

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FILOZOFICKÁ FAKULTA

KATEDRA SOCIÁLNÍ PRÁCE

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Bc. Petra Formánková

Sociální aspekty aktivní politiky zaměstnanosti v České republice

Social aspects of active employment policies in Czech Republic

Praha 2010

Vedoucí práce: Prof. JUDr. Igor Tomeš CSc.

Úvodem této diplomové práce bych ráda poděkovala a vyslovila uznání svému vedoucímu diplomové práce Prof. Igoru Tomešovi za cenné rady, připomínky a trpělivé vedení mé práce. Dále Mgr. Monice Kohlové za množství praktických a užitečných rad.

P R O H L A Š U J I ,

že tuto předloženou diplomovou práci jsem vypracovala zcela samostatně a cituji v ní veškeré prameny, které jsem použila.

V, dne

Podpis:

OBSAH

1. ÚVOD	1
2. ÚVOD DO PROBLEMATIKY	3
2.1 Od historie do současnosti.....	3
3. MEZINÁRODNÍ PRÁVNÍ RÁMEC	7
3.1 Prameny práva EU	9
3.2 Jednotlivé dokumenty EU spojené s politikou zaměstnanosti	10
3.2.1 Charta základních práv Evropské unie	10
3.2.2 Evropský sociální fond	11
3.2.3 Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků	12
3.2.4 Maastrichtská smlouva	13
3.2.5 Amsterodamská smlouva	17
3.2.6 Lisabonská strategie, její proces a politika plné zaměstnanosti	21
3.2.7 Zhodnocení Lisabonské strategie	24
4. NÁRODNÍ RÁMEC NAVAŽUJÍCÍ NA LEGISLATIVU EU	27
4.1 Zákon o zaměstnanosti	27
5. POLITIKA VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY	31
5.1 Národní akční plány zaměstnanosti na rok 2001, 2002, 2003	31
5.2 Národní akční plán zaměstnanosti 2004-2006	32
5.3 Národní program 2005–2008 - Národní program reforem ČR	35
5.4 Národní akční plán sociálního začleňování na léta 2006 – 2008.....	39
5.5 Zhodnocení národních akčních plánů	40
5.6 Aktivní politika zaměstnanosti	42
5.7 Pasivní politika zaměstnanosti	48
5.7.1 Podpora v nezaměstnanosti	48
5.7.2 Životní minimum	49
5.7.3 Existenční minimum	50
5.7.4 Příspěvek na bydlení	50
5.8 Zhodnocení aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti	50
6. SOCIÁLNÍ ASPEKTY	52
6.1 Dlouhodobě nezaměstnaní	53
6.2 Zdravotně znevýhodněné osoby	54
6.2.1 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením	55

6.2.2	Národní programy	57
6.2.3	Národní plán podpory a integrace občanů se ZP	58
6.2.4	Národní akční plán sociální integrace pro léta 2008 – 2010 ...	60
6.2.5	Vládní výbor pro zdravotně postižené občany	61
6.3	Etnické minority	62
6.3.1	Zaměstnávání etnických minorit	64
6.3.2	Rámcová úmluva o ochraně národnostních menšin	64
6.3.3	Koncepce romské integrace	65
6.3.4	Koncepce romské integrace 2010 – 2013	66
6.3.5	Rada vlády ČR pro záležitost romské komunity	66
6.4	Absolventi a mladiství	66
6.4.1	Srovnání vzdělanostní struktury ČR s EU	70
6.5	Ženy	71
6.5.1	Ženy po rodičovské dovolené	72
6.5.2	Ženy po rodičovské dovolené	73
6.5.3	Pekingská akční platforma	73
6.5.4	Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí mužů a žen	73
6.5.5	Rada vlády pro rovné příležitosti	75
6.6	Starší osoby, senioři	76
6.6.1	Národní program přípravy na stárnutí na období let 2003 až 2007.....	77
6.6.2	Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012.....	78
6.6.3	Rada vlády pro seniory a stárnutí populace.....	79
6.7	Zahraniční migranti	80
6.7.1	Pracovní migrace	80
6.7.2	Reakce na světovou hospodářskou krizi	81
7.	ZAHRANIČNÍ ZKUŠENOST.....	82
7.1	Politika zaměstnanosti ve Velké Británii	82
7.1.1	New Deal	84
7.1.2	Strategie nových dovedností v Anglii	86
7.2	Politika zaměstnanosti ve Švédsku	86

7.2.1 Trh práce ve Švédsku	88
7.2.2 Legislativní normy	89
7.3.2 Kolektivní vyjednávání	90
8. PRAXE DVOU MĚST	91
8.1 Ústí nad Labem	92
8.1.1 Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji	93
8.1.2 Zaměstnanost	94
8.1.3 Nezaměstnanost	95
8.1.4 Aktivní politika zaměstnanosti realizovaná v Ústí nad Labem..	96
8.1.5 EURES v Ústeckém kraji	98
8.1.6 Zhodnocení aktivní politiky zaměstnanosti pracovníky úřadu práce v Ústí nad Labem.....	99
8.1.7 Vzdělávejte se!	101
8.2 Praha	102
8.2.1 Zaměstnanost	103
8.2.2 Nezaměstnanost	104
8.2.3 Aktivní politika zaměstnanosti realizovaná ve Středočeském kraji	104
8.2.4 Zhodnocení aktivní politiky zaměstnanosti zaměstnanci úřadů práce v Praze.....	106
9. ZÁVĚR	108
SEZNAM LITERATURY	111
Příloha 1 – Vývoj nezaměstnanosti od roku 1990	112
Příloha 2 – Věk, vzdělání a specifické skupiny nezaměstnaných	113
Příloha 3 – Koncepce romské integrace	114

ABSTRAKT

Tato diplomová práce se zabývá sociálními aspekty aktivní politiky zaměstnanosti a situací na trhu práce (se zaměřením na Ústí nad Labem a Prahu). Sociálními aspekty rozumíme ty, které se zabývají jednotlivými skupinami obyvatel, které jsou více ohrožené nezaměstnaností nebo znevýhodňovány na trhu práce (ženy, čerství absolventi, etnické minority, staří občané, senioři). Aby k takovýmto situacím na trhu práce nedocházelo, musí zareagovat Evropská unie a následně i Česká republika. Proto se zabýváme primárním, sekundárním a terciárním právem Evropské unie a na ní reagujícím českým právním rámcem.

Evropská unie nám dává doporučení, jak problematiku znevýhodňovaných osob řešit. Jedná se například o vydání Bílé knihy – Růst, konkurenceschopnost, zaměstnanost – výzvy pro 21. století, na jejímž vydání se podílely členské státy EU. Tento dokument nám dává doporučení jak strukturálně změnit trh práce, ale také nás upozorňuje na možnost vzniku nerovnosti na trhu práce. Amsterodamskou smlouvou se Evropské unii otevřela cesta k Evropské strategii zaměstnanosti, která měla zefektivnit politiku zaměstnanosti.

Na základě evropských smluv vznikají pro jednotlivé ohrožené skupiny v České republice „Národní akční plány“, které mají aktuálně řešit jejich situaci. Pro tuto diplomovou práci byly stěžejní Národní akční plány zaměstnanosti od roku 2001 do současnosti jejich využívání a následné zhodnocení.

Zabývali jsme se také aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti a jejich využívání úřadů práce v Ústí nad Labem a Praze. Pro zjištění situace v těchto dvou regionech jsme použili kvalitativní dotazníkové šetření s otevřenými otázkami.

KLÍČOVÁ SLOVA

Aktivní politika zaměstnanosti

Etnické minority

Evropská unie

Národní akční plány

Nezaměstnanost

Pasivní politika zaměstnanosti

Praha

Právní rámec

Sociální aspekt

Trh práce

Úřad práce

Ústí nad Labem

Zákon o zaměstnanosti

Zaměstnanost

Zdravotně znevýhodnění

Ženy

ABSTRACT

This work deals with social aspect of the active labor policy and with situation on the labor market (the aim is focused on the situation in Prague and Ústí nad Labem). The term “social aspects” refers to the regards that deal with certain groups of population that are endangered by unemployment or disadvantaged by employers (women, graduates, members of the ethnic minorities, seniors). European Union and subsequently Czech Republic must prevent such discrimination. Therefore, this work also deals with primary, secondary and tertiary law of European Union and corresponding law of Czech Republic. Union provides us with recommendations on how to solve the situation of these discriminated groups. Such an example is the “White Book - Growth, Competitiveness, Employment: The Challenges and Ways Forward into the 21st Century,” compiled by the member states. This document provides recommendation on the structural changes in the labor market but also warns against the possibility of disproportions. The Treaty of Amsterdam has opened the way towards the European employment strategy that should make the labor policy more effective.

In Czech Republic, we witness the rise of “National Action Plans” legally based on European treaties that are meant to solve the actual situation. The National Action Plans of employment since the year 2001 until present – and their evaluation - were especially important for the purposes of this work.

The work also deals with active and passive labor policy and its implementation by the employment offices in Ústí nad Labem and Prague. A quality research was made here using the open- form questionnaires.

KEYWORDS

Active labor policy

Employment

Employment Act

Employment office

Ethnic minorities

European Union

Labor market

Legal framework

Medically challenged

National Action Plans

Passive labor policy

Prague

Social framework

Unemployment

Ústí nad Labem

Women

1. ÚVOD

Nezaměstnanost se stala jedním z nejdůležitějších témat na poli evropské sociální politiky. Světová hospodářská krize¹ ve 20. letech 20. století, silně podlomila sociální a ekonomické pilíře evropského systému. Charakteristickým rysem byl pokles průmyslové výroby a velký nárůst nezaměstnanosti na více než 17 %. Chronická nezaměstnanost zapříčinila kromě materiálních nedostatků také zhoršení zdravotního stavu obyvatelstva, psychické problémy, ale především zklamání z demokracie, jenž vyústilo do situace, kdy se nezaměstnaní přihlašovali do radikálních politických hnutí.

Naopak za příznivý vývoj ekonomiky a zaměstnanosti můžeme považovat 60. léta minulého století, kdy Evropa zažívala příznivý ekonomický vývoj a byla nízká nezaměstnanost. V 80. letech se začíná zvažovat a následně provádět restrukturalizace trhů práce. Evropa se začínala zaměřovat na politiku zaměstnanosti, která měla vytvářet zejména nová pracovní místa. V 90. letech se již stanovovala Evropská strategie zaměstnanosti (1997). Evropskému společenství se však nadále nedařilo čelit vysoké konkurenceschopnosti Japonska a Spojených států, demografickému stárnutí obyvatel a drahé pracovní síle Evropské unie.

Evropská unie musela na vzniklou situaci zareagovat a vytvořila Strategii obnovy a rozvoje, známou jako Lisabonský proces. Vytvořila tak kvantifikovatelné cíle, které mají rozvinout plnou zaměstnanost. Prioritou strategie je stát se co nejvíce konkurenceschopnou ekonomikou světa, spolu s tvorbou většího počtu a lepší kvality pracovních míst a to vše při podpoře větší sociální soudržnosti.

Téma mé diplomové práce jsem si vybrala, protože i já jsem byla uchazečem o zaměstnání a v období letních prázdnin jsem byla registrována na úřadu práce. Tyto dva měsíce ovlivnily mé smýšlení o politice zaměstnanosti. Od pracovníků úřadů práce jsem postrádala jakoukoliv aktivitu a individuální přístup ke klientům. Proto bylo pro mne důležité zjistit, jak pracovníci úřadů práce podporují jednotlivé sociální skupiny ohrožené nezaměstnaností. Dále mne zajímal celý ucelený legislativní rámec Evropské unie a České republiky a podpora jednotlivých skupin.

¹ Tomáš Baťa: „Nevěřím v žádné přelomy samy od sebe. To čemu jsme zvykli říkat hospodářská krize, je jiné jméno pro mravní bídu. Mravní bída je příčina, hospodářský úpadek je následek. V naší zemi je mnoho lidí, kteří se domnívají, že hospodářský úpadek lze sanovat penězi.“ (Baťa, T.: *Úvahy a projevy*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati 2002) Z roku 1938.

Hlavním cílem mé práce je tedy zhodnotit strategii zaměstnanosti pro nejvíce ohrožené skupiny obyvatelstva z hlediska evropské legislativy a strategie, českého právního rámce a srovnání praxe úřadů práce v Ústí nad Labem a Praze.

První částí diplomové práce je Evropská unie, která nástroje, metody politiky zaměstnanosti a legislativní rámec vytváří. Zaobírám se tedy primárním, sekundárním a terciárním právem a jejich následným zhodnocením.

Druhou částí je Česká republika, která na navržená opatření reaguje a snaží se tak vytvářet a implementovat programy a cíle k naplnění evropských priorit. Dále chci zhodnotit, zda se nám daří naplňovat cíle lisabonské strategie a jejich začlenění do české legislativy. Chci zjistit jakým způsobem se v České republice využívají nástroje aktivní a s podporou pasivní politiky zaměstnanosti, její účelnost a využitelnost pro rizikové skupiny.

Třetí částí je zaměřena na samotné sociální aspekty, tedy skupiny nejvíce ohrožené nezaměstnaností a zhodnocení jejich ochrany a podpory na trhu práce. Cílem této práce je zmapovat legislativu, která by měla ochraňovat a podporovat sociální aspekty.

Čtvrtou částí jsou samotné úřady práce, které programy musí naplňovat. Zaměřila jsem se na dva extrémní – Ústí nad Labem, které se vyznačuje jednou z nejvyšších nezaměstnaností v České republice a Praha, která má nejvyšší podíl zaměstnaných lidí. Zajímám se o realitu na jednotlivých úřadech práce, zda se aktivní politika zaměstnanosti ve skutečnosti využívá, které programy nejvíce a které skupiny obyvatel mají největší šanci nové zaměstnání získat. Jednalo se o kvalitativní výzkum na základě dotazníků vyplněných pracovníky úřadů práce a následný rozbor celé situace.

V závěru jsem srovnala výstupy obou vybraných úřadů práce v Ústí nad Labem a Praze a snažila jsem se porovnat aktivitu úředníků při hledání zaměstnání pro své klienty – lidi aktuálně nezaměstnané.

2. ÚVOD DO PROBLEMATIKY

Na úvod bychom měli definovat dva hlavní pojmy: kdo je **nezaměstnaný** a co to znamená **práce**. Podle Mezinárodní organizace práce (ILO) je nezaměstnaný člověk definovaný jako člověk starší 15 let, schopný práce, který chce pracovat, aktivně zaměstnání hledá, ale momentálně žádné nemůže nalézt. Mezi nezaměstnané nezařazujeme osoby, které nemají zájem práci aktivně hledat, protože jsou zabezpečeni sociálními dávkami nebo jinými příjmy. Dále mezi nezaměstnané nemůžeme zařadit osoby, kteří nejsou schopné pracovat a konkurovat ostatním uchazečům na trhu práce kvůli zdravotnímu stavu, věku nebo dalším okolnostem.

„Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný.“² Z čehož vyplývá, že člověk vykonávající domácí práce, dobrovolnou činnost, své vlastní zájmy... sice pracuje, avšak bez nároku na mzdu. Proto za zaměstnání považujeme takovou činnost, která je smluvně doložitelná a máme za ni materiální odměnu.

Parson definoval trh práce jako společenský subsystém specializovaný na základě funkcí, které zahrnuje. Trh práce tak v sobě integruje prvky ekonomického, právního, sociálního a kulturního systému společnosti.³

Krebs definuje specifika trhu práce v tom smyslu, že *„trh práce zabezpečí ekonomiku potřebnými pracovními silami v požadované struktuře (např. oborové, profesní, věkové atd.), to znamená, že umožní produkci statků a služeb.“* Nezaměstnanost tedy můžeme považovat za složitý jev, který nelze hodnotit pouze globálně, ale potřebujeme vědět celou řadu potřebných dat, jako např. koho se nezaměstnanost týká, kde se vyskytuje, jak dlouho trvá, jaká je její míra atd.

2.1. Od historie do současnosti

Během posledních 50 let se česká i evropská společnost musela naučit vyrovnat se s novým jevem, kterým je nezaměstnanost. Kdy v Československu, stejně tak jako v celé Evropě, se začaly obnovovat poválečné ekonomiky, rozvíjela se technika, pracovní síly se přesouvaly do nových, a silně se rozvíjejících regionů, což

² Mareš, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha 2002, s. 16.

³ Parson, G.: *The systém of modern societies*. Englewood Cliffs 1971, s. 51.

znamenal, že se do 60. let dařilo udržovat plnou zaměstnanost (nezaměstnanost se pohybovala kolem 3-4 %, což můžeme považovat za přirozený proces).

V 70. letech ropná krize v USA a v Evropě způsobila masovou nezaměstnanost⁴ s vysokým počtem dlouhodobě nezaměstnaných. Dalo by se říci, že tento trend trval až do současnosti a sen o politice plné zaměstnanosti se vytratil. Počet lidí bez práce se oproti 60. letům zvýšil téměř na dvojnásobek.

V 80. letech nezaměstnanost začala pomalu klesat, míra nezaměstnanosti se začala pohybovat kolem 9 %, i když v některých regionech Evropského hospodářského společenství (dále EHS) se počet nezaměstnaných vyšplhal na 15 %.

V 90. letech se vyvíjí nové technologie, na trh vstupují nové mezinárodní společnosti, zvyšuje se produkce nových výrobků a životní standard, ale zvyšuje se také nezaměstnanost. Ta je způsobena strukturálními změnami v průmyslu a snížením počtu zaměstnanců v zemědělství. Postupně upadala průmyslová výroba, začal se klást důraz na high-tech⁵, vznikala mezinárodní konkurence a snižoval se podíl některých států na světových trzích (což zasáhlo nejvíce Velkou Británií). Avšak v České republice nebyla nezaměstnanost v této době nijak vysoká a to nejen v poměru k ostatním postkomunistickým zemím, ale i směrem k Evropské unii. V první polovině 90. let se nezaměstnanost pohybovala kolem 5 % a to i v případech, kdy se očekávala privatizace a restrukturalizace podniků a s tím spojené propouštění zaměstnanců. Na druhé straně uměle držená přezaměstnanost umožnila v první vlně restrukturalizace nejdříve propouštět pracující důchodce a zahraniční pracovníky. Začalo se rozvíjet soukromé podnikání a mnoho lidí ze státních podniků přešlo do soukromého sektoru, kde mohli plně využít svůj potenciál a začít podnikat. Jednalo se tedy především o dobrovolnou změnu zaměstnání.

Na začátku 21. století se nezaměstnanost zvýšila na 7 – 8 % (příloha 1). Trh práce se stal selektivnějším, zaměstnavatel si může vybrat nejvíce schopného pracovníka, který splňuje jeho požadavky na danou pozici.

Existují však okresy s vysokou mírou nezaměstnanosti, která přesahuje 10 %, v některých mikroregionech i přes 25 %. Nezaměstnanost se tedy stala nerovnoměrnou. K nejvíce postiženým zemědělským okresům (Bruntálsko,

⁴ Masovou nezaměstnanost označujeme na trhu práce tehdy, kdy nezaměstnanost zasahuje výrazný počet ekonomicky aktivních lidí (obvykle se uvádí hranice 10 %).

⁵ Označení pro nejpokrokovější technologii. Toto označení nese určitou prestiž.

Přerovsko, Znojemsko, Lounsko) se připojily i veliké průmyslové oblasti (Ústecko, Mostecko, Ostravsko).⁶

Přesto, že lokálně je nezaměstnanost vysoká, není považována za vážný sociální ani ekonomický problém, protože se v našich podmínkách nejedná o masovou nezaměstnanost. Jak již bylo zmíněno, nezaměstnanost v Československé republice se začala zvyšovat kvůli strukturálním změnám. Tento druh nezaměstnanosti nazýváme **strukturální nezaměstnaností**, ta se nejvíce rozšířila ve velkých výrobních podnicích a to z důvodů organizačních a programových restrukturalizací, které měly zajistit změny ve struktuře podniků, zvýšení efektivity a lepší ekonomickou výkonnost. Mnoho pracovních míst bylo zrušeno z důvodu těchto restrukturalizací, využívání moderních technologií nebo krachu výrobních podniků zaměřených na dříve atraktivní odvětví (strojírenství, hornictví, chemický průmysl...). Nezaměstnanými se tedy stali lidé s úzce specifickými znalostmi, dovednostmi a zkušenostmi, kteří se hůře adaptovali na nový trh práce a neměli možnost se za novou prací odstěhovat. Pro tyto uchazeče o zaměstnání však byla vytvořena široká síť služeb zaměstnanosti. Jedná se hlavně o rekvalifikace a kurzy, zaměřené na aktuální potřeby a poptávku trhu práce v daném regionu.

Dalším typem nezaměstnanosti je **frikční nezaměstnanost**. Má spíše krátkodobý charakter a její příčinou je mobilita pracovníků, a to ať z jejich vlastní vůle či z potřeb organizace případně při vstupu absolventů na trh práce. Tento druh nezaměstnanosti není pro společnost tak finančně náročný, dokonce by se dalo říci, že je žádoucí. Je třeba se existenčně postarat o nezaměstnanou osobu a dát jí dostatečnou podporu při hledání nového zaměstnání. Doba aktivního hledání zaměstnání souvisí s výší příspěvku v nezaměstnanosti a také zákonem danou minimální mzdou. Frikční nezaměstnanost je přirozená fluktuace zaměstnanců na trhu práce.⁷

Lidé, kteří nemají práci, aktivně ji nehledají a nejsou evidováni na úřadech práce, tvoří **skrytou nezaměstnanost**. Jedná se především o osoby, které na hledání zaměstnání rezignovaly, nebo kteří jsou zařazeni do různých programů pro nezaměstnané (např. veřejně prospěšné práce), a tudíž jsou z údajů o počtu nezaměstnaných vyřazeni.

⁶ Mareš, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha 2002, s. 17.

⁷ Krebs, V.: *Sociální politika*. Praha 2005, s. 288.

Nezaměstnanost cyklická souvisí s ekonomikou a vzniká tehdy, když je celková poptávka po práci nízká. V důsledku poklesu výkonnosti ekonomiky nezaměstnanost roste všude.⁸

Pracovní trh dále můžeme rozdělit na primární a sekundární. **Primární trh práce** se soustředí na lepší a výhodnější pracovní příležitosti, kdy jedinec má šanci kariérního růstu, lepší pracovní podmínky, vyšší prestiž a plat. Na druhou stranu nám pracovník může nabídnout své zkušenosti a odborné znalosti. Naopak na **sekundárním trhu práce** se pohybují lidé s nižší pracovní prestiží a nižší mzdou. Neočekávají pracovní kariéru, mají zde malou možnost na další vzdělávání. Jedná se o trh s vysokou fluktuací.⁹

S využitím tohoto rozdělení můžeme definovat nezaměstnaností nejvíce ohrožená odvětví a regiony. Dále můžeme sledovat státní výdaje na pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti a s tím související zatížení státního rozpočtu.

Tím, že Česká republika vstoupila do Evropské unie, se může a musí neustále rozvíjet a doplňovat náš legislativní rámec zabývající se nezaměstnaností a trhem práce. Jako suverénní stát si ČR musí vytvářet své vlastní zákony, ale současně musí brát v úvahu pravidla a doporučení Evropské unie, protože jejím společným cílem je snižovat nezaměstnanost ve všech členských státech.

⁸ Krebs, V.: *Sociální politika*. Praha 2005, s. 288.

⁹ Mareš, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha 2002, s. 10.

3. MEZINÁRODNÍ PRÁVNÍ RÁMEC PRO POLITIKU ZAMĚSTNANOSTI ČR

Česká republika vstoupila do Evropské unie 1. května 2004 a dokončila tak své dlouhodobé utužování vztahů s ostatními evropskými státy, které již ve společenství byly. Vstup do EU pro nás znamená lepší hospodářské podmínky a především politickou spolupráci. Máme tak možnost se podílet na vytváření a naplňování společné politiky (např. zahraniční, bezpečnostní, sociálních, rodinné, měnové, hospodářské atd.). Vstupem do Evropské unie jsme dostali možnost se stát spojenci vyspělých západoevropských států a dostali jsme také možnost ovlivňovat dění v EU zevnitř. Máme tak šanci přispívat ke zvyšování výkonnosti ekonomiky a v rámci sociální politiky se podílet na vytváření legislativních, normativních a finančních změn a to na vyšší než národní úrovni.

Zaměříme-li se pouze na sociální politiku Evropské unie, zjistíme, že jádrem jsou dva základní principy lidských práv – **svoboda a rovnost**, které jsou dodržovány všemi členskými státy.

Sociální politika byla jedním z hlavních nástrojů pro sjednocování a upevňování vnitřní stability v rámci unie.¹⁰ Komise EHS měla za úkol posilovat spolupráci mezi jednotlivými členskými státy a zaměřit se především na zaměstnanost, pracovní právo a pracovní podmínky, získávání a zvyšování odborné kvalifikace, sociální zabezpečení, hygienu práce atd. Měly být vytvořeny takové podmínky, aby se odstranily veškeré překážky. Hlavní úsilí se musí věnovat konkurenceschopnosti vůči ostatnímu světu, především USA a Japonsku.

Jednu ze základních svobod a také jeden z pilířů EU, tvoří volný pohyb pracovních sil. Volný pohyb pracovníků znamená, že všichni občané EU (včetně rodinných příslušníků, kteří jsou ze třetích zemí) mají stejný přístup na trh práce jakéhokoliv jiného členského státu jako vlastní občané daného státu. Na trh práce mohou vstoupit bez jakéhokoliv omezení, povolení nebo dalších podmínek. Stejně podmínky se vztahují na hledání práce a využívání veřejných služeb zaměstnanosti. Avšak zavedení volného pohybu osob muselo zahrnout i zákaz veškeré diskriminace

¹⁰ Smlouva EHS, Hlava 3, část III: „členské státy se shodují v tom, že je nutno podporovat zlepšování životních a pracovních podmínek a zaměstnanosti pracujících s cílem jejich postupného sladění a zlepšení. Věřící, že takový vývoj bude výsledkem nejen působení společného trhu, který usnadní sladění sociálních systémů, ale též výsledkem postupů stanovených touto smlouvou a výsledkem sblížování právních a správních předpisů.“ (Tomeš, Kolidinská: *Sociální právo Evropské unie*. Praha 2003, s. 35).

založené na státní příslušnosti mezi pracovníky členských států. Právo volného pohybu osob muselo být zajištěno i legislativou. Bylo uvedeno v platnost Nařízení Rady 1408/71, jako opatření v oblasti sociálního zabezpečení.

Evropské hospodářské společenství se tedy ihned po svém vzniku začalo zabývat sociální politikou a v 70. letech umožnilo přijetí základních dokumentů sekundárního práva, kterými se stanovil základní rámec evropské sociální politiky.¹¹

V 80. letech 20. století se Evropa dostala do ekonomické recese a v podmínkách globalizace mohla Evropa obstát pouze tehdy pokud se zaměří na ekonomiku a její restrukturalizaci. Příčiny, které vedly k recesi, spočívaly v nerealizovaných reformách, nadměrných a dlouhodobě neudržitelných sociálních výdajích (zvláště v souvislosti s nepříznivým demografickým vývojem v Evropě), drahé pracovní síle, která se jen pomalu adaptovala na požadavky trhu, a tlaku restriktivní fiskální politiky, nepodporující investice a růst. Konkurenceschopnost Evropy vzhledem ke Spojeným státům a Japonsku se zhoršila v míře nezaměstnanosti i v podílu vývozu na světové trhy, výzkumu, vývoji a inovacích.¹²

Členy Evropské unie jsou rozdílně ekonomicky a sociálně vyspělé členské státy, které mají různé početní zastoupení v Evropském parlamentu. Aby se snížilo nebezpečí, že největší a nejvyspělejší státy zneužijí své moci v rámci prosazování nových právních norem, vznikla **zásada subsidiarity**; ta má zabezpečit, že veškeré nově vytvořené právní normy jsou aplikovatelné na všechny státy EU a že nesledují jen určité cíle některých členských států, které by dané právní normy mohly využít pouze ve svůj prospěch. Zásada subsidiarity tedy praví, že „*v oblastech, které nespádají do jeho výlučné působnosti, vyvíjí Evropské společenství činnost v souladu se zásadou subsidiarity jen tehdy a potud, pokud cíle navrhované činnosti nemohou být uspokojivě dosaženy členskými státy a mohou být z důvodů rozsahu či účinku navrhované činnosti lépe dosaženy Společenstvím*“.¹³ Společenství může vyvíjet určitou činnost pouze tehdy, pokud stanovených cílů v dané oblasti bude dosahovat lépe na úrovni Společenství než na úrovni členských států.

Jednotná sociální politika EU prozatím vzniknout nemůže, protože každý členský stát má svá specifika, týkající se důchodového či sociálního zabezpečení, sociálních

¹¹ Tomeš, Kolidinská: *Sociální právo Evropské unie. Praha 2003*, s. 37-47.

¹² Altmanová, M.: *Politika zaměstnanosti*, nepubl. Seminář – Obory sociální politiky, 2007/2008

¹³ Tomeš, Kolidinská: *Sociální právo Evropské unie. Praha 2003*, s. 80

služeb atd. Jako alternativa vznikly Otevřené metody koordinace (*Open method of Coordination*) pro různá odvětví. Ve skutečnosti to znamená, že se členské státy dohodnou na společném cíli a domluví si časový horizont, ve kterém cíle chtějí dosáhnout. Záleží pak individuálně na každém státě, jakou zvolí metodu a způsob dosažení cíle. Jedná se např. o Otevřenou metodu koordinace sociálního začleňování, zdravotnictví, důchodové politiky atd.¹⁴

3.1. Prameny práva EU

Z hlediska tvorby a samotného normativního procesu můžeme jednotlivé prameny práva rozlišovat na jedné straně na základě jednotlivého členského státu, na straně druhé v rámci celé Evropské unie. Pro tvorbu **primárního práva**, tedy pro uzavírání a změny zakládajících smluv, existují v primárním právu určitá pravidla. K těmto právům patří např. některá ustanovení Smlouvy o Evropské unii, která obsahují formální pravidla o postupu při uzavírání smluv.¹⁵ Za primární právo můžeme považovat dokumenty, které zakládají Evropské hospodářské společenství¹⁶. Jedná se o dohody, které byly uzavřeny v rámci celého společenství, všechny členské státy jej ratifikovaly. Tyto dohody odpovídají právní formě smluv. Veškeré případné změny, musí být ratifikovány parlamenty všech členských států. Každá kandidátská země, která vstoupí do Evropské unie se zavazuje dodržovat a přijmout všechny právní normy unie.

Do **sekundárního práva** můžeme zařadit nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska Evropské unie. Může se jednat o akty závazné i nezávazné. Sekundární právo musí být v naprostém souladu s právem primárním. K vydání právního aktu je nutný návrh Komise Evropské unie (dále jen Komise EU). Evropská rada však může vyzvat Komisi EU, aby provedla šetření k dosažení cílů Evropské unie, a aby Evropské radě předložila návrhy příslušných právních aktů.

Vztah mezi primárním a sekundárním právem je v právní síle, tedy v hierarchii právních norem. V některých případech nemůžeme rozhodnout, který jednotlivý

¹⁴ „Na zasedání Evropské rady v Lisabonu byla otevřená metoda koordinace definována jako metoda směřující k rozšíření nejlepších zkušeností a dosažení vyšší míry konvergence v hlavních cílech EU.“ (Tomeš, Kolidinská: *Sociální právo Evropské unie*. Praha 2003, s. 92).

¹⁵ Tyto smlouvy mají rysy smluv mezinárodního práva veřejného (Tichý a kol.: *Evropské právo*, Praha 2006, s. 223).

¹⁶ K primárnímu právu se řadí – Zakládací smlouvy, Smlouvy o přistoupení, Obecné právní zásady evropského práva atd.

pramen práva je silnější, ale dalo by se říci, že právo sekundární nemá tu moc žádnými ustanoveními změnit primární právo. Primární právo má nejvyšší právní sílu.¹⁷

3.2. Jednotlivé dokumenty EU spojené s politikou zaměstnanosti

V této části se zabýváme primárním i sekundárním právem, jelikož prameny primárního práva nám udávají základní pravidla pro sociální politiku a jejich podepsání je podmínkou pro všechny státy přistupující do EU. Sekundární prameny práva nám od 70. letech 20. století stanovují konkrétní rámec evropské sociální politiky.

3.2.1. Charta základních práv Evropské unie (*Charter of Fundamental rights of EU*)

K primárnímu právu Evropské unie se vztahuje Charta základních práv EU (dále jen Charta). Plný název uvedeného dokumentu je nyní Listina základních práv Evropské unie ze dne 7. prosince 2000, ve znění upraveném dne 12. prosince 2007.

Evropská rada se rozhodla pro sepsání dokumentu, který by sumarizoval základní práva občanů v Evropské unii. Práva jako je svoboda, rovnost, demokracie, solidarita, občanská práva a soudnictví jsou do Charty začleněny a jasně formulovány. Evropská rada si definovala cíl, aby všechna tato práva byla sepsána do jednoho dokumentu a tím došlo ke zvýšení povědomí o těchto základních právech. Můžeme říci, že se jedná o první mezinárodní dokument, který obsahuje jak základní práva, tak i sociální práva v jediném dokumentu.

Politiky zaměstnanosti se týká Kapitola IV – Solidarita, která slouží k ochraně různých sociálních skupin (dětí, rodin, zaměstnanců atd.). Je zde proto dimenze sociální i profesní. Z politiky zaměstnanosti můžeme zdůraznit hlavní body:

1. Právo pracovníků na informace a konzultace v rámci podniku
2. Právo na kolektivní vyjednávání a akce
3. Právo na zprostředkování práce

¹⁷ Tichý a kol.: *Evropské právo*, Praha 2006, s. 223.

4. Ochrana v případě neoprávněného propuštění ze zaměstnání
5. Ochrana zdraví, atd.¹⁸

V současnosti se sice ještě nejedná o právně závazný text, avšak všechny členské státy se zavázaly její ustanovení dodržovat.

3.2.2. Evropský sociální fond (*European Social Fund*)

Další oblastí týkající se zakládajících smluv a tedy i primárního práva je Evropský sociální fond (dále jen ESF), který uskutečňuje záměry v oblastech sociální politiky. Byl založen v roce 1957 a byl součástí Římských smluv (1957). Nyní je jedním ze čtyř strukturálních fondů EU¹⁹. Jeho hlavním úkolem je napomáhat vzniku pracovních míst a zvyšování mobility pracovníků. ESF má předcházet nezaměstnanosti a bojovat s ní, vytváří potenciálním zaměstnancům v Evropě takové zázemí, díky kterému mohou využít nových příležitostí a zároveň je chrání před problémy na trhu práce. Od roku 2000 se ESF stává nástrojem politiky zaměstnanosti EU, jedná se o součást Evropské strategie zaměstnanosti. ESF tak podporuje a doplňuje činnost členských zemí při realizaci jejich národních akčních plánů zaměstnanosti, a to zejména v následujících oblastech:

- a) v rozvoji a podpoře aktivní politiky zaměstnanosti, v řešení důsledků nezaměstnanosti, v prevenci nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé, v usnadnění opětovné integrace dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce, v podpoře profesního začlenění čerstvých absolventů a osob, které se vrací na trh práce po období nepřítomnosti;
- b) v podpoře rovných příležitostí pro všechny v přístupu na trh práce se zvláštním důrazem na ty, kterým hrozí vyloučení ze společnosti;
- c) v podpoře a zlepšování školení, vzdělávání a poradenství jakožto součástí politiky celoživotního vzdělávání, s cílem umožnit a zlepšit přístup na trh práce a začlenění do něj, zlepšit a udržet zaměstnatelnost a podpořit profesní mobilitu, posílit spojení mezi vzdělávacími či školicími institucemi a trhem práce;

¹⁸ EU: *Listina základních práv Evropské unie 2007/C 303/01*. Dostupné na WWW: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:303:0001:0016:CS:PDF>

¹⁹ Dalšími fondy jsou Evropský zemědělský podpůrný a garanční fond, Evropský fond regionálního rozvoje a Finanční nástroj na podporu rybníkářství.

d) v podpoře kvalifikované, vzdělané a přizpůsobivé pracovní síly, v podpoře inovací a flexibilní organizace práce, rozvoje podnikání a podmínek umožňující vytváření pracovních míst a v podpoře dovedností a rozvoje lidského potenciálu ve výzkumu, vědě a technologii.²⁰

ze začátku svého působení měl ESF omezené zdroje a mohl tedy poskytovat pomoc pouze těm lidem, kteří se při začlenění do pracovního procesu museli přestěhovat do jiného členského státu. V letech 1970-1986 se nezaměstnanost stala poměrně závažným problémem, proto se příliv finančních prostředků do fondu musel zvýšit. Další změny v ESF proběhly v roce 1993 po přijetí Bílé knihy Růst, konkurenceschopnost a zaměstnanost – výzvy a cesty v před do 21. století. Dnes jsou nyní finance ESF rozdělovány do určitých oblastí v každém členském státě.

Evropský sociální fond se především zaměřuje na individuálního člověka, kterému chce zvýšit jeho zaměstnatelnost. Samozřejmě jde i o zlepšení celého systému tak, aby trh práce lépe fungoval. Finanční prostředky se každému státu vyplácí na základě potřeb a jednotlivých cílů daného státu. Občané Evropské unie využívají finanční prostředky tohoto fondu formou účasti na školení nebo na jiných aktivitách v dané oblasti, které jsou organizovány řadou organizací ze soukromého i z veřejného sektoru.

3.2.3. Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků (*Community Charter of Fundamental Social Rights*)

V neposlední řadě se k primárnímu právu vztahuje **Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků**. Tato charta vznikla v roce 1989 a jejím hlavním přínosem bylo, že pomalu začala sblížovat sociální politiky jednotlivých členských států, které společně vymezily sociální práva. V Komunitární chartě jsou zdůrazněna především sociální práva týkající se zaměstnání. Jedná se o zlepšování zdraví a bezpečnosti v pracovním prostředí pro všechny pracovníky Evropské unie. Zlepšení se týká pracovní doby, zkrácené pracovní doby, hromadného propouštění, rovnosti mužů a žen atd. Komunitární charta také zaručovala nárok na placenou dovolenou a vhodné pracovní prostředí. Samozřejmou součástí bylo spravedlivé vyplácení

²⁰ Vorderwinklerová, K.: *Realizace evropské strategie zaměstnanosti v České Republice*. [rukopis]. Praha: knihovna Jionice.

odměny.²¹ Dalo by se říci, že tato charta sloužila jako příprava pro Maastrichtskou smlouvu a její Hlavu o sociální politice.

3.2.4. Maastrichtská smlouva (*The Treaty on the European Union*)

Byla podepsána v Maastrichtu 7.2. 1992, v platnost vstoupila 1. listopadu roku 1993 a znamenala podstatné rozšíření koncepce Římské smlouvy v ekonomické a sociální oblasti a zároveň přechod k vyššímu stupni integrace Evropského hospodářského společenství. Maastrichtská smlouva zakládá pojem Evropské unie, stanoví její hlavní cíle, podmínky a je významnou změnou všech tří základních smluv Evropského hospodářského společenství. Ratifikovalo ji 12 členských států²².

Maastrichtskou smlouvou vznikl systém 3 pilířů:

1. pilíř - **Evropské společenství** – vychází z předchozích smluv a původní smlouva Evropského hospodářského společenství se stává Smlouva o Evropské unii. Byly sem také zahrnuty oblasti hospodářské a měnové unie, sociální otázky, energetika, životní prostředí atd. V rámci Evropské unie mohou evropské instituce vytvářet legislativu, která má v členských zemích platnost a byla nadřazena národnímu plánu. Hlavním jádrem této politiky byl společný vnitřní trh se svými základními prvky – volný pohyb zboží, pracovních sil, služeb a kapitálu.

2. pilíř – **Společná zahraniční a bezpečnostní politika** – jedná se především o zachování míru, bezpečnost a nezávislost EU, rozvoj demokracie atd. Tento pilíř se dotkl těch nejcitlivějších národních otázek, a proto zůstal v rukách mezivládních institucí. Hlavní směr tohoto pilíře určovala Evropská rada složená z nejvyšších představitelů členských států a o jednotlivých otázkách pak rozhodovala Rada ministrů zahraničních věcí.²³

²¹ „...taková pracovní odměna, která postačuje k zajištění slušné životní úrovně.“ (Tomeš, Kolidinská: *Sociální právo Evropské unie. Praha 2003*, s. 183)

²² Belgie, Dánsko, Německo, Řecko, Irsko, Velká Británie, Francie, Španělsko, Itálie, Lucembursko, Nizozemí, Portugalsko

²³ Dostupné na WWW: <http://www.podnikatelskyportal.cz/kategorie/evropska-unie/clanky/5dil---maastrichtska-smlouva.html>

3. pilíř – **Spolupráce v oblastech justice a vnitra** – jedná se především o spolupráci mezi policií, celní správou a justicí jednotlivých států EU, boj proti terorismu, mezinárodnímu zločinu a azylovou politikou. Díky třetímu pilíři vznikl Europol²⁴.

Mimo těchto třech pilířů Maastrichtská smlouva zdůrazňovala sociální aspekt a na sociální politiku zacílené základní principy. Zaváděla princip vysoké zaměstnanosti a sociální ochrany. Vyzdvihovala jako jeden ze základních postulátů EU zvyšování životní úrovně a kvality života. K tomu, aby se zlepšily možnosti zaměstnávání pracovníků na vnitřním trhu a díky tomu se postupně zlepšovala i životní úroveň, musela se zavést snadnější geografická a profesní mobilita uvnitř Evropské unie. Usnadnila tak i adaptaci změn v průmyslu a na změny ve výrobních systémech, zejména cíleným odborným vzděláváním a rekvalifikací. Proto Evropská unie přispívala k rozvoji kvalitního vzdělávání včetně spolupráce mezi členskými státy. Jednotlivé státy byly odpovědné za obsah výuky a organizaci vzdělávacích systémů.²⁵

Po zavedení evropského občanství se od roku 1993 začal klást větší důraz na volný pohyb osob v rámci členských států a podporuje se **Nařízením Rady (EHS) č. 1612/68**²⁶ o volném pohybu pracovníků v rámci unie. Toto nařízení se stalo hlavním dokumentem pro volný pohyb osob a vstupu do pracovněprávního vztahu v členských zemích EU. Nařízení umožňuje hledat zaměstnání v jakékoliv členské zemi a v případě potřeby se obrátit na poradní orgány. Zabezpečuje rovnoprávnost mezi občany všech členských států (výše platu, podmínky pro rozvázání pracovního poměru atd.). Všechny sociální a daňové výhody platí stejně pro všechny občany všech členských států. Jedná se o harmonizaci celého systému.²⁷

Dalším dokumentem, který je důrazněji podporován je **Nařízením Rady (EHS) č. 1408/71** o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby, samostatně výdělečné osoby a na členy jejich rodin, pohybující se v rámci společenství – toto nařízení bylo doplněno **Nařízením Rady (EHS) č. 574/72** stanovující postup provádění nařízení 1408/71. Tímto nařízením se určila pravidla pro nároky na

²⁴ Europol je agentura EU v oblasti prosazování práva. Cílem je boj proti závažné mezinárodní trestné činnosti a terorismu

²⁵ *The Treaty of European Union*, July 1992, article 123. Dostupné na WWW:

<http://eur-lex.europa.eu/en/treaties/dat/11992M/htm/11992M.html#0001000001>

²⁶ *Council Regulation (EEC) No 1612/68*, October 1968. Dostupné na WWW:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31968R1612:EN:NOT>

sociální zabezpečení, aby se předešlo diskriminaci z důvodu národnosti či státní příslušnosti. Nařízení se vztahuje na všechny právní předpisy týkající se sociálního zabezpečení, o dávky v nemoci a mateřství, dávky v invaliditě, dávky v nezaměstnanosti. Nařízení se vztahuje na osoby, které studují nebo podstupují odbornou přípravu a na jejich rodinné příslušníky.²⁸

Do Maastrichtské smlouvy měla být začleněna kapitola „Smlouva o sociální politice“. Ale jelikož Velká Británie nesdílela společné cíle, tak se ze smlouvy stal Protokol o sociální politice, kterou podepsalo zbylých jedenáct zemí. Tyto země se přihlásily k plnění **Sociálního akčního programu**²⁹ (byl vypracovaný na základě Charty základních sociálních práv zaměstnanců EU), přičemž se na Velkou Británii a Irsko vztahovala tzv. „zprošťující klauzule“, díky níž nemusela dohodnuté cíle plnit a došlo k vzniku tzv. dvourychlostní Evropy. EU si uvědomovala, že ekonomický rozvoj předpokládá sociální soudržnost ve společnosti. Ekonomickou brzdou jsou regionální rozdíly.

Díky Protokolu o sociální politice byla vytvořena právní opora pro zajištění rovných příležitostí a rovného zacházení v zaměstnání (a to bez výjimky pohlaví), boji proti sociální izolaci. Takto nově zakotvená základní práva dala cílům sociální politiky novou dimenzi. Evropská unie tak mohla začít budovat nový právní rámec zabezpečující podporu zaměstnanosti a růstu nezaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek, boji proti propouštění atd.

Prvním dokumentem výhradně určeným problematice zaměstnanosti a nezaměstnanosti se stala **Bílá kniha**³⁰ **Růst, konkurenceschopnost, zaměstnanost – výzvy a cesty vpřed do 21. století** (dále jen Bílá kniha), předložená Komisi EU v roce 1993. Tento dokument kladl důraz na zaměstnanost, potřebu aktivní politiky zaměstnanosti a rovnost na trhu práce. Vycházela z příspěvků jednotlivých členských zemí a předkládala opatření a doporučení k strukturálním změnám na trhu práce. Označila např. sektor služeb jako zdroj nových pracovních míst, což pomohlo pracovním ženám. EU vzala v úvahu stárnutí obyvatel v celé Evropské unii a

²⁸ Council Regulation (EEC) No 1408/71, June 1971. Dostupné na WWW:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31968R1612:EN:NOT>.

²⁹ K prosazování cílů Sociálních charty byla vytvořena Dohoda o sociální politice, která stanovovala minimální standardy v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci.

³⁰ Bílá kniha je dokument, který obsahuje návrhy na různé činnosti v určitých oblastech v rámci EU a píše jí odborníci. Bílá kniha má však pouze doporučující charakter.

tak vznikajících novým sociálním potřebám. Proto byl naplánován rozvoj pomoci a domácích prací pro staré lidi a pro zdravotně znevýhodněné. Současně se rozvinula pečovatelská služba a opatrování dětí v předškolním věku (v ČR vznikla možnost si založit svou malou soukromou školku, čehož využilo mnoho maminek na rodičovské dovolené), pomoc mladým lidem, kteří mají různé potíže – pomoc se školními úkoly, vznik a provoz zařízení pro trávení volného času, pomoc sociální a zdravotně znevýhodněným dětem³¹. Současně však (na základě Bílé knihy) se brzy vyskytl problém s financováním těchto služeb, na druhé straně mohou být tato nová povolání brána jako stigmatizující, ponižující a chápána jako práce v domácnosti či nekvalifikované zaměstnání.

Bílá kniha varuje před vznikem dvojí společnosti vyplývající z nerovného postavení na trhu práce. Členské státy by měly proto vytvořit efektivní pracovní místa pro osoby znevýhodněné na trhu práce (především dlouhodobě nezaměstnané a mladé lidi bez praxe). Je zde kladen důraz na využití potenciálu u malých a středních podniků. Ekonomika Evropské unie by měla být zdravá, otevřená a decentralizovaná, založená na konkurenci a vycházející ze solidarity.

Dalším navazujícím dokumentem byla **Zelená kniha Evropská sociální politika – cesta vpřed pro Unii** (1994). EU chtěla vytyčit hlavní směry rozvoje jako je sociální a ekonomická integrace a zaměstnanost. Jednalo se o podporu nových pracovních míst, rozvoj celoživotního vzdělávání a rekvalifikace pracujících, nové formy zaměstnávání, sladění pracovní činnosti s rodinným životem, zvyšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a rovné příležitosti pro všechny.

Členské státy, které podepsaly Maastrichtskou smlouvu se shodly na názoru, že po reformě Evropského hospodářského společenství se budou muset postupně reformovat i jednotlivé smlouvy, které s Evropským hospodářským společenstvím souvisí. Proto došlo k mnoha analýzám jednotlivých kapitol Maastrichtské smlouvy a v roce 1996 na mezivládní konferenci v Amsterdamu se revidoval text Smlouvy o Evropském unii.

3.2.5. Amsterodamská smlouva (*The Treaty of Amsterdam*)

³¹ V ČR se již tyto služby dostaly na poměrně vysokou úroveň. Postupně vznikají neziskové organizace, které poskytují služby této cílové skupině. Nejčastěji se jedná o dobrovolnická centra a programy Pět P, Lata nebo Kompas.

Byla podepsána 2. října 1997, platná je od 1. května 1999. Jedná se o třetí nejvýznamnější reformní smlouvu, která změnila Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o Evropském hospodářském společenství a stala se tak závaznou pro všechny členské země EU při přijímání a uplatňování společných legislativních aktů v sociální oblasti. Měla zefektivnit organizační struktury orgánů před očekávaným rozšířením unie. Z dokumentu je cítit snaha upevnit homogenitu společenství. Smlouva dokonce zavedla postih pro členské země porušující „zásady svobody, demokracie, právního státu, lidských práv“. Touto cestou se má Evropská unie bránit rozkladu od států bez dostatečné znalosti integračního procesu.³² Zdůrazňuje se význam vysoké úrovně zaměstnanosti jako jeden z cílů EU. Samostatná opatření k boji s nezaměstnaností jsou sice v působnosti jednotlivých členských států, ale ty jsou povinny spolupracovat jako celek a podílet se tak na strategii zaměstnanosti³³. Proto byla Smlouva o Evropské unii rozšířena o Hlavu VIII, o politice zaměstnanosti. Amsterodamská smlouva změnila především systém obsazování Komise EU v neprospěch velkých států a počet poslanců v Evropském parlamentu na maximálně 700. Amsterodamská smlouva dále obsahuje dodatky, které navozují politickou solidaritu mezi členskými státy, které se podepsáním Amsterodamské smlouvy zavázaly „společně pracovat na rozšiřování a rozvíjení své vzájemné politické solidarity“.

Amsterodamská smlouva začlenila **Schengenskou smlouvu**³⁴ do právního systému Evropské unie, což mělo znamenat zrušení kontroly osob při překračování vnitřních státních hranic v rámci EU a sjednocení podmínek pro získávání víz pro příslušníky třetích zemí. Všichni občané dnes mají právo vstoupit do jakéhokoliv státu EU, vyjma Velké Británie, Irska, Kypru, Rumunska a Bulharska. Všichni občané EU mají mít stejná práva, jedná se o možnosti zaměstnávání, odměnu za práci a stejné pracovní podmínky (zrušení jakékoliv možné diskriminace mezi pracovníky členských států založené na státní příslušnosti), hledání pracovního uplatnění³⁵, zacházení se zaměstnanci, poskytování služeb, zřizování živností, bytové politiky

³² Škoda, J.: *Pohled „zdola“ na politiku zaměstnanosti EU (případová studie Česká Lípa)*, dipl.práce 2007/2008. FF UK v Praze.

³³ *The Treaty of Amsterdam*, October 1997, article 125. Text smlouvy dostupný na WWW: [www.dpt.gov.tr/DocObjects/.../Treaty%20of%20Amsterdam%20\(En\).pdf](http://www.dpt.gov.tr/DocObjects/.../Treaty%20of%20Amsterdam%20(En).pdf).

³⁴ Smlouva o postupném rušení kontrol na společných hranicích, jež umožňuje společný hraniční režim a společnou migrační politiku. Byla základem pro vznik tzv. „Schengenského prostoru.“

³⁵ *The Treaty of Amsterdam*, October 1997. Text smlouvy dostupný na WWW: [www.dpt.gov.tr/DocObjects/.../Treaty%20of%20Amsterdam%20\(En\).pdf](http://www.dpt.gov.tr/DocObjects/.../Treaty%20of%20Amsterdam%20(En).pdf).

atd. Bohužel ne všechny státy uznávají rovnost všech práv pro všechny Evropany, protože se některé z nich obávaly přílivu levné pracovní síly z nových členských států. Např. Německo nebo Rakousko neotevřelo dosud svůj pracovní trh pro nově přistoupivší státy včetně České republiky. Toto přechodné opatření i nadále vyžaduje pracovní povolení, avšak v některých oborech se podmínky zmírnily a to především v oblasti zdravotnictví. Na druhou stranu Velká Británie svůj pracovní trh otevřela pro všechny státy unie a zaznamenala veliký příliv polských imigrantů, jejich počet se odhaduje až na 1,5 milionů a jsou nyní velkým problémem. Stejný problém zaznamenalo Irsko s rumunskými dělníky.

Jak již bylo zmíněno, do Amsterodamské smlouvy byla zařazena Hlava VIII zabývající se výhradně zaměstnaností. Zaměstnanost se tak zařadila mezi přední cíle Evropské unie. Jednalo se o problematiku pracovních podmínek a zlepšování pracovního prostředí, integraci osob vyřazených z trhu práce a o oblast rovnosti mezi muži a ženami na trhu práce. Zvláště byl kladen veliký důraz na rovnoprávnost mezi pohlavími a byla proto výrazně podporována **Směrnice Rady č. 75/117/EHS**³⁶ o sblížení právních předpisů členských států týkajících se dodržování a realizace zásady stejného odměňování pro muže a ženy. Směrnice se zaměřila zejména na rovné odměňování mezi muži a ženami a odstranění veškeré diskriminace a také na ochranu před propouštěním z důvodu uplatnění zásady rovnoprávnosti. Na tuto směrnici navázal další dokument zabývající se rovnoprávností žen a mužů – **Směrnice Rady 76/207/EHS**³⁷, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže i ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky. Jednalo se o zrušení veškerých národních legislativ, které nějakým způsobem znevýhodňují ženy nebo muže. Každý člověk musí mít právo na domáhání se svých nároků.³⁸

Zaměstnanci potřebují být chráněni vůči zaměstnavateli, proto Rada EU vydala **Směrnici Rady č. 75/129/EHS**³⁹, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění. Dále jsou zaměstnanci chráněni v případě insolventnosti zaměstnavatele **Směrnici Rady č. 80/987/EHS**⁴⁰, o sblížení

³⁶ Směrnice je platná od 10. února 1975

³⁷ Směrnice je platná od 9. února 1976

³⁸ Tomeš, Kolidinská: *Sociální právo Evropské unie. Praha 2003*, s. 45-47.

³⁹ Směrnice je platná od 17. února 1975.

⁴⁰ Směrnice je platná od 20. října 1980.

právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti.⁴¹

Amsterodamskou smlouvou byla dále zakotvena úloha **Výboru pro zaměstnanost** (*EMCO – Employee Committee*). Je to poradní orgán pro podporu koordinace mezi členskými státy ve věcech politiky zaměstnanosti a trhu práce. Má za úkol implementovat strategii flexijistoty, což znamená kombinaci flexibility a jistoty. Tyto pojmy nejsou protiklady, ale aspekty, které se mohou vzájemně podporovat. Tato koncepce se snaží zefektivnit flexibilitu práce a pracovněprávních vztahů současně s ochranou zaměstnaných i nezaměstnaných.⁴²

Na základě Amsterodamské smlouvy byl zahájen i tzv. „Lucemburský proces“, který otevřel cestu k **Evropské strategii zaměstnanosti**, ve snaze zaměřit se na strukturální reformy trhů práce, omezovat stále vyšší nezaměstnanost⁴³ a zefektivnit politiku zaměstnanosti v souvislosti se zaměstnáváním problémových skupin, hlavně mladých pracovníků, žen, lidí v předpenzijním věku a zdravotně znevýhodněných.

Jako reakce na vysokou nezaměstnanost Evropské unie, bylo na zasedání v Lucembursku rozhodnuto o základních principech Evropské strategie zaměstnanosti. Členské státy se musely zaměřit na podporu tvorby nových pracovních míst a dohodnout se na společných cílech spolupráce.

Strategie je tvořena dvěma základními postupy:

- Otevřenou metodou koordinace (*Open Method of Co-ordination*)
- Vytvořením společného rámce formou směrnic zaměstnanosti

K metodě otevřené koordinace již byla vytvořena cesta Bílou knihou o Evropské sociální politice z roku 1994. Komise zde mluví o stále pevnější a zároveň koncentrovanější spolupráci orgánů Evropské unie s členskými státy.⁴⁴

⁴¹ Tomeš, Kolidinská: *Sociální právo Evropské unie*. Praha 2003, s. 47

⁴² Špidla, V.: *Flexikurita v Evropě: modernizace evropského trhu práce ve 21. století*. Přednáška v Centrum pro Evropskou politiku ze dne 27.6. 2007. Dostupné na WWW: http://ec.europa.eu/commission_barroso/spidla/speeches/2007/vs_070626_cs.pdf

⁴³ V roce 1998 míra nezaměstnanosti v EU dosáhla 9%. Je potřeba si uvědomit regionální rozměr nezaměstnanosti v EU. Evropský problém nezaměstnanosti totiž v podstatě neexistuje. Země čelí často velmi odlišným potížím. V některých je nezaměstnanost vysoká, v jiných relativně nízká. Země jako Německo nebo Itálie se potýkají s regionální nezaměstnaností, Francie a Velká Británie mají strukturální problémy.

⁴⁴ Dostupné na WWW: http://europa.eu/scadplus/glossary/employment_en.htm

Metoda otevřené koordinace spočívá na vypracování společně dohodnutých cílů v orgánech Unie. Metoda otevřené koordinace je založena na 5 klíčových principech:

- subsidiarita,
- konvergence,
- vzájemné učení,
- integrovaný přístup
- řízení dle stanovených cílů.

Každý členský stát si na základě této metody vypracuje své vlastní plány zaměstnanosti, kterými chce dosáhnou svých cílů. Poté se provádí vyhodnocení přijatých opatření jednotlivých zemí. Vyhodnocení jsou zprávou nejen pro zemi, na kterou se opatření vztahují, nýbrž i podmínem pro další přezkoumání cílů evropské strategie. Za jeden z dalších cílů by se dalo označit to, že si jednotlivé státy vyměňují své zkušenosti a znalosti z oblasti zaměstnanosti.

Dalším důležitým krokem v Lucemburku bylo schválení právně závazných směrnic zaměstnanosti. Celkem je jich 19 a jsou rozděleny do 4 pilířů:

1. pilíř: **Zaměstnatelnost** – v praxi tento pilíř znamená preventivní opatření pro mladé uchazeče o zaměstnání, dlouhodobě nezaměstnané, motivaci k zaměstnání, rekvalifikace, zbavení závislosti na sociálních dávkách atd. (směrnice 1-7)
 2. pilíř: **Podnikatelství** – zde se klade důraz na příznivé podmínky pro zakládání malých a středních podniků, podporu osob samostatně výdělečně činných, snížení nemzdových nákladů atd. (směrnice 8-12)
 3. pilíř: **Adaptabilita** - postavený na pružných formách organizace práce, zefektivnění pracovního práva pro flexibilnější zaměstnávání, podpoře podniků k vytvoření vlastních systémů celoživotního vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů (směrnice 13-15).
 4. pilíř: **Rovné příležitosti** - podporující zvyšování zastoupení žen v určitých sektorech práce, vyrovnání rozdílů v zaměstnávání žen a mužů, boj proti diskriminaci, soulad rodinného a pracovního života, snazší návrat žen a mužů do
-

zaměstnání po jejím přerušení, podporující osoby se zdravotním postižením začlenit se do zaměstnání (směrnice 16-19).⁴⁵

V roce 2001 byly směrnice zaměstnanosti renovovány dokumentem Evropské rady 2001/63/ES. Některé směrnice byly rozšířeny a jiné zrušeny.

Evropskou strategii zaměstnanosti dále rozvinul **Evropský pakt zaměstnanosti** (1999) který spojil tři probíhající procesy: Lucemburský proces (1997) zaměřený na politiku zaměstnanosti; Cardiffský proces (1998) zaměřený na strukturální politiku, resp. strukturální reformy; Kolínský proces (1999) zaměřený na makroekonomický dialog s hospodářskými a sociálními partnery. Strategickým nástrojem k sociálnímu začlenění se stala zaměstnanost.⁴⁶

Během doby působnosti této strategie se situace na trhu práce zlepšila. Nezaměstnanost, která v roce 1997 byla 9,8 % se v roce 2006 snížila na 8,2 %. Přesto na přelomu tisíciletí Evropskou unii sužovala vysoká nezaměstnanost – 13,5 miliónů nezaměstnaných, přičemž skoro polovinu z nich tvořili dlouhodobě nezaměstnaní.

Co se týká sociální politiky, tak jedním z nejzásadnějších kroků na cestě sbližování sociálních politik jednotlivých členských států byla Dohoda o sociální politice z Maastrichtu, která se včlenila do Amsterodamské smlouvy. Tak došlo k ustanovení společné sociální politiky a politiky zaměstnanosti.

Na Lucemburský proces navázala v roce 2000 Lisabonská strategie, která se zaměřuje nejen na zvýšení zaměstnanosti, ale také na zvýšení solidarity se sociální skupinou, která je ohrožena chudobou a sociální vyloučeností. Lisabonskou strategií se tak nevytvořil právní dokument, ale společný politický cíl.

3.2.6. Lisabonská strategie, její proces a politika plné zaměstnanosti

Evropská unie čelí vysoké konkurenci Spojených států, Číny a Japonska, nedostačujícímu vývoji zaměstnanosti a drahé pracovní síle, stárnutí obyvatel, nerovnosti na pracovním trhu, problémům ve financování systémů sociálního

⁴⁵ Škoda, J.: *Pohled „zdola“ na politiku zaměstnanosti EU (případová studie Česká Lípa)*, dipl.práce 2007/2008. FF UK v Praze.

⁴⁶ Altmanová, M.: *Politika zaměstnanosti*, nepubl. Seminář – Obory sociální politiky, 2007/2008.

zabezpečení a vzdělávání, a také překážkám v podnikání pro malé a střední firmy. Na základě těchto problémů bylo potřeba vytvořit ucelenou a komplexní hospodářskou strategii, prostřednictvím které by bylo možné dosáhnout vyššího hospodářského růstu pro zachování principů evropského sociálního modelu. Proto se v Lisabonu v březnu 2000 sešla Evropská rada a přijala strategii na dalších deset let, tedy na rok 2001 – 2010 s hlavním cílem: „*Evropská unie se má do roku 2010 stát nejkonzurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou, schopnou udržitelného hospodářského růstu s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální soudržností*“.

Byly stanoveny následující úkoly:

- Zajistit přechod k ekonomice a společnosti založené na znalostech, urychlit reformy vedoucí ke konkurenceschopnosti, inovacím a dokončení transformace vnitřního trhu.
- Modernizace Evropského sociálního modelu zejména investicemi do lidských zdrojů a bojem proti sociálnímu vyloučení.
- Udržení zdravé a prosperující makroekonomické politiky.⁴⁷

Mezi všemi státy Evropské unie bylo domluveno, že základem struktury Lisabonské strategie budou Národní programy reform, zabezpečované akčními plány jednotlivých zemí. Národní programy reform spadaly pod priority celého společenství.

První rozpaky nad celou smlouvou jsme mohli sledovat během prvních let. Každý členský stát měl Lisabonskou smlouvu ratifikovat na národní úrovni. Smlouva však byla označena za příliš obsáhlou a neprůhlednou. Dalším problémem je ztráta suverenity v některých oblastech.

V České republice byla Lisabonská smlouva schválena Parlamentem České republiky a následně i prezidentem republiky na konci roku 2009. Spolu s námi dále chybělo odsouhlasení už jen Irsko, které ji v prvním referendu zamítlo avšak v druhém referendu, které se konalo v říjnu 2009 již tuto smlouvu přijalo.

Kokova zpráva

⁴⁷ Škoda, J. *Pohled „zdola“ na politiku zaměstnanosti EU (případová studie Česká Lípa)*, dipl.práce 2007/2008. FF UK v Praze.

Vznikla v roce 2004 a sloužila k revizi Lisabonské strategie. Dle Wima Koka⁴⁸ byla tato strategie jedinou správnou cestou Evropy. Zpráva potvrzuje neuspokojivé výsledky lisabonského záměru a přináší návrhy na její inovaci a zlepšení. Zaměřila se na konkrétní opatření, časové rozpětí a odpovědnosti za plnění lisabonské strategie na komunitární a národní úrovni. Právě Kokova zpráva se zaměřila na cíle podporující zaměstnanost členských zemí EU.⁴⁹ Tato zpráva velmi dobře zanalyzovala nedostatky Lisabonského procesu. Od začátku bylo jasné, že některých cílů (např. zaměstnanost 70 %) dosáhne EU jen velmi těžko a (stejně tak, že některé členské státy nebudou hned investovat více než 3 % HDP do výzkumu a vývoje). Životní prostředí se také nezlepšovalo, protože se zvýšil objem dopravy a s ním spojené znečištění, hluk a znehodnocování přírody. Přistoupením nových států z bývalého východního bloku k Evropské unii se dosažení cílů stalo mnohem obtížnější.

To vše se projevilo i růzností politických názorů jednotlivých členských států, kdy rozhodující slovo měly většinou mocnější státy.

Lisabonská smlouva byla zhodnocena jako velmi rozsáhlá, špatně koordinovaná s protichůdnými prioritami (během 4 let bylo vytvořeno 120 akčních plánů na národních úrovních a každý stát měl určené své vlastní priority). Dalším negativem bylo, že Lisabonskou smlouvu nikdo nevysvětlil obyčejným občanům EU, pro které byla původně určena.

Lisabonská smlouva se stala důležitým pojmem, která je ale téměř o ničem a nikdo za její plnění nemá odpovědnost. V některých případech se ztratil konečný cíl. Byly sice navrženy ambiciózní reformy, ale bez jasného popisu. Zdaleka ne všechny státy také tuto smlouvu přijaly za „svou“ a vnímaly ji spíše jako nařízení a povinnost shora.

Strategie plné zaměstnanosti

Lisabonská strategie si určila jak ekonomické cíle a záměry, tak i sociální dimenzi, a to především investovat do lidských zdrojů, boji proti chudobě a sociálnímu vyloučení včetně zavedení rovnosti příležitostí. Dala tedy obecný rámec pro řešení

⁴⁸ Wim Kok – Holandský politik a Ministerský předseda

⁴⁹ Altmanová, M.: *Politika zaměstnanosti*, nepubl. Seminář – Obory sociální politiky, 2007/2008.

tak základních sociálních aspektů zaměstnanosti jako je dlouhodobá nezaměstnanost, zaměstnávání absolventů, zaměstnávání mladistvých a zaměstnávání etnických minorit (kterých stále více přibývá v jižních státech). Komise si nechala udělat rozbor situace na trhu práce, ze kterého vyplývalo, že v roce 2000 bylo celkem 10 % průčeschných lidí bez práce, což činilo asi 15 milionů občanů EU⁵⁰. Z dalšího rozboru vyšlo najevo, že pouze polovina žen v Evropě pracuje. V USA je podíl pracujících žen oproti tomu dvouřetinový. V Evropě pracuje také nižší podíl zaměstnanců ve službách než v USA. Vysoká nezaměstnanost je u obyvatel ve věkové hranici 55-65 let, přičemž celou polovinu všech nezaměstnaných sužuje dlouhodobá nezaměstnanost. Málo výdajů na vědu a výzkum zapřičinily nedostatek odborníků.⁵¹

Evropská unie si dala za cíl dosáhnout plné zaměstnanosti a v letech 2006 – 2008 vytvořit 7 milionů nových pracovních míst. Míra zaměstnanosti se tedy měla zvýšit ze 64 % v roce 2005 na 66% v roce 2008 a současně snížit nezaměstnanost z maximální hranice dosahující 9 % v roce 2004 na 7,3 % v roce 2008.

Každý rok pravidelně probíhají zasedání EU, kde se revidují a zhodnocují cíle Lisabonské strategie. Plná zaměstnanost měla znamenat zlepšení kvality a produktivity práce a sociální soudržnosti, podporu celoživotního přístupu ke vzdělání atd. Cíle měly určit jasné priority a měly přilákat do zaměstnání více lidí a udržet je v něm, zvýšit nabídku pracovních sil a modernizovat systémy sociální ochrany, zvýšit adaptabilitu pracovníků a podniků, zvýšit investice do vzdělávání a kvalifikací.

3.2.7. Zhodnocení Lisabonské strategie

Pokud se podíváme na výsledky zaměstnanosti ve statistikách Evropské unie, můžeme konstatovat pokrok. Tento pokrok však nedosahuje vyznačených cílů Lisabonské strategie. Některé cíle byly stanoveny velmi obecně, až příliš obsáhle a bez konkrétního časového rámce jejich naplňování. Byl také nevhodně nastaven systém řízení Lisabonského procesu, což se promítlo v nedostatečné implementaci cílů a opatření jak na evropské, tak zejména na národní úrovni, kdy Lisabonská

⁵⁰ Pokud by všechny členské státy následovaly příklad zaměstnanosti, mohlo by práci získat až 30 milionů osob, což je dvojnásobek nezaměstnaných v bývalé „Patnáctce“.

⁵¹ Dostupné na WWW: <http://www.imo.hr/files/Reforms-in-Lisabon-Strategy-Implementation.pdf>

agenda byla spíše na okraji zájmu politiků i široké veřejnosti, která většinou Lisabonské strategii nerozumí a mnohdy ani rozumět nechce.⁵² K pomalému postupu reformy EU můžeme přiřadit další tři faktory. Prvním faktorem byla **silná recese**, kterou Evropa v letech 2001 – 2003 zažívala. Druhým faktorem bylo **rozšíření Evropské unie v roce 2004**⁵³. Třetím faktorem, který se objevil až v polovině loňského roku, byla **finanční a hospodářská krize**, která zasáhla celý svět. Je možné, že o práci přijde téměř 3,5 milionů obyvatel Evropské unie, odhaduje se, že se nezaměstnanost v celém společenství vyšplhá až na 8,75 %, na konci roku 2010 se tyto hodnoty mohou ještě zhoršit.

Právě Lisabonská smlouva měla původně sloužit jako opatření proti dynamickému trhu USA. Světovou krizí se však vše změnilo. Krach na kapitálových trzích zasáhl financování hypoték amerických občanů a začala krize finančního trhu, která do té doby neměla obdoby (vyjma krachu na New Yorkské burze v roce 1929). Byly zasaženy banky, automobilový a technický průmysl atd. Vše se postupně přeneslo do Evropy a poté do Asie. Reagovat museli všichni. Evropská unie začala hledat okamžité řešení. Řešením je – aktivní politika zaměstnanosti, flexibilní pracovní trh a celoživotní vzdělávání. Evropská komise však dala opět pouze rámeček, jak se má postupovat v období krize. Předpokládá se, že by mohla nezaměstnanost v roce 2010 dosáhnout až 10 % a mohl by se vyskytnout problém sociálního vyloučení a sociální chudoby, které původně Lisabonská strategie měla čelit. Dále komise vyzvala všechny státy, aby využily sociálních opatření jako je finanční podpora na dočasnou úpravu pracovní doby, zvýšení podpory příjmů pro nezaměstnané osoby, snížení nemzdových nákladů pro zaměstnavatele, zvýšení investic do rozvoje znalostí.

Tohoto vzoru využilo např. Německo, které zavedlo zkrácenou pracovní dobu na 4 dny v týdnu. Pátek slouží zaměstnancům pro rozvoj a vzdělávání. Tím pádem se zaměstnancům procentuelně snížil plat. Na druhou stranu se zaměstnavatelům snížily náklady a tudíž veliké podniky, především automobilky, nemusely masivně propouštět. Dále vláda zvýšila odčitatelnou položku na poplatníka o 170 EUR, snížila se sazba za zdravotní pojištění, rodiče dostali jednorázový příspěvek 100 EUR na dítě a zavedlo se šrotovné. V Litvě, kde krize zasáhla hluboce do státního rozpočtu,

⁵² Dostupné na WWW: www.euroskop.cz/42404/119714/clanek/lisabonsky-proces/vyvoj-lisabonske-strategie/

⁵³ Statistiky EU vyhodnotily velmi kladně cíle plné zaměstnanosti, které si předsevzala EU do roku 2010. Avšak většina členských států těchto cílů nedosáhne. Na druhé straně Dánsko, Velká Británie, Nizozemí, Švédsko překročily tyto cíle již v roce 2005.

se stát rozhodl snížit mzdy ve státním sektoru a zvýšit daň z přidaného hodnoty z 19 % na 21 %.

Stejný akční plán zavedlo Lotyšsko, zaměřilo se však více na snížení důchodů a příspěvků na děti pracujících rodičů.

Ve Španělsku vláda zavedla nová opatření pro získání úvěrů na státní byty a také pro malé a střední podniky⁵⁴.

Evropská unie se snažila krizi minimalizovat a vytvořila tzv. „ozdravný balíček“ ve výši 200 miliard eur. Komise také navrhla zjednodušení kritérií pro získávání dotací z Evropského sociálního fondu, portál EURES poskytuje podporu uchazečům o zaměstnání atd. Ale záleží na každém státě, jaká si vytváří protikrizová opatření⁵⁵.

Vrátíme-li se zpět ke zhodnocení výsledků působení lisabonské strategie, můžeme zjistit, že průměrný ekonomický růst EU 15 byl v období 2001-2005 poloviční, než bylo v Lisabonské smlouvě plánováno. Míra celkové zaměstnanosti se během let 1997 – 2005 zvyšovala, avšak pomalu, během tohoto období se zvýšila z 60,7 % na 65,2 %. Za dílčí úspěch by se dalo označit, že v Dánsku, Finsku, Irsku, Portugalsku, Velké Británii, Rakousku, Švédsku, Kypru a Nizozemsku se povedlo překročit průběžný cíl celkové zaměstnanosti stanovený pro rok 2005. Daří se také vytvářet nová pracovní místa pro odborníky a specialisty, ale na druhou stranu se zde naskýtají obavy se zaměstnávání mladých mezi 15 – 24 lety, jejich nezaměstnanost tvoří cca 18,5 % a je největší ze všech sociálních skupin. Dlouhodobou nezaměstnanost se však podařilo snížit ze 4,4 % v roce 1998 na 3,3 % v roce 2005.⁵⁶

Vyšší míra zaměstnanosti je dosahována větší flexibilitou trhu práce, což je podmíněno lepším pracovním právem a pružnější pracovní dobou. Mezi jednotlivými zeměmi existují velké rozdíly v počtu práce schopných obyvatel a především v oblasti výše odměny za vykonanou práci. Ve starých členských státech je mzda vyšší než v nových členských státech.

⁵⁴ Dostupné na WWW: www.cevro.cz/dwn/210497/21348_D_cs_14denik_2009_13.pdf

⁵⁵ V ČR vznikl Národní protikrizový plán, který umožňuje řešení pro zaměstnance, zaměstnavatele, živnostníky a důchodce. Tento plán radí, jak využít dotací z Evropského sociálního fondu.

⁵⁶ Zpráva EK: Dostupné na WWW: http://www.stop-discrimination.info/fileadmin/pdfs/Reports/Employment_in_2006/Employment_in_Europe_2006_en.pdf.

4. NÁRODNÍ RÁMEC NAVAZUJÍCÍ NA LEGISLATIVU EVROPSKÉ UNIE

Hlavní role státu v oblasti politiky zaměstnanosti ve vztahu k nezaměstnaným je financovat trh práce, pomáhat rizikovým sociálním skupinám s adaptací na trh práce a vytvářet legislativní rámec, který určuje podmínky pro vstup jednotlivých osob na trh práce a odchod z něho. Jako hlavní zákon nám slouží Zákon o zaměstnanosti, který řeší problematiku zaměstnanosti v souladu s právem Evropské unie s cílem dosáhnout plnou zaměstnanost.

4.1. Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

Nový Zákon o zaměstnanosti 435/2004 spojil dva předchozí samostatné zákony č. 1/1991 Sb. a 9/1991 Sb. Tento zákon nabyl platnost 1. října 2004 a je v souladu s právem Evropského společenství, upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Zákon byl několikrát novelizován a to kvůli strukturálním reformám trhu práce, které vyplynuly z Evropské strategie zaměstnanosti. Jejich smyslem je odstranit nepružnost trhu práce a zvyšovat míru zaměstnanosti těch skupin obyvatelstva, které jsou na trhu práce znevýhodněny. Nový zákon má několik hlavních důležitých změn jako je zásada **rovného zacházení** a ochrana proti přímé i nepřímé diskriminaci z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti atd. Dále se v novém zákoně definuje **nelegální práce**, kdy osoba nepracuje na základě pracovní smlouvy nebo cizinec z třetí země nemá pracovní povolení. K dalším výrazným změnám došlo v podmínkách **zprostředkování práce** od úřadů práce, nezaměstnaný má možnost přivýdělků max. 20 hod. týdně do max. 3350 Kč. Tuto zkušenost nemůžeme hodnotit pozitivně. Nezaměstnaní se častokrát domluví se svými zaměstnavateli a proklamují pouze část svého výdělku, která nepřesáhne zmíněné 3350 Kč a tím pádem nepřijdou o podporu v nezaměstnanosti. Toto opatření je také může demotivovat při hledání práce na hlavní pracovní poměr, protože součet všech jejich příjmů může mnohokrát převýšit nabízený nástupní plat do zaměstnání.

Další změnou je procentní sazba výše podpory v nezaměstnanosti od 1.1.2009, kdy první 2 měsíce je ve výši 65 %, další 2 měsíce ve výši 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu ve výši 45 % z průměrného čistého měsíčního výdělku nebo vyměřovacího

základu. Při rekvalifikaci činí procentní sazba 60 % z průměrného čistého měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu.

Zákon dále určuje okolnosti, za kterých může být uchazeč o zaměstnání vyřazen z evidence úřadu práce. Nová právní úprava zavádí zvýšení doby podpory z 6 na 9 měsíců u osob v rozmezí věku 50-55 let a 12 měsíců u osob starších 55 let, přičemž mění i výši podpory v nezaměstnanosti. Absolventi se budou moci zaregistrovat na úřadu práce, ale do odpracované doby se jim nebude počítat doba studia. K tomu, aby mohli dostat podporu v nezaměstnanosti, budou muset doložit, že během posledních 3 let odpracovali min. 12 měsíců (práce i na zkrácený úvazek).

Úřady práce nebudou moci zapsat do evidence uchazečů o zaměstnání občany, kteří jsou např. OSVČ, stále pracují na hlavní pracovní poměr, jsou členy dozorčí či správní rady, jednatelem společnosti atd. Dále se zavedl nový druh povolení pro cizince z třetích zemí. Zelené karty slouží jako povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání. Smyslem této úpravy bylo odstranit nadbytečnou administrativu bránící operativnímu přístupu cizinců na český trh práce v profesích, které nebudou v době do 30 dnů od nahlášení obsazena českým občanem nebo pracovníkem z EU⁵⁷. V zaměstnávání cizinců dává silnou pozici zaměstnavatelům cizinců. Osobám se zdravotním postižením (dříve osoby se změněnou pracovní schopností) umožňuje pracovní rehabilitaci s podporou asistenta.⁵⁸

Zákon o zaměstnanosti v § 104 definuje aktivní politiku zaměstnanosti jako „...*souhrn opatření směřující k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti.*“⁵⁹

Novela zákona o zaměstnanosti, provedená zákonem č. 382/2005 Sb., která vstoupila v platnost 1.1.2006 v § 20 odst. 2 nově definuje vhodné zaměstnání pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání, které bylo sjednáno i na dobu určitou kratší než 3 měsíce nebo s délkou 50 % stanovené pracovní doby.

Hlava pátá zákona pojednává v § 120 o **cílených programech k řešení zaměstnanosti**. Cíleným programem je myšlen soubor opatření ke zvýšení možnosti

⁵⁷ Dle Člověka v tísni byl projekt Zelených karet spíše fiaskem a minul se účelem. Během půl roku možnosti Zelených karet využil pouze jeden ukrajinský obráběč kovů. Důvodem této neúspěšnosti je špatně zpracovaný zákon, na kterém se sice podíleli odborníci na migraci, ale úředníci si tento zákon upravili k obrazu svému. (dostupné na WWW: <http://www.peopleinneed.cz/index2.php?parent=&sid=&id=329&idArt=1183>).

⁵⁸ Škoda, J.: *Pohled „zdola“ na politiku zaměstnanosti EU* (případová studie Česká Lípa), dipl.práce 20007/2008 FF UK v Praze.

⁵⁹ Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

osob uplatnit se na trhu práce. K financování těchto programů se často využívají Strukturální fondy Evropské unie, zejména Evropského sociálního fondu. Cílené programy celostátní působnosti schvaluje vláda ČR a programy okresního a krajského charakteru Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen MPSV). V rámci cílených programů může být zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením poskytnut příspěvek až do výše 70 %. Při zajišťování cílených programů mohou úřady práce spolupracovat s jinými subjekty nebo je realizovat prostřednictvím jiných osob.⁶⁰

Zákon o zaměstnanosti má však několik prováděcích vyhlášek a návrhů, které pomáhají samotný zákon uvést v platnost a realizaci.

Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb. je platná od 23. září 2004 a slouží jako prováděcí vyhláška zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Dělí se na osm částí a zahrnuje informace o pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením, definuje chráněné pracovní místo a dílnu, ukládá, jak vypočítat průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců a zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením. Dále také charakterizuje poradenskou činnost, ať už se to týká poradenství pro volbu povolání nebo rekvalifikace, poradenství při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti atd. Vyhláška se také v neposlední řadě zabývá příspěvkem v rámci aktivní politiky zaměstnanosti a to příspěvkem na veřejně prospěšné práce nebo společensky účelná místa.⁶¹

Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců je platná od 23. září 2004 a jsou zde přesně definovaná rekvalifikace, její formy, nákladovost z hlediska úřadu práce a uchazeče o zaměstnání.⁶²

Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek je platné od 21. září 2004. Nařízení udává výši hmotné podpory

⁶⁰ Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁶¹ Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb.

⁶² Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb.

zaměstnavateli na vytváření nových pracovních míst, výši hmotné podpory na rekvalifikace nebo školení zaměstnanců atd., a za jakých podmínek jsou hmotné podpory vypláceny.⁶³

⁶³ Nařízení vlády č. 515/2004 Sb. (§1 - §5)

5. POLITIKA VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY

Na základě nové strategie zaměstnanosti Evropské unie a jejího nového legislativního rámce začala Česká republika vytvářet opatření k podpoře lidí bez zaměstnání. Vláda musela zareagovat na aktuální dění a vytvořila národní akční plány. Národní akční plány jsou nástrojem pro realizaci národních politik členských zemí Evropské unie. Udávají nám cíle jednotlivých národních politiky v různých obdobích. Pro nás jsou nejdůležitější dva národní akční plány – zaměstnanosti a sociálního začleňování. Plány jednotlivých členských zemí jsou základem pro zpracování Společných zpráv EU, kterou vydává Evropská komise.

Národní akční plány zaměstnanosti navazují na Evropskou strategii zaměstnanosti. Česká republika se k Evropské strategii zaměstnanosti přihlásila 5. května 1999, kdy byl vládou ČR schválen první Národní plán zaměstnanosti pro rok 1999. Dále pak následovaly plány pro roky 2001, 2002, 2003.⁶⁴ Národní plán zaměstnanosti upřednostňuje tvorbu nových pracovních příležitostí, podporu zaměstnatelnosti, adaptability, flexibility pracovní síly před spoléháním na sociální záchranou síť. Tato metodika byla rozpracována do 4 základních pilířů:

- podpora zaměstnatelnosti,
- podpora podnikání,
- podpora schopnosti podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám,
- podpora rovných příležitostí všech osob.

5.1.1. Národní akční plány zaměstnanosti na rok 2001, 2002, 2003

První **národní akční plán zaměstnanosti** (pro rok 2001) souvisel s vývojem trhu práce a reagoval na změnu právního prostředí. Politika zaměstnanosti by se měla zaměřila na podporu vzniku nových pracovních míst, měla zvýšit motivaci pracovní síly při návratu do zaměstnání, zlepšit ochranu trhu práce před nelegálními formami zaměstnávání, zvýšit účinnost aktivní politiky zaměstnanosti atd. Díky tomuto akčnímu plánu se zvýšil počet účastníků v programech aktivní politiky zaměstnanosti a to především v rekvalifikacích. Proto se následující národní akční plán mohl detailněji specifikovat.

⁶⁴ Altmanová M.: *Politika zaměstnanosti*, nepubl. Seminář – Obory sociální politiky, 2007/2008.

Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2002 byl již založen na metodice Evropské unie a poprvé obsahoval ukazatele výkonu pro hodnocení plnění politiky zaměstnanosti. Tento národní akční plán kladl důraz na aktivní preventivní opatření a individuální přístup k nezaměstnaným, zvýšení zaměstnatelnosti ohrožených skupin k čemuž se použily nástroje jako byly rekvalifikace a větší účast krajů a sociálních partnerů.

Následující **národní akční plán pro rok 2003** již musel obsahovat principy Evropské strategie zaměstnanosti. Celá koncepce byla rozpracována do roku 2010 a obsahovala představu národní politiky zaměstnanosti o dosažení cílů Lisabonského procesu a způsoby řešení problematiky nezaměstnanosti. Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2003 se proto zaměřoval především na prevenci nezaměstnanosti, motivační kurzy a výuku techniky vyhledávání nových pracovních míst. Dále se jednalo o rozšíření speciálního poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané. Rozšiřovaly se pilotní projekty k prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti a tak se současně navyšovaly prostředky na rekvalifikace. Zodpovědnost za provádění aktivní politiky měly Krajské rady pro rozvoj lidských zdrojů, které měly připravit systémy celoživotního vzdělávání, zvýšení kvality a úpravu systému vzdělávání a také větší zapojení starších pracovníků do rekvalifikací.

Další národní akční plán zaměstnanosti byl určen již pro delší časové období a měl dán jasný cíl – začít naplňovat Lisabonskou strategii a její čtyři hlavní cíle.

5.2. Národní akční plán zaměstnanosti 2004-2006

Vláda České republiky začala více spolupracovat s Evropskou unií a zaměřovat se na zvýšení zaměstnatelnosti. Vytvořený plán se skládal ze čtyř částí.

Prvním pilířem byly **souvislosti a cíle národní politiky zaměstnanosti** – jednalo se především o podporu zaměstnanosti a podněcování ke zvyšování produktivity a konkurenceschopnosti. Jedním z hlavních cílů je dosažení plné zaměstnanosti prostřednictvím realizace komplexního politického přístupu. Druhým cílem bylo zlepšování kvality a produktivity práce, což zahrnovalo kvalitu práce, dovednosti, celoživotní vzdělávání a rozvoj kariéry, rovnost pohlaví, atd. Zvyšování míry zaměstnanosti muselo jít ruku v ruce se zvyšováním růstu celkové produktivity práce. Třetím a posledním cílem bylo posilování sociální soudržnosti a začleňování, a

to především otevřenou metodou koordinace.⁶⁵ Tato část také hodnotila situaci podle sektorů, kde v primárním sektoru klesl počet zaměstnaných osob o 6,5 %, v sekundárním sektoru o 1,3% a ve službách byl zaznamenán růst pracovníků o 0,3 %⁶⁶. Negativně bylo hodnoceno, že se opět zvýšil počet dlouhodobě nezaměstnaných na 40 % z celkového počtu lidí bez práce a byl zaznamenán růst nezaměstnaných mladých lidí do 25 let a lidí nad 50 let. Národní plán zaměstnanosti oznamuje, že se jednalo především o strukturální problémy, které nebyly řešitelné ekonomickým růstem.⁶⁷

Druhým pilířem můžeme označit **flexibilitu trhu práce a zaměstnanosti**, zde se poukazuje na to, že náš trh práce je podobně jako v zemích EU, poměrně málo mobilní a s malou flexibilitou pracovní síly. Tento důsledek můžeme např. ověřit na výrazných regionálních rozdílech, kdy jsou nezaměstnané především rizikové skupiny absolventů a věkově starší občané. Mezi klíčové strukturální problémy patřila nízká regionální a profesní mobilita zaměstnanců⁶⁸, nižší adresnost systému sociálních dávek, vysoké daňové zatížení práce a neexistence plošného systému celoživotního vzdělávání. Zvýšení flexibility trhu práce bylo cílem novely zákoníku práce (účinnost od 1. března 2004) a zákona o zaměstnanosti (účinnost od 1. října 2004). Oba tyto zákony měly vytvořit nové podmínky pro úspěšné fungování soukromých agentur práce založených na ziskovém principu (jedná se o outsourcing – pronajímání zaměstnanců). Od platnosti obou zákonů se počet personálních agentur rozrostl až na 311 v celé České republice⁶⁹. Dále se v roce 2004 zpřísnily podmínky pro poskytování podpor v nezaměstnanosti a uchazeči o zaměstnání museli více spolupracovat s příslušným úřadem práce. Proto byly také zavedeny v mnoha regionech veřejně prospěšné práce pro dlouhodobě nezaměstnané, aby neztratili pracovní návyky. Rozšířila se nabídka rekvalifikací na základě aktuálních potřeb trhu práce.

Třetím pilířem byly **reakce národní politiky zaměstnanosti na priority Hlavních směrů politiky zaměstnanosti EU a na specifické doporučení Rady v ČR**. I když jsme v tuto dobu byli v míře nezaměstnanosti zhruba na úrovni průměru EU 15,

⁶⁵ Dostupné na WWW:

http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/napz_2004_2006.pdf

⁶⁶ Podíl pracovníků ve službách tak v roce 2004 představuje 56,2% na celkové zaměstnanosti

⁶⁷ Vláda ČR: *Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004-2006*. Praha 2004, s. 5.

⁶⁸ I dlouhodobě nezaměstnaní nejsou ochotní do práce dojíždět více než hodinu.

⁶⁹ Každá personální agentura musí mít platnou licenci vydanou MPSV, licence platí 3 roky, poté si agentura musí opět zažádat.

počet lidí bez práce se pozvolna zvyšoval. Proto jsme potřebovali udržet a zabezpečit základní potřeby trhu práce. Bylo zde poměrně vysoké daňové zatížení pracovních příjmů a zaměstnavatelů, nemzdové náklady práce brzdily tvorbu nových pracovních míst, zaměstnávali se spíše kvalifikovaní pracovníci a ti méně kvalifikovaní byli odkázáni na štědré sociální dávky nebo byli součástí šedé ekonomiky. Proto v tuto dobu bylo zapotřebí vytvořit systém daní a dávek, které by byly více motivující k práci než k využívání výhodného sociálního systému. Také se měly více integrovat ohrožené skupiny a to především Romové⁷⁰. Mělo se zamezit diskriminaci, dbát na vzdělávání, odbornou přípravu a tvorbu pracovních míst. Byla nově vytvořena pracovní místa pro sociální pracovníky, kteří by tuto početnou menšinu naučili systému a principu trhu práce. Proto prioritou měla být modernizace veřejných služeb zaměstnanosti.

Tento třetí pilíř můžeme rozdělit a shrnout na aktivní a preventivní opatření pro nezaměstnané a neaktivní osoby⁷¹. Patří sem: tvorba pracovních míst a podnikání, řešení změn a posilování adaptability a mobility na trhu práce, podpora rozvoje lidského kapitálu a celoživotního vzdělávání, zvyšování nabídky pracovních sil a podpora aktivního stárnutí, rovnost žen a mužů, podpora integrace osob znevýhodněných na trhu práce a boj proti jejich diskriminaci, zajistit, aby se vyplácelo pracovat, prostřednictvím pobídek ke zvyšování atraktivity práce, transformovat práci načerno na řádné zaměstnání, řešení regionálních nerovností v zaměstnanosti.⁷²

Čtvrtým pilířem bylo **zhodnocení procesu řízení a partnerství**. Všichni sociální partneři byli vyzváni, aby realizovali hlavní směry zaměstnanosti na regionální i místní úrovni. K tomu dopomůže zapojení Evropského parlamentu a parlamentů zemí Evropské unie. Díky tomuto plánu se mohou využívat příspěvky z Evropských strukturálních fondů, zejména z Evropského sociálního fondu.⁷³

⁷⁰ Vláda ČR: *Národní akční plán 2004-2006*. Praha 2004, s. 28.

⁷¹ Zajistit, aby každé osobě byl nabídnut nový start do doby, než dosáhne šesti měsíců nezaměstnanosti v případě mladých lidí 12 měsíců. Stát zajistí, aby v raném období své nezaměstnanosti mohli všichni uchazeči o práci využívat výhod včasného formulování svých potřeb a služeb (dostupné na WWW:
http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/napz_2004_2006.pdf

⁷² Vláda ČR: *Národní akční plán 2004-2006*. Praha 2004, s. 12-13.

⁷³ Vláda ČR: *Národní akční plán 2004-2006*. Praha 2004, s. 40.

Na základě vyhodnocení Národního akčního plánu 2004-2006 nám Evropská rada poskytla specifická doporučení k tomu, jak dosáhnout vyšší zaměstnanosti. Měli bychom zvýšit adaptabilitu zaměstnanců a podniků, což znamená zajistit vývoj mezd v souladu s vývojem produktivity. Vysoké daňové zatížení příjmů a nemzdové náklady práce vytlačují málo kvalifikovanou pracovní sílu z trhu práce do nečinnosti nebo ilegálního zaměstnávání.

Evropská rada nám doporučila přilákat více osob na trh práce a učinit z práce možnou volbu pro všechny – prioritou se mělo stát zaměstnávání žen a starších pracovníků. Nadále je nutné více integrovat ohrožené skupiny na trhu práce. To musí zajistit aktivní a preventivní opatření kombinovaná s nediskriminačními kroky a důrazem na vzdělávání, podporu podnikání a tvorbu pracovních míst. Pomoci k tomu mají veřejné služby zaměstnanosti.

Dále nám bylo doporučeno zvýšit a zefektivnit investice do lidského kapitálu a celoživotního vzdělávání – strategická zůstává účast v terciárním vzdělávání pro všechny, zejména pro nízko kvalifikované pracovníky, k zajištění trvalé tvorby pracovních pozic a podpoře profesní a územní mobility.⁷⁴

K tomu, abychom tato doporučení splnili, vznikl Národní program reforem pro další období. Vznikl na základě střednědobého vyhodnocení Lisabonské strategie s tím, že cílem bylo zvýšit odpovědnost členských států za provedení stanovených reforem. Protože je Lisabonská strategie pouze politický dokument, řeší makroekonomické a mikroekonomické oblasti a politiku zaměstnanosti pro období 2005-2008.

5.3. Národní program 2005–2008 - Národní program reforem ČR

Na základě hlavních směrů pro růst a pracovní místa pro období 2005 – 2008 zpracovala Česká republika⁷⁵, stejně jako ostatní členské země Národní program reforem,⁷⁶ který zahrnuje tři důležité oblasti: makroekonomickou, mikroekonomickou, politiku zaměstnanosti a klade důraz na ekonomický růst a zaměstnanost. Program byl koncipován na tříleté období s tím, že jednotlivá opatření

⁷⁴ Škoda, J.: *Pohled „zdola“ na politiku zaměstnanosti EU (případová studie Česká Lípa)*, dipl.práce 2007/2008 FF UK v Praze.

⁷⁵ Vypracováním Národního plánu reforem v roce 2005 pozbyl platnost Národní akční plán zaměstnanosti na roky 2004-2006.

⁷⁶ Národní program reforem České republiky byl examinován dne 15. listopadu 2005 Litvou. Celkově byl Národní program reforem České republiky hodnocen pozitivně.

mohly být v případě politických změn revidovány, případně nahrazeny či doplněny novými reformami. Reformy měly sloužit k novelizaci Lisabonské strategie se zaměřením na produktivitu a zaměstnanost, kdy byly shrnuty hlavní podněty, které měly tvořit základ pro národní akční programy jednotlivých států. Dle senátora Škalouda byly tyto podněty příliš obyčejné a pokud byly zkonkretizované, tak se týkaly především investic do vzdělávání, vědy, výzkumu a inovací. Program reforem se však již moc nezabýval potřebnou konkurenceschopností zaměstnanců, daňovým zatížením jak zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů atd. Na jednu stranu byly členské státy vyzývány ke snižování veřejného zadlužení a ke změně daňových systému tak, aby posilovaly růstový potenciál a vedly ke zvyšování flexibility pracovních míst. Na druhé straně byly současně vyzývány k posilování sociální soudržnosti, k respektování evropského sociálního modelu.⁷⁷

Makroekonomickou prioritou státu bylo pokračování v reformě veřejných financí. Reforma měla vést ke snížení deficitu veřejných financí pod 3 % HDP. Tříprocentní hranice je důležitá k zapojení ČR do eurozóny⁷⁸, což je chvályhodné, ale nikdo však nebere v potaz, že nám neustále roste státní dluh. Dále byl založen fond pro důchodovou reformu a zvýšily se finanční investice do oblasti vědy a výzkumu. Také byly zvýšeny dotace do dopravní infrastruktury, což bylo možná i zbytečné, vzhledem k tomu, jak se s těmito finančními prostředky zachází nehospodárně.

V mikroekonomické oblasti vedly stimuly k vytvoření prostředí pro výzkum, vývoj a inovaci včetně jejich komerčního využití v ekonomické praxi. Nadále bylo třeba zlepšovat modernizaci dopravních, informačních a komunikačních sítí a technologií a vytváření kvalitního podnikatelského prostředí bez zbytečné administrativní zátěže pro podnikatele (které je žádoucí, pokud má nějaký význam a ne pouze to, že se formuláře dají najít na jednom místě. Vše by mohl pomoci vyřešit elektronický systém, ale nejprve by ho musela používat státní správa). K tomu, aby se zlepšilo

⁷⁷ Dostupné na WWW: <http://www.skaloud.net/clanky/aktuality/udalosti-2005/lisabonska-strategie-v-polocase-a-narodni-plan-pro-cr-30-9-2005/>.

⁷⁸ Zavedení Eura pro členské státy, které splňují specifické podmínky.

podnikatelské prostředí, bylo potřeba vytvořit moderní daňovou správu s vysokou efektivitou a produktivitou.⁷⁹

Kapitola **Zaměstnanost** shrnuje opatření, díky nimž se má dosáhnout národních indikativních cílů zaměstnanosti do roku 2008:

- Celková míra zaměstnanosti 64,4 % - vzrostla na 66,8 %
- Míra zaměstnanosti žen 57,6 % - snížila se na 56,5 %
- Míra zaměstnanosti starších pracovníků (55-64 let) 47,5 % se snížila na 45,4 %

Na základě těchto indikátorů bylo zapotřebí politiku zaměstnanosti zaměřit na zvyšování kvalifikace jak zaměstnaných, tak i nezaměstnaných. Nejzásadnějšími problémy trhu práce byla (a stále je) nízká regionální a profesní mobilita zaměstnanců, nepřehledný systém sociálních dávek, vysoké daňové zatížení práce. Nezbytná byla reforma důchodového systému a zavedení komplexního systému celoživotního vzdělávání.

Pro zvýšení míry zaměstnanosti jsou v programu reforem uveřejněny tři základní cesty:

1.) Flexibilita trhu práce – měla zabezpečit pružný pracovní trh. Pokud by se to nepovedlo, hrozily by dlouhodobé problémy doprovázené vysokou nezaměstnaností a tudíž i velkými sociálními náklady. Proto bylo zapotřebí se zaměřit na zvýšení mobility občanů a vytvoření podpůrné legislativy pro flexibilitu pracovních vztahů. Jednalo se např. o lepší využívání Zákoníku práce, zavedení stropu placení pojistného na sociální zabezpečení, větší motivaci k práci pro nízkopříjmové skupiny obyvatel, odstranění regulací nájemného, vytvoření agentur práce, které by byly zaměřeny na hůře zaměstnavatelné obyvatele.⁸⁰

Realita je následující: nový Zákoník práce vstoupil v platnost až v roce 2007, za pozitivní můžeme považovat zavedení stropů na pojistném se zvýšilo až na 1,7 mil. korun, od 1. ledna 2007 nabyly platnosti zákony o hmotné nouzi a životním a existenčním minimu. Od začátku roku 2006 byly sníženy první a druhá sazba daně z příjmů fyzických osob z 15 na 12% a z 20 na 19% a nahrazeny standardními odpočitatelnými položkami (slevami z daně). To je součástí motivace

⁷⁹ Dostupné na WWW: <http://www.skaloud.net/clanky/aktuality/udalosti-2005/lisabonska-strategie-v-polocase-a-narodni-plan-pro-cr-30-9-2005/>.

⁸⁰ Škoda, J.: *Pohled „zdola“ na politiku zaměstnanosti EU (případová studie Česká Lípa)*, dipl.práce 2007/2008. FF UK v Praze.

nízkopříjmových skupin obyvatelstva. Pro zaměstnavatele byla vytvořena daňová uznatelnost nákladů na cestovné pro zaměstnance. 1. ledna 2006 byla schválena deregulace nájemného, která vstoupí v platnost od roku 2011.

2.) Začleňování na trh práce – protože nás sužuje dlouhodobá nezaměstnanost, která je spojená se sociálním vyloučením, měli bychom se soustředit na integraci sociálně vyloučených zpátky do společnosti. K tomu by se musela vytvořit síť sociálních služeb, která bude mít spíše preventivní charakter. Opatření vedoucí k začleňování na trh práce by se měla týkat mladých lidí do 25 let a jejich účast v programu „První příležitost“, zrovnoprávnění mužů a žen na trhu práce, zvýšení zaměstnanosti starších osob, zaměřené rekvalifikace na potřeby trhu a zaměstnavatelů, odstranění bariér pro zaměstnávání cizinců atd.

Ve skutečnosti v rámci začleňování byl kladen důraz na Romy a na jejich začleňování. Vznikl Program podpory romské integrace a zvýšení účasti romských dětí na vzdělání + podpora asistentů. Probíhala analýza vyloučených romských lokalit jako je Chanov, Janov, Matiční atd. Pracuje se na národním programu Podpory vytváření systému terénní sociální práce. Co se týká zdravotně postižených, byl vytvořen Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006-2009. V roce 2006 byl spuštěn projekt (který už v současnosti běží na úradech práce v celé ČR) „Příležitostná registrovaná práce“. Obsahem projektu bylo pro uchazeče o práci možnost přivydělat si při pobírání podpory v nezaměstnanosti až do výše poloviny minimální mzdy. Při podpoře zaměstnávání mladých lidí bylo navázáno na program „První příležitost“ pro osoby do 25 let. Rozpracování akčního plánu podpory rodin s dětmi na roky 2006-2009 bylo součástí náplně opatření k rovným příležitostem žen a mužů. Cílené rekvalifikační programy pro lidi nad 50 let pomáhaly zlepšovat postavení starších pracovníků na trhu práce a stále více těchto pracovníků se do rekvalifikací hlásí. Od ledna roku 2006 vstoupil do nové fáze projekt Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků pro vybrané země mimo EU.⁸¹

3.) Vzdělávání – dnešní doba potřebuje čím dál tím více vzdělanější obyvatelstvo, proto se klade vysoký důraz na zvyšování úrovně vzdělání, jazykovou vybavenost a počítačové schopnosti. K tomu je zapotřebí vytvořit flexibilní, moderní a kvalitní

⁸¹ Škoda, J.: *Pohled „zdola“ na politiku zaměstnanosti EU (případová studie Česká Lípa)*, dipl.práce 2007/2008. FF UK v Praze.

system vzdělávání. ČR je velmi kladně hodnocena ve dvou ukazatelích v hodnocení vzdělávací politiky. Jedná se o předčasný odchod ze vzdělávacího systému a úspěšné dokončení sekundárního vzdělávacího systému. Proto se české školství muselo zaměřit na lepší přístup k vyššímu a vysokoškolskému vzdělávání, propojení vztahů mezi školou a praxí (zaměstnavatelem), rozvoj celoživotního vzdělávání a na podporu dalšího vzdělávání ve firmách.⁸²

I v této oblasti došlo k určitým změnám, jako je např. vytvoření nových inovačních programů a zvýšením počtu studentů vysokých škol (dle statistického úřadu bylo v roce 2000 192 tis. studentů a v roce 2008 již 344,67 tis. studentů VŠ).⁸³ Bylo to způsobeno i vznikem soukromých vysokých škol, kterých je v roce 2009 celkem 51.

Mnohokrát již bylo zmíněno, že je třeba předcházet sociálnímu vylučování jednotlivých sociálních skupin. Ať už se jedná o národnostní menšiny, dlouhodobě nezaměstnané, zdravotně znevýhodněné, ženy atd., všechny tyto skupiny musí mít stejný přístup ke vzdělání, zdravotní péči, hledání zaměstnání... Proto byl vytvořen Národní akční plán sociálního začleňování, který měl celou tuto situaci řešit.

5.4. Národní akční plán sociálního začleňování na léta 2006 - 2008

Tento akční plán byl jedním z nejvýznamnějších strategických dokumentů, který se týkal boje s chudobou a sociálním vyloučením v České republice. Byl jedním z kontrolních nástrojů v metodě otevřené koordinace pro sociální ochranu a sociální začleňování. Ta měla určeny tři základní cíle – sociální soudržnost a rovnost příležitostí, posílení správy, vzájemné propojení s cíli lisabonské strategie růstu a rozvoje. Díky tomuto akčnímu plánu vznikaly specifické a strategické dokumenty, které se orientovaly na konkrétní cílové skupiny ohrožené sociální exkluzí – Koncepce romské integrace, Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením, Národní program přípravy na stárnutí, Koncepce integrace cizinců.

Při vytyčování hlavních priorit pro Národní akční plán se vycházelo z předchozích zkušeností a vyhodnocení akčního plánu z let 2004-2006. Hlavním cílem bylo posílení integrace osob sociálně vyloučených nebo ohrožených sociálním

⁸² Vláda ČR: *Národní Lisabonský program 2005 – 2008* (Národní program reforem České republiky), 2005.

⁸³ Vláda ČR: *Zpráva o plnění Národního Lisabonského programu 2005-2008* (Národní program reforem ČR), 2006.

vytvořením. Také bylo potřeba odstraňovat bariéry pro vstup a udržení se na trhu práce pro tyto osoby. Nejohroženějšími skupinami byli zdravotně postižení, ženy, starší osoby a etnické minority. Proto se všech těchto sociálních aspektů týkal tento akční plán. Důraz byl kladen na motivaci a proaktivitu, a opatření pak směřují k rozvoji sociálních služeb, k podpoře a realizaci aktivit zaměřených na zvyšování zaměstnatelnosti osob, řešení problematiky vyloučených romských komunit, k podpoře celoživotního vzdělávání seniorů, integraci osob po výkon trestu odnětí svobody, vytvoření konceptu sociálního bydlení atd.

Dalším cílem tohoto Národního akčního plánu bylo posílení soudržnosti rodiny a povědomí o její důležitosti. Proto bylo třeba posílit a podpořit služby v oblasti podpory rodiny zaměřené na děti, dále podpořit mezigenerační solidaritu, zvýšit povědomí o dětských právech, předcházet patologickým jevům v rodině, rozvíjet systém náhradní rodinné péče a služeb v oblasti sanace rodiny atd.

Národní akční plán sociálního začleňování definoval snahu o vytvoření provázané politiky sociálního začleňování na lokální a regionální úrovni. Koordinace politik vyžadovala vypracování metodiky pro tvorbu akčních plánů sociálního začleňování.

Členské státy proto musely stanovit do roku 2010 již kvantifikované cíle snižující chudobu a sociální vyloučení v krátkém a střednědobém horizontu. Cíle by však měly být postaveny na národních indikátorech.

5.5. Zhodnocení národních akčních plánů

Každý z národních akčních plánů byl hodnocen Výroční zprávou o pokroku. Ve zprávě předložené v prosinci 2006 nám bylo doporučeno zvýšit vzdělávání a modernizaci ochrany zaměstnanců. Bylo zapotřebí zlepšit systém vzdělávání s ohledem na trh práce a stimulovat investice do vzdělávání, a tak podporovat starší pracovníky a osoby s nízkou kvalifikací, a to doprovodnými programy, cílenými rekvalifikacemi a poradenstvím. Tato skupina osob se potřebuje vyrovnat s náročnými podmínkami měnícího se trhu práce. Dále by bylo zapotřebí zvýšit flexibilitu trhu práce (smluvní volnost, snížení zákonných nemzdových nákladů, zvýšení mobility nezaměstnaných atd.) a zaměřit se na začleňování na trh práce. Což jsme na jednu stranu využívali, ale na straně druhé bylo zapotřebí zvýšit aktivitu nezaměstnaných. Národní akční plány by měly sloužit spíše jako podpora aktivní

politiky zaměstnanosti, která může nezaměstnaným pomoci v překonávání překážek a zvyšovat jejich motivaci a schopnosti znovu se zařadit na pracovní trh.

Zajímavé je, že nám Evropská unie vytýká stále ty stejné nedostatky jako před vstupem do Evropské unie. Máme stále problém implementovat domluvené smlouvy do naší legislativy (i když přijetím nového Zákoníku práce se situace zlepšila). Asi nejtypičtějším příkladem jsou vzájemně uznávané profesní kvalifikace. Také bychom měli zlepšit a zmodernizovat veřejné služby zaměstnanosti a to především zbavit úřady práce zbytečné administrativy, naučit uchazeče více samostatnosti a samoobslužnosti (jedná se o využití moderní informačních technologie). V národních akčních plánech také chybí zaměření na primární prevenci. Úředníci práce se snaží zaměřovat na každého jedince individuálně, avšak v počtu denních návštěv to není až tak zcela možné. Také bychom více informací a zkušeností mohli získávat ze zahraničních zkušeností.

Porovnáme-li nezaměstnanost ČR – 7,9 % s původní EU-15 – 7,9 % , je míra nezaměstnanosti vyrovnaná. Avšak průměrná míra nezaměstnanosti rozšířené Evropy je skoro o procento vyšší 8,7 %. Z tabulky je patrné, že zaměstnanost starších pracovníků ve věku 55 – 64 let je v České republice nad evropským průměrem. Naopak máme nedostatky v zaměstnávání mladých lidí do 24 let, kde jsme hluboce pod průměrem EU. Zaměstnanost žen má stejnou míru jako průměr celé rozšířené Evropské unie. Dle výše zmíněného a statistických údajů se nám bohužel nepodařilo naplnit ani jeden z revidovaných lisabonských cílů na rok 2005. Je tak velmi nepravděpodobné, že se nám podaří lisabonské cíle naplnit do roku 2010.

Průměrné míry zaměstnanosti v ČR a EU v roce 2005 (v %).

	Celková zaměstnanost	Ženy	Starší pracovníci	Mladí pracovníci
ČR	64,8	56,3	44,5	27,5
EU 15	65,2	57,4	44,1	39,8
EU 25	63,8	56,3	42,5	36,8
Lisabonské cíle 2005	67	57	-	-
Lisabonské cíle 2010	70	60	50	-

Zdroj: Employment in Europe 2006. European Commission. 2006.

Musíme však započítat i hospodářskou krizi, se kterou nikdo nepočítal, a kvůli které se nezaměstnanost za poslední rok neudržitelně zvýšila. Vláda proto zareagovala a vytvořila protikrizový balíček, ve kterém např. bylo snížení pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti pro zaměstnavatele. Cílem bylo udržet v zaměstnání zaměstnance s nižší kvalifikací v oboru a nižší mzdou, v tu dobu nejvíce ohrožených ztrátou zaměstnání. Dále jsou v protikrizových opatřeních např. zrychlené odpisy, snížení DPH u automobilů atd. Hospodářská krize sice stagnuje, avšak její vliv na zaměstnanost je stále patrná. Proto jen stěží prozatím můžeme odhadovat celkový dopad na obyvatele.

5.6. Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí. Úřady práce jsou hlavním strůjcem a navrhovatelem různých služeb a nástrojů, které mají podporovat uchazeče o zaměstnání k větší aktivitě při hledání pracovního uplatnění. Úřady práce zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti, celkově analyzují vývoj na trhu práce a především zajišťují opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce ve svém správním obvodu.

Všechny níže uvedené nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou pomocnými a podpůrnými prostředky, jak zvýšit zaměstnanost některých skupin uchazečů o zaměstnání. Těmto skupinám věnují úřady práce zvýšenou péči, kterou se při zprostředkování zaměstnání zabývá § 33 Zákona o zaměstnanosti.

Podle § 33 se věnuje uchazečům o zaměstnání zvýšená péče, pokud ji potřebují z důvodu zdravotního stavu, péče o dítě, věku nebo jiných vážných důvodů.

Těmito osobami jsou především:

- Osoby se zdravotním postižením.
- Osoby do 25 let věku.
- Absolventi vysokých škol po dobu 2 let po ukončení studia, nejdéle do 30 let.
- Těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu.
- Osoby pečující o dítě do 15 let.
- Osoby starší 50 let.
- Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce déle než 6 měsíců.

- Osoby vyžadující zvláštní pomoc – osoby v mimořádně obtížných poměrech, osoby společensky nepřizpůsobivé, osoby po výkonu trestu odnětí svobody nebo osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

Těmto sociálním aspektům, které potřebují zvýšenou péči, může úřad práce nabídnout Individuální akční plán. Obecně můžeme Individuální akční plány rozdělit do dvou modelů – založených na pravicově liberální ideologii (používané ve Velké Británii nebo USA). Tento model, zvaný **workfare**, je založen na nucené aktivitě, kdy každý nezaměstnaný musí vykonat určitou aktivitu související s prací k tomu, aby získal dávky v nezaměstnanosti. Tento přístup je založen na prevenci, která je zaměřena na dlouhodobé, sociálně slabé příjemce dávek, kteří jsou donuceni k práci s cílem začlenit se na trh práce. Na druhou stranu existuje levicově zaměřený model, tzv. **sociální inkluzivní**, který je zacílen na přeškolení stávajících zaměstnanců či nezaměstnaných osob ke zlepšení dlouhodobých vyhlídek na zaměstnání. Jedná se o dobrovolné programy vyskytující se ve Švédsku a Dánsku. Programy jsou cíleny na dlouhodobé a sociálně slabé příjemce dávek, kteří jsou aktivováni pomocí výše příjmu, výcviku na principu zplnomocnění a rovných šancí, s cílem zvýšit jejich zaměstnatelnost jako uchazečů o zaměstnání.⁸⁴

V České republice úřady práce využívají Individuální akční plán, který má sloužit spíše jako časový harmonogram s přesně popsáním postupem jednotlivých kroků, jak najít zaměstnání. Jeho hlavním cílem je podnítit a povzbudit uchazeče a motivovat ho k hledání zaměstnání. Jedná se o určitý druh smlouvy, kterou podepíše uchazeč o zaměstnání s příslušným úřadem práce. Při určování Individuálního akčního plánu se vychází z kvalifikace uchazeče, jeho zdravotní stavu, možností a schopností uchazeče. Úřad práce tedy každému jednotlivci radí, jak se orientovat na trhu práce a jak řešit svou nezaměstnanost. Individuální akční plán se týká všech uchazečů o zaměstnání nezaměstnaných déle než 5 měsíců.⁸⁵ Formuláře na Individuální akční plány jsou složeny ze čtyř oddílů – první část se skládá z identifikačních údajů (jméno, příjmení, datum narození atd.), druhá část z podmínek akčního plánu, třetí část se zaměřuje na jednotlivá opatření ke zvýšení uplatnění na trhu práce – postup a časový harmonogram jejich plnění. Paradoxem je,

⁸⁴ Dostupné na WWW: <http://www.mopo-cz.eu/stranky/odlisne-pristupy-k-implementaci-individualniho-akcniho-planu-zamestnanosti-na-vybranych-ceskych-uradech-prace>.

⁸⁵ Dostupné na WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/local/pt_info/region_up/prezentace_iap-web.ppt#381,9, Zákon o zaměstnanosti a Individuální plán.

že vlastní obsah je kratší než nadpis. Obsahuje pouze větu: „Budu samostatně vyhledávat volná pracovní místa“. Čtvrtá část je tvořena pouze datem a podpisem. Jak lze tedy vyčíst, Individuální akční plány v České republice nemají nějakou převratnou myšlenku, dají se označit spíše za další byrokratickou agendu, sloužící ke splnění národního akčního plánu.

Nezaměstnané osoby však nemusí využívat pouze individuálních akčních plánů, ale mohou využít dalších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Mezi ně patří:

1. Rekvalifikace (§ 110)

Rekvalifikaci můžeme považovat za preventivní nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Tuto službu zabezpečuje MPSV a především úřady práce a to dle potřeb trhu práce. Rekvalifikační programy jsou specificky zaměřené. Většina těchto programů jsou rekvalifikace, které rozšiřují stávající kvalifikaci (45 %). Těmito programy prochází velké množství nezaměstnaných, kteří ztratili kontakt s pracovním trhem. Věnují se také absolventům a jejich praxi či podpoře chráněných dílen a pracovišť.⁸⁶

Rekvalifikaci můžeme rozdělit na teoretickou a praktickou přípravu. Samozřejmě při volbě vhodné rekvalifikace se musí vycházet z potřeb trhu práce a také z individuálních podmínek uchazeče o zaměstnání. Po dobu rekvalifikace dostává účastník 70 % ze svého dosavadního průměrného výdělku.

Jak již bylo výše zmíněno, rekvalifikace by měla být prevencí dlouhodobé nezaměstnanosti. Měla by se zaměřovat na mladé lidi na začátku životní kariéry. Můžeme však říci, že rekvalifikace jsou u nás často zaměřené spíše na nezaměstnané, kteří se pravděpodobně snáze uplatní na trhu práce než ostatní (tento trend můžeme zaregistrovat u regionů, kde je vysoká nezaměstnanost). Rekvalifikační programy jsou mnohdy určeny pro nezaměstnané, kteří je ani nepotřebují, a k dlouhodobě nezaměstnaným se již nedostanou. Dlouhodobě nezaměstnaní se tak dostali do skupiny osob s nízkou kvalifikací. Avšak v poslední době vznikají speciálně zaměřené programy pro dlouhodobě nezaměstnané.⁸⁷

⁸⁶ Podle: Kulhavý, Syrovátka: *Hodnocení efektivity programů APZ a doprovodných nástrojů a projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007*. Praha 2008, s. 38.

⁸⁷ Syrovátka, T.: *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce*. Brno 2003, s. 14.

2. Investiční pobídky (§ 111)

Investiční pobídky znamenají, že zaměstnavatel dostane finanční podporu pro vytvoření nových pracovních míst, rekvalifikaci stávajících nebo školení nových zaměstnanců. „*Investiční pobídky jsou vymezeny v zákoně č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, v platném znění, pobídky v gesci MPSV dále v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.*“⁸⁸ Podmínkou je, že v daném místě musí být míra nezaměstnanosti vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v celé ČR. Příspěvek poskytuje MPSV.

3. Veřejně prospěšné práce (§ 112)

Veřejně prospěšné práce definuje zákon jako „*nové pracovní příležitosti, které vytváří obec nebo zaměstnavatel na základě písemné dohody s ÚP ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání*“⁸⁹ Krátkodobé pracovní umístění znamená dobu ne delší než 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Jedná se převážně o sezónní práce (úklid v městech a obcích, údržba zeleně, stavební práce, údržba komunikací atd.). Cílem je motivovat uchazeče o zaměstnání, aby neztratili pracovní návyky, dále také umožňují uchazečům udržet nebo získat pracovní místo. Přinášejí užitek obcím, protože tyto práce jsou ve prospěch občanů. Nezaměstnaný má po uplynutí této doby nárok na podporu v nezaměstnanost v plné výši za zbývající část původního nároku. Pokud nezaměstnaný odmítne nabídku veřejně prospěšné práce, může mu být odebrána podpora v nezaměstnanosti.

Hlavním poskytovatelem však nemusí být pouze úřady, ale může se jím stát i zaměstnavatel. Úřady práce poté vyplácí dotaci až do výše vyplácených mezd. Přednostně se na tyto uvolněná pracovní místa zařazují těžce umísitelní uchazeči a dlouhodobě nezaměstnaní.

S veřejně prospěšnými pracemi souvisí i problémy, a to převážně malý zájem o tato pracovní místa. Důvodem je malá atraktivnost pro uchazeče a malý rozdíl mezi mzdou a podporou v nezaměstnanosti. Prospěšné práce vytváří zaměstnavatel nejdéle 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Úřad práce poskytuje na tyto aktivity zaměstnavatelům příspěvek.

⁸⁸ Halásková R.: *Politika zaměstnanosti*. Praha 2008, s 61

⁸⁹ Zákon č. 9/1991, rozšířený Vyhláškou MPSV č. 22/1991.

Veřejně prospěšné práce se nejvíce týkají nezaměstnaných nad 50 let, dlouhodobě a opakovaně nezaměstnaných a to zejména v případech, když je situace na trhu práce problematická a veřejně prospěšné práce mají charakter skutečného zaměstnání.

4. Společensky účelná pracovní místa (§ 113)

Jedná se o taková pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání.⁹⁰ Tato pracovní místa slouží především k dlouhodobému zaměstnání nezaměstnaného, kterému nelze momentálně zajistit jiné pracovní místo. Výše příspěvku na zřízení takového pracovního místa může být až ve výši čtyřnásobku průměrné mzdy. Může se jednat i o výkon samostatně výdělečné činnosti. Příspěvek na pracovní místo může být poskytován po dobu 6 měsíců a u osob, kterým náleží zvláštní přístup až na dobu 1 roku. Pokud se situace na trhu práce zhorší, zvyšuje se podíl lidí umístěných v těchto programech. Výjimkou jsou nezaměstnaní s horším zdravotním stavem (se změněnou pracovní schopností), kteří vstupují do jiných programů.

5. Překlenovací příspěvek (§ 114)

Úřad práce může poskytnout příspěvek uchazečům o zaměstnání, kteří zřídí společensky účelné pracovní místo po dohodě s úřadem práce za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Příspěvek se poskytuje nejdéle po dobu 3 měsíců.

6. Příspěvek na dopravu zaměstnanců (§ 115)

Příspěvek na dopravu zaměstnanců může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, který zajistí každodenní dopravu svých zaměstnanců do i z místa zaměstnání. A to v případech, kdy je doprava hromadnými dopravními prostředky pro zaměstnavatele nedostačující. Přitom není rozhodující, zda zaměstnavatel využívá služeb jiného soukromého dopravce. Příspěvek se poskytuje maximálně ve výši 50 % nákladů

⁹⁰ Dostupné na WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2008p1/Analyza0806.pdf

vynaložených na dopravu zaměstnanců. U zvláštní dopravy osob s těžším zdravotním postižením se příspěvek poskytuje ve výši 100 % nákladů.⁹¹

7. Příspěvek na zapracování (§ 116)

Příspěvek může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. Maximální doba poskytování příspěvku je 3 měsíce a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy.

8. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (§ 117)

Příspěvek je určen zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Novým výrobním programem je technologická změna nebo změna předmětu podnikání. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

Do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se můžeme také zařadit **opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**, kterými jsou:

a) Chráněná pracovní místa

Tato pracovní místa jsou určeny pro zdravotně znevýhodněné osoby, které mají obtížný vstup na pracovní trh. Chráněné pracovní místo je zřízeno na základě písemné dohody s úřadem práce a musí se provozovat alespoň 24 měsíců. Úřad práce poskytne provozovateli předem dohodnutý příspěvek a to především na stroje a zařízení nutné pro danou výrobu. Dohoda může být uzavřena i se samotným pracovníkem chráněného místa, pokud se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Chráněné pracovní místo musí být provozováno nejméně 24 měsíců.

b) Chráněná pracovní dílna

⁹¹ Dostupné na WWW: <http://apz.topregion.cz/index.jsp?articleId=34790>

Pro provoz chráněné dílny je nutné, aby na pracovišti pracovalo alespoň 60 % zaměstnanců se zdravotním znevýhodněním. Chráněné dílny musí být přizpůsobeny pro zdravotní handicapy všech osob (odstranění bariér). Dílna musí být provozována 24 měsíců pro přidělení příspěvku. Na provoz chráněné dílny může být poskytnuta dotace na částečnou úhradu provozních nákladů.

5.7. Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na finanční či hmotné zabezpečení nezaměstnaných. Jedná se tedy především o dávky v nezaměstnanosti, které mají na určitou dobu kompenzovat ztrátu příjmu a tím umožnit, aby uchazeči o zaměstnání našli nové pracovní uplatnění. Jedná se také o udržení životních podmínek těch, kteří se stali na část jejich životní kariéry nezaměstnaným, tudíž po tuto dobu mohou pobírat podporu v nezaměstnanosti.

Financování pasivní politiky zaměstnanosti je zabezpečeno z rozpočtu státu, v němž byla vyhrazena rezerva pro tyto účely. Od roku 1993 je zavedena daňová soustava, která je pojistkou pro každého občana v ČR. Sociální pojištění upravuje zákon č. 589/92 Sb., o sociálním pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Sociální pojištění platí zaměstnanci a zaměstnavatelé. Převážnou část prostředků, které jsou vynaloženy na politiku zaměstnanosti, představují prostředky určené na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání.

5.7.1. Podpora v nezaměstnanosti (obsaženo v zákoně č. 435/2004)

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči jen v tom případě, pokud byl v posledních 3 letech zaměstnán alespoň po dobu 12 měsíců a požádal příslušný úřad práce o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti. Za dobu zaměstnání se považuje např. soustavná příprava na budoucí povolání, avšak započítává se pouze max. 6 měsíců, což absolventům neřeší finanční situaci na počátku jejich kariery. V sekundárním vzdělávání se jen velmi málo studentů může věnovat i práci na vedlejší pracovní úvazek, proto si 12 odpracovaných měsíců málokdo může započítat do výpočtu pro podporu v nezaměstnanosti. Doporučením by mohlo být, pokud by se do odpracovaných hodin mohla počítat studentská praxe nebo dobrovolnická činnost kratší než 20 hod. Protože výkon dlouhodobé dobrovolnické služby v rozsahu

překračujícím v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu se za zaměstnání považuje. Dále za zaměstnání považujeme také osobní péči o dítě do 4 let věku.

Výše podpory v nezaměstnanosti je určena na základě průměrného měsíčního čistého příjmu a to následujícím způsobem⁹²:

- 65 % průměrného čistého příjmu po dobu prvních 2 měsíců,
- 50 % průměrného čistého příjmu po dobu dalších dvou měsíců,
- 45 % průměrného čistého příjmu po zbytek podpůrčí doby,
- 60 % průměrného čistého příjmu po dobu rekvalifikace.

Doba podpory se zvýšila z 6 na 9 měsíců o osob od 50 do 55 let věku (avšak současně musí mít dobu účasti na poskytování důchodového pojištění alespoň 25 let). U osob nad 55 let se období podpory prodlužuje na 12 měsíců, pokud během svého života odpracovali více než 30 let. Výplata dávek je omezena u osob, které pobírají starobní důchod, čerpají nemocenské pojištění nebo u těch, kteří jsou ve výkonu trestu.

5.7.2. Životní minimum (*Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu*)

Životní minimum je minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb. Životní minimum má rozhodující roli při posuzování hmotné nouze i jako sociálně ochranná veličina. Proto zavedení životního minima bylo větším motivátorem než existenční minimum.

OD 1. ledna 2007 činí částka životního minima jednotlivce měsíčně 3.126 Kč. Pokud je však osoba posuzována spolu s jinými osobami, částky životního minima jsou odstupňovány tak, že nejprve jsou posuzovány zaopatřené osoby a poté nezaopatřené děti. V obou skupinkách se řadí osoby od nejstaršího po nejmladšího.⁹³

Životní minimum má hlavní úlohu při posuzování hmotné nouze, proto se ho týká i zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi.

⁹² Maximální strop výplaty dávek je 13.307 Kč měsíčně (k 1.1. 2010).

⁹³ Dostupné na WWW: <http://www.vyplata.cz/statnisocialnipodpora/zivotniminimum.php>

Za problém můžeme považovat to, že na životní minimum mají nárok pouze osoby, které odpracují min. 20 hodin/za měsíc, pokud tuto podmínku nesplní, tak má nezaměstnaný nárok pouze na existenční minimum. Zákon zapomněl zmínit zdravotně znevýhodněné osoby, které kvůli neodpracovaným rokům nemají nárok na plně invalidní důchod, ale jejich zdravotní stav jim ani neumožňuje pracovat.⁹⁴

5.7.3. Existenční minimum (*Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu*)

Existenční minimum je minimální hranicí peněžních příjmů, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežití. Existenční minimum nelze použít u nezaopatřeného dítěte, u poživatele starobního důchodu, u osoby plně invalidní a u osoby starší 65 let.

Je nutné si uvědomit, že životní ani existenční minimum nezahrnují náklady na bydlení, proto je zde další možná sociální dávka a to příspěvek na bydlení. Od 1.1.2009 je existenční minimum v max. částce 2020 Kč.

5.7.4. Příspěvek na bydlení

Přispívá na bydlení a pokrytí nákladů na bydlení rodinám či jednotlivcům s nízkými příjmy. Příspěvek se vypočítává z příjmů za poslední čtvrtletí, kdy se za příjem považuje i přídavek na dítě nebo rodičovský příspěvek. Na příspěvek má nárok pouze osoba, která je nahlášena v bytě k trvalému pobytu. Příspěvek je stanoven jako průměrný náklad na bydlení podle velikosti obce a počtu členů v domácnosti. Náklady na bydlení jsou tvořeny: nájemným, energiemi, vodným, stočným, odpady a vytápěním.

5.8. Zhodnocení aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti

Máme-li zhodnotit aktivní politiku zaměstnanosti, nesmíme zapomenout, že naše metodika není ještě zcela propracovaná tak, jako v západní Evropě nebo USA. Můžeme však konstatovat, že od roku 1997, kdy se začaly vkládat finanční

⁹⁴ Vláda chce schválit novelu zákona, kdy invalidé budou mít výjimku a dávku životního minima dostanou i v případě, že povinné hodiny neodpracují. Také by měli mít nárok na navýšení životního minima, pokud mají speciální dietu (cukrovka atd.).

prostředky do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jsme došli k poměrně dobrým aktivačním opatřením. Za tato opatření považujeme různé aktivity, které jsou spojené s hledáním práce a zvyšování motivace a schopností jednotlivých uchazečů o zaměstnání. Na nezaměstnané je kladen stále větší tlak a nároky, ale na druhou stranu se k těmto lidem začalo přistupovat více individuálně a intenzivněji. Mnohdy však nezaměstnaní vnímají aktivaci negativně.

Proto pro aktivaci nezaměstnaných se počítá jak s prostředky pasivní politiky zaměstnanosti, tak s opatřeními aktivní politiky zaměstnanosti. Pokud se zaměříme na pasivní politiku zaměstnanosti, respektive o dávky v nezaměstnanosti, lze podmínky jejich výplaty charakterizovat jako poměrně přísné. Od roku 1992 se doba a procento výplaty dávek postupně snižuje. Národní akční plány tak sloužily spíše jako forma opatření, která zvyšuje tlak na disciplínu nezaměstnaných při hledání zaměstnání.⁹⁵ Např. pro dlouhodobě nezaměstnané a nezaměstnané mladších 25 let byly zavedeny individuální akční plány, které sice jsou na dobrovolné bázi, ale při neplnění mohou vést k vyřazení z registru nezaměstnaných a odebrání dávek v nezaměstnanosti.

Česká republika se tedy zaměřila spíše na sankce než na aktivní podporu nezaměstnaných a rozvoj jejich schopností a dovedností. Stále je u nás nezaměstnanost vnímána spíše jako individuální selhání než jako důsledek tlaku sociálních podmínek.

⁹⁵ Zvýšily se sankce za malou nebo žádnou spolupráci s veřejnými službami zaměstnanosti, nezaměstnaného je možné vyloučit z registru nezaměstnaných pro období 6 měsíců, absolventi nemají nárok na dávky v nezaměstnanosti atd.

6. SOCIÁLNÍ ASPEKTY

Jak již víme, z hlediska sociální práce by se nezaměstnanost dala označit za sociální událost, která je definovaná nedobrovolným charakterem, ztrátou příjmu, pracovní schopností, připraveností pro výkon zaměstnání a aktivním hledáním zaměstnání.⁹⁶ Proto sociálními aspekty rozumíme sociální skupiny obyvatel, které jsou znevýhodněné na trhu práce, popř. jsou více ohrožené nezaměstnaností než většinová společnost. Jsou to lidé, kteří mají potíže se zaměstnáním – jak si udržet nebo, v tom horším případě, získat zaměstnání. Nezaměstnaní jsou mnohdy vyčleněni z běžného života, ztrácí běžné návyky, trpí pocitem méněcennosti, ztrácí svůj sociální status, jsou negativně vnímáni od většinové společnosti. Proto je zapotřebí s těmito skupinami lidí začít pracovat a začleňovat je do společnosti. Sociální začleňování se stalo prioritou Evropské unie. Jejím cílem je minimalizovat počet nezaměstnaných v rámci všech států unie.

Nezaměstnaní jsou nejvíce ohroženi zdravotně znevýhodněné osoby, etnické minority, čerství absolventi škol, ženy, starší lidé a speciální skupinu tvoří dlouhodobě nezaměstnaní.

	2008 - 2009		
	Muži	Ženy	Celkem
Nezaměstnanost	6,5 %	8,6 %	7,4 %
Dlouhodobě nezaměstnaní (z celkového počtu nezaměstnaných)	24,6 %	31,7 %	28,2 %
Absolventi (z celkového počtu nezaměstnaných)			6,1 %
ZTP (z celkového počtu nezaměstnaných)	14,6 %	11,7 %	13 %
Starší osoby (50 – 64 let)	15,6 %	10 %	12,5 %

Zdroj: Český statistický úřad⁹⁷ (příloha 2)

Hlavní služby pro tyto skupiny zajišťují úřady práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí. Úřady práce se snaží klást veliký důraz na aktivní politiku

⁹⁶ Podle: Tomeš, I.: *Sociální politika teorie a mezinárodní zkušenost*. Praha 2001, s. 142.

⁹⁷ Dostupné na WWW: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/kalendar/aktual-zam>

zaměstnanosti, která má dva hlavní cíle – zvýšit kvalifikaci a vytvoření nových pracovních míst. Velikou podporou úřadů práce jsou nestátní neziskové organizace, které u nás poskytují především sociální poradenství, které může být poskytováno všem občanům nebo jen určitým cílovým skupinám, které mají problém s nezaměstnaností. V současnosti existuje několik nestátních organizací nabízejících nezaměstnaným komplexnější programy, zahrnující individuální poradenství, obnovu pracovních návyků a vzdělávání. Tyto neziskové organizace mohou využít finanční podpory z Evropské unie.⁹⁸ Jak již bylo výše zmíněno, existuje několik skupin, které jsou výrazněji více ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností nebo ztrátou zaměstnání. Jednou z nejkomplicovanějších sociálních skupin jsou dlouhodobě nezaměstnaní, kteří se velmi těžce znovu adaptují na pracovní trh a do běžného života.

6.1. Dlouhodobě nezaměstnaní

Dlouhodobě nezaměstnaný je takový člověk, který ztratil pracovní místo na období delší než jeden rok (v rámci EU) nebo na šest měsíců ve Spojených státech. Dlouhodobá nezaměstnanost je závažný sociální problém, který má negativní dopady jak na celou rodinu a celkový příjem domácnosti, tak zatížení státního rozpočtu s vysokými státními výdaji, a v neposlední řadě na samotného jedince a jeho ztrátu pracovních návyků, snížení sebedůvěry, pocit méněcennosti. Čím déle je jedinec bez práce, tím menší šanci má práci nalézt. Dlouhodobá nezaměstnanost se týká všech výše zmíněných skupin a dalších specifických skupin populace, které jsou znevýhodněné na trhu práce. Jedná se o:

- nekvalifikované jedince, především ženy
- příslušníky etnických minorit, především Romy
- osoby s kumulovanými handicapami (rodinné problémy, zdravotní problémy, nízká kvalifikace)
- osoby ze zaostávajících a venkovských oblastí
- osoby se změněnou pracovní schopností
- mladistvé
- osoby dříve trestané

⁹⁸ Matoušek, O.: *Sociální služby*. Praha 2007, s. 79 - 81

- osoby nevhodné pro dlouhodobé umístění v důsledku nespolehlivosti a snížené přizpůsobivosti (poruchy chování, agresivita, alkoholismus)
- osoby, které jsou pasivní a o práci nemají ve skutečnosti zájem⁹⁹

V dnešní době se rozdíl zastoupení mužů a žen v počtu dlouhodobě nezaměstnaných pomalu vyrovnává. Avšak ženy v této skupině stále převažují. Zajímavé je, že o více než 10 % vzrostl podíl svobodných mezi dlouhodobě nezaměstnanými, přičemž podíl svobodných osob v populaci se zvýšil pouze o 2 %. Ekonomicky aktivní populace sice stárne, ale mezi krátkodobě i dlouhodobě nezaměstnanými nejvíce vzrostla skupina absolventů a mladistvých. Na druhou stranu, skupina starších osob je v dlouhodobé nezaměstnanosti nejnižší. Nezaměstnanost však roste u lidí s nízkým vzděláním a to se základním či vyučením. Zdravotní postižení, především bez těžšího poškození, výrazně a dlouhodobě limituje šance svých nositelů na trhu práce. Zastoupení těchto osob v kategorii dlouhodobě nezaměstnaných je desetkrát vyšší než by odpovídalo jejich zastoupení v ekonomicky aktivní populaci.¹⁰⁰

Dlouhodobá nezaměstnanost je dle Ministerstva práce a sociálních věcí způsobena velmi nemotivujícím sociálním systémem, který funguje jako forma určitého návyku. Proto ministerstvo zavedlo „znevýhodnění“ lidí, nezaměstnaných více než 5 měsíců s tím, že mohou využít rekvalifikace a veřejně prospěšné práce. Dále jim klesla podpora v nezaměstnanosti na 45 %. Pokud jedinec odmítne nabídku veřejně prospěšné práce, může mu být podpora v nezaměstnanosti odejmuta.

6.2. Zdravotně znevýhodněné osoby

Za zdravotně znevýhodněnou osobu je považována osoba, „která má takovou funkční poruchu zdravotního stavu, při kterém má zachovánu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovním začleněn a vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat, jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.“¹⁰¹

⁹⁹ Včeláková, M.: *Dlouhodobá nezaměstnanost*, nepubl. 2008.

¹⁰⁰ Vyhliďal, J., Mareš, P.: *Měníci se rizika a šance na trhu práce*. Praha 2006, s. 21-22.

¹⁰¹ Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/definiceozp>.

Tedy pracovně schopnou osobou je ta, která je determinována způsobilostí biologickou, psychickou a sociální. Zdravotní postižení představuje významnou sociální událost a lidé se zdravotními problémy musí každý den překonávat řadu překážek a omezení. Podle definice pojmu dle Zákona o zaměstnanosti /č. 435/2004 Sb.) § 67 „*fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce*“.

V dnešní době žije v Evropě asi 37 milionů osob se zdravotním znevýhodněním, z toho pracuje asi 46 % osob s lehčím postižením a 24 % osob s těžším postižením. Zaměstnanosti této skupiny je o 20-30 % nižší než zaměstnanost zdravých lidí. V ČR v roce 2004 podíl zdravotně postižených osob na celkové nezaměstnanosti činil 13,8 %.

Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou:

- Orgánem sociálního zabezpečení uznány **plně invalidními** (pokud poklesly schopnosti soustavné výdělečné činnosti nejméně o 66 %, nebo pokud je soustavná výdělečná činnost možná jen za zcela mimořádných podmínek);
- orgánem sociálního zabezpečení uznány **částečně invalidními** (schopnosti výdělečné činnosti poklesly o 33 %);
- orgánem sociálního zabezpečení uznány **zdravotně znevýhodněnými**.¹⁰²

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci jsou povinni zaměstnávat osoby se ZP a to ve výši povinného podílu osob na celkovém počtu zaměstnanců. Tento povinný podíl činí 4 %. Zaměstnavatelé tedy mohou buď zaměstnávat osoby se ZP, odebrat výrobky z chráněných dílen, služby zaměstnavatelů zaměstnávající více než 50 % osob se ZP nebo odvádět daně do státního rozpočtu.

6.2.1. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Konkurenční prostředí v podmínkách tržní ekonomiky nevyhnutelně vede k úbytku pracovních příležitostí pro občany se zdravotním postižením. Podpora takto

¹⁰² Za zdravotní znevýhodnění se považuje funkční porucha zdravotního stavu, při které je zachována schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale možnosti být nebo zůstat pracovně začleněn, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci jsou podstatně omezeny z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

znevýhodněných osob je součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jako je např. **pracovní rehabilitace**, kterou zajišťuje příslušný úřad práce. Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se ZP. Tato služba zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výtěžné činnosti. Sestavuje individuální plán pracovní rehabilitace, sepisuje dohodu o pracovní rehabilitaci. Pracovní rehabilitace nabízí široké spektrum sociálních služeb v rámci celé ČR. Tato služba je určena téměř pro všechny druhy postižení a nabízí je převážně neziskové organizace. **Chráněné dílny a chráněná místa** jsou další alternativou zaměstnávání pro nejzávažněji zdravotně postižené. Od chráněných dílen se nedá očekávat konkurenceschopnost na běžném trhu (jejich smyslem není dosahovat zisk, ale poskytovat sociální službu). Dále sem můžeme zařadit přípravu k práci a specializované rekvalifikační kurzy.

Příprava k práci zaručuje zapracování a naučení pracovního postupu pro specifické pracovní místo. Zdravotně znevýhodněný může využít pomoci asistenta. Vše záleží na dohodě s ÚP. Služby jsou zaměřeny na zvyšování dovedností, motivační aktivity, na překonávání problémů vzniklých v souvislosti se vstupem do zaměstnání a na podporu pracovních míst. Tato služba je ukončena max. do 24 měsíců.

Specializované rekvalifikační kurzy jsou klasické rekvalifikace. Pracovní podmínky jsou však přizpůsobeny dané osobě.

Český statistický úřad uvádí, že u nás žije 656 tisíc osob se zdravotním postižením. Avšak podíl zaměstnanců se zdravotními problémy je z celkového počtu ekonomicky aktivních osob pouze 15,7 %. O zaměstnání se však uchází pouze 5,2 %. Z celého součtu tedy vyplývá, že 79 % osob se zdravotním postižením se o práci neuchází vůbec. Můžeme se zaměřit na stát, zda motivuje tuto skupinu k tomu, aby byla aktivní v hledání si zaměstnání. V nedávné minulosti zde panoval názor, že lidé pobírající invalidní důchod nemohou pracovat, protože je to neetické (kvůli tomu, že pobírají sociální dávky) a nemožné. V té době i stát tyto lidi postavil do pasivní role a zaměřil se na pasivní politiku zaměstnanosti, kdy všichni pobírali pouze dávky. Panoval zde názor, že ten, kdo chce pracovat, invalidní důchod nepotřebuje. Na základě této zkušenosti si mnoho lidí se zdravotním postižením dodnes myslí, že

pokud začnou práci hledat, stát jim vezme invalidní důchod. Pro to, aby zdravotně postižené osoby měly větší zájem o zaměstnání, musela být vytvořena forma podpory flexibilních forem zaměstnávání. V ČR je flexibilita zaměstnávání málo rozšířená a stát zaměstnavatele nemotivuje k jeho rozšiřování. Počet zkrácených pracovních úvazků je u nás hluboko pod evropským průměrem. Další formou může být práce z domova. Je to přijatelná možnost pro zdravotně znevýhodněné občany jak získat zaměstnání, avšak na druhou stranu jsou opět izolováni ze společnosti i z celé firmy. V České republice však chybí právní rámec pro práci na dálku či z domova. Na druhou stranu je jediným omezujícím faktorem v zákoníku práce délka týdenní pracovní doby. Zákoník práce ani další pracovněprávní předpisy těmto formám zaměstnávání nekladou žádné výrazné překážky. Vzhledem k tomu, že se jedná o novou formu zaměstnávání, jejich úprava v právních předpisech je minimální a tedy zkrácení a rozvržení pracovní doby je vždy na základě dohody obou stran. Avšak při tomto flexibilním zaměstnávání mohou vzniknout pracovněprávní problémy, jako jsou např. pracovní úrazy, ochrana osobních údajů, obchodní tajemství zaměstnavatele, úhrady za výdaje společné s výkonem práce (elektřina, internet, teplo atd.). Ale to vše se dá předem ošetřit v pracovní smlouvě.¹⁰³

Pro lepší zařazení do pracovního procesu zdravotně znevýhodněných osob i tuto problematiku Česká republika zařadila do národního programu a implementovala tak koncepci sociální politiky ochraňující tuto skupinu obyvatel.

6.2.2. Národní programy

Česká Republika se v posledních letech zařadila mezi státy, které si uvědomují zvýšenou odpovědnost za odstraňování bariér, bránících občanům se ZP v plnohodnotné účasti na životě společnosti. Zásadními dokumenty z této oblasti jsou Střednědobá koncepce státní politiky vůči občanům se ZP, Národní plán podpory a integrace občanů se ZP, Národní zpráva o strategiích sociální ochrany a sociálního začleňování, Národní akční plán sociální integrace pro léta 2008 – 2010.

¹⁰³ Dostupné na WWW: http://employmentservice.cz/files/docs/flexibilni_zamestnani.pdf.

V první řadě bychom se měli zaměřit na **Střednědobou koncepci státní politiky vůči občanům se ZP** (byla schválena vládou v dubnu 2004), která se zabývala především postavením osob se ZP na trhu práce, diskriminací, vzdělávání, školstvím atd. V roce 2006 došlo k revizi této koncepce a byly nastavené nové cíle pro roky 2007 – 2008. Tyto cíle měla prověřit většina ministerstev a zavést své akční plány pro zacházení s občany ZP:

- Ministerstvo dopravy – zpřístupnění dopravních veřejných prostředků (odstranění bariér)

- Ministerstvo kultury – zpřístupnění knihoven, muzeí a galerií

- Ministerstvo školství – integrace dětí ZP do běžného vyučování

Díky této koncepci měl být zjednodušen praktický život všech zdravotně znevýhodněných osob. Ale vše jde pomaleji než se očekávalo, i když jsme již zaznamenali nějaké pokroky. Avšak největším problémem zdravotně znevýhodněných je celková špatná integrace. Proto byl vytvořen Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením.

6.2.3. Národní plán podpory a integrace občanů se ZP (na období 2006-2009)

V ČR byl v roce 1991 ustanoven Vládní výbor pro zdravotně postižené občany, který vypracoval podstatné dokumenty z oblasti ZP: Národní plán pomoci ZP občanům (1992), dále aktualizace tohoto původního dokumentu – Národní plán opatření pro snížení negativních důsledků ZP (1993), Národní plán vyrovnávání příležitostí pro občany se ZP (1998) a Národní plán podpory a integrace občanů se ZP 2006-2009.

Národní plán podpory a integrace občanů se ZP na léta 2006-2009 byl přijat usnesením vlády ze dne 17.8.2005 a respektuje pojetí standardních pravidel OSN pro vyrovnávání příležitostí pro osoby se ZP. Navazuje na Střednědobou koncepci státní politiky.

Jednotlivé kapitoly Národního plánu obsahují stručný úvod do dané problematiky, žádoucí cílový stav, kterého se má dosáhnout, a jednotlivá, zřetelně formulovaná opatření s označením odpovědného resortu a návrhu termínu plnění. Jednou z hlavních kapitol je **Vzdělávání a školství**, jejíž cílem je umožnit většímu počtu dětí a žáků se ZP společné vzdělávání s dětmi a žáky bez zdravotního omezení. Tímto

cílem se naplní jedno ze základních lidských práv dětí a žáků. Současně to pomůže k vnímání majoritní společnosti a chování občanů vůči sobě navzájem. Vláda vytvořila řadu opatření, jak rovný přístup k vzdělávání zajistit. Jednalo se především o pravidelné vyhodnocování situace (a určení přesného počtu integrovaných žáků se zdravotním postižením ve školách), vytváření podmínek pro dopravu, bezbariérovost a zajištění pomůcek technického a kompenzačního charakteru atd. Pětina oslovených zaměstnavatelů uvádí, že osoby se zdravotním postižením nezaměstnávají kvůli nedostatečnému vzdělání a praxi. Mladí zdravotně postižení lidé jsou nejčastěji závislí na invalidním důchodu a pro vzdělávání a zvyšování kvalifikace preferují především formu samostudia. To ovšem opět dále podporuje jejich izolaci z většinové společnosti.

V rámci vysokoškolského vzdělávání postupně vznikají centra podpory studentům se zdravotním postižením, ale tato služba se vyskytuje zatím pouze na některých vysokých školách a bez určeného rámce.

V ČR chybí ucelená legislativa a dochází k paradoxu, kdy na jedné straně vznikají zákony v oblasti zaměstnanosti chránící zdravotně postižené a na druhé straně není dán systém kvalifikačních předpokladů pro výkon jednotlivých profesí. Současně ne všichni zájemci o studium mají přístup k vysokoškolskému vzdělávání (nejedná se pouze o technické bariéry). Dalo by se tedy říci, že Česká republika nedodržuje Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením (OSN): „...*VŠ umožňují v souladu s demokratickými přístupy k VŠ vzdělávání....*“¹⁰⁴

Dalším tématem, kterým se národní plán zabýval je **Sociální zabezpečení** a s tím související sociální pojištění, služby a dávky. Během tohoto období se měla vytvořit široká nabídka služeb, podporující každého člověka se ZP ve vlastní domácnosti a umožnit mu samostatný život. K naplnění tohoto cíle by bylo zapotřebí vytvořit nové systémy dávek a služeb, aby dosáhly standardů Evropské unie. Sociální služby by měly mít proaktivní charakter přispívající k sociální soudržnosti a k zaměstnanosti jednotlivců.

Nesmíme opomenout ani **Zaměstnanost a zaměstnávání** této sociální skupiny. Zaměstnanost se musí stát prioritou a hlavním cílem. Byla vytvořena síť

¹⁰⁴ Krhutová, L.: *Hodnocení kvality VŠ v oblasti ve zpřístupňování vzdělání studentů se zdravotním postižením*. Praha 2009. (Dostupné na WWW: http://www.radavs.cz/prilohy/5p7_Krhutova.ppt#261,6,A4 Východiska).

organizačních, legislativních a ekonomických opatření, avšak k vyšší zaměstnanosti tato opatření nevedla. Neustále se zvyšuje počet osob s ZP, tudíž přibývá i nezaměstnaných. Vláda se snažila propojit tento Národní program s Národním plánem zaměstnanosti, avšak bezvýsledně. MPSV produkuje stále stejná opatření k podpoře zaměstnavatele, co se týká zaměstnanosti (rekvalifikace, společensky účelná místa, chráněné dílny, veřejně prospěšné práce atd.). Stále se klade veliký důraz na aktivní politiku zaměstnanosti, jejíž cílem by mělo být vytvořit fungující systém pracovní rehabilitace. Hlavní důraz by měl být kladen na malé a střední podnikatele, u kterých je nejméně zaměstnaných osob se zdravotním postižením. Je třeba podpořit motivační programy pro zaměstnavatele a jejich osvětlu, že se zaměstnávání osoby zdravotně postižené nemusí obávat (z důvodu jejich silné právní ochrany). Zvýšená právní ochrana zdravotně postižených zaměstnanců se ukázala jako problematická. Odrazuje zaměstnavatele od zaměstnání osoby ZP kvůli pokutám za nedodržování povinných kvót. Dále je třeba zvýšit počet studentů se zdravotním postižením na VOŠ a VŠ, protože vyšší vzdělání umožní snadnější vstup do prvního zaměstnání každého jedince.

Jednotlivé úkoly a opatření Národního plánu spojuje přesvědčení, že přes i značný pokrok, stále ještě nebylo v ČR dosaženo takového stupně vyrovnání příležitostí a včetně odstranění diskriminačních překážek, které by odpovídaly historickým, kulturním a společenským tradicím ČR a které by zaručovaly míru podpory občanů se zdravotním postižením na úrovni odpovídající hospodářské výkonnosti ČR.

Tímto národním plánem vznikl jakýsi plán postupu pro začleňování osob se ZP, avšak bylo zapotřebí se zaměřit i na sociální ochranu této skupiny a vymyslet strategii jak postupovat do budoucna. Proto vznikla národní zpráva strategiích sociální ochrany a sociálního začleňování, která byla předložena Evropské komisi (v letech 2007 a 2008).

6.2.4. Národní akční plán sociální integrace pro léta 2008 – 2010

Na základě Lisabonské smlouvy vznikl tento akční plán, který stanovuje cíle v boji s chudobou a sociálním vyloučením tak, aby byly v souladu se Společnými cíly členských států. V oblasti sociálního začleňování je cílem:

- Zajistit dostupnost zdrojů, práv a služeb potřebných k účasti ve společnosti, prevence a řešení sociálního vyloučení a boj se všemi podobami diskriminace, které vedou k sociálnímu vyloučení.
- Zajistit aktivní sociální začlenění pro všechny, jak prostřednictvím podpory účasti na trhu práce, tak potíráním chudoby a sociálního vyloučení.
- Zajistit, že politiky sociálního začleňování budou dobře koordinovány, aby došlo k zapojení všech úrovní vlády a relevantních aktérů, včetně lidí, kteří zažívají chudobu.
- Zajistit, aby politiky sociálního začleňování byly efektivní a účinné a byly zohledněny ve všech příslušných veřejných politikách, včetně hospodářských a rozpočtových politik, politik vzdělávání a odborné přípravy a programů strukturálních fondů (zejména Evropského sociálního fondu).¹⁰⁵

Zapojení České republiky do celoevropského procesu koordinace politik sociální ochrany a sociálního začleňování v rámci otevřené metody koordinace napomáhá nejen v identifikaci jednotlivých výzev, cílů a úkolů, ale i v postupném posilování participace všech zainteresovaných partnerů na vládní, ale i nevládní úrovni se sociálními partnery a nestátními neziskovými organizacemi. Těmito dokumenty se podílíme na plnění Lisabonské strategie.

A aby i zdravotně znevýhodnění občané měli i politickou oporu, byl vytvořen vládní výbor pro zdravotně postižené občany,¹⁰⁶ jeho členové dohlíží na rovné zacházení s touto skupinou.

6.2.5. Vládní výbor pro zdravotně postižené občany

Tento Vládní výbor je poradním orgánem vlády ČR pro problematiku podpory zdravotně postižených osob. Výbor, který je složen i ze zaměstnanců se zdravotním postižením, zajišťuje dohled na rovnost příležitostí pro občany zdravotně postižené, a to ve všech oblastech jejich života. Spolupracoval na přípravě Národního plánu pomoci zdravotně postiženým občanům, Národního plánu opatření pro snížení negativních důsledků zdravotního postižení (NPO), které vláda schválila v letech 1992 a 1993, a Národního plánu vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním

¹⁰⁵ Dostupné na WWW: <http://socialnirevue.cz/item/narodni-akcni-plan-socialniho-zaclenovani-2008-2010>.

¹⁰⁶ Založen 8.5.1991

postižením (NPVP), přijatého v roce 1998, který byl každoročně aktualizován. Důležitou funkcí výboru je šíření informací o problematice zdravotně postižených mezi širokou veřejnost. Výbor se také podílí na důležitých projektech v rámci ČR, tak i EU.¹⁰⁷

6.3. Etnické minority

Česká společnost byla v minulosti poměrně heterogenní. Přesto došlo k významným národnostním změnám. V letech 1868 – 1880 odešlo do carského Ruska (Volyňské gubernie) až 16 tisíc Čechů. Důvodem jejich odchodu byly těžké životní podmínky v českých zemích, nedostatek volné půdy a málo práce. V Rusku mohli levně získat nevyužitou zemědělskou půdu. Carská vláda jim nabízela výhody jako bylo právo na národní školství, na vlastní samosprávu a náboženskou svobodu. Přistěhovalci byli osvobozeni na 20 let od daní a vojenské povinnosti. Ruským vládnoucím kruhům šlo o to, aby co nejvíce lidí obsadilo Dálný Východ, Kazachstán, Volyňskou gubernii a to obyvatelstvem schopným vytvořit ekonomicky prosperující společnost.

K druhé zásadní změně došlo při rozdělení Československa na Českou a Slovenskou republiku v roce 1993. Z Čech odešla početná a vysoce kvalifikovaná menšina Slováků. Dle domluvy české a slovenské vlády se občané obou států mohli sami rozhodnout, které občanství chtějí přijmout a v jakém státě chtějí zůstat. Této nabídce využilo cca 100 tis. Slováků. Dnes se slovenská menšina začíná opět zvyšovat a to převážně v Praze a v Jihomoravském kraji. Po zavedení školního na slovenských vysokých školách se zvyšuje podíl slovenských studentů na univerzitách, tudíž se zvyšuje vzdělanostní struktura obyvatelstva České republiky.

Pojem etnické menšiny nejsou stále v kontextu právního evropského standardu zcela sjednoceny. Problematikou vymezení tohoto pojmu, stejně jako práva etnických menšin, se zabývají tři mezinárodní uskupení, a to OSN, Rada Evropy a Evropská unie. Každé z těchto uskupení ovšem problematiku etnických menšin, a tím i lidských práv, pojímá odlišně.

Z legislativního hlediska EU přenechává definici národnostních menšin na jednotlivých státech EU a jejich legislativách. Prozatím neexistuje univerzální řešení (neboli konsenzus) mezi autonomií minority a suverenitou státu, nelze proto ani určit

¹⁰⁷ Dostupné na WWW: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/uvod-vvzpo-17734/>

přesný rozsah pravomocí mezinárodního společenství v rámci ochrany a rozvoje práv národnostních menšin.¹⁰⁸

Legislativní rámec v České republice určuje postoj k minoritám **zákonem č. 273/2001** Sb. O právech příslušníků národnostních menšin. Zásadní změnou od roku 2001 se tak stalo rozlišování příslušníků minoritních skupin a cizinců. Dle menšinového zákona je „...*národnostní menšina společenství občanů ČR žijících na území současné České republiky, kteří se odlišují od ostatních občanů zpravidla společným etnickým původem, jazykem, kulturou a tradicemi, tvoří početní menšinu obyvatelstva a zároveň projevují vůli být považováni za národnostní menšinu a zároveň za účelem vyjádření a ochrany zájmů jejich společenství, které se historicky utvořilo. Příslušníkem národnostní menšiny je občan ČR, který se hlásí k jiné než české národnosti a projevuje přání být považován za příslušníka národnostní menšiny spolu s dalšími, kteří se hlásí ke stejné národnosti....*“ Zákon naplňuje Listinu základních práv a svobod, která zaručuje občanům příslušejícím k národnostním a etnickým menšinám právo na vzdělání v jejich jazyce, právo užívat jejich jazyka v úředním styku, právo na účasti na řešení věcí týkajících se národnostních a etnických menšin. Zákon garantuje svobodnou volbu příslušnosti k národnostní menšině a ochranu těchto osobních údajů příslušnými orgány, dále právo na sdružování v národnostních (občanských) sdruženích a politických stranách.¹⁰⁹

Etnické minority se mohou dělit na 3 druhy. První je taková minorita, která si uchová svou kulturní i etnickou osobitost a národnost většinové společnosti nepřijímá. Další způsob vzniku minority může být vznikem státních hranic jako bylo v Maďarsku a na Slovensku. Posledním rozdělením jsou etnické menšiny, které jsou založeny na novodobé integraci a imigrují do cílové země a vytváří tzv. diasporu.

Mezi nejpočetnější minority patří Slováci, dále se sem řadí Romové, Ukrajinci, Vietnamci, Němci, Rusové a Rumuni.

6.3.1. Zaměstnávání etnických minorit

¹⁰⁸ Gabal, I.: *Etnické menšiny ve střední Evropě*. Praha 1999.

¹⁰⁹ Sbírká zákonů 273/2001, s. 6461

V České republice žije mnoho etnických menšin, ale podíváme-li se na úřady práce zjistíme, že v čekárnách převažují Romové. Podle odhadů úřadů práce je nezaměstnaných Romů téměř 70 %. Tři čtvrtiny z této etnické minority jsou bez práce déle než rok, 30 % z nich více než 4 roky. Pouze 7-12 % Romů do 55 let prošlo rekvalifikací.¹¹⁰ Většina příslušníků této menšiny má základní vzdělání a nejsou na trhu práce žádaní. Jeden z hlavních problémů je, že romští rodiče své děti nemotivují k tomu, aby se vzdělávaly. Pokud si přeci jen přejí, aby děti studovaly, nedokáží jim s učením pomoci¹¹¹. Proto je žádoucí vytvářet programy podporující angažovanost rodičů při vzdělávání dětí a také vzdělávání samotných rodičů.¹¹² Nezaměstnanost Romů je hrozivá a většina z nich je odkázaná na sociální dávky, což zhoršuje vnímání celé skupiny ostatními obyvateli. Nejvíce romské populace žije podle údajů Českého statistického úřadu v Ústeckém, Moravskoslezském a Olomouckém kraji, které zároveň patří mezi regiony s nejvyšší nezaměstnaností v ČR. Zaměstnavatelé Romům nedůvěřují, protože je zde riziko vysoké fluktuace a problematická pracovní morálka.

Každé město má pro tuto menšinu připravené služby pro zvýšení jejich zaměstnatelnosti. Jedná se především o **podporované zaměstnávání** – jejich cílem je poskytnout člověku takovou podporu, aby si našel a hlavně udržel pracovní místo na trhu práce. Tento program je určen pro klienty, kteří jsou znevýhodněni na trhu práce a chtějí pracovat. Vše je zaměřeno individuálně na konkrétního člověka.

6.3.2. Rámcová úmluva o ochraně národnostních menšin

Tato úmluva (1998) byla podepsána všemi státy Evropské unie a má zachovat naplnění lidských práv a základních svobod, chránit na svých územích existenci národnostních menšin a zaručit demokratickou společnost, která má respektovat etnickou, kulturní, jazykovou a náboženskou identitu každého příslušníka národnostní menšiny. Úmluva má sloužit k vytvoření tolerantní společnosti, která přijímá kulturní rozmanitost jako obohacení pro většinovou společnost. Každý členský stát musí zaručit legislativní opatření k tomu, aby Úmluva byla naplněna. Od

¹¹⁰ Dostupné na WWW: http://www.romea.cz/index.php?id=servis/z2005_0010

¹¹¹ Šetření z roku 2003 ukázalo, že z 51.000 dospělých Romů 60 % absolvovalo zvláštní školu či nedokončilo školu základní. Středního nebo vyššího vzdělání dosáhlo jen 1,3 % dotázaných (Dostupné na WWW: http://www.romea.cz/index.php?id=servis/z2005_0010)

¹¹² Podle. Matoušek, O.: *Sociální služby*. Praha 2007.

roku 2001 jsou každoročně zveřejňovány souhrnné zprávy monitorující situaci národnostních menšin v České republice.

Česká republika si společně se Světovou bankou nechala vypracovat studii: *Šance na zlepšení zaměstnanosti Romů*. Studie byla zaměřená na analýzu překážek zaměstnávání Romů v České republice a na vytvoření strategie podpory zaměstnanosti. Cílem bylo prozkoumat nynější systém politiky sociální ochrany a zaměřit se na aktivní politiku zaměstnanosti. Cílovou skupinou by měli být dlouhodobě nezaměstnaní Romové. Zkušenosti ze zahraničí ukázaly, že účinným řešením je zavést jednak aktivní zodpovědnost každého uchazeče o zaměstnání, ale i odpovědnost úřadu práce, který musí přijmout nový přístup při práci s dlouhodobě nezaměstnanými. Vláda přispěla ke zvýšení motivace k hledání zaměstnání zákonem o životním a existenčním minimu, který umožňuje uchazečům o práci snížit sociální dávky. Dále se také zavedl Individuální akční plán pro každého jedince, který je nezaměstnaný déle než 5 měsíců.

Pro období 2007 – 2013 byla vytvořena **Podpora sociální integrace příslušníků romských lokalit** jako součást operačního programu **Lidské zdroje a zaměstnanost** je zaměřena na integraci romské komunity do společnosti a návrat nezaměstnaných Romů na trh práce. V rámci této podpory je kladen důraz na vzdělávání zadavatelů a poskytovatelů služeb a také vzdělání uživatelů těchto služeb. Dále kladen důraz na financování a podporu sociálních služeb a dalších nástrojů působících ve prospěch sociálního začleňování příslušníků sociálně vyloučených romských komunit.¹¹³

6.3.3. Koncepce romské integrace

Hlavním cílem koncepce bylo zlepšení celkového života Romů ve společnosti, protože mezi majoritní společností a Romskou menšinou existují veliké rozdíly v neprospěch Romů. Koncepce má 7 hlavních bodů, které se zabývají odstraněním vnějších překážek, tedy odstraněním všech forem diskriminace jednotlivců i celých skupin vymezených rasou, barvou pleti, národností, jazykem, příslušností k národu či etnické skupině. Dále se jedná o pomoc při odstranění vnitřních překážek a to v oblasti vzdělávání a zvyšování kvalifikace a snižování nezaměstnanosti a zlepšení bytové situace, která je nejzávažnějším problémem. Je nutné předcházet sociálnímu

¹¹³ Třetí periodická zpráva o plnění zásad stanovených Rámcovou úmluvou o ochraně národnostních menšin

vytlačení, chudobě a zakládání ghett. Hlavním dokumentem je Koncepce romské integrace a Zpráva o stavu romských komunit v České republice.

6.3.4. Koncepce romské integrace 2010 - 2013

Nová Koncepce romské integrace 2010-2013 (dále jen koncepce) je platná od ledna 2010. Jedná se o dokument, jehož realizací se mají vyrovnat šance a vstupní znevýhodnění Romů. Přijetí koncepce je zásadní z hlediska pokračujícího propadu situace sociálně vyloučených romských komunit a jejich dlouhodobě neuspokojivé a diskriminační pozice v české společnosti. Koncepce má této menšině pomoci se začlenit do kulturního, společenského, ekonomického a politického života většinové společnosti.¹¹⁴

Koncepce má stanovený časový harmonogram s jednotlivými úkoly, ke kterým se Ministerstvo pro lidská práva, Ministerstvo kultury, Ministerstvo školství a tělovýchovy atd. zavázaly (příloha 3). Velký důraz je kladen na vzdělávání a zaměstnanost Romů. Jedná se o podporu sociálního podnikání v sociálně vyloučených lokalitách, potírání nelegální práce a prosazování principu diverzity u zaměstnavatelů.

6.3.5. Rada vlády ČR pro záležitost romské komunity

Rada vlády České republiky vznikla 17.9.1997 jako meziresortní komise pro záležitost romské komunity. V roce 2001 byla přejmenována na Radu. Rada je stálým poradním a iniciačním orgánem vlády pro otázky romské komunity. Snaží se začlenit romskou menšinu do české majoritní společnosti. Hlavním cílem Rady je projednávat a předkládat vládě informace, podklady a návrhy pro tvorbu a uplatňování politiky vlády.

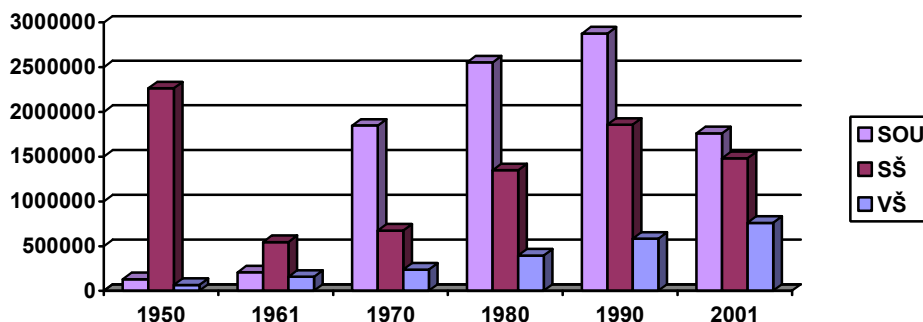
6.4. Absolventi a mladiství

K tomu, aby člověk byl úspěšný na trhu práce je jedním z nejdůležitějších faktorů výše dosaženého vzdělání. Výše vzdělání vypovídá o znalostech, vědomostech,

¹¹⁴ Dostupné na WWW: <http://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/ministri-pri-uradu-vlady/michael-kocab/tz/170--ke-koncepci-romske-integrace-schvalene-vladou-65966/>

schopnosti myšlení a komunikace, o dalším rozvíjení sama sebe, ale také o spolehlivosti a motivaci.

Uchazeči o zaměstnání s vyšším vzděláním (ukončené středoškolské vzdělání s maturitou a vyšší) mají větší šanci na trhu práce uspět. Lidé s nižším vzděláním jsou především ti, kteří studovali v 50. a 60. letech, kdy byl důraz kladen na „řemeslo“, tedy na vyučení v oboru.



„Na celkovém charakteru nepříznivého vývoje nic nezměnila ani tzv.: Nová koncepce výchovně-vzdělávací soustavy z roku 1976, která nejvýrazněji zasáhla právě formy přípravy mládeže na dělnická povolání (byly založeny čtyřleté studijní obory, SOU získala statut středních škol, učni získali jiné sociálně-právní postavení).“¹¹⁵ Prestiž dělnických profesí klesla, ale poptávka po dělnických povoláních stále vzrůstá. Tato situace by se dala označit za nedostatek pracovních sil. Jedním z podstatných aspektů, který výrazně ovlivnil vzdělanostní a kvalifikační strukturu české pracovní síly, bylo především v 60. letech tzv. „večerní a dálkové studium“ na středních a vysokých školách.¹¹⁶ Tímto druhem studia se zvýšil sociální status člověka. Dnes se „večerní a dálkové studium“ přeneslo téměř na všechny vysoké a na některé střední školy s tím rozdílem, že se jedná o distanční a kombinované studium, kdy pracující studenti mohou chodit na přednášky v předem daných termínech, a to hlavně o víkendech.

Po roce 1989 se maturita stala nezbytností pro výkon středně kvalifikované práce. Maturita však už nemá takový význam jako v dobách dřívějších. Období před rokem 1989 byla nízkokvalifikovaná práce vykonávána lidmi bez vzdělání. Po roce 1989 se tento trend změnil a tuto práci vykonávají lidé i s vyšším vzděláním. Je to důsledkem

¹¹⁵ Kuchař, P.: *Trh práce*. Praha 2007, s. 63.

¹¹⁶ Kuchař, P.: *Trh práce*. Praha 2007, s. 65.

změn, ke kterým došlo v 90. letech. Lidé jsou více ochotní vykonávat práci s nižšími požadavky na vzdělání a kvalifikaci jen proto, aby si udrželi zaměstnání. Po roce 1989 byl v Československu nízký počet vysokoškolsky vzdělaných lidí. Během dvaceti let se situace ve školství změnila, protože se v České republice razantně zvýšil počet vysokých škol. Počítáme-li státní, soukromé a veřejné vysoké školy, dojdeme k počtu 78¹¹⁷. Tím se nám zvyšuje počet absolventů vysokých škol, avšak na úkor kvality výuky i samotných studentů. A o akreditaci některých vysokých škol lze vyslovit určité pochybnosti. Rostoucí tendence je v našich podmínkách neudržitelná.

Největší potíže s pracovním uplatněním a nalezením adekvátního pracovního místa mají v dnešní době mladí lidé po ukončení přípravy na budoucí povolání. Ohroženou skupinou jsou mladiství do 19 let. Dle statistického úřadu míra nezaměstnanosti čerstvých absolventů učebních oborů vzrostla v meziročním srovnání téměř na dvojnásobek z 6,9 % na 13,4 %. Nejmenší míru nezaměstnanosti mají absolventi vyučení v technických oborech – elektrikář, strojař, polygrafik, automechanik atd. Naopak největší problém najít uplatnění mají absolventi textilních, sklářských a potravinářských oborů. Ze středoškolsky vzdělaných absolventů jsou nejčastěji nezaměstnaní absolventi v oborech ekologie, dřevovýroby a zemědělství. Nízkou nezaměstnanost můžeme sledovat v oborech jako je hornictví, hutnictví, slévárství.

Jak již bylo výše zmíněno, je rozdíl mezi absolventem základní a střední školy. Proto jsou z absolventů nejvíce ohroženou skupinou mladí lidé, kteří mají jen základní nebo nedokončené základní vzdělání. Proto velmi těžko hledají práci. S touto skutečností se však potýkají všechny vyspělé země. V České republice jsou nekvalifikovaní pracovníci ohroženi navíc tím, že je trh práce obsazen „levnými“ pracovníky ze zahraničí (převážně z Ukrajiny).

Stabilně silné zastoupení mezi nezaměstnanými mají lidé do 25 let. Úřady práce se proto snaží vést mladé lidi k tomu, aby si doplnili nedokončené vzdělání (dokončili učiliště nebo střední školu). Tyto skupiny nejsou však moc ochotné vstoupit do dalšího vzdělávání (rekvalifikace, kurzy atd.). Náš současný sociální systém umožňuje bohužel těmto, velmi často nemotivovaným mladým lidem vést celkem pohodlný život, protože jim poskytuje poměrně výhodnou finanční podporu „bez práce“.

¹¹⁷ Dostupné na WWW: <http://www.scio.cz/in/2vs/nsz/fakulty/info.asp>.

Začlenit tuto skupinu do pracovního procesu není jednoduché. Buď se jedná o osoby se sníženým intelektem a tedy na většinu nabízených pracovních pozic nemají schopnosti nebo na druhé straně se těmito lidem prostě pracovat nechce a proto pracovat nebudou. Proto je nutné, aby se na tuto skupinu obyvatel zaměřila více aktivní politika zaměstnanosti a omezila se ta pasivní část.

Další ohroženou skupinou jsou mladí lidé ve věku 15 – 24 let se 41 tisíci nezaměstnanými (v roce 2009) a mírou nezaměstnanosti 18 % (příloha 4).¹¹⁸ Nezaměstnanost mladých se v Unii zvýšila s příchodem deseti nových států, z nich nejhůře je na tom Polsko se 40 % a Slovensko se 32,7 %. V poslední době se zvyšuje tendence nezaměstnanosti absolventů bakalářských programů. Velmi zde záleží na oboru, jaký daný člověk studoval. Absolventi jsou specifictví na trhu práce tím, že věnovali poměrně dlouhou dobu studiu, „*ale chybí jim praktické zkušenosti zahrnující nejen zkušenosti vyplývající z aplikace studovaného oboru v praxi, ale také základní pracovní návyky*“.¹¹⁹

Příčinou nezaměstnanosti absolventů je především nedostatek pracovních zkušeností, nízká jazyková vybavenost, nedostatečná znalost práce na počítači, neochota k mobilitě za prací. Tento problém musí být řešen již ve vzdělávací soustavě, které dostatečně nereagují na potřeby trhu práce a nabízejí neuplatnitelné obory, nemají propracovaný systém praxí studentů, neaktualizují své učební osnovy atd. Praxe je další z důležitých nástrojů sekundárního a terciálního školství, která je v našem školství také opomíjena a přitom při řízených praxích by studenti získali pracovní zkušenosti, kterými by se mohli na přijímacích pohovorech prezentovat. Dříve byl propracovaný systém praxí pro učební obory, avšak v dnešní době již firmy nemají zájem o učně a jejich zaučování.

Musíme však vzít v potaz i to, že nezaměstnanost absolventů se liší v různých regionech, stejně jako celková nezaměstnanost. Platí, že v regionu s vysokou nezaměstnaností je také vysoký podíl nezaměstnaných absolventů. Nejpříznivějším regionem s vysokou mírou zaměstnanosti je Praha, Jihočeský, Plzeňský a Královéhradecký kraj. Naopak nejhůře na tom jsou Moravoslezský, Ústecký a

¹¹⁸ Viz zpráva z Českého statistického úřadu (dostupné na WWW): [http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/9F00454E9F/\\$File/31150947.pdf](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/9F00454E9F/$File/31150947.pdf)

¹¹⁹ Kuchař, P.: *Trh Práce*. Praha 2007, s. 147.

Olomoucký kraj, kde hodnoty nezaměstnanosti několikanásobně převyšují celorepublikový průměr.

Absolventům jsou od úřadů práce nabízena společensky účelná místa, odborné praxe (osob do 25 let a absolventům VŠ) v organizačních složkách státu a příspěvkových organizacích, rekvalifikace a příspěvky na zapracování. Avšak nezaměstnanost absolventů není zapříčiněna pouze nedostatkem pracovních míst, ale z velké části nezájmem jednotlivých mladých uchazečů o trvalou práci. Proto hlavní motivací by měla být především motivace finanční: nezaměstnanému se musí vyplatit nastoupit do prvního zaměstnání i za nižší mzdu a ne zůstat doma na sociálních dávkách.

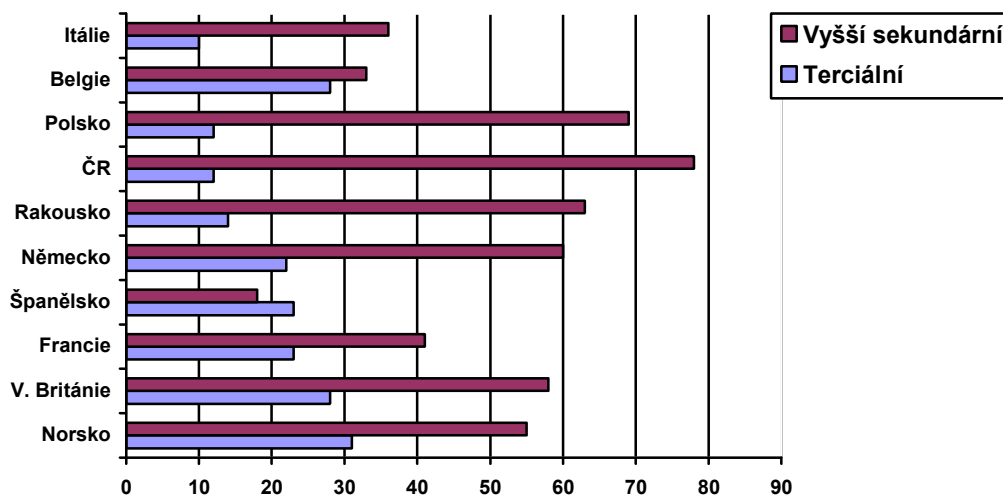
6.4.1. Srovnání vzdělanostní struktury ČR s EU

„ČR se do evropské spolupráce ve vzdělávání zapojuje především výměnou a získáváním informací, zkušeností a příklady dobré praxe (Otevřená metoda koordinace), získáváním inspirace pro tvorbu národní politiky v příslušných legislativních aktech a zejména aktivním zapojením do implementace komunitárních programů. Gestorem této politiky je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.“¹²⁰

Evropská unie v sociální politice klade velký důraz na celkový růst vzdělanosti národa, protože chce používat nejpokrokovější dostupnou technologii (HiTech – High Technology), což nese určitou míru prestiže a vysokou míru konkurenceschopnosti vůči světu (především USA a Číně). Jestliže se EU stane HiTech společností, pak redukce počtu pracovníků je produktem politiky růstu produktivity práce a tedy přirozený proces. Jedná se o modernizaci, jako důsledek globalizace, proto je nutné, aby obyvatelé EU kladli důraz na celoživotní vzdělávání.

Vzdělanostní struktura populace 25-64 let (udáno v %)

¹²⁰ Dostupné na WWW: <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/evropska-spoluprace-ve-vzdelavani>



Pramen: Education at a Glance 2004¹²¹

6.5. Ženy

Politika rovných příležitostí pro muže a ženy v České republice vyplývá z národní legislativy, a především z mezinárodních dokumentů a směrnic EU. Mezi nejzásadnější dokumenty, které ovlivňují naši legislativu v otázce zrovnoprávnění žen patří Všeobecná deklarace lidských práv, Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, Smlouva o založení EU, Amsterodamská smlouva, Charta základních práv EU atd.

Od roku 1997 se postupně snižuje rozdíl v nezaměstnanosti žen a mužů. Ale v Evropě jsou ženy stále častěji nezaměstnané než muži. Ve většině členských států EU nacházejí ženy hůře uplatnění na trhu práce než muži. Za celou EU činí nezaměstnanost žen 9,8 % oproti nezaměstnanosti mužů 7,9 %.

Dle Eurostatu nejmenší rozdíly v nezaměstnanosti dle pohlaví jsou ve Skandinávii (Finsko, Švédsko, Dánsko), avšak velké rozdíly stále přetrvávají v Řecku (10 %) a Španělsku (7 %). Míra nezaměstnanosti žen je stále ještě vyšší než u mužů téměř ve všech členských státech.

¹²¹ Kuchař, P.: *Trh práce*. Praha 2007, s. 68.

6.5.1. Ženy po rodičovské dovolené

První nejvíce ohroženou skupinou jsou ženy, které ukončují rodičovskou dovolenou. Jsou mnohdy na delší čas odtrženy od možnosti sledovat aktuální dění a při nástupu zpět na své původní místo, nejsou často na takové úrovni, jako byly před nástupem na mateřskou dovolenou. Tato skupina žen je sice chráněna zákoníkem práce, který zaručuje, že *„Vrací-li se do práce zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, přiznává jim zákoník práce právo, aby byly zařazeny na jejich původní práci a pracoviště.“*¹²² Avšak pokud toto zaměstnavatel nemůže zaručit z důvodu obsazení místa jiným pracovníkem nebo zrušením pracovního místa, musí matku převést na jinou pracovní pozici, odpovídající pracovní smlouvě. Tím pádem žena přestává být chráněna, protože zaměstnavatel sice ženě nabídne jinou pracovní pozici, která však může být v jiném městě nebo s takovou pracovní dobou, kterou žena kvůli mateřským povinnostem nezvládne.

I když zaměstnanost žen v EU stále roste, je to i především díky částečným úvazkům, které se stávají především v západní Evropě trendem. Ženy mají takto možnost pracovat 4-6 hodin denně a tudíž být ekonomicky aktivní a na druhou stranu mohou obstarat i rodinu a péči o děti. Bohužel tento trend do ČR stále nedorazil, i když se postupně objevují pro ženy částečné úvazky na 20 hod./týdně. Podíl pracujících na plnou pracovní dobu v hlavním zaměstnání je v České republice třetí nejvyšší ze všech 27 členských zemí EU. Podíl mužů pracujících na plný úvazek u nás byl dokonce nejvyšší z celé Evropské unie. Ženy se zařadily na pátý nejvyšší podíl. Tím, že se zkrácená pracovní doba v Evropské unii rozšířila, zvýšilo se sociální a ekonomické postavení žen. Avšak je zde ještě další nebezpečí. Pokud žena pracuje na zkrácený pracovní úvazek většinu svého ekonomicky aktivního života, pobírá nižší mzdu a tím pádem i nižší důchod. Současně si znemožňuje postup na vyšší pozici nebo přístup na náročnější práci. Odměna za stejně vykonanou práci se mezi muži a ženami začíná pomalu vyrovnávat.

¹²² Dostupné na WWW: <http://www.e-advokacie.cz/cz/clanky/pracovni-pravo/matrska-a-rodicovska-dovolena-a-navrat-do-prace.html>.

V České republice je stále ještě třeba vytvořit vhodnou aktivní politiku zaměstnanosti, která zajistí, že se ženám dostane spravedlivého a rovnoprávného zacházení v zaměstnání a budou vytvářeny stejné pracovní příležitosti.

6.5.2. Ženy po 50. roce

Další ohroženou skupinou jsou ženy po 50. roku věku. Tyto ženy, pokud ztratí zaměstnání, mají jen malou šanci se uplatnit na trhu práce a to z důvodu nevyhovující kvalifikace, věku a možnosti zařazení na jinou práci.

Na tuto problematiku se zaměřilo i OSN, které vymezilo 12 kritických oblastí, které by se měly zlepšit. Celý dokument nazvali Pekingská akční platforma.

6.5.3. Pekingská akční platforma

Byla přijata na 4. světové konferenci OSN o ženách (4. – 15. září 1995) a měla být základním mezinárodním politickým závazkem k dosažení rovnoprávnosti mezi muži a ženami. Platforma vymezila 12 kritických oblastí, ve kterých jsou překážky bránící zlepšení situace žen soustředěny. Jedná se především o chudobu, vzdělání a přípravu na povolání, zdraví, násilí, ozbrojený konflikt, hospodářství, rozhodování, institucionální mechanismy, lidská práva, média, životní prostředí a problematika dívek. Na základě těchto oblastí se jednotlivé státy zavázaly k tomu, že vytvoří národní akční plány a budou je pravidelně aktualizovat. V České republice se jedná o národní akční plán Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí mužů a žen. Na základě tohoto plánu vznikla Institucionální podpora rovných příležitostí, která spadala pod Ministerstvo práce a sociálních věcí. Od roku 2007 došlo ke změně a instituce spadá pod Ministerstvo pro lidská práva a národnostní menšiny.

6.5.4. Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí mužů a žen

Tímto akčním plánem se vláda roku od 1998 zavázala k rovnoprávnosti mužů a žen na trhu práce. Tato opatření jsou různým resortům ukládána ke splnění za každý rok. Vláda poté každoročně hodnotí „Zprávu o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže“. Obsahem tohoto národního akčního plánu je prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže a jejich právního

zabezpečení. Zajištění jejich rovných příležitostí na trhu práce a vyrovnání sociální postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny.

Každý rok se tyto Priority vyhodnocují v aktualizovaných opatřeních, které spadají pod resort Ministerstva pro lidská práva. Ministerstvo koordinuje dění v ostatních ministerstvech, která také mají klást důraz na rovné příležitosti mezi muži a ženami. Např. ministerstvo financí musí do 31.1.2010 zpracovat analýzu daňových příjmů fyzických osob z genderového hlediska. Ministerstvo obrany musí do stejného data začlenit téma rovných příležitostí pro ženy a muže do systému vzdělávání – poměrem vojáků a vojaček ve svých vzdělávacích zařízeních. Ministerstvo práce a sociálních věcí má vypracovat informační brožuru pro zaměstnavatele o možnostech podpory sladování profesního a rodinného života atd.

Tento dokument se také zabývá různými dílčími cíli jako je zastoupení žen v rozhodovacích a mocenských pozicích, kde, pokud se zaměříme na Poslaneckou sněmovnu, podíl žen je zanedbatelný. Jedná se o pouhých 16,5 % (v roce 2008). Meziparlamentní unie řadí naši republiku na 76. místo ze 189 zemí. Jen 2 politické strany vzaly v potaz nízký počet žen v politice – Strana zelených a KSČM. Dle statistického úřadu České republiky zůstává ve vedoucích a řídicích místech s velkou převahou muži (239,3 tis.) oproti ženám (99,1 tis.). Avšak co se týká zdravotnického či pedagogického personálu, na těchto pozicích převažují ženy (613,5 tis.) oproti mužům (540,4 tis.). Stejně tak převažuje počet žen v administrativě, v provozu služeb a v obchodě. Převaha žen je také na pozicích nekvalifikovaných pracovníků. Muži převažují spíše v technických profesích – dělníci, lesníci, řemeslníci, opraváři atd. Problematika profesí je dána nepsaným českým kodexem, kdy muži zastávají spíše fyzicky náročnou práci a nebo jsou ve vedoucích funkcích velikých společností. Naopak ženy zastávají pozice pečující a vzdělávací. Aby se tento kodex porušil, je zapotřebí zavést určitá opatření, která by měla vést k podpoře přístupu žen do rozhodovacích a mocenských pozic. Proto by se Ministerstvo školství a tělovýchovy společně s Ministerstvem práce a sociálních věcí měly podílet na motivaci žáků k tomu, aby si vybírali netradiční obory a tím předcházeli segregaci na trhu práce. Motivace se však netýká pouze žáků, ale také uchazečů o zaměstnání, kterým úřady práce mohou nabízet široké spektrum rekvalifikačních kurzů opět v netradičních oborech. Tato opatření mohou posilovat politiku rovných příležitostí.

Ochranou žen na pracovním trhu se zabývá i **Bílá kniha Růst, konkurenceschopnost, zaměstnanost – výzva pro 21. století**, která stanovuje opatření proti odstraňování jakýchkoliv potenciální diskriminaci v oblasti fiskální a na poli sociální ochrany, která by mohla bránit rovné účasti žen na formálním trhu práce. Dále se jedná o zvyšování šancí, které ženy, pokud jde o kariéru, mají a tím by se měla vytvářet poptávka po podpůrných službách a službách technickopomocných, jako je péče o děti a příprava na povolání. V neposlední řadě se jedná o individualizaci jednotlivců při hledání zaměstnání a při sladování rodinného života.¹²³ Evropská unie také vydala řadu směrnic, zabývajících se rovnými příležitostmi mezi ženami a muži (příloha 5).

6.5.5. Rada vlády pro rovné příležitosti

Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů je stálým poradním orgánem vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro obě pohlaví. Rada vznikla 10. října 2001 a doporučuje vládě základní směry postupu při prosazování příležitostí pro ženy a muže. Dále koordinuje základní směry resortních koncepcí v oblasti rovných příležitostí, identifikuje ve společnosti aktuální problémy a hodnotí efektivitu naplňování principu rovnosti žen a mužů¹²⁴.

Jedním z hlavních cílů do roku 2003 bylo zpracovat výsledky genderových analýz, které byly předány ostatním ministerstvům. Také byla zpracována problematika rovných příležitostí k přístupu k ekonomické aktivitě s důrazem na specifické postavení žen žijících na venkově. Bylo zjištěno, že stále existuje diskriminace žen na pracovním trhu podle pohlaví a to především v nižších výdělcích, v těžším dosahování vedoucích pozic, skryté diskriminaci osob pečujících o děti a preference ženy při propouštění.

Mimo tyto hlavní problémy se Rada snaží lépe informovat širokou veřejnost o problematice rovných příležitostí. K tomu jí pomáhá řada neziskových organizací, které se věnují gender problematice. I v samotné Radě jsou zástupci z neziskového sektoru, avšak z 23 členů je zde pouze 7 odborníků z praxe. Zbytek jsou ministerští

¹²³ Bílá kniha Růst, konkurenceschopnost, zaměstnanost

¹²⁴ Dostupné na WWW: <http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rada-pro-rovne-prilezitosti/uvod-29829/>.

úředníci, což může být problém, protože kdo lépe může rozumět rovnoprávnosti žen a mužů než odborníci z neziskových organizací, které se jejich problémům věnují.

6.6. Starší osoby, senioři

Staršími osobami můžeme považovat ohroženou skupinu obyvatel ve věku 50-64 let. Ztratí-li osoby starší 50 let zaměstnání, je pro ně pak velmi obtížné se na trh práce vrátit. Možnost pracovního uplatnění této skupiny je především závislá na kvalifikaci a schopnosti adaptovat se na nynější podmínky trhu práce. V dnešní době populace nad 65 let činí v naší společnosti 14,6 %. Dnes je míra nezaměstnanosti starších lidí do 64 let přibližně 22 %. Rada EU si dala také za cíl, že zaměstnanost této ohrožené skupiny se do roku 2010 zvýší na 50 %. V září loňského roku hledalo v Česku práci 92 880 nad 50 let¹²⁵. Letos se toto číslo zvýšilo na téměř 120 000 (tato stoupající tendence je však v rámci celé Evropské unie). Důvodem rostoucí nezaměstnanosti těchto lidí je v období, kdy po ztrátě zaměstnání ještě nesplňují podmínky pro starobní důchod, ale většina potenciálních zaměstnavatelů již nemá zájem tuto věkovou skupinu zaměstnat. Na starší pracovníky je pohlíženo poněkud stereotypně, předpokládá se, že tyto lidi se hůře učí novým věcem, hůře se adaptují na změny, pracují nižším pracovním tempem, nechtějí se dále vzdělávat, nejsou ochotní za práci dojíždět. Na druhou stranu tito lidé mají bohaté zkušenosti, odborné dovednosti, vyšší míru zodpovědnosti, vyrovnanější rozhodování a léty získaný nadhled v konfliktních situacích. Zaměstnavatelé však nejsou ochotní jim nabídnout odpovídající podmínky pro práci. Panuje však názor, že výkon starších pracovníků je srovnatelný s mladšími zaměstnanci, a že může být pozitivně ovlivňován také jinými faktory, jako je vyšší stupeň motivace, sebedůvěra, potřeba uznání, snaha předávat zkušenosti, vyšší loajalita s firmou, odpovědnost a technologická kázeň.

Starší nezaměstnané osoby jsou svým způsobem specifické a odlišují se od ostatních nezaměstnaných. Jejich hlavním problémem je dlouhodobá nezaměstnanost, která u většiny z nich vede ke ztrátě kvalifikace a pracovních dovedností.

Aktivní politika zaměstnanosti je jen minimálně cílena pro podporu starších osob postižených nezaměstnaností. Není dostatečně účinná a finančně je poddimenzovaná. Oblast zprostředkování flexibilních forem zaměstnání starším uchazečům o

¹²⁵ Údaje z roku 2009, Český statistický úřad.

zaměstnání je v České republice využita zatím jen minimálně. Určité zvýhodnění starších osob je učiněno právě k podpoře vzdělávání nezaměstnaných.

Protože si Česká republika uvědomuje riziko stárnutí obyvatel, musela zareagovat a na popud Evropské unie vytvořit národní program, který kladl důraz na větší zapojení starších osob do celkového dění.

6.6.1. Národní program přípravy na stárnutí na období let 2003 až 2007

Podle Zprávy o plnění národního Lisabonského programu 2005-2008 (Národní program reforem České republiky), MPSV v současné době vyhodnocuje dokument aktivní strategie stárnutí – Národní program přípravy na stárnutí na období let 2003 až 2007, který obsahoval opatření v oblasti trhu práce a zaměstnanosti, reformy penzijního systému, bydlení, vzdělávání, zdravotní péče, sociálních služeb a dalších.

Tento program kladl důraz na lidská práva a na zapojení starších osob do sociálního a ekonomického života a osobního rozvoje. Zároveň byla zahájena příprava nové vládní strategie aktivního stárnutí na další období, která byla v říjnu 2007 předložena vládě k projednání.

Přístup vlády k prodloužení pracovního života vycházel z toho, že s přizpůsobováním kvalifikačního a vzdělanostního potenciálu osob je nutné začít co nejdříve. Nezaměstnaností jsou ohroženy zejména starší osoby s nízkou kvalifikací, lidé v předdůchodovém věku a starší lidé v oblastech s nadprůměrnou nezaměstnaností. Důležitou podmínkou zvýšení jejich zaměstnanosti je udržení ekonomického růstu a zvýšení úrovně vzdělání obyvatel.

V rámci sociální reformy 2007 byly dále realizovány první kroky změn důchodového systému. Zvýšila se motivace věkově starších pracovníků k setrvání na pracovním trhu. Pracuje-li pracovník po vzniku nároku na starobní důchod, může mu být vyplácena polovina starobního důchodu a zároveň si zvyšuje procentní výměru důchodu za stanovený počet odpracovaných dnů.

Zároveň bylo zrušeno časové omezení trvání pracovního poměru (výdělečné činnosti) při souběhu pobírání starobního důchodu a výdělečného příjmu. Dále byli zrovnoprávněni pracující důchodci s ostatními pracujícími při uplatnění slevy na dani.

Cílem této části reformy bylo dosažení alespoň poloviční zaměstnanosti lidí starších 55 let. Přijaté slevy na daních se měly pozitivně projevit především v dalších etapách připravované reformy důchodového systému. Národní akční plán přípravy na stárnutí na roky 2003-2007. Důraz se kladl na poradenství a individuální akční plány (spolu s rekvalifikací) zaměřené na udržení se na trhu práce, podněcování zaměstnavatelů k zaměstnávání starších osob pomocí vhodné inovativní a flexibilní formy organizace práce. Na další období se vyhotovuje další plán.

Podle dokumentu Aktuální stav naplňování cílů Lisabonského procesu v ČR v roce 2003: Postupně se naplnila většina cílů a principů Národního programu přípravy na stárnutí na období let 2003 – 2007. Zaměstnávání v něm bylo chápáno jako prostředek aktivizace a plného 85% zapojení starších osob a seniorů do společnosti. Z tohoto důvodu byla jednou z priorit Národního programu veřejná podpora zaměstnávání a zajištění rovných příležitostí pro starší osoby.¹²⁶ Na tento program navázal další a to až do roku 2012.

6.6.2. Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012

Hlavním cílem tohoto národního programu je udržet a zvýšit zaměstnanost starších pracovníků. K tomu, aby se zvýšila ekonomická aktivita starších občanů, je nutné propojit trh práce s penzijním a zdravotnickým systémem, což je prozatím v naší republice velmi složité. Stárnutí a úbytek pracovní síly může být kompenzován zvýšením zaměstnanosti. Na základě národního programu má dojít k investicím do vzdělání a zdraví během celého životního cyklu. Lidé musí být zdraví a spokojení, aby byli ochotní a schopní zůstat déle v zaměstnání. Ke zvýšení zaměstnanosti starších osob a prodloužení pracovního života je nutné motivovat jak zaměstnavatele, tak starší zaměstnance. Proto je zapotřebí zlepšit kvalitu pracovního života.

Všichni jedinci by měli mít možnost si svobodně zvolit ukončení nebo pokračování pracovní aktivity. Politika a programy aktivního stárnutí by se měly zaměřit zejména na snížení rozdílu mezi zaměstnaností starších žen a mužů a na zvýšení šancí osob s nižší kvalifikací a jinak znevýhodněných osob na trhu práce. Je důležité podpořit

¹²⁶ Molatová, P.: *Účinnost sociálních služeb pro seniory*, nepubl. Seminář – Obory sociální politiky, 2007/2008.

osoby s nižší kvalifikací a vzděláním, aby měli stejné šance na delší a kvalitnější pracovní kariéru.¹²⁷

Cílem strategie je také zajistit seniorům, kteří budou v roce 2050 tvořit třetinu společnosti, kvalitní a aktivní život. Musíme si včas uvědomit, že populace stárne lidé musí se stářím počítat z hlediska svého zabezpečení. Nejideálnějším řešením by byla kombinace zaručeného důchodu a dobrovolné pojištění v důchodovém fondu. Dále se návrh programu zabývá podporou zaměstnanosti seniorů, celoživotního vzdělávání, dostupnosti zdravotní péče a zajištění kvalitní sociální péče. Program stanovuje konkrétní úkoly a termíny pro resorty a instituce. Například přechod mezi pracovní aktivitou a důchodem by měl být flexibilnější než dosud.

Pro dané období 2008–2012 formuluje Národní program priority a závazné úkoly v oblastech, jež mají zásadní vliv na kvalitu života starších osob. Jsou jimi zejména:

- udržení a zvýšení zaměstnanosti starších pracovníků,
- zvyšování jejich pracovní mobility a zabránění jejich vyčleňování z trhu práce,
- podpora a ochrana rovných práv a příležitostí a vyloučení diskriminace z důvodu věku,
- zajištění odpovídající, dostupné a potřebné péče a služeb pro seniory (sociální služby, zdravotní péče, bydlení aj.),
- podpora a rozšiřování celoživotního vzdělávání a podpora příležitostí k individuálnímu rozvoji a posílení nezávislosti,
- zajištění sociálního začlenění starších osob a seniorů.

6.6.3. Rada vlády pro seniory a stárnutí populace

Byla založena 22. března 2006 ke splnění Národního programu přípravy na stárnutí na období 2003-2007. Její hlavní prioritou je vytvoření podmínek pro zdravé, aktivní a důstojné stárnutí a aktivní zapojení starších osob do ekonomického a sociálního dění ve společnosti.

¹²⁷ Dostupné na WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/5045>

6.7. Zahraniční migranti

Za zahraniční migranty můžeme považovat osoby, které se do České republiky přistěhovali z jiného státu Evropské unie nebo z tzv. třetí země. Imigrace do České republiky je od roku 1993 hlavním zdrojem populačního růstu. K 28. 2. 2010 Ředitelství služby cizinecké policie MV ČR v České republice evidovalo 431 587 cizinců, z toho 182 856 cizinců s trvalým pobytem, 248 731 cizinců s některým z typů dlouhodobých pobytů nad 90 dnů. Počty cizinců v České republice se od roku 2004 zvyšují stále rychlejším tempem. Týká se to zejména osob s ukrajinským státním občanstvím, které tvořily 40 % imigrantů. Většina zahraničních migrantů do České republiky jezdí za lepšími pracovními podmínkami a vidinou vysokého výdělku.

Avšak kvůli nedokonalému právnímu rámci, nejasné vizi státní politiky a nepružné praxi v otázkách integrace cizinců na trh práce, stát umožnil některým zaměstnavatelům a hlavně personálním agenturám, profitovat ze závislé situace zaměstnanců-cizinců a tak rozvinout obchod s levnou pracovní silou. Kdy zaměstnanci-cizinci pracují pouze za minimální mzdu a mnohdy bez zákonem daných pracovních podmínek.

Nesmíme však opomenout i vstřícné kroky naší legislativy – zrušení institutu povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí, zvýšena doba platnosti pracovního povolení (pro některé osoby byla povolení zcela zrušena).¹²⁸

6.7.1. Pracovní migrace

Pracovní migrace, a to zejména ze „třetích zemí“ (hlavně z bývalého SSSR a Vietnamu) ovlivňuje dění na našem trhu práce. Migrace v rámci EU se týká především obyvatel ze Slovenska, Polska a Rumunska. Vláda reagovala na situaci na pracovním trhu a pro cizince ze třetích zemí zavedla **Zelené karty**, které vznikly na základě novely zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a novely zákona č.326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky. Jedná se o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání v České republice. Zelená karta je platná od 1.2.2009 a měli by ji dostávat nejen vysokoškoláci, ale i cizinci se středním vzděláním a zkušenými řemeslníci. Je to doklad dvojího charakteru, kdy najednou může

¹²⁸ Dostupné na WWW: <http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2178452>

uchazeč získat povolení k dlouhodobému pobytu i pracovní povolení. Smyslem zavedení toho systému se odstranily nadbytečné byrokratické úkony, které zpomalovaly přístup cizinců na český pracovní trh, tedy na pracovní místa, která se nepodařilo obsadit českým uchazečem nebo někým z EU.¹²⁹ Vláda České republiky měla veliké ambice a věřila v úspěch tohoto projektu. Avšak realita je jiná, od začátku roku se o zelenou kartu přihlásilo mnohem méně lidí, než si stát sliboval. Je to především proto, že nabídka platí jen pro 12 vybraných států (Austrálie, Bosna a Hercegovina, Černá Hora, Chorvatsko, Japonsko, Kanada, Korejská republika, Makedonie, Nový Zéland, USA, Srbsko a Ukrajina). Hledají se kuchaři, zdravotníci, IT specialisti a dělníci, a to v případě, že ohlášené pracovní místo na úřadu práce nebylo během 30 dní obsazeno. Během února 2009, kdy Zelené karty začaly být aktuální, si o ně požádali pouze dva cizinci, v září 2009 se počet cizinců pohyboval kolem šestnácti.

6.7.2. Reakce na světovou hospodářskou krizi

Česká republika musela zareagovat na nepříznivou situaci na trhu práce, která se vyskytla kvůli světové hospodářské krizi a s tím spojeným masivním propouštěním zaměstnanců. Velikým problémem se pro naše úřady práci stali pracovní migranti, kteří vykonávají často nekvalifikované a dočasné práce a zpravidla nemají právní či sociální ochranu.

Evropská unie proto zareagovala na ekonomickou krizi programem „Dobrovolných návratů migrantů“, které jsme využili pouze my a Španělsko. Program měl za cíl umožnit nezaměstnaným migrantům ze zemí mimo Evropskou unii návrat do své vlasti. V České republice zahájilo Ministerstvo vnitra ČR „**Projekt dobrovolných návratů**“ dne 16. února 2009. Projekt měl umožnit návrat do zemí původů prvním 2000 zájemcům.¹³⁰ Velké procento ohrožených cizinců tvořili Vietnamci, Ukrajinci a Mongolové.¹³¹ Podmínkou pro získání příspěvku 500 EUR a neplacenou cestu domů bylo platné pracovní povolení a povolení k pobytu. Dalším benefitem bylo nouzové ubytování ode dne registrace do programu až po opuštění České republiky. Projekt skončil 15. prosince 2009 a pomohl 2089 cizincům, kteří u nás legálně pracovali.¹³²

¹²⁹ Dostupné na WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/6027/291208a.pdf>

¹³⁰ Dle odhadů Ministerstva vnitra ČR bylo odhadováno, že o zaměstnání přijde až 12.000 cizinců

¹³¹ Dostupné na WWW: <http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2178452>.

¹³² Celkem bylo uvolněno ze státní rozpočtu 85,1 milionů Kč.

(Dostupné na WWW: <http://www.mvcr.cz/clanek/informace-o-projektu-dobrovolnych-navratu.aspx>)

7. ZAHRANIČNÍ ZKUŠENOST

Jako zdárný příklad dobře vytvořené a propracované sociální politiky můžeme považovat Švédsko a Velkou Británii. Švédsko se v 60. letech stalo z nejhudší země v Evropě sociální velmocí a ostatní státy Evropy začaly jejich sociální politiku aplikovat. Švédsko se proto považuje za kolébkou sociální politiky a sociální péče.

Velká Británie má v současnosti dobře propracovanou sociální péči a s ní související sociální politiku. Péče a programy pro nezaměstnané jsou na vysoké úrovni a zaměřené na všechny skupiny ohrožené ztrátou zaměstnání a na skupiny, které nezaměstnaností jsou již postiženy a nová práce se jim nedaří najít.

7.1. Politika zaměstnanosti ve Velké Británii

Trh práce ve Velké Británii je považován za jeden z nejsilnějších na celém světě. Za posledních 100 let se legislativní systém a systém sociální péče rozvinul na velmi vysokou úroveň.

V 70. a 80. letech se Velká Británie musela potýkat s následky krize a tedy i s rostoucí nezaměstnaností. Proto začala rozvíjet poměrně širokou síť podpůrných programů a svoji pozornost začala věnovat především mladým lidem, dlouhodobě nezaměstnaným, neúplným rodinám a lidem se zdravotním postižením.

Sociální politika má v Anglii a Walesu hluboké kořeny. Již v 70. letech byly vypracovány zákony, které mají platnost dodnes a stále velmi dobře fungují.

- **Zákon o odstupném** (*Redundancy Payments Act*) -1965- zabezpečuje finanční kompenzace.
- **Zákon o pracovních vztazích** (*Industrial Relation Act*) -1971- tento zákon položil strukturu státní kontroly v pracovněprávních vztazích, ochranná opatření pro zaměstnance – nejvíce proti neoprávněnému propuštění.
- **Zákon o pracovní smlouvě** (*Contracts of Employment Act*) 1963 -> 1972 – každý zaměstnanec by měl dostat písemnou kopii jeho smluvních podmínek, platu, výpovědní lhůty...
- **Zákon o zaměstnaneckém a zdravotním poskytování služeb** (*Employment and Medical Advisory Service Act*) – 1972 – obsahuje bezpečnost a zdraví při práci, vedl

podniky k tomu, aby zaměstnali podnikové lékaře, kteří poskytovali poradenství týkající se zaměstnání.

- **Zákon o zdravotně postižených** (*Disabled Persons Act*) -1944->1958 – každý, kdo je zdravotně postižený a hledá zaměstnání, zůstává 12 měsíců v registru, který udává, že je ta daná osoba potencionálně zaměstnavatelná.
- **Zákon o rasových vztazích** (*The Race Relation Act*) -1968- chtěl urovnat zaměstnanecké problémy s etnickými minoritami. Tento zákon zakázal diskriminaci v zaměstnání na základě, barvy pleti, rasy, etnika nebo původu (ale nezahrnoval pohlaví, věk a náboženství).
- **Zákon o stejné mzdě** (*Equal Pay Act*) -1975- uzákonil rovné zacházení mezi pohlavími v případě „stejně nebo podobné práce“.¹³³

Na základě těchto zákonů vznikl velmi propracovaný systém sociální politiky. Velká Británie realizovala reformu státu blahobytu a začala klást velký důraz na aktivní politiku zaměstnanosti, která má sloužit k zaktivnění ekonomicky neaktivních osob, kteří se ale chtějí podílet na trhu práce¹³⁴.

Sociální služby se proto orientují především na:

- a) rodinu s dětmi - pomoc samoživitelům – práce na zkrácené úvazky
- b) zdravotně znevýhodněné – existují tzv. „*Disablement Resettlement Offices*“, které radí svým klientům, zhodnocují individuální potřeby a navazují styk s nemocnicemi a zaměstnavateli¹³⁵
- c) etnické minority – vyskytuje se problém mezi menšinami. Stát se také zaměřuje na zaměstnávání imigrantů¹³⁶
- d) ženy – i Velká Británie se potýká s problémem diskriminace žen v zaměstnání
- e) senioři – stát dbá na to, aby lidé, kteří stárnou byli schopni pokračovat v práci tak dlouho, dokud si sami přejí. Proto se zřizují pracovní místa „lehčí“ práce, která mohou senioři vykonávat.

¹³³ Hall, P.: *Social Services of England and Wales*. London 1971, s. 62–76.

¹³⁴ V roce 2004 dosahovala míra nezaměstnanosti 4,7 %.

¹³⁵ Firma zaměstnávající více než 20 zaměstnanců, musí zaměstnat nejméně 3 % z registru ZP.

¹³⁶ Až 70 % imigrantů jsou mimo státy EU (Pákistánci, Indi, Afričani atd. – bývalé britské kolonie). Avšak více než polovina z těchto lidí se ve Velké Británii narodila.

Anglie a Wales mají také rozsáhlý systém služeb pro oblast nezaměstnanosti. Jak bylo již zmíněno, klade se velký důraz na aktivní politiku zaměstnanosti, a proto vznikly moderní služby zaměstnanosti, které své klienty podporují a mají funkci převážně poradenskou. Jedná se především o:

- **Výcvik k povolání** (*Vocational training*) – tato služba by se dala srovnat s našimi rekvalifikačními kurzy. Výcvik trvá 6-12 měsíců (někdy bývá časově neomezený). Polovina uchazečů je původně nekvalifikovaná, ale 90 % klientů po absolvování tohoto kurzu získá pracovní místo. Kurzy jsou zaměřeny do různých oborů (např. zdravotní a sociální péče, zemědělství atd.) a na získávání praktických zkušeností.¹³⁷
- **Agentury poskytující služby zaměstnanosti** (*The Employment Services Agency*) - jsou to tzv. „umísťující“ a poradenské služby pro dospělé. Tyto služby změnil model od tradičního trhu práce směrem k poskytování služeb, které odpovídají současným potřebám trhu práce. Zaměstnanci jsou pronajímáni nebo umísťováni do různých společností.¹³⁸
- **Střediska kariérního poradenství** (*Careers Offices*) – tyto služby se zaměřují na absolventy, kteří mají nastoupit do svého prvního zaměstnání. Poradny pořádají semináře, individuální konzultace, exkurze do podniků, spolupracují se školami. Informují mladé lidi o nabídce pracovních míst. Poradny mají spíše podporující funkci, ale dalo by se říci, že se vyrovnávají Agenturám poskytujícím služby zaměstnanosti. Byl zde však stanoven věkový limit 18 – 22 let.
- **Job centre Plus** – pomáhají při získávání zaměstnanců a zdůrazňují jejich schopnosti a dovednosti.
- **Job Fair** – veletrhy pracovních příležitostí (konají se i v ČR). Potenciální zaměstnavatelé ukazují studentům svou firemní kulturu a nabízí možnost zaměstnání v dané společnosti.

7.1.1. New Deal

Je to jeden z nejvyužívanějších programů aktivní politiky zaměstnanosti, který funguje od roku 1998. „V rámci tohoto programu se klade důraz na to, aby si nezaměstnaní lidé, kteří pobírají jakoukoliv formu podpory v nezaměstnanosti,

¹³⁷ Hall, P: *Social Services of England and Wales*. London 1971, s. 62–76.

¹³⁸ Zaměstnanci za tuto službu průměrně platí poplatek 5-8 % z každoročního platu.

mnohem aktivněji hledali práci. ¹³⁹ Uchazeč, který 6 měsíců nemůže najít adekvátní zaměstnání, je považován za dlouhodobě nezaměstnaného a je přidělen do speciálního režimu intenzivní a více individuální péče. Program New Deal probíhá na principu partnerství, což znamená spolupráci s úřady práce a soukromými subjekty nebo státními institucemi. Tento program je určen pro různé skupiny obyvatel:

- **New Deal pro mladé ve věku 18-24 let** – zaměřeno na mladé lidi, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní a 6 měsíců pobírají Jobseeker's Allowance. Od svého vzniku díky tomuto programu získalo více než 535 tisíc lidí zaměstnání.

- **New Deal 25+** - tito nezaměstnaní do programu nastupují po 18 měsících pobírání podpory. Program je rozdělen do několika fází. První fází je „brána“, kdy klient absolvuje pohovor s osobním poradcem, kde se analyzují klientovy schopnosti, dovednosti a představy. Na základě tohoto rozhovoru se vytvoří závazný akční plán. Hlavním cílem tohoto programu je aktivizace nezaměstnaného k tomu, aby našel zaměstnání. Třetí fáze se zaměřuje na získávání dalších pracovních zkušeností nebo dalšího vzdělávání. Pokud se uchazeči nedaří stále nalézt zaměstnání, přejde do závěrečné fáze Jdi dál, kdy se klientovi intenzivně věnuje osobní poradce. Pokud i během této fáze klient nenajde zaměstnání, musí projít celým procesem znovu¹⁴⁰.

- **New Deal 50+** - určeno pro lidi nad 50 let, kteří nejsou více než 6 měsíců zaměstnaní a pobírají dávky v nezaměstnanosti. Odchod do důchodu v 65 letech bude zrovnoprávněn pro muže a ženy v letech 2010-2020. V rámci tohoto programu bylo vytvořeno cca 150 tisíc pracovních míst pro straší osoby. „Jen během roku 2000 – 2002 se opět začlenilo do pracovního procesu přes 90.000 lidí. Skoro třetina z toho byli zdravotně znevýhodnění a třetina byla žen.“¹⁴¹

- **New Deal pro handicapované** – jde především o návrat zdravotně znevýhodněných na trh práce. Tento program pomohl získat zaměstnání více než 46 tisícům zdravotně postiženým lidem.

Dále se jedná o programy např.

- **New Deal pro samoživitele**
- **New Deal pro rodiče.**

¹³⁹ Halásková, R.: *Politika zaměstnanosti*. Ostrava 2008, s. 82.

¹⁴⁰ V květnu 2008 ukončilo program v první fázi 58 % a v poslední se objevilo pouze 17 % klientů.

¹⁴¹ European Commission: *European Employment Observatory* 2003, s. 34.

7.1.2. Strategie nových dovedností v Anglii (*England's New Skills Strategy*)

Dne 9. července 2003 vláda v Anglii schválila strategii nových dovedností s tím, že je potřeba zmapovat a identifikovat národní produktivitu a individuální zaměstnatelnost. Tato strategie se poté rozšířila i do Walesu a Skotska. Klíčové reformy byly následující:

- Představení nového způsobu vzdělávání, který je zdarma pro dospělé, kteří stále nemají dostatečnou praxi pro to, aby získali zaměstnání. K tomuto cíli jim má pomoci Národní odborný kvalifikační stupeň 2 (*National Vocational Level 2 Qualification*)
- Nové příležitosti pro dospělé k dosažení určité kvalifikace v technické, ekonomické nebo vyšší dovednosti jim má pomoci Národní odborný kvalifikační stupeň 3 na regionální nebo odborné úrovni.
- Založit nový 30librový týdenní grant pro mladé lidi, kteří studují, ale při tom musí chodit do práce
- Rozvinout kampaň Základní dovednosti u dospělých. Kampaň je má informovat o třetí a podstatné vzdělanostní akci „znalosti pro život“, které jsou založeny pro podporu negramotných lidí.
- Reformovat služby, které radí a pomáhají dospělým se vzděláním. Zajistit tak, aby se dospělí chtěli učit a věděli, kam si pro tyto služby mohou jít.¹⁴²

7.2. Politika zaměstnanosti ve Švédsku

Švédsko je skandinávská země s rozlohou cca 450.000 km² a s 924.3375¹⁴³ obyvatel (z toho 43.428¹⁴⁴ cizinců, z nich více než třetina jsou přistěhovalci z jiných severských zemí). Švédsko je konstituční monarchie s parlamentní formou vlády. Parlament má 349 členů, kteří jsou voleni podle poměrného zastoupení.¹⁴⁵

¹⁴² European Commission: *European Employment Observatory*. Autumn 2003, s. 15 – 16.

¹⁴³ Dostupné na WWW: <http://www.ssd.scb.se/databaser/makro/SaveShow.asp>

¹⁴⁴ Dostupné na WWW: <http://www.ssd.scb.se/databaser/makro/SaveShow.asp>

¹⁴⁵ Švédská sociální politika spadá podle Esping-Andersena do tzv. sociálně demokratického modelu sociálního státu. Sociálně demokratický model – po celá léta zde vládla sociální demokracie, která směřovala k sociální rovnosti. Tento model je velmi závislý na trhu práce (je třeba minimalizovat sociální problémy a maximalizovat efektivitu trhu práce).

V roce 1763 se začínají vyvíjet první instituce, zdravotní pojištění (bylo pouze na dobrovolné bázi se státní podporou) vzniká roku 1891 a úrazové pojištění v roce 1916.

Na začátku 19. století bylo Švédsko jednou z nejhudších zemí v Evropě. Vývoj institucí sociálního pojištění byl pomalejší než v jiných evropských státech. Po roce 1932 se však začalo vše měnit. Volby vyhrála sociální demokracie, která začala spolupracovat s odbory. Společně začínaly řešit nezaměstnanost a cílem bylo dosažení co nejvyšší zaměstnanosti v době hospodářské krize. Proto vzniklo pojištění v nezaměstnanosti, které bylo uzákoněno v roce 1934.

Avšak za základ Švédska, jako sociálního státu, byla pokládána myšlenka plné zaměstnanosti. Aktivní politika na trhu práce, systém sociálního pojištění a sociálních služeb spolu s efektivní ekonomickou politikou byl pokládán za základ konkurenceschopnosti Švédska v mezinárodním srovnání. Další důležitá opatření se uskutečnila ve čtyřicátých letech, kdy se zavedlo školní jídlo zdarma nebo univerzální přídatky na děti.

V padesátých letech se stále velkou měrou na politice zaměstnanosti podílely odbory, podle kterých by mzdy měly být spíše determinovány charakterem práce než ziskovostí podniku.

Realizovala se také reforma zdravotního pojištění (byl vytvořen univerzální systém povinného zdravotního pojištění).

Ve Švédsku je poměrně vysoká úroveň vztahu mezi státem a odbory. Proto je zde také politika plné zaměstnanosti. Je zde kladen velký důraz na zaměstnanost žen v aktivním věku. Švédsko se dá v tomto směru považovat za jeden z nejvyspělejších států v Evropě. Ženy zde mají rovné pracovní podmínky jako muži. Švédská sociální politika byla v 60. -70. letech považována za nejvyspělejší na světě.

7.2.1. Trh práce

Míra zapojení pracovní síly ve Švédsku je v porovnání se ostatními evropskými zeměmi nejvyšší. Ve Švédsku se míra nezaměstnanosti v roce 2007 pohybovala kolem 8,4 % a v roce 2009 se míra nezaměstnanosti zvýšila na 9,0 %.¹⁴⁶

V této severské zemi je poměrně vysoký poměr zaměstnaných osob na částečný úvazek (25 %). Což je o 9 % více než je průměr Evropské unie. V roce 1980 pracovalo ve veřejném sektoru přibližně 1/3 Švédů. Což znamená, že hlavní státní služby jako je vzdělání, zdravotní péče a bydlení měly monopolní postavení. Nyní nejvíce lidí pracuje ve službách, další významnou složkou je lesnictví, myslivost a rybářství.

V dnešní době ve Švédsku existují 2 typy dávek v nezaměstnanosti:

1. **Příjem v nezaměstnanosti** (*Income related unemployment insurance*) – dávka určená pro osoby starší 20 let, které nebyly pojištěny proti ztrátě příjmu, nebo nespĺňují podmínku být 12 měsíců členy nezaměstnanostního pojišťovacího fondu a splnily podmínky, týkající se práce nebo studia.
2. **Dávky v relaci k příjmu** (*Flat rate unemployment benefit*) – pro ty, kteří se řádně pojistili v rámci pojišťovacího fondu a splnili členské a pracovní podmínky.

K tomu, aby jedinec byl označen za nezaměstnaného, musí splňovat následující podmínky: musí být nedobrovolně nezaměstnaný, registrovaný na úřadě zaměstnanosti, musí být schopen pracovat a nesmí se bránit přijmout odpovídající práci.

Švédsko má celou řadu opatření proti nezaměstnanosti, a to především na základě aktivních programů trhu práce. V roce 1993 – 1994 bylo téměř 50 % z celkových veřejných výdajů určeno na politiku trhu práce a 50 % bylo vynaloženo na peněžité dávky v nezaměstnanosti. Velký důraz je kladen na pomoc při hledání vhodného pracovního místa pro nezaměstnaného. Tuto službu zabezpečují **Veřejné služby zaměstnanosti** (PES), které zprostředkovávají volná pracovní místa všem uchazečům. Pokud se uchazeči u této služby zaregistrují, mají nárok na podporu v nezaměstnanosti. PES také rozhoduje o umístění do téměř všech programů na trhu

¹⁴⁶ Dostupné na WWW:
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=teilm020&tableSelection=1&plugin=1>

práce. V roce 1993 začaly vznikat i soukromé agentury práce, které mohou vybírat poplatky od zaměstnavatelů, ale pro uchazeče o zaměstnání musí být tato služba zdarma.

Ve Švédsku je flexibilizace trhu práce, která má vyjít vstříc především ženám. Politika zaměstnanosti je tedy zaměřená na sladění pracovní a rodinné role ženy. Klade se zde důraz na odstraňování překážek bránících ženám pracovat plnou pracovní dobu. Švédské firmy jsou otevřené funkční flexibilitě a umožňují pracovníkům vykonávat různé pracovní úkoly podle aktuálních potřeb. Firmy jsou ochotné nést určité sociální náklady, které se mohou vrátit až v delším časovém období. V dubnu 1997 bylo téměř 10 % nezaměstnaných žen a 11,4 % mužů. V rámci EU se toto procento pohybovalo u žen 12,5 % a u mužů 9,5 %. Ve Švédsku 43 % žen pracuje na částečný úvazek, v ostatních zemích EU je průměr 31,3 %.¹⁴⁷

7.2.2. Legislativní normy

Převážná část trhu práce a s tím spojených právních předpisů platných ve Švédsku sahá až do 70. let 20. století, kdy se zaměstnanci mohli účastnit při rozhodování o průběhu pracovního života, bezpečnosti práce a postavení odborů. V dnešní době, podle zákoníku práce, je běžná pracovní doba 40 hodin týdně, je proplácena práce přesčas, v noci, v neděli a ve svátky. Kolektivní smlouva však může určit pracovní dobu v rozmezí 35 – 40 hod./týdně. Dovolená je v rámci zákona stanovena na 25 dní za rok.

Zákon také chrání zaměstnance proti nespravedlivému propouštění. Zaměstnavatel může propustit zaměstnance, pouze pokud může prokázat objektivní důvody (čímž se například myslí nadbytečnost). Švédsko má poměrně rozvinutý systém účasti zaměstnanců na pracovním životě, který je založený na jmenování zástupců odborů.

Dále je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance o vývoji činnosti společnosti, její rentabilitě a prezentovat její personální politiku. Pokud zaměstnavatel plánuje výrazné změny v činnosti podniku, musí své záměry konzultovat se zástupci odborů a ti se účastní na přijetí jakéhokoliv rozhodnutí.

¹⁴⁷ Dostupné na WWW: http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w13/summary_en.htm

7.2.3. Kolektivní vyjednávání

Ve Švédsku hrají kolektivní smlouvy ústřední roly ve vztahu mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Tyto smlouvy se mohou týkat všech aspektů pracovního poměru (mezd, pracovních podmínek, pracovní doby atd.). Kolektivní vyjednávání probíhá mezi sociálními partnery a zaměstnavatelem. Nicméně v soukromém sektoru od roku 1983 vyjednávání probíhá na úrovni odvětví.

Švédské právní předpisy nestanovují minimální mzdy (ty se určují v kolektivních smlouvách). K tomu, aby bylo možné porovnávat náklady práce ve Švédsku s ostatními státy, je nezbytné zahrnout nejen mzdy, ale také další náklady, jako jsou sociální příspěvky placené zaměstnavatelem.

8. PRAXE DVOU MĚST V ČESKÉ REPUBLICE

V této kapitole se zaměříme na dva hlavní extrémy. Prvním bude Ústí nad Labem, kde je tradičně jedna z nejvyšších nezaměstnaností v ČR. Druhým extrémem bude Praha, kde můžeme zaznamenat naopak jednu z nejnižších nezaměstnaností.

Na začátku 2. světové války bylo Ústí nad Labem největším průmyslovým městem v severních Čechách s téměř 70.000 obyvateli. Kromě nových pracovních příležitostí zde byl bohatý kulturní a společenský život, obchod a prosperující bankovníctví. Na konci 2. světové války přišel značný pohyb obyvatel, který přerušil kontinuitu přirozeného vývoje. Hlavní vlna migrace začala v roce 1945, kdy se lidé, kteří byli nacisty za 2. světové války vystěhováni do vnitrozemí, vraceli zpátky do Sudet a dále se sem stěhovali lidé, kteří si mysleli, že je na severu Čech snadnější možnost získat živnost, dům nebo byt, práci. Po roce 1989 došlo ke snížení chemické výroby (Setuza, Tonaso, Spolechmie) a těžebního průmyslu (Mostecko, Chomutovsko) a tudíž k propouštění zaměstnanců. Nezaměstnanost se v tomto regionu vyšplhala na jednu z nejvyšších v republice (příloha 1).

Do hlavního města Prahy začala migrace v novodobých dějinách až v 60. letech 20. století, a to ze všech krajů. Do Prahy migrovali a migrují především mladí lidé z malých měst nebo zemědělských oblastí. Důvodů k přestěhování je mnoho, avšak lidé do Prahy migrují hlavně kvůli nízké nezaměstnanosti (ve službách) a tedy snazší cestě získat zaměstnání, vyšším výdělkům, bohatému kulturnímu životu. Dalším důvodem je vzdělání. Z Prahy se naopak vystěhovávají rodiny s malými dětmi a jsou ochotni do Prahy cestovat za prací z odlehlých částí Prahy (satelitní městečka) nebo blízké vesnice.

Pro objektivní zhodnocení účinků aktivní politiky zaměstnanosti na sociální skupiny jsem oslovila úřady práce hlavního města Prahy a Ústí nad Labem. Celkem bylo osloveno devět městských částí a úřadů práce v Praze a dva úřady práce v Ústí nad Labem. Zvolila jsem dotazníkové šetření s otevřenými otázkami (příloha 7). Nazpět jsem těchto dotazníků získala za Prahu tři a za Ústí nad Labem dva.

Mým cílem bylo zjistit, které programy aktivní politiky zaměstnanosti jsou nejčastěji využívané, kterou skupinu uchazečů o práci tyto programy nejvíce oslovují. Dále, které z programů jsou hůře dosažitelné pro klienty, jaký profil uchazeče

zaměstnavatelé nejvíce vyžadují. Zda se úřadu práce daří nezaměstnanost snižovat a který z programů dle jejich názoru není efektivní.

8.1. Ústí nad Labem

Krajské město Ústí nad Labem se rozkládá na severu Čech. Celý kraj má rozlohu 404, 37 km² a skládá se z okresů Děčín, Chomutov, Litoměřice, Louny, Most, Teplice a Ústí nad Labem. Ústí nad Labem má výhodné dopravní umístění na významné komunikační křižovatce (silniční, železniční a lodní) ve směru do všech okolních států¹⁴⁸. Dopravní obslužnost je na velmi dobré úrovni a to především díky vystavění dálnice D8 v úseku Ústí nad Labem – Drážďany. Bohužel, stále nedošlo k dokončení dálnice v úseku vedoucím přes České Středohoří, a tím se nejen přerušila přímá cesta z Ústí nad Labem do Prahy, ale také propojení severu a jihu Evropy (Berlín-Vídeň). Byla však dokončena výstavba rychlostního železničního koridoru, která je využívána především německými turisty. Dopravní kapacita řeky Labe je využívána na 30 % a to zejména na nákladní dopravu materiálů. Labe je splavné až do Hamburku (bohužel jen v části roku kvůli pohybu hladiny vody).

V roce 2009 žilo v Ústí nad Labem a jeho přilehlém území přibližně 120 tis. obyvatel. Z toho je práce schopných 60 108 obyvatel. V celém kraji žije 831 000 lidí, a tak se kraj počtem obyvatel řadí na 5. místo v ČR. Z demografického hlediska je v ústeckém kraji velké množství obyvatelstva převážně s nižším vzděláním.¹⁴⁹ Je zde však dobré sociální zabezpečení a zdravotnické zázemí (krajská nemocnice, poliklinika, rychlá záchranná služba atd.). Před rokem 1989 se Ústí nad Labem vyznačovalo průmyslově znečištěným životním prostředím a to díky velké potravinářské a chemické výrobě. V dnešní době byla výroba velmi omezena, také byly nastaveny přísné ekologické normy a zákony, takže ovzduší se v Ústí nad Labem velmi zlepšilo.

V Ústí nad Labem, jak bylo již výše zmíněno, je rozsáhlá průmyslová, potravinářská a chemická výroba. Nejvýznamnějšími podniky jsou Spolek pro chemickou a hutní výrobu (Spolechemie – je umístěna v centru města), Severočeské tukové závody

¹⁴⁸ Německo, Polsko

¹⁴⁹ Počet mužů: 57.831. Počet žen: 60.802

(Dostupné na WWW: <http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/obyvatelstvo-xu>)

(Setuza a.s.– také umístěna v centru města), Drinks Union (pivovar a výroba lihovin), Metal, Chabařovické strojírny, Četrans, Měď Povrly, atd.

Tím, že průmysl v této oblasti upadá, stává se tento region stále atraktivnější z hlediska využití volného času. Ústecko se stalo také součástí Euroregionu Labe-Elbe.¹⁵⁰ Významnými městy na tomto území jsou Ústí nad Labem, Děčín, Teplice, Litoměřice a Německo - Drážďany, Pirna, Freital, Míšeň.¹⁵¹

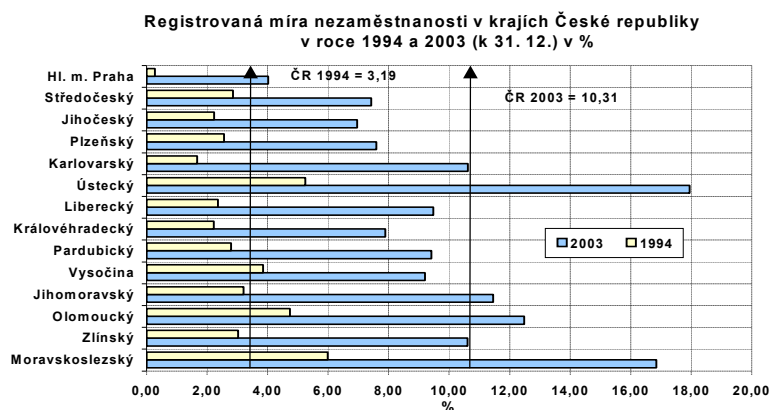
V dnešní době je v Ústí nad Labem 19 středních škol a učilišť a Univerzita Jana Evangelisty Purkyně. V areálu bývalé krajské nemocnice se staví nový vysokoškolský kampus, který má být největší v celé ČR. Tímto způsobem dojde ke zvýšení vzdělanostní struktury obyvatel. Univerzita však v současné době neposkytuje dostatečné množství magisterských a hlavně doktorandských programů. Studenti po absolvování bakalářských zkoušek tedy často odcházejí dále studovat do jiných měst.

8.1.1. Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji

Ústecký kraj patří od roku 1990, kdy se začala nezaměstnanost sledovat, mezi oblastmi nezaměstnaností nejvíce zasažené. S tím souvisí i demografické složení obyvatel, které se vyznačuje nízkým vzděláním, nedostatečnou integrací menšinových skupin a nárůstem sociálně patologických jevů. Jak bylo již výše zmíněno, Ústí nad Labem bylo průmyslové město, avšak po revoluci výrobní odvětví prošla rozsáhlými restrukturalizacemi a to hlavně v těžebním průmyslu (Mostecko, Chomutovsko) a chemicko-potravinářském průmyslu (Ústecko). Také nesmíme opomenout úpadek zemědělství, který velmi razantně zasáhlo Lounsko. Míra nezaměstnanosti v Ústeckém kraji přesahuje po celou dobu (po roce 1991) celorepublikové hodnoty.

¹⁵⁰ Do projektu je zapojeno 214 severočeských a 63 jihosaských obcí, má rozlohu 5 547 km² a na jeho území žije kolem 1 400 tis. obyvatel.

¹⁵¹ Úřad práce v Ústí nad Labem: *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji v r. 2008*. ÚP Ústí n.L.



Zdroj: ČSZU¹⁵²

Z grafu je viditelné, že v Ústeckém¹⁵³ a Moravskoslezském kraji byla vždy nezaměstnanost nejvyšší. Kdežto v hlavním městě Praze je tradičně nejnižší. V ostatních regionech je míra nezaměstnanosti přibližně stejná. Celorepubliková nezaměstnanost se po roce 1991 neustále měnila. V roce 1995 vyrostla díky restrukturalizacím a privatizacím na vysokou míru a po roce 2003 začala opět klesat. Bohužel v souvislosti s celosvětovou krizí pracovních míst ubývá a nezaměstnanost ve všech krajích roste.

8.1.2. Zaměstnanost

Nejpřesnější databázi všech zaměstnaných lidí má OSSZ, protože zaměstnavatelé jsou ze zákona povinni přihlásit nového zaměstnance k pojištění na sociální zabezpečení.

	Stav k		
	31.12.2007	30.6.2008	31.12.2008
Zaměstnavatelé s více jak 25 zaměstnanci	302	300	306
Zaměstnavatelé v drobném podnikání (se stavem do 25 zaměstnanců)	2512	2535	2547
Celkový počet zaměstnavatelů	2814	2835	2853
Celková zaměstnanost (všech firem + OSVČ)	67952	64143	66175

Zdroj: OSSZ

¹⁵² ÚP Ústí nad Labem: Ročenka 2007

¹⁵³ Z celkového počtu 354 obcí kraje jich více jak polovina (58,8 %) patřila v roce 2008 mezi obce s mírou nezaměstnanosti v rozmezí 10,0 až 19,9 % a více jak čtvrtina byla postižena již nezaměstnaností ve výši 20,0 až 29,9 %. S nezaměstnaností vyšší než 30,0 % se potýkaly zejména obce na Mostecku, z toho 3 obce překročily dokonce hranici 40,0 %. (Dostupné z: www.cszu.cz)

Hlavní roli v zaměstnanosti mají velké firmy a to především ve zpracovatelském průmyslu, zdravotnictví, veřejné správě a sociálním zabezpečení. Avšak v roce 2009 došlo k hromadnému propouštění v Setuze, Měď Povrly a Chemopharma. V těchto případech se však nejednalo o dopad světové ekonomické krize, ale pouze o úpadek výroby. Počet volných pracovních míst se oproti roku 2007 snížil o 182 míst tudíž na 774. Zde se již ukazuje dopad krize na pracovní místa v České republice, kdy se zaměstnavatelé začínají chovat opatrně v náboru nových zaměstnanců. Na jedno volné pracovní místo připadá 8,1 uchazečů o zaměstnání. Jsou však i vytipované profese, kam se hlásí nedostatek pracovníků – zedník, stavební dělník, kuchař, číšník atd. Největší zájem je o řemeslnické profese – opraváři, strojírenští dělníci, svářeči, techničtí pracovníci, zdravotníci atd.

Míra nezaměstnanosti v roce 2008 klesla pod hranici 10 %. Za vznik pracovních míst může vstup ČR do EU, kdy po dobu 4 let došlo k oživení a růstu výroby. Poptávka po zaměstnancích byla u firem, které začaly nebo rozšířily svou činnost především v rozvojových a průmyslových zónách.

8.1.3. Nezaměstnanost

Na konci roku 2009 byl počet nezaměstnaných zaregistrovaných na úřadech práce 6 308 osob z čehož bylo 52 % žen. Zajímavý byl také podíl absolventů škol a mladistvých. Na celkové nezaměstnanosti se absolventi se podíleli 4,74 % a mladiství 2,11 %. Podíl osob se zdravotním znevýhodněním bylo 14,57 %. Dále byli nejčastěji nezaměstnaní lidé se základním vzděláním a poté uchazeči se středním odborným vzděláním ukončené výučním listem. Podporu v nezaměstnanosti k 31.12.2009 pobíralo 1 704 evidovaných uchazečů o zaměstnání, což představuje 27,01 % z celkového počtu registrovaných osob (v ČR byl tento podíl 39,32 %).¹⁵⁴

¹⁵⁴ Údaje v této podkapitole z: Úřad práce v Ústí nad Labem: *Roční zpráva 2009*, s. 13.

Počet hlášených volných míst podle požadavků na vzdělání (Ústecký kraj)

Stupeň vzdělání	31.12.2008			31.12.2009		
	uchazeči	volná místa	uchaz./ 1 místo	uchazeči	volná místa	uchaz./ 1 místo
bez vzdělání a neúplné základní	320	201	1,6	256	46	5,6
základní vzdělání	22 658	1 287	17,6	20 138	853	23,6
nižší střední vzdělání	40	75	0,5	31	18	1,7
nižší střední odborné	1 297	16	81,1	1 341	10	134,1
střední odborné s výuč. listem	16 883	3 604	4,7	15 390	2 624	5,9
stř. nebo stř. odb. bez mat.	353	34	10,4	290	21	13,8
ÚSV	950	36	26,4	895	36	24,9
ÚSO s vyučením i maturitou	1 371	109	12,6	1 406	62	22,7
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	5 105	789	6,5	4 943	524	9,4
vyšší odborné vzdělání	130	32	4,1	142	20	7,1
bakalářské vzdělání	162	16	10,1	193	7	27,6
vysokoškolské	608	259	2,3	611	251	2,4
doktorské	17	4	4,3	21	13	1,6
celkem	49 894	6 462	7,7	45 657	4 485	10,2

Zdroj: OSSZ

8.1.4. Aktivní politika zaměstnanosti realizovaná v Ústí nad Labem

Jelikož je v Ústeckém kraji jedna z nejvyšších nezaměstnaností z celé České republiky, musely se úřady práce zaměřit především na kvalitní nabídku aktivní politiky zaměstnanosti. Mezi nejčastěji využívanou službu patří rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa, veřejné prospěšná místa a chráněné dílny.

Rekvalifikace

Rekvalifikace se týká uchazečů a zájemců o zaměstnání a dále i zaměstnanců. Dle Úřadu práce v Ústí nad Labem se v roce 2008 počet uchazečů zařazených do rekvalifikací činil 865 (v roce 2007 byl tento počet 1028).

Nejčastěji byli uchazeči rekvalifikováni na obsluhu PC a byla zvýšena počítačová gramotnost (60 uchazečů, z toho 37 mužů a 23 žen), dále na řidiče automobilů sk. C (registrováno 37 mužů) a na řidiče VZV (42 zařazených z toho 2 muži a 40 žen). Průměrný věk rekvalifikanta byl 36 let a nejčastěji se vyskytovali uchazeči, kteří byli vyučení nebo se základním vzděláním. Celkem se rekvalifikačních programů zúčastnilo 1038 osob a průměr na jednoho účastníka byl 9.032 Kč. Kromě kurzů

financovaných z rozpočtu úřadu práce, probíhalo i 7 kurzů organizovaných v rámci projektů spolufinancovaných z fondů EU. V nich si uchazeči o zaměstnání zvyšovali své předpoklady k umístění na trhu práce.¹⁵⁵

Od ledna-června roku 2009 se však rekvalifikací účastnilo 721 lidí, z toho 440 žen a 89 lidí se zdravotním znevýhodněním.

Společensky účelná pracovní místa

V roce 2008 bylo celkem zřízeno 59 společensky účelných míst hrazených se státního rozpočtu České republiky. Celkem 52 společensky účelných míst bylo spolufinancováno z Evropského sociálního fondu. Uchazeči, kteří byli umístěni do tohoto programu, byli především se středním vzděláním a vyučením. Nejméně na tato místa byli zařazováni vysokoškoláci. Nejčastěji obsazené profese byly administrativní pracovníci a prodavači.

Veřejně prospěšná místa

Za rok 2008 bylo vytvořeno celkem 437 pracovních míst, kam bylo umístěno 504 uchazečů. Byla také stanovena max. výše příspěvku na vytvoření jedné pracovní příležitosti a to na 7000 Kč za osobu/měsíc.

Chráněné dílny

Za rok 2008 poskytl úřad práce 10 zaměstnavatelům příspěvek na provoz chráněných dílen, kteří tak mohli zaměstnat 300 zaměstnanců se zdravotním postižením. Tento příspěvek činil v celkové výši 11.007.500 Kč. Úřad práce však v loňském roce poskytl příspěvek na zřízení chráněné dílny pouze 1 osobě se zdravotním znevýhodněním a to ve výši 149.000 Kč.¹⁵⁶

¹⁵⁵ Úřad práce v Ústí nad Labem: *Roční zpráva 2006*, s. 22-24.

¹⁵⁶ Úřad práce v Ústí nad Labem: *Roční zpráva 2008*, s. 28.

Psychologické poradenství pro uchazeče o zaměstnání

Psychologické poradenství je určeno pro uchazeče o zaměstnání, kteří pocítují nezaměstnanost jako psychický problém a potřebují tak radu od odborníka. Také se zde pracovníci poradny setkávají s lidmi, kteří neukončili své vzdělávání a neorientují se v uplatnění svých vědomostí a schopností. Zajímavé je, že jsou do poradny posíláni lidé, kteří jsou nebo byli dlouhodobě nezaměstnaní. Pravděpodobně při hledání zaměstnání opakují stále stejné chyby, proto se jim zaměstnání nedaří najít. A nemalou skupinu uchazečů tvoří lidé, jejichž chování naznačuje, že chtějí jen pasivně využívat podporu státu. Úřad práce se momentálně zaměřuje na rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání, což jsou především uchazeči s nízkým vzděláním a Romové.

Výstupem psychologického poradenství je zpráva psychologa, kterou obdrží uchazeč i pracovník odboru zprostředkování a poradenství. Cílem je pomoci uchazeči a zároveň odstranit zjištěné problémy.¹⁵⁷

Celkem v roce 2008 absolvovalo psychologické poradenství 132 osob. Vezmeme-li uchazeče na základě vzdělání, největší počet využívající služeb psychologické poradny byli lidé se základním a nižším vzděláním (48,46 %), poté následovali vyučení jedinci (34,62 %), středoškoláci (14,62 %) a nejméně této služby využívali vysokoškoláci (2,31 %).

Celkově bylo v roce 2008 vynaloženo na aktivní politiku zaměstnanosti 46.609.614 Kč.¹⁵⁸ Tyto finanční prostředky byly financovány jak ze státního rozpočtu České republiky, tak z fondů Evropské unie.

8.1.5. EURES v Ústeckém kraji

V roce 2008 bylo v Ústeckém kraji zaměstnáno 9 pracovníků Evropské služby zaměstnanosti. Každý pracovník je umístěn v nějakém z bývalých krajských měst. Tito pracovníci podporují mobilitu na trhu práce a zároveň poskytují informace ohledně práce v zahraničí, životních a pracovních podmínek v Evropské unii. Pracovníci EURES se pravidelně setkávají s kontaktními osobami EURES, kteří je školí o novinkách a vývoji na trhu práce v regionu a příhraničí s ohledem na

¹⁵⁷ Úřad práce v Ústí nad Labem: *Roční zpráva 2008*, s. 14-17.

¹⁵⁸ Úřad práce v Ústí nad Labem: *Roční zpráva 2008*, s. 29.

zahraniční zaměstnanost. Poradce EURES poskytl informace celkem 620 klientům a poskytl odborné poradenství celkem 118 zaměstnavatelům z celé České republiky a jiných států EU. Uchazeči se nečastěji dotazují na práci v zahraničí a na volné pracovní pozice, sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a daňové systémy. V době krize se Češi pracující v zahraničí obrací na pracovníky EURES převážně z otázkami na podpory v zaměstnanosti, transfer podpory v nezaměstnanosti do ČR atd.¹⁵⁹

8.1.6. Zhodnocení aktivní politiky zaměstnanosti pracovníky úřadu práce v Ústí nad Labem

Dle úředníků práce v Ústí nad Labem byly v roce 2009 nejvíce využívány veřejně prospěšné práce, kdy do konce roku bylo umístěno celkem 536 uchazečů do těchto programů (z toho 356 bylo financováno z prostředků úřadu práce a 180 spolufinancováno z Evropského sociálního fondu).

Úřad práce nemůže určit vhodný profil uchazeče tak, aby byl ve skutečnosti vypovídající a může sloužit pouze jako jakési vodítko. Můžeme vzít tedy v potaz strukturu vyřazených uchazečů a strukturu podle veřejně prospěšných míst požadovanými od zaměstnavatelů. Tato struktura nám však ukazuje jaká je skladba uchazečů, kteří byli z úřadu práce vyřazeni ve sledovaném období, tj. od 1.1.2009 do 18.12.2009. Musíme však zohlednit skutečnost, že z celkového počtu přibližně 6 000 uchazečů jsou v nemalém počtu zahrnuti i nevyžádaní uchazeči (např. sankčně vyřazení nebo ti, kteří odešli do důchodu). Procentuální vyjádření podle jednotlivých požadovaných kategorií můžeme vyjádřit následovně:

Muži	53,5 %
Ženy	46,5 %

Základní vzdělání	34,5 %
Vyučen v oboru	36,5 %
Středoškolské vzdělání	24 %
Vysokoškolské vzdělání	5 %

¹⁵⁹ Úřad práce v Ústí nad Labem: *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji v r. 2008*, s. 13.

Do 20 let	6,5 %
21 – 30 let	33,5 %
31 – 40 let	25,5 %

41 – 50 let	15 %
51 – 60 let	16 %
61 a více let	3,5 %

Další charakteristiky (např. délka praxe, vzdělání v oboru, fluktuace jedince, zdraví – 8 % osob se zdravotním postižením).

Struktura podle veřejně prospěšných míst požadovaných zaměstnavateli by v daném případě měla vyšší vypovídající schopnost, ale vzhledem k tomu, že veřejně prospěšná místa jsou zadávána v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, nevidují se veřejně prospěšné práce podle pohlaví, věku, etnika, apod., neboť by takové chování bylo diskriminující. Podle stupně dosaženého vzdělání lze říci, že počet hlášených na veřejně prospěšné práce jsou uchazeči se základním vzděláním je 7 %, vyučené 37 %, středoškoláky 45 % a vysokoškoláky 11 % z celkového počtu přibližně 1 100 hlášených veřejně prospěšných prací v roce 2009. Ve sledovaném období byla poptávána veřejně prospěšné práce napříč všemi vzdělanostními kategoriemi od pomocného dělníka a uklízeče, prodavače, řidiče nákladního auta, kuchaře, řemeslníka, technika, obchodního zástupce, administrativního pracovníka, účetního, po učitele a lékaře.

Největší rozdíl ve vzdělanostní struktuře mezi oběma způsoby sledování je především v kategorii občanů se základním vzděláním. Ze strany zaměstnavatelů není o tyto uchazeče příliš velký zájem. Z toho důvodu je těmto uchazečům ze strany ÚP věnována zvýšená pozornost a tito uchazeči jsou často umístováni v rámci APZ. Zároveň se z této kategorie generuje velká část sankčně vyřazených uchazečů, což do určité míry zkresluje počet uchazečů vyřazených celkem.

Otázkou je, zda se úřadu práce daří zvyšovat zaměstnanost. Musíme vzít v potaz, že v letošním roce došlo k velkému útlumu zaměstnanosti. Důvodem je příchod světové finanční a ekonomické krize, která dopadla na většinu zaměstnavatelů napříč všemi odvětvími. Zaměstnavatelé byli často nuceni omezit výrobu, zavést úsporná opatření a sáhnout k personálním změnám vedoucím k propouštění zaměstnanců. V současné době je v ČR bezmála 500 tis. občanů bez zaměstnání a nedá se očekávat, že by se situace měla v nejbližší době výrazně zlepšit. Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřad práce se snaží za pomoci některých nástrojů (např. projekt „Vzdělávejte se!“)

dopad ekonomické krize na zaměstnanost zmírnit. Zlepšení by mohlo přijít společně s oživením světových trhů, nejdříve ve druhé polovině roku 2010.

Avšak aktivní politika zaměstnanosti v tomto regionu pomáhá úřadu práce významně ovlivňovat zaměstnanost. Bez využití prostředků aktivní politiky zaměstnanosti by nezaměstnanost mohla být min. o 1,4 % vyšší. Hlavním úkolem pro letošní rok je zaměřit se na rekvalifikace, jakožto hlavního nástroje vedoucího ke zvýšení zaměstnatelnosti prostřednictvím získávání nové kvalifikace. Dále je Ústí nad Labem zapojeno do nového nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, tzv. protikrizového projektu „Vzdělávejte se!“.

8.1.7. Vzdělávejte se!

Tento projekt je zaměřen na zaměstnavatele, kteří kvůli světové finanční krizi museli nebo v blízké době budou muset omezit výrobu ve svých provozech. Díky tomuto projektu mohou zaměstnavatelé získat finanční podporu na realizaci vzdělávacích kurzů pro své zaměstnance, kteří jsou takto ohroženi nezaměstnaností. Zaměstnanci tak mají možnost se účastnit dalšího vzdělávání, postupně se zdokonalovat a rozvíjet ve svém oboru.

Zaměstnavatelé dostávají příspěvek na úhradu nákladů na vzdělávání zaměstnanců a na náhradu mzdy po dobu účasti ve vzdělávacích kurzech. Projekt je určen pro všechny regiony ČR mimo hlavního města Prahy.

V Ústí nad Labem se stal tento projekt poměrně atraktivním a účastní se ho již 6 firem se 733 zaměstnanci.¹⁶⁰ Jedná se především o společnosti, které jsou zaměřeny na výrobu a tento projekt jim pomáhá udržet si své zaměstnance do té doby, dokud se situace na trhu práce nezlepší.

Projekt „Vzdělávejte se“, můžeme považovat za velmi dobrý program aktivní politiky zaměstnanosti. Využívají se zde prostředky z Evropského sociálního fondu a zabraňuje se tak masovému propouštění zaměstnanců.

¹⁶⁰ Údaje z roku 2009, Úřad práce v Ústí nad Labem.

8.2. Praha

Praha je hlavním městem České republiky a současně je i krajem a obcí. Díky této skutečnosti se stala centrem politiky, mezinárodních vztahů, vzdělávání, kultury a ekonomiky. Praha je největším městem České republiky, rozkládá se na ploše 496 km², zabírá téměř 14 % území ČR a žije zde přes 1 mil. obyvatel (což je 11,4 % obyvatel státu)¹⁶¹. Praha je jádrem největšího mikroregionu v ČR. To znamená, že je zde největší nabídka pracovních příležitostí z celé České republiky. Soustřeďuje se tady také vysoká vzdělanostní úroveň obyvatel, protože v Praze je největší počet středních, vyšších odborných a hlavně vysokých škol¹⁶². Hustota obyvatel se pohybuje v centrální části kolem 10.000 obyvatel na km².

Praha se řadí mezi statutární města a je řízeno zastupitelstvem Prahy, Radou a Magistrátem města Prahy. V roce 2001 se Praha rozčlenila na 22 správních obvodů, ale celkem je tvořena z 57 autonomních městských částí. Tyto městské části se liší hustotou obyvatelstva, kvalitou technické infrastruktury i sociálně ekonomickými podmínkami života obyvatel. I co do počtu obyvatel jsou mezi těmito částmi významné rozdíly. Zatímco 3 městské části počtem obyvatel překračují 100 tisíc, 15 nedosahuje ani 2 tisíc obyvatel a z toho 3 městské části mají méně než 500 obyvatel. Podle údajů Českého statistického úřadu, k 30.9.2006, je Praha 4 městskou částí s největším počtem obyvatel, cca 129 tis. obyvatel, naopak městská část Nedvězí je městskou částí s nejmenším počtem, cca 240 obyvatel.¹⁶³

Vezmeme-li v potaz ekonomiku, tak je Praha ve výsadním postavení, protože tvoří čtvrtinu hrubého domácího produktu celé České republiky. Dokonce má i vyšší průměr v rámci celé Evropské unie (v přepočtu za 15 členských států). Je to způsobeno vyššími mzdami, zastoupením velkých a mezinárodních společností, koncentrací orgánů veřejného sektoru atd.

Mezi nejvíce rozvíjející se odvětví patří cestovní ruch. Opomenout nemůžeme ani významný kulturní význam Prahy, který přivádí do turistů z celého světa. Dále byl zaznamenán vysoký růst objemu stavebních prací. Zvýšil se tak celkový počet stavebních firem (zvýšila se bytová výstavba, stavěla se sídla pro nové společnosti atd.).

¹⁶¹ Údaje z roku 2009, Český statistický úřad.

¹⁶² Praha se již v historii stala centrem školství. Je zde 8 veřejných vysokých škol s 36 fakultami

¹⁶³ Úřad práce hl. města Prahy: *Zpráva o situaci na trhu práce 2006*, s. 5-9.

Tím, že se hlavní město stále rozvíjí a staví se nové byty, zvyšuje se také počet obyvatel. Ze Středočeského kraje se stalo centrum stěhování. V Praze je poměrně vysoký průměrný věk a to 41,7 let. Prodlužuje se zde střední délka života, protože je zde lepší zdravotnická péče (veřejná i soukromá).

Dle sčítání lidu v roce 2001 tvoří v Praze Češi 93,4 %, poté následují Slováci a příslušníci jiných států. Romů je v Praze cca 20- 25 tisíc a řadí se mezi menšinu, která je ohrožená sociální exkluzí společně s recidivisty, drogově závislými a bezdomovci.

8.2.1. Zaměstnanost

V Praze pracuje více osob, než je počet bydlících na území města. Počet zaměstnanců, kteří mají jedno hlavní zaměstnání je 599,5 tis. osob. Počet osob, které dojíždějí za prací je 123,2 tis. obyvatel. V Praze je soustředěno 725.873 pracovních příležitostí z celkového počtu 4.709.985 pracovních míst v ČR.¹⁶⁴ Nejvyšší podíl míry ekonomické aktivity představovali zaměstnanci z odvětví obchodu, oprav motorových vozidel a spotřebního zboží.

Vývoj počtu zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé	stav k	
	31.12.2007	31.12.2008
zaměstnavatelé se stavem nad 25 zaměstnanců	2 650	2 675
zaměstnavatelé v drobném a středním podnikání (se stavem do 25 zaměstnanců)	119 958	112 549
celkový počet zaměstnavatelů	158 729	175 573

Zdroj: OSSZ

Údaje jsou stejně jako při analýze Ústí nad Labem ze zdrojů Okresní správy sociální zabezpečení, která má aktuální stav zaměstnavatelů. Během roku 2006 bylo nahlášeno celkem 52.428 nových pracovních míst, ve srovnání s rokem 2005 to je o 12.945 volných pracovních míst více. Při porovnání všech volných míst, připadá na 1 volné pracovní místo 2,7 uchazeče. Oproti roku 2007 se počet nabízených volných pracovních míst snížil o 42 %. V druhé polovině roku 2008 se i v Praze projevila

¹⁶⁴ Údaje z roku 2009, Český statistický úřad.

světová krize, kdy poklesla nabídka volných pracovních míst a začali se propouštět i zaměstnanci z oborů, které byly donedávna nedostatkové – strojaři. Pro ženy nabízely úřady práce především profese jako jsou – prodavačka, servírka, číšnice, švadlena. U mužů se jednalo o řemeslnické profese – kvalifikovaní výrobci, opraváři atd.

8.2.2. Nezaměstnanost

Míra nezaměstnanosti ve Středočeském kraji je jedna z nejnižších v republice. Avšak liší se ve městech – Praha versus Kladno, Beroun, Kolín, Kutná Hora atd. Celková registrovaná míra nezaměstnanosti činila 4,5 %. Počet uchazečů o zaměstnání činil 31 220, z tohoto počtu bylo 52,9 % žen.¹⁶⁵ Počet nezaměstnaných zdravotně znevýhodněných osob byl 4 994 osob. Neumístěných absolventů škol bylo evidováno 2 295.

Stupeň vzdělání	31.12.2007			31.12.2008		
	uchazeči	volná místa	uchaz./ 1 místo	uchazeči	volná místa	uchaz./ 1 místo
bez vzdělání a neúplné základní	163	1050	0,2	137	677	0,2
základní vzdělání	8690	9032	1,0	8727	5085	1,7
nižší střední vzdělání	15	61	0,2	24	49	0,5
nižší střední odborné	584	116	5,0	657	188	3,5
střední odborné s vvuč.listem	11433	7066	1,6	12267	3710	3,3
stř. nebo stř.odb. bez mat.	313	107	2,9	326	87	3,7
ÚSV	903	231	3,9	914	134	6,8
ÚSO s vyučením i maturitou	1177	343	3,4	1369	232	5,9
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	4617	1269	3,6	5027	887	5,7
vyšší odborné vzdělání	202	64	3,2	237	54	4,4
bakalářské vzdělání	127	22	5,8	173	21	8,2
vysoškolské	877	297	3,0	1168	263	4,4
doktorské	31	14	2,2	28	0	---
celkem	29273	1969111	1,5	31220	11399	2,7

Údaje z Českého statistického úřadu

8.2.3. Aktivní politika zaměstnanosti realizovaná ve Středočeském kraji

I v Praze patřily mezi priority zejména rekvalifikace, pracovní místa pro absolventy škol a mladistvé a pracovní místa na veřejně prospěšné práce. Je zde kladem velký

¹⁶⁵ Údaje z roku 2009, Český statistický úřad.

důraz na efektivní využívání finančních prostředků. Úřady práce podporují vznik pracovních míst pro problémové skupiny nezaměstnaných.

Vynaložené finanční prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti byly 283 007 mil. Kč, avšak výdaje na politiku zaměstnanosti vzrostly na 961,5 mil Kč¹⁶⁶. Největší výdaje byly na veřejně prospěšné práce a poté na společensky účelná místa. Bohužel podpora vzniku rekvalifikací a chráněných pracovních míst a dílen nepřesáhla 20 mil. Kč.

Rekvalifikace

Vzhledem ke stálému nesouladu mezi potřebami trhu práce a vzdělanostní strukturou uchazečů jsou rekvalifikace stále hodně využívány. Rekvalifikace vyrovnávají rozdíl mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Uchazeči jsou tak schopni si osvojit aktuálně požadované znalosti a dovednosti, popř. úplně změnit svou profesi.

Počet uchazečů o zaměstnání, kteří se zúčastnili rekvalifikací bylo 2052. Jednalo se opět o znalosti z obsluhy počítačů, administrativně ekonomickou oblast, manikérky, pedikérky, dělnické profese atd. Od ledna do června roku 2009 využilo rekvalifikaci 838 lidí, z toho bylo 549 žen, 103 zdravotně znevýhodněných osob. Zajímavé je, že nikdo se zvláštní pomocí (tedy osoba v mimořádně obtížných poměrech, osoba společensky nepřizpůsobivá, osoba po výkonu trestu odnětí svobody nebo osoba ze sociokulturně znevýhodněného prostředí).

Společensky účelná pracovní místa

V roce 2005 bylo vytvořeno nových míst pouze 150, což bylo nejméně z celé České republiky (v Ústeckém kraji bylo vytvořeno 2 952).

V roce 2008 bylo celkově vyhrazeno 715 těchto pracovních míst. Celkový objem finančních prostředků na jednoho uchazeče činil 7 453 tis. Kč.

¹⁶⁶ Údaje z roku 2008.

Veřejně prospěšné práce

V roce 2005 byly vytvořeny pracovní pozice pro pouhých 84 lidí v rámci celé Prahy (v Ústecké kraji však bylo vytvořeno 3713 míst, což bylo několikanásobně více než v ostatních regionech).

V roce 2008 bylo na tyto práce umístěno celkem 735 uchazečů, což představovalo 50,4 % všech míst vytvořených úřady práce.

Informační a poradenské středisko

Můžeme říci, že počet klientů, kteří informační a poradenské středisko navštěvují pouze k získání informací. Pracovníci je již odkazují na internetový portál MPSV. Středisko poskytlo své služby 269 klientům a to převážně individuální formou. Potřebovali pomoc s volbou střední nebo vysoké školy, studium v zahraničí, práce v Evropské unii, informace o rekvalifikacích atd. V Praze už vznikly po vzoru Velké Británie i **Job kluby** a **Start kluby**, které pomáhají uchazečům získat informace jak se chovat při pohovorech, jak správně napsat životopis a jak získat své první zaměstnání. Bohužel o tyto kluby není mezi uchazeči o zaměstnání až tak veliký zájem. Z 259 klientů nabídku docházet do Job nebo Start klubu využito pouze 57 uchazečů.

8.2.4. Zhodnocení aktivní politiky zaměstnanosti zaměstnanci úřadů práce v Praze

Nyní je v Praze, míra nezaměstnanosti 3,8 %, tj. 31 137 osob (což je nárůst o 1 272 uchazečů o zaměstnání). Míra nezaměstnanosti tedy vzrostla o 1,5 % oproti loňskému roku. Míra nezaměstnanosti v Praze je nejvyšší od roku 1989 (příloha 1).

Dle výstupů úředníků úřadů práce byly i v Praze nejčastěji využívány z programů aktivní politiky zaměstnanosti rekvalifikace. Díky tomuto programu získávají větší kvalifikaci hůře obsaditelní uchazeči o zaměstnání. Tento program si úřady práce také zvolily, protože je dobrá spolupráce mezi úřady práce, městy a obcemi. Rekvalifikace byly nejvíce využívány, protože světová krize zasáhla i trh práce v hlavním městě a tak se největším problémem na pražském trhu práce stali nezaměstnaní absolventi (kteří nemají žádnou praxi a tak se stávají pro

zaměstnavatele nezajímavými uchazeči. Zaměstnavatelé raději uplatní za stejnou mzdu někoho zkušenějšího), osoby předdůchodového věku, zdravotně tělesně postižení a lidé s nízkým vzděláním. Nejčastěji jsou však na tom absolventi, kteří jsou takto ohroženi nejen ekonomicky, ale i sociálně. Zaměstnavatelé, pokud mají na výběr z několika uchazečů, rozhodnou se pro kandidáta s odpovídajícím vzděláním a praxí. Mladí lidé, kterým se nedaří sehnat práci, snadněji propadají návykovým látkám, než lidé, kteří mají již nějaké pracovní zkušenosti. Proto se zde vyskytuje otázka, proč jsou na pražských úřadech práce právě nejvíce využívané rekvalifikace a ne společensky účelná místa, která jsou určena právě pro získání praxe. Dále mezi častěji dosažitelné programy aktivní politiky zaměstnanosti pro klienty jsou příspěvky na zahájení samostatně výdělečné činnosti. Důvodem je přísná selekce uchazečů o zaměstnání, žadatelů ze strany úřadů práce, protože jen málo podnikatelských projektů je realizovatelných a životaschopných. Dále za poměrně neefektivní program jsou úředníky úřadů práce označeny plošné rekvalifikace (místo kvalifikačních). Kdy absolventi různých rekvalifikačních stáží stále zůstávají v evidenci úřadu práce.

Úřadům práce se postupně daří zvyšovat zaměstnanost, ale ne zásadním způsobem, úředníci spíše přispívají k tlumení nezaměstnanosti.

9. ZÁVĚR

Pokud bychom měli porovnat fungování úřadů práce v Ústí nad Labem a v Praze, dojdeme k závěru, že v Ústí nad Labem jsou úředníci aktivnější než v Praze, což je ale způsobeno výší nezaměstnaných v obou městech. Obě dvě města využívají programy aktivní politiky zaměstnanosti, v Ústí nad Labem se zaměřují spíše na veřejně prospěšné práce. V Praze upřednostňují rekvalifikace. Ostatní programy využívají jen zřídka – společensky účelná místa, příspěvky na zahájení samostatně výdělečné činnosti. Některé programy naopak kritizují – plošné rekvalifikace. Je tedy nasnadě proč vůbec úředníci úřadů práce na rekvalifikace uchazeče o zaměstnání zvou, když vědí, že se minou účinkem velký počet nezaměstnaných zůstane v jejich evidenci. Zajímavé je, že v Národním programu reforem pro rok 2005-2008, byly rekvalifikace hodnocené jako nejpoužívanější prostředek aktivní politiky zaměstnanosti, ve kterém měly být navýšené finanční prostředky o 10-20 %. Kritika rekvalifikací je možná v dnešní době diskutabilní a to s ohledem na ekonomickou situaci na trhu práce. Kurzy se realizují spíše podle odhadu situace, která bude po krizi, nežli na základě skutečné poptávky.

Úředníci pražských úřadů práce si stěžují na horší spolupráci se zaměstnavateli – zaměstnavatelé nehlásí úřadu práce volná pracovní místa, jak jim ukládá zákon o zaměstnanosti, spolupracují s neprověřenými agenturami práce, které zaměstnávají na černo zejména cizince atd. Naopak v Ústí nad Labem úředníci rozvinuli spolupráci se zaměstnavateli v projektu Vzdělávejte se!

V obou dvou případech se zaměstnanci úřadů práce brání tím, že jejich úlohou není řešit nezaměstnanost, ale být pouze podporou pro nezaměstnané. Úloha úřadu práce nespočívá v tom, že by měl řešit ekonomickou situaci na našem trhu práce, protože od toho jsou jiné instituce. Hlavní úlohou úřadu práce je pomoci lidem, kteří se dostanou do obtížné životní situace tím, že přijdou o zaměstnání. Díky aktivní politice zaměstnanosti se určitě podaří zaměstnanost zvýšit, ale ne nějakým rozhodujícím způsobem. Ale využíváním pouze některých programů, se úřady práce stávají byrokratickou organizací, která má spíše kontrolní funkci s tím, že uchazeči se musí na úřadě pravidelně v krátkých intervalech hlásit a jsou pasivními příjemci pomoci. Úřady práce ztrácí svou aktivní roli. Bohužel úředníkům tato pasivní role vyhovuje, což je možná způsobeno jejich časovým vytížením.

Řešení této situace je diskutabilní. Dle mého názoru by pomohlo přijetí více zaměstnanců do státní správy a jejich zapojení do projektů Evropské unie (Evropského sociálního fondu) či projektů na regionální úrovni. Pracovníci z Ústí nad Labem se zapojují přeci jen do více projektů a návratnost se jim postupně začíná projevovat. Projektem Vzdělávejte se! se uchránili před přijetím dalších cca 700 nezaměstnaných z okolních výrobních podniků. Je pravda, že v Praze je nezaměstnanost mnohem nižší a úředníci úřadu práce nepotřebují projevovat až takovou aktivitu.

Samozřejmě vše závisí na naší legislativě a národních programech, které za posledních 10 let vstoupily v podvědomí občanů. Otázkou je, zda nám národní akční plány pomohly řešit nezaměstnanost. Analýza však ukazuje, že spíše ne. Sice se snažíme neustále zlepšovat, ale stále se jen učíme nezaměstnanost řešit. Zatím jsme si nevzali příklad z ostatních západních států jako je např. Velká Británie, kde je péče a podpora nezaměstnaných na vysoké úrovni (např. program New Deal pro čerstvé absolventy, které je připraví na vstup do pracovního procesu). Vše je jasně dané a určené. Mladý nezaměstnaný v České republice je úřadem práce upozorněn, že mu bude věnována speciální péče pro přípravu na vstup do svého prvního zaměstnání a to formou Individuálního plánu, avšak ten se skládá jen z pravidelné návštěvy úřadu práce, popř. nabídnutí možnosti rekvalifikace zaměřené na počítačovou gramotnost nebo účetnictví. Nikdo však mladého absolventa nenaučí napsat si např. správný životopis, který je vstupní bránou k potencionálnímu zaměstnavateli. I když začínají vznikat Job kluby, což je dobrá cesta, bohužel jsou však nezaměstnanými využívány jen minimálně.

Náš sociální systém je kritizován za nedostatečné stimulační prvky k hledání si pracovního uplatnění pro nezaměstnané a nedostatečnou ochranu ohrožených skupin obyvatel. To se odráží v poměrně vysokém daňovém zatížení hlavně u nízkopříjmových skupin. Kritika se snáší i na příliš vysokou podporu v nezaměstnanosti. Na druhou stranu jsou procentní náhrady počítány z nižší mzdy, než tomu je v zahraničí. Také doba podpory je v porovnání s evropskými zeměmi podstatně kratší. Myslím si, že se postupně dopracujeme k vyšší flexibilitě trhu práce. Protože čím pružnější pracovní trh, tím je nižší nezaměstnanost.

Dalším problémem týkající se národních akčních plánů je malá nabídka pracovních míst, zejména v oblastech zasažených restrukturalizací, nemotivující systém sociálních dávek a nedostatečné kapacity úřadů práce k řešení stávající nezaměstnanosti.

Obecně by se dalo říci, že by se legislativa a národní akční plány měly zaměřovat více na zaměstnavatele a to hlavně v období hospodářské krize. Např. daňové zvýhodňování umožní zaměstnavatelům zaměstnávat více lidí, omezení byrokracie, ustálená legislativa atd. Dále se musíme zaměřit na celkový sociální systém, kdy pro nezaměstnané bude motivující jít do práce třeba za nižší mzdu než vést život na sociálních dávkách. Inspirující by mohlo být heslo: *„Pracovní trh musí být motivující, zvýhodňující aktivitu a trestající pasivitu při hledání nového pracovního místa.“*¹⁶⁷ Tohoto se nám již pomalu podařilo dosáhnout, avšak vždy mnoho záleží na politice a její zaměření – liberálně-konzervativním nebo sociálně demokratickém modelu. Vývoj trhu práce v současné politické situaci lze však jen stěží hodnotit nebo předvídat, a proto by se měl zavést takový model, který bude moci být pro všechny přijatelný a tím pádem realizovatelný.

¹⁶⁷ Občanská demokratická strana: *Vize 2020*. Praha 2010, s. 14.

LITERATURA

- GABAL, I.: *Etnické menšiny ve střední Evropě*. Praha, G plus 1999.
- HALÁSKOVÁ, R.: *Politika zaměstnanosti*. Ostrava, Ostravská univerzita v Ostravě 2008.
- HALL, P.: *Social services of England and Wales*. London and Boston 1971.
- KHRUTOVÁ, L.: *Hodnocení kvality VŠ v oblasti ve zpřístupňování vzdělání studentů se zdravotním postižením*. Praha, VÚPSV 2009.
- KREBS, V.: *Sociální politika*. Praha, ASPI 2005
- KUCHAŘ, P.: *Trh práce*. Praha, Karolinum 2007.
- MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha, Grada 2002.
- MATOUŠEK, O.: *Sociální práce v praxi*. Praha, Portál 2005.
- MATOUŠEK, O.: *Sociální služby*. Praha, Portál 2007.
- MUNKOVÁ, G.: *Sociální politika v evropských zemích*. Praha, Karolinum 2005.
- MUSIL, P.: *Trh výrobních faktorů a konkurenceschopnost v SR v období transformace*. Praha, VÚPSV 2007.
- PARSON, G.: *The systém of modern societies*. Englewood Cliffs , Prentice-Hall 1971.
- SIROVÁTKA, T., KULHAVÝ, V.: *Hodnocení efektivity programů APZ a doprovodných nástrojů a projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007*. Praha, VÚPSV 2008.
- SIROVÁTKA, T.: *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce*. Brno, VÚPSV 2003.
- SIROVÁTKA, T.: *Česká sociální politika na prahu 21. století*. Brno, Masarykova univerzita 2000.
- TICHÝ, L., a kol.: *Evropské právo*. Praha, Beck 2006.
- TOMEŠ, I., KOLDINSKÁ, K.: *Sociální právo Evropské unie*. Praha, Beck 2003.
- TOMEŠ, I.: *Sociální politika, teorie a mezinárodní zkušenost*. Praha, Socioklub 2001.
- TOMEŠ, I.: *Sociální správa*. Praha, Portál 2002.
- VYHLÍDAL, J., MAREŠ, P.: *Měnicí se rizika a šance na trhu práce*. Praha, VÚPSV 2006.

RUKOPISY

- ALTAMNOVÁ, M.: *Politika zaměstnanosti*. Seminář – Obory sociální politiky, 2007/2008, nepubl.
- ŠKODA, J.: *Pohled „zdola“ na politiku zaměstnanosti EU (případová studie Česká Lípa)*, dipl.práce 2007/2008 [rukopis]. FF UK.

VORDERWINKLEROVÁ, K.: *Realizace evropské strategie zaměstnanosti v České republice*, dipl. práce 2005/2006 [rukopis]. FF UK.

MOLATOVÁ, P.: *Účinnost sociálních služeb pro seniory*. Seminář – Obory sociální politiky, 2007/2008, nepubl.

VČELÁKOVÁ, M.: *Dlouhodobá nezaměstnanost*, 2008, nepubl.

ZAHRANIČNÍ ČASOPISY

EUROPEAN COMMINISON: *Effective back to work help ro the over 50s..* European Employment Observatory, Spring 2002.

EUROPEAN COMMINISON: *Programme of measures for improving job-seekers search for work in Sweden.* European Employment Observatory, Autumn 2003.

EUROPEAN COMMINISON: *Online Club for Jobseekers.* Employment in Europe 2002.

LEGISLATIVA, ROČENKY

Evropská rada: *Council Regulation (EEC) No 1408/71*, June 1971.

Evropská rada: *Council Regulation (EEC) No [1612/68](#)*, October 1968.

Evropská rada: *Smlouva EHS, Hlava 3, část III (Volný pohyb osob, služeb a kapitálu).*

Evropská unie: *Amsterodamská smlouva*, červen 1997.

Evropská unie: *Bílá kniha – Růst, konkurenceschopnost, zaměstnanost*

Evropská unie: *Listina základních práv Evropské unie 2007/C 303/01.*

Evropská unie: *The Treaty of Amsterdam*, October 1997.

Evropská unie: *The Treaty of European Union*, July 1992.

Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb.*

Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb.*

Sbírka zákonů 273/2001, o právech příslušníků národnostních menšin.

Sbírka zákonů 273/2001, s. 6461.

Úřad práce hl. města Prahy: *Zpráva o situaci na trhu práce 2006.*

Úřad práce v Ústí nad Labem: *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji v r. 2008.*

Úřad práce v Ústí nad Labem: *Roční zpráva 2006.*

Úřad práce v Ústí nad Labem: *Roční zpráva 2008.*

Vláda ČR: *Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004-2006*

Vláda ČR: *Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004-2006*. Praha 2004.

Vláda ČR: *Národní Lisabonský program 2005 – 2008 (Národní program reforem České republiky)*. Praha 2005.

Vláda ČR: *Zpráva o plnění Národního Lisabonského programu 2005-2008 (Národní program reforem ČR)*. Praha 2006.

Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti, rozšířený Vyhláškou MPSV č. 22/1991.

VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI OD ROKU 1990

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Praha					0,28	0,29	0,43	0,87	2,31	3,52
Ústí nad Labem	0,67	4,3	3,31	4,85	5,24	5,79	7,05	10,00	13,18	15,92
Celkem ČR	0,73	4,13	2,57	3,52	3,19	2,93	3,52	5,23	7,48	9,37
Evropská unie									9,40	9,10

Zdroj 1: Český statistický úřad

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Praha	3,42	3,39	3,73	4,02	3,9	3,5	2,8	
Ústí nad Labem	16,15	15,83	17,13	17,94	14,5	14,5	13,7	
Celkem ČR	8,78	8,9	9,81	10,31	8,3	7,9	7,1	
Evropská unie	8,60	8,40	8,8	9,00	9,1	9,0	8,2	

Zdroj 2: Český statistický úřad

REALIZAČNÍ PLÁN KONCEPCE ROMSKÉ INTEGRACE 2010–2013
ÚKOLY PRO JEDNOTLIVÉ RESORTY

1. Ministr vlády pro lidská práva

1.1 Připravit do 31. 12. 2011 novelu zákona č. 273/2001 Sb., o právech příslušníků národnostních menšin a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a doplnit jej o obsahové vymezení úkolů napomáhajících výkonu práv a integraci příslušníků romských komunit dle části III. materiálu.

1.2 Vytvořit do 31. 12. 2013 v rámci svého resortu dotační program *Podpora romských poradců* pro obce s rozšířenou působností.

1.3 Vytvořit do 31. 12. 2011 systém evidence a evaluace činnosti romských poradců. Na základě zjištěných informací vytvořit jejich novou doporučenou pracovní náplň jako vodítko pro obce s rozšířenou působností při plnění agendy romských záležitostí.

1.4 Vytvořit do 30. 9. 2010 ve spolupráci s předsedou Českého statistického úřadu strategii podpory sociálně vyloučených romských komunit při sčítání lidu v roce 2011.

1.5 Průběžně ve spolupráci s ministrem práce a sociálních věcí prosazovat prostřednictvím kampaní princip diverzity v českém podnikatelském prostředí a ve veřejné správě dle části III. materiálu.

1.6 Průběžně podporovat rovné příležitosti žen v romské komunitě.

1.7 Do 31. 12. 2012 zahájit se zapojením Agentury pro sociální začleňování v romských lokalitách a ve spolupráci s ministrem práce a sociálních věcí odbornou diskusi na téma evidence a evaluace sociálních programů směřujících k sociálnímu začleňování sociálně vyloučených Romů a podporovat realizaci takto zaměřených vzdělávacích aktivit pro jejich poskytovatele.

OTÁZKY PRO PRACOVNÍKY ÚŘADŮ PRÁCE

1. Které programy aktivní politiky zaměstnanosti jsou nejčastěji využívány Vaším úřadem práce?

- a) kterou skupinu uchazečů o práci tento program nejvíce oslovuje?
- b) proč zrovna tento program?

2. Je podle Vás u některých typů programů těžší dosažitelnost pro klienty?

- a) kterých programů se to týká?
- b) Uveďte prosím proč.

3. Jaký profil uchazeče o práci je nejžádanější?

- a) Muž
- b) žena
- c) Základní vzdělání
- d) vyučení v oboru
- e) středoškolské vzdělání
- f) vysokoškolské vzdělání

Věk

- g) do 20 let
- h) 21 – 30
- i) 31 – 40
- j) 41 – 50
- k) 51 – 60
- l) 61 a více

Další charakteristiky (např. délka praxe, vzdělání v oboru, fluktuace jedince, zdraví atd.):

4. Myslíte si, že se daří úřadu práce zvyšovat zaměstnanost?

- a) jestliže ne, prosím uveďte proč:

5. Jaký program aktivní politiky zaměstnanosti je podle Vás nejméně efektivní?

- a) proč si to myslíte?

6. Máte vlastní návrh jak zvýšit zaměstnanost ve Vašem regionu?

- a) Pokud ano, máte šanci jej realizovat?
- b) Pokud ne, co Vám v tom brání?