtu a kvality lidských zdrojů.

Observatoř konkurenceschopnosti a trhu práce Moravskoslezského kraje poskytuje volně dostupné informace a analýzy v klíčových tématech regionálního rozvoje Moravskoslezského kraje. Cílem Observatoře je shromažďovat, publikovat a analyzovat data ve vybraných tematických oblastech a na-

bídnout je uživatelům z veřejného a soukromého sektoru. Observatoř nabízí na jednom místě vybraná statistická data Moravskoslezského kraje v tématech Území, Ekonomika a podnikání, Inovace a Lidské zdroje a porovnává je s dalšími kraji České republiky. Současně se statistickými daty mohou uživatelé využívat publikace a analýzy vytvořené pro jednotlivé oblasti nebo výstupy z tematicky zaměřených průzkumů, a to – inovace, ekonomika a podnikání, lidské zdroje a území.

IV. Řízená ekonomická migrace ze třetích zemí

Problém zaměstnávání cizinců ze třetích zemí je v současné době vysoce aktuální, zejména **z důvodu nedostatku tuzemské pracovní síly v požadované kvalitě**, což lze doložit i požadavky a náměty na změny vzdělávací soustavy. Řada firem nadto působí v nejrůznějších teritoriích ať už prostřednictvím exportních aktivit, navázaných obchodních kontraktů, nebo v rámci koncernových uspořádání, která rovněž vyžadují kooperaci v oblasti vzájemné výměny vedoucích zaměstnanců (rotace kádrů), firemních specialistů včetně poskytování praktického vzdělávání cizinců, kteří by měli umět pracovat ve své mateřské zemi na českých zařízeních. **Nelze tak „zavírat oči" nad faktem, že česká ekonomika a české firmy se bez zapojení zahraniční pracovní síly ze třetích zemí neobejdou.**

Revize stávající právní úpravy pravidel pro přijímání a zaměstnávání pracovníků ze třetích zemí je úkol, který bude vyžadovat hodně kompromisů ze strany sociálních partnerů, zejména odborů. Stejně tak jako přehodnocení stávajících dnes legislativně neformalizovaných procesů (fast-track, welcome package for investors).

Současná situace vyžaduje věnovat větší pozornost osvětě ke zlepšení vnímání role ekonomické migrace, resp. zapojení zahraničních pracovníků ze třetích zemí v českých firmách včetně šíření příkladů dobré praxe. Zkušenosti ukazují, že existuje nedostatečné povědomí o tom, že se jedná o pracovníky, kteří mají kvalifikaci ať už na úrovni středoškolského vzdělání, vyučení v oboru, pro který není dostatek domácích zaměstnanců a cizinců s vysokoškolským vzděláním, **tedy nejedná se o budoucí zaměstnance pro výkon pomocných nekvalifikovaných prací.**

Ostatně nedávno provedené bleskové šetření, týkající se připravovaného projektu, jehož cílem by mělo být dosáhnout časových úspor při přijímání a vyřizování žádostí o zaměstnanecké a modré karty pro pracovníky z Ukrajiny, ukázalo, že jenom např. ze strany SP ČR bylo poptáváno členskými firmami cca 4500 osob.

Zvláštní postupy by se měly týkat jen kvalifikovaných zaměstnanců (min. středoškolské vzdělání) a středně- a nízkokvalifikovaných zaměstnanců **na pře-**

dem definované profese – řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci na stavbách (kromě elektrikářů), jako jsou kovodělníci, strojírenští dělníci a pracovníci v příbuzných oborech, pracovníci v oblasti uměleckých a tradičních řemesel a polygrafie, pracovníci v oboru elektroniky a elektrotechniky, zpracovatelé potravin, dřeva, textilu a pracovníci v příbuzných oborech, řidiči a obsluha.

Poptávka po kvalifikované pracovní síle vysoce převyšuje možnosti volné pracovní síly – z pohledu zaměstnavatelů působících v různých regionech a jejich zkušeností – osob, které opravdu mají zájem, chtějí pracovat a chtějí se vzdělávat.

Právě **otázka poměru kvantity a kvality uchazečů o zaměstnání a regionálního rozmístění, jež představují volnou pracovní sílu na trhu práce, bývá často opomíjena**, přičemž z hlediska nabídky a získání zaměstnání je zásadní.

Málo známou aktivitou a snad nejméně konfliktní v oblasti „přijímání cizinců ze třetích zemí“ je **tzv. zácvik, který představuje zjednodušený režim povolování přechodného pobytu pro cizince ze třetích zemí,** vysílané zahraničními zaměstnavateli k českým právnickým, popř. fyzickým osobám za účelem zvyšování jejich dovedností a kvalifikace, pro účely dalšího zaměstnání těchto cizinců u jejich zahraničních zaměstnavatelů. V praxi půjde např. o situaci, kdy v rámci dodávek investičních celků potřebuje český dodavatel zaškolit ve své továrně v ČR zaměstnance svého zahraničního zákazníka pro obsluhu dodávaných strojů a zařízení nebo pro řízení celého provozu. Dále půjde zejména o případy, kdy je v rámci nadnárodních společností zapotřebí, aby se u české společnosti zařazené do skupiny zaučili zaměstnanci její zahraniční „příbuzné“.

Nejedná se o zaměstnání, cizinec zůstává po celou dobu trvání zácviku v pracovním poměru u svého zahraničního zaměstnavatele, který mu tak nadále po dobu zácviku platí mzdu. **Zaměstnanec tedy pro český subjekt nepracuje, pouze získává praktické znalosti a dovednosti pro následnou práci u svého zahraničního zaměstnavatele.**

Přes velkou iniciativu ze strany českých exportérů zapracovat do právní úpravy takovýto model, není v praxi využíván (je otázka, zda proto, že není dostatečně v povědomí firem, jeho využití je možné teprve od počátku letošního roku, nebo pro administrativu s ním spojenou). Bližší informace o projektu jsou na http://www.spcr.cz/muze-vas-zajimat/pravni-infoservis/8126-posuzovani--podminek-zacviku-podle-178b-odst-4-zakona-o-pobytu-cizincu-a

V. Český „kurzarbeit“

1. Definice pojmu, jeho smysl a výhody

Kurzarbeit je německý termín, který se používá pro dohodu mezi zaměstnanci, zaměstnavatelem a státem. Zaměstnancům se zkrátí pracovní doba a ušlý příjem jim částečně doplatí stát. Zaměstnavatel se zaváže, že nikoho nepropustí. Kurzarbeit tak umožňuje firmám při krátkodobých konjunkturních propadech poptávky nepropouštět zaměstnance, ale nechat je pracovat v kratší pracovní době, velmi se osvědčil v několika evropských zemích v průběhu ekonomické krize po roce 2008.

Pro stát je hlavní výhoda, že nedojde ke zrušení pracovních míst. Toto opatření je většinou přechodné, časově omezené a zavádí se sektorově, aby nedošlo ke zvýhodnění individuálních firem a aby nebyla porušena konkurenční rovnováha na trhu. Finanční podpora, kterou stát na kurzarbeit vynaloží, by měla být tímto způsobem zhodnocena lépe, než kdyby stát vyplácel podporu a další sociální dávky nezaměstnaným přímo. Kurzarbeit zaměstnancům zachovává práci a poskytuje finanční jistotu a příležitost využít volný čas na rekvalifikaci. Firmám umožňuje přečkat krizové období bez ztráty kvalifikovaných pracovníků.

Základním smyslem opatření tohoto typu „sdílení práce“ je zmírnit nebo eliminovat dopady velkých ekonomických propadů a krizí a zabránit propouštění kvalifikovaných zaměstnanců, kteří pak při opětném zvýšení výroby firmám scházejí. Sociální partneři proto společně apelovali od roku 2008 na předchozí české vlády, aby kurzarbeit zavedly jako jedno z protikrizových opatření. I proto, že se tak nestalo, negativní dopady krize byly větší a tíživější, zejména ve srovnání se situací v sousedním Německu.

Německo kurzarbeit využívá již od roku 1910 (!), v osmdesátých letech minulého století jej využilo k zajišťování práce zaměstnancům ve stavebnictví bez ohledu na výkyvy počasí, v roce 1991 pak kurzarbeit posloužil po znovusjednocení Německa, aby do jisté míry zmírnil dopady ekonomického propadu ve východní části země a velký „boom“ zažil německý kurzarbeit před pár lety, když vypukla světová finanční krize (od roku 2009 do poloviny roku 2012).

Při této poslední krizi zavedlo Německo systém, kdy stát při kurzarbeitu dorovnával zaměstnancům dvě třetiny ušlé mzdy a za danou firmu platil polovinu

sociálního pojištění, které jinak odvádí státu. Zvýhodněny přitom byly rodiny s dětmi. Uvádí se, že tak bylo zachráněno přes milión pracovních míst. Ani poměrně hluboký krizový pokles německé ekonomiky nevyvolal dramatický nárůst nezaměstnanosti, jak tomu bylo ve většině ostatních zemí Evropské unie včetně České republiky.

Objevily se ovšem i kritické hlasy, které poukazují na některé stinné stránky a dopady tohoto systému, především na jeho nákladnost. Jen za první rok fungování německého kurzarbeitu vyplatil stát podle oficiálních údajů 5,1 miliardy eur (v přepočtu 142 miliard korun). Je ovšem třeba brát v úvahu, že pravděpodobné náklady na „sanování“ vysoké nezaměstnanosti by byly ještě vyšší.

Řada ekonomů rovněž poukazovala na to, že vysoká ochrana zaměstnanců s pracovním úvazkem na dobu neurčitou motivovala zaměstnavatele k využívání kurzarbeitu, protože byl levnějším řešením než zaměstnance propustit, před restrukturalizací.

2. Český „kurzarbeit 2010“

Kurzarbeit se poprvé objevil v dokumentech české vlády v roce 2010 jako opatření na obranu před dopady hospodářské krize. Výsledkem byl „velmi skromný“ program realizovaný od 17. září 2012 s názvem „Vzdělávejte se pro stabilitu“, financovaný nikoliv ze státního rozpočtu, ale z evropských fondů.

Stát hradí v rámci tohoto projektu celé mzdy, a to až po dobu půl roku – zaměstnancům byla vyplácena nekrácená mzda. Po tu dobu, po kterou daný pracovník neměl práci, si musel doplňovat vzdělání a zvyšovat kvalifikaci.

Která z firem tuto podporu získá, bylo posuzováno jednotlivě s ohledem na skromný objem vyčleněných prostředků (do konce roku 2013) 800 miliónů korun. Žadatel musel splnit několik podmínek: pokles tržeb v meziročním srovnání v posledním čtvrtletí minimálně o pětinu, minimálně měsíc před podáním žádosti o podporu musela firma mít zaměstnance, na které žádá podporu, ve stavu takzvané částečné nezaměstnanosti, kdy jim dočasně nepřiděluje práci a platí jim po dobu této překážky v práci 60 procent mzdy. Dále musel žadatel o uvedenou podporu prokázat, že zaměstnancům je schopen zajistit práci minimálně v rozsahu 80 procent obvyklé pracovní doby a musel vyhovět omezení, že vyčerpal z evropských fondů během tří let maximálně 200 tisíc eur. Zaměstnavateli, který stanovené podmínky splnil, byl v souladu s podmínkami veřejné podpory poskytován příspěvek na zajištění odborného rozvoje a na mzdové náklady, které vynaložil za dobu účasti zaměstnanců na odborném rozvoji.

Ukázalo se, že podmínky byly přísné, schvalovací procedura nepružná a vyčleněné zdroje velmi omezené, přestože byly v průběhu projektu navýšeny. Proto byly i výsledky tohoto prvního českého experimentu na téma kurzarbeit velmi malé.

Přestože vzhledem k nízkému zájmu zaměstnavatelů o vstup do projektu došlo v průběhu trvání projektu několikrát ke zjednodušení vstupních podmínek (od června 2014 postačovalo, že zaměstnavatel není schopen svým zaměstnancům přidělovat práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby a zároveň že prokáže meziroční propad tržeb o více než 10 %, dále došlo ke změnám ve výpočtu výpadku pracovní doby, v maximální výši příspěvku v době, kterou zaměstnanec stráví na odborném rozvoji a v definici „provozovny"), ve výsledcích projektu se tyto změny pozitivně neodrazily a k 20. listopadu 2014 bylo zastaveno přijímání žádostí o vstup do projektu ze strany zaměstnavatelů. Celkem bylo k 31. prosinci 2014 v rámci projektu Vzdělávejte se pro stabilitu „vyčerpáno pouze 45,5 mil. Kč a podpořeno 1 144 zaměstnanců (!)".

3. Český „kurzarbeit 2015"

O dosavadní formu kurzarbeitu byl jen minimální zájem, zejména z důvodu jeho přílišné administrativní náročnosti ze strany zaměstnavatelů a malé pobídky ze strany státu, proto byl na popud sociálních partnerů v roce 2015 zákonem č. 203/2015 Sb. (novela zákona o zaměstnanosti) zaveden jeho nový model, který má negativní stránky původního řešení překonat a umožnit jeho lepší využití.

Nové znění § 115 zákona o zaměstnanosti upravuje **Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti za těchto podmínek:**

(1) Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti může **Úřad práce ČR** poskytnout zaměstnavateli, který není uveden v § 109 odst. 3 zákoníku práce, **na základě dohody** uzavřené s ním **po předchozím souhlasu vlády**, pokud na straně zaměstnavatele nastane **překážka v práci** z důvodu uvedeného v § 209 odst. 1 zákoníku práce nebo z důvodu přerušení práce způsobené živelní událostí podle § 207 písm. b) zákoníku práce spočívající v **přírodní pohromě** podle přímo použitelného předpisu Evropské unie[98)] a zaměstnavatel**:**

a) nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu **nejméně 20 % stanovené** týdenní pracovní doby,[99)]

[98)] Čl. 50 odst. 1 nařízení Komise (EU) č. 651/2014 ze dne 17. června 2014, kterým se v souladu s články 107 a 108 Smlouvy prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné s vnitřním trhem.

[99)] § 79 zákoníku práce.

b) již zaměstnanci **poskytuje pro některou z uvedených překážek v práci náhradu mzdy** za podmínek a ve výši podle § 207 písm. b) nebo § 209 odst. 2 zákoníku práce a od uzavření dohody o poskytnutí příspěvku s Úřadem práce ČR bude poskytovat zaměstnanci tuto náhradu mzdy **ve výši nejméně 70 % průměrného výdělku**,

c) se v dohodě o poskytnutí příspěvku zaváže, že v době sjednané pro poskytování příspěvku se zaměstnancem, na kterého bude příspěvek poskytován, **nerozváže pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce**.

(2) K žádosti o příspěvek je vedle dokladů uvedených v § 118 odst. 2 nutné přiložit:

a) **dohodu s odborovou organizací o výši poskytované náhrady mzdy podle § 209 odst. 2** zákoníku práce, v případě překážky v práci podle § 209 odst. 1 zákoníku práce; nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem,

b) **podrobný popis důvodů**, na základě kterých zaměstnavatel žádá o příspěvek, **a opatření, která již zaměstnavatel k řešení situace zavedl**, zejména opatření v oblasti pracovní doby, využití konta pracovní doby nebo čerpání dovolené,

c) **seznam provozoven** zaměstnavatele, **jichž se žádost týká**, včetně počtu dotčených zaměstnanců,

d) **popis výhledu překonání částečné nezaměstnanosti** nebo živelní události.

(3) Výše příspěvku činí 20 % průměrného výdělku zaměstnance, nejvýše však 0,125násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o poskytnutí příspěvku**. Příspěvek může být poskytován pouze v době trvání překážky v práci z důvodu částečné nezaměstnanosti nebo živelní události, a to nejdéle po dobu 6 měsíců** s **možností jednoho opakování** o stejnou dobu; **vláda může v odůvodněných případech nařízením stanovit delší dobu poskytování příspěvku.**

(4) Začátek a konec období, ve kterém lze o příspěvek požádat, důvody, pro které může být příspěvek poskytnut, některé **další podmínky** vyplývající z věcných důvodů zavedení tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které umožní identifikovat příčinnou souvislost mezi situací zaměstnavatele a důvody aktivizace tohoto nástroje, způsob realizace tohoto nástroje včetně jejího časového harmonogramu a vzor žádosti o příspěvek **stanoví vláda nařízením.** Shrňme tedy základní parametry už přijaté novely. **Cílem příspěvku je udržení**

zaměstnanosti osob včetně jejich kvalifikace, tzn. zabránění rozpadu kvalifikovaných pracovních kolektivů v jednotlivých podnicích a zamezení celkovému růstu nezaměstnanosti. S tím souvisí i zajištění kontinuity výroby v dotčených podnicích s nepřehlédnutelnými celospolečenskými ekonomickými i sociálními dopady. Jedním z těchto dopadů je zachování koupěschopnosti osob, což by mělo vést k zachování určité úrovně celkové poptávky a tedy i produkce, zejména v oblasti služeb. Výsledkem by mělo být zajištění celkové hospodářské a makroekonomické stability i v situaci náhlých ekonomických výkyvů, tedy to, co je vlastně hlavním smyslem principu kurzarbeitu.

Na příspěvek neexistuje právní nárok. Příspěvek je koncipován tak, že se jedná o nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. O příspěvek **může požádat každý zaměstnavatel**, který nemůže zaměstnancům přidělovat práci v rozsahu nejméně 20 % stanovené týdenní pracovní doby **z důvodu:**

- **hospodářských potíží** (jejichž příčiny spočívají ve výpadku zakázek, dodávek a provozních prostředků, které jsou pro zaměstnavatele nezbytné) způsobených externími ekonomickými faktory, které zaměstnavatel nemůže ovlivnit, kdy dojde k poklesu výroby po zákonem stanovenou dobu ve stanoveném rozsahu (vyloučena je z povahy věci sezónnost prací),
- **nebo živelních událostí s významným dopadem do jednoho či více sektorů ekonomiky.**

Mezi důvody, pro které lze o příspěvek žádat, nebyly zařazeny sezónní výkyvy nabídky a poptávky po práci či službách. Na rozdíl od předchozího konceptu kurzarbeitu **není zde stanovena podmínka vstupu zaměstnanců do vzdělávacích programů** po dobu výpadku.

Proces přiznání příspěvku je rozložen do několika fází. Vláda nejprve svým nařízením stanoví, že jsou splněny podmínky pro užití kurzarbeitu. Současně podrobně definuje hospodářské potíže a externí ekonomické faktory, které způsobují, že tento nástroj může být nasazen. Zde je jeden z klíčových bodů daného opatření, totiž že každá žádost o příspěvek musí procházet vládou, a to tak, že na návrh Úřadu práce ČR vláda žádost projedná a udělí či neudělí předchozí souhlas s uzavřením dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce ČR (zabezpečuje tím pověřené jeho místně příslušné pracoviště).

K žádosti zaměstnavatel přikládá dohodu sociálních partnerů o podmínkách práce na zkrácenou pracovní dobu v dotčeném podniku, **z níž je patrné, že s určitou pravděpodobností lze v dohledné době opět počítat s přechodem na plnou pracovní dobu a že byly již využity dovolené i konta pracovních dob.**

V žádosti zaměstnavatel odůvodňuje a prokazuje podmínky příspěvku, zejména zdokumentování výpadku práce včetně počtu dotčených zaměstnanců a jejich seznamu, dále příčin výpadku a pravděpodobnost jeho dočasnosti (viz níže), které doprovází čestným prohlášením.

Příspěvek je poskytován nejdéle po dobu 6 měsíců s možností jednoho opakování (prostřednictvím nové žádosti), tj. **maximálně 12 měsíců.** Vláda může ve vážných případech stanovit delší dobu poskytování příspěvku.

Důležité je, že **v dohodě mezi zaměstnavatelem a úřadem práce**, na jejímž základě je příspěvek poskytován, **se zaměstnavatel zavazuje, že nebude propouštět.**

Zaměstnavatel bude zaměstnanci vyplácet náhradu mzdy v celkové výši **minimálně 70 % jeho průměrného výdělku.** Na této celkové výši náhrady mzdy (min. 70 %) se bude paritně podílet **zaměstnavatel** částkou odpovídající **minimálně 50 %** průměrného výdělku zaměstnance a **stát formou příspěvku odpovídajícího 20 % podílu průměrného výdělku zaměstnance.**

Výše příspěvku ze strany státu však bude vždy činit **maximálně 12,5 % průměrné mzdy v národním hospodářství.**

Zde je jeden z momentů, na který kriticky poukazovali oba sociální partneři, i když každý z jiného úhlu pohledu. **ČMKOS požadovala zvýšení této náhrady na 80 %** a zároveň **vyšší podíl příspěvku státu – 30 % průměrného výdělku**. **Zaměstnavatelé** chtěli naopak **výši vyplácené náhrady mzdy zaměstnavatelem zaměstnanci snížit na 60 %.**

Kontrolu žádosti o příspěvek i plnění dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce **vykonává úřad práce**. Nařízení vlády upraví **formulář žádosti,** který bude obsahovat podrobné zdůvodnění a shrnutí příčin a následků výpadku zakázek, prohlášení zaměstnavatele, ve kterém ručí za pravdivost a správnost uvedených informací. **Dohoda mezi zaměstnavatelem a úřadem práce upraví způsob kontroly sjednaných podmínek,** závazek příjemce vrátit příspěvek, byl-li poskytnut neprávem, a ujednání o vypovězení dohody.

Postoj ČMKOS. Od počátku krizového poklesu české ekonomiky ČMKOS požadovala zavedení tohoto typu opatření zejména s poukazem na německou zkušenost, že by tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti mohl významně přispět k utlumení negativních efektů krizového ekonomického vývoje na trh práce a úroveň zaměstnanosti.

Požadovala přitom zajištění co nejvyšší kompenzace výdělků pro dočasně nevyužité zaměstnance tak, aby nebyli nuceni odcházet z původních profesí a zachovali svou kvalifikaci a také aby byla co nejméně snížena celková kou-

pěschopnost populace, zajištění výhodnosti pro zaměstnavatele ve srovnání s dosud existujícími právními mechanismy ve finančním i administrativním slova smyslu a maximální včasnost a aktuálnost zavedení tohoto opatření.

Český „model kurzarbeitu 2015“ přichází bohužel opožděně a nemohl tedy zabránit vysoké míře dlouhodobé nezaměstnanosti a navíc nesplňuje požadavky z hlediska míry kompenzace předchozího výdělku, která je podle mínění ČMKOS příliš nízká. Lze předpokládat, že ani pro zaměstnavatele nebude příliš atraktivní.

Postoj zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé myšlenku kurzarbeitu vždy **podporovali jako opatření, jehož cílem** (poskytování příspěvku v době částečné nezaměstnanosti) mělo být pomoci zaměstnavatelům **udržet pracovní místa v období,** kdy se dostanou do **přechodných ekonomických problémů,** které si sami nezpůsobili, případně kdy dojde k přerušení práce z důvodu živelní události.

Zaměstnavatelé by v důsledku poskytnutí příspěvku nebyli nuceni propustit zaměstnance a po odpadnutí překážek složitě shánět na trhu práce nové zaměstnance (zejména specifikované dělnické profese, např. svářeče, slévače, frézaře) a opětovně proškolovat nové zaměstnance.

Zaměstnanci by si udrželi dosavadní zaměstnání, takže by nemuseli odcházet na úřad práce. Právě v období hospodářských potíží a působení externích ekonomických faktorů, pro které bude možné kurzarbeit vyhlásit, je pro nezaměstnané obtížné najít zaměstnání, a první si najdou práci ti, o které zaměstnavatel nechtěl přijít.

Zachování zaměstnání by zároveň přispělo k sociální stabilitě v daném regionu i k zachování koupěschopnosti jeho obyvatel. Kromě toho by snížený příjem zaměstnance v důsledku výpadku práce byl stále vyšší než podpora v nezaměstnanosti a pomáhal by tak zachování zdroje příjmů do systému zdravotního a sociálního pojištění, na rozdíl od evidovaných uchazečů o zaměstnání, za které v rámci kategorie „státních pojištěnců“ hradí pojistné stát.

Nová právní úprava je pro zaměstnavatele administrativně velmi náročná s rizikem, že při splnění administrativních požadavků nebude žádost shledána jako oprávněná (např. vyhodnocení podniku, zda se dostane z ekonomických problémů při rozsahu poklesu pracovní doby 80 %). Kromě toho mohou sehrát svou roli i **obavy z hrozících sankcí,** které do budoucna mohou ohrozit využívání jiných příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti (např. SUPM).

Výše příspěvku 20 % průměrné mzdy zaměstnance s limitem 0,125násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o poskytnutí příspěvku (**cca 3000 Kč**) na náhradu mzdy zaměstnance,

která činí 70 % jeho průměrného výdělku, **je velmi nízká a málo motivující k podání žádosti.**

Zastropování příspěvku má logiku a byl to jeden z hlavních požadavků ministerstva financí při jednáních, aby se omezily výdaje státu, které by v případě manažerských a klíčových pozic zaměstnanců činily příspěvek příliš nákladný. Kromě toho tyto skupiny zaměstnanců lze zpravidla využít i v případě potíží v rámci firmy.

Zásadní problém může pro využití příspěvku v kombinaci se stropy a administrativou způsobit navýšení náhrady mzdy zaměstnance na 70 %. Zaměstnavatel má totiž v současné době **možnost podle § 209 odst. 1 a 2 zákoníku práce,** kdy nemůže z důvodu dočasného omezení odbytu svých výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (tzv. částečná nezaměstnanost) přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby, **poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy ve výši 60 % jeho průměrného výdělku,** pokud se na tom dohodne s odborovou organizací nebo nepůsobí-li u něho odborová organizace, může dohodu nahradit vnitřním předpisem.

Zaměstnavatel bude nově zvažovat dvě možnosti: poskytovat náhradu mzdy ve výši 60 % bez příspěvku a bez administrativních činností spojených se žádostí a čerpáním příspěvku, **nebo poskytovat zaměstnanci vyšší náhradu mzdy 70 % s příspěvkem od státu ve výši 20 % průměrného výdělku** (max. však do výše cca 3000 Kč měsíčně). Úsporu pro zaměstnavatele (fakticky činí 10 % na náhradách mzdy: 70 - 20 % se stropem versus 60 %) nevyváží administrativní podmínky poskytování příspěvku. Již samotná dohoda s odborovou organizací a zvýšení náhrady mzdy na 70 % jako podmínka pro přiznání příspěvku může být vnímána některými zaměstnavateli jako problém ve spojení s nejistotou, zda zaměstnavatel obdrží příspěvek.

I když fakt, že se po letech jednání příspěvek na podporu částečné nezaměstnanosti zavádí, je pozitivem, finanční a administrativní podmínky využití tohoto nástroje však pro zaměstnavatele nejsou dostatečně motivující, aby tento příspěvek využívali. Lze očekávat, že to prokáže praxe. **Je škoda, že zákonná úprava opustila původní dohodnutou úspornou variantu:** mzda 100 %, zaměstnanec 40 % (odpovídá 60 %), zaměstnavatel 40 % a stát 20 % (příspěvek k náhradě 60 %).

Využitelnost příspěvku, který by měl napomoci udržet zaměstnanost, a předejití propouštění v uvedených „krizových“ situacích závisí na zaměstnavatelích, a proto bude nutné při revizi, kterou zaměstnavatelé považují v krátkém čase za nezbytnou, nastavit pro zaměstnavatele podmínky příznivěji.

VI. Postoj sociálních partnerů k navrhovaným změnám úpravy agenturního zaměstnávání

1. Charakteristika agenturního zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání je prekérní forma práce využívaná často k zaměstnávání mladých lidí, zahraničních zaměstnanců, popřípadě k překlenutí náhlých větších výkyvů v nabídce a poptávce zaměstnavatelů po práci, většinou s nižší kvalifikací, popř. bez zvláštní kvalifikace.

Zaměstnavatelům jde při využívání agenturního zaměstnávání především o flexibilitu zaměstnanců, a to jak při sjednávání pracovního vztahu, tak z hlediska jejich schopnosti přizpůsobit se v konkrétních pracovních podmínkách velmi proměnlivým potřebám zaměstnavatele (flexibilita z hlediska pracovní doby, zejména ve vztahu k přesčasům, práci o sobotách či nedělích apod.). Teprve poté jde zaměstnavatelům o dostupnost zaměstnanců či o snížení nákladů práce. V českém prostředí hrají tyto faktory naopak výraznější roli.

Často je agenturní zaměstnávání sjednáváno na velmi krátkou dobu v pracovních vztazích na dobu dvou tří měsíců. Z pohledu agenturních zaměstnanců pracujících v takto krátkých pracovních vztazích je z ohledu odborů rizikem jejich velmi nízká právní ochrana, např. pokud jde o vznik nároků na dávky v nezaměstnanosti, dávky nemocenského pojištění i pokud jde o získávání potřebné doby pojištění v oblasti důchodového pojištění, pokud je agenturní zaměstnávání vykonáváno jako zaměstnání jediné, popřípadě na základě dohody o pracovní činnosti a nepředstavuje pouhý doplněk k „hlavní“ pracovní činnosti.

Přes zákonný požadavek srovnatelných pracovních (i mzdových) podmínek s kmenovými zaměstnanci zaměstnavatele je realitou, že je agenturním zaměstnancům často vyplácena nižší mzda. Nelze přehlédnout ani skutečnost, že někteří zaměstnavatelé využívají agenturní zaměstnávání i z toho důvodu, že agenturní zaměstnanci zpravidla nejsou odborově organizováni a jejich „kolektivní ochrana“ je tak méně účinná. Poměrně málo plní agenturní zaměstnávání často proklamovanou funkci odrazového prkna k získání dlouhodobého pracovního poměru na dobu neurčitou s plným pracovním úvazkem, tj. k přechodu agenturního zaměstnance mezi kmenové zaměstnance uživatele.

Hlavním problémem agenturního zaměstnávání v České republice je jeho zneužívání, především velký rozsah působení tzv. černých agentur práce, které jsou ochotny zaměstnance k uživatelům dočasně přidělovat bez ohledu na jakákoliv rizika za „dumpingových“ podmínek, jimž legálně fungující agentury práce nemohou konkurovat. Nabízejí uživatelům mimořádně levnou pracovní sílu k práci za takových ekonomických i pracovních podmínek, které nelze v legálně provozovaném agenturním zaměstnávání nabídnout.

Černé agentury práce jsou pro řadu uživatelů, kteří nenesou v rámci těchto „obchodních vztahů“ s takovými agenturami práce prakticky žádné riziko, atraktivním partnerem, který jim pomáhá někdy k ekonomickému přežití, jindy k dosažení neférových konkurenčních výhod na trhu. V každém případě však vytvářejí černý trh práce a poškozují legální využívání agenturního zaměstnávání podle pravidel.

Tripartitní pracovní skupina diskutovala řadu opatření zaměřených na potírání skrytého agenturního zaměstnávání s vědomím potřeby vyhnout se přeregulování trhu legálních agentur (část by se přesunula na „černý trh“) a zvýšit odpovědnost uživatele za dodržování férových podmínek.

Sociální partneři proto dlouhodobě považují za potřebné přijímat ve velmi vyváženém poměru opatření prohlubující právní regulaci legálního agenturního zaměstnávání a opatření jak v oblasti inspekční činnosti, tak právních úprav týkajících se potírání skrytého nelegálního agenturního zaměstnávání.

Tato opatření jsou součástí připravované novely zákona o zaměstnanosti a zohledňují i závěry konference, kterou dne 4. března 2015 na téma „Jak dál s agenturním zaměstnáváním na českém trhu práce?“ uspořádala ČMKOS ve spolupráci s Nadací Friedricha Eberta (FES), jíž se účastnili spolu se zástupci MPSV zástupci všech zainteresovaných subjektů (agentury práce, sociální partneři, Státní úřad inspekce práce, zahraniční hosté, kteří seznámili účastníky konference s přístupem k agenturnímu zaměstnávání v Německu a v Rakousku).

Na uvedené konferenci byly naznačeny tyto cíle novelizace právní úpravy agenturního zaměstnávání, popřípadě souvisejících opatření nelegislativní povahy:

- odstranění tzv. „mrtvých“ agentur práce,
- oddělení legálních a nelegálních agentur práce,
- potírání „zastřeného“ agenturního zaměstnávání,
- řešení problému „neexistujícího“ agenturního zaměstnávání v odvětví stavebnictví,

– hledání efektivních cest jak postihovat subjekty, které se této nelegální činnosti dopouštějí,
– zajistit prosazování srovnatelných podmínek,
– zavedení spolurozhodování odborových organizací působících u zaměstnavatele v otázkách týkajících se využívání agenturního zaměstnávání u zaměstnavatele,
– posouzení možnosti zavedení limitů pro využívání agenturního zaměstnávání uživatelem,
– zavedení spoluodpovědnosti uživatele za dodržování podmínek stanovených právními předpisy pro agenturní zaměstnávání,
– posouzení možností převzetí některých změn zavedených v oblasti agenturního zaměstnávání na Slovensku v roce 2015,
– navržení úpravy podmínek pro přechod zaměstnance z „agenturního“ zaměstnání do pracovního poměru na dobu neurčitou u uživatele.

2. Podíl agenturního zaměstnávání na trhu práce ČR

Vývoj agenturního zaměstnávání	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**
Celkový počet fyzických osob dočasně přidělených k výkonu práce u uživatele	171 787	201 184	223 808	254 947
Počet občanů České republiky, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele		159 182	174 349	193 831
Počet občanů Evropské unie, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele		37 365	38 812	50 490
Počet občanů ostatních členských států EHP a Švýcarska, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele		345	551	547
Počet ostatních cizinců podle státní příslušnosti		4 292	10 109	10 079

3. Problémy agenturního zaměstnávání

a) Nedodržování srovnatelných pracovních a mzdových podmínek dočasně přidělených zaměstnanců, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele.

Ačkoliv by agentura práce měla primárně svůj zisk realizovat prostřednictvím smlouvy o dočasném přidělení, kterou uzavírá s uživatelem, mnohdy je tomu jinak. Svůj zisk realizuje na úkor dočasně přidělovaných zaměstnanců.

b) Tzv. zastřené zprostředkování zaměstnání

Jde o případ, kdy právní jednání sice dle své povahy a vykazovaných znaků je agenturní zaměstnávání, nicméně formálně je vůči správním úřadům deklarováno např. jako smlouva o dílo. Tím se obchází povinnost disponovat příslušným povolením ke zprostředkování zaměstnání a srovnatelné mzdové a pracovní podmínky dočasně přidělovaných zaměstnanců.

c) Obcházení právních předpisů pomocí institutu zaměstnání malého rozsahu

Někteří podnikatelé si založí několik agentur práce, jejichž prostřednictvím přidělují v průběhu 1 měsíce téhož zaměstnance témuž uživateli. Jednotlivá přidělení však nepřesáhnou rozsah tzv. zaměstnání malého rozsahu (výdělek do 2500 Kč), a proto se z dosažených příjmů zaměstnance neodvádí sociální a zdravotní pojištění. Takový zaměstnanec není nemocensky ani důchodově pojištěn.

d) Obcházení předpisů o práci přesčas

S cílem zamezení povinných příplatků za práci přesčas je stejný zaměstnanec, který by práci přesčas vykonával jako tzv. kmenový zaměstnanec, dočasně přidělen k témuž zaměstnavateli agenturou práce a příplatek mu není vyplácen. Připravovaná nová právní úprava agenturního zaměstnávání by měla zabránit těmto praktikám.

4. Přehled legislativních změn navrhovaných v novele zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, popř. řešených metodickým pokynem SUIP:

a) Prokázání finanční způsobilosti – zavedení tzv. kauce pro agentury práce

Zavedení kauce ve výši 500 000 Kč pro právnickou i pro fyzickou osobu, jejíž poskytnutí bude podmínkou pro udělení povolení ke zprostředkování

zaměstnání, bude bránit vstupu či setrvávání účelově založených agentur práce obcházejících pracovněprávní předpisy zneužíváním institutu zaměstnání malého rozsahu. Mělo by rovněž bránit agenturám práce po odejmutí povolení k agenturnímu zaměstnávání získat snadno nové povolení pod jiným názvem za správní poplatek.

b) Zpřísnění podmínek pro výkon funkce odpovědného zástupce agentury práce

Odpovědný zástupce bude muset být v pracovním poměru u agentury práce v rozsahu minimálně polovičního úvazku.

c) Ustanovení komise pro udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání

V rámci správního řízení o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání bude žadatel posuzován z hlediska činnosti a splnění podmínek pro udělení předmětného povolení komisí pro udělování povolení ke zprostředkování zřízenou generálním ředitelem Úřadu práce ČR, která bude žadateli předkládat doporučující návrh na rozhodnutí o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání.

d) Úprava druhu a doby platnosti povolení ke zprostředkování zaměstnání

Připravovaná úprava počítá s tím, že v případě agenturního zaměstnávání odpadne povinnost agentury práce každé 3 roky žádat o povolení pro tuto formu zprostředkování zaměstnání. Pokud agentura práce v době 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí, jímž je této agentuře práce povolení ke zprostředkování podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti uděleno, nespáchá protiprávní jednání spojené se sankcí odejmutí povolení ve smyslu zákona o zaměstnanosti a podá další žádost o udělení povolení ke zprostředkování, bude jí uděleno příslušné povolení ke zprostředkování zaměstnání na dobu neurčitou.

e) Úprava některých podmínek k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání

Připravovaná úprava počítá s tím, že důvod pro odejmutí povolení bude dán i tehdy, pokud agentura práce pozbyde finanční způsobilost. Rozšířením důvodů pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání se zamezí účelovému vzniku fiktivních agentur práce, které svou činnost, tedy přidělování zaměstnanců k uživateli, vůbec nevykonávaly.

g) Zavedení nových skutkových podstat přestupků a správních deliktů

Budou vytvořeny nové skutkové podstaty přestupku a správního deliktu, jichž se dopustí uživatel tím, že nesplní povinnost stanovenou v § 308 odst. 1 písm. f) zákoníku práce tím, že dohoda agentury práce s uživatelem o do-

časném přidělení zaměstnance agentury práce nebude obsahovat informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe, případně tyto informace nebudou úplné a pravdivé.

Cílem je uživateli zvýšit faktickou odpovědnost za skutečnost, že na jeho pracovišti není dodržováno, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. V praxi agentura práce samotná často nemůže získat tyto pravdivé informace.

h) Úprava správních poplatků

Současná struktura správních poplatků za udělení příslušné formy zprostředkování zaměstnání je nepřehledná, navíc neodpovídá možným rizikům spojeným s činnostmi, které lze na základě příslušných povolení vykonávat. Navrhuje se správní poplatky zjednodušit a zvýšit poplatek za povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti (na 25 000 Kč a při opakování na 15 000 Kč). Při stanovování výše správních poplatků se vychází zejména z právních úprav okolních států, např. Slovenské republiky, kde je správní poplatek pro agenturní zaměstnávání stanoven ve výši 1000 eur pro právnické osoby a ve výši 500 eur pro fyzické osoby, nebo právní úpravy Spolkové republiky Německo, kde je předmětný správní poplatek za udělení povolení k agenturnímu zaměstnávání stanoven ve výši 750 eur.

i) Zvýšení odpovědnosti uživatele za dodržování jednotných srovnatelných pracovních a mzdových podmínek

Jsou připravována opatření, která by měla účinněji postihovat uživatele obcházejícího právní regulaci agenturního zaměstnávání – vedle již zmíněných sankčních opatření také v podobě hmotněprávní úpravy (přeměna dočasného přidělení na trvalý pracovní vztah k uživateli).

Zároveň se počítá s opatřením nelegislativní povahy, kdy by měl být správním Státním úřadem inspekce práce zpracován metodický pokyn, který by stanovoval jak konkrétně posuzovat srovnatelné mzdové a pracovní podmínky. Praxe ukazuje, že není jednotný názor na to, co zahrnout pod srovnatelné mzdové a pracovní podmínky, za nichž by měl dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele. Postupy kontrolních úřadů jsou v této otázce rozdílné (např. navýšení dovolené, příspěvek na stravování, benefity garantované kmenovým zaměstnancům kolektivní smlouvou).

j) Zpřísnění pravidel pro přidělování zaměstnanců

Navrhovaná opatření směřují k zamezení obcházení ustanovení o přesčasové práci, o pojištěném zaměstnání a ke zvýšení právní jistoty agenturních zaměstnanců ohledně jejich opakovaného přidělování k témuž uživateli. Pokud nebudou dodrženy podmínky dočasného přidělení, dopustí se agentura práce správního deliktu s možností uložení sankce.

k) Opatření nelegislativní povahy

Tato opatření budou realizována prostřednictvím interních metodických pokynů SÚIP, podle nichž budou jednotlivé orgány inspekce práce postupovat při posuzování konkrétních individuálních případů. Tato metodika bude následně publikována široké veřejnosti, čímž MPSV a orgány inspekce práce budou jasně deklarovat, jakým způsobem budou posuzovat zejména zastřené agenturní zaměstnávání a jak konkrétně posuzovat srovnatelné mzdové a pracovní podmínky.

VII. Aplikace zákona o zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), upravuje rozsáhlý okruh otázek týkajících se fungování českého trhu práce v souladu se standardy a požadavky kladenými na členské země Evropské unie. V rámci diskusí a zodpovídání dotazů sociálními partnery v rámci jejich poradenských aktivit ve vztahu ke svým členům, jež se vztahují k tomuto zákonu, se ukázalo, že největší počet dotazů se týkal otázek evidence uchazečů o zaměstnání, a to jak jejich zařazování do této evidence, tak i podmínek setrvání v této evidenci a samozřejmě také ukončení, resp. vyřazení z této evidence. Příklady nejčastějších dotazů z této oblasti:

Evidence uchazečů o zaměstnání

1. Přihlašování a odhlašování v evidenci uchazečů o zaměstnání vedené úřadem práce

Dotaz: Existuje nějaké omezení, kolikrát mohu být veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, a jaké jsou podmínky pro přihlášení do této evidence? Může být vedení v této evidenci ukončeno na mou žádost i opakovaně? Mohu být z evidence uchazečů o zaměstnání vyřazen pro nedodržení lhůty pro oznámení vážného důvodu, pro který jsem se nedostavil na krajskou pobočku Úřadu práce?

Odpověď: Přihlašování a odhlašování do a z evidence uchazečů o zaměstnání upravuje zákon o zaměstnanosti, který **nijak neomezuje počet přihlášení či odhlášení uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání, pokud uchazeč o zaměstnání splňuje zákonem stanovené podmínky pro přihlášení či odhlášení.** Stanoví pouze lhůty pro opětovné přihlášení se do evidence uchazečů o zaměstnání pro případy, kdy byl uchazeč o zaměstnání z evidence vyřazen.

Za opakovanou žádost o ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo opakované přihlášení se do evidence uchazečů o zaměstnání s ohledem na shora uvedené nehrozí sankce.

Pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání musí být splněny podmínky stanovené v § 24 až § 26 shora uvedeného zákona.

Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

Uchazečem o zaměstnání může být, pokud zákon o zaměstnanosti dále nestanoví jinak, pouze fyzická osoba, která má bydliště na území České republiky a která až na výjimky není v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru, osobou samostatně výdělečně činnou, společníkem nebo jednatelem společnosti s ručením omezeným nebo komanditistou komanditní společnosti nebo ředitelem obecně prospěšné společnosti anebo vedoucím organizační složky zahraniční právnické osoby, 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, členem představenstva nebo správní rady nebo statutárním ředitelem 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, soudcem, poslancem Parlamentu nebo senátorem nebo poslancem Evropského parlamentu, členem zastupitelstva územního samosprávného celku, jestliže jsou mu vypláceny odměny jako členům zastupitelstev územních samosprávných celků, kteří tyto funkce vykonávají jako uvolnění členové, prezidentem republiky, členem vlády nebo jinou zákonem výslovně uvedenou osobou. **Uchazečem o zaměstnání se nemůže stát fyzická** osoba v době, po kterou je uznána dočasně neschopnou práce, vykonává trest odnětí svobody, vykonává ochranné opatření zabezpečovací detenci nebo je ve vazbě, pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu nebo je invalidní ve třetím stupni, s výjimkou fyzické osoby, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek.

Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy.

Uchazeč o zaměstnání je povinen krajské pobočce Úřadu práce výkon této činnosti bez ohledu na výši měsíčního výdělku nebo odměny oznámit při

podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti a ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce dokládat výši měsíčního výdělku nebo odměny. V případě výkonu více činností se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku měsíční výdělky (odměny) sčítají.

Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání, pokud fyzická osoba soustavně se připravující na budoucí povolání získala v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle jiného právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců. Skutečnost, že se soustavně připravuje na budoucí povolání, je fyzická osoba povinna krajské pobočce Úřadu práce oznámit při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo osobně anebo písemně do 8 dnů ode dne zahájení soustavné přípravy na budoucí povolání.

Podmínkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je, že výkon uvedených činností není překážkou pro poskytování součinnosti krajské pobočce Úřadu práce při zprostředkování vhodného zaměstnání a pro přijetí nabídky vhodného zaměstnání.

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

Překážkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je neposkytnutí identifikačních údajů a neposkytnutí nebo zrušení souhlasu se zpracováním osobních údajů.

Překážkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je, pokud fyzická osoba bez vážného důvodu ukončí sama nebo na základě dohody se zaměstnavatelem vhodné zaměstnání zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce, nebo zaměstnavatel s fyzickou osobou ukončí vhodné zaměstnání zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

Zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Fyzická osoba se zařadí do evidence uchazečů o zaměstnání dnem podání písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání. Požádá-li fyzická osoba o zprostředkování zaměstnání nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání nebo jiných činností, které jsou uvedeny v § 25 odst. 1, nebo činností, které jsou podle § 41 odst. 3 považovány za náhradní doby zaměstnání, zařadí se do evidence uchazečů

o zaměstnání **ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo těchto činností.**

Nesplňuje-li fyzická osoba podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, vydá o tom krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí.

Ukončit vedení uchazeče o zaměstnání v evidenci uchazečů o zaměstnání je krajská pobočka Úřadu práce v souladu s § 29 písm. b) zákona o zaměstnanosti **povinna na základě doručení písemné žádosti uchazeče o zaměstnání** o ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, pokud není dán některý z důvodů pro **vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání,** uvedený v § 30 tohoto zákona.

Uchazeči o zaměstnání ukončí krajská pobočka Úřadu práce vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání dnem:

a) kdy nastala některá ze skutečností bránících zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, které jsou uvedeny v § 25, s výjimkou skutečností uvedených v § 25 odst. 2 písm. a) a c), a to na základě osobního nebo písemného oznámení uchazeče o zaměstnání,
b) doručení písemné žádosti uchazeče o zaměstnání o ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, pokud není dán některý z důvodů pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání podle § 30,
c) nástupu výkonu trestu odnětí svobody, nástupu výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence,
d) následujícím po dni úmrtí uchazeče o zaměstnání nebo dnem následujícím po prohlášení uchazeče o zaměstnání za mrtvého,
e) následujícím po uplynutí 6 měsíců ode dne vzetí uchazeče o zaměstnání do vazby,
f) zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, pokud krajská pobočka Úřadu práce dodatečně zjistila, že uchazeč o zaměstnání nebyl způsobilý být účastníkem právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. b),
g) pozbytí způsobilosti uchazeče o zaměstnání být účastníkem právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. b),
h) zrušení platnosti modré karty nebo uplynutí doby její platnosti.

Pokud se jedná o tzv. DONEZ (docházkový systém nezaměstnaných na zákonem vymezená místa), pak je třeba upozornit, že **podle platného znění zákona o zaměstnanosti, konkrétně § 30 odst. 1 písm. b) bod 2, je nedodržení stanovené lhůty k oznámení vážných důvodů, pro které se uchazeč o zaměstnání nedostavil na krajskou pobočku Úřadu práce, důvodem pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.**

Uchazeče o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže:

a) nastala některá ze skutečností bránících zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, které jsou uvedeny v § 25, s výjimkou skutečností uvedených v § 25 odst. 2 písm. a) až c), a uchazeč o zaměstnání nesplní oznamovací povinnost podle § 27 odst. 2,

b) uchazeč o zaměstnání bez vážných důvodů
   1. nesplní povinnost stanovenou v § 25 odst. 3, nebo
   2. ve lhůtě stanovené v § 27 odst. 2 neoznámí krajské pobočce Úřadu práce osobně nebo písemně další skutečnosti, které mají vliv na zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nebo důvody, pro které se nedostavil na krajskou pobočku Úřadu práce ve stanoveném termínu,

c) uchazeč o zaměstnání není podle lékařského posudku schopen plnit povinnost součinnosti s krajskou pobočkou Úřadu práce při zprostředkování zaměstnání,

d) uchazeč o zaměstnání zrušil svůj souhlas se zpracováním osobních údajů,

e) uchazeč o zaměstnání vykonává nelegální práci.

Uchazeče o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím rovněž vyřadí, jestliže bez vážného důvodu:

- odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání (§ 20),
- odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci (§ 109), neúčastní se rekvalifikačního kurzu ve stanoveném rozsahu teoretické a praktické přípravy, neplní studijní a výcvikové povinnosti stanovené vzdělávacím zařízením, které rekvalifikaci provádí, nebo se nepodrobí závěrečnému ověření získaných znalostí a dovedností, anebo uchazeč o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců, odmítne nabídku krajské pobočky Úřadu práce na rekvalifikaci,
- neposkytne součinnost při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci nebo vyhodnocování anebo neplní podmínky v něm stanovené (§ 33 odst. 2),
- odmítne se podrobit vyšetření svého zdravotního stavu (§ 21 odst. 2), nebo psychologickému vyšetření (§ 21 odst. 3),
- maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce (§ 31).

Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání se provede dnem, kdy nastala některá z uvedených skutečností. Zákon o zaměstnanosti stanoví podmínky, kdy může být na základě nové písemné žádosti do evidence uchazečů o zaměstnání znovu zařazen uchazeč o zaměstnání, který byl vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání z některého z výše uvedených důvodů.

2. Přihlášení na úřadu práce a pracovní neschopnost

Dotaz: Během mé pracovní neschopnosti mi dal zaměstnavatel výpověď a já ji podepsala. Kdy se musím nahlásit na úřad práce? V bývalé práci mi řekli, že až po ukončení neschopenky.

Odpověď: Uchazečem o zaměstnání se podle § 25 odst. 2 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, nemůže stát osoba v době pracovní neschopnosti. Proto, **pokud pracovní poměr skončil v době pracovní neschopnosti, může se daná osoba jako uchazeč o zaměstnání přihlásit do evidence uchazečů o zaměstnání až po skončení pracovní neschopnosti.**

3. Přihlášení se na úřadu práce mimo místo trvalého bydliště

Dotaz: Je možné se přihlásit na úřadu práce mimo trvalé bydliště v přechodném bydlišti?

Odpověď: Přihlásit se na úřadu práce je možné jako zájemce o zaměstnání nebo jako uchazeč o zaměstnání. S vedením v evidenci zájemců o zaměstnání však nejsou spojena stejná práva jako s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Pokud se tazatelka chce na úřadu práce přihlásit jako zájemce o zaměstnání, může tak učinit na kterékoliv krajské pobočce Úřadu práce. Uvedené vyplývá z § 22 zákona o zaměstnanosti.

Přihlásit se na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání lze podle § 24 zákona o zaměstnanosti **pouze na krajské pobočce Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má dotyčná osoba bydliště.**

Bydlištěm se přitom podle § 5 písm. b) zákona o zaměstnanosti **rozumí,** pokud jde o státního občana České republiky, adresa místa trvalého pobytu na území České republiky.

Podle § 28 odst. 1 zákona o zaměstnanosti **může uchazeč o zaměstnání požádat krajskou pobočku Úřadu práce, která jej s ohledem na místo trvalého pobytu zaevidovala jako uchazeče o zaměstnání, o zprostředkování zaměstnání krajskou pobočkou Úřadu práce, v jejímž územním obvodu se z vážných důvodů zdržuje.**

4. Evidence na úřadu práce a přivýdělek a zdravotní pojištění

Dotaz: Jsem čerstvý absolvent vysoké školy a rád bych se zapsal do evidence, aby za mne stát platil zdravotní pojištění a zároveň bych si chtěl něco málo

přivydělávat na brigádě, cca 4000 měsíčně. Nepřijdu kvůli tomuto přivýdělku o nárok na to, aby mi úřad práce platil zdravotní pojištění?

Odpověď: Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti nebrání, pokud měsíční výdělek z pracovního (služebního) poměru nepřesáhne polovinu minimální mzdy (u dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy).

Výkon shora uvedených činností ale nesmí bránit plnění povinností uchazeče o zaměstnání.

Pokud bude tedy tazatel veden jako uchazeč o zaměstnání a bude zaměstnán na základě pracovního poměru, služebního poměru, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce s hrubým měsíčním výdělkem v roce 2015 ve výši maximálně 4600 Kč měsíčně, splní ohlašovací povinnost vůči úřadu práce a bude plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání, pak za něj po celou dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání bude plátcem pojistného na zdravotní pojištění stát.

5. Evidence na úřadu práce a přivýdělek z více pracovněprávních vztahů

Dotaz: Jsem vedena na úřadu práce, a přitom pracuji na dohody o provedení práce. Mám dvě smlouvy, v jedné mám podepsáno prohlášení poplatníka na slevu na dani a v druhé samozřejmě nikoliv. Jsem si vědoma, že za obě tyto dohody o provedení práce si nemohu v roce 2015 vydělat více než 4600 Kč. Ovšem na potvrzení o zaměstnání, kde se uvádí, kolik jsem si za daný měsíc vydělala, se u dohody, kde nemám podepsáno prohlášení, vypisuje výše hrubého výdělku. Bere se na vědomí tato skutečnost, že jsem danou částku nedostala, tudíž jsem si vydělala méně, nebo se na to nebere ohled?

Odpověď: Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti nebrání, pokud měsíční výdělek z pracovního (služebního) poměru nepřesáhne polovinu minimální mzdy (u dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy). Pokud se v platné právní úpravě používá pojem výdělek, minimální mzda, mzda, plat nebo odměna, rozumí se tím vždy tato plnění v hrubé výši, tedy ve výši před provedením srážek na úhradu pojistného na zdravotní a sociální pojištění a zálohy na daň z příjmu nebo srážky daně z příjmu.

Podmínkou pro další vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je, že

součet hrubých výdělků z obou pracovněprávních vztahů tazatelky, připadajících na jeden měsíc, nepřesáhne v roce 2015 částku 4600 Kč.

Pokud součet hrubých výdělků z obou pracovněprávních vztahů tazatelky, připadajících na jeden měsíc, přesáhne v roce 2015 částku 4600 Kč a tazatelka uvedené ve stanovené lhůtě příslušné krajské pobočce Úřadu práce oznámila, je to důvodem ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání podle § 29 písm. a) zákona o zaměstnanosti. Pokud tazatelka nesplní v tomto případě oznamovací povinnost, je to důvodem pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, a to podle § 30 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti.

Rozdíl mezi ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání spočívá v tom, že po ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání může být fyzická osoba, jakmile bude splňovat podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, na základě své žádosti do této evidence zařazena, kdežto v případě vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání může být fyzická osoba na základě své žádosti znovu zařazena do této evidence až po uplynutí 3 měsíců od vyřazení z této evidence (§ 30 odst. 4 písm. a) zákona o zaměstnanosti).

Podpora v nezaměstnanosti

1. Podpora v nezaměstnanosti a přivýdělek

Dotaz: Jsem druhý měsíc vedený na úřadu práce. V prosinci jsem pracoval na dohodu o pracovní činnosti. Na úřadu práce jsem vše nahlásil, že dosažený výdělek činil 1440 Kč. Chci se zeptat, zda mi bude krácena podpora o tuto částku, nebo nějak jinak? Je mi 59let.

Odpověď: Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání podle § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti nic nebrání (viz výše). Podle § 39 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti ale „nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání, který ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, vykonává některou z činností podle § 25 odst. 3“.

Ze shora uvedeného je zřejmé, že při zaměstnání splňujícím shora uvedené podmínky bude tazatel i nadále veden jako uchazeč o zaměstnání, ale v době tohoto zaměstnání mu nebude náležet podpora v nezaměstnanosti.

Podle § 46 písm. b) zákona o zaměstnanosti se do podpůrčí doby nezapočítává doba, po kterou uchazeč o zaměstnání vykonává některou z činností podle § 25 odst. 3 a z tohoto důvodu mu nebyla vyplácena podpora v nezaměstnanosti. **Uvedené tedy znamená, že tazateli nebude poskytnuta podpora v neza-**

městnanosti za měsíc prosinec, ale o tuto dobu, po kterou by mu jinak náležela podpora v nezaměstnanosti, se prodlouží doba poskytování podpory v nezaměstnanosti.

2. Výdělek rozhodný pro výpočet podpory v nezaměstnanosti

Dotaz: Čerpala jsem podporu v nezaměstnanosti jeden měsíc a pak jsem byla dva měsíce zaměstnána v zaměstnání, které zakládalo účast na důchodovém pojištění. Bude se mi podpora v nezaměstnanosti při další evidenci, kdy mi již, jak vím, bude náležet jen po zbytek podpůrčí doby, počítat z výdělku v posledním zaměstnání, nebo se bude brát původní výše podpory?

Odpověď: Podpora v nezaměstnanosti se vypočítává z průměrného měsíčního čistého výdělku, zjištěného v posledním zaměstnání (§ 50 odst. 1 zákona o zaměstnanosti). Pokud zaměstnanec v posledním zaměstnání pracoval pouze po takovou dobu, že nelze zjistit jeho průměrný výdělek, použije se místo průměrného výdělku pravděpodobný výdělek.

To platí i v případě, že fyzická osoba pobírala určitou dobu podporu v nezaměstnanosti a následně byla po dobu kratší než 3 měsíce zaměstnána a poté se opět stala uchazečem o zaměstnání, který splnil podmínky pro přiznání podpory v nezaměstnanosti s tím, že jí tato podpora bude s ohledem na § 48 věta druhá zákona o zaměstnanosti vyplácena pouze po zbývající část podpůrčí doby.

Ze shora uvedeného je zřejmé, že tazatelka nebude pobírat podporu ve stejné výši, jako před zahájením posledního zaměstnání, ale podpora jí bude nově vypočtena z výdělku dosaženého v posledním zaměstnání.

3. Opakované přiznání podpory v nezaměstnanosti

Dotaz: Za jakých podmínek a po jakou dobu budu mít znovu právo na podporu v nezaměstnanosti, pokud jsem podporu v nezaměstnanosti pobírala pouze po část podpůrčí doby, případně jak to bude v případě, že jsem v minulosti pobírala podporu v nezaměstnanosti po celou podpůrčí dobu?

Odpověď: Uchazeč o zaměstnání, kterému v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání neuplynula celá podpůrčí doba a po uplynutí části podpůrčí doby získal zaměstnáním dobu důchodového pojištění v délce alespoň 3 měsíců, má nárok na podporu v nezaměstnanosti po celou podpůrčí dobu. Současně ale musí být splněna obecná podmínka nároku na podporu v nezaměstnanosti, tj. že uchazeč o zaměstnání získal v době 2 let před opětovným zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání dobu důchodo-

vého pojištění v délce alespoň 12 měsíců [§ 48 ve vazbě na § 39 odst. písm. a) zákona o zaměstnanosti].

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 ukončeném zaměstnání v rozhodném období podle pracovněprávních předpisů. Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Pokud uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Vypočtená výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti (§ 50 zákona o zaměstnanosti).

Pakliže uchazeč o zaměstnání již pobíral podporu v nezaměstnanosti po celou podpůrčí dobu, vznikne mu právo na podporu v nezaměstnanosti znovu až v případě, pokud po uplynutí této podpůrčí doby získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 6 měsíců (§ 49 zákona o zaměstnanosti).

Rekvalifikace

Rekvalifikace, podnikání a příspěvky z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti

Dotaz: Chci se zeptat, zda si jako sedmnáctiletá můžu po registraci na úřadu práce udělat rekvalifikační kurz – stříhání psů – a otevřít si psí salón. Zda mi ÚP kurz zaplatí, zda dostanu nějaké dotace na rozjezd podnikání a zda vůbec můžu mít v tomto věku živnost.

Odpověď: Rekvalifikací se podle § 108 odst. 1 zákona o zaměstnanosti rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace včetně jejího udržování nebo obnovování.

Rekvalifikace podle zákona o zaměstnanosti je možná pouze v případě, že je tazatel veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání.

Je třeba upozornit, že **na rekvalifikaci hrazenou úřadem práce není právní nárok.**

K zajištění rekvalifikace jsou možné dvě cesty. Ta první je, že tazatelka požádá o zařazení do rekvalifikace, kterou zajišťuje příslušná krajská pobočka Úřadu práce (§ 109 shora uvedeného zákona). Výběru zájemců o účast v rekvalifikaci předchází profesně poradenský pohovor a na jeho základě je pak rozhodnuto o zařazení nebo nezařazení zájemce o rekvalifikaci na konkrétní tímto úřadem zajišťovanou rekvalifikaci (viz informace na webových stránkách Úřadu práce ČR).

Druhou a v dotazovaném případě, kdy tazatelka chce absolvovat konkrétní rekvalifikaci, aby si následně mohla otevřít psí salón, zřejmě vhodnější cestou je ta, že si sama rekvalifikaci zajistí, což umožňuje ustanovení § 109a shora uvedeného zákona.

Tazatelka si bude muset sama vybrat rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést. Rekvalifikační zařízení musí splňovat podmínky stanovené v § 108 odst. 2 shora uvedeného zákona.

Následně musí tazatelka vyplnit tiskopis „Zájem o zvolenou rekvalifikaci uchazeče o zaměstnání – zájemce podle § 109a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů“. Tiskopis lze stáhnout z webových stránek Úřadu práce ČR (portal.mpsv.cz, kliknout na „zaměstnanost“, kliknout na „pro občany“, kliknout na „formuláře ke stažení“, kliknout na „zájem o zvolenou rekvalifikaci“) a po vyplnění jej předložit příslušné krajské pobočce Úřadu práce, u níž je evidována jako uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Tato pobočka Úřadu práce ČR pak zájem o zvolenou rekvalifikaci vyhodnotí, a to zejména z hlediska, zda zvolená rekvalifikace přispěje k uplatnění uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání na trhu práce a je pro něj vzhledem k jeho zdravotnímu stavu vhodná. **Následně může, ale nemusí rozhodnout, že zvolenou rekvalifikaci po jejím úspěšném absolvování uhradí rekvalifikačnímu zařízení.** Pakliže rozhodne o tom, že bude rekvalifikaci hradit, vydá tazateli potvrzení, že po předložení dokladu o úspěšném absolvování rekvalifikace uhradí cenu rekvalifikace rekvalifikačnímu zařízení.

Tazatelka uvádí, že je jí pouze 17 let, tj. není plně svéprávná, neboť plné svéprávnosti se nabývá až dosažením věku 18 let. Podle § 33 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, jí může její zákonný zástupce udělit souhlas k výkonu samostatné výdělečné činnosti před dosažením věku 18 let. K platnosti takového souhlasu je však třeba přivolení soudu.

Všeobecné podmínky k provozování živnosti jsou stanovené v § 6 zákona č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, ve znění pozdějších předpisů.

Z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti může úřad práce poskytnout uchazeči o zaměstnání, který se rozhodl k výkonu samostatné výdělečné činnosti, podle § 113 zákona o zaměstnanosti příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa (příspěvek při zahájení podnikání) a podle § 114 téhož zákona překlenovací příspěvek (**na uvedené příspěvky není právní nárok**).

Veřejně prospěšné práce

1. Dotovaná pracovní místa

Dotaz: Muž (61 let) byl pracovním úřadem odeslán, aby se na malém městě ucházel o práci. Byl přijat a podílí se s dalšími spolupracovníky na úklidu a jiných pracích pro město. Když došlo po měsíci na výplatu, byl on i jeho spolupracovníci rozčarováni výplatou, neboť městský úřad údajně dostal na každého pracovníka 17 000 Kč dotace, ale pracovníkům bylo vyúčtováno jen 9200 Kč. Tato částka byla ještě zdaněna a strženo bylo též za jejich pojištění. Příjem je tak jen o málo vyšší, než když pobíral měsíční podporu ve výši 3500 Kč měsíčně. Vyplácí městský úřad tyto dotované peníze zaměstnaným lidem správně, nebo došlo k nějakému pochybení?

Odpověď: Dotovaným pracovním místem se v dotazu pravděpodobně rozumí veřejně prospěšné práce. Co se rozumí veřejně prospěšnou prací a jak je to s příspěvkem poskytovaným úřadem práce, je upraveno v § 112 zákona o zaměstnanosti.

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti, spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.

Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.

Ze shora uvedeného je patrné, že příspěvek zahrnuje mzdu včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Pokud se v platné právní úpravě používá pojem mzda, rozumí se tím hrubá mzda, tj. mzda před provedením srážek na úhradu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které je povinen hradit zaměstnanec.

Dotace, resp. příspěvek se v žádném případě v poskytnuté výši nevyplácí zaměstnanci. Jak je to v konkrétním případě s výší poskytnutého příspěvku, lze zjistit na příslušné krajské pobočce Úřadu práce. Zaměstnanci vykonávající veřejně prospěšné práce jsou v praxi často odměňováni minimální mzdou, která v roce 2015 činí 9200 Kč měsíčně, a to s ohledem na to, že se jedná zpravidla o nekvalifikovanou práci.

2. Mzda nebo plat za veřejně prospěšné práce

Dotaz: Chci se zeptat, jaký má být plat zaměstnance za výkon veřejně prospěšných prací.

Odpověď: Veřejně prospěšné práce jsou upraveny v § 112 zákona o zaměstnanosti – viz předchozí odpověď. Platná právní úprava nestanoví žádnou zvláštní sazbu mzdy nebo platu za výkon veřejně prospěšných prací. Mzda nebo plat by měly odpovídat druhu vykonávaných prací a nesmí být nižší, než je minimální mzda, která v roce 2015 podle nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, v platném znění, činí 9200 Kč měsíčně nebo při 40hodinové pracovní době 55,00 Kč/hod.

Jelikož pracovní místa jsou v rámci veřejně prospěšných prací, jak vyplývá ze shora uvedeného ustanovení zákona, zpravidla zřizována na činnosti typu úklid nebo jiné nekvalifikované práce, většinou jsou právě s ohledem na charakter těchto prací odměňovány minimální mzdou.

Kompenzace nevyplaceného odstupného

1. Kompenzace poskytovaná úřadem práce v případě kdy zaměstnanci nebylo zaměstnavatelem vyplaceno odstupné

Dotaz: Ráda bych se zeptala, jak je to s kompenzací za nevyplacené odstupné.

Odpověď: Právo na tzv. kompenzaci za odstupné, které zaměstnavatel nevyplatil řádně a včas zaměstnanci, řeší § 44b zákona o zaměstnanosti, podle kterého: **„Uchazeči o zaměstnání, kterému vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti, ale odstupné, odbytné nebo odchodné mu nebylo vyplaceno po skončení pracovního nebo služebního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu anebo v den skončení pracovního nebo služebního poměru, poskytne úřad práce kompenzaci za dobu od zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání do uplynutí doby uvedené v § 44a.** Podpora v nezaměstnanosti se poskytne uchazeči o zaměstnání až po uplynutí doby, za kterou byla poskytnuta uvedená kompenzace.

Výše kompenzace se stanoví jako násobek doby, za kterou náleží odstupné, odchodné nebo odbytné, a 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání podle pracovněprávních předpisů; pokud se u něho tyto pracovněprávní předpisy neuplatňovaly vzhledem k úpravě stanovené zvláštními právními předpisy pro právní vztah, ve kterém vykonával své poslední ukončené zaměstnání, zjistí se pro účely podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci jeho průměrný měsíční čistý výdělek obdobně podle pracovněprávních předpisů.

V případě že uchazeč o zaměstnání nebude moci průměrný měsíční čistý výdělek doložit, kompenzace se poskytne ve výši násobku doby, za kterou náleží odstupné, odchodné nebo odbytné, a 0,15násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byl uchazeč o zaměstnání zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání.

Náleží-li kompenzace jen po část kalendářního měsíce, stanoví se její výše v poměrné částce odpovídající počtu kalendářních dnů, za které náleží. Výsledná částka se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

O poskytnutí kompenzace vydá krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí a o výši vyplacené kompenzace informuje zaměstnavatele do 3 pracovních dnů od nabytí právní moci tohoto rozhodnutí. **Zaměstnavatel je povinen uvedenou částku úřadu práce uhradit do 10 pracovních dnů od doručení této informace, a to i v případě, že dlužné odstupné již vyplatil.** Nesplnění této povinnosti oznamuje úřad práce celnímu úřadu příslušnému podle sídla zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo bydliště zaměstnavatele, který je fyzickou osobou.“

2. Právo na odstupné a plnění od úřadu práce z důvodu nevyplacení odstupného

Dotaz: Manželovi náleželo odstupné ve výši 3 měsíčních platů. Od zaměstnavatele přišla výplatní páska s částkou 50 000 Kč, nedostal však od něj ani korunu. Od úřadu práce dostal 65 % z neuhrazeného odstupného ve výši 28 000 Kč s tím, že i kdyby mu zaměstnavatel odstupné uhradil, tak vyplacení částky z úřadu práce je neměnné. Chci se tedy zeptat, zda můžeme bývalého zaměstnavatele žalovat o vyplacení odstupného v plné výši (50 000 Kč), nebo jen o nevyplacený rozdíl od úřadu práce?

Odpověď: Právo na odstupné vyplývá z § 67 zákoníku práce. Pokud zaměstnavatel toto právo zaměstnance neuspokojil řádně a včas, může zaměstnanec své právo uplatnit u soudu.

Na této skutečnosti nic nemění ani to, že zákon o zaměstnanosti ve svém § 44b přiznává uchazeči o zaměstnání, který splňuje podmínky pro přiznání podpory v nezaměstnanosti, plnění označené jako kompenzace z důvodu, že zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy anebo v den skončení pracovního poměru odstupné.

Uvedené vyplývá z toho, že v § 44b odst. 6 zákona o zaměstnanosti je stanoveno, že zaměstnavatel je povinen uvedenou částku (kompenzaci) úřadu práce uhradit do 10 pracovních dnů od doručení informace o vyplacené kompenzaci a její výši, a to i v případě, že dlužné odstupné již vyplatil.

Proto je důvodné žalovat plnou výši odstupného, je třeba však vzít v úvahu, že tento právní názor dosud není podpořen soudní judikaturou.

Obsah

	Úvod	**3**
I.	**Počáteční vzdělávání, jeho aktuální problémy a jejich řešení**	**6**
II.	**Další vzdělávání a jeho aktuální problémy – řešení**	**16**
III.	**Moravskoslezský pakt zaměstnanosti – příklad dobré praxe řešení problémů na trhu práce (dále jen „MSPakt“)**	**24**
IV.	**Řízená ekonomická migrace ze třetích zemí**	**27**
V.	**Český „kurzarbeit“**	**29**
VI.	**Postoj sociálních partnerů k navrhovaným změnám úpravy agenturního zaměstnávání**	**37**
VII.	**Aplikace zákona o zaměstnanosti**	**44**

ČMKOS

Aktuální problémy zaměstnanosti z pohledu zaměstnavatelů a zaměstnanců

JUDr. Jitka Hejduková, CSc., doc. Ing. Pavel Janíčko
JUDr. Renata Letková, Ing. Bohumil Mužík, Ing. Miloš Rathouský,
JUDr. Vít Samek

Vydala ČMKOS v nakladatelství Sondy, s.r.o., v roce 2015.