



# Zaměstnání

## Co se v kapitole dozvíte



### Budete pak umět:

- charakterizovat obecné podmínky zaměstnanosti
- pojednat o pracovněprávním vztahu
- pochopit vztahy mezi nabídkou a poptávkou na trhu pracovních sil
- pochopit problematiku výběru pracovních sil pro obsazovanou pozici
- pojednat o problematice odměňování a mezd
- pojednat o úřadu práce a jeho významu v oblasti nezaměstnanosti

Po prostudování této kapitoly poznáte:

- potřebu podniku zaměstnávat kvalifikované pracovníky
- problematiku hodnocení a odměňování pracovníků
- základní formy mezd
- problematiku hmotného zabezpečení pracovníků v nezaměstnanosti

Po ukončení povinné základní školy má každý člověk v ČR možnost po dosažení věku 15 let se přímo zapojit do výkonu nějakého zaměstnání (v tomto případě málo kvalifikovaného nebo vůbec nekvalifikovaného) nebo se vyučit určitému povolání či pokračovat ve studiu, a připravovat se tak na výkon profese vyžadující určitou zvýšenou kvalifikaci. Tato možnost vyplývá již z *Listiny základních práv a svobod*, která tvoří součást *Ústavy ČR*.

## Obecné podmínky zaměstnanosti občanů

### Listina základních práv a svobod

Základní právní rámec vztahující se k zaměstnání stanovuje v ČR právě *Listina základních práv a svobod*, která k **problematice hospodářských práv** občana definuje řadu jeho práv (viz následující souvislosti): ▼

SOUVISLOSTI



Co uvádí Listina základních práv a svobod k problematice zaměstnání

- Článek 26 odst. 1 říká: „Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“ Současně odst. 3 uvádí: „Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje.“
  - Na tato ustanovení navazují ještě další články, které vymezují práva občanů – například článek 28 říká, že: „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.“
  - Článek 29 odst. 1 určuje, že: „Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky,“ rovněž odst. 2 konstatuje, že „mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání“.
  - Článek 30 odst. 1 definuje: „Občané mají právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří a při nezpůsobilosti k práci, jakož i při ztrátě živitele,“ a odst. 2 upřesňuje, že: „...každý, kdo je v hmotné nouzi, má právo na takovou pomoc, která je nezbytná pro zajištění základních životních podmínek.“
- Tyto články, stanovující obecný rámec práv občana, uzavírá v tomto bodě ještě článek 31 stanovující: „Každý má právo na ochranu zdraví. Občané mají právo na základě veřejného pojištění na bezplatnou zdravotní péči a na zdravotní pomůcky, které stanoví zákon.“



### Z DĚJIN



#### Pracovní právo v historii

- Úpravy pracovních vztahů můžeme nacházet již ve starověké Mezopotámii – v Chammurabiho zákoníku (podmínky najímání pracovní síly).
- Starověké římské právo např. zakotvuje tzv. námezdní mzdy (a z toho vyplývající právo na výplatu mzdy), v důsledku práce otroků však nezasazovaly většího významu.
- Za středověku byl výkon práce řízen především cechovními předpisy (např. horní právo).
- Teprve novověk a průmyslová revoluce přinášejí potřebu zavést propracovanější systém pracovních vztahů.

Hlavním zákonem, který stanovuje podmínky zaměstnání a definuje práva zaměstnanců i zaměstnavatelů, je *zákoník práce*. Na něj pak navazuje řada dalších zákonů, vládních vyhlásek, vyhlásek ministerstev a dalších právních norem jiných kompetentních orgánů.

### Zákoník práce

*Zákoník práce*, zákon č. 262/2006 Sb., v aktuálním znění <sup>\*)</sup>, je základní právní normou vztahující se k výkonu práce, a to zejména v oblastech:

- úprava právních vztahů vznikajících při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (tyto vztahy jsou vztahy pracovními),
- úprava právních vztahů kolektivní povahy,
- zapracovává příslušné předpisy Evropské unie,
- upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovních vztahů atd.

Pro účely řešení pracovních vztahů jsou účastnické strany podle zákoníku práce označeny jako **zaměstnanec a zaměstnavatel**.



Zákoník práce, paragrafové znění:

<http://portal.gov.cz>

(sekce *Zákony* a v poli *Číslo předpisu* zadejte řetězec znaků 262/2006)

<sup>\*)</sup> – od 1. 1. 2012 se připravuje významná novelizace Zákoníku práce.



- **Zaměstnanec** – pro uplatnění ustanovení tohoto zákona to musí být osoba, která dosáhla věku 15 let (aby se na ni mohly vztahovat práva a povinnosti podle zákoníku práce). Současně také platí, že **zaměstnancem se nesmí stát občan, který nemá ukončenou povinnou školní docházku.**

- **Zaměstnavatel** – podle výkladu tohoto zákona je to **právnícká nebo fyzická osoba, která zaměstnává jinou fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu.**

**Zaměstnavatel vystupuje v pracovněprávních vztazích svým jménem (pod svým názvem) a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů.**

Současně platí, že jestliže jako zaměstnavatel vystupuje fyzická osoba, pak to musí být osoba po dosažení 18. roku věku.

## Podstata pracovněprávního vztahu

Zákoník práce již ve svých úvodních ustanoveních obsahuje základní principy, kterými se musí v pracovněprávních vztazích řídit zaměstnavatelé a zaměstnanci.

Základem je tzv. **smluvní volnost**, která je vyjádřena zněním: „*Pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona mohou vzniknout jen se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele.*“ Uvádíme jen některé hlavní zásady:

### 1. Povinnosti zaměstnavatele:

Zaměstnavatel má v zákoníku práce stanoveny základní povinnosti, kterými se musí řídit, například:

- **musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace** zaměstnanců, jakož i fyzických osob ucházejících se o zaměstnání,
- **musí dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy** (nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny) **za stejnou práci a za práci stejné hodnoty,**
- **nesmí přenášet riziko z výkonu práce na zaměstnance,**
- **musí poskytovat zaměstnanci informace v pracovněprávních vztazích a zajišťovat projednání s ním, musí seznamovat zaměstnance s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy,**
- **je povinen pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu se zákonem, s ostatními právními předpisy a s dobrými mravy,**
- **může dočasně přidělit zaměstnance k výkonu práce k jiné právnícké nebo fyzické osobě jen podle zákonné úpravy** (s výjimkou případů prohlubování nebo zvyšování kvalifikace u jiné právnícké nebo fyzické osoby),
- **nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv** (vyplývajících z pracovněprávních vztahů s odvoláním na platné zákony),
- **je povinen projednat se zaměstnancem (nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů atd.**

### 2. Povinnosti zaměstnance:

Zaměstnanec, který je v pracovním poměru, má zejména povinnost:

- **řádného výkonu přidělené práce v délce stanovené týdenní pracovní dobou.** Výjimkou může být kratší pracovní doba nebo rozvržení pracovní doby před zahájením práce, není-li v zákoně dále stanoveno jinak,
- **v dalším pracovním poměru (nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u téhož zaměstnavatele) nemůže vykonávat stejné práce.** U zaměstnavatele, jímž je stát, je uvedená zásada použita jen v případě, že se jedná o výkon práce v téže organizační složce státu atd.

Na **zákoník práce** navazuje řada dalších zákonů, jako například **zákon o platu, zákon o nemocenském pojištění zaměstnanců, zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zákon o zdravotním pojištění, zákon o daních z příjmů** či **Nařízení vlády o minimální mzdě a nejnižších úrovních zaručené mzdy** a samozřejmě nadřazené mezinárodní právní úmluvy.

## SOUVISLOSTI

### Kolektivní smlouva

Je pracovněprávní úkon, kterého se účastní dvě strany, a to zaměstnavatel a odborová organizace pracoviště.

Obě strany se musí dohodnout na obsahu kolektivní smlouvy a její jednotlivé body pak dodržovat.

Její obsahem je zejména **mzdový výměr a pracovní podmínky zaměstnanců.**

Kolektivní smlouva se uzavírá buď na dobu určitou (často na období kalendářního roku), nebo na dobu neurčitou.



Znění kolektivní smlouvy bývá předmětem tzv. kolektivního vyjednávání, často velmi složitěho (zejména u velkých organizací, ve kterých jsou silně zastoupeny odbory). Může se stát, že některé požadavky zaměstnavatelů a odborů jsou zpočátku protichůdné; záleží pak skutečně na vůli se dohodnout a případně učinit kompromisy vedoucí k jejímu podepsání.



## POJEM



### ► KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

**Kolektivní smlouva** je právní akt – dokument uzavíraný mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací zaměstnanců.

## SOUVISLOSTI

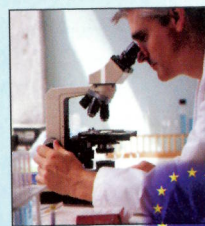
### Zákoník práce ČR a pracovní předpisy Evropské unie

Současný zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) je v platnosti od 1. ledna 2007; je však (podobně jako jiné právní normy) předmětem doplňujících aktualizací.

I zákoník práce ČR musí být v souladu s normami vyšší právní síly, tedy s právními předpisy EU.

Pracovní právo EU si všímá především těchto oblastí:

- pracovní podmínky (zejména pracovní doba, práce na částečný úvazek, pracovní poměr na dobu určitou apod.),
- informování pracovníků a konzultace s nimi (zejména v případě hromadného propouštění a slučování podniků).



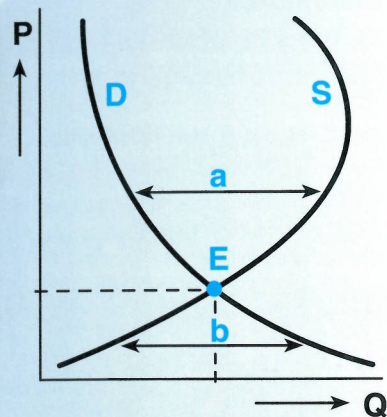




## SOUVISLOSTI

## Závislost poptávky a nabídky práce

Na následujícím grafu vidíte naznačenou závislost poptávky a nabídky práce.



P – cena práce  
D – poptávka po práci  
S – nabídka práce  
Q – množství práce  
E – rovnovážná cena práce  
a – nadbytek práce  
b – nedostatek práce

- **Poptávka po práci (D)** – množství práce, které zaměstnavatel nabízí za určitou cenu práce (tedy mzdu).
- **Nabídka práce (S)** – počet hodin, které je dotyčný člověk ochoten za danou mzdu odpracovat (souvislost s tzv. substitučním a důchodovým efektem, viz křivka nabídky práce, str. 27).
- **Rovnovážný stav poptávky a nabídky práce** – dochází k němu při vyrovnání nabídky s poptávkou, tedy při tzv. rovnovážné mzdě (E).

## SOUVISLOSTI

## Časový nesoulad mezi nabídkou a poptávkou práce

Tento nesoulad je dán především následujícími faktory:

- **kvalifikace** je někdy dlouhodobou záležitostí (např. chirurg se stává samostatným až kolem 30 let věku, předtím je nutné další vzdělávání a praxe),
- **není snadné změnit kvalifikaci** z jedné na druhou, např. nelze se stát ze zubaře účetním a opačně je to ještě horší a časově náročnější)
- **legislativa** neumožňuje např. brzké ukončení pracovního poměru (s výjimkou taxativně jmenovaných případů zákoníkem práce). Výpovědní lhůta je typicky dva měsíce.



## Nabídka a poptávka na trhu práce

Trh práce je pouze jedním z agregátních trhů (viz kapitola **Ostatní trhy – trh práce**, str. 26). Trh práce je **druhotný trh**; je to trh odvozený od základního trhu výrobků a služeb.

Je to trh, na kterém se střetává poptávka po pracovních silách (podniky a organizace včetně organizací státu se poptávají a nakupují lidské zdroje) s **nabídkou pracovní síly** (domácnosti a jedinci nabízejí svou pracovní sílu podnikům a státu).

Základem tržního mechanismu je trh výrobků a služeb. Od situace na tomto trhu se pak následně odvíjí střet nabídky a poptávky jak na druhotném trhu věcného kapitálu (jehož součástí je i trh práce), tak i terciálního trhu peněžního a finančního kapitálu.

Je zřejmé, že pokud na trhu výrobků a služeb dochází k recesi, tedy ke snižování nákupů zboží a služeb a tedy k vytváření nižšího hrubého domácího produktu HDP (více k HDP viz kapitola **Národohospodářské agregáty – toky v národním hospodářství**, str. 54), bude mít tento vliv dopad i na stejný proces na trhu práce. **Poptávka po pracovních silách začne klesat, neboť jejich potřeba bude na realizaci klesající výroby nižší.** V určitém časovém horizontu kopíruje tak trh práce procesy, které se primárně odehrávají na rozhodujícím trhu výrobků a služeb.

Obecná ekonomie definuje pro trh práce (za předpokladu dokonalé konkurence) **stejný způsob utváření rovnovážné ceny práce (tj. mzdy) s poptávkou.** V místě, kde se obě agregátní křivky protnou, vzniká **rovnovážný bod**, čili **rovnovážná cena práce**. Jako každý jiný trh je i trh práce podmíněn existencí a činností konkurence.

**Trh práce je však vysoce deformován**, často i nepatrnou konkurencí na straně poptávky (například v lokalitě se vyskytuje zcela dominantní firma, která zaměstnává převažující část práceschopného obyvatelstva v lokalitě), je deformován i přílišnou institucionalizací, právními normami zakazujícími nebo naopak příkazujícími podnikům a prakticky všem ekonomickým subjektům určitý způsob chování. Ten pak mnohdy eliminuje automatické a svobodné chování obou stran.

**Nabídka práce má často velmi omezené možnosti výběru.** Objem možné nabízené práce je svázán s legislativou. Je dán například zákonem stanovenou délkou pracovní doby, maximální délkou přesčasů, minimální mzdou, kolektivními smlouvami, nepružností mezd atd. V tomto případě se jedná o zásahy odborů a státu, které vymezují a omezují pole pro volné působení poptávky.

Určitá **strnulost nabídky** je doprovázena i **strnulostí na straně poptávky**. Hovoříme proto o **poruchách na trhu práce**, které se projevují především určitou **výší nezaměstnanosti**.

**Nezaměstnanost** je tedy důsledkem nepřilíš pružného fungování tržního mechanismu a provázanosti trhu práce s četnými legislativními normami.

Samozřejmě že na výši nezaměstnanosti se však podílí i více faktorů. **Základními stimulačními faktory** (ve smyslu snižování nezaměstnanosti a přílivu zaměstnanců do rozvíjejících se podniků) jsou **investiční pobídky, ekonomická aktivita podniků podnětovaná daňovými úlevami, přístupy k úvěrům, výší úrokových sazeb** atd. Snižování ekonomické aktivity podniků má za následek **propouštění**.

**Celková hladina nezaměstnanosti** je tedy především určována **hospodářským cyklem**. Fáze hospodářského cyklu (**růst, recese, krize a oživení**) se adekvátně odrážejí na stavu zaměstnanosti lidských zdrojů.

Podstatným faktorem v nabídce práce je tzv. **strukturální heterogenita**, tedy **nezastupitelnost profesí** (již zmíněno v kapitole **Faktory ovlivňující trh práce**, str. 27), jejímž důsledkem je **výrazná segmentace trhu práce**. Dále pak obecně známý fakt, který však nemá žádné ekonomické opodstatnění (ale spíše psychologické), že **totiž mzda je nepružná směrem dolů**. Zvláště tento druhý faktor je v rozporu s teorií nabídky a poptávky, nicméně princip, že mzdy pouze rostou a nekopírují nabídku a poptávku na trhu práce, je naprosto zřetelný ve všech oborech lidské činnosti.



## Nepružnost mzdy směrem dolů – proč je tomu tak?

Jak již bylo řečeno, jedná se spíše o psychologický aspekt. Vezměte si příklad nedostatku financí ve státním rozpočtu (společně s rostoucím státním dluhem) a současné úrovně platu zaměstnanců státního sektoru. Stát na jedné straně musí začít nutně šetřit na státních výdajích a redukovat výši státního dluhu, na straně druhé je to (přirozeně) neochota podstatné části zaměstnanců ke snížení mezd. Pokud navíc neroste produktivita státu a jeho příjmy stagnují a výdaje rostou, nastává zjevný nesoulad mezi jeho ekonomickou stagnací a rostoucí úrovní mezd (které nízké produktivitě neodpovídají). Jinými slovy, daný stát si „začíná žít nad poměry, žije na dluh“, avšak opustit zajaté koleje se nechce nikomu. Když si k tomu ale započítáte třeba i blížící se parlamentní volby, příliš chuti razantně snižovat mzdy (popřípadě výrazněji redukovat nadbytečná místa ve státní administrativě) nebude mít ani dosavadní vláda. Pokud k tomu přesto dojde (tedy k redukci platů, míst a dalších vymožeností – jako například v roce 2011 v Řecku, v souvislosti s jeho hrozícím státním bankrotem), může přijít odezva i v podobě výrazných protestů a demonstrací.



Je však zřejmé, že řada činností (především manuálního charakteru, ale i část tzv. duševní práce) může být substituována po nějaké době zapracování či rekvalifikace.

Pokud však podniky či organizace provádějí nábor na volná pracovní místa, obvykle žádají určité **specifické kvalifikační předpoklady** a v případě značného počtu uchazečů, což je v situaci vyšší nezaměstnanosti obvyklé, budou přijímat adepty s nejkvalitnějšími předpoklady.

**Faktor trvalého růstu mezd** je často způsoben i tlakem odborů. V mnoha případech neodpovídají zvýšené hladiny mezd vyšší produktivitě práce, a i když se krátkodobě tento efekt tlaku odborů projeví jako celkové zvýšení průměrných mezd, obvykle z dlouhodobějšího pohledu vede zvýšení mezd později k následnému propuštění určitého počtu zaměstnanců, managementu podniku musí reagovat na vyšší mzdové náklady.

## Výběr pracovníků na určitý typ práce

Zaměstnavatel vesměs stanovuje předem požadavky na kvalifikaci a jiné předpoklady pro výběr pracovníků na určitou práci. Na základě jeho požadavků se obvykle hlásí více uchazečů a je právem zaměstnavatele vybrat si určitého člověka na základě vlastního rozhodnutí.

Zaměstnavatel shromažďuje informace o možných adeptech na pracovní místo a obvykle provádí **osobní pohovory s uchazeči** tak, aby mohly být **vyhodnoceny jejich předpoklady a kvality**. U větších podniků se pak na základě těchto údajů sestavuje pořadí vhodných uchazečů a vedení podniku se doporučuje, které přijmout do pracovního poměru. Při výběru uchazečů pro práci v podniku je nutné vycházet z pozice, na kterou je pracovník přijímán.

**Výběr vhodného uchazeče o zaměstnání je tím složitější a náročnější, čím složitější a náročnější funkci chce podnik obsazovat.**

Při výběru pracovníků se postupuje **podle kritérií, která jsou dána obsazovanou funkcí**. Jsou zvažovány všechny podmínky, které musí vhodný uchazeč splňovat s ohledem na charakter dané funkce.

**Analýza při obsazování pracovního místa zahrnuje dva okruhy otázek:**

1. jaká je charakteristika pracovního místa,
2. jaké podmínky splňuje hodnocený uchazeč.

Při posuzování vlastností uchazeče v návaznosti na požadavky obsazovaného místa se hodnotí jeho následující vlastnosti:

- **fyzické požadavky** – síla, manuální zručnost, vzhled, zdravotní stav apod.,
- **duševní požadavky** – inteligence, intelektuální schopnosti (schopnosti vzdělávat se), jazykové znalosti, schopnost a rychlost orientace v problémech, organizační schopnosti,
- **Dovednosti** – **psychomotorické** (rychlost, přesnost atd.) a **sociální** (schopnost kontaktu a komunikace s jinými pracovníky, schopnost vést lidi atd.),

## JAK JE TOMU VE SVĚTĚ?

### Maximální týdenní pracovní doba v některých zemích Evropy

Osmihodinová pracovní doba, která je v řadě civilizovaných zemí, je výsledkem trvalého boje odborů za přijatelné pracovní podmínky zaměstnanců. V současnosti má řada evropských zemí 7hodinovou pracovní dobu. Platí, že maximální týdenní pracovní doba v zemích EU je 48 hodin (s možností přesčasu za přesně stanovených podmínek).

2011

#### Maximální týdenní pracovní doba \*)

Země	Max. hod / týden
Francie	35
Dánsko	37
Belgie	39
Nizozemsko	45
ČR	48
Velká Británie	48
Švýcarsko	50
Lichtenštejnsko	50

## SOUVISLOSTI

### Rozdíl mezi obsazením pracovních pozic

- Při výběru pracovníka pro jednoduché práce budou i požadavky na vlastnosti pracovníka zúžené (zdravotní stav, fyzické předpoklady, spolehlivost apod.).

- Při obsazování vedoucích funkcí, případně manažerské pozice, již svou roli bude hrát požadavek na dosažené vzdělání, délku praxe v oboru a v dnešní době nutnou znalost cizích jazyků, psychickou odolnost vůči stresu a další vlastnosti uchazeče.







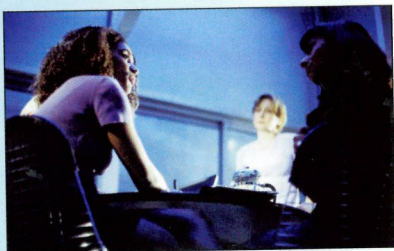
## SOUVISLOSTI

## Personální agentury

Jedná se o společnosti, které se specializují na poskytování servisu v oblasti personalistiky a realizují výběrová řízení při obsazování pracovních pozic. Některé se i úzce specializují na určité obory práce.

Uchazeč o pracovní pozici může na internetových stránkách pracovní agentury prohlédnout nabídky pracovních pozic nebo také může vložit svůj profil a čekat na případné oslovení samotnou pracovní agenturou.

Na obrázku vidíte pracovnice personální agentury při pohovoru s uchazečkou o zaměstnání.



## POJEM



## ► OUTSOURCING

**Outsourcing** [auto:sing] je pojem převzatý z angličtiny – firma smluvně svěř určitou činnost jiné společnosti, která se na ni specializuje.

- **vzdělání a kvalifikace** – dosažené vzdělání, vyučení v oboru, dosažená délka praxe apod.,
- **pracovní zkušenosti** – zda již uchazeč pracoval na podobné funkci, zda má zkušenosti s vedením podřízených, zda je zodpovědný,
- **charakteristika osobnosti** – zda je uchazeč iniciativní, umí se rozhodovat, zda dokáže motivovat podřízené apod.

**Výběr vedoucích a řídicích pracovníků je považován za rozhodující. Na nich a na jejich schopnostech pak mnohdy závisí úspěšnost podniku a jeho celkové výsledky. Výběrové řízení je daleko podrobnější než u řadového pracovníka.**

Takto prováděný komplexní výběr patří mezi nejužívanější způsoby výběru vedoucích pracovníků. V naprosté většině těchto výběrových řízení je využívána jako optimalizační metoda **komplexní psychodiagnostika** (v podobě **psychodiagnostických testů a dotazníků**). Tato metoda přispívá výrazným způsobem k naplnění očekávání (jak ze strany zaměstnavatele, tak i zaměstnance) v budoucím pracovněprávním vztahu.

## Personální agentury, outsourcing služeb v personalistice

Malé a středně velké společnosti a organizace, které nemají vlastní personální útvar ani svého personálního pracovníka, případně individuální zaměstnavatelé, mohou též využít **poradenské služby – personální agentury**, které jsou dnes obvykle nabízeny v široké formě. Jedna z možností, jak řešit potřebu přijetí pracovníka, je **outsourcing služeb**. Tedy je to „dodavatelská forma“ pro zpracování personalistiky a činností s tím spojených. Podnik si musí ekonomickou rozvahou zvážit, co je pro něj výhodnější. Pro menší subjekty má ještě tu ekonomickou výhodu, že je možné využívat outsourcing, jako externí poradenské služby jen pro vyřešení momentální potřeby, jednorázově, a tedy i efektivně. Dalším pozitivním přínosem je přístup poradenské společnosti jako externího subjektu, který má přehled a řadu zkušeností i z jiných firem, společností a organizací.

## Headhunting / headhunter

## ZAJÍMAVOST



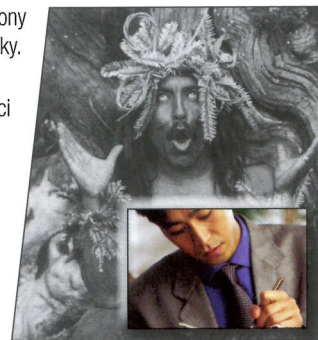
Pojmy jsou převzaty z angličtiny. Zavání exotikou a nebezpečím – nejdříve si pod nimi zřejmě vybavíte domorodce s kanibalskými sklony a máte pravdu. V moderním pojetí jde vlastně také o (do jisté míry) „lov na lidi“, byť vedený ze zcela jiných pohnutek a jinými prostředky.

**Headhunting** [hedhanting] – jde o záměrné a cílené oslovení pracovníka, který působí na stejné či obdobné pracovní pozici u konkurenční společnosti. Týká se to většinou vyhledávání špičkových odborníků a manažerů ve vysokých řídicích pozicích.

**Headhunter** [hedhanta] – z angličtiny v doslovném významu „lovec lebek“, tedy člověk věnující se tomuto cílenému vyhledávání pracovníků.

Vyhledávání pracovníků tímto způsobem probíhá velmi diskrétně, dalo by se říci skrytě, bez přímé inzerce požadavku na obsazení hledané pozice. „Headhunter“ musí být vybaven citem pro jednání, musí se vyznat v psychologii, musí být vnímavý atd.

Měl by být schopen posoudit skutečné schopnosti hledaného kandidáta, měl by tedy disponovat širokým rozhledem a přehledem o trhu práce a měl by také být schopen kandidáta na pozici vhodně prezentovat (doporučit) klientovi.



## SOUVISLOSTI

### Vysoká odměna za nadstandardně odvedenou práci není nemravná

Pokud pracovník dobře a iniciativně pracuje, má být i náležitě odměněn.

Jestliže vám tedy váš nadřízený přizná nadstandardně vyšší plat či odměny, není důvodu, proč by vám to mělo přijít nepatřičné, nemravné.

Pokud by tak totiž šéf nechtěl učinit, neudělal by to. Je to ocenění vaší kvalitní práce. Jinými slovy – **užijte si tuto odměnu, neboť jste si ji právem zasloužili.**



## Odměňování a mzdy

Odměňování je stěžejním zájmem zaměstnance. Vždyť v drtivé převaze pracovních vztahů je to důvod, proč si lidé hledají práci. Lidé potřebují zajistit uspokojování svých potřeb, potřeb své rodiny. Potřebují sociální jistotu, perspektivu budoucích výdělků i možnost seberealizace.

**Mzda však není zásadním faktorem pouze pro zaměstnance.** Současně je to důležitá otázka i pro zaměstnavatele. Svě zaměstnance by měl řádně ohodnocovat a ty dobré prostřednictvím odpovídajících odměn udržet, motivovat. Na druhou stranu právě mzdové prostředky pro zaměstnance jsou velmi výraznou položkou nákladů pro podnikatele.

Odměňování je vnímáno velmi úzce s pojmem „spravedlnost“ a lidé velmi citlivě reagují na každé, někdy i nepatrné nespravedlnosti v odměňování, které vždy vedou k vytváření nedobrého sociálního klimatu na pracovišti a nakonec i v celé organizaci.



V moderním řízení se však pojem „odměňování“ chápe daleko širěji. **Součástími celého systému odměňování mohou být:**

- **formální uznání** – písemné ocenění, vyznamenání, zviditelnění pracovníka, pochvaly, odměny formou určitých formálních stupňů (jako například řidič s miliónem ujetých kilometrů bez nehody, držitel Janského plakety za odběry krve atd.),
- **zaměstnanecké výhody** – zvýhodnění rekreací, doplatky ke stravě, pracovní ošacení, káva či nápoje k dispozici atd.,
- **nepeněžní plnění** – například automobil k dispozici, firemní mobilní telefon a notebook, další odborné firemní vzdělávání atd. Jedná se vlastně také o formu zaměstnanecké výhody (neboli **firemní benefit**).

V poslední době se však za formu odměňování chápou i **projevy zvláštní přízně nebo zdůrazňování statutu zaměstnance** uvnitř, popřípadě i vně organizace, jako například:

- **velikost a vybavení kanceláře**,
- **možnost užívání určitých zařízení pracoviště** (vybavení pracoviště kávovarem, mikrovlnnou troubou, barem, ledničkou, popřípadě i ryze pracovními pomůckami jako skenerem nebo televizorem, DVD rekordérem apod.),
- **přidělení na určité prestižní pracoviště** (popřípadě i pracoviště, které je předmětem touhy či přání zaměstnance),
- **pomoc podniku** – např. při osobních problémech, zajišťování služeb podnikovým servisem atd.

## Vlivy působící na odměňování

Postavení zaměstnanců v podniku a stav jejich odměňování podnikem jsou ovlivňovány mnoha okolnostmi. Jsou to především:

- **úroveň zaměstnanosti** v místě pracoviště, v regionu, ve státě (situace na trhu práce),
- **kvalifikační struktura a profesní znalosti pracovníků** (čím víc umí, tím vyšší plat),
- **ekonomická a sociální politika státu** (daně z mezd, výše podpor v nezaměstnanosti atd.),
- **výše mezd u konkurenčních podniků a podniků v daném regionu** (kde jsou vyšší mzdy, tam chtějí lidé pracovat).

## Formy mezd

Formy mezd se dělí do dvou skupin, a to **základní (pevné)** a **doplňkové (variabilní) formy mezd**.

### 1. Mezi základní formy patří:

- **časová mzda (plat)** – například úředníka, učitele, účetního apod.,
- **úkolová či výkonová mzda** – například u dělnických profesí (např. frézař pracující tzv. v úkolu, kdy je placen za počet obrobeneých součástek),
- **podílová mzda (neboli provize)** – u profesí obchodních zástupců, kdy prodejci za prodané zboží (či službu) případně (většinou procentní) podíl z ceny produktu,
- **kombinace těchto forem** – například číšník, který dostává časovou mzdu a k tomu se mu připočítá podíl z tržeb restaurace, kde pracuje (čili u něj je to částečně i provize),
- **smluvní mzda** – vesměs u vedoucích pracovníků.

### 2. Doplnkové formy mezd – jsou přičleněny k základní mzdě a navyšují její úroveň. Je možný souhrn hned několika doplňkových forem mzdy ke mzdě základní.

Mezi doplňkové formy mezd a platů typicky patří:

- **prémie, odměny, osobní ohodnocení, povinné příplatky ke mzdě** (jsou dány právními normami), **nepovinné příplatky ke mzdě** (řeší kolektivní smlouvy), **získání zaměstnaneckých akcií, důchodové připojištění zaměstnanců** (hrazené zaměstnavatelem), **odměňování zlepšovacích návrhů, specifické formy doplňkových forem** (povinné a nepovinné podle odvětví), **mzdy za „očekávaný výkon“** (používané v zahraničí) apod.

## SOUVISLOSTI

### Firemní benefity...

...neboli **zaměstnanecké výhody**. Kromě již zmíněného užívání firemního automobilu či telefonu i pro osobní účely nebo poukazů ke stravování to může být například poskytnutí výpočetní techniky pracovníkovi domů (koneckonců pracovník může v rozdělané práci pokračovat v případě potřeby i doma).

### Pozor, na tyto benefity nemá pracovník automaticky nárok, je to výraz dobré vůle firmy „dát svým lidem i něco navíc“, a ne-

přímo tak příspěvek k jejich spokojenosti.

## SOUVISLOSTI

### Příklad vlivů působících na odměňování

- Při vysokém stupni nezaměstnanosti si podnikatelé mohou dovolit riskovat nižší platy zaměstnanců a tvrdit „*vždyť zájemců je dost*“.
- Kvalifikace a profesní znalosti jsou přímo úměrné platu. Kvalifikovaný pracovník s dobrými znalostmi může očekávat vyšší plat než pracovník se základním vzděláním.
- **Jinde lepší práce a plat** – jde o migraci pracovníků za prací (a to i do zahraničí). Je patrna spíše u mladších či bezdětných lidí, pro které není problém se „*stěhovat za lepší prací*“. Větší města nabízí více pracovních příležitostí než venkov, lepší uplatnění na trhu práce nabízejí rozvinutější státy...
- Problematiku mezd ovlivňuje stát formou zdaňování, sociálních a zdravotních odvodů, které se při výpočtu mzdy odvádějí z mezd ve prospěch státu.

## SOUVISLOSTI

### O penězích se nemluví

Toto je skutečně „záhada nad zásady“ a měla by platit pro všechny. Svěřovat se se svými platovými poměry, vzájemně porovnávat a „hodnotit“ to, že někdo má méně či více, je považováno za neslušnost. To, jak pracuji a jak jsem odměňován, je moje (a jen moje) věc a jiným lidem po tom nic není. Spousta lidí se tím bohužel stále neřídí a má tendenci se na to vyptávat. O vašich platových poměrech by se ani nikdo z kolegů neměl dovědět, pracovníci mzdové účtárny totiž bývají vázání mlčenlivostí – nejsou oprávněni tyto informace poskytovat.





## Vliv státu na odměňování

• Stát u státních zaměstnanců vytváří systémy odměňování na základě priorit státu a v souladu s finančními možnostmi státního rozpočtu. Výši mezd ve státním sektoru však nepřímo reguluje i odměňování v soukromé sféře, neboť příliš velké difference by mohly způsobovat nechtěné pohyby do státních služeb ze stran zaměstnanců soukromé sféry nebo naopak. Stát tak výši odměn státních zaměstnanců nepřímo reguluje i soukromou sféru.

• Stát ovlivňuje chování zaměstnavatelů i zaměstnanců **nepřímo i pomocí státní regulace mzdové oblasti** – například vyhlašováním minimální mzdy, systémem sociálního zabezpečení, výši podpor v nezaměstnanosti atd. – **včetně celkové regulace právního prostředí formou pracovních norem**. Například zákoník práce určuje **maximální počet přesčasů, nároky na dovolenou, příplatky za vybrané profese** atd.

• **Mzdové tarify a tarifní stupnice** jsou stanoveny vládou, respektive příslušnými ministerstvy. Do těchto mzdových tarifů se promítá ocenění kvalifikace pracovníka, tj. souhrn potřebných znalostí a dovedností k vykonání dané práce, dále odpovědnost, namáhavost a obtížnost práce.

Do odměňování rovněž zasahuje stát. A to dvojím způsobem:

1. **přímé zásahy v oblasti mezd** – u státních zaměstnanců,
2. **nepřímé zásahy v oblasti mezd** – regulací právních předpisů.

SOUVISLOSTI



SOUVISLOSTI

## Ztížené a zdraví škodlivé prostředí pro výkon práce – nemoci z povolání

Prostředí, která při výkonu pracovní činnosti svojí povahou enormně zatěžují lidský organismus, jsou taxativně specifikována. Jde zejména o **prostředí produkující (obsahující) chemické škodliviny, prach, vibrace, elektromagnetické záření, infračervené záření (teplo), radiační záření, pracoviště s rizikem profesionálního přenosu infekčního onemocnění (např. infekční oddělení nemocnic), pracoviště s alergenem a chemickými karcinogeny či práce v prostředí se zvýšeným tlakem vzduchu, hlučné prostředí** atd.

Příslušné dokumenty také upravují úroveň příplatků za práci v těchto rizikových pracovních podmínkách.

Mnohaletá práce v těchto prostředích může být příčinou tzv. **nemoci z povolání** (například **silikóza** u osob vdechujících prach obsahující

krystaly oxidů křemíku nebo **ornitóza** u osob pracujících ve velkochovech drůbeže). Mohou to však být např. i nemoci vznikající

ci při práci spojené s vysokou profesionálně podmíněnou hlasovou námahou – **nemoci hlasivek** (například učitelé, zpěváci apod.).



Problematiku mezd řeší v současnosti příslušná ustanovení **Zákoníku práce, zákon č. 262/2006 Sb., v aktuálním znění \***.

V tomto zákoně jsou řešena také další opatření, jako například:

- **mzda za práci přesčas** – stanovení příplatku za práci, kdy zaměstnanec pracuje nad stanovenou pracovní dobu,
- **mzda a náhrady mzdy při práci ve svátek** – navýšení mzdy pracovníka, který pracuje v sobotu, v neděli nebo ve státem uznaném svátku,
- **mzda ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí** – zde jsou určena pracoviště, která mají prokazatelně špatný vliv na lidské zdraví, a i v tomto případě má pracovník nárok na zvýšení mzdy,
- **mzda při výkonu jiné práce** – je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, která je placena méně než jeho původní práce z důvodů ohrožení nemocí z povolání nebo karanténního opatření či odvrácení živelné události, pak má nárok na doplatek ke mzdě nejméně do výše původní mzdy, a to nejdéle po dobu 12 měsíců,
- **mzda při vadné práci** – vytvoří-li zaměstnanec svou vadnou práci zmetek, nemá za tuto práci nárok na mzdu atd.

## Výpočet mzdy

Od 1. 1. 2008 se mění princip výpočtu čisté mzdy. Především je zaveden pojem **superhrubá mzda**, jejíž výše je rovna 134 % hrubé mzdy pracovníka. Do konce roku 2007 se daň počítala z hrubé mzdy, od roku 2008 je počítána ze součtu hrubé mzdy zaměstnance a pojistného na sociální a zdravotní pojištění, které činí právě oněch 34 % (a které hradí za zaměstnance zaměstnavatel prostřednictvím tzv. odvodů).

Pro ilustraci – na následujícím schématu vidíte zestručněný **mechanismus výpočtu superhrubé mzdy**.

## Mechanismus výpočtu superhrubé mzdy (rok 2011)

Zaměstnanec pobírá hrubou mzdu ve výši: .....	20 000 Kč
4,5 % na zdravotní pojištění z jeho mzdy: .....	900 Kč
6,5 % na sociální pojištění z jeho mzdy: .....	1 300 Kč
9 % na zdravotní pojištění platí zaměstnavatel: .....	1 800 Kč
25 % na sociální pojištění platí zaměstnavatel: .....	5 000 Kč
Daňový základ činí: .....	26 800 Kč

(součet hrubé mzdy + odvody zaměstnavatele na obě pojištění, tedy 34 % odvodů zdrav. a sociál. pojištění. Je to právě částka tzv. **superhrubé mzdy**. Vlastní platba pojištění zaměstnance se nezahrnuje do základu daně.

Z daňového základu daň 15 % činí: ..... 4 020 Kč (od hrubé mzdy se tedy dále odečtou obě pojištění, které platí zaměstnanec a také daň, tedy: 20 000 - 900 - 1 300 - 4 020) |

⇒ měl by tedy obdržet: ..... 13 780 Kč |

K tomu se připočítá 1/12 slevy na dani: ..... 1 970 Kč (z ročního objemu slevy 23 640 Kč) |

Připočítá se 1/12 daň. zvýhodnění na jeho 1 dítě: ..... 967 Kč (z ročního objemu slevy 11 604 Kč) |

**K výplatě v podobě čisté mzdy: .....**

**16 717 Kč**



SOUVISLOSTI

## Nejčastější nemoc z povolání

Zkusíte si tipnout, která to je? Je to tzv. **syndrom karpálního tunelu**, onemocnění z přetěžování pohybového aparátu. Projevuje se ztrátou citu v prstech, jejich trnutím a bolestivým mravenčením. Může se vyvinout následkem úrazu a námahy rukou, ale velmi

často také chronickým přetížením zápěstí při stálé práci s počítačem.



Zákoník práce, paragrafové znění:

(sekce **Zákony** a v poli **Číslo předpisu** zadejte řetězec znaků **262/2006**)

\*) – od 1. 1. 2012 se připravuje významná novelizace Zákoníku práce.

<http://portal.gov.cz>



Formy odměňování pracovníků musí respektovat úroveň minimální a maximální výše mzdy s ohledem na všechny možnosti a vlivy. Odměňování musí být spravedlivé a musí pracovníky motivovat k nejlepším výkonům, pak budou spokojeni jak zaměstnanci, tak i vedení podniku.

Výše mezd může být také silně ovlivňována odbory, zvláště pohyblivé složky mezd mohou být zahrnuty do tzv. kolektivní smlouvy uzavírané mezi zaměstnavatelem a představiteli odborů.

Mzdy tvoří jednu ze stabilních, základních složek nákladů firmy. Je tedy v zájmu firmy dodržování určité optimální výše této nákladové položky (při zachování sociálního smíru a přiměřenému růstu nominálních mezd v závislosti ne ekonomické situaci firmy).

## Minimální mzda

**Celková mzda nesmí být nižší, než je vládou stanovená tzv. minimální mzda.**

Minimální mzda je zákonem stanovená minimální výše měsíčního výdělku. Od 1. 1. 2007 je její výše stanovena na 8 000 Kč. Tato částka zůstává v platnosti i nadále.

## Správnost a objektivita při odměňování pracovníků

Správné a hodnověrné odměňování pracovníků má svá úskalí. Všeobecný názor tvrdí, že plat by měl být stanoven podle množství odvedené práce.

Bohužel však jsou i zaměstnání, kde se výkon práce nedá přesně změřit. U změřitelného množství práce se může problematicky stanovit obtížnost a složky výkonu.

### Obtížnost posouzení obtížnosti a výkonu práce

Obtížně se dá porovnat například výkon řidiče autobusu či tramvaje, který je odpovědný za převážení lidí a výkon obsluhy zemního stroje. Ten odpovídá sice sám za sebe, ale často pracuje v rizikovém a nebezpečném prostředí.

Obdobně obtížně se bude posuzovat třeba práce restaurátora historických maleb v památkových budovách (těžko může být posuzována jeho výkonnost počtem zrestaurovaných metrů čtverečních malby).



SOUVISLOSTI

Do stanovované mzdy za určitou práci se zpravidla promítají i **vlastnosti pracovníka, který tuto práci vykonává**. Vzdělání, délka přímé praxe, doba zaměstnání u podniku a další. Jestliže tedy práci obsluhy zemního stroje v našem příkladu výše bude vykonávat dlouholetý zaměstnanec podniku a s tímto strojem pracuje dlouhou dobu, je pravděpodobné, že nový zaměstnanec bez zkušeností bude za stejnou práci dostávat nižší mzdu než ten dlouholetý a zkušený.

## Povinné srážky ze mzdy

• Jak jste si již povšimli v modelovém příkladu výpočtu mzdy (str. 100), **hrubá mzda** v sobě zahrnuje **stanovený mzdový tarif, všechny přiznané příplatky, odměny** apod.

Od ní se odečítá státem určená daň ze mzdy, příspěvek na sociální a zdravotní pojištění, případně soudem určené srážky apod. Po těchto srážkách, které je povinen provést zaměstnavatel, pracovník získává tzv. **čistou mzdu**.

**Zaměstnavatel je povinen srazit ze mzdy následující položky:**

- pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- pojistné na zdravotního pojištění,
- zálohu daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti (případně srážkovou daň).

Další srážky jsou možné, popřípadě vyplývají z různých nařízení, jako mohou být například částky **postižené výkonem rozhodnutí nařízeným soudem nebo orgánem státní správy**. Jedná se například o splácení alimentů (výživné na dítě), manka, hypoteční splátky, exekuce apod.). Pořadí srážek ze mzdy je stanoveno zákoníkem práce.

### SOUVISLOSTI

#### Vývoj průměrné a minimální mzdy v ČR

Rok	Mzda v Kč	
	Průměrná	Minimální
2003	16 430	6 200
2004	17 466	6 700
2005	18 344	7 185
2006	19 546	7 955
2007	20 957	8 000
2008	22 593	8 000
2009	23 488	8 000
2010	23 951	8 000

### JAK JE TOMU VE SVĚTĚ?

#### Výše minimální mzdy v zemích Evropy (přepočten na Euro)

2011		
Země	v Euro	od data
Lucembursko	1 683	1.3.2009
Belgie	1 441	1.10.2008
Nizozemsko	1 398	1.7.2009
Francie	1 365	1.1.2011
Irsko	1 326	1.1.2011
Velká Británie	1 181	1.10.2009
Rakousko	1 000	1.1.2009
Andorra	915	1.1.2009
Kypr	840	29.4.2009
Island	818	1.3.2008
ČR	330	1.1.2007

Podle dlouhodobých průzkumů EU pracují ženy za minim. mzdu častěji než muži; pobírat podporu v nezaměstnanosti je pro ně méně přijatelné než pro muže. Za minimální mzdu pracují častěji lidé s nízkou kvalitací – například v zemědělství či textilním průmyslu. Je rovněž rozdíl mezi minim. mzdou Lucemburska a občana ČR (s 1683 Euro je v Lucembursku rozhodně těžší vyjít než s 8000 Kč u nás). Rozhoduje úroveň cen, výše nájmu, míra inflace a nezaměstnanosti apod.







## Srážky ze mzdy u zaměstnance a podnikatele

### 1. Zaměstnanci

Zaměstnancům je z hrubé mzdy nejprve sražena záloha na daň z příjmů fyzických osob, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění.

V České republice platí, že každý zaměstnanec musí být pojištěn sociální a zdravotní pojišťkou. Vyměřovacím základem je v případě zaměstnance úhrn příjmů, které mu organizace zúčtovala. Z tohoto základu pak celkem na zdravotní a sociální pojištění 13,5 % platí zaměstnanec a 35% za zaměstnance platí zaměstnavatel. Celou částku pojištění (povinná platba zaměstnance + povinná platba zaměstnavatele) odvádí zaměstnavatel na konto příslušné správy sociálního zabezpečení a příslušné zdravotní pojišťovny.



### 2. Podnikatelé

Podnikatelé (označovaní také pojmem OSVČ, tj. osoby samostatně výdělečně činné) jsou povinni u sociálního zabezpečení i u zdravotního pojištění vypočítat částky pojistného na základě svého daňového přiznání za příslušné zdaňovací období. Pro další rok (počínaje měsícem následujícím po podání daňového přiznání a přehledu o příjmech a výdajích ze samostatné výdělečné činnosti a úhrnu záloh pojistného pro pojišťovnu – tedy od měsíce dubna nebo července) tak bude OSVČ platit částky záloh, které vypočítá na základě svého daňového základu. Přehled o příjmech a výdajích ze samostatné výdělečné činnosti je podnikatel povinen podat do 8 dnů po podání daňového přiznání příslušné zdravotní pojišťovně. Pro vznik povinnosti platit zdravotní pojištění (zálohy) není rozhodující datum získání živnostenského nebo jiného oprávnění podnikatelem, důležité je samotné zahájení činnosti podnikatelem.

## SOUVISLOSTI

### Úřady práce – aktivní politika zaměstnanosti a rekvalifikace

Peníze, které ÚP vyplácí uchazečům ve formě „podpory“, mají formu tzv. **pasivní politiky zaměstnanosti**.

- Druhou formou peněz, kterými stát prostřednictvím ÚP ovlivňuje zaměstnanost, je tzv. **aktivní politika zaměstnanosti** – finance, o které mohou žádat na ÚP podnikatelé nebo firmy, které vytvoří nová pracovní místa a zaměstnají zde uchazeče evidované na ÚP.

- Další možností ke snížení nezaměstnanosti a důležitou funkcí ÚP je forma **rekvalifikace**. Jsou to rekvalifikační programy, které organizují ÚP podle podmínek ve svém regionu. Při rekvalifikaci se přihlíží k dosaženému vzdělání a praxi uchazeče, k jeho zdravotnímu stavu a dalším vlastnostem. **K rekvalifikaci se využívají různé formy teoretické a praktické přípravy.**

Mohou to být i učiliště, odborné školy a jiná zařízení, která se touto činností zabývají. Úřady práce tuto rekvalifikaci organizují a hradí.

Rekvalifikovaný uchazeč má pak oprávnění na úrovni vyučení, zaučení nebo zaškolení a na základě toho se může ucházet o nové zaměstnání.



Aktivní podpora zaměstnanosti a rekvalifikace jsou důležité zejména pro lidi z oblastí zasažených tzv. strukturální nezaměstnaností, tedy z oblastí, ve kterých došlo k útlumu práce a kde se tak zvýšila strukturální nezaměstnanost (útlum hornictví, textilního průmyslu apod.)

## Výplata mzdy

Mzda i náhrady mzdy se vyplácí **zpětně za ukončený měsíc**. Vyplácí se tedy v následujícím měsíci **ve stanovený den**. Dnes je nejrozšířenější formou **převod peněz z účtu firmy na účet zaměstnance**.

## Úřad práce a hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti

Každý občan má právo zvolit si zaměstnání, které mu vyhovuje, a vykonávat je buď na území našeho státu, nebo v cizině. Jestliže se zájemci o zaměstnání nepodaří sehnat odpovídající práci, má právo požádat o pomoc **úřad práce** (dále jen ÚP), a to ten, ke kterému patří podle svého trvalého bydliště.

Pracovníci ÚP mají přehled o volných pracovních místech ve svém regionu a ta jsou nabízena nezaměstnaným lidem. Pokud se nedaří zajistit přiměřené zaměstnání do sedmi kalendářních dnů od doby ukončení předchozího zaměstnání, má klient ÚP **nárok na hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti** (známé pod pojmem „podpora“).

**Uchazeč o zaměstnání musí při přihlášení na ÚP předložit:**

- zápočtový list od posledního zaměstnavatele** – výstupní doklad o ukončení pracovního poměru, **potvrzení o výši průměrného čistého výdělku**, **vyplněný tiskopis** (žádost o zprostředkování zaměstnání) a **čestné prohlášení o tom, že nevykazuje podnikatelskou činnost**.

Podle současné právní normy nárok na hmotné zabezpečení trvá nejdéle 6 měsíců. První tři měsíce ve výši 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku, další tři měsíce ve výši 50 %. Pokud po této době uchazeč nenajde vhodné zaměstnání, může uchazeč žádat **o podporu z prostředků sociálního zabezpečení**.

Úřady práce tedy vykazují činnost v tzv. **pasivní politice zaměstnanosti** a dále v **aktivní politice zaměstnanosti**. Organizují a financují rovněž **rekvalifikační kurzy uchazečů o zaměstnání** (více viz souvislosti vlevo).

## Životní a existenční minimum

**Životní minimum** je minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb. Například částka pro jednotlivce činí 3 126 Kč/měsíc (stav z roku 2011).

**Existenční minimum** je minimální hranicí peněžních příjmů, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežít. V současnosti činí 2020 Kč za měsíc. Existenční minimum nelze použít u nezaopatřeného dítěte, u příjemce starobního důchodu, u osoby plně invalidní a u osoby starší 65 let.



## Aktivní přístup k uplatnitelnosti na trhu práce

Každý člověk si nějak představuje svoji existenci, plánuje si dosažení určitých met během svého života. Je obecně jedno, zda to pro někoho bude cestování, pro jiného rodina a její zabezpečení – ani jedno (většinou) nelze realizovat bez odpovídajících příjmů, které zajišťuje práce.

Co obecně dělat pro to, aby byl člověk na pracovním trhu úspěšný a aby byl o něj (jako o pracovníka) zájem?

Určitě je dobré sám na sobě pracovat, tedy aktivně přistupovat k postupnému budování své kariéry, aktivně hledat zaměstnání. ●.....➔

Zkusme si naznačit klíčové okamžiky a stavy, kterými by měl člověk úspěšně projít; jsou ve velmi obecné rovině, avšak skutečně platné:

1. Řádně dostudovat učební či studijní obor na úrovni středoškolského vzdělání.
2. Pokud následují další studia (na vysoké či vyšší odborné škole), pak se snažit během něj získávat pracovní zkušenosti (např. ve firmách poskytující zázemí pro vykonávání praxe během studia). Tyto pracovní zkušenosti velmi pomáhají při ucházení se práci po studiu nebo může absolvent nastoupit do zaměstnání u této firmy.
3. K práci v zaměstnání přistupovat zodpovědně a iniciativně, nebránit se firemnímu školení a doplňování znalostí a dovedností.
4. Snažit se doplňovat znalosti a dovednosti i z jiných oborů, tedy rozšiřovat si své portfolio dovedností.
5. Osvojovat si cizí jazyky.

## Shrnutí kapitoly

- Základní právní rámec vztahující se k zaměstnání stanovuje v ČR právě **Lis-tina základních práv a svobod**; hlavním zákonem upravujícím problematiku práce je **zákoník práce**.
- **Trh práce** je druhotný trh; je odvozený od základního trhu výrobků a služeb.
- **Výběr vhodného uchazeče o zaměstnání** je tím složitější a náročnější, čím slo-žitější a náročnější funkci chce podnik obsazovat.
- Při posuzování vlastností uchazeče v návaznosti na požadavky obsazované-ho místa se hodnotí jeho následující vlastnosti: **fyzické a duševní požadav-ky, dovednosti, vzdělání a kvalifikace, pracovní zkušenosti a charakteristi-ka osobnosti**.
- Formy mezd se dělí do dvou skupin, a to **základní (pevné)** a **doplňkové (variabil-ní) formy mezd**.
- Celková mzda nesmí být nižší, než je vládou stanovená tzv. **minimální mzda**.
- **Úřady práce** vykazují činnost v tzv. pasivní politice zaměstnanosti a dále v **aktivní politice zaměstnanosti**. Organizují a financují rovněž **rekvalifikační kurzy uchazečů o zaměstnání**.

## Náměty pro samostatnou práci

1. Jaký právní dokument řeší pracovněprávní vztahy?
2. Zkuste pojednat o součástech celého systému odměňování. Co mezi ně patří?
3. Co jsou tzv. firemní benefity?
4. Jaké formy mezd znáte?
5. Zkuste se zamyslet nad tím, kam by měly směřovat představy o vaší pracovní kariéře. Co jste pro to ochotni udělat?
6. Zkuste si na internetu projít pracovní nabídky personálních agentur a pracov-ních portálů.

### SOUVISLOSTI

#### Internetové portály s tematikou práce

Nezapomeňte se při hledání nového zaměst-nání podívat také na **webové portály**, které se zaměřují na oblast pracovních příležitostí. Pokud to spojíte s pracovními agenturami, tím určitě rozšíříte své možnosti.

Kromě pasivního vyhledávání mezi na-bízenými pracovními pozicemi si na větši-ně z těchto portálů práce můžete zřídit i svůj uživatelský profil, do kterého můžete zadat své dovednosti, pracovní zkušenosti, vzdělá-ní apod.

Nezapomeňte, že na tyto evidované nabídky uchazečů o práci se dívají i personallisté firem. Co když padnete do oka právě jim?

Pracovních portálů je mnoho. Z nejznáměj-ších to jsou například [Jobpilot.cz](http://Jobpilot.cz), [Sprace.cz](http://Sprace.cz), [Jobs.cz](http://Jobs.cz) apod.

### Souhrn



#### Moje poznámky:

### Náměty a tipy pro samostatnou práci

