

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ

Institut mezioborových studií Brno

Role úřadu práce v procesu plnění státní politiky zaměstnanosti

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Jan Marek

Vypracoval:

Zdeněk Pavlík

Slavkov u Brna 2005

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Role úřadu práce v procesu plnění politiky zaměstnnosti“ zpracoval samostatně a použil jen literaturu uvedenou v seznamu literatury, který je v práci uveden.

.....

Zdeněk Pavlík

Děkuji panu Ing. Janu Markovi, řediteli Úřadu práce ve Vyškově, za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytl při zpracování mé bakalářské práce.

Slavkov u Brna, 14.února 2005

Zdeněk Pavlík

OBSAH

ÚVOD	1
1. Vymezení základních pojmů a jejich charakteristika	3
1.1. Státní politika zaměstnanosti	3
1.2. Postavení uchazeče a zájemce o zaměstnání	4
1.3. Zaměstnavatelé	6
1.4. Rekvalifikace	7
1.5. Částečná zaměstnanost	8
1.6. Chráněná práce	8
1.7. Nezaměstnanost	9
2. Vývoj nezaměstnanosti v České republice	12
2.1. Nezaměstnanost do roku 1990	12
2.2. Nezaměstnanost v období roku 1990 – 1997	13
2.3. Nezaměstnanost v období roku 1998 – 2004	14
2.4. Prognóza dalšího vývoje	15
3. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání	16
3.1. Nekvalifikovaní uchazeči	16
3.2. Osoby pečující o děti do věku 15 let	16
3.3. Mladiství uchazeči a absolventi škol	17
3.4. Vyšší věkové kategorie uchazečů	19
3.5. Občané se zdravotním postižením	20
4. Politika zaměstnanosti prostřednictvím úřadů práce	21
4.1. Význam práce pro člověka	23
4.2. Úřady práce	24
4.3. Hlavní úkoly činnosti úřadu práce	24
4.3.1. Společensky účelná pracovní místa	27

4.3.2. Veřejně prospěšné práce	28
4.3.3. Odborná praxe absolventů škol a získání kvalifikace mladistvých	29
4.3.4. Rekvalifikace a poradenství	30
4.3.5. Podpora vytváření pracovních míst pro občany se zdravotním postižením	33
4.3.6. Poskytování finančních prostředků, dotací, subjektům zaměstnávajícím více než 50% občanů se zdravotním postižením	35
4.2.7. Investiční pobídky	36
4.2.8. Uplatňování Národního akčního plánu zaměstnanosti	38
Závěr	40
Resumé	41
Anotace	42
Seznam literatury	43

Úvod

Jedním z fenoménů doby a zároveň jedním z nejpalčivějších společenských problémů současného světa je nezaměstnanost. Poté, co se nezaměstnanost poprvé objevila v masovém měřítku při světové hospodářské krizi na počátku 30. let dvacátého století a zasáhla prakticky všechny sociální skupiny společnosti, stala se předmětem zkoumání zejména se snahou najít a popsat mechanismy jejího vzniku, vývoje a určit dopady na fungování společnosti. Nezaměstnanost byla v posledních šedesáti letech analyzována jak z pohledu ekonomického, tak sociologického, psychologického ale i filozofického. Ať už je na nezaměstnanost nahlíženo jakkoliv, je zřejmé, že její negativní důsledky na rozvoj a životní úroveň společnosti jsou velmi významné, stejně jako zásadně ovlivňuje kvalitu života každého nezaměstnaného jedince. A to nejen v ekonomickém smyslu, ale také v jeho společenském postavení. Vždyť ještě v dobách zmíněných třicátých let se lidé oslovovali více tituly svých profesí než jmény a tyto zvyky a s nimi spojené hodnocení člověka v nás přetrvávají nadále. Ztráta pracovního místa je především ztrátou vlastní sebehodnoty, finanční odměny a společenského postavení.

Problém nezaměstnanosti a hledání způsobů jejího úspěšného řešení se stalo celospolečenským tématem a v posledních několika dekadách, kdy míra nezaměstnanosti ve vyspělých ekonomikách začala dosahovat dvouciferných hodnot, také silným tématem politickým. Rovněž česká společnost je po více než padesáti letech znovu konfrontována s tímto jevem, když od počátku 90. let dvacátého století nemalá část populace nezaměstnanost zakusila a byla nucena se s novou životní situací vypořádat.

Záměrem této bakalářské práce je snaha na základě literárních pramenů, oficiálních dokumentů a statistických údajů podchytit problematiku nezaměstnanosti a zejména vyjádřit úlohu úřadů práce v procesu plnění státní politiky zaměstnanosti. Úřady práce mají v této situaci nesnadnou, avšak velmi důležitou úlohu. Ve spolupráci s jinými státními i soukromými institucemi napomáhají stabilizovat zaměstnanost v naší zemi a tato hlavní úloha není

nikterak jednoduchá.

Hlavní myšlenkou práce je tvrzení, že úspěšnost při řešení nezaměstnanosti závisí zejména na komplexnosti v přístupu k tomuto problému, přičemž klíčovou roli zde hraje praktická státní politika zaměstnanosti státu ve spolupráci s úřady práce odpovídající plně požadavkům vývoje ekonomiky a trhu práce na jedné straně a na druhé straně aktivní působení připraveného jedince na trhu práce. Úřady práce v tomto procesu sehrávají významnou roli.

1. Vymezení základních pojmů

Vzhledem k tomu, že často dochází k nesprávným výkladům základních termínů a pojmů, je nutné tyto vymezit a popsat. Pro sjednocení pojmosloví jsem použil definice užívané na Úřadu práce ve Vyškově, kde jsem prováděl odbornou praxi. Tyto užívané definice jsou v souladu jak se zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, tak i s právem Evropských společenství.

1.1. Státní politika zaměstnanosti

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk, je jedním ze základních práv občana.

Dnem 1.10.2004 nabyl účinnosti zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Tato základní právní norma stanovuje postupy k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti usiluje především o:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a úřady práce (ÚP).

V rámci státní politiky zaměstnanosti úřady práce především soustavně sledují a vyhodnocují situaci na trhu práce, zpracovávají prognózy a koncepce zaměstnanosti, provádějí bezplatnou informační poradenskou a zprostředkovatelskou činnost, podporují zřizování společensky účelných pracovních míst, provádějí rekvalifikace a poradenství pro volbu povolání, dbají na realizaci opatření pro zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, zajišťují

systém evidence volných pracovních míst a občanů hledajících zaměstnání, hmotně zabezpečují uchazeče o zaměstnání a rekvalifikanty, provádějí kontrolní činnost v oblasti pracovněprávních vztahů.

Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na zprostředkování dalších služeb za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti.

Legislativa zaměstnanosti dlouhodobě zdůrazňuje zákaz diskriminace při zprostředkování zaměstnání. Okruh diskriminačních důvodů je poměrně široký a bude znamenat určité problémy najít zejména vhodný způsob nabídky volných pracovních míst (to znamená i zákaz činit nabídky zaměstnání v rozporu s požadavkem nediskriminace). Zákon nabízí ovšem zainteresovaným zaměstnavatelům i “polehčující okolnosti” tzn. stanoví, že o diskriminaci nejde tam, kde jiný zákon stanoví určité předpoklady pro výkon práce (soudce může být jen státní příslušník ČR) nebo jde o věcný důvod nezbytný k výkonu určitého povolání (horník, baletka, mladiství, jazykové znalosti, ...).

Normativní charakter zákazu diskriminace v podstatě znamená, že občan může své právo na zaměstnání bez diskriminačního omezení vymáhat (soudně, prostřednictvím úřadu práce; ÚP mohou za zaviněné porušení zákazu diskriminace zaměstnavatele postihovat).

1.2. Postavení uchazeče a zájemce o zaměstnání

Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. (23)

Jestliže uchazeči o zaměstnání není zprostředkováno zaměstnání, náleží mu podpora v nezaměstnanosti.

Podmínkou poskytnutí podpory v nezaměstnanosti je, že:

→ ve lhůtě sedmi dnů ode dne evidence nezprostředkoval úřad práci

uchazeči zaměstnání,

→ uchazeč splnil podmínku čekací doby, tj. že v posledních 3 letech před evidencí dosáhl alespoň 12 měsíců zaměstnání, popř. i formou náhradní doby,

→ nenastala některá z okolností, vylučujících hmotné zabezpečení.

Výše podpory v nezaměstnanosti se odvozuje od výdělku ve svém posledním zaměstnání, přičemž její maximální výše činí 2,5 násobek životního minima.

Podpora v nezaměstnanosti plní dvě závažné funkce:

→ má zajistit uchazeči alespoň po nějakou dobu základní životní úroveň a zároveň má svou výší uchazeče vést k tomu, aby se sám snažil získat zaměstnání nebo se rekvalifikovat.

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

Jsou to zejména:

- a) fyzické osoby se zdravotním postižením,
- b) fyzické osoby do 25 let věku,
- c) absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku,
- d) těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- e) fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- f) fyzické osoby starší 50 let věku,
- g) fyzické osoby, které jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců,
- h) fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc (23)

Novým a velmi zajímavým institutem, který novelizovaný zákon o zaměstnanosti zavádí, je institut tzv. zájemce o zaměstnání.

Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování

zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv úřad práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání úřad práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci. Zájemce o zaměstnání je na základě písemné žádosti zařazen a veden v evidenci zájemců o zaměstnání. (23)

1.3. Zaměstnavatelé

Pokud jde o okruh zaměstnavatelů, jde nejen o právnické a fyzické osoby oprávněné podnikat, ale i o skupiny fyzických osob, které mohou zaměstnávat občany (podle ZP) v pracovněprávních vztazích při jiné než podnikatelské činnosti (úklid domácností, bodyguard). Těmto subjektům vznikají v souvislosti s legislativou zaměstnanosti jak práva, tak i povinnosti.

Zaměstnavatelé jsou povinni oznamovat úřadu práce do pěti kalendářních dnů volná pracovní místa a jejich charakteristiku, stejně i jejich obsazování.

Z hlediska zabezpečování práva na zaměstnání jsou zaměstnavatelé povinni zabezpečit splnění běžných úkolů zaměstnanci zaměstnávanými v pracovních vztazích podle zákoníku práce.

Při obsazování volných míst cizinci musí zaměstnavatel respektovat zákonné podmínky stanovené pro jejich zaměstnávání.

Zaměstnavatel, který zamýšlí uskutečnit organizační změny s důsledkem propouštění zaměstnanců, má za povinnost informovat včas, zpravidla tři měsíce předem zejména o důvodech, počtech a struktuře zaměstnanců, projednat opatření umožňující omezit uvolňování a opatření ke zmírnění důsledků uvolňování.

Kromě toho má určený okruh zaměstnavatelů (zaměstnavatelé s více jak 25 zaměstnanci) povinnost zaměstnávat stanovený počet občanů se zdravotním postižením ve výši tzv. povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele, a to ve výši 4 %.

Zároveň se stanoví alternativní možnosti plnění této povinnosti:

→ odebráním výrobků od zaměstnavatelů, zaměstnávajících více než 50%

osob se zdravotním postižením nebo zadáváním zakázek takovým zaměstnavatelům,

→ nebo odvodem do státního rozpočtu (za každého nesplněného 2.5 násobku průměrné mzdy za I. – III. Q kalendářního roku). (4)

Nesplnění povinnosti ani náhradním způsobem se bude nadále hodnotit jako zaviněné porušení povinnosti a bude důvodem k postihu. Úřad práce takovému zaměstnavateli stanoví povinnost poukázat odvod do státního rozpočtu. Vymáhání této povinnosti pak zabezpečuje místně příslušný finanční úřad.

1.4. Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopnosti a zkušenosti fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. (23)

Získat předpoklady pro výkon určitého nového povolání může uchazeč rekvalifikací. Uchazeč o zaměstnání, který se podrobuje rekvalifikaci má nárok na hmotné zabezpečení ve výši 60% průměrného výdělku po celou dobu rekvalifikace.

Doba trvání rekvalifikace není v zásadě nijak omezena, nicméně každý rekvalifikační program musí být řádně akreditován. Samotná rekvalifikace zpravidla nezajišťuje zaměstnání, zvyšuje však šance na trhu práce. Úřady práce často podmiňují rekvalifikaci závazným příslibem zaměstnání.

Rekvalifikaci zpravidla organizuje a zajišťuje úřad práce. Může však být také organizována jako součást pracovních povinností zaměstnance. O úhradu nákladů s ní spojených se v takovém případě může zaměstnavatel dělit s úřadem práce, jestliže se takovou rekvalifikací předejde uvolňování zaměstnanců, a to vždy na smluvním základě.

1.5. Částečná nezaměstnanost

Pojem nezaměstnanost lze vykládat jako plnou (ztráta možnosti výdělku osobou práce, ochotnou pracovat a práci hledající) nebo částečnou.

Částečnou nezaměstnaností se rozumí stav dočasného omezení normální nebo zákonné pracovní doby nebo zastavení či snížení výdělku v důsledku dočasného zastavení práce (avšak bez přerušení pracovního poměru).

Zaměstnanci v takovém případě přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Při splnění dalších podmínek mohou být úřadem práce v určitých případech poskytovány finanční příspěvky k částečné úhradě náhrady mzdy (tzv. příspěvek při přechodu na jiný podnikatelský program).

1.6. Chráněná práce

Fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Občanem se zdravotním postižením je občan, který má pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav podstatně omezenou možnost pracovního uplatnění. Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením, dokládá fyzická osoba potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Osoby se zdravotním postižením mají právo na tzv. pracovní rehabilitaci, kterou zabezpečuje za zákonem stanovených podmínek umístěn příslušný úřad práce. (23)

Zaměstnavatelé jsou zejména povinni:

- vést evidenci zaměstnanců se zdravotním postižením,
- hlásit úřadu práce vhodná pracovní místa pro občany se zdravotním postižením,
- rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem závodní preventivní péče možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením.

Cennou pomocí při zřizování pracovních míst pro tuto skupinu občanů jsou tzv. chráněné dílny. Jsou to pracoviště zaměstnavatele, vymezená na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobená pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců na vytvoření chráněné dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek.

1.7. Nezaměstnanost

Nezaměstnanost představovala nejen historicky ale i v současnosti jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržních hospodářství.

V ekonomii se za nezaměstnané považují osoby produktivního věku, které splňují dvě podmínky:

- nemají placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány,
- aktivně hledají práci a jsou ochotni do práce nastoupit.

Spolu se zaměstnanými (obyvatelstvo, které má placené zaměstnání nebo sebezaměstnání, včetně osob v práci nepřítomných, ale majících vazbu na zaměstnání – nemoc, mateřská dovolená aj.) tvoří *ekonomicky aktivní obyvatelstvo* – pracovní sílu země. Nezaměstnanost se vyjadřuje ukazatelem míry nezaměstnanosti:

$$n = (N : L) \times 100 (\%)$$

kde veličina **n** představuje míru nezaměstnanosti, **N** počet nezaměstnaných a **L** celkový počet práceschopných, kteří pracují nebo se ucházejí o místo, tzv. ekonomicky aktivní obyvatelstvo. (1)

S účinností od 1.4.2004 se z důvodu kompatibility s EU zavádí nová metodika výpočtu měsíční registrované míry nezaměstnanosti publikované MPSV pro

úroveň ČR, NUTS2, NUTS3 (krajů) a NUTS4 (okresů). Nejdůležitější změnou proti předchozí metodice je, že výpočet vychází z tzv. dosažitelných uchazečů o zaměstnání (při odhadu míry nezaměstnanosti za nižší územní celky - mikroregiony, obce - se z důvodů dostupnosti dat vychází z ekonomicky aktivního obyvatelstva) a současně zpřesňuje jmenovatel o v ČR zaměstnané cizince.

Konstrukce ukazatele míry nezaměstnanosti:

$$\text{míra nezaměstnanosti ke konci sledovaného měsíce (\%)} = \frac{\text{X}}{\text{Y}} \times 100$$

- veličina **X** (čitatel) představuje přesnou evidenci registrovaných – dosažitelných, neumístěných uchazečů o zaměstnání, občanů ČR a občanů EU, vedená úřady práce podle bydliště uchazeče ke konci sledovaného měsíce.
- veličina **Y** (jmenovatel) představuje počet zaměstnaných v národním hospodářství s jediným nebo hlavním zaměstnáním podle výsledků výběrových šetření pracovních sil – VŠPS (klouzavý průměr posledních čtyř čtvrtletí) + počet pracujících cizinců ze třetích zemí s platným povolením k zaměstnávání, zaměstnaných občanů EU registrovaných ÚP (klouzavý průměr posledních 12-ti měsíců) a cizinců s platným živnostenským oprávněním (klouzavý průměr za poslední 2 pololetí) + přesná evidence registrovaných – dosažitelných uchazečů o zaměstnání, občanů ČR a občanů EU, vedená ÚP podle bydliště uchazeče (klouzavý průměr posledních 12-ti měsíců).

Dosažitelným uchazečem o zaměstnání se rozumí uchazeč, který může bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. Za dosažitelné se nepovažují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, na základní náhradní nebo civilní vojenské službě, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni na rekvalifikační kurzy nebo uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání a dále uchazeči, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je poskytováno hmotné

zabezpečení po dobu mateřské dovolené, protože ti všichni si podle metodiky ILO nemohou aktivně hledat práci a podle metodiky ILO nejsou považováni za nezaměstnané.

2. Vývoj nezaměstnanosti v České republice

V této kapitole jsem se rozhodl popsat nejen situaci po roce 1989, ale krátce se také zmínit, co této situaci předcházelo, jaká byla situace před rokem 1989. Analýzu provádím od roku 1918 (vznik ČR), resp. od roku 1930, kdy bylo i Československo postiženo hospodářskou krizí a s ní spojenou vysokou nezaměstnaností.

2.1. Nezaměstnanost do roku 1990

Československo bylo postiženo odbytovou krizí spojenou s nezaměstnaností hned počátkem 20. let, ale situace se v dalších letech vyvíjela, až do 30. let, relativně příznivě. Nezaměstnanost v průběhu krize 30. let však zasáhla Československo plnou silou. Dlouhotrvající trauma, které s tím bylo spojeno, se stalo v české společnosti pevným základem popularity ideologie plné zaměstnanosti za každou cenu. Pro socialistické hospodářství byla plná zaměstnanost jednou z hlavních priorit, na kterou se komunističtí ideologové odvolávali až do konce 80. let.

Krize 30.let dopadla na československou ekonomiku tvrdě a postihla celý průmysl. V letech 1928 – 1929 bylo v Československu asi 50 tisíc nezaměstnaných, ale jejich počet se v roce 1930 zčtyřnásobil a v roce 1933 překročil 700 tisíc osob. Odhaduje-li se tehdejší počet dělníků asi na 3,25 milionu osob, pak z nich byla bez zaměstnání prakticky pětina. Prostřednictvím jejich rodin se nezaměstnanost dotýkala asi 3 milionů osob (přibližně 20% populace).

Během 2. světové války (1939 – 1945) u nás došlo ke specifické situaci, kdy byla „plná zaměstnanost“ – zásobování pro válku.

Po roku 1948 nabídka levné pracovní síly podporovala technickou zaostalost výroby. Zaměstnanost začala být řízená za fungování mnoha mezičlánků v řídicí sféře, popř. práce na sklad umožňovaly do roku 1990 i při relativních přebytcích plnou zaměstnanost obyvatelstva. K tomu všemu se později přidal „měkký“ trh zemí RVHP. V této době se tvrdilo se, že plná zaměstnanost je nezbytnou

podmínkou hospodářského růstu. Nezaměstnanost v zemích s tržní ekonomikou měla být jedním z odstrašujících příkladů tohoto systému.

2.2. Nezaměstnanost v období 1990 - 1997

Míra nezaměstnanosti v 1. polovině 90. let byla značně nižší než v okolních postkomunistických i ostatních státech (ČR 4 %, Polsko, Slovensko, Maďarsko 10-15 %). Došlo k tomu z několika důvodů – jako jeden z nejdůležitějších bych viděl pomalejší (oproti zahraničnímu očekávání) restrukturalizaci mnoha podniků – přezaměstnanost se uvolňovala postupně. Dalším důvodem bylo to, že možnost soukromého podnikání nalákala nejednoho propuštěného či opouštějícího bývalé zaměstnání – vytvářející se trh byl s to absorbovat velké množství ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Posledním důvodem byla snaha po zachování sociálního smíru. Důsledkem tohoto státního intervencionalismu (viz uměle „vyživované“ továrny typu ZETOR apod.) bylo, že transformace české ekonomiky sice proběhla bez razantních sociálních otřesů, bez dramatického poklesu životní úrovně obyvatelstva, nicméně je k diskusi, zda by razantnější přístup nevedl k rychlejšímu nastartování ekonomického růstu na základech dokončených restrukturalizačních procesů. Rovněž se příliš nepublikovalo, že Českou republiku postihne nezaměstnanost, přestože to bylo naprosto logické. Stát však právě v této době a souvislostech na tento očekávaný vývoj reagoval správně a v roce 1991 vznikly oficiálně úřady práce.

Průměrná míra nezaměstnanosti v roce 1990 k 31.12. činila 0,7 %, což představovalo asi 40 tisíc nezaměstnaných. Tendence stupňování míry nezaměstnanosti pokračovala a na konci roku 1997 činila již 5,2 %, což představovalo asi 169 tisíc nezaměstnaných.

Ekonomičtí experti v tomto období uvádějí, že „normální“ míra nezaměstnanosti se pohybuje někde kolem 3 – 4 %. Dá se tedy říci, že již od roku 1997, kdy se tato pomyslná hranice překročila, nastupuje vážný ekonomický problém společnosti, hrozící prerůst v problém sociální.

V rámci objektivitu je ovšem nutno vidět, že to nebyl problém jednoho malého státu s relativně otevřenou ekonomikou, ale že se jedná o problém minimálně celoevropský, což lze velmi jednoduše číselně doložit.

2.3. Nezaměstnanost v období 1998 - 2004

V tomto počátku období se na trhu práce a to plošně po celé republice ve větší míře projevuje nerovnováha mezi nabídkou a poptávkou. Tato nerovnováha se projevuje na jedné straně přebytkem pracovníků v některých profesích a na druhé straně jejím nedostatkem – snižuje se počet pracovních míst v tradičních profesích, některé profese zanikají a naopak nové profese vznikají. Zhoršil se poměr mezi počty nezaměstnaných a volných míst. Jestliže v letech 1995 –1996 připadali na jedno volné místo asi 2 žadatelé, pak na počátku roku 1998 to byli více než 4 žadatelé. (8)

Na konci roku 1998 byla průměrná míra nezaměstnanosti na hranici 7,5 %, což představovalo 387 tisíc nezaměstnaných.

Počet nezaměstnaných se začal neustále zvyšovat v oblastech s nejvyšší mírou nezaměstnanosti, dále v regionech, kde probíhala restrukturalizace podniků a také v hospodářsky slabých regionech. Okresy Most, Chomutov a Karviná patří mezi čtyři okresy s nejvyšší nezaměstnaností (nad 15 %). Okresy Praha, Praha – východ a Praha - západ mají opačnou bilanci, tedy nejnižší nezaměstnanost. Logicky by se dalo očekávat, že Brno bude kopírovat Prahu, ale není to pravdou. Naopak, situace v Brně je dlouhodobě nedobrá a míra nezaměstnanosti zde po celou sledovanou dobu přesahuje celorepublikový průměr. I to byl jeden z historických důvodů „sociálně infuzního“ záchranného přístupu k brněnským velkým firmám (ZETOR, Královopolská, Šmeralovy závody apod., které by za normálních tržních podmínek zcela jistě byly řešeny konkurzní formou). Z dnešního pohledu byl tento přístup spíše škodlivý, než užitečný.

Celorepublikový trend nárůstu míry nezaměstnanosti včetně regionálních nerovností pokračoval až do konce roku 2004. Na konci tohoto roku dosáhla míra nezaměstnanosti 9,5 %, což představuje 541 tisíc nezaměstnaných.

Porovnáme-li tyto statistické údaje v následující tabulce, uvidíme jak strmě se nezaměstnanost v jednotlivých sledovaných obdobích vyvíjela. Je ovšem znovu nutné upozornit na skutečnost, že tak malá ekonomika v centru Evropy nemůže být izolovaná a že se na ní nutně projevují vlivy celoevropské, potažmo celosvětové. I za tohoto vývoje jsme se totiž pohybovali pod průměrem EU.

Tabulka č.1: Vývoj nezaměstnanosti v ČR

Rok	Míra nezaměstnnosti v %	Počet nezaměstnaných v tisících
1990	0,7	40
1997	5,2	169
1998	7,5	387
2004	9,5	541

Zdroj: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR, ČSÚ, 2005

2.4. Prognóza dalšího vývoje

Vývoj v naší republice se v dalším období nebude výrazně lišit od průměru členských států EU. I v těchto zemích se potýkají s nárůstem nezaměstnanosti a sociálních nejistot. Každá členská země se snaží v rámci svých možností stlačovat nezaměstnanost a nebo alespoň ji nezvyšovat a udržet ji na stávající úrovni. K tomuto slouží řada celonárodních programů včetně investičních pobídek. Česká republika v tomto odvětví staví na Národním akčním plánu zaměstnanosti, který je konkretizován úkoly vždy na dva roky. Obecnou celoevropskou strategii, jejíž jsme součástí, definujeme jako tzv. lisabonský proces a odvolává se na něj i platná legislativa zaměstnanosti v ČR. Je ovšem zřejmé, že tendence a tzv. lisabonské cíle bude asi v blízké budoucnosti nutno částečně přehodnotit.

3. Rizikové skupiny obyvatelstva

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a jsou hrozbou pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou také vystaveny značnému riziku opakované nezaměstnanosti. Jejich příslušníci nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených pracích s nejistou budoucností.

3.1. Nekvalifikovaní uchazeči

Termín „nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání“ v sobě zahrnuje osoby v evidenci úřadů práce, které mají nízkou kvalifikaci spojenou s nedostatečnými zkušenostmi. Jak ukazuje praxe, podíl i počet této skupiny uchazečů o zaměstnání klesá spolu se zvyšujícím se věkem.

U této skupiny je poměrně často sledováno spoléhání se na vnější pomoc, neschopnost samostatného řešení osobních problémů, nereálné mzdové požadavky a požadavky na trh práce (zejména pokud se jedná o osoby, které měly dlouhodobě relativně kvalitní pracovní místo). Tyto osoby, díky špatně nastavenému sociálnímu systému dávají často přednost sociálním dávkám před uplatněním se na trhu práce.

Ze strany zaměstnavatelů je sledován předsudek o nízké kvalitě a motivaci této pracovní síly. Požadují proto i na pracovní místa pro osoby se základním vzděláním vyučence. Tato tendence je podporována i celkovým nedostatkem pracovních příležitostí. Svou negativní roli při případné možnosti zaměstnání těchto uchazečů o zaměstnání hrají i značné možnosti práce na černo.

3.2. Osoby pečující o děti do věku 15 let

Nezaměstnané osoby v evidenci úřadů práce pečující o děti do věku 15 let požadují pracovní místa se zvláštní úpravou pracovní doby a pracovního režimu.

Zaměstnavatelé tyto osoby odmítají zaměstnávat zejména vzhledem k možnosti časté absence z důvodu péče o dítě v nemoci, dále jak již bylo řečeno také proto, že tyto osoby (jedná se zejména o ženy) obvykle potřebují upravit pracovní dobu tak, aby mohly skloubit plnění povinností pracovních s povinnostmi rodičovskými, resp. pečovatelskými. Svou nezanedbatelnou roli hraje i skutečnost, že nemohou vykazovat práci přesčas a že je pro ně ve většině případů nepřijatelné časově náročné dojíždění do zaměstnání. Tyto osoby pouze ojediněle mohou přijmout práci ve směnném provozu.

U žen po návratu z mateřské a další mateřské dovolené je problém o to tíživější, že jejich sebedůvěra je obvykle ještě menší a několikaletá absence na trhu práce je více handicapuje (ztráta profesních znalostí a pracovních zkušeností a návyků).

3.3. Mladiství uchazeči a absolventi škol

Tato skupina je charakterizována jako nejmladší skupina uchazečů bez kvalifikace, bez pracovních návyků (zkušeností), často poznamenána sociálním postavením rodičů, s neochotou hledat jakékoli zaměstnání a dáváním přednosti sociálním dávkám před pracovním příjmem. Mladiství jsou ve většině případů neschopni samostatného řešení své situace a spoléhají zejména na vnější pomoc. Často kladou nereálné požadavky na druh práce, úpravu pracovní doby, pracovního režimu a na mzdu. Tyto nezaměstnané osoby navíc nemohou mít hmotnou odpovědnost či vykonávat některé práce před dosažením 18 roku věku. Jejich možnosti na znovunavrácení se do školy jsou velmi omezené – nejde ani tak o neochotu, jako spíše o omezené možnosti školského systému. U mladistvých je často sledována i nechuť pracovat v oboru, na který se studiem připravovali. Zaměstnavatelé nejeví o tuto skupinu obecně zájem. Dávají proto přednost zapracovanému, zkušenému a samostatnému zaměstnanci s širokým rozsahem znalostí. Experti ve svých studiích poukazují na příliš tolerantní přístup úřadu práce – odmítnutí praktické rekvalifikace by mělo mít za následek automatické ukončení evidence na úřadu práce. Nutno objektivně

přiznat, že novým zákonem o zaměstnanosti sice dostaly úřady práce do ruky moderní účinný nástroj s dostatečnými sankčními možnostmi, nicméně speciálně v oblasti poradenství a rekvalifikací sankční nástroje uplatnit nemohou. To je velká chyba legislativy, která se může výrazně vymstít také při čerpání zdrojů evropských sociálních fondů.

Mladí lidé velmi často nemají vyhraněný názor na žebříček životních hodnot, jsou snadněji ovlivnitelní, rychle se všemu přizpůsobí a zvyknou si na život bez pravidelné docházky do práce a plnění povinností. Veškeré tyto negativní jevy se sice plně projeví až v budoucnosti, kdy budou nuceni převzít zodpovědnost o zabezpečení vlastní rodiny, přesto s prodlužující se dobou evidence hrozí a narůstají zejména tyto nežádoucí důsledky:

- Ztráta pracovních návyků a výrazně snížená motivace pracovat;
- Vznikající apatie a ztráta sebedůvěry včetně poklesu aktivity při samostatném vyhledávání pracovních příležitostí;
- Snížení uplatnitelnosti na dynamicky se měnícím trhu práce ztrátou odborných a teoretických znalostí a dovedností získaných studiem;
- Nebezpečný vzor pro ostatní vrstevníky;
- Působení v šedé ekonomice.

Mezi hlavní příčiny nezaměstnanosti absolventů patří jednak nesoulad mezi profesní strukturou absolventů a potřebami trhu práce a jednak nedostatek jejich praktických zkušeností. Svou roli hraje i pokračující restrukturalizace dominantních firem a neschopnost či nezájem některých absolventů prosadit se na trhu práce. Negativním momentem, který ovlivňuje zařazení absolventů do pracovního procesu, je i velmi nízká mobilita na trhu práce, kterou způsobuje špatná situace na trhu s byty. Jak experti uvádí, absolventi mají často nereálné požadavky na finanční ohodnocení své práce, nedokáží reálně zhodnotit své možnosti uplatnit se na trhu práce. Vedle toho je u nich sledována nechut' přijmout místo pod úrovní svého vzdělání nebo neodpovídající představě o výši platu, neochota podstoupit změnu své profesní orientace a dále omezený zájem části absolventů pracovat v původní nebo příbuzné profesi (špatná volba povolání je velmi často ovlivněna názorem rodičů).

Absolventi, kteří přicházejí do evidence, jsou většinou předem seznámeni s možnostmi i výhodami, které s sebou evidence přináší. Novela zákona o zaměstnanosti v zásadě neumožňuje přiznat absolventům podporu v nezaměstnanosti a nutí je tak rychle se na trh práce vracet.

Z porovnání generace mladých lidí se zaměstnanci odcházejícími do důchodu vyplývá, že pracovník s dlouholetou praxí má více odborných zkušeností. Naopak mladý absolvent je přizpůsobivější, ze školy je vybaven „vyššími“ teoretickými znalostmi a je většinou ochotnější se dále vzdělávat. V řadě případů je proto výhodou „nezatíženost“ čerstvého absolventa rutinou a z toho plynoucími pozitiv – mladý člověk je adaptabilnější, otevřenější vůči novým poznatkům, zaměstnavatel může využít jeho energii a chuť řešit úkoly netradičními způsoby atd. Úroveň některých vlastností (např. pracovitost, zručnost) nesouvisí ale s věkem, nýbrž vyplývá především z individuality jedince.

3.4. Vyšší věková kategorie uchazečů

Jak ukazuje praxe, zaměstnavatelé při přijímání nových pracovníků dávají přednost středním věkovým skupinám. Důvodů je hned několik. Ze strany zaměstnance jsou např. předpokládány vyšší mzdové nároky na platové zařazení vyplývající z délky dosavadní praxe. Naopak ze strany zaměstnavatele jsou na ně kladeny zvýšené požadavky na práci s moderní technikou, znalost jazyků, na druhou stranu je u těchto osob předpokládána nižší flexibilita. Lidé starší věkové kategorie mají často nežádoucí návyky dosažené během celoživotní kariéry. Celoživotní setrvání v jediné profesi, na jednom pracovním místě, mnohdy způsobilo (i přes dlouhodobou praxi) omezené pracovní dovednosti a zkušenosti. U těchto osob jsou současně sledovány zdravotní problémy znamenající omezení v možnostech jejich pracovního zařazení. Praxe úřadů práce ukazuje, že možnost pracovního umístění osob vyšší věkové kategorie je závislá na kvalifikaci a schopnosti adaptovat se na současné požadavky trhu práce – nesoulad jejich kvalifikace se strukturou pracovních příležitostí. Zároveň je sledován trend, kdy se vzrůstajícím věkem uchazeče o zaměstnání klesá jeho adaptabilita. Se svým

postavením se hůře vyrovnávají muži, dlouhodobá nezaměstnanost vede až k hrozbě absolutní nezaměstnatelnosti.

3.5. Občané se zdravotním postižením

Zejména starší osoby z této skupiny po krátké době hledání zaměstnání rezignují a vytváří si náhradní životní aktivity. Délka evidence této skupiny je více než dvojnásobně vyšší než doba nezaměstnanosti ostatních uchazečů o zaměstnání. Některé zdravotně postižené uchazeče lze dokonce považovat za téměř nezaměstnatelné – jejich pracovní omezení daná zdravotními důvody jsou takového charakteru, že umožňují výkon práce jen za specifických podmínek, například v chráněných dílnách. Podstatná část nezaměstnaných osob se zdravotním postižením je schopna pracovat pouze v profesích, jakými je vrátný či uklízečka nebo mohou vykonávat lehké montážní práce na zkrácený úvazek. I jejich možnost dojíždění je omezena mírou onemocnění. S délkou nezaměstnanosti a s opakovanými neúspěchy při hledání práce klesá, tak jako i v případě většiny ostatních uchazečů, jejich motivace k hledání zaměstnání.

Handicap zdravotní a věkový je velmi často kumulován i nízkým stupněm vzdělání – nejčastěji základním, přičemž jak ukazuje praxe, i u této skupiny osob platí, že problém jejich umístění klesá spolu se zvyšujícím se stupněm vzdělání. Uchazečům o zaměstnání se zdravotním postižením je na všech úřadech práce věnována maximální pozornost, zájem o jejich zaměstnávání ze strany zaměstnavatelů je však malý. Důvodem je zejména obava z problémů spojených s legislativní ochranou těchto pracovníků, které pro zaměstnavatele vyplývají ze zákoníku práce. (2)

4. Státní politika zaměstnanosti

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména pak zaměstnavatelé, odborové organizace, územní samosprávné celky, profesní organizace, sdružení osob se zdravotním postižením a organizace zaměstnavatelů. Směřuje k dosažení rovnováhy na trhu práce, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a úřady práce (ÚP). Hlavním zákonem, který upravuje oblast zaměstnanosti, je zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

Pro období 2004-2006 byly stanoveny úkoly státní politiky zaměstnanosti na základě analýzy situace na trhu práce, výše finančních prostředků, vyčleněných ve státním rozpočtu na politiku zaměstnanosti a na základě závazků ČR daných dohodami, které Česká republika uzavřela s EU a OECD. Výchozím materiálem je pro tuto oblast Národní akční plán (APZ), jejímž realizátorem je Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Nedílnou částí politiky zaměstnanosti jsou programy hospodářské politiky vlády, směřované do růstu výkonnosti ekonomiky a do posilování konkurenceschopnosti firem, programy průmyslové politiky, sledující podporu investic, vytváření příznivého prostředí pro podnikání, dokončování privatizací, restrukturalizací, programy rozpočtové politiky, zejména reforma rozpočtů a daní.

Ministerstvo práce a sociálních věcí v rámci NAPZ uložilo úřadům práce nad rámec jejich zákonných povinností směřovat jejich činnost tak, aby bylo dosaženo následujících výstupů:

- vyhledávat nové efektivní přístupy v oblasti nezaměstnanosti a účelně čerpat prostředky APZ (podpora projektů k tvorbě nových pracovních míst, rekvalifikační programy),
- podporovat aktivní účast uchazečů o zaměstnání v procesu získávání zaměstnání pro ty, kteří chtějí a jsou schopni pracovat,
- připravit a realizovat podprogram krátkodobých příležitostných prací

uchazečů o zaměstnání v rámci VPP ve spolupráci s obcemi, intenzivně jednat s obcemi ve věci přípravy a realizace projektů tohoto typu,

- zvýšit úroveň, rozsah, účinnost a cílenost všech nástrojů, postupů a možností aktivní politiky zaměstnanosti prostřednictvím rovnoměrného a efektivního využití objemu přidělených finančních prostředků v průběhu celého roku,
- aktivizovat spolupráci úřadů práce se zaměstnavateli zejména směrem od úřadu práce k zaměstnavateli, dosáhnout významně vyššího podílu aktivity pracovníků ÚP při iniciaci zaměstnavatelů pro vytváření a obsazování pracovních míst uchazeči o zaměstnání,
- rozšířit rozsah opatření (i preventivních) k získání a zejména k udržení zaměstnanosti, a to i při zprostředkovatelských, vzdělávacích a poradenských činnostech,
- vzhledem k dosaženým výsledkům v naplňování APZ v minulých letech soustředit pozornost na rekvalifikace a na vytváření a obsazování pracovních míst zejména pro ohrožené skupiny uchazečů a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání, s cílem zvýšit zaměstnanost uvedené skupiny uchazečů,
- připravit se na využívání nových nástrojů APZ uvedených v ustanovení nového zákona o zaměstnanosti.(23)

V současnosti jsou základem pro realizaci APZ na jednotlivých úřadech práce „Programy realizace APZ na rok 2004 - 2006“ .

Tyto programy jsou zpracovávány na základě analýzy trhu práce v jednotlivých okresech a s respektováním cílů APZ, stanovených Správou služeb zaměstnanosti pro následující období.

Obdobným způsobem by měly být zpracovány programy na úrovni jednotlivých krajů. Jejich cílem by měl být koordinovaný rozvoj a upevnění spolupráce s krajskými úřady při provádění politiky zaměstnanosti, což v řadě případů nefunguje a selhává z důvodu nezájmu jednotlivých krajských úřadů o spolupráci se státními institucemi.

4.1. Význam práce pro člověka

Hodnotu práce člověk obvykle poznává, až když ji ztratí. Nedobrovolné vyřazení práce z osobního života člověka má totiž podle našich i zahraničních poznatků průkazné negativní sociální, psychologické, ale i zdravotní důsledky.

Ocitne-li se člověk dlouhodobě bez práce, ztratí nejsilnější pojítko s realitou, zmocní se ho nejistota a strach z budoucnosti, později i pochybnosti o vlastních schopnostech.

A tak ztratit práci ve společnosti, kde je placená práce stále ještě spojována s vysokou společenskou i osobní hodnotou a kde je zaměstnání klíčem k životní jistotě, zaujímá práce v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Začleňuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.

Práce tedy neslouží pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství. Při ovládání svých pracovních úkolů může jednotlivec objektivizovat své schopnosti a získat pocit odborné kompetence. Skupinová práce nabízí sociální prostředí, ve kterém se člověk hodnotí a srovnává s ostatními lidmi. V konkrétní práci, k níž jsou nezbytné znalosti, schopnosti a dovednosti, se rozvíjí lidská osobní identita. Z mentálněhygienického hlediska umožňuje pracovní úsilí odvod přebytečné duševní a tělesné energie. (18)

V kontextu životní dráhy člověka práce určuje začátek i konec ekonomické aktivity. Náhlá, neočekávaná ztráta práce je v naší kultuře velkým zásahem do života lidí, je dokonce traumatizujícím existenciálním zážitkem. Je tomu tak i přesto, že dnes žijeme v demokratickém sociálním státě, který umožňuje i relativně slušný život bez dočasné odměny (mzdy) za práci.

Naprostá většina lidí nebere práci jen jako nutný životní úděl, s nímž je potřebné se smířit, ale pracuje s jistou samozřejmostí, která přináší radost a uspokojení.

4.2. Úřady práce

Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Přitom mimo jiné úkoly řídí úřady práce. (23)

Úřady práce jsou správní úřady. Úřad práce je územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, správní obvody úřadů práce jsou shodné s územními obvody okresů. V čele úřadu práce je ředitel. Místní příslušnost úřadu práce se řídí místem, ve kterém je nebo má být zaměstnání vykonáváno.

V současnosti je v České republice celkem 77 úřadů práce, které jsou vymezeny do 77 územních obvodů. V rámci jednotlivých krajů pak určité specializované funkce vykonávají tzv. pověřené (koordinační) úřady práce – např. evropské služby zaměstnanosti EURES, administrace evropských sociálních fondů apod. Ředitel pověřeného úřadu práce je ve své činnosti řízen tzv. Radou ředitelů, tvořenou všemi řediteli ÚP v kraji. (10)

4.3. Hlavní úkoly činnosti úřadů práce

V České republice je působnost úřadů práce vymezena zákonem o zaměstnanosti, a to analogicky jako v zemích Evropského společenství.

Úřad práce ve své činnosti provádí zejména:

- a) zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce; za tím účelem spolupracuje s koordinačními úřady práce a může vyžadovat od zaměstnavatelů informace o jejich záměrech ve vývoji zaměstnanosti,
- b) spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností,

- c) přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- d) zabezpečuje a podporuje projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce uskutečňované v jeho správním obvodu, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech, programech a projektech s mezinárodní účastí a na programech financovaných z Evropských strukturálních fondů a v rámci programů zaměstnanosti a programů Evropského společenství, ověřuje nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti,
- e) provádí zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a poskytuje další služby v oblasti zaměstnanosti podle tohoto zákona,
- f) poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti,
- g) zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci,
- h) poskytuje zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- i) vede pro účely zaměstnanosti evidenci volných pracovních míst, evidenci zájemců o zaměstnání, evidenci uchazečů o zaměstnání, evidenci osob se zdravotním postižením, evidenci cizinců a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí; údaje z těchto evidencí předává do centrálních evidencí vedených ministerstvem,
- j) poskytuje na žádost orgánu sociálního zabezpečení údaje o vedení fyzické osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytování podpory

osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci a dále informace o součinnosti uchazeče o zaměstnání s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání,

- k) potvrzuje občanovi Evropské unie pro účely udělení povolení k trvalému nebo přechodnému pobytu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a sezónnímu zaměstnanci existenci pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce,
- l) vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném zákonem, včetně ukládání pokut,
- m) plní další povinnosti vyplývající ze zákona a ze zvláštních právních předpisů

Pověřený úřad práce kromě již uvedených činností navíc zabezpečuje:

- a) zpracování koncepce a strategie zaměstnanosti a zpracování statistik, rozborů a výhledů,
- b) koordinaci činnosti úřadů práce při provádění aktivní politiky zaměstnanosti,
- c) činnost Evropských služeb zaměstnanosti,
- d) spolupráci při vytváření mezinárodních programů nebo programů s mezinárodní účastí týkajících se rozvoje lidských zdrojů a financování z prostředků Evropských strukturálních fondů,
- e) zřizování školicích a rekvalifikačních středisek, a pro osoby se zdravotním postižením pracovní rehabilitačních středisek,
- f) spolupráci v otázkách zabezpečování zaměstnanosti, mobility pracovních sil a rozvoje lidských zdrojů s územními samosprávnými celky, příslušnými odborovými organizacemi a organizacemi zaměstnavatelů,
- g) zpracování podkladů pro udělování investičních pobídek.(23)

4.3.1. Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. (23)

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) jsou zřizována ve všech regionech, specificky pak v regionech s vyšší mírou nezaměstnanosti a s malým počtem volných pracovních míst, zvláště pro uchazeče, kteří by byli obtížně umístitelní na trhu práce. Z problémových skupin jsou na tato místa doporučováni zejména uchazeči s několika handicapy na trhu práce – vyšší věk, matky s malými dětmi, osoby bez kvalifikace, zdravotní problémy aj. Je v kompetenci ředitele úřadu práce, stanovit pro svůj správní obvod vhodná kritéria na základě situace na trhu práce, disponibilních prostředků a v souladu s platnou legislativou.

Tabulka č.2: Počty vytvořených míst a umístěných uchazečů v rámci SÚMP v ČR

	k 31.12.2002	k 31.12.2003	k 31.12.2004
Počet SÚMP celkem	29 709	26 373	23 510
Počet umístitelných uchazečů celkem	28 714	25 568	22 581
Počet vytvořených SÚMP od počátku roku	6 968	8 182	12 104
Počet umístěných uchazečů od počátku roku	7 187	8 174	12 125

Zdroj: Česká republika – EU v číslech, ČSÚ, 2005.

Z výše uvedené tabulky lze zjistit, že v 1. pololetí roku 2004 se například úřady práce spoluúčastnily na zřízení 12 104 nových míst, na které umístily 12 125 uchazečů. Počet míst vytvořených během první poloviny roku 2004 byl vyšší o 3 922 míst, to je o 47,3 % více, než za stejné období roku 2003. Počet umístěných za 1. pololetí 2004 na SÚPM se rovněž oproti 1. pololetí 2003 zvýšil, a to o 3 951 uchazečů, což reprezentuje zvýšení o 48,3 %.

Z nárůstu počtu jak v letošním roce vytvořených, tak obsazených SÚPM je patrná snaha o přednostní zřizování nových pracovních míst, přinášejících trvalé, dlouhodobé zaměstnání pro uchazeče, kterým nelze zajistit vhodnějším způsobem pracovní uplatnění.

4.3.2. Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání.

Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.(23)

V následující názorné tabulce je zřetelně vidět, jak narůstala vytvořená pracovní místa v rámci veřejně prospěšných prací a to v celé ČR.

K 30.6.2004 bylo od počátku roku vytvořeno celkem 13 870 míst na veřejně prospěšné práce a na nich umístěno 13 920 uchazečů.

V prvním pololetí 2004 bylo vytvořeno o 1 316 míst na VPP více (v 1. pololetí 2003 bylo vytvořeno 12 604 míst).

Umístěno o 1 667 uchazečů na VPP více než ve stejném období předchozího roku (v 1. pololetí 2003 bylo umístěno 12 253 uchazečů).

Tabulka č. 3: Počet vytvořených míst a umístěných uchazečů v rámci VPP v celé ČR

	k 30.6.2002	k 30.6.2003	k 30.6.2004
Počet vytvořených míst	14 142	14 852	14 810
Počet umístěných uchazečů celkem	13 214	13 818	13 250
Počet vytvořených míst od počátku roku	12 179	12 604	13 870
Počet umístěných uchazečů od počátku roku	11 849	12 253	13 920

Zdroj: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR, ČSÚ, 2005.

Hlavním přínosem veřejně prospěšných prací je upevnění, obnovení základních pracovních návyků a motivací pracovat a získávat tak finanční prostředky z pracovní činnosti, nikoli jen ze sociálních dávek či hmotného zabezpečení.

4.3.3. Odborná praxe absolventů škol a získávání kvalifikace mladistvých

Zabezpečení odborné praxe a získání kvalifikace absolventů škol je efektivní ve vztahu k teoretickým znalostem absolventů – uchazečů o zaměstnání, získaných studiem a upevněných okamžitým uplatněním na trhu práce.

Úřady práce evidovaly k 30.6.2004 celkem 38 377 absolventů škol a mladistvých, což je v meziročním srovnání o 12 532 osob méně než ke stejnému datu v roce 2003, neboť k 30.6.2003 bylo evidováno 50 909 absolventů škol a mladistvých.

Tento trend svědčí o úspěšnějším uplatňování absolventů a mladistvých na

trhu práce, byť je nutno při tom vzít v úvahu zmenšující se počet absolventů škol všech stupňů škol.

Tabulka č. 4: Počet vytvořených míst a umístěných uchazečů na zabezpečení odborné praxe absolventů škol a získání kvalifikace mladistvých

	k 30.6.2002	k 30.6.2003	k 30.6.2004
Počet míst (stav)	7 832	6 993	7 151
Počet umístěných uchazečů (stav)	7 698	6 894	6 832
Počet míst od počátku roku	3 136	3 284	3 841
Počet umístěných uchazečů od počátku roku	3 003	3 175	3 761

Zdroj: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR, ČSÚ, 2005.

Na zabezpečení odborné praxe absolventů škol a získání kvalifikace mladistvých v 1. pololetí 2004 přispěly úřady práce z prostředků APZ na vytvoření 3 841 míst. Na tato místa se umístily úřadem práce 3 761 osob. Ve srovnání se stejným obdobím předchozího roku bylo zřízeno o 557 absolvenstských míst více (k 30.6.2003 bylo vytvořeno 3 284 absolvenstských míst).

4.3.4. Rekvalifikace a poradenství

Nerovnováhu mezi kvalifikační strukturou uchazečů o zaměstnání a požadavky na kvalifikaci pracovní síly ze strany zaměstnavatelů, ale i zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti pracovní síly na trhu práce řeší úřady práce rekvalifikací.

Rekvalifikační aktivity úřadů práce se v posledním období zaměřují na

rekvalifikace uchazečů o zaměstnání v běžných rekvalifikačních kurzech, tak i nespecifické a doplňkové rekvalifikace pro absolventy středních škol ke zvýšení jejich zaměstnanosti a získání zaměstnání. Za stěžejní oblast v tomto směru lze považovat:

- poradenské programy a rekvalifikace obtížně umístitelných skupin, zejména pro mladé, tj. do věku 25 let, a dlouhodobě nezaměstnané s nízkou úrovní kvalifikace,
- poradenské programy a rekvalifikace pro skupiny ohrožené vyloučením z trhu práce zaměřené na jejich sociální integraci, prostřednictvím pracovního uplatnění,
- rekvalifikace – stáže pro absolventy škol pro zvýšení jejich zaměstnanosti získáním nezbytných praktických zkušeností a dovedností v pracovních kolektivech,
- zaměstnanecká rekvalifikace, jejíž podpora umožňuje zaměstnancům ohrožených nezaměstnaností setrvat (udržet si) v zaměstnání nebo se s nově získanou kvalifikací znovu uplatnit na trhu práce.(23)

V rámci naplňování směrnic Evropské strategie zaměstnanosti v Národním akčním plánu zaměstnanosti se po experimentálním ověření programů prevence dlouhodobé nezaměstnanosti v letech 2002/2003 zahájila od 1.1.2004 na všech úřadech práce realizace programu „První příležitost“ pro mladé do 25 let, program „Nový start“ se bude nadále ověřovat na experimentujících úřadech. Měl jsem možnost se na Úřadu práce ve Vyškově, který od roku 2002 jako jeden z pěti ÚP pilotně ověřuje oba výše zmíněné programy, seznámit se s výsledky a praktickou aplikací těchto tzv. individuálních akčních plánů. Jak ukazují zkušenosti s jejich zaváděním, roste význam poradenských a vzdělávacích programů, cílenost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a prohlubuje se spolupráce mezi útvary poradenství a rekvalifikace, zprostředkování a trhu práce.

V průběhu 1. pololetí 2004 bylo v rámci ČR do 27 764 rekvalifikačních kurzů zahájených v roce 2004 zařazeno celkem 26 695 uchazečů o zaměstnání (uchazeč o zaměstnání může absolvovat i více rekvalifikačních kurzů). V meziročním

srovnání bylo v 1. pololetí 2004 do rekvalifikací zařazeno 3 136 uchazečů více (v průběhu 1. pololetí 2003 bylo do rekvalifikací nově zařazeno 22 558 uchazečů). Tento pozitivní trend za poslední roky má vzrůstající tendenci, neboť tento nástroj patří mezi nejúčinnější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Tabulka č. 5: Počet uchazečů zařazených a vyřazených z rekvalifikace

	k 30.6.2002	k 30.6.2003	k 30.6.2004
Nově zařazení do rekvalifikací v pololetí	18 258	22 558	26 695
Ukončili rekvalifikaci v pololetí	19 590	22 962	26 286

Zdroj: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR, ČSÚ, 2005.

Rekvalifikací využívaly všechny úřady práce. Na rekvalifikace 1. pololetí 2004 vyčerpaly úřady práce 240 677 tisíc Kč, tj. 16,9 % všech prostředků vynaložených na APZ (v 1. pololetí 2003 – 172 544 tisíc Kč, tj. 18,1 % všech prostředků vynaložených na APZ). Finanční prostředky ze státního rozpočtu na jednoho rekvalifikačního uchazeče v rámci jednoho rekvalifikačního kurzu byly cca 7 800 Kč.

Za hlavní příčinu dočasného neuplatnění se uchazečů na trhu práce ani pomocí rekvalifikace lze spatřit ve změnách na trhu práce v průběhu rekvalifikace, nebo i v tom, že zaměstnavatelé mění své požadavky na kvalifikace požadovaných zaměstnanců podle zaváděných technologií. Roste též počet zaměstnanců v rekvalifikaci, které služby zaměstnanosti podporují v rámci investičních pobídek.

Rekvalifikace jako součást dalšího profesního vzdělání a poradenské služby k zaměstnanosti se svým motivačním a aktivizačním charakterem stávají základními nástroji celé politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů.

4.3.5. Podpora vytváření pracovních míst pro občany se zdravotním postižením

V průběhu posledních pěti let došlo k řadě změn v právních předpisech, které byly vyvolány potřebou zlepšit možnosti získání zaměstnání osobám se zdravotním postižením (ZP). Byla odstraněna kontraproduktivní opatření zákoníku práce, která vyvolávala obavy zaměstnavatelů z přijímání osob se ZP do pracovního poměru jen na dobu určitou. Možnost stanovit těmto osobám zkušební dobu umožnila zaměstnavateli ohodnotit schopnosti jedince a jeho motivaci k práci. Novelou zákona o zaměstnanosti byla stanovena povinnost zaměstnávat osoby se ZP ve stanoveném podílu, při zaměstnávání více než 50 % zaměstnanců se ZP zákon umožnil poskytování nárokového příspěvku zaměstnavateli, úřady práce ve svých projektech využívají nástrojů APZ osobám se ZP věnovaly zvýšenou pozornost. Přes všechna tato opatření narůstá počet uchazečů se ZP a počet vhodných pracovních míst pro tyto osoby klesá. Jednou z příčin je skutečnost, že uchazeči se ZP jsou těmi, kteří nepracovali často řadu let, a to mnohdy i z důvodů nízké motivace k zaměstnání těchto osob jak ze strany zaměstnavatelů, tak často osob se ZP samotných. Možnosti mzdových příjmů vzhledem ke kvalifikaci těchto osob a zejména charakteru práce, které jim náleží s ohledem k jejich zdravotnímu omezení. (23)

Nedostatek vhodných pracovních míst se odráží ve stále narůstajícím počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání z řad občanů se ZP. K 30.6. 2004 bylo evidováno 72 307 osob se ZP, což je o 4 071 osob více než ke stejnému datu v roce 2003, kdy bylo celkem evidováno 68 236 osob se ZP. Podíl evidovaných uchazečů k 30.6.2004 činil 14,0%. Oproti stavu k 30.6.2003 došlo ke zvýšení o 0,4 procentního bodu (k 30.6.2003 podíl činil 13,6%).

Malý počet vhodných pracovních míst, jako jeden ze základních nedostatků, výrazným způsobem ovlivňuje zprostředkování zaměstnávání osob se ZP. V roce 2003, kdy celkový počet volných pracovních míst k 30.6. byl celkem 43 005 pro všechny uchazeče o zaměstnání, bylo k tomuto datu pro uchazeče se ZP vhodných pracovních míst 1 691, tzn. na jedno volné pracovní místo připadalo

v průměru 40,4 uchazečů se ZP. K 30.6.2004 bylo celkem nahlášeno 45 426 volných pracovních míst pro všechny uchazeče, což znamená nárůst o 2 421 míst, ovšem pro uchazeče se ZP 1 611 vhodných volných pracovních míst, což znamená pokles o 80 míst. Na jedno volné místo připadá 44,9 uchazečů se ZP.

Obecně je situace zaměstnávání občanů se zdravotním postižením ovlivňována mnoha faktory, které směřují k oběma zainteresovaným skupinám, jak k zaměstnancům, tak k zaměstnavatelům. Skutečnost, že zdravotní postižení samo o sobě ztěžuje uplatnění na trhu práce, násobí fakt architektonických bariér a nepřístupné dopravy. Motivace zaměstnavatelů při zaměstnávání občanů se zdravotním postižením je, jak již bylo uvedeno, velice často ovlivňována obavami, předsudky a nedostatečným množstvím informací. Motivace zaměstnanců je ovlivněna vazbou na pobírání sociálních dávek a v mnohých případech i vzhledem ke kvalifikaci těchto osob a charakteru práce, kterou mohou vykonávat, je výše příjmu mnohdy na úrovni sociálních příjmů.

Úřady práce během první poloviny roku 2004 vytvořily v rámci APZ 586 nových pracovních míst v chráněných dílnách a na chráněných pracovištích, na kterých bylo umístěno 797 uchazečů se ZP (do tohoto počtu je zahrnuto 36 osob se ZP samostatně výdělečně činných dle vyhlášky č. 115/1992 Sb., v platném znění). Oproti stejnému období roku 2003 bylo zřízeno o 68 míst pro uchazeče se ZP méně (k 30.6.2003 bylo vytvořeno 654 míst), ale počet na tato místa umístěných uchazečů se ZP se zvýšil o 131 (k 30.6.2003 bylo umístěno 666 uchazečů se ZP).

Tabulka č. 6: Počty vytvořených pracovních míst v rámci APZ

	k 30.6.2002	k 30.6.2003	k 30.6.2004
Počet vytvořených míst	565	654	586
Počet umístěných uchazečů	615	666	797

Zdroj: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR, ČSÚ, 2005.

4.3.6. Poskytování finančních prostředků, dotací, subjektům zaměstnávajícím více než 50 % občanů se ZP

Systém finanční podpory podnikatelským subjektům zaměstnávajícím více než 50 % občanů se zdravotním postižením (dále jen ZP), který je od roku 2001 v působnosti MPSV, prošel vývojem, vyplývajícím z legislativních změn při respektování potřeb a požadavků cílové skupiny příjemců této podpory.

Zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob.

Příslušným úřadem práce pro poskytování příspěvku je úřad práce, v jehož obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jehož obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou. (23)

Tabulka č. 7: Počet vytvořených míst pro uchazeče se ZP od počátku příslušného roku

	K 30.6.2002	K 30.6.2003	K 30.6.2004
Počet vytvořených míst	565	654	586
Počet umístěných uchazečů	615	666	797

Zdroj: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR, ČSÚ, 2005.

V 1. pololetí roku 2004 podalo žádost na úřadech práce o poskytnutí finančních prostředků ze státního rozpočtu celkem 77 těchto podnikatelských subjektů.

Výše jejich požadavků představovala 179 233 tisíc Kč. Finanční prostředky byly poskytnuty celkem 52 podnikatelským subjektům a to ve výši 102 500 tisíc Kč.

4.3.7. Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. (23)

Investiční pobídky v pověření MPSV jsou poskytovány na základě zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů, v platném znění, a to pouze v územních oblastech, kde průměrná míra nezaměstnanosti je nad průměrem této míry za Českou republiku.

Podmínky poskytování a výše hmotné podpory vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců je stanovena nařízením vlády č. 102/2002 Sb. Výše poskytované hmotné podpory je odstupňována podle míry nezaměstnanosti územní oblasti umístěné investice. Čím vyšší je dosahovaná míra nezaměstnanosti, tím vyšší je poskytovaná hmotná podpora.

Cílem této strategie je motivovat investory ke zřízení nových pracovních míst v regionech s nejvyšší mírou nezaměstnanosti.

Pro rok 2004 bylo ve státním rozpočtu na účely financování investičních pobídek vyčleněno celkem 1 030 000 tisíc Kč.

V následující uvedené tabulce je názorně uvedeno, že byla celkem proplacena hmotná podpora ve výši 141 784 tisíc Kč. Z této částky bylo poskytnuto 136 200 tisíc Kč na tvorbu až 984 nových pracovních míst a 5 584 tisíc Kč na rekvalifikaci až 168 nových zaměstnanců. Podpora investorů v rámci investičních pobídek se již začíná projevovat např. na zaměstnanosti v Ústeckém kraji, kde je cca 30 investorů, kteří se zavázali k vytvoření přibližně 6 300 nových pracovních příležitostí. Podle uzavřených dohod a podle již předložených investičních záměrů, na které MPSV zatím neuzavřelo s investory dohody o hmotné podpoře, by tak mělo být vytvořeno celkem až 9 350 přímých nových míst.

Celý nárůst zaměstnanosti samozřejmě nelze přičítat těmto investičním akcím, je dán multiaplikačním efektem systému investičních pobídek umístěných v kraji nebo v sousedních okresech, a to včetně podpory tvorby průmyslových zón.

Tabulka č. 8: Přehled poskytnuté hmotné podpory na investiční pobídky IP v 1. pol.2004

Společnost	lokalita	očekávaný počet nových pracovních míst PM	Max.očekávaný počet rekvalifikovaných zaměstnanců R	Objem proplacené HP na PM 1.pol.2004 (tis.Kč)	Objem zaplacené HP na R v 1.pol.200 4 (tis.Kč)	Propl.. HP v 1. pol. 2004 (PM+R) (tis.Kč)
TG Safety Czech s.r.o.	Klášterec n. Ohří	375	18	60 000,0	184,8	60 184
Miele s.ro.	Olomouc	250	-	24 000,0	0,0	24 000
AISAN Louny s.r.o.	Louny	150	150	24 000,0	5 400,0	29 400
Celkem v 1pol.2004	x	775	168	108 000,0	5 584,8	113 584
Toyoda Gosei sro.	Chomutov	36	-	7 200,0	0,0	7 200
Collins Automotive	Hodonín	90	-	10 800,0	0,0	10 800
Mangesium Elektron	Most Litvínov	11	-	2 200,0	0,0	2 200
Fujikoki Louny	Louny	72	-	8 000,0	0,0	8 000
Celkem Dohod	x	209	-	28 200,0	0,0	28 200
Investiční pobídky za 1. pol. 2004 celkem		984	0	136 200,0	0,0	141 784

Zdroj: Česká republika-EU v číslech, ČSÚ, 2005.

Většina pracovníků přijímaných v rámci investičních pobídek je zároveň v rámci investičních pobídek rekvalifikována a školená, což zvyšuje úroveň kvalifikace a použitelnosti pracovní síly v oblasti, a to i v případě, že pracovníci zaměstnání později opustí.

Objektivně vzato jsou pro potenciální investory častokrát mnohem zajímavější daňové prázdny (až 10 let), než rekvalifikační aktivity, nicméně je nutné se na celou záležitost dívat komplexně. Je neoddiskutovatelné, že bez systému investičních pobídek bychom do ČR spoustu investorů nedostali a synergický efekt vazby velkého investora na tvorbu dalších pracovních míst u jeho dodavatelů je naprosto zřejmý. Výsledný efekt je pro ČR v každém případě v této fázi historického vývoje naší republiky pozitivní.

4.3.8. Uplatňování Národního akčního plánu zaměstnanosti

Východním materiálem pro formulaci úkolů státní politiky zaměstnanosti na roky 2004 - 2006 je Národní akční plán zaměstnanosti (NAPZ). Jeho cílem je sladit realizaci politiky zaměstnanosti všech zainteresovaných resortů a sociálních partnerů a sjednotit postupy v rámci legislativy Evropských společenství.

Hlavním cílem politiky zaměstnanosti je docílit co možno nejpříznivějšího vývoje nezaměstnanosti a intenzifikace motivace pro aktivní hledání, nalezení a udržení práce. Zvláštní důraz při tom je kladen na oblasti s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti (severní Morava, severozápadní Čechy). Výrazná podpora je poskytována projektům, které jsou příslibem tvorby významného počtu nových pracovních míst, zejména v ohrožených regionech, a další rozvoj drobného a středního podnikání. S ohledem na uskutečněný vstup ČR do EU a vzhledem k situaci na trhu práce je při provádění národní politiky zaměstnanosti nutno respektovat principy a cíle Evropské strategie zaměstnanosti, dané hlavními směry zaměstnanosti a cíli Lisabonského procesu.

Jakékoli národní cíle by měly být v souladu s výsledkem očekávaným na úrovni EU a měly by brát v úvahu specifické okolnosti v dané zemi.

Politika zaměstnanosti MPSV se zaměřila na následující cíle:

- **plná zaměstnanost** – ta obsahuje resp. požaduje dosažení plné zaměstnanosti prostřednictvím realizace komplexního politického přístupu zahrnujícího opatření na straně poptávky i nabídky, čímž dojde ke zvýšení míry zaměstnanosti směrem k lisabonským a stockholmským cílům. Je evidentní, že jde o CÍL ve smyslu VIZE. Logicky nelze plnou zaměstnanost v tržních podmínkách očekávat, nicméně je nutné nastavit procesy tak, abychom se tomuto cíli alespoň přiblížili.
- **zlepšování kvality a produktivita práce** – lepší kvalita v práci je úzce spjata s pohybem ke konkurenceschopné a na znalostech založené ekonomice a měla by být dosahována prostřednictvím společného úsilí všech aktérů a také prostřednictvím sociálního dialogu.
- **posilování sociální soudržnosti a začleňování** – zaměstnanost je klíčovým nástrojem k sociálnímu začlenění. Politika zaměstnanosti by měla v součinnosti s otevřenou metodou koordinace na poli sociální ochrany usnadňovat účast na zaměstnanosti prostřednictvím podpory přístupu ke kvalitnímu zaměstnání pro všechny muže a ženy schopné pracovat, potíráním diskriminace na trhu práce a předcházením vylučování lidí ze světa práce.

Základem pro realizaci APZ na jednotlivých úřadech jsou „Programy realizace APZ na rok 2004 – 2006“. Programy jsou zpracovány na základě analýzy trhu práce v jednotlivých regionech a s respektováním cílů APZ, stanovených Správou služeb zaměstnanosti pro příslušné období. Důležitou roli v tomto procesu sehrává i tzv. poradní sbor, který na tripartitní bázi sdružuje zástupce zaměstnavatelských subjektů, odborových organizací, organizací zdravotně postižených, státní správy i samosprávy a funguje jako poradní a koncepční orgán pro příslušný úřad práce.

Závěr

Nezaměstnanost se v posledních letech stala nemilou součástí života naprosté většiny všech lidí žijících v našem státě. Neznamená to, že je zde tolik nezaměstnaných ale to, že každý desátý občan v produktivním věku se již setkal s nezaměstnaností takřkajíc „tváří v tvář“.

Cílem práce byla snaha na základě literárních pramenů, oficiálních dokumentů a statistických údajů podchytit problematiku nezaměstnanosti a zejména vyzdvihnout úlohu úřadů práce v procesu plnění státní politiky zaměstnanosti. Úřady práce svou činností napomáhají ve spolupráci s jinými státními i soukromými organizacemi k stabilizaci na trhu zaměstnanosti v naší vlasti.

Je velice obtížné v této souvislosti hovořit o konkrétních opatřeních, jenž by mohly výrazně zvrátit zvyšování registrované nezaměstnanosti. Jedním z těchto opatření by mohl být NAPZ, který určuje vždy na dva následující roky směr politiky zaměstnanosti. Jako nutný požadavek v celoevropském kontextu se však objevuje nutnost redukce resp. zrealnění původně stanovených lisabonských cílů a stanovení cílů reálných. V našich podmínkách by trend měl směřovat k podpoře vzniku nových pracovních míst a v tomto smyslu soustředit prostředky jak APZ, tak navazující prostředky evropských sociálních fondů.

Myslím si ale, že například také výrazným snížením, zkrácením doby pobírání sociálních dávek, důslednější kontrolou osob, které sociální dávky pobírají, může výrazně klesnout počet registrovaných nezaměstnaných a zejména pak nových žadatelů. Tímto opatřením by mohli být nezaměstnaní motivováni k tomu, aby se skutečně zajímali o práci a nebyli tak závislí jen na tom, co jim dá stát. Je zřejmé, že pro řadu zejména dlouhodobě nezaměstnaných je evidence na úřadu práce jenom podmínkou pro získání sociálních dávek a je dobré, že nový zákon o zaměstnanosti, platný od 1.10.2004 dává úřadům práce více sankčních možností (alespoň částečně) postihovat neaktivitu a vedoucích v konečném důsledku k odebrání části sociálních dávek těmto osobám ze strany sociálních úřadů. Nicméně i zde platí, že tato intenzivnější kontrolní činnost by měla být vykazována poskytovatelem sociálních dávek, a tím úřad práce není.

Resumé

Bakalářská práce na téma „Role úřadu práce v procesu plnění státní politiky zaměstnanosti“ se zabývá mechanismem činnosti úřadů práce, které zaujímají významnou úlohu v procesu snižování nezaměstnanosti a jsou významnými realizátory státní politiky zaměstnanosti.

Mechanismy určující výši a vývoj nezaměstnanosti vycházejí ze způsobu fungování trhu práce, což znamená, že jsou výsledkem chování a uplatňování strategií jeho jednotlivých účastníků při respektování ekonomických zákonitostí.

Hlavní myšlenkou bylo zhodnotit vliv jednotlivých aktérů na trhu práce, státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců i nezaměstnaných, na zaměstnanost i nezaměstnanost a potvrdit hypotézu, že úspěšnost při řešení nezaměstnanosti závisí zejména na aktivním přístupu osob hledajících své uplatnění na trhu práce, ze strany státu pak na komplexnosti přístupu k tomuto problému. Klíčovou roli zde tedy hraje praktická a realistická státní politika zaměstnanosti odpovídající plně požadavkům vývoje ekonomiky a trhu práce na jedné straně a na druhé straně aktivní působení připraveného jedince na trhu práce. Úřady práce v tomto procesu sehrávají významnou a důležitou roli.

V úvodní části práce vymezuje základní pojmosloví vztahující se k nezaměstnanosti a její charakteristiku. Druhá část je věnována nezaměstnanosti v ČR a to jak z historického tak i ze současného pohledu s prognózou dalšího vývoje. Další část popisuje rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání. Závěrečná část se zabývá státní politikou zaměstnanosti realizovanou prostřednictvím úřadů práce.

Anotace

Pavlík, Zdeněk. Role úřadu práce v procesu plnění státní politiky zaměstnanosti. Bakalářská práce. Brno: UTB, 2005, (str. 44)

Bakalářská práce na téma „Role úřadu práce v procesu plnění státní politiky zaměstnanosti“ rozebírá problematiku nezaměstnanosti v ČR a popisuje činnost úřadů práce v procesu státní politiky zaměstnanosti.

Klíčová slova: úřad práce, politika zaměstnanosti, ohrožené skupiny obyvatel, Národní akční plán zaměstnanosti, rekvalifikace, nezaměstnanost.

Annotation

Pavlík, Zdeněk. Czech public employment offices play an important role in implementing. Bachelor Project. Brno: UTB, 2005, (pg.44)

Bachelor Project Czech public employment offices play an important role in implementing Czech governmental employment policy pointing out the issue of unemployment in the Czech Republic. The Project describes the activities of Czech public employment offices in the process of active employment policy.

Keywords: public employment office, employment policy, vulnerable groups of inhabitants, National Action Plan for Employment, requalification, unemployment.

Seznam informačních zdrojů

- 1) Buchtová, B. et al. *Nezaměstnanost-psychologický, ekonomický a sociální problém*. Grada Publisching, 2002. ISBN 80-247-9006-8 (str. 64-65)
- 2) Buchtová, B. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. Brno: MU, 2000. ISBN 80-210-2425-9
- 3) ČSÚ 2005. *Česká republika – EU v číslech*. Praha: Český statistický úřad.
- 4) ČSÚ 2005. *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR*. Praha: Český statistický úřad.
- 5) [http:// www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) Odbor služeb a zaměstnanosti.
- 6) [http:// www.noviny-mpsv.cz](http://www.noviny-mpsv.cz) Nezaměstnanost v ČR za období roku 2004.
- 7) [http:// www.evropska-unie.cz](http://www.evropska-unie.cz) OECD – Analýza politiky zaměstnanosti za rok 2004.
- 8) [http:// www.upvy.cz](http://www.upvy.cz) Statistika nezaměstnanosti
- 9) Mareš, P., Sirovátka, T (eds.) *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: MU, 2003. ISBN 80-210-3048-8
- 10) MPSV. *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha:2004. ISBN 80-86878-01-5 (str.111, 112)
- 11) *Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek*.
- 12) Petráčková, V. et al. *Akademický slovník cizích slov*. Praha: Academia, 2001. ISBN 80-200-0982-5
- 13) Rákoczyová, M. *Rozsah a cílenost programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR, zájem o programy a motivace účastníků*. VÚPSV, Brno: 2002.
- 14) Rodova, I. *Vybrané metody analýzy nezaměstnanosti*. Bratislava: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1991. ISBN 80-7138-039-3
- 15) Schreiber, V. *Občané se zdravotním postižením v evidenci úřadů práce*. Sociální politika, 2002.
- 16) Sirovátka, T. *Česká sociální politika na prahu 21. století*. Brno: MU, 2000. ISBN 80-210-2307-04

- 17) Sirovátka, T., Řezníček, I. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. Brno: MU, 1994. ISBN 80-210-1246-3
- 18) Výrost, J., Slaměník, I. *Aplikovaná sociální psychologie I (člověk a sociální instituce)*, Praha: Portál, 1998. ISBN 80-7178-269-6
- 19) *Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.*
- 20) *Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.*
- 21) *Vyhláška č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání.*
- 22) *Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.*
- 23) *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. (§§ 7, 8, 12, 22, 24, 33, 69, 78, 108, 111, 113, 121)*