

UNIVERZITA KARLOVA
PRÁVNICKÁ FAKULTA

Katedra pracovního práva
a práva sociálního zabezpečení

DIPLOMOVÁ PRÁCE

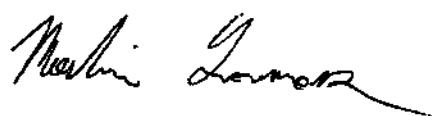
AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ
REPUBLICE V OBDOBÍ 1990 – 2005

Vedoucí diplomové práce: Ing. Pavel Peřina

Únor 2007

Martin Lamacz, 5. ročník

Čajkovského 837/9
Havířov – Město
PSČ: 736 01



„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracoval samostatně, a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

V Havířově dne 27. února 2007



Poděkování

Na tomto místě děkuji Ing. Pavlu Peřinovi za odbornou pomoc, věcné připomínky a cenné rady, kterými přispěl k vypracování této diplomové práce. Zvláště děkuji mým rodičům za podporu, kterou mi poskytují v průběhu celého mého studia.

OBSAH

ÚVOD.....	5
-----------	---

1.KAPITOLA: POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	7
-----------------------------------------------------------	----------

1.1. VYMEZENÍ POJMŮ, VZTAHŮ A CÍLŮ.....	7
1.2. AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	10
1.3. PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	11
1.4. TYPY NEZAMĚSTNANOSTI	12
1.4.1. <i>FRIKČNÍ NEZAMĚSTNANOST</i>	12
1.4.2. <i>STRUKTURÁLNÍ NEZAMĚSTNANOST</i>	13
1.4.3. <i>CYKLICKÁ A SEZÓNNÍ NEZAMĚSTNANOST</i>	13
1.5. ZHODNOCENÍ PROBLEMATIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	14

2.KAPITOLA: PRÁVNÍ ÚPRAVA ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE 1990-2005.....	15
-------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

2.1. VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY.....	15
2.2. ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI č. 435/2004 Sb.....	16
2.3. CHARAKTERISTIKA JEDNOTLIVÝCH NÁSTROJŮ APZ	19
2.3.1. <i>REKVALIFIKACE</i>	19
2.3.2. <i>SPOLEČENSKÝ ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA</i>	21
2.3.3. <i>VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE</i>	22
2.3.4. <i>PŘEKLENOVACÍ PŘÍSPĚVEK</i>	22
2.3.5. <i>PŘÍSPĚVEK NA DOPRAVU ZAMĚSTNANCŮ</i>	23
2.3.6. <i>PŘÍSPĚVEK NA ZAPRACOVÁNÍ</i>	23
2.3.7. <i>PŘÍSPĚVEK PŘI PŘECHODU NA NOVÝ PODNIKATELSKÝ PROGRAM</i>	24
2.3.8. <i>PODPORA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM</i>	24
2.3.9. <i>SYSTÉM INVESTIČNÍCH POBÍDEK</i>	25
2.4. ZHODNOCENÍ PRÁVNÍ ÚPRAVY ZAMĚSTNANOSTI	25

3.KAPITOLA: ANALÝZA VÝVOJE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V LETECH 1990 - 2005	28
-----------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

3.1. OBDOBÍ 1990 – 1994	28
3.1.1. <i>SITUACE NA TRHU PRÁCE</i>	28
3.1.3. <i>ZHODNOCENÍ OBDOBÍ 1990-1994</i>	34
3.2. OBDOBÍ 1995 – 1997	35
3.2.1. <i>VLIV EKONOMICKÉ RECESE NA TRH PRÁCE</i>	35
3.2.2. <i>REALIZACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V OBDOBÍ 1995 - 1997</i>	37
3.2.3. <i>ZHODNOCENÍ OBDOBÍ 1995-1997</i>	39

3.3.	OBDOBÍ 1998-2000	40
3.3.1.	<i>CHARAKTERISTIKA TRHU PRÁCE</i>	40
3.3.2.	<i>RENESANCE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI</i>	42
3.3.3.	<i>REALIZACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI</i>	44
3.3.4.	<i>ZHODNOCENÍ OBDOBÍ 1998 – 2000</i>	47
3.4.	OBDOBÍ 2001-2003	48
3.4.1.	<i>SITUACE NA TRHU PRÁCE V LETECH 2001 - 2003</i>	48
3.4.2.	<i>HLAVNÍ SMĚRY POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V LETECH 2001 - 2003</i>	49
3.4.3.	<i>REALIZACE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V LETECH 2001 - 2003</i>	52
3.4.4.	<i>ZHODNOCENÍ OBDOBÍ 2001 - 2003</i>	54
3.5.	OBDOBÍ 2004 – 2005	55
3.5.1.	<i>NOVÉ MOŽNOSTI V OBLASTI STÁTNÍ POLITIKY ZAMĚSTANOSTI</i>	55
3.5.2.	<i>CHARAKTERISTIKA TRHU PRÁCE V LETECH 2004 – 2005</i>	57
3.5.3.	<i>REALIZACE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V LETECH 2004-2005</i>	60
3.5.4.	<i>ZHODNOCENÍ OBDOBÍ 2004 – 2005</i>	62
4.KAPITOLA:		
OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM		64
4.1.	CHARAKTERISTIKA OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	64
4.2.	ZAMĚSTNÁVANÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	65
4.3.	STRUČNÉ ZHODNOCENÍ.....	69
5.KAPITOLA:		
SYSTÉM INVESTIČNÍCH POBÍDEK V ČESKÉ REPUBLICE		70
5.1.	CHARAKTERISIKA INVESTIČNÍCH POBÍDEK.....	70
5.2.	ZÁKONNÁ ÚPRAVA SYSTÉMU INVESTIČNÍCH POBÍDEK	71
5.3.	REALIZACE SYSTÉMU INVESTIČNÍCH POBÍDEK	73
5.4.	DOPROVODNÉ PROGRAMY V SYSTÉMU INVESTIČNÍCH POBÍDEK	75
5.5.	ZHODNOCENÍ SYSTÉMU INVESTIČNÍCH POBÍDEK	75
ZÁVĚR		77
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A DALŠÍCH PRAMENŮ		80
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK		87
SEZNAM GRAFŮ		88
SEZNAM TABULEK		88
SEZNAM PŘÍLOH		89

ÚVOD

K jedním ze staronových jevů, se kterými se musí česká společnost znovu vyrovnávat, patří i nezaměstnanost. Po roce 1989 prochází česká ekonomika procesem transformace z ekonomiky centrálně plánované na ekonomiku tržní. Centrální řízení ekonomiky, doprovázené umělou přezaměstnaností, převážně s nízkou úrovní kvalifikace a neefektivním využitím pracovních sil se, při přechodu k tržnímu hospodářství a k volnému trhu práce, muselo nevyhnutelně obrátit v nezaměstnanost.

Je ale důležité si uvědomit, že samotná existence nezaměstnanosti je vlastně přirozeným fenoménem a atributem svobodné společnosti, založené na tržním principu a demokracii. Je to o svobodné volbě osob, zda příjmovou zaměstnání nebo zda se stanou existenčně závislými na jiných příjmech než ty, které jsou realizovány na trhu práce. Pokud se však nezaměstnanost stává masovou a doba jednotlivých případů nezaměstnanosti se prodlužuje, dostává se tato problematika do centra pozornosti nejen těch, kdo ztrácejí práci, ale i do centra pozornosti celé společnosti.

Na problematiku nezaměstnanosti je nutné pohlédnout v širších souvislostech. Problémy, které jsou s nezaměstnaností spojeny, nespočívají jen ve snížené efektivitě ekonomického systému a v mrhání s lidskými zdroji. Nezaměstnanost také přináší rostoucí sociální napětí a sociální krize, které se následně projevují ve zhoršení veřejného zdraví, v nárůstu chudoby, v krizi společenského a rodinného života, v růstu kriminality či v rozšíření alkoholismu a toxikomanie. Ztráta příjmů ze zaměstnání většinou uvrhne jak nezaměstnaného, tak i členy jeho rodiny, kteří jsou na tomto příjmu závislí, do stavu chudoby. Co je však stejně důležité, spolu se ztrátou zaměstnání se lidem často současně hroutí i jejich sebevědomí a sebeúcta. Rovněž celý systém jejich sociálních a rodinných vztahů je narušen a tyto osoby se tak ocitnou mimo hlavní proud společenského života.

Právě již zmíněna závažnost takového problému jakým nezaměstnanost určitě je, mě stimuluje k tomu, abych se pokusil najít možná řešení dané problematiky. Téma diplomové práce Aktivní politika zaměstnanosti v České republice v období 1990 – 2005 si volím proto, že právě v důsledném uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti vidím určitou prevenci, jak předcházet těmto společensky patologickým jevům. Právě v dostatečném a v efektivním

využití jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, v rozvoji investičních pobídek při tvorbě nových pracovních míst, v aktivním začlenění osob se zdravotním postižením do pracovního života a v podpoře celoživotního vzdělávání, vidím možnosti jak celou problematiku řešit.

Mým cílem je analyzovat vývoj aktivní politiky zaměstnanosti a její realizaci v praxi. Tato analýza je pojata od roku 1990 do roku 2005. Základní metoda, kterou využívám pro zpracování diplomové práce, je metoda deskripce, jenž je pro lepší názornost doplněná vhodnými grafy a tabulkami. Při zpracování této práce vycházím především z odborné literatury týkající se daného tématu, ze souvisejících zákonů, z ročenek publikovaných Ministerstvem práce a sociálních věcí, ze statistických dat a z dostupných webových stránek.

Diplomová práce je strukturována do pěti hlavních částí. Nejdříve rozebírám politiku zaměstnanosti obecně. Poté definuji cíle politiky zaměstnanosti, které jsou následně realizovány její aktivní či pasivní formou. Dále se zabývám sociálními a ekonomickými dopady politiky zaměstnanosti na společnost. Nakonec vymezuji určité typy nezaměstnanosti. Vzhledem k danému rozsahu práce se nezabývám výčtem a charakteristikou obecných pojmu, které se s touto oblastí pojí, ale věnuji se pouze těm, které vzhledem k tématu, považuji za podstatné.

V další kapitole se zabývám zákonnou úpravu právních vztahů, jenž vznikají na úseku zaměstnanosti. Rozebírám nejen prostředky, které v boji proti nezaměstnanosti dané normy nabízejí, ale také hodnotím jejich aplikovatelnost a využitelnost v praxi.

Ve třetí kapitole, pomocí ročenek publikovaných Ministerstvem práce a sociálních věcí a vybraných statistických dat, analyzuji problematiku aktivní politiky zaměstnanosti v České republice za období 1990-2005. Ve stručnosti přiblížuji situaci na trhu práce v jednotlivých obdobích a přináším bližší pohled na opatření aktivní politiky zaměstnanosti a jejich realizaci v praxi.

Závažnost a stále neutěšená situace ohledně zaměstnávání osob se zdravotním postižením mě nutí k tomu, abych tomuto problému věnoval samostatnou kapitolu. V této kapitole popisují

charakteristiku zaměstnávaní osob se zdravotním postižením. Dále uvádím, jaká opatření na zvýšení zaměstnanosti těchto osob přináší zákon o zaměstnanosti a jak se tato opatření uplatňují v praxi.

V poslední kapitole rozebírám systém investičních pobídek v České republice, který svým charakterem podporuje tvorbu nových pracovních míst a zároveň tak doplňuje úlohu aktivní politiky zaměstnanosti. Popisují charakteristiku a historii systému investičních pobídek, dále se soustředím na zákonnou úpravu a realizaci systému v praxi.

Každou kapitolu uzavírám stručným zhodnocením dané problematiky. Pro formulaci závěrů v jednotlivých kapitolách využívám syntézy získaných poznatků a metody indukce a dedukce. Z daných poznatků se následně snažím navrhnout určitá řešení dané problematiky.

V závěru práce se snažím formulovat opatření a východiska, která podle mého názoru přispějí ke zvýšení zaměstnanosti v České republice.

1. KAPITOLA: POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

1.1. VYMEZENÍ POJMŮ, VZTAHŮ A CÍLŮ

Politiku zaměstnanosti Krebs (1997) vymezuje jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil při svobodné volbě povolání. Usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce a o zefektivnění mechanismů působících mezi nimi.¹

Podle Sirovátky (1995) lze politiku zaměstnanosti chápout jako součást makroekonomické hospodářské politiky. Politika zaměstnanosti tak představuje soubor makroekonomických opatření jako jsou monetární, fiskální a mzdová opatření, která pak více nebo méně ovlivňují i stranu poptávky na pracovním trhu.²

Z výše uvedených rozdílných pohledů lze shrnout, že politiku zaměstnanosti je možno chápout jako cílevědomou činnost příslušných subjektů, spočívající v regulaci a řešení problému trhu práce. Cílem této činnosti je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Jde především o to, aby se odstranily negativní dopady trhu práce, spočívající v nedostatku nabízené a rozdělované práce a ve vzniku nezaměstnanosti. Jedná se o vytvoření takového systému nástrojů a opatření, který by vedl ke vzniku, ochraně a zabezpečení pracovních míst na straně jedné a k zajištění hmotného zabezpečení při ztrátě zaměstnání na straně druhé. Toto pojetí odpovídá klasickému rozdělení politiky zaměstnanosti na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti.

Podle Jírové (1999) by se státní politika zaměstnanosti měla podílet na:³

- přípravě adaptibilní pracovní síly, schopné přizpůsobit se potřebám trhu práce,
- rozvoji infrastruktury trhu práce, zabezpečující zprostředkovatelské, informační a rekvalifikační služby,
- vytváření podmínek pro územní mobilitu pracovních sil (byty, infrastruktura),

¹ KREBS, V. a další. *Sociální politika*, Praha: Kodex, 1997.

² SIROVÁTKA, T.: *Politika pracovního trhu*, 1. vydání, Brno: Vydavatelství MU Brno, 1995

³ JÍROVÁ, H.: *Trh práce a politika zaměstnanosti*, 1. vydání, Praha: Ediční oddělení VŠE Praha, 1999,

- zajištění sociálně přijatelných podmínek pro občany, kteří se dočasně stali nezaměstnanými, tak, aby nebyli definitivně vyřazeni z trhu práce.

Institucionálním nositelem státní politiky zaměstnanosti je Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“), v jeho rámci působí Správa služeb zaměstnanosti. Již od roku 1990 je vybudována síť 77 okresních úřadů práce, které politiku zaměstnanosti realizují.

Správa služeb zaměstnanosti sleduje a vyhodnocuje aktuální situaci na trhu práce, přijímá opatření k ovlivnění nabídky a poptávky na trhu práce. Zpracovává koncepce státní politiky zaměstnanosti, vypracovává koncepce řešení nejdůležitějších otázek trhu práce. Spravuje prostředky na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti, rozhoduje o jejich využití, řídí a kooperuje činnost jednotlivých úřadů práce.

Úřady práce jsou územními orgány státní správy na úseku zaměstnanosti. Tyto úřady sledují a hodnotí stav na trhu práce ve svém územním obvodu, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti, přijímají opatření k ovlivňování nabídky a poptávky na trhu práce a poskytují občanům i zaměstnavatelům služby související se zaměstnaností.

Z historického hlediska byla nejdříve rozvíjena pasivní politika zaměstnanosti v podobě podpor a dávek v nezaměstnanosti. Tato opatření, která se objevila již během první třetiny 20. století, byla projevem posunu vnímání příčin nezaměstnanosti od osobní odpovědnosti k chápaní nezaměstnanosti jako jevu determinovaného společensky a sociálně ekonomickými faktory. Aktivní politika zaměstnanosti se do své nynější podoby začala rozvíjet od padesátých let 20. století. Důvody pozdějšího uplatňování tohoto typu opatření spočívaly ve vysoké poptávce po práci v období poválečné rekonstrukce, v nízké nezaměstnanosti a v demografickém vývoji. Teprve v sedmdesátých letech nastala orientace na APZ, která by napomáhala strukturálním změnám a flexibilitě trhu práce. APZ byla orientována na podporu vytváření nových pracovních míst v rámci veřejného a soukromého sektoru, rozvíjela se rekvalifikace a další opatření napomáhající pracovnímu uplatnění.⁴

⁴ HALÁSKOVÁ, R.: *Trh práce a politika zaměstnanosti*, 1. vydání, Ostrava : Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001.

1.2. AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen „APZ“) je vymezena jako souhrn opatření směřujících k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Cílem APZ je vytvářet reálné podmínky pro přiblížení se rovnováze mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle na trhu práce. Podstatou APZ je stimulace zaměstnavatelů k vytváření pracovních míst a k jejich zachování, dále zabezpečení zprostředkovatelské, informační a poradenské služby a nakonec zvyšování adaptability a mobility pracovní sily.

Aktivní politika zaměstnanosti podle Jírové (1999)⁵:

- podporuje sociálně ekonomický rozvoj v regionech,
- snižuje finanční náročnost státního rozpočtu na pasivní politiku,
- zabezpečuje informační a zprostředkovatelské služby,
- pomáhá rizikovým skupinám obyvatelstva a snaží se odstraňovat bariéry,
- vytváří podmínky pro územní mobilitu pracovních sil,
- poskytuje finanční podporu a poradenskou činnost začínajícím podnikatelům, podporuje malé a střední podnikání,
- poskytuje možnost sebezaměstnávání.

Ne nevýznamným faktorem, plynoucím z provádění APZ, je její následný **finanční efekt**. Pokud je na nově vzniklé pracovní místo umístěn uchazeč o zaměstnání, tak se snižují náklady na pasivní politiku zaměstnanosti a sociální dávky. Tento uchazeč pak následně odvádí daň a pojistné, což se následně promítne jako příjem do státního rozpočtu.

Význam **sociálního dopadu** aktivní politiky zaměstnanosti spočívá zejména ve snižení míry nezaměstnanosti. Nezaměstnaní se vrací zpět do pracovního procesu, roste jejich společenském uplatnění a omezuje se jejich závislost na hmotném zabezpečení a sociálních dávkách. APZ rovněž působí jako prevence proti vzniku nezaměstnanosti.

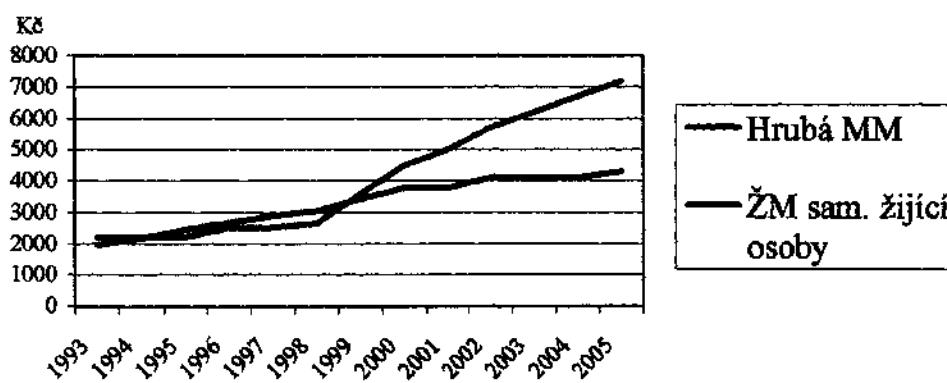
⁵ JÍROVÁ, H.: *Trh práce a politika zaměstnanosti*, 1. vydání, Praha: Ediční oddělení VŠE Praha, 1999,

1.3. PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

„Pasivní politika pracovního trhu zahrnuje nejrůznější formy kompenzace za ztrátu výdělku v nezaměstnanosti.“⁶ Ve znění zákona o zaměstnanosti se pasivní politikou zaměstnanosti (dále jen „PPZ“) rozumí poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Podle Jírové (1999) PPZ rovněž zahrnuje i možnost využití předčasného odchodu do důchodu v důsledku nedostatku pracovních míst.⁷

Dopady PPZ přináší s sebou specifické důsledky, které jsou popisovány jako „past nezaměstnanosti“. „Podle teorie hledání práce je významným ekonomickým faktorem ovlivňujícím marginalizaci na pracovním trhu především úroveň motivace k přijetí zaměstnání, respektive vliv pasti nezaměstnanosti.“⁸ Tzv. „past nezaměstnanosti“ vzniká při malém rozdílu mezi očekávaným příjemem ze zaměstnání a podporami v nezaměstnanosti nebo sociálními dávkami. Daná problematika postihuje zejména nízce kvalifikované pracovníky. Tito pracovníci dostávají mzdu, která není o moc vyšší než příjem, který by obdrželi ze sociálních dávek. Následující graf porovnává částky životního minima a minimální mzdy v letech 1993 – 2005.

Graf č. 1: Vývoj vztahu minimální mzdy (MM) k životnímu minimu (ŽM)



Pramen: Sestaveno autorem na základě údajů uvedených Českým statistickým úřadem⁹ a Svatem průmyslu a dopravy ČR¹⁰

⁶ Citováno podle SIROVÁTKA, T.: *Politika pracovního trhu*, 1. vydání, Brno: Vydavatelství MU Brno, 1995, str. 28

⁷ JÍROVÁ, H.: *Trh práce a politika zaměstnanosti*, 1. vydání, Praha: Ediční oddělení VŠE Praha, 1999,

⁸ Citováno podle SIROVÁTKA, T.: *Politika pracovního trhu*, Brno: Vydavatelství MU Brno, 1995, str. 28

⁹ http://www2.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr_makroekonomicke_udaje

¹⁰ <http://www.spcr.cz/statistika/indexd.htm>

1.4. TYPY NEZAMĚSTNANOSTI

Základním kritériem pro určení typu nezaměstnanosti je skutečnost, zda se jedná o nezaměstnanost dobrovolnou či naopak o nedobrovolnou (nechtěnou).

Dobrovolná nezaměstnanost je taková, kdy část pracovních sil nechce za určitých podmínek pracovat (pracovní místa existují, ale není o ně zájem) nebo nechce pracovat vůbec (upřednostňuje volný čas či jen občasný výdělek).

Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká tehdy, pokud za určitých podmínek existuje více pracovníků, kteří chtějí pracovat, než je počet volných pracovních míst. Poptávka po pracovní sile je nižší než její celková nabídka. „Část pracovních sil práci nenajde, přestože o ni usilují, jsou tedy nedobrovolně nezaměstnaní.“¹¹

1.4.1. FRIKČNÍ NEZAMĚSTNANOST

O frikční nezaměstnanost se jedná, pokud se zaměstnaná osoba dobrovolně vzdá svého pracovního místa, protože si hledá jiné zaměstnání. Mezi pracovními místy dochází běžně k přesunům osob. Tyto přesuny mohou být motivovány vlastními potřebami těchto osob v důsledku nespokojenosti s dosavadním zaměstnáním či z obavy z jeho brzkého zániku. „Jedná se především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině těchto případů pro nezaměstnané osoby jen krátkou epizodou, během níž si hledají nové zaměstnání.“¹² V této souvislosti Jírová (1999) uvádí, že i kdyby se ekonomika nacházela ve stavu plné zaměstnanosti, bude vždy na pracovním trhu určitá fluktuace (hledání zaměstnání po absolvování školy, stěhování do měst, návrat z mateřské dovolené).¹³ Délka frikční nezaměstnanosti může být ovlivněna i výši příspěvků poskytovaných v nezaměstnanosti. To znamená, že čím přijatelnější je systém sociálních podpor, tím více se prodlužuje čas hledání práce.

¹¹ Citováno podle HALÁSKOVÁ, R.: *Trh práce a politika zaměstnanosti*, 1. vydání, Ostrava · Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001, str. 17

¹² Citováno podle MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 1. vydání, Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, str. 17

¹³ JÍROVÁ, H.: *Trh práce a politika zaměstnanosti*, 1. vydání, Praha: Ediční oddělení VŠE Praha, 1999,

1.4.2. STRUKTURÁLNÍ NEZAMĚSTNANOST

Rozvoj ekonomiky přináší situace, kdy kvalifikační předpoklady uchazečů o zaměstnání neodpovídají požadavkům nových pracovních míst. Poptávka po pracovní síle požaduje nové profese či kvalifikace, ovšem struktura nabídky pracovní síly těmto požadavkům neodpovídá. Tuto situaci Mareš (1994) popisuje jako nezaměstnanost strukturální, kterou následně charakterizuje jako disproporci mezi kvalifikační strukturou nabídky práce a kvalifikační strukturou poptávky po ní na pracovním trhu¹⁴. Hlavní aspekty strukturální nezaměstnanosti se projevují ve vyšší nezaměstnanosti osob s určitou kvalifikací, kterou trh v nabízeném rozsahu neabsorbuje a naopak vyšší poptávkou po kvalifikaci, která není na trhu práce v dostatečném rozsahu nabízena. Hlavní příčiny tohoto druhu nezaměstnanosti spočívají zejména v technologickém pokroku, ve změnách výrobních programů a v zaváděn moderní techniky, s čímž souvisí i vyšší produktivita práce. Jako určitou prevenci před strukturální nezaměstnanosti Kolibová a Kubicová (2005) uvádějí využívání rekvalifikací a dostatečnou flexibilitu pracovních sil¹⁵.

1.4.3. CYKLICKÁ A SEZÓNNÍ NEZAMĚSTNANOST

„Je-li nezaměstnanost důsledkem nevyužití stávajících kapacit z důvodů odbytových potíží způsobených hospodářkou recesí, hovoří se o nezaměstnanosti cyklické. Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, pak se jedná o nezaměstnanost sezónní“¹⁶. Sezónní nezaměstnanost je charakteristická nejen pro zemědělství, ale mohou ji být postiženy také služby, stavebnictví a turistika. V některých případech se proto podpora celoroční zaměstnanosti z prostředků APZ jeví jako účinné preventivní opatření, které předchází sezónní nezaměstnanosti. „Díky dotacím ke mzdám zaměstnancům v útlumovém období, dokáže zaměstnavatel udržet pracovní tým a ušetřit tak náklady na pronájem a zaškolení nové pracovní síly.“¹⁷

¹⁴ MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 1. vydání, Praha: Sociologické nakladatelství, 1994.

¹⁵ KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A.: *Trh práce a politika zaměstnanosti: distanční studijní opora*, 1. vydání, Karviná : Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005

¹⁶ Citováno podle: MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 1. vydání, Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, str. 20,

¹⁷ Citováno podle: KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A.: *Trh práce a politika zaměstnanosti: distanční studijní opora*, 1. vydání, Karviná : Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005, str. 75

1.5. ZHODNOCENÍ PROBLEMATIKY ZAMĚSTNANOSTI

Cílem politiky zaměstnanosti je snaha přiblížit se rovnováze mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle. Realita je ovšem taková, že situace na trhu práce nikdy nedosáhne vyrovnání nabídky a poptávky. Ve svobodné společnosti, založené na tržním principu a demokracii, má každý právo se rozhodnout, zda přijme zaměstnání nebo zda zůstane existenčně závislý na jiných příjmech než na příjmech realizovaných na trhu práce. To je také hlavní rozdíl oproti období komunistickému režimu, kdy podle tehdejší teorie neexistovala nezaměstnanost. Stav plné zaměstnanosti tehdy znamenal, že každý občan v produktivním věku musel mít zaměstnání. Naopak dnes se stavem plné zaměstnanosti rozumí situace, kdy ten, kdo chce, může a o práci se uchází, zaměstnání najde.

Existuje mnoho možností jak získávat prostředky k zajištění svých životních potřeb, jmenuji proto jen některé z nich. Jeden z důvodů proč někteří neparticipují na trhu práce je motivační faktor. Zejména nepatrný rozdíl mezi výši sociální podpory a minimální mzdy často nevede k motivaci k práci (viz. graf č.1). Dalším faktorem je benevolentní systém sociálního státu a štědrost sociálních dávek. Dále je třeba zmínit příjmy z jiné činnosti (výnosy z cenných papírů, restituce, dědictví, výhra v loterii, aj.). V neposlední řadě je nutné zohlednit i sektor šedé ekonomiky.

Za míru přiměřenou plné zaměstnanosti je považována přibližně její 5 % úroveň (někdy se také hovoří o „**přirozené nezaměstnanosti**“). Tato hodnota zohledňuje jedince, kteří nechtějí pracovat a dále je v ní obsažena nutná strukturální a frikční nezaměstnanost.

2. KAPITOLA: PRÁVNÍ ÚPRAVA ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE V OBDOBÍ 1990-2005

2.1. VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY

Počátkem 90. let došlo v rámci transformace české ekonomiky k formování institucionálních a legislativních základů služeb zaměstnanosti. K 1.8. 1990 byla na úseku MPSV zřízena Správa služeb zaměstnanosti, které byly svěřeny řídící koordinační kompetence v oblasti politiky zaměstnanosti. Na základě zákonného opatření předsednictva ČNR č. 306/1990 Sb., byly během roku 1990 v jednotlivých okresech zřízeny úřady práce. Působnost ve věcech pracovních sil byla přenesena z okresních národních výborů na okresní úřady práce a z krajských národních výborů na MPSV.

Oblast právních vztahů na úseku zaměstnanosti, byla až do dne 30.9. 2004 upravena zejména **federálním zákonem č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti**. Tento zákon, který vycházel ze základních zásad Všeobecné deklarace lidských práv z roku 1948, vedle zprostředkování zaměstnání dále upravoval rekvalifikace, hmotné zabezpečení před nastupem do zaměstnání, postup zaměstnavatelů při zaměstnávaní občanů a zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Na federální zákon o zaměstnanosti navazoval **zákon ČNR č. 9/1991 Sb. o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti**. Dané zákony pak byly blíže prováděny vládními nařízeními a vyhláškami. Tyto předpisy, které vznikaly za jiných společensko-ekonomických podmínek, byly v průběhu 12 let mnohokrát novelizovány. Mnohdy již nemohly účinně regulovat právní vztahy vznikajících v oblasti zaměstnanosti a ani již nedisponovaly vhodnými právními nástroji, které by napomohly rozvoji trhu práce a snižování nezaměstnanosti.¹⁸

Ke dni 1.10. 2004 nabyl účinnost nový **zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.** Jeho hlavním účelem bylo změnit již nevyhovující právní úpravu tak, aby byl schopen regulovat vztahy vznikající v oblasti zaměstnanosti a přitom by byl plně kompatibilní s právem Evropských společenství.

¹⁸ JOUZA, L.: *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*, 1. vydání, Praha: Polygon, 2004

2.2. ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI č. 435/2004 Sb.

Nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., jenž nabyl účinnosti dne 1.10. 2004, je hlavní právní normou, která upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti v souladu s právem Evropských společenství.

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. je dále prováděn těmito právními předpisy:¹⁹

- vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců,
- nařízením vlády č. 514/2004 Sb. o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.

Mezi hlavní principy zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. patří:²⁰

- upřesnění postupů a zpřísňení podmínek při zprostředkování zaměstnání úřady práce; zejména se jedná o podmínky pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání,
- zpřísňení podmínek pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti, změna výše podpory v nezaměstnanosti a délky podpůrčí doby jejího poskytování,
- úprava částečné zaměstnanosti,²¹
- stanovení závazných pravidel při zprostředkování zaměstnání agenturami práce, které jsou v souladu s požadavky Úmluvy MOP č. 181 o soukromých agenturách práce,
- komplexní úprava problematiky osob se zdravotním postižením a jejich postavení na trhu práce,

¹⁹ Vypracováno podle http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan_2004_06.pdf

²⁰ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Práce, sociální statistiky Trh práce v České republice 1993-2004*, 1. vydání, Praha: ČSÚ, 2005

²¹ Dle nového zákona o zaměstnanosti v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání výkon tzv. „krátkodobého zaměstnání“ bez ohledu na výši mzdy a také zaměstnání s pracovní dobou kratší než polovina stanovené pracovní týdenní doby či výkon jiné činnosti, pokud výše mzdy nepřesáhne polovinu minimální mzdy.

- možnost úřadu práce požádat o posouzení zdravotního stavu fyzické osoby pro účely zaměstnanosti a povinnost této osoby podrobit se vyšetření zdravotního stavu,
- úprava postavení občanů EU na trhu práce v České republice v souladu s požadavky právními akty Evropských společenství,
- zapracování ochrany dětí při umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti v souladu se směrnicí Rady ES č. 94/33/EC.

Zákon o zaměstnanosti rovněž zavádí nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Konkrétně se jedná o příspěvek na zapracování, překlenovací příspěvek a příspěvek na dopravu, který byl v minulosti úspěšně testován z prostředků projektu Phare. Mezi opatření APZ jsou také nově zařazeny cílené programy k řešení zaměstnanosti, které mohou být realizovány prostřednictvím spolupráce úřadů práce s dalšími institucemi včetně mezinárodní spolupráce. Úřady práce mohou ověřovat nové nástroje a opatření APZ zohledňující specifické podmínky na pracovním trhu. Reformován je systém společensky účelných pracovních míst (dále jen „SÚPM“). Úroveň jejich finanční podpory je nově vztažena k relativní výši míry nezaměstnanosti v regionu – příspěvky na SÚPM jsou vyšší regionech s vyšší nezaměstnaností. Nová právní úprava navíc umožňuje, aby se jednalo nejen o nově vytvořená pracovní místa, ale také o místa vyhrazená pro určitou kategorii nezaměstnaných, například absolventy škol. SÚPM tak v podstatě nahrazují dohody o absolventských praxích, které v předchozím období představovaly samostatný a hojně využívaný nástroj APZ. Ostatní nástroje zůstávají zachovány – veřejně prospěšné práce, poradenství, chráněné dílny a pracoviště, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, investiční pobídky.

Na základě zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., jsou v rámci aktivní politiky zaměstnanosti na celém území České republiky poskytovány:²²

- rekvalifikace,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na dopravu zaměstnanců,
- příspěvek na zapracování,

²² § 104 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,
- investiční pobídky.

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž:²³

- **poradenství**, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce. Poradenské služby nabízejí pomoc při volbě povolání, během zprostředkování vhodného zaměstnání, při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a při volbě přípravy k práci osoby se zdravotním postižením,
- **cílené programy**, které řeší problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda ČR, o programech obecního, okresního a krajského charakteru rozhoduje MPSV. V rámci cílených programů mohou být realizovány i mezinárodní programy financované ze strukturálních fondů EU. Program pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností je příkladem cíleného programu. Tento program je věnován regionům s nezaměstnaností vyšší než 14 % v posledních dvou pololetích předcházejících podání žádosti o dotaci na tvorbu nových pracovních míst či rekvalifikaci pracovní sily,
- **podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením**. Podrobnosti ohledně úpravy zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsou uvedeny ve 4.KAPITOLE - Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice.

²³ § 105 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

2.3. CHARAKTERISTIKA JEDNOTLIVÝCH NÁSTROJŮ APZ

2.3.1. REKVALIFIKACE

Rekvalifikace jsou jedním ze stěžejních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. „Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace, zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považe i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.“²⁴ Pojem rekvalifikace tak zákon o zaměstnanosti pojímá šířejí než zákoník práce. Zákoník práce rekvalifikaci vymezuje jako zvyšování a udržování stávající kvalifikace, přičemž zákon o zaměstnanosti do pojmu rekvalifikace přiřazuje i získání nové kvalifikace pro osoby, které doposud žádnou kvalifikací nedisponovaly.

Rekvalifikace svým obsahem řeší nerovnováhu mezi kvalifikační strukturou uchazečů o zaměstnání s požadavky na kvalifikaci pracovní síly na trhu práce. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována.

Mezi vhodné teoretické a praktické programy patří např. příprava ve vybraném učebním oboru, specializační kurzy, případně krátkodobé formy středoškolského nebo vysokoškolského studia. Za rekvalifikaci se nepovaže pomaturitní studium.

Dle Jouzy (2004) se rekvalifikace uskutečňuje formou vzdělávání:²⁵

- ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,
- v speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,
- ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,
- ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování podle § 33 zákona o zaměstnanosti,
- v teoretické a praktické přípravě v učebních nebo studijních oborech nebo v učebních nebo studijních oborech s upravenými učebními plány,
- v jiných vzdělávacích aktivitách.

²⁴ § 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

²⁵ JOUZA L.: *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*, 1. vydání, Praha: Polygon, 2004.

Rekvalifikace prováděna akreditovaným zařízením či vzdělávacím nebo zdravotnickým zařízením, které má akreditované vzdělávací programy, zaručuje určitý standard kvality a přináší tak pro rekvalifikanta lepší možnost pracovního uplatnění. Akreditovaným zařízením, vzdělávacím nebo zdravotnickým zařízením s akreditovanými vzdělávacími programy se rozumí zařízení, popřípadě ke vzdělávání určený útvar zaměstnavatele, které získalo akreditaci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen „MŠMT“).²⁶

Rekvalifikace je zajišťována:

- A) Příslušným úřadem práce na základě dohody s uchazečem o zaměstnání. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací.
- B) Rekvalifikace může být realizována také u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění zaměstnanců, kteří jsou, zejména v důsledku strukturálních změn, ohroženi ztrátou zaměstnání. Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody uzavřené zaměstnavatelem a zaměstnancem. Provádí se v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance. Za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje, jen pokud je to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení.

Rekvalifikace, která je realizována u zaměstnavatele, je pro rekvalifikanta výhodnější než rekvalifikace zajišťována úřadem práce. Výhody spočívají v tom, že rekvalifikant zůstává i nadále zaměstnán u svého zaměstnavatele a tudíž se nestává nezaměstnaným. Dále rekvalifikant u svého zaměstnavatele pobírá náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, přičemž u rekvalifikace zajišťovanou úřadem práce mu náleží pouze 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Navíc se rekvalifikace uskutečňuje pro konkrétního zaměstnavatele s předem stanoveným cílem a s příslibem pozdějšího uplatnění, což pro rekvalifikanta znamená mnohem menší stresovou situaci.

²⁶ § 108 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

2.3.2. SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA

Společensky účelným pracovním místem (dále jen „SÚPM“) se rozumí:

- pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje na základě písemné dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem,
- nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání evidovaného úřadem práce, který začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Podle Kotlíkové (2003) jsou společensky účelná pracovní místa nejvhodnějším opatřením pro obtížně umístitelné uchazeče s dobrou pracovní morálkou. Z problémových skupin jsou na tato místa doporučováni zejména uchazeči s několika handicapami na trhu práce – vyšší věk, matky s malými dětmi, osoby bez kvalifikace, se zdravotními problémy.²⁷

SÚPM jsou státem dotovaná pracovní místa, jejichž forma podpory má tyto varianty:

1. nenávratný příspěvek,
2. návratný příspěvek,
3. příspěvek na úhradu úroků z úvěrů,
4. jiný účelově určený příspěvek,
5. částečná nebo plná úhrada vyplacených mezd pro zaměstnance na SÚPM, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění.

Výše příspěvku závisí nejen na počtu vytvořených pracovních míst a také na míře nezaměstnanosti v daném regionu. Je-li zřizováno více než 5 pracovních míst, je úřad práce povinen vyžádat si vypracování odborného posudku, který posoudí reálnost podnikatelského projektu, efektivnost dotací i životaschopnosti pracovních míst. Vzhledem k charakteru příspěvku a možnosti jeho pružného poskytnutí lze tento nástroj považovat za nejžádanější ze strany zaměstnavatelů a zároveň za nejúčelnější při začleňování uchazečů o zaměstnání na trh práce.²⁸

²⁷ KOTÍKOVÁ, J.: Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce, In SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P.: *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, 1. vydání, Brno: Vydavatelství MU Brno, 2003

²⁸ KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A.: *Trh práce a politika zaměstnanosti: distanční studijní opora*, 1. vydání, Karviná : Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005

2.3.3. VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE

Veřejně prospěšné práce (dále jen „VPP“) jsou časově omezené pracovní příležitosti, které mohou být zřízeny nejdéle po dobu dvanácti kalendářních měsíců. Slouží k zaměstnávání zejména obtížně umístitelných uchazečů o zaměstnání. Nejčastěji se jedná o práce při údržbě veřejných prostranství, veřejných budov, úklidu a práce, které přinášejí prospěch obcím nebo obecně prospěšným institucím.

Tento nástroj APZ sice neposkytuje uchazečům vhodné zaměstnání, nicméně jeho hlavní přínos spočívá v udržení základních pracovních návyků, v motivaci k práci a v získání finančních prostředků z pracovní činnosti a nikoliv ze sociálních podpor či podpor v nezaměstnanosti. Podle Kotlíkové (2003) jsou VPP vhodným opatřením pro osoby s horší pracovní morálkou, se sklony k požívání alkoholu, s narušenými sociálními vazbami, pro osoby vracející se z výkonu trestu apod. Tyto osoby jsou si v průběhu krátkodobého pracovního poměru často schopny zlepšit vztah k práci, pracovní morálku a nalézt nové zaměstnání v trvalém pracovním poměru.²⁹

Pracovní příležitosti v rámci VPP jsou vytvářeny na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Zaměstnavatelům vytvářejícím VPP úřady práce poskytují příspěvky a to až do výše skutečně vyplácených mzdových nákladů včetně pojistného na sociální zabezpečení, které zaměstnavatel odvedl z vyměřovacího základu daného zaměstnance.

2.3.4. PŘEKLENOVACÍ PŘÍSPĚVEK

Překlenovací příspěvek je nástrojem APZ, který zavedl nový zákon o zaměstnanosti. Úřady práce mohou tento příspěvek poskytnout osobě, která byla v evidenci uchazečů o zaměstnaní a poté se stala osobou samostatně výdělečně činnou. Překlenovací příspěvek se v tomto případě vyplácí v kombinaci s dotací na SÚPM. „Praxe ukazuje, že úřad práce sice poskytne dotaci na zřízení pracovního místa, ale fyzická osoba často nemá prostředky na běžné denní potřeby. Předpokládá se, že nejdéle během 3 měsíců, by již tato osoba mohla svoji činností

²⁹ KOTÍKOVÁ, J.: Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce, In SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P.: *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, 1. vydání, Brno: Vydavatelství MU Brno, 2003

základní prostředky na obživu získat“.³⁰ Příspěvek se poskytuje v měsíční výši rovnající se polovině částky životního minima, platného pro jednotlivého občana staršího 26 let. O poskytnutí příspěvku lze požádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody.

2.3.5. PŘÍSPĚVEK NA DOPRAVU ZAMĚSTNANCŮ

„Zaměstnavateli, který zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec nebo v rozsahu odpovídajícím potřebám zaměstnavatele, může úřad práce poskytnout příspěvek na dopravu zaměstnanců.“³¹ Příspěvek na dopravu zaměstnanců se poskytuje zaměstnavateli pro řešení situace jeho zaměstnanců, nikoli dopravci, který dopravu provozuje. Výjimkou jsou dopravci, kteří mají zřízen závazek veřejné služby na základě zákona č. 111/1994 Sb. o silniční dopravě. Tento nástroj APZ byl již úspěšně testován z prostředků poskytnutých z fondu Phare. Příspěvek se poskytuje maximálně ve výši 50 % nákladů vynaložených na dopravu zaměstnanců. U zvláštní dopravy zaměstnanců s těžším zdravotním postižením se příspěvek poskytuje ve výši 100 % nákladů.

2.3.6. PŘÍSPĚVEK NA ZAPRACOVÁNÍ

„Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči.“³² Po sepsání dohody lze tento příspěvek poskytnout maximálně po dobu tří měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance pověřeného zapracováním může činit nejvýše polovinu minimální mzdy. Příspěvky úřad práce poskytuje na žádost zaměstnavatele, který musí osvědčit, že nemá daňové nedoplatky a nedluží pojistné na sociální zabezpečení ani na zdravotní pojištění

³⁰ Citováno podle: JOUZA L : *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*, 1 vydání, Praha Polygon, 2004

³¹ Citováno podle: KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A.: *Trh práce a politika zaměstnanosti - distanční studijní opora*, I. vydání, Karviná : Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005, str 127

³² § 116 odst 1 zákona č. 435/2004 Sb o zaměstnanosti

2.3.7. PŘÍSPĚVEK PŘI PŘECHODU NA NOVÝ PODNIKATELSKÝ PROGRAM

Rychlé tempo změn v ekonomice nutí firmy pružně reagovat na tento vývoj. S tím jsou spojeny větší i menší obměny podnikatelského programu zaměstnavatele. „Zákon o zaměstnanosti umožňuje poskytnout zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program, a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, určitou formu pomoci.“³³ V těchto případech úřady práce poskytují příspěvek na částečnou úhradu náhrady mezd zaměstnancům. Tento nástroj je využíván zejména při zkrácené pracovní době zaměstnanců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvíce polovinu minimální mzdy a lze jej poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců. Tento nástroj se sice v praxi příliš často nevyužívá, ale je vhodné jej v zájmu předejití nebo omezení propouštění zaměstnanců zachovat.

2.3.8. PODPORA ZAMĚSTNÁVANÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Osoby se zdravotním postižením patří do skupiny uchazečů o zaměstnání, kterým je při zprostředkování zaměstnání věnována zvláštní péče.³⁴ Zákon o zaměstnanosti uvádí demonstrativní výčet těchto uchazečů, kromě osob zdravotním postižením zde řadí např. fyzické osoby do 25 let věku a osoby starší 50 let, absolventy vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu, fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku, fyzické osoby vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců.

Úprava zaměstnávaní osob se zdravotním postižením je navíc v rámci zákona o zaměstnanosti řešena:

- 1) formou povinného podílu těchto osob pracujících u zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 25 zaměstnanců; zákonem stanovený podíl osob zdravotně postižených z celkového počtu zaměstnanců činí 4 %,
- 2) příspěvkem na vytvoření chráněného pracovní místa či chráněné pracovní dílny,

³³ Citováno podle: KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A.: *Trh práce a politika zaměstnanosti: distanční studijní opora*, 1. vydání, Karviná : Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005, str.129

³⁴ Důvodem pro takové zacházení je skutečnost, že tito uchazeči jsou pro svůj zdravotní stav, věk či péči o dítě na trhu práce znevýhodněni - § 33 odst. I zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

- 3) příspěvkem pro zaměstnavatele, který zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců,
- 4) příspěvkem poskytovaného podle Programu na obnovu nebo technické zhodnocení hmotného investičního majetku.

Podrobnosti ohledně úpravy zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsou uvedeny ve 4 KAPITOLE - Zaměstnávaní osob se zdravotním postižením v České republice.

2.3.9. SYSTÉM INVESTIČNÍCH POBÍDEK

Investiční pobídky jsou nástrojem APZ, kterým se u zaměstnavatele hmotně podporuje:

- a) vytváření nových pracovních míst,
- b) rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

Podrobná analýza tohoto posledního nástroje APZ je rozvedena v 5 KAPITOLE - Systém investičních pobídek v České republice.

2.4. ZHODNOCENÍ PRÁVNÍ ÚPRAVY ZAMĚSTNANOSTI

Oblast právních vztahů, které vznikají na úseku zaměstnanosti je upravena **zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.**, který nabyl účinnosti dne 1.10.2004. Tento zákon přebírá vše pozitivní a fungující z dosud platné právní úpravy (zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti a na něj navazující zákon ČNR č. 9/1991 Sb. o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti) a zároveň problematiku zaměstnanosti upravuje tak, aby právní úprava byla plně kompatibilní s právem Evropských Společenství.

Jako přínos zákona o zaměstnanosti uvádím zejména:

- zavedení nových a zefektivnění dosavadních nástrojů APZ; například se jedná o to, že při stanovení výše finanční podpory se zohledňuje míra nezaměstnanosti v daném regionu,

- možnost úřadů práce ověřovat nové nástroje a opatření APZ zohledňující specifické podmínky na pracovním trhu,
- komplexní úpravu problematiky osob se zdravotním postižením a jejich postavení na trhu práce,
- zpřísňení podmínek pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanost; zde je zřejmá snaha zákonodárce více motivovat uchazeče o zaměstnání ke spolupráci s úřadem práce při hledání zaměstnání,
- stanovení závazných pravidel při zprostředkování zaměstnání agenturami práce,

Hlavní nedostatky tohoto zákona, vidím zejména:

- 1) ve formě 4% povinného podílu osob se zdravotním postižením pracujících u zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 25 zaměstnanců,
- 2) v zapracování ochrany dětí při umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti,
- 3) v nedostatečné uplatnitelnosti některých nástrojů APZ v praxi.

Ad. 1.

Nemyslím si, že direktivně stanovené kvóty pro zaměstnávaní osob určité kategorie se pozitivně projevují na jejich zaměstnanosti. Toto opatření se v praxi mívá účinkem, jelikož zaměstnavatelé mnohdy využívají jiné alternativy jak dostát povinnosti (u osob se zdravotním postižením se jedná o odběr výrobků či služeb, odvody do státního rozpočtu³⁵). Mnohem lepším regulátorem je dostatečně vysoká motivace zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Motivace zaměstnavatelů je především ovlivněna hospodářským faktorem, proto by bylo vhodné zvýšit výši příspěvků a formu daňových úlev. Takto investované prostředky by se do státního rozpočtu vrátily nejen ve formě snížených nákladů na pasivní politiku zaměstnanosti a sociální dávky, ale také v podobě odvodu daní z mezd a sociálního pojištění bývalých uchazečů o zaměstnání z řad osob se zdravotním postižením.

³⁵ § 81 odst. 2, písm. b) a písm. c) zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

Ad. 2.

Nemyslím si, že by zrovna Česká republika byla typickou zemí, kde by činnost dětí byla zneužívána ze strany rodičů či jiných osob. Smyslem zákona o zaměstnanosti je upravit zabezpečování státní politiky zaměstnanosti.³⁶ Myslím si, že úprava ochrany dětí při umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti svým obsahem do této oblasti nepatří. Tato problematika by měla být řešena v zákoníku práce, který již navíc upravuje pracovní podmínky mladistvých.

Ad. 3.

Nový zákon o zaměstnanosti zavedl s velkou slávou nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Jejich myšlenka je sice dobrá, ale problémem je, že v praxi prozatím nenašly dostatečné uplatnění. Jako příklad uvádím příspěvek na zapracování. Ten se v počátcích platnosti zákona využíval, nyní se uplatňuje spíše výjimečně. Pro zaměstnavatele není příliš atraktivní, poskytuje se jen krátkodobě. Zaměstnavatelé raději využijí příspěvek na společensky účelné pracovní místo, který je finančně zajímavější a administrativa pro přidělení tohoto příspěvku je stejná jako u příspěvku na zapracování.

³⁶ § 1 zákona č 435/2004 Sb o zaměstnanosti

3. KAPITOLA: ANALÝZA VÝVOJE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V LETECH 1990 - 2005

3.1. OBDOBÍ 1990 – 1994

3.1.1. SITUACE NA TRHU PRÁCE

Ke změnám na trhu práce docházelo takřka ihned po zahájení procesu transformace československé ekonomiky v roce 1990. Na samém počátku transformačního období proběhlo formování institucionálních a legislativních základů politiky zaměstnanosti.³⁷ Poprvé po mnoha desetiletích se objevila otevřená nezaměstnanost. Mírný nárůst nezaměstnanosti v prvních letech po rozpadu centrálně plánovaného systému nebyl ani tak důsledkem fungování trhu práce, ale spíše odrážel změny, ke kterým v tomto období docházelo.

Mezi faktory, které ovlivnily míru nezaměstnanosti v prvních letech transformace, Jírová (1999) uvádí následující:³⁸

- politicko-organizační a institucionální změny,
- částečný útlum výrob,
- snižování přezaměstnanosti,
- odbytové problémy uvnitř ekonomiky,
- začínající privatizaci.

Oproti jiných transformujících se ekonomikách byla situace v ČR až do roku 1997 příznivá. Nenaplnil se tak pesimistický scénář rapidního zvyšování nezaměstnanosti. Česká ekonomika se řadila mezi evropské země s nízkou mírou nezaměstnanosti. Průměrná míra nezaměstnanosti se pohybovala od 0,66 % (v roce 1990) do 3,3 % (v roce 1994). Z tabulky 1 je zřejmý odlišný vývoj nezaměstnanosti v ČR v průběhu transformačního období oproti ostatním evropským zemím.

³⁷ KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A.: *Trh práce a politika zaměstnanosti. distanční studijní opora*, 1. vydání, Karviná : Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005

³⁸ JÍROVÁ, H.: *Trh práce a politika zaměstnanosti*, 1. vydání, Praha: Ediční oddělení VŠE Praha, 1999

Tabulka č. 1: Vývoj míry nezaměstnanosti (v %)

Země	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Česká republika	0,8	4,1	2,6	3,5	3,2	3,1	3,5	4,4
Maďarsko	1,5	12,3	12,1	12,6	10,9	10,3	10,0	8,9
Polsko	6,1	11,8	13,6	16,4	16,0	13,3	12,4	11,6
Slovensko	1,5	11,8	10,4	14,4	13,3	12,8	10,9	11,0
Slovinsko	X	10,1	13,4	15,4	9,1	7,4	7,3	7,0
Bulharsko	1,8	11,1	15,6	16,4	12,8	10,8	12,5	14,0
Rumunsko	1,3	3,0	8,4	9,9	10,9	9,5	6,3	9,0
EU	7,9	8,5	9,6	11,1	11,6	11,2	11,3	11,2
OECD	5,9	6,6	7,3	8,0	7,9	7,6	7,5	7,3
Japonsko	2,1	2,1	2,1	2,5	2,9	3,1	3,3	3,2
USA	5,6	6,8	7,5	6,9	6,1	5,6	5,4	5,0

Pozn x – údaje jsou platné k 31.12 jednotlivých let

Pozn x – údaj nezjištěn

Pramen Sestaveno autorem na základě údajů uvedených VEČERNÍK, J. (1998)³⁹

V souvislosti s příznivým vývojem míry nezaměstnanosti se o ČR v tuzemsku i v zahraničí mluvilo jako o „českém zázraku“. Mezi faktory, které pozitivně ovlivnily míru nezaměstnanosti Kolibová a Kubicová (2005) uvádějí následující:⁴⁰

- menší podíl zaměstnaných osob v zemědělství,
- nedostatečně rozvinutý sektor služeb, který dokázal absorbovat část nezaměstnaných,
- příznivá kvalifikační struktura pracovní sily, vyšší zastoupení osob se středoškolským a vysokoškolským vzděláním,
- včasné a intenzivní programy APZ, které přispěly k podpoře zaměstnanosti malého a středního podnikání,
- devalvace české koruny, jenž nastolila příznivější podmínky pro export.

„Relativně rychlý postup malé privatizace, také vysoký sklon obyvatelstva k podnikání a převážně dobrovolná změna zaměstnání podnikavějšími lidmi, kteří odcházeli na perspektivnější a lukrativnější pracovní místa, to vše ovlivnilo první vlnu zaměstnanosti.“⁴¹

³⁹ VEČERNÍK, J.: *Zpráva o vývoji české společnosti 1989 – 1998*, 1. vydání, Praha: Academia, 1998

⁴⁰ KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A.: *Trh práce a politika zaměstnanosti: distanční studijní opora*, 1. vydání, Karviná : Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005

⁴¹ Citováno dle: VEČERNÍK, J.: *Zpráva o vývoji české společnosti 1989 – 1998*, 1. vyd., Praha: Academia, 1998

V prvních letech transformace došlo také k hlubokým strukturálním změnám zaměstnanosti. Více než třetina ekonomicky aktivního obyvatelstva změnila letech 1990-1993 své zaměstnání. Přesun pracovních sil směřoval od velkých podniků k novým malým a středním firmám. Za krátkou dobu se výrazně snížil počet zaměstnaných osob v zemědělství (asi o 300 000) a výrazně vzrostl počet pracujících ve službách (asi o 200 000). Tabulka 2 podává přehled o stavu zaměstnanosti v jednotlivých sektorech trhu práce v letech 1990 až 2000. Zde se potvrdilo, že docházelo k poklesu zaměstnanosti v primárním a sekundárním sektoru a k nárůstu zaměstnanosti v terciárním sektoru.

Tabulka č. 2: Zaměstnanost v jednotlivých sektorech trhu práce v letech 1990 - 2000

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
I. SEKTOR v %	11,8	10,1	8,6	6,8	6,9	6,3	6,0	5,7	5,5	5,2	4,8
II. SEKTOR v %	45,4	46,5	44,8	44,7	42,2	41,5	41,0	41,3	41,2	40,7	40,1
III. SEKTOR v %	42,8	43,4	46,6	48,5	50,9	52,2	53,0	53,0	53,3	54,1	55,1

Pramen: Sestaveno autorem na základě údajů uvedených SPĚVÁČEK, L A KOL (2002)⁴²

Rok 1992 znamenal zásadní přelom ve struktuře zaměstnaných v jednotlivých odvětvích hospodářství. Podíl osob zaměstnaných v terciární sféře (46,6%) poprvé přesáhl podíl osob zaměstnaných v sekundárním sektoru (44,8%).

Nejen změny mezi sektory, ale také změny ve vlastnických vztazích ovlivnily počty zaměstnaných v hospodářství. Trend udržování nízké nezaměstnanosti vyplýval především z rozvoje soukromého sektoru. V této souvislosti Jírová (2002) uvádí, že na začátku roku 1990 zaměstnávaly soukromé firmy 3 % pracovníků, přičemž na konci roku 1992 bylo v soukromé sféře zaměstnáno více jak 50 %.⁴³

⁴² SPĚVÁČEK, L A KOL · Transformace české ekonomiky politické, ekonomické a sociální aspekty, 1 vydání, Praha: Linde, 2002

⁴³ JÍROVÁ, H · *Trh práce a politika zaměstnanosti*, 1. vydání, Praha: Ediční oddělení VŠE Praha, 1999

3.1.2. REALIZACE STÁTNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V LETECH 1990-1994

Téměř na samém počátku transformačního období proběhlo formování institucionálních a legislativních základů služeb zaměstnanosti a politiky zaměstnanosti. K 1.8. 1990 byla na MPSV zřízena Správa služeb zaměstnanosti, které byly svěřeny řídící koordinační kompetence v oblasti politiky zaměstnanosti. Na základě zákonného opatření předsednictva ČNR č. 306/1990 Sb. byly během roku 1990 v jednotlivých okresech zřízeny úřady práce.

Očekávané vysoké nezaměstnanosti (v podstatě jak frikční, tak strukturální) se mělo zabránit mimo jiné i prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti. V této souvislosti Hajný (1998) uvádí, že těžištěm APZ v prvních letech transformace bylo vytvořit podmínky pro nové pracovní umístění v sektoru služeb a pomoc rozvoji malého a středního podnikání.⁴⁴

Při rozpisu finančních prostředků na léta 1991-1993 se v rámci tripartitního vyjednávání stanovil minimální podíl výdajů na APZ. Konečná částka pak primárně vycházela z aktuální potřeby řešení problémů na trhu práce v jednotlivých regionech (regionální nezaměstnanost, útlum některých výrob a odvětví). Dalším faktorem bylo očekávání, že dosavadní „politika“ přezaměstnanosti ve státních podnicích bude v důsledku privatizace a restrukturalizace rychle opuštěna, a že v důsledku zavádění nových technologií do výroby vzroste produktivita práce, což by způsobilo vysokou nezaměstnanost.

V roce 1992 objem finančních prostředků určených na politiku zaměstnanosti přesáhl 3,1 mld. Kč. Nezanedbatelnou část těchto prostředků představovala APZ, na jejíž realizaci bylo vynaloženo 1,7 mld. Kč (což je více než 50% celkových prostředků). Této procentuální hodnoty již výdaje na APZ v následujících letech nikdy nedosáhly, ale naopak se snižovaly. „Přispělo k tomu především to, že se nezaměstnanost v následujících letech 1993-1996 pohybovala v rozmezí 2,6% - 3,5% , politické priority vlády tak byly zaměřeny do jiných

⁴⁴ HAJNÝ, J.: Změny očekávané na trhu práce a zvyšování účinnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti: Sociální politika: měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí, 1998, č. 7-8

oblastí.“⁴⁵ V roce 1993 se na státní politiku zaměstnanosti vyčerpalo 2,17 mld. Kč, z toho výdaje na APZ činily 749 mil. Kč, tj. 34,6%. V letech 1992 a 1993 bylo nejvíce využívaným nástrojem zřizování SÚPM, na SÚPM bylo rovněž vynaloženo nejvíce finančních prostředků.

Pro rok 1994 nedošlo k zásadnějším změnám ve využívání nástrojů APZ. Zvýšený důraz byl kladen na objektivně nutné vynakládání prostředků a efektivnost. „Pro rok 1994 doporučila Správa služeb zaměstnanosti úřadům práce následující pořadí využívání jednotlivých nástrojů APZ; využívání specifických a nespecifických rekvalifikací, cíleně zaměřené veřejně prospěšné práce, zřizování společensky účelných pracovních míst, s příchodem nových absolventů na trh práce úhradu nákladů na odbornou praxi absolventů škol a mladistvých“.⁴⁶ Toto pořadí doporučených nástrojů APZ bylo odvozeno především z poznatků analýz trhu práce, ze kterých vyplývalo, že existuje určitá nabídka volných míst, ale není odpovídající struktura poptávky (proto rekvalifikace) a mezi nezaměstnanými začínají převažovat osoby s minimální kvalifikací (proto VPP). Výhoda SÚPM spočívala v tom, že je bylo možné využívat nejen pro zřizování nových pracovních míst, ale také k výkonu samostatně výdělečné činnosti.

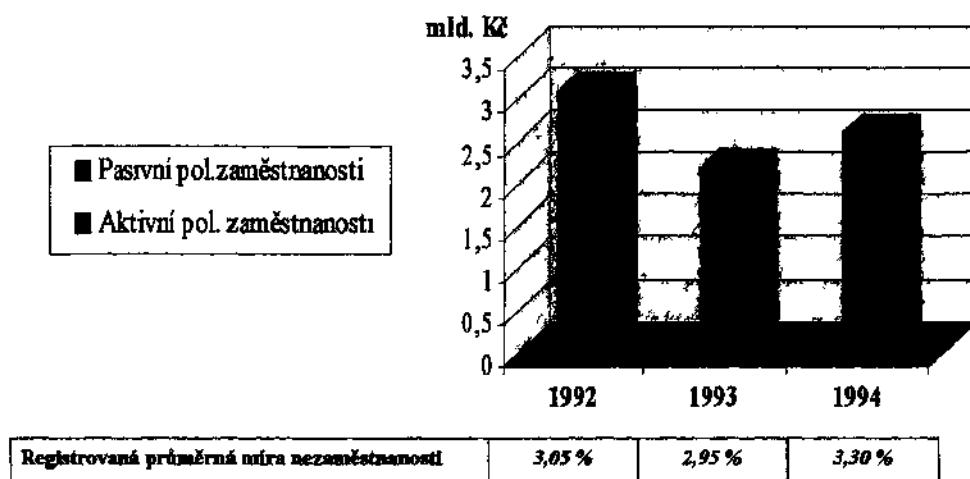
Na státní politiku zaměstnanosti bylo v roce 1994 vyčerpáno 2,56 mld.Kč, podíl APZ na celkových výdajích státní politiky zaměstnanosti činil 718 mil. Kč, tj. 28 %. Nejvíce finančních prostředků bylo vyčerpáno na společensky účelná pracovní místa, ale nejvíce míst bylo vytvořeno v rámci veřejně prospěšných prací.

Pro lepší přehlednost dané problematiky jsou uvedeny následující grafy. Graf č.2 zobrazuje výdaje určené na státní politiku zaměstnanosti za období 1992 – 1994 v závislosti na průměrné míře nezaměstnanosti. Tyto výdaje jsou rozděleny mezi APZ a PPZ. Graf č.3 pak zobrazuje strukturu použitých nástrojů APZ z hlediska počtu umístěných uchazečů o zaměstnání.

⁴⁵ Citováno podle: PROJSOVÁ, I., PROCHÁZKOVÁ, E., PTÁČNÍKOVÁ, N.: *Aktivní politika zaměstnanosti v České republice 1992-1999*, 2. vydání, Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2000, str. 12

⁴⁶ Citováno podle: PROJSOVÁ, I., PROCHÁZKOVÁ, E., PTÁČNÍKOVÁ, N.: *Aktivní politika zaměstnanosti v České republice 1992-1999*, 2. vydání, Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2000, str. 13

Graf č. 2: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v letech 1992 - 1994

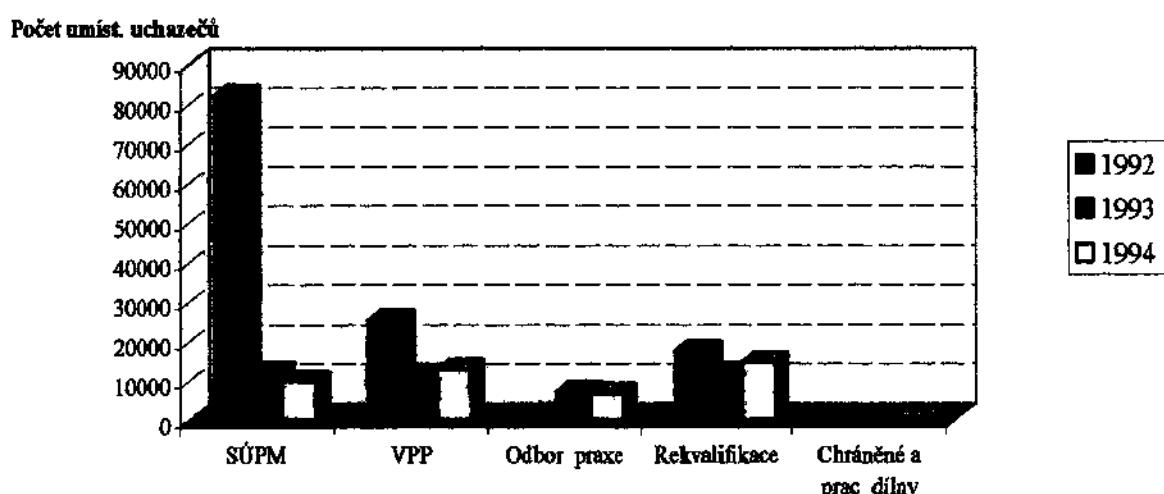


Pozn. Udaje za léta 1990 a 1991 nezjištěny

Pramen: Graf sestaven autorem na základě údajů uvedených PROJSOVÁ, I., PROCHÁZKOVÁ, E., PTÁČNÍKOVÁ, N. (2000)⁴⁷

Pramen: Tabulka sestavena autorem na základě údajů uvedených Českým statistickým úřadem⁴⁸

Graf č. 3: Struktura použitých nástrojů APZ podle počtu umístěných uchazečů o zaměstnání v letech 1992 – 1994



Pozn. Udaje za léta 1990 a 1991 nezjištěny

Pramen: Graf sestaven autorem na základě údajů uvedených PROJSOVÁ, I., PROCHÁZKOVÁ, E., PTÁČNÍKOVÁ, N. (2000)⁴⁹

⁴⁷ PROJSOVÁ, I., PROCHÁZKOVÁ, E., PTÁČNÍKOVÁ, N.: *Aktivní politika zaměstnanosti v České republice 1992-1999*, 2. vydání, Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2000

⁴⁸ http://www2.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr_makroekonomicke_udaje

⁴⁹ PROJSOVÁ, I., PROCHÁZKOVÁ, E., PTÁČNÍKOVÁ, N.: *Aktivní politika zaměstnanosti v České republice 1992-1999*, 2. vydání, Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2000

3.1.3. ZHODNOCENÍ OBDOBÍ 1990-1994

Adaptace českých podniků podmínkám světového trhu se projevila v restrukturalizací řady odvětví a v růstu produktivity práce, což se projevilo v mírném nárůstu nezaměstnanosti. Růst nezaměstnanosti ovšem nebyl tak dramatický jako v jiných transformujících se zemích. Jedním z důvodů nízké míry nezaměstnanosti byly výchozí podmínky na trhu práce. Pracovní síla byla více kvalifikovaná, podíl pracovníků v zemědělství byl nižší než v ostatních zemích. Příznivé podnikatelské klima a relativně málo rozvinutý terciární sektor představovaly důležitý potenciální zdroj poptávky po pracovní síle. Úroveň vzdělání českých pracovníků byla ve srovnání s jinými transformujícími se ekonomikami vysoká.

Na počátku transformačního období sehrála významnou roli politika zaměstnanosti. Charakter politiky zaměstnanosti byl převážně ovlivněn vysokým sklonem obyvatelstva k podnikání. Velké množství osob se uplatnilo v nově se rozvíjející oblasti drobného podnikání. Za krátkou dobu tak výrazně vzrostl počet pracujících ve službách, přičemž naopak klesl počet zaměstnaných osob v zemědělství. Cílem aktivní politiky zaměstnanosti bylo vytvořit podmínky pro nové pracovní umístění v sektoru služeb a pomocí rozvoji malého a středního podnikání. Vhodným nástrojem, který by tyto cíle naplnil, se staly SÚPM. Výhoda SÚPM spočívala v tom, že je bylo možné využívat nejen pro zřizování nových pracovních míst, ale také k výkonu samostatně výdělečné činnosti. V letech 1992 a 1993 bylo, z hlediska počtu umístěných uchazečů, nejvíce využíváno zřizování SÚPM, v roce 1994 je pak nahradily rekvalifikace.

Nově přijaté právní normy vytvořily podmínky pro výrazné zvýšení aktivního přístupu v řešení nezaměstnanosti. APZ realizována úřady práce se začala výrazněji projevovat ve 2. polovině roku 1991. Účinnost APZ rovněž podpořily vysoké finanční prostředky, které v procentuálním vyjádření v roce 1992 přesáhly hranici 50 % všech výdajů v rámci politiky zaměstnanosti. Je nutné podotknout, že v následujících letech již výdaje na APZ této procentuální hodnoty nikdy nedosáhly.

3.2. OBDOBÍ 1995 – 1997

3.2.1. VLIV EKONOMICKÉ RECESE NA TRH PRÁCE

V letech 1995 a 1996 byl trh práce relativně stabilní, míra nezaměstnanosti se nijak výrazně nezvyšovala. V roce 1995 vykázala roční míra nezaměstnanosti hodnotu 2,99 % v dalším roce pak 3,08 %. Rok 1996 byl posledním rokem, kdy míra nezaměstnanosti dosahovala hodnoty mírně nad 3%. Terciální sektor i nadále absorboval pracovníky z ostatních odvětví (míra zaměstnanosti v terciárním sektoru v roce 1996 činila 53 %). Stabilitě přispíval i vysoký sklon obyvatelstva k podnikání.

Počínaje rokem 1997 se dostavila ekonomická recese. „Vlivem negativních měnových a finančních turbulencí v ČR i na východních trzích došlo k velmi významné redukci investic na území ČR a k masivnímu odlivu zahraničních investorů. Rovněž komunikace ČNB a vlády nedosáhla potřebné pružnosti ani úrovně. Vysoké úrokové sazby vyhlašované ČNB vedly k útlumu poptávky“.⁵⁰ Přetrvávaly produkční a odbytové potíže, které se projevily záporným saldem obchodní bilance. Tyto problémy se nutně musely promítnout i do trhu práce. Roční míra nezaměstnanosti se v roce 1997 zvýšila na hodnotu 4,28 %.

V průběhu roku 1997 se začaly objevovat některé problémy, které naplno vykristalizovaly v následujících letech. Začala se projevovat regionální diferenciace, kterou bylo možno rozdělit do dvou typů problémových regionů. V první etapě formování trhu práce se jako problémové ukázaly zejména okresy s vyšším podílem zaměstnanosti v primárním sektoru. V této skupině se například nacházely okresy Bruntál, Vsetín, Šumperk, Znojmo, Louny. Druhý typ problémových regionů představovaly okresy s vysokou koncentrací těžkého průmyslu a oborů procházejících útlumem a restrukturalizací. Tyto regiony reprezentovaly Ostravsko, Karvinsko, Ústecko.

⁵⁰ Citováno podle: HAJNÝ, J.: *Změny očekávané na trhu práce a zvyšování účinnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti*: Sociální politika:měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí, 1999, č.4, str. 13

Rovněž se vyprofilovaly skupiny obyvatelstva s nejvýraznějším nárůstem nezaměstnanosti. V této skupině se nacházely osoby se zdravotním postižením, absolventi škol, ženy s malými dětmi, osoby bez, popř. s nízkou, kvalifikací a osoby starší 50 let.

Mezi hlavní příčiny těchto negativních tendencí Hajný (1998) označuje nedořešené hospodářské problémy a zejména pak.⁵¹

- pokračující snižování přezaměstnanosti v některých ekonomických subjektech převážně se státní účastí; jednalo se sice o ekonomicky pozitivní jev, avšak s negativními sociálními důsledky, neboť trh práce nebyl v této době schopen tyto pracovní síly absorbovat,
- snižování počtu zaměstnanců ve firmách v případě zhoršení hospodářských výsledků nebo krachu,
- snižování personálního stavu ve firmách v důsledku zavádění nových technologií často spojených s růstem produktivity práce,
- značný odliv, případně redukce, aktivit investorů v důsledků měnových a finančních krizí,
- chybějící systém investičních pobídek a nedostatečná podpora malého a středního podnikání,
- nedůsledná politika regionálního rozvoje,
- nerovnováha mezi nabídkou a poptávkou v profesní a kvalifikační struktuře pracovních sil,
- klesající podíl prostředků vynakládaných na aktivní politiku zaměstnanosti a neexistence preventivních opatření k předcházení nezaměstnanosti,
- disproporce mezi sociálními dávkami, podporou v nezaměstnanosti a výši minimální mzdy, jenž vedla ke ztrátě motivace k práci,
- nelegální zaměstnávaní cizinců ze zemí s méně rozvinutou ekonomikou, pro které se ČR stala zemí cílovou.

⁵¹ HAJNÝ, J. Změny očekávané na trhu práce a zvyšování účinnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Sociální politika: měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí, 1999, č.4, str. 13

3.2.2. REALIZACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V OBDOBÍ 1995 - 1997

„Od roku 1995 se MPSV rozhodlo uplatnit nový systém financování aktivní politiky zaměstnanosti, jehož cílem bylo efektivnější a cílenější vynakládání finančních prostředků určených pro tuto oblast. V průběhu roku 1995 byl nový systém financování APZ úspěšně odzkoušen a převážná část prostředků byla uvolňována prostřednictvím cílených projektů APZ.“⁵² Na státní politiku zaměstnanosti bylo v roce 1995 vyčerpáno 2,41 mld. Kč, podíl APZ na celkových výdajích státní politiky zaměstnanosti činil 635 mil. Kč, tj. 26,2 %. Nejvíce prostředků v tomto roce bylo vyčerpáno na veřejně prospěšné práce, přičemž nejvíce uchazečů bylo zařazeno na rekvalifikace.

V roce 1996 MPSV pokračovalo v uplatňování adresného systému financování aktivní politiky zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti se tehdy především orientovala na pomoc hlavním problémovým skupinám uchazečů (absolventi škol a mladiství, uchazeči se zdravotním postižením a uchazeči dlouhodobě nezaměstnaní). Celkem bylo na státní politiku zaměstnanosti vyčerpáno 2,66 mld. Kč, z toho podíl na aktivní politiku zaměstnanosti představoval 558 mil. Kč, tj. 20,9%. Nejvíce prostředků APZ v roce 1996 věnovaly úřady práce opět na veřejně prospěšné práce. Toto jednání úřadů práce vycházelo především ze skutečnosti, že mezi uchazeči o zaměstnání převažovali hlavně nekvalifikovaní občané. V rámci APZ bylo nejvíce uchazečů o zaměstnání zařazeno na rekvalifikace.

V roce 1997 se MPSV zaměřilo na problémové skupiny a regiony. „Východiskem pro realizaci APZ se stal „Program APZ na rok 1997“. Tento program vycházel jednak ze situace na trhu práce v jednotlivých okresech a jednak z priorit APZ stanovených Správou služeb zaměstnanosti pro rok 1997. Těmi byly skupiny obtížně umístitelných uchazečů o zaměstnání na trhu práce“⁵³

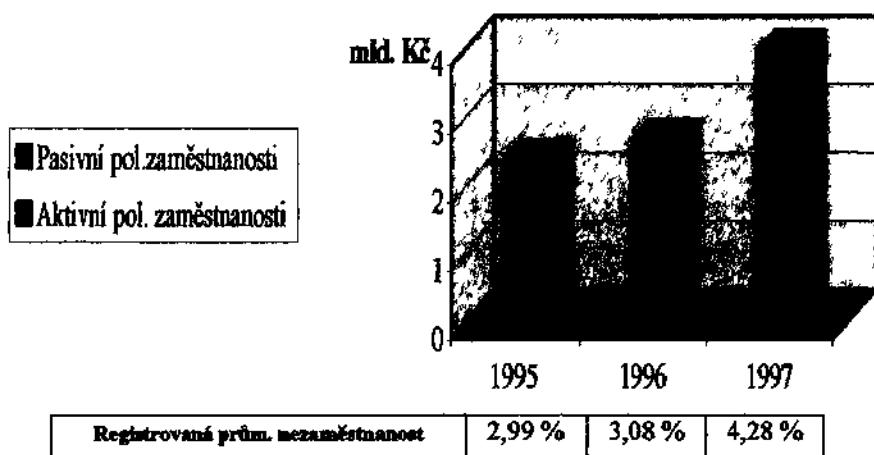
⁵² Citováno podle PROJSOVÁ, I., PROCHÁZKOVÁ, E., PTÁČNÍKOVÁ, N.: *Aktivní politika zaměstnanosti v České republice 1992-1999*, 2. vydání, Praha MPSV, 2000, str 14,

⁵³ Citováno podle PROJSOVÁ, I., PROCHÁZKOVÁ, E., PTÁČNÍKOVÁ, N. *Aktivní politika zaměstnanosti v České republice 1992-1999*, 2. vydání, Praha Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2000, str 15,

Celkem bylo na státní politiku zaměstnanosti vynaloženo 3,97 mld. Kč, z toho podíl na aktivní politiku zaměstnanosti činil 552 mil. Kč, tj. 13,9 %. Největší pozornost v oblasti APZ úřady práce věnovaly opět VPP (tentotéž nástroj měl být masivně využíván při odstraňování následků povodní, ovšem ne ve všech případech tak tomu skutečně bylo), na tento nástroj bylo vyčerpáno nejvíce finančních prostředků a také zařazeno nejvíce uchazečů o zaměstnání.

Podle Sirovátky a Rakoczyové (2001) byl pro období 1995 -1997 charakteristický pokles počtu uchazečů o zaměstnání zařazených do programů APZ.⁵⁴ Příčinu bylo možno hledat, mimo jiné, i v restrikci výdajů určených na APZ. Pro lepší přehlednost jsou uvedeny následující grafy. Graf č.4 zobrazuje výdaje určené na státní politiku zaměstnanosti v závislosti na průměrné míře nezaměstnanosti a graf č.5 zobrazuje strukturu použitých nástrojů APZ z hlediska počtu umístěných uchazečů o zaměstnání.

Graf č. 4: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v letech 1995 – 1997



Pramen: Graf sestaven autorem na základě údajů uvedených PROJSOVÁ, I., PROCHÁZKOVÁ, E., PTÁČNÍKOVÁ, N (2000)⁵⁵

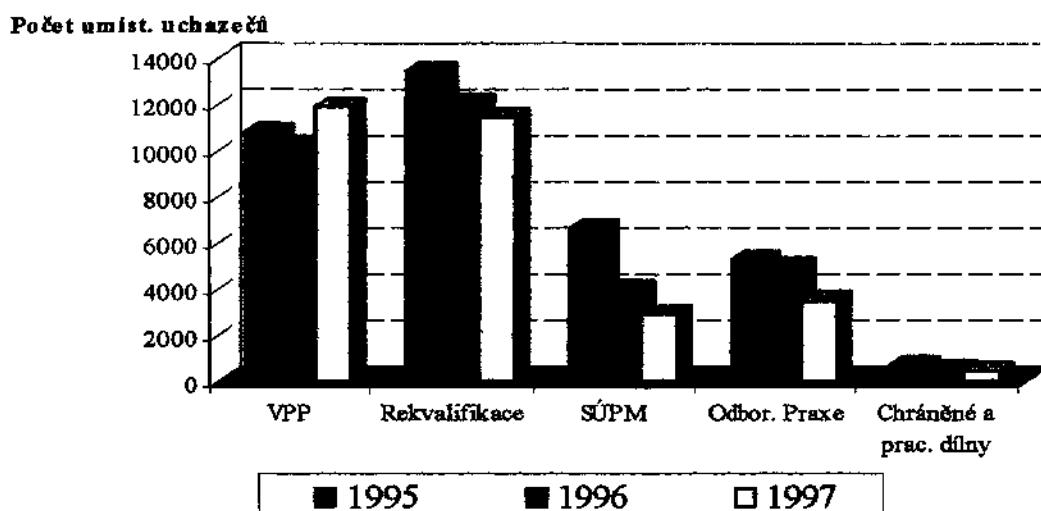
Pramen: Tabulka sestavena autorem na základě údajů uvedených Českým statistickým úřadem⁵⁶

⁵⁴ SIROVÁTKA, T., RÁKOCZYOVÁ M.: Aktivní politika zaměstnanosti v druhé polovině devadesátých let: Sociální politika:měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí, 2001, č.11, str. 13

⁵⁵ PROJSOVÁ, I., PROCHÁZKOVÁ, E., PTÁČNÍKOVÁ, N.: *Aktivní politika zaměstnanosti v České republice 1992-1999*, 2. vydání, Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2000

⁵⁶ http://www2.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr_makrockonomicke_udaje

Graf č. 5: Struktura použitých nástrojů APZ podle počtu umístěných uchazečů o zaměstnání v letech 1995 – 1997



Pramen: Graf sestaven autorem na základě údajů uvedených PROSOVÁ, I., PROCHÁZKOVÁ, E., PTÁČNÍKOVÁ, N. (2000)⁵⁷

Výše uvedený graf dokládá, že hlavním nástrojem APZ ohledně počtu umístěných uchazečů o zaměstnání zůstaly rekvalifikace. Výjimkou byl rok 1997, kdy v souvislosti s odstraňováním následků povodní bylo nejvíce uchazečů o zaměstnání zařazeno na veřejně prospěšné práce.

3.2.3. ZHODNOCENÍ OBDOBÍ 1995-1997

Pro dané období byl charakteristický počátek ekonomické recese, jenž se ale prozatím dramaticky neprojevoval ve formě kvantitativních a kvalitativních změn na trhu práce. Nezaměstnanost postihovala především skupiny mladých lidí, osoby s minimální kvalifikací, ženy s malými dětmi a zdravotně postižené občany. Nejvyšší procento uchazečů o zaměstnání tvořily osoby se základním vzděláním. Na trhu práce se čím dál výrazněji projevovaly regionální diferenciace, které bylo možné rozdělit do dvou typů problémových regionů. První typ představovaly okresy s vyšším podílem zaměstnanosti v primárním sektoru, druhý typ pak okresy s vysokou koncentrací těžkého průmyslu a oborů procházejících útlumem a restrukturalizací.

⁵⁷ PROSOVÁ, I., PROCHÁZKOVÁ, E., PTÁČNÍKOVÁ, N.: *Aktivní politika zaměstnanosti v České republice 1992-1999*, 2. vydání, Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2000

Dynamicky rostly výdaje na politiku zaměstnanosti, přičemž podíl finančních prostředků určených na APZ byl rok od roku nižší. Účinné provádění politiky zaměstnanosti značně utrpělo z důvodu restrikce státních výdajů v důsledku tzv. „balíčků“.⁵⁸ K výše uvedenému lze pouze dodat to, že APZ má mít proticyklický charakter a její potřeba narůstá, právě když dochází k recesi a roste nezaměstnanost. Tato restrikce APZ pak na dlouhé roky nepříznivě ovlivnila rychlosť nárůstu nezaměstnanosti a její následný rozsah.

Doposud byla politika zaměstnanosti zaměřena především na podporu návratu nezaměstnaných na trh práce. Jednotlivé úřady práce až příliš často využívaly VPP a to především na úkor tvorby SÚPM v soukromém sektoru. Charakteristika VPP je taková, že je lze využívat pouze jako řešení vznikající nezaměstnanosti a jejich důsledků. Na druhou stranu VVP jako takové již neřeší prevenci růstu nezaměstnanosti. Právě v absenci preventivních opatření vidíme hlavní nedostatky realizace APZ v daném období. Politika zaměstnanosti se měla zaměřit nejen na stranu nabídky pracovních sil, ale současně i na zvýšení poptávky po pracovních silách, tj. zvýšení počtu pracovních míst.

3.3. OBDOBÍ 1998-2000

3.3.1. CHARAKTERISTIKA TRHU PRÁCE

Snížení výkonnosti české ekonomiky ve druhé polovině 90. let se začalo stále výrazněji projevovat ve formě kvantitativních i kvalitativních změn na trhu práce. Docházelo k akceleraci růstu nezaměstnanosti. V průběhu tří let se míra nezaměstnanosti zvýšila z 6,04 %, na konci roku 1998, až na hodnotu 9,02 % v roce 2000. Ekonomické prognózy úspěšně předpovídaly, že rychlejší růst nezaměstnanosti nebude jen krátkodobým výkyvem, ale spíše signálem dlouhodobějšího rostoucího trendu. Hospodářský růst se zpomaloval, projevila se

⁵⁸ V I. pololetí 1997 rozhodla vláda ČR o úsporných ekonomických opatřeních, na jejichž základě MPSV přistoupilo k omezení využívání většiny nástrojů APZ. Úspora finančních prostředků, která tímto vznikla a měla být součástí vládních úsporných opatření, byla během následujících měsíců přerozdělována okresům postužených povodněmi a na zřizování veřejně prospěšných prací za účelem odstranění následků povodní

projevila se jednak měnová krize, jednak prohlubující se rozdíly mezi jednotlivými regiony. Rovněž se zvyšoval počet dlouhodobě nezaměstnaných.

Kolibová a Kubicová (2005) uvádějí další faktory, které situaci na trhu práce ještě více zkomplikovaly. Mezi hlavní problémy řadí:⁵⁹

- hospodářskou recesi,
- pokračující restrukturalizaci ekonomiky,
- dovoz levné pracovní síly,
- nesoulad mezi kvalifikační strukturou nabídky a poptávky po práci,
- nedostatečnou mobilitu pracovní síly,
- nedostatečnou motivaci nezaměstnaných při hledání zaměstnání.

Další problém spočíval v nesprávně zvolené strategii státní politiky zaměstnanosti v předešlých letech. Jak Hajný (1999) uvádí, státní politika zaměstnanosti byla prioritně zaměřená na řešení vznikající nezaměstnanosti a nikoli, jak bylo potřeba, na prevenci růstu nezaměstnanosti.⁶⁰ Nezaměstnanost již přestala být záležitostí okrajových vrstev společnosti, ale naopak se stala jevem, který může postihnout fakticky každého jedince.

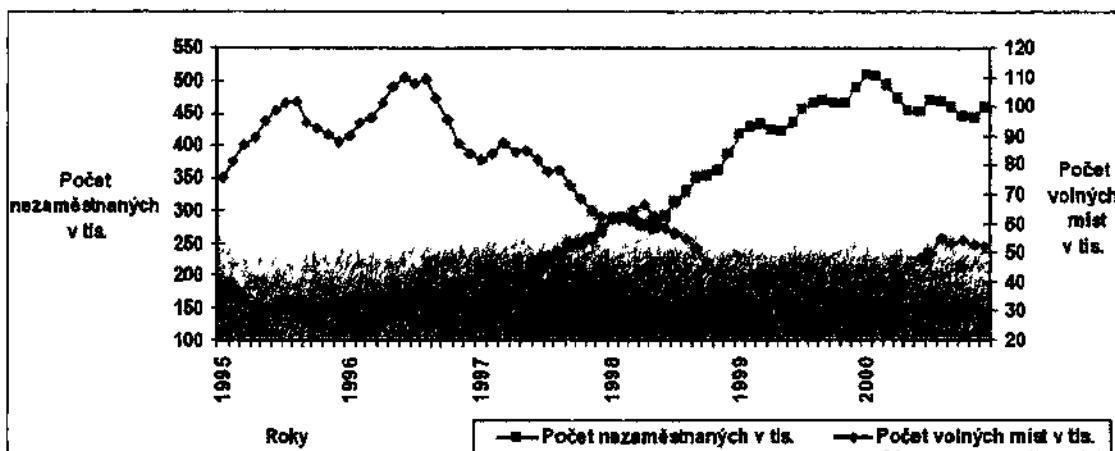
V letech 1999 a 2000 se plně projevil jev, ekonomy nazvaný jako hysterese. Tento efekt strnulosti Sirovátk a Žižlavský (2002) vysvětlují tak, že i když v budoucnu dojde k ekonomickému oživení, dlouhodobá nezaměstnanost nepoklesne, ale zůstane na stejně úrovni, resp. klesne neúměrně málo ve srovnání s intenzitou oživení.⁶¹ Podíl dlouhodobé nezaměstnanosti tak zůstal vyšší než před ekonomickou recesí. Snižovala se flexibilita pracovní síly a i nadále přetrvala nerovnováha na trhu práce. Následující graf demonstriuje korelací mezi volnými místy a počty uchazečů o pracovní místo v letech 1995 – 2000.

⁵⁹ KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A.: *Trh práce a politika zaměstnanosti: distanční studijní opora*, 1. vydání, Karviná : Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005

⁶⁰ HAJNÝ, J.: Státní politika zaměstnanosti v roce 1999: *Sociální politika : měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí*, 1999, č. 4

⁶¹ SIROVÁTKA, T., ŽIŽLAVSKÝ, M.: Český trh práce ve druhé polovině 90. let: *Politická ekonomie*, 2002, č. 3

Graf č. 6: Poměr mezi volnými místy a počty uchazečů o pracovní místo v letech 1995 - 2000



Pramen MPSV⁶²

Z výše uvedeného grafu je patrné, že v roce 2000 došlo k mírnému zlepšení situace na trhu práce. Podle Kolibové a Kubicové (2005) byl tento vývoj pozitivně ovlivněn především:⁶³

- růstem výkonnosti domácí ekonomiky,
- výraznější realizaci APZ,
- investičními pobídками, zejména pak v regionech s vysokou mírou nezaměstnanosti.

3.3.2. RENESANCE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

„Vzhledem k situaci na trhu práce, charakterizované dalším poklesem zaměstnanosti, plošným růstem nezaměstnanosti, omezenou absorpční schopností trhu práce, převahou nabídky pracovní sily nad poptávkou a značnými regionálními rozdíly, byla realizace APZ obtížnější než v předchozích letech“.⁶⁴ Podle Hajného (1999) zvládnutí těchto negativních fenoménů vyžadovalo přehodnocení politiky státu v této oblasti. Rovněž bylo nutné hledat

⁶² <http://portal.mpsv.cz>.

⁶³ KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A.: *Trh práce a politika zaměstnanosti: distanční studijní opora*, 1. vydání, Karviná : Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005

⁶⁴ Citováno podle: PROJSOVÁ, I., PROCHÁZKOVÁ, E., PTÁČNÍKOVÁ, N.: *Aktivní politika zaměstnanosti v České republice 1992-1999*, 2. vydání, Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2000, str.16

nové přístupy a metody, spočívající především ve faktickém systémovém řešení této problematiky, která by integrovala a harmonizovala nutná krátkodobá, střednědobá a dlouhodobá opatření ve všech sférách činnosti.⁶⁵

V roce 1999 byl vládou vyhlášen tzv. **Národní plán zaměstnanosti** (dále jen „NPZ“)⁶⁶, který měl pomoci zlepšit situaci na trhu práce. Národní plán zaměstnanosti koncepčně vycházel z Evropské strategie zaměstnanosti (dále jen „ESZ“) s cílem zajistit plnou zaměstnanost, oživit ekonomický růst a v neposlední řadě zvýšit konkurenční schopnost české ekonomiky.

NPZ byl v ČR zpracován v několika oblastech, tzv. pilířích:

1. zlepšení předpokladů a schopnosti občana uplatnit se na trhu práce,
2. rozvoj podnikání,
3. zvýšení flexibility trhu práce,
4. podpora rovných příležitostí všech osob.

Rovněž byly vyhlášeny podpůrné programy pro nejvíce ohrožené regiony a skupiny nezaměstnaných. Důležitou roli sehrála především aktivní politika zaměstnanosti, rozvoj drobného podnikání, oblast investičních pobídek a vzdělávací systém.

V souladu s Národním plánem zaměstnanosti se politika zaměstnanosti zaměřila na splnění těchto cílů:⁶⁷

- 1) řešení situace skupin uchazečů nejvíce ohrožených nezaměstnaností (absolventi škol a mladiství, dlouhodobě nezaměstnaní, zdravotně postižení),
- 2) udržení zaměstnanosti občanů se zdravotním postižením,

⁶⁵ HAJNÝ, J.: Státní politika zaměstnanosti v roce 1999: *Sociální politika : měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí*, 1999, č. 4

⁶⁶ Kromě Národního plánu zaměstnanosti z roku 1999 mají všechny plány název Národní akční plány

⁶⁷ PROJSOVÁ, I., PROCHÁZKOVÁ, E., PTÁČNÍKOVÁ, N.: *Aktivní politika zaměstnanosti v České republice 1992-1999*, 2. vydání, Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2000 a MPSV: *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2000*, dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace

- 3) obsazování nahlášených volných pracovních míst, monitoring zaměstnavatelů a aktivní spolupráce se zaměstnavateli,
- 4) zřizování nových pracovních míst především pro skupiny uchazečů bez odborné praxe a dlouhodobě nezaměstnané,
- 5) podporu zaměstnavatelské rekvalifikace,
- 6) obsazení maximálního počtu nahlášených volných pracovních míst a využití všech nástrojů APZ.

Východiskem pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti se na jednotlivých úřadech práce staly „**Programy realizace APZ**“, jejichž nedílnou součástí byl od roku 1999 program „**Absolvent**“ a od roku 2000 program „**Nová šance**“.

Nepříznivou ekonomickou situaci se vláda rozhodla řešit také prostřednictvím systému investičních pobídek. Poprvé byl tento program realizován v roce 1999. Tehdy o každé žádosti investorů individuálně rozhodovala vláda. Teprve v roce 2000 byl schválen zákon o investičních pobídka (zákon č. 72/2000 Sb.), který upravoval mechanismus poskytování podpory investorům. K jednotlivým programům v rámci investičních pobídek je pojednáno v 5. KAPITOLE: Systém investičních pobídek v České republice.

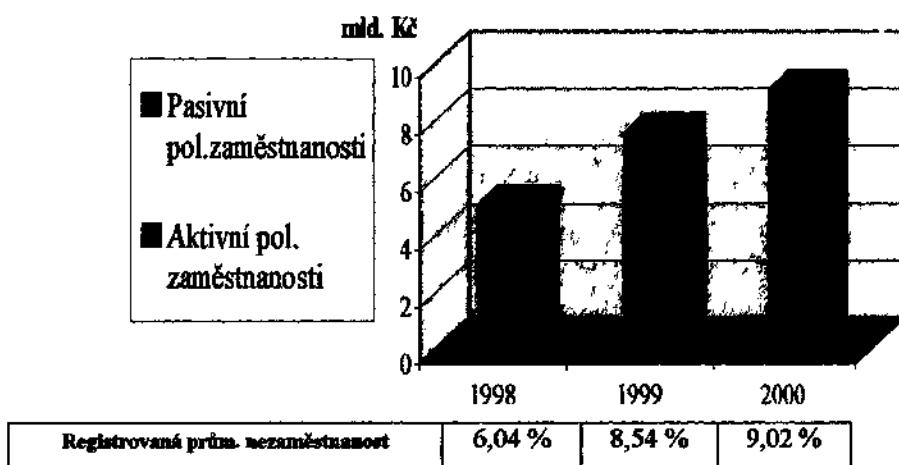
3.3.3. REALIZACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Při stanovení celkové výše finančních prostředků vynaložených na APZ vycházela Správa služeb zaměstnanosti především z míry nezaměstnanosti, z počtu evidovaných uchazečů a skupin obtížně umístitelných uchazečů, z analýzy trhu práce z let předešlých, z prognózy trhu práce a dále ze závazků plynoucích z uzavřených dohod s Evropskou unií a OECD.⁶⁸ Zvýhodněny tak zůstávaly především regiony s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti a s vyšším podílem problémových skupin uchazečů. Tyto regiony představovaly především okresy Moravskoslezského a Ústeckého kraje.

⁶⁸ MPSV: *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2000*, dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace

Ohledně výdajů došlo ke strmému nárůstu finančních prostředků určených na státní politiku zaměstnanosti. Zatímco výdaje na státní politiku zaměstnanosti v roce 1998 činily 5,1 mld. Kč (z toho na APZ bylo vyčleněno 900 mil. Kč), tak v roce 2000 již činily 9,1 mld. Kč (podíl APZ činil 3,4 mld. Kč). Pro lepší grafickou přehlednost dané problematiky je uveden následující graf, který zobrazuje výdaje určené na státní politiku zaměstnanosti v období 1998 – 2000 v závislosti na průměrné míře nezaměstnanosti.

Graf č. 7: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v letech 1998 – 2000



Pramen: Graf sestaven autorem na základě údajů uvedených MPSV⁶⁹

Pramen: Tabulka sestavena autorem na základě údajů uvedených Českým statistickým úřadem⁷⁰

Se snahou o co nejúčinnější reakci na hospodářskou recesi a nárůst nezaměstnanosti se od roku 1999 postupně změnila struktura výdajů na APZ. Z celkového počtu umístěných uchazečů v některém programu APZ klesl podíl VPP a naopak vzrostl podíl SÚPM. Nejvíce využívaným nástrojem APZ, co se týče počtu umístěných uchazečů o zaměstnání, zůstaly rekvalifikace. Rekvalifikační programy byly dle Sirovátky (2001) převážně zaměřeny na skupiny krátkodobě nezaměstnaných (mezi 3 až 9 měsíci), se středoškolským vzděláním

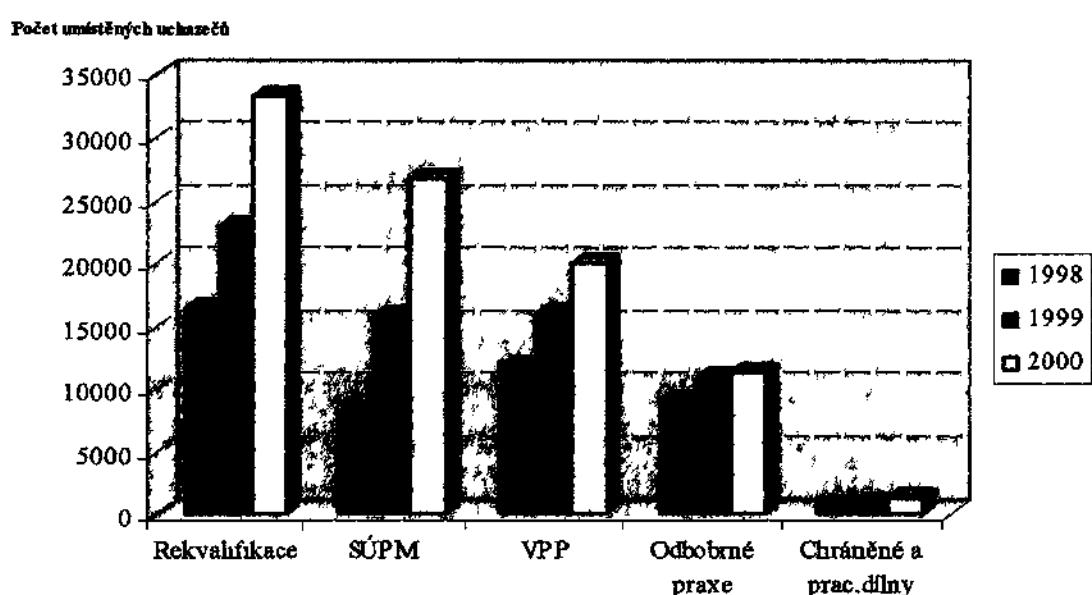
⁶⁹ Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí 1998, 1999, 2000 zpracoval ekonomický odbor MPSV:
Praha,

⁷⁰ http://www2.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr_makroekonomicke_udaje

ukončené maturitou (popř. absolventy VOŠ). Naopak velmi slabá byla zaměřenosť na nezaměstnané se základním vzděláním a osoby se zdravotním postižením⁷¹

Struktura jednotlivých nástrojů APZ z hlediska počtu umístěných uchazečů o zaměstnání je zachycena v následujícím grafu

Graf č. 8: Struktura nástrojů APZ podle počtu umístěných uchazečů o zaměstnání v letech 1998 - 2000



Pramen: Graf sestaven autorem na základě údajů uvedených MPSV⁷²

⁷¹ SIROVÁTKA, T., RÁKOCZYOVÁ M.: Aktivní politika zaměstnanosti v druhé polovině devadesátých let: *Sociální politika: měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí*, 2001, č. 11, str. 13

⁷² Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí 1998, 1999, 2000. zpracoval ekonomický odbor MPSV Praha

3.3.4. ZHODNOCENÍ OBDOBÍ 1998 – 2000

Snížení výkonnosti české ekonomiky ve druhé polovině 90. let vyvolalo další vlnu nezaměstnanosti. Tato situace trvala až do roku 2000, kdy došlo k mírnému zlepšení situace na trhu práce.

I když byl Českou republikou vyhlášen Národní plán zaměstnanosti a v souladu s ním přijaty principy Evropské strategie zaměstnanosti, tak samotné zpracování NPZ ještě nedává záruku zlepšení stavu českého trhu práce. Ačkoliv lze najít celou řadu pozitivních přínosů NPZ (zapojení a integrace různých oblastí veřejných politik, definování problémů na trhu práce a formulování přístupů a opatření), tak slabiny NPZ vidím v nedostatečné konkretizaci cílů. Cíle NPZ byly formulovány v rovině obecné a neřešily konkrétní situaci, rovněž chybělo jasné a zřejmé definování kompetencí a zodpovědnosti za provedení a financování jednotlivých opatření.

Přírůstek nezaměstnanosti se částečně dařilo utlumit účinným uplatňováním státní politiky zaměstnanosti. Pozitivně hodnotím, že v daném období rostly jak výdaje na APZ, tak i počty účastníků všech programů APZ. Úřady práce se snažily pracovat efektivně, bez zbytečně vysokých nákladů, s důrazem na prevenci a trvalou podporu ohrožených regionů. V rámci jednotlivých nástrojů APZ rostl význam SÚPM, přičemž nejvýznamnějším nástrojem APZ zůstaly rekvalifikace. Problém rekvalifikací však spočíval v tom, že byly zaměřeny na relativně flexibilní pracovní sílu, kdežto ta skupina nezaměstnaných, která měla největší problémy s nalezením zaměstnání, zůstala opomnuta.

Nepříznivou ekonomickou situaci se vláda rozhodla řešit také prostřednictvím systému investičních pobídek. Myslím si, že samotný smysl investičních pobídek je správný. Na druhou stranu je velice důležité důkladně zhodnotit podmínky, přínosy a možná rizika konkrétního projektu. Může se totiž snadno stát, že tento nástroj bude neadekvátní a neefektivní vzhledem k vynaloženým prostředkům a počtu umístěných uchazečů o zaměstnání. Více se tímto problémem zabývám v 5. KAPITOLE: Systém investičních pobídek v České republice.

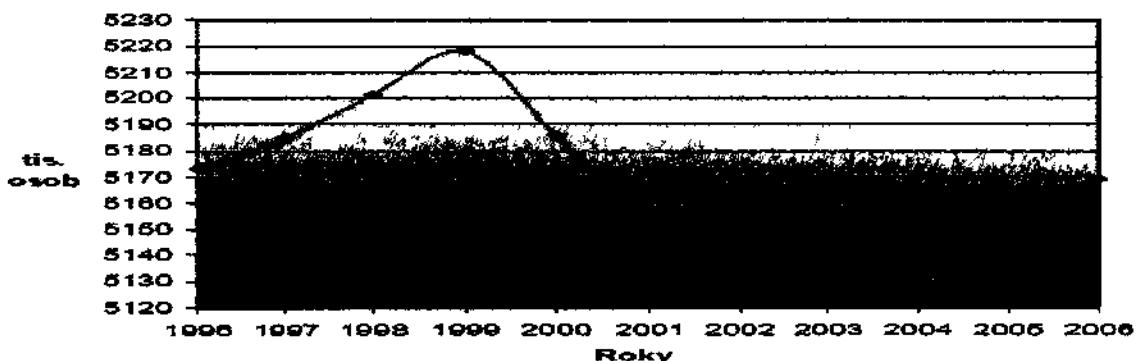
3.4. OBDOBÍ 2001-2003

3.4.1. SITUACE NA TRHU PRÁCE V LETECH 2001 - 2003

Období let 2001 až 2003 může být hodnoceno jako etapa bez relativně velkých výkyvů. I přesto, že byl znovu nastartován ekonomický růst a zesílil příliv zahraničních investic, tak se tato skutečnost nijak výrazně neprojevila v nárůstu nových pracovních míst. Mareš, Vyhlídal a Sirovátká (2002) v této souvislosti upozorňovali, že se může jednat o počátek nového období „ekonomického růstu bez nárůstu počtu pracovních míst“, kterým se vyznačují vyspělé ekonomiky.⁷³

Počínaje rokem 2000 výrazně klesl počet pracovních sil (cca o 50 tisíc). Přispěl k tomu převážně nárůst ekonomicky neaktivních obyvatel (převážně důchodců, studentů). Z následujícího grafu, ukazujícího vývoj pracovní síly, je jasná tendence klesající pracovní síly v letech 1999 až 2003.

Graf č. 9: Pracovní síla v průběhu posledních 10 let



Pozn. Jsou využita data ročních průměrů. Pro roky 2005 a 2006 uveden odhad MF ČR.

Pramen: Makroekonomická predikce ČR v červenci 2003 a červenci 2005, dostupné z <http://www.mfcr.cz>

⁷³MAREŠ, P., VYHLÍDAL, J., SIROVÁTKA, T.: *Nezaměstnaní na trhu práce: dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce*. Závěrečná zpráva. 1. vyd. Brno: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2002

Průměrná míra evidované nezaměstnanosti v České republice opět rostla. V roce 2001 činila 8,54 %, v roce 2002 pak 9,15% a v roce 2003 se ustálila na hodnotě 9,90 %. Mezi hlavní příčiny daného vývoje lze označit jednak pomalý hospodářský růst české ekonomiky před přechodem do nového tisíciletí a také doznívající restrukturalizaci, která se v některých odvětvích naplno rozběhla až koncem 90. let. Nezaměstnanost stále více postihovala osoby málo kvalifikované, osoby se zdravotním postižením, ženy s malými dětmi a uchazeče do 25 let věku.

Stále nevyřešený problém představovaly značné regionální rozdíly. Nejvíce postižené zůstaly oblasti Moravskoslezského, Ústeckého a Olomouckého kraje, a to i přes skutečnost, že těmto regionům bylo věnováno nejvíce finančních prostředků v rámci státní politiky zaměstnanosti. Rovněž systém investičních pobídek byl nastaven tak, aby potenciální investoři směřovali své podnikatelské aktivity především do oblastí s nejvyšší mírou nezaměstnanosti. Výše poskytované podpory byla odstupňována podle míry nezaměstnanosti uzemní oblasti případné investice. Čím vyšší byla míra nezaměstnanosti, o to vyšší byla podpora. Více je o dané problematice pojednáno v 5. KAPITOLE: Systém investičních pobídek v České republice.

3.4.2. HLAVNÍ SMĚRY POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V LEtech 2001 - 2003

Hlavní úkoly a cíle státní politiky zaměstnanosti byly každoročně aktualizovány v Národních akčních plánech zaměstnanosti (dále jen „NAPZ“). NAPZ vycházely z analýzy a prognózy trhu práce, z možnosti státního rozpočtu a ze závazků plynoucích z uzavřených dohod s Evropskou komisí a OECD.

Stručně by se politika zaměstnanosti by se dala shrnout do následujících bodů:⁷⁴

- využívání komplexního přístupu při realizaci politiky zaměstnanosti; prohloubení vzájemné spolupráce zainteresovaných subjektů a tím i dosažení maximální efektivity finančních prostředků,

⁷⁴ MPSV: *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2001, 2002, 2003*: dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace

- masivnější podpora APZ poskytována z Evropského sociálního fondu prostřednictvím programu Phare,
- doplnění jednotlivých programů APZ různými nefinančními nástroji, především pak poradenstvím,
- v rámci tripartitní spolupráce prohloubení dialogu se zaměstnavateli s cílem vyhledat či vytvořit volná pracovní místa,
- zaměření jednotlivých nástrojů APZ ve prospěch aktivačních a preventivních opatření s cílem přizpůsobit strukturu kvalifikace pracovní síly k podmínkám trhu práce,
- snížení sociálního napětí v regionech s nejvyšší mírou nezaměstnanosti, především pak v Ústeckém a Moravskoslezském kraji,
- podpora a rozvoj podnikání.

Základem pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti v jednotlivých úřadech práce zůstaly „Programy realizace APZ“, jejichž nedílnou součástí i nadále tvořily programy „První příležitost“ a „Nový start“. Obdobné programy byly zpracovány na úrovni jednotlivých krajů. Účelem daných programů bylo prohloubení spolupráce s krajskými úřady a dosažení tak maximální efektivity finančních prostředků. V souladu s NAPZ se úřady práce soustředily ke zintenzivnění aktivačních a preventivních činností. V rámci naplňování programů APZ byl proto kladen důraz na rekvalifikaci a SÚPM.

Úroveň, rozsah a cílenost jednotlivých programů APZ byla podporována a doplňována **poradenstvím**. Poradenské služby nabízely pomoc při volbě povolání, během zprostředkování vhodného zaměstnání, při výběru vhodných nástrojů APZ a při volbě přípravy k práci osob se zdravotním postižením.

V oblasti poradenství zde významnou roli sehrála **informační poradenská střediska** (dále jen „IPS“). IPS ovlivňovala zejména profesní orientaci žáků a studentů základních a středních škol a dále zájem uchazečů o rekvalifikaci podle požadavků trhu práce. IPS poskytovala komplexní informace z oblasti přípravy na povolání ve školských zařízeních, informovala veřejnost o možnostech uplatnění absolventů jednotlivých oborů v praxi, o rekvalifikačních

aktivitách a o situaci na trhu práce v regionu.⁷⁵ V rámci programu Leonardo da Vinci byla zpracována a široké veřejnosti zpřístupněna mezinárodní databáze dalšího profesního vzdělávání.

Při realizaci politiky zaměstnanosti MPSV rovněž využívalo pomoc Evropské unie poskytovanou prostřednictvím programu Phare. V rámci tohoto programu byly implementovány projekty **PALMIF** (Pro-Active Labour Market Intervention Fund).

Jednotlivé projekty byly zaměřeny zejména na tyto cíle:⁷⁶

- profesní integraci dlouhodobě nezaměstnaných, mladistvých a absolventů škol,
- prosazování rovných příležitostí pro všechny občany na trhu práce,
- stabilitu a růst zaměstnanosti,
- podporu žadoucích změn struktury kvalifikace pracovní sily a podporu nezbytných školících a výcvikových aktivit.

Na implementaci a řízení projektů se podílely úřady práce v jednotlivých okresech a Národní vzdělávací fond. Řídícím orgánem bylo MPSV prostřednictvím Správy služeb zaměstnanosti.

Ve druhé polovině roku 2002 byl program Phare ukončen. Lze konstatovat, že průběh implementace jednotlivých projektů v rámci programu Phare-PALMIF probíhal u rozhodující části projektů úspěšně, přestože některé z nich vykazovaly zpočátku určité časové zpoždění proti plánovanému harmonogramu.⁷⁷

⁷⁵ MPSV: *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2003*: dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace

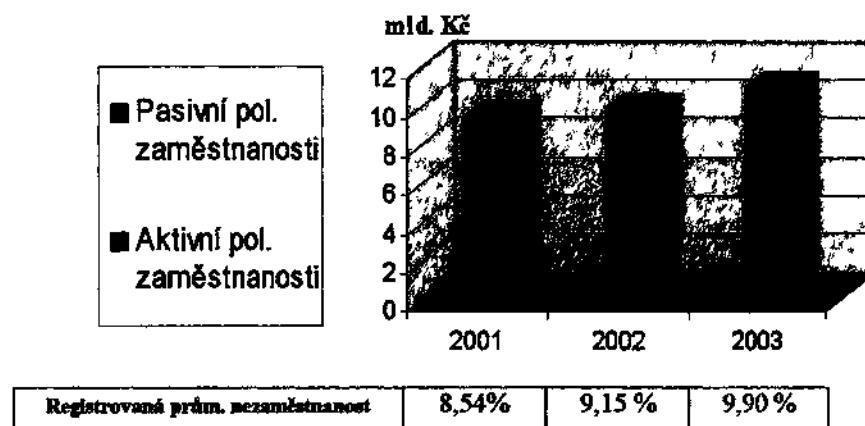
⁷⁶ KOBŘ, V., BROŽ, V.: *Projekty PALFIM*: Sociální politika: měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí, 2003, č. 5

⁷⁷ KOBŘ, V., BROŽ, V.: *Projekty PALFIM*: Sociální politika: měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí, 2003, č. 5

3.4.3. REALIZACE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V LETECH 2001 – 2003

Celkové výdaje na státní politiku zaměstnanosti během daného období rostly. V roce 2003 se zastavily na hodnotě 11 mld. Kč. Na druhou stranu výdaje určené na APZ postupně klesaly, v roce 2003 činily 3,3 mld. Kč. Tato situace byla důsledkem rostoucí míry nezaměstnanosti. Finanční prostředky, které byly určené k pokrytí výdajů v oblasti politiky zaměstnanosti, se přesunuly na pasivní výdaje. Lépe danou situaci demonstruje následující graf, který zobrazuje výdaje určené na státní politiku zaměstnanosti za období 2001 - 2003 v závislosti na průměrné míře nezaměstnanosti.

Graf č. 10: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v letech 2001 - 2003



Pramen: Graf sestaven autorem na základě údajů uvedených MPSV⁷⁸

Pramen: Tabulka sestavena autorem na základě údajů uvedených Českým statistickým úřadem⁷⁹

Vysoký počet nezaměstnaných v ekonomice bezesporu představovalo trvalé riziko a zdroj ekonomických a sociálních obtíží. Disproporci na pracovním trhu se vláda rozhodla řešit především masivní podporou rekvalifikačních kurzů. V průběhu roku 2003 bylo do rekvalifikací zařazeno celkem 42 753 uchazečů o zaměstnání. Oproti roku 2001, kdy bylo zařazeno celkem 35 145 uchazečů, se jedná nárůst o 21,6 %. Úřady práce v roce 2003 na rekvalifikace vyčerpaly částku ve výši 406 mil. Kč (tj. 12,4 % všech prostředků vynaložených

⁷⁸ Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí 2001, 2002, 2003 zpracoval ekonomický odbor MPSV, Praha,

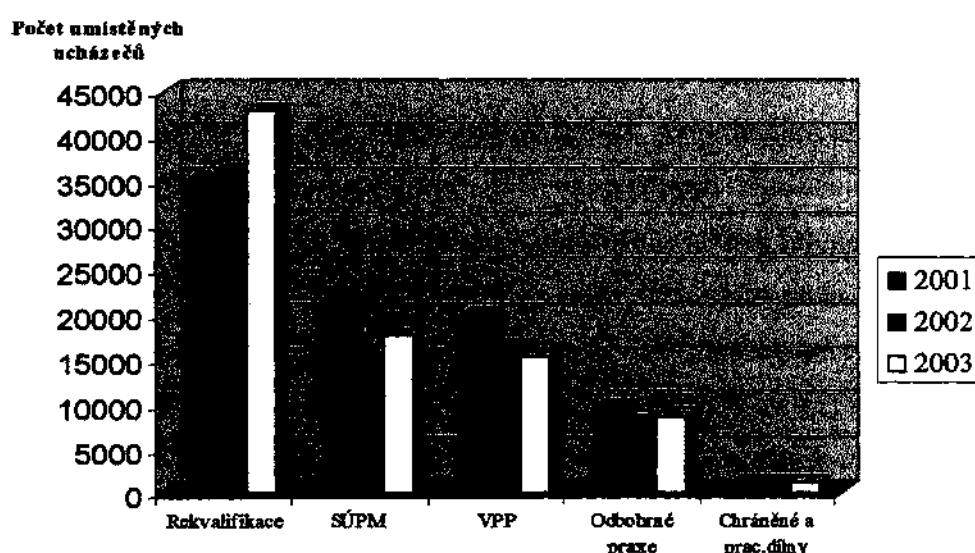
⁷⁹ http://www2.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr_makroekonomicke_udaje

na APZ). Rekvalifikace se jako součást dalšího profesního vzdělání staly nedílnou součástí nejen sektorových operačních programů a Národních akčních plánů zaměstnanosti, ale i jednou ze základních komponent celkové politiky rozvoje lidských zdrojů.⁸⁰

Největší výdaje v rámci APZ úřady práce již tradičně věnovaly na zřízení SÚPM (jedinou výjimkou představuje rok 2002, kdy v souvislosti s odstraňováním následků povodní ze srpna roku 2002 bylo nejvíce finančních prostředků vynaloženo na VPP). V roce 2003 bylo celkem na tento nástroj vynaloženo 692 mil. Kč (tj. 21,1 % všech prostředků APZ). Zřizování SÚPM bylo využíváno i k zahájení samostatné výdělečné činnosti uchazečů o zaměstnání.

Následující graf demonstriuje využívání jednotlivých prostředků APZ v letech 2001 – 2003 z hlediska počtu umístěných uchazečů o zaměstnání.

Graf č. 11: Struktura použitých nástrojů APZ podle počtu umístěných uchazečů o zaměstnání v letech 2001 – 2003



Pramen: Graf sestaven autorem na základě údajů uvedených MPSV⁸¹

⁸⁰ MPSV: *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2003*: dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace

⁸¹ Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí 2001, 2002, 2003: zpracoval ekonomický odbor MPSV: Praha

3.4.4. ZHODNOCENÍ OBDOBÍ 2001 - 2003

Za velice pozitivní pokládám skutečnost, že komplexní realizace aktivní politiky zaměstnanosti je díky poradenských a vzdělávacích programů mnohem cílenější, důslednější a tím pádem také efektivnější. S vývojem tržního hospodářství je zřejmé, že volba povolání se stále více stává jednak důležitým činitelem ve vzdělávaní a jednak důležitým nástrojem prevence dlouhodobé nezaměstnanosti.

Při realizaci politiky zaměstnanosti se MPSV opíralo o pomoc Evropské unie poskytovanou prostřednictvím programu **Phare-PALFIM**. Implementaci projektů PALFIM v rámci uvedeného programu je možno hodnotit jako velmi úspěšnou. Kromě vytvoření pracovních míst jejich implementace realizátorem přinesla i další výhody; především pak technickou a technologickou inovaci či rozšíření marketingových činností.

Nicméně na druhou stranu musím uvést, že v realizaci APZ vidím i jisté nedostatky. Především restrikce finančních prostředků vynakládaných na APZ se negativně projevila nejen v počtu nově zřízených pracovních míst, ale také v počtu uchazečů o zaměstnání.

Dále v návaznosti na Národní akční plán zaměstnanosti bylo úřadům práce uloženo změnit rozsah a zaměření jednotlivých nástrojů APZ ve prospěch aktivačních a preventivních opatření. Nezpochybnitelným faktem zůstává, že mladí lidé věkové kategorie do 24 let tvořily nejpočetnější skupinu uchazečů o zaměstnání (v roce 2003 jejich podíl činil 23,9 % všech uchazečů o zaměstnání). Daný problém bylo možné řešit prostřednictvím odborné praxe absolventů škol. Nicméně každoročně bylo na tento nástroj APZ investováno čím dál méně finančních prostředků. Tato restrikce se negativně projevila i v počtu umístěných absolventů. V roce 2001 bylo na odborné praxe umístěno 9645 absolventů, přičemž v roce 2003 tento stav činil pouze 8654 absolventů, což značí pokles o 11,3 %.

3.5. OBDOBÍ 2004 – 2005

3.5.1. NOVÉ MOŽNOSTI V OBLASTI STÁTNÍ POLITIKY ZAMĚSTANOSTI

V roce 2004 došlo v české politice k významným událostem, které ovlivnily vývoj na pracovním trhu:

1. v platnost vstoupil nový zákon o zaměstnanosti č. 425/2004 Sb.,
2. Česká republika se stala plnoprávným členem Evropské unie,
3. vláda vyhlásila Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004 – 2006

Ad. 1.

Mezi nejvýznamnější změny patří přijetí nového **zákona o zaměstnanosti č. 425/2004 Sb.**. Tento zákon nově vymezil soubor nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, zpřísnil podmínky pro poskytování podpor v nezaměstnanosti, komplexně upravil problematiku zaměstnanosti osob se zdravotním postižením a zavedl nové nástroje APZ. Jelikož nový zákon o zaměstnanosti nabyl účinnosti dne 1.10. 2004, byly ještě proto pro větší část roku 2004 uplatňovány nástroje APZ v souladu s jejich předcházející právní úpravou. Více informací ohledně právní úpravy v oblasti politiky zaměstnanosti a zákona o zaměstnanosti je uvedeno ve 2.KAPITOLE: Právní úprava zaměstnanosti v České republice v období 1990-2005.

Ad. 2.

Ke dni 1. května 2004 vstoupila ČR do Evropské unie. Tato událost přinesla mnohé změny nejen v oblasti národní politiky zaměstnanosti, ale také v oblasti sociálního zabezpečení, zaměstnávání cizinců, či v legislativě. České republice se otevřel přístup k čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů EU a z Fondu soudružnosti, které nahradily předchozí realizaci prostřednictvím předstupních fondů (Phare, ISPA).

Nejvýznamnější část finančních prostředků pro ČR byla určena na podporu zaostávajících regionů. V oblasti aktivní politiky zaměstnanosti se jednalo především o realizaci priorit 1 a 2 v rámci „Operačního programu lidských zdrojů“ (13 krajů mimo hl. m. Prahu) a pro případ hlavního města Prahy v rámci „Jednotného programového dokumentu“. První priorita byla

zaměřena na zvyšování rozsahu a účinnosti APZ a na modernizaci veřejných služeb zaměstnanosti. Druhá priorita byla zaměřena na sociální integraci a rovnost příležitostí. V jejím rámci byl kladen důraz na vyrovnání příležitostí v přístupu na pracovní trh příslušníků skupin ohrožených sociálním vyloučením a prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže.⁸²

V roce 2004 bylo zahájeno druhé kolo Iniciativy Společenství EQUAL. Tato iniciativa byla zaměřená na boj se všemi formami diskriminace a s nerovnostmi na pracovním trhu. ČR se zúčastnila již prvního kola Iniciativy EQUAL, které bylo vyhlášeno v roce 2001 a realizovaného prostřednictvím předvступního programu Phare. Druhé kolo probíhající v letech 2004 – 2006 bylo již spolufinancováno z Evropského sociálního fondu.

Ad. 3.

V souladu s reformou Evropské strategie zaměstnanosti byl vytvořen **Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004 – 2006 (dále jen „NAPZ“)**, který formuloval cíle a postupy rozvoje pracovního trhu do roku 2006.

Hlavní cíle Národního akčního plánu zaměstnanosti byly následující:⁸³

- vzhledem k dosaženým výsledkům v naplňování APZ v minulých letech soustředit pozornost na poradenské činnosti a na rekvalifikace,
- vytvářet a obsazovat pracovní místa zejména ohroženými skupinami uchazečů o zaměstnání za účelem zvýšení jejich zaměstnatelnosti,
- podporovat aktivní účast uchazečů o zaměstnání a zároveň aktivizovat spolupráci úřadů práce se zaměstnavateli
- rozšířit rozsah zprostředkovatelských, vzdělávacích a poradenských činností,
- podporovat strukturální změny zaměstnanosti,
- vyrovnávat příležitosti pro občany se zdravotním postižením,
- snížit vysoké regionální rozdíly.

⁸² SIROVÁTKA, T.: *Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR*, 1. vydání, Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 2006

⁸³ Vypracováno podle http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan_2004_06.pdf

Při realizaci APZ byla pevně stanovená hranice 20 % podílu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů zařazených do programů APZ do roku 2006. Plán rovněž počítal se zavedením programu individuálních akčních plánů pro osoby nad 25 let „Nový start“ na všech úřadech práce, a to nejpozději do roku 2007. Dále se zaměřil na zkvalitnění již zavedeného obdobného programu pro mladé lidi „První příležitost“. Cílem těchto programů bylo uplatnění nebo zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce v souladu s dosaženou kvalifikací. V rámci NAPZ bylo stanoveno pravidelné hodnocení efektivnosti a účinnosti programů APZ, které doposud probíhalo pouze dílčím způsobem.⁸⁴ Základem pro realizaci APZ v jednotlivých úřadech práce zůstaly i nadále „Programy realizace APZ“.⁸⁵

3.5.2. CHARAKTERISTIKA TRHU PRÁCE V LETECH 2004 – 2005

V roce 2004 nadále klesal počet zaměstnaných osob. Oficiálně bylo v ČR zaměstnáno 4,7 mil. osob, což bylo oproti roku 2003 o 26 600 osob méně. Za poklesem zaměstnanosti stalo především snížení počtu podnikatelů. Podle nové metodiky výpočtu míry nezaměstnanosti, zavedené počínaje údaji za červenec 2004 a vycházející z tzv. dosažitelných uchazečů o zaměstnání,⁸⁶ činila průměrná míra nezaměstnanosti 9,19 % (podle původní metodiky by byla míra nezaměstnanosti o cca 1 % vyšší).

V roce 2005 došlo na trhu práce k obratu. Počet zaměstnaných ve všech sférách národního hospodařství meziročně vzrostl o 57 400 osob. Celkově tak průměrný počet zaměstnaných starších 15-ti let činil 4,77 mil. osob, tj. 54,7 % obyvatel ČR. Průměrná míra nezaměstnanosti v roce 2005 klesla, a to na hodnotu 8,99 %. Nejvíce se míra nezaměstnanosti snížila v kraji Moravskoslezském a Olomouckém, tj. v krajích s druhou a třetí nejvyšší nezaměstnaností, ovšem velké regionální rozdíly přetrvaly i nadále. Tendence ve vývoji míry

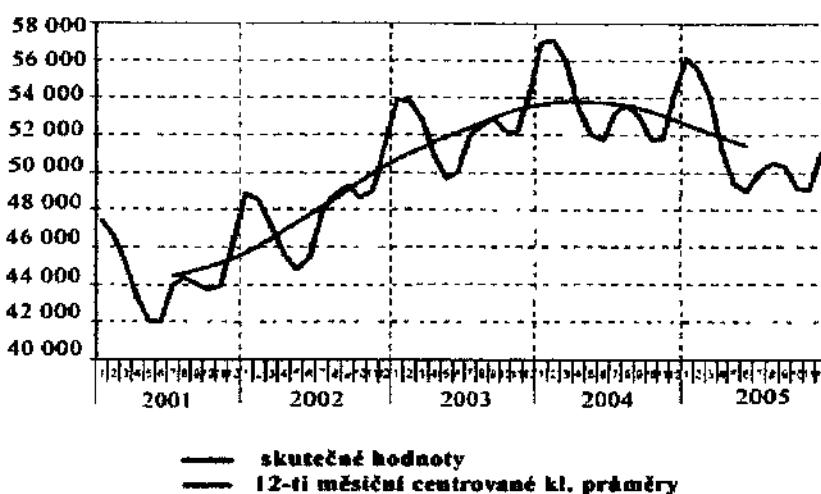
⁸⁴ SIROVÁTKA, T.: *Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR*, 1. vydání, Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 2006

⁸⁵ MPSV: *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2004, 2005* dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace

⁸⁶ Jedná se o uchazeče o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání.

nezaměstnanosti byla z dlouhodobého hlediska podobná jako počet uchazečů o zaměstnání.⁸⁷ V období 2001 - 2003 docházelo k postupnému nárůstu, v roce 2004 se situace stabilizovala a v roce 2005 byl již patrný mírný pokles. Lépe danou situaci demonstruje následující graf.

Graf č. 12: Uchazeči o zaměstnání v letech 2001 – 2005



Pramen: MPSV⁸⁸

S výjimkou uchazečů o zaměstnání starších 50 let se pokles nezaměstnanosti projevil ve všech věkových skupinách. Počet uchazečů nad 50 let meziročně vzrostl o 7 100 osob, jejich podíl na celkovém počtu uchazečů k 31. 12. 2005 činil 25,2 %. Důvodem nezaměstnanosti této věkové skupiny byla zejména ztráta zaměstnání v období, kdy ještě nesplňovaly podmínky pro přiznání starobního důchodu, přičemž většina zaměstnavatelů již o ně neměla zájem. Rostoucí podíl uchazečů této věkové kategorie rovněž souvisel s každoročně se prodlužující věkovou hranicí pro odchod do starobního důchodu.

Na danou situaci reagoval NAPZ pro léta 2004 až 2006 s cílem podporovat aktivní stárnutí. Zejména se jednalo o vytváření pracovních podmínek k udržení pracovního místa - např. zajištěním přístupu k dalšímu vzdělávání, zavedením inovativních a flexibilních forem

⁸⁷ MPSV: *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2005*, dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace

⁸⁸ MPSV: *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2005*, dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace

organizace práce, podněcováním zaměstnavateľů k zaměstnávání starších osob. Dále byl v gesci MPSV zpracován Národní program přípravy na stárnutí na období let 2003-2007, jehož cílem byla veřejná podpora setrvání v zaměstnání a vytváření podmínek pro zvýšení zaměstnanosti starších pracovníků.

Naopak nejvyšší meziroční pokles počtu uchazečů o zaměstnání byl zaznamenán u věkové skupiny do 25 let. Tento pokles souvisel s lepšími podmínkami pro uplatnění mladých lidí na trhu práce v důsledku zlepšení ekonomické situace v ČR. Zpřísnění podmínek pro přiznání podpory v nezaměstnanosti absolventům škol se projevilo ve vyšší adaptabilitě uchazečů při hledání zaměstnání. Nemalou úlohu také sehrál zvyšující se podíl věkově starších odcházejících do důchodu nebo do evidence úřadu práce, čímž se zvýšila nabídka volných pracovních míst a současně i absorpční kapacita trhu práce.⁸⁹

Tabulka č. 3: Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku

Věková struktura uchazečů	K 31.12. 2004		K 31.12. 2005		Meziroční rozdíl	
	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %
do 24 let	115,8	21,4	96,5	18,9	-19,3	-16,7
25 – 29 let	70,2	12,9	62,3	12,2	-7,9	-11,3
30 – 39 let	120,1	22,2	115,2	22,6	-4,9	-4,1
40 – 49 let	114,3	21,1	108	21,1	-6,3	-5,5
nad 50 let	121,3	22,4	128,8	25,2	7,1	5,9

Pramen Tabulka sestavena autorem na základě údajů uvedených MPSV⁹⁰

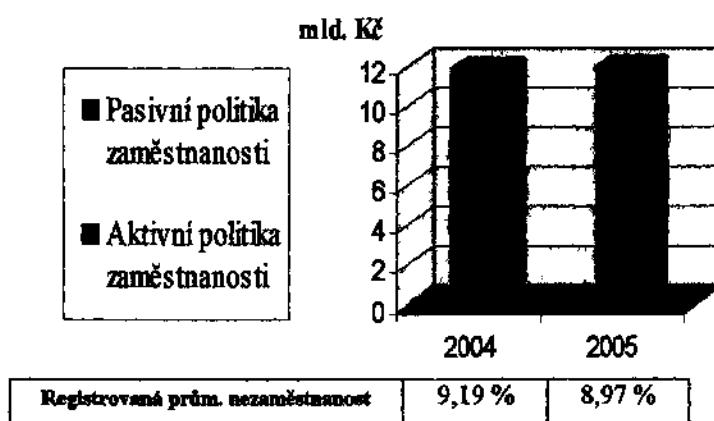
⁸⁹ MPSV: *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2005*, dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace

⁹⁰ MPSV: *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2005*, dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace

3.5.3. REALIZACE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V LETECH 2004-2005

V roce 2004 celkové výdaje na státní politiku zaměstnanosti činily 11,8 mld. Kč, v roce 2005 pak 12 mld.. Oproti předchozímu období došlo k nárůstu výdajů určených na APZ. V roce 2004 výdaje na APZ činily 3,94 mld. Kč, v roce 2005 se pak ještě zvýšily na 4,03 mld. Kč. Lépe danou situaci vykresluje následující graf, který zobrazuje výdaje určené na státní politiku zaměstnanosti v letech 2004 a 2005 v závislosti na průměrné míře nezaměstnanosti.

Graf č. 13: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v letech 2004 a 2005



Pramen: Graf sestaven autorem na základě údajů uvedených MPSV⁹¹

Pramen: Tabulka sestavena autorem na základě údajů uvedených Českým statistickým úřadem⁹²

V daném období došlo k nárůstu podílu účastníků APZ z celkového počtu nezaměstnaných. V roce 2005 se programu APZ zúčastnilo 94 917 osob, což představuje cca 18,6 % celkového počtu nezaměstnaných. Česká republika se tak přiblížila úrovni 20 %, jejíž dosažení bylo přijato za cíl „Evropské politiky zaměstnanosti.“

Na rozdíl od předchozích let, kdy probíhal rozvoj APZ především v podobě zvyšování důrazu na levnější rekvalifikační programy, došlo k relativnímu poklesu rekvalifikací. Význam rekvalifikací jako rozhodujícího nástroje APZ však zůstal zachován. V roce 2005 jimi prošlo více než 40 % všech účastníků APZ a celkově bylo na tento instrument vyčerpáno

⁹¹ Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí 2004, 2005: zpracoval ekonomický odbor MPSV: Praha,

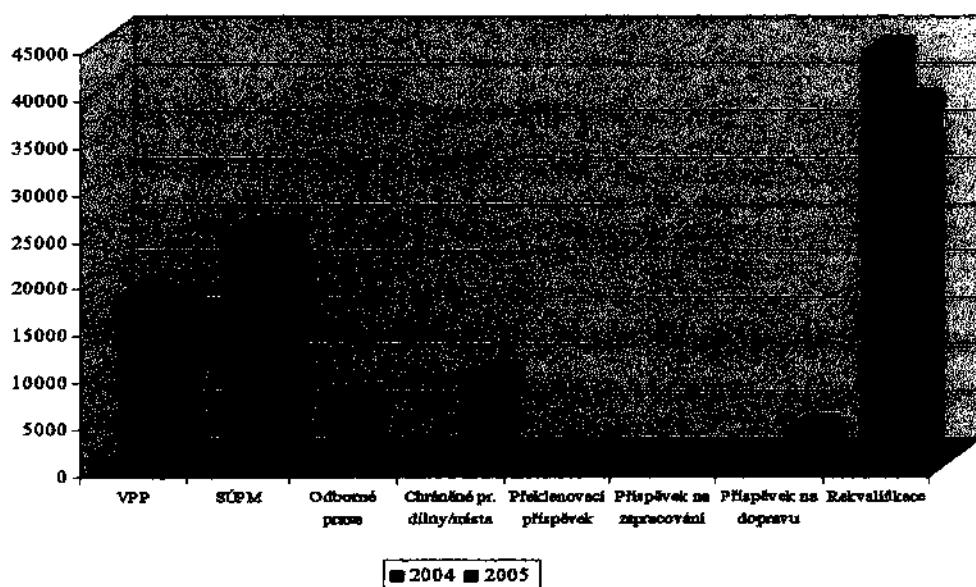
⁹² http://www2.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr_makroekonomicke_udaje

408 mil. Kč (tj. 10,1 % všech prostředků vynaložených na APZ). Rekvalifikační a následné poradenské programy byly zaměřeny především na obtížně umistitelné skupiny (zejména pak pro uchazeče do věku 25 let, dlouhodobě nezaměstnané s nízkou úrovní kvalifikace). Jednalo se o specifické rekvalifikace na konkrétní pracovní uplatnění, u mladistvých pak byly zaměřeny na návrat do školského systému pro získání alespoň nejnižšího stupně středoškolského vzdělání.

Nárůst zaznamenaly programy SÚPM. Na tento nástroj bylo v roce 2005 vyčerpáno celkem 1,2 mld. Kč (37,4 % z prostředků APZ). Vzhledem k charakteru příspěvku a možnosti jeho pružného poskytnutí byl tento nástroj nejžádanější ze strany zaměstnavatelů a zároveň nejúčelnější při začleňování uchazečů na trh práce. V návaznosti na nový zákon o zaměstnanosti č.438/2005 Sb. došlo ke zvýšení rozsahu programu SÚPM, který do značné míry zastoupil i dřívější programy absolventských praxí. Následující graf demonstruje využívání jednotlivých prostředků APZ z hlediska počtu umístěných uchazečů o zaměstnání.

Graf č. 14: Struktura použitých nástrojů APZ podle počtu umístěných uchazečů o zaměstnání v roce 2004 a 2005

Počet podpořených osob



Pramen: MPSV⁹³

⁹³ MPSV: *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2004, 2005:* dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace

Ustanovení § 120 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, umožňuje předkládat **cílené programy k řešení zaměstnanosti**. Problémy obecního, okresního, krajského charakteru v oblasti zaměstnanosti mohou být řešeny prostřednictvím regionálních cílených programů, které předkládají ke schválení ministerstvu zejména úřady práce. V roce 2005 bylo schváleno 12 regionálních cílených programů, na které bylo vynaloženo celkem 50 mil. Kč a v této souvislosti bylo podpořeno vytvoření 1 015 pracovních míst.⁹⁴

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti rovněž rozšířil nástroje APZ o **překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek na dopravu zaměstnanců a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**. Jejich role k ostatním prostředkům APZ je pouze subsidiární a doplňují tak celý systém APZ. Více o jednotlivých nástrojích APZ je pojednáno ve 2. KAPITOLE: Právní úprava zaměstnanosti v České republice v období 1990-2005.

3.5.4. ZHODNOCENÍ OBDOBÍ 2004 – 2005

Se vstupem České republiky do Evropské unie v roce 2004 se nepotvrdily obavy z další vlny krachujících podniků a nárůstu nezaměstnanosti. To vše nasvědčovalo tomu, že se české firmy staly konkurenceschopnými i na nově otevřeném volném trhu Evropské unie.

Nově se otevřely možnosti čerpání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu, ovšem efektivita čerpání finančních zdrojů nebyla příliš vysoká a pohybovala se kolem 20 %. Hlavní příčiny vidím v náročnosti vypracovat kvalitní projekt, který by přesvědčil předmětné orgány EU jej financovat. Dále je financování projektů nastaveno tak, že investor musí svůj záměr pokrýt z vlastních prostředků, přičemž investované peníze pak dostane zpětně. Takový systém je ale pro mnohé, zejména drobné, investory nevhodující. V neposlední řadě

⁹⁴ MPSV: *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2005:*
dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace

realizace příslušných projektů uvízne nebo se zpozdí v důsledku neprůchozí byrokracie, která má tento problém na starosti. Právě proto by se Česká republika měla zaměřit na systém poskytování podpor z EU s cílem zvýšit celkovou informovanost a prohloubit spolupráci zainteresovaných subjektů.

Vstup České republiky do Evropské unie se také pozitivně projevil v růstu HDP, které v současné době činí něco kolem 6 % a je jedno z nejvyšších ze všech nových členských zemí. Trvalý a vysoký růst HDP je jedním ze základních předpokladů pro výrazné snížení nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti, která v předešlých letech rostla, se v roce 2004 stabilizovala a od roku 2005 pozvolně klesala. Pokles míry nezaměstnanosti byl znatelný ve všech krajích (s výjimkou kraje Jihočeského). Nejvíce se míra nezaměstnanosti snížila v kraji Moravskoslezském a Olomouckém, tj. v krajích s druhou a třetí nejvyšší nezaměstnaností. Pozitivní vývoj zaměstnanosti byl především důsledkem dobrých ekonomických podmínek v roce 2005. Pokles nezaměstnanosti nepochybň řešením i působením legislativních opatření obsažených v novém zákoně č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, s účinností od 1. října 2004. Na druhou stranu je třeba ale dodat, že v porovnání s vysokým růstem HDP v roce 2005 byla nezaměstnanost stále ještě vysoká a měla především strukturální charakter.

Ve srovnání s předešlým obdobím došlo k nárůstu výdajů určených na APZ. Rovněž se zvýšil podíl uchazečů o zaměstnání zařazených do některého programu APZ. Česká republika se tak přiblížila úrovni 20 %, jejíž dosažení bylo přijato za cíl „Evropské politiky zaměstnanosti“. Nárůst z hlediska počtu umístěných uchazečů o zaměstnání zaznamenaly programy SÚPM, naopak klesl počet uchazečů umístěných do rekvalifikačních programů. Význam rekvalifikací jako rozhodujícího nástroje APZ však zůstal zachován.

4. KAPITOLA: OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

4.1. CHARAKTERISTIKA OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

„Zohlednění zdravotního postižení jako funkční poruchy zdravotního stavu odpovídá mezinárodně uznávaným a používaným hlediskům, stejně jako hlavní zásada, že fyzickým osobám se zdravotním postižením se při přístupu k zaměstnání poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.“⁹⁵ K tomu, aby byla daná osoba uznána jako občan se zdravotním postižením, musí kumulativně splňovat dvě podmínky:

1. zdravotní stav dané osoby musí být dlouhodobě nepříznivý (to znamená, že je takové povahy, že podle poznatků medicíny potrvá alespoň rok)
 - a
2. v důsledku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu bude mít omezenou možnost pracovního uplatnění, popřípadě přípravy na pracovní uplatnění.

„Přiznání statutu zdravotně postižené osoby je dáno výsledkem obecného porovnání možnosti pracovního uplatnění zdravého občana s občanem s dlouhodobě nepříznivým stavem bez ohledu na dosavadní zaměstnání nebo stupeň kvalifikace“⁹⁶ Posudková komise rozlišuje v této kategorii dva stupně postižení:

- 1) občan se zdravotním postižením,
- 2) občan s těžším zdravotním postižením.

Doposud platný a často používaný pojem „občan se změněnou pracovní schopností“ byl novým zákonem o zaměstnanosti překonán. Jedním z důvodů byla jednotná terminologie pojmu užívaných v EU.

⁹⁵ Citováno podle: KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A.: *Trh práce a politika zaměstnanosti: distanční studijní opora*, 1. vydání, Karviná : Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005

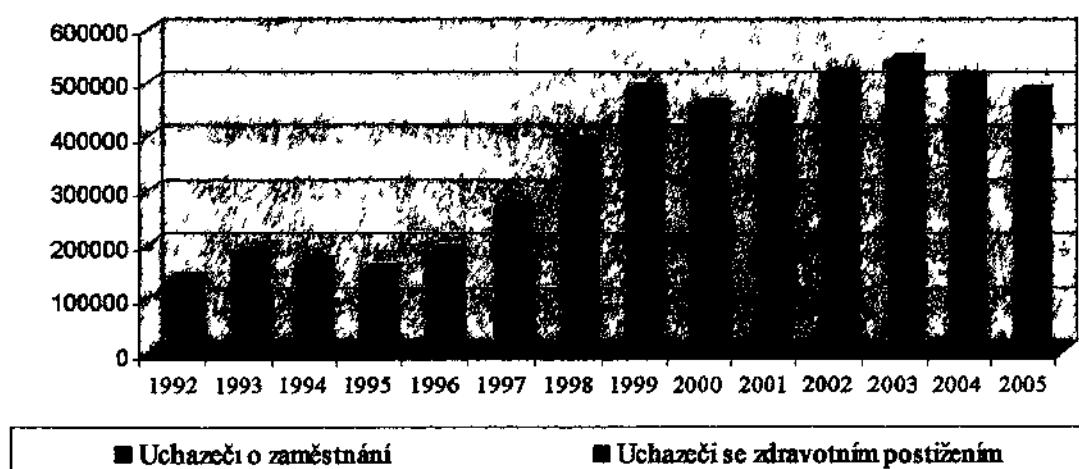
⁹⁶ Citováno podle: KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A.: *Trh práce a politika zaměstnanosti: distanční studijní opora*, 1. vydání, Karviná : Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005

U osob se zdravotním postižením je problém zdravotního rázu často spojen se ztrátou předchozí zdravotní způsobilosti a tím i ztrátou kvalifikace. Některé zdravotně postižené osoby lze považovat za téměř nezaměstnatelné, neboť jejich pracovní omezení je takového charakteru, že umožňuje výkon práce jen ve specifických případech (chráněných dílnách apod.).

4.2. ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Osoby se zdravotním postižením již tradičně tvoří skupinu mimořádně ohroženou nezaměstnaností. Z dlouhodobého hlediska každoročně roste počet evidovaných uchazečů se zdravotním postižením na úřadech práce. Celkový přehled dané problematiky je uveden v následujících grafech.

Graf č. 15: Podíl zdravotně postižených osob na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání za období 1992 – 2005

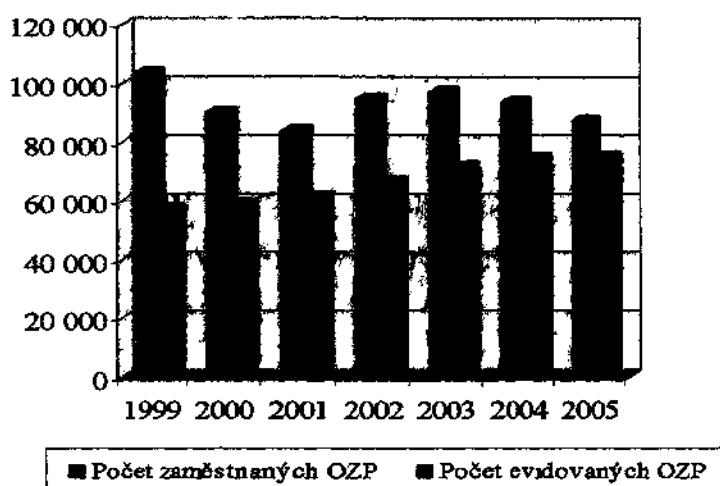


Pozn.: Jsou uvedena data k 31.12 jednotlivých let.

Pramen: Graf sestaven autorem na základě údajů uvedených MPSV⁹⁷

⁹⁷ MPSV: dostupné z <http://portal.mpsv.cz>

Graf č. 16: Počet zaměstnaných a počet evidovaných uchazečů se zdravotním postižením v letech 1999 – 2005



Pramen: Graf sestaven autorem na základě údajů uvedených MPSV⁹⁸

Občanům se zdravotním postižením se poskytuje pracovní rehabilitace jako souvislá činnost zaměřená na získání či udržení vhodného zaměstnání. V rámci rehabilitace je zahrnuta poradenská služba při volbě povolání, příprava pro pracovní uplatnění, umísťování do zaměstnání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání. Pracovní rehabilitace je založena na principu naplňování individuálních plánů.

Podle Steinichové (2004) jsou nejčastějšími formami pracovní rehabilitace následující:⁹⁹

- Příprava k práci jako cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné činnosti. Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců. Příprava k práci může být prováděna s podporou asistenta nebo v chráněných pracovních dílnách, popř. ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávných celků, občanských sdruženích, církvi aj. O přípravě k práci uzavírá úřad práce s osobou se zdravotním postižením písemnou dohodu.
- Specializované rekvalifikační kurzy, které jsou prováděny za stejných podmínek jako rekvalifikace.

⁹⁸ MPSV *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2005*, dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace

⁹⁹ STEINICOVÁ L. *Průvodce novým zákonem o zaměstnanosti*, Praha BMSS-START, spol. s r.o., 2004

Přípravu k práci lze provádět i u zaměstnavatele. Tomu může úřad práce uhradit náklady na přípravu k práci těchto osob. O přípravě k práci prováděné na pracovišti zaměstnavatele uzavírá úřad práce se zaměstnavatelem písemnou dohodu.

Nový zákon o zaměstnanosti rovněž zachoval **povinné kvóty** pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zákon ukládá zaměstnavatelům s 25 a více zaměstnanci zaměstnat 4 % osob se zdravotním postižením.

Zaměstnavatel má na výběr několik možností jak dostát povinnosti:¹⁰⁰

1. zaměstnat přímo osoby se zdravotním postižením,
2. odebírat výrobky či služby od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením,
3. využít možnost odvodu do státního rozpočtu; výše odvodu za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, činí 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla.

Volba první možnosti je státem podporována formou slevy na daní podle zákona o daních z příjmů.¹⁰¹

Dalším nástrojem pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením je zřizování chráněných pracovišť či míst v chráněných pracovních dílnách.

Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce pro osobu se zdravotním postižením. Musí být provozováno po dobu nejméně 2 let. Úřad práce může přispívat zaměstnavateli na vytvoření i na provoz chráněného pracovního místa. Dohodu o poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa může úřad práce uzavřít i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatně výdělečnou činnost.

¹⁰⁰ § 81 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

¹⁰¹ § 35 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů

Přípravu k práci lze provádět i u zaměstnavatele. Tomu může úřad práce uhradit náklady na přípravu k práci těchto osob. O přípravě k práci prováděné na pracovišti zaměstnavatele uzavírá úřad práce se zaměstnavatelem písemnou dohodu.

Nový zákon o zaměstnanosti rovněž zachoval **povinné kvóty** pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zákon ukládá zaměstnavatelům s 25 a více zaměstnanci zaměstnat 4 % osob se zdravotním postižením.

Zaměstnavatel má na výběr několik možností jak dostát povinnosti:¹⁰⁰

1. zaměstnat přímo osoby se zdravotním postižením,
2. odebírat výrobky či služby od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením,
3. využít možnost odvodu do státního rozpočtu; výše odvodu za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, činí 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla.

Volba první možnosti je státem podporována formou slevy na dani podle zákona o daních z příjmů.¹⁰¹

Dalším nástrojem pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením je zřizování chráněných pracovišť či míst v chráněných pracovních dílnách.

Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce pro osobu se zdravotním postižením. Musí být provozováno po dobu nejméně 2 let. Úřad práce může přispívat zaměstnavateli na vytvoření i na provoz chráněného pracovního místa. Dohodu o poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa může úřad práce uzavřít i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatně výdělečnou činnost.

¹⁰⁰ § 81 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

¹⁰¹ § 35 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů

Chráněná pracovní dílna je pracoviště vymezené na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce pro osoby se zdravotním postižením, kde v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnanců pracuje nejméně 60 % zdravotně postižených osob. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně 2 let. Příspěvky na chráněnou pracovní dílnu, kterou vyplácí stát prostřednictvím úřadů práce, jsou dva:

1. příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny,
2. příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny.

Výše dotací je odstupňována podle míry postižení osoby zaměstnané na chráněném pracovním místě nebo v chráněné pracovní dílně. Místně příslušný úřad práce může na žádost zaměstnavatele uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku na zřízení nových pracovních míst v chráněné pracovní dílně či na chráněném pracovišti. Zákonem je stanovena maximální výše příspěvku částkou 100 000 Kč na jednoho občana se zdravotním postižením. Tyto prostředky mohou být při posouzení konkrétních podmínek určeny na nutné stavební úpravy budoucích pracovišť (např. vybudování bezbariérového přístupu) nebo na vybavení potřebním výrobním zařízením (nábytkem apod.). Po vybudování takto vzniklých pracovišť a jejich obsazení občany se zdravotním postižením má zaměstnavatel možnost požádat úřad práce o příspěvek na provoz chráněných dílen a pracovišť. Rovněž u tohoto nástroje APZ je zákonem upravena maximální výše příspěvku, a to na částku 40 000 Kč.¹⁰²

Důležitou pomocí v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením zůstává i nadále **příspěvek pro zaměstnavatele**, který **zaměstnává více než 50 %** osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců. Výše příspěvku je i zde odstupňována podle míry zdravotního postižení zaměstnávaných osob. V případě tohoto příspěvku se jedná o dotace ke mzdam, které úřady práce vyplácí na základě žádosti zaměstnavatele čtvrtletně zpětně.

¹⁰² KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A.: *Trh práce a politika zaměstnanosti: distanční studijní opora*, 1. vydání, Karviná : Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005

Nově je uzákoněn příspěvek poskytovaný podle **Programu na obnovu nebo technické zhodnocení hmotného investičního majetku**, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením. Jedná se o celostátní program, který je určen na podporu zaměstnavatelů zaměstnávajících v průměrném přepočteném počtu více než 50 % osob se zdravotním postižením. Účelem programu je udržení pracovních míst a podpora vytváření nových pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením.

4.3. STRUČNÉ ZHODNOCENÍ

V průběhu posledních let došlo k řadě změn v právních předpisech. Změny byly vyvolány potřebou zlepšit zaměstnávání osob se zdravotním postižením. I přes všechna opatření počet uchazečů se zdravotním postižením neklesá, naopak roste i nadále.

Myslím si, že nový zákon o zaměstnanosti poskytuje dostatečný legislativní základ pro řešení dané problematiky. Forma poskytování příspěvků a daňové úlevy jsou vhodným stimulem pro zaměstnavatelé k zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V době rozvoje počítačové techniky existuje mnoho pracovních příležitostí, které mohou vykonávat zdravotně postižení občané (programátoři, telefonní dispečeři). Je ovšem velice důležité podpořit všeobecné povědomí o možnostech a přínosech zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Rovněž potenciální zaměstnavatelé by měli být seznámeni o výhodách, které se jim takto nabízejí. Celá problematika vyžaduje komplexní přístup zainteresovaných subjektů nejen MPSV, ale také např. Ministerstva školství aj.

Úroveň, rozsah a cílenost pracovních rehabilitací by měla být podporována a doplňována různými vzdělávacími programy, individuálním a skupinovým poradenstvím. Stát by měl podporovat tvorbu nových pracovních míst s nižším počtem pracovních hodin (tzv. solidarity contracts) s kompenzací výdělku ztraceného redukcí pracovní doby. Při financování jednotlivých projektů je pak důležité efektivně využívat možnosti, které se nabízejí z Evropského sociálního fondu.

5. KAPITOLA: SYSTÉM INVESTIČNÍCH POBÍDEK V ČESKÉ REPUBLICE

5.1. CHARAKTERISIKA INVESTIČNÍCH POBÍDEK

Systém investičních pobídek tvoří významný předpoklad ke zvýšení přílivu investic do České republiky. Cílem tohoto systému je zvýšení motivace domácích a zahraničních investorů k investicím do technologicky vyspělejších oborů zpracovatelského průmyslu v ČR. Celý systém investičních pobídek se skládá z několika částí. Kromě samotných investičních pobídek patří do systému také tři doprovodné programy. Jedná se o Program podpory subdodavatelů, Rámcový program pro podporu technologických center a strategických služeb, Program pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností. Celý systém je vytvořen ve spolupráci všech věcně zainteresovaných resortů pod patronací Ministerstva průmyslu a obchodu (dále jen „MPO“) a agentury CzechInvest.¹⁰³

Investiční pobídky v gesci MPSV, tj. hmotná podpora na zřízení nových pracovních míst a hmotná podpora rekvalifikace nově přijatých zaměstnanců, jsou poskytovány pouze v těch okresech, kde míra nezaměstnanosti je vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v ČR. Poskytované hmotné podpory jsou odstupňovány podle míry nezaměstnanosti v okresu umístěné investice; čím je vyšší nezaměstnanost, tím je vyšší hmotná podpora. Cílem této strategie je stimulovat investory k umístění investice v okresech s nejvyšší mírou nezaměstnanosti.

Řízený systém investičních pobídek byl v ČR zaveden teprve v dubnu roku 1998. Předtím zde neexistovala konzistentní politika podpory přímých investic ani investičních pobídek. Do té doby pro zahraniční investory ČR nabízela především větší politickou a ekonomickou stabilitu než okolní státy. Pozitivní hospodářské změny v Polsku a Maďarsku na konci 90. let minulého století však i tuto výhodu ČR zastínily. V mezinárodní soutěži začala ČR prohrávat, proto bylo nutné změnit dosavadní postoj v této otázce. Prvním krokem, který proces aktivní

¹⁰³ MPO: Vyhodnocení investičních pobídek ve zpracovatelském průmyslu, 2006, dostupné z <http://www.mpo.cz/cz/podpora-podnikani/>

podpory investic do vyspělých průmyslových technologií odstartoval, bylo přijetí usnesení vlády České republiky č. 298 z roku 1998. Tim byly stanoveny základní podmínky pro podporu vstupu investorů. Žadatel o investiční pobídky musel investovat minimálně 25 mil. USD. Tato hranice byla následně snížena na 10 mil. USD, čímž se investiční pobídky staly dostupnějšími i pro domácí investory.¹⁰⁴ Určitým vyvrcholením procesu podpory investování v České republice bylo schválení zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, který nabyl účinnosti dnem 1. května 2000. Společně s dalšími předpisy přijatými Ministerstvem financí a MPO v návaznosti na zákon č. 59/2000 Sb., o veřejné podpoře, bylo rozhodování o investičních pobídkách postaveno na systémovou úroveň.

5.2. ZÁKONNÁ ÚPRAVA SYSTÉMU INVESTIČNÍCH POBÍDEK

Základem pro realizaci systému investičních pobídek je zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, který nabyl účinnosti dne 1. května 2000. Zmiňovaný zákon již prošel několika novelizacemi, které se především týkaly postupného snižování povinného objemu investic a procedury podávaní žádostí. K tomu, aby investor obdržel pobídky, musí jeho investiční záměr splňovat všeobecné a zvláštní zákonné podmínky. Investiční záměr je v rámci správního řízení posuzován věcně příslušnými resorty a institucemi (Ministerstvo financí, MPSV, Ministerstvo životního prostředí a Úřad pro ochranu hospodářské soutěže). Pokud projekt splňuje veškeré podmínky pro udělení investičních pobídek, tak investor obdrží rozhodnutí o příslibu investičních pobídek. Rozhodnutí o příslibu investičních pobídek je správní akt, který uzavírá správní řízení ve věci a podepisuje jej ministr průmyslu a obchodu.¹⁰⁵

Pobídky udělované v zákonnému režimu lze rozdělit do čtyř skupin:

- 1) **Hmotná podpora vytváření pracovních míst** – je příjemci investičních pobídek poskytována MPSV na základě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Výše hmotné

¹⁰⁴ MPO: Vyhodnocení investičních pobídek ve zpracovatelském průmyslu, 2006, dostupné z <http://www.mpo.cz/cz/podpora-podnikani/>

¹⁰⁵ MPO: Vyhodnocení investičních pobídek ve zpracovatelském průmyslu, 2006, dostupné z <http://www.mpo.cz/cz/podpora-podnikani/>

podpory na vytváření nových pracovních míst podle nařízení vlády č. 515/2004 Sb. činí¹⁰⁶:

- a) 200 000 Kč na jedno nové pracovní místo zřízené v územní oblasti s mírou nezaměstnanosti
 - 1. nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice, nebo
 - 2. nejméně o 20 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice, pokud tato územní oblast přímo sousedí s územní oblastí s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice, nebo
 - b) 100 000 Kč na jedno nové pracovní místo zřízené v územní oblasti s mírou nezaměstnanosti nejméně o 20 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice, a dalších 25 000 Kč, zaměstná-li na něm po dobu delší než 1 rok osobu se zdravotním postižením nebo uchazeče o zaměstnání, který byl veden v evidenci uchazečů o zaměstnání dle než 3 měsice.
- 2) **Hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců** - je příjemci investičních pobídek poskytována MPSV na základě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Výše hmotné podpory rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek činí v územní oblasti s mírou nezaměstnanosti nejméně ve výši průměrné míry nezaměstnanosti v České republice 35 % z nákladů na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců¹⁰⁷.
- 3) **Sleva z daně z příjmů** – je poskytována na základě zákona o daních z příjmů.¹⁰⁸ Doba poskytování této pobídky trvá v případě zavedení nové výroby i v případě rozšíření či modernizace výroby jednotně 10 let.
- 4) **Poskytnutí pozemku** vybaveného infrastrukturou za zvýhodněnou cenu nebo převod pozemku ve vlastnictví státu za zvýhodněnou cenu.

¹⁰⁶ § 1 odst. 1 nařízení vlády č. 515/2004 Sb

¹⁰⁷ § 2 odst. 1 nařízení vlády č. 515/2004 Sb

¹⁰⁸ § 35a a § 35b zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů

5.3. REALIZACE SYSTÉMU INVESTIČNÍCH POBÍDEK

K 31. 12. 2005 bylo v rámci investičních pobídek podpořeno 217 společností, přičemž dalších 31 projektů bylo realizováno ještě v předzákonnému režimu MPO uvádí, že od roku 1998 bylo v ČR investováno 307,8 mld Kč. Díky těmto investovaným prostředkům bylo nově vytvořeno celkem 64 574 pracovních míst. Nejvíce projektů směřovalo do Ústeckého, Středočeského a Moravskoslezského kraje. Více než 35 % schválených projektů bylo věnováno na produkci elektronických a optických přístrojů a výrobě dopravních prostředků. Nejvíce investorů pocházelo z Německa, Japonska a Nizozemí. Vývoj investic v ČR podle jednotlivých let je uveden v následující tabulce.

Tabulka č. 4: Přehled o investičních pobídkách dle jednotlivých let

Rok	Počet investic	Investice v mil. Kč	Nová pracovní místa
1998	5	21 131,90	1 609
1999	15	16 049,65	5 236
2000	25	50 117,72	10 702
2001	46	56 214,77	13 302
2002	38	45 181,10	8 244
2003	31	25 215,50	10 365
2004	31	53 579,24	7 479
2005	57	40 271,97	7 637
CELKEM	248	307 761,84	64 574

Pramen: Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR¹⁰⁹

¹⁰⁹ MPO: Vyhodnocení investičních pobídek ve zpracovatelském průmyslu, 2006, dostupné z <http://www.mpo.cz/cz/podpora-podnikani/>

Pro rok 2005 byla ze státního rozpočtu na účely financování systému investičních pobídek vyčleněna částka ve výši 1 mld. Kč. V roce 2005 byly poskytnuty investiční pobídky v gesci MPSV v úhrnné hodnotě 659 mil. Kč. Z hlediska regionálního rozložení finanční podpory bylo realizováno nejvíce z celkového objemu finančních prostředků ve Středočeském kraji (zejména TPCA Czech, s.r.o.) 40,4 % a v Ústeckém kraji 39,4 %.¹¹⁰

Tabulka č. 5: Výčet největších investic v ČR

Největší investice		
Firma	Sektor	Výše investice
Hyundai	automobilový	29 mld. Kč
TPCA Kolín	automobilový	23,5 mld. Kč
Škoda Auto	automobilový	19 mld. Kč
Nemak	automobilový	11,4 mld. Kč
Denso Manufacturing	automobilový	9,6 mld. Kč
Bosch Diesel	automobilový	8,5 mld. Kč
Panasonic	elektronický	8,4 mld. Kč
Chemopetrol	chemický	7,9 mld. Kč
LG. Philips	elektronický	7,2 mld. Kč

Pramen: Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR¹¹¹

¹¹⁰ MPSV: *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2005*: dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/politika/zamest/trh_prace

¹¹¹ MPO: Vyhodnocení investičních pobídek ve zpracovatelském průmyslu, 2006, dostupné z <http://www.mpo.cz/cz/podpora-podnikani/>

5.4. DOPROVODNÉ PROGRAMY V SYSTÉMU INVESTIČNÍCH POBÍDEK

Další zlepšení v oblasti zaměstnanosti představuje realizace **Programu podpory tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností** (nad 14 %). Nový program vhodně doplňuje stávající systém investičních pobídek tím, že je zaměřen na podporu fondově méně náročných výrob. Stanovení nižší hranice pro počáteční investici umožňuje podpořit v rámci systému malé a střední podnikatele, a to v podstatě na úrovni podpory velkých investorů hmotně podporovaných podle zákona o investičních pobídkách. Prostřednictvím tohoto programu bylo roce 2005 vytvořeno 881 nových pracovních míst a vyškoleno, resp. rekvalifikováno 257 osob. Celkem byla vyplacena finanční podpora v hodnotě 184 mil. Kč, z toho na vytvořená místa 176 mil. Kč a na rekvalifikaci 8 mil. Kč.¹¹²

Na **Rámcový program pro podporu strategických služeb a Rámcový program pro podporu technologických center a center strategických služeb** poskytlo v roce 2005 MPSV dotaci na školení a rekvalifikaci v celkové výši 134 mil. Kč pro 2763 zaměstnanců na pozici pro vysoce kvalifikované pracovníky.

5.5. ZHODNOCENÍ SYSTÉMU INVESTIČNÍCH POBÍDEK

Ze zkušeností několika let vyplývá, že investiční pobídky jsou důležitým impulsem pro investory, nikoliv však jediným. Pro potenciální investory je velice důležité vědět, jaké podnikatelské prostředí v České republice panuje a jaký je předpoklad vývoje do budoucna. Velký vliv na konečné rozhodnutí má také cena a kvalifikace pracovní síly na českém trhu. V neposlední řadě je rozhodující kvalita infrastruktury a dopravní obslužnosti v daném regionu.

¹¹² MPSV: *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2005*: dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace

Ačkoli si myslím, že samotný smysl investičních pobídek je správný, tak jejich konečný efekt v mnoha případech skončil za očekáváním. S odstupem času nelze říct, že by investiční pobídky měly dostatečně pozitivní vliv na růst zaměstnanosti. I přes více než 60 tisíc nových pracovních míst, vytvořených díky pobídkám, nezaměstnanost v ČR dramaticky neklesla. Navíc velkou hrozbou zůstává také možnost, že firmy po skončení pobídek z ČR odejdou. Jediným příkladem je zatím firma Flextronics, která výměnou za pobídky slibila, že do pěti let vytvoří tři tisíce nových pracovních míst. Investor však po dvou letech přesunul produkci do Maďarska. Neúspěchem zřejmě skončí i pobídky pro závod firmy LG. Philips v Hranicích na Moravě, který se ocitl v existenčních problémech. O práci by přišlo 1300 zaměstnanců. Stát investici podpořil pobídkou ve výši 1,3 miliardy korun.

Přes všechna tvrzení si ale myslím, že například v krajích s vysokou nezaměstnaností, mají investiční pobídky svůj smysl. Je ovšem velice důležité důkladně zhodnotit podmínky, přínosy a možná rizika konkrétního projektu. Je otázkou jak by vypadala situace na trhu práce, např. Moravskoslezském kraji, pokud by tamní hospodářství nebylo podpořeno přílivem soukromého kapitálu. Většina pracovníků přijímaných v rámci investičních pobídek je zároveň rekvalifikována a školena, což zvyšuje úroveň kvalifikace a použitelnosti pracovní síly v oblasti, a to i v případě, že pracovníci zaměstnání později opustí.

ZÁVĚR

Ve své práci jsem se snažil objasnit roli aktivní politiky zaměstnanosti v boji proti nezaměstnanosti. Popsal její genezi od vzniku ČSFR až do konce roku 2005. Zaměřil jsem se na jednotlivé nástroje APZ s ohledem na jejich aplikovatelnost v praxi. Snažil jsem se nejen popsat danou problematiku, ale rovněž jsem se pokusil zodpovědět některé otázky a nalézt vhodná řešení.

Podle mého názoru existují 3 možná východiska jak čelit růstu nezaměstnanosti:

1. prevence,
2. podpora podnikání a podpora osob samostatně výdělečně činných,
3. komplexní a důsledné provádění aktivní politiky zaměstnanosti.

Ad. I.) Prevence

V preventivních opatření vidím základ realizace politiky zaměstnanosti. Účelem preventivních opatření by měla být dostatečná teoretická a praktická příprava pracovní síly vstupující na trh práce. Při ztrátě zaměstnání zde musí existovat programy, které by sloužily k získání či doplnění kvalifikace odpovídající podmínkám trhu práce, tak aby se nezaměstnaní mohli co nejrychleji vrátit do pracovního života. Jedná se o opatření na zvýšení flexibility na trhu práce, usnadnění přechodu mládeže ze školy do praxe a rozvoj celoživotního vzdělávání. Ve školském systému by měl být dán větší prostor pro výuku praktických dovedností, rovněž by bylo vhodné zvýšit účast podniků na vzdělávání.

Dále je důležitý rozvoj geografické mobility. Podpora geografické mobility se váže především na zlepšení bytové a dopravní politiky. V místech s vysokou poptávkou po pracovní síle musí být dostatečná disponibilita pracovních sil.

Základem systému preventivních opatření je motivace k práci. Je důležité, aby každý věděl, že je pro něj výhodnější pracovat, než zůstat závislý na sociálních dávkách. Základem motivace k práci jsou zřetelně vyšší pracovní příjmy než příjmy ze sociálních dávek. Neřešení tohoto problému by mohlo vyvolat nebezpečí růstu sociálního parazitismu. Je vhodné pokračovat v dosavadní praxi postupného zvyšování minimální mzdy. Zároveň je ale nutné zaměstnavatelům kompenzovat tyto zvýšené náklady, protože jinak by růst

minimální mzdy mohl zároveň vyvolat vlnu propuštěných zaměstnanců. Vysoké mzdové náklady by totiž mohly způsobit, že zaměstnavatel část svých zaměstnanců propustí.

Podpora poradenství je další způsob jak zlepšit fungování trhu práce. Profesní poradenství má svůj největší význam ve sféře sladčování potřeb a požadavků občanů na trhu práce. Skutečné efektivní fungování systému pracovně profesního poradenství nutně předpokládá spolupráce součinnost nejrůznějších institucí, a to především v oblasti zaměstnanosti a ve sféře školství. S vývojem tržního hospodářství je zřejmé, že volba povolání se stále více stává jednak důležitým činitelem ve vzdělávaní a jednak důležitým nástrojem prevence dlouhodobé nezaměstnanosti.

Ad. II.) Podpora podnikání a podpora osob samostatně výdělečně činných

Do budoucna je nadále žádoucí stimulovat podnikatelské aktivity systémem podpory malého a středního podnikání (popř. osob samostatně výdělečně činných) formou finančních podpor a snížením daňového zatížení.

Na otázku, zda jsou, či naopak nejsou investiční pobídky v Česku příliš vysoké, nelze jednoznačně odpovědět. Daňové úlevy, darování pozemků a finanční dotace sice patřičně ovlivní rozhodování investorů, tyto pobídky však také nesou vysoké nároky na státní rozpočet. Také nelze opomenout fakt, že přímé dotace mohou narušovat hospodářskou soutěž. Poskytování podpor pouze některým podnikatelům existenčně ohrožuje ty ostatní, kterým se podpora nedostane. Podpořený investor může zřídit nová pracovní místa, ale ostatní podnikatelé se statnou nezaměstnanými. To je také důvod proč špatně nastavený systém investičních pobídek nemusí mít na výši zaměstnanosti takový pozitivní vliv, jak by se předpokládalo. Také nelze opomenout fakt, že ne všechna nově zřízená pracovní místa jsou plně obsazena českými občany. Vláda tak prostřednictvím peněz daňových poplatníků vlastně řeší problém zaměstnanosti jiných států. O vzájemné reciprocitě si nedělám velké iluze.

Případným investorům by proto vláda měla nabídnout větší politickou a ekonomickou stabilitu, příznivé podnikatelské prostředí, odpovídající průmyslové zóny, kvalitní infrastrukturu a co možno nejvyšší kvalifikaci pracovní síly. Realizace těchto opatření by ve

svém konečném výsledku přispěla ke zvýšení přílivu soukromého kapitálu do průmyslové výroby v ČR a ke zkvalitnění podnikatelského prostředí. Neméně významným dopadem je pak vytvoření nových pracovních míst a rozvoj regionů. Takto investovaný kapitál se později vrací nejen v podobě daňových příjmů z realizace soukromých investic, ale i formou značných úspor v oblasti sociálních výdajů státu na krytí nezaměstnanosti.

Neméně důležitým faktorem zůstává přiměřená ochrana trhu práce a odstranění všech forem diskriminace na trhu práce. Migrace levné pracovní sily stále snižuje cenu práce obvyklou v jednotlivých odvětvích a mnoha směrech vytváří problémy na trhu práce. Situace na trhu práce ČR vyžaduje důslednou kontrolu nelegálního zaměstnání a nelegálních podnikatelských aktivit. Dále je třeba se zaměřit na postih původců diskriminace na pracovním trhu a posílení kontrolních, soudních a represivních mechanismů.

Ad. III.) Rozvoj komplexní a důsledně prováděné aktivní politiky zaměstnanosti

U nezaměstnaných osob je důležité podporovat jejich mobilitu a flexibilitu, tak aby jejich kvalifikace vyhovovala podmínkám na trhu práce. Důraz by měl být proto kladem rozvoji rekvalifikačních kurzů. Pro uchazeče o zaměstnání, kterým jinak nelze zajistit pracovní uplatnění, pokračovat ve zřizování SÚPM. Ta lze navíc uplatnit i při výkonu samostatné výdělečné činnosti. Nakonec by měly následovat VPP za účelem udržení základních pracovních návyků a získání finančních prostředků z pracovní činnosti a nikoliv ze sociálních podpor nebo podpor v nezaměstnanosti.

Zákon o zaměstnanosti rozšířil nástroje aktivní politiky o překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek na dopravu zaměstnanců a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Tyto nástroje problematiku nezaměstnanosti samy od sebe nevyřeší, jejich role k ostatním prostředkům APZ je pouze subsidiární.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A DALŠÍCH PRAMENŮ

MONOGRAFIE:

BRHLOVÁ, J., PELIKÁN, M.: *Zákon o zaměstnanosti (s poznámkami) a předpisy prováděcí (včetně vzoru správních rozhodnutí)*, vydání, Praha: Votobia, 1994.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Statistická ročenka České republiky 2005*, 1. vydání, Praha: ČSÚ, 2005.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Trh práce v České republice 1993-2004*, 1. vydání, Praha: ČSÚ, 2005.

HALÁSKOVÁ, R.: *Trh práce a politika zaměstnanosti*, 1. vydání, Ostrava : Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001.

JÍROVÁ, H.: *Trh práce a politika zaměstnanosti*, 1. vydání, Praha: Ediční oddělení VŠE Praha, 1999.

JOUZA, L.: *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*, 1. vydání, Praha: Polygon, 2004.

KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A.: *Trh práce a politika zaměstnanosti: distanční studijní opora*, 1. vydání, Karviná : Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005.

KREBS, V. A KOL.: *Sociální politika*, 1. vydání, Praha: Kodex, 1997

MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 1. vydání, Praha: Sociologické nakladatelství, 1994.

MAREŠ, P., VYHLÍDAL, J., SIROVÁTKA, T.: *Nezaměstnaní na trhu práce: dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce. Závěrečná zpráva*, 1. vydání, Brno: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2002

MPSV: *Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005*, 1. vydání, Praha.

PÍCHOVÁ, I.: *K některým aktuálním otázkám zaměstnanosti*, 1. vydání, Brno: Masarykova univerzita, 1995.

PROJSOVÁ, I., PROCHÁZKOVÁ, E., PTÁČNÍKOVÁ, N.: *Aktivní politika zaměstnanosti v České republice 1992-1999*, 2. vydání, Praha: MPSV, 2000.

SIROVÁTKA, T.: *Politika pracovního trhu*, 1. vydání, Brno: Vydavatelství MU Brno, 1995

SIROVÁTKA, T.: *Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR*, 1. vydání, Praha : VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 2006

SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P.: *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, 1. vydání, Brno: Vydavatelství MU Brno, 2003

SPĚVÁČEK, L. A KOL.: *Transformace české ekonomiky: politické, ekonomické a sociální aspekty*, 1.vydání, Praha: Linde, 2002.

SPRÁVA SLUŽEB ZAMĚSTNANOSTI: *Statistická ročenka trhu práce v ČR 1997*, 1. vydání, Praha: MPSV, 1998.

STEINICOVÁ L.: *Průvodce novým zákonem o zaměstnanosti*, 1. vydání, Praha: BMSS-START, spol. s.r.o., 2004.

TRÖSTER, P. a kol.: *Právo sociálního zabezpečení*, 3. vydání, Praha: C. H. Beck, 2005.

VEČERNÍK, J.: *Zpráva o vývoji české společnosti 1989 – 1998*, 1. vydání, Praha: Academia, 1998.

ČLÁNKY:

DUŠÁNKOVÁ, O.: *K situaci na trhu práce v roce 1996*: Sociální politika: měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí, 1997, č. 6

HAJNÝ, J.: *Změny očekávané na trhu práce a zvyšování účinnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti*: Sociální politika: měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí, 1998, č. 7-8

HAJNÝ, J.: *Státní politika zaměstnanosti v roce 1999*: Sociální politika: měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí, 1999, č. 4

HAJNÝ, J.: *Priority státní politiky zaměstnanosti*: Sociální politika: měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí, 2000, č. 2.

HORÁLEK, M.: *Směry aktivní politiky zaměstnanosti po roce 2000*: Sociální politika: měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí, 2000, č. 12

KOBR, V., BROŽ, V.: *Projekty PALFIM*: Sociální politika: měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí, 2003, č. 5

POTŮČEK, M.: *Problém nezaměstnanosti: Inspirace ze zahraničí*: Sociální politika: měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí, 1999, č. 3

SIROVÁTKA, T., RÁKOCZYOVÁ M.: *Aktivní politika zaměstnanosti v druhé polovině devadesátých let*: Sociální politika: měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí, 2001, č. 11,

SIROVÁTKA, T., ŽIŽLAVSKÝ, M.: *Český trh práce ve druhé polovině 90. let*: Politická ekonomie, 2002, č. 3

STEINICOVÁ, L.: *K věcnému záměru zákona o zaměstnanosti*: Sociální politika: měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí, 2001, č. 5.

ŠTĚTKOVÁ, B.: *Právní úprava investičních pobídek v oblasti zaměstnanosti* Sociální politika: měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí, 2000, č. 7-8

INTERNETOVÉ ZDROJE:

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD

Dostupné z: http://www2.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr_makroekonomicke_udaje

ČÍŽ, B.: *Podporujme investiční pobídky, ale ne za každou cenu.*

Dostupné z: <http://www.ilist.cz/clanky/podporujme-investicni-pobidky>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV:

<http://portal.mpsv.cz>

MACH, P.: *Proč zrušit investiční pobídky.*

Dostupné z: <http://petrmach.cz/cze/prispevek.php?ID=102>

MPO: *Vyhodnocení investičních pobídek ve zpracovatelském průmyslu*, 2006.

Dostupné z: <http://www.mpo.cz/cz/podpora-podnikani/>

MPSV: *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2000.*

Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace

MPSV: *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2001.*

Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace

MPSV: *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2002.*

Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace

MPSV: *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2003.*

Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace

MPSV: *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2004.*

Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace

MPSV: *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2005.*

Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace

MPSV: *Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004 – 2006*

Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan

MPSV: *Trh práce v roce 1997.*

Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace

MPSV: *Trh práce v roce 1998.*

Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace

MPSV: *Trh práce v roce 1999.*

Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace

SIROVÁTKA, T. A KOL: *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti. Souhrnná zpráva z výzkumné studie provedené v rámci programu „Moderní společnost“*, Brno a Praha: Masarykova univerzita Brno, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Národní vzdělávací fond, 2003.

Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie>

SIROVÁTKA, T. A KOL.: *Zhodnocení rozsahu, cílenosti a účinků programů aktivní politiky zaměstnanosti Průběžná zpráva z výzkumného projektu „Efektivnost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti“*, Praha: VÚPSV, 2004.

Dostupné z: <http://www.vupsv.cz/zpravy.htm>

SIROVÁTKA, T., HORÁKOVÁ, M., KULHAVÝ, V., RÁKOCZYOVÁ, M.: *Hodnocení aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce: hodnocení kvality a přínosů rekvalifikací a veřejně prospěšných prací účastníky*, 2002.

Dostupné z: http://www.vupsv.cz/Sirovatka_Horakova_APZ-II.pdf

SIROVÁTKA, T., HORÁKOVÁ, M., KULHAVÝ, V., RÁKOCZYOVÁ, M.: *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce. (Závěrečná zpráva z pilotního výzkumného projektu)*, 2003.

Dostupné z: http://www.vupsv.cz/Sirovatka%20_%20APZ_%20zaver.pdf

SIROVÁTKA, T., HORÁKOVÁ, M., KULHAVÝ, V., RÁKOCZYOVÁ, M.: *Rozsah a cílenost programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR, zájem o programy a motivace účastníků. Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce (Průběžná zpráva z 1. etapy pilotního výzkumného projektu)*, 2002.

Dostupné z: http://www.vupsv.cz/Sirovatka_Rakoczyova_Aktiv_pol_zam.pdf.

SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR:

Dostupné z: <http://www.spcr.cz/statistika/indexd.htm>

ZÁKONY A OSTATNÍ PRÁVNÍ PŘEDPISY:

Ústavní zákon č. 1/1991 Sb. Ústava České republiky

Usnesení ČNR č. 2/1991 Sb. o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky

Zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů

Zákon 72/2000 Sb., o investičních pobídkách

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Zákon č 1/1991 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č 435/2004 Sb , o zaměstnanosti

Zákon ČNR č. 9/1991 Sb. o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanost

Nářízení vlády č. 515/2004Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek

Vyhláška MPSV č.518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČNB	Česká národní banka
ČSFR	Československá federativní republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ESZ	Evropská strategie zaměstnanosti
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
IAP	Individuální akční plán
ILO	International Labour Organization (Mezinárodní organizace práce)
IPS	Informační poradenská střediska
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy
NAPZ	Národní akční plán zaměstnanosti
NPZ	Národní plán zaměstnanosti
PALMIF	Pro-Active Labour Market Intervention Fund
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
VPP	Veřejně prospěšné práce

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1: Vývoj vztahu minimální mzdy (MM) k životnímu minimu (ŽM)	11
Graf č. 2: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v letech 1992 - 1994	33
Graf č. 3: Struktura použitých nástrojů APZ podle počtu umístěných uchazečů o zaměstnání v letech 1992 – 1994.....	33
Graf č. 4: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v letech 1995 – 1997.....	38
Graf č. 5: Struktura použitých nástrojů APZ podle počtu umístěných uchazečů o zaměstnání v letech 1995 – 1997	39
Graf č. 6: Poměr mezi volnými místy a počty uchazečů o pracovní místo	42
Graf č. 7: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v letech 1998 – 2000.....	45
Graf č. 8: Struktura nástrojů APZ v letech podle počtu umístěných uchazečů o zaměstnání 1998 - 2000	46
Graf č. 9: Pracovní síla v průběhu posledních 10 let.....	48
Graf č. 10: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v letech 2001 - 2003	52
Graf č. 11: Struktura použitých nástrojů APZ podle počtu umístěných uchazečů o zaměstnání v letech 2001 – 2003	53
Graf č. 12: Uchazeči o zaměstnání v letech 2001 – 2005.....	58
Graf č. 13: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v letech 2004 a 2005.....	60
Graf č. 14: Struktura použitých nástrojů APZ podle počtu umístěných uchazečů o zaměstnání v roce 2004 a 2005	61
Graf č. 15: Podíl zdravotně postižených osob na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání za období 1992 – 2005	65
Graf č. 16: Počet zaměstnaných a počet evidovaných uchazečů se zdravotním postižením v letech 1999 – 2005	66

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1: Vývoj míry nezaměstnanosti ke konci jednotlivých let (v %)	29
Tabulka č. 2: Zaměstnanost v jednotlivých sektorech trhu práce v letech 1990 - 2000	30
Tabulka č. 3: Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku.....	59
Tabulka č. 4: Přehled o investičních pobídkách dle jednotlivých let	73
Tabulka č. 5: Výčet největších investic v ČR	74

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č.1: Průměrná míra nezaměstnanosti v ČR v období 1990 – 2005

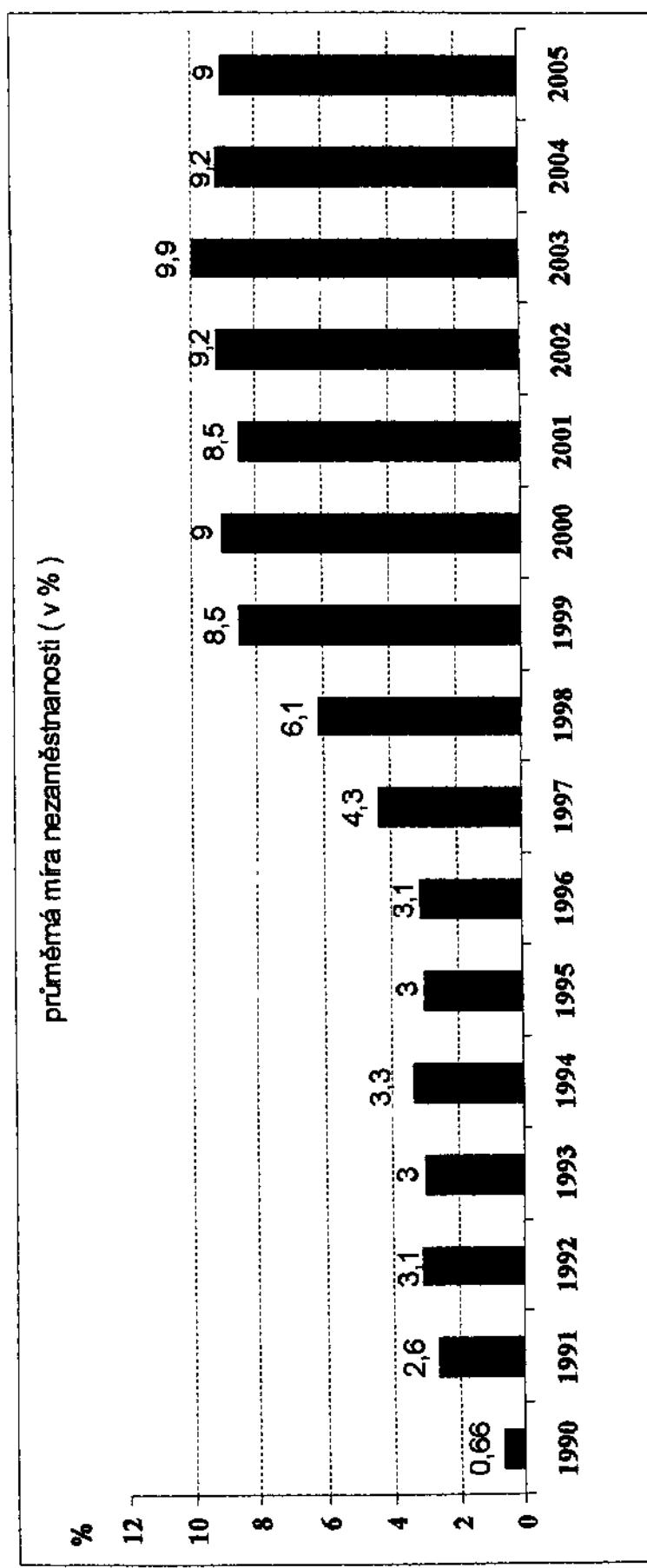
Příloha č.2: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti za období 1992 – 2005

Příloha č.3: Využití jednotlivých nástrojů APZ v období 1995 – 2005

Příloha č.4: Průměrný podíl vybraných skupin na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání za období 1999-2005

Příloha č.5: Míra nezaměstnanosti jednotlivých krajů ČR za období 2001 –2005

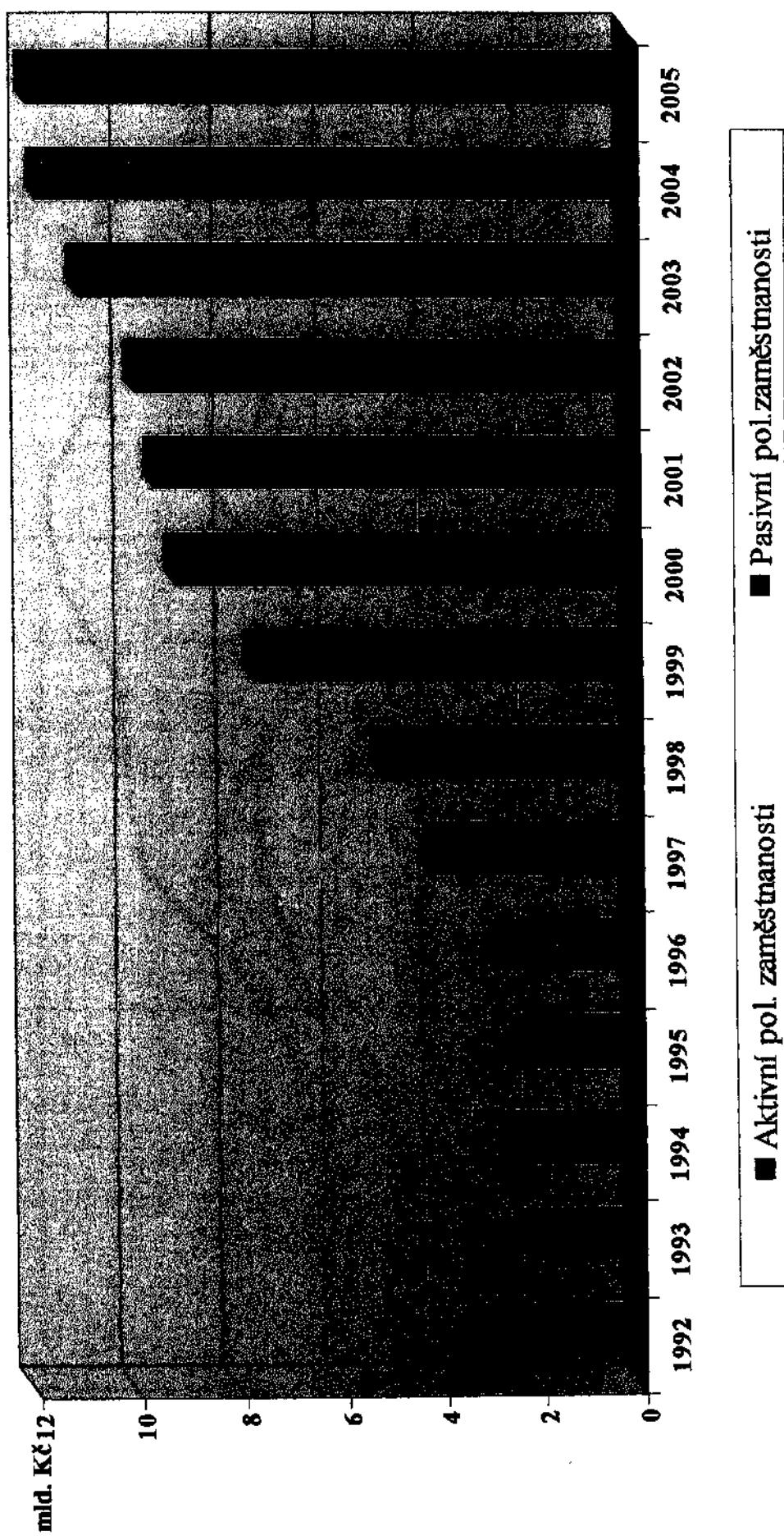
Příloha č. 1: Průměrná míra nezaměstnanosti v ČR v období 1990 – 2005 (zdroj: MPSV)



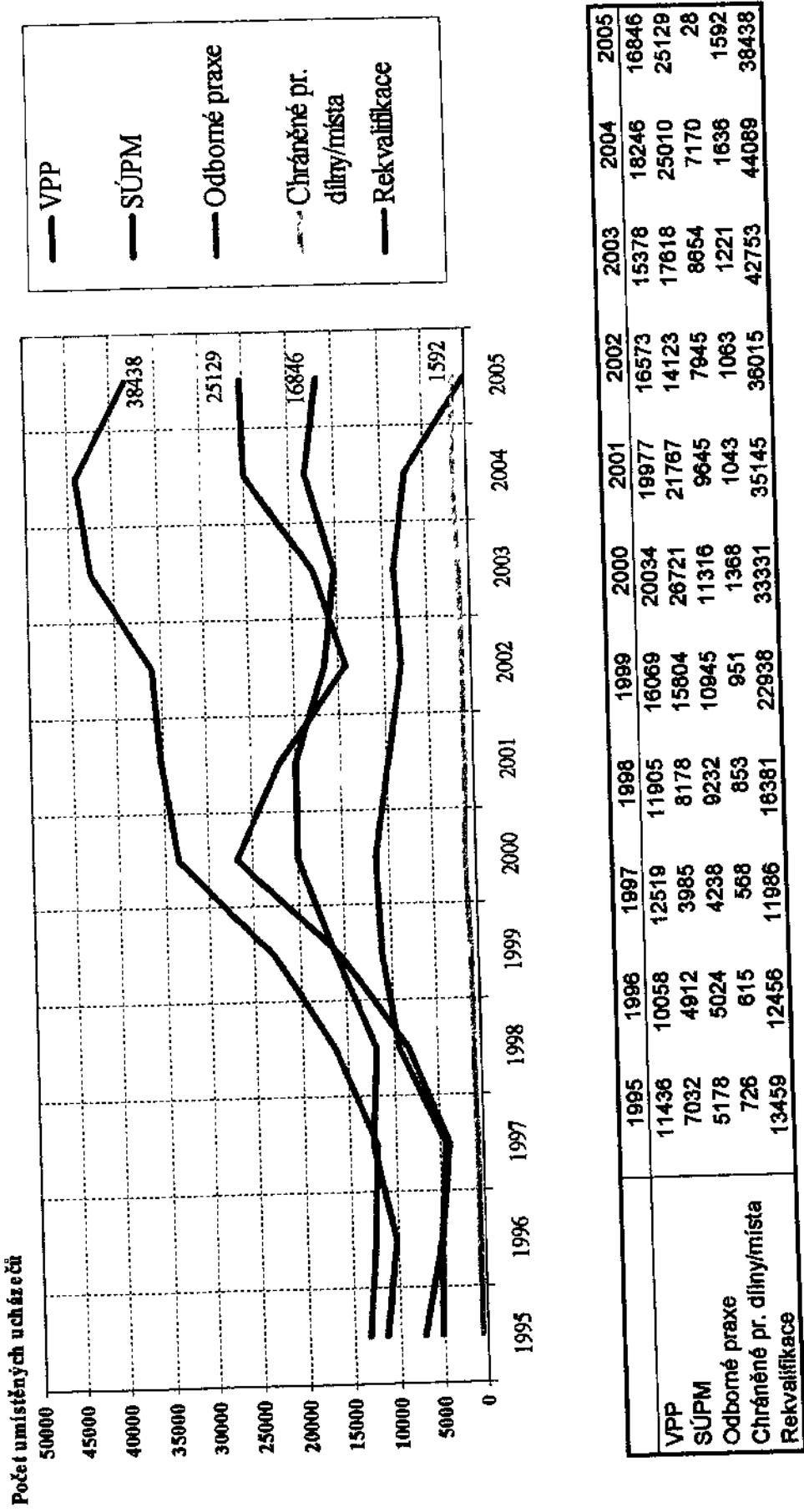
Rok	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004*	2005*
Prům. míra nezaměstnanosti v %	0,66	2,6	3,1	3	3,3	3	3,1	4,3	6,8	8,5	9	8,5	9,2	9,9	9,2	9

* Průměrná míra nezaměstnanosti vypočtená podle nové metodiky, zavedené počínaje údaji za červenec 2004 a vycházejí z tzv. dosažitelných uchazečů o zaměstnání

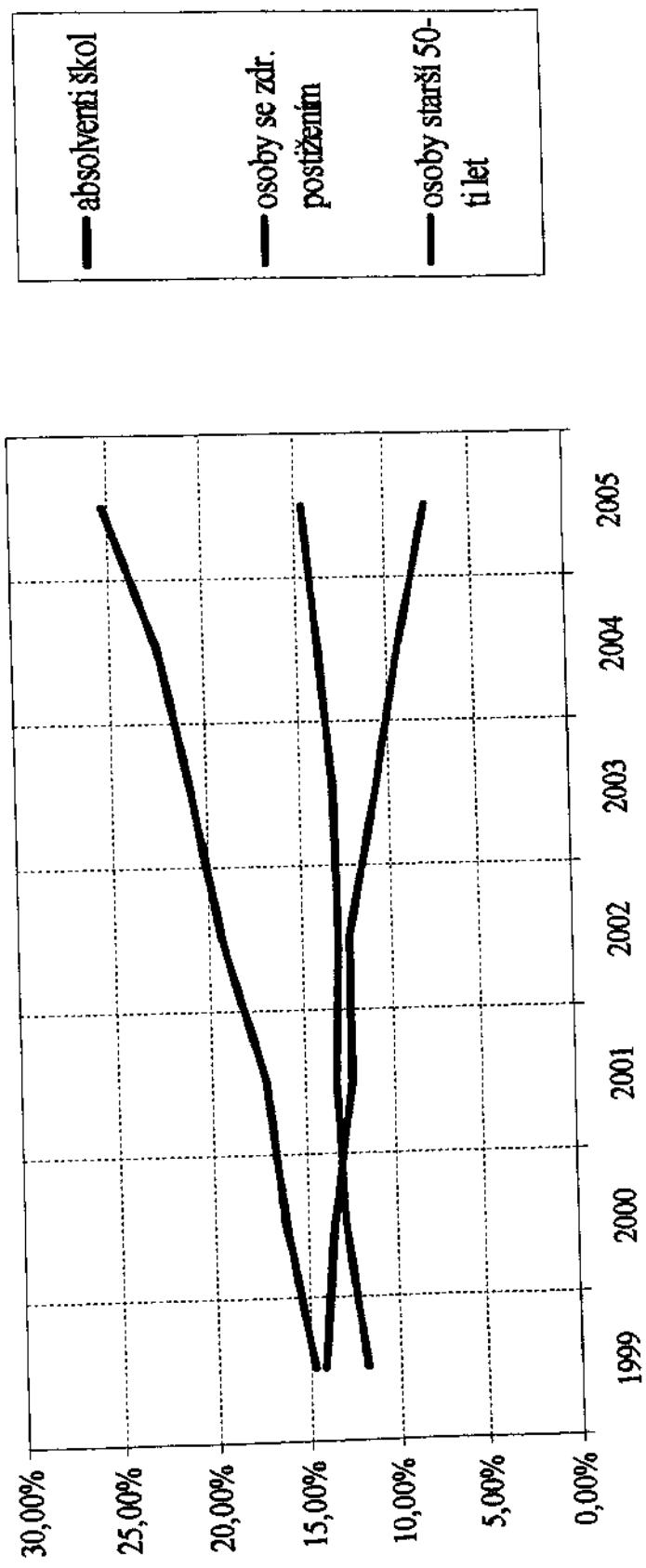
Příloha č.2: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti za období 1992 – 2005 (zdroj: MPSV)



Příloha č.3: Využití jednodivých nástrojů APZ v období 1995 – 2005 (zdroj MPPSV)



Příloha č.4: Průměrný podíl vybraných skupin na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání za období 1999-2005 (zdroj: MPSV)



	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
absolventi škol	14,20%	13,50%	12,30%	12,40%	10,70%	9,30%	7,60%
osoby se zdr. postižením	11,80%	12,90%	13,30%	13,20%	13,20%	13,80%	14,60%
osoby starší 50-ti let	14,70%	16,20%	17,10%	19,40%	20,80%	22,40%	25,20%

Příloha č.5: Míra nezaměstnanosti jednotlivých krajů ČR za období 2001 – 2005 (zdroj MPSV)

	31.12.2001	31.12.2002	31.12.2003	31.12.2004	31.12.2005
Ústecký	15,8 %	17,1 %	17,9 %	15,8 %	15,4 %
Moravskoslezský	15,1 %	15,9 %	16,8 %	15,7 %	14,2 %
Olomoucký	11,8 %	12,2 %	12,5 %	11,7 %	10,6 %
Jihomoravský	9,7 %	11,2 %	11,5 %	10,7 %	10,2 %
Karlovarský	8,7 %	10,2 %	10,6 %	10,7 %	10,3 %
Zlínský	8,5 %	8,7 %	10,6 %	9,5 %	9,3 %
Liberecký	7,4 %	8,7 %	9,5 %	8,2 %	7,7 %
Pardubický	7,9 %	8,3 %	9,4 %	8,9 %	8,3 %
Vysocina	7 %	8,3 %	9,2 %	8,8 %	8,2 %
Královéhradecký	6,3 %	7,3 %	7,9 %	7,7 %	7,3 %
Plzeňský	6,5 %	7,1 %	7,6 %	6,7 %	6,4 %
Středočeský	6,8 %	7,2 %	7,4 %	6,8 %	6,3 %
Jihočeský	6 %	6,7 %	7 %	6,6 %	6,7 %
Praha	3,4 %	3,7 %	4 %	3,6 %	3,2 %