

Univerzita Pardubice

Fakulta ekonomicko-správní

Nástroje regulace trhu práce v České republice

Jana Ansorgová

**Bakalářská práce
2016**

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jana Ansorgová**
Osobní číslo: **E13218**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa: Veřejná ekonomika**
Název tématu: **Nástroje regulace trhu práce v České republice**
Zadávající katedra: **Ústav ekonomických věd**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cílem práce je analýza regulace českého trhu práce a analýza míry nezaměstnanosti v závislosti na výši minimální mzdy a podpory v nezaměstnanosti.

Osnova:

- Teoretické vymezení trhu práce.
- Možnosti regulace trhu práce.
- Regulace českého trhu práce.
- Vliv zavedených opatření na míru nezaměstnanosti v České republice.

Rozsah grafických prací: -
Rozsah pracovní zprávy: cca 35 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická
Seznam odborné literatury:

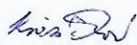
BROŽOVÁ D. Kapitoly z ekonomie trhů práce. Praha: Oeconomica, 2012.
ISBN: 978-80-245-1880-0.

BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost. Praha: Grada, 2013.
ISBN:978-80-247-4282-3.

KACZOR, P. Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti České republiky po roce 2011. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN: 978-80-245-1930-2.


KOTÝNKOVÁ, M. Trh práce na přelomu tisíciletí. Praha: Oeconomica, 2006.
ISBN: 80-245-1149-5.

Vedoucí bakalářské práce:

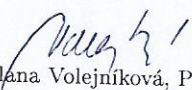

Ing. Radka Knězáčková
Ústav ekonomických věd

Datum zadání bakalářské práce: **29. září 2015**

Termín odevzdání bakalářské práce: **29. dubna 2016**


doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.
děkanka

L.S.


doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 29. září 2015

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 29.4.2016

Jana Ansorgová

Poděkování:

Tímto bych ráda poděkovala své vedoucí práce Ing. Radce Kněžáčkové za její odbornou pomoc, cenné rady a poskytnuté materiály, které mi pomohly při zpracování bakalářské práce. Dále bych ráda poděkovala své rodině a partnerovi, kteří mně podporovali po celou dobu mého studia.

ANOTACE

Téma bakalářské práce se týká nástrojů regulace trhu práce v České republice. V kapitolách jsou charakterizovány základní pojmy, které souvisí s trhem práce a konkrétní nástroje, kterými je trh regulován. Bakalářská práce je zaměřena na kolektivní vyjednávání, legislativní úpravu, podporu v nezaměstnanosti a minimální mzdu. V první části jsou zhodnoceny jednotlivé možnosti regulace a druhá část je zaměřena na to, jak tyto nástroje ovlivňují míru nezaměstnanosti v České republice.

KLÍČOVÁ SLOVA

Kolektivní smlouva, kolektivní vyjednávání, legislativní ochrana zaměstnanosti, odborové organizace, podpora v nezaměstnanosti.

TITLE

Instruments of labour market regulation in the Czech Republic

ANNOTATION

The theme of this Bachelor thesis is about instruments of labour market regulations in the Czech republic. Basic terms related to the labour market and some concrete instruments influencing the labour market are characterized in the chapters. In this Bachelor thesis I focused on collective bargaining, legislative changes, the unemployment compensation and the minimum wage. Each regulation items and their influences on the unemployment rate in the Czech republic are evaluated in the theoretical part.

KEYWORDS

Collective agreement, collective bargaining, employment protection legislation, trade union organization, unemployment benefits.

OBSAH

Úvod	11
1 Teoretické vymezení trhu práce	12
1.1 Trh práce	12
1.2 Nabídka práce	13
1.3 Poptávka po práci.....	14
1.4 Rovnováha na trhu práce	15
2 Možnosti regulace trhu práce	16
2.1 Kolektivní vyjednávání.....	16
2.1.1 Odborové organizace.....	16
2.1.2 Kolektivní smlouva	17
2.1.3 Míra regulace trhu práce v závislosti na kolektivním vyjednávání.....	18
2.2 Legislativní úprava	19
2.2.1 Legislativní ochrana zaměstnanosti.....	20
2.2.2 Míra regulace trhu práce v závislosti na EPL.....	20
2.3 Podpora v nezaměstnanosti a státní sociální podpora.....	22
2.3.1 Podpora v nezaměstnanosti a její podmínky poskytování.....	22
2.3.2 Státní sociální podpora	23
2.4 Minimální mzda.....	24
2.4.1 Výše minimální mzdy.....	24
2.4.2 Funkce minimální mzdy	25
2.5 Vliv podpory v nezaměstnanosti a minimální mzdy na úroveň nezaměstnanosti	25
3 Regulace českého trhu práce	27
3.1 Vývoj českého trhu práce.....	27
3.1.1 Počet volných pracovních míst.....	28
3.2 Kolektivní vyjednávání.....	29
3.2.1 Míra regulace českého trhu práce v závislosti na kolektivním vyjednávání	30
3.3 Legislativní úprava zaměstnanosti.....	32
3.4 Minimální mzda v České republice	34
3.4.1 Vývoj minimální mzdy v České republice	34
3.4.2 Srovnání minimální mzdy ČR s členskými státy EU	35
3.4.3 Vliv minimální mzdy na úroveň nezaměstnanosti	37
3.5 Podpora v nezaměstnanosti v ČR	39

3.5.1	Vliv podpory v nezaměstnanosti na obecnou míru nezaměstnanosti	40
	Použitá literatura.....	46
	Seznam příloh.....	50

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Podíl nezaměstnaných osob v letech 2005-2015 v procentech	28
Tabulka 2: Množství uzavřených kolektivních smluv v letech 2005-2015	31
Tabulka 3: Vývoj minimální mzdy v ČR	35

SEZNAM ILUSTRACÍ

Obrázek 1: Hospodářský koloběh v ekonomice	12
Obrázek 2: Individuální nabídka práce	13
Obrázek 3: Křivka poptávky po práci	14
Obrázek 4: Rovnováha na trhu práce	15
Obrázek 5: Dopad minimální mzdy na úroveň nezaměstnanosti	26
Obrázek 6: Počet volných pracovních míst v evidenci ÚP	28
Obrázek 7: Minimální měsíční mzda (EUR) v jednotlivých státech k 1.1.2016	36
Obrázek 8: Vztah minimální mzdy a obecné míry nezaměstnanosti	38
Obrázek 9: Vývoj minimální mzdy a obecné míry nezaměstnanosti	38
Obrázek 10: Výdaje ČR na PPZ	40
Obrázek 11: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti	40

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

ASO	Asociace samostatných odborů
ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů
ČR	Česká republika
EPL	Legislativní ochrana zaměstnanosti
EU	Evropská unie
IPP	Informace o pracovních podmínkách
KZPS	Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
obr.	obrázek
OECD	Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
PPZ	pasivní politika zaměstnanosti
resp.	respektive
Sb.	Sbírka zákonů
tj.	to jest
tzn.	to znamená
tzv.	tak zvaný
ÚP	úřad práce

Úvod

Trh práce a jeho regulace v České republice je neustále diskutované a aktivní téma, zejména z toho důvodu, že se jedná o součást prakticky každého běžného života občana. Trh práce a jeho zákonitosti jsou součástí hospodářského koloběhu, do kterého obvykle vstupuje stát, jako jeden ze subjektů jeho regulace. Jedním z hlavních důvodů, proč tomu tak je, je jeho sociální nemilosrdnost, kterou bohužel produkuje. Existuje totiž mnoho faktorů, které mohou ovlivnit zapojení se občana na běžný trh práce. Těmito faktory jsou zejména věk, pohlaví či národnost, které nikdo z nás neovlivní. Výsledkem toho může být upřednostňování jedné skupiny obyvatel před druhou.

Proto, aby se předešlo nežádoucímu upřednostňování jednotlivých osob obyvatel, vznikly nástroje, kterými je trh práce regulován. Tato regulace může mít formu kolektivního vyjednávání, jehož cílem je zamezit vzájemným sporům mezi účastníky na trhu práce, popřípadě stanovit další postup při vzniku sporu. Důsledkem regulace trhu práce je také určení povinností zaměstnavatele či práv a povinností zaměstnance nebo pracovní podmínky při výkonu zaměstnání. Chráněny jsou na trhu práce i osoby na méně kvalifikované pozici či s jiným handicapem, jimž musí zaměstnavatel vyplatit za odvedenou práci minimální mzdu, která je stanovena zákonem. Pokud dojde ke ztrátě zaměstnání, existuje podpora v nezaměstnanosti, která má dočasně nahradit příjem, o který uchazeč o zaměstnání přišel.

Cílem bakalářské práce je analýza regulace českého trhu práce a analýza míry nezaměstnanosti na území České republiky v závislosti na výši minimální mzdy a podpory v nezaměstnanosti.

Bakalářská práce je rozdělena celkem do čtyř kapitol. První kapitola se bude věnovat základním pojmům, kterými jsou trh práce a jeho nabídka, poptávka po práci a rovnováha na trhu práce.

Druhá kapitola bude zasvěcena možnostem, jak může být trh práce regulován. Tím je míněno, jak může být ovlivněn kolektivním vyjednáváním, legislativní úpravou či poskytováním podpory v nezaměstnanosti a vývojem minimální mzdy.

Třetí kapitola se zabývá regulací českého trhu práce. Zejména současnou situací na českém trhu práce a analýzou, do jaké míry je v praxi využito teoretických možností regulace.

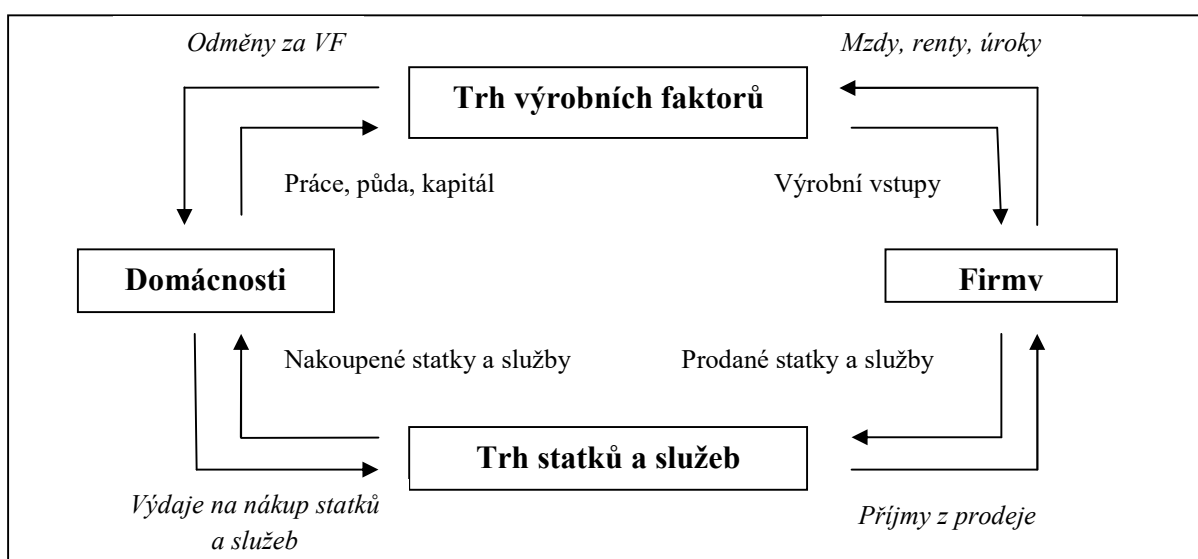
Ve čtvrté kapitole bude zhodnoceno, jaký mají vliv zavedená opatření na míru nezaměstnanosti v České republice.

1 Teoretické vymezení trhu práce

První část bakalářské práce je zaměřena na vymezení základních pojmů, které souvisejí s problematikou trhu práce a zároveň ho regulují. Znalosti získané z této kapitoly budou současně aplikovány při analýze regulace českého trhu práce, které bude věnovaná pozornost v následujících kapitolách.

1.1 Trh práce

Trh práce je jedním z trhů primárního výrobního faktoru, a pokud chceme trh práce pochopit, je důležité, abychom ho dokázali vnímat v jeho souvislostech a uvědomit si zejména to, že je součástí hospodářského koloběhu ekonomiky. Jeho existence a funkčnost je podmíněna činností člověka. Trh práce nám popisuje vzájemný vztah mezi tržní nabídkou práce a tržní poptávkou po práci, ve kterém automaticky vzniká na každé straně konkurence. Tato konkurence je charakterizována nevyváženou poptávkou po práci, ze strany firem, a nabídkou práce, ze strany občanů. Proto, aby byla konkurence na trhu práce co nejnižší, je třeba vytvořit ideální hospodářský koloběh, který bude vhodný pro všechny účastníky a díky němuž nastane na trhu tržní rovnováha. V praxi hovoříme o tržní rovnováze tehdy, když nabídka práce (tj. jednání ze strany domácností) je rovna poptávce po práci (tj. jednání ze strany firem).[27] Pokud situace na trhu práce není v rovnováze, výsledkem může být nadbytek práce nebo naopak nedostatek pracovních příležitostí. Základní princip hospodářského koloběhu je znázorněn na obrázku č. 1, ve kterém jsou zároveň zobrazeny vzájemné vztahy mezi jednotlivými subjekty.



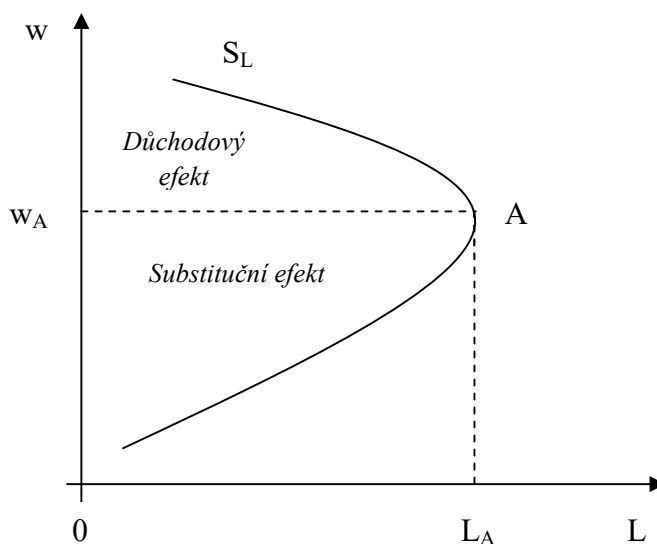
Obrázek 1: Hospodářský koloběh v ekonomice

Zdroj: upraveno dle [9]

Jak už bylo řečeno, trh práce je charakterizován souborem velmi složitých vztahů a situací. Každý subjekt má svůj uspořádaný žebříček cílů, hodnot a také motivací, které se však od sebe navzájem liší. Například, pracovník se snaží odvést co nejkvalitnější práci, proto aby ji odvedl, využije určitého úsilí a času, za toto však také požaduje co nejvyšší mzdu, na druhé straně stojí zaměstnavatel - firma, která shání také co nejkvalitnější pracovníky avšak za co nejnižší cenu. Proto, aby byly zmírněny tyto nerovnosti mezi vzájemnými požadavky, stát vytvořil nástroje, díky kterým je situace na trhu práce regulována. Jedná se zejména o vládní opatření a vytvoření nezbytné legislativy.[27]

1.2 Nabídka práce

Nabídka práce je chápána jako součet individuálních nabídek práce, konkrétně se jedná o aktivitu ze strany domácností, resp. jednotlivce. Jednotlivec, který práci nabízí, se v tomto případě rozhoduje, jakou část dne stráví v zaměstnání (tj. prodejem práce) a jakou část dne využije trávením svého volného času. Důležitým faktorem, který ovlivňuje jeho rozhodnutí je užitek, který mu každá tato činnost přinese a zároveň výše mzdy, která mu bude za vykonanou práci vyplacena. S růstem mzdy roste také nabídka na trhu práce avšak pouze do určitého bodu (tzv. kritická hodnota). Nejlépe lze individuální nabídku práce charakterizovat dle obrázku č. 2.



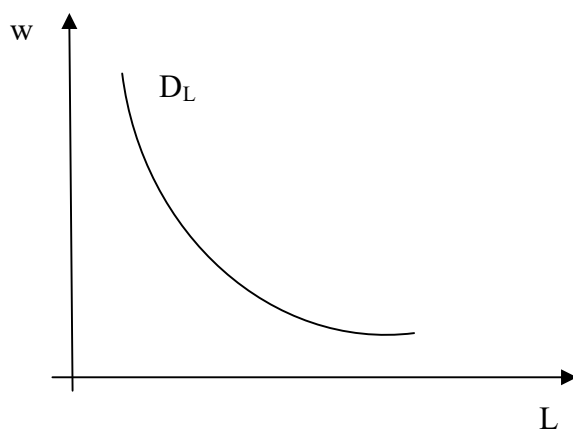
Obrázek 2: Individuální nabídka práce

Zdroj: upraveno dle [10]

Z obrázku č. 2 je patrné, že významnou roli, v souvislosti s nabídkou práce, má tzv. „kritická“ mzda (w_A). Do dosažení této hodnoty jsou domácnosti ochotny s vyšší mzdou nabízet i více práce (L). Hodnota mzdy má za následek také to, že jedinci, kteří doposud nebyli ochotni pracovat kvůli vyšší mzdě, jsou ochotni začít. Díky jejímu zvyšování začnou na trhu nabízet svoji pracovní sílu. Tento jev je nazýván jako tzv. *substituční efekt*. Dojde k nahrazení volného času prací. Poté, co dosáhne nabízená mzda „kritické“ hodnoty, nastane situace, kdy se objem nabízené práce (S) začne snižovat a vzniká tzv. *důchodový efekt*. Důvodem je, že výše příjmů některých domácností je na takové úrovni, která jim umožňuje dávat přednost volnému času před prací. [27]

1.3 Poptávka po práci

Na trhu práce by nemohla existovat nabídka práce, kdyby neexistovala její poptávka. Poptávka po práci vzniká ze strany firmy a charakterizuje množství poptávané práce v závislosti na její ceně. Tato situace je nazývána zákonem klesající poptávky. Jednoduše lze říci, že čím vyšší je mzda (w), tím nižší je objem práce (L). Tento zákon platí však i obráceně, jak nám ukazuje obrázek č. 3, tzn. čím nižší je mzda, tím vyšší je objem práce.

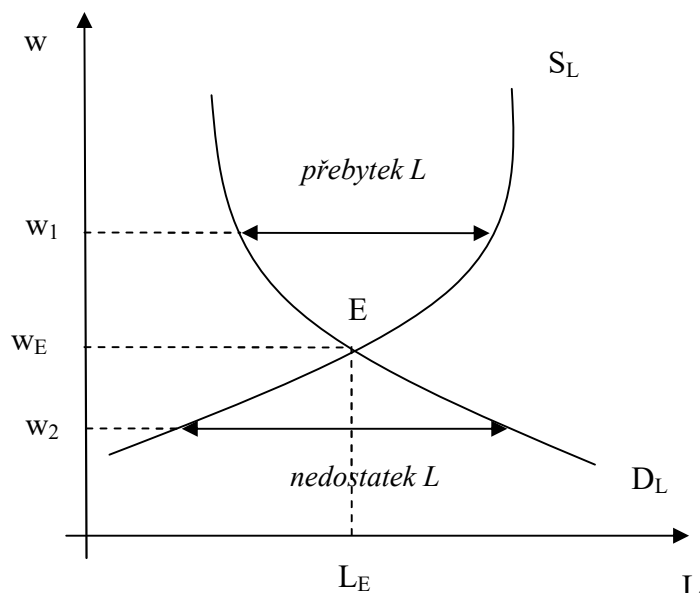


Obrázek 3: Křivka poptávky po práci

Zdroj: upraveno dle [11]

1.4 Rovnováha na trhu práce

Tržní rovnováha je situace, kdy se poptávané množství po práci ze strany firem se rovná nabízenému množství práce ze strany domácností. Nejlépe lze charakterizovat rovnováhu na trhu práce pomocí následujícího obrázku č. 4.



Obrázek 4: Rovnováha na trhu práce

Zdroj: upraveno dle [11]

Obrázek č. 4 nám zobrazuje určitý trh práce, na kterém se vzájemně prolíná nabídka práce (S_L) s poptávkou po ní (D_L). Dokonalá situace by nastala v bodě E, kde množství práce (L) odpovídá výši mzdové sazby (w). Pokud dojde ke zmiňované situaci, jedná se o stav tržní rovnováhy. Pokud by však mzdová sazba neodpovídala rovnovážné mzdové sazbě (w_E), dojde k situaci, kdy nabízené ani poptávané množství práce neodpovídá rovnovážnému množství práce (L_E). V důsledku toho mohou nastat dvě situace. Pokud bude mzdová sazba nižší než rovnovážná, dojde na trhu práce k přebytku poptávky, tzn. nabídka práce, ze strany domácností, bude nižší než poptávka firem. Pokud však bude mzdová sazba naopak vyšší, než cena rovnovážná dojde k přebytku nabídky a tím vznikne opačný efekt, nabídka práce ze strany domácností bude převyšovat poptávku firem.[11]

2 Možnosti regulace trhu práce

Existují situace, které když nastanou, je potřeba, aby stát reguloval jejich vývoj. Tuto regulaci může stát provést například pomocí nástrojů pracovněprávní legislativy, stanovením minimální mzdy, určení věkové hranice odchodu do důchodu či regulací mobility. Podle Světové banky je nejvýznamnějším nástrojem regulace trhu práce kolektivní vyjednávání. Pomocí kolektivního vyjednávání mohou být například zmírněny následky v případě, kdy zaměstnanci nemají dostatek informací, potřebných k důležitým pracovním rozhodnutím.

Dalším klíčovým nástrojem regulace je podle Světové banky legislativní úprava a s ní související legislativní ochrana zaměstnanosti. Tento nástroj může být aplikován například v situaci, kdy je zaměstnaný diskriminován, zejména kvůli svému pohlaví, národnosti či věku.

Poslední nástroj regulace, který je Světovou bankou uznáván, je systém podpor v nezaměstnanosti a sociálních dávek. Jedná se o nástroj, který má zmírnit následky v případech, kdy se pracovník není schopen sám zabezpečit, tím je myšleno zejména období neschopnosti, nezaměstnanosti či stáří. [34]

Všechny výše zmiňované nástroje a jejich aplikace budou podrobněji popsány v následující kapitole.

2.1 Kolektivní vyjednávání

Kolektivní vyjednávání je jednou z možností regulace trhu práce, spočívající ve vzájemné spolupráci a komunikaci mezi zaměstnavateli a odborovou organizací. Hlavním předmětem jejich jednání je stanovení výše mezd, platových práv a ostatních práv týkajících se pracovněprávního vztahu. Výsledkem kolektivního vyjednávání je vznik kolektivní smlouvy, kterou jsou vázány smluvní strany.

2.1.1 Odborové organizace

Odborové organizace jsou sdružení pracovníků, které mají pravomoc jednat v pracovněprávních vztazích a které mají oprávnění vést kolektivní vyjednávání s určitou firmou. Průběh vyjednávání je dán zákonem nebo se postupuje podle podmínek, které jsou předem stanoveny v kolektivní smlouvě. Za odborovou organizaci jedná orgán, který byl k tomu určen stanovami. [4] Kde však odbory neexistují, jednájí zaměstnanci se zaměstnavatelem každý sám za sebe.

Odbory nemají vliv pouze v jednotlivých firmách, ale sdružují také pracovníky podle určitých profesí. Z charakteru odborů nám vyplývá, že ve firmě s existujícími odbory mají zaměstnanci mnohem vyšší platy a ochranu než ve firmě bez odborů ve stejném odvětví.

Odbory mají právní subjektivitu, tzn., že jsou nositeli práv a povinností, a díky tomu mohou rozhodovat o věcech, ke kterým mají pravomoc. Zejména mají právo „*jednat a zaujmout stanoviska k návrhům ve věcech podmínek zaměstnávání zaměstnanců a počtu zaměstnanců dále podávat návrhy, jednat a zaujmout stanoviska k návrhům ve věcech zlepšení podmínek výkonu práce a odměňování a vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů.*“ [39, § 320]

Nejvyšším orgánem odborových organizací je členská schůze. Jejich činnost můžeme shrnout do několika okruhů. Mohou zastupovat zaměstnance při jednání s podnikem, dále mohou zprostředkovávat schůze členů s vyššími orgány odborů, vedou kolektivní vyjednávání a také mají spoluúčast na rozhodování o hospodaření s finančními prostředky.

2.1.2 Kolektivní smlouva

Kolektivní smlouva je dokument normativní povahy a zároveň výsledkem kolektivního vyjednávání. Jedná se o právní úkon dvou či více stran.

Kolektivní smlouvy mohou být dvojího typu, a to:

- a) podnikové, které jsou uzavřené mezi příslušným odborovým orgánem a zaměstnavatelem;
- b) vyššího stupně, uzavřené pro větší počet zaměstnavatelů mezi příslušným vyšším odborovým orgánem a organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů. [38]

Pokud tedy nastoupí do firmy, kde působí odborové organizace, nový zaměstnanec, je důležité, aby byl řádně seznámen s kolektivní smlouvou. Pokud se jedná o podnik, který nemá odborové organizace je kolektivní smlouva nahrazena vnitřními předpisy.

V každé firmě může existovat více odborových organizací, ale pouze jedna kolektivní smlouva, z čehož vyplývá, že se na jejím obsahu musí vzájemně dohodnout. K tomu, aby kolektivní smlouva byla uznána za platnou, musí být uzavřena písemně a musí obsahovat podpis všech smluvních stran. Pokud nejsou splněny tyto dvě podmínky, nelze se podle dokumentu řídit, resp. je neplatný.

Kolektivní smlouvy lze uzavřít buď na dobu určitou, nebo v opačném případě na dobu neurčitou. Pokud by se jedna ze smluvních stran rozhodla od smlouvy odstoupit, musí sepsat

výpověď, jejíž výpovědní lhůta je stanovena na 6 měsíců, které se začínají odpočítávat prvním dnem následujícího měsíce ode dne, kdy byla výpověď doručena druhé smluvní straně.

Kolektivní smlouva je závazná pro: [12]

- a) zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili;
- b) zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace;
- c) odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace.

2.1.3 Míra regulace trhu práce v závislosti na kolektivním vyjednávání

Míra, kterou kolektivní vyjednávání ovlivňuje trh práce, je nejčastěji vyjádřena pomocí několika ukazatelů, které jsou navzájem kombinovány. Mezi tyto ukazatele patří (podle OECD¹) zejména: hustota odborových svazů na určitém území, míra působnosti kolektivního vyjednávání, míra soustředění odborových organizací a nakonec stupeň koordinace kolektivního vyjednávání.[30]

- a) hustota odborových svazů (trade union density): je charakterizována jako procentuální vyjádření zaměstnanců, kteří jsou členy odborových svazů; [33]
- b) míra působnosti kolektivního vyjednávání (collective bargaining coverage): jedná se o ukazatel, který nám udává, do jaké míry jsou pracovní podmínky zaměstnanců ovlivněny kolektivním vyjednáváním. Tzn. počet zaměstnanců, kteří jsou krytí kolektivní smlouvou/ celková výše mzdy; [32]
- c) míra centralizace kolektivního vyjednávání (bargaining centralization): kolektivní vyjednávání může působit na několika úrovních, kterými jsou podniková úroveň, úroveň odvětví a národní úroveň;
- d) míra koordinace kolektivního vyjednávání (bargaining coordination): součást centralizace kolektivního vyjednávání. Určit míru koordinace kolektivního vyjednávání je velmi zdlouhavý a složitý proces. Podle OECD je koordinace kolektivního

¹ OECD=(Organisation for Economic Co-Operation and Development) je uznávanou mezinárodní organizací poskytující svým členům komplexní analýzu v mnoha oblastech. [25]

vyjednávání rozdělena do pěti úrovní. První vyjednávání je charakterizováno na podnikové úrovni, další vyjednávání je kombinací podnikové a odvětvové úrovně. Třetí stupeň je charakterizován na odvětvové úrovni, čtvrtý stupeň je také na odvětvové úrovni, navíc zde však vznikají dohody na národní úrovni a posledním stupněm je kolektivní vyjednávání na národní úrovni.

Cílem kolektivního vyjednávání, které se odehrává na podnikové úrovni, je uzavřít podnikovou smlouvu. Tato smlouva obsahuje závazky zaměstnavatele vůči zaměstnanci.

Cílem kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni je uzavřít takovou kolektivní smlouvu, která určuje jednotlivé měřítko pracovních podmínek zaměstnanců. Kolektivním vyjednáváním na národní úrovni se rozumí jednání mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, které se odehrává mimo tripartitu. Výsledkem tohoto jednání je dospění k souladu, který je následně interpretován do právní úpravy.

2.2 Legislativní úprava

Další způsob, kterým lze regulovat a ovlivňovat trh práce, je legislativní ochrana trhu práce. Legislativní úprava je velice důležitou součástí regulace trhu práce. Díky legislativní úpravě jsou stanovena pravidla, hranice a omezení nejen pro zaměstnavatele, ale také pro zaměstnance. Jedná se o nezastupitelný nástroj regulace trhu práce, jelikož za pomoci legislativní úpravy jsou stanovena postupy nejen při kolektivním vyjednávání, ale také podmínky poskytování podpor v nezaměstnanosti a sociální podpory a také upravuje problematiku týkající se minimální mzdy.

Vedle právních úprav, které má každá země individuální, existuje také tzv. legislativní ochrana zaměstnanosti, která se týká všech států, které jsou členy OECD.

Právní normy, týkající se legislativní ochrany zaměstnanosti, nám dohlíží na dodržení náležitostí při vzniku pracovního poměru, stanovují nám zkušební dobu, předepisují postup při ukončení pracovního poměru atd. Obecně platí, čím více bude legislativních úprav, tím silněji bude trh práce regulován.

2.2.1 Legislativní ochrana zaměstnanosti

Legislativní ochrana zaměstnanosti (Employment Protection Legislativ- EPL) je dokument, kterým je regulován trh práce členských států OECD. Pomocí EPL je upravován jak trvalý pracovní poměr, tak i krátkodobý pracovní poměr, kterým je například pracovní poměr na 14 kalendářních dnů.

Na základě této legislativy jsou stanoveny podmínky „za kterých může zaměstnavatel propustit zaměstnance (například stanovení výpovědní lhůty, výše odstupného či pravidla pro hromadné propouštění atd.)“.[8, str. 70]

Z pohledu společnosti je EPL, na jednu stranu, hodnocena kladně a to zejména díky ochraně zaměstnanců proti jejich propuštění. Dalšími důvody akceptace EPL je fluktuace zaměstnanců, její vliv na úroveň zaměstnanosti a celkovou míru nezaměstnanosti či na zvyšování motivace zaměstnavatelů, která se týká investic do lidského kapitálu.

Na druhou stranu s sebou však nese negativa, spočívající v přísnosti EPL. Teoretické poznatky i praxe nám poukazují na to, že striktní a nekompromisní EPL má za následek záporný vliv na celkovou míru zaměstnanosti a průměrné doby nezaměstnanosti nebo může dojít ke zpomalování toku pracovních sil mezi jednotlivými zaměstnavateli a tím i k nižší produktivitě hospodářství. Důsledkem EPL je snížení krátkodobé míry nezaměstnanosti a zvýšení dlouhodobé míry nezaměstnanosti.

2.2.2 Míra regulace trhu práce v závislosti na EPL

OECD stanovuje tři úrovně legislativní ochrany zaměstnanosti, které závisí na typu pracovního poměru. První úroveň je regulace trvalého pracovního poměru, druhou úroveň je regulace individuálního a kolektivního propouštění a poslední je regulace dočasného pracovního poměru.

Regulace trvalého pracovního poměru (regular employment)

Trvalý pracovní poměr může být regulován dvěma způsoby, kterými jsou spravedlivý a nespravedlivý způsob.

- a) spravedlivý způsob: Jedná se o situaci, kdy je zaměstnaný propuštěn z důvodu nesplnění požadavků na jeho výkon, z technologických důvodů, z důvodu organizačních změn, za hrubé porušení závazků během dočasné pracovní neschopnosti atd.;

- b) nespravedlivý způsob: Zaměstnanci je podána výpověď ze strany zaměstnavatele na základě diskriminace (například věk, pohlaví, barva pleti, náboženství atd.).

Regulace kolektivního propouštění (collective dismissals)

Kolektivním propouštěním se rozumí skončení pracovního poměru ve lhůtě 30 kalendářních dnů na základě výpovědi ze strany zaměstnavatele. Míra regulace kolektivního propouštění nám stanoví, kolik zaměstnanců musí být propuštěno, aby se hovořilo o hromadném propouštění.

O hromadném propouštění se hovoří tehdy, jedná-li o:

- a) o firmu, která zaměstnává 20-100 zaměstnanců, mělo by být propuštěno nejméně 10 pracovníků;
- b) o firmu, která zaměstnává 101-300 zaměstnanců, mělo by být propuštěno nejméně 10 % zaměstnanců;
- c) o firmu, která zaměstnává 300 a více zaměstnanců, mělo by být propuštěno nejméně 30 zaměstnanců.

Jedná-li se o firmu, která má méně než 20 zaměstnanců, je osvobozena od požadavků na kolektivní propouštění. [31]

Regulace dočasného pracovního poměru (temporary employment)

Dočasný pracovní poměr může být regulován z několika důvodů, kterými jsou:

- a) pominul účel, díky kterému vznikl dočasný pracovní poměr (tzn. zaměstnanec vykonal to, co měl);
- b) uplynulo období 12-ti po sobě jdoucích měsíců, během kterých byl zaměstnaný zaměstnáván;
- c) uplynula doba, která byla stanovena ve smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

2.3 Podpora v nezaměstnanosti a státní sociální podpora

Existuje mnoho nečekaných momentů, které mohou dostat každého z nás do nepříjemné životní situace. Jedním z těchto momentů může být ztráta zaměstnání. V okamžiku, kdy zaměstnaný přijde o práci, má nárok, po splnění daných podmínek, na podporu v nezaměstnanosti. Vedle podpory v nezaměstnanosti existují i jiné formy pomoci ze strany státu. Jedná se například o státní sociální podporu, která v sobě zahrnuje přídavek na dítě, příspěvek na bydlení, porodné, rodičovský příspěvek nebo také pohřebné.

2.3.1 Podpora v nezaměstnanosti a její podmínky poskytování

Pro to, aby občan získal podporu v nezaměstnanosti, musí splňovat určité podmínky. V České republice se jedná o tři základní předpoklady pro získání podpory.

Nárok na získání podpory v nezaměstnanosti mají ty osoby, které „*prokážou alespoň dvanácti měsíční trvání doby důchodového pojištění vyplývající z doby zaměstnání nebo z výdělečné činnosti a to ve lhůtě posledních dvou let před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.*“ [28, str. 219]

Druhou podmínkou, je podání žádosti o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti na pobočce toho úřadu, na kterém je zařazen v evidenci uchazečů o zaměstnání (viz příloha C).

Poslední podmínka, která může ovlivnit žádost o podporu v nezaměstnanosti je, že žadatel nesmí ke dni žádosti pobírat starobní nebo plný invalidní důchod.

Existuje také několik situací, které jsou naopak důvodem pro neposkytnutí podpory v nezaměstnanosti žadateli. Podpora v nezaměstnanosti nebude poskytnuta například tomu občanovi, se kterým byl v posledních 6-ti měsících, před jeho zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, ukončen pracovní poměr z důvodu hrubého porušení jeho povinností, které jsou uvedeny v § 301a zákoníku práce. Dalším důvodem pro neposkytnutí podpory v nezaměstnanosti může být to, že nezaměstnaný má nárok na tzv. výsluhový příspěvek², který je vyšší než podpora, která by mu měla být poskytnuta v nezaměstnanosti.

Výše podpory v nezaměstnanosti závisí na tom, jestli zaměstnanec ukončil pracovní poměr z vlastní vůle nebo jestli dostane výpověď od zaměstnavatele. V případě, že zaměstnanec ukončil pracovní poměr z vlastní vůle, náleží mu 45 % z průměrného měsíčního čistého výdělku. Pokud však dostal zaměstnanec výpověď, má první dva měsíce nárok na 65 %

² Výsluhový příspěvek= pravidelný měsíční příspěvek na který má nárok příslušník bezpečnostního sboru po skončení svého služebního poměru.

průměrného měsíčního výdělku, další dva měsíce na 50 % z výdělku a zbytek doby, ve které má nárok na podporu v nezaměstnanosti, činí výše podpory 45 % z průměrného měsíčního čistého výdělku. Doba, na kterou má občan nárok na podporu v nezaměstnanosti se liší v závislosti na jeho věku (<50 let= 5 měsíců, 50-55 let = 8 měsíců, >55 let = 11 měsíců).

Zákon nám upravuje také to, kdy žadatel již nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti. Je to tehdy, pokud uplyne doba, na kterou se podpora poskytuje. Dále v případě, že si žadatel najde zaměstnání a je vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání nebo pokud je nedobrovolně vyřazen z evidence.

2.3.2 Státní sociální podpora

Právní úprava státní sociální podpory je obsažena v zákoně č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Státní sociální podpora je poskytována státem na základní potřeby rodin s dětmi, které se nachází v tíživé sociální situaci. Systém rozlišuje dva typy podpor- podpora tvořena příspěvky, které jsou odvozené od výše příjmů (přídavek na dítě, příspěvek na bydlení, porodné) a nezávislé na výši příjmů rodiny (rodičovský příspěvek, pohřebné) [7].

Při poskytování státní sociální podpory může dojít k negativním dopadům na míru nezaměstnanosti. Například v případě, že zaměstnanec vynakládá vysoké finanční prostředky na dopravu do zaměstnání a jeho příjem ze zaměstnání odpovídá výši minimální mzdy, je pro něj výhodnější pobírat státní sociální podporu. Může se totiž stát, že měsíční částka, kterou zaměstnaný má po odečtení vynaložených prostředků na dopravu, je nižší, než výše státní sociální podpory, která by mu byla poskytnuta. Z ekonomického hlediska se občanovi nevyplácí pracovat, jelikož výše mzdy odpovídá částce státní sociální podpory. V tomto případě se stává dobrovolně nezaměstnaný.

Přídavek na dítě se poskytuje rodinám s dětmi z toho důvodu, aby byly schopny pokrýt náklady, které jsou spojeny s jejich výchovou a výživou. Výše přídavku závisí na věku dítěte a na příjmech rodiny, které měly v předchozím roce.

Příspěvek na bydlení jsou oprávněny pobírat rodiny nebo jednotlivci, které mají nízké příjmy. Tento příspěvek slouží k pokrytí nákladů na bydlení. Nárok má „*vlastník nebo nájemce hlášený v bytě k trvalému pobytu, jestliže jeho náklady na bydlení přesahují částku součinu rozhodného příjmu v rodině a koeficientu 0,30, a na území hlavního města Prahy koeficientu 0,35 nebo součin rozhodného příjmu v rodině a koeficientu 0,30, a na území hlavního města Prahy koeficientu 0,35, není vyšší než částka normativních nákladů na bydlení.*“ [2, str. 151]

Porodné je poskytnuto matce při narození prvního nebo druhého dítěte v případě, je-li rozhodující příjem v rodině nižší než 2,7 násobek životního minima rodiny.

Rodičovský příspěvek dostávají rodiče, kteří po celý kalendářní měsíc osobně, celý den a spořádaně pečují o nejmladší dítě, které je mladší 4 let, pokud je však vyplaceno celkem 220 000 Kč, rodič dále nemá nárok na příspěvek.

Osoba, která zajistila pohřeb dítěti, které bylo v den smrti nezaopatřené, nebo osobě, která byla v den její smrti rodičem nezaopatřeného dítěte, a měli trvalý pobyt na území ČR, má nárok na pohřebné ve výši 5000 Kč.

2.4 Minimální mzda

Poskytování minimální mzdy je dalším nástrojem, kterým je regulován trh práce. Jejím úkolem je chránit osoby na méně kvalifikovaných pozicích před chudobou. Minimální mzda je definována jako „*absolutně nejnižší cena práce stanovená s přihlédnutím k sociálním hlediskům, bez ohledu na druh, složitost, namáhavost, množství a kvalitu vykonávané práce.*“ [26, str. 76] Výše minimální mzdy je stanovena zákonem a v důsledku toho nesmí být vyplacena nižší mzda (plat). Je charakterizována jako univerzální veličina celé ekonomiky.

2.4.1 Výše minimální mzdy

Jak již bylo výše zmíněno, minimální mzda je univerzální veličinou ekonomiky, to znamená, že je stanovena pro všechny zaměstnance na stejné úrovni. Výše minimální mzdy je určena vládou prostřednictvím nařízení s účinností obvykle od počátku kalendářního roku. Při stanovení výše minimální mzdy vláda přihlíží k vývoji mezd v daném státě a k spotřebitelským cenám. Minimální mzda jednotlivých států je odlišná. Pro Českou republiku byla stanovena „*základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 9 900 Kč za měsíc nebo 58,70 Kč za hodinu.*“ [23]. Pokud by nastala situace, ve které není zaměstnanci vyplacena minimální mzda, je zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek do výše minimální mzdy. Vzorec pro výpočet doplatku je znázorněn níže (vzorec č. 1). Při výpočtu výše doplatku je důležitá to, k čemu se doplatek vypočítává, zdali ke mzdě, platu nebo k odměně z dohody. [17]

$$MM_x = MM_z * k ; k = 40/x \quad (1)$$

kde: MM vyjadřuje minimální mzdu pro danou týdenní pracovní dobu

z je 40 hodin

x vyjadřuje jiná stanovená týdenní pracovní doba, například 37,5 hodin

2.4.2 Funkce minimální mzdy

Úkolem minimální mzdy je dosažení její adekvátní výše jak z pohledu zaměstnance, tak z pohledu zaměstnaného. K tomu, aby byl její úkol splněn, existují dvě základní funkce, které má minimální mzda plnit. Jedná se o sociálně-ochrannou funkci a ekonomicko-kriteriální funkci.

Sociálně-ochranná funkce „*má zaměstnance chránit před chudobou a umožnit mu žít na úrovni skromné hmotné spotřeby a sociálních kontaktů.*“ [29, str. 182] Důvodem vzniku této funkce je zamezení tzv. líbivé politiky. V této situaci nemá zaměstnavatel možnost „nalákat“ nejen domácí, ale i zahraniční pracovní síly, jelikož výše minimální mzdy je stanovena univerzálně.

Druhou funkci, kterou minimální mzda plní je ekonomicko-kriteriální. Tato funkce vytváří motivaci nezaměstnanému k tomu, aby si sám vyhledal, zajistil a v neposlední řadě také vykonával určitou pracovní činnost. [29]

Je jasné, že stanovení výše minimální mzdy je velice složitý proces, který potřebuje důkladnou analýzu trhu práce. Je proto důležité, aby vláda provedla podrobný průzkum vývoje trhu práce posledních několik let zpět.

2.5 Vliv podpory v nezaměstnanosti a minimální mzdy na úroveň nezaměstnanosti

Jak podpora v nezaměstnanosti, tak i minimální mzda mají velký vliv nejen na míru nezaměstnanosti, ale ovlivňují nám také nabídku po práci, její poptávku nebo také výši průměrné mzdy.

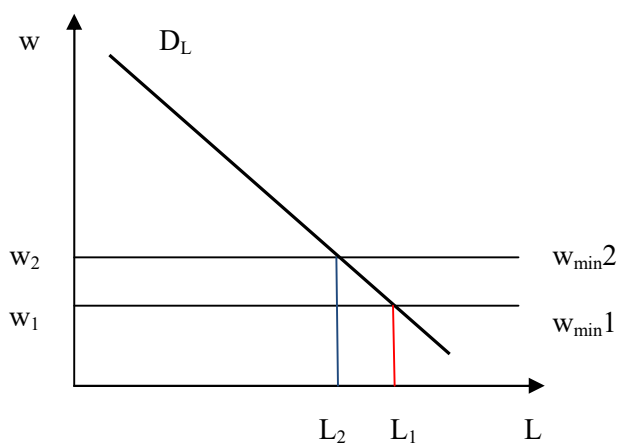
Problémem poskytování podpor nezaměstnanosti a stanovení výše minimální mzdy však může být vznik opačného efektu. Tzn., že zájem občana o zaměstnání může být ovlivňován konkurencí mezi minimální mzdou a poskytnutou podporou v nezaměstnanosti. Je-li nezaměstnanému poskytována vyšší částka podpory v nezaměstnanosti, než je stanovena výše minimální mzdy na trhu práce, rozhodne se spíše pro to, být dobrovolně nezaměstnaným. Situace, ve které se nezaměstnanému stává výhodnější být doma a uspokojovat své každodenní potřeby pouze z pobírání sociálních dávek, se nazývá tzv. *sociální parazitismus*.

Další problém, který ovlivňuje míru nezaměstnanosti je, že výše minimální mzdy neodpovídá pracovnímu výkonu zaměstnance, a z toho důvodu není pro zaměstnavatele přínosem (tzn. výše minimální mzdy je vyšší než odvedený výkon zaměstnance).

Nebo naopak, pracovníkům, kteří by si za svou odvedenou práci zasloužili vyšší mzdu, je vyplacena pouze ta, na úrovni minimální mzdy a v tom případě, se zaměstnanec rozhodne radši být nezaměstnaný. Tuto situaci ilustruje obrázek č. 5.

V grafu je znázorněna osa L , která představuje počet zaměstnaných osob, dále osa w , na které je znázorněna mzdová sazba a příjma D_L , která představuje poptávku firem po práci. Výše mzdové sazby (w) by měla odpovídat odvedené práci, kvalifikaci a schopnostem zaměstnance. Pokud je tedy někdo zaměstnaný na méně kvalifikované pozici, činí jeho měsíční příjem například 5 000 Kč. Vyšší částku není zaměstnavatel schopen vyplatit z toho důvodu, že zaměstnanec by si svým výkonem na sebe nevydělal.

Pokud tedy nastane situace, že stát zvýší částku minimální mzdy z $w_{\min 1}$ na $w_{\min 2}$, je zaměstnavatel nucen zaměstnance propustit, jelikož výše minimální mzdy neodpovídá jeho výkonu. Stává se tak nezaměstnaným. Z grafu lze tedy vyčíst, že z teoretického hlediska má výše minimální mzdy vliv na úroveň nezaměstnanosti.



Obrázek 5: Dopad minimální mzdy na úroveň nezaměstnanosti

Zdroj: upraveno dle [10]

3 Regulace českého trhu práce

Tato kapitola bude zaměřena na analýzu regulace českého trhu práce za období posledních 10 let. Za pomoci získaných teoretických znalostí z předchozích kapitol a dostupných informací, týkajících se situace na trhu práce v České republice, bude popsána míra nezaměstnanosti na území České republiky v závislosti na výši minimální mzdy a podpory v nezaměstnanosti. Na začátku této kapitoly bude stručně popsán vývoj trhu práce v České republice.

3.1 Vývoj českého trhu práce

Existuje několik událostí, které výrazně ovlivnily vývoj českého trhu práce. Jednou z nich, a zřejmě nejvýznamnější, je proces ekonomické transformace české ekonomiky, který byl zahájen po roce 1989. Jednalo se zejména o přetvoření centrálně plánované ekonomiky v ekonomiku tržní. S transformací přišlo mnoho změn jako je například transformace družstevního majetku či privatizace bytového fondu. Co se týče trhu práce a vývoje nezaměstnanosti, v důsledku transformace nastal přesun zaměstnanců z jednoho pracovního odvětví do jiného, dále docházelo k odchodu zaměstnaných osob do pracovní neschopnosti či k zvyšování počtu ekonomicky neaktivních lidí. [4]

I přes všechny tyto okolnosti patřila Česká republika ke státům s nejnižší mírou nezaměstnanosti, a to hlavně díky nízkému podílu zemědělství a dlouholeté tradici průmyslu. Svoji zásluhu na tom měli i samotní občané, kteří si v případě propuštění byli schopni najít ihned nové zaměstnání. Dalším důvodem, proč se řadila Česká republika mezi země s nižší mírou nezaměstnanosti je, že oproti sousedním státům zde bylo zaměstnáno velké množství tzv. pracujících důchodců a žen, kteří svým odchodem (ať už do důchodu či na mateřskou dovolenou) uvolnili pracovní pozice pro nezaměstnané. [5] To, jak se měnil podíl nezaměstnaných osob v České republice za posledních 10 let, tj. v letech 2005-2015, nám znázorňuje tabulka č. 1.

Tabulka 1: Podíl nezaměstnaných osob v letech 2005-2015 v procentech

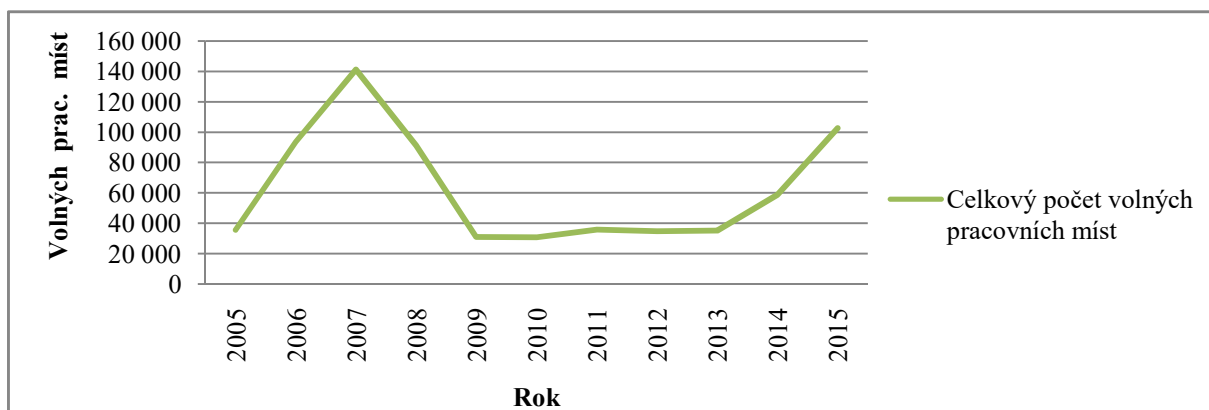
Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Muži	6,63	5,41	4,15	4,30	7,37	7,68	6,81	7,44	8,33	7,44	6,12
Ženy	6,41	6,10	4,82	4,72	6,86	7,12	6,73	7,29	8,02	7,49	6,35
Celkem	6,59	5,75	4,49	4,51	7,12	7,40	6,77	7,37	8,17	7,46	6,24

Zdroj: upraveno dle [3]

3.1.1 Počet volných pracovních míst

Tak jak se měnil v důsledku transformačních procesů podíl nezaměstnaných osob, tak se také měnil počet volných pracovních míst. Po roce 2000 nastalo období stabilního růstu české ekonomiky. V roce 2007 nastala situace, kdy do České republiky přicházeli noví investoři, díky nimž vzrostl počet volných pracovních míst v té době na historické maximum, konkrétně se jednalo o 150 328 pracovních míst. Tento vývoj byl však v roce 2009 zpomalen v důsledku hospodářského poklesu ekonomiky, který se zanedlouho projevil také v poklesu počtu volných pracovních míst. Projev této ekonomické recese trvá až do současnosti.[16] Vývoj počtu volných pracovních míst za posledních 10 let nám znázorňuje obrázek č. 6.

Na vývoj počtu volných pracovních míst má vliv také to, jaké je aktuálně roční období. V zimních měsících můžeme pozorovat, že dochází k poklesu volných pracovních míst a naopak v letních měsících se zvyšuje počet volných pracovních míst a to zejména díky sezónním pracím. V tomto případě jsou sezónními pracemi myšleny oblasti cestovního ruchu, zemědělství či řemeslné práce.



Obrázek 6: Počet volných pracovních míst v evidenci ÚP

Zdroj: upraveno dle [14]

3.2 Kolektivní vyjednávání

Jak už bylo dříve zmíněno, kolektivním vyjednáváním je chápána vzájemná komunikace mezi zaměstnavatelem a odbory. Předmětem komunikace je například stanovení pracovních či mzdových podmínek v konkrétní firmě. Kolektivní vyjednávání může být definováno také jako „*proces společného usměrňování, který souvisí s usměrňováním vztahu managementu vůči zaměstnancům, stejně jako s usměrňováním podmínek zaměstnávání lidí.*“ [1, s.489]

Kolektivní vyjednávání v České republice bylo ovlivněno vývojem na trhu práce, konkrétně již zmíněným procesem transformace české ekonomiky. V tomto období dostalo kolektivní vyjednávání nová pravidla a formy, které jsou využívány i v současnosti a byl tak nastaven mechanismus součinnosti tzv. sociálních partnerů. V souvislosti s kolektivním vyjednáváním jsou sociálními partnery chápány odborové svazy, které zastupují zaměstnance a zaměstnanecké svazy, které zastupují zaměstnavatele (firmu) a stát. Tyto tři subjekty tvoří společně tzv. tripartitu jejímž reprezentantem je v České republice Rada hospodářské a sociální dohody.

Rada hospodářské a sociální dohody vznikla v roce 1990 a jejím hlavním úkolem je vést sociální dialog mezi odbory, zaměstnavateli a vládou. Jedná se o společný, dohadovací a iniciativní orgán vlády, odborů a zaměstnavatelů pro tripartitní vyjednávání. Rada hospodářské a sociální dohody sídlí na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR. Jejím cílem je dosáhnout shody v otázkách hospodářského a sociálního rozvoje. V současnosti patří mezi stabilní koordinační, informační a organizačně metodický prvek sociálního dialogu v ČR.[19]

Rada hospodářské a sociální dohody je představována třemi sociálními partnery [20]:

- a) Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS) a Asociace samostatných odborů (ASO) hájící zájmy zaměstnanců a zaměstnaneckých svazů;
- b) Svaz průmyslu a dopravy ČR hájící zájmy zaměstnavatelů a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR (KZPS);
- c) Vláda ČR reprezentující stát.

V České republice je kolektivní vyjednávání upraveno zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Zákon o kolektivním vyjednávání v České republice „*upravuje kolektivní vyjednávání mezi příslušnými orgány odborových organizací a zaměstnavateli, za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy.*“ [37, § 1] Tento zákon upravuje vznik kolektivních smluv, jejich platnost a účinnost, dále postup při jejich uzavírání a jejich uložení a jednotlivé kroky při kolektivních sporech. Principem tohoto zákona je, že za

všechny zaměstnance určité firmy jednájí odborové organizace bez ohledu na to, zdali jsou odborově uspořádáni. Jak již bylo zmíněno, výsledkem kolektivního vyjednávání je uzavření kolektivní smlouvy.

Zákon o kolektivním vyjednávání nám rozlišuje dva typy kolektivních smluv:

- a) *podnikové kolektivní smlouvy*- smlouvy uzavřené mezi jedním či více zaměstnavateli a jednou či více odborových organizací (viz příloha A); tyto smlouvy působí u zaměstnavatele a nesmí být v rozporu s kolektivní smlouvou vyššího stupně;
- b) *kolektivní smlouvy vyššího stupně*- jedná se o smlouvy, které se uzavírají mezi odborovými svazy a svazy zaměstnavatele.

V České republice jsou kolektivní smlouvy děleny do tří částí:

- a) *normativní část*- jedná se o pramen pracovního práva, kterým jsou založeny nároky jednotlivých zaměstnanců;
- b) *obligační část* – oproti normativní části se nejedná o pramen pracovního práva, tato část zakládá závazky smluvních stran;
- c) *proklamativní ujednání*- nejedná se o pramen pracovního práva; tímto ujednáním nejsou zakládány žádné závazky.

3.2.1 Míra regulace českého trhu práce v závislosti na kolektivním vyjednávání

V ČR je trh práce, v souvislosti s kolektivním vyjednáváním, regulován za pomoci Českomoravské konfederace odborových svazů, která sdružuje celkem 29 nezávislých odborových svazů. Jedná se o největší sdružení, které hájí zájmy zaměstnanců. Jedná se například o odborový svaz zdravotnictví a sociální péče, Vysokoškolský odborový svaz či Odborový svaz Kovo, který je nejpočetnějším odborovým svazem.

Již od roku 1993 je pravidelně každoročně prováděno šetření, při kterém jsou zjišťovány informace o pracovních podmínkách (IPP). V rámci šetření v roce 2015 bylo zjištěno, že bylo uzavřeno celkem 1627 nových podnikových kolektivních smluv a 19 kolektivních smluv vyššího stupně z 26 různých odborových svazů. Těchto 26 odborových svazů zastupovalo dle analýzy celkem 817 tis. zaměstnanců. Jak ukazuje tabulka č. 2 v letech 2005-2015 se počet uzavřených kolektivních smluv výrazně nezměnil.

Tabulka 2: Množství uzavřených kolektivních smluv v letech 2005-2015

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Podnikatelská sféra	1288	1301	1180	1448	1337	1316	1301	1300	1324	1285	1288
Veřejná služba a sféra	303	343	338	360	336	418	322	386	403	382	339
Celkem	1591	1644	1518	1808	1673	1734	1623	1686	1727	1667	1627

Zdroj: upraveno dle [15]

Z analýz IPP šetření vyplývá, že v letech 2005-2015 uzavřel největší počet kolektivních smluv za jednotlivé roky odborový svaz KOVO, a co se týče krajů, nejvíce kolektivních smluv bylo uzavíráno v Hlavním městě Praha.

Kromě výše zmíněného IPP šetření probíhají také jiné studie, jejichž cílem je zjistit, jaké dopady má kolektivní vyjednávání na vývoj českého trhu práce. Jsou aplikovány jak teoretické studie, jejichž výsledky jsou však často veřejností zlehčovány, tak studie odvozené z pozorování či experimentu – empirické studie. V souvislosti s vlivem kolektivního vyjednávání na nezaměstnanost jsou prováděny v České republice výzkumy, které jsou zaměřeny na oblasti řízení lidských zdrojů, nezaměstnanost, cenu práce či počet pracovních míst.

V důsledku existence odborových organizací na českém trhu práce vznikají tzv. duality. Dualita je charakteristická odlišnými pracovními podmínkami pro zaměstnance, v jejichž firmě je platná kolektivní smlouva a pro ostatní zaměstnance, tedy pro ty, v jejichž firmě neplatí kolektivní smlouva, nefigurují zde odborové organizace. Podle výzkumu Trexima³ bylo zjištěno, že odborově organizovaní zaměstnanci si vydělají v průměru o 2700 Kč více, než zaměstnanci bez odborové organizace. Jejich průměrný výdělek byl tak 29 340 Kč kdežto u zaměstnanců bez kolektivní smlouvy se jednalo o 26 666 Kč.

³ Trexima= firma, poskytující služby v oblasti lidských zdrojů, rozvoje zaměstnanců či rozvoje mzdových a informačních systémů

3.3 Legislativní úprava zaměstnanosti

V České republice existuje několik právních předpisů z oblasti zaměstnanosti, přičemž mezi hlavní právní předpisy patří zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Mezi další předpisy, které upravují zaměstnanost, patří například:

- a) Zákon č. 73/2011 Sb., o **Úřadu práce České republiky** a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů;
- b) Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců;
- c) Sdělení MPSV č. 355/2015 Sb., o **vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2015** pro účely zákona o zaměstnanosti;
- d) Zákon č. 118/2000 Sb., o **ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele** a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákoník práce, který nám upravuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, prošel od jeho vzniku několika změnami, které mají vliv na jeho dnešní podobu. Zákoník práce se objevil v roce 1965 jako zákon č. 65/1965 Sb. a nabyl účinnosti 1. 1. 1966. Tato původní verze zákona byla charakteristická téměř nulovou smluvní volností mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a také separací pracovního a občanského práva. V této době byl zaměstnavatelem z větší části stát a zákoník byl vytvořen na základu myšlenky „co není dovoleno, je zakázáno“, což se s postupem času a vlivem změn ve společnosti změnilo a základním principem aktuálního znění zákona je myšlenka „co není zakázáno, je dovoleno“. Zákon prošel největšími změnami zejména po roce 1989, kdy se změnila situace ve společnosti a byla nutnost k tomu zákon přizpůsobit, zejména v souvislosti s transformací české ekonomiky. I přes to, že schvalování nové podoby zákona bylo doprovázeno řadou sporů a neshod jednotlivých politických stran, byl dne 23. 5. 2006 schválen zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který nabyl účinnosti dne 1. 1. 2007.

V současnosti je zákoník práce České republiky rozčleněn do 14-ti částí. První část se týká všeobecného ustanovení a tvoří ji §1- §30. V této kapitole je obsažen například předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů či některá ustanovení o právním jednání.

Druhá část je obsažena v §30- §73 a týká se pracovního poměru, konkrétně jeho vznikem, změnou a zánikem. Třetí část zákoníku práce je tvořena §74- §77 a upravuje postup při výkonu práce mimo pracovní poměr. Podmínky související s pracovní dobou a povinnou dobou odpočinku jsou obsaženy ve čtvrté části a tvoří ji §78- §100. Další kapitola je zaměřena

na bezpečnost a ochranu zdraví při výkonu zaměstnání (§101- §108). V šesté části zákoníku, tj. §109- §150, jsou obsaženy informace, které souvisí s vyplácením mezd, platu a srážek z příjmů. Sedmá část je spojena s náhradou výdajů v souvislosti s výkonem práce (§151- §190). V další části, §191- §210, je definovaná problematika týkající se překážek v práci jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. V deváté části jsou obsaženy informace o nároku na dovolenou, její délce či o dodatečné dovolené. Desátá kapitola se týká péče o zaměstnance a informace jsou obsaženy v (§224- §237). V následující části je upraven postup při poskytování náhrad za škody vzniklé během výkonu zaměstnání. §276- §299 se týká odborových organizací, rady zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Poslední dvě části zákoníku práce jsou společná ustanovení a přechodná a závěrečná ustanovení.[18]

3.4 Minimální mzda v České republice

Minimální mzdou je chápán institut hospodářské politiky a jak již bylo zmíněno, jedná se o nejnižší částku, která musí být vyplacena zaměstnanci za odvedenou práci v pracovně právním vztahu. V České republice je tato problematika upravena několika předpisy. Základní právní úprava je obsažena v zákoně č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Sazby stanovené v souvislosti s minimální mzdou, podmínky a postup při jejich vyplácení jsou upraveny nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě.[17]

V následující kapitole bude popsán vývoj minimální mzdy v České republice, její výše bude porovnána s ostatními členskými státy EU a nakonec bude zmíněno, jaký vliv má výše minimální mzdy na úroveň nezaměstnanosti.

3.4.1 Vývoj minimální mzdy v České republice

Pojem „minimální mzda“ je více jak sto let starý a tehdy Československá republika patřila mezi první státy v Evropě, který princip minimální mzdy využil v praxi. Již v roce 1919 byla minimální mzda stanovena na profese méně placené, konkrétně se týkala například osob, které šily textilní zboží pro vojenskou správu. Její výše byla zaručena hlavně díky tarifním smlouvám. Po 2. světové válce byla minimální mzda zrušena i přes to, že byly schváleny a podepsány Československou republikou dvě smlouvy, týkající se minimální mzdy. Znovu byla zavedena v České republice na začátku roku 1991 a tak jak se měnila situace ve společnosti a na trhu práce, tak se měnila i její výše, která je zobrazena v tabulce č. 3. Stanovení minimální mzdy 1. 1. 2016 bylo už osmnáctou změnou od jejího vzniku.

Tabulka 3: Vývoj minimální mzdy v ČR

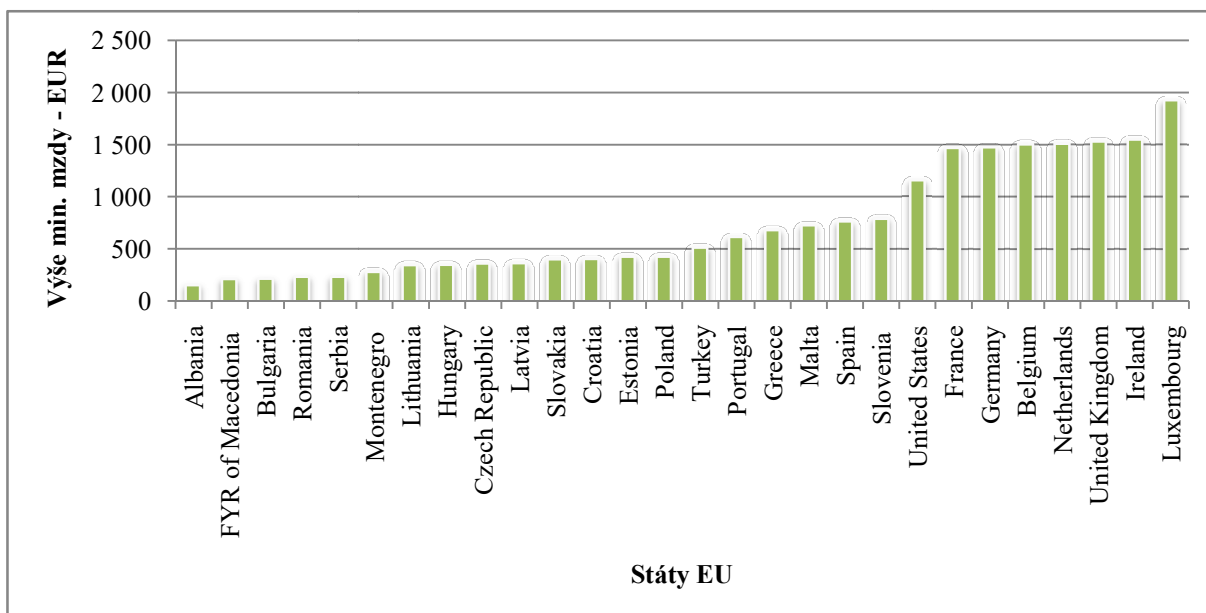
Období	v Kč za měsíc	v Kč za hodinu
1991 únor	2000	10,80
1992 leden	2200	12,00
1996 leden	2500	13,60
1998 leden	2650	14,80
1999 leden	3250	18,00
1999 červenec	3600	20,00
2000 leden	4000	22,30
2000 červenec	4500	25,00
2001 leden	5000	30,00
2002 leden	5700	33,90
2003 leden	6200	36,90
2004 leden	6700	39,60
2005 leden	7185	42,50
2006 leden	7570	44,70
2006 červenec	7955	48,10
2007 leden	8000	48,10
2013 srpen	8500	50,60
2015 leden	9200	55,00
2016 leden	9900	58,70

Zdroj: upraveno dle [23]

Jak lze vyčíst z tabulky č. 3, Česká republika zaznamenala několik období, za které se výše minimální mzdy nezměnila. Prvním z nich je období v letech 1992-1996. To však zapříčinilo, že minimální mzda byla nižší než výše životního minima a z toho důvodu si občan nebyl schopen zabezpečit prostředky pro zajištění základních životních potřeb. Následovala tedy nutná změna. Druhým obdobím beze změny jsou roky 2007-2013. Mimo tyto dvě období byla minimální mzda spravována každý rok, někdy dokonce i dvakrát.

3.4.2 Srovnání minimální mzdy ČR s členskými státy EU

V současnosti je minimální mzda zavedena ve 22 členských státech EU a její hodnoty se výrazně odlišují. V lednu 2016 byla nejnižší mzda ve výši 215 EUR na území Bulharska a naopak nejvyšší minimální mzdu v Lucembursku, a to 1923 EUR. Za pomoci obrázku č. 7 bude následně srovnána minimální mzda v jednotlivých státech EU.



Obrázek 7: Minimální měsíční mzda (EUR) v jednotlivých státech k 1. 1. 2016

Zdroj: upraveno dle[6]

Jednotlivé státy Evropské unie (jak členské tak i kandidátské) jsou rozděleny celkem do tří skupin a to v závislosti na výši hrubé minimální měsíční mzdy. První skupina je tvořena zeměmi, jejichž výše minimální měsíční mzdy je nižší než 500 Eur. Jedná se o celkem pět kandidátských zemí a deset členských států, do kterých patří kromě Bulharska, které má v porovnání s členskými státy nejnižší hrubou minimální mzdu, také Česká republika, Maďarsko, Slovensko, Rumunsko, Polsko, Lotyšsko, Litva, Estonsko a Chorvatsko.

Druhá skupina je tvořena státy s měsíční hrubou minimální mzdou od 500 EUR do 1000 EUR. Jedná se o pět členských států, z nichž nejnižší hrubou minimální mzdu má Portugalsko (530 EUR) a naopak nejvyšší Slovinsko (790,73 EUR). Zbýlými třemi státy, které se řadí do této kategorie, jsou Španělsko, Řecko a Malta.

Poslední skupina je tvořena sedmi členskými státy, jejichž hrubá minimální měsíční mzda je vyšší než 1000 EUR. Celkem nejvyšší minimální mzdu má Lucembursko, ve které se navíc rozlišuje hrubá minimální měsíční mzda pro nekvalifikované pracovníky (1922,96 EUR) a pro kvalifikované pracovníky (2307,56 EUR). Dále sem patří Spojené království, Francie, Irsko, Německo, Nizozemsko a Belgie.

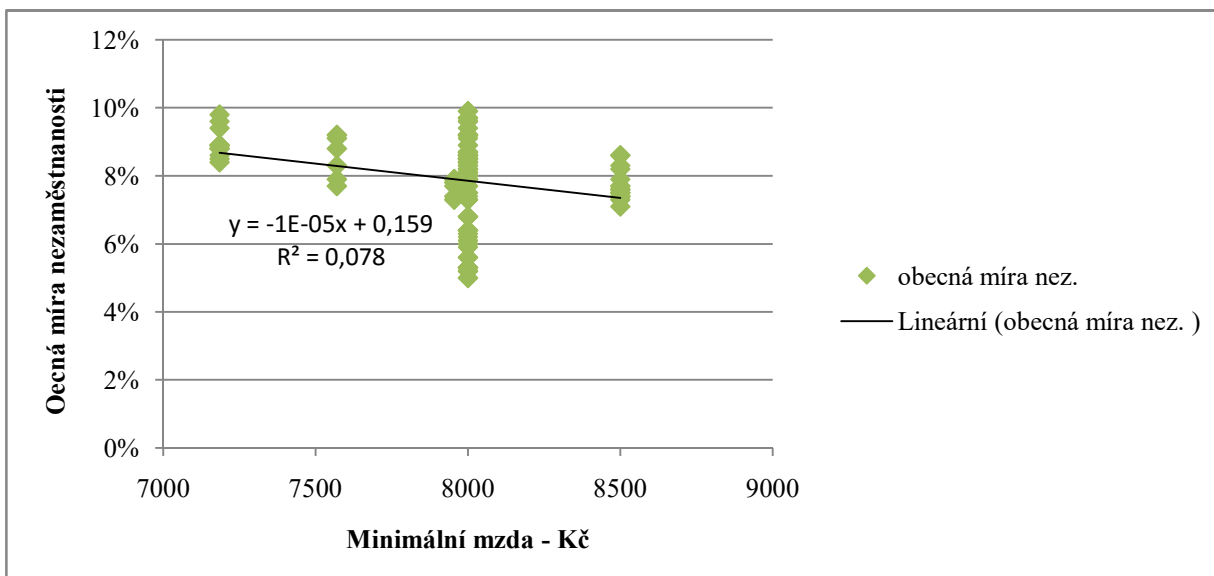
3.4.3 Vliv minimální mzdy na úroveň nezaměstnanosti

Se zavedením minimální mzdy v roce 1991 vznikl také spor o tom, zdali má vliv na úroveň nezaměstnanosti či nikoliv. Odlišné názory se objevily nejen mezi politiky, ale i mezi samotnými ekonomy. Názory na to, jestli ji ovlivňuje nebo neovlivňuje, se měnily tak často, jak se měnily jednotlivé vlády. V období pravicové vlády se zastavil vývoj minimální měsíční mzdy a to zejména z toho důvodu, že byly toho názoru, že v závislosti na růstu minimální mzdy je negativně ovlivněna míra zaměstnanosti v České republice. Jejich hlavním argumentem je, že v případě zvýšení minimální mzdy dojde k propuštění zaměstnaných osob a tím ke zvýšení nezaměstnanosti. Opačná strana však tvrdí, že minimální mzdou je zaměstnanost ovlivněna pozitivně. Jejich tvrzení zdůvodňují tím, že pokud se minimální mzda zvýší, zvýší se i zájem nezaměstnaných o práci.

Úřad vlády ČR, konkrétně Odbor analýz a informací, se rozhodl k vyřešení tohoto sporu a v roce 2014 provedl analýzu závislosti minimální mzdy a míry nezaměstnanosti. Průzkum byl proveden za pomoci metody nejmenších čtverců. Základní princip spočívá v „*nalezení čtverců parametrů, které minimalizují součet čtverců odchylek teoretických hodnot vysvětlované proměnné od jejich skutečných hodnot.*“ [35, str. 21]

Výsledek průzkumu Úřadu vlády ČR vyšel pro ČR pozitivně. Na základě provedených výpočtů bylo zjištěno, že výše minimální mzdy nemá vliv na celkový počet nezaměstnaných osob v národním hospodářství. Teoretický model průzkumu a způsob jeho provedení je podrobněji obsažen v příloze B.

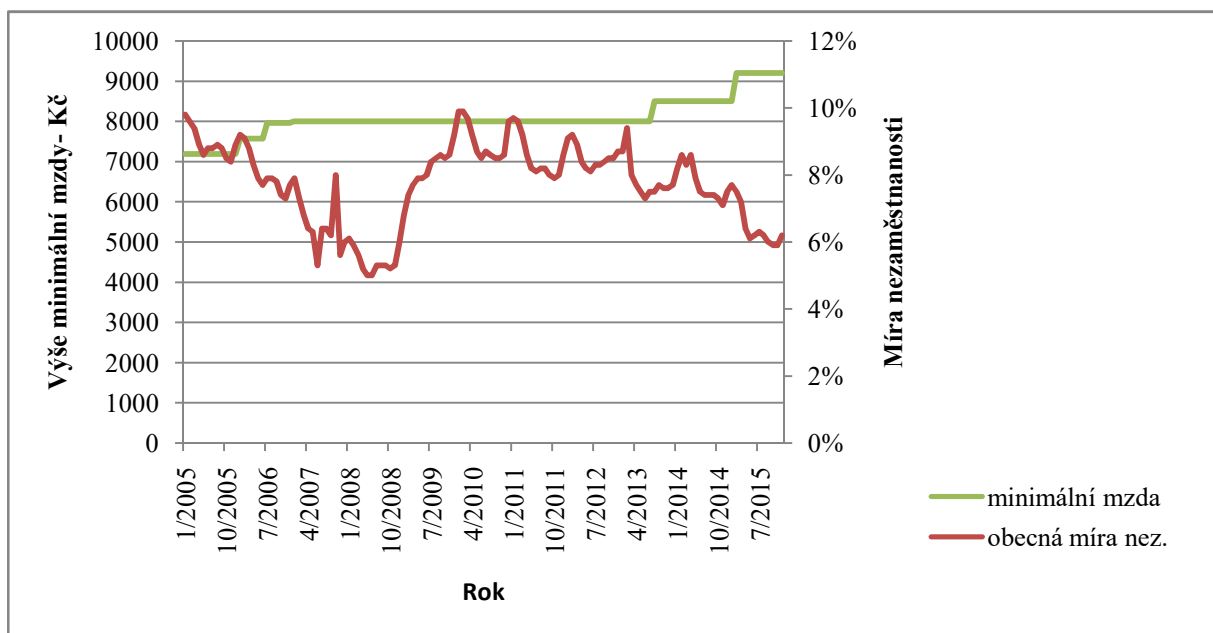
O tom, že míra nezaměstnanosti není výrazně ovlivněna výší minimální mzdy v ČR, se lze přesvědčit také z obrázku č. 8, který ilustruje regresní analýzu. Do grafu byly vneseny hodnoty, které odpovídají výši minimální mzdy za posledních deset let, tj. období 2005-2015, v jednotlivých měsících a hodnoty odpovídající obecné míře nezaměstnanosti ve stejném období. Obecná míra nezaměstnanosti je definována jako „*podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (v procentech), kde číselník i jmenovatel jsou ukazatele konstruované podle mezinárodních definic a doporučení aplikovaných ve VŠPS.*“ [13]



Obrázek 8: Vztah minimální mzdy a obecné míry nezaměstnanosti

Zdroj: upraveno dle [13], [23]

Závislost mezi výší minimální mzdy a obecnou mírou nezaměstnanosti je vyjádřena pomocí rovnice regresní přímky $y = -1E-05x + 0,159$. Další hodnota, která vypovídá o nepatrné závislosti mezi minimální mzdou a obecnou mírou nezaměstnanosti je tzv. těsnost závislosti (R^2), která vyšla 0,078, tzn. 7,8 %. Z toho vyplývá, že závislosti mezi výší minimální mzdy a počtem nezaměstnaných osob je definována jako tzv. *mírná těsnost*. Lze tedy říci, že výše minimální mzdy ovlivňuje míru nezaměstnanosti minimálně. O tomto tvrzení se můžeme přesvědčit také z obrázku č. 9.



Obrázek 9: Vývoj minimální mzdy a obecné míry nezaměstnanosti

Zdroj: upraveno dle [13], [23]

Obrázek č. 9 potvrzuje, že míra nezaměstnanosti se mění nezávisle na výši minimální mzdy. Z grafu lze vyčíst, že v období od května 2005 do května 2010 se míra nezaměstnanosti výrazně měnila a to i přes to, že výše minimální mzdy po tuto dobu byla neměnná. Příčinou kolísání obecné míry nezaměstnanosti může být například cyklický vývoj ekonomiky, který nám zasahuje do všech odvětví v ekonomice.

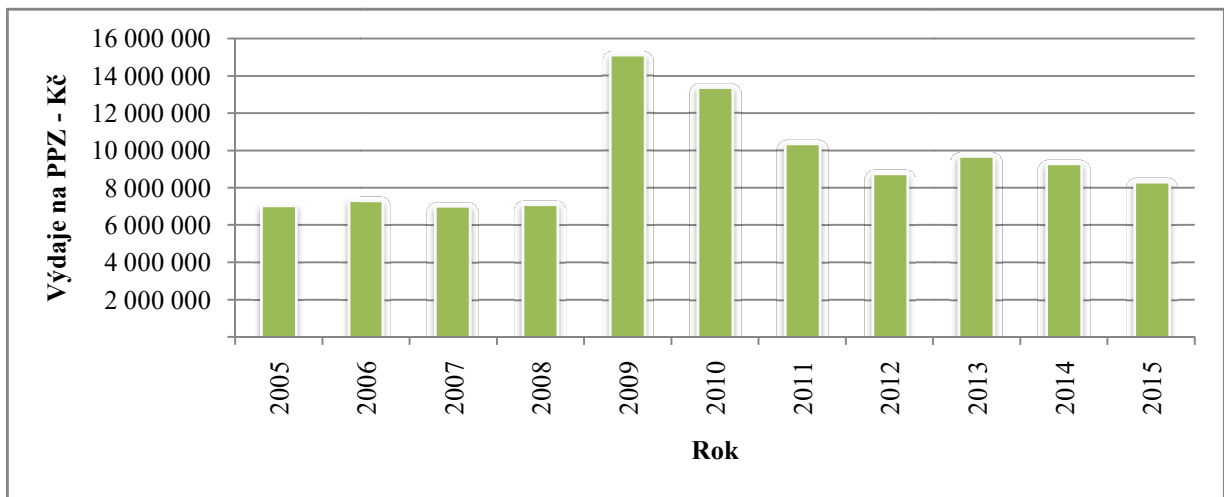
3.5 Podpora v nezaměstnanosti v ČR

Tato problematika je v České republice upravena v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a je účinný od 1. 10. 2004. Tento zákon „*upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.*“ [40, § 1]

Výše podpory v nezaměstnanosti se v České republice se dá stanovit celkem třemi způsoby:

- a) výše je vypočítána z průměrného čistého měsíčního příjmu, kterého dosáhl žadatel v posledním zaměstnání;
- b) pokud se jedná o OSVČ, výše podpory se vypočítá z posledního vyměřovacího základu pro pojistné na důchodové pojištění a na příspěvek na státní politiku zaměstnanosti;
- c) výše poskytnuté podpory je výsledkem násobku průměrné mzdy v národním hospodářství, která je zveřejňována MPSV ve sbírce zákonů, za 1. a 3. čtvrtletí kalendářního roku, před tím kalendářním rokem, v němž byla podána žádost o podporu.[36]

V lednu 2016 pobíralo podporu v nezaměstnanosti celkem 123,7 tis. uchazečů o zaměstnání a částka, která jim byla vyplacena, činila 712,2 mil. Kč. Vývoj výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti, které byly vyplaceny v posledních 10-ti letech je znázorněn v obrázku č. 10.

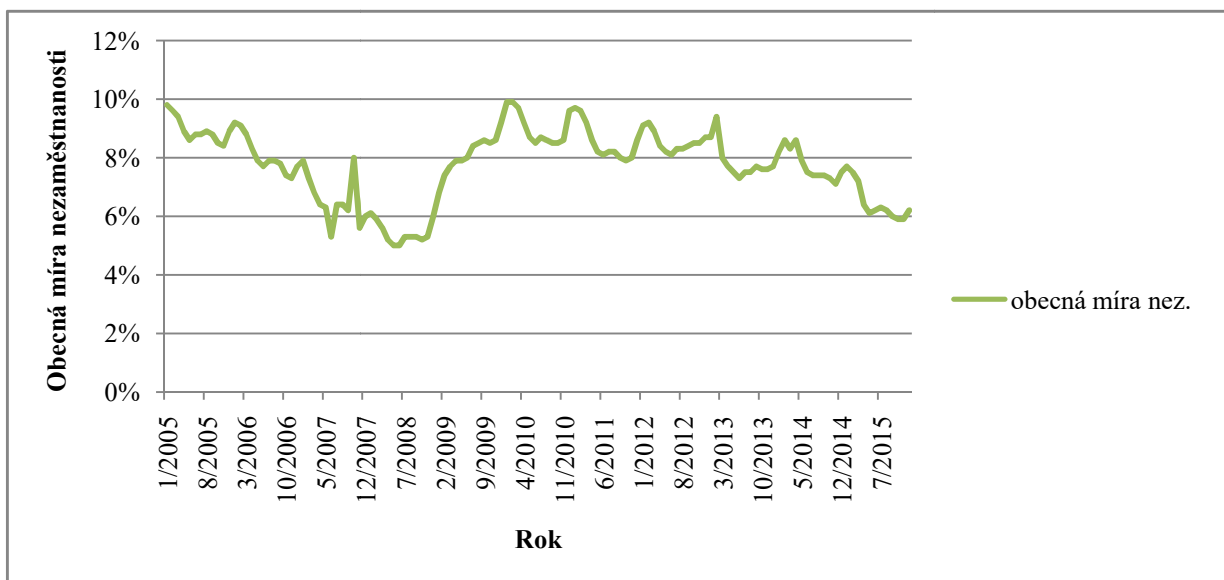


Obrázek 10: Výdaje ČR na PPZ

Zdroj: [21]

3.5.1 Vliv podpory v nezaměstnanosti na obecnou míru nezaměstnanosti

Tvrzení o tom, zdali má poskytování podpory v nezaměstnanosti vliv na obecnou míru nezaměstnanosti bude potvrzeno, nebo vyvráceno na základě grafu vývoje obecné míry nezaměstnanosti (obrázek č. 11). Do grafu byly vneseny hodnoty obecné míry nezaměstnanosti v období 2005-2015 v jednotlivých měsících. Při výrazném poklesu či růstu míry bude analyzováno, zdali změna obecné míry nezaměstnanosti souvisí s poskytováním podpory v nezaměstnanosti či nikoliv.



Obrázek 11: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti

Zdroj: upraveno dle [13]

Z grafu lze vyčíst, že v období od ledna 2005 do července 2007 obecná míra nezaměstnanosti postupně klesala až na 5,3 %. V souvislosti s podporou v nezaměstnanosti

nabyla během tohoto období účinnosti novela zákona o zaměstnanosti, která s sebou přinesla několik změn, které se týkaly právě výše zmíněné podpory v nezaměstnanosti. Jednou z hlavních změn, která by mohla mít vliv na obecnou míru nezaměstnanosti, bylo stanovení horní hranice podpory v nezaměstnanosti. Po změně zákona činila maximální výše podpory v nezaměstnanosti 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Tato průměrná mzda byla zjišťována za období 1. – 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku, tj. roku před rokem žádání o podporu v nezaměstnanosti. Před změnou odpovídala horní hranice podpory v nezaměstnanosti 2,5násobku částky životního minima.[40] Změna ve stanovení maximální hranice podpory v nezaměstnanosti nebyla však hlavním důvodem snížení obecné míry nezaměstnanosti.

Hlavním důvodem postupného snižování obecné míry nezaměstnanosti v období od ledna 2005 do července 2007 byl, dle průzkumů Ministerstva práce a sociálních věcí, vysoký počet zahájených rekvalifikačních kurzů, které jsou financovány úřadem práce. Při absolvování rekvalifikačního kurzu získá účastník „*nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování*“ [40, §108] což je důvodem poklesu obecné míry nezaměstnanosti (vzor žádosti o rekvalifikační kurz viz příloha D).

Další období, které bude analyzováno, aby mohl být potvrzen nebo vyloučen vliv podpory v nezaměstnanosti na obecnou míru nezaměstnanosti, je leden 2010. V tomto měsíci totiž dosáhla obecná míra nezaměstnanosti nejvyšší hodnoty (9,9%) z celého sledovaného období (2005-2015).

Podpora v nezaměstnanosti je v tomto období vypočítávána stejným způsobem, jako v období 2005-2007, tzn. 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství. V lednu 2010 však byla průměrná mzda nižší oproti předchozím měsícům, tudíž se snížila i výše podpory v nezaměstnanosti. Výši podpory v nezaměstnanosti nelze tedy v tomto období považovat za důvod zvýšení obecné míry nezaměstnanosti.

Důvodem by mohlo být například roční období. Zimní měsíce jsou obdobím, kdy je pravidelně míra nezaměstnanosti nejvyšší z celého kalendářního roku. O tomto tvrzení se lze ujistit také z grafu. Obecná míra nezaměstnanosti je v jednotlivých letech nejvyšší právě v prosinci, lednu nebo únoru. Důvodem je pokles sezónních prací. Jedná se například o odvětví zemědělství či stavebnictví. Leden je navíc většinou také měsícem, kdy lidem končí pracovní smlouvy na dobu určitou.

Z analýzy posuzovaného období lze tedy říci, že podpora v nezaměstnanosti má nepatrný vliv na obecnou míru nezaměstnanosti a to také díky tomu, že Vláda stanoví takovou výši podpory v nezaměstnanosti, která nebude působit nemotivačně na osoby, které si hledají zaměstnání. Pokud by byla podpora v nezaměstnanosti neúměrně vysoká, poté by to mělo vliv na obecnou míru nezaměstnanosti. V souvislosti s její změnou existují jiné faktory, které obecnou míru nezaměstnanosti ovlivňují výrazněji než podpora v nezaměstnanosti. Těmito faktory jsou například zmíněné sezónní práce, možnost rekvalifikačních kurzů či demografické změny, kterými jsou myšleny například silné populační ročníky.

Závěr

Cílem bakalářské práce bylo charakterizovat trh práce a definovat nástroje, které mají vliv na jeho regulaci a zároveň na míru nezaměstnanosti v České republice. Jako hlavní nástroje, které ovlivňují trh práce a zároveň i nezaměstnanost, byly vybrány kolektivní vyjednávání, legislativní úprava, minimální mzda a systém podpor v nezaměstnanosti a to z toho důvodu, že se jedná o nástroje, které jsou Světovou bankou, v souvislosti s trhem práce, označeny za významné.

V první části práce byl teoreticky vymezen trh práce a základní pojmy, které souvisí s jeho fungováním. Byl zde popsán princip nabídky práce, subjekty, které vystupují v procesu nabídky po práci a definován úkol, který plní. Dále zde byla charakterizována také poptávka po práci a to zejména princip jejího fungování a vzájemná provázanost s nabídkou po práci na trhu práce. Posledním zmíněným pojmem v této části bakalářské práce, byla rovnováha na trhu práce. Jedná se o situaci, kdy poptávané množství firem po práci se rovná nabízenému množství práce ze strany domácností.

Druhá část práce byla zaměřena na možnosti, jakými lze regulovat trh práce. Prvním nástrojem bylo kolektivní vyjednávání, které spočívá ve vzájemné spolupráci mezi zaměstnanci, zaměstnavateli a státem. V souvislosti s kolektivním vyjednáváním zde byly popsány odborové organizace, jejich činnost a účastníci, a kolektivní smlouvy, které vznikají jako výsledek kolektivního vyjednávání. Míra, jakou je trh práce usměrňován za pomoci kolektivního vyjednávání, byla vyjádřena pomocí ukazatelů.

Co se týče legislativní úpravy, jedná se o velice důležitou součást regulace trhu práce, přičemž nejpodstatnější její část je tvořena tzv. legislativní ochranou zaměstnanosti. Pomocí legislativní ochrany zaměstnanosti je regulován postup při najímání a propouštění pracovních sil. Na konci teoretické části byl popsán princip podpory v nezaměstnanosti a podmínky pro její poskytování či také způsob stanovení její výše. Posledním pojmem, o kterém jsem se zmínila, jako o možném způsobu usměrňování trhu práce, byla minimální mzda. Jedná se o částku, kterou je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanému za odvedenou práci.

Další část byla zaměřena na využití popsaných nástrojů regulace trhu práce v praxi. Po vytvoření několika analýz a prostudování různých statistik a názoru, které vznikly v rámci České republiky, lze dospět k jednoznačným závěrům, o vlivu těchto nástrojů na míru nezaměstnanosti, pouze u stanovení výše minimální mzdy. Podle vytvořené analýzy je zřejmé, že výše minimální mzdy nemá vliv na úroveň nezaměstnanosti v České republice, což

bylo také potvrzeno vládní analýzou, která vznikla na Odboru analýz a informací Úřadu vlády České republiky v roce 2014.

V souvislosti s kolektivním vyjednáváním v České republice byl zmíněn počet odborových organizací v České republice a množství uzavřených kolektivních smluv v letech 2005-2015. Po prostudování problematiky kolektivního vyjednávání byl vytvořen závěr, že má spíše vliv na pracovní podmínky, které jsou odlišné pro zaměstnance firmy s platnou kolektivní smlouvou a pro zaměstnance, jejichž firma není odborově organizována, než na míru nezaměstnanosti. Důkazem tohoto tvrzení je provádění výzkum společnosti Trexima, kterým bylo zjištěno, že odborově organizovaní zaměstnanci si vydělají v průměru o 2700 Kč více než zaměstnanci bez odborových organizací.

Co se týče legislativní ochrany zaměstnanosti v České republice, je regulována zejména zákoníkem práce a zákonem o zaměstnanosti. Největší změna zákoníku práce byla provedena po dlouhých 40-ti letech v roce 2007 a od té doby proběhlo pouze pár drobných změn. S některými změnami došlo k uvolnění regulace trhu práce, ale v některých došlo naopak ke zpřísnění podmínek.

V bakalářské práci byl také znázorněn vývoj minimální mzdy od roku 1991, kdy vznikl institut minimální mzdy, až do ledna 2016. Dále byla srovnána výše minimální mzdy v České republice s ostatními členskými státy Evropské unie. Co se týče vlivu minimální mzdy na míru nezaměstnanosti, bylo využito nejen, již zmíněného, průzkumu vlády, ale také vlastní analýzy. Do analýzy byly vneseny hodnoty výše minimální mzdy a obecné míry nezaměstnanosti. Z výsledků lze usoudit, že minimální mzda nemá výrazný vliv na nezaměstnanost, avšak pouze do té doby, pokud nenastane situace, kdy by byla minimální mzda nižší než životní minimum.

V závěru byla popsána problematika podpory v nezaměstnanosti v České republice. Byly zmíněny podmínky pro její poskytování a způsob výpočtu její výše. O tom, zdali má podpora v nezaměstnanosti vliv na obecnou míru nezaměstnanosti, byl učiněn závěr na základě analýzy vývoje obecné míry nezaměstnanosti a faktorů, které tuto změnu způsobily. Lze tedy konstatovat, že poskytování podpory v nezaměstnanosti má minimální vliv na obecnou míru nezaměstnanosti. Výše podpory v nezaměstnanosti je stanovena na takové úrovni, aby nepůsobila nemotivačně na osoby, které podporu v nezaměstnanosti pobírají.

Na základě dostupných informací byla provedena charakteristika trhu práce a analýza českého trhu práce. Bylo zhodnoceno, jaký vliv mají nástroje regulace trhu práce na míru nezaměstnanosti a také to, zdali má výše minimální mzdy a poskytování podpory

v nezaměstnanosti vliv na obecnou míru nezaměstnanosti. Dle analýz byl zjištěn minimální vliv. Trh práce je komplexním jevem, který odráží jak ekonomické, tak i sociální jevy společnosti. Cíl bakalářské práce byl tedy splněn.

Použitá literatura

- [1] ARMSTRONG, M.; TAYLOR, S. *Řízení lidských zdrojů*. 13. vydání. Nakladatelství Grada Publishing a.s., 2015. s. 489. ISBN 978-80-247-9883-7.
- [2] BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Nakladatelství Oeconomica-Praha 2012. s. 151 ISBN 978-80-245-1880-0.
- [3] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Uchazeči o zaměstnání a podíl nezaměstnaných osob*[online], Aktualizace 2016-04-10 [cit. 2016-04-10]. Dostupné na: [epr://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&verze=-1&z=T&f=TABULKA&nahled=N&sp=N&skupId=766&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~_S~_null_null_&katalog=30853&zo=N&pvo=ZAM11-A&pvo=ZAM11-A&str=v194&c=v3~3__RP2015](http://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&verze=-1&z=T&f=TABULKA&nahled=N&sp=N&skupId=766&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~_S~_null_null_&katalog=30853&zo=N&pvo=ZAM11-A&pvo=ZAM11-A&str=v194&c=v3~3__RP2015).
- [4] DVOŘÁKOVÁ, Z. A kol. *Management lidských zdrojů*. Nakladatelství C.H.Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-893-4.
- [5] DVOŘÁKOVÁ, Z. A kol. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vydání. Nakladatelství C. H. Beck, 2012. s. 66. ISBN 978-80-7400-347-9.
- [6] EUROSTAT. *Statistika minimálních mezd*. [online] Aktualizace 2016-02-19 [cit. 2016-03-12]. Dostupné na: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Minimum_wages,_January_2016_\(%C2%B9\)_ \(EUR_per_month\)_YB16-II.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Minimum_wages,_January_2016_(%C2%B9)_ (EUR_per_month)_YB16-II.png).
- [7] HAJŠMANOVÁ, M., BRYCHTA, I., KAMENÍK, P. *Tabulky a informace pro daně a podnikání 2015*. Nakladatelství Wolters Kluwer, 2015. 339 s. ISBN 978-80-7478-749-2
- [8] HOBZA, A. *Evropská unie a hospodářské reformy*. Nakladatelství C. H. Beck- Praha, 2009, s. 70. ISBN 978-80-7400-122-2.
- [9] HOBZA, V. *Manažerská ekonomika* [online]. Univerzita Palackého v Olomouci, 2015, ISBN 978-80-244-4890-9. Dostupné na: <https://books.google.cz/books?id=5NOUCwAAQBAJ&pg=PA8&dq=hospod%C3%A1%C5%99sk%C3%BD+kolob%C4%9Bh&hl=cs&sa=X&ved=0ahUKEwiLrceux6fMAhVmM5oKHU7EDFkQ6AEIHDA#v=onepage&q=hospod%C3%A1%C5%99sk%C3%BD%20kolob%C4%9Bh&f=false>
- [10] HOLMAN, R., *Makroekonomie*, Nakladatelství C. H. Beck, Praha 2010, 2. vyd., ISBN 978-80-7179-861-3.

- [11] HOLMAN, R., *Mikroekonomie*, Nakladatelství C. H. Beck, 2007, 2. vyd., ISBN 978-80-7179-862-0.
- [12] HRUŠKA, Vladimír. *Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Grada, 2006. 15 s. ISBN 80-247-1987-8.
- [13] INTEGROVANÝ PORTÁL ČSÚ, *Obecná míra nezaměstnanosti* [online] Aktualizace 2016-04-24 [cit. 2016-04-24] Dostupné na: https://vdb2.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf;jsessionid=hO9HcyuSaqFxxoH6qOXVUZHj29PVMdi2ACeqJWmraLb8byi0kON!-2021228002?page=vystup-objekt&verze=-1&z=T&f=TABULKA&nahled=N&sp=N&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~_S~_null_null_&katalog=30853&pvo=ZAM06&zo=N&str=v95&c=v3~8__RP2014#w=.
- [14] INTEGROVANÝ PORTÁL ČSÚ, *Počet volných pracovních míst v evidenci ÚP* [online] Aktualizace 2016-04-10 [cit. 2016-04-10]. Dostupné na: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&verze=-1&z=T&f=TABULKA&nahled=N&sp=N&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~_S~_null_null_&katalog=30853&zo=N&pvo=ZAM09&str=v170&c=v3~3__RP2015.
- [15] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV, *Archiv publikací IPP* [online] Aktualizace 2009-03-12 [cit. 2016-03-13]. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/cs/4792>.
- [16] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV, *Počet volných pracovních míst* [online] Aktualizace 2016-03-31 [cit. 2016-04-10]. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/cs/5245>.
- [17] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Minimální mzda* [online] Aktualizace 2016-03-03 [cit. 2016 03 12]. Dostupné na: http://www.mpsv.cz/files/clanky/8542/finalova_podoba_letaku.pdf.
- [18] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Práce a právo* [online] Aktualizace 2016-03-03 [cit. 2016-03-06]. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/cs/6>.
- [19] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Rada hospodářské a sociální dohody ČR* [online] Aktualizace 2009-03-12 [cit. 2016-03-05]. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/cs/6434>
- [20] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Sociální partneři RHSD ČR*. [online] Aktualizace 2009-03-12 [cit. 2016-03-05]. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/cs/6436>.
- [21] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti* [online] Aktualizace 2016-04-24 [cit. 2016-04-24]. Dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>.

- [22] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti* [online] Aktualizace 2016-04-24 [cit. 2016-04-24]. Dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>.
- [23] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991*. [online] Aktualizace 2015-10-05 [cit. 2016-03-12]. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/cs/871>.
- [24] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání* [online] Aktualizace 2015-10-05 [cit. 2016-03-10]. Dostupné na: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch.
- [25] INTEGROVANÝ PORTÁL MZV. *Stálá mise České republiky při OECD v Paříži* [online]. Aktualizace 2015-09-14 [cit. 2015-11-25]. Dostupné na: http://www.mzv.cz/oecd.paris/cz/zakladni_informace_o_oecd/index.html.
- [26] JANEČKOVÁ, E. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů*. Nakladatelství Wolters Kluwer, 2014, s. 76. ISBN 978-80-7478-518-4.
- [27] KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Nakladatelství Oeconomica, Praha 2013, s. 7. ISBN 978-80-245-1930-2.
- [28] NEŠČÁKOVÁ, L. *Pracovní právo pro neprávnický*. Nakladatelství Grada Publishing a.s., 2011, 1. vyd., s.219. ISBN 978-80-247-4091-1.
- [29] NEŠČÁKOVÁ, L., JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2012 v praxi*, Nakladatelství Grada Publishing, a.s., 2012, s. 182, ISBN 978-80-247-4037.
- [30] OECD Employment outlook, *OECD publishing 2011* [online] [cit. 2016-04-10]. Dostupné na: <https://books.google.cz/books?id=NzbHAdUkiV4C&pg=PA226&dq=OECD+Employment+outlook,+OECD+publishing+2006&hl=cs&sa=X&ved=0ahUKEwi9sLm6qqfMAhVDP5oKHSbUAkcQ6AEIGzAA#v=onepage&q=OECD%20Employment%20outlook%2C%20OECD%20publishing%202006&f=false>.
- [31] OECD. *Detailed description of employment protection legislativ* [online]. Aktualizace 2015-09-24 [cit. 2015-11-25]. Dostupné na: < <http://www.oecd.org/els/emp/All.pdf>>.
- [32] OECD. *Glossary of Statistical Terms : Collective bargaining coverage* [online]. Aktualizace 2015-01-12 [cit. 2015-11-25]. Dostupné na: < <http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=3554>>.

- [33] OECD. *Union members and employees* [online]. © 2015 Organisation for Economic Co-operation and Development [cit. 2015-11-25]. Dostupné na: <http://www.oecd.org/employment/onlineoecdemploymentdatabase.htm>.
- [34] THE WORLD BANK, *Overview* [online] Aktualizace 2016-03-15 [cit. 2016-04-10] Dostupné na: <http://www.worldbank.org/en/topic/labormarkets/overview#2>.
- [35] VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost* [online] Aktualizace září 2014 [cit. 2016-03-12]. Dostupné na: <http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/VLIV-MINIMALNI-MZDY-NA-NEZAMESTNANOST-V-CR.pdf>.
- [36] VYBÍHAL, V. a kol., *Mzdové účetnictví 2016*, Nakladatelství Grada Publishing, a.s., 2016, 19. vyd., ISBN 978-80-271-0032-3.
- [37] Zákon č. 2/1991 Sb. ze dne 1. února 1991, o kolektivním vyjednávání [online]. Aktualizace 2016-03-05 [cit. 2016-03-05]. Dostupné na: <http://zakony-online.cz/s85q85=all>.
- [38] Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. [online]. 2005 [cit. 2015-11-21]. Dostupné na: <http://zakony-online.cz/?s85&q85=all>.
- [39] Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce [online]. Aktualizace 2016-3-5 [cit. 2016-04-10]. Dostupné na: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>.
- [40] Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti [online]. Aktualizace 2016-3-5 [cit. 2016-03-13]. Dostupné na: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>.

Seznam příloh

Příloha A: Vzor kolektivní smlouvy

Příloha B: Vliv minimální mzdy na míru nezaměstnanosti v ČR

Příloha C: Žádost o podporu v nezaměstnanosti

Příloha D: Žádost o rekvalifikační kurz

V Z O R

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi:

..... (název právnické osoby podle zřizovací listiny), zastoupen
ředitelem..... (dále jen „zaměstnavatel“)

a

základní organizací Českomoravského odborového svazu pracovníků školství při
(celý název ZOOS), zastoupenou předsedou (dále jen „odbor“).

I. VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

1. Předmět kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva upravuje **práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran**, jež jsou touto smlouvou výslovně upraveny.

2. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

Zaměstnavatel se zavazuje uznat jako své partnery při plnění této smlouvy **zástupce odborové organizace**, která u zaměstnavatele působí, a to i v případě, že nejsou jeho zaměstnanci. Odbory se zavazují písemně sdělit zaměstnavateli jména členů orgánu odborové organizace jednajícího za tuto odborovou organizaci působící u zaměstnavatele a jakékoliv změny ve složení tohoto orgánu.

3. Respektování společných stanovisek

Smluvní strany se zavazují k respektování společných stanovisek vydaných k právním předpisům Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy nebo krajskými úřady ve spolupráci s příslušnými orgány ČMOS PŠ.

4. Materiální a organizační zabezpečení činnosti odborů

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout pro nezbytnou provozní potřebu odborů podle svých možností v přiměřeném rozsahu místnost pro pořádání porad a schůzí a zavazuje se hradit náklady

spojené s její údržbou a technickým provozem. Zaměstnavatel umožní odborům podle svých možností a v nezbytně nutném rozsahu přístup ke kopírovací, výpočetní a spojovací technice, včetně elektronické pošty.

Zaměstnavatel umožní pověřenému zástupci příslušného odborového orgánu působícího ve škole nebo školském zařízení přístup k informacím a sdělením adresovaným odborům elektronickou poštou, a to do 48 hodin po jejich obdržení. Totéž platí pro korespondenci určenou odborům a doručenou na adresu školy nebo školského zařízení.

Zaměstnavatel se zavazuje provádět srážkou z platu úhradu členských příspěvků zaměstnanců-členů odborového svazu a poskytovat pověřeným zástupcům odborů informace nezbytné pro ověření správnosti výše těchto příspěvků za podmínky, že k těmto opatřením bude dán předchozí písemný souhlas těchto zaměstnanců.

5. Vzájemná informovanost

Odbory se zavazují zvat zaměstnavatele na své členské schůze, a zaměstnavatel se zavazuje zvat zástupce odborů na porady vedení školy.

Smluvní strany se zavazují umožnit na požádání účast druhé smluvní strany i na dalších jednáních svých orgánů či na poradách, a to k přednesení stanoviska k projednávaným otázkám, pokud se týkají zájmů druhé smluvní strany. Za tím účelem se smluvní strany předem informují o všech jednáních, na kterých by mohla vzhledem k jejich zaměření přicházet taková účast v úvahu.

Smluvní strany se zavazují neprodleně se vzájemně písemně informovat o svých rozhodnutích dotýkajících se zájmů druhé smluvní strany.

6. Vyřizování stížností

Zaměstnavatel se zavazuje projednávat s odborovou organizací stížnosti zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů (§ 276 odst. 9 ZP), pokud o to zaměstnanec požádá.

Odborová organizace se zavazuje poskytnout zaměstnavateli při projednávání stížnosti součinnost.

Pravidla (postup a lhůty) pro vyřizování takovýchto stížností stanoví příloha této kolektivní smlouvy.

Požádá-li zaměstnanec o jednání se zaměstnavatelem v pracovněprávní záležitosti, i když nejde o stížnost, zaměstnavatel se zavazuje postupovat jako v případě stížnosti.

II. ZAMĚSTNANOST A PRACOVNÍ PODMÍNKY

7. Zajištění zaměstnanosti

Zaměstnavatel se zavazuje zajišťovat plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu jeho činnosti především svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává přednostně v pracovním poměru podle zákoníku práce.

Zaměstnavatel se zavazuje projednat s odbory alespoň jedenkrát ročně nejpozději do 30. 6. způsob plnění tohoto závazku.

8. Informace o zamýšlených změnách v zaměstnanosti

Zaměstnavatel se zavazuje předem informovat příslušný odborový orgán o zamýšlených strukturálních změnách a organizačních nebo racionalizačních opatřeních, v jejichž důsledku dojde ke změně většího počtu pracovních míst, a to minimálně tři měsíce před uskutečněním těchto změn.

9. Informace o rozvázání pracovního poměru

S jinými případy rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, než jsou uvedeny v § 52 a § 55 ZP, seznámí zaměstnavatel odbory **do dvou týdnů po ukončení pracovního poměru**.

10. Nabídka pracovního místa

Zaměstnavatel se zavazuje nově zřízené pracovní místo nebo uvolněné pracovní místo již zřízené nabízet přednostně zaměstnancům, se kterými má být rozvázán pracovní poměr z organizačních důvodů (*např. je v běhu výpovědní doba nebo byla uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru s pozdějším termínem jeho skončení*). Podmínkou splnění tohoto závazku je splnění předpokladu odborné kvalifikace zaměstnance pro toto nové pracovní místo.

Je-li toto nově zřízené nebo uvolněné místo pracovním místem na dobu neurčitou, nabídne je zaměstnavatel přednostně zaměstnancům, se kterými má dosud uzavřen pracovní poměr na dobu určitou.

Zaměstnavatel se zavazuje nabídnout přednostně možnost výkonu práce po stanovenou týdenní pracovní dobu zaměstnancům, kteří mají dosud sjednanu kratší týdenní pracovní dobu.

Zaměstnavatel se zavazuje projednat s odbory alespoň jedenkrát ročně nejpozději do 30. 6. způsob plnění těchto závazků.

11. Vzájemná konzultace v oblasti zaměstnanosti a hospodaření

Kromě případů povinného projednání s odbory podle § 287 odst. 2 a § 320 ZP se zaměstnavatel zavazuje předem projednávat s odbory také ty okolnosti týkající se vývoje zaměstnanosti, které jinak podléhají podle zákoníku práce pouze povinnosti informovat odbory (§ 287 odst. 1 ZP). Jedná se zejména o tyto případy:

- Změny právního postavení zaměstnavatele z rozhodnutí zřizovatele včetně vnitřního uspořádání zaměstnavatele, a to s rozbohem důsledků na zaměstnanost, hospodaření a provoz školy nebo školského zařízení.
- Připravované strukturální změny, racionalizační a organizační opatření, v jejichž důsledku dojde ke změně počtu pracovních míst, popř. k nutnosti úpravy velikostí pracovních úvazků jednotlivých zaměstnanců.
- Otázky pracovních podmínek a jakékoliv jejich změny v těchto oblastech.
- Rozpis rozpočtu školy nebo školského zařízení pro daný rok. K tomuto projednání dojde bezprostředně po provedení rozpisu rozpočtu z příslušného orgánu veřejné správy. Předmětem jednání o rozpisu rozpočtu musí být zejména:
 - Závazné ukazatele (limity) stanovené příslušnými orgány veřejné správy.
 - Rozpis těchto závazných ukazatelů v oblasti mzdových výdajů, a to zvláště na jednotlivé složky platu. Předmětem projednání budou celkové objemy nárokových i nenárokových složek platu pro jednotlivé profesní skupiny zaměstnanců.
 - Rozpis těch ostatních neinvestičních výdajů (ONIV), které mají vliv na tvorbu pracovních podmínek, bezpečnost práce a péči o zaměstnance (včetně prostředků na další vzdělávání, osobní ochranné pracovní prostředky, závodní stravování apod.).
 - Předmětem projednání podle předchozích bodů bude rovněž jakákoliv změna rozpočtu (závazných ukazatelů) v průběhu rozpočtového roku.

12. Závazky při vzniku pracovního poměru

Zaměstnavatel se zavazuje:

1. Pravidelně písemně předkládat odborům zprávy o sjednaných nových pracovních poměrech, a to vždy k 15. 9. a 15. 2.
2. Při nástupu nového pedagogického nebo nepedagogického pracovníka do zaměstnání stanovit písemně jeho pracovní náplň jako podklad pro zařazení do platové třídy. To platí i u dosavadních pracovníků, kteří dosud nemají pracovní náplň písemně stanovenou.

Pedagogickým pracovníkům zaměstnavatel v pracovní náplni písemně vymeze obsah přímé pedagogické činnosti, pokud takové vymezení neobsahují pedagogické dokumenty.

13. Opakované uzavírání pracovních poměrů na bodu určitou.

Pokud zaměstnavatel a odborová organizace uzavřou dohodu dle § 39 odst. 4 ZP, stává se tato dohoda přílohou kolektivní smlouvy.

14. Práce přesčas

V kalendářním roce lze se zaměstnanci dohodnout práci přesčas v rozsahu ... hodin nad 150 hodin uvedených v zákoníku práce.

Pozn.: V tomto čl. kolektivní smlouvy má smysl uvádět pouze nižší rozsah práce přesčas, k jejímuž výkonu může zaměstnanec dát souhlas ve smyslu § 93 odst. 3 ZP, tj. do výše max. 416 hodin veškeré práce přesčas v kalendářním roce.

Období, ve kterém celková práce přesčas nesmí překročit v průměru osm hodin týdně, se stanovuje na ...(max. 52) ... týdnů po sobě jdoucích.

15. Zaměstnávání zaměstnanců vyslaných na akce organizované školou pro žáky

Bude-li zaměstnavatel na pedagogickém pracovníkovi požadovat práce jiného druhu, než má sjednáno v pracovní smlouvě, zavazuje se uzavřít s pedagogickým pracovníkem další základní pracovněprávní vztah (viz § 34b odst. 2 ZP). Uvedený postup bude uplatňován i v případě zastupování vychovatele školní družiny učitelem a naopak a u pedagogických pracovníků vyslaných na akce organizované školou pro žáky.

16. Pracovní doba a osobní očista

Po skončení práce se zaměstnancům, u kterých to vyžaduje charakter vykonávané činnosti, započítává do pracovní doby doba (např. 30)..... minut k provedení osobní očisty.

17. Dovolená

Zaměstnavatel se zavazuje nejpozději do(např. 15.4.) předložit příslušnému odborovému orgánu ke schválení písemný rozvrh čerpání dovolené na kalendářní rok.

18. Překážky v práci na straně zaměstnance

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnanci pracovní volno nad rámec stanovený v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci takto:

1. Při narození dítěte manželce (družce) zaměstnance se nad rámec stanovený v příloze k nařízení vlády poskytne pracovní volno bez náhrady platu v trvání pracovních dnů.
2. Zaměstnanci pečujícímu o rodinného příslušníka v době, kdy osoba, která jinak o rodinného příslušníka pečuje, je na vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, nebo v případě, kdy tato osoba doprovází rodinného příslušníka k vyšetření do zdravotnického zařízení a zaměstnanec musí zajistit péči o jiného rodinného příslušníka, se poskytne pracovní volno bez náhrady platu na nezbytně nutnou dobu, maximálně však na den (dny).
3. Při svatbě dítěte se nad rámec stanovený v příloze k nařízení vlády poskytne pracovní volno bez náhrady platu v trvání pracovních dnů.
4. Při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení, se nad rámec stanovený v příloze k nařízení vlády poskytne pracovní volno bez náhrady platu v trvání pracovních dnů při stěhování v obci a pracovních dnů při stěhování mimo obec.

19. Rozvrh pracovní doby

Zaměstnavatel se zavazuje předem určit pedagogickým pracovníkům, které hodiny přímé pedagogické činnosti jsou hodinami nad stanovený rozsah přímé pedagogické činnosti.

20. Délka vyrovnávacího období při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby

V souladu s ustanovením § 78 odst. 1 písm. m) ZP nesmí při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby průměrná týdenní pracovní doba přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše (max. 52) týdnů po sobě jdoucích.

Pozn.: Podle zákoníku práce platí období nejvýše 26 týdnů, které lze prodloužit jen kolektivní smlouvou.

21. Evidence pracovní doby

Zaměstnavatel povede evidenci pracovní doby způsobem dohodnutým s odborovou organizací, viz příloha č. této kolektivní smlouvy.

22. Rozdělená směna

Zaměstnavatel se zavazuje rozdělení směny zaměstnanců oznámit těmto zaměstnancům předem písemnou formou.

23. Pracovní volno po skončení rodičovské dovolené

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout pracovní volno bez náhrady platu zaměstnanci, který po skončení rodičovské dovolené (§ 196 ZP) pobírá rodičovský příspěvek do 4 let věku dítěte, a o toto pracovní volno písemně požádá, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Existence těchto provozních důvodů bude projednána s příslušným odborovým orgánem.

V případě poskytnutí pracovního volna bez náhrady platu podle tohoto ustanovení se prodlužuje zákaz výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru uvedený v ustanovení § 53 odst. 1 písm. d) ZP až do nástupu zaměstnance do práce, nejdéle však do doby, kdy dítě zaměstnance dovrší 4 roky věku.

24. Předběžná informace zaměstnanci o zániku pracovního poměru

V případě doby trvání pracovního poměru omezené datem nebo určitou okolností se zaměstnavatel zavazuje upozornit příslušného zaměstnance na skončení pracovního poměru nejpozději týden předem.

25. Lhůta pro použití souhlasu s výpovědí člena odborového orgánu

Zaměstnavatel může použít souhlasu podle ustanovení § 61 odst. 2 ZP jen ve lhůtě 1 měsíce od jeho udělení.

Pozn.: Jde o situaci, kdy je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru se zaměstnancem, který je členem orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Ustanovení ZP umožňuje zaměstnavateli použít případného souhlasu odborů po dobu 2 měsíců od jeho udělení. Tuto lhůtu však lze zkrátit.

Odbory dohodnou, s přihlédnutím k § 19 odst. 1 ZP, se zaměstnavatelem dobu, ve které vyjádří své stanovisko k záležitostem, u kterých má odborová organizace podle pracovněprávních předpisů pravomoc spolurozhodování, aniž jsou stanoveny lhůty pro vyjádření, např. § 61, § 108 odst. 5, § 199 odst. 2, § 209 odst. 2, § 217 odst. 1, § 220, § 225 ZP.

III. PLATOVÉ NÁROKY A OSTATNÍ PENĚŽITÁ PLNĚNÍ

26. Splatnost platu a výplata platu

Jako termín výplaty platu se stanoví den v měsíci.

Případně-li termín výplaty na den nepřetržitého odpočinku v týdnu nebo na svátek, vyplatí zaměstnavatel plat v nejbližším předcházejícím pracovním dni.

27. Nadtarifní nenárokové složky platu

Všechny **nadtarifní** nenárokové složky platu budou přidělovány na základě rámcových kritérií, jež jsou součástí vnitřního předpisu, viz čl. 30 této kolektivní smlouvy, kterým se stanoví systém hodnocení a odměňování zaměstnanců.

Zaměstnavatel ohodnotí zvýšenou pracovní činnost provozních a správních zaměstnanců při zastupování jiného nepřítomného zaměstnance odměnou až do výše 100 % úspory tarifu chybějícího zaměstnance.

Při stanovení **nadtarifních** nenárokových složek platu bude zaměstnavatel dodržovat takový poměr osobních příplatků a odměn, aby maximální objem vyplacených odměn nepřesáhl ... (např. 75)... procent celkového objemu nenárokových složek platu v daném roce v rámci školy nebo školského zařízení.

Zaměstnavatel se zavazuje prostředky na platy čerpat rovnoměrně v průběhu celého kalendářního roku.

28. Nadtarifní nárokové složky platu

Zaměstnavatel bude přiznávat zaměstnancům všechny nadtarifní nárokové složky platu stanovené v rozpětí na základě kritérií, jež jsou součástí vnitřního předpisu, kterým se stanoví systém hodnocení a odměňování zaměstnanců.

29. Způsob stanovení platového tarifu v rozpětí.

Zaměstnavatel použije postup při stanovení platového tarifu dle § 6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v platném znění, jen na základě dohody s odbory.

Při uplatnění postupu podle věty první určí zaměstnavatel zaměstnancům platový tarif alespoň ve výši odpovídající platovému stupni, do kterého by byli zařazeni, pokud by určení platu v rozpětí nebylo uplatněno.

Kritéria, podle nichž bude určen platový tarif v rámci rozpětí, jsou uvedena v příloze č. této kolektivní smlouvy.

30. Systém hodnocení zaměstnanců

Zaměstnavatel se zavazuje zpracovat a po předchozím projednání s odbory vydat vnitřní předpis, kterým stanoví systém hodnocení zaměstnanců, jehož součástí budou, mimo jiné, podmínky přiznávání částí platu podle čl. 27 a 28 této kolektivní smlouvy.

31. Informace o čerpání prostředků na platy

Zaměstnavatel bude informovat odbory o čerpání prostředků na platy za všechny jednotlivé úseky ve své působnosti. Informace bude strukturována stejně, jako při projednání rozpočtu podle čl. 11 této smlouvy. Informace bude prováděna zvlášť za každé čtvrtletí a souhrnně za uplynulý rozpočtový rok.

32. Odměny při životních a pracovních výročích

V souladu s příslušnými ustanoveními zákoníku práce (§ 224 ZP) se zaměstnavatel zavazuje poskytovat zaměstnanci odměny při životních a pracovních výročích v následující výši:

- při životním nebo pracovním jubileu, kterým je do výše Kč,
- při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod až do výše Kč,

33. Fond kulturních a sociálních potřeb

Zaměstnavatel zahájí jednání o rozpočtu Fondu kulturních a sociálních potřeb na nadcházející kalendářní rok (FKSP) před skončením kalendářního roku.

Rozpočet a zásady čerpání FKSP jsou přílohou č. a č. této kolektivní smlouvy.

34. Srážení členských příspěvků z platu zaměstnance

Zaměstnavatel se zavazuje provádět srážku členských příspěvků zaměstnance – člena odborové organizace z platu tohoto zaměstnance **za předpokladu, že zaměstnanec souhlasí** s prováděním tohoto způsobu úhrady členských příspěvků. Srážku z platu provede zaměstnavatel na účet odborové organizace č. vždy k dni v měsíci.

35. Náhrada výdajů

Za opotřebenění předmětů používaných k práci se souhlasem zaměstnavatele přísluší náhrada takto:

- vlastní lyžařská výzbroj Kč za den použití,
- vlastní hudební nástroj Kč za den použití,
-

36. Cestovní náhrady

a) Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné, které v rámci daném ustanovením § 176 zákoníku práce činí:

- a) Kč, trvá-li pracovní cesta 5-12 hodin;
- b) Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin;
- c) Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Pozn.: V písm. a) čl.35 kolektivní smlouvy má smysl uvádět jen vyšší částky, než je minimum rozpětí, jak je stanoví § 176 odst. 1 ZP.

b) Znemožní-li zaměstnavatel vysláním na pracovní cestu, která trvá méně než 5 hodin, zaměstnanci se stravovat obvyklým způsobem, poskytne mu stravné ve výši stravného podle písm. a) .

IV. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

37. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků

Zaměstnavatel se zavazuje vydat, po předchozím projednání s odbory, seznam osobních ochranných pracovních prostředků (OOPP) na základě zhodnocených rizik a konkrétních podmínek na pracovištích.

Zaměstnavatel se zavazuje udržovat OOPP v použitelném stavu praním, čištěním a opravami na vlastní náklady.

38. Vybavení pracovišť hygienickými a zdravotnickými potřebami

Zaměstnavatel se zavazuje vybavit jednotlivá pracoviště zaměstnavatele základními hygienickými a zdravotnickými potřebami minimálně v následujícím rozsahu: tekoucí teplá voda, mýdlo, vysoušeč rukou nebo papírové ručníky, toaletní papír, odpadkové koše, lékárnička vybavená v rozsahu dohodnutém s příslušným zařízením poskytujícím **pracovně lékařské služby**.

39. Prověrky BOZP na pracovištích

Zaměstnavatel se zavazuje na základě dohody s odbory a za jejich účasti zorganizovat na všech pracovištích prověrky BOZP, a to nejpozději do, pořídit z proverek zprávu a vypracovat plán ozdravných opatření s uvedením termínů a způsobu odstranění zjištěných závad.

Zpráva bude s odbory projednána nejpozději do po uskutečnění proverek.

První kontrola odstranění závad se uskuteční nejpozději do po projednání zprávy.

40. Odstraňování nedostatků BOZP

Zaměstnavatel se zavazuje odstraňovat nedostatky zjištěné svazovými inspektory BOZP při kontrole BOZP na pracovištích a v případě potřeby ihned jednat se zřizovatelem za účelem urychleného zjednání nápravy.

41. Prověřování plnění hygienických norem

Zaměstnavatel se zavazuje, na základě konkrétního podnětu orgánu odborové organizace, zajistit na své náklady prověření plnění hygienických norem, a to nejpozději do od doručení žádosti odborového orgánu. Zjištěné výsledky měření projedná s odbory nejpozději do dnů po obdržení výsledků měření a zavazuje se přijímat na základě zjištěných výsledků účinná opatření.

42. Zabezpečení práva kontroly stavu BOZP

Zaměstnavatel se zavazuje pokynem vedoucím zaměstnancům organizačně zajistit výkon práva kontroly odborových orgánů (§ 322 ZP), zejména oprávnění vstupu SIBP na všechna pracoviště zaměstnavatele a předložení všech požadovaných informací a podkladů z oblasti BOZP.

43. Informace o pracovních úrazech

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout odborům přehled o pracovních úrazech v rámci své působnosti vždy k 15. 1. a 15. 9. kalendářního roku.

44. Vyhledávání a posouzení rizik

Zaměstnavatel se zavazuje provést do vyhledání a posouzení všech rizik na všech pracovištích zaměstnavatele tak, aby bylo zřejmé, o jaká rizika jde, u kterých prací a na kterých pracovištích se vyskytují, kolika zaměstnanců se týkají a co je jejich příčinou a zdrojem. S těmito riziky a s příslušnými opatřeními k prevenci rizik seznámí zaměstnance do

V. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

45. Stravování

Zaměstnavatel se zavazuje, v souladu s platnou právní úpravou, umožnit stravování ve školní jídelně i zaměstnancům činným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a důchodcům, kteří v době odchodu do důchodu u něho pracovali.

46. Péče o kvalifikaci zaměstnanců

Zaměstnavatel se zavazuje vytvořit organizační předpoklady pro účast pedagogických pracovníků na studiu vedoucím ke zvýšení kvalifikace, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele.

Uzavře-li zaměstnavatel se zaměstnancem dohodu, která umožňuje zaměstnanci zvýšit si kvalifikaci podle § 234 ZP, nevznikne v případě nesplnění závazku ze strany zaměstnance povinnost úhrady nákladů spojených se zvýšením kvalifikace v následujících případech:

- jestliže důvodem skončení pracovního poměru v době trvání závazku je přechod na jinou veřejnou školu nebo školské zařízení téhož druhu,
- jestliže důvodem skončení pracovního poměru v době trvání závazku je následování manžela (manželky) do místa jeho bydliště.

47. Systém školení a vzdělávání zaměstnanců

Zaměstnavatel se zavazuje zpracovat a po předchozím projednání s odbory vydat vnitřní předpis, kterým se stanoví systém školení a vzdělávání zaměstnanců, jehož součástí budou mj. podmínky účasti jednotlivých zaměstnanců na školení a vzdělávání, včetně způsobu zabezpečení chodu školy po dobu účasti zaměstnance na školení nebo vzdělávání, způsob výběru účastníků, souvislosti tohoto vzdělávání s okamžitými i budoucími kvalifikačními požadavky na jednotlivé zaměstnance a plán dalšího vzdělávání podle § 24 odst. 3 zák. č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, v platném znění.

48. Podpora jiných forem vzdělávání

Zaměstnavatel se zavazuje podporovat i jiné formy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, např. umožní individuální cesty zaměstnanců do zahraničí a kolektivní cesty poznávacího charakteru, zejména akce EXOD, poskytnutím pracovního volna v míře, která neohrozí činnost školy nebo školského zařízení.

49. Soubor opatření ke zlepšení pracovního prostředí

Zaměstnavatel se zavazuje zpracovat a po předchozím projednání s odbory vydat soubor opatření, jehož obsahem a cílem bude mj.:

- zlepšení hygieny práce,
- zlepšení pracovního prostředí,
- organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných služeb pro zaměstnance.

Dojde-li při projednávání tohoto souboru ke shodě mezi zaměstnavatelem a odbory, stane se tento soubor opatření součástí této kolektivní smlouvy jako příloha.

VI. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

50. Změny a doplňky kolektivní smlouvy

Změny a doplňky kteréhokoliv závazku vyplývajícího pro smluvní strany z této kolektivní smlouvy lze v průběhu platnosti kolektivní smlouvy sjednat, změní-li se právní předpisy, z nichž příslušné závazky vycházejí, případně z jiných důvodů, které uvede jedna ze smluvních stran.

51. Kontrola plnění kolektivní smlouvy

Kontrola plnění této kolektivní smlouvy bude provedena vždy ke dni 15. 6. a 15. 12. Smluvní strany se zavazují vzájemně se informovat do tří dnů ode dne zjištění o všech případech, které se jeví jako porušování této kolektivní smlouvy. Zákonné prostředky pro řešení kolektivního sporu vzniklého při plnění této kolektivní smlouvy budou použity v případě, že se spor nepodaří vyřešit do 30 dnů od jeho písemného oznámení druhé smluvní straně. Obdobně budou smluvní strany napomáhat řešení individuálních sporů vzniklých při plnění této kolektivní smlouvy.

52. Seznámení s kolektivní smlouvou

Odbory a zaměstnavatel společně seznámí zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy do patnácti dnů od jejího uzavření, a to následujícím způsobem:

Zaměstnavatel zajistí na své náklady pro tento účel vyhotovení ks kopií textu kolektivní smlouvy včetně příloh.

Zaměstnavatel se zavazuje zpřístupnit kolektivní smlouvu všem zaměstnancům následujícím způsobem

53. Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami a je účinná od

Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu neurčitou.

54. Přílohy kolektivní smlouvy

Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy jsou tyto přílohy:

1. Rozpočet FKSP
2. Zásady čerpání prostředků FKSP.
3. Rozpis stanoveného objemu prostředků na platy a stanovený limit pracovníků.
4. Soubor opatření pro zlepšení pracovního prostředí.
5. Stanovení způsobu evidence pracovní doby.
6. Kritéria pro stanovení platového tarifu v rozpětí.

V dne

.....
podpis zástupce zaměstnavatele

.....
podpis zástupce odborů

Příloha B: Vliv minimální mzdy na míru nezaměstnanosti v ČR

Teoretický model

Na základě zjištěných skutečností jsme si stanovili hypotézu, zda má zvýšení minimální mzdy vliv na celkovou zaměstnanost v ČR a dále jsme se rozhodli otestovat hypotézu, zda má minimální mzda vliv na zaměstnanost jednotlivých ekonomických činností národního hospodářství. Do modelu jsme také přidali některé další proměnné, které dle našeho názoru zaměstnanost ovlivňují. V případě, že bychom tak neučinili, mohlo by dojít ke zkreslení výsledných odhadů a účinků minimální mzdy na počtu zaměstnaných v národním hospodářství. Analýza bude vycházet z údajů Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociální věcí a bude obsahovat zkoumané období let 2000–2012.

Jako závislá proměnná [y1] v modelu vystupuje diference průměrného počtu zaměstnanců v národním hospodářství podle ekonomické činnosti rozdělené podle CZ-NACE. Data o počtu zaměstnanců byly získány z internetových stránek Českého statistického úřadu.

Ekonomická činnost
podle CZ-NACE

- A *Zemědělství, lesnictví a rybářství*
- B *Těžba a dobývání*
- C *Zpracovatelský průmysl*
- D *Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu*
- E *Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi*
- F *Stavebnictví*
- G *Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel*
- H *Doprava a skladování*
- I *Ubytování, stravování a pohostinství*
- J *Informační a komunikační činnosti*
- K *Peněžnictví a pojišťovnictví*
- L *Činnosti v oblasti nemovitostí*
- M *Profesní, vědecké a technické činnosti*
- N *Administrativní a podpůrné činnosti*
- O *Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení*
- P *Vzdělávání*
- Q *Zdravotní a sociální péče*
- R *Kulturní, zábavní a rekreační činnosti*
- S *Ostatní činnosti*

Jako exogenní proměnná [x1], která bude sloužit k ověření hypotézy, byla zvolena diference poměru minimální mzdy k průměrné mzdě v daných odvětvích ekonomické činnosti. V modelu vyjádřeno jako MW_AW. Tento ukazatel vysvětluje motivaci lidí pracovat i jen za minimální mzdu. Čím je tento poměr vyšší, tím se minimální mzda více přibližuje mzdě průměrné a lidé jsou více motivováni pracovat, zaměstnanost roste a mimo jiné, jak bylo popsáno výše, pomyslné nůžky sociální disparity ve společnosti se zužují.

Další vysvětlující proměnnou [x2] bylo zvoleno tempo růstu HDP. V modelu vyjádřeno jako GDP. Obecně se totiž předpokládá, že v období hospodářského růstu dochází k růstu investic a spotřeby a roste také poptávka po práci, čím dochází ke zvyšování zaměstnanosti.

Významný vliv na nezaměstnanost má také diference poměru mezi minimální mzdou a životním minimem⁶. V případě, že by byla minimální mzda nastavena příliš blízko životnímu minimu, lidem by se spíše vyplatilo zůstat na sociálních dávkách, než pracovat. Naopak čím vzdálenější od sebe tyto hodnoty budou, tím více budou lidé motivováni najít si práci a tím by mělo docházet ke snižování nezaměstnanosti. Poměr mezi těmito ukazateli byl proto zvolen jako další exogenní proměnná [x3]. V modelu vyjádřeno jako SM/MW.

Poslední proměnnou v modelu je tzv. náhodná složka[u], která obsahuje vliv všech dalších proměnných na závisle proměnnou, které nejsou v modelu zahrnuty. Dále obsahuje chyby měření a zkreslení plynoucí z volby nevhodného typu funkce. V modelu vyjádřeno jako const.

Formulace modelu

$$y_1 = f(x_1, x_2, x_3)$$

Formulace ekonometrického modelu

$$YE_t = \beta_0 + \beta_1 MW/AW_t + \beta_2 GDP_t + \beta_3 SM/MW_t + u_t$$

⁶ **Životní minimum** je minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb.

Tabulka 6: Odhady modelů

MODEL/ PROMĚNNÉ	E_TOT	E_A	E_B	E_C	E_D
const	-2,02310***	-5,19136***	-5,81215***	-3,94369**	-1,03698
MW_AW	-0,123134	-0,0374089	-0,349748**	-0,0747918	0,352034
GDP	0,572574***	0,174317	0,282792	1,03571***	0,881275**
SM/MW	0,0140507	-0,0145770	-0,0904140	0,0577760	0,0902168
R-squared	0,802280	0,078678	0,564972	0,616413	0,509093

MODEL/ PROMĚNNÉ	E_E	E_F	E_G	E_H	E_I
const	-1,30623	-3,30337 **	-0,882378	-2,08568***	-0,273467
MW_AW	-0,0442468	-0,300337	-0,179708	0,0500921	-0,84421***
GDP	0,367870 *	0,665974 **	0,596479 **	0,395890 **	0,0519670
SM/MW	0,0320558	-0,0279745	-0,00663662	0,0411813	0,140710
R-squared	0,356493	0,486733	0,588962	0,575284	0,610934

MODEL/ PROMĚNNÉ	E_J	E_K	E_L	E_M	E_N
const	-0,625928	-0,893732	-0,298914	-0,290953	-0,852564
MW_AW	-0,608921 **	-0,353372	-1,73716 *	-0,393896 *	0,375623
GDP	0,596125 **	0,122405	0,355443	0,560755 **	1,74043 **
SM/MW	-0,0477079	0,111471	-0,537075*	0,0580452	0,204434
R-squared	0,555035	0,560364	0,362713	0,644707	0,666715

MODEL/ PROMĚNNÉ	E_O	E_P	E_Q	E_R	E_S
const	-0,403725	-0,305283	0,763861	-0,559071	3,80026
MW_AW	-0,258636	-0,191200	-0,133728	-0,189546	1,34519
GDP	0,0428904	0,0873986	0,112339	0,281069	-0,236835
SM/MM	-0,131538	-0,0304873	-0,0680338	-0,101628	0,330472
R-squared	0,192762	0,083081	0,278337	0,350653	0,228796

Výsledky odhadů jednotlivých modelů

Výsledky odhadů jednotlivých modelů jsou prezentovány v tabulce 6. U každé vysvětlující proměnné je uvedena hodnota odhadnutého koeficientu. Počet hvězdiček u parametrů vysvětluje významnost koeficientů a jejich vliv na exogenní proměnnou. Jedna hvězdička znamená hladinu významnosti $\alpha=0,10$, dvě hvězdičky představují hladinu významnosti $\alpha=0,05$ a tři hvězdičky znamenají hladinu významnosti $\alpha=0,01$. Spojení R-squared uvádí hodnotu koeficientu determinace, který ukazuje, jak velký podíl variability hodnot vysvětlované proměnné se podařilo vysvětlit uvažovanou regresní závislostí.

Tabulka 6 zobrazuje odhady koeficientů základních modelů. Dále se budeme zabývat interpretací výsledků odhadů, kde se některé z proměnných ukázaly jako statisticky významné.

Vliv minimální mzdy na celkovou zaměstnanost v ČR se prokázal jako nevýznamný

Proměnná zastupující vliv minimální mzdy na celkový počet zaměstnanců v národním hospodářství vyšla statisticky nevýznamná. Lze tedy obecně říci, že tato proměnná nemá vliv na celkovou zaměstnanost v ČR. A proto se obavy ze zvýšení minimální mzdy a jejího projevení na snížení zaměstnanosti prokázaly jako liché. Jako statisticky velice významná se v modelu ukázala proměnná reprezentující HDP a to na hladině významnosti 0,01. Lze tedy obecně prohlásit, že v případě zvýšení HDP v ČR o jedno procento, vzroste počet zaměstnaných v národním hospodářství o 0,57 %. Koeficient determinace nám potom říká, že exogenní proměnná má z 80 % vliv na námi zkoumanou endogenní proměnnou. Zjednodušeně řečeno má daný model celkem vysokou vypovídací hodnotu.

Vliv HDP na zaměstnanost

Vliv HDP na zaměstnanost se v modelu ukázal průkazný jak v primárním modelu zkoumajícím jeho vliv na celkový počet zaměstnaných v národním hospodářství, tak i jako velice významný v jednotlivých odvětvích ekonomické činnosti. Vliv jeho růstu se explicitně prokázal jako významný v odvětví Zpracovatelský průmysl; Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu; Zásobování vodou, činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi (zde byl ovšem koeficient determinace velmi slabý 0,36 %, a proto tento model nemá velkou vypovídací hodnotu⁷); Stavebnictví; Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel; Doprava a skladování; Informační a komunikační činnosti; Profesní, vědecké a technické činnosti; Administrativní a podpůrné činnosti.

Vliv minimální mzdy na zaměstnanost jednotlivých odvětví

Jak můžeme vidět v tabulce 6, odhady koeficientů základních modelů ukázaly vliv minimální mzdy na počet zaměstnanců v několika odvětvích. Proměnná zastupující vliv minimální mzdy na nezaměstnanost vyšla statisticky významně na 10% hladině významnosti v 2 modelech z 20, na 5% hladině významnosti v 2 modelech z 20 a v 1 modelu se projevila statistická významnost ukazatele na hladině významnosti $\alpha=0,01$. Směr jejího efektu na míru nezaměstnanosti podle získaných odhadů je v souladu s vyslovenou hypotézou.

⁷ To může být způsobeno nezahrnutím dalších důležitých proměnných do modelu, které mají výrazný vliv na dané odvětví.

Příloha C: Žádost o podporu v nezaměstnanosti

Žádost o podporu v nezaměstnanosti

§ 39 a násl. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“)

A. Žadatel:

Příjmení:	Jméno:	Rodné číslo v ČR : ¹⁾	
Rodné příjmení:	Titul před:	za:	Státní příslušnost:
Místo narození : ²⁾			
Bydliště : ³⁾	Obec:	Část obce:	
	Ulice:	Č. p.:	Č. orient.: PSČ:

B. Podporu v nezaměstnanosti požadují vyplácet:

Zaškrtněte jednu z následujících tří variant a do příslušné tabulky uveďte doplňující informace.

na platební účet u peněžního ústavu v ČR vedeném v CZK:

Číslo účtu:	Kód banky:	Specifický symbol : ⁴⁾
-------------	------------	-----------------------------------

poštovním poukazem na adresu bydliště v ČR

poštovním poukazem na jinou adresu v ČR:

Obec:	Část obce:	
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.: PSČ:

C. Skutečnosti rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti:

1. Ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána (den podání této žádosti nebo den zařazení do evidence

⁵⁾ uchazečů o zaměstnání):

Jsem nejsem vaším starobním důchodem, včetně předčasného starobního důchodu.

Jsem nejsem v pracovněprávním vztahu (tj. pracovní poměr, vztah na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce) nebo ve služebním poměru.

Jsem nejsem

- a) společníkem společnosti s ručením omezeným,
- b) jednatelem společnosti s ručením omezeným,
- c) komanditistou komanditní společnosti,
- d) členem představenstva nebo správní rady nebo statutárním ředitelem akciové společnosti,
- e) členem dozorčí rady obchodní společnosti,
- f) členem družstva, ⁶⁾
- g) ředitelem obecně prospěšné společnosti,
- h) vedoucím organizační složky zahraniční právnické osoby,
- i) fyzickou osobou pověřenou obchodním vedením

vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti (družstvu) pro společnost (družstvo) práci.

Mám nemám nárok na výsluhový příspěvek (např. podle zákona o vojácích z povolání, zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů). Nárok na výsluhový příspěvek, včetně jeho výše, se dokládá rozhodnutím nebo potvrzením zaměstnavatele.

1) Cizinci, pokud nemají v ČR přiděleno rodné číslo, uvedou v kolonce Rodné číslo v ČR datum narození ve tvaru den, měsíc, rok a pohlaví ve tvaru: M nebo Ž (muž nebo žena).

2) Vyplňte, nebylo-li Vám přiděleno rodné číslo.

3) Za bydliště se považuje:

- u státního občana ČR adresa místa trvalého pobytu na území ČR,
- u cizince, který je občanem EU nebo jeho rodinným příslušníkem anebo rodinným příslušníkem občana ČR, adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území ČR, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území ČR obvykle zdržuje,
- u cizince, který není občanem EU ani jeho rodinným příslušníkem ani rodinným příslušníkem občana ČR, adresa místa trvalého pobytu na území ČR, je-li držitelem modré karty, adresa uvedená jako místo pobytu v agendovém informačním systému cizinců.

4) Kolonku Specifický symbol vyplňte pouze v případě Československé obchodní banky pro účty s číslem 6699.

5) Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti nebo ode dne zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, pokud uchazeč o zaměstnání o podporu v nezaměstnanosti požádá do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání, jiné výdělečné činnosti nebo činnosti, která se považuje za náhradní dobu zaměstnání.

6) Uveďte pouze v případě, že nejste členem bytového družstva, který vykonává práci nebo činnost pro bytové družstvo mimo pracovněprávní vztah nebo jste pověřen obchodním vedením bytového družstva.

- Bylo nebylo vyplaceno odstupné z posledního zaměstnání (dokládá se potvrzením zaměstnavatele).
- Bylo nebylo vyplaceno odbytné z posledního zaměstnání (dokládá se potvrzením zaměstnavatele).
- Bylo nebylo vyplaceno odchodné z posledního zaměstnání (dokládá se potvrzením zaměstnavatele).
- Pobírám nepobírám dávky nemocenského pojištění (nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, ošetřovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství).
- Je není proti mně veden výkon rozhodnutí (exekuce). V případě nařízení výkonu rozhodnutí (exekuce) doložte usnesení soudu (exekuční příkaz) a doklad o částce dosud provedených srážek.

V době 3 pracovních dnů před podáním této žádosti jsem byl(a) v pracovní neschopnosti: ano ne

2. Dále potvrzuji:

- Pobíral(a) nepobíral(a) jsem v České republice podporu v nezaměstnanosti v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.
- Pobíral(a) nepobíral(a) jsem dávky v nezaměstnanosti ve státě EU v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Pobírání dávek se dokládá formulářem E301 nebo U1 vystaveným příslušnou institucí státu EU.
- Pobírám nepobírám dávky v nezaměstnanosti v jiném státě EU.

3. Poslední ukončené zaměstnání nebo jiná výdělečná činnost v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, ve které uchazeč o zaměstnání žádá o podporu v nezaměstnanosti (uveďte všechna zaměstnání a jiné výdělečné činnosti, které jste ukončil(a) ve stejný den):⁷⁾

Název zaměstnavatele nebo druh jiné výdělečné činnosti	Od	Do

4. Další ukončená nebo neukončená zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti a náhradní doby zaměstnání v posledních 2 letech:⁸⁾

Název zaměstnavatele nebo druh jiné výdělečné činnosti nebo náhradní doby	Od	Do

Souhlasímnesouhlasím, aby si krajská pobočka Úřadu práce ČR sama vyžádala údaje rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti, které lze získat z úřední evidence České (okresní) správy sociálního zabezpečení.

Formulář jsem převzal(a) z oficiálních webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, nezměnil(a) jsem na něm žádné pevné texty, pouze jsem pravdivě vyplnil(a) kolonky určené k vyplňování.

V _____ dne _____ . 20____ Podpis žadatele:

Totožnost žadatele byla ověřena podle dokladu: _____ Dne _____ Podpis zaměstnance: _____

Formuláře Žádostí, potvrzení a ostatních dokladů naleznete na internetové adrese <http://portal.mpsv.cz/forms> nebo si je vyzvednete na pracovišti Úřadu práce ČR. Na toto pracoviště se také obraťte, pokud budete mít při vyplňování pochybnosti.

7) Údaje o zaměstnání a další rozhodné skutečnosti pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti je uchazeč o zaměstnání povinen doložit, a to například evidenčním listem důchodového pojištění, potvrzením o zaměstnání, potvrzením zaměstnavatele o výši průměrného měsíčního čistého výdělku a dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, dokladem o výkonu jiné výdělečné činnosti, u osoby samostatně výdělečně činné potvrzením o získané době důchodového pojištění a o posledním vyměřovacím základu, v případě zaměstnání v členském státě Evropské unie nebo Evropského hospodářského prostoru (Island, Lichtenštejnsko, Norsko) nebo ve Švýcarsku (dále jen „EU“) formulářem E301 nebo U1.

8) Za náhradní dobu zaměstnání se považuje doba přípravy osoby se zdravotním postižením k práci, doba pobírání plného invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, doba osobní péče o dítě ve věku do 4 let a doba osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost). Dále doba osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou. Za náhradní dobu se rovněž považuje doba výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra, nebo výkonu veřejné služby na základě smlouvy o výkonu veřejné služby, pokud rozsah vykonané služby překračuje v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu a dále doba trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény osoby po skončení výdělečné činnosti, která zakládala její účast na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění, pokud si tato osoba nepřivodila dočasnou pracovní neschopnost úmyslně a pokud tato dočasná pracovní neschopnost nebo nařízená karanténa vznikla v době této výdělečné činnosti nebo v ochranné lhůtě podle zákona o nemocenském pojištění.

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

ZÁJEM O ZVOLENOU REKVALIFIKACI uchazeče o zaměstnání - zájemce o zaměstnání¹

dle § 109a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

A. Vyplní uchazeč o zaměstnání* - zájemce o zaměstnání* (* nehodící se škrtněte):

Příjmení a jméno:		
Rodné číslo:		
Kontaktní spojení		
Telefon:		
E-mail		
Adresa:	Datová schránka:	
Vzdělání a dovednosti včetně jazykových znalostí, ŘP apod.:		
Absolvované rekvalifikace:	Absolvování v roce:	
Vykonávané profese a pracovní činnosti:	Počet roků (měsíců) praxe	
a)		
b)		
c)		
Mám zájem o zvolenou rekvalifikaci (napište název kurzu):		
Rekvalifikační zařízení:		

¹ Formuláře A,B, a C jsou přístupny ke stažení na adrese: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/formulareobcana>

B. Poučení pro uchazeče o zaměstnání / zájemce o zaměstnání (dále jen „zájemce o zvolenou rekvalifikaci“):

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci si může zvolit druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat, a rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést. Podmínkou je, že rekvalifikační zařízení bude držitelem dokladu o oprávnění k poskytování vzdělávacích služeb na vybraný rekvalifikační kurz, který musí být ukončen závěrečnou zkouškou. Úřad práce České republiky (dále jen „Úřad práce“) pro zájemce o zvolenou rekvalifikaci nevyhledává ani nezajišťuje žádné potřebné dokumenty ani vhodné rekvalifikační zařízení.

Náklady na lékařská vyšetření v souvislosti se zvolenou rekvalifikací si hradí zájemce o zvolenou rekvalifikaci sám.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci předloží Úřadu práce formulář „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“ nejméně 30 dnů před uvažovaným termínem zahájení zvolené rekvalifikace, aby bylo možné jeho požadavek posoudit v odborné komisi, administrativně zpracovat. O výsledku jednání odborné komise bude informován, v případě zamítnutí zvolené rekvalifikace obdrží od Úřadu práce písemné zdůvodnění.

Úřad práce vydá zájemci o zvolenou rekvalifikaci potvrzení o úhradě ceny rekvalifikace v případě, že zvolená rekvalifikace je vzhledem ke zdravotnímu stavu, získané kvalifikaci a dalším schopnostem a pracovním zkušenostem, vhodná s ohledem na požadavek efektivního a hospodárného vynaložení finančních prostředků, a v případě úspěšného ukončení rekvalifikace uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikačního kurzu.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci je po dobu účasti na rekvalifikaci povinen plnit studijní nebo výcvikové povinnosti stanovené rekvalifikačním zařízením. Případné změny související s jeho účastí na rekvalifikaci neprodleně oznámí Úřadu práce.

Pokud zájemce o zvolenou rekvalifikaci rekvalifikační kurz nedokončí z vážných důvodů, Úřad práce uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace nebo její poměrnou část. Pokud zájemce o zvolenou rekvalifikaci rekvalifikační kurz nedokončí bez vážných důvodů, Úřad práce cenu rekvalifikace nehradí (dle § 109 odst. 2, písm. f) zákona o zaměstnanosti). Závažnost důvodů posoudí Úřad práce.

„Potvrzení Úřadu práce o úhradě ceny rekvalifikačního kurzu“ pozbývá platnost, pokud rekvalifikační kurz nebude zahájen do 60 kalendářních dnů od termínu zahájení kurzu uvedeného na „Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu“.

Úřad práce uhradí cenu rekvalifikace, pokud se změní termín ukončení kurzu (uvedený na formuláři „Informovaný souhlas rekvalifikačního zařízení“) o více než 30 kalendářních dnů jen v případě, pokud tuto změnu akceptuje.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci bere na vědomí, že Úřad práce může hradit cenu rekvalifikace pouze po dobu, po kterou je uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání souvisle veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání.

Úřad práce uhradí cenu rekvalifikace po předložení dokladu o úspěšném absolvování rekvalifikace. Tento doklad doloží absolvent zvolené rekvalifikace na Úřad práce do 14 dnů po ukončení rekvalifikace.

Pokud po ukončení rekvalifikace zájemce o zvolenou rekvalifikaci bez vážných důvodů odmítne nastoupit do zaměstnání, odpovídajícího nově získané kvalifikaci, je povinen Úřadu práce uhradit cenu rekvalifikace.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci bere na vědomí, že účastí na zvolené rekvalifikaci mu nevzniká nárok na podporu při rekvalifikaci a že jiné náklady, než cenu rekvalifikace (kurzovné) Úřad práce nehradí.

V dne

Podpis zájemce o zvolenou rekvalifikaci:.....

C. Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu

Rekvalifikační zařízení:

..... IČ:.....

Kontaktní osoba:

.....

tel.: e-mail:

www stránky:

bankovní spojení:

potvrzuje

cenu rekvalifikačního kurzu (včetně závěrečné zkoušky) na pracovní činnost

Název:.....

ve výši Kč bez DPH (slovy.....).

Údaje o udělené akreditaci: udělil

č.j. ze dne platnost do

příp. název právního předpisu, popř. pověření příslušného orgánu, je-li rekvalifikace prováděna podle zvláštních právních předpisů

.....

Celkový rozsah rekvalifikace (v hodinách):, z toho:

Teorie:

Praxe:

Zkouška:

Termín rekvalifikačního kurzu: od do

Požadovaná lékařská prohlídka: ANO NE¹

V dne

.....

Podpis oprávněné osoby za rekvalifikační zařízení, otisk razítka

¹ nehodící se škrtněte