

Univerzita Karlova v Praze, Fakulta sociálních věd
Institut sociologických studií
Katedra veřejné a sociální politiky

Diplomová práce

Kateřina Vorderwinklerová

Praha, 2006

Univerzita Karlova v Praze, Fakulta sociálních věd

Institut sociologických studií

Katedra veřejné a sociální politiky

Kateřina Vorderwinklerová

**REALIZACE EVROPSKÉ STRATEGIE
ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICCE**

Diplomová práce

Vedoucí práce: Ing. Bohumila Čabanová

Praha, 2006

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala samostatně a že jsem při její přípravě použila pouze uvedené prameny a literaturu.

V Praze, dne 16. ledna 2006

Poděkování

Děkuji vedoucí práce paní Ing. Bohumile Čabanové za cenné rady a připomínky.3

obsah:

1 Úvod	8
1. 1 Cíle diplomové práce	9
1. 2 Metodologie	9
2 Nezaměstnanost jako hlavní příčina vzniku EZS	10
2. 1 Základní pojmy	10
2. 2 Příčiny vzniku nezaměstnanosti.....	13
2. 3 Stručný vývoj nezaměstnanosti	16
2. 3. 1 Vývoj v EU	16
2. 3. 2 Vývoj v ČR	18
2. 4 Hlavní problémy v oblasti nezaměstnanosti (Porovnání EU a ČR).....	19
2. 4. 1 Dlouhodobá nezaměstnanost	19
2. 4. 2 Nezaměstnanost mládeže (do 25 let)	20
2. 4. 3 Nezaměstnanost žen.....	21
2. 4. 4 Nezaměstnanost starších osob (55-64 let)	21
2. 4. 5 Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením.....	22
2. 4. 6 Regionální nezaměstnanost.....	22
3 Politika zaměstnanosti EU.....	23
3. 1 Cesta ke společné politice zaměstnanosti	23
3. 1.1 Politika zaměstnanosti při vzniku Evropského hospodářského společenství.....	23
3. 1. 2 Evropská sociální charta	24
3. 1. 3 Charta základních sociálních práv zaměstnanců	24
3. 1. 4 Maastrichtská smlouva	25
3. 1. 5 Bílá kniha o růstu, konkurenceschopnosti a zaměstnanosti.....	26
3. 1. 6 Zasedání Evropské rady v Essenu	26
3. 2 Politika zaměstnanosti - společný evropský úkol	27
3. 2. 1 Amsterodamská smlouva	27
3. 2. 2 Evropská strategie zaměstnanosti	27
3. 2. 3 Cardiffský proces	28
3. 2. 4 Evropský pakt zaměstnanosti.....	28
3. 2. 5 Lisabonská strategie.....	29

3. 2. 6 Evropský sociální program	30
3. 2. 7 Závěry summitů konaných ve Stockholmu a Göteborgu.....	30
3. 2. 8 Barcelonský summit	31
3. 3 Nová etapa politiky zaměstnanosti	32
3. 3. 1 Nová Evropská strategie zaměstnanosti	32
3. 3. 2 Kokova zpráva	33
3. 3. 3 Revidovaná Lisabonská strategie.....	34
3. 3. 4 Evropský sociální program 2006-2010.....	36
3. 4 Evropský sociální fond (ESF)- nástroj ESZ	36

4. Politika zaměstnanosti ČR a Evropská strategie

zaměstnanosti..... 39

4. 1 Vývoj politiky zaměstnanosti ČR před vstupem do EU	39
4. 2 Příprava politiky zaměstnanosti ČR na realizaci Evropské strategie zaměstnanosti.....	41
4. 2. 1 Důležité dokumenty	41
4. 2. 2 Harmonizace legislativy ČR v oblasti zaměstnanosti s legislativou EU	46
4. 3 ČR a Evropský sociální fond	50
4. 3. 1 Příprava ČR na čerpání prostředků z ESF	50
4. 3. 2 Programové dokumenty.....	51

5 Realizace ESZ – reakce politiky zaměstnanosti ČR na priority ESZ (srovnání s VB) 59

5. 1 Srovnání vývoje na trhu práce ve VB a ČR.....	59
5. 2 Priority ESZ	63
5. 2. 1 Aktivní a preventivní opatření pro nezaměstnané a neaktivní osoby	63
5. 2. 2 Tvorba pracovních míst a podnikání	67
5. 2. 3 Řešení změn a posilování adaptability a mobility na trhu práce	71
5. 2. 4 Podpora rozvoje lidského kapitálu a celoživotního vzdělávání.....	74
5. 2. 5 Zvyšování nabídky pracovních sil a podpora aktivního stárnutí	77
5. 2. 6 Rovnost mužů a žen.....	80
5. 2. 7 Podpora integrace osob znevýhodněných na trhu práce a boj proti jejich diskriminaci	84

5. 2. 8 Zajistit prostřednictvím pobídek ke zvyšování atraktivity práce, aby se vyplácelo pracovat	86
5. 2. 9 Transformovat nelegální zaměstnávání na legální zaměstnání.....	90
5. 2. 10 Řešení regionálních nerovností v zaměstnanosti	92
6 Závěr	96
Anotace	100
Summary	101
Seznam zkratk.....	102
Seznam použitých zdrojů.....	104
Příloha.....	111

1 Úvod

Jedním z nejzávažnějších sociálních a ekonomických problémů, kterým trpí velké množství zemí po celém světě, je rostoucí nezaměstnanost. Tento problém se týká i států Evropské unie (EU), které se v roce 1997 dohodly řešit tento problém společně, a to prostřednictvím Evropské strategie zaměstnanosti (ESZ), ve snaze omezovat stále vyšší nezaměstnanost a dosáhnout podstatného a trvalého zvýšení zaměstnanosti.

Čtyři pilíře ESZ, které se staly základem pro komplexní politiku zaměstnanosti EU, obsahovaly řadu konkrétních směrnic, které byly každoročně formulovány a schvalovány Evropskou radou a předkládány jednotlivým členským zemím. Na základě směrnic jednotlivé státy vypracovávaly každoroční Národní akční plány zaměstnanosti, ve kterých uváděly, jak budou směrnice převáděny do praxe. V roce 2003 na základě pětiletého zhodnocení realizace ESZ byla přijata tzv. Nová evropská strategie zaměstnanosti, která se má vyrovnat se současnými problémy způsobenými rychlejšími ekonomickými změnami, stárnutím populace a rozšířením EU.

Téma „Realizace Evropské strategie zaměstnanosti v České republice“ je v dnešní době velmi aktuální, už z toho důvodu, že se ČR v květnu roku 2004 stala členem Evropské unie. Na členství v Unii se Česká republika připravovala několik let v mnoha oblastech, aby byla dostatečně připravena na převzetí základních principů jednotlivých politik Evropské unie. Jednou z oblastí, které se musela Česká republika přizpůsobit, je také politika zaměstnanosti, která je založena na již zmíněné Evropské strategii zaměstnanosti.

Vstupem do EU se tak ČR připojila se k zemím, které společně plánují a koordinují své národní politiky zaměstnanosti ve snaze posílit flexibilitu pracovních trhů snižovat nezaměstnanost prostřednictvím směrnic a doporučení Evropské strategie zaměstnanosti. Členstvím v EU získala ČR také možnost v plné míře čerpat zdroje ze strukturálních fondů, tedy i z Evropského sociálního fondu, který je finančním nástrojem ESZ.

1. 1 Cíle diplomové práce

Hlavní cíl:

- Cílem mé diplomové práce je zhodnotit realizaci Evropské strategie zaměstnanosti v České republice a pomocí komparace s Velkou Británií nastínit nedostatky v naplňování jednotlivých priorit Evropské strategie zaměstnanosti.

I přesto, že každá země patří k jinému typu sociálního státu, jakož i charakter samotných trhů práce a z toho vyplývající i cílenost jednotlivých opatření ČR a VB jsou velmi odlišné, lze díky informacím o plnění priorit ESZ ve VB získat cenné poznatky vhodné pro inspiraci v zaměření politiky zaměstnanosti ČR.

Dílčí cíle:

- Zaměřit se na problém nezaměstnanosti, který vedl ke vzniku Evropské strategie zaměstnanosti (ESZ).
- Provést analýzu dokumentů týkajících se ESZ v rámci EU i ČR.
- Popsat změny týkající se politiky zaměstnanosti, které Česká republika musela uskutečnit ve vztahu k ESZ.
- Analyzovat plnění priorit ESZ v ČR a provést srovnání s VB

1. 2 Metodologie

Metody:

Analýza dokumentů a právních předpisů

Sekundární analýza statistických dat

Srovnávací analýza

Výzkumné otázky:

Jaké jsou dosavadní výsledky Evropské strategie zaměstnanosti?

Na kolik pomohla snížit nezaměstnanost a zvýšit zaměstnanost v EU?

Jaký je dopad vstupu ČR do EU na politiku zaměstnanosti ČR?

Jaké jsou nedostatky při realizaci Evropské strategie zaměstnanosti v ČR?

2 Nezaměstnanost jako hlavní příčina vzniku EZS

2.1 Základní pojmy

Ve své diplomové práci používám některé důležité pojmy, které se nejprve pokusím vymezit:

Mezi **zaměstnané** se počítají osoby ve věku 15 a více let, které vykonávají jakoukoliv placenou práci. Není přitom rozhodující, zda jejich pracovní aktivita je trvalá, dočasná nebo příležitostná a zda mají jedno nebo více souběžných zaměstnání.¹

Míra zaměstnanosti je definována jako procentuální podíl osob v produktivním věku z celkového počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva.²

Nezaměstnanost

Pro zjišťování počtu nezaměstnaných a míry nezaměstnanosti se používá různých přístupů. V zásadě existují dva hlavní postupy zjišťování. V prvním z nich se vychází z počtu žadatelů registrovaných na úřadech práce. V druhém případě jsou podkladem výběrová šetření, prováděná pravidelně v populaci. Výhodou výběrových šetření je, že zachycují jak nezaměstnané registrované na pracovních úřadech, tak i nezaměstnané neregistrované.

V ČR existují dva ukazatele nezaměstnanosti, jeden z údajů Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) a druhý ze statistik Českého statistického úřadu (ČSÚ).

1. MPSV vychází ze statistik úřadů práce a jako nezaměstnané uvádí ty osoby, které se na úřadech práce jakožto nezaměstnané zaregistrují. To znamená, že podle § 25 zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti *může být uchazečem o zaměstnání pouze osoba, která*

- není v pracovním poměru nebo v obdobném vztahu
- nevykonává samostatně výdělečnou činnost
- nepřipravuje se soustavně na povolání
- a osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce.

¹ Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps>

² Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps>

MPSV ve snaze maximálně přiblížit metodiku registrované nezaměstnanosti metodice ILO změnilo od července 2004 metodiku výpočtu míry nezaměstnanosti a to zavedením ukazatele tzv. dosažitelní uchazeči (uchazeči o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa). Nezapočítávají se uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, uchazeči v pracovní neschopnosti nebo ženy na mateřské dovolené. Důvodem ke změně metodiky byla skutečnost, že se ČR stala v květnu roku 2004 členem EU a mezi uchazeče o zaměstnání budou nově zahrnovat i případní uchazeči ze zemí EU.³

2. ČSÚ vychází z Výběrových šetření pracovních sil (VŠPS), které provádí každé čtvrtletí. Provádí se v náhodně vybraném vzorku domácností s cílem zjistit charakteristiky sociálního i ekonomického postavení obyvatel na celém území ČR. Rozsah šetření a charakteristiky zaměstnanosti a nezaměstnanosti osob plně odpovídají definicím Mezinárodní organizace práce (ILO) a metodickým doporučením EUROSTATU.

Za nezaměstnané se podle ILO a EUROSTATU považují osoby patnáctileté a starší, které splňují níže uvedené podmínky:

- nejsou zaměstnané
- hledají aktivně práci (prostřednictvím úřadů práce, soukromých agentur, využívání inzerce, atd.)
- jsou připraveny k nástupu do práce nejpozději do 14 dnů.⁴

Míra nezaměstnanosti je definována jako procentuální podíl nezaměstnaných osob z celkového počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva (pracovní síly). Můžeme rozlišit:

- *obecnou míru nezaměstnanosti*, která je získána z výsledků VŠPS podle mezinárodních definic a doporučení. Obecná míra nezaměstnanosti je v tomto případě vyjádřena jako podíl nezaměstnaných podle VŠPS z celkové pracovní síly.
- *registrovanou míru nezaměstnanosti*, kde jsou za nezaměstnané považováni na úřadech práce registrovaní neumístění uchazeči o zaměstnání. Obecná míra nezaměstnanosti je pak podílem zaregistrovaných nezaměstnaných na celkové pracovní síle. Od července 2004 je obecná míra nezaměstnanosti v ČR podílem dosažitelných uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce na celkovém počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva.

³ Dostupné z: <<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=128>>

⁴ Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps>

- Dále ještě existuje *specifická míra nezaměstnanosti*, pro jednotlivé kategorie, která popisuje nezaměstnanost určité sociální, věkové nebo jiné skupiny obyvatel.⁵

V médiích se převážně uvádí nezaměstnanost, kterou zveřejňuje MPSV na základě statistik úřadů práce. Nezaměstnanost zjišťovaná ČSÚ na základě VŠPS se používá především pro mezinárodní srovnání. Protože mezinárodně používané indikátory nezaměstnanosti se opírají o metodiku ILO, budu pro porovnání situace ČR s EU vycházet z informací VŠPS a EUROSTATU.

I v ostatních zemích EU existují dva zdroje vykazování míry nezaměstnanosti a rozdíly údajů o nezaměstnanosti mezi oběma zdroji jsou obvyklé stejně jako u nás. Každý stát má svoji vlastní oficiální definici nezaměstnanosti, ale každá obvykle zahrnuje podmínku, že nezaměstnaný člověk o práci nejen přišel, ale také ji hledá.

Pracovní síla (ekonomicky aktivní obyvatelstvo) zahrnuje všechny osoby od 15 let věku, které splňují požadavky na zařazení mezi zaměstnané nebo nezaměstnané.⁶

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo tvoří ty osoby, které během referenčního období nebyly zaměstnány a nejsou současně charakterizovány jako nezaměstnané, tj. nesplňují 3 základní podmínky nezaměstnanosti dle ILO (děti předškolního věku, osoby navštěvující různé vzdělávací instituce, důchodci, dlouhodobě nemocní, atd.)⁷

Politika zaměstnanosti EU

Politika zaměstnanosti hrála dlouho vedlejší roli v budování jednotné Evropy. Výrazných změn v této oblasti se podařilo dosáhnout na základě Amsterodamské smlouvy, přijaté v roce 1997, která zahrnuje do Smlouvy o založení ES zcela novou kapitolu, zabývající se výhradně zaměstnaností (Kapitola VIII), kde se uvádí, že politika zaměstnanosti je záležitostí společného zájmu členských států, z čehož vyplývá, že je předmětem určité koordinace prostřednictvím orgánů ES, která však musí být v každém případě v souladu s hlavními směry hospodářských politik jednotlivých členských států a ES. Jinak řečeno koordinace politiky zaměstnanosti přešla do kompetence orgánů EU, ale její realizace zůstává v kompetenci jednotlivých členských států. V roce 1997 byla rovněž vytvořena Evropská

⁵ Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps>

⁶ Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps>

⁷ Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps>

strategie zaměstnanosti (ESZ), na jejímž základě členské státy koordinují svou činnost v této oblasti. Bude jí věnována stěžejní část diplomové práce.

Politika zaměstnanosti ČR

Politika zaměstnanosti ČR je podle zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti soubor opatření (aktivních a pasivních), která upravují konkrétní situaci na trhu práce a jejím cílem je dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Státní správu v oblasti politiky zaměstnanosti ČR vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a úřady práce.

- „Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je soubor opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Mezi nástroje APZ patří:
 - rekvalifikace
 - investiční pobídky
 - společensky účelná pracovní místa
 - překlenovací příspěvek
 - veřejně prospěšné práce
 - příspěvek na dopravu zaměstnanců
 - příspěvek na zapracování
 - příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.“ (§ 105, odst. 1, zákona č.435/2004)

Součástí APZ je také poradenství, podpora osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení zaměstnanosti. (§ 105, odst. 2, zákona č.435/2004)

- Pasivní politika zaměstnanosti má za cíl zmírňovat důsledky nezaměstnanosti, a to především hmotným zabezpečením nezaměstnaných.

2. 2 Příčiny vzniku nezaměstnanosti

Podle Mareše nezaměstnanost není považována za vážný ekonomický, ale ani za sociální problém, pokud se nestává masovou. „Obvykle se vychází z faktu, že samotná existence nezaměstnanosti je vlastně přirozeným fenoménem a atributem svobodné společnosti, založené na tržním mechanismu a demokracii. Její existence primárně vyplývá a je ospravedlněna potřebami:

- Pohybu ekonomiky, nejasná formulace který si vyžaduje i odpovídající pohyb pracovníků, což je spojeno s určitým časem, v kterém se oba pohyby vzájemně přizpůsobují,
- ze svobodné volby osob o tom, zda přijmou zaměstnání nebo zda budou existenčně závislé na různých sociálních dávkách .“ (Mareš, 1998, s.11)

V průběhu 90. let a zejména v první polovině se stále větší část odborné veřejnosti přiklání k názoru, že nezaměstnanost v Evropě má silný strukturální charakter vyplývající z nedostatečné adaptace evropských pracovních trhů a sociálních systémů na nové technologické změny a globalizační tendence. Druhá polovina devadesátých let však ukázala, že evropské země mají prostředky jak s nezaměstnaností bojovat. Jde o období charakteristické na jedné straně příznivou ekonomickou situací v EU, na druhé straně vzrůstající heterogenitou evropských pracovních trhů. (Horáková, 2005)

Můžeme rozlišit různé **typy nezaměstnanosti**, jak podle příčin, tak i podle dalších charakteristik.

- *Frikční nezaměstnanost* vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi různými oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu, souvisí i se špatnou informovaností o nabídce pracovních místech. Tato nezaměstnanost bývá poměrně stabilní a krátkodobá.
- *Strukturální nezaměstnanost* se objevuje tam, kde je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovních. Nesoulad může vzniknout proto, že se poptávka po určitém druhu práce zvyšuje, zatímco poptávka po jiném druhu se snižuje, a nabídka se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle ." Většinou je dlouhodobější a řeší se rekvalifikací.
- *Sezónní nezaměstnanost* je důsledkem sezónní fluktuace poptávky po práci.
- *Cyklická nezaměstnanost* souvisí s ekonomickým cyklem. Vzniká tehdy, je-li celková poptávka po práci nízká. V důsledku poklesu výkonnosti ekonomiky nezaměstnanost roste všude. (Mareš, 1998)

Dále existuje například :

- *Dlouhodobá nezaměstnanost* je přetrvávající nezaměstnanost, kdy jedinec nemůže po delší dobu (např. u nás déle než 0,5 roku, v zemích EU víc jak 1 rok) najít

zaměstnání. U nás mluvíme o dlouhodobé nezaměstnanosti, jak už bylo výše zmíněno, v důsledku ztráty zaměstnání po dobu delší než 6 měsíců, což je časová hranice, kdy nezaměstnaný ztrácí nárok na podporu a poté je zajišťován prostřednictvím dávek sociální pomoci. Dlouhodobá nezaměstnanost představuje velmi závažný problém, protože čím déle jsou lidé bez zaměstnání, tím menší mají naději nějakou práci opět najít.

- *Dobrovolná nezaměstnanost* nastává tehdy, kdy lidé nechtějí při určité výši mezd pracovat, anebo nechtějí pracovat vůbec.
- *Skrytá nezaměstnanost* je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Jde o osoby, které na hledání práce rezignovaly nebo si snaží najít práci pomocí neformálních sítí či přímo u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadě.
- *Nepravá nezaměstnanost* je stav, kdy nezaměstnané osoby si ani tak nehledají práci, jako se spíše snaží vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti. (Mareš, 1998)

2. 3 Stručný vývoj nezaměstnanosti

2. 3. 1 Vývoj v EU

Jestliže chceme zjistit skutečné kořeny nezaměstnanosti v zemích EU, musíme hledat v první polovině 70. let. Rok 1973, kdy vypukla první ropná krize, znamenal konec éry nepřetržitého hospodářského růstu a prosperity v západní Evropě. Výsledkem byl také prudký vzestup nezaměstnanosti z hodnot nižších než 3% před rokem 1973 na nejvyšší hodnotu 10,8% v roce 1985. Trend zvyšující se nezaměstnanosti byl dočasně přerušen ve druhé polovině 80. let, kdy bylo, díky efektivní hospodářské politice a perspektivě jednotného trhu, vytvořeno 9 mil. nových pracovních míst. Celkově se ale od počátku 70. let počet lidí, kteří se snažili najít práci, zvyšoval, zatímco počet volných pracovních míst byl stále stejný nebo se zvyšoval jen mírně. Asi nejvýznamnější příčinou tohoto stavu byla špatně zvolená makroekonomická politika a nedostatečná přizpůsobivost změnám, ke kterým došlo ve struktuře ekonomiky zemí EU.

V 80. letech nastala změna politické orientace. Byl kladen důraz na stabilní makroekonomické podmínky a na usnadňování strukturálních změn místo toho, aby jim bylo zabráněno. V letech 1986-90 se výsledky této změněné orientace a strukturálních změn pozitivně projeví například ve zvýšení ekonomického růstu. Nezaměstnanost se snížila z 10,8 % v roce 1985 na 8,3% v roce 1990.

Po téměř desetiletém období ekonomického růstu došlo na počátku 90. let ve většině zemích ke stagnaci, která někde přešla až do absolutního poklesu. V roce 1995 dosáhla v zemích EU průměrná míra nezaměstnanosti 10,0%. Byly znát velké rozdíly v úrovni nezaměstnanosti mezi jednotlivými státy. Nejmenší míru nezaměstnanosti zaznamenalo Lucembursko 2,9%, zatímco ve Španělsku se vyšplhala až na 18,8%.

V polovině 90. let dosáhl problém nezaměstnanosti v západní Evropě takových rozměrů, že při dlouhodobém neřešení této problematiky mohlo dojít až k podkopání sociální stability jednotlivých společností a k ohrožení samotných demokratických principů jejich fungování. Nepatrný obrat ve vývoji nezaměstnanosti byl znát v roce 1997. Ke snížení míry nezaměstnanosti došlo například v Nizozemí, Velké Británii, Irsku nebo Dánsku. Naopak například v Německu došlo k nárůstu nezaměstnanosti. Zatímco USA prožívaly období trvalého rozkvětu, s nízkou inflací a rekordní úrovní zaměstnaností, většina zemí EU trpěla vysokou úrovní nezaměstnaností. Bylo zapotřebí tuto neustále se zhoršující situaci řešit.⁶

⁶ Dostupné z : <<http://www.iir.cz/upload/etemata22000.pdf>>

Na svém zasedání v Lucemburku v roce 1997 EU rozhodla nezaměstnanost vyhlásit za společný evropský problém a řešit ji prostřednictvím Evropské strategie zaměstnanosti. V letech 1998 a 1999 docházelo ke snižování nezaměstnanosti, i když ne příliš rychlému. Míra nezaměstnanosti se snižovala v podstatě ve všech členských státech, a to v průměru na 8,5% v roce 1999. Nejvýrazněji se snížení projevilo v Irsku, u kterého se míra nezaměstnanosti ještě v letech 1992 a 1993 pohybovala nad 15%, zatímco v roce 2001 to už bylo jen 3,8%. Trend v úspěšném snižování míry nezaměstnanosti souvisí s celkovým zlepšením ekonomické situace a pokroku v reformě pracovního trhu v západní Evropě. V roce 2000 byl v zemích EU zaznamenán největší růst zaměstnanosti za posledních deset let, byly vytvořeny více jak 3 mil. nových pracovních míst. S růstem zaměstnanosti klesala průměrná míra nezaměstnanosti, v roce 2000 na 7,6% a v roce 2002 na historických 7,2%.⁸

V květnu roku 2004 došlo k rozšíření EU o deset nových států. V roce 1998 bylo v tehdejší patnáctce 19 mil. nezaměstnaných, zhruba stejně, jako je tomu dnes v pětadvacítce. Znamená to, že v řadě států z dřívější patnáctky nezaměstnanost poklesla. Vzniklo 12 mil. nových pracovních míst. Nejvýraznější pokles nezaměstnanosti v období 1994 – 2004 zažila Irsko, následováno VB, Španělskem a Finskem.

Tabulka č. 1 : Celková míra nezaměstnanosti v EU 15 v letech 1994 – 2004 (v%)

1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
10,0	10,1	9,8	9,2	8,5	7,6	7,2	7,6	7,9	8,1

Zdroj: EUROSTAT

⁸Zdroj dat:

<http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?_pageid=1073,46870091&_dad=portal&_schema=PORTAL&p_prod uct_code=EM071>

2.3.2 Vývoj v ČR

Jiný vývoj v oblasti zaměstnanosti a nezaměstnanosti než v EU zaznamenáváme u nás. Vývoj na trhu práce v ČR prošel dvěma rozdílnými stádii. Období do roku 1996 je možné charakterizovat jako období relativně stabilní s nízkou mírou nezaměstnanosti. Změna nastala po roce 1997, došlo k nárůstu nezaměstnanosti, což byl důsledek nízkého ekonomického růstu a odložení strukturálních reforem.

Léta 1948 - 1989 byla obdobím centrálně direktivního hospodářství a snah o naplnění ideje plné zaměstnanosti. Práce nebyla považována za právo, ale naopak za povinnost. Člověk, který nepracoval, porušoval zákon. Na začátku transformace byla proto nezaměstnanost v ČR prakticky neznámým jevem. V prosinci 1990 nedosahovala míra nezaměstnanosti ani 1%. V letech 1992-1996 se pak míry nezaměstnanosti ustálila v intervalu 3 - 4% a byla tedy stále velmi nízká.

Po období ekonomického růstu můžeme od roku 1997 sledovat spolu s propadem vývoje ekonomiky i stagnaci trhu práce, negativní vývoj v oblasti poptávky trhu práce a narůstající trend nezaměstnanosti.

Průměrná roční obecná míra nezaměstnanosti narostla v roce 1997 na 4,8%. Následující rok byl poznamenán předchozím vývojem a celosvětovou recesí, která se odrazila i na vývoji hospodářství České republiky. Nezaměstnanosti dále rostla a průměrná roční míra nezaměstnanosti dosahovala v roce 1998 6,5% a v roce 1999 8,7%. V roce 2000 míra nezaměstnanosti (8,8%) poprvé překonala průměrnou míru nezaměstnanosti EU (7,8%).

Vývoj na trhu práce v letech 2001 a 2002 lze charakterizovat jako období mírného nárůstu zaměstnanosti na jedné straně a poklesu nezaměstnanosti spojeného s obvyklými sezónními výkyvy na straně druhé. Souvislosti lze spatřit v oživení ekonomiky, které bylo patrné od roku 2000. V důsledku toho byly počty nabízených volných pracovních míst v posledních dvou letech dvojnásobně vyšší než v předchozích letech, což usnadnilo návrat uchazečů do zaměstnání. Průměrná celková míra nezaměstnanosti se snížila oproti roku 2000 na 8,1% v roce 2001 a na 7,3% v roce 2002.

V roce 2003 pokračoval trend poklesu zaměstnanosti a nárůstu nezaměstnanosti nastartovaný v roce 1997, krátce přerušovaný relativně příznivým vývojem v letech 2001 a 2002. V letech 2002-2004 byl zaznamenán nejvyšší rozdíl ve stanovení ročních průměrů počtu nezaměstnaných podle metodik MPSV a ČSÚ (viz tabulka č. 2). Obecná míra nezaměstnanosti dosáhla v roce 2002 7,8 %, naproti tomu registrovaná míra nezaměstnanosti stanovená na základě údajů úřadů práce dosáhla rekordních 9,9%

Podle údajů MPSV se situace na trhu práce zlepšuje. Šance najít si zaměstnání roste, na jedno volné místo připadá v průměru 9,5 uchazeče. Míra nezaměstnanosti je skoro na stejné úrovni jako průměr EU. Podle ekonomů se míra nezaměstnanosti snižuje především díky sezónním pracím v zemědělství, lesnictví, stavebnictví a službách. Na tvorbě pracovních míst se však podílejí i zahraniční investoři, úspěšný český průmysl a silnější hospodářský růst. Daří se zejména průmyslovým podnikům, roste i jejich konkurenceschopnost na zahraničních trzích, a tak budou vznikat další nová dlouhodobá pracovní místa.⁹

Tabulka č.2 : Vývoj nezaměstnanosti v ČR 1993-2004

		1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Míra v %	A	3,0	3,3	3,0	3,1	4,4	6,0	8,5	9,0	8,5	9,2	9,9	9,2
	B	4,3	4,3	4,0	3,9	4,8	6,5	8,7	8,8	8,1	7,3	7,8	8,3
Počet osob v tis.	C	155	172	156	161	220	312	443	470	444	477	527	537
	D	203	200	187	182	229	317	441	440	407	374	399	-

- : údaj nezjištěn

Zdroj: MPSV, ČSÚ

A ... registrovaná míra nezaměstnanosti

B ... obecná míra nezaměstnanosti

C ... údaje MPSV

D ... údaje ČSÚ

2. 4 Hlavní problémy v oblasti nezaměstnanosti (Porovnání EU a ČR)

2. 4. 1 Dlouhodobá nezaměstnanost

Zřejmě nejzávažnějším důsledkem růstu nezaměstnanosti v ČR je významné zvýšení počtu dlouhodobě nezaměstnaných osob. Celkový počet nezaměstnaných se u nás za

⁹ Dostupné z: <http://www.tiscali.cz/mone/mone_center_050509.848516.html>

posledních deset let zvýšil přibližně 3,5krát, počet evidovaných dlouhodobě nezaměstnaných dokonce osmkrát. Podíl dlouhodobé nezaměstnanosti, z pohledu celkové úrovně EU, vycházel donedávna ve prospěch ČR. V posledních letech se ale její míra stále zvyšovala, proto v roce 2000 poprvé míra dlouhodobé nezaměstnanosti v ČR (4,2%) byla vyšší než v EU (3,4%).

Problémem dlouhodobé nezaměstnanosti se potýkají také i ostatní země EU. Lidé, kteří zůstávají bez práce déle než jeden rok, představují dnes v zemích EU stále asi 45% z celkového počtu nezaměstnaných. Závažnost tohoto problému není ve všech zemích EU stejná. Dle Eurostatu míra dlouhodobé nezaměstnanosti kolem 5% je v Německu, Itálii a Řecku a nejnižší míra je v Dánsku, Lucembursku, Rakousku, Švédsku a VB (kolem 1%). Ze zemí, které se staly součástí EU v roce 2004 mají největší problém s dlouhodobou nezaměstnaností Slovensko a Polsko, zde míra přesahuje 10%.¹⁰

V posledních letech dochází k tomu, že volná nebo nově vzniklá pracovní místa jsou všeobecně obsazována lidmi, kteří byli bez práce kratší dobu než lidmi, kteří jsou nezaměstnanými delší období. Bylo by samozřejmě žádoucí, aby volná a nově vzniklá pracovní místa byla obsazována ve větší míře osobami z řad nezaměstnaných, zejména dlouhodobě nezaměstnaných, ale v praxi se to těžko prosazuje. Už z toho důvodu, že kvalifikační struktura volných pracovních míst neodpovídá kvalifikační struktuře uchazečů o zaměstnání. Dochází tak k postupnému prodlužování průměrné délky nezaměstnanosti.

2. 4. 2 Nezaměstnanost mládeže (do 25 let)

Nezaměstnanost mladých lidí je v současné době velikým problémem ve všech členských zemích EU. V mnoha státech dosahuje více než 20%, ČR není výjimkou (21,1% v roce 2004), to znamená, že každý pátý mladší 25 let je nezaměstnaný. Nezaměstnanost mladých se v Unii zvýšila s příchodem deseti nových států, z nichž nejhůře je na tom Polsko (40%) a Slovensko (32,7%).¹¹

¹⁰Zdroj dat:

<http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?_pageid=1073,46870091&_dad=portal&_schema=PORTAL&p_prod uct_code=SDI_PS1200>

¹¹Zdroj dat:

<http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?_pageid=1073,46870091&_dad=portal&_schema=PORTAL&p_prod uct_code=CCB30992>

Rostoucí nezaměstnanost mládeže není způsobena ani tak přílivem mladých lidí na trh práce, ani jejich vysokými mzdovými požadavky, jako spíše je důsledkem nedostatku jejich pracovních zkušeností a kvalifikace. Většina členských zemí se tak zaměřuje na poskytování takových příležitostí pro mládež, které by jim umožnily získat znalosti a kvalifikaci, jež vyžaduje současný pracovní trh a tím předcházet jejich nezaměstnanosti.

2. 4. 3 Nezaměstnanost žen

Od roku 1997 míra nezaměstnanosti žen klesá postupně ve většině zemí EU. Zmenšují se také rozdíly v nezaměstnanosti žen a mužů. Velké rozdíly nadále podle Eurostatu zaznamenává Řecko (rozdíl 10 %) a Španělsko (rozdíl 7%). Míra nezaměstnanosti žen v ČR je stejně jako ve většině zemí EU vyšší než míra nezaměstnanosti mužů, (rozdíl 3%).¹² Podle VŠPS míra nezaměstnanosti žen v ČR od roku 2001 stagnuje (9,9%), zatímco podle úřadů práce má rostoucí tendenci (z 9,9% v roce 2001 na 10,8 v roce 2004).¹³

V posledních letech sice dochází ve většině zemí EU k růstu zaměstnanosti žen, ale tento růst není doprovázen odpovídajícím zlepšením jejich sociálního a ekonomického postavení, nevede k prosazení zásady stejná odměna za práci stejné hodnoty, ani ke změnám, které by v různých povoláních přispěly k zrovnoprávnění žen. Je proto důležité vytvářet vhodnou aktivní politiku zaměstnanosti, která zajistí, že se ženám dostane spravedlivého a rovnoprávného zacházení v zaměstnání a budou vytvářeny stejné příležitosti pro to, aby ženy mohly sladit svůj pracovní život s rodinným, aniž by proto byly diskriminovány z hlediska profesního růstu.

2. 4. 4 Nezaměstnanost starších osob (55-64 let)

V roce 2001 na zasedání Evropské rady ve Stockholmu byl přijat mimo jiné cíl, zvýšit do roku 2010 míru zaměstnanosti starších pracovníků v EU na 50% (v roce 2001 38,5%). Od roku 2000 do roku 2004 stoupla míra zaměstnanosti u starších osob v EU o více než 4 procentní body na 41%. V ČR byla zaznamenán o něco vyšší výsledek, 42,7%.¹⁴

Přes nárůst zaměstnanosti starších osob v EU se zvyšují počty starších uchazečů na celkové míře nezaměstnanosti. V ČR uchazeči o zaměstnání ve věkové skupině 55-64 let

¹²Zdroj dat:

<http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?_pageid=1073,46870091&_dad=portal&_schema=PORTAL&p_product_code=EM072>

¹³ Zdroj dat:<<http://www.vupsv.cz/fakta/t5.pdf>>

¹⁴Zdroj dat:

<<http://europa.eu.int/rapid/pressReleasesAction.do?reference=STAT/05/112&type=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>>

představují v současnosti 22% všech uchazečů o zaměstnání. Tento ukazatel má stoupající tendenci. (Národní Lisabonský program ..., 2005)

Důvodem rostoucí nezaměstnanosti této věkové skupiny je zejména ztráta zaměstnání v období, kdy tito uchazeči ještě nesplňují podmínky pro přiznání starobního důchodu, ale většina zaměstnavatelů již o ně nemá zájem z důvodu nízké přizpůsobivosti změnám na trhu práce. K odchodu z trhu práce u starších osob přispěl také výhodný systém předčasných starobních důchodů, který ovlivnil zájem o zaměstnání osob ve věku nad 55 let a nesporně se promítl v pracovním uplatnění starších osob.

V kontextu evropské politiky zaměstnanosti nabývají zájmy a potřeby starších lidí stále větší důležitosti. V dnešní době jsou staří lidé daleko aktivnější, zdravější a podnikavější než dřívější generace.

2. 4. 5 Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením

Další skupinou obyvatel, která v důsledku stíženého přístupu na trh práce, vykazuje vysokou míru nezaměstnanosti, jsou zdravotně postižení lidé. V současné době žije v Evropě asi 37 miliónů osob se zdravotním postižením, z toho pracuje jen 46% osob z lehčím postižením a 24% osob z těžším postižením. Zaměstnanost této skupiny je o 20-30% nižší než zaměstnanost zdravých lidí. V ČR v roce 2004 podíl zdravotně postižených osob na celkové nezaměstnanosti činil 13,8%. Z dlouhodobého hlediska nárůst jejich počtu měl nižší dynamiku než v předchozích letech.¹⁵

Většina postižených lidí je mimo trh práce a je závislá na důchodech a sociálních dávkách. Dalším faktorem, který přispívá k problémům této skupiny, je obvykle nízké dosažené vzdělání a z něj plynoucí nekvalifikovaná práce a nízký výdělek.

2. 4. 6 Regionální nezaměstnanost

Jednotlivé regiony členských zemí EU jsou různě bohaté a samozřejmě i míra nezaměstnanosti se liší region od regionu. Ve všech zemích je nejnižší míra nezaměstnanosti ve velkých městech, kde je dostatek pracovních příležitostí i podmínek pro úspěšné podnikání. V okrajových převážně na zemědělství orientovaných regionech je míra nezaměstnanosti nejvyšší. Nejvyšší regionální rozdíly v míře nezaměstnanosti jsou v Itálii a ve Francii. Ve Francii je mezi „nejlepším“ regionem (Centre) a „nejhorším“ regionem (Réunion) rozdíl dokonce 25%. V ČR je největší rozdíl mezi regionem NUTS 2 Praha (3,9%

¹⁵Zdroj dat:

<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2004/analyza_zam_nezam_rok_2004.pdf>

v roce 2004) a regiony NUTS 2 Moravskoslezsko(14,6% v roce 2004) a Severozápad (13,1 v roce 2004).¹⁶

Základem pro zvládnutí nezaměstnanosti v národním měřítku je tvorba strategií boje proti nezaměstnanosti na regionální úrovni. Cílem regionálních programů boje proti nezaměstnanosti jsou málo rozvinuté nebo upadající průmyslové oblasti. Řada programů je řízena prostřednictvím národních vlád, některé z nich financuje EU. Programy musí být přizpůsobeny jak specifickým požadavkům na trhu práce, tak i specifickým potřebám nezaměstnaných určitého regionu.

3 Politika zaměstnanosti EU

Nezaměstnanost se šíří velmi rychle, v posledních letech zasáhla všechny průmyslově vyspělé země, a samozřejmě se nevyhnula ani zemím EU. Jedná se o globální problém, který je zapotřebí řešit společnými silami. Přes řadu různých opatření se vlády zemí EU zatím s nezaměstnaností v praxi nedokázaly vypořádat.

3. 1 Cesta ke společné politice zaměstnanosti

3. 1.1 Politika zaměstnanosti při vzniku Evropského hospodářského společenství

Na začátku evropské integrace byla politika zaměstnanosti brána pouze jako doplněk hospodářské politiky. Byl kladen důraz na hospodářský růst, který měl zvyšovat i zaměstnanost. Měla být podporována spolupráce členských zemí například v otázkách zaměstnanosti nebo sociálního zabezpečení, ale jen formou studií, organizováním výměny

¹⁶Zdroj dat:

<http://epp.eurostat.ec.eu.int/pls/portal/docs/PAGE/PGP_PRD_CAT_PREREL/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2005/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2005_MONTH_10/1-07102005-EN-AP.PDF>

zkušeností atd. Římskou smlouvou byl zřízen Evropský sociální fond, který měl sloužit ke snadnějšímu hledání zaměstnání a snadnější mobilitě pracovních sil mezi členskými státy.

3. 1. 2 Evropská sociální charta

Mnohostranná mezinárodní úmluva Rady Evropy, přijatá v Turíně v roce 1961, obsahuje 19 práv, které lze podle jejich obsahu rozdělit na tři základní skupiny: práva spojená s ochranou zaměstnání, ochranu určitých kategorií osob mimo pracovní prostředí a sociální ochranu celé populace.¹⁷

K uskutečnění cílů **Evropské sociální charty** (European Social Charter) vypracovala Evropská komise *Sociální akční program*, který vedl ke schválení řady směrnic v oblasti sociální politiky (např. rovné zacházení s muži a ženami, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, atd.).

3. 1. 3 Charta základních sociálních práv zaměstnanců

Dalším důležitým dokumentem, který byl schválen členskými státy, s výjimkou Velké Británie¹⁸, byla roku 1989 **Charta základních sociálních práv zaměstnanců, zkráceně Sociální charta** (Community Charter of Fundamental Social Rights for Workers). Není právně závazným, ale politickým a programovým dokumentem ES. Tato Charta přejala a zároveň rozšířila zásady sociální politiky definované v Evropské sociální chartě a v úmluvách Mezinárodní organizace práce. Sociální charta shrnuje zásady, na kterých je založen sociální model v oblasti pracovních a životních podmínek.

"Zaručuje svobodu pohybu po celém území ES spojenou s právem přijímat zaměstnání v kterékoli zemi, bez zvláštního povolení a za rovných podmínek. Každé zaměstnání má být spravedlivě odměňováno. Dále se vychází z toho, že jednotný vnitřní trh povede nejen ke zlepšení životních a pracovních podmínek, ale také k jejich postupnému sblížení (pokud jde o pracovní dobu, délku placené dovolené, atd.). Zaměstnavatelé i zaměstnanci

¹⁷ V roce 1988 byla původní verze Evropské sociální charty doplněna o *Dodatkový protokol*, který rozšířil původních 19 práv a další 4 práva. V roce 1996 byla přijata novela pod názvem **Revidovaná Evropská sociální charta**. Pozměnila a zvýšila úroveň ochrany pracovníků v původně zakotvených právech, její součástí se stala práva obsažená v Dodatkovém protokolu z roku 1988 a rozšířila práva o dalších osm. Tato Revidovaná Evropská sociální charta je platná od roku 1999.

¹⁸ Velká Británie, která nesouhlasila se sjednocováním evropského sociálního prostoru, v roce 1991 přijala tzv. *Chartu práv občana Spojeného království*.

mají právo se svobodně sdružovat, uzavírat kolektivní smlouvy. Každý pracovník v zemích ES má právo na přístup k odbornému vzdělávání. Muži a ženy mají mít stejné možnosti při získávání zaměstnání, odměňování, odborné přípravě i postupu v zaměstnání. Dále jsou zde upravena práva mladistvých, starších a tělesně postižených osob." (Had, Urban, 2000, s.81-82.)

Na základě Sociální charty byl vypracován střednědobý *Sociální akční program* přijatý ve stejném roce a jehož cílem bylo dovedení jednotlivých práv garantovaných v Sociální chartě do legislativní podoby. V letech 1990-1996 byly v jeho rámci připraveny a postupně schvalovány směrnice Rady EU (o pracovní době, o povinnosti zaměstnavatele informovat pracovníka o podmínkách pracovní smlouvy a pracovního poměru, o pracovních podmínkách mladistvých, těhotných žen, atd.).

3. 1. 4 Maastrichtská smlouva

Jedním z nejdůležitějších přelomů v historii evropské integrace bylo v roce 1992 podepsání **Maastrichtské smlouvy** o Evropské unii (The Treaty on the European Union). Znamenala podstatné rozšíření koncepce Římské smlouvy v ekonomické a sociální oblasti a zároveň přechod k vyššímu stupni integrace Společenství. Při jednání o jejím přijetí se vedla dlouhá diskuse o nové kapitole zabývající se sociální politikou. Její obsah měl vycházet ze Sociální charty. Proti tomu byla zásadně Velká Británie, která ji nepřijala. Protože hrozilo, že nedojde k přijetí samotné smlouvy, došlo na kompromis. Ten spočíval v přijetí dvou dokumentů - *Protokolu o sociální politice* (Protokol) a *Dohodě o sociální politice* (Dohoda).¹⁹ Oba byly připojeny ke Smlouvě o založení ES.

"V Protokolu se všech tehdejších 12 členských zemí dohodlo, že 11 států bude postupně zavádět principy přijaté Sociální charty, zatímco Velká Británie se těchto jednání nezúčastní a tudíž pro ni nebudou výsledky závazné (tzv. zprošťující klauzule). Zbýlých 11 členských států pak přijalo Dohodu, v níž signatářské země vyhlásily svůj záměr pokračovat v realizaci cílů Sociální charty a dovést její obecná ustanovení do společných akcí a závazných legislativních aktů." (Sociální..., 2002, s.232.) Obsahem Dohody byla podpora zaměstnanosti, zlepšení životních a pracovních podmínek, přiměřená sociální ochrana, sociální dialog, udržení konkurenceschopnosti ekonomiky společenství.

¹⁹ Přijetím obou dokumentů vznikla v EU po určitou dobu zvláštní situace, Velká Británie prováděla odlišnou sociální politiku než ostatní členské země. Ke změně došlo až v roce 1997, kdy ve Velké Británii nastoupila nová labouristická vláda, která se rozhodla připojit se k Sociální chartě.

3. 1. 5 Bílá kniha o růstu, konkurenceschopnosti a zaměstnanosti

Důvodem sepsání tzv. Delorsovy **Bílé knihy o růstu, konkurenceschopnosti a zaměstnanosti** (Growth, Competitiveness, Employment: The Challenges and Ways Forward into the 21st Century – White Paper) ,přijaté na summitu v Kodani v roce 1993, byla přetrvávající vysoká nezaměstnanost. Přinesla analýzu, návrhy a doporučení pro řešení problému nezaměstnanosti v EU. Bílá kniha o růstu, konkurenceschopnosti a zaměstnanosti představuje soubor fiskálních, pracovně organizačních a investičních opatření zemí EU v boji proti nezaměstnanosti. Z řešení problému nezaměstnanosti zásadně vyloučila protekcionismus, podporu ekonomik ze státních rozpočtů, všeobecné zkrácení pracovní doby a dělení se o pracovní místa na úrovni jednotlivých států a také drastické snížení mezd. Podle Bílé knihy je středem pozornosti strategie pro snížení nezaměstnanosti a zvýšení udržitelného růstu ekonomiky rozvoj lidských zdrojů. Bílá kniha se stala základním dokumentem pro další iniciativy zemí EU. K dalším rozpracováním Bílé knihy došlo na summitech EU na Korfu (červen 1994), v Essenu (prosinec 1994) a v Cannes (červen 1995). Mimo jiné šlo i o detailnější a konkrétnější programy boje proti nezaměstnanosti.

3. 1. 6 Zasedání Evropské rady v Essenu

Konkrétní jednání o tom, jak bojovat proti nezaměstnanosti byla zahájena až v roce 1995. Podkladem byla výše zmíněná Bílá kniha o růstu, konkurenceschopnosti a nezaměstnanosti z roku 1993. Základy společné politiky zaměstnanosti byly položeny na **zasedání Evropské rady v Essenu** v prosinci 1994. Bylo stanoveno pět základních prioritních oblastí na podporu zaměstnanosti:

- " investice do odborného vzdělávání zejména mladých lidí a podpora celoživotního vzdělávání
- zvýšení zaměstnanosti prostřednictvím větší flexibility, zkrácením pracovní doby, mzdovou zdrženlivostí a povzbuzováním pracovních míst v místních službách
- snížení mzdových nákladů na pracovní sílu
- zvýšení efektivnosti politiky pracovního trhu, omezení praktik, které vedou ke snižování zaměstnanosti
- zvýšená pomoc skupinám, které jsou zvláště tvrdě postiženy nezaměstnaností: mladým lidem, dlouhodobě nezaměstnaným, ženám a starším pracovníkům." (Sociální... , 2002, s. 234.)

3. 2 Politika zaměstnanosti - společný evropský úkol

3. 2. 1 Amsterodamská smlouva

Zásadní změny přinesla **Amsterodamská smlouva** (The Treaty of Amsterdam) přijatá v roce 1997. Touto smlouvou se stala maastrichtská Dohoda o sociální politice součástí Smlouvy o založení ES. A stala se tak závaznou pro všechny členské země EU při přijímání a uplatňování společných legislativních aktů v sociální oblasti. Amsterodamská smlouva považuje za svou součást Sociální chartu z roku 1989 a hlásí se také k Evropské sociální chartě z roku 1961.

Nejdůležitějším přínosem Amsterodamské smlouvy v této oblasti bylo zařazení nové kapitoly do Smlouvy o založení ES, zabývající se výhradně zaměstnaností.

Zaměstnanost se tak zařadila k prvořadým cílům EU a stává se předmětem koordinace ze strany Společenství, které je spolu s členskými státy odpovědné za vypracování koordinované strategie zaměstnanosti.²⁰ Koordinace politiky zaměstnanosti přešla do kompetence orgánů EU, ale její realizace zůstala v kompetenci jednotlivých členských států.

Na základě Amsterodamské smlouvy byl také zřízen *Výbor pro zaměstnanost* (Employment Committee) jako poradní orgán pro podporu koordinace mezi členskými státy ve věcech politiky zaměstnanosti a trhu práce. Má za úkol monitorovat stav zaměstnanosti a politiku zaměstnanosti v EU.

3. 2. 2 Evropská strategie zaměstnanosti

V prosinci roku 1997 se konalo zvláštní zasedání Evropské rady o zaměstnanosti v Lucemburku, které se zabývalo prvním návrhem Směrnice zaměstnanosti. Přijetím Směrnice zaměstnanosti na rok 1998 byl zahájen tzv. *lucemburský proces*, proces koordinace politik zaměstnanosti v ročních cyklech prostřednictvím prvků **Evropské strategie zaměstnanosti** (The European Employment Strategy):

- "Společná zpráva o zaměstnanosti - zprávu připravují společně Evropská rada a Komise EU, hodnotí se v ní situace v oblasti zaměstnanosti

²⁰ Proti zařazení zaměstnanosti mezi komunitární politiky bylo především Německo, které poukazovalo na to, že nezaměstnanost je ryze národním problémem, který má v každé zemi jiné příčiny a sociálně ekonomické souvislosti, takže případné snahy o centralizovaná řešení by mohla vést spíše ke škodě než užítku. Výsledná podoba příslušných článků tedy představuje určitý kompromis mezi zastánci různých přístupů k dané problematice.

- Směrnice zaměstnanosti - na základě závěrů vyplývajících ze Společné zprávy o zaměstnanosti a na základě návrhů Komise EU přijímá Evropská rada každoročně Směrnice zaměstnanosti, které musí být v souladu s Obecnými směrnicemi pro hospodářskou politiku
- Národní akční plány zaměstnanosti - každý členský stát připravuje každoročně zprávu o hlavních opatřeních přijatých k provádění politiky zaměstnanosti v souladu se Směrnicemi zaměstnanosti
- Doporučení členským státům k politice zaměstnanosti – Evropská rada každoročně vyhodnocuje Národní akční plány zaměstnanosti a na základě tohoto hodnocení přijímá konkrétní doporučení jednotlivým státům."(Karlík, 2002, s.2.)

Evropská strategie zaměstnanosti byla založena na 4 pilířích: *zaměstnatelnost, podnikání, adaptabilita, rovné příležitosti*. Pro každý z těchto pilířů byl přijat soubor směrnic, které stanovují cíle národních politik zaměstnanosti členských států. Směrnice nejsou závaznými právními normami, ale protože směřují ke sledování společného cíle, jsou závazné politicky.

3. 2. 3 Cardiffský proces

V červnu 1998 byl na summitu EU v Cardiffu zahájen proces zaměřený na ekonomickou oblast, na zlepšování konkurenceschopnosti a fungování trhu zboží, služeb a kapitálu. Podstatou bylo odstranění zbývajících překážek obchodu mezi členskými zeměmi, rozvoj sektoru služeb a vytvoření ekonomického prostředí pro malé a střední podniky, které by více přispělo k růstu zaměstnanosti. Cesta k více pracovním místům vedla přes vyšší produktivitu a makroekonomickou stabilitu, k níž měla napomoci i jednotná měna EURO.

3. 2. 4 Evropský pakt zaměstnanosti

Na summitu EU v Kolíně nad Rýnem v červnu 1999 byl přijat **tzv. Evropský pakt zaměstnanosti: užší spolupráce k podpoře zaměstnanosti a reforem v Evropě** (European Employment Pact: Closer cooperation to boost employment and economic reforms in Europe). Jeho cílem bylo připravit cestu pro snížení nezaměstnanosti a pro udržitelný růst v oblasti vytváření pracovních míst prostřednictvím dosažení míry růstu, která podstatně překročí zvýšení produktivity práce a nabídky práce. Aby mohla napomáhat výraznému růstu spojenému s vytvářením pracovních míst, musí brát v úvahu tři cíle:

- co největší možná vzájemně podpůrná interakce mezi mzdovým vývojem, daňovou politikou a měnovou politikou (*tzv. Kolínský proces*)
- další rozvoj koordinované strategie zaměstnanosti (*tzv. Lucemburský proces*)
posílení strukturálních reforem za účelem zlepšení konkurenceschopnosti a fungování trhu zboží, služeb a kapitálu (*tzv. Cardiffský proces*).²¹

3. 2. 5 Lisabonská strategie

Další zasedání Evropské rady týkající se politiky zaměstnanosti se konalo v březnu 2000 v Lisabonu. Lisabonský summit vytyčil pro EU nový strategický cíl: stát se nejdynamičtější a nejkonkurenceschopnější ekonomikou světa, založenou na znalostech, schopnou trvale udržitelného růstu s více a lepšími pracovními místy a s vyšší sociální soudržností. Summit tak propojil hospodářskou politiku ES se sociální politikou a politikou zaměstnanosti v jedinou **tzv. lisabonskou strategii** (The Lisbon strategy), zaměřenou na:

- přípravu přechodu k ekonomice a společnosti založené na lepších znalostech
- modernizaci evropského sociálního modelu
- a udržení příznivého výhledu pokud jde o růst, a to a pomocí vhodné kombinace makroekonomických politik.

Strategie se měla stát prostředkem pro obnovení podmínek plné zaměstnanosti a posílit regionální soudržnost v EU. Vzhledem k tomu, že účast na pracovním trhu je příliš nízká na to, aby zaručila hospodářský růst, má se zvýšit míra zaměstnanosti, zvláště pomocí účasti žen a starších pracovníků. Konečným cílem v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti bylo zvýšit do roku 2010 míru zaměstnanosti (v roce 2000 61%) na úroveň, která se bude blížit 70% a zvýšit do roku 2010 podíl pracujících žen (v roce 2000 51%) na více než 60%.²² Hlavní úlohou při provádění cílů Lisabonské strategie týkajících se zaměstnanosti má Evropská strategie zaměstnanosti.

Závěry Lisabonského summitu, které se staly klíčovými pro další směřování EU v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti, se dále zabývalo zasedání Evropské rady konané v Santa Maria de Feira v červnu 2000. Mimo jiné bylo rozhodnuto, že každý rok na

²¹ Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/scripts/clanek.asp?lg=1&id=349>>

²² Dostupné z: <<http://www.evropska-unie.cz/cz/article.asp?id=2843&page=1>>

jaře se bude konat zasedání Evropské rady věnované sociálním a ekonomickým otázkám. Lisabonskou strategií se nyní zabývá prakticky každé zasedání Evropské rady.

3. 2. 6 Evropský sociální program

V souladu se závěry přijatými v Lisabonu a na základě sdělení Komise EU k programu sociální politiky z června 2000 byl na summitu v Nice v prosinci 2000 přijat **tzv. Evropský sociální program** (The European Social Agenda). Jádrem sdělení Komise EU bylo zdůraznění potřeby propojení hospodářské politiky, politiky zaměstnanosti a sociální politiky a mobilizace všech partnerů k dosažení strategického cíle, který byl stanoven v Lisabonu. Evropský sociální program reagoval na změny probíhající v ekonomice a ve společnosti, s cílem dosáhnout strategický cíl přijatý v Lisabonu. Evropský sociální program je akčním programem na léta 2001-2005, který si vytyčil 6 cílů:

- „více a lepších pracovních míst
- předvídání a realizace změn v pracovním prostředí vytvořením nové rovnováhy mezi flexibilitou a zabezpečením pracovních míst
- boj proti chudobě a všem formám vylučování ze společnosti a diskriminace s cílem podpořit sociální integraci
- modernizovat sociální ochranu
- podporovat rovnost pohlaví
- posilování sociálně politických aspektů procesu rozšiřování vnějších vztahů EU.“
(Zasedání... v Nice, 2001, s. 5-16.)

Bylo proto rozhodnuto, že Evropská rada na každém svém zasedání, počínaje zasedáním ve Stockholmu v březnu 2001, se bude pravidelně zabývat plněním Evropského sociálního programu.

3. 2. 7 Závěry summitů konaných ve Stockholmu a Göteborgu

Stockholmský summit byl zaměřen na to, jak modernizovat evropský sociální model a jak dosáhnout cíle EU pro příštích deset let, o němž se rozhodlo v Lisabonu a to stát se nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější ekonomiku založenou na znalostech do roku

2010. Pokud jde o zaměstnanost Evropská rada stanovila tyto cíle: dosáhnout 67% míry zaměstnanosti osob v produktivním věku do roku 2005, dosáhnout míry zaměstnanosti žen v produktivním věku do roku 2005 a dosažení 50% míry zaměstnanosti starších pracovníků (55-64 let) do roku 2010. (Karlík, 2002)

Na summitu V Göteborgu v červnu 2001 "se Evropská rada shodla na strategii udržitelného rozvoje, procesu, jehož cílem je dosáhnout plné zaměstnanosti, ekonomické reformy a sociální soudržnosti, který byl zahájen v Lisabonu a byl doplněn o environmentální dimenzi."(Zasedání.. v Göteborgu, 2001, s.1.) Bylo také konstatováno, že v roce 2000 ekonomický růst EU byl vysoký a nezaměstnanost poklesla na nejnižší úroveň za posledních deset let.

3. 2. 8 Barcelonský summit

Barcelonský summit v roce 2002 zhodnotil plnění harmonogramu přijatého v Lisabonu (2000) a Göteborgu (2001). Poprvé v historii summitů EU se účastnily pracovního zasedání Evropské rady také představitelé kandidátských zemí, tedy i ČR. Bylo to vnímáno jako počáteční impuls k jejich zapojení do lisabonského procesu. K naplňování Lisabonské strategie byly Evropskou radou vytyčeny tyto cíle:

- koordinace hospodářských politik
- trvale udržitelný rozvoj
- příznivější prostředí pro podnikání a volnou soutěž
- posun v Evropském sociálním programu.

Na summitu byly také definovány tři obecné oblasti, které podle Evropské rady mohou podstatně přispět k hospodářskému oživení:

1. Více a lepších pracovních míst

Státy EU si stanovily velmi ambiciózní cíl vytvořit v tomto desetiletí 20 miliónů nových pracovních míst.

2. Posílení evropské strategie zaměstnanosti

Revidovaná strategie zaměstnanosti by se měla zaměřit na zvyšování míry zaměstnanosti prostřednictvím podpory zaměstnatelnosti a odstraňování překážek pro přijetí a udržení zaměstnání.

3. Podpora dovedností a mobility v EU

Dosažení lisabonských cílů vyžaduje kvalifikovanou a přizpůsobivou pracovní sílu. Proto Evropská komise navrhla Akční plán pro dovednosti a mobilitu (The Commission's Action Plan on Skills and Mobility), který sledoval cíl vytvořit do roku 2005 příznivější prostředí pro otevřenější a snadno dostupné evropské trhy práce.²³

3. 3 Nová etapa politiky zaměstnanosti

3. 3. 1 Nová Evropská strategie zaměstnanosti

V roce 2002 vydala Evropská komise dokument *Zhodnocení pěti let Evropské strategie zaměstnanosti* ve kterém zhodnotila situaci na trhu práce v rámci EU během let 1997-2002. Zde je uvedeno, že za posledních pět let došlo :

- k nárůstu celkového počtu pracovních míst o více než 10 mil., z nichž 6 mil. bylo obsazeno ženami
- ke snížení nezaměstnanosti o více než 4 mil. osob
- pracovní síla vzrostla o téměř 5 mil. osob, většinou žen.²⁴

Přes tyto příznivé výsledky zůstávalo v zemích EU stále téměř 13 mil. lidí bez zaměstnání. Ukázalo se tedy, že došlo k jistému zvýšení růstu míry zaměstnanosti a růstu počtu pracovních míst, nicméně bylo jasné, že cíle stanovené v Lisabonu, nebude tak snadné dosáhnout. Byla potřeba zlepšit ESZ, s cílem ji více sblížit s Lisabonskou strategií a řešit nové vznikající problémy.

Na základě tohoto zhodnocení byla v roce 2003 přijata tzv. **Nová Evropská strategie zaměstnanosti**, která se měla vyrovnat s rychlejšími ekonomickými změnami, stárnutím populace a rozšířením EU. V souladu s Lisabonskou strategií byly stanoveny nové tři základní cíle:

1) Plná zaměstnanost

Dosažení cíle plné zaměstnanosti pomocí zvýšení míry zaměstnanosti směrem k lisabonským a stockholmským cílům má zásadní význam pro hospodářský růst EU a pro trvalou udržitelnost systémů sociální ochrany.

2) Zlepšení kvality a produktivity práce

Cílem EU není jen vytvářet větší počet pracovních míst na trhu práce, ale také podporovat tvorbu nových míst vyšší kvality. Kvalita práce je hlavním motivem

²³ Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/scripts/clanek.asp?lg=1&id=2580>>

²⁴ Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/scripts/clanek.asp?lg=1&id=3017>>

individuálního rozhodnutí pracovat a souvisí s produktivitou práce, čímž zvyšuje konkurenceschopnost nejen na trhu EU.

3) Posilování sociální soudržnosti a začleňování

Politika zaměstnanosti by měla usnadňovat přístup na trh práce prostřednictvím podpory přístupu ke kvalitnímu zaměstnání pro všechny, potíráním diskriminace na trhu práce a předcházením vylučování lidí ze světa práce. Mnoho členských států vykazuje velké regionální rozdíly pokud jde o zaměstnanost či nezaměstnanost. ESZ by tyto nerovnoměrnosti měla řešit a podporovat hospodářskou a sociální soudržnost. (K politice zaměstnanosti Evropské unie, 2003, s.3)

Tyto cíle obsahují a vodítka k lepší regulaci politiky zaměstnanosti. Priority obsažené v původních čtyřech pilířích zůstaly stejné, přibyly jen některé nové:

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

Zároveň došlo ke sladění koordinačních mechanismů hospodářské politiky a politiky zaměstnanosti, aby se dosáhlo větší provázanosti těchto politik. Od této chvíle jsou cíle a doporučení schvalovány v tříletých cyklech, což umožní lépe se v mezidobí zaměřit na jejich implementaci v praxi.

3. 3. 2 Kokova zpráva

„Velké množství nejasně formulovaných cílů a nevhodně nastavený systém řízení Lisabonského procesu se ve svém důsledku promítl v nedostatečné implementaci cílů a opatření jak na evropské, tak na národní úrovni. Lisabonská agenda nebyla ze strany jednotlivých zemí vnímána jako dostatečně konzistentní a byla spíš na okraji politického

zájmu i zájmu veřejnosti. Od počátku roku 2003 sílily názory, že je nezbytné urychleně přistoupit k implementaci Lisabonské strategie. Bylo sice dosaženo značného pokroku, ale má-li být do roku 2010 dosaženo ambiciózního cíle stanoveného v Lisabonu, je třeba výrazně zvýšit rychlost reform. ²⁵ Za tímto účelem pověřila Evropská komise na jarním zasedání Evropské rady v Bruselu v březnu roku 2004 bývalého nizozemského ministra Wima Koka vedením pracovní skupiny, jejímž úkolem bylo vypracovat rozbor dosaženého stavu Lisabonské strategie. **Tzv. Kokova zpráva: Čelíme výzvě- Lisabonská strategie pro růst a pracovní místa** (Facing the Challenge-The Lisbon Strategy for Growth and Employment) byla zveřejněna v listopadu roku 2004 a konstatovala, že výsledky naplňování cílů Lisabonské strategie nelze považovat za příliš uspokojivé. Tato zpráva byla prvním materiálem svého druhu, který občanům srozumitelně vysvětluje, o čem strategie vůbec pojednává. Přináší rozbor, proč jsou její výsledky zatím neuspokojivé a nakonec nabízí další možný postup s návrhy, co v dosavadních přístupech změnit.

Jediné pozitivní výsledky vidí Kokova zpráva v tom, že došlo k významnému zlepšení v oblasti zaměstnanosti. Zaměstnanost vzrostla z 62,5% v roce 1999 na 64,3% v roce 2003. I když se asi nepodaří dohnat zpoždění Lisabonského procesu, Kokova zpráva nevidí důvod k tomu, aby se od této strategie upustilo. Nicméně termín 2010 je nutno zachovat mimo jiné proto, aby nutil členské státy k větší angažovanosti.

3. 3. 3 Revidovaná Lisabonská strategie

Na základě doporučení vycházejících ze Kokovy zprávy zpracovala Evropská komise pro jarní zasedání Evropské rady v Bruselu v březnu 2005 střednědobé hodnocení Lisabonské strategie, *Sdělení EK pro jarní Evropskou radu: Společně k růstu a zaměstnanosti - Nový začátek Lisabonské strategie* (Communication to the Spring European Council: Working Together for Growth and Jobs – A New Start for the Lisbon Strategy), které mění podstatným způsobem pojetí Lisabonské agendy. Revidovaná Strategie by se měla primárně zaměřovat na dosažení vyššího dlouhodobého hospodářského růstu a zaměstnanosti. V souladu s těmito cíly se musí zajistit, aby „Evropa byla přitažlivější pro investory a pracující, motorem evropského růstu byly znalosti a investice a také, aby politiky umožňovaly podnikům vytvářet více pracovních míst a lepší pracovní místa.“²⁶

Podle Evropské komise Lisabonská strategie utrpěla tím, že na ni byly stále nabalovány další a další cíle. Nová Lisabonská agenda by měla tudíž obsahovat menší

²⁵ Dostupné z: <<http://wtd.vlada.cz/scripts/detail.php?id=8957>>

²⁶ Dostupné z: <http://www.eu.int/growthandjobs/pdf/COM2005_024_cs.pdf>

množství jasně definovaných priorit, podstatných pro dosažení úspěšné a dynamické ekonomiky EU. Z hlediska dalšího vývoje Lisabonské agendy byl tedy nepochybně nejvýznamnější návrh institucionálních změn ve vztahu k řízení celého procesu. Jeho cílem je:

- umožnit stanovení priorit při současném zachování celkové rovnováhy strategie a součinnosti mezi jeho jednotlivými složkami
- zlepšit provádění těchto priorit v praxi na základě většího zapojení členských států
- a racionalizovat postup sledování, aby bylo možné lépe pochopit provádění strategie v jednotlivých státech.

Revidovaná Lisabonská strategie bude v rámci nového tříletého cyklu řízení využívat tyto nástroje:

- Výchozím bodem cyklu byla „strategická zpráva“ Evropská komise, která byla projednána na jarním zasedání Evropské rady v Bruselu v březnu 2005, kde se stanovily hlavní politické zásady pro všechny tři dimenze Strategie.
- Na základě závěrů z jarního zasedání byly přijaty Integrované směry pro růst a pracovní místa 2005-2008, které sjednotily Obecné směry hospodářské politiky a Hlavní směry zaměstnanosti do jednoho dokumentu. Nižší počet směrů a lepší provázanost jednotlivých opatření umožní členským zemím soustředit se na omezený počet cílů a tím dosáhnout větší efektivity při jejich plnění.

Integrované směry pro růst a pracovní místa 2005 –2008 se skládají ze dvou částí:

1) Obecné směry hospodářské politiky

- a) makroekonomická část (směry 1-6)
- b) mikroekonomická část (směry 6-15)

2) Hlavní směry zaměstnanosti (směry 16-23)

- Na základě integrovaných směrů pro růst a zaměstnanost
 - členské státy měly zpracovat vlastní Národní program reform (NPR) odpovídající aktuálním potřebám a jejich konkrétní situaci, který bude stanoven na tři roky dopředu. Dále členské státy vytvoří zvláštní funkci („Mr/Ms Lisabon“), jejímž úkolem by bylo koordinovat jednotlivé prvky Strategie a představovat její program.
 - vypracuje Komise na úrovni Unie Lisabonský program Společenství zahrnující cíle a opatření podporující růst a zaměstnanost.
- Předkládání pravidelných zpráv o pokroku v rámci jednotlivých politik bude nyní zjednodušeno sloučením do jednoho dokumentu.

- Komise bude každoročně vydávat zprávu o plnění Lisabonské strategie v jejích třech dimenzích a Evropská rada tento pokrok na každém jarním summitu vyhodnotí.²⁷

Na konci každého tříletého cyklu budou integrované hlavní zásady, národní programy reforem a Lisabonský program Společenství budou obnovovány s výše popsáním postupem, přičemž východiskem bude strategická zpráva Evropské Komise založená na celkovém hodnocení pokroku dosaženého za předchozí tři roky.

3. 3. 4 Evropský sociální program 2006-2010

Na jarním zasedání Evropské rady v roce 2005 byl také přijat nový **Evropský sociální program** modernizace evropského sociálního modelu, jako základní pilíř nové strategie růstu a zaměstnanosti. Nový program, který pokrývá období do roku 2010, je zaměřen na zajištění zaměstnanosti a rovných příležitostí pro všechny a na záruku, že přínosy EU úsilí o podporu růstu a zaměstnanosti budou ku prospěchu všech členů společnosti. Program má *dvě klíčové priority*: zaměstnanost a boj proti chudobě a podporu rovných příležitostí.

V oblasti zaměstnanosti je program zaměřen na :

- *vytvoření evropského trhu práce* díky tomu, že zaměstnancům bude umožněno převádět nároky na důchod a na sociální zabezpečení, když pracují v jiném členském státě a že bude vybudován dobrovolný systém kolektivního vyjednávání, překračující hranice; Komise také přezkoumá přechodná období pro pracovníky z nových členských států,
- *umístění více lidí na lepší pracovní místa*, zejména prostřednictvím Iniciativy evropská mládež a pomoci ženám (znovu) vstupujícím na trh práce,
- *aktualizaci pracovního práva* s cílem řešit potřeby navozené novými formami práce,
- *vytvoření procesu restrukturalizace cestou sociálního dialogu*.²⁸

3. 4 Evropský sociální fond (ESF)- nástroj ESZ

²⁷ Dostupné z: <http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressdata/CS/ec/84356.pdf>

²⁸ Dostupné z:

<http://www.evropska-unie.cz/cz/article.asp?id=3209&s_type=1&text=sociální%20program>

Evropský sociální fond (European Social Fund), který byl zřízen v roce 1960, je jedním ze čtyř strukturálních fondů EU.²⁹ "Posláním ESF je předcházet nezaměstnanosti a bojovat s ní, vytvořit pracovní síle v Evropě a evropským podnikům takové zázemí, které by jim pomohlo využít nových příležitostí a zároveň by je chránilo před problémy na trhu práce." (Pomoc Evropské unie..., 2000, s. 11.)

EU prostřednictvím ESF převádí své strategické cíle politiky zaměstnanosti do praxe. Od roku 2000 se ESF stává nástrojem politiky zaměstnanosti EU, respektive nástrojem Evropské strategie zaměstnanosti. ESF tak podporuje a doplňuje činnost členských zemí při realizaci jejich národních akčních plánů zaměstnanosti, a to zejména v následujících oblastech:

- 1) "v rozvoji a podpoře aktivní politiky zaměstnanosti v řešení důsledků nezaměstnanosti, v prevenci nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé, usnadnění opětovné integrace dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce, podpora profesního začlenění mladých lidí a osob, které se vrací na trh práce po období nepřítomnosti
 - 2) v podpoře rovných příležitostí pro všechny v přístupu na trh práce se zvláštním důrazem na ty, kterým hrozí vyloučení ze společnosti
 - 3) v podpoře a zlepšování školení, vzdělávání a poradenství jakožto součástí politiky celoživotního vzdělávání s cílem umožnit a zlepšit přístup na trh práce a začlenění do něj, zlepšit a udržet zaměstnatelnost a podpořit profesní mobilitu, posílit spojení mezi vzdělávacími či školicími institucemi a trhy práce
 - 4) v podpoře kvalifikované, vzdělané a přizpůsobivé pracovní síly, podpora inovací a flexibilní organizace práce, rozvoje podnikání a podmínek umožňující vytváření pracovních míst a podpora dovedností a rozvoje lidského potenciálu ve výzkumu, vědě a technologii
 - 5) ve specifických opatřeních podporujících zlepšení účasti žen na trhu práce včetně jejich kariérního rozvoje, přístupu k novým pracovním místům a podnikatelské činnosti."
- (Pomoc Evropské Unie ..., 2000, s.14-15.)

V prvních letech svého působení měl ESF jen velmi omezené zdroje a poskytoval pomoc pouze těm lidem, kteří se při zapojení do pracovního procesu museli přestěhovat do jiné členské. V letech 1970-1986, kdy se nezaměstnanost stala velmi vážným problémem, se finanční objem i rozsah působnosti fondů zvětšil. Další změny ve fungování ESF proběhly po

²⁹ Dalšími fondy jsou Evropský zemědělský podpůrný a garanční fond (EAGGF), Evropský fond regionálního rozvoje (ERDF) a Finanční nástroj na podporu rybníkářství (FIFG).

přijetí Bílé knihy o růstu, konkurenceschopnosti a zaměstnanosti. ESF nyní položil větší důraz na přesné směřování financí do konkrétních oblastí v jednotlivých členských státech. Nejvyšší představitelé států EU souhlasili v roce 1999 s rozdělením financí podle jednotlivých Cílů. Strukturální fondy se nyní, po snížení původního počtu šesti Cílů, podílejí na splnění těchto tří Cílů:

Cíl 1: Podpora rozvoje zaostávajících regionů

Cíl 1 se zaměřuje na rozvojovou pomoc méně vyspělým regionům EU. Jsou to ta území, jejichž HDP na obyvatele je nižší než 75% průměru HDP EU. Tímto cílem je pokryta celá ČR vyjma území hlavního města Prahy. V rámci Cíle 1 je možno čerpat ze všech strukturálních fondů a příspěvek z nich může tvořit až 75% veškerých uznatelných nákladů financovaných projektů.

Cíl 2: Podpora oblastí potýkajících se s restrukturalizací

Cíl 2 je zaměřen na podporu oblastí, které čelí strukturálním obtížím kvůli hospodářským a sociálním změnám v sektoru průmyslu a služeb. V ČR spadá pod Cíl 2 část území hl. m. Prahy, na kterém sídlí zhruba 31% obyvatel Prahy. Příspěvek ze strukturálních fondů může tvořit maximálně 50% veškerých uznatelných nákladů projektů.

Cíl 3: Podpora politiky zaměstnanosti a vzdělávání.

Záměrem Cíle 3 je rozvíjet aktivity týkající se rozvoje lidských zdrojů. Jde zejména o pomoc členským zemím přizpůsobovat a „modernizovat jejich systémy vzdělávání a zaměstnanosti v oblastech, které nejsou pokryty Cílem 1. V ČR je Cílem 3 pokryto celé území hl. m. Prahy. V rámci Cíle 3 je možno čerpat prostředky pouze z ESF. Příspěvek ESF může tvořit maximálně 50% veškerých uznatelných nákladů projektů.³⁰

ESF se soustřeďuje hlavně na podporu jednotlivých osob s cílem zvýšit jejich zaměstnatelnost, lze ho ovšem použít i ke zlepšení systémů tak, aby trh práce sám lépe fungoval. Poskytuje prostředky v rámci všech tří cílů, zejména se ale soustřeďí na pomoc v rámci *Cíle 3*.

Do roku 2006 EU věnuje prostřednictvím ESF 60 mld. EUR na podporu Evropské strategie zaměstnanosti. Z celkové sumy "až 60% půjde na podporu zaměstnatelnosti, včetně přibližně 11 mld. na sociální začleňování. Na podporu podnikatelství bude vyčleněna částka

³⁰ Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=6>>

přes 8 mld. EUR. Dalších 11 mld. EUR má směřovat na financování investic do adaptability evropské pracovní síly. Na podporu rovnosti pohlaví jsou vyčleněny přibližně 4 mld. EUR."(Evropská politika zaměstnanosti ..., 2002, s. 12.)

Podobně jako u všech ostatních strukturálních fondů jsou finance z ESF přidělovány každému členskému státu na základě potřeb dané země. Finanční prostředky se rozdělují podle jednotlivých Cílů. Evropská komise spolu s každým členským státem odsouhlasí způsob, jakým bude pro každý Cíl vytvořen program a také způsob rozdělování financí mezi různé priority v rámci státu. O způsobu dalšího členění a konkrétních projektech, které budou mít prospěch ze společného financování z ESF podle těchto programů, rozhodují už příslušné státní orgány jednotlivých zemí. Občané členských zemí mají prospěch z podpory ESF prostřednictvím účasti na konkrétních školeních nebo jiných aktivitách v dané oblasti, které jsou organizovány řadou organizací ať ze soukromého nebo z veřejného sektoru.

4. Politika zaměstnanosti ČR a Evropská strategie zaměstnanosti

4.1 Vývoj politiky zaměstnanosti ČR před vstupem do EU

„Vznik moderní politiky zaměstnanosti ČR je možné vnímat jako součást zásadní demokratické proměny veřejného sektoru po listopadu 1989. Součástí této reformy bylo také nové definování ústavou garantovaného práva na práci a nová orientace politiky zaměstnanosti, která se stala jedním z klíčových nástrojů vládní podpory liberalizovaných hospodářských činností a současně nástrojem prosazování občanských práv, udržování politické stability a sociální soudržnosti. Základní legislativní rámec nové politiky zaměstnanosti vymezily zákon č.1/1991 Sb., o zaměstnanosti a zákon č.9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti. Tyto předpisy konkretizovaly ústavou dané právo na práci a vytvořily právní předpoklady pro vznik veřejných služeb zaměstnanosti.“ (Winkler, Žižlavský, 2004, s.115-116)

Začátek 90. let byl ve znamení razantní hospodářské reformy. Její metoda (kupónová privatizace) vedla i k některým negativním důsledkům, zejména transformace některých velkých podniků na akciové společnosti v podmínkách nedostatečné legislativní úpravy těchto procesů vedly k citelnému zpomalení hospodářského vývoje.

Zpomalení hospodářského růstu vedlo ve 2.polovině 90.let nejen k výraznému růstu nezaměstnanosti (od roku 1997), ale také k prohlubování sociálních rozdílů a vytváření marginalizovaných skupin na trhu práce.

Základy strategie státní politiky zaměstnanosti ČR spočívaly na vysoké intenzitě nasazení opatření aktivní politiky zaměstnanosti (APZ). Tato strategie v prvních letech transformace napomáhala k udržení nízké míry nezaměstnanosti (3%). Okruh opatření aktivní politiky, tak jak byl formulován v počátcích transformace začal být ve druhé polovině devadesátých let značně omezen. Státní politika zaměstnanosti se začala čím dál více zaměřovat na pasivní politiku zaměstnanosti (PPZ). Tato politika sice vyhovovala při nízké míře nezaměstnanosti, ale při jejím zvýšení je zcela nedostatečná a selhává.

V 1. polovině roku 1997 rozhodla vláda o úsporných ekonomických opatřeních. Na základě tohoto rozhodnutí došlo k omezení využívání nástrojů APZ. Úspora finančních prostředků, která tímto vznikla, byla během dalších měsíců přerozdělována okresům postižených v tomto roce povodněmi, zejména na zřizování veřejně prospěšných prací za účelem odstranění následků povodní.

V letech 1998 a 1999 došlo sice k určitému zvýšení prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti, ale vzhledem k tomu, že nezaměstnanost stále rostla (v roce 1998 6% a v roce 1999 8,5%), nestačilo to. Zatímco politika zaměstnanosti v těchto letech potřebovala navýšit finanční prostředky, bylo zejména financování aktivní politiky zaměstnanosti i přes určitý nárůst prostředků v průběhu 2. poloviny 90.let nedostatečné. Vytvořil se tak bludný kruh rozhodnutí, kdy přijímané rozpočty APZ přispívají k malému rozsahu opatření, které podstatně snižují účinnost i ekonomickou efektivnost politiky a tyto slabé efekty nejsou dostatečnou pobídkou pro posílení financování politiky zaměstnanosti v její aktivní části. (Winkler, Žižlavský, 2004)

Z toho vyplývá, že situace na trhu práce vyžadovala novou politiku zaměstnanosti. To byl jeden z dvou základních důvodů, proč došlo v roce 1999 k přijetí Národního plánu zaměstnanosti. Druhým důvodem jeho vzniku byl připravovaný vstup ČR do EU. Politika zaměstnanosti ČR tak začala směřovat k větší integraci s principy Evropské strategie zaměstnanosti. musí být v souladu s principy politiky zaměstnanosti EU.

Jak už bylo zmíněno, politika zaměstnanosti ČR vykazovala od roku 1998 tendenci ke zvyšování důrazu na APZ. Ještě v letech 2000-2001 vynakládala ČR na aktivní opatření téměř 50% všech financí směřovaných na pracovní trh a každý pátý nezaměstnaný se ve stejné době účastnil v některých nabízených aktivních opatření. Tento směr byl narušen v roce 2002, který byl podobně jako v roce 1997 poznamenán povodněmi. Ty se negativně promítly do celkové ekonomické situace země tím, že došlo ke snížení sociálních výdajů, tedy i výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti. (Horáková dle Sirovátka, 2004)

Shrnuto, ČR patří dlouhodobě k zemím, jejichž celkové výdaje na politiku zaměstnanosti patří k nejnižším, pohybují se na pomezí 0,5 % HDP a od roku 2000 mají tendenci se snižovat. Vzhledem k trendu aktivace v posledních letech je významnější sledovat podíly finančních prostředků plynoucí do aktivních opatření. Podíl výdajů na APZ jako % HDP má již několik let tendenci klesat, v roce 2002 se pohyboval na úrovni 0,17% HDP, což bylo dvakrát až sedmkrát méně než ve srovnatelných zemích (vzhledem k povaze nezaměstnanosti a pracovního trhu). (Horáková, 2005)

Tabulka č. 3: Výdaje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti ČR v letech 1993-2004 (v mld. Kč.)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
A	0,749	0,718	0,635	0,552	0,552	0,903	1,928	3,406	4,063	3,725	3,191	3,938
B	1,417	1,844	1,782	2,106	3,420	4,196	5,706	5,681	5,459	4,750	6,949	7,030

Zdroj: MPSV

A ...výdaje na APZ

B ...výdaje na PPZ

4. 2 Příprava politiky zaměstnanosti ČR na realizaci Evropské strategie zaměstnanosti

4. 2. 1 Důležité dokumenty

Česká republika se v květnu roku 2004 stala členem EU, to znamenalo mimo jiné, že musela začít formálně ESZ aplikovat. Několik kroků k její realizaci ale již v předešlých letech proběhlo. Významným integrujícím prvkem se staly Národní akční plány zaměstnanosti, vládní dokumenty, které každoročně stanovují hlavní priority a cíle národních politik členských zemí EU.

Národní plán zaměstnanosti

V roce 1999 byl schválen první **Národní plán zaměstnanosti ČR**, který byl prvním dokumentem tohoto druhu v kandidátské zemi. Nelze jej ještě považovat za ucelenou strategii, ale spíše souhrn nejrůznějších, málo propojených a ne příliš konkrétních opatření. Byl to však důležitý krok směrem k EU. Národní plán zaměstnanosti je "vyjádřením střednědobé strategie politiky zaměstnanosti ve změněných podmínkách trhu práce, klade si

za cíl napomoci koordinaci hospodářské, regionální, sociální a vzdělávací politiky s politikou zaměstnanosti."(Hajný , 2000, s.18.)

Cílem návrhu tohoto plánu bylo přihlásit se k zásadám Evropské strategie zaměstnanosti, avšak aplikovat je způsobem odpovídajícím specifické situaci ČR v nezaměstnanosti. Zásady v oblasti zaměstnanosti EU se opírají o 4 základní priority (zaměstnanost, podnikání, adaptabilita, rovné příležitosti), které jsou dále rozpracovány v jednotlivých směrniciích. Samotný Národní plán zaměstnanosti ČR je členěn do čtyř pilířů, pro srovnatelnost s plány zemí EU, a víceméně sleduje základní myšlenky jednotlivých směrnic. Většinou však nezmiňuje výchozí stav pro jednotlivá opatření. Návrh každého opatření obsahuje znění opatření, charakteristiku řešeného problému, cíl, cílové skupiny, způsob aplikace, požadavek na změnu právní úpravy a termín uplatnění, požadavek na finanční prostředky, nositele úkolů a ukazatele.

Společné zhodnocení priorit politiky zaměstnanosti

Dalším krokem směrem k realizaci Evropské strategie zaměstnanosti u nás byl podpis dokumentu **Společné zhodnocení priorit politiky zaměstnanosti**. V květnu 2000. Jednalo se o přehled politiky zaměstnanosti v ČR, jehož záměrem je zjistit, do jaké míry ČR pokročila v přizpůsobování svého systému zaměstnanosti tak, aby byla schopna realizovat strategii zaměstnanosti EU. Šlo o první Společné zhodnocení priorit politiky zaměstnanosti podepsané mezi kandidátskou zemí a Evropskou komisí. „Dokument stanovil několik prioritních oblastí, ve kterých bylo zapotřebí dosáhnout dalšího pokroku:

- udržet přiměřený mzdový vývoj v souladu s růstem produktivity práce
- koordinovat systémy daní a dávek směrem k vyšší motivaci pro občany pracovat a pro podniky vytvářet nové pracovní příležitosti
- přezkoumat důchodový systém z hlediska jeho vlivu na zaměstnanost
- podporovat profesní a územní mobilitu
- ve spolupráci se sociálními partnery modernizovat systém odborného vzdělávání a výcviku, zajistit větší transparentnost vzdělávacího systému a jeho přizpůsobení potřebám trhu práce
- posílit veřejné služby zaměstnanosti a zaměřit politiku zaměstnanosti na prevenci a aktivaci
- posílit institucionální struktury potřebné pro využívání prostředků z ESF.“³¹

³¹ Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/sripts/tisk.asp?id=2803&lg=1&k=t>>

Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2001

Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2001 ČR obsahoval jak opatření střednědobá, po některých úpravách převzatá z Národního plánu zaměstnanosti, tak zejména na ně navazující konkrétní opatření pro rok 2001. Stejně jako Národní plán zaměstnanosti byl i Národní akční plán zaměstnanosti členěn do čtyř pilířů podle EU. Opatření reagovala na vývoj trhu práce, na změnu právního prostředí a předchozí průběh realizace opatření Národního plánu zaměstnanosti, který byl vyhodnocen v materiálu Informace o stavu realizace Národního plánu zaměstnanosti k 30.6.2000. Dále reagovala i na opatření Evropských směrnic zaměstnanosti na rok 2001.³²

Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2002

Priority vytyčené v Společném zhodnocení priorit politiky zaměstnanosti byly obsaženy v **Národním akčním plánu zaměstnanosti na rok 2002**, který byl už standardně založen na metodice EU a poprvé obsahoval, podobně jako v případě členských států, ukazatele výkonu pro hodnocení plnění politiky zaměstnanosti. Použití těchto kritérií umožní nejen zhodnocení dosaženého postupu v realizaci politiky zaměstnanosti, ale i objektivní srovnání ČR se zeměmi EU a dalšími kandidátskými zeměmi, které tyto ukazatele také používají.

NAPZ na rok 2002 kladl důraz na:

- aktivní preventivní opatření, individuální přístup k nezaměstnaným
- zaměstnatelnost ohrožených skupin cestou rekvalifikací
- větší účast krajů a sociálních partnerů ve strategii zaměstnanosti.³³

Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2003

Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2003 obsahoval opatření nezabezpečující snížení nezaměstnanosti v horizontu tohoto roku. Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2003 měl pouze omezený charakter, nepředkládal opatření, jež by byla schopna nezaměstnanost řešit v plném rozsahu.

³² Dostupné z:

<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan_2004_06/narodni_akcni_plan_2001>

³³ Dostupné z:

<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan_2004_06/narodni_akcni_plan_2002>

Tíživá situace na trhu práce, stejně tak požadavky kladené na úroveň a řízení politiky zaměstnanosti vyplývající ze vstupu České republiky do Evropské unie, vyžadovaly stanovit i kroky odpovídající výrazně změněné situaci. Z toho vyplynula potřeba zpracovat dlouhodobou koncepci národní politiky zaměstnanosti do roku 2010, která by měla obsahovat, příp. respektovat, principy Evropské strategie zaměstnanosti, představu národní politiky o dosažení cílů Lisabonského procesu a střednědobé cíle vlády v řešení nezaměstnanosti v průběhu jejího funkčního období, včetně určení základních přístupů a kroků.

NAPZ 2003 navazoval na předchozí NAPZ a zejména zdůrazňoval:

- prevenci, aktivaci, motivační kurzy a výuku techniky vyhledávání míst
- rozšíření speciálního poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané
- rozšíření pilotních projektů k prevenci dlouhodobě nezaměstnanosti
- zvýšení podílu finančních prostředků na rekvalifikace
- větší zapojení starších pracovníků do rekvalifikací
- přípravu systému celoživotního vzdělávání
- omezení počtu oborů v systému vzdělávání, zvýšení kvality a úpravu systému vzdělávání
- identifikaci uchazečů nejvíce ohrožených diskriminací a ve zvýšené míře uplatnit poradenství a zařazování těchto uchazečů do aktivních programů
- navržení nového nástroje tvorby míst, využití daňových odpisů k podpoře tvorby míst
- podporovat zřizování a provoz zařízení péče o děti a potřebné členy rodiny
- koordinace regionální strategie prostřednictvím Krajských rad pro rozvoj lidských zdrojů aj. (Winkler, Žižlavský, 2004)

Národní akční plán zaměstnanosti 2004-2006

V reakci na reformu ESZ v roce 2003 byl schválen další **Národní akční plán zaměstnanosti na období tří let, tedy 2004-2006**. Plán se skládá ze tří částí:

- 1) Souvislosti a cíle národní politiky zaměstnanosti
- 2) Reakce národní politiky zaměstnanosti na priority Hlavních směrů politiky zaměstnanosti EU a na specifické doporučení Rady k ČR
- 3) Zhodnocení procesu řízení a partnerství

Obsahuje řadu konkrétních opatření v působnosti jednotlivých resortů a sociálních partnerů sdružených v Radě hospodářské a sociální dohody, která by měla přispět ke snížení nezaměstnanosti, respektive ke zvýšení zaměstnanosti v ČR.

NAPZ ČR považuje za hlavní problémy pracovního trhu zejména

- nízkou flexibilitu pracovního trhu a zaměstnanosti,
- všeobecnou převahu nabídky pracovní síly nad poptávkou po ní
- kvalifikační nesoulad mezi nabídkou uvolňované pracovní síly a poptávkou po ní
- nesoulad systémů sociálních dávek
- nedostatečné personální a finanční zajištění veřejných služeb.³⁴

V návaznosti na tyto problémy pak stanovuje řadu víceméně obecných cílů a priorit (např. podpora hospodářského růstu a konkurenceschopnosti, zaměstnanost, reforma veřejných financí a udržitelný rozvoj). NAPZ se celkem podrobně věnuje strategiím pro prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí i dospělých (programy První příležitost a Nový start). Opomíjí však opatření, která by začleňovala na pracovní trh i další znevýhodněné skupiny osob (např. strategie zaměstnávání starších osob nebo zlepšení podmínek pro sladění rodinného a pracovního života žen). V těchto oblastech zůstávají formulace NAPZ na obecné úrovni.

Zhodnocení NAPZ

Podle Winklear a Žižlavského je zřejmé, že tvorba NAPZ má řadu přínosů pro politiku zaměstnanosti, ale má také slabá místa:

- Za velký přínos lze pokládat vcelku přesné definování problémů českého trhu práce. Dále stanovení základních cílů pro aktivní politiku zaměstnanosti, které jsou v souladu s ESZ. Významná je také koordinační role těchto plánů. Díky nim dochází v posledních letech dochází k horizontální koordinaci politiky zaměstnanosti vzhledem k dalším oblastem veřejné a sociální politiky a také k vertikální koordinaci mezi ministerstvem a regionálními úřady práce i jinými subjekty působící na trhu práce.
- Mezi slabá místa tvorby našich NAPZ je nedostatečná konkretizace cílů do podoby měřitelných a vyhodnotitelných úkolů. Negativem je i ne vždy jednoznačná adekvátnost plánovaných nástrojů a opatření k dosažení cílů. Dalším problémem je skutečnost, že NAPZ nedefinují vždy úplně jasně odpovědnost za provedení a

³⁴ Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan_2004_06>

financování uvedených opatření. Důvodem je to, že NAPZ jsou z velké části připravovány v resortu MPSV, ačkoliv cíle a opatření vyžadují meziresortní spolupráci a jsou provázané s řadou úseků veřejné politiky. (Winkler, Žižlavský, 2004)

Národní program reforem ČR

V říjnu 2005 ČR poslala Evropské komisi **Národní Lisabonský program 2005-2008 (Národní program reforem)**, který byl zpracován na základě Integrovaných směrů pro růst a pracovní místa (2005-2008), které přijala Evropská rada v červnu roku 2005. Při výběru priorit Národního programu reforem byl zejména kladen důraz na jejich realizovatelnost v daném období, na stanovené výdajové rámci rozpočtu ČR, možnost vyhodnocení a vzájemný synergický efekt jednotlivých opatření.

Národní program reforem ČR představuje integrovaný přístup mezi makroekonomickými politikami, mikroekonomickými politikami a politikou zaměstnanosti.

- Nejdůležitější prioritou ČR v *makroekonomické oblasti* je pokračování reformy veřejných financí zaměřené na postupné snižování podílu maastrichtského deficitu veřejných financí na HDP tak, aby do roku 2008 bylo dosaženo úrovně pod 3% HDP.
- V *mikroekonomické oblasti* jsou jednotlivé reformy navzájem propojeny a zaměřeny na ta opatření, která povedou k posílení a zvýšení konkurenčních výhod české, respektive evropské průmyslové základny.
- Reformní opatření v *oblasti politiky zaměstnanosti* jsou rozdělena do tří částí:
 - 1) Flexibilita trhu práce
 - 3) Začleňování na trhu práce
 - 4) Vzdělávání³⁵

4. 2. 2 Harmonizace legislativy ČR v oblasti zaměstnanosti s legislativou EU

³⁵ Dostupné z: <http://wtd.vlada.cz/files/eu/narodni_program_reforem_cz.pdf>

Základní legislativní rámec politiky zaměstnanosti ČR tvoří zákon o zaměstnanosti (č.435/2004 Sb.) a zákoník práce (č.65/1965 Sb.). Oba zákony prošly za dobu svého trvání už řadou úprav, které dokazovaly neustále se vyvíjející trh práce a také potřebu sladit právní úpravu této problematiky s legislativou EU. V současné době lze konstatovat, že ČR disponuje v oblasti politiky zaměstnanosti legislativním rámcem srovnatelným se standardy EU.

Zákon o zaměstnanosti

Z hlediska významu přibližování se legislativě ES měla význam *novela č.167/1997Sb.*, která zakazuje diskriminaci v přístupu k zaměstnání, tak jak to vyžaduje EU. Také se věnuje ochraně trhu práce ČR před pronikáním cizinců, a to v kontextu s přístupem zemí EU k občanům z nečlenských zemí.

Na jaře 2002 byl přijat nový zákon, kterým se oba zákony o zaměstnanosti měnily. Tato *novela č.220/2002 Sb.* byla novelou harmonizační, která byla zaměřena na vztahy mezi EU a ČR. Došlo k rozšíření zákazu diskriminace při přístupu k zaměstnání o nové ustanovení zrovnoprávnění postavení občanů EU a jejich rodinných příslušníků na českém trhu práce s občany ČR. Ustanovení týkající se této problematiky nabyly účinnosti 1.5.2004, tedy dne, kdy se ČR stala členem EU. Obsahem novely byla také předpokládaná možnost zprostředkování zaměstnání občanům ČR v zemích EU a naopak, prostřednictvím úřadů práce. Jedná se o napojení na systém EURES umožňující poskytování informací v mezinárodním měřítku o volných pracovních místech a podmínkách.

Od 1.10. 2004 začal platit *nový zákon o zaměstnanosti č.435/2004 Sb.*, který spojil dva dosavadní samostatné zákony (zákon č.1/1991 Sb., o zaměstnanosti a zákon č.9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti) do jednoho. Cílem tohoto zákona je zvýšit motivaci uchazečů k přijetí zaměstnání například zpřísněním podmínek pro zprostředkování zaměstnání (především pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání) nebo zpřísněním podmínek pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti.

Obsahuje řadu nových opatření v aktivní politice zaměstnanosti, například rozšíření příspěvků pro zaměstnavatele, rozšíření subjektů, kteří se mohou účastnit rekvalifikace nebo tzv. individuální akční plány jako nový nástroj pro zlepšení poradenské a zprostředkovatelské činnosti, zejména pro ty uchazeče, kterým je věnována zvýšená pozornost při zprostředkování práce (např. absolventi škol).

Zákon obsahuje i další prvky, které reagují na problémy trhu práce, jako rozšíření činnosti zprostředkovatelských agentur, opatření proti nelegální práci nebo možnost přivýdělku pro uchazeče vedle pobírání podpory v nezaměstnanosti.

Součástí zákona je i úprava postavení občanů států EU na trhu práce v ČR. Občané jiných členských států, kteří budou v ČR pracovat, budou mít stejné postavení jako občané ČR, včetně jejich rodinných příslušníků. Do zákona byla zapracována také ochrana dětí při umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti v souladu s požadavky Směrnice Rady č.94/33/EC, o ochraně mladých lidí při práci.

Dosavadní jednorochní praxe nového zákona ukázala, že je vhodné upravit a přizpůsobit podmínkám trhu práce jeho některá ustanovení. Z tohoto důvodu byla schválena *novela č. 382/2005 Sb. zákona o zaměstnanosti*, s účinností od 1.1. 2006, na základě které dochází ke změnám podmínek vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a poskytování podpor v nezaměstnanosti.

Zákoník práce

Současný *zákoník práce (č.65/1965 Sb.)* patří k nejdéle platným právním předpisům, vznikl již v roce 1965. Od té doby byl více jak dvacetkrát novelizován. V roce 2000, po několikaleté debatě, byla schválena *novela zákoníku práce č.155/2000 Sb.*, která vstoupila v platnost 1. ledna 2001. Hlavním cílem této novely byla harmonizace pracovního práva ČR s EU. Na základě směrnic ES a Evropské sociální charty byly stanoveny nové povinnosti zaměstnavatelů v oblasti komunikace se zaměstnanci (jedná se zřizování rady zaměstnanců tam, kde nejsou odbory, dále o právo zaměstnanců na informace atd.). Díky této novele došlo například k úpravě pracovní doby na 40 hodin týdně, omezení přesčasů nebo k zavedení pojmu rodičovské dovolené. Nově byly upraveny požadavky k vysílání zaměstnanců k výkonu práce v zemích EU. Prostřednictvím této novely přešla většina pravidel, kterými se řídí pracovní právo v EU, do českého pracovního právního řádu.

V souvislosti s novým zákonem o zaměstnanosti byl *zákonem č.436/2004 Sb.*, s účinností od 1.10.2004, novelizován také zákoník práce. Jednalo se o další harmonizační novelu, jejíž hlavním cílem bylo promítnout kritéria nově přijatých směrnic ES do českého pracovního práva a dosáhnout tak plné slučitelnosti zákoníku práce s právem ES.

Novela rozšiřuje zásady rovného zacházení se zaměstnanci a striktně zakazuje přímou a nepřímou diskriminaci. Zcela nově zákoník upravuje základní pravidla pro přijímání pozitivních opatření ve prospěch méně zastoupeného pohlaví. Výkon práv a povinností

vyplývající z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy (patří sem i tzv. mobbing). Co se týče uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, novela stanovuje maximální celkovou dobu trvání na sebe navazujících pracovních poměrů na dobu dvou let. Další úpravy se týkají také formulace rovnoměrného rozvržení pracovní doby, přestávek v práci, rodičovské dovolené či odstupného. Novela také zakazuje práci dětí do 15 let věku.

V současné době se mluví o *nové podobě zákoníku práce*. Zatímco současná právní úprava je postavena na zásadě „co není dovoleno, je zakázáno“, hlavním principem nového zákoníku má být zásada „co není zakázáno, je dovoleno“. Zákoník by nově upravoval i oblasti, které dosud upravovaly samostatné zákony (zákony upravující odměňování, cestovní náhrady, aj.).

4. 2. 3 Institucionální zabezpečení ESZ v ČR

Zapojení ČR do struktur EU předpokládalo také vytvoření institucionálního rámce pro realizaci ESZ. Programy politiky pracovního trhu jsou v evropských zemích vytvářeny a realizovány především veřejnými službami zaměstnanosti. Veřejné služby zaměstnanosti v ČR jsou tvořeny Správou služeb zaměstnanosti a jednotlivými úřady práce.

„Správa služeb zaměstnanosti je jedním ze sedmi úseků Ministerstva práce a sociálních věcí a člení se dále na další odbory. V jejím čele stojí vrchní ředitel, který přímo řídí čtyři odbory (odbor trhu práce, odbor poradenství a zprostředkování, odbor financování služeb zaměstnanosti a odbor metodiky správního řízení). Vrchnímu řediteli jsou rovněž odpovědní jednotliví ředitelé úřadů práce. Činnost a agendu Správy služeb zaměstnanosti přímo ovlivňují také ostatní úseky MPSV. Zejména úsek pro oblast legislativní a pracovně právní, úsek pro oblast ekonomickou a úsek pro oblast evropské integrace a mezinárodní vztahy. Na tomto úseku byla v roce 2002 umístěna agenda pro řízení pomoci z Evropského sociálního fondu.“ (Winkler, Žižlavský, 2004)

Organizační uspořádání úřadů práce volně odpovídá struktuře Správy služeb zaměstnanosti na MPSV. Na úřadech práce fungují obvykle odbory zprostředkování zaměstnání, odbor poradenství a rekvalifikace, odbor trhu práce a informatiky, odbor kontrolní a právní a odbor ekonomický. Na větších úřadech práce jsou na úrovni odborů zařazovány územní pobočky úřadů práce.

„V souvislosti s prováděním ESZ je zapotřebí činnost veřejných služeb zaměstnanosti dále rozvíjet a modernizovat, a to zejména na místní úrovni. Je důležité, aby občané k nim

měli rychlý přístup, zejména pak k odborné přípravě a ke prostředkovaní zaměstnání. Praktická implementace cílů ESZ není závislá jen na kvalitě nástrojů politiky zaměstnanosti a jejich finančního krytí, ale zejména na kvalitě úřadů práce jako celku a na kvalitě jejich personálu. Ze strany EU je kladen důraz na modernizaci úřadů práce v jednotlivých zemích EU. Jedná se o obecnou potřebu zajistit na regionálních úřadech práce vybavenost nejnovějšími informačními technologiemi, znalostmi pracovníků o charakteristikách lokálního trhu práce a sladění potřeb pracovního trhu a cílů politiky zaměstnanosti sledující cíle ESZ. Proto se ČR před svým vstupem do EU zavázala mimo jiné k tomu, aby úřady práce hráli efektivní roli při zajišťování veřejných služeb zaměstnanosti.“(Winkler,Žižlavský, 2004)

Je důležité, aby se dále rozvíjela spolupráce s ostatními aktéry na trhu práce, zejména ze sociálními partnery. V zemích EU je běžnou praxí, že na implementaci politiky zaměstnanosti se podílejí i sociální partneři. Sociální partneři v ČR jsou zapojeni do přípravy hlavních strategických dokumentů v oblasti zaměstnanosti. Všechny klíčové dokumenty jsou projednávány v Radě hospodářské a sociální dohody, která je tripartitním orgánem na národní úrovni. Sociální partneři byli zapojeni i do přípravy na využívání Evropského sociálního fondu. Významnou roli při formování a prosazování politiky zaměstnanosti na regionální úrovni hrají regionální tripartitní orgány, které představují základ pro spolupráci sociálních partnerů a umožňující účinnější aplikaci mechanismů politiky zaměstnanosti na regionální úrovni.

„K realizaci ESZ v budoucnu nepostačí vypracovat programové dokumenty, typu Národní akční plán zaměstnanosti. Bude potřeba tyto záměry dále konkretizovat a především vytvořit institucionální, finanční a personální podmínky k jejich prosazení a také je skutečně prosadit. Pokud se tak nestane, navzdory ekonomickému růstu bude trvat vysoká úroveň nezaměstnanosti (především dlouhodobé) a disproporce uvnitř trhu práce (jak regionální, tak podle specifických kategorií nezaměstnaných.“ (Sirovátka a kol., 2003, s.152)

4. 3 ČR a Evropský sociální fond

4. 3. 1 Příprava ČR na čerpání prostředků z ESF

ČR má právo, po svém vstupu do EU v květnu roku 2004, čerpat prostředky ze strukturálních fondů.³² Příprava na čerpání prostředků ze strukturálních fondů trvá několik let vzhledem ke složité administrativě a složitému uplatňování principů koncentrace, programování, partnerství, spolufinancování a dalších. V předvstupním období ČR čerpala prostředky z nástrojů financování tzv. *předvstupní pomoci*, které bývají někdy nazývané *předstrukturálními fondy*. Představují určité modely pro fungování strukturálních fondů. Patří mezi ně programy SAPARD, ISPA a Phare.

Přípravu na ESF lze rozdělit do dvou hlavních oblastí. První oblast je tvořena politikou, strategií a programy a druhá institucionálním rámcem (legislativní, administrativní a finanční předpoklady). V oblasti přípravy politiky, strategií a programů jde především o přípravu ČR na realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. V praxi to znamená vypracování Národních akčních plánů a vypracování programů pro financování z programu Phare v předvstupním období a z ESF po té, co ČR se stane členem EU.

Projekty realizované v rámci programu Phare schválené v roce 1999 zajišťovaly budování institucí pro organizaci a řízení budoucího využívání prostředků z ESF. Patřil mezi ně např. Projekt Politika lidských zdrojů/příprava na ESF, jehož hlavním cílem byla příprava Národního akčního plánu zaměstnanosti a posílení kapacity ČR pro budoucí využívání ESF prostřednictvím podpory při vytváření administrativního systému. Na něj přímo navazoval projekt z roku 2001 Podpora rozvoje strategií a využití současných struktur a mechanismů pro budoucí financování z ESF. Posledním předvstupním programem zaměřeným na přípravu využívání strukturálních fondů je Phare 2003, jehož jednotlivé projekty budou ukončeny v roce 2006. (Pomoc Evropské unie ..., 2002)

Jako jedna z komponent programů Phare je označován Fond aktivních opatření na trhu práce PALMIF, jehož programy byly realizovány v letech 1991-2002 a podporovaly zejména projekty zaměřené na podporu trhu práce a politiky zaměstnanosti. Získané zkušenosti jsou dále využívány při přípravě a implementaci dalších programů, orientovaných na oblast zaměstnanosti a trhu práce, především programů, využívajících zdrojů z ESF.

4. 3. 2 Programové dokumenty

V roce 2004 se ČR stala členem EU, proto mohla začít čerpat finanční prostředky ze strukturálních fondů EU. Základním strategickým dokumentem pro získání podpory ze

³² Orgánem zodpovědným za řízení pomoci z ESF v ČR je MPSV. Dalšími partnery jsou Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, CzechInvest, Nadace rozvoje občanské společnosti, Magistrát hlavního města Prahy, úřady práce, orgány místní a regionální samosprávy.

strukturálních fondů v ČR je *Národní rozvojový plán (NRP)*. Úlohou NRP je prezentovat celkovou strategii, která zdůvodní výběr priorit, o jejichž podporu ze zdrojů EU ČR usiluje. Podrobné cíle a podmínky čerpání podpory na jejich dosažení v jednotlivých oblastech jsou pak upřesněny v operačních programech (sektorově nebo regionálně zaměřených).

Programy, které umožňují čerpání prostředků z ESF pro období 2004-2006 v ČR jsou:

- **Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)**

OP RLZ tvoří základ pro realizaci podpory z ESF. Hlavním cílem je dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje. Vymezuje celkem 4 priority, které jsou rozpracovány do 10 opatření:

1. Aktivní politika zaměstnanosti

- 1.1 *Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání*

- 1.2 *Modernizace veřejných služeb zaměstnanosti*

2. Sociální integrace a rovnost příležitostí

- 2.1 *Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí*

- 2.2 *Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce*

- 2.3 *Posílení kapacity poskytování sociálních služeb*

3. Rozvoj celoživotního vzdělávání

- 3.1 *Zkvalitňování vzdělání ve školách a školských zařízeních a rozvoj podpůrných systémů ve vzdělávání*

- 3.2 *Podpora terciálního vzdělávání, výzkumu a vývoje*

- 3.3 *Rozvoj dalšího profesního vzdělávání*

4. Adaptabilita a podnikání

- 4.1 *Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti*

- 4.2 *Specifické vzdělávání*

V rámci tohoto programu v období 2004-2006 bude poskytnuta podpora až ve výši 422,43 mil. EUR (ESF poskytne 318,82 mil. EUR a 103,61 EUR je spolufinancováno ze státního rozpočtu).³⁶

- **Jednotný programový dokument pro Cíl 3 regionu NUTS 2 hlavní město Praha (JPD 3)**

Hlavním cílem je efektivní trh práce založený na kvalifikované pracovní síle, konkurenceschopnosti zaměstnavatelů, využití výzkumně vývojového potenciálu regionu, sociální integraci ohrožených skupin a rovnosti příležitostí při respektování zásad udržitelného rozvoje. JPD 3 se zaměřuje více na rozvojové aktivity než na předcházení nezaměstnanosti, která je v Praze nejnižší z celé ČR. JPD 3 vymezuje 5 priorit a 9 opatření, které jsou do určité podobné jako priority v OP RLZ:

1. Aktivní politiky zaměstnanosti

- 1.1 Rozšíření a zvýšení adresnosti aktivní politiky zaměstnanosti*

2. Sociální integrace a rovnost příležitostí

- 2.1 Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí*

- 2.2 Sladění rodinného a pracovního života*

- 2.3 Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb*

3. Rozvoj celoživotního vzdělávání

- 3.1 Rozvoj počátečního vzdělávání jako základu celoživotního učení z hlediska potřeb trhu práce a ekonomiky znalostí*

- 3.2 Rozvoj dalšího vzdělávání*

4. Adaptabilita a podnikání

- 4.1 Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti*

- 4.2 Spolupráce výzkumných a vývojových pracovišť s podnikatelskou sférou, podpora inovací*

- 4.3 Rozvoj cestovního ruchu*

5. Technická pomoc

³⁶ Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=11>>

Celkový objem finančních prostředků určených na program JPD 3 pro období 2004-2006 je 117,6 mil. EUR (ESF poskytne 58,79 mil. EUR, ze státního rozpočtu půjde 50,92 mil. EUR a z rozpočtu hl. m. Prahy 7, 87 mil. EUR).³⁷

- **Společný regionální operační program (SROP)**

SROP je jedním z pěti programů³⁸, které budou realizovány v ČR na základě Rámce podpory Společenství pro Cíl 1. Zahrnuje rozvojové priority sedmi regionů soudržnosti ČR, které mohou být napojeny na strukturální fondy EU v rámci Cíle 1.

SROP je založen na eliminaci faktorů, které překážejí rozvoji potenciálu regionu a na využití výhod, které poskytují příležitosti pro ekonomický růst. Cílem SROP je zejména dosažení trvalého hospodářského růstu i růstu kvality obyvatel regionů prostřednictvím nových ekonomických aktivit s důrazem na tvorbu pracovních míst, na zlepšení kvality infrastruktury a životního prostředí, na všeobecný rozvoj lidských zdrojů a na prohlubování sociální integrace.

SROP je tvořen pěti prioritami, které jsou rozpracovány v 11 opatřeních:

1. Podpora malých a středních podniků ve vybraných regionech
 - 1.1 *Podpora ve vybraných regionech*
2. Zlepšení infrastruktury v regionech
 - 2.1 *Rozvoj dopravy v regionech*
 - 2.2 *Rozvoj informačních a komunikačních technologií v regionech*
 - 2.3 *Regenerace a revitalizace vybraných měst*
3. Rozvíjení infrastruktury pro rozvoj lidských zdrojů
 - 3.1 *Infrastruktura pro rozvoj lidských zdrojů*
 - 3.2 *Podpora sociální integrace v regionech*
 - 3.3 *Posílení kapacity místních a regionálních orgánů při plánování orgánů při plánování a realizaci programů*
4. Podpora cestovního ruchu
 - 4.1 *Rozvoj služeb cestovního ruchu*
 - 4.2 *Rozvoj infrastruktury pro cestovní ruch*
5. Technická pomoc (je určena pro řídicí struktury programu)

³⁷ Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=12>>

³⁸ Dalšími operačními programy jsou Průmysl a podnikání, Rozvoj lidských zdrojů, Infrastruktura, Rozvoj venkova a multifunkční zemědělství

5.1 Technická pomoc pro SROP

5.2 Technická pomoc pro CSF (Rámcová podpora Společenství)

Financování SROP bude zabezpečeno z veřejných zdrojů EU, přičemž se také počítá se zapojením soukromých zdrojů. Veřejné zdroje ČR budou zajištěny zejména ze státního rozpočtu (MMR) a z rozpočtu krajů a obcí. Podpora pro SROP bude poskytována ze dvou fondů: ESF a Evropského fondu regionálního rozvoje (ERDF).³⁹

- **Program Iniciativy Společenství EQUAL**

Iniciativa EQUAL je jednou ze čtyř iniciativ Společenství, která jsou v období 2000-2006 spolufinancované ze strukturálních fondů. Iniciativa EQUAL je spolufinancována z ESF a jej jedním z nástrojů na dosažení cílů Evropské strategie zaměstnanosti. Cílem této Iniciativy je podpořit na celém území EZ mezinárodní spolupráci při prosazování rovného přístupu k zaměstnání a vytváření nových nástrojů k potlačování diskriminace a nerovnostem na trhu práce. Navázala na předchozí iniciativy ADAPT a EMPLOYMENT z období let 1994-1999.

Bylo vyhlášeno celkem 9 tématických oblastí, z nichž osm navazuje na čtyři původní pilíře Evropské strategie zaměstnanosti:

- Zaměstnatelnost

1. *Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné,*
2. *Boj proti rasismu a xenofobii na trhu práce,*

- Podpora podnikání

3. *Zlepšování podmínek a nástrojů pro rozvoj podnikání osob ze znevýhodněných skupin,*
4. *Posilování sociální ekonomiky (třetího sektoru), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality práce,*

- Adaptabilita

5. *Podpora celoživotního vzdělávání a postupů umožňujících zaměstnávání osob ze znevýhodněných diskriminovaných skupin na trhu práce,*

³⁹ Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=14>>

6. *Podpora adaptability podniků a zaměstnanců vůči změnám, informačním a dalším novým technologiím,*
- Rovné příležitosti mužů a žen
7. *Sladování pracovního a rodinného života, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce,*
8. *Snižování rozdílů v uplatňování mužů a žen na trhu práce,*
- Žadatelé o azyl
9. *Pomoc žadatelům v jejich integraci na trh práce.*

EQUAL se od hlavních forem pomoci z ESF (OP RLZ, JPD3) liší vedle inovativnosti mezinárodní spolupráce také tím, že se realizuje na celém území všech členských států, tj. jak na územích pokrytých Cílem 1 (regiony s HDP/ob.<75% HDP/ob.EU), tak pokrytých Cílem 3 (ostatní regiony).⁴⁰

Iniciativa EQUAL je založena na principu podpory konkrétních projektů, které probíhají 2-3 roky. Jednotlivé projekty jsou realizovány za spolupráce zapojených organizací (orgány veřejné správy, nevládní organizace, vzdělávací instituce, podniky, atd.), které se sdruží do tzv. rozvojového partnerství. Podstatou iniciativy EQUAL je nadnárodní spolupráce. Znamená to, že každé rozvojové partnerství musí spolupracovat s rozvojovým partnerstvím jiné země. Česká rozvojová partnerství mají největší zájem o spolupráci s partnery z Velké Británie, Německa, Španělska, Francie, Nizozemí a Rakouska.

Iniciativa EQUAL je realizována prostřednictvím dvou kol výzev k předkládání projektů, přičemž 1. kolo bylo zahájeno v roce 2001 a 2. kolo v roce 2004. ČR vstoupila už do 1.kola jako první kandidátská země v roce 2001 prostřednictvím projektu Phare. 2. kolo, které je v ČR implementováno na základě Programu Iniciativy Společenství EQUAL (CIP EQUAL), bylo vyhlášeno v červenci roku 2004 a je již spolufinancováno z prostředků ESF. Díky financím z EFS bude celkový objem prostředků na 2. kolo přibližně 5,5krát vyšší než na 1. kolo.

Pro období let 2000-2006 má finanční příspěvek z ESF členským zemím dosáhnout hodnoty 2,847 EUR. Tyto příspěvky však musí být ještě doplněny financemi z rozpočtů jednotlivých států. V I. kole ČR neměla možnost čerpat finance z ESF, financování probíhalo prostřednictvím MPSV ČR a programu Phare. Pro I.

⁴⁰ Dostupné z: <<http://www.equalcr.cz/clanek.php?lg=1&id=5>>

kolo bylo v ČR k dispozici 8 mil. EUR. Na 2. kolo bude vynaloženo celkem 43,97 mil. EUR, přičemž příspěvek z ESF činí 32,10 mil. EUR (tj. 73% z celkového objemu prostředků vynaložených na tento program).

Projekty vybrané ČR pro 1. kolo odpovídaly sedmi z devíti priorit iniciativy EQUAL a byly zaměřeny především na „vytváření metodických postupů na podporu zaměstnávání osob obtížně zaměstnatelných, handicapovaných, příslušníků menšin (zejména Rómů), na podporu malého podnikání, na rozvoj vzdělávacích center, na pomoc pracovníkům ohroženým restrukturalizací, na podporu neziskového sektoru a komunitní spolupráci, na rozvoj multikulturní společnosti a na podporu rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce.“ (Iniciativa EQUAL v České republice., s. 15.)

Všechny programové dokumenty byly na konci února 2003 předloženy Evropské komisi k posouzení, která je v průběhu roku 2004 schválila.

Tabulka č. 4 : Alokace finančních prostředků z ESF a národních zdrojů na období 2004-2006 (v mil. EUR)

	ESF	Státní rozpočet	Rozpočet krajů a obcí	Celkem
OP RLZ	318,82	103,61		422,43
JPD 3	58,79	50,92	7,87*	117,58
EQUAL	32,10	11,87		42,97
SROP	47,28	6,33	6,33**	59,9č

Zdroj: www.esfcr.cz

* z rozpočtu hlavního města Prahy

** z krajských rozpočtů

5 Realizace ESZ – reakce politiky zaměstnanosti ČR na priority ESZ (srovnání s VB)

Základní koncepce politik zaměstnanosti obou zemí jsou ve velkém rozsahu téměř shodné, ale charakter samotných trhů práce a cílenost jednotlivých opatření ESZ se v obou zemí výrazně liší. Oba státy se liší i v pojetí sociálního státu.

„Britský sociální stát můžeme vymezit jako liberální model sociálního státu, jehož hlavními charakteristikami je velký důraz na participaci jedince na trhu práce a z něj odvozenou sociální ochranu. V rámci tohoto modelu je kladen relativně velký důraz na záchrannou sociální síť a relativně menší důraz na státní sociální zabezpečení.“ (Munková, s.71)

„ČR se s ohledem na filosofii sociální politiky řadí tzv. ke konzervativnímu režimu sociálního státu, pro který je charakteristická vysoká míra participace zejména živitelů rodin na pracovním trhu a významná podmíněnost nároků na dávky a služby sociálního státu předchozí účastí na sociálním pojištění a tedy na pracovním trhu.“ (Horáková, 2005, s.68)

5. 1 Srovnání vývoje na trhu práce ve VB a ČR

Trh práce VB je v současnosti považován za jeden z nejsilnějších na celém světě, ale nebylo tomu tak vždy. Zatímco u nás před rokem 1989 nezaměstnanost téměř neexistovala, ve Velké Británii se museli potýkat s následky krize v 70. a 80. letech, a tudíž s nárůstem nezaměstnanosti. Tato skutečnost nastínila perspektivu vývoje politiky zaměstnanosti a iniciovala vznik rozsáhlého komplexu programů APZ již v období po roce 1991.

ČR se v této souvislosti soustředila na rozvoj hlavních nástrojů APZ a nerozvíjela jiné, menší podprogramy, pouze z těchto nástrojů vycházela či je přizpůsobovala současné situaci na trhu práce, což bylo dáno mimo jiné i tím, že se u nás míra nezaměstnanosti udržovala na nízké úrovni. Absence strategičtějšího plánu měla proto o to tvrdší dopad v dalších letech, když docházelo k růstu nezaměstnanosti.

Velká Británie naproti tomu rozvíjela širokou síť lokálních a specializovaných podprogramů a začínala se soustřeďovat na nejrizikovější skupiny nezaměstnaných jako byli mladí lidé nebo dlouhodobě nezaměstnaní.

Díky opatřením zaměřených na snižování nezaměstnanosti zavedených v roce 1998 (které reagovaly již na ESZ) došlo ve VB k postupnému snižování míry nezaměstnanosti na nejnižší úroveň za posledních třicet let a také snížení nákladů na pasivní politiku

zaměstnanosti (náklady na výplatu dávek v nezaměstnanosti se od roku 1997 snížily téměř o 5 miliard GBP). Vedlejším efektem těchto kroků je ale skutečnost, že podstatná část osob obtížně hledajících pracovní uplatnění opustila v průběhu času skupinu nezaměstnaných a přesunula se do skupiny ekonomicky neaktivních osob. Vzhledem i k tomuto vývoji se v současnosti aktivní politika zaměstnanosti orientuje na vytváření efektivních opatření zaměřených zejména na aktivaci ekonomicky neaktivních osob (v současnosti 25,1%), kteří mají zájem nastoupit do zaměstnání. Pro zvýšení zaměstnanosti těchto osob, které čelí řadě překážek stěžujících jim návrat nebo vstup na trh práce, orientuje zejména na podporu rodin s dětmi, pomoc zdravotně postiženým lidem v získání vhodné práce a také na pomoc straším pracovníkům a národnostním menšinám v uplatnění jejich pracovních ambicí. (Analýza ..., 2005)

Česká republika reagovala na směrnice EU svým Národním plánem zaměstnanosti až o rok později (1999) a šlo spíše jen o souhrn nejrůznějších, málo propojených a ne příliš konkrétních opatření.

VB v současnosti dosahuje nejvyšší úrovně zaměstnanosti ve své historii a také nejlepší kombinace úrovně zaměstnanosti a nezaměstnanosti. (viz tabulka č.5) Míra zaměstnanosti (v roce 2004 71,5%) převyšuje průměrnou míru zaměstnanosti EU (v roce 2004 EU 63,3%). Výrazně vyšší než průměr EU je zejména míra zaměstnanosti žen. Byly už tak dosaženy a navíc i překonány všechny cíle týkající se zaměstnanosti stanovené v Lisabonu a Stockholmu. (viz tabulka č.6) Značně nižší než průměr EU (EU 25 v roce 2004 9,0) je i míra nezaměstnanosti v roce 2004 4,7%. Na rozdíl od většiny zemí, kde je nezaměstnanost výrazně vyšší u žen, ve VB je tomu naopak, nezaměstnanost je zde vyšší u mužů. Nyní vláda VB stojí před další výzvou a to dosáhnout úrovně 80% míry zaměstnanosti. K dosažení stanovené míry zaměstnanosti je třeba zajistit dalším 2,5 mil. lidí vstup na trh práce.⁴¹

Míra zaměstnanosti ČR je sice v současnosti srovnatelná s EU, ale ve srovnání s VB je cca o 7 procentních bodů nižší. Navíc má klesající tendenci na rozdíl od VB. Míra nezaměstnanosti se od poloviny devadesátých let zvyšuje a na rozdíl od VB je podobně jako v EU vyšší u žen než u mužů. Vzdávající tendenci má i míra dlouhodobé nezaměstnanosti, která je v ČR čtyřikrát vyšší než ve VB. Do roku 2008 si ČR stanovila zvýšit celkovou zaměstnanost na úroveň 66,4%, míra zaměstnanosti žen 57,6 a míra starších zaměstnanců 47,5%. K jejichž dosažení mají přispět přijatá opatření Národního programu reform.⁴²

⁴¹ Překlad, dostupné z: <http://www.hm-treasury.gov.uk/media/E60/3D/lisbon_jobs131005.pdf>

⁴² Dostupné z: http://wtd.vlada.cz/files/eu/narodni_program_reform_cz.pdf

Tabulka č.5 : Ukazatele na trhu práce

Ukazatel (obyvatelstvo 15-64 let)	ČR		VB		EU 15		EU 25
	1997	2004	1997	2004	1997	2004	2004
A. Celková míra zaměstnanosti	68,7	64,2	69,7	71,5	60,1	64,8	63,3
Muži	77,4	72,1	76,3	77,6	60,1	64,7	70,9
Ženy	59,9	56,1	63,0	65,6	50,4	56,9	55,7
B. Celková míra nezaměstnanosti	4,8	8,3	6,8*	4,7	9,8	8,1	9,0
Muži	3,9	7,1	7,6	5,0	8,4	7,1	8,1
Ženy	5,9	9,7	5,0	4,2	11,8	9,3	10,2
C. Míra dlouhodobé nezaměstnanosti	1,3	4,2	2,5	1,0	4,8	3,3	4,0

* v roce 1993 byla míra nezaměstnanosti ve VB 10,2%

Zdroj: Analýzy politiky ...,2005 a Eurostat

Tabulka č. 6: Plnění cílů EU týkající se zaměstnanosti stanovených v Lisabonu a Stockholmu – stav ČR, VB a EU 25 v roce 2004

	Celková míra zaměstnanosti	Míra zaměstnanosti žen	Míra zaměstnanosti starších pracovníků (55-64)
ČR	64,2	56,0	42,7
VB	71,6	65,6	56,2
EU 25	63,3	55,7	41,1
Cíle EU			
2005	67,0	57,0	Cíl nestanoven
2010	70,0	60,0	50,0

Zdroj: Eurostat

Celkové výdaje na politiku zaměstnanosti VB v % HDP byly v roce 2002 0,75% a jsou vůbec nejnižší z EU 15. V ČR jsou tyto výdaje ještě nižší než ve VB (v roce 2002 0,017). Podíl výdajů v % HDP na APZ ve VB je mnohem nižší než průměr EU 15. V ČR jsou výdaje na APZ i přes vyšší nezaměstnanost ještě nižší než ve VB. Ve VB jsou zhruba dvě třetiny těchto výdajů použity na opatření zaměřená na mládež, zatímco v ČR je větší část výdajů na APZ soustředěna na subvencovanou nezaměstnanost (především na přímou tvorbu pracovních míst. (Analýza ...,2005)

Jedním z hlavních problémů české politiky zaměstnanosti je velmi malý důraz na podporu veřejných služeb zaměstnanosti, na jejich personální a finanční zajištění. Celkový podíl výdajů na toto opatření je 0,07 HDP (v roce 2002), ostatní země vynakládají na veřejné služby zaměstnanosti mezi 0,010-0,20%. Mezi tyto země patří i Velká Británie s 0,17 %.(Horáková, 2005)

Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti ve VB jsou téměř dvojnásobně nižší než v ČR. „Délka pobírání podpory v nezaměstnanosti ve VB se z původních 12 měsíců ještě v první polovině devadesátých let snížila stejně jako v ČR na 6 měsíců a rovněž měsíční podpory poklesl ve stejném období z 21% průměrné mzdy na 14% a je tak o něco nižší než v ČR. Hlavní příčinou vyšších podílů na PPZ v % HDP ve VB je rozdílná platná legislativa a hlavně rozdílná struktura systému dávek v nezaměstnanosti.“⁴³(Horáková, 2005, s.20)

Tabulka č.7 :Výdaje na politiku zaměstnanosti v % HDP podle druhu v roce 2002*

	ČR	VB	EU 15
1. Výdaje na služby zaměstnanosti a administrativu	0,07	0,17	-
A. Aktivní politika zaměstnanosti celkem	0,10	0,20	0,71
2. Odborný výcvik trhu práce (včetně rekvalifikace)	0,02	0,02	0,28
3. Opatření zaměřená na mládež	0,02	0,13	-

⁴³ V roce 1996 došlo ve VB k nahrazení podpor v nezaměstnanosti schématem sloučení příspěvkových (contributory) dávek vyplácených v zásadě po dobu 6 měsíců s dávkami v závislosti na prostředcích (means-tested), které mohou být vypláceny i nezaměstnaným nesplňujícím kritéria pro příspěvkové dávky, nebo dokonce po vypršení doby 6 měsíců. Tímto novým jednotným systémem dávek je pokryto 82% nezaměstnaných, což ovšem není srovnatelný údaj s ČR, kde je 36% nezaměstnaných pobírajících podporu v nezaměstnanosti.

4. Subvencovaná nezaměstnanost	0,06	0,03	0,32
5. Opatření pro osoby se změněnou pracovní schopností	0,01	0,02	0,11
B. Pasivní politika zaměstnanosti celkem	0,27	0,37	1,37
6. Kompenzace nezaměstnaným	0,27	0,37	1,28
7. Předčasné důvody do důchodů z důvodů trhu práce	-	-	0,09
Výdaje celkem	0,45	0,75	2,08

* druhy výdajů dle metodiky OECD; ve vazbě na publikování dat Eurostatem výdaje na veřejné služby zaměstnanosti a administrativu vyčleněny z APZ a uváděny odděleně

Zdroj: OECD, Eurostat dle Analýza politiky zaměstnanosti ...

5. 2 Priority ESZ

Nyní rozeberu jednotlivé priority ESZ a uvedu hlavní opatření ČR a VB, která mají vést k jejich naplnění a po té provedu jejich srovnání. Diplomová práce je zaměřena především na ČR, proto se jejím opatřením budu věnovat podrobněji. Budu vycházet zejména z Národních akčních plánů zaměstnanosti obou zemí.⁴⁴

5. 2. 1 Aktivní a preventivní opatření pro nezaměstnané a neaktivní osoby

Aktivní a preventivní opatření by měla sloužit všem nezaměstnaným osobám, registrovaným či neregistrovaným. Hlavní snahou bude minimalizovat dlouhodobou nezaměstnanost, tzn. nabízet těm, kdo hledají práci, vhodnou pomoc v raném stádiu nezaměstnanosti. Je potřeba včas identifikovat potřeby nezaměstnaných osob (např.vzdělání) a vytvořit konkrétní individuální plán, umožňující jejich úspěšnou integraci na trh práce. (Baštýř a kol.,2005)

Opatření, která v tomto směru instituce pracovního trhu uplatňují, se z velké části vztahují k procesu zprostředkování práce (služby zaměstnanosti, skupinové poradenství či motivační kurzy). K prioritám v zemích EU patří modernizace veřejných služeb zaměstnanosti (VSZ). Stále více se ve všech zemích EU zdůrazňuje význam individuálních akčních plánů, které slouží k intenzivní poradenské práci s nezaměstnanými. V některých

⁴⁴ Národní akční plán zaměstnanosti ČR na období 2004-2006

Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan_2004_06

UK National Action Plan for Employment,2004

Dostupné z:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/nap_2004/nap2004uk_en.pdf

zemích (např. VB, Francie nebo Nizozemí) se prosazuje tzv. profiling, jehož smyslem je prostřednictvím statistického modelu vytipovat osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností a na základě jejich individuálních rizikových charakteristik s nimi pracovat. (Horáková, 2005)

Reakce České republiky

V mezinárodním srovnání se ukazuje, že veřejné služby zaměstnanosti jsou v ČR výrazně opomíjeny (celkový podíl výdajů na toto opatření je 0,07 HDP, ostatní země vynakládají na veřejné služby zaměstnanosti mezi 0,010-0,20%). Podle NAPZ 2004-2006 se ČR do budoucna zaměří na posílení služeb zaměstnanosti, na personální posílení a finanční krytí a změnu organizačního uspořádání služeb zaměstnanosti. Bude se rozvíjet spolupráce na národní a regionální úrovni s dalšími subjekty na trhu práce, podporovat partnerství veřejného a soukromého sektoru v oblasti zaměstnanosti. Úřady práce se při realizaci APZ zaměří na zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání prostřednictvím poradensko-informačních služeb a rekvalifikací při větším využití programů financovaných z ESF. APZ bude posílena zřízením agentur práce (ve smyslu Jobcenter Plus), které se zaměří především na obtížně umístitelné uchazeče o zaměstnání.

Klíčovým nástrojem k opětovnému strategie aktivace jsou poradenské aktivity, které byly v posledních letech v evropských zemích doplněny o tzv. Individuální akční plány zaměstnanosti (IAP). V ČR byly IAP použity poprvé v roce 2002 v rámci realizace dvou programů, zaměřených na uchazeče ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností, která patří mezi hlavní problémy na trhu práce. Jedná se o program *První příležitost*, pro mladé uchazeče o zaměstnání do 25 let věku, před dosažením 6 měsíců jejich nezaměstnanosti, a programu *Nový start* pro dospělé uchazeče nad 25 let, před dosažením 12 měsíců jejich nezaměstnanosti. Úřady práce nabídnou nezaměstnaným osobám uzavření smlouvy ve formě individuálního akčního plánu, stanovujícího pro tuto osobu konkrétní opatření k získání zaměstnání. Cílem programů je nabídnout nezaměstnané osobě pracovní místo nebo zvýšit její zaměstnatelnost, a to formou poradenství, školení, rekvalifikace, odborné praxe nebo jiným opatřením. Programy jsou od roku 2002 pilotně realizovány na 15 vybraných úřadech práce⁴⁵ s cílem získat zkušenosti s realizací těchto programů a na základě vyhodnocení vhodně nastavit podmínky programů před plošným nasazením na všech úřadech práce. Jednotlivá opatření vycházejí z požadavků místního trhu práce, vládních a regionálních rozvojových strategií a využívat stávajících nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Nový zákon o zaměstnanosti

⁴⁵ Pět úřadů práce pracovalo s mladými uchazeči do 25 let (Děčín, Cheb, Chrudim, Most a Nymburk), dalších pět pracovalo s uchazeči nad 25 let (Jihlava, Opava, Olomouc, Karviná a Hradec Králové) a zbylých 5 úřadů pracovalo s oběma skupinami (Semily, Plzeň, České Budějovice, Vsetín a Vyškov)

č.435/2004 vytvořil podmínky pro plošnou realizaci programu *První příležitost*, která začala všech úřadech práce 1. ledna 2004. V současné době probíhá na deseti úřadech práce pilotní ověřování programu *Nový start*. S jeho realizací na všech úřadech práce se počítá nejpozději od 1.1. 2007.

V současné době se mluví o novém nástroji k řešení dlouhodobé nezaměstnanosti, a to o příležitostné registrované práci, jejíž cílem je motivovat dlouhodobě nezaměstnané uchazeče a uchazeče ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností k zájmu o práci. „V květnu roku 2005 byl spuštěn pilotní projekt „*Příležitostná registrovaná práce*“, jehož cílem je ověření účinnosti možného nového nástroje APZ a jeho případné rozšíření do celé ČR.⁴⁶ Projekt umožňuje uchazečům o zaměstnání registrovaných na úřadech práce pracovat v omezeném rozsahu a získat tak přívýdělek až do výše poloviny minimální mzdy, aniž by přišli o podporu v nezaměstnanosti. Výhodou pro zaměstnavatele je, že stát poskytuje nejen příspěvek na odměnu uchazeče z prostředků APZ, ale hradí i zdravotní a sociální pojištění, neboť uchazeč zůstává v evidenci úřadu práce.“⁴⁷

⁴⁶ Mezi úřady práce zapojenými do projektu jsou úřad práce v Hodoníně, Vyškově a Znojmě.

⁴⁷ Dostupné z: < <http://www.priležitostnaprace.cz/tiskovazprava.html> >

Reakce Velké Británie

Jak je výše zmíněno, ve VB je ve srovnání s jinými členskými státy vysoká míra zaměstnanosti. Tento stav byl dosažen díky stabilnímu makroekonomickému prostředí, APZ a také díky rozsáhlému projektu The New Deal. Cílem tohoto projektu je pomoc nezaměstnaným při návratu do zaměstnání. První část The New Deal byla zavedena v roce 1998 a byla zaměřena pro osoby ve věku 18-24 let (díky tomuto programu našlo zaměstnání více než 535 tisíc mladých lidí). Od té doby byly postupně zaváděny další jeho části. The New Deal klade důraz na poskytnutí individuálně zaměřené pomoci s cílem odpoutat nezaměstnané od sociálních dávek a podpořit je v co nejrychlejším návratu do zaměstnání s ohledem na jejich schopnosti. Díky programům The New Deal si našlo práci přibližně 1,4 mil.lidí.

Opatření na pomoc a podporu lidem bez zaměstnání jsou zaměřena nejen na nezaměstnané, ale také na lidi mimo trh práce, tedy na ekonomicky neaktivní. Opatření jsou zaměřena především na podporu rodičů samoživitelů při jejich vstupu na trh práce (poradenská a finanční pomoc), a to prostřednictvím programu The New Deal for Lone Parents a The Pathways to Work for Lone Parents (Cesty k práci pro osamělé rodiče, více Priorita 6). Opatření jsou zaměřena i na úplné rodiny prostřednictvím The New Deal for Partners.

Ve VB je relativně vysoký počet dospělých osob s nízkým vzděláním, proto VB bude muset pro další úspěšný vývoj v oblasti zaměstnanosti obtížně zaměstnatelných skupin zabezpečit a usnadnit přístup k získání potřebných dovedností a znalostí co nejširší skupině pracujících a ekonomicky neaktivních obyvatel a ne pouze těm, kteří opouštějí školu. Z tohoto důvodu vláda VB zahájila specifický program *The New Deal for Skills*, jehož cílem je snížit počet dospělých osob s nízkým nebo žádným vzděláním a poskytovat pomoc zaměstnavatelům na zvyšování kvalifikaci svých zaměstnanců. (Analýza ..., 2005)

Jak už bylo výše zmíněno VB se snaží o zvýšení zaměstnanosti specifických skupin na trhu práce. Klade tak větší důraz na význam APZ realizované prostřednictvím moderních veřejných služeb zaměstnanosti. Ve VB je v současnosti zaváděna síť pracovních agentur Jobcentre plus. Tyto agentury nabízí kompletní integrované služby pro nezaměstnané včetně poskytování dávek. Jobcentre Plus spadá pod Ministerstvo práce a důchodů, v jehož kompetenci služby a dávky pro nezaměstnané jsou. Úřadovny Jobcentre Plus zatím fungují jen v některých oblastech VB(zatím bylo vytvořeno 500 nových kanceláří této agentury). V místech, kde ještě nefungují, poskytují pomoc nezaměstnaným úřady sociálního

zabezpečení. S celkovým dobudováním sítě Jobcentre plus (kolem 900 kanceláří) se počítá do roku 2006. (Služby zaměstnanosti ..., 2005)

Srovnání

Vzhledem k vývoji na trhu práce se v současnosti APZ VB orientuje na vytváření opatření zaměřená na aktivaci tradičně ekonomicky neaktivních osob, které mají zájem najít si práci. Proto se APZ orientuje zejména na pomoc osamělým rodičům prostřednictvím tvorby vhodných pracovních míst, pomoc lidem se zdravotním handicapem získat vhodné zaměstnání a na odstranění překážek bránících zdravotně handicapovaným osobám, straším pracovníkům a příslušníkům národnostních menšin v realizaci jejich pracovních ambicí. Ve VB je tedy velký podíl opatření na zvýšení zaměstnanosti zaměřen i na osoby ekonomicky neaktivní, zatímco v ČR je zapojení těchto osob do pracovního poměru spíše okrajovou záležitostí. Opatření by se měla zaměřovat i na tuto skupinu osob, neboť v posledních letech dochází v ČR k růstu počtu ekonomicky neaktivních osob.

VB se již delší dobu specializuje na propojení vytypování ohrožených skupin osob na trhu práce (tzv. profilování) a formulaci opatření podporujících tvorbu pracovních míst s cílem dosáhnout dalšího růstu zaměstnanosti. ČR se sice už také delší dobu věnuje tzv. rizikovým skupinám na trhu práce, ale nedaří se provázat cenné poznatky a praktiky s tvorbou nových pracovních míst pro nezaměstnané osoby a zvrátit tak vývoj nezaměstnanosti a to zejména u dlouhodobě nezaměstnaných a mladých uchazečů. „Problémem je to, že v ČR chybí návaznost individuálních plánů na další opatření APZ. Individuální plány nejsou povětšinou branou k následnému pracovnímu výcviku nebo k získání pracovní zkušenosti a proto lze usuzovat, že individuální plány v ČR plní své funkce jen zčásti, jsou spíše diagnostickým nástrojem a kontrolním mechanismem než prostředkem intervence. Také nelze předpokládat, že se individuální plány stanou masovým opatřením, neboť nedostatečná výše finančních prostředků vynaložených na veřejné služby zaměstnanosti neumožňuje úřadům práce vytvořit dostatečné personální zajištění tohoto nástroje.“(Horáková, 2005, s.71)

5. 2. 2 Tvorba pracovních míst a podnikání

Inovace a podnikání podněcuje konkurenceschopnost a tvorbu trvale udržitelných pracovních míst. To vyžaduje zejména lepší administrativní rámec, dostupnost kvalifikované pracovní síly, pozitivní postoje k podnikatelství a manažerským dovednostem,

zdravé finanční prostředí, dobře fungující trhy zboží a práce a příznivé podmínky pro výzkum a inovace. (Baštýř a kol.,2005)

Evropa potřebuje stále více a lepších pracovních míst. „ V kontextu rychlých hospodářských změn a značného stárnutí obyvatelstva není vytváření více a lepších pracovních míst pouhým politickým cílem, je to hospodářská a sociální nutnost.,, (Společně k růstu ...s.26) Čím dál častěji jsou hlavními zdroji nových pracovních míst a růstu v Evropě nové společnosti a malé a střední podniky (MSP).

Reakce České republiky

Kromě již tradičních nástrojů pro tvorbu pracovních míst, jako jsou veřejně prospěšné práce⁴⁸ a společensky účelná pracovní místa⁴⁹, realizuje ČR od roku 1999 nový program na podporu tvorby pracovních míst, program investičních pobídek, který zvýhodňuje podnikatele investující v ČR. Systém investičních pobídek zahrnuje:

- Investiční pobídky dle zákona č.72/2000 Sb.,o investičních pobídkách v platném znění
- Rámcový program pro podporu technologických center a strategických služeb

Byl schválen v roce 2003 a jeho cílem je podpora hospodářského rozvoje ČR, podpora vytváření nových pracovních míst a podpora zvyšování a změny kvalifikace zaměstnanců. MPSV v rámci tohoto Programu poskytuje dotace na částečnou úhradu nákladů na školení a rekvalifikace zaměstnanců na nově vytvořených pracovních místech.

- Program pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností (viz Priorita 10)

„Cílem investičních pobídek je podpořit zainteresovanost zaměstnavatelů jak na přímé tvorbě pracovních míst, tak i na vzdělávání a výcviku svých zaměstnanců, přičemž tato podpora je odstupňována dle problémovosti regionu.“ (Horáková, 2005, s.75) Význam tohoto opatření v ČR stále roste.

⁴⁸ Většinou se jedná o krátkodobé (u nás nejdéle na dobu 1 roku), neperspektivní a tedy méně kvalitní pracovní příležitosti, které jsou vytvořeny pro obtížně umístitelné uchazeče o zaměstnání.

⁴⁹ Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti charakterizuje společensky účelná pracovní místa jako nová pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje na základě písemné dohody s úřadem práce a obsazuje uchazeči o zaměstnání vedenými v úřadu práce, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění nebo jako nově zřízená pracovní místa pro uchazeče o zaměstnání, který se rozhodne vykonávat samostatně výdělečnou činnost.

Nový zákon o zaměstnanosti zavedl další nový nástroj APZ na podporu tvorby pracovních míst, tzv. překlenovací příspěvek. Tento příspěvek může dostat ten člověk, který jako uchazeč o zaměstnání vyřešil za pomoci úřadu práce svou nezaměstnanost zahájením samostatně výdělečné činnosti. Příspěvek bude vyplácen po dobu tří měsíců a může dosahovat maximálně poloviny životního minima pro jednotlivce.

Významným faktorem v ekonomice každého státu jsou malé a střední podniky. "Podle údajů z prosince roku 2004 tvoří MSP 99,85% všech subjektů podnikajících v ČR a zaměstnávají 61,5% celkového počtu zaměstnanců." (Národní Lisabonský program ..., s.14)⁵⁰ Prostřednictvím Českomoravské rozvojové a záruční banky je poskytována malým a středním podnikům podpora v rámci schválených programů podpory. Pro období 2004-2006 se jedná o programy KREDIT, PROGRES, START, TRH, ZÁRUKA. Společným cílem těchto programů je zvýšit výkonnost a konkurenceschopnost MSP a vytvářet předpoklady pro jejich dlouhodobé úspěšné setrvání na zahraničních trzích.

Zásadní význam pro fungování podnikatelského prostředí má optimálně nastavený legislativní rámec. Určitá míra regulace je nutná, i když nese s sebou náklady jak finanční, tak požadavky na lidské zdroje a čas, proto je potřebné vytvořit takové regulační prostředí, které bude vstřícné vůči podnikatelům ve všech fázích podnikatelské činnosti. Jedním z klíčových nástrojů zvyšování kvality regulace je hodnocení dopadu regulace. Od roku 2007 bude zaváděna povinnost provádět hodnocení dopadu u všech návrhů zákonů připravovanými ministerstvy a ostatními orgány ústřední státní správy.

Předmětem hodnocení dopadu regulace je mimo jiné také zjišťování administrativní zátěže. Je nutné, aby administrativní zátěž pro podnikatele byla co nejvíce snížena, z tohoto důvodu má být do konce roku 2005 zpracována analýza administrativní zátěže, na základě které bude zpracován návrh na změny příslušných předpisů, které povedou k jejímu snížení.

Z hlediska rozvoje a konkurenceschopnosti podnikatelského prostředí je také důležitá úprava vstupu do podnikání. Zahájení podnikání by mělo být co nejméně finančně a časově náročné, což stávající úprava není. Od července 2005 platí novela obchodního zákoníku, která zjednodušuje a zrychluje zápisy do obchodního rejstříku. Další zjednodušení administrativního prostředí pro podnikatele se zaměří zejména na vytvoření systému centrálních registračních míst pro podnikatele, soustřeďujících všechny nebo alespoň

⁵⁰ dle Zprávy o vývoji malého a středního podnikání a jeho podpoře v roce 2004. Dostupné na: <http://www.mpo.cz/xqw/webdav/-UTF8-/dms_mpo/getFileinternet/23555/23699/B_Duvodova_zprava_04.DOC>

V roce 2004 byla schválena novela zákona č.690/2004 Sb.,o podpoře malého a středního podnikání, prostřednictvím které byla sjednocena definice malých a středních podnikatelů s definicí EU pro tento sektor, která je platná od 1.1.2005

převážnou část činností spojených se vstupem do podnikání i se změnami nastalými v jeho průběhu.⁵¹

NAPZ uvádí, že bude kladen důraz i na podporu vzdělávání a odborného výcviku v oblasti podnikatelských a manažerských dovedností včetně odborného výcviku, který zajistí všem možnost zvolit si podnikání za svou kariéru. V této souvislosti bylo v ČR založeno Centrum fiktivních firem (CEFIF), které žákům středních škol umožňuje založit si vlastní fiktivní firmu a získat tak návyky a dovednosti, které jim usnadní založení a vedení vlastního reálného podniku. Projekt předpokládá postupné rozšiřování členské základny, která nyní čítá cca 90 škol.

Reakce Velké Británie

Opatření v rámci této priority jsou zaměřena zejména na podporu podnikání. Základním záměrem je vytvořit odpovídající prostředí k podpoře podnikání, zejména k podpoře malých a středních podniků (MSP). Ve VB je 4,3 mil. MSP, které zaměstnávají 12,9 mil. zaměstnanců.⁵² Cílem VB je vytvořit nejlepší prostředí na světě pro začínající i stávající podnikatele. Snaží se budovat podnikovou kulturu už na středních školách. Od září roku 2005 studenti všech středních škol (14-16 let) absolvují alespoň 5 dnů kurzů podnikatelské výchovy. K získání více zkušeností z podnikatelského prostředí se pořádají také různé kampaně (např. Make Your Mark). Další akcí je Podnikatelský týden (Enterprise Week), během kterého se presentovalo přes 400 organizací z celé země (v listopadu 2004 proběhl první).

Opatření jsou zaměřena také na zlepšení přístupu MSP k financím, a to prostřednictvím garance půjček (Small Firms Loan Guarantee pro začínající podnikatele), různých podpůrných fondů (např. Regional Venture Funds, Early Growth Funds, UK High Technology Fund) a také prostřednictvím investičních a daňových opatření (např. došlo ke snížení daně ze zisku společnosti z 23% v roce 1997 na 19% v roce 2002).⁵³

V poslední době se VB soustřeďuje na podporu žen podnikatelek. Přesto, že míra podnikatelské aktivity žen stoupá, je stále o polovinu menší než u mužů. Z tohoto důvodu, vyhlásila vláda v roce 2003 Strategický rámec pro podnikání žen (Strategic Framework for Women's Enterprise), který má napomoci vytvořit podmínky pro to, aby více žen začalo

⁵¹ Dostupné z: <http://wtd.vlada.cz/files/eu/narodni_program_reform_cz.pdf>

⁵² Překlad. Dostupné z: <http://www.hm-treasury.gov.uk/media/E60/3D/lisbon_jobs131005.pdf>

⁵³ Překlad. Dostupné z: <http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/nap_2004/nap2004u_k_en.pdf>

podnikat (zlepšit přístup k financím, usnadnit přechod z pobírání dávek na vlastní podnikání, atd).

Mezinárodní srovnávací studie ukazují, že ve VB jsou jedny z nejlepších podmínek k podnikání v Evropě. Přesto vláda VB dále pokračuje v regulačních reformách, které navazují na již přijatá opatření, ale dále se zdokonalujících.

Srovnání

Opatření NAPZ týkající se Priority č. 2 obou zemí liší svým zaměřením. Oproti VB je v ČR kladen důraz na podporu tvorby nových pracovních míst. Programy tvorby nových pracovních míst prošlo v roce 2003 celkem 8% všech nezaměstnaných a byla na ně věnována více než polovina všech prostředků na APZ. Přesto, že výdaje na toto opatření se každým rokem nepatrně zvyšují a roste i počet osob, které jsou do programů zahrnuty, nedosahuje zatím hodnot běžných v jiných evropských zemích.

Opatření zaměřená na podporu podnikání, zejména na podporu malých a středních podniků jsou obsažena v NAPZ obou zemí. ČR i VB se zaměřují především na regulační reformy pro podporu podnikání a umožnění lepšího přístupu k financím pro MSP. VB se navíc zaměřuje také na podporu žen podnikatelek a na budování podnikové kultury na středních stupních vzdělávání prostřednictvím kurzů podnikatelské výchovy.

V porovnání s ostatními členskými zeměmi, tedy i s VB, ČR zaostává v intenzitě inovačních aktivit podniků, v podnikových výdajích na výzkum a inovace, ve spolupráci výzkumu s průmyslovou sférou a ve využívání rizikového kapitálu. Vzhledem k tomu, že inovace představují jeden z hlavních faktorů konkurenceschopnosti podniků, lze předpokládat, že podpora inovační aktivity bude mít významné dopady ve formě růstu ekonomiky a zvýšení zaměstnanosti. Zároveň tak lze očekávat i rozvoj pracovních míst s vyššími nároky na kvalitu pracovní síly.

5. 2. 3 Řešení změn a posilování adaptability a mobility na trhu práce

Dosáhnout adaptability trhu práce je důležité pro to, aby se dala úspěšně naplňovat politika zaměstnanosti. Nadále je třeba podporovat flexibilitu, zejména pokud jde o různé uspořádání pracovní doby a o pracovní smlouvy. Důležitým faktorem je přístup k dalšímu vzdělávání. Je třeba zlepšovat pracovní podmínky, včetně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a snížit počet pracovních úrazů. (Baštýř a kol.,2005)

Evropa musí zlepšit svou schopnost předvídat, podněcovat a vstřebávat hospodářské a sociální změny. To vyžaduje náklady práce příznivé pro zaměstnavatele, moderní formy organizace práce a dobře fungující trhy práce umožňující kombinování větší pružnosti s jistotou zaměstnání v souladu s potřebami podniků a pracovníků. Jedním cílů je najít takovou formu zaměstnání, která umožní pracovníkům lépe sladit jejich pracovní život s péčí o rodinu, případně s potřebou (a nutností) celoživotního vzdělávání.

Reakce České republiky

NAPZ ČR nevěnuje dostatečnou pozornost flexibilním formám práce. Více se zaměřuje na problém územní a profesní mobility.

V rozvoji územní mobility pracovní síly brání zejména nefunkčnost trhu s byty (v regionech s vyšší poptávkou po pracovní síle se jejich cena pohybuje ve výši přibližně pětinasobku průměrného ročního příjmu), výdaje na dopravu jsou poměrně vysoké (v průměru 10 až 15% výdajů domácností), čímž se omezuje možnost dojíždět za prací a v neposlední řadě také sociálně – psychologické faktory jako neochota se stěhovat. (Baštýř a kol., 2005)

Lidé za prací nedojíždějí v požadované míře a nestěhují se. V ČR dojíždí za prací do jiného města přibližně jedna třetina ekonomicky aktivních obyvatel. Problémem v některých regionech je dopravní dostupnost do zaměstnání. Na základě nového zákona o zaměstnanosti vytvořen nový nástroj APZ a to příspěvek na dopravu zaměstnanců. Cílem tohoto příspěvku je pomoc při řešení zaměstnanosti osob, jejichž hlavní překážkou v přístupu k zaměstnání je nedostatečné dopravní spojení a zároveň vytvářet zaměstnavatelům lepší podmínky pro jejich podnikání. Příspěvek se poskytuje zaměstnavateli a jeho výše může dosáhnout maximálně 50% nákladů vynaložených na dopravu zaměstnanců.

Podmínkou pro zvýšení mobility občanů na trhu práce je odstranění ekonomických a legislativních překážek bránících vzniku funkčního trhu s byty. Problémem je regulace nájemného, která se týká téměř pětiny trvale obydlených bytů. Cílem připravované právní úpravy je co nejdříve odstranit deformaci trhu a plně nájemné regulovat. Zatím však návrh zákona o nájemném z bytu nebyl schválen. V roce 2004 byl schválen zákon č. 378/2005, Sb. o podpoře výstavby družstevních bytů ze Státního fondu rozvoje bydlení, jehož cílem je zvýšit dostupnost nových družstevních bytů pro domácnost se středními příjmy.

Základním nástrojem při zvyšování profesní mobility jsou rekvalifikace, které řeší nerovnováhu mezi kvalifikační strukturou uchazečů o zaměstnání a požadavky na kvalifikaci pracovní síly na trhu práce. Přijetím nového zákona o zaměstnanosti se mohou

rekvalifikaci zúčastnit i zájemci o zaměstnání. V ČR patří rekvalifikace v současné době k nejvíce využívaným nástrojům APZ.

1. 7. 2005 vstoupil v platnost zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, jehož cílem je zejména vytvořit nový efektivní systém státního dozoru nad dodržováním pracovněprávních předpisů, a dosáhnout snížení pracovních úrazů a nemoci z povolání. Na základě tohoto zákona vznikla nová instituce Státní úřad inspekce práce a tím zanikl Český úřad bezpečnosti práce.

Reakce Velké Británie

Ve VB je časté využívání různých flexibilních forem organizace pracovní doby a forem zaměstnávání.

Zaměřuje se mimo jiné i na podporu pracovního výcviku, který významně přispívá k posílení flexibility pracovníků. VB nabízí specifické podmínky pro participaci ve výcvikových programech, které se již v roce 2001 podařilo překročit hranici 20% účasti, v roce 2002 to bylo již 22,3%. Jde však o cílenou strategii aktivace zejména skupiny ekonomicky neaktivních, na které se APZ VB v poslední době nejvíce zaměřuje (více než je v liberálním typu sociálního státu obvyklé) co do počtu účastníků, ale v nepoměrně menším rozsahu co do objemu finančních prostředků. (Horáková, 2005)

Pro VB je charakteristický velký počet lidí pracujících na částečný pracovní úvazek, zejména žen . Zde je nutné zmínit to, že ve VB je nedostatek kvalitních pracovních míst na částečný úvazek. Některé ženy jsou okolnostmi (např. péči o dítě) nuceny přijmout méně kvalitní pracovní místa na částečný úvazek, kde trpí tzv. platovým znevýhodněním částečných pracovních úvazků. Dále se ve VB běžně využívá práce doma, především práce s pomocí počítačů tzv. teleworking. Velmi rozšířenou formou práce je zaměstnávání prostřednictvím zprostředkovatelských agentur.

VB disponuje s velmi dobrým systémem záznamů (podle Eurostatu druhý nejlepší v EU), týkající se zdraví a bezpečnosti různých zaměstnání. Přesto je dle vlády VB stále co zlepšovat.

Srovnání

Zatímco země EU věnují problematice flexibilních forem zaměstnávání zvýšenou pozornost a považují flexibilitu za jedno z klíčových řešení současných problémů na trhu práce (nízká zaměstnanost, vysoký nezaměstnanost), u nás je toto téma dosud opomíjeno.

NAPZ ČR sice konstatuje, že současné pracovněprávní předpisy umožňují a podporují adaptabilitu práce (jde o nejrůznější flexibilní formy zaměstnávání, jako je např. kratší pracovní doba, úprava pracovní doby, práce doma, apod.), ale dál se flexibilními formami zaměstnávání nezabývá. Problémem je, že zákoník práce sice některé formy flexibilního zaměstnávání a organizace práce upravuje, ale jejich využití v ČR není příliš časté. Většina lidí v ČR pracuje na plný úvazek. V roce 2003 bylo v EU 25 na zkrácený úvazek zaměstnáno 17% zaměstnanců, zatímco v ČR to bylo jen 5% zaměstnanců, což je v rámci EU považováno za velmi nízkou hodnotu. Naopak ve VB dosahuje tento ukazatel velmi vysoké hodnoty, a to 25%.⁵⁴ Většímu rozvoji jednotlivých flexibilních forem zaměstnávání a organizace práce v ČR brání několik faktorů. Hlavním problémem je současné nastavení systému sociálního zabezpečení v nezaměstnanosti, které demotivuje zaměstnance pracovat např. na zkrácený úvazek či určitou dobu a dávají tak přednost pobírání dávek před přijetím práce. Mezi další bariéry patří stávající systém daní a sociálního pojištění, nízká nebo nevhodná vzdělanostní a kvalifikační úroveň české pracovní síly. (více Priorita 8).

Některé typy programů jsou v ČR známy a uváděny do praxe, ale mnohé ne a inspiraci pro jejich případnou realizaci je třeba hledat v jednotlivých zemích EU, např. ve VB, kde jsou již několik let více či méně úspěšně realizovány v zájmu zvyšování zaměstnanosti, respektive snižování nezaměstnanosti.

K posilování zaměstnatelnosti, flexibility a mobility pracovníků přispívají velkou měrou výcvikové a rekvalifikační programy. Rozsah těchto programů se v ČR za poslední léta zvyšuje, v mezinárodním srovnání však ČR výrazně zaostává za ostatními evropskými zeměmi. „Zatímco v zemích OECD se dle statistik pracovního výcviku účastní v průměru 3% pracovní síly, v ČR je to pouhých 0,70%, čímž se ČR řadí na jedno z posledních míst. Také finanční prostředky směřované do této oblasti jsou v ČR značně pod průměrem OECD. (Horáková, 2005 dle OECD Employment Outlook, 2004).

5. 2. 4 Podpora rozvoje lidského kapitálu a celoživotního vzdělávání

Zásadní podmínkou růstu produktivity a kvality práce je zvyšování kvality lidského kapitálu. To znamená, že prioritou EU je podporovat celoživotní vzdělávání, zvyšovat individuální schopnosti pracovníků, doplňovat znalosti během celé pracovní kariéry a usilovat tím o zvrácení současného trendu, při kterém investice firem do vzdělávání klesají s věkem zaměstnanců. (Baštýř a kol.,2005)

⁵⁴ Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2004/analyza_zam_nezam_rok_2004.pdf>

Zvyšovat rozsah celoživotního vzdělávání se považuje za klíčovou prioritu a důležitou součást evropského sociálního modelu. Za obzvlášť nutnou se považuje podpora participace na celoživotním vzdělávání u jedinců s nízkou úrovní kvalifikace, kteří jsou v přístupu ke vzdělávání a zvyšování kvalifikací znevýhodněni. Cílem EU do roku 2010 je, aby průměrná úroveň účasti na celoživotním vzdělávání v rámci EU byla alespoň 12,5% dospělé populace (25-64 let) a aby alespoň 85% osob ve věku 22 let v EU mělo dokončené vyšší středoškolské vzdělání.

Reakce České republiky

Vzdělanostní struktura české dospělé populace se ve srovnání s jinými zeměmi vyznačuje vysokým podílem osob se středním vzděláním (podle Národního programu reforem to je více než 90% dospělých mezi 25-64 lety), a nízkým podílem osob s nižší kvalifikací a také s terciálním vzděláním. Problémem v ČR je, že je zde zatím nedostatečná nabídka kratších a praktičtěji zaměřených oborů terciálního vzdělávání. Kvantitativní rozvoj vysokoškolského vzdělávání by měl tedy proběhnout zejména v této oblasti. A také z toho důvodu, že úroveň kvalifikací získávána v rámci středoškolského vzdělávání už nebude stačit zvýšeným nárokům na trhu práce. (Baštýř a kol., 2005)

V NAPZ ČR se uvádí: „Vzdělávání a zejména odborná příprava pro život ve společnosti založené na znalostech je jedním z cílů vlády.“ (NAPZ 2004-2006, s.19)⁵⁵. Proto v roce 2003 vláda schválila Strategii rozvoje lidských zdrojů pro ČR, která vychází z toho, že význam celoživotního vzdělávání spočívá ve zvyšování celkové úrovně vzdělání a kvalifikace v průběhu celého života podle potřeb plynoucích z měnících se požadavků trhu práce.

V této oblasti je důležitá podpora spolupráce zaměstnavatelů a vzdělávacích institucí. Ta bude realizována formou zapojení zaměstnavatelů do vzdělávacích programů, účasti odborníků z praxe na výuce, zajišťování praxe a podporou mobility studentů a učitelů prostřednictvím stáží v podnicích. Užší spolupráce všech zainteresovaných subjektů by měla vést k vyrovnání nerovností mezi výstupy vzdělávacích institucí a poptávkou po pracovní síle. Součástí těchto reforem bude i podpora rozvoje integrovaného systému poradenství na školách, především v oblasti kariérového poradenství, které je důležité z hlediska uplatnění absolventů škol a volba povolání. Za tímto účelem bude v období 2005-2008 realizován projekt Vzdělávání – Poradenství – Informace Kariéra (VIP Kariéra) financovaný z ESF.⁵⁶

⁵⁵ Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan_2004_06>

⁵⁶ Dostupné z: <http://wtd.vlada.cz/files/eu/narodni_program_reforem_cz.pdf>

Do budoucna porostou nároky na informační znalosti. Jak ukazují mezinárodní srovnání, ČR má v této oblasti značné rezervy. Například v možnosti efektivněji využívat informační a komunikační technologie ve školách a také víc v procesu výuky. Důležitým nástrojem pro rozvoj informačních znalostí lidí, bez ohledu na jejich profesní zaměření a kvalifikaci je v současnosti realizovaný Národní program počítačové znalosti. Do konce roku má být dokončeno připojení všech vzdělávacích institucí k internetu.

Aby měla vzdělávací soustava vysokou kvalitu a byla flexibilní, je zapotřebí udržet růst objemu veřejných investic do vzdělávání. Ty tvořily v roce 2004 přibližně 4,29% HDP, což je podstatně méně než ve většině vyspělých zemích.

Reakce Velké Británie

Opatření k naplnění této priority ve VB vycházejí ze zásady, že čím vyšší je kvalifikace pracovníků, tím širší je okruh zaměstnání, které mohou zastávat. Vzdělání a kvalifikace jsou jedny z hlavních priorit současné britské vlády. V minulých letech byl ve VB vysoký počet dospělých osob z malou nebo žádnou kvalifikací. Podíl těchto osob však postupně klesá, zatímco v roce 1996 byla jedna pětina všech pracovníků bez jakékoliv kvalifikace, v současné době tento podíl klesl na 15%. Cílem VB je, do roku 2010 zvýšit podíl mladých lidí s ukončeným vyšším sekundárním vzděláním.

Vládní strategie (Skill Strategy) přináší řadu opatření k odstranění bariér ve vzdělávání a ke zvyšování kvalifikace. Jedním z opatření je zavedení příspěvku ve výši až 30 GBP týdně (Education Maintenance Allowance) mladým lidem ve věku 16-19 let, kteří dosáhnou úrovně sekundárního vzdělávání. Úspěšná jsou také opatření na podporu učňovského školství pro mládež ve věku 14-16 let také s finančními příspěvky (např. předučňovské programy na prvním stupni základních škol). Opatření jsou zaměřena i na zvyšování kvalifikace dospělých pracovníků, s cílem aby pracovníci s nízkou či žádnou kvalifikací dosáhli alespoň úrovně nižšího sekundárního vzdělávání a tak měli nárok na bezplatné vzdělávání a na finanční podporu 30 GDP týdně pro osoby s nízkými příjmy. Dále byla vypracována strategie (The Skills for Life Strategy) pro zvýšení celkové gramotnosti a jazykových znalostí.(Analýza ..., 2005)

Srovnání

Účast na celoživotním vzdělávání v ČR v roce 2004 dosáhla poměrně nízkých hodnot, jen 6,3%. Důvodem je na jedné straně vysoká míra dokončovaného středního vzdělávání a na straně i to, že principu celoživotního vzdělávání nebylo v minulosti v ČR věnována dostatečná pozornost. Co se týká účasti na celoživotním vzdělávání ve VB, je na tom ze všech členských zemích EU nejlépe. Díky propracované vládní strategii s řadou opatření k odstranění bariér ve vzdělávání a ke zvyšování kvalifikace dosáhla účast na celoživotním vzdělávání v roce 2002 hodnoty 22,3%, což je víc jak dvojnásobek průměru EU (v roce 2002 8,4) a významně tak přesáhla cíl EU (dosáhnout do roku 2010 účast 12,5 % ekonomicky aktivní populace na vzdělávání).

Při srovnání vzdělanostní struktury pracovních sil u nás a v jiných evropských zemích, tedy i s VB, je situace v ČR poněkud rozporná a budoucí vývoj ji učiní ještě problematičtější. Vysoký podíl osob s ukončeným středoškolským vzděláním, přestane být vzhledem k vývoji v ostatních zemích výrazný. Proto ČR a její pracovní síla výhodnou pozici v tomto ohledu ztratí. Jeden z cílů EU stanoví, že do roku 2010 by mělo 85% 22letých v EU mít dokončené vyšší sekundární vzdělání. Tomuto cíli odpovídá stav v ČR již v současnosti, avšak minimálně tuto úroveň budou dosahovat zanedlouho i další země EU, které dosahují nižší hodnoty. V roce 2001 dosáhlo minimálně středoškolského vzdělání 86% populace (VB 81,1%). V mezinárodním srovnání zaujímá ČR 1. místo. Údaje o účasti mladých lidí na vzdělání ukazují, že u nás ho mladí lidé ve srovnání s jinými zeměmi EU ukončují studium příliš brzy. Podle OECD však dodatečný rok vzdělávání zvyšuje hospodářský růst průměrně zhruba o 5% ve střednědobém a o dalších 2,5% v dlouhodobém horizontu. (Baštýř a kol., 2005)

5. 2. 5 Zvyšování nabídky pracovních sil a podpora aktivního stárnutí

EU chce dosáhnout 50% míry zaměstnanosti u starších lidí (55-64 let) do roku 2010 (Stockholmský summit) a do stejné doby zvýšit o pět let průměrný věk odchodu do důchodu (Barcelonský summit). To vyžaduje podporu pracovních podmínek příznivých k udržení pracovního místa (např. přístup k dalšímu vzdělávání), revizi daňového systému a sociálních dávek určených starším pracovníkům . (Baštýř a kol., 2005)

Občané evropských států se v průměru dožívají vyššího věku a mají méně dětí než v minulosti. V důsledku toho dochází ke změně věkové struktury populace a tzv. demografickému stárnutí. Většina evropských zemí v souladu s demografickými trendy směřuje k prodlužování zaměstnávání starších osob. Kromě už tradičně užívaného odchodu

do důchodu a snahy redukovat počet odchodů do předčasného důchodu užívají některé země (Španělsko, Švédsko) i tzv. flexibilní penzijní mechanismy charakteristické zejména možností souběhu pracovního výděлку s penzí. (Horáková, 2005)

Reakce České republiky

Formulace NAPZ 2004-2006 ČR v této oblasti jsou na obecné úrovni a nespécifikuje podrobněji opatření týkající se zaměstnávání staších osob.

Přesto bylo již v oblasti aktivního stárnutí učiněno několik významných kroků. V současné době probíhá postupné zvyšování důchodového věku, které začalo v roce 1996 na základě zákona č. 155/1995, Sb. o důchodovém pojištění. V budoucnu by měli do důchodového věku odcházet muži v 63 letech a ženy podle počtu dětí v 59-62 letech. Dále došlo k zavedení sankce při odchodu do předčasného důchodu v podobě trvalého krácení výše důchodu. Zákon o důchodovém pojištění také umožňuje souběh pobírání starobního důchodu s příjmem z výdělečné činnosti seniora.

Reakcí na demografické změny bylo schválení Národního programu přípravy na stárnutí na období let 2003-2007 jehož hlavním cílem je vytvořit podmínky pro účast staších občanů na sociálním a ekonomickém rozvoji ČR a podmínky pro nezávislý a kvalitní život. Program formuluje opatření v oblasti pracovních aktivit, péče o zdraví, sociálního zabezpečení, bydlení, vzdělávání, sociálních služeb a dalších. Na podzim roku 2005 MPSV připravilo na základě podkladů příslušných resortů první zprávu o plnění tohoto programu - Informace o plnění Národního programu přípravy na stárnutí na období let 2003-2007. Zahrnuje přehled realizovaných aktivit příslušných ministerstev. Například v oblasti pracovních aktivit vypracovalo MPSV nový zákon o zaměstnanosti, který mimo jiné upravuje rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Osobám staším 50 let je dle tohoto zákona věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Úřady práce věnují staším uchazečům větší pozornost v poradensko informační činnosti, což se projevilo nárůstem jejich účasti na všech programech APZ. Na základě toho by měli být uchazeči o zaměstnání staší 50 let zastoupeni v programech aktivní politiky zaměstnanosti minimálně ve výši 25%. Od roku 2005 je zařazení staších uchazečů do programů APZ statisticky sledováno a první data budou známa na začátku roku 2006.

Reakce Velké Británie

Ačkoliv míra zaměstnanosti již plně dosahuje všech stanovených cílů, které si EU stanovila, VB má snahu dále zvyšovat míru zaměstnanosti, a to především u

specifických skupin obyvatelstva (osamělí rodiče, osoby se změněnou pracovní schopností a zejména starší lidé).

Z cílem usnadnit návrat do zaměstnání pro osamělé rodiče byl zaveden program The New Deal for Lone Parents, který zajišťuje zejména poradenskou a finanční činnost. Od dubna 2005 probíhá pilotní projekt nového programu The New Deal Plus for Lone Parents, na jehož základě byl zaveden příspěvek 29 GDP týdně pro osamělé rodiče (Work Search Premium), kteří jsou aktivní při hledání práce.⁵⁷

Stejně jako jiné státy i VB čelí demografickému tlaku, stále méně lidí v produktivním věku vydělává na čím dál více seniorů. Nicméně dosavadní důchodový systém VB⁵⁸ si nestojí na evropské poměry nikterak zle. Nová evropská studie ukázala, že VB se nachází na šestém místě z hlediska udržitelnosti systému v rámci EU 15. Ale i ve VB postupně probíhá analýza důchodového systému.

Na začátku prosince 2005 navrhla britská penzijní komise navýšení věkové hranice, kdy mohou zaměstnanci požádat o státní penzi. Důchodový věk by se měl do roku 2005 zvýšit nejméně na 67 let. V současnosti mohou ve VB požádat muži o důchod v 65 letech a ženy v 60 letech.⁵⁹ Zároveň probíhá reforma zdokonalování ochranných a bezpečnostních mechanismů chránících úspory osob v rámci všech důchodových pilířů. Ochranu úspor uložených v zaměstnaneckých penzijních fondech upravuje penzijní zákon z roku 2004 (The Pension Act).⁶⁰ Zákon o důchodech zavedl od dubna 2005 mimo jiné opatření pomáhající lidem, kteří se rozhodnou pracovat déle. Na jeho základě budou mít lidé, kteří odloží žádost o výplatu starobního důchodu nejméně o 12 měsíců, nárok na zvýhodnění (svůj týdenní důchod si budou moci zvýšit cca o 10,4 % za každý celý rok odkladu).

Důchodci ve VB mohou při hledání práce využívat služby Jobcentre Plus, nemusejí se však registrovat jako uchazeči o zaměstnání a mají nárok na informace o nabídce pracovních příležitostí. Osoby, které překročí důchodový věk nemají nárok na podporu

⁵⁷ Překlad. Dostupné z:

<http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/nap_2004/nap2004uk_en.pdf>

⁵⁸ Důchodový systém VB je založen na 3 pilířích. 1. pilíř tvoří jednotná plošná dávka (cca 3 700 Kč pro jednotlivce a necelých 6 000 Kč pro pár). Kromě této dávky mají zaměstnanci v rámci 2. pilíře rozšířené základní zabezpečení o další složku vázanou na příjmy – tzv. SERPS (State Earnings Related Pension Scheme). Nárok na SERPS uplatňuje více jak polovina důchodců. Systém je průběžně financovaný a zabezpečuje jej stát prostřednictvím Národní příspěvkové pojišťovací agentury. Ze SERPS se lze vyvázat a připojit se k některému s mnohých podnikových či podílnických schémat (jsou to v podstatě fondy investující uložené prostředky. Důchody z nich lze čerpat již od 50 let věku a odložit až do 75 let. 3. pilíř tvoří různé doplňkové dobrovolné příspěvky a komerční produkty, zejména životní pojištění.

⁵⁹ Dostupné z: <http://www.duchodovareforma.cz/clanek.asp?article_id=522§ion_id=7>

⁶⁰ Na základě tohoto zákona byl zřízen ochranný fond The Pension Protection Fund, který zajišťuje proplácení důchodových dávek zaměstnancům, u kterých zaměstnavatel je nesolventní. Dalším ochranným mechanismem je od dubna 2005 nový The Pension Regulator, který saturuje potřeby v oblasti dalšího vzdělávání a informovanosti zaměstnanců zaměstnaneckých penzijních fondů.

v nezaměstnanosti. V současnosti může být starobní důchod vyplácen od 65 let u mužů a 60 let u žen. Toto ustanovení je ale diskriminační z hlediska pohlaví a je v rozporu s právem ES a proto se v období 2010 a 2020 zvýší důchodový věk pro ženy na 65 let.

V současnosti probíhá kampaň The Age Positive, která má za cíl přesvědčit zaměstnavatele o výhodách přijímání, vzdělávání a udržování si starších pracovníků.

VB se zaměřuje i na chudobu důchodců. V průběhu let 1997-2003 se počet důchodců žijících pod hranicí chudoby snížil o dvě třetiny a to zejména díky speciální dávce The Pension Credit (dávka podléhající testování příjmů určená osobám starších 60 let). (Služby zaměstnanosti ... , 2005)

Od roku 2006 začne platit zákon, který zakazuje diskriminaci na základě věku v zaměstnání a vzdělávání. Již nyní je zřejmé, že způsobí nejradikálnější změnu legislativy řešící oblast zaměstnanosti za poslední generace. (Analýza politiky zaměstnanosti ..., 2005)

Srovnání

V této oblasti je v obou zemích rozdílná situace. Ve VB zaměstnanost starších pracovníků (v roce 2004 VB 56,2%) převyšuje lisabonský cíl EU (do roku 2010 zvýšit míru zaměstnanosti starších pracovníků na 50%) a zaměřuje se proto nejen na starší pracovníky, ale i na zvyšování míry nezaměstnanosti u jiných specifických skupin jako jsou např. osamělí rodiče nebo osoby se změněnou pracovní schopností. V ČR míra zaměstnanosti starších pracovníků (42,7%) je vyšší v porovnání s průměrem EU 25 (41%), ale zatím nedosahuje stanoveného cíle EU.

Jak už bylo výše uvedeno opatření NAPZ ČR této priority jsou formulovány jen obecně, chybí konkrétně zaměřená opatření na zvyšování zaměstnatelnosti starších osob a jejich časový harmonogram. NAPZ 2004-2006 předpokládá rozšíření existující poradenské činnosti a sestavení individuálních akčních plánů, s případnou další rekvalifikací

5. 2. 6 Rovnost mužů a žen

Růst zaměstnanosti žen je nevyhnutelný, bez něho se nedá zvýšit celková nezaměstnanost. Cílem politiky zaměstnanosti je podpora účasti žen na trhu práce a do roku 2010 dosáhnout podstatného snížení rozdílů v míře zaměstnanosti, míře nezaměstnanosti a v odměňování mužů a žen. Zvláštní pozornost je věnována na sladění pracovního a rodinného života a to prostřednictvím poskytování služeb péče o děti a další závislé osoby, podporou sdílení rodinných a profesních povinností a usnadňování návratu do zaměstnání po absenci. (Baštýř a kol., 2005)

Vytvoření rovných příležitostí pro ženy a muže je jedním z hlavních cílů politiky zaměstnanosti EU. Tato problematika je na úrovni EU institucionalizována prostřednictvím Poradního výboru Evropské komise pro rovné příležitosti žen a mužů. EU připravuje zřízení Evropského institutu pro rovné postavení žen a mužů, který má plnit funkci „informační banky“ pro potřeby orgánů EU, členských států i veřejnosti. ČR navrhla v dubnu 2005 jako sídlo institutu Prahu.

Reakce České republiky

Vstup ČR do EU měl kladný dopad na oblast prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže. Zvýšil se význam této problematiky a ČR tak získala mnohem větší možnosti zapojit se do programů, ve kterých je rovnost žen a mužů hlavním nebo jedním z cílů. V ČR existuje v současnosti několik subjektů, které mají v kompetenci prosazování rovnosti žen a mužů. Koordinační roli má v této oblasti MPSV, kde od roku 1998 funguje oddělení pro rovnost žen a mužů. V roce 2001 zahájila svou činnost Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů jako poradní orgán vlády. Na každém ministerstvu pracuje od ledna roku 2002 minimálně jeden pracovník, který se zabývá problematikou rovnosti žen a mužů v oblasti věcné působnosti resortu a každé ministerstvo vlastní programový dokument na prosazování rovnosti žen a mužů v oblasti své působnosti, tzv. resortní politiky. V červenci roku 2002 byla v Poslanecké sněmovně ustavena Stálá komise pro rodinu a rovné příležitosti.⁶¹

Pro naplnění principu rovnosti žen a mužů přijala vláda v roce 1998 národní akční plán Priority a postupy vlády v prosazování rovnosti mužů a žen. Vláda každoročně vyhodnocuje plnění úkolů tohoto dokumentu a aktualizuje opatření v něm uvedená.

Zásada rovnosti je klíčovým principem v právu Evropských společenství. Tento princip je i v zákoníku práce ČR, do kterého byl transponován na základě dvou tzv. euronovel.⁶² Stejně jako zákoník práce i zákon o zaměstnanosti reaguje na požadavky EU. Zákon při uplatňování práva na zaměstnání zakazuje přímou a nepřímou diskriminaci z důvodu pohlaví, rodinného stavu a povinností k rodině.

⁶¹ Dostupné z: <<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=58>>

⁶² První euronovela č. 155/200 zákoníku práce zavedla zásadu rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, pracovní podmínky a zákaz jakékoliv diskriminace z důvodu pohlaví v pracovněprávních vztazích. Druhá euronovela pak zakotvila základní pravidla pro přijímání pozitivních opatření ve prospěch méně zastoupeného pohlaví. Dále pak blíže vymezila definice pojmů přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování.

Největším nerovnostem dochází na trhu práce. ČR má v důsledku svého historického vývoje tradičně vysokou míru zaměstnanosti žen (v roce 2004 56,1). Přesto mají ženy větší problémy při svém uplatnění na trhu práce a při možnostech získat lépe placené zaměstnání. V celostátním průměru dosahují výdělky žen 74% úrovně výdělků mužů. Rozdíl v pracovních příjmech je způsoben zejména horizontální a vertikální segregací povolání⁵⁵. Kromě nerovností ve mzdách čelí ženy dalším formám diskriminace. Negativní roli sehrávají předsudky týkající se věku, mateřství a rodinných povinností. V oblasti sladění pracovního a rodinného života byla v roce 2003 schválena novela zákona o státní sociální podpoře, která umožňuje, aby rodič na rodičovské dovolené měl možnost současně pobírat rodičovský příspěvek a neomezeně si přivydělávat.

„S cílem vytvořit podmínky pro usnadnění slučitelnosti rodinného a pracovního života má být do konce roku 2006 zpracována analýza možnosti změny právní úpravy rodičovské dovolené tak, aby umožňovala její přerušované čerpání do začátku školního věku dítěte. Dále bude prováděna účinnější kontrola dodržování zákazu diskriminace související s mateřstvím, rodičovstvím, a vypracován návrh jak motivovat zaměstnavatele ke zřízení krátkodobé péče o děti v předškolním věku na pracovišti. Také bude vypracován návrh podpory a motivace zaměstnavatelů, který by umožnil zaměstnancům pečujícím o děti v předškolním věku udržení kvalifikace formou jejich vzdělávání, umožnění práce z domova, využití pružné pracovní doby a částečných pracovních úvazků.“ (Národní Lisabonský program ..., s.31)⁶³

Reakce Velké Británie

Jak bylo již výše uvedeno, míra zaměstnanosti žen je jednou z nejvyšších v EU. Plnění priority je tedy zejména zaměřeno na odstranění rozdílů v odměňování, na problematiku vertikální a horizontální segregace, ale i na další zvyšování zapojení žen do trhu práce.

Ve VB platí již třicet let zákon zaručující ženám a mužům rovnoprávnost v přístupu k zaměstnání (The Sex Discrimination Act). Ještě déle platí, od roku 1970, zákon o rovných mzdách (The Equal Pay Act), který zaručuje jednotlivcům právo na stejnou mzdu a výhody jako má osoba druhého pohlaví na stejném pracovním místě.

Co se týká rozdílů v odměňování, platy žen dosahují 82% platů mužů (hodinová mzda žen pracujících na zkrácený úvazek dosahuje jen 40% hodinové mzdy mužů pracujících na

⁵⁵ Horizontální segregace znamená, že ženy (muži) převládají v určitém typu zaměstnání či profesi.

Vertikální segregace např. znamená, že ženy nemají přístup k řídicím pozicím.

⁶³ Dostupné z: <http://wtd.vlada.cz/files/eu/narodni_program_reforem_cz.pdf>

plný úvazek). Řada opatření v této oblasti je zaměřena na zlepšení způsobů kontroly jak jsou legislativní opatření uplatňována v praxi (např. cestou dobrovolných zpětných kontrol zástupců vlády, podniků a odborových opatření).

Vláda VB vytvořila integrovaný soubor opatření zaměřený na řešení problematiky neúplných rodin s dětmi prostřednictvím jejich návratu do zaměstnání. Na testování jeho efektivnosti vytvořila projekt The Pathways to Work for Lone Parents. Nejdůležitějším krokem v této oblasti je vytvoření příznivých podmínek pro sladění rodinného a pracovního života, zejména u žen samoživitelek. Mezi tyto příznivé podmínky patří právo rodičů s dětmi mladšími 6 let žádat od svého zaměstnavatele flexibilní úpravu pracovní doby. (Analýza ..., 2005)

VB chce také zajistit kvalitní služby péče o dítě. Od roku 1998 realizuje rozsáhlý program na podporu dostatečného množství kvalitních center pro děti. V roce 2004 byla zveřejněna vládní strategie péče o dítě (The Government's Ten Year Childcare Strategy, Choice for Parents, The Best Start for Children), jejímž cílem je vybudování fungujícího systému kvalitní předškolní a mimoškolní péče o děti rodičů, kteří jsou v zaměstnání.

Srovnání

Mezi ČR a VB je zásadní rozdíl v opatřeních týkající se sladění pracovního a rodinného života. Přesto že v ČR došlo v oblasti sladění pracovního a rodinného života ke změně v oblasti dávek státní sociální podpory (pobírání rodičovského příspěvku při výdělečné činnosti bez omezení výše výdělku), zaslouhovala by si opatření, která by umožnila rodičům pečujícím o dítě participovat na pracovním trhu, větší pozornost. Jde zejména o různé formy flexibilního zaměstnávání a v neposlední řadě i o rozvoj služeb a zařízení péče o děti. Růstu zaměstnanosti rodičů pečujících o děti (především matek) brání v současné době nemožnost současně pobírat rodičovský příspěvek, pracovat a mít možnost umístit dítě do zařízení péče o předškolní děti na více jak pět pracovních dnů v měsíci. (Od února mohou rodiče dávat děti starší tří let do předškolních zařízení na maximálně 4 hodiny denně, pro mladší děti se nic nemění.)

Oproti ČR VB nabízí různé formy flexibilního zaměstnávání a služby péče o děti v pracovní době rodičů, díky kterým se zvyšuje možnost zaměstnatelnosti rodičů pečujících o děti. (Zde je nutné zmínit to, že ve VB je nedostatek kvalitních pracovních míst na částečný úvazek. Některé ženy jsou okolnostmi (např. právě péčí o dítě) nuceny přijmout

méně kvalitní pracovní místa na částečný úvazek, kde trpí tzv. platovým znevýhodněním částečných pracovních úvazků.)

5. 2. 7 Podpora integrace osob znevýhodněných na trhu práce a boj proti jejich diskriminaci

Integrace osob znevýhodněných na trhu práce je významná pro prevenci sociálního vyloučení a také pro zvýšení míry zaměstnanosti. Je potřeba využít efektivně cílená aktivní a preventivní opatření na trhu práce, podporovat tvorbu vhodných pracovních míst, posilovat motivace zaměstnavatelů k náboru pracovních sil, zlepšovat stimuly účasti na trhu práce a zvyšovat informovanost znevýhodněných osob na trhu práce. (Baštyř a kol.,2005)

Reakce České republiky

Opatření jsou zaměřena na odstranění diskriminace v přístupu k zaměstnání, na posílení právních a institucionálních nástrojů a mechanismů k odstranění všech forem diskriminace na trhu práce.

Právní úprava zajištění rovného zacházení a ochrany před diskriminací v českém právním řádu neodpovídala v řadě oblastí požadavkům práva ES. Proto v roce 2003 byl schválen věcný záměr zákona o zajištění rovného zacházení a ochraně před diskriminací (antidiskriminační zákon).⁶⁴ Poslanecká sněmovna tento antidiskriminační zákon schválila v prosinci 2005 a pokud ho schválí senát i prezident, tak se počítá s jeho platností od července 2006.

Nový zákon o zaměstnanosti z roku 2004 přinesl nový nástroj APZ a tím je příspěvek na zapracování, který může dostat zaměstnavatel, jestliže přijal uchazeče o zaměstnání, který nemá požadovanou kvalifikaci nebo praxi pro výkon konkrétního zaměstnání, a který nebude zpočátku pro zaměstnavatele ziskový. Příspěvek může zaměstnavatel pobírat po dobu 3 měsíců a jeho výše může dosahovat až poloviny minimální mzdy.

Mezi osoby, které jsou diskriminované a znevýhodňované na trhu práce, patří osoby se zdravotním postižením. V souladu s cíly Evropského akčního plánu Rovné příležitosti pro osoby se zdravotním postižením byla v roce 2004 vypracována Střednědobá koncepce státní

⁶⁴ Návrh zákona implementuje řadu směrnic ES, zejména směrnici č.76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání a pracovní podmínky, směrnici č. 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ a směrnici č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.(NAPZ 2004-2006).

politiky vůči občanům se zdravotním postižením, která se stala východiskem pro přípravu Národního plánu podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006-2009.

Zdravotně postiženým se věnuje i zákon č.435/2004 o zaměstnanosti, který vytváří podmínky pro širší zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Umožňuje zaměstnavatelům vytvářet po dohodě s úřady práce chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa, na jejichž zřízení může být poskytnut finanční příspěvek.

V ČR mezi nejvíce znevýhodňované skupiny na trhu práce patří Romové, kteří vykazují již několik let nízkou míru ekonomické aktivity a zůstávají nadměrně postiženi nezaměstnaností. V roce 2005 byl vládě předložen návrh *Akčního plánu pro tzv. Dekádu integrace Romů 2005-2015*, jehož jedním z cílů je zvýšení zaměstnatelnosti romské komunity.

ČR se v posledních letech potýká s rostoucím podílem ekonomicky aktivních cizinců na trhu práce (koncem roku 2004 tvořili ekonomicky aktivní cizinci 3,3% celkové pracovní síly ČR). V roce 2003 byl spuštěn pilotní projekt Aktivní výběr kvalifikovaných pracovníků, jehož cílem je přivést do ČR zahraniční pracovníky s jejich rodinami, kteří se zde chtějí usadit natrvalo. „Projekt není žádnou náborovou akcí s cílem získat co nejvíce pracovníků, ale modelem pro vznik dlouhodobé aktivní politiky státu v oblasti migrace kvalifikovaných pracovníků. Do budoucna se ČR chce zaměřit na zjednodušení systému pracovních povolení při respektování situace na trhu práce a do roku 2008 má být dotvořen celorepublikový veřejný informační systém, který propojí informace o nabídce zahraničních pracovníků a poptávce zaměstnavatelů působících na českém trhu práce.“ (Národní Lisabonský program ..., s.33)⁵⁸

Reakce Velké Británie

Opatření jsou zaměřena především na podporu integrace zdravotně postižených osob a etnických minorit s nízkou či žádnou kvalifikací na trh práce.

Do roku 1997 se vláda VB ve své politice zaměstnanosti na skupinu zdravotně postižených nezaměřovala. Od tohoto roku (od roku 1997 funguje ESZ) ale nabízí organizace Jobcentre Plus pomoc mimo jiné i osobám zdravotně postiženým. V roce 2001 byl zaveden program pro zdravotně postižené osoby (The New Deal for Disabled People), který během let 2001 a 2004 pomohl více jak 46 tis. zdravotně postižených najít práci. Stále ale je mimo trh práce více jak 2,7 mil. ekonomicky neaktivních zdravotně postižených osob, které jsou závislé

⁵⁸ Dostupné z: <http://wtd.vlada.cz/files/eu/narodni_program_reforem_cz.pdf>

na pomoci státu. Z tohoto počtu je ale jen malé procento těch, kteří nejsou schopni pracovat. Proto další programy zaměřené na zvýšení zaměstnanosti těchto osob musí následovat. Od prosince 2005 také platí nový zákon o diskriminaci zdravotně postižených (The Disability Discrimination Act), který rozšiřuje práva a příležitosti zdravotně postižených osob. (Analýza ..., 2005)

Další znevýhodňovanou skupinou na trhu práce, která potřebuje specifickou pomoc, jsou etnické minority. Již v roce 1976 byl přijat zákon o rasových vztazích (The Race Relations Act) s cílem chránit občany před diskriminací na základě rasy, etnické či národnostní příslušnosti. I přes tento zákon, lidé z etnických minorit trpí nezaměstnaností dvakrát víc než majoritní populace produktivního věku. Proto byla ustavena pracovní skupina pro etnické minority, jejíž úkolem je řešit hlavní příčiny jejich znevýhodnění na trhu práce.

Srovnání

Zásadním rozdílem mezi ČR a VB v této oblasti je, že v ČR zatím neexistuje zákon, který by znevýhodněné skupiny na trhu práce ochraňoval před diskriminací. Zatímco ve VB existují právní předpisy týkající se zákazu diskriminace již několik desítek let, v ČR zatím antidiskriminační zákon nebyl přijat.

Při demografickém poklesu, kterému ČR v současnosti čelí, bude jednou z cest, jak vyplnit mezery na českém trhu práce, zaměstnávat ve větší míře než doposud uchazeče z jiných států. Problémem jsou značná byrokratická omezení, která pro cizince platí. I přes pozitivní změny, které přinesl nový zákon o zaměstnanosti, vede ztráta zaměstnání k ukončení pracovního povolení a tím je zároveň ukončeno povolení k pobytu. Problémem je i nedostatečná informovanost o nabídce zahraničních pracovníků a poptávce tuzemských zaměstnavatelů. Částečně funguje informační portál v rámci pilotního projektu Aktivní výběr kvalifikovaných pracovníků, pouze však na vybrané nečlenské země EU. ČR by se měla v budoucnu více zaměřit na tuto problematiku.

5. 2. 8 Zajistit prostřednictvím pobídek ke zvyšování atraktivity práce, aby se vyplácelo pracovat

Z hlediska nezaměstnaného je třeba, aby příjem z placené práce byl vyšší než podpora v nezaměstnanosti. Z hlediska zaměstnavatele je třeba upravit daňový systém tak, aby se mu vyplatilo přijímat nové pracovníky a vytvářet nová pracovní místa. Daňové úlevy by také mohly snížit přitažlivost nelegální zaměstnávání. (Baštýř a kol.,2005)

Charakter současné politiky zaměstnanosti v zemích EU je významně ovlivňován snahou vlád řešit problémy spojené s chudobou a sociálním vyloučením stejně jako potřebou snižovat finanční tlaky na sociální systém. Welfare state je tak vnímán spíše jako sociální trampolína, jejímž smyslem je prostřednictvím aktivačních programů přimět současné i potenciální nezaměstnané k opětovnému vstupu na pracovní trh. Významně se tak posiluje vazba mezi světem práce a sociálním systémem. Ve většině zemí EU jsou patrné dva procesy: snižování štedrosti sociálních dávek (snižování jejich výše a zkracování doby pobírání dávek) a zpřísnování podmínek nároku na dávky (pro získání nároku na dávku je vyžadován vstup do konkrétních aktivních opatření, funguje sociální kontrola a sankce za „nedostatečnou aktivitu“) (Horáková, 2005)

Reakce České republiky

Současné nastavení sociálního systému ČR je relativně štedré a neobsahuje prvky, které by podněcovaly k přílišnému pracovnímu zájmu. Přijetí zaměstnání s nízkou mzdou může znamenat, že celkový pracovní příjem zaměstnance může být stejný či dokonce menší než příjem za vyplacené sociální dávky. Tato skutečnost znamená malou motivaci některých příjemců dávek usilovat skutečně o získání práce. Proto je nutné dále pokračovat ve zvyšování odstupů minimální mzdy od životního minima. „Od 1.1. 2005 byla zvýšena minimální mzda o 7,2% na 7185 Kč. Relace čisté minimální mzdy k životnímu minimu jednotlivce vzrostla ze 133,1% v roce 2004 na 135,0% v roce 2005. Spolu s opatřeními v oblasti zaměstnanosti, v oblasti sociální a daňové by tak měla být nadále posilována motivace k upřednostňování pracovních příjmů před příjmy sociálními.“ (NAPZ 2004-2006, s.26)⁶⁵ Od roku 2002 do roku 2005 se zvýšila minimální mzda v ČR o 26,1%.⁶⁶

V roce 2004 byl přijat nový zákon o zaměstnanosti, jehož hlavním cílem je zvýšit motivaci uchazečů k přijetí zaměstnání zejména zpřísněním podmínek při zprostředkování zaměstnání a zpřísněním podmínek pro vznik nároku na podporu.

Krokem, který má nastavit systém sociálních dávek tak, aby se vyplatilo pracovat, jsou navrhované změny v oblasti životního minima a pomoci v hmotné nouzi, které by měly platit od začátku roku 2007 (návrhy musí ještě posoudit Senát a podepsat prezident). Navrhované změny v zákoně o životním a existenčním minimu podstatně mění podobu

⁶⁵ Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan_2004_06>

⁶⁶ V České republice byla minimální mzda poprvé zavedena v roce 1991. Zvýšení minimální mzdy od 1. ledna 2006 na 7 570 Kč za měsíc (44,70 Kč/hod.) a od 1. července 2006 na 7 955 Kč (270 EUR) za měsíc (48,10 Kč/hod.) je třináctou, resp. čtrnáctou změnou této mzdové veličiny od jejího zavedení. (www.mpsv.cz)

současného životního minima.⁶⁷ Nový zákon o hmotné nouzi má přispět k omezení dlouhodobé závislosti na sociálních dávkách a v důsledku toho bránit sociálnímu vyloučení. Nová právní úprava bude finančně zvýhodňovat ty příjemce dávek, kteří budou při řešení své situace aktivní (např. při hledání zaměstnání).

Společně s výše uvedenými změnami bude také nově koncipována další dávka, a to příspěvek na živobytí. Pokud člověk, který žádá o dávku v hmotné nouzi, nebude spolupracovat při hledání práce, bude odmítat nabízenou práci nebo jiným způsobem nebude projevovat vlastní snahu o zvýšení příjmu, odrazí se tyto skutečnosti ve výši příspěvku na živobytí.

Dalším motivačním opatřením, které má vést k opuštění systému sociálních dávek, jsou tzv. Individuální aktivizační plány (jsou obdobou Individuálních akčních plánů, jejichž cílem je zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce). Pomocí těchto plánů budou podporováni a povzbuzováni dlouhodobě nezaměstnaní k návratu do práce. Plnění úkolů sjednaných v těchto plánech bude mít vliv na výši příspěvku na živobytí nebo dokonce na to, zda osoba bude uznána za osobu v hmotné nouzi.⁶⁸

Demotivujícím faktorem pro zaměstnavatele vytvářet nová pracovní místa je daňové zatížení pracovní síly. Zaměstnavatel, který je nucen za své zaměstnance odvádět příliš vysoké příspěvky na zdravotní a sociální pojištění, není motivován k rozšiřování počtu zaměstnanců a navíc může volit nezákonné praktiky, kterými si sám reguluje výši svých odvodů. V ČR se snaha motivovat zejména malé a střední podniky k zaměstnávání většího počtu pracovníků a k jejich vzdělávání a výcviku promítla do systému investičních pobídek a programů podpory rozvoje malého a středního podnikání.

1.1. 2006 nabude účinnost novela zákona o daních z příjmu, jejíž cílem je zajištění finanční výhodnosti práce prostřednictvím stimulů zvyšujících atraktivitu práce, které mohou řešit přechod z nezaměstnanosti do zaměstnání u nízkopříjmových skupin.⁶⁹

Novelou zákona o daních z příjmu bylo od 1.1. 2005 zavedeno daňové opatření, které umožňuje společné zdanění manželů pečujících o nezaopatřené dítě, v jehož důsledku se sníží

⁶⁷ Dosud je životní minimum dvousložkové (zahrnuje náklady na osobní potřeby (výživa, oblečení a ostatní) a nezbytné náklady na domácnost, tedy i na bydlení), nově bude jednosložkové a nebude už zahrnovat výdaje na bydlení. Současně se zavádí nová dolní hranice příjmů, existenční minimum.

⁶⁸ Dostupné z: <<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=937>>

⁶⁹ V příštím roce dojde ke snížení daňového zatížení práce u dvou nejnižších mezních sazeb (z 15% na 12% respektive z 20% na 19%) k valorizaci prvního daňového pásma a k nahrazení standardních odčitatelných položek slevami na dani.

daňové zatížení rodinám s dětmi (společné zdanění manželů je přínosné zejména pro rodiny s rozdílnými příjmy manželů např. z důvodu, že jeden z manželů pečuje o dítě).

Reakce Velké Británie

Opatření v této oblasti patřila již v minulosti k těm nejdůležitějším a nejúspěšnějším, díky kterým došlo ke snížení nezaměstnanosti a naopak k zvýšení zaměstnanosti. Jde především o institut minimální mzdy (The National Minimum Wage) a daňové úvěry (Tax Credits), díky kterým vláda zvyšuje pracovní příjmy a řeší chudobu pracující populace. Úroveň minimální mzdy se řadu let ve VB neměnila. Minimální mzda se zvyšuje každoročně od roku 2003. V roce 2006 by se měla podle předpokladů hodinová mzda zvýšit na 5,35 GBP, což znamená, že během tří let by došlo ke 20% navýšení.⁷⁰ V roce 2003 byly zavedeny nové daňové úvěry The Working Tax Credits, jejichž záměrem je snížit daňovou zátěž pro bezdětné pracovníky starších 25 let. Spolu se systémem národních minimálních mezd tak garantují určitý minimální příjem ze zaměstnání (např. u osamělých rodičů, kteří nastoupily do práce na plný úvazek s minimální mzdou a platí určitý finanční obnos na péči o dítě, se příjmy od roku 1997 zvýšily reálně o 30% a jejich míra nezaměstnanosti se zvýšila ze 45% na 54%.

Srovnání

Na rozdíl od VB, kde se již řadu politika zaměstnanosti orientuje na to, aby se vyplácelo pracovat na místo pobírání dávek, v ČR se příslušná opatření realizují jen postupně a radikálnější opatření jsou teprve ve stádiu příprav či diskusí.

V ČR mezi hlavní nedostatky v oblasti motivace zaměstnavatelů vytvářet nová pracovní místa patří daňové zatížení pracovní síly. Je pro ni typické výše zmíněné zatížení zaměstnavatele povinnými odvody na sociální zabezpečení. „V evropském kontextu se škála daňového zatížení pracovní síly pohybuje od 25% do 54% celkových nákladů“ (Horáková, 2005, s. 74) ČR se pohybuje spíše ve druhé polovině této škály, jako ostatní země konzervativního typu. Naopak země s liberální tradicí, kam patří i VB, jednoznačně upřednostňují nízké odvody hrazené zaměstnavatelem na sociální zabezpečení na úkor vyšší daně z příjmu.

⁷⁰ V říjnu 2003 se hodinová mzda u pracovníků 22 let a více zvýšila na 4,50 GBP, v říjnu 2004 se zvýšila na 4,85, v říjnu 2005 na 5,05. (měsíční minimální mzda v roce 2005 byla ve VB cca 1226 EUR.)

5. 2. 9 Transformovat nelegální zaměstnávání na legální zaměstnání

Nelegální zaměstnávání se vyskytuje v různé míře ve všech členských státech. Je spjato s nízkou kvalitou práce, velmi nízkou sociální a ekonomickou jistotou a pracovní bezpečností pracovníka. Také zhoršuje a ochuzuje financování systému sociálního pojištění. Proto je důležité informovat širokou veřejnost o negativních důsledcích nelegálního zaměstnávání, snižovat daňové zatížení legálního pracovního poměru a v neposlední řadě vytvořit efektivní mechanismus na odhalování nelegálních pracovních poměrů, na využití následných sankcí a umožnit plnou implementaci Akčního plánu pro potírání nezákonné migrace. (Baštýř a kol.,2005)

Rozsah nedeklarované práce se podle různých propočtů liší a spolehlivé údaje nejsou v zásadě k dispozici. V červenci roku 2004 Evropská komise zveřejnila studii Práce na černo v rozšířené unii (Undeclared Work in an Enlarged Union), která vůbec poprvé uvádí odhady rozsahu práce na černo ve 25 členských státech EU. Studie uvádí, že rozsah nedeklarované práce se v EU velmi liší, od přibližně 1,5% HDP v Rakousku a 2% ve VB, přes 9-10% HDP v ČR až po 18% v Maďarsku nebo více jak 20% v Řecku.⁷¹

Reakce České republiky

Na nedeklarované práci se podílejí jak občané ČR, tak často i cizinci. Důvodem je jak snaha zaměstnavatelů ušetřit náklady na daně a sociální pojištění, tak administrativně náročný proces při získávání pracovního povolení pro zahraniční pracovníky.

V roce 2003 vláda uložila k Návrhům na zdokonalení podnikatelského a sociálního prostředí řadu úkolů, které mají dopad na snížení práce na černo. Přímý dopad na její potírání bude mít postupné snižování daně z příjmu právnických osob ze 31% v roce 2003 až na 24% v roce 2006.

V říjnu roku 2004 vstoupil v platnost zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti , který vytvořil legislativní podmínky pro potírání práce na černo a pro její transformaci na řádný pracovní právní vztah. Zákon poprvé definoval práci na černo, a to jako práci, kterou fyzická osoba nevykonává pro zaměstnavatele na základě pracovního vztahu nebo jiné smlouvy, a kterou cizinec vykonává bez pracovního povolení. (§ 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti) Dosud se vymezení nelegální práce vztahovalo pouze na zaměstnávání cizinců

⁷¹ Překlad.Dostupné z:

<http://www.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/work/undecl_work_final_en.pdf>

bez povolení k práci a bez povolení k pobytu. Jedná se zejména o novou právní úpravu v oblastech: zpřísnění podmínek při zprostředkování zaměstnání úřady práce, zpřísnění podmínek pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti, úpravy částečné nezaměstnanosti, stanovení závazných pravidel při zprostředkování zaměstnání agenturami práce, rozšíření pravomocí úřadů při provádění kontrolní činnosti při potírání nelegálního zaměstnávání cizinců.

Dalším opatřením, které má vést k potírání nelegálního zaměstnávání je zavedení od 1.7. 2005 registru pojištěnců nemocenského a důchodového pojištění u České správy sociálního zabezpečení na základě novely zákona č.582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. Tento registr umožní využívat aktuální informace i pro oblast kontroly, zda sociálně pojištění nejsou zároveň registrovaní na úřadech práce jako nezaměstnaní a nepobírají tak neoprávněně sociální dávky.

Ke snížení nelegálního zaměstnávání cizinců byl schválen v roce 2004 Akční plán boje s nelegální migrací, který má usnadnit např. administrativní úkony související se získáním pobytu .

Reakce Velké Británie

NAPZ 2003 uvádí, že práce na černo je soubor četných problémů, které je možné řešit jen koordinovaným postupem. Přístup VB spočívá ve znesnadňování lidem pracovat ve skryté ekonomice, odhalování a trestání těch, kteří porušují daná pravidla, přijímání opatření proti provinilým zaměstnavatelům nebo zprostředkovatelům práce a konečně ve zvyšování přesvědčení o přínosech řádného zaměstnání a rizicích nedeklarované práce.

Výše uvedená opatření už přinášejí výsledky. The Jobcentre Plus častěji kontaktují své klienty, aby se ujistili, zda rozumějí svým právům a povinnostem týkajícím se pobírání dávek (např. v roce 2003 došlo k poklesu neoprávněného pobírání podpory v nezaměstnanosti téměř o 30 % ve srovnání s rokem 1998). Během roku 2003 začalo nově platit daně a sociální pojištění o 5,5% více samostatně výdělečných osob ve srovnání s rokem 2000, kdy ještě nebyla zavedena zpřísněná pravidla. V roce 2001 byly ustaveny týmy zabývající se šedou ekonomikou (The Joint Shadow Economy Teams), které po dobu svého fungování odhalily značné množství daňových úniků a byly uplatněny sankce v případech zjištěných přeplatků dávek. Také byla zavedena zvláštní linka The National Benefit Fraud Hotline, na kterou byla nahlášena řada případů zneužívání dávek, ovšem s poměrně malým počtem skutečně usvědčených případů.(Analýza ..., 2005)

VB jako jedna z mála zemí umožnila 10ti novým členským zemím vstup na svůj trh práce. Z hlediska nedeklarované práce lze toto rozhodnutí hodnotit v zásadě pozitivně. Už z toho důvodu, že osoby, které ve VB pracovaly dříve na černo mají nyní možnost pracovat legálně a mohou tak legálně přispívat k ekonomice VB. Migrace za prací z nových členských států do VB překonala všechny vládní očekávání. Během období květen a září 2004 bylo zaregistrováno téměř 91 tis. osob, které měly zájem pracovat ve VB (očekávání britské vlády se přitom pohybovala mezi 5 až 13 tis. ročně). Vláda VB nakonec ale konstatovala, že imigrace v tomto velkém rozsahu vyrovnala nedostatky v kvalifikační struktuře pracovní síly na trhu práce VB a výraznou mírou pozitivně ovlivnila vývoj inflace. (Analýza ..., 2005)

Srovnání

V minulosti v ČR neexistoval žádný zákon, který by upravoval práci na černo ani žádná opatření, která by vedla k jejímu potírání. Posun nastal až v roce 2004, kdy začal platit nový zákon o zaměstnanosti, který jako první uvádí definici nedeklarované práce a vytvořil legislativní podmínky pro její potírání. ČR si v oblasti potírání nedeklarované práce nejvíce slibuje od již výše zmíněných přísnějších pravidel poskytování dávek v nezaměstnanosti, stejně jako od přísnějších podmínek pro registraci nezaměstnaných.

VB má strategii v potírání práce na černo daleko propracovanější. Zejména v odhalování těch, kteří porušují daná pravidla působí stát prostřednictvím ustavených týmů zabývajících se šedou ekonomikou.

5. 2. 10 Řešení regionálních nerovností v zaměstnanosti

Mezi regiony stále existují rozdíly v zaměstnanosti a nezaměstnanosti, které souvisí s rozdílnou kvalifikační úrovní pracovní síly. Pro je nutné, aby se úřady práce zaměřily na tvorbu pracovních míst a také vypracovat strategie, jak postupně řešit problémy spjaté s nedostatečnou a nadbytečnou kvalifikační úrovní pracovních sil. (Baštýř a kol.,2005)

Reakce České republiky

Problémy s velkými rozdíly v regionální míře nezaměstnanosti by měla pomoci řešit zejména podpora rozvoje podnikání v problémových regionech. V květnu roku 2004 začaly platit změněné podmínky pro poskytování investičních pobídek. Velikost investice nutné pro udělení pobídky je poloviční pro regiony s mírou registrované míry nezaměstnanosti nad 14%. Se stejným cílem vláda schválila také program na podporu tvorby pracovních míst v regionech s mírou registrované nezaměstnanosti přesahující 14%.

Cílem *Programu na podporu tvorby pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností* je podpora tvorby nových pracovních míst v těchto oblastech, a to formou podpory projektů, na základě kterých vzniknou pracovní místa ve zpracovatelském průmyslu a ve strategických službách. Podstata programu spočívá v tom, že investor, který vytvoří určitý počet pracovních míst v ohrožených oblastech do určité doby (minimálně 10 nových pracovních míst nejpozději do dvou let), může dostat od státu finanční podporu na vytvoření těchto pracovních míst a také na rekvalifikaci a školení zaměstnanců.

Tento program doplnil stávající systém investičních pobídek, realizovaný v sektoru zpracovatelského průmyslu a v oborech technologických center a strategických služeb podle Rámcového programu pro podporu technologických center a strategických služeb. Program je vyhlášen na roky 2004-2006, přičemž pracovní místa vzniklá na základě tohoto programu budou vznikat i po skončení této doby, minimálně do roku 2008. Podle odhadů by za toto období mělo být realizováno přibližně 100 investičních projektů, na základě kterých vznikne asi 3200 pracovních míst.⁷²

Na podporu rozvoje hospodářsky a sociálně zaostávajících regionů byl vytvořen *Program podpory regionálního rozvoje*, který obsahuje regionální programy:

- Regionální program podpory průmyslových podnikatelských subjektů na území NUTS 2 Severozápad, Moravskoslezsko a dalších regionech
- Regionální program podpory rozvoje severozápadních Čech a Moravskoslezského regionu

⁷² Dostupné z: <<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=204>>

- Regionální program podpory hospodářsky slabých a strukturálně postižených regionů
- Regionální program obnovy a výstavby technické infrastruktury v bývalých vojenských újezdech

Podle NAPZ 2004-2006 je zapotřebí větší koordinace programů na podporu regionálního rozvoje a programů na podporu malého a středního podnikání ve smyslu větší provázanosti a řešení situace v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností.

Reakce Velké Británie

I ve VB s vysokou mírou zaměstnanosti se najdou oblasti s nízkou zaměstnaností. Jde především spíše o rozdíly v oblastech uvnitř regionů než mezi regiony samotnými. Vysoká koncentrace lidí bez práce v některých oblastech není způsobena ani tak nedostatkem volných míst, jako spíše neschopností obyvatel se o volná místa úspěšně ucházet (kvalifikační nesoulad). Tato volná místa pak obsadí lidé z jiných oblastí.

Ve VB probíhají různé projekty k podpoře zaměstnanosti ve znevýhodněných regionech (oblastech). Pro regiony s koncentrovanou dlouhodobou nezaměstnaností slouží od roku 2000 projekt Employment Zones. V těchto zónách zaměstnanosti fungují intenzivní programy pro boj s nezaměstnaností. Na program Employment Zones navazuje služba Akčních týmů (Action Teams for Jobs). Od podzimu 2000 tyto týmy (celkem 65) pomáhají lidem v nejpostiženějších oblastech z hlediska trhu práce. Služba se soustředí na konkrétní propojování pracovních nabídek s konkrétními lidmi, na odstranění překážek zapojení těchto lidí na trh práce, příp. až na takové detaily jako finanční pomoc při dojíždění do zaměstnání aj.⁷³ V roce 2004 byl prostřednictvím kanceláří Jobcentre Plus spuštěn pilotní projekt The Working Neighbourhood Pilots s cílem umožnit obyvatelům v 12ti oblastech s největší koncentrací lidí bez práce přístup k zaměstnání v blízkém okolí, kde žijí.⁷⁴

Srovnání

Zděděné geografické rozdíly v hospodářském vývoji vlivem probíhajících strukturálních změn způsobily vysokou regionální nerovnost na českém trhu práce. Rozdíly nejsou tak výrazné v míře zaměstnanosti jak v míře nezaměstnanosti u jednotlivých regionů

⁷³ Překlad. Dostupné z:

<<http://www.jobcentreplus.gov.uk/JCP/Customers/Programmesandservices/Actionteams/index.html>>

⁷⁴ Překlad. Dostupné z:

<<http://www.jobcentreplus.gov.uk/JCP/Partners/WorkingNeighbourhoods/index.html>>

Významný rozdíl mezi ČR a VB je nižší důraz a zejména nedostatečný efekt úrovně řešení regionálních problémů zaměstnanosti a nezaměstnanosti a podpory tvorby lokálních sítí institucí ovlivňujících vývoj regionálních trhů práce (pracovní agentury, vzdělávací a rekvalifikační instituce, výzkumná centra, neziskové organizace, apod.) v ČR

K řešení regionálních nerovností v zaměstnanosti byla ve VB navržena třístupňová strategie.“ Její první stupeň představuje vytvoření národních programů, které efektivněji odrážejí potřeby znevýhodněných regionů. Druhý stupeň je tvořen speciálními programy určenými k nalézání nových způsobů identifikace nevýhod na trhu práce konkrétního regionu a jejich řešení (Employment Zones, Action Teams for Jobs, atd). Třetí stupeň představuje partnerskou spolupráci, která je pro pozitivní změnu situace v znevýhodněných oblastech a regionech klíčová. Předpokládá aktivní místní partnerství pro řešení místních problémů trhu práce a specifikaci dalšího směřování oblasti či regionu.“ (Analýza ...,2005)

Ve snaze vytvořit vhodné podmínky pro růst méně rozvinutých regionů by měl být do budoucna kladen větší důraz na význam kvalifikace a mobility pracovní síly, tedy na růst investic do rozvoje kvality lidských zdrojů. Snížit regionální rozdíly je ale možné jen tehdy, budou-li investice do kvalifikace a dalšího vzdělávání součástí strategie, jejichž cílem je zvýšit regionální zaměstnanost. V ČR taková strategie zatím není.

V NAPZ 2004-2006 se jen uvádí, že „flexibilita trhu práce bude dále podpořena posilováním profesní a územní mobility pracovních sil a podporou rozvoje informační společnosti. Neméně důležité bude budování kapacit sítí vzdělávacích, poradenských a informačních center.Tyto aktivity budou ve zvýšené intenzitě realizovány ve strukturálně postižených regionech, kde přispějí ke snížení nezaměstnanosti.“ (NAPZ 2004 – 2006, s.38.)⁷⁵

⁷⁵ Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan_2004_06>

6 Závěr

V závěrečné části nejprve provedu stručné shrnutí získaných poznatků a po té se budu věnovat doporučením pro ČR, které vyplývají s provedené komparace s VB týkající se plnění základních priorit ESZ.

V roce 1997, na základě Amsterodamské smlouvy, státy EU vyhlásily zaměstnanost za jejich společný cíl. Bezprostředním impulsem byla rychle se zhoršující se situace na evropských trzích práce. Nástrojem, díky němuž mělo dojít ke zvýšení zaměstnanosti a snížení nezaměstnanosti se stala metoda koordinace politik zaměstnanosti jednotlivých států EU, která se provádí prostřednictvím tzv. Evropské strategie zaměstnanosti přijaté na summitu Evropské rady v Lucemburku v roce 1997.

Vzhledem k nepříznivému demografickému vývoji v Evropě a strukturálním změnám v ekonomice jednotlivých členských zemích, bylo stále více zřejmé, že EU potřebuje komplexní hospodářskou strategii, prostřednictvím které by bylo možné dosáhnout vyššího hospodářského růstu. Z těchto důvodů v roce 2002 definovala EU tzv. Lisabonskou strategii zaměřenou na dlouhodobý hospodářský růst, plnou zaměstnanost, sociální soudržnost a trvale udržitelný rozvoj. Tímto byla ESZ integrována do Lisabonského procesu, s cílem provázat a

koordinovat jednotlivé agendy hospodářské politiky, které mají dopad na hospodářský vývoj EU. V rámci Lisabonské strategie byly schváleny konkrétní cíle do roku 2010 ke zvýšení míry v zaměstnanosti.

V roce 2002 došlo k vyhodnocení dosavadních zkušeností získaných během pěti let fungování ESZ. Byl potvrzen významný přínos ESZ pro zlepšení situace v zaměstnanosti a nezaměstnanosti v jednotlivých zemích, nicméně bylo jasné, že cíle stanovené v Lisabonu, nebude tak snadné dosáhnout. Byla rovněž zdůrazněna potřeba více sblížit ESZ s Lisabonskou strategií a řešit nové vznikající problémy. Proto byly v roce 2003 přijaty hlavní teze nové operativnější ESZ, s cílem řešit nové úkoly, jako jsou např. rychlejší hospodářské změny, stárnoucí populace nebo další rozšíření EU.

Od roku 2003 bylo stále více zřejmé, že záměr EU, stanovený v Lisabonu, přeměnit se do roku 2010 v nejkonzurenceschopnější ekonomiku se nepodaří naplnit. Také bylo konstatováno, že zřejmě nebude možné dosáhnout stanovených cílů v oblasti zaměstnanosti. Hlavním problémem se ukázalo velké množství nejasně formulovaných cílů a nevhodně nastavený systém řízení Lisabonského procesu. Z těchto důvodů Evropská komise vypracovala tzv. revidovanou Lisabonskou strategii. Revidovaná Lisabonská strategie se tedy již přednostně soustředí na dosažení vyššího hospodářského růstu a zaměstnanosti prostřednictvím Evropské strategie zaměstnanosti a měla by představovat soubor menšího počtu jasně definovaných priorit, podstatných pro dosažení úspěšné ekonomiky EU. Budoucí úspěch či neúspěch Lisabonské strategie bude nepochybně znamením o schopnosti EU řešit aktuální ekonomické problémy.

ČR jako jeden z budoucích členských států EU musela postupně vytvářet podmínky, aby mohla plně respektovat politiku zaměstnanosti EU a realizovat Evropskou strategii zaměstnanosti. ČR musela také učinit kroky k vytvoření institucionálního a legislativního zabezpečení realizace ESZ a také k vytvoření institucionálních struktur potřebných k využívání prostředků Evropského sociálního fondu. Příprava ČR na využívání prostředků ESF byla považována za jeden z nejdůležitějších úkolů vlády ČR v předstupném období. Vždyť výdaje EU na strukturální operace představují více než třetinu rozpočtu EU a jejich význam i podíl na výdajích EU neustále roste. Navíc, je zřejmé, že z těchto fondů nejvíce čerpají hospodářsky méně vyspělé země, k nimž ČR po vstupu do EU nesporně patří. ČR však dle EU v čerpání prostředků z fondů zatím zaostává za předpoklady. Jedním z problémů je složitost systémů v přerozdělování zdrojů z fondů, proto pro následující finanční období (2007-2013), je nutné tyto systémy zjednodušit, aby čerpání prostředků bylo daleko efektivnější.

Vzhledem k závazku vyplývajícím ze vstupu ČR do EU musí být postupy a cíle schválené ke zvýšení zaměstnanosti a snížení nezaměstnanosti, respektovat principy ESZ. To znamená, že musí usilovat stejně jako ostatní členské státy o dosažení tří hlavních cílů (plná zaměstnanost, zlepšení kvality a produktivity práce, Posilování sociální soudržnosti a začleňování) a to prostřednictvím naplňování deseti priorit, na které se ESZ zaměřuje.

Ve své práci jsem se snažila pomocí komparace s Velkou Británií nastínit nedostatky v naplňování výše zmíněných priorit Evropské strategie zaměstnanosti v České republice. Nyní se budu věnovat doporučením pro ČR vyplývajících s této komparace.

1) Co se týká první priority, za nezbytné by se měla považovat modernizace veřejných služeb zaměstnanosti. Je důležité vynakládat na veřejné služby více finančních prostředků a posílit personální kapacity z důvodu zajištění provádění stávajících nástrojů APZ a z důvodu rozvíjení a realizace nových aktivních a preventivních opatření pro nezaměstnané. Veřejné služby zaměstnanosti by se měly více zaměřovat na zvýšení zaměstnanosti ekonomicky neaktivních osob, jejichž počet se v ČR za poslední léta zvyšuje.

V ČR chybí takové opatření a projekty, které by byly zaměřeny na propojení dalšího vzdělávání nezaměstnaných osob a jejich následným umístěním na trhu práce.

2) Je potřeba zajistit více prostředků na programy tvorby nových pracovních míst. I když se každým rokem nepatrně zvyšují a roste i počet osob, které jsou do programů zahrnuty, ale nedosahují zatím hodnot běžných v jiných evropských zemích.

Do budoucna by se ČR měla také zaměřit na zajištění efektivního fungování programů na podporu malého a středního podnikání, vytvářet předpoklady pro zvýšení konkurenceschopnosti těchto podniků a nadále pokračovat v dalším zjednodušování administrativního prostředí pro podnikatele.

3) ČR nevěnuje dostatečnou pozornost problematice flexibilních forem zaměstnávání. Je nutné mimo jiné změnit současné nastavení systému sociálního zabezpečení v nezaměstnanosti, které demotivuje zaměstnance pracovat např. na zkrácený úvazek či určitou dobu a dávají tak přednost pobírání dávek před přijetím práce.

K posílení zaměstnatelnosti, flexibility a mobility pracovníků je zapotřebí zvýšit účast na výcvikové a rekvalifikační programy. Rozsah těchto programů v ČR výrazně zaostává za ostatními evropskými zeměmi.

4) Je zapotřebí zvýšit účast na terciálním vzdělávání, změnit charakter a úroveň dovedností, které současné školství u studentů rozvíjí. Dále bude nutné více propracovat systém celoživotního vzdělávání, rozšířit přístup ke vzdělání pro znevýhodněné skupiny a v neposlední řadě také zlepšovat fungování informačních a poradenských systémů.

5) Prioritou by mělo být zvýšení míry účasti starších pracovníků na pracovním trhu, ke kterému by mohlo přispět další zvýšení věku odchodu do důchodu. Podobně jako u mladých uchazečů o zaměstnání nebo dlouhodobě nezaměstnaných by bylo vhodné sestavovat individuální akční plány pro starší pracovníky s cílem zvýšit jejich zaměstnatelnost.

6) Měla by se věnovat větší pozornost opatřením týkajících se sladění pracovního a rodinného života. Umožnit rodičům pečujícím o dítě více participovat na pracovním trhu prostřednictvím různých forem flexibilního zaměstnávání a také rozvojem služeb a zařízení péče o děti.

7) V ČR zatím chybí právní úprava zajištění rovného zacházení a ochrany před diskriminací. Bylo by proto žádoucí, aby byl co nejdříve schválen zákon, který by znevýhodněné skupiny na trhu práce ochraňoval před diskriminací. Je zapotřebí zvýšit úsilí k integraci nejvíce znevýhodněných skupin na trhu práce, zejména k integraci rómské minority.

ČR by se měla v budoucnu více zaměřit na problematiku zaměstnávání uchazečů z cizích států. Zaměřit se na zjednodušení systému pracovních povolení a vytvoření informačního systému, který propojí informace o nabídce zahraničních pracovníků a poptávce zaměstnavatelů působících na českém trhu práce.

8) Jako žádoucí se jeví přijetí navrhovaných změn v oblasti sociálních změn (týká se to zákona o životním minimu a zákona o pomoci v hmotné nouzi), které by měly platit od začátku roku 2007, jejichž cílem je motivovat k aktivnímu hledání zaměstnání a přijetí méně placené práce na místo pobírání dávek.

Je zapotřebí také snížit daňové zatížení pracovní síly z cílem motivovat zaměstnavatele vytvářet nová pracovní místa.

9) Pokračovat ve vytváření dalších opatření k potírání nedeklarované práce, zejména ve zjednodušení administrativních procedur pro podnikání.

10) Je důležité zajistit účinnou a efektivní podporu rozvoje podnikání v problémových regionech.

Ve snaze vytvořit vhodné podmínky pro růst méně rozvinutých regionů by měl být kladen větší důraz na význam kvalifikace a mobility pracovní síly, tedy na růst investic do rozvoje kvality lidských zdrojů.

Za důležité se považuje vybudování kapacit sítí vzdělávacích, poradenských a informačních center zejména ve strukturálně postižených regionech, kde přispějí ke snížení nezaměstnanosti

Na závěr lze konstatovat, že i když Česká republika dosáhla již v řadě oblastí významného pokroku, byť nutně limitovaného nižšími rozpočtovými prostředky na politiku zaměstnanosti, na druhé straně existuje řada nedostatků, o jejichž odstranění ČR musí usilovat, aby dosáhla naplnění cílů Evropské strategie zaměstnanosti.

Anotace

Realizace Evropské strategie zaměstnanosti v České republice

Cílem diplomové práce je zhodnotit realizaci Evropské strategie zaměstnanosti v České republice a pomocí komparace s Velkou Británií nastínit nedostatky v naplňování jednotlivých priorit Evropské strategie zaměstnanosti.

Po úvodním vysvětlení základních pojmů vztahujících se k trhu práce, následuje charakteristika stručného vývoje v EU a ČR a hlavních problémů trhu práce v oblasti nezaměstnanosti. Začátek práce je zaměřen na nezaměstnanost, tedy na problém, který vedl ke vzniku Evropské strategie zaměstnanosti (ESZ).

Další část se věnuje vývoji politiky zaměstnanosti v EU prostřednictvím výčtu důležitých dokumentů a událostí, které vedly k vytvoření Evropské strategie zaměstnanosti a k jejímu dalšímu rozpracování. Tato část se zaměří také na Evropský sociální fond, který je finančním nástrojem ESZ.

Následující část je zaměřena na vztah politiky zaměstnanosti ČR k ESZ. Cílem je popsat změny týkající se politiky zaměstnanosti, které Česká republika musela uskutečnit ve vztahu k ESZ (tvorba národních plánů zaměstnanosti a dalších významných dokumentů, harmonizace legislativy ČR v oblasti zaměstnanosti s legislativou EU, institucionální zabezpečení ESZ v ČR, příprava ČR na čerpání prostředků z Evropského sociálního fondu).

Poslední, nejdůležitější, část je zaměřena na realizaci ESZ v ČR, která analyzuje plnění priorit ESZ v ČR ve srovnání s VB. Nejprve je provedeno srovnání vývoje na trhu práce a základních ukazatelů na trhu práce. Po té následuje rozbor a plnění jednotlivých priorit ESZ v rámci obou zemí, na základě kterého bude na závěr bude provedeno jejich srovnání s cílem zjistit nedostatky v realizaci ESZ v ČR.

Summary

The Implementation of the European Employment Strategy in the Czech Republic

The objective of this dissertation is to review the implementation of the European Employment Strategy in the Czech Republic and by the help of comparison with the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland (UK) to outline shortages in fulfilment of particular priorities of the European Employment Strategy.

After introductory explication of basic conceptions respective to the employment market follows characterization of a brief evolution in European Union and the Czech Republic and the main problems of the employment market in area of unemployment. The beginning of this work is zero in on unemployment, so on the problem which gave rise to creation of the European Employment Strategy (EES).

The other part attends to the evolution of the employment policy in European Union through the specification of important documents and events, which lead to creation of the EES and its further elaboration. This part aims also to the European Social Fund which is a financial implement of the EES.

The following part is zero in on the relation of employment policy the Czech Republic to the EES. The target is to describe changes concerning the employment policy which have had the Czech Republic to realize in concerning to the EES (creation of National Plans for Employment and other important documents, harmonization of legislature of the Czech Republic in area of employment with legislature of European Union, institutional security the EES in the Czech Republic, preparation of the Czech Republic for drawing of resources from the European Social Fund).

Final, the most important part is concentrated to implementation of the EES in the Czech Republic, which analyses fulfilment of priorities of the EES in the Czech Republic in comparison with UK. At the first there is going to be compared progress on employment market and basic arrows on employment market. Than follows analyse and individual fulfilment of priorities of the EES within both countries on the basis of which will be done lastly their comparison with a view to locate absences in implementation of the EES in the Czech Republic.

Seznam zkratek

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

aj. – a jiné

apod. – a podobně

atd. – a tak dále

č. – číslo

čl. – článek

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

ES – Evropská společenství

ESF – Evropský sociální fond

ESZ – Evropská strategie zaměstnanosti

EU – Evropská unie

GBP – britská libra (Great Britain Pound)

HDP – hrubý domácí produkt

IAP – individuální akční plán

ILO – Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization)

JPD 3 – Jednotný programový dokument pro Cíl 3 regionu NUTS 2 hlavní město Praha

Kč – koruna česká

kol. – kolektiv

mil. – milion

mld. – miliarda

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MSP – malé a střední podniky

NAPZ – národní akční plán zaměstnanosti

NRP – Národní rozvojový plán

NUTS - územní statistická jednotka (La Nomenclature des Unités Territoriales Statistiques)

např. – například

odst. – odstavec

OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (Organization for Economic Co-operation and Development)

OP RLZ – Operační program Rozvoj lidských zdrojů

PPZ – pasivní politika zaměstnanosti

příp. – případně

roč. – ročník

rozšíř. – rozšířené

s. – strana

Sb. – sbírka

SROP - Společný regionální operační program

tis. – tisíc

tzn. – to znamená

tzv. – tak zvané

VB – Velká Británie

VSZ – veřejné služby zaměstnanosti

VŠPS –výzkumné šetření pracovních sil

vyd. – vydání

Seznam použitých zdrojů

Monografie:

- BAŠTÝŘ, I. a kol. *Sociální důsledky vstupu České republiky do Evropské unie*. Brno: MU v Brně, 2005. 334 s. ISBN 80-210-37722-9
- Brdek, Miroslav, Jírová, Hana. *Sociální politika v zemích EU a ČR*. 1. vyd. Praha: Codex Bohemia, 1998. 392 s. ISBN 80-85963-71-X
- *Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: politika pro občany*. 1. vyd. Praha: MPSV, 2002. 48 s. ISBN 80-86552-06-3
- *Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika, 1999-2001. Pracovní místa, soudržnost, produktivita*. 1. vyd. Praha: MPSV, 2002. 44 s. ISBN 80-86552-31-4
- HAD, M., URBAN, L. *Evropská společenství- První pilíř Evropské unie*. 2., rozšíř. vyd. Praha: Ústav mezinárodních vztahů, 2000. 165 s. ISBN 80-85864-88-6
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. rozšíř. vyd. Praha: SLON, 1998. 172 s. ISBN 80-85850-60-5
- MUNKOVÁ, G. a kol. *Sociální politika v evropských zemích*. Praha: Karolinum, 2004. 189 s. ISBN 80-246-0780-8
- *Pomoc Evropské unie zaměřená na zaměstnanost a lidské zdroje. Stručný průvodce Evropským sociálním fondem pro budoucí členské státy*. 1. vyd. Luxembourg: European Commission, 2000. 50 s. ISBN 80-238-6042-9
- *Sociální a ekonomické souvislosti integrace České republiky do Evropské unie: Ekonomická konvergence, konkurenceschopnost a sociální soudržnost*. Rada vlády pro sociální a ekonomickou strategii. 2002. ISBN 80-238-8699-1.
- WINKLER, J., ŽIŽLA VSKÝ, M. *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita, 2004. - 241 s. ISBN 80-210-3565-X

Výzkumné zprávy:

- *Analýza politiky zaměstnanosti členských zemí Evropské unie v závislosti na jejich předsednictví se zřetelem na aktualizaci principů politiky zaměstnanosti České republiky. Velká Británie.* Praha: VÚPSV, 2005. 34 s.
<http://www.vupsv.cz/Krause-Kux-Politika_zamestnanosti_VB.pdf> [cit.2005-10-25]
- HORÁKOVÁ,M. Politika pracovního trhu. In SIROVÁTKA, T. a kol. *Směrování české sociální politiky s důrazem na agendu Lisabonské strategie.* Praha: VÚPSV - výzkumné centrum Brno 2005. s.66-79.
<http://www.vupsv.cz/sirovatka_smerovani_soc_pol.pdf>[cit. 2005-10-25]
- HŘÍCH,J. *Evropská unie a politika podpory zaměstnanosti a boje s nezaměstnaností.* In *Evropská témata.* 2/2000. Praha: Ústav mezinárodních vztahů.s.9-13.
<<http://www.iir.cz/upload/etemata22000.pdf>> [cit. 2003-02-24]
- SIROVÁTKA, T. a kol. Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti: Souhrnná zpráva z výzkumné studie provedené v rámci programu „Moderní společnost“.MPSV.2003.
<<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie/zprava.pdf> >[cit. 2005-10-20]
- *Stav a struktura zaměstnanosti a vývojové tendence (v poptávce po práci). (Komparativní srovnání stavu, struktury a trendů zaměstnanosti ČR a EU).* Praha: VÚPSV 2004. 58 s.
<http://www.vupsv.cz/Stav_a_struktura_zamestnanosti.pdf>[cit. 2005-11-02]
- SUCHOMELOVÁ,M.,VIDOVICOVÁ,L. *Služby zaměstnanosti pro klienty – starobní důchodce v zemích EU a vybrané problémy v kontextu ČR.* Praha: VÚPSV, 2005. 18 s.
http://www.vupsv.cz/suchomelova-zamestnavani_duchodcu.pdf [cit. 2005-12-22]

Zákony:

- Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č.65/165 Sb., zákoník práce

Časopisy:

- FUCHS, M. *Sociální charta Evropy a Česká republika.* Sociální politika, 1997, roč. 23, č. 7-8, s. 2-5.
- HAJNÝ, J. *Priority státní politiky zaměstnanosti v roce 2000.* Sociální politika, 2000, roč. 26, č. 2, s. 18-21.
- *Iniciativa EQUAL v České republice.* Sociální politika, 2002, roč. 28, č. 5, s.15.

- KARLÍK, M. *Evropská strategie zaměstnanosti: výzvy pro příští desetiletí*. Sociální politika, 2002, roč. 28, č. 1, s. 2-3.
- PITNER, J. *Srovnání vývoje nezaměstnanosti v ČR a v zemích EU po roce 1989*. Sociální politika, 2002, roč. 29, č. 2, s. 6-9.
- *Pomoc Evropské unie České republice v oblasti zaměstnanosti a sociální ochrany při přípravě na vstup do EU*. Příloha Sociální politiky, 2002, roč. 28, č. 7-8, č. 9 VIII s.
- RYCHLÝ, L. *Zaměstnanost a produktivita - největší výzvy před vstupem do EU*. Sociální politika, 2000, roč. 26, č. 6, s. 2-4.
- *Zasedání Evropské rady, konané ve dnech 15. a 16. června v Göteborgu*. Dokumenty EU. Příloha Mezinárodní politiky, 2001, č. 7, 23 s.
- *Zasedání Evropské rady, konané ve dnech 7.-9. prosince 2000 v Nice*. Dokumenty EU. Příloha Mezinárodní politiky, 2001, č. 1, 23 s.

Časopisy online:

- *Cíle a postupy ke snížení nezaměstnanosti*. Práce a sociální politika. Noviny MPSV. 24.02.2004
<<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=48>> [2005-16-12]
- *Harmonizace vykazování registrované míry nezaměstnanosti*. Práce a sociální politika. Noviny MPSV. 16.04.2004
<<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=128>> [2005-11-2]
- *Poslanci schválili změnu systému sociálních dávek*. Práce a sociální politika. Noviny MPSV. 21.12.2005
< <http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=937> > [cit. 2005-27-12]
- *Rovné příležitosti žen a mužů v České republice*. Práce a sociální politika. Noviny MPSV. 24.2.2004
<<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=58>> [cit. 2005-12-3]
- *Vláda podpoří regiony s nejvyšší nezaměstnaností*. Práce a sociální politika. Noviny MPSV. 2.6.2004
<<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=204>> [cit. 2005-02-12]

Internet:

- *Action Teams*

- <<http://www.jobcentreplus.gov.uk/JCP/Customers/Programmesandservices/Actionteams/index.html>> [2005-12-10]
- *Co jsou SF. Evropský sociální fond v ČR.*
<<http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=6>> [2005-11-10]
 - *Doporučení Rady ze dne 22. července 2003, o hlavních směrech politiky zaměstnanosti členských států.* MPSV
<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/oficial_hspz_2003-06_30_9_03.pdf> [2005-10-15]
 - *Eurostat. New release. Unemployment in EU25.* Eurostat.
<http://epp.eurostat.cec.eu.int/pls/portal/docs/PAGE/PGP_PRD_CAT_PREREL/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2005/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2005_MONTH_10/1-07102005-EN-AP.PDF> [2005-10-20]
 - *Evropský pakt zaměstnanosti v roce 1999.* MPSV
<<http://www.mpsv.cz/scripts/clanek.asp?lg=1&id=349>> [cit. 2002-11-01]
 - *Evropská rada v Bruselu 22. a 23. března 2005. Závěry předsednictví.* Rada Evropské unie.
<http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressdata/CS/ec/84356.pdf> [2005-10-15]
 - *Evropský sociální fond.* Evropský sociální fond v ČR.
<<http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=1>> [2005-11-10]
 - *Iniciativa Společenství EQUAL.* Iniciativa Společenství EQUAL v ČR
<<http://www.equalcr.cz/clanek.php?lg=1&id=1>> [2005-11-10]
 - *Jednotný programový dokument pro Cíl 3.* Evropský sociální fond v ČR.
<<http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=12>> [2005-11-10]
 - *Labour Force Survey – 2004.* 8.9.2005
<<http://europa.eu.int/rapid/pressReleasesAction.do?reference=STAT/05/112&type=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>> [2005-11-10]
 - *Lisabon Strategy for Jobs and Growth. UK National Programme reform.* 2005. HM Treasury.
<http://www.hm-treasury.gov.uk/media/E60/3D/lisbon_jobs131005.pdf> [200
 - *Lisabonská strategie pro růst a zaměstnanost. Zpráva skupiny odborníků pod předsednictvím Kima Woka.* Listopad 2004. MPSV.
<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/w_kok_lisabon_strategie_zpravaii_cas_ekonom_30_11_04.pdf> [cit. 2005-11-10]

- *Long-term unemployment rate.*
<http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?_pageid=1073,46870091&_dad=portal&_schema=PORTAL&p_product_code=SDI_PS1200> [2005-11-10]
- *Metodika. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS.* Český statistický úřad.
<http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps> [cit.2005-11-3]
- *Na Brity bude čekat penze až v 67 letech.* 1.12.2005
<http://www.duchodovareforma.cz/clanek.asp?article_id=522§ion_id=7>
[cit.2005-12-12]
- *Národní Lisabonský program 2005-2008 (Národní program reforem české republiky).* Říjen 2005. Úřad vlády ČR.
<http://wtd.vlada.cz/files/eu/narodni_program_reforem_cz.pdf> [cit.2005-11-10]
- *Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2001.* MPSV
<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan_2004_06/narodni_akcni_plan_2001> [cit. 2005-11-2]
- *Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2002.* MPSV
<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan_2004_06/narodni_akcni_plan_2002> [cit. 2005-11-2]
- *Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2003.* MPSV
<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan_2004_06/narodni_akcni_plan_2003> [cit. 2005-11-2]
- *Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004-2006.* MPSV
<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan_2004_06> [cit. 2005-11-2]5-11-22]
- *Lisabonská strategie.* Zastoupení Evropské komise v České republice.
<http://www.evropska-unie.cz/cz/article.asp?id=2843&page=1> [cit. 2005-11-15]
- *Národní plán zaměstnanosti 1999.* MPSV
<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan_2004_06/narodni_plan1999> [cit. 2005-11-2]
- *Nezaměstnanost se stále snižuje, v dubnu klesla na 8,9 procenta.* 9. května 2005
<http://www.tiscali.cz/mone/mone_center_050509.848516.html> [cit. 2005-11-3]

- *Nový sociální program: základní pilíř nové strategie růstu a zaměstnanosti.* Zastoupení Evropské komise v České republice.
<http://www.evropska-unie.cz/cz/article.asp?id=3209&s_type=1&text=sociální%20program> [cit. 2005-11-3]
- *Operační program Rozvoj lidských zdrojů.* Evropský sociální fond v ČR.
<<http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=11>> [cit. 2005-11-10]
- *Příležitostná registrovaná práce*
<<http://www.prilezitostnaprace.cz/tiskovazprava.html>> [cit.2005-01-07]
- *Sdělení jarnímu zasedání Evropské rady. Společně k růstu a zaměstnanosti. Nový začátek Lisabonské strategie.* 2005
<http://www.eu.int/growthandjobs/pdf/COM2005_024_cs.pdf> [cit. 2005-11-06]
- *Shrnutí – Zpráva o zaměstnanosti v Evropě v roce 2005.*
<http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/eie/eie2005_summary_cs.pdf> [2005-11-10]
- *Situace na trhu práce.* MPSV.
<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace> [cit. 2005-11-10]
- *Společné závěry ke zprávě o pokroku naplňování priorit identifikovaných ve Společném zhodnocení priorit politiky zaměstnanosti ČR, 2002.* MPSV
<<http://www.mpsv.cz/sripts/tisk.asp?id=2803&lg=1&k=t>> [cit. 2002-11-01]
- *Společný regionální operační program.* Evropský sociální fond v ČR
<<http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=14>> [cit. 2005-11-10]
- *Stručný vývoj Lisabonské strategie.* Úřad vlády České republiky.
<<http://wtd.vlada.cz/scripts/detail.php?id=8957>> [cit.2005-11-15]
- *Total unemployment rate.*
<http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?_pageid=1073,46870091&_dad=portal&_schema=PORTAL&p_product_code=EM071> [2005-11-10]
- *UK National Action Plan for Employment, 2004.* Gateway to the European Union.
<http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/nap_2004/nap2004uk_en.pdf> [cit. 2005-11-22]
- *Undeclared Work in Enlarged Union.2004.* Gateway to the European Union.
<http://www.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/work/undecl_work_final_en.pdf> [cit.2005-12-09]
- *Unemployment rate – females.*

- <http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?_pageid=1073,46870091&_dad=portal&_sc_hema=PORTAL&p_product_code=EM072> [2005-11-10]
- *Unemployment rate of population aged less than 25 years.*
<http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?_pageid=1073,46870091&_dad=portal&_sc_hema=PORTAL&p_product_code=CCB30992> [2005-11-10]
 - Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů České republiky. Zaměstnanost, nezaměstnanost. VÚPSV.
<<http://www.vupsv.cz/fakta/t5.pdf>> [cit.2005-21-10]
 - *Working Neighbourhoods Pilot*
<<http://www.jobcentreplus.gov.uk/JCP/Partners/WorkingNeighbourhoods/index.html>> [2005-12-10]
 - *Zhodnocení pěti let Evropské strategie zaměstnanosti.* MPSV
<<http://www.mpsv.cz/scripts/clanek.asp?lg=1&id=3017>> [cit. 2002-11-01]
 - *Závěry zasedání Evropské rady v Barceloně 15. a 16. 3. 2002.* MPSV<<http://www.mpsv.cz/scripts/clanek.asp?lg=1&id=2579>> [cit. 2002-11-01]

Příloha

Vybrané ukazatele trhu práce vztahující se k ESZ – srovnání ČR s EU v roce 2004

	Míra zaměstnanosti			Míra nezaměstnanosti				Míra dlouhodobé nezaměstnanosti	Rozptyl regionální míry *nezaměstnanosti
	Celkem	Ženy	55-64	Celkem	Ženy	Muži	< 25		
EU 25	63,3	55,7	41,0	9,0	10,2	8,1	18,7	4,0	-
EU 15	64,7	56,8	42,5	8,1	9,3	7,1	16,6	3,3	-
Belgie	60,3	52,6	30,0	7,9	8,9	7,1	20,4	3,8	11,2
ČR	64,2	56,0	42,7	8,3	9,9	7,1	21,1	4,2	10,7
Dánsko	75,7	71,6	60,3	5,4	5,7	5,1	8,4	1,2	-
Německo	65,0	59,2	41,8	9,5	10,5	8,7	15,1	4,9	18,5
Estonsko	63,0	60,0	52,4	9,2	8,0	10,4	21,3	4,8	-
Řecko	59,4	45,2	39,4	10,5	16,2	6,6	26,9	5,6	5,0
Španělsko	61,1	48,3	41,3	11,0	15,0	8,1	22,1	3,5	11,7
Francie	63,1	57,4	37,3	9,6	10,5	8,7	21,8	3,9	25,7
Irsko	66,3	56,5	49,5	4,5	4,0	4,9	8,4	1,6	0,2
Itálie	57,6	45,2	30,5	8,0	10,5	6,4	23,6	4,0	14,5
Kypr	68,9	58,7	49,9	5,2	6,5	4,1	11,3	:	-
Litva	62,3	58,5	47,9	10,9	11,2	10,5	20,8	5,5	-
Lotyšsko	61,2	57,8	47,1	9,8	10,1	9,4	19,2	4,3	-
Lucemb.	61,6	50,6	30,8	4,8	6,8	3,3	18,1	1,1	-
Maďarsko	58,6	50,7	31,1	6,0	6,1	5,9	15,4	2,6	5,1
Malta	54,1	32,8	30,9	7,6	8,7	7,1	17,3	3,4	-
Nizozemí	73,1	65,8	45,2	4,6	4,8	4,3	8,0	1,6	3,0
Rakousko	67,8	60,7	28,8	4,8	5,3	4,4	9,5	1,3	5,6
Polsko	51,7	46,2	26,2	18,8	19,8	18,0	40,0	10,2	10,3
Portugal.	67,8	61,7	50,3	6,7	7,6	5,9	15,4	3,0	4,5
Slovinsko	65,3	60,5	29,0	6,0	6,4	5,6	14,4	3,1	-
Sloven.	57,0	50,9	26,8	18,2	19,3	17,3	32,7	11,7	15,9
Finsko	67,6	65,6	50,9	8,8	8,9	8,7	20,7	2,1	5,3
Švédsko	72,1	70,5	69,1	6,3	6,1	6,5	16,3	1,2	2,7
VB	71,6	65,6	56,2	4,7	4,2	5,0	12,1	1,0	6,5

: data nejsou k dispozici

*Rozptyl mezi regiony s nejvyšší a nejnižší mírou nezaměstnanosti.

Pro přeložďelování prostředků ze strukturálních fondů EU jsou klíčové regiony NUTS 2 (tzv. regiony soudržnosti). V EU je celkem 254 regionů NUTS 2: Belgie (11), ČR (8), Německo (41), Řecko (13), Španělsko (12), Francie (26), Irsko (2), Itálie (21), Maďarsko (7), Nizozemí (12), Rakousko (9), Polsko (16), Portugalsko (7), Slovensko (4), Finsko (5), Švédsko (8), VB (37). Dánsko, Estonsko, Kypr, Litva, Lotyšsko, Lucembursko a Slovinsko jsou brány jako jeden region na úrovni NUTS 2.

Zdroj: Eurostat

