

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE FILOZOFICKÁ FAKULTA

KATEDRA SOCIÁLNÍ PRÁCE

Diplomová práce

**FENOMÉN ZAMĚSTNANOSTI V EVROPSKÉM
KONTEXTU A JEHO REFLEXE V SOCIÁLNÍ
POLITICE MPSV ČR**

Bc. LUCIE ŠEVČÍKOVÁ

Praha 2006

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE FILOZOFICKÁ FAKULTA

KATEDRA SOCIÁLNÍ PRÁCE

DIPLOMOVÁ PRÁCE

**FENOMÉN ZAMĚSTNANOSTI V EVROPSKÉM
KONTEXTU A JEHO REFLEXE V SOCIÁLNÍ
POLITICE MPSV ČR**

Bc. LUCIE ŠEVČÍKOVÁ

Obor:	sociální práce
Forma studia:	prezenční
Akademický rok:	2005/2006
Vedoucí diplomové práce:	prof. JUDr. Igor Tomeš, CSc
Oponent diplomové práce:	
Datum obhájení:	
Výsledek obhajoby:	

P R O H L A Š U J I ,

že tuto předloženou diplomovou práci jsem vypracoval/a zcela samostatně a cituji v ní veškeré prameny, které jsem použil/a.

V, dne

Podpis:

P o d ě k o v á n í

Tímto bych chtěla vyslovit poděkování prof. JuDr. Igorovi Tomešovi, CSc za cenné připomínky a rady k obsahu.

Dále bych chtěla poděkovat své rodině za trpělivost a podporu.

Obsah

Úvod	3
1. Komunistická koncepce pracovního práva	5
1.1 Specifikum pracovního práva	5
1.2 Porovnání zákoníků práce č. 65/1965 Sb. a č. 231/92 Sb.	6
2. Česká republika a vznik trhu práce	13
2.1 Období 1989 – 1997	13
2.1.1 Hospodářské a strukturální změny	16
2.1.2 Politika zaměstnanosti ve statistice.....	17
2.1.3 Sociální problémy	18
2.2 Období od roku 1997	20
2.2.1 Hospodářská situace a její vliv na politiku zaměstnanosti	20
2.2.2 Politika zaměstnanosti	20
2.2.3 Sociální problémy	23
3. Evropský kontext	24
3.1 Rada Evropy a odraz úmluv OSN a MOP	24
3.2 Evropská unie.....	26
3.2.1 Období 1957-1992 (Od Říma k Maastrichtu)	27
3.2.2 Období 1992-1997 (Od Maastrichtu k Amsterdamu)	29
3.2.3 Období 1997-2000 (Od Amsterdamu k Lisabonu)	31
3.2.4 Období roku 2000 (Od Lisabonu k Nice)	32
3.2.5 Období od roku 2000 (Od Nice po současnost)	33
4. Česká republika v evropském kontextu	38
4.1 Řešení v evropském kontextu	38
4.2 Národní (akční) plány zaměstnanosti: historicky, strukturálně, statisticky	39
4.2.1 Historický vývoj	39
4.2.2 Strukturální vývoj	40
4.2.3 Statistický vývoj	53

Závěr 59

Seznam použité literatury 62

Přílohy

Úvod

Otázka zaměstnanosti je v současné době klíčovým tématem mnoha vědních oborů. Na fenomén zaměstnanosti je možné nahlédnout z několika úhlů pohledů.

Prvním z nich je zaměstnanost jako statistická entita, kdy je možné hovořit o míře využití pracovních sil v ekonomice dané země a z toho pak vyplývají její možné stavy jako přezaměstnanost, plná zaměstnanost a podzaměstnanost.¹

Ze sociálně – politického hlediska, jež je stěžejní v této práci, bude zaměstnanost pojímána jako zaměstnání, jako sociálně – ekonomický jev, jehož opakem je nezaměstnanost. Její negativní vlivy zasahují do celospolečenského ekonomického klimatu, psychiky jedince a jeho rodiny.² Ztráta zaměstnání jako ekonomicky aktivní činnosti souvisí s její centrální rolí v naší kultuře. Ta má práci v sobě hluboce zakořeněnou, tvoří architekturu společnosti a také psychiku člověka. Další funkcí práce je, že je jednak nástrojem kariéry a tím pak i společenského vzestupu a jednak také naplněním motivací, ctížádostí a ambicí a tím přináší spokojenost a radost pro člověka. Na jedné straně je práce institutem, který organizuje život člověka, na druhé straně společnost očekává, že ten člověk, který je schopný a ochotný pracovat, bude své osobní důchody získávat právě z ní a k tomu vytvoří příslušnou společenskou a ekonomickou infrastrukturu. Podstatným aspektem etiky práce je i společenská morálka, která je na ní postavená.¹

Cílem sociální politiky pak z výše citovaných charakteristik práce nutně musí být podpora samostatné ekonomické aktivity a přípravy lidí na zaměstnání nebo jinou ekonomickou činnost.² K 1.5 2004 se Česká republika stala součástí Evropské unie, nabízí se otázka zda stačí historické pojetí zaměstnanosti tak jak se vyvinulo za komunismu? K zodpovězení této otázky bude provedena analýza pojetí zaměstnanosti před rokem 1989, pojetí této otázky v evropském kontextu a jeho reflexe po roce 1989 v sociální politice Ministerstva práce a sociálních věcí. Sledováním mezinárodního a zejména evropského kontextu umožní položení další

¹ Matoušek, Oldřich. *Slovník sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003. s. 269. ISBN 80 – 7178 – 549 - 0

² Buchtová, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1.vyd.Praha: Grada, 2002. s. 7 . ISBN 80 – 247 – 9006 - 8

¹ Brožová, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1.vyd. Praha: SLON, 2003. s.106. ISBN 80 – 86429 – 16 - 4

² Tomeš, Igor. *Sociální politika teorie a mezinárodní zkušenost*. 2. vyd. Praha: Socioklub, 2001. s. 142. ISBN 80 – 86484 – 00 - 9

otázky a to zda zaměstnanost v pojetí ekonomické činnosti je hlavním terapeutickým nástrojem v současnosti dvou nejzávažnějších sociálně – ekonomických celosvětových problémů a to chudoby a sociální vyloučenosti. Tím se také dostává do popředí úloha státu a jeho vlivu při hledání odpovědí na dané otázky.³

³ Mareš, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON, 2002. s. 10 – 11. ISBN 80 – 86429 – 08 - 3

1. Komunistická koncepce pracovního práva

1.1 Specifikum pracovního práva

Komunistická koncepce vycházela především z povinnosti pracovat. V roce 1945 byl vydán Dekret presidenta o všeobecné pracovní povinnosti 88/1945 Sb. Paragraf 1 definuje, že k výkonu prací, které vyžadují veřejné důležité zájmy, mohou být přiděleni všichni práce schopní muži od 15 do 55 let a ženy ve věku od 18 do 45 let. Ministerstvo ochrany práce a sociální péče podle paragrafu 4 určí do kterých obvodů, odvětví a ze kterých povolání a do kterých závodů lze přidělovat osoby k vyrovnání pracovních sil. Takovýto dokument o přidělení k práci se nazýval „Výměra o přidělení k práci.“⁴

Dále souvisela s tím, že v komunistických státech byly výrobní prostředky znárodněny a vše patřilo státu a ten byl také jediným zaměstnavatelem, nebylo tedy soukromé podnikání.⁵ Socialistické pracovní právo bylo nástroj řízení a organizace společenské práce a regulátor chování lidí ve společenských pracovních vztazích.⁶ Pracovní vztahy jsou ty vztahy v oblasti společenské práce díky nimž dochází ke spojení pracovní cíly s výrobními prostředky a tak k uskutečnění pracovního procesu. Lidé se chovají jednak jako výrobci tím, že svou prací vytvářejí užité hodnoty a na druhé straně jsou nositeli výrobních prostředků, protože tyto prostředky poskytují právě k vytváření užitečných hodnot.⁷

Dalším, pro pochopení důležitým momentem, je porozumění vytvoření soustavy plánovité celospolečenské kooperace. Týkala se pracovní, spotřební i výrobně spotřební kooperace. Socialistická celospolečenská kooperace byla postavena na plánovité spolupráci všech členů společnosti, kteří podle dané definice byli zbaveni vykořisťování a pracovali se zespolečenštěnými pracovními prostředky. Základním projevem společenské kooperace bylo plánovité řízení ekonomické činnosti stejně tak jako organizování a uskutečňování procesu

⁴ Úplné znění Dekretu presidenta 88/1945 Sb. lze nalézt na http://www.sbc.info/cgi-bin/khm.cgi?typ=1&page=khm:SB1945\08845A01_000.HTM;skok#nasl

⁵ Viz Tomeš, Igor. Tamtéž, 202

⁶ Kovařík, Jan. *Pracovní právo ČSSR*. vyd.1. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1966

⁷ Tamtéž, s. 8

organizace práce.⁸ Zákoník práce v takto organizované společnosti byl v podstatě „celospolečenským pracovním řádem“. Potlačil úlohu kolektivní a pracovní smlouvy, reguloval mzdy a pracovní podmínky a také vytvořil systém disciplinárních předpisů. V tržní ekonomice je taková úprava nepřijatelná.⁹

Po roce 1989 šlo o odstranění disciplinárních ustanovení, vrácení pracovní smlouvě její význam a roli a dále bylo potřeba nově chránit mzdy v podmínkách svobodné tvorby mezd a také stanovit pravidla pro politiku zaměstnanosti, protože v procesu plánování pracovních sil nebyla potřeba. V minulém režimu byla politika zaměstnanosti postavena na koncepci plné zaměstnanosti a nezaměstnanost jako taková nebyla považována za problém. Státní instituce se zabývaly rozmísťováním a plánováním pracovních sil, čehož výsledkem byla sociální přezaměstnanost a nepotřebnost služeb zaměstnanosti tak jak je známe dnes.¹⁰ Následující kapitola na praktických ustanovení doloží výše popsanou charakteristiku komunistické koncepce pracovního práva.

1.2 Porovnání zákoníků práce č. 65/1965 Sb. a č. 231/92 Sb.

Srovnání nejsignifikantnějších ustanovení pojetí zaměstnanosti v období před rokem 1989 a po něm a zároveň praktické přiblížení výše vyloženého bude doloženo na Zákoníku práce č. 65/1965 Sb.¹¹ a Zákoníku práce č. 231/92 Sb.¹²

V oblasti Působnosti zákoníku práce se nově upravuje v §1 možnost vzniku pracovněprávního vztahu:

- uzavřením pracovní smlouvy
- dohodou o provedení práce
- dohodou o pracovní činnosti
- zvolením
- jmenováním

⁸ Tamtéž, s. 10 - 11

⁹ Viz Tomeš, Igor. Tamtéž, s. 203

¹⁰ Tamtéž, s. 206

¹¹ Bernard, František a kolektiv. *Zákoník práce a předpisy související*. 9.vyd. Praha: Práce, 1981.

¹² Šusta, Václav; Štalmach, Petr; Votruba Svatopluk. *Zákoník práce a s ním související předpisy v úplném znění*. 2.vyd. Praha: Hříbal, 1992. ISBN: 80 – 900892 –8 -3

Zrušením ustanovení o pracovním poměru v jednotných zemědělských družstvech a výrobních družstvech v §3 kontrastuje s §6, který se týká zaměstnávání cizinců a byl doplněn o dva nové odstavce upravující pracovní právní vztahy pracovníků podniků se zahraniční majetkovou účastí a organizací s mezinárodním prvkem. Zrušení se dočkal i §7, kterým se stanovilo, že cizinci a osoby bez státní příslušnosti mohou uzavřít pracovní poměr pouze v případě povolení k pobytu na území ČSSR.

Kdo může být účastníkem pracovních vztahů? Nejdříve, pokud se jedná o organizace. Paragrafem 8 došlo k nahrazení státních, družstevních a společenských organizací organizacemi právními a §9 doplněným o odstavec 4, kterým se stanoví, že při kolektivní formě organizace práce a odměňování v organizaci je vedoucí pracovního kolektivu vedoucím pracovníkem organizace. Otázka pracovníků začíná §11, který se liší v odstavci 1 jen nepatrně v tom, že uzavřít pracovní vztah může po r.1989 občan, který dosáhne 15 let věku, kdežto dřívější úprava hovořila o počátku kalendářního roku, v němž občan dokončí povinnou školní docházku. Nově se upravil vznik pracovního vztahu s občanem, který ukončí povinnou školní docházku v pomocné škole před 15 let věku. Způsobilost začíná dnem dosažení 14 let věku. Okruh prací se stanoví vyhláškou. Před rokem 1989 zákoníky práce obsahovaly u některých paragrafů tzv. Důvodové zprávy. Ta k § 11 říká, že mládež, která končí povinnou školní docházku může být rozmístěna ještě před ukončením školního roku nebo dokonce může uzavřít učební či pracovní smlouvu na začátku kalendářního roku, který je daný pro ukončení povinné školní docházky.¹³ Zrušením §13 se ruší ustanovení o jednání pracovníka před rozhodčí komisí.

Hlava třetí s názvem Účast pracovníků na rozvoji, řízení a kontrole činnosti organizace je po r.1989 ponechána bez názvu. A také všechny její paragrafy doznaly změny. Místo účasti pracovníků a kolektivů na rozvoji, řízení a kontrole činnosti organizace jako neoddelitelným rysem socialistické demokracie se hovoří o úkolech odborových organizací týkajících se zejména podmínek zaměstnávání:

- pracovníků
- matek

¹³ Bernard, František a kolektiv. Tamtéž, s. 24

- mládeže
- osob se změněnou pracovní schopností

Opatření při větším počtu pracovníků, poskytování informací k předchozím účelům, ochrana pracovních a životních podmínek pracovníků. Stejně tak §19 se již netýká rozvíjení socialistického soutěžení, ale potřeby odborové organizace. Paragraf 21 o roli ústředních orgánů k rozvoji pracovní iniciativy byl zrušen. Role odborových orgánů jako kontrolora dodržování pracovněprávních předpisů, vnitřních mzdových předpisů a závazků kolektivních smluv je rozepsána v §22 nahrazující znění o Revolučním odborovém hnutí.

Dalším podstatným rozdílem je vnímání Zabezpečení práva na práci, kde před r.1989 byla tato formulace doplněna o: ve prospěch společnosti, což se prolíná celým prvním §24. Občané uskutečňují právo na práci jako pracovníci v pracovním poměru k organizaci, kdežto dříve ještě v souladu se zájmy společnosti. Organizace získává pracovníky za podmínek stanovených zákonem, ale dříve s potřebami rozvoje národního hospodářství a za podmínek stanovených zvláštními předpisy. Orgány nadřízené organizacím podle §26 sledují vytváření pracovněprávních vztahů, porušování předpisů a vyvozují důsledky a vytváří podmínky jejich dodržování. Dříve toto byla úloha Národních výborů, které ale měly rozvíjet pracovní aktivitu obyvatelstva v souladu s potřebami národního hospodářství.

Otázka vzniku, změny a skončení pracovního poměru je taktéž signifikantní. Pracovní poměr bylo možné dříve sjednat na dobu neurčitou, nově se hovoří i o době neurčité za dodržení určitých podmínek. Zkušební doba se prodlužuje na 3 měsíce oproti dřívějšímu jednomu měsíci, doba překážek započítávaných do zkušební doby se prodlužuje na deset pracovních dnů, místo 6. Ruší se §34 o rámcové pracovní smlouvě. Při změně pracovního poměru, respektive při převedení na jinou práci se nově v §37 uvádí, kdy může organizace převést pracovníka na jinou práci. Jedná se o případ zahájení trestního řízení v souvislosti se škodou na majetku organizace a v případě, kdy pracovník dočasně pozbyl předpoklady pro výkon sjednané práce. Pracovní cesta a přeložení pracovníka v §38 doznává v nové úpravě většího a podrobnějšího rozpracování, za jakých možností, kdy může organizace vyslat pracovníka na pracovní cestu.

Zajímavá je otázka skončení pracovního poměru. Po roce 1989 byly do §42 umístěny dva nové odstavce ustanovující, jakým způsobem ještě může být pracovní poměr rozvázán. Jedná se o smrt pracovníka a den zániku organizace u níž je pracovník zaměstnán. Z důvodové zprávy je zřejmé, že: pracovní poměr nekončí zánikem organizace u které byl tento poměr sjednán a nekončí tím, že byl pracovníkovi přiznán důchod. Pracovní poměr může skončit je z důvodů uvedených v zákoníku a ne jinak, i kdyby byl pro to závažný důvod.¹⁴ Dalším z indikátorů je otázka výpovědní lhůty. Po roce 1989 bylo stanoveno §45, že výpovědní lhůta je stejná pro organizaci i pro pracovníka a činí dva měsíce. Před tím ale platilo, že výpovědní lhůty jsou stejné pro organizaci i pracovníka:

- jeden měsíc u pracovníků do 30 let věku
- dva měsíce u pracovníků od 30 let do 40 let věku
- tři měsíce u pracovníků od 40 let věku.

Podobná situace je i u výpovědi dané pracovníkem. Pracovník může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu a i bez jeho udání. Dříve tento §51 obsahoval specifikace, kdy může pracovník dát výpověď. Zajímavá je ovšem důvodová zpráva, která objasňuje, že je potřeba zabránit bezdůvodné fluktuaci pracovníků, čímž by mohlo utrpět národní hospodářství a dojít k ohrožení celospolečenských zájmů a tím tak narušení chodu výroby. Tím takto bude v budoucnu zajištěno to, aby opatření vlády mohlo zabezpečit řízení pohybu pracovních sil s ohledem na potřeby národního hospodářství.¹⁵ Z kapitoly Pracovní kázeň a pracovní řád došlo k vypuštění §72 Socialistická pracovní kázeň jako nástroje k plnění úkolů organizace a hlavního principu rozvíjení společenské organizace práce a §76 – 81 o kárných opatřeních a jejich ukládání.

Otázka pracovní doby a přestávek v práci doznala změn v hodnotách, kdy se například pracovní doba ze 46 hodin za týden snížila na 43 hodin za týden.

Část Péče o pracovníky §144 hovoří o zabezpečení absolventům středních a vysokých škol odbornou praxí k získání praktických zkušeností a znalostí potřebných pro výkon práce a odborný růst. Odstraněn byl ale odstavec druhý, který hovořil, že

¹⁴ Tamtéž, s.55

¹⁵ Tamtéž, s.71

umístování absolventů upraví vláda Československé socialistické republiky, která může stanovit i odchylky od zákoníku.

Pracovní podmínky žen a mladistvích ustanovují v §163 povinnost pro organizace vytvářet příznivé podmínky pro rozvoj mladistvých pracovníků zvláštní úpravou pracovních podmínek. Až potud je úprava stejná. Dále se hovoří před r.1989, že tyto organizace spolupracují s Revolučním odborovým hnutím a Socialistickým svazem mládeže a až teprve pak s rodiči mladistvých. Znění po r.1989 hovoří pouze o spolupráci s rodiči.

Jak je tedy možné shrnout období před rokem 1989? Účastníkem pracovněprávního vztahu mohl být ten, který ten rok dovrší 15 let věku a ještě před ukončením povinné školní docházky bylo rozhodováno o jeho umístění. Zajímavá je též možnost ukončení pracovního poměru, kdy, pokud se to týkalo zájmu národního hospodářství, nemohl být pracovní poměr rozvázán. Pracovní poměr nekončí zánikem organizace. Ve stejném duchu je i ustanovení o postupném odchodu do důchodu, podle věkových kategorií a možnosti výpovědi ze strany pracovníka, ten ji může dát bez udání důvodu, ale pokud nebude narušena výroba. Vláda dokonce může upravit zabezpečování řízení pohybu pracovních sil s ohledem na potřeby národního hospodářství a zdroje pracovních sil. Další ustanovení týkající se umístování pracovníků, v tomto případě absolventů najdeme v části péče o pracovníky, což může upravit vláda. Pracovní podmínky mladistvích se nekonzultují nejdříve s rodiči, respektive se zákonnými zástupci, ale nejdříve s ústředními orgány. Roli ústředních orgánů v rozvoji pracovní iniciativy obsahoval i §21. Provádělo se plánování pracovních sil, a to již mnoha úpravami týkajících se i mladistvích, zároveň se vycházelo od nařízení ústředních orgánů v souladu s potřebami národního hospodářství a výroby, což bylo právě možné doložit na zákoníku práce z tohoto období.

● Nucená práce

Práce v socialistické společnosti je práce zdrojem blahobytu lidu a rozvoje společnosti. Druhou stranou tohoto pojetí je ovšem povinnost pracovat, která je morálně politickou i právní povinností každého občana a její porušení je stíháno právními sankcemi. Stejně tak i dodržování pracovní kázně lze vynutit různými

sankcemi. Povinnost pracovat se přebírá pracovní či učební smlouvou nebo dohodou o pracovních podmínkách.¹⁶ Praktickým projevem tohoto pojetí pak bylo, jak je možné vidět výše v deskripci zákoníku práce z roku 1981 např. to, že pracovník mohl dát výpověď kdykoliv, i bez udání důvodu, ale s tou podmínkou, že nesměl narušit výboru. Nebo na jiném místě zase zákoník práce v případě ukončení pracovního poměru ustanovoval, že nekončil zánikem organizace. To jsou jen některé příklady toho, že jedním z aspektů celospolečenské plánovité kooperace byla nucená práce zakotvená jako povinnost pracovat.

● Svoboda rozhodování

Druhý důležitý aspekt vymezení podstaty pracovních vztahů za socialismu spočívá na principech rozdělování podle práce. Tím došlo k odstranění kapitalistické námezdní formy práce, které bylo nahrazené právě rozdělováním podle práce.¹⁷ Rozdělováním podle práce ukazovalo na neexistenci svobodného rozhodování. Socialistická společnost musí zajišťovat rozdělování pracovních sil a výrobních prostředků v prostředních proporcích.¹⁸

Praktická ustanovení této filosofie v zákoníku práce potom hovořila o rozmísťování mládeže v souladu se zájmy společnosti. Paragraf 26 upravoval úlohu národních výborů při potřebách umístění pracovníků v souladu s rozvojem hospodářství a §144 hovořil o umístování absolventů, které stanovila vláda. Pokud nebudeme pojímat pracovní sílu jako zboží a místo toho nastolíme rozmísťování pracovních sil, vyplyne jasný důkaz toho, že neexistoval pracovní trh. Shrneme-li získané poznatky, pak zjistíme, že otázka pracovních vztahů se týkala existence:

- nucené práce (povinnosti pracovat)
- nesvobody v rozhodování
- plánování pracovních sil
- plánovité celospolečenské kooperace (centrální plánování)

¹⁶ Kalenská, Marie. *Československé pracovní právo*. vyd.1.Praha: Panorama, 1981, s. 46

¹⁷ Kovařík, Jan. Tamtéž, s. 9

¹⁸ Tamtéž, s. 10-11

A neexistence:

- pracovního trhu

Jestliže připustíme neexistenci trhu práce, protože nebyl potřeba – viz plánování pracovních sil, pak dojdeme k závěru, že neexistovala i nezaměstnanost, která je implicitně spojená s trhem práce.¹⁹

O důrazu na zaměstnanost jako na pracovní sílu plnící úkoly národního hospodářství k jeho růstu je možné vysledovat i z úprav sociálního pojištění, k jehož první revizi došlo již v roce 1948. Došlo k revizi sociálního pojištění, kde celý systém řídila jedna centrální správa. Došlo k pokrytí všech kategorií pracujících osob a zahrnutí všech klasických událostí s výjimkou nezaměstnanosti.²⁰ K čemu došlo prakticky – všechny dávky pobíral pracovník na pracovišti, což se stalo podnikovým řízením. Dalšími reformami došlo, pokud se zaměříme jen na otázku zaměstnání (což je v tak komplexním oboru jako je sociální pojištění obtížné), k zajímavé situaci, která ovšem dokreslí výše řečené. Jeden den neomluvené absence mohl mít za následek ztrátu rodinných přídatků na příslušný měsíc. Právo na sociální dávku nebylo závislé na stavu pojištěnce, ale na stavu pracujícího.²¹

¹⁹ Mareš, Petr. Tamtéž, s. 11

²⁰ Rys, Vladimír. *Česká sociální reforma. Sociologická studie*. vyd.1. Praha: Karolinum, 2003, s. 16. ISBN: 80-246-0588-0

²¹ Tamtéž, s. 17

2. Česká republika a vznik trhu práce

Nová sociální politika se zrodila krátce po přelomovém roku 1989 a sledovala 3 základní cíle: pluralizaci (v ekonomice liberalizaci), privatizaci a demokratizaci. Naplnit se měly také pomocí politiky zaměstnanosti, která se nově definovala jako právo na ekonomickou aktivitu a zabezpečení v případě nezaměstnanosti.²²

2.1 Období 1989 – 1997

Již v roce 1990 byl předložen Scénář sociální reformy. Jako riziko je viděno budoucí zvýšení nezaměstnanosti. Politika zaměstnanosti se má opřít o opatření klasická v tržních hospodářstvích, orientovat na snížení celkové míry nezaměstnanosti.²³ Politika zaměstnanosti pak byla formulovaná již v roce 1991, kdy byl vydán Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. „Podle tohoto zákona státní politika zaměstnanosti směřuje:

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

Právem občanů na zaměstnání se zde rozumí právo občanů, kteří chtějí a mohou pracovat a práci hledají, na:

- zprostředkování práce,
- rekvalifikaci a
- hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti.“²⁴

K zabezpečení takto nově ustanoveného práva občanů na zaměstnání bylo potřeba zřídit institucionální zabezpečení politiky zaměstnanosti. Na tomto místě je třeba ještě zdůraznit, že institucionálním nositelem politiky zaměstnanosti je Ministerstvo práce a sociálních věcí a v jeho rámci Správa služeb zaměstnanosti.

²² Podrobněji viz Tamtéž, s. 216 - 217

²³ Rys, Vladimír. Tamtéž, s.27-32.

²⁴ Kotrusová, Miriam a kol. *Opatření politiky zaměstnanosti při další realizaci strukturálních přeměn ekonomiky*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1998, s. 28

K provádění jimi určované politiky zaměstnanosti slouží již od roku 1990 vybudovaná síť 77 úřadů práce. V rámci své působnosti zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti, soustavně sledují a vyhodnocují situaci na trhu práce a přijímají opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce ve svém správním obvodu. Správní obvody úřadů práce jsou shodné s územními obvody okresů. Služby úřadů práce můžeme rozdělit do několika kategorií:

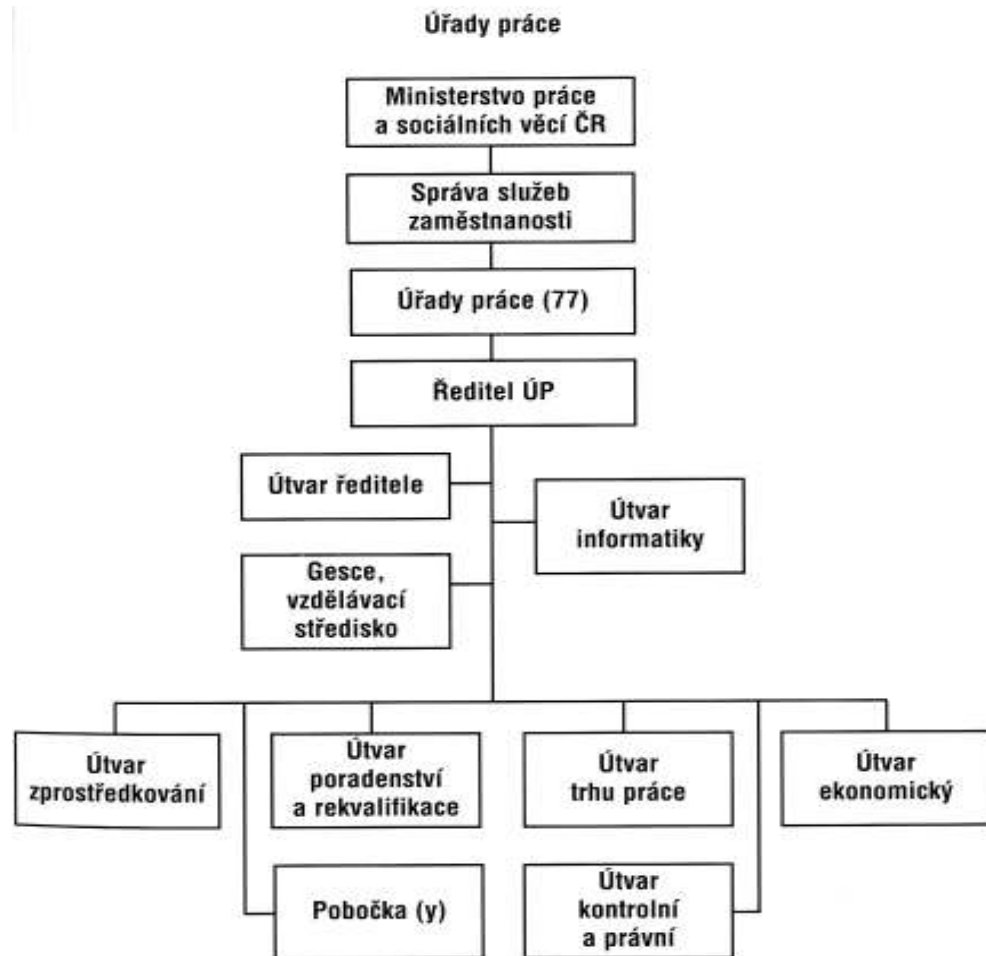
- všem občanům,
- osobám se zdravotním postižením,
- uchazečům o zaměstnání,
- zájemcům o zaměstnání,
- zaměstnavatelům,
- cizincům.

Služby úřadu práce se také dají rozdělit do několika kategorií, jedná se o poradenství, zprostředkování, informování, vyplácení podpor v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci. Poskytuje informační služby v oblasti pracovních příležitostí, zejména informace o:

- volných pracovních místech v České republice a zemích EU
- situaci na trhu práce v České republice a zemích EU
- podmínkách zaměstnávání v zahraničí
- možnost dalšího vzdělávání

Dále poskytuje poradenské služby pro:

- volbu povolání
- volbu rekvalifikace
- zprostředkování vhodného zaměstnání
- volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením
- výběr vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti



Tabulka č. 1 Organizační struktura úřadu práce.
Pramen: MPSV ČR

Politika zaměstnanosti se ve svém praktickém provedení rozděluje na aktivní politiku zaměstnanosti a pasivní politiku zaměstnanosti. V rámci pasivní politiky zaměstnanosti se uplatňují následná opatření:

- zprostředkování nabídky a poptávky na trhu práce
- podpora v podobě částečné náhrady ušlého výdělku

Aktivní politika zaměstnanosti uplatňuje:

- vytváření nových pracovních příležitostí
- příprava pracovních sil

Poměr mezi těmito dvěma politikami je dobrým ukazatelem přístupu vlády k jejímu pojetí. Možným kritériem hodnocení je poměr výdajů mezi aktivní a pasivní politikou. Z toho pohledu byl nejuspěšnější rok 1992, kdy 55% výdajů na politiku zaměstnanosti státu vydávaných ze státního rozpočtu bylo na politiku aktivní. Ta se také dotkla 92% z celkového počtu nezaměstnaných. Kdežto v roce 1993 už poměr výdajů byl 25% v neprospěch aktivní politiky a ta také pomohla 24% nezaměstnaných.²⁵

Rok	1991	1992	1993	1994	1995	1996
%	31	55	35	28	26	21

Tabulka č. 2 Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti jako procento celkových výdajů na politiku zaměstnanosti v České republice²⁶

2.1.1 Hospodářské a strukturální změny

Hospodářská situace státu a politika zaměstnanosti jsou ve vzájemné souvislosti. Je jasné, že nejenom politika zaměstnanosti, ale i česká ekonomika musela projít změnami a to na více úrovních.

Změnila se struktura vlastnictví, struktura podniků podle jejich velikosti, regionální struktura a sektorová, odvětvová, oborová a výrobní struktura.²⁷

Také ekonomika začátkem devadesátých let prodělal řadu nutných změn v přechodu na tržní systém což znamenalo liberalizaci cen a obchodu, snížení dotací podniků či restriktivní fiskální a monetární politiku apod. I přes tyto změny byla až do konce roku 1995 ekonomická situace dobrá.²⁸

Struktura zaměstnanosti se výrazně a zcela změnila. Poklesl podíl primárního sektoru a podíl sekundárního sektoru, kdy poklesla zaměstnanost v průmyslu a vzrostla zaměstnanost v terciárním sektoru, tak jak je obvyklé ve vyspělých zemích. Velmi výstižně je toto možné doložit následující tabulkou, která porovnává sektory ve dvou letech, v roce 1990 a v roce 1995:

²⁵ Potůček, Martin. *Křížovatky české sociální reformy*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999. ISBN: 80-85850-70-2.s.196

²⁶ Tamtéž, str. 196

²⁷ Podrobněji Tamtéž, s. 10 - 12

²⁸ *Evropská strategie zaměstnanosti a Česká republika*. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Praha 2003

Odvětví	1990	1995
Průmysl	37,8	32,5
Stavebnictví	7,5	8,9
Zemědělství a lesnictví	11,8	6,2
Doprava a spoje	6,9	7,1
Obchod a služby	9,8	17,8
Zdravotnictví a sociální péče	5,2	5,2
Školství	5,9	6,5
Peněžnictví a pojišťovnictví	0,5	1,7
Veřejná správa a obrana	1,8	3,2
Ostatní služby	12,7	10,9
Celkem	100,0	100,0

Tabulka č.3: Změny v zaměstnanosti podle odvětví – srovnání let 1990 a 1995 (%)²⁹

2.1.2. Politika zaměstnanosti ve statistice

Jestliže si vláda vytyčila v oblasti zaměstnanosti za svůj stálý úkol ovlivňovat hospodářský rozvoj tak, aby umožňovala minimalizovat míru nezaměstnanosti a dobu jejího trvání,³⁰ pak je možné konstatovat, že podle statistické kategorie jakou je míra nezaměstnanosti se za dané období ukázalo, že až na rok 1991 nepřekročila 4 procentní body.

Rok (údaj k 31.12.)	Míra nezaměstnanosti (%)
1990	0,7
1991	4,1
1992	2,6
1993	3,5
1994	3,2
1995	2,9
1996	3,5

Tabulka č.4: Oficiální míra nezaměstnanosti v České republice³¹

Až do roku 1996 se sociální politika vyvíjela v intencích sociální reformy, v závislosti na tom, jak se vyvíjela hospodářská a politická situace v zemi. Trh práce rozšířením nabídek terciálního sektoru, umožněním soukromého podnikání

²⁹ Potůček, Martin. Tamtéž, s. 190

³⁰ Tomeš, Igor. Tamtéž, s. 222

³¹ Potůček, Martin. Tamtéž, s. 192

nezaznamenal vysokou nezaměstnanost. Tento stav vyvolaný postupným ustavováním demokratických struktur, což v oblasti zaměstnanosti znamená pojetí práce jako ekonomické činnosti, ještě v sobě nenesl problémy z tohoto přechodu, které se objevily v dalších letech. Až doposavad byl vývoj za většinové vůle všech občanů založen na obnově všech demokratických institucí, tržní ekonomiky a soukromého podnikání. Snadnost těchto kroků vyvolala otázku co bude dál.³²

Zbývá otázka, proč byla nezaměstnanost v tomto období na tak nízké úrovni. Způsobilo to hned několik faktorů.

Odhlédneme – li od regionálních specifíků, nezaměstnanost nepředstavovala vážnější hrozbu z důvodu odkládané restrukturalizace, velké schopnosti ekonomiky absorbovat velkou část uvolňované pracovní síly.³³

Tak v první etapě (1990 – 1992) opouštěli pracovní pozice pracovníci, kteří odcházeli do nových a atraktivnějších pracovních míst nebo trh práce definitivně opustili.

Pro druhou etapu (1993 – 1997), ve které míra nezaměstnanosti postupně narůstá je charakteristické zvyšování nároků na pracovní výkon a flexibilitu pracovníků.³⁴

2.1.3 Sociální problémy

Dědictví minulého režimu se v daném kontextu projevilo ještě jednou podstatnou okolností. K ekonomicky neaktivním osobám mohly patřit osoby z těchto ze zákona uznaných důvodů:

- 1) nemoc a invalidita, krátkodobá nebo dlouhodobá nemoc
- 2) mateřství včetně těhotenství a výchovy dětí
- 3) věk, starý nebo nezletilý, vysoký nebo nízký pro zaměstnání
- 4) úmrtí, ztráta živitele

³² Rys, Vladimír. Tamtéž. 104

³³ *Problémy trhu práce a politika zaměstnanosti*. Masarykova univerzita Brno, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí České republiky, Národní vzdělávací fond. Brno, Praha 2003. s. 64

³⁴ Krebs, Vojtěch. *Sociální politika*. 3.vyd. Praha: ASPI, 2005. s.296 - 297. ISBN 80 – 7357 –050 -5

Tyto uznané sociální události byly kryty systémy sociálního zabezpečení, které byly ve výsledku a vývoji, který prodělaly zejména pod komunistickou ideologií, sociálně nespravedlivé s velkorysími podmínkami pro vznik nároku. Takovýto systém obsahoval mnohá omezení, málo podnětů k individuálnímu úsilí o získání vyšších dávek a prakticky žádný mechanismus indexace, který by zachoval přijatelný stav mezi reálnou hodnotou přiznané dávky a vývojem cen. Systém tak produkoval chudobu mezi zranitelnými skupinami obyvatelstva.³⁵ Tak vlastně přílišná ochrana a málo motivující prostředí vedlo k produkování pozdějších marginalizovaných skupin na trhu práce a k hledání řešení. Takto definované skupiny byly: ženy, starší osoby, zdravotně postižení a Rómové. A v čem spočívají hlavní důvody marginalizace? Ženy jsou handicapovány tradiční rolí v rodině a v péči o děti, přičemž flexibilní pracovní úvazky a alternativní formy pracovního poměru, které by umožňovaly sladování rodinného a pracovního života stejně jako podpůrné služby nejsou dostatečně rozvinuty. Riziko u starších osob nastává po uvolnění ze zaměstnání, kdy je snižena schopnost adaptability. U Rómů se jedná o kombinaci sociálních aspektů a nízkého vzdělání. U zdravotně postižených se nejedná o principiální znevýhodnění v důsledku zdravotního postižení jako takového, ale jeho kombinaci s dalšími znevýhodněními. Je třeba přejít od pasivního pečovatelského k modernímu úsilí o aktivní integraci. Společným jmenovatelem k zabránění marginalizace je získání co nejvyššího vzdělání, ke kterému musí být umožněn přístup.³⁶

³⁵ Podrobněji Tomeš, Igor. Tamtéž, s. 204

³⁶ *Problémy trhu práce a politika zaměstnanosti*, s. 52 - 54

2.2 Období od roku 1997

2.2.1 Hospodářská situace a její vliv na politiku zaměstnanosti

V tomto období dochází ke změně hospodářské situace státu, kdy se až dosud kvalitní růst zpomalil a vláda v roce 1997 musela přijmout dva balíčky ekonomických opatření. Tato opatření se dotkla i politiky zaměstnanosti. Došlo k zprůsnění podmínek pro vyplácení podpor v nezaměstnanosti a i přes vládní předsevzetí začala převládat pasivní politika zaměstnanosti. Došlo k pozastavení všech programů aktivní politiky zaměstnanosti a prostředků na zřizování nových pracovních míst, veřejně prospěšných prací, rekvalifikací apod.³⁷ Konkrétně se stalo to, že hospodářský přírůstek v roce 1997 dosáhl jen 0,3% a dále došlo ještě k další hlubší recesi: v roce 1998 došlo k poklesu o 2,3% a v roce 1999 o 0,2%. To vše se promítlo i do veřejných financí a reakcí vlády bylo přijetí Programu revitalizace průmyslu v roce 1999 a založení Revitalizační agentury.³⁸

2.2.2 Politika zaměstnanosti

V roce 1996 se ustavuje nová vláda, která prohlašuje, že uznává sociální politiku jako důležitý nástroj stabilizace, zavázala se, že bude podporovat aktivní politiku zaměstnanosti, ale prakticky nepřijala žádná větší opatření. Po dalších volbách v roce 1998 si vláda určila sociální politiku jako klíčový faktor zdravého rozvoje společnosti a také vyhlásila úsilí o řešení nezaměstnanosti.³⁹

I přes takto definované priority nezaměstnanost sledovaného období začala pomalu růst. Od roku 1996 by se dalo říct, že rostla každým rokem téměř o dva procentní body.

³⁷ Potůček, Martin. Tamtéž, s. 196

³⁸ *Evropská strategie zaměstnanosti a Česká republika*. s.8-9

³⁹ Viz Tomeš, Igor. Tamtéž, s. 226

Rok (údaj k 31.12.)	Míra nezaměstnanosti v %
1997	5,2
1998	7,5

Tabulka č. 5: Oficiální míra nezaměstnanosti v české republice, 1997 - 1998
Pramen: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Dále se ale růst nezaměstnanosti jak takové promítl jednak ve zvýšení podílu dlouhodobě nezaměstnaných (déle než 12 měsíců), jejichž podíl na celkové nezaměstnanosti se zvýšil z méně než 20% v roce 1996 na téměř 30% v roce 1999 a dále se projevíly velké regionální nerovnosti, zejména v severních Čechách a na severní Moravě.⁴⁰

Rostoucí nezaměstnanost, prohlubování marginálních skupin obyvatelstva (viz 2.2.3) a předpokládané přípravy na předvstupní jednání o našem vstupu do Evropské unie vyvolalo potřebu začít pracovat s fenoménem zaměstnanosti. V institucionální oblasti došlo k nové koordinaci státní politiky zaměstnanosti, kdy byly pověřeny určité úřady práce koordinací státní politiky zaměstnanosti ve svém obvodu od 1. prosince 2000. Přehledně tyto úřady vyjmenovává následující tabulka:

Úřad práce	v územním obvodu kraje
Úřad práce hl.m. Prahy	hl. m. Praha
Úřad práce v Příbrami	Středočeského
Úřad práce v Českých Budějovicích	Jihočeského
Úřad práce v Plzni	Plzeňského
Úřad práce v Karlových Varech	Karlovarského
Úřad práce v Mostě	Ústeckého
Úřad práce v Liberci	Libereckého
Úřad práce v Hradci Králové	Královéhradeckého
Úřad práce v Pardubicích	Pardubického
Úřad práce v Jihlavě	Vysočina
Úřad práce Brno-venkov	Jihomoravského
Úřad práce v Olomouci	Olomouckého

⁴⁰ Evropská strategie zaměstnanosti a Česká republika. Tamtéž, s.11

Tabulka č. 6: Úřady práce pověřené činností krajských koordinátorů pro realizaci státní politiky zaměstnanosti.

Pramen: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ředitel pověřeného krajského úřadu plní funkci krajského koordinátora státní politiky zaměstnanosti v kraji. Úřady spolupracují s orgány státní správy na úrovni krajů, sociálními partnery i zahraničními orgány a subjekty na tvorbě programů a opatření pro rozvoj zaměstnanosti a lidských zdrojů na území kraje. Koordinace státní politiky zaměstnanosti na úrovni kraje se týká zejména:

- zpracování krajské analýzy a prognózy trhu práce
- zpracování jednotné koncepce i jejích dílčích segmentů – politiky zaměstnanosti v kraji
- přípravy podkladů pro jednání se zahraničními investory o investičních pobídkách
- případových studií, analýz i jednorázových šetření nutných pro posouzení opatření krajských orgánů v oblastech, která podporují zaměstnanost (např. infrastruktura, dopravní obslužnost, alokace prostředků kraje do mikroregionů apod.)⁴¹

Vlastní provedení státní politiky zaměstnanosti v jeho konkrétní aplikaci prochází přes koordinaci krajských pověřených úřadů práce na síť 77 úřadů v územní působnosti bývalých okresů.

O zvolené metodě řešení na poli sociálně politickém kapitola 4.

2.2.3 Sociální problémy

⁴¹ Úplné znění článku Změny v síti služeb trhu práce viz Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Kromě rostoucí nezaměstnanosti se objevují nové jevy. Došlo k prohlubování sociálních rozdílů a nárstu marginalizovaných skupin na trhu práce a ke zvýšení dlouhodobé nezaměstnanosti (viz výše). Pokud se týká marginalizovaných a nejvíce ohrožených skupin na trhu práce, je možné je rozdělit do několika skupin:⁴²

- zdravotně postižení;
- Romové;
- nekvalifikovaní uchazeči a uchazeči s nízkou kvalitací;
- ženy, zejména pak ty, které pečují o dítě/děti ve věku do 15 let;
- věkově starší osoby;
- mladí lidé, zejména pak absolventi a mladiství;
- uchazeči společensky nepřizpůsobiví, často měnící zaměstnání, se špatnou morálkou.

Podle dosavadních poznatků řady úřadů práce se nejčastějšími kumulacemi handicapů ukazují být:

- vyšší věk + nevyhovující zdravotní stav;
- vyšší věk + nedostatečná kvalifikace;
- nízká kvalifikace + vyšší věk + zdravotní postižení.

3. Evropský kontext

⁴² *Problémy trhu práce a politika zaměstnanosti*, s. 66 - 67

3.1 Rada Evropy a odraz úmluv OSN a MOP

Otázku zaměstnanosti je třeba vidět v kontextu událostí celé Evropy, přesněji řečeno celého světa. Nic se neděje bez příčiny a také každá událost vyvolá určitou reakci.

Reakcí na zkušenosti z první světové války a na následnou hospodářskou krizi bylo Společností národů založení Mezinárodní organizace práce v roce 1919. Jejím hlavním posláním bylo a je formulování mezinárodních úmluv a doporučení ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracujících lidí.⁴³ Do dnešní doby bylo přijato na 200 úmluv, vzhledem k tématu jsou nejdůležitější úmluva č. 117, o sociální politice z roku 1962 a úmluva č. 122, o politice zaměstnanosti z roku 1964. Zabývá se hlavně ochranou pracovních podmínek a pracujících, což je vidět na příkladu dalších úmluv: č.11, o diskriminaci (zaměstnání a povolání) z roku 1958, č. 105 o zrušení nucené práce z roku 1957, atd.

Reakcí na 2. světovou válku bylo v celosvětovém kontextu založení Organizace spojených národů v roce 1945, která v roce 1948 přijala Všeobecnou deklaraci lidských práv. V oblasti sociálních práv jsou nejdůležitější články 22 – 25 zaručující právo na sociální zabezpečení, včetně zaručení důstojné životní úrovně, a práva související s výkonem práce. Všeobecná deklarace lidských práv je jen politickým dokumentem. Závazným mezinárodním dokumentem se staly až dva pakty přijaté v roce 1966:

- o ekonomických, sociálních a kulturních právech
- o občanských a politických právech

Druhým důsledkem 2. světové války bylo, v evropském kontextu, vznik Rady Evropy v roce 1949, která sama přijala dokument týkající se ochrany lidských práv: Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod v roce 1950. Ta obsahovala politická a občanská práva. O sociální práva byla doplněna až Evropskou sociální chartou roku 1961. *„Státy, které tuto úmluvu ratifikují, se musí zavázat k zabezpečení alespoň pěti ze základních sedmi sociálních práv uvedených v úmluvě. Jako neopomenutelná sociální práva jsou označena tato:*

a) právo na práci

⁴³ Tomeš, Igor; Koldinská, Kristina. *Sociální právo Evropské unie*. 1 vyd. Praha: C.H.Beck, Praha, 2003. s. 22. ISBN 80 – 7179 – 831 -2

- b) právo organizovat se
- c) právo na kolektivní vyjednávání
- d) právo na sociální zabezpečení
- e) právo na sociální a lékařskou pomoc
- f) právo rodiny na sociální, právní a hospodářskou ochranu
- g) právo migrujících pracovníků a jejich rodin na ochranu a pomoc

Vedle toho mohou jednotlivé státy ratifikovat i další sociální práva, jako:

- a) právo na spravedlivé pracovní podmínky
- b) právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky
- c) právo na spravedlivou odměnu za práci
- d) právo dětí a mladistvých osob na ochranu
- e) právo zaměstnaných žen na ochranu
- f) právo na poradenství při volbě povolání
- g) právo na přípravu a výkon povolání
- h) právo na ochranu zdraví
- i) právo na využívání služeb sociální péče
- j) právo tělesně a duševně postižených osob na odbornou přípravu k výkonu povolání, rehabilitaci a na profesní a sociální readaptaci
- k) právo matek a dětí na sociální a hospodářskou ochranu
- l) právo na výdělečnou činnost na území jiných smluvních stran.⁴⁴

Vzhledem k růstu nezaměstnanosti v 80. a především pak v 90. letech 20. století došlo v roce 1996 k revidování Evropské sociální charty, vzniká Revidovaná sociální charta. „Soubor výše vyjmenovaných neopomenutelných sociálních práv doplňuje o dvě další práva, a to o právo dětí a mladistvých osob na ochranu (v původním textu zahrnuté v seznamu dobrovolně ratifikovatelných) a nově o právo na stejné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví. Seznam dobrovolně ratifikovatelných práv byl doplněn o:

- a) právo na informace a konzultace
- b) právo na účast při stanovování a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí

⁴⁴Tamtéž. s.28 - 29

- c) *právo starších osob na sociální ochranu*
 - d) *právo na ochranu v případě zakončení zaměstnání*
 - e) *právo pracovníků na ochranu jejich nároků v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele*
 - f) *právo na důstojnost v práci*
 - g) *právo pracovníků s povinnostmi k rodině na stejné příležitosti a rovné zacházení*
 - h) *právo zástupců pracovníků na ochranu v podniku a na výhody, které jim mají být poskytnuty*
 - i) *právo na informace a konzultace v postupech při hromadném propuštění ze zaměstnání z důvodů nadbytečnosti*
 - j) *právo na ochranu před chudobou a vyloučením ze společnosti*
- právo na bydlení.*⁴⁵

Kompletní výčet práv Evropské sociální charty a následně její revidované podoby nám umožňuje za prvé sledovat, jakým způsobem se pohlíželo na zaměstnanost. Jednalo se o právo na práci, ale hlavně je zde problematika zaměstnanosti vnímána jako potřeba ochrany spojené se zaměstnáním. Za druhé najdeme jeho odraz dále při analýze sociální politiky Evropské unie.

3.2 Evropská unie

Jestliže je nástrojem sociální politiky právní řád, pak v případě Evropské unie je třeba si uvědomit jeho specifickou strukturu norem. Právo Evropské unie se dělí na primární a sekundární:

Primární právo tvoří zakládající dokumenty a jejich změny.

Sekundární právo se dále dělí na nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska (řazeno podle právní síly).

Primární právo jsou normy, které jsou zároveň mezinárodními smlouvami, protože se jedná o zakládající smlouvy evropských společenství.

⁴⁵ Tamtéž, s. 29 - 30

Sekundární právo slouží k ustanovení a provedení norem primárního práva. V rámci sekundárního práva se setkáme s nařízením, které má nejvyšší právní sílu. Dá se připodobnit k zákonu. Dále jsou to Směrnice, které nejsou právně závazné. Pouze stanoví lhůtu ve které jsou státy povinny přijmout vnitrostátní předpis k provedení směrnice. Způsob a provedení závisí na daném národním státě. Doporučení a stanoviska jsou nezávazné právní akty.⁴⁶

Nejdůležitější bude primární právo. Pro sociální oblast přineslo to nejpodstatnější, sekundárních norem bylo přijato málo. Analýza ovšem neopomene i ostatní dokumenty, které mají „nakročeno“ býti právně závazné a k danému tématu přinesly „cosi“ podstatného.

3.2.1 Období 1957 – 1992 (Od Říma k Maastrichtu)

Budoucí Evropská unie ve svém počátku byla ustanovena na základě smluv 6 států. K původní smlouvě z roku 1951 zakládající Evropské společenství uhlí a oceli byly v roce 1957 přijaty smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství a Evropského společenství atomové energie. Poslední dvě se nazývají Římské smlouvy. Problematiku zaměstnanosti a sociální politiky jako takové je možné nalézt ale jen v jedné z nich, která bude i nadále styčná pro další vývoj Evropské unie. Jedná se o *Smlouvu o založení Evropského hospodářského společenství* Smlouva EHS (1957),⁴⁷ kde první zmínka o určitých konkrétních zárukách je již v preambuli, smluvní státy si za cíl kladou zlepšování životní úrovně a pracovních podmínek. Cíle Společenství jsou vyjádřena v článku 2, kde je vyzvednuto vytvoření společného trhu, rozvoj hospodářských činností a vyvážený růst.⁴⁸ Sociálně politická ustanovení obsahují důležité články 117 – 122. Podporuje se zvyšování životní úrovně, zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců, rovné odměňování mužů a žen pomocí harmonizace sociálních systémů. Spolupráce v sociální oblasti se má týkat hlavně:

- zaměstnanosti,

⁴⁶ Tamtéž, s. 83 - 84

⁴⁷ Oficiální překlad Smlouvy EHS (1957) lze nalézt na internetové adrese http://www2.euroskop.cz/data/index.php?p=detail&c-id=45099&h_kat_id=5493&id=5542

⁴⁸ Úplné znění Článku 2 Smlouvy EHS (1957) viz Přílohy

- pracovního práva a pracovních podmínek,
- odborného a dalšího vzdělávání,
- sociálního zabezpečení,
- ochrany před pracovními úrazy a nemoci z povolání,
- ochrany zdraví při práci,
- práva sdružovat se v odborových organizacích a práva kolektivního vyjednávání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.⁴⁹

Touto Smlouvou byl také zřízen Evropský sociální fond o jehož činnosti bude pojednáno níže. Článkem 48 se ustanovuje volný pohyb pracovníků bez diskriminace.⁵⁰ V sekundárním právu se v oblasti zaměstnanosti v tomto období objevily dvě nejdůležitější nařízení: *Nařízení Rady č. 1612/68, o volném pohybu pracovníků v rámci Společenství*, které zaručuje podle článků 1 a 5 příslušníkům členského státu přístup k zaměstnání, stejnou pomoc služeb zaměstnanosti, stejné zacházení pokud se jedná o zaměstnávání, sociální a daňové výhody, vzdělávání, smlouvy. Druhým nařízením bylo *Nařízení Rady č. 1408/71 o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby, samostatně výdělečně činné osoby a na členy jejich rodin, pohybující se v rámci společenství*. Ostatní směrnice z oblasti zaměstnanosti posílily ochranu zaměstnanců: *Směrnice Rady č. 75/129/EHS, o sblížení právních předpisů členských států týkající se hromadného propouštění*, *Směrnice Rady č. 77/187/EHS, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, podnikání nebo části podnikání*, *Směrnice Rady č. 80/987/EHS, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele*.

V roce 1986 byl přijat *Jednotný evropský akt*, který doplnil Smlouvu o založení evropského hospodářského společenství o Hlavu V. Ekonomická a sociální soudržnost. V článcích 130a až 130c se zaměřuje na zmenšování nerovnoměrností

⁴⁹ Úplné znění Článků 117 – 122 Smlouvy EHS (1957) viz Přílohy

⁵⁰ Úplné znění Článku 48 Smlouvy EHS (1957) viz Přílohy

mezi regiony prostřednictvím strukturálních fondů, kdy se zřizuje Evropský fond regionálního rozvoje.⁵¹

K provedení výše citovaného byla ještě vydána *Směrnice č. 94/45/ES o zřízení Evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování a projednání se zaměstnanci v podnicích a skupinách podniků na úrovni Společenství*.

Sekundární právo zaznamenalo důležitý dokument na bázi morálního doporučení, tedy bez právní závaznosti. Jedná se o *Komunitární chartu základních sociálních práv pracovníků* z roku 1989. Upravuje následující práva:

- právo na práci,
- právo na spravedlivou odměnu,
- právo na sdružování a kolektivní vyjednávání,
- právo na zlepšování životních a pracovních podmínek,
- ochrana a bezpečnost zdraví při práci,
- rovnost mužů a žen.

Komunitární Charta základních sociálních práv pracovníků předznamenala nový pohled na otázku zaměstnanosti. Doteď bylo pohlíženo na otázky spojené se zaměstnaností jako na ochranu pracujících, důraz se kladl na volný pohyb pracovníků, což mělo zaručit hospodářský růst. V 90. letech 20. století se ale ukázalo, že samotná ochrana k vytyčeným cílům nestačí. K sociální stabilitě a k ekonomickému růstu je v oblasti zaměstnanosti potřebná její podpora.

3.2.2 Období 1992 – 1997 (Od Maastrichtu k Amsterdamu)

Smlouva o Evropské unii byla podepsaná v Maastrichtu 7.2. 1992 a v platnost vstoupila 1.11.1993. Evropská integrace se dostala na jinou, vyšší úroveň, což je patrné již z článků A, B a 2. Smlouva má zajistit nové utváření vztahů mezi členskými státy na základě solidarity a soudržnosti, za dosahování hospodářské a sociální soudržnosti zavedením hospodářské a měnové unie. Posláním je vysoký

⁵¹ Oficiální překlad Jednotného Evropského aktu lze nalézt na internetu na internetu: http://www2.euroskop.cz/data/index.php?p=detail&c-id=45099&h_kat_id=5493&id=5542. Úplné znění článků 130a – 130c viz Přílohy

stupeň konvergence hospodářské výkonnosti, vysoká úroveň zaměstnanosti a sociální ochrany.⁵² Pokud srovnáme článek 2 *Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství* a článek 2 *Smlouva o Evropské unii*, zjistíme již zmíněný posun z pojmu harmonizace na pojem sociální soudržnost. Doplnění *Smlouvy o Evropské unii* o dokument nazvaný *Dohoda o sociální politice mezi členskými státy Evropského společenství s výjimkou Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku* jako Protokol č.14 o sociální politice, kde se smluvní státy zavázaly provádět Sociální chartu z roku 1989, podporovat zaměstnanost, zlepšování životních a pracovních podmínek, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučení. Členské státy se podporují v těchto oblastech:

- zlepšování především pracovního prostředí tak, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků,
- pracovní podmínky,
- informování pracovníků a konzultace s nimi,
- rovnost příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti,
- zapojení osob vyloučených z trhu práce.⁵³

Dohoda o sociální politice si podle Článku 1 vytyčila podporu zaměstnanosti, v širší souvislosti „trvale vysokou zaměstnanost“ a navrhla také zcela konkrétní prostředky, jimiž by tak mělo být učiněno. 26.6. 1992 bylo vydáno Doporučení Rady o konvergenci cílů a politik sociální ochrany. Konvergence znamená sblížování, kdy si členské státy uvědomily, že ekonomické stability nelze dosáhnout bez sociální stability za podpory společných cílů.

⁵² Oficiální překlad Smlouvy EU (1992) je možná nalézt na internetové adrese: http://www2.euroskop.cz/data/index.php?p=detail&c-id=45099&h_kat_id=5493&id=5542. Úplné znění článků A, B a 2 viz Přílohy

⁵³ Úplné znění článků 1 a 2 viz Přílohy

3.2.3 Období 1997 – 2000 (Od Amsterdamu k Lisabonu)

*Amsterodamská smlouva*⁵⁴ byla přijata 16. a 17.6. 1997 na zasedání Evropské rady v Amsterdamu a podepsána 2.10.1997. Vešla v platnost 1. 5. 1999. Touto smlouvou se událo to nejpodstatnější co se týká daného tématu. Přinejmenším na úrovni primárního práva. *Amsterodamská smlouva* přijala dvě nové Hlavy: Zaměstnanost a Sociální politika. Zaměstnanost se tak stala jednou z nejdůležitějších oblastí zájmu Evropské unie. Státy se přihlásily k Evropské sociální chartě a Komunitární chartě základních sociálních práv pracovníků při podpoře cílů zaměstnanosti, životních a pracovních podmínek, sociální ochrany, rozvoje potenciálu pracovních sil s ohledem na trvale vysokou úroveň zaměstnanosti a boje proti vylučování z trhu práce. Podporuje se koordinace zejména v oblastech:⁵⁵

- zaměstnanosti;
- pracovního práva a pracovních podmínek;
- základního vzdělání a dalšího odborného vzdělávání;
- sociálního zabezpečení;
- předcházení pracovních úrazů a nemocí z povolání;
- hygieny práce;
- práva na sdružování a kolektivní vyjednávání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

Důležitá je poznámka o metodě koordinace, kdy politika zaměstnanosti je v kompetenci členských států. Unie pouze podporuje spolupráci mezi státy. Pro podporu zlepšení zaměstnávání pracovníků se ustanovuje Evropský sociální fond. Má zlepšit profesní a místní mobilitu, adaptaci na změny. Samotná zaměstnanost se dosahuje koordinovanou strategií zaměstnanosti v podpoře kvalifikace, vzdělání, přizpůsobivosti pracovníků, schopností trhů práce reagovat na hospodářské změny, spoluprací mezi členskými státy. Kromě Evropského sociálního fondu se zřizuje další orgán - Výbor pro zaměstnanost s poradní funkcí, který sleduje vývoj stavu

⁵⁴ Oficiální překlad Smlouvy EU (1997) lze nalézt na internetové adrese:
http://www2.euroskop.cz/data/index.php?p=detail&c-id=45099&h_kat_id=5493&id=5542

⁵⁵ Úplně znění článku 136 viz Přílohy

zaměstnanosti.⁵⁶ Sociální politika a tím také zaměstnanost se dostává stále více do čela pozornosti.

V roce 1993 byla přijata *Zelené kniha – Evropská sociální politika*. Z stěžejní dokument byla označena Komunitární charta z roku 1989 jako stěžejní dokument v oblasti evropské sociální politiky. Jako nejdůležitější problém současné Evropy byla označena nezaměstnanost.⁵⁷

Na Zelenou knihu navázala *Bílá kniha – Evropská sociální politika*. Jedním ze tří základních cílů byla stanovena sociální a ekonomická transformace, přičemž hlavním klíčem byla označena zaměstnanost. Již v úvodu se naznačuje, že globalizace, nové technologie, stárnutí obyvatelstva a trvale vysoká nezaměstnanost zatěžují hospodářský a sociální systém, přičemž nezaměstnanost, chudoba a vylučování ze společnosti odporují cílům Evropské unie. V oblasti zaměstnanosti by se mělo dosáhnout výrazného rozšíření přístupu k práci, vytváření nových pracovních míst, což je největší priorita neboť zaznívá kritika toho, že se Unie až dosud věnovala spíše tomu, jak zacházet s nezaměstnaností. Je potřeba věnovat pozornost novým pracovním místům a sektorům, které jsou z hlediska růstu zaměstnanosti nejslibnější.⁵⁸

3.2.4 Období roku 2000 (Od Lisabonu k Nice)

Zasedání v Lisabonu v březnu roku 2000 sice nepřineslo novou Smlouvu a tak změnu v primárním právu, ale byl vyhlášen nový cíl Evropské unie. Nese název Lisabonská strategie. Jejím cílem je v roce 2010 dosáhnout udržitelného hospodářského růstu s větším počtem lepších pracovních míst a větší sociální kohezí. Pro růst životní úrovně v EU je potřeba zvýšit zaměstnanost a růst produktivity, což umožní reforma politiky a makroekonomický rámec, který bude dané podporovat. Řešení spočívá ve vzájemné propojenosti aktivit, které tak naplní nepochybný potenciál Evropy.⁵⁹ Je zde naznačená metoda, která se má opět uplatnit a to metoda

⁵⁶ Úplné znění článků 109n, 109o, 109p a 109s viz Přílohy

⁵⁷ Tomeš, Igor; Koldinská, Kristina. Tamtéž, s. 60

⁵⁸ Oficiální překlad Bílé knihy lze nalézt na http://www2.euroskop.cz/data/index.php?p=detail&c-id=45099&h_kat_id=5493&id=5542&kap_id=105964

⁵⁹ Zahradník, Petr. *Lisabonská strategie*. http://www2.euroskop.cz/data/index.php?p=detail&c-id=42404&h_kat_id=5352&id=5214&kap_id=119275

otevřené koordinace, která nechává iniciativu na národních státech za využití zkušeností ostatních států. Vytyčeného cíle má být dosaženo pomocí pěti podpůrných politik:

- společnost založená na znalostech
- jednotný vnitřní trh
- podnikatelské prostředí
- trh práce
- udržitelnost životního prostředí

Oblasti zaměstnanosti se týká bod trh práce, i když je nutné říci, že k naplnění celého cíle Lisabonské strategie je nutná provázanost všech pěti bodů jako celku. Velmi konkrétně stanovila požadavky pro míry zaměstnanosti: 67% (do roku 2005) a 70% (do 2010); míru zaměstnanosti žen na 57% (do 2005) a 60% (do 2010); míru zaměstnanosti starších lidí na 50% (do 2010);⁶⁰ Přestože se nejedná o právně závazné ujednání, které by musely členské státy ratifikovat, ale možná právě proto zde naplno zaznívá konkrétní apel a požadavky na cílové skupiny a metody k jejich dosažení.

3.2.5 Období od r. 2000 (Od Nice po současnost)

Zasedání Evropského společenství v Nice znamenalo přijetí Smlouvy ES (2000) s účinností od 1.1.2003 a tedy revizi primárního práva. Členské státy mají za úkol:

- zlepšování především pracovního prostředí tak, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků,
- pracovní podmínky,
- sociální zabezpečení a sociální ochrana pracovníků,
- ochrana pracovníků při skončení pracovního poměru,
- informování pracovníků a konzultace s nimi,
- zastupování a kolektivní obrana zájmů pracovníků a zaměstnavatelů včetně spolurozhodování,

⁶⁰ Tamtéž

- podmínky zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí legálně pobývajících na území Společenství,
- zapojení osob vyloučených z trhu pracovních příležitostí,
- rovnost příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti,
- boj proti sociálnímu vyloučení
- modernizace systémů sociálního vyloučení
- modernizace systémů sociálního zabezpečení⁶¹

Důležitým ustanovením bylo zřízení Výboru pro sociální ochranu s úkoly sledovat sociální situaci, vývoj politik sociální ochrany, podporovat výměnu informací a zkušeností (zde je patrná metoda otevřené koordinace), vypracovávat zprávy a stanoviska.⁶² Kromě změny v primárním právu byla přijata Charta základních práv Evropské unie. Tvoří ji osm bodů: Preambule, Důstojnost, Svobody, Rovnost, Solidarita, Práva občanů, Spravedlnost, Všeobecná ustanovení.

V roce 2001 se konala dvě zasedání Evropské rady a to ve Stockholmu a v Göteborgu. Ve vztahu k zaměstnanosti bylo důležitější to ve Stockholmu, protože při něm došlo mezi státy ke shodě, že hospodářská reforma, zaměstnanost a sociální politiky se vzájemně podporují.⁶³

Na zasedání Evropské rady v Barceloně v roce 2002 se jednalo hlavně o tom, jak zabránit vylučování ze společnosti. Za nejlepší prostředek bylo označeno zaměstnání.⁶⁴

Zasedání Evropské rady v Bruselu roku 2003 se odvolalo v případě zaměstnanosti na Lisabonskou strategii.

Evropská unie svou sociální politiku vystavěla na zkušenostech z organizací evropských, ale i světových. Mnohé státy byly i u jejich zrodu, proto pak při formulování vlastních požadavků měly na paměti závazky z historie. Nelze také

⁶¹ Oficiální překlad Smlouvy EU (2000) lze nalézt na : http://www2.euroskop.cz/data/index.php?p=detail&c-id=45099&h_kat_id=5493&id=5542 Úplné znění článku 137 viz Přílohy

⁶² Úplné znění článku 144 viz Přílohy

⁶³ Tomeš, Igor; Koldinská, Kristina. Tamtéž, s. 67

⁶⁴ Podrobněji: Tamtéž, s. 68

pominout celé kulturní zázemí Evropy, které se nese jako určitý etos celým počínáním a tvoří to, co nazýváme evropskou tradicí.

Nezbytný kontext si členské státy neopomenuly zahrnout do svých ustavujících smluv, ale i jiných dokumentů. V Preambuli Jednotného evropského aktu se dočteme o postupování v souladu se závazkem v rámci Charty OSN. Smlouva z Maastrichtu 1992 uvádí v článku F, že ctí práva zakotvená v Evropské úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod z Říma 1950. Smlouva z Amsterdamu 1997 v Preambuli odkazuje na Evropskou sociální chartu z Turína 1961.

Silný sociálně politický akcent zde byl od založení, i když Evropská unie takto sama sebe nedefinovala. Otázka zaměstnanosti se ale vyvíjela podle toho, jak byly reflektovány celospolečenské změny. Od počátečního deklarování jako práva na volný pohyb pracovníků v počátcích evropské integrace, poté jako právo na zaměstnání a od 90.let 20.století otázka zaměstnanosti není vnímána pouze jako jedno z garantovaných práv, ale jako ten nejdůležitější odrazový můstek pro ostatní cíle, na nichž postupně Evropská unie vznikala jako taková. Jedná se o úsilí o vytváření pracovních míst, protože jedině tak je možné zajistit hospodářský rozvoj. Je jasné, že ekonomický růst a hospodářské souvislosti nelze jednoduše dosahovat bez úpravy sociální oblasti, kde otázka zaměstnanosti postupem času sehrávala a stále ještě sehrává jednu z nejvýznamnějších úloh.

Zájem o zaměstnanost je možné také vnímat ve čtyřech velkých blocích či čtyřech aspektech, podle toho, jak se měnil historický kontext a vyvíjela se společenská situace. Je jisté, že nepřímo se již objevily v textu, ale jsou natolik signifikantní a podtrhující význam otázek spojených se zaměstnaností, že je třeba je samostatně vysvětlit.

Znovu je potřeba začít v historii a odrazit se od snad nejhrůznějších událostí v lidských dějinách sahající až na samé dno lidské důstojnosti, od druhé světové války. Nejdůležitější tedy bylo zabezpečit lidská práva. Charta OSN z roku 1945 uvádí:

„Článek 55

„Aby se vytvořily podmínky ustálenosti a blahobytu, jež jsou potřebné pro pokojné a přátelské styky mezi národy a jsou založeny na úctě k zásadě rovnoprávnosti a sebeurčení národů, Spojené národy budou pracovat: a) pro vyšší životní úroveň,

plnou zaměstnanost a podmínky pro hospodářský a sociální pokrok a rozvoj; b) pro řešení mezinárodních hospodářských, sociálních, zdravotních a příbuzných problémů a pro mezinárodní kulturní a výchovnou součinnost; c) pro obecnou úctu k lidským právům a základním svobodám pro všechny bez rozdílu rasy, pohlaví, jazyka nebo náboženství a pro jejich zachování.“⁶⁵

Je zřejmé, že požadavek plné zaměstnanosti se stal pevnou součástí požadavku hospodářského a sociálního pokroku pro blahobyt a rozvoj lidí při respektování lidských práv. Ta byla definována Všeobecnou deklarací lidských práv z roku 1948. Zabezpečuje politická, občanská a sociální práva. V oblasti posledního jmenovaného hraje důležitou úlohu právo na práci.

„Článek 23

Každý má právo na práci, ba svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti.

Každý má bez jakékoli diskriminace právo na stejnou odměnu za stejnou práci.

Každý, kdo pracuje, má právo na spravedlivou a uspokojivou odměnu, která jemu a jeho rodině zabezpečuje existenci odpovídající lidské důstojnosti a která, je – li třeba, se doplňuje jinými opatřeními sociální ochrany.

Každý má právo zakládat na ochranu svých zájmů odborové organizace a stát se jejich členem.“⁶⁶

Tak je zřejmé, že zájem o otázky zaměstnanosti a záležitosti s ní spojené je možné vnímat v souvislosti s poválečnou demobilizací, což je jenom další podtrhnutí zaměstnanosti jako nebetyčné součásti lidského života.

Druhým a možná ne tak zřetelným aspektem zájmu Evropské unie o zaměstnanost, je paradoxně spojen s jedním ze čtyř pilířů, na kterých je Společenství postaveno a to volný pohyb pracovníků. Jedním z nástrojů k zamezení nežádoucí migrace za lepšími sociálními podmínkami, dávkami a službami je i opatření na posílení zaměstnanosti. Stačí jen uvést výše zmíněný Evropský fond regionálního rozvoje, který byl ustanoven novou Hlavou V. Ekonomická a sociální soudržnost do

⁶⁵ Charta Organizace Spojených národů 1945. Český překlad lze nalézt na internetu na www.OSN.cz

⁶⁶ Všeobecná deklarace lidských práv 1948. Český překlad lze nalézt na internetu na www.OSN.cz

Smlouvy EHS (1957) Jednotným evropským aktem 1986 na podporu rozvoje regionů.

V 90. letech 20. století se ukázalo, že hospodářský růst není možné zabezpečit pouze právem na volný pohyb pracovníků a volným trhem zboží, služeb a kapitálu, ale ke stabilitě hospodářské je nutná stabilita sociální, zejména co se týká oblasti zaměstnanosti. Třetím momentem je tak možné věnovat pozornost zájmu Evropské unie o zaměstnanost z hlediska stabilizace evropského trhu. Jedná se o období, kdy se z harmonizace politik přechází na soudržnost a na první místo se staví vysoká míra zaměstnanosti. Stačí pouze zmínit dokument Dohoda o sociální politice, který dokonce vyžaduje trvale vysokou zaměstnanost. Sociálně – v tomto případě vyjádřené jako požadavek zaměstnanosti musí jít ruku v ruce s hospodářským růstem, jedno bez druhého není možné.

Posledním posunem ve vnímání otázek spojených se zaměstnaností je možné datovat k roku 1997, k Amsterodamskému zasedání. Jeho výsledkem byla revize primárního práva doplněním smlouvy o Hlavy Zaměstnanost a Sociální politika. Zřizuje se Výbor pro zaměstnanost, Evropský sociální fond má primárně podporovat zaměstnanost. Akcent na podporu zaměstnanosti je zde rozvinut naplno, ovšem spíše než kontext hospodářský, zde plní úlohu prostředku sociálního. Je to dáno tím, že dokument Zelená kniha – Evropská sociální politika označuje jako nejdůležitější problém současné Evropy nezaměstnanost, podává definici sociální vyloučenosti a navazující dokument Bílá kniha – Evropská sociální politika již dovoluje sledovat souvislosti s požadavkem na tvorbu pracovních míst s bojem proti sociální vyloučenosti. Naplno se vnímání zaměstnanosti jako nejúčinnějšího nástroje proti sociální vyloučenosti objevuje na zasedání Evropské Rady v Barceloně v roce 2002.

4. Česká republika v evropském kontextu

4.1 Řešení v evropském kontextu

Evropská unie ve své sociální politice prošla celým kontextem a pohledem na otázky spojené se zaměstnaností související s událostmi celosvětovými a vznikem organizací evropských i světových. Nesla si historický vývoj v momentě, kdy Česká republika zrušila povinnost pracovat a musela začít pracovat s fenoménem zaměstnanosti tak, jak bylo zvykem v zemích bez čtyřiceti let nucené práce.

V následující kapitole půjde o analýzu sociálně politických opatření se zaměřením na zaměstnanost. Je důležité ale nejprve rozlišit obsah sociální politiky a právního rámce - respektive sociálního práva.

V případě sociální politiky lze konstatovat, že se jedná o politiku, která se orientuje primárně na člověka a slouží zejména k rozvoji jeho životních podmínek a kvality života.⁶⁷ Sociální politika zasahuje, přestože s jasným cílem, do nejrůznějších oblastí života, je součástí moderní společnosti, hledá odpovědi na otázky které nedokáží řešit a upravovat jiné politiky. Sociální politika je do určité míry ideové pole s prostorem pro množství návrhů a úprav. Je jisté, že zahrnuje mnoho styčných ploch a často se překrývá, či pojí s jinými politikami. Dohodnuté a přijaté návrhy vstupují do praxe pomocí nástrojů sociální politiky. A zde je prostor pro druhý související pojem - právní rámec. Právní řád je základním nástrojem v každé demokratické společnosti a v jeho rámci pak sociálně právní legislativa.⁶⁸

Až nezaměstnanost vzniklá v České republice po roce 1998 souvisí se silícími tržními tlaky, protože ta v předchozích letech souvisí s ustavováním trhu práce a novými možnostmi výkonu ekonomické činnosti v procesu restrukturalizace hospodářství země.⁶⁹ Zároveň se Česká republika připravovala na vstup do Evropské unie, což vyvolalo řadu požadavků na harmonizaci v širokém spektru politik, stejně tak i v oblasti zaměstnanosti. Evropská unie se sama v tomto období potýká s rostoucí nezaměstnaností a nezbytností kroků ke zvyšování zaměstnanosti a

⁶⁷ Krebs, Vojtěch. Tamtéž, s.11

⁶⁸ Tamtéž, s.49

⁶⁹ Více viz Krebs, Vojtěch. Tamtéž, s.296 - 297

tlumení nezaměstnanosti. V letech 1990 – 1997 se podíl zaměstnaných na obyvatelstvu snížil ze 41% na 10%, zároveň ale vzrostla nezaměstnanost o více než 5 miliónů a přesáhla 18 miliónů, což bylo 11% z práceschopného obyvatelstva.⁷⁰ Evropská unie, respektive členské státy začaly reagovat vydáváním Národních akčních plánů zaměstnanosti v intencích aktivní politiky zaměstnanosti. Česká republika se v rámci svých předstupních procedur k dané aktivitě připojila a již v roce 1999 byl vydán Národní plán zaměstnanosti.

4.2 Národní (akční) plány zaměstnanosti: historicky, strukturálně, statisticky

Analýza Národních (akčních) plánů zaměstnanosti bude členěna do tří bodů. Nejdříve to bude Historický vývoj, tzn., zda se plány vyvíjely a jak. Strukturální vývoj je zaměřen na vývoj opatření a statistika je jedním z kritérií, které je možné považovat za měřítko úspěšnosti, jaký přinesly efekt.

4.2.1 Historický vývoj

Historický vývoj je zde vnímán jako pohled na Národní (akční) plány zaměstnanosti spíše z hlediska jejich filozofické úpravy. Zda je možné vysledovat nějaký posun. Celkem bylo sestaveno a přijato 6 Národních (akčních) plánů zaměstnanosti a jeden Národní plán reforem. Počátek jejich vzniku je v roce 1999. Tvorbu plánů zaměstnanosti je možné rozdělit do 3 fází (pokud se zaměříme na jejich koncepci a tu zvolíme jako kritérium).

První fáze obsahuje Národní plán zaměstnanosti z roku 1999, Národní akční plány zaměstnanosti z roku 2001, 2002, 2003. Jejich koncepce, cíle a opatření jsou v duchu Lisabonské strategie.

⁷⁰ Baštýř, Ivo; Likeš, Petr. *Evropská unie a Česká republika – základní sociální a hospodářské charakteristiky. Informativní srovnávací studie*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1999, s. 4 - 5

Druhá fáze je tvořena Národním akčním plánem zaměstnanosti na léta 2004-2006, což je reakce na bruselskou revizi Lisabonu, přechod na střednědobou strategii a přijetí deseti priorit, které tvoří i formální úpravu Plánu.

Třetí období vyplňuje vznik Národního programu reforem na rok 2005, kde je zaměstnanost pouze jedna ze součástí širšího tématického celku.

4.2.2 Strukturální vývoj

Předmětem bodu strukturálního vývoje Národních (akčních) plánů zaměstnanosti je hodnocení vývoje jejich opatření. Zároveň ale budou přiblíženy dokumenty Evropské unie, které měly podíl na jejich koncipování a v daném období usměrňovaly politiku zaměstnanosti celého společenství.

Je potřeba si uvědomit, že utvořit souhrnná kritéria pro konkrétní opatření je pro celé období jejich tvorby nemožné z toho praktického důvodu, že se vyskytují ve třech podobách. Tímto je možné začít hodnotit jejich strukturální vývoj.

► První období je pro usnadnění znázorněno v pracovní tabulce č.7. Jedná se o 4 Plány zaměstnanosti, které dodržovaly jednotnou formu 4 Pilířů a 18 směrnic Evropské strategie zaměstnanosti. Národní plán zaměstnanosti byl prvním dokumentem svého druhu přijatý 5. května 1999. Nejedná se o ucelenou strategii, ale spíše o soubor doporučení než konkrétní propojená opatření. Byl zpracován na základě Hospodářské strategie České republiky pro vstup do Evropské unie. Pilíře pro Národní plán zaměstnanosti na rok 1999 se nazývají: Podpora zaměstnatelnosti, Podpora podnikání, Podpora schopnosti podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám, Podpora rovných příležitostí všech osob.

Jako příloha k tomuto plánu byla vydána Směrnice pro zaměstnanost 1999, která obsahovala 4 okruhy působnosti, jež kopírovaly 4 pilíře Evropské unie:

1. Zlepšení způsobilosti získat zaměstnání
 - omezení nezaměstnanosti mládeže a prevence dlouhodobé nezaměstnanosti
 - přechod od pasivních k aktivním opatřením
 - rozvíjení partnerského přístupu

- usnadnění přechodu ze školy do zaměstnání
 - podpora trhu práce otevřeného všem
2. Rozvíjení podnikání
- usnadnit vznik a vedení podnikání
 - využívání příležitostí pro vytváření pracovních míst
 - upravit daňový systém tak, aby stimuloval zaměstnanost
3. Povzbuzování a podporování adaptability
- modernizování organizace práce
 - podpora adaptability v podnicích
4. Posílení politiky stejných příležitostí pro ženy a muže
- řešení segregace pohlaví
 - sladění práv a rodinného života
 - usnadnění znovuzapojení do trhu práce

Směrnice pro zaměstnanost odráží nejpálčivější problémy daného období – prevence dlouhodobé nezaměstnanosti, přesun z pasivní politiky zaměstnanosti k aktivní politice. Požadavek na soukromé podnikání je důkaz toho, že se stále jednalo o období restrukturalizace a přechod k tržnímu hospodářství, které si vyžadovalo i další úpravy (organizace práce, změna rodinného života atd.).

	Pilíř 1	Pilíř 2	Pilíř 3	Pilíř 4
1999	<ul style="list-style-type: none"> ▪ reforma školského systému ▪ zavést předmět volba povolání ▪ zvýhodnit osoby ekonomicky aktivní ▪ řešit otázku zaměstnávání osob zdravotně postižených ▪ dlouhodobě nezam. důraz na situaci Rómů 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ investiční pobídky ▪ průmyslové zóny ▪ malé a střední podnikání ▪ poradenství pro malé a střední podniky ▪ Program na řešení situace průmyslových podniků 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ flexibilní formy práce ▪ motivace zaměstnavatelů ke zvyšování kvalifikace zaměstnanců 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ nástroje k odstranění diskriminace ▪ monitoring ▪ přispívat k odstranění rozdílů mezi muži a ženami
2001	<ul style="list-style-type: none"> ▪ reforma školského systému ▪ zavést předměty Volba povolání a Úvod do světa práce ▪ zvýhodnit ek.aktivní ▪ rozšířit činnost SZ ▪ program Aktivní výběr zahr.prac. ▪ uplatnění zdravotně postižených osob 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ investiční pobídky ▪ průmyslové zóny ▪ podpora mal. a stří.podnikání ▪ poradenství pro malé podniky ▪ veř.zakázka ve prospěch uchazečů ▪ situace průmyslových podniků 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ flexibilní formy práce ▪ motivace zaměstnavatele ke zvyšování kvalifikace zaměstnance 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ nástroje k odstranění diskriminace ▪ dočasná opatření při stížení přístupu na trh práce ▪ monitoring

	<ul style="list-style-type: none"> ▪program na podporu znevýhodněných, hlavně Rómů 			
2002	<ul style="list-style-type: none"> ▪rozšířit inf.systém OK práce ▪sledovací studie ▪odbornost pracovníků SZ ▪První příležitost, Nový start ▪spolupráce s různými sférami ▪individuální akční plány ▪opatření pro starší pracovníky ▪podpora vzdělávání ▪internet do škol ▪spolupráce regionů 	<ul style="list-style-type: none"> ▪podpora malého a středního podnikání ▪program Poradenství ▪postihy nelegálního zaměstnávání ▪snížit daňové zatížení 	<ul style="list-style-type: none"> ▪zavádět moderní formy organizace práce ▪školení zaměstnanců ▪celoživotní vzdělávání 	<ul style="list-style-type: none"> ▪v každé směrnici zavádět opatření monitorující rovnost pohlaví ▪školení pracovníků úřadů práce v problematice rovných příležitostí ▪stejná mzda za stejnou práci ▪podpora osob vracející se na trh práce
2003	<ul style="list-style-type: none"> ▪inf. Systém OK Práce ▪První příležitost, Nový start ▪podpora dlouhodobě nezaměstnaných ▪koordinace polit.zam.s partnery ▪Národní program poč.gramotnosti ▪podpora starších uchazečů ▪projekty Posun a Kraj ▪podpora vzniku nových míst ▪podpora osob ohrožených vyloučením z trhu práce ▪osoby zdrav.postižené 	<ul style="list-style-type: none"> ▪podpora malého a středního podnikání ▪regionální zaměstnanecké agentury ▪program Průmysl ▪program Státní program podpory cestovního ruchu ▪rozvoj lidských zdrojů 	<ul style="list-style-type: none"> ▪úprava pracovně právní legislativy ▪organizace práce ▪program Průmysl ▪celoživotní vzdělávání 	<ul style="list-style-type: none"> ▪proškolení poradců MŠMT ▪u každé směrnice opatření monitorující rovnost ▪stejná mzda za stejnou práci

Tabulka č.7: Principy Národních (akčních) plánů zaměstnanosti: 1999, 2001, 2002, 2003

• Společné zhodnocení politiky zaměstnanosti (JAP)

Společné zhodnocení politiky zaměstnanosti bylo podepsané v květnu roku 2000 mezi prvním místopředsedou vlády a ministrem práce a sociálních věcí Vladimírem Špidlou a Komisařkou pro zaměstnanost a sociální věci Annou Diamantopoulou a mělo podat přehled o pokroku, který Česká republika dosáhla na své cestě sblížení se strategií zaměstnanosti. Tímto byly vyjmenovány klíčové priority politiky zaměstnanosti a bylo dohodnuto, že pokrok v těchto prioritách bude

každoročně hodnocen. Celkem jsou známy dvě hodnotící zprávy, které budou přiblíženy.⁷¹

První zpráva o pokroku dosaženém při naplňování doporučení JAP byla schválena vládou 13. června 2001, druhá v květnu 2002. Zatímco první zpráva, hodnotící rok 2000 je členěná do 9 kapitol, druhá, za rok 2001 má kromě úvodu 3 okruhy, přičemž druhý je nazván Přehled plnění jednotlivých priorit. První zpráva tak nastavila určitá kritéria, která mají být dosažena na cestě do Evropské unie. Zprávy se týkají otázek mezd, koordinací systémů dávek a daní, geografické a profesní mobility, důchodového systému z hlediska zaměstnanosti, veřejné služby zaměstnanosti politiky zaměstnanosti, vzdělávání a institucí. Z toho je patrné, že politika zaměstnanosti je součástí celkové hospodářské, sociální, regionální a vzdělávací politiky. Česká republika a Komise Evropské unie identifikovaly společné výzvy a priority, jichž má být dosaženo na kterých je patrná provázanost výše zmíněných politik:

- udržet přiměřený vývoj mezd, v souladu s růstem produktivity, koordinovat systémy daní a dávek směrem k vyšší motivaci pro občany pracovat a pro podniky vytvářet nové pracovní příležitosti; přehodnotit důchodový systém z hlediska jeho vlivu na zaměstnanost;
- podporovat územní a profesní mobilitu;
- ve spolupráci se sociálními partnery modernizovat systém odborného vzdělávání a výcviku, zajistit vyšší transparentnost vzdělávacího systému a jeho přizpůsobení potřebám trhu práce; přizpůsobit systém odborného vzdělávání požadavkům ekonomiky a společnosti založené na znalostech;
- posilovat veřejné služby zaměstnanosti a zaměřit politiku zaměstnanosti na prevenci a aktivaci;
- posilovat institucionální struktury nezbytné pro budoucí využívání prostředků z ESF.

Je dobré si uvědomit, že politika zaměstnanosti byla a je ovlivněna ostatními politikami, pro její rozvoj je důležité, aby byly všechny komponenty harmonizovány.

⁷¹ Úplné znění Zpráv o pokroku Společného zhodnocení politiky zaměstnanosti in: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Evropská strategie zaměstnanosti. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003. ISBN: 80 – 86 552-49-7

Pokud se ale zaměříme pouze na výstupy konkrétně se dotýkající zaměstnanosti, pak zjistíme, že rok 2000 je považován z hlediska zaměstnanosti za období poklesu (dosáhla 65,2%), nezaměstnanost je charakterizovaná jako vysoká (8,8%). Regionální nezaměstnanost je nejzřetelnější na úrovni okresů a skupiny, které jsou nejvíce postiženy nezaměstnaností jsou následující: mladí lidé, osoby s minimální kvalifikací, ženy s malými dětmi a zdravotně postižení občané. Z hlediska institucionálního zabezpečení jsou odpovědné služby zaměstnanosti (Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce) a úkoly shrnuje Národní plán zaměstnanosti postavený na 4 pilířích Evropské unie (viz výše). Prioritou je aktivní politika zaměstnanosti.

Druhá zpráva hovoří o nárustu zaměstnanosti za rok 2001 (65,3%). Míra nezaměstnanosti je hodnocená z hlediska ročního průměru, kdy dosáhla hodnoty 8,5% v porovnání s předešlým rokem, kde dosáhla hodnoty 9,0%. V prosinci již míra nezaměstnanosti ukazovala 8,9%. Otázka regionálních rozdílů zůstává stejná a stejně se nemění i ohrožené skupiny. Politika a instituce mají svůj zájem přestoupit na aktivaci a prevenci a k aktivní politice zaměstnanosti je zmiňován Národní akční plán zaměstnanosti.

V Úvodu Národního akčního plánu zaměstnanosti na rok 2001 je specifikováno, že se jedná o konkretizaci Národního plánu zaměstnanosti narok 1999. Počínaje rokem 2001 bude takovýto plán vypracován na každý rok.⁷² Celkem podrobně je popsána situace na trhu práce, kdy se v textu konstatuje mezní rok 1997 (nejen) pro otázky zaměstnanosti, ale také pro zhoršení regionální situace, pro hendikepované skupiny obyvatelstva na trhu práce (viz výše). Upřednostňuje aktivní politiku zaměstnanosti a předpokládá další růst nezaměstnanosti. S tím souvisí potřeba aktualizace Národních plánů zaměstnanosti. Cíle politiky zaměstnanosti by se měly zaměřit na akceptaci principů zakotvených ve Smlouvě o Evropských společenství a dalších předpisech ke zvýšení zaměstnanosti a opatření ke zmenšování vylučování ze společnosti. Pilíř 1 Podpora zaměstnatelnosti se dotýká více oblastí, školství, ekonomické oblasti, služeb zaměstnanosti atd. Pilíř 2 podpora podnikání nastoluje lepší podmínky pro možnost soukromého podnikání. Pilíř 3 a Pilíř 4 –

⁷² Úplné znění Národního akčního plánu zaměstnanosti na rok 2001 lze nalézt na:
http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodni_akcni_plan_2001#Pilir5

Podpora schopnosti zaměstnanců a podniků přizpůsobit se změnám a Podpora rovných příležitostí všech osob zůstávají beze změny jak v názvech tak i v záměrech.

Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2002⁷³ zachovává strukturu 4 pilířů, i když v mírně pozměněných názvech. Nové je přidání 18 směrnic politiky zaměstnanosti vydané Evropskou komisí z roku 2001 pro členské státy. Pilíř 1 Zlepšování zaměstnatelnosti se týká rozvoje preventivních opatření na zvýšení zaměstnatelnosti k zabránění dlouhodobé nezaměstnanosti. Klíčovým faktorem realizace opatření je zlepšení adresnosti a efektivnosti ve všech činnostech úřadů práce. Bude zahájena realizace dvou programů zaměřených na uchazeče ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností. Pro mladé uchazeče ve věku do 25 let program „První příležitost“, pro dospělé nad 25 let program „Nový start“. Úřady práce budou nabízet následující ověřené příležitosti v rámci stávajících programů a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti:

- zprostředkování nástupu do zaměstnání
- nástup do zaměstnání vytvořením společensky účelného pracovního místa
- nástup do krátkodobého zaměstnání vytvořením veřejně prospěšných prací
- získání odborné praxe v rámci absolventské praxe
- zvýšení kvalifikace v rámci zvyšování kvalifikace mladistvých
- změna kvalifikace nebo získání dovedností v rámci rekvalifikace
- poskytnutí příspěvku na zahájení samostatné výdělečné činnosti
- nástup do chráněného zaměstnání

Jako pilotní projekt budou tato opatření zavedena v omezeném počtu na 15 úřadech práce s cílem získat zkušenosti s realizací těchto programů před plošným nasazením v následujícím roce. Zároveň má dojít ke změně postojů ke strašim pracovníkům, vypracovat politiku aktivního stárnutí. Kontextem ke zkvalitnění školského systému, zejména k dalšímu vzdělávání a posílení a modernizace služeb zaměstnanosti. Osobám se změněnou pracovní schopností je věnována zvýšená péče a jiným obzvláště vysoké riziko společenského vyloučení, zde je poukazováno zejména na Rómy. Pilíř 2 Rozvoj podnikání a vytváření pracovních míst klade důraz

⁷³ Úplné znění Národního akčního plánu zaměstnanosti na rok 2002 lze nalézt na: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodni_akcni_plan_2002

na malé a střední podniky jako na základní předpoklad pro vytváření nových pracovních míst a pro rozšiřování možností přípravy na práci pro mladé lidi. Pilíř 3 Podpora přizpůsobitelnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců se týká zejména aspektů modernizace organizace práce. Pilíř 4 Posilování rovných příležitostí mužů a žen ke svému naplnění a dalšímu prohloubení ukládá přijmout nediskriminační opatření v rámci všech čtyř pilířů.

Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2003 zachovává strukturu 4 pilířů a 18 směrnic a to i názvy jsou tentokrát beze změny. Pilíř 1 konstatuje za klíčový problém dlouhodobou nezaměstnanost a nezaměstnanost mladých lidí. Opatření a metody zůstávají stejné. Pilíř 2 ke se mimo dosavadního zaměřuje na vytváření podmínek pro umožnění zakládání nových podniků a na důraz na zvyšování zaměstnatelnosti. Podpora přizpůsobitelnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců se chápe jako komplex aktivit k podpoře lidských zdrojů, modernizace vzdělávacího systému, celoživotní učení, zdokonalení podnikatelského a investičního prostředí. Posilování rovných příležitostí mužů a žen se také rovněž chápe jako podpora pro osoby vracející se na trh práce, kdy se běžně zabezpečují motivační, poradenské a rekvalifikační aktivity pro matky, které se vracejí na trh práce z mateřské a rodičovské dovolené.

Česká republika se již před svým vstupem do Evropské unie zapojila do celoevropského úsilí v boji proti nezaměstnanosti. Ve svém prvním Národním plánu zaměstnanosti z roku 1999 se přihlásila ke čtyřem pilířům. I když tento plán měl pouze charakter doporučení, je na něm možno identifikovat problematické oblasti, které byly v dalších letech rozvíjeny.

Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2001 byl konkretizací předchozího, měl jinou strukturu než předešlý i následující. Čtyři evropské pilíře zaměstnanosti jsou součástí až čtvrté kapitoly, ale ve svých opatřeních se již blíží k hlavním problematickým okruhům dalších let.

Pokud se zaměřím na Národní akční plány zaměstnanosti na roky 2002 a 2003, tak po formální a koncepční stránce je možné vyzdvihnout Plán na rok 2002. Je podrobnější, kontext společenské situace popisuje u každé směrnice, co do počtu stran je také bohatší. Plán na rok 2003 je pouze jakýmsi výčtem opatření. Největší problematické oblasti se v obou plánech shodují, jedná se o dlouhodobě nezaměstnané, mladé lidi a regionální rozdíly. Největší důraz je v obou případech

položen na první pilíř a je také vždy nejrozsáhlejší a konečně největší přínos je možné spatřit v komplexnosti jednotlivých opatření – vztahují se nejenom k resortu Ministerstva práce a sociálních věcí, ale pokud se například hovoří o vzdělání, opatření často úkoluje Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy. Kombinuje jednotlivé sektory a sociální partnery. Druhým přínosem je na první pohled patrná návaznost jednotlivých opatření, i když je potřeba se zamyslet nakolik se jedná o návaznost a nakolik o novinku k posílení té které oblasti. Pokud se nad představenými plány zastavíme, zjistíme, že (provedeme-li velké zjednodušení), došlo jen k málo radikálním změnám. Konkrétně, pokud porovnáme Pilíř 1 v obou plánech, tak na rok 2003 došlo k uvedení dvou nových programů ve směrnici 4 a to POSUN a KRAJ a taktéž dvou programů ve směrnici 7 (respektive spolupráce s těmito programy) Národní akční plán boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení a Koncepcí Romské integrace. Je ovšem důležité, že se pilotní programy uvedené v Plánu na rok 2002 objevují i na další rok a je doporučeno v nich pokračovat a tím je dána určitá návaznost.

Protože se opatření první fáze Plánů v podstatné části nezměnil, je možné použít i souhrnné hodnocení, i když v dané studii jsou původně autory zamýšlené pro Plány 2002 a 2003, přesto plán 1999 je teprve konkretizován rokem 2001 a z tabulky č.7 je patrné, že nedochází ke změnám.

V uvedené studii se konstatuje, že Národní akční plán zaměstnanosti není rozpracován do operačních cílů. Cíle nejsou příliš konkrétní a nejsou sledovatelné pomocí indikátorů výkonu, proto vyhodnocení není možné u všech opatření plánu. Přínos Plánu nelze ve všech směrnících a cílech průkazně vyhodnotit.

Význam materiálu spočívá v tom, že jasně uvádí problémy, priority a cíle, formuluje nové přístupy a opatření v oblasti veřejných politik. ⁷⁴

Je třeba znovu zdůraznit, že se jedná spíše o popis situace, formulace priorit a cílů v jednotlivých oblastech, spíše než o přínos nových konkrétních opatření.

⁷⁴ *Problémy trhu práce a politika zaměstnanosti*, s. 75 - 76

► Druhá fáze ve tvorbě národních akčních plánů zaměstnanosti přináší novou strukturu v podobě přechodu na deset pilířů podle Bruselu 2003.

Dne 22.6.2003 bylo v Bruselu podepsáno Doporučení Rady ze dne 22.3 2003 o hlavních směrech politiky zaměstnanosti členských států, kterým dochází k revizi Lisabonského procesu, kdy se jeho požadavků dá naplnit dodržáním tří základních a vzájemně se doplňujících cílů a to plná zaměstnanost, kvalita a produktivita práce a sociální soudržnost a začleňování, k tomu slouží deset provázaných priorit. Vše se má dít za dodržování genderového mainstreamingu. Dokument obsahuje čtyři základní body: Plná zaměstnanost, kde se udává, dosažení zaměstnanosti do určitého data v následujících kategoriích:

Celková míra zaměstnanosti 67% v roce 2005 a 70% v roce 2010

Míra zaměstnanosti žen 57% v roce 2005 a 60% v roce 2010

Míra zaměstnanosti starších pracovníků (55 – 64 let) 50% v roce 2010

Následují Zlepšení kvality a produktivity práce, Posilování sociální soudržnosti a začleňování a Konkrétní směry (priority). Tento poslední bod teprve určuje stěžejní, chtělo by se říci desatero zaměstnanosti:

1. Aktivní a preventivní opatření pro nezaměstnané a neaktivní
2. Tvorba pracovních míst a podnikání
3. Řešení změn a posilování adaptability a mobility na trhu práce
4. Podpora rozvoje lidského kapitálu a celoživotního vzdělávání
5. Zvyšování nabídky pracovních sil a podpora aktivního stárnutí
6. Rovnost mužů a žen
7. Podpora strategie osob znevýhodněných na trhu práce a boj proti jejich diskriminaci
8. Zajistit, aby se vyplácelo pracovat, prostřednictvím pobídek ke zvyšování atraktivity práce
9. Transformovat práci načerno na řádné zaměstnání
10. Řešení regionálních nerovností v zaměstnanosti

Ale pokud jsou předmětem zkoumání jednotlivá opatření, pak z následující pracovní tabulky č. 8 Národního akčního plánu 2004 - 2006⁷⁵ je již možné vyčíst, že došlo pouze k přeskupení dosavadních opatření podle témat jednotlivých priorit, ale konkrétní směry a cíle zůstaly stejné:

2004 - 2006	
Priorita 1	▪ individuální akční plány ▪ První příležitost, Nový start
Priorita 2	▪ snížit zátěž pro malé a střední podniky ▪ investiční pobídky ▪ pilotní střediska Havířov a Jihlava
Priorita 3	▪ systém inspekce práce ▪ pojištění ▪ rozvoj lidských zdrojů
Priorita 4	▪ strategie rozvoje lidských zdrojů
Priorita 5	▪ program pro straší zaměstnance
Priorita 6	▪ hodnocení resortů při prosazování rovnosti mužů a žen
Priorita 7	▪ integrace Rómů ▪ aktivní výběr zahraničních pracovníků ▪ celoživotní vzdělávání
Priorita 8	▪ úprava daňového systému
Priorita 9	▪ akční plány boje s nelegální migrací
Priorita 10	▪ regionální rozvoj ▪ podpora malého a středního podnikání

Tabulka č.8: Princip Národního akčního plánu na léta 2004 - 2006

Pozitivní je větší důraz na provázanost sociálních partnerů a na rozvoj regionů, ale při téměř nezměněných oblastech zájmu a opatření na jejich podporu jako jsou programy První příležitost a Nový start. Stejně tak zůstává prioritní důraz na podnikání jako tvorby pracovních míst a sociální začleňování, ať už se týká zdravotně postižených, žen, dlouhodobě nezaměstnaných, cizinců (což je nový fenomén, se kterým je nutné začít pracovat a navrhuje se Akční plán boje s nelegální migrací) nebo Rómů, kde nejdůležitějším nástrojem je zaměstnanost. Vše je ale posunuto o pomyslný vývojový stupínek výš, když se doporučuje a opatření vedou k větší zodpovědnosti regionů a regionálnímu uspořádání. Zde je jasně vidět stejná tendence, která panuje v posledních letech v Evropské unii. Jako nedostatek se mi jeví málo nových, objevených, přínosných opatření a myšlenek k řešení jednotlivých priorit. Převládají tudíž obecné formulace, spíše ve formě doporučení.

⁷⁵ Úplné znění Národního akčního plánu zaměstnanosti na léta 2004 – 2006 je možné nalézt na: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/napz_2004_2006.pdf

Na zasedání v Bruselu bylo ustanoveno, že vznikne komise špičkových expertů pod vedením Wim Koka ke zhodnocení poločasu Lisabonské strategie a načrtne strategii k jejímu plnění. Ve Zprávě skupiny odborníků pod předsednictvím Wim Koka se konstatuje,⁷⁶ že při realizaci Lisabonské strategie bylo opomenuto, že k plnění reformy je potřeba odpovídajícího tlaku. Důvody špatné bilance jsou různé: příliš rozbujelá agenda, nedostatečná koordinace, protichůdné priority. Klíčovou roli sehrál nedostatek rozhodné politické akce. Komise expertů položila tři akční teorie:

1. Koherence a konzistence mezi politikami a zúčastněnými stranami
2. Zlepšení realizace celého procesu při zapojení národních parlamentů a sociálních partnerů
3. Srozumitelnější komunikace o cílech a úspěších.

Zároveň tým expertů stanovil pět oblastí, ve kterých jsou nezbytná opatření:

1. Znalostní společnost
2. Vnitřní trh
3. Hospodářské klima
4. Pracovní trh
5. Ekologická soudržnost

Každá oblast je široce rozvedena a popsání její souvislost a důležitost v evropském kontextu. Nejvýznamnější jsou cíle a klíčová doporučení ke každé oblasti. Pro přehlednost bude výhodné si oblasti s cíli a doporučení shrnout do tabulky:

OBLAST	CÍL LISABONSKÉ STRATEGIE	KLÍČOVÁ DOPORUČENÍ KOMISE W. KOKA
Znalostní společnost	<ul style="list-style-type: none"> ▶ informační společnost ▶ výzkum ▶ vzdělání a lidský kapitál 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ přitáhnout vědce ▶ pracovní povolení a uznávání profesních kvalifikací ▶ plně využít ICT
Závazek na vnitřním trhu	<ul style="list-style-type: none"> ▶ realizace práva ▶ odstranit překážky pro volný pohyb služeb ▶ dokončit vnitřní trh ▶ dosáhnout na vnitřním trhu poskytování finančních služeb 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ vypracovat právní předpisy pro vnitřní trh ▶ stanovit konečný termín implementace ▶ pryč s překážkami pro volný pohyb služeb ▶ analýza k usnadnění retailových trhů ▶ stop drahé daňové agendě ▶ vybudovat infrastrukturu světové třídy

⁷⁶ Úplné znění Zprávy skupiny odborníků pod předsednictvím Wim Koka lze nalézt na: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg>

	<ul style="list-style-type: none"> ▶ zaručit férové využití pravidel pro hospodářskou soutěž 	
Příznivé klima pro podniky	<ul style="list-style-type: none"> ▶ politický systém, který napomáhá investicím, inovacím a podnikání ▶ nižší nákladové břemeno ▶ lepší právní předpisy 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ rozpracovat nástroj na posouzení dopadů právních předpisů ▶ společná definice administrativního břemene ▶ snížit dobu, náklady, výdaje pro zakládání podniků
Integrovaný trh práce pro silnější sociální soudržnost	<ul style="list-style-type: none"> ▶ zvýšit celkovou míru zaměstnanosti ▶ lepší přizpůsobivost firem ▶ rovné příležitosti ▶ sladit evropský sociální model se vznikajícím na vědě založeným hospodářstvím ▶ vymítit chudobu 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ v úzké spolupráci se sociálními partnery podat zprávu, jak se řídí doporučeními skupiny pro evropskou zaměstnanost ▶ do r. 2005 přijmout národní strategie celoživotního vzdělávání ▶ do roku 2006 vypracovat ucelenou strategii aktivního stárnutí
Za ekologicky udržitelnou budoucnost	<ul style="list-style-type: none"> ▶ boj proti změnám klimatu ▶ oddělením vazby mezi hospodářským růstem a požívání zdrojů ▶ vytyčení nového právního rámce 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ podporovat vývoj a šíření ekologických inovací ▶ r. 2005 předložit zprávu o dosaženém pokroku v Akčním plánu pro ekologické technologie ▶ do konce r. 2006 stanovit Akční plány pro ekologizaci veřejných zakázek

Tabulka č. 9: Doporučení komise Wim Koka k Lisabonské strategii

▶ Od roku 2005 jsou sestavovány Národní programy reforem, začala se tak třetí etapa ve tvorbě dokumentů k politice zaměstnanosti, i když je třeba si povšimnout ne na první pohled zřetelného aspektu: jedná se o program reforem, v názvu již nefiguruje pojem zaměstnanost, ta je součástí širšího celku k dosažení záměrů Evropské unie na národní úrovni.

První Národní program reforem byl vydán pro léta 2005 – 2008.⁷⁷ Je to jasný respekt či reakce na doporučení komise pod vedením Wim Koka a přechodu na střednědobé strategie. Také jeho struktura se změnila. Skládá se z pěti bodů, z toho poslední tři jsou dále diferencované. Pátá Část zaměstnanost se skládá z flexibility trhu práce, začleňování na trhu práce, vzdělávání. I pod takovouto diferencovaností se znovu objeví již v předchozích plánech uvedené požadavky na snížení nezaměstnanosti stimulačním účinkem daní, modernizací politiky zaměstnanosti, snížení nezaměstnanosti mladých do 25 let, větší participace starších osob na trhu práce, reforma školského systému, možnost dalšího vzdělávání atd.

⁷⁷ Úplné znění Národního programu reforem je možné nalézt na: <http://wtd.vlada.cz/vrk/eu.htm>

Od roku 1999 dochází ke čtvrté úpravě dokumentu, který se zabývá zaměstnaností v národním měřítku. Tato poslední změna již nenese otázku zaměstnanosti v názvu, ta se stává součástí většího provázaného celku reforem. Přesto je klíčem k prioritnímu úkolu a tím je sociální začleňování, i když se bavíme o ekonomických opatřeních např. v podobě daní, je v pozadí ukrytá otázka zaměstnanosti. Národní plán reforem není tak přehledný jako byly předchozí Národní akční plány zaměstnanosti, zejména pokud se týká let 2002 a 2003, které byly více strukturovány. Určitý kontext k předchozím akčním plánům existuje. Pokud se v textu hovoří např. o mladistvých jako o rizikové skupině na trhu práce, zmiňuje se program První příležitost. Zůstaneme - li u marginalizovaných skupin na trhu práce, dochází ke změně kategorií, v Národním programu v prioritních opatřeních chybí osoby zdravotně postižené. Jinak je možné konstatovat, že co se týká ostatních skupin ohrožených na trhu práce, jsou opatření k odstranění diskriminace stejná, změna je pouze v drobnostech. Pozitivní věc, kterou Národní program reforem zavádí, je každoroční zpráva o pokroku, kterou připraví Komise Evropské unie.

Její závěry se vztahují ke všem členským státům, tedy i k České republice. Je tak prvním oficiálním hodnocením Národních (akčních) plánů zaměstnanosti, paradoxně je ale vypracovaná „zvenčí“. Je zde možné uvést kritiku, která zaznívá pro členskou zemi:⁷⁸

Národní programy reforem mají tendenci přehlížet význam dalších opatření ke přizpůsobení pracovníků a podniků. Politika zaměstnanosti se jeví v této oblasti jako roztříštěná a nevyrovnaná. Hodnocení provádění akční politiky zaměstnanosti se ve zprávě dělí do čtyř oddílů:

A) Přivedení více lidí do zaměstnání a zajištění jejich setrvání v zaměstnání, zvýšení nabídky práce a modernizace systémů sociální ochrany:

- větší pozornost by se měla věnovat zavedení podmínek flexicurity kombinací dostatečně pružných pracovních smluv s účinnými politikami na podporu přechodů na trhu práce, celoživotnímu vzdělávání pro všechny a odpovídajícího sociálního pojištění

⁷⁸ Společná zpráva o zaměstnanosti 2005/2006. Více a lepších pracovních míst: Plnění priorit evropské strategie zaměstnanosti. Úplné znění lze nalézt na: http://www.europa.eu.int/index_cs.htm

- členské státy nerozvíjejí integrovaný celoživotní přístup, hlavně jeho složky, ne systematicky
- opatření k zaměstnanosti strašících pracovníků jsou nahodilá
- nedostatečně se zdůrazňuje potenciál podílu žen na vzrůstající míře zaměstnanosti
- zlepšit snahy na podporu mládeže a osob se zdravotním postižením

B) Lepší propojení potřeb trhu práce

- Česká republika je hodnocena mezi zeměmi, kde se rozvíjí spolupráce na slučování mezi veřejnými službami zaměstnanosti, orgány sociálního zabezpečení a organizacemi zabezpečující dávky v nezaměstnanosti
- Česká republika má spolupráci mezi soukromými a veřejnými službami zaměstnanosti
- Malá pozornost se věnuje přínosu profesní a geografické mobility

C) Zlepšení přizpůsobivosti pracovníků a podniků

- tématu věnovaná malá pozornost
- modernizace pracovního práva a zlepšení organizace práce jsou málo uváděny
- většina států si neuvědomuje rozsah problémů práce na černo
- málo pozornosti významu pracovních nákladů pro tvorbu pracovního místa
- Česká republika klade důraz na snížení daňového zatížení

D) Zvýšení investic do lidského kapitálu formou lepšího vzdělávání a kvalifikace

- malá pozornost reformě stimulující vzdělávání dospělých

4.2.3 Statistický vývoj

Třetím zvoleným kritériem je statistický vývoj. To znamená, jaký mělo přijímání Národních (akčních) plánů zaměstnanosti efekt na zaměstnanost a nezaměstnanost, resp. jejich míru. Sledované období bylo zvoleno v kontextu předešlého obsahu od roku 1999 (podle dostupnosti údajů, někde od roku 2000).

Nejdříve je třeba si uvědomit, že politika zaměstnanosti úzce souvisí s ekonomickou situací státu a s jejím rozpočtovým obdobím. Její možnosti jsou vázané na uvolněné prostředky ze státního rozpočtu. Ty je možné rozdělit na pasivní

politiku zaměstnanosti a na výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti, do které spadají i Národní (akční) plány zaměstnanosti a jejich opatření. Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti do roku 2002 stoupaly, v roce 2003 zaznamenaly pokles a v roce 2004 stouply, oproti výdajům na pasivní politiku zaměstnanosti ale jen nepatrně. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti zaznamenávají trvalý růst ve většině případů jsou více než dvojnásobné.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Pasivní politika Zaměstnanosti	5 851 709	5 680 469	5 228 947	6 209 746	6 949 250	7 030 047
Aktivní politika Zaměstnanosti	1 992 936	3 406 154	4 063 277	3 483 250	3 274 160	3 937 882
Celkem	7 844 645	9 086 623	9 522 338	9 879 089	10 960 415	11 027 929

Tabulka č. 10: Výdaje na politiku zaměstnanosti ze státního rozpočtu
Pramen: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Dalším významným kritériem pro hodnocení politiky zaměstnanosti je celková míra zaměstnanosti. Je také kritériem a stanoveným požadavkem ve Strategii zaměstnanosti Evropské unie.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Míra zaměstnanosti v %	55,6	55,3	55,2	55,7	54,6	54,5	54,9

Tabulka č. 11: Míra zaměstnanosti
Pramen: Český statistický úřad, údaje jsou ke 4. čtvrtletí daného roku

Jako souhrnný ukazatel posunu v zaměstnanosti může sloužit tok v jednotlivých sektorech národního hospodářství. Česká republika musela přejít od vysoké zaměstnanosti v primárním a sekundárním sektoru k největšímu podílu v zaměstnanosti v terciálním sektoru.

	2000	2001	2002	2003	2004
Sektor I.	5,1	4,8	4,8	4,5	4,3
Sektor II.	39,5	40,0	39,6	39,4	39,2
Sektor III.	55,4	55,2	55,6	56,1	56,5

Tabulka č. 12: Sektorová zaměstnanost na celkové zaměstnanosti v %
Pramen: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Jedním u primárních cílů je předcházet, či zmírnit nezaměstnanost. Proto je na tomto místě stěžejní výstup v podobě řady ukazující její vývoj.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 (k 31.3.2006)
Míra nezaměstnanosti v %	9,4	8,8	8,9	9,8	10,3	9,47	7,8	8,8

Tabulka č.13: Míra nezaměstnanosti

Pramen: Český statistický úřad, údaje jsou ke 4. čtvrtletí daného roku

Jako velmi zajímavý a přínosný se jeví údaj, který z celkové nezaměstnanosti vyděluje, respektive uvádí, kolik procent se z celkové nezaměstnanosti připadá na dlouhodobou (déle než 6 měsíců).

2000	2001	2002	2003	2004
56,2	54,9	56,4	58,7	56,8

Tabulka č.14: Dlouhodobá nezaměstnanost vyjádřená v % jako podíl z celkové nezaměstnanosti

Pramen: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Pokud bychom zůstali pouze u „domácích“ údajů, nenaskytne se nám možnost srovnání a odpověď na otázku, co to znamená v evropském kontextu? V roce 2005 byla provedena výzkumná studie, která takové srovnání nabízí. Podává vzhled do ukazatelů míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti, celkové ekonomické aktivity, podíl částečných úvazků a dlouhodobě nezaměstnaných a to u žen a u mužů a celkově. Kategorie se týkají let 1997 a 2004 na poli 15 členských států Evropské unie (ještě před rozšířením v roce 2004), Velké Británie a České republiky.* Pokud se zaměříme např. na míru nezaměstnanosti v roce 2004 zjistíme, že Česká republika měla nejvyšší nezaměstnanost v porovnání s EU 15 i s Velkou Británií. Stejně tak podíl dlouhodobě nezaměstnaných je výrazně vyšší. Tyto dvě kategorie nám ale ukazují ještě něco podstatnějšího: v obou případech jsou na tom vždy hůře ženy než muži.

* Uvedené rozdílné hodnoty u údajů za Českou republiku v tabulkách výše uvedených jsou z důvodu používání rozdílné metodiky výpočtu.

Tabulka 1 Základní ukazatele trhu práce 1997 a 2004 1)

Ukazatel (obyvatelstvo 15 – 64 let)	EU-15		Velká Británie		ČR	
	1997	2004	1997	2004	1997	2004
A. Míra zaměstnanosti celkem v %	60,1	64,7	69,7	71,5	68,7	64,1
Muži	69,9	72,5	76,3	77,6	77,4	72,1
Ženy	50,4	56,9	63,0	65,6	59,9	56,1
B. Míra nezaměstnanosti celkem v %	10,9	7,9	7,2 2)	4,6	4,8	8,3
Muži	9,7	7,3	8,2	5,0	3,9	7,1
Ženy	12,5	8,8	5,9	4,2	5,9	9,7
C. Míra ekonomické neaktivity celkem v %	32,5	29,7	24,9	25,1	27,9	30,1
Muži	22,5	21,7	16,9	18,4	19,5	22,4
Ženy	42,4	37,7	33,1	31,6	36,3	37,9
D. Podíl částečných úvazků celkem v %	16,6	19,3	24,2	26,2	-	5,0
Muži	5,3	7,1	7,7	10,6	-	2,3
Ženy	32,1	35,0	44,3	44,2	-	8,5
E. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných v %	49,0	40,5	38,6	21,7	30,5	50,6
Muži	47,5	39,7	44,9	24,0	31,3	47,9
Ženy	50,7	40,9	27,8	16,7	29,9	53,6

Tabulka č. 15: Základní ukazatele trhu práce 1997 a 2004

Pramen: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

Zaměření se na ženy v oblasti zaměstnanosti není samoúčelné. Na zaměstnanost v České republice je možné nahlédnout i z jiného úhlu. A to z takového, který odhalí, že v České republice není asi 35% osob v produktivním věku zaměstnáno. Převážná populace z nich patří do tzv. neaktivní populace v produktivním věku. Tato míra je značně vyšší než míra „nejaktivnějších“ zemí OECD jako např. Nizozemsko, Velká Británie či Skandinávské země. Rozdíl činí 10 – 15% v neprospěch České republiky. Z toho vyplývá, že je zde prostor pro zvyšování zaměstnanosti. Nejvyšší potenciál nabídky práce nabízí mladší lidé společně se staršími pracovníky.⁷⁹

Výše již zazněla kritika malé operacionalizace a možnosti vytvoření jednotných kritérií pro hodnocení jednotlivých opatření Národních (akčních) plánů zaměstnanosti. Za svoji krátkou existenci několikrát změnily svoji podobu, přičemž ale reagovaly na změny Evropské unie. Pro jejich hodnocení se můžeme zaměřit pouze na ukazatele charakterizující trh práce, i když plány jsou vytvářeny na řešení

⁷⁹ *Stárnutí a politika zaměstnanosti. Česká republika.* Ministerstvo práce a sociálních věcí vyd.1.Praha: Nakladatelství JAN, 2004, s.91 – 92.ISBN: 80 –86552-97-7

problémů na jeho poli. Přesto tabulky č.7 a č.8 dokazují obecnost a malou obměnu jednotlivých opatření či směrů v daných pilířích a malou schopnost jejich adekvátního hodnocení.

Národní (akční) plány byly vydávány jako nástroj k dosažení cílů vytýčených na zasedání Evropské rady v Lisabonu a k dosažení hodnot míry zaměstnanosti Lisabonskou strategií zcela konkrétně definovaných (viz str. 32). Proto je možné tedy jako další kritérium zvolit míru zaměstnanosti, míru zaměstnanosti žen a míru zaměstnanosti starších lidí. Lisabonská strategie byla podepsaná v březnu 2000, rok 2000 je zvolen jako počáteční i v následující analýze.

Lisabonská strategie obsahovala tři klíčová hlediska na poli zaměstnanosti. Nejdříve je to celková zaměstnanost, která byla stanovena na hodnotu 67% do roku 2005 a na hodnotu 70% do roku 2010. Dnes, v roce 2006, máme výhodnou pozici při hodnocení stanovených procent. Jednak se nacházíme těsně za první mezní hranicí, za rokem 2005, zároveň je možné sledovat výhled či spíše nakročení do dalších let.

Ovšem že hlavní důraz je zde kladen na hodnocení prvních pěti let. V těch celková zaměstnanost v České republice nedosáhla zadaných hodnot. Dokonce došlo od roku 2002 k jejímu poklesu jak znázorňuje tabulka č.16:

2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
55,1	55,1	55,4	54,8	54,3	54,1	54,7*

Tabulka č. 16: Míra zaměstnanosti vyjádřená v % za daný rok

Pramen: Český statistický ústav

*Údaj za 1. čtvrtletí

Druhým hodnotícím ukazatelem je míra zaměstnanosti žen. Od roku 2000 můžeme porovnat tendenci jejich zaměstnanosti:*

2000	2001	2002	2003	2004
2055,9	2053,4	2064,5	2047,0	2043,5

Tabulka č. 17: Zaměstnanost žen v České republice 2000 – 2004 v tis.
Pramen: Český statistický úřad

Zaměstnanost žen ve sledovaném období až na rok 2002 zaznamenává mírný pokles za každý rok.

Třetím požadavkem Lisabonské strategie je míra zaměstnanosti starších osob. Z dostupných údajů, které přehledně znázorňuje tabulka č.18 lze vyvodit, že zaměstnanost starších osob zaznamenává vzrůstající tendenci. Při bližším zkoumání je ale možné zaznamenat obrovský pokles v zaměstnanosti v přechodu z věkové kategorie 55 – 59 let do kategorie 60 – 64 let. Pokles do poslední sledované kategorie již není potom tak razantní.

	2000	2001	2002	2003	2004
55 – 59 let	317,5	339,1	389,2	422,1	444,1
60 – 64 let	78,1	82,6	100,8	113,0	117,1
65 a více let	56,5	53,5	54,2	54,0	52,0

Tabulka č. 18: Zaměstnanost starších osob v České republice 2000 – 2004 v tis.
Pramen: Český statistický úřad

* V závislosti na poskytování a dostupnosti údajů Českého statistického úřadu jsou následující údaje vyjádřené v tisících a do roku 2004. Stejně tak i v tabulce č. 18 (viz níže).

Závěr

Otázka zaměstnanosti je důležitou součástí v životě každého člověka. Zaměstnání je jedním z nástrojů jeho seberealizace a zdrojem ekonomických zdrojů. Při ztrátě zaměstnání dochází k celému řetězci nepříznivých událostí nejen pro jedince samotného, ale i pro jeho nejbližší okolí a také pro celou společnost.

Zaměstnanost jako sociálně politická kategorie byla důležitá v každém uspořádání společnosti.

Komunistická úprava se týkala zaměstnanosti jako povinnosti pracovat, což de facto znamenalo nucenou práci, nepracovat bylo trestné. Toto centrálně řízené pojetí nepotřebovalo instituce, které definují, upravují a řídí politiku zaměstnanosti tak, jak je známe dnes (úřady práce atd.)

Tyto se musely po roce 1989 znovu vybudovat. Vznikla tak správa služeb zaměstnanosti s koordinací státní a regionální politiky zaměstnanosti. Co ale bylo důležité – začít uvažovat fenomén zaměstnanosti znovu jako ekonomickou činnost. Do roku 1997 probíhaly změny jednak v přechodu na demokratizaci systému společnosti, což si vyžádalo i změny v hospodářství dané země a postihlo to tak i otázky spojené se zaměstnaností obyvatel (např. strukturální změny, změny ve vlastnictví apod.). Zároveň se zcela naplno a čím dál ve větším množství s větší mírou nakombinovaných a vzájemně propojených problémů rozvinula problematika marginalizovaných skupin na trhu práce, což mělo u určitých skupin (např. ženy) konotace z minulých čtyřiceti let.

S trochou zjednodušení a s vědomím předchozí rozpracovanosti daného problému je možné konstatovat, že popsaná problematika se po roce 1997 spíše než propracovaně řešila dále jen „utužovala“.

Další téma, které významně ovlivňuje pohled na fenomén zaměstnanosti je jeho evropská zakotvenost a historicko společenská tradice.

Jak bylo objasněno, pojem zaměstnanost a jeho obsah je v evropském kontextu pevně zakotven. Zaměstnanost byla důležitým činitelem v období po První i po Druhé světové válce, kdy vznikaly evropské a světové struktury jako Rada Evropy, Organizace spojených národů a Mezinárodní organizace práce. Sociální politika souhrnně řečeno byla jejich pevnou součástí, stejně tak i zaměstnanost, i když ta upravovaná jako právo na práci a oblasti spojené s jeho vykonáváním.

Zároveň je třeba si uvědomit, že otázka zaměstnání obyvatel hrála důležitou roli při obnově společnosti po hrůzách obou válek.

Vznik Evropské unie znamenal nový pohled na zaměstnanost v tom, že se stala nástrojem k hospodářskému růstu, později nástroj zabránění sociálnímu vyloučení. Již je jasné, že politika zaměstnanosti musela do svého čelného postavení vykristalizovat, sociální kontext byl přítomen od samého počátku ustanovení. Co je podstatné, Evropská unie postavila sociální politiku a tak i politiku zaměstnanosti na zkušenostech organizací evropských i světových.

Česká republika ještě před svým vznikem podnikala kroky ke svému sblížení a pozdějšímu vstupu do Evropské unie. V oblasti sociální politiky a její části – zaměstnanosti se tak jednou z mnoha součástí stalo přijímání Národních plánů zaměstnanosti. Ty jsou zde hlavním kontextem České republiky a Evropské unie.

Na tomto místě se naplno ukázalo, že historické pojetí zaměstnanosti tak, jak se vyvinulo v komunistickém systému plánování pracovních sil nestačí. Ale vývoj šel ještě dál. K původně dlouhodobě nastavené Lisabonské strategii musela přijít revize a začít pružněji reagovat na požadavky rychle se měnícího globálního světa. To se už týkalo i České republiky.

Národní plán zaměstnanosti, později Národní akční plány zaměstnanosti a ještě později Národní programy reforem připravovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí v intencích evropských směrnic pro zaměstnanost. Vlastní opatření a doporučení ovšem příliš pružnosti nezaznamenaly. Jasným důkazem jsou potom statistické výstupy, které jsou jakýmsi indikátory přijímaných opatření a nezbytné jsou také údaje, které znázorňují podrobnější vývoj v jednotlivých prioritních kategoriích. Je jasné, že pouze obměna formy daná zvenčí či sledování jednoho opatření v dané problematice k řešení nějaké situace nestačí např. pro pět dalších let. Důležité je i zhodnocení vlastních opatření.

Co ale zaznělo v plánech zaměstnanosti velmi zřetelně, stejně jako již dříve v Evropě, u nás zejména po přijetí Národního programu reforem, ale také již dříve, že zaměstnanost je v pojetí ekonomické činnosti hlavním terapeutickým nástrojem v boji proti sociálnímu vyloučení a v zamezení prohlubování marginalizace na trhu práce. Toto téma se táhne všemi plány zaměstnanosti jako spojitá červená nit, ve které se, tak jak se měnily problémy, objeví nový, či raději staronový fenomén, tak

bylo jednou možno zaznamenat důraz na problematiku Rómů nebo dále problematiku cizinců.

Je možné konstatovat, že naše úprava je v souladu s mezinárodními dokumenty, reaguje na jejich doporučení a výzvy, přijímá jejich koncept. Neuspokojivé statistické údaje, které jsou i jakýmsi kontrolními mechanismy naplňování přijímaných programů na podporu ohrožených skupin obyvatel na trhu práce, ale navozují otázku, zda, jak a do jaké míry se dané programy ve skutečnosti plní?

Z daného vyplývá důležitý fakt pro všechny kategorie obyvatelstva: zaměstnanost je klíčová. Proto je třeba znovu promyslet zděděné politiky a v problematických činech se zaměřit na novou úpravu zaměstnávání, která umožní přístup na trh práce většímu počtu lidí či jim pomůže se na něm udržet a zachovat si tak postavení ekonomicky činné osoby, stejně jako provést zhodnocení dosavadních opatření a programů a jejich provádění v praxi.

To už je ovšem téma na další práci a zkoumání.

Seznam použité literatury

Bernard, František a kolektiv. *Zákoník práce a předpisy související*. 9.vyd.Praha: Práce,1981.

Bílá kniha – evropská sociální politika. Dostupné z http://www2.euroskop.cz/data/index.php?p=detail&cid=45099&h_kat_id=5493&id=5542&kap_id=105964

Brožová, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1.vyd. Praha: SLON, 2003. ISBN 80 – 86429 – 16 - 4

Buchtová, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1.vyd.Praha: Grada, 2002. ISBN 80 – 247 – 9006 – 8

Evropská strategie zaměstnanosti a Česká republika. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Praha 2003

Kalenská, Marie. *Československé pracovní právo*. vyd.1.Praha: Panorama, 1981

Kovařík, Jan. *Pracovní právo ČSSR*. vyd.1. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1966

Krebs, Vojtěch. *Sociální politika*. 3.vyd. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80 – 7357 –050 -5

Matoušek, Oldřich. *Slovník sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003. ISBN 80 – 7178 – 5490

Mareš, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd.Praha: SLON, 2002. ISBN 80 – 86429 – 08 – 3

Národní akční plán zaměstnanosti 2001. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodni_akcni_plan_2001#Pilir5

Národního akčního plánu zaměstnanosti na rok 2002. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodni_akcni_plan_2002

Národního akčního plánu zaměstnanosti na rok 2003. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodni_akcni_plan_2003

Národního akčního plánu zaměstnanosti na léta 2004 – 2006 Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/napz_2004_2006.pdf

Národního programu reform. Dostupné z: <http://wtd.vlada.cz/vrk/eu.htm>

Potůček, Martin. *Křížovatky české sociální reformy*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999. ISBN: 80 – 85850 – 70 -2.

Rys, Vladimír. *Česká sociální reforma*. Sociologická studie. vyd.1. Praha: Karolinum, 2003. ISBN: 80-246-0588-0

Společná zpráva o zaměstnanosti 2005/2006. Více a lepších pracovních míst: Plnění priorit evropské strategie zaměstnanosti. Dostupné z: http://www.europa.eu.int/index_cs.htm

Stárnutí a politika zaměstnanosti. Česká republika. Ministerstvo práce a sociálních věcí vyd.1. Praha: Nakladatelství JAN, 2004. ISBN: 80 – 86552-97-7

Šusta, Václav; Štálmach, Petr; Votruba Svatopluk. *Zákoník práce a s ním související předpisy v úplném znění*. 2.vyd. Praha: Hříbal, 1992. ISBN: 80 – 900892 – 8 – 3

Tomeš, Igor. *Sociální politika teorie a mezinárodní zkušenost*. 2. vyd. Praha: Socioklub, 2001. ISBN 80 – 86484 – 00 - 9

Tomeš, Igor; Koldinská, Kristina. *Sociální právo Evropské unie*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, Praha, 2003. ISBN 80 – 7179 – 831 - 2

Zahradník, Petr. Lisabonská strategie. Dostupné z: http://www2.euroskop.cz/data/index.php?p=detail&cid=42404&h_kat_id=5352&id=5214&kap_id=119275

Zprávy skupiny odborníků pod předsednictvím Wima Koka. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg>

Použité mezinárodní dokumenty

Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství (1957)

Jednotný evropský akt (1986)

Smlouva o Evropské unii (1992) z Maastrichtu

Smlouva o Evropské unii (1997) z Amsterdamu

Smlouva o Evropské unii (2000) z Nice

Všeobecná deklarace lidských práv OSN (1948)

Charta OSN (1945)

Výzkumné studie

Baštýř, Ivo; Likeš, Petr. Evropská unie a Česká republika – základní sociální a hospodářské charakteristiky. Informativní srovnávací studie. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1999.

Problémy trhu práce a politika zaměstnanosti. Masarykova univerzita Brno, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí České republiky, Národní vzdělávací fond. Brno, Praha 2000

Kotrusová, Miriam a kol. Opatření politiky zaměstnanosti při další realizaci strukturálních přeměn ekonomiky. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1998.

Krause, Danica; Kux, Jaroslav; Nekolová, Markéta; Vychová Helena. Analýza politiky zaměstnanosti členských zemí Evropské unie v závislosti na jejich předsednictví se zřetelem na aktualizaci principů politiky zaměstnanosti České republiky. Velká Británie. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. Praha, 2005, s. 17

Použité www stránky

www.czso.cz

oficiální stránky Českého statistického úřadu

www.mpsv.cz

oficiální stránky Ministerstva vnitra České republiky

www.vlada.cz

oficiální stránky Vlády České republiky

www.europa.eu.int

oficiální stránky Evropské unie

www.euroskop.cz

stránky Ministerstva vnitra ČR týkající se Evropské unie

www.vupsv.cz

oficiální stránky Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí Ministerstva práce a sociálních věcí

www.osn.cz

stránky Organizace spojených národů v České republice

www.sbcz.cz

stránky ASPI Woltres Kluwer, informace ze Sbírky zákonů, sbírky mezinárodních smluv České republiky

PŘÍLOHY

Seznam příloh

Příloha 1

**Úplné znění článků 2, 177 – 122 a čl. 48 Smlouvy o založení Evropského
hospodářského společenství 1957**

Příloha 2

Úplné znění článků 130A – 130C Jednotného Evropského aktu

Příloha 3

Úplné znění článků A, B a článku 2 Smlouvy o Evropské unii 1992

Příloha 4

Úplné znění článků 1, 2 Protokolu o Sociální politice

Příloha 5

Úplné znění článků 136, 109n, 109o, 109s Smlouvy o Evropské unii 1997

Příloha 6

Úplné znění článků 137 a 144 Smlouvy o Evropské unii 2000

**Příloha 1: Úplné znění článků 2, 177 – 122 a čl. 48 Smlouvy o založení
Evropského hospodářského společenství 1957**

Článek 2

Posláním Společenství je vytvořením společného trhu a postupným odstraňováním rozdílů mezi hospodářskými politikami členských států podporovat harmonický rozvoj hospodářských činností ve Společenství, nepřetržitý a vyvážený růst, vyšší stabilitu, rychlejší zvyšování životní úrovně a užší kontakty mezi členskými státy.

Článek 117

Členské státy se shodují v tom, že je nutno podporovat zvyšování životní úrovně a zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců tak, a by bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň.

Členské státy soudí, že takový vývoj bude nejen výsledkem fungování společného trhu, který napomůže harmonizaci sociálních systémů, ale také výsledkem postupů stanovených touto smlouvou a sbližování právních a správních předpisů členských států.

Článek 118

Aniž jsou dotčena jiná ustanovení této smlouvy, a v souladu s jejími obecnými cíli je úkolem Komise podporovat úzkou spolupráci mezi členskými státy v sociální oblasti, zejména v záležitostech jež se týkají:

- zaměstnanosti,
- pracovního práva a pracovních podmínek
- odborného a dalšího vzdělávání
- sociálního zabezpečení
- ochrany před pracovními úrazy a nemocí z povolání
- ochrany zdraví při práci
- práva sdružovat se v odborových organizacích a práva kolektivního vyjednávání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

Za tím účelem Komise v úzké spolupráci s členskými státy vypracovává průzkumy, vydává stanoviska a organizuje porady o problémech, které vznikají na vnitrostátní úrovni, a o problémech, které se týkají mezinárodních organizací

Před vydáním stanovisek podle tohoto článku konzultuje Komise Hospodářský a sociální výbor.

Článek 119

Každý členský stát zajistí v průběhu první etapy uplatnění stejné zásady odměny mužů a žen za stejnou práci a bude ji nadále dodržovat.

Odměnou ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.

Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená:

- a) že se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby;
- b) že časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě;
- c)

Článek 120

Členské státy se vynasnaží zachovat dosavadní rovnocennost systémů placené dovolené.

..

Článek 121

Rada může jednomyslně po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem pověřit Komisi úkoly, které se týkají provádění společných opatření, zejména v oblasti sociálního zabezpečení migrujících pracovníků podle čl. 48 – 51.

Článek 122

Výroční zpráva Komise pro Shromáždění obsahuje zvláštní kapitolu o vývoji sociální situace ve Společenství.

Shromáždění může Komisi vyzvat, aby vypracovala zprávy o zvláštních problémech týkajících se sociální situace.

Článek 48

1. Nejpozději na konci přechodného období bude zajištěn volný pohyb pracovníků ve Společenství.
2. Volný pohyb pracovníků zahrnuje odstranění jakékoliv diskriminace mezi pracovníky členských států na základě příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky.
3. S výhradou odůvodnění veřejným pořádkem, veřejnou bezpečností a ochranou zdraví, zahrnuje právo:
 - a) ucházet se o skutečně nabízená pracovní místa;
 - b) pohybovat se za tím účelem na území členských států;
 - c) pobývat v některém z členských států za účelem výkonu zaměstnání v souladu s právními a správními předpisy, jež upravují zaměstnávání vlastních státních příslušníků;
 - d) zůstat na území členského státu po skončení zaměstnání za podmínek, které budou předmětem prováděcích nařízení vydaných Komisí
4. Tento článek se nepoužije pro zaměstnání ve veřejné správě.

Příloha 2: Úplné znění článků 130A – 130C Jednotného Evropského aktu

Článek 130A

K podpoře celkového harmonického vývoje Společenství rozvíjí a uskutečňuje aktivity vedoucí k posilování své ekonomické a sociální soudržnosti. Společenství se zaměřuje zvláště na zmenšování nerovnoměrností mezi různými regiony a zaostalostí regionů, jimž se dostává nejmenší podpory.

Článek 130B

Členské státy své ekonomické politiky uskutečňují a koordinují tak, aby bylo navíc dosaženo cílů stanovených v článku 130A. Uplatňování společné politiky a vnitřního trhu bere v úvahu cíle stanovené v článku 130A a 130C a přispívá k jejich dosažení. Společenství dosahování těchto cílů podporuje kroky činěnými prostřednictvím strukturálních fondů (Evropský zemědělský fond orientace a záruk, Sekce orientace, Evropský sociální fond, Evropský fond regionálního rozvoje), Evropské investiční banky a dalších existujících finančních nástrojů.

Článek 130C

Evropský fond sociálního rozvoje je určen k tomu, aby pomohl napravit hlavní regionální nerovnováhy ve Společenství prostřednictvím strukturálních změn, v regionech, jejichž rozvoj zaostává, a pomocí konverze upadajících průmyslových regionů

Příloha 3: Úplné znění článků A, B a článku 2 Smlouvy o Evropské unii

1992

Článek A

Touto smlouvou zakládají Vysoké smluvní strany mezi sebou Evropskou unii (dále jen „Unie“). Tato smlouva představuje novou etapu v procesu vytváření stále užšího svazku mezi národy Evropy, v němž jsou rozhodnutí přijímána co nejbližší občanům. Unie je založena na Evropských společenstvích doplněných politikami a formami spolupráce stanovenými touto smlouvou. Jejím posláním je utvářet vztahy mezi členskými státy a mezi jejich národy na základě soudržnosti a solidarity.

Článek B

Unie si stanoví tyto cíle:

- podporovat vyvážený a trvale udržitelný hospodářský a sociální pokrok, zejména vytvořením prostoru bez vnitřních hranic, posilováním hospodářské a sociální soudržnosti a zavedením hospodářské a měnové unie, jež v souladu s ustanoveními této smlouvy v konečném důsledku zahrne i jednotnou měnu,
- potvrzovat svou identitu na mezinárodní scéně, zejména prováděním společné zahraniční a bezpečnostní politiky včetně budoucího vymezení společné budoucí obranné politiky, která by v určitém okamžiku mohla vést ke společné obraně,
- upevňovat ochranu práv a zájmů státních příslušníků svých členských států zavedením občanství Unie,
- rozvíjet úzkou spolupráci v oblasti spravedlnosti a vnitřních věcí,
- v plném rozsahu zachovávat *acquis communautaire* a rozvíjet je, přičemž se posoudí podle čl. N, odst. 2, do jaké míry je potřebné přehodnotit politiky a formy spolupráce zaváděné touto smlouvou s cílem zajistit účinnost mechanismů a orgánů Společenství.

Cílů Unie je dosahováno za podmínek a v časovém sledu stanoveném touto smlouvou při dodržení zásady subsidiarity vymezené v článku 3b Smlouvy o založení Evropského společenství.

Článek 2

Posláním Společenství je vytvořením společného trhu a hospodářské a měnové unie a prováděním společných politik nebo činností uvedených v člancích 3 a 3a

podporovat harmonický a vyvážený rozvoj hospodářských činností ve Společenství, trvalý a neinflační růst respektující životní prostředí, vysoký stupeň konvergence hospodářské výkonnosti, vysokou úroveň zaměstnanosti a sociální ochrany, zvyšování životní úrovně a kvality života, hospodářskou a sociální soudržnost a solidaritu mezi členskými státy.

Příloha 4: Úplné znění článků 1, 2 Protokolu o Sociální politice

Článek 1

Cílem Společenství a členských je podpora zaměstnanosti, životních a pracovních podmínek, přiměřená sociální ochrana, sociální ochrana, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučením. Za tím účelem Společenství a členské státy provádějí opatření, jež berou v úvahu rozmanitost vnitrostátních zvyklostí, zejména v oblasti smluvních vztahů, a potřebu udržovat konkurenceschopnost hospodářství Společenství.

Článek 2

1. Za účelem dosahování cílů stanovených v článku 1 Společenství podporuje a doplňuje činnost členských států v těchto oblastech:

- zlepšování především pracovního prostředí tak, aby bylo chráněno bezpečnost a zdraví pracovníků,
- pracovní podmínky,
- informování pracovníků a konzultace s nimi,
- rovnost příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti,
- zapojení osob vyloučených z trhu práce, aniž je dotčen článek 127 Smlouvy o založení Evropského společenství (dále jen „Smlouvy“).

2. Za tím účelem může Rada směnicemi stanovit minimální požadavky, které se uplatní postupně s přihlédnutím ke stávajícím podmínkám a technickým předpisům jednotlivých členských států. Tyto směrnice by neměly ukládat žádná správní, finanční a právní omezení bránící zakládání a rozvoj malých a středních podniků.

Rada rozhoduje postupem podle článku 189c této smlouvy po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem.

3. Rada však rozhoduje na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem a Hospodářským a sociálním výborem jednomyslně v těchto oblastech.

- sociální zabezpečení a sociální ochrana pracovníků,
- ochrana pracovníků při skončení pracovního poměru,

- zastupování a kolektivní ochrana zájmů pracovníků a zaměstnavatelů, včetně spolurozhodování s výhradou odstavce 6,
- podmínky zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí legálně pobývajících na území Společenství,
- finanční příspěvky na podporu zaměstnanosti a na vytváření pracovních příležitostí, aniž jsou dotčena ustanovení týkající se Sociálního fondu.

4. Členský stát může pověřit sociální partnery na jejich společnou žádost prováděním směrnic přijatých podle odstavců 2 a 3.

V takovém případě členský stát zajistí, že nejpozději ke dni, k němuž musí být směrnice provedena v souladu s článkem 189, přijmou sociální partneři nezbytná opatření formou dohody a dotyčný členský stát přijme všechny nezbytná opatření, aby mohl kdykoliv zaručit, že výsledků předepsaných směrnicí bude dosaženo.

5. Předpisy přijaté podle tohoto článku nebrání žádnému členskému státu, aby zachovával či zaváděl přísnější ochranná opatření, která jsou slučitelná s touto Smlouvou.
6. Tento článek se nevztahuje na odměnu za práci, na právo sdružovat se, na právo na stávkou, ani na právo na výluku.

Příloha 5: Úplné znění článků 136, 109n, 109o, 109s Smlouvy o Evropské unii 1997

Článek 136 Sociální cíle

Společenství a členské státy respektující základní sociální práva, jak jsou stanovena v Evropské sociální chartě podepsané v Turínu 18. října 1961 a v Komunitární chartě základních sociálních práv pracovníků z roku 1989, sledují následující cíle: podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby došlo k jejich harmonizaci při zachování tendence k jejich zlepšování, náležitou sociální ochranu, sociální dialog, rozvoj potenciálu pracovních sil s ohledem na trvale vysokou úroveň zaměstnanosti a boj proti vylučování z trhu práce.

Za tímto účelem Společenství a členské státy provádějí opatření, která berou v úvahu rozmanitou vnitrostátní praxi, zejména ve smluvních vztazích, jakož i nutnost udržet konkurenceschopnost hospodářství Společenství.

Soudí, že takový rozvoj bude výsledkem jak fungování společného trhu, který napomůže ladění sociálních systémů, tak postupů stanovených touto smlouvou a sbližování zákonů a jiných předpisů.

Článek 109n

Členské státy a Společenství pracují v souladu s touto hlavou na rozvoji koordinované strategie zaměstnanosti a zejména na podpoře kvalifikace, vzdělání a přizpůsobivosti pracovníků a schopnosti trhů práce reagovat na hospodářské změny, aby dosáhly cílů článku B Smlouvy o Evropské unii a článku 2 této smlouvy.

Článek 109o

2. Členské státy přispívají svou politikou zaměstnanosti slučitelnou s hlavními směry hospodářských politik členských států a Společenství přijatých podle čl. 103 odst.2 k dosažení cílů uvedených v článku 109n.
3. Členské státy považují podporu zaměstnanosti za záležitost společného zájmu a sladují své odpovídající činnosti podle článku 109q v Radě, přičemž přihlížejí k vnitrostátním zvyklostem, které se týkají odpovědnosti sociálních partnerů.

Článek 109s

Rada ustaví po konzultaci s Evropským parlamentem Výbor pro zaměstnanost s poradní funkcí k podpoře koordinace politiky zaměstnanosti a pracovních trhů členských států a Společenství. Výbor má následující úkoly:

- sleduje situaci zaměstnanosti a politiky zaměstnanosti členských států a Společenství;
- aniž by byl dotčen článek 207, podává na žádost Rady nebo Komise nebo z vlastní iniciativy stanoviska a přispívá k přípravě činností uvedených v článku 128.

Při plnění svých úkolů konzultuje Výbor sociální partnery.

Členské státy a Komise jmenují každý po dvou členech Výboru.

Příloha 6: Úplné znění článků 137 a 144 Smlouvy o Evropské unii 2000

Článek 137

1. Za účelem dosažení cílů stanovených v článku 136 Společenství podporuje a doplňuje činnost členských států v těchto oblastech:
 - a) zlepšování především pracovního prostředí tak, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků,
 - b) pracovní podmínky,
 - c) sociální zabezpečení a sociální ochrana pracovníků,
 - d) ochrana pracovníků při skončení pracovního poměru,
 - e) informování pracovníků a konzultace s nimi,
 - f) zastupování a kolektivní obrana zájmů pracovníků a zaměstnavatelů včetně spolurozhodování, s výhradou odstavce 5,
 - g) podmínky zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí legálně pobývajících na území Společenství,
 - h) zapojení osob vyloučených z trhu pracovních příležitostí, aniž je dotčen článek 150,
 - i) rovnost příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti,
 - j) boj proti sociálnímu vyloučení
 - k) modernizace systémů sociálního vyloučení
 - l) modernizace systémů sociálního zabezpečení, aniž je dotčeno písmeno c)
 2. Za tímto účelem může Rada:
 - a) přijímat opatření určená k podpoře spolupráce mezi členskými státy prostřednictvím podniků, které mají za cíl zlepšování znalostí, rozvoj výměny informací a osvědčených zkušeností, podporu inovačních přístupů a vyhodnocování zkušeností, s vyloučením harmonizace právních a správních předpisů členských států;
 - b) směrnicemi stanovit minimální požadavky, které uplatní postupně s přihlédnutím ke stávajícím podmínkám a technickým předpisům jednotlivých členských států. V těchto směrnicích se Rada zdrží ukládání správních, finančních a právních omezení bránících zakládání a rozvoji malých a středních podniků.
- Rada rozhoduje postupem podle článku 251 této smlouvy a po konzultaci Hospodářského a sociálního výboru a Výboru regionů, kromě oblastí uvedených v odst. 1 písm. C), d), f) a g) tohoto článku, v nichž Rada rozhoduje jednomyslně na návrh Komise po konzultaci Evropského parlamentu a zmíněných výborů.
- Rada může jednomyslně na návrh Komise po konzultaci Evropského parlamentu rozhodnout o tom, že se postup uvedený v článku 251 vztahuje i na odst. 1 písm. D), f) a g) tohoto článku.
3. Členský stát může pověřit sociální partnery na jejich společnou žádost prováděním směrnic přijatých podle odstavců 2 a 3.

V takovém případě stát zajistí, že nejpozději ke dni, k němuž musí být směrnice přijata v souladu s článkem 249, provedou sociální partneři formou dohody nezbytná

opatření, aby mohl kdykoli zaručit, že výsledků předepsaných směrnicí bude dosaženo.

4. Předpisy přijaté podle tohoto článku
 - se nedotýkají svobody členských států vymezovat základní zásady svého systému sociálního zabezpečení a nesmějí významně ovlivňovat finanční rovnováhu,
 - nebrání žádnému členskému státu, aby zachovával či zaváděl přísnější ochranná opatření, která jsou slučitelná s touto smlouvou.
5. Tento článek se nevztahuje na odměnu za práci, na právo sdružovat se na ochranu svých hospodářských zájmů, na právo na stávku ani na právo na výluku.

Článek 144

Rada po konzultaci s Evropským parlamentem zřídí poradní výbor pro sociální ochranu s cílem podpořit spolupráci mezi členskými státy a s Komisí v záležitostech sociální ochrany. Výbor má tyto úkoly:

- sledovat sociální situaci a vývoj politik sociální ochrany v členských státech a ve Společenství,
- podporovat výměnu informací, zkušeností a ověřené praxe mezi členskými státy a s Komisí,
- aniž je dotčen článek 207, vypracovávat návrhy, zaujímat stanoviska nebo vyvíjet jiné činnosti v oblastech své působnosti, a to buď na žádost Rady nebo Komise, nebo z vlastního podnětu.

Při plnění svých úkolů naváže výbor vhodné styky se sociálními partnery.

Každý členský stát a Komise jmenují po dvou členech výboru.

Resumé

Fenomén zaměstnanosti v evropském kontextu a jeho reflexe v sociální politice MPSV ČR

Bc. Lucie Ševčíková

Vedoucí práce: prof. JUDr. Igor Tomeš, CSc

Oponent:

Klíčová slova: sociální politika, politika zaměstnanosti, zaměstnanost, Evropská unie

Problematika zaměstnanosti je v současné době klíčovým tématem společensko – politicko – vědních disciplín. Je velmi širokým oborem, který zasahuje každého jedince společnosti a zároveň je tak odrazem celospolečenského klimatu. Pro svůj zásadní dopad je pojetí a úprava zaměstnanosti jako sociálně – politického fenoménu možné vysledovat v každém uspořádání společnosti.

Cílem této diplomové práce bylo zjistit, zda stačí historické pojetí zaměstnanosti tak jak se vyvinulo za komunismu a zda je zaměstnanost v pojetí ekonomické činnosti hlavním terapeutickým nástrojem v současnosti dvou nejzávažnějších sociálně – ekonomických problémů a to chudoby a sociální vyloučenosti. Za tímto účelem byla provedena analýza pojetí zaměstnanosti před rokem 1989, pojetí fenoménu zaměstnanosti v evropském kontextu s důrazem na Evropskou unii a vstup České republiky do Evropské unie a reflexe zjištěného vývoje v sociální politice MPSV ČR. Z komparace práva Evropské unie a České republiky, mezinárodních dokumentů a rešerší vyplynulo, že historické pojetí zaměstnanosti tak jak se vyvinulo v komunistickém plánování pracovních sil na základě provedené analýzy nestačí. Česká republika ještě před svým vznikem podnikala kroky ke sblížení a pozdějšímu vstupu do Evropské unie. Národní plán zaměstnanosti, později Národní akční plány zaměstnanosti a ještě později Národní programy reforem byly připravovány v intencích evropských směrnic pro zaměstnanost. Vlastní opatření a konkrétní doporučení příliš pružnosti nezaznamenaly. Stejně tak chybí i zhodnocení vlastních opatření a programů v kontextu neuspokojivých statistických údajů. Zřetelně ale

vyplýnulo, že zaměstnanost je v pojetí ekonomické činnosti hlavním terapeutickým nástrojem v boji proti sociální vyloučenosti a v prohlubování marginalizace na trhu práce a chudoby.

Je tedy patrné, že je potřeba znovu promyslet zděděné politiky a v kontextu nálezů uvedených v diplomové práci se zaměřit na novou formulaci politiky zaměstnanosti a jejich opatření.