

**VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH
STUDIÍ, O. P. S., ČESKÉ BUDĚJOVICE**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**VHLED DO PŮSOBNOSTI ÚŘADU PRÁCE V SYSTÉMU
STÁTNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI**

Autor práce: Lenka TOMÁŠKOVÁ
Studijní obor: Regionální studia
Forma studia: Kombinovaná
Vedoucí práce: prof. PhDr. Erneker Jaroslav, DrSc.
Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

2009

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně s využitím uvedených pramenů a literatury.

Souhlasím, aby práce byla uložena v knihovně Vysoké školy evropských a regionálních studií v Českých Budějovicích a zpřístupněna ke studijním účelům.

Děkuji vedoucímu bakalářské práce prof. PhDr. Jaroslavu Ernekerovi, DrSc., za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

ÚVOD	5
1 NEZAMĚSTNANOST A JEJÍ VLIV NA FUNGOVÁNÍ SPOLEČNOSTI	6
1.1 Nezaměstnanost jako závažný sociální jev	7
1.1.1 Pojem nezaměstnanosti	7
1.1.2 Základní faktory vzniku nezaměstnanosti.....	8
2 PODSTATA STÁTNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	15
2.1 Obsah státní politiky zaměstnanosti.....	17
2.2 Opatření a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	19
2.2.1 Rekvalifikace	20
2.2.2 Investiční pobídky	20
2.2.3 Veřejně prospěšné práce	20
2.2.4 Společensky účelná pracovní místa	21
2.2.5 Příspěvek na zapracování na nový podnikatelský program	21
2.3 Podpora v nezaměstnanosti	22
3 ÚŘAD PRÁCE A JEHO ROLE VE SPOLEČNOSTI	29
3.1 Organizační struktura úřadu práce	29
3.2 Působnost úřadu práce.....	30
3.2.1 Úřad práce jako instituce.....	30
3.3 Zprostředkování zaměstnání	33
3.3.1 Některé poznatky a zkušenosti z práce na tomto úseku.....	37
4 CHARAKTERISTICKÉ ZNAKY NĚKTERÝCH SKUPIN OBTÍŽNĚ UMÍSTITELNÝCH OBČANŮ	41
4.1 Charakteristika sociální skupiny	41
4.2 Rizikové skupiny a jejich základní znaky	42
4.2.1 Ženy po mateřské a rodičovské dovolené	44
4.2.2 Občané starší padesáti let	45
4.2.3 Uchazeči o zaměstnání dlouhodobě evidovaní	46
ZÁVĚR	48
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	52
Literární zdroje	52
Použité základní právní předpisy a prováděcí právní předpisy.....	53
SEZNAM ZKRATEK	56
SEZNAM PŘÍLOH	57
PŘÍLOHY	58
ABSTRAKT	65
ABSTRACT	66

ÚVOD

Práce, kterou předkládám, se zabývá působností úřadu práce v systému státní politiky zaměstnanosti. Úřad práce zde pojmám jako územní orgán státní správy zabezpečující státní politiku zaměstnanosti a současně jako rozpočtovou organizaci řízenou Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky. Problematika zaměstnanosti je značně široká a rozsáhlá, a není proto možné – vzhledem k rozsahu práce – podat ji v úplnosti a vyčerpávajícím způsobem. Jde tedy spíše jen o vhléd do některých problémů v této oblasti.

Cílem práce bylo popsat působnost úřadu práce v systému státní politiky zaměstnanosti a s využitím vlastních skromných poznatků a zkušeností z této oblasti analyzovat faktory ovlivňující efektivnost jeho práce. Za tím účelem bylo nutné prostudovat dostupnou odbornou literaturu a příslušné zákony, analyzovat sociální fenomén nezaměstnanosti a posoudit jeho vliv na fungování společenské struktury, objasnit základní oblasti vlivu nezaměstnanosti na psychiku člověka, charakterizovat hlavní znaky skupin obtížně umístitelných občanů se zaměřením na ženy po mateřské a rodičovské dovolené, na občany starší padesáti let a na dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání, vyhodnotit dosavadní dostupné zkušenosti a nastítnit další možnosti práce s uchazeči o zaměstnání a zájemci o zaměstnání.

V úvodní části se zabývám ve stručnosti složitostí problémů na úseku zaměstnanosti občanů v souvislosti s přechodem na tržní systém ekonomiky po listopadových událostech r. 1989. Hlavní pozornost věnuji zejména fenoménu nezaměstnanosti a jeho dopadu na fungování společnosti a na psychiku člověka, což je téma, které je zvláště v dnešní době, v době probíhající globální finanční krize, velmi aktuální. Dále sleduji roli úřadu práce ve světle nabíhající legislativy a z hlediska plnění jeho úkolů na úseku státní politiky zaměstnanosti včetně uplatňování opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Zamýšlím se i nad problémy, které mají některé skupiny občanů se zařazováním do pracovního procesu. V závěru se pokouším nastítnit některé další možnosti práce s uchazeči a zájemci o zaměstnání.

1 NEZAMĚSTNANOST A JEJÍ VLIV NA FUNGOVÁNÍ SPOLEČNOSTI

Po listopadových událostech v roce 1989 došlo v naší republice k významné společenské a ekonomické transformaci centrálně řízeného hospodářství na tržní ekonomiku. Původní totalitní režim s centrálním plánováním, který přivedl celou společnost do stavu celkové zaostalosti, vystřídal složité budování našeho právního státu s demokratickými principy a s tržním mechanismem s cílem v optimální době dosáhnout životní úrovně vyspělých západních civilizací.

Proč právě tržní princip ekonomiky? LIŠKA¹ k tomu říká: „Trh je nutný. Je to nejdokonalejší dosud poznáný regulátor a stimulátor ekonomického rozvoje.“ Volný trh však není všemocný. Dokazuje to např. současná těžká globální finanční krize, kterou zahájil v polovině září 2008 krach americké investiční banky LEHMAN BROTHERS a která vážně postihla prakticky všechny vyspělé ekonomiky. Ukázalo se, že bez většího, radikálnějšího zásahu státu, než je běžné, by to nešlo.

Po roce 1989 se v ekonomické oblasti výrazně projeví zejména tyto změny: zpomalila se, někde i zcela zastavila výstavba velkých investičních celků (bytová výstavba, průmyslové a dopravní stavby), došlo k decentralizaci velkých stavebních podniků, k radikálnímu útlumu těžkého průmyslu, k zakládání malých a středních firem, k rozpadu jednotných zemědělských družstev, k orientaci ekonomiky na trhy vyspělých států a k ukončení mzdové nivelizace.

Požadavkem doby se stal kvalitní, dobře prodejný výrobek a kvalitní, solidně odvedená práce. Kdo neobstál v silné konkurenci, v systému nabídky a poptávky, skončil. Takto zkrachovala spousta podniků. Z těchto a z dalších důvodů (reorganizace výroby a služeb apod.) přišlo mnoho lidí o práci. Objevil se tak nový, dosud neznámý fenomén-nezaměstnanost.

¹ LIŠKA, V., et al. Makroekonomie. 2. vyd. Edition. Professional Publishing, 2004. 628 s. ISBN 80-86419-54-1.

1.1 NEZAMĚŠTANANOST JAKO ZÁVAŽNÝ SOCIÁLNÍ JEV

1.1.1 Pojem nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je problém s velkým společenským i politickým dosahem. Dopadá na jednotlivce (z hlediska psychologického a sociálního), na podniky (ovlivňuje pracovní proces) i na celé národní hospodářství (zejména z hlediska nákladů na politiku zaměstnanosti). Podle míry nezaměstnanosti bývá hodnocena úspěšnost jednotlivých vlád.

Podle MAREŠE² je nezaměstnanost sociální problém. LIŠKA³ vymezuje nezaměstnanost „jako součet lidí, kteří nejsou zaměstnáni v jednotlivých firmách, ale její rozsah má zásadní dopad na fungování společnosti jako takové“. Za nezaměstnaného označuje jedince, který chce pracovat, je schopen pracovat, hledá si aktivně práci, avšak je bez práce.

„Mezinárodní úřad práce definuje nezaměstnanost na základě čtyř kritérií. Nezaměstnaný je podle něho člověk, který nemá zaměstnání, je schopen pracovat, vyhledává zaměstnání a činí tak aktivně.“ (MONTOUSSÉ⁴) Rozhodnutí, že nezaměstnaný chce pracovat, se zřejmě předpokládá.

Obvykle se uvádějí tři hlavní typy nezaměstnanosti: frikční (běžný jev v tržní ekonomice), strukturální (souvisí např. s technickým pokrokem) a cyklická (růst nezaměstnanosti v období recese a její pokles v období konjunktury).

Nezaměstnanost lze mj. také posuzovat z hlediska úspěšnosti ekonomiky: Profesní nezaměstnanost informuje o situaci v jednotlivých profesích. Regionální nezaměstnanost postihuje problémy v jednotlivých regionech. Tyto informace umožňují státu operativně zasahovat do trhu práce.

² MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. rozšířené vydání. Sociologické nakladatelství. Praha, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

³ LIŠKA, V., et al. Makroekonomie. 2. vyd. Edition. Professional Publishing, 2004. 628 s. ISBN 80-86419-54-1.

⁴ MONTOUSSÉ, M., RENOARD, G. Přehled sociologie. 2. vyd. Translation. Portál, s. r. o., Praha, 2005. 335 s. ISBN 80-7178-976-3.

„ Stát vstupuje na trh s cílem ovlivnit jej, modifikovat jeho působení, odstranit jeho některé negativní dopady na ekonomiku a jeho pozitivní vliv naopak stimulovat. Je neodmyslitelným subjektem všech tržních ekonomik. Vystupuje zde jako prodávající (prostřednictvím státních firem), jako kupující (prostřednictvím státních zakázek) a prostřednictvím státních institucí a zákonodárství stát a jeho instituce jsou též významným zaměstnavatelem.“(LIŠKA⁵)

„Na trhu práce zasahuje stát významně tím, že:

- vydává zákony, které upravují práva a povinnosti zaměstnavatelů a pracovníků (zákoník práce);
- vydává zákony a další právní normy regulující trh práce (zákon o zaměstnanosti, vládní nařízení o minimální mzdě);
- vyplácí podpory v nezaměstnanosti a podílí se finančně na rekvalifikaci pracovníků;
- zvyšuje počet pracovních příležitostí zřízováním veřejně prospěšných podniků;
- zřizuje a financuje úřady práce, které zprostředkovávají pracovní příležitosti a rekvalifikace.“(KOZLER⁶)

Za aktivní hledání práce se obvykle považuje registrace na úřadu práce nebo u soukromé zprostředkovatelny práce, samostatné vyhledávání zaměstnání přímo ve firmách nebo prostřednictvím příbuzných, přátel a známých, využívání inzerce, zakládání vlastních firem apod.

1.1.2 Základní faktory vzniku nezaměstnanosti

V tržní ekonomice s principem nabídky a poptávky je běžná jistá míra nezaměstnanosti, která umožňuje volný pohyb pracovních sil. Její výše je odvislá od celkové prosperity společnosti, zejména od úspěšnosti podnikatelů, vlády a odborů.

Za hospodářské krize z nadvýroby se nezaměstnanost prudce zvyšuje.

Nezaměstnaným se může jedinec stát např. z těchto důvodů:

⁵ LIŠKA, V., et al. Makroekonomie. 2. vyd. Edition. Professional Publishing, 2004. 628 s. ISBN 80-86419-54-1.

⁶ KOZLER, J., MATĚJKA, J. Ekonomika, management, marketing v kostce pro střední školy. 1. vyd. Naklad. Fragment, 1998. 139 s. ISBN 80-7200-253-8.

Současná situace ukazuje, že nezaměstnaným může být člověk např. z následujících důvodů:

- hledá si výhodnější zaměstnání, a proto opustil původní práci,
- byl propuštěn z práce, protože firma, v níž pracoval, zanikla,
- hledá si svoje první pracovní místo (po absolvování školy),
- byl propuštěn, protože došlo k útlumu výroby v některých odvětvích, povoláních nebo oblastech (např. hornictví a hutnictví na Ostravsku),
- hledá práci v období hospodářské recese (nedostatek volných pracovních míst).

Nezaměstnaným se stává i ten, kdo není ochoten akceptovat dané podmínky (mzdu, práci na směny apod.). Jsou však i jedinci, kteří vyloženě nechťejí pracovat. Na úřadech práce pak předstírají, že práci hledají, aby mohli pobírat podporu v nezaměstnanosti. Zřejmě jim schází správná motivace. O motivaci k práci pojednává např. KOHOUTEK⁷.

Nezaměstnanost se obvykle snižuje v letním období, kdy vznikají nové pracovní příležitosti zejména v zemědělství a ve stavebnictví. Praxe ukazuje, že se lidé jen neradi stěhují za práci, kterou hledají nejčastěji poblíž svého bydliště. Někdy tomu nahrává mnohdy nedostatečná dopravní obslužnost (není spojení vlakem či autobusem) nebo nedostatek levných nájemních bytů.

Nezaměstnanost zatěžuje náklady, které s sebou přináší, všechny občany, zaměstnané i nezaměstnané. Vznikají totiž velké ztráty v hodnotách, které by nezaměstnaní vyprodukovali, kdyby byli zapojeni v pracovním procesu. Dochází k přerušení profesní kariéry nezaměstnaných, k nevyužívání dosažené úrovně vzdělání a kvalifikace. Často dochází ke ztrátě sebeúcty, k zvýšení nervozity a napětí v rodinách, a to hlavně u dlouhodobě nezaměstnaných. Nezřídká dochází i ke zvýšení kriminality.

Nezaměstnanost může přinášet i jisté výhody. Podnikatelé si mohou vybírat pracovníky z většího počtu uchazečů. Naskýtá se i možnost více využívat nové

⁷ KOHOUTEK, R. a kol. Základy sociální psychologie. Akademické nakladatelství CERM, s. r. o., Brno, 1998. 184 s. ISBN 80-7204-064-2.

KOZLER, J., MATĚJKA, J. Ekonomika, management, marketing v kostce pro střední školy. 1. vyd. Naklad. Fragment, 1998. 139 s. ISBN 80-7200-253-8.

technologie, které vyžadují změnu zaměstnání. Určitá míra nezaměstnanosti je i jistým regulátorem mzdy v případě nepřiměřených mzdových požadavků pracovníků i odborů (kolektivní smlouvy apod.).

Podle LIŠKY⁸ se nezaměstnanost nedá zcela odstranit: „Je možné pouze zajistit, aby lidé hledající práci ji našli co nejrychleji. Ekonomové tento stav nazývají plnou zaměstnaností. Plná zaměstnanost neznamená stoprocentní zaměstnanost. Trh práce je v neustálém pohybu, lidé jsou propouštěni a najímáni a míra nezaměstnanosti, která při tomto obratu trhu práce vzniká, je přirozenou mírou nezaměstnanosti.“

Míra nezaměstnanosti se vypočítává podle stanoveného VZORCE⁹.

Nezaměstnanost v České republice byla ještě nedávno na vcelku příznivé úrovni. Dokazují to i Informace o počtu nezaměstnaných v České republice k 31. 12. 2007, vydaná Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV-VEŘ, odd. 413, 9. 1. 2008 – příloha č. I):

- K 31. 12. 2007 bylo evidováno celkem 354 878 osob, což je o 93 667 uchazečů o zaměstnání méně než ve stejném období roku 2006.
- Míra registrované nezaměstnanosti k 31. 12. 2007 dosáhla úrovně rovných 6,0%.
- Nejvyšší nezaměstnanost byla v okresech Most (15,5%), Karviná (13,4%), Teplice (11,7%) a Znojmo (11,5%). Nejnižší míra nezaměstnanosti se projevila v okresech Praha-západ (1,6%), Praha-východ (1,8%), Mladá Boleslav a Praha (shodně 2,2%).
- Podle EUROSTATu pro mezinárodní srovnání činila harmonizovaná míra nezaměstnanosti v ČR v listopadu 2007 4,7%. Bylo to méně, než byl průměr Evropské unie (6,9%). Lepší úrovně dosáhly např. Nizozemsko (2,8%), Dánsko (2,9%) a Kypr (3,8%). Za námi zaostaly např. Německo (8,0%), Francie (8,0%), a Slovensko (10,8%).

⁸ LIŠKA, V., et al. Makroekonomie. 2. vyd. Edition. Professional Publishing, 2004. 628 s. ISBN 80-86419-54-1.

⁹ VZOREC pro výpočet míry nezaměstnanosti: $V = (\text{počet nezaměstnaných} / \text{počet ek.aktivních lidí}) \times 100$.

Pokud jde o okres České Budějovice, zařadil se v roce 2007 mírou nezaměstnanosti k nejméně úspěšným v republice (viz přílohu č. II: Míra nezaměstnanosti v okresech České republiky k 31. 12. 2007: MPSV-VEŘ, odd. 413, 7. 1. 2008). Konkrétní údaje z této oblasti uvádí příloha č. III: Setřídění úřadů práce k 31. 12. 2007 (MPSV-VEŘ, odd. 413, 9. 1. 2008). Zajímavé je také porovnání některých celostátních údajů z této přílohy se situací v okrese České Budějovice tak, jak je uvádí následující tabulka.

Tab. 1: Nezaměstnanost, počet uchazečů na jedno pracovní místo v roce 2007

	Míra nezaměstnanosti v %	Meziměs. přírůstek v nezaměstnanosti v %	Počet uchazečů na 1 volné prac. místo
Česká republika	6,0	3,9	2,5
Okres Čes. Budějovice	3,4	1,3	2,2

Z tabulky vyplývá, že se míra nezaměstnanosti v okrese České Budějovice v roce 2007 pohybovala hluboko pod celostátním průměrem. Podobné zjištění přináší i údaj o měsíčním přírůstku nezaměstnanosti. Příznivější je také situace v počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo. Tento stav svědčí mj. i o dobré práci Úřadu práce v Českých Budějovicích.

V současné době míru nezaměstnanosti významně ovlivňuje globální finanční krize, která se vyznačuje zejména nadvýrobou zboží, odbytovými potížemi, prudkým poklesem výroby, růstem nezaměstnanosti, poklesem mezd, citelným nedostatkem peněz na platby a narušením úvěrových vztahů. Lze očekávat, že v období přetrvávající recese překročí míra nezaměstnanosti v naší republice hranici 8% a počet nezaměstnaných se přiblíží k číslu 500 000.

Podle MOUNTOUSSÉ¹⁰ je práce v současné době „zásadní zdroj sociální identity a nezbytná podmínka integrace jedince do společnosti“. Nezaměstnanost tento proces poškozuje.

Za socialismu byla povinnost pracovat uvedena v zákoně, v tržní ekonomice tomu tak není. Jde o novou situaci. Lidé, kteří byli na pravidelnou práci zvyklí, se s její ztrátou musejí vyrovnat. Mnohdy tady záleží na tom, jak měl jedinec svou práci rád, jak dlouho ji dělal, jak je psychicky odolný, zda vydělával jen na sebe nebo živil početnou rodinu, jak tuto změnu přijali jeho nejbližší, kamarádi, známí atd.

U řady lidí vyvolává ztráta zaměstnání pocity zklamání, méněcennosti, vlastní neúspěšnosti a zbytečnosti. Jedinci se slabší nervovou soustavou někdy selhávají. Tak tomu bylo v našich zemích zejména na počátku devadesátých let minulého století, kdy si lidé na slovo „nezaměstnaný“ a jeho obsah teprve zvykali.

Na jedince, který tehdy přišel o práci, se většina lidí dívala jako na lenocha, lajdáka, který byl propuštěn z práce pro svoji neschopnost. Mnozí z těchto nezaměstnaných upadali do apatie, do depresí, jiní se nervově hroutili, někteří předčasně ukončili svůj život sebevraždou.

Dnes je situace podstatně jiná. Slovo „nezaměstnaný“ se již zcela vžilo do povědomí občanů a stalo se běžnou součástí našeho slovníku. Už nikoho zvláště nepřekvapuje, že někdo byl propuštěn ze zaměstnání, že se hlásí na úřadu práce, bere podporu v nezaměstnanosti apod.

Vedle nezaměstnaných, které ztráta zaměstnání stresuje, jsou i jedinci, kterým život bez práce (i dočasně) vyhovuje. K pobíraným sociálním dávkám si občas něco přivydělají prací načerno nebo trestnou činností, případně se nestydatě přiživují (nechají se živit rodiči, prarodiči, přítelkyní apod.), a to jim stačí. Jen občas např. složí někomu uhlí, posekají zahradu, vymalují byt. Zvláštní kategorii tvoří bezdomovci.

Vedle nezaměstnaných s vysloveně negativním postojem k pravidelné práci je však většina těch, kteří poctivě shánějí práci, jezdí za ní i desítky kilometrů, což dříve nedělali, berou pro začátek každou práci, rekvalifikují se na jiné zaměstnání.

¹⁰ MOUNTOUSSÉ, M., RENOARD, G. Přehled sociologie. 2. vyd. Translation. Portál, s. r. o., Praha, 2005. 335 s. ISBN 80-7178-976-3.

Problémem jsou však rizikové skupiny, které jen těžko hledají uplatnění (matky s dětmi, zdravotně hendikepovaní, občané nad 50 let věku apod.).

Důležité je, aby člověk, který ztratí práci, rychle našel práci jinou. Je totiž lidskou přirozeností, že se na skutečnost, kdy člověk nemusí brzy ráno vstávat, nemusí pospíchat, aby byl včas v práci a tam celou pracovní dobu pilně „kmital“, velmi rychle zvykne. Čím déle je jedinec nezaměstnaný, tím složitější je cesta zpátky.

Ukazuje se, že na úřad práce přicházejí lidé v různém psychickém vyladění. Jsou takoví, kteří se stydí a chovají se plaše a nejistě, jiní jsou realisté, berou život tak, jak jde; jsou však i takoví, kteří přicházejí téměř jako hrdinové a drze, mnohdy hrubě až vulgárně se dožadují podpory v nezaměstnanosti. Osvědčit v takových situacích účelnou a efektivní komunikační dovednost může být i velmi obtížné.

O tom, jak se orientovat ve složité komunikační situaci, pojednává např. LAMBERT¹¹.

Doporučuje např. tyto přístupy:

- Nenechat se v žádném případě vyvést z rovnováhy, uchovat si chladnou hlavu, i když tyto osoby budou lhát, napadat vás nebo tyranizovat. Jiný postup by bylo jejich vítězstvím.
- Jednat zdvořile, zvolit asertivní přístupy, neustupovat.
- Používat často uzavřené otázky za účelem udržení kontroly nad průběhem jednání (obvyklá odpověď zní „ano“, „ne“).
- Ptát se pouze na to, co nutně potřebujete vědět.
- Projevovat upřímný zájem o jejich obavy a dávat najevo, že je chápete.
- Postupovat velmi trpělivě.
- Gesty i slovně oceňovat každý náznak otevřeného jednání.

Někdy je nutné rozhovor přerušit. Nedělat to však s výčitkami ani ne se v tichosti stáhnout. „Existuje ale způsob, jak to udělat elegantně a účinně:

ponechat si iniciativu tím, že sami ukončíte rozhovor,

¹¹ LAMBERT, T., E. Jak účinně ovlivňovat druhé. 1. vyd. Management Press. Praha, 2001. Přeložil Aleš Lisa. 199 s. ISBN 80-85943-88-3.

jasně zdůvodnit ukončení rozhovoru,
případně objasnit důsledky.

Přerušení rozhovoru není sice tím nejlepším řešením, ale vzniknou takové komunikační situace, kdy není vyhnutí.“ (ERNEKER¹²).

Na závěr této kapitoly je třeba konstatovat, že nezaměstnanost je skutečně vážný problém. Přináší nejen značné ztráty v hodnotách, které by nezaměstnaní vyprodukovali, kdyby pracovali, ale dochází i k přerušování profesní kariéry a k nevyužívání vzdělání a kvalifikace nezaměstnaných osob. Ztráta zaměstnání může vážně narušit i psychickou rovnováhu těchto jedinců.

Míra nezaměstnanosti v České republice kolísá. Očekává se, že v průběhu přetrvávající recese překročí míra nezaměstnanosti v České republice hranici 8% a počet nezaměstnaných se přiblíží k číslu 500 000. Nezaměstnanost tvrdě postihuje zejména nízkopříjmové skupiny obyvatelstva a zadlužené mladé rodiny s dětmi (hypotéky apod.).

Hospodářskou krizi trh sám optimálně nevyřeší. Bez větší pomoci státu to nepůjde. Proto vlády v rámci Evropské unie i jednotlivě hledají adekvátní řešení, aby důsledky krize byly co nejmenší (balíčky protikrizových opatření – úlevy na daních, infrastruktura apod.).

¹² ERNEKER, J. Základy komunikace. Studijní text. Vysoká škola evropských a regionál. studií. 1. vyd. České Budějovice, 2004. 65 s. ISBN 80–86708–02–0.

2 PODSTATA STÁTNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Politika zaměstnanosti spadá do oblasti sociální politiky. Vychází ze základního lidského práva, práva získávat prostředky pro životní potřeby prací; v případě, že občan bez vlastní viny nemůže toto právo realizovat, zajišťuje jej v přiměřeném rozsahu hmotně stát. O této politice rozhodují zejména stát, zaměstnavatelé a odbory. Její úspěšnost se poměřuje mírou nezaměstnanosti.

Na rozdíl od hospodářské politiky, která má rozhodující vliv na rovnováhu na trhu práce a jejíž opatření směřují k podpoře ekonomického růstu a k tvorbě pracovních míst, politika zaměstnanosti spíše jen podporuje a doladuje vztahy mezi nabídkou a poptávkou, aniž by trh práce zásadním způsobem modifikovala.

Státní politika se v oblasti zaměstnanosti obyvatelstva začala výrazně projevovat již s nástupem tržní ekonomiky po listopadových událostech roku 1989. Svědčí o tom např. iniciativa ministerstva práce a sociálních věcí.

Podle vyhlášky fed. ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 19. prosince 1989, o zabezpečení pracovníků při organizačních změnách a občanů před nástupem do zaměstnání (vyhláška č. 195/1989Sb.¹³), je např. uvolňující organizace povinna průběžně informovat nadřízený orgán o počtech a kvalifikační struktuře uvolňovaných pracovníků a dále s ním spolupracovat na programu opatření pro jejich další pracovní uplatnění. Řeší se rovněž problematika hmotného zabezpečení uvolňovaných pracovníků a rekvalifikačních kurzů, realizovaných v rozsahu nejméně 150 vyučovacích hodin. Vyhláška federálního ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 26. června 1990, kterou se mění a doplňuje vyhláška č. 195/1989 Sb., o zabezpečení pracovníků při organizačních změnách a občanů před nástupem do zaměstnání, ve znění zákona číslo 162/1990 Sb. (vyhláška č. 312/1990 Sb.¹⁴), zdůrazňuje mj. motivační a stimulační princip. Podle této vyhlášky přísluší uvolněnému pracovníkovi, který ukončil pracovní poměr dohodou o rozvázání prac. poměru do jednoho měsíce poté, co byl seznámen s důvody uvolnění, odstupné, které činí v souladu s příslušnými pracovněprávními

¹³ §10 odst. 3 vyhlášky č. 195/1989 Sb.

¹⁴ §17a/2 vyhlášky č. 312/1990 Sb.

předpisy pětinasobek průměrného měsíčního hrubého výdělku. V ostatních případech se výše odstupného snižuje.

Konkrétní zaměření státní politiky zaměstnanosti rozvádějí dále zejména zákony o zaměstnanosti. V zákoně č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, se uvádí: „Dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti je jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu. Občané mají právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk.“¹⁵ Nemluví se zde o povinnosti pravidelně pracovat. Jde jen o právo na zaměstnání pro občany, pokud mohou a chtějí pracovat a pokud se o práci skutečně ucházejí.

Pokud jde o zaměřenost státní politiky zaměstnanosti, zákon¹⁶ zdůrazňuje jednoznačnou orientaci na dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, na produktivní využívání zdrojů pracovních sil a na zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Zákon¹⁷ dále stanoví úkoly, které má federální ministerstvo práce a sociálních věcí zejména plnit (soustavně analyzovat situaci na trhu práce, zpracovávat prognózy dalšího vývoje zaměstnanosti, navrhnout opatření ovlivňující poptávku a nabídku pracovních příležitostí, usměrňovat zaměstnávání pracovních sil přicházejících ze zahraničí atd.).

V zákoně se také řeší i problematika hmotného zabezpečení evidovaných uchazečů o zaměstnání v případech, kdy jim není do sedmi kalendářních dnů ode dne podání žádosti o zprostředkování vhodného zaměstnání vyhověno nebo není zabezpečena rekvalifikace: „Výše hmotného zabezpečení se stanoví na základě průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním zaměstnání, a to nejméně ve výši 60% tohoto výdělku po dobu prvních šesti měsíců, a po zbývajících dobu nejméně ve výši 50% tohoto výdělku, pokud prováděcí

¹⁵ zákon č.1/1991 Sb., o zaměstnanosti.

¹⁶ §3 odst. 1 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti.

¹⁷ §3 odst. 2 zákona č.1/1991 Sb., o zaměstnanosti.

předpis nestanoví vyšší sazbu.“¹⁸ Hmotné zabezpečení se poskytuje nejdéle po dobu jednoho roku. Potom je uchazeč o zaměstnání zabezpečován podle příslušných předpisů o sociálním zabezpečení.

Novou kvalitu akceptující nové podmínky přináší do oblasti státní politiky zaměstnanosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zákon č. 382/2008 Sb.) „Tento zákon v souladu s právem evropských společenství upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.“¹⁹

2.1 Obsah státní politiky zaměstnanosti

V obsahovém zaměření státní politiky zaměstnanosti se především uvádí: „Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména:

- a) zabezpečování práva na zaměstnání,
- b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- c) koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- d) tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- e) uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- f) tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- g) hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- h) poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,

¹⁸ §17 odst. 1 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti.

¹⁹ §1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zákon č. 382/2008 Sb.).

- i)** poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- j)** opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- k)** opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají zhoršené postavení na trhu práce,
- l)** usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.²⁰

Dále se oprávněně zdůrazňuje rozhodující úloha státu při vytváření státní politiky zaměstnanosti a podíl subjektů činných na trhu práce, zejména zaměstnavatelů a odborových organizací. Zdůrazňuje se i spolupráce státu při realizaci státní politiky zaměstnanosti, a to zejména s územními samosprávnými celky, s profesními organizacemi, se sdruženími osob se zdravotním postižením a s organizacemi zaměstnavatelů.

„ Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají

- a)** Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „ ministerstvo“),
- b)** úřady práce.²¹

Přínosem pro tuto oblast politiky státu je i evropský základ (soulad s evropskou strategií zaměstnanosti, zapojení do mezinárodních programů, čerpání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu).

²⁰ §2 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zákon č. 382/2008 Sb.)

²¹ §2 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zákon č. 382/2008 Sb.)

2.2 Opatření a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Oblast aktivní politiky zaměstnanosti upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zákon č. 382/2008 Sb.). „Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.“²²

Aktivní politika zaměstnanosti se realizuje zejména prostřednictvím

- rekvalifikací,
- investičních pobídek,
- veřejně prospěšných prací,
- společensky účelných pracovních míst,
- příspěvků na zapracování,
- příspěvků při přechodu na nový podnikatelský program.

Obsahem této politiky jsou ještě poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením s výjimkou příspěvku zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50% těchto osob z celkového počtu svých zaměstnanců a cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Poradenství se provádí za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a pro volbu vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Cílené programy představují soubory opatření, kterými je možno řešit problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti, a to v návaznosti na mezinárodní programy.

K zajištění maximální možné zaměstnanosti směřují zejména nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

²² §104 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zákon č. 382/2008 Sb.)

2.2.1 Rekvalifikace

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.“²³

Rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání může realizovat jen příslušné rekvalifikační zařízení, a to na základě písemné dohody uzavřené s úřadem práce, který za účastníky hradí náklady rekvalifikace a může jim poskytnout i příspěvek na úhradu nutných výdajů s tím spojených.

Rekvalifikační programy zajišťují úřady práce, realizovány jsou však i v rámci projektů Evropského sociálního fondu. Úřady práce zajišťují programy pro profese kadeřník, cukrář, instalatér, kuchař, elektrikář, masér, řidič trolejbusu apod. Z prostředků Evropského sociálního fondu se realizují např. rekvalifikační programy „NAJDI SI PRÁCI“ (pro profese řidič motorového vozíku, svářeč, základy obsluhy PC atd.), „PŘÍPRAVA NA PRÁCI“ (strojírenské práce, zednické a dlaždičské práce atd.), „NÁVRAT DO PRÁCE“ (řidič skupiny „C“ atd.). Význam rekvalifikace v současné době značně vzrůstá.

2.2.2 Investiční pobídky

Jde o hmotnou podporu pro zaměstnavatele za účelem vytváření nových pracovních míst a zajištění rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců poskytovanou ministerstvem. Tato podpora se poskytuje pro oblasti s vyšší mírou nezaměstnanosti.

2.2.3 Veřejně prospěšné práce

Jedná se o časově omezené pracovní příležitosti pro uchazeče o zaměstnání, jako jsou údržba veřejných prostranství, úklid a údržba veřejných budov a komunikací apod., vytvořené nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsících.

²³ §108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zákon č. 382/2008 Sb.).

2.2.4 Společensky účelná pracovní místa

„Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek.“²⁴

2.2.5 Příspěvek na zapracování na nový podnikatelský program

Příspěvek na zapracování lze poskytnout zaměstnavateli, pokud přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je třeba věnovat zvýšenou péči (jde o osobu se zdravotním postižením, o osobu do 25 let věku, o absolventa vysoké školy, o těhotnou ženu atd.). Příspěvek lze poskytnout na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem na dobu nejvýš 3 měsíců, přičemž měsíční odměna pro osobu, která se zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program lze poskytnout zaměstnavateli, pokud přechází na nový podnikatelský program, a nemůže proto pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Poskytuje jej na základě dohody úřad práce. Jedná se o příspěvek na částečnou úhradu náhrady mzdy na dobu nejvýš 6 měsíců, přičemž měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

S platností od 1. ledna 2009 byly se změnou zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zákon č. 382/2008 Sb.) zrušeny tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti: překlenovací příspěvek a příspěvek na dopravu zaměstnanců. Překlenovací příspěvek pomáhal uchazeči o zaměstnání, který se stal osobou samostatně výdělečně činnou, překlenout počáteční obtíže v podnikání. Příspěvek na dopravu mohl poskytnout úřad práce zaměstnavateli na zabezpečení každodenní dopravy zaměstnanců do zaměstnání a zpět v případech, kdy dopravu nebylo možné zajistit hromadnými dopravními prostředky podle potřeb zaměstnavatele nebo vůbec.

²⁴ §113 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zákon č. 382/2008 Sb.)

Situaci v oblasti některých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2007 v okresech České republiky uvádí příloha této práce č. IV (Aktivní politika zaměstnanosti k 31. prosinci 2007; vydalo ministerstvo práce a sociálních věcí – správa služeb zaměstnanosti; VEŘ, zpracováno 7. 1. 2008). Srovnání demonstrující využívání některých nástrojů této politiky v rámci České republiky a okresu České Budějovice v roce 2007 přináší následující tabulka.

Tab. 2: Využívání některých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti k 31. prosinci 2007 (Česká republika; okres České Budějovice)

	Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	Česká republika	Z toho České Budějovice
1.	Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (počet zaměstnanců)	92	0
2.	Překlenovací příspěvek (počet zaměstnanců – samostatně výdělečná činnost)	898	0
3.	Příspěvek na dopravu (počet zaměstnanců)	1350	0
4.	Příspěvek na zapracování (počet zapracovaných osob)	156	0
5.	Regionální cílené programy (počet umístěných uchazečů)	868	0
6.	Projekty ESF (počet umístěných uchazečů)	37655	616
	Celkem (1 – 6)	41019	616

Z přílohy č. IV a z uvedené tabulky č. 2 je mj. zřejmé, že projekty Evropských sociálních fondů využívaly v roce 2007 všechny okresy České republiky. Pouze cca jedna třetina z nich se orientovala jen na tyto projekty. Náleží k nim i okres České Budějovice, jemuž tato aktivita přinesla jako výsledek 616 umístěných uchazečů o zaměstnání. Žádný z okresů nevyužil všech nabízených nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

2.3 Podpora v nezaměstnanosti

Problematikou podpory v nezaměstnanosti se zabývá zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zákon č. 382/2008 Sb.). Zákon dále zpřísňuje podmínky pro pobírání této podpory s cílem více motivovat lidi k práci.

Především se zdůrazňuje, že „Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který

- a) získal v rozhodném období (§41) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu 32 g) v délce alespoň 12 měsíců (dále jen „předchozí zaměstnání“); překrývají-li se doby důchodového pojištění, započítávají se jen jednou,
 - b) požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a
 - c) ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu.²⁵
- Za rozhodné období se pokládají poslední 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.
 - Dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců nutnou pro nárok na podporu v nezaměstnanosti lze splnit i započtením náhradní doby zaměstnání.
 - Do náhradní doby zaměstnání se započítává např. doba přípravy osoby se zdravotním postižením k práci, pobírání plného invalidního důchodu, péče o dítě do věku 4 let atd.

Nárok na získání podpory v nezaměstnanosti nemá např. uchazeč o zaměstnání,

- s nímž zaměstnavatel v době posledních 6 měsíců před zařazením do příslušné evidence ukončil pracovněprávní vztah pro porušení povinností zvláště hrubým způsobem (platí i pro jiný pracovní vztah),
- který bez udání vážného důvodu v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání opakovaně sám ukončil vhodné zaměstnání zprostředkované úřadem práce,
- jemuž vznikl nárok na výsluhový příspěvek a tento je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by mu jinak náležela.

Podpůrcí doba pro poskytování podpory v nezaměstnanosti od 1. 1. 2009 „činí u uchazeče o zaměstnání

- a) do 50 let věku 5 měsíců,

²⁵ §39 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zákon č. 382/2008 Sb.).

- b) nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,
- c) nad 55 let věku 11 měsíců²⁶ 27

Nově se od 1. 1. 2009 zkracuje nejen doba pobírání podpory v nezaměstnanosti (o 1 měsíc), ale mění se i procentní sazba této podpory. Zatímco před 1. 1. 2009 činila procentní sazba podpory v nezaměstnanosti po dobu prvních 3 měsíců podpůrčí doby 50% a zbývající podpůrčí doba 45% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, nově činí procentní sazba

- první 2 měsíce podpůrčí doby 65%,
- další 2 měsíce podpůrčí doby 50%,
- po zbývající podpůrčí dobu 45% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

Změny, k nimž od 1. 1. 2009 dochází, jsou motivovány snahou snížit počet osob, které žijí raději ze sociálních dávek, než by pracovaly. S tím lze jistě souhlasit. Zajímavé by však bylo srovnání demonstrující, jak se s takovou situací vyrovnávají v zahraničí, v zemích s bohatšími zkušenostmi z této oblasti.

Pro hlubší pochopení orientace státní politiky zaměstnanosti v období tržního hospodářství se nyní jako důležitý jeví malý historický exkurz s jednoznačným záměrem: na vývoji legislativy od roku 1989 až do současnosti demonstrovat složitost a komplikovanost nové, dosud neprobádané cesty a náročnost řešení problémů (často metodou „pokusu – omylu“) při její realizaci.

Na organizační změny po listopadu 1989, kdy přicházejí mnozí pracující o zaměstnání, reagují operativně příslušné státní orgány s cílem zabezpečit uvolňované pracovníky (vyhláška č. 195/1989 Sb. a vyhláška č. 312/1990 Sb.). Za tím účelem se zřizují i úřady práce (zákonné opatření č. 306/1990 Sb.) a vydává zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. Tím byl položen základ pro další rozvoj na tomto úseku.

Novou kvalitu přináší do oblasti zaměstnanosti úpravami aktualizované úplné znění původního zákona. Zákon o zaměstnanosti č. 450/1992 Sb., kterým předsednictvo

²⁶ §39 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zákon č. 382/2008 Sb.)

Federálního shromáždění vyhlásilo úplné znění zákona o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb., zavádí např. tyto změny:

- Podle zákona²⁷ se výrazně snižuje výše hmotného zabezpečení uchazeče o zaměstnání a stanoví se hmotné zabezpečení účastníka rekvalifikace. Určují se i podmínky, za nichž lze k invalidnímu důchodu příjemce poskytovat zvýšení na manželku a na děti.
- Upřesňuje se také oznamovací povinnost zaměstnavatelů: do pěti kalendářních dnů oznamovat volná pracovní místa a nejpozději do pěti kalendářních dnů sdělovat jejich obsazení. Stanoví se i podmínky, za nichž lze na volná místa přijmout pracovníky ze zahraničí.

V dalších letech – v souladu se stále se měnící situací na trhu práce a s přibývajícím zkušenostmi z práce s uchazeči a zájemci o zaměstnání – přibývá i zákonů a vyhlášek, které mají přispět ke zkvalitnění činnosti na úseku státní politiky zaměstnanosti.

Jsou to např.:

- Vyhláška ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 2. prosince 1993, kterou se stanoví podrobnosti zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšné práce (vyhláška č. 314/1993 Sb.). Vyhláška upřesňuje podmínky, za nichž úřad práce uzavírá se zaměstnavatelem dohodu ke zřízení nových pracovních míst a dohodu o vytváření veřejně prospěšné práce. Dohoda o vytváření veřejně prospěšné práce se uzavírá i s obcí.
- Zákon č. 126/1994 Sb., zákoník práce. Zákon řeší vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, postavení odborových orgánů, otázky týkající se pracovního poměru, pracovních smluv, pracovní doby, přesčasové práce, mezd, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pracovních podmínek žen a mladistvých atd.
- Vyhláška ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 24. května 2002 o bližších podmínkách poskytování příspěvku zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% občanů se změněnou pracovní schopností z celkového počtu svých zaměstnanců a vyúčtování tohoto příspěvku (vyhláška č.242/2002 Sb.).

²⁷ §17 odst. 1, §17a odst. 1 a §19 odst. 2 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, v úplném znění (zákon č. 450/1992 Sb.).

Vyhláška stanoví mj. podmínky, za jakých se podává žádost o příspěvek a za nichž se poskytuje záloha a provádí vyúčtování příspěvku.

- Zákon ze dne 13. června 2002 o změně a zrušení některých zákonů v souvislosti s ukončením činnosti okresních úřadů (zákon č.320/2002 Sb.). Zákon definuje úřady práce jako správní úřady.

Rozhodující zásah do státní politiky zaměstnanosti přináší zákon ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.). Zákon se člení na 8 částí, má 151 paragrafů a 2 přílohy. Části se ještě dělí na hlavy. Zákon má celkem 47 stran. Pro srovnání: Zákon ze 4. prosince 1990 o zaměstnanosti (zákon č.1/1991 Sb.) měl 5 částí a 33 paragrafů, celkem 9 stran. Tento enormní nárůst legislativních opatření svědčí zřejmě o značné složitosti problematiky zaměstnanosti a o snaze po jejím stále detailnějším rozpracování. Zároveň může jít i o důkaz o stále odpovědnějším přístupu zainteresovaných stran k naplňování principů státní politiky zaměstnanosti.

Nový zákon²⁸ o zaměstnanosti zdůrazňuje soulad s právem Evropských společenství. Vymezuje také úkoly státní politiky zaměstnanosti a působnost ministerstva na tomto úseku, určuje působnost úřadů práce, stanoví principy zprostředkování zaměstnání, podmínky, za nichž mohou zprostředkovávat zaměstnání agentury práce, podmínky pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením a pro zaměstnávání cizinců, vymezuje opatření a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti atd.

V přílohách uvádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, kompletní seznam úřadů práce s jejich názvy a sídly včetně zvláště vyčleněných úřadů práce s vymezenými územními obvody.

Další upřesnění v této oblasti přináší vyhláška ze dne 23. září 2004 (vyhláška č. 518/2004 Sb.), kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Vyhláška se zabývá podmínkami, za nichž lze realizovat pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením, problematikou chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen apod. Na úseku poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce, definuje vyhláška zaměření poradenské činnosti a formy poradenství a stanoví druhy nákladů hrazených úřadem práce. Zároveň určuje podmínky, za nichž se poskytuje zaměstnavateli příspěvek na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně

²⁸ §1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

prospěšných prací, na společensky účelná pracovní místa, příspěvek na dopravu zaměstnanců apod.

Ustanovení zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, postupně doplňují a rozvíjejí další dokumenty.

Jsou to např.:

- Vyhláška ze dne 23. září 2004 o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců (vyhláška č. 519/2004 Sb.).
- Vyhláška ze dne 4. října 2004 o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání (vyhláška č. 524/2004 Sb.).
- Zákon ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.). Zákon nově řeší pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, zavádí možnost okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele i zaměstnance, zabývá se péčí o odborný rozvoj zaměstnanců atd.
- Zákon ze dne 19. září 2007, o stabilizaci veřejných rozpočtů (zákon č. 261/2007 Sb.). Tento zákon přináší změnu zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. zejména v tom, že zpřísnuje podmínky pro nárok na podporu v nezaměstnanosti. Obtížněji na ni dosáhnou zvláště ti, kteří hrubým způsobem porušují pracovní povinnosti. Změna je i u občanů, kterým vznikl nárok na výsluhový příspěvek.
- Zákon ze dne 29. ledna 2008, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zákon č. 57/2008 Sb.). Tento zákon stanoví např.: kompetence zainteresovaných orgánů ve věci přístupu cizinců na trh práce.
- Zákon ze dne 18. září 2008, kterým se mění zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (zákon č. 382/2008 Sb.). Zákon výrazně zasahuje zejména do oblasti sociálních dávek. Nabyl účinnosti dnem 1. 1. 2009.

Z uvedeného výčtu norem, které ve formě zákonů a vyhlášek operativně reagují na stále se měnící situaci v oblasti zaměstnanosti občanů (permanentními změnami a doplňky), je zřejmé, že úkolů a odpovědností úřadům práce od jejich vzniku podstatně

přibýlo a také v nových podmínkách neustále přibývá. Pružně a bezchybně reagovat na splet' článků, paragrafů a odstavců, které se tak často ruší, mění nebo doplňují, může být obtížné.

Na závěr této kapitoly je třeba zdůraznit, že obsahové zaměření státní politiky zaměstnanosti je značně široké a vytýčený cíl je vskutku ušlechtilý. Státní politika zaměstnanosti vychází ze základního lidského práva, práva získávat prostředky pro životní potřeby prací; v případě, že občan bez vlastní viny nemůže toto právo realizovat, zajišťuje jej v přiměřeném rozsahu hmotně stát. O této politice rozhodují zejména stát, zaměstnavatelé a odbory. Její úspěšnost se poměřuje mírou nezaměstnanosti.

Konkrétní zaměření státní politiky zaměstnanosti uvádějí zejména zákony o zaměstnanosti (zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti) a jejich změny a doplňky. Cílem státní politiky zaměstnanosti je podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zákon č. 382/2008 Sb.) plná zaměstnanost a ochrana před nezaměstnaností. Jde o maximalisticky orientovaný cíl a o důkaz, že si stát plně uvědomuje svoji odpovědnost v této oblasti.

Státní politika zaměstnanosti je v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti. Je zapojena do mezinárodních programů a do čerpání finančních prostředků z Evropského fondu.

Státní správu na úseku státní politiky zaměstnanosti vykonávají ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.

3 ÚŘAD PRÁCE A JEHO ROLE VE SPOLEČNOSTI

3.1 Organizační struktura úřadu práce

Úřady práce vznikly na základě zákonného opatření předsednictva České národní rady ze dne 20. července 1990, o zřízení úřadů práce (zákonné opatření č. 306/1990 Sb.). Řídí je ministerstvo práce a sociálních věcí a společně pak vykonávají státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice.

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, má svoje sídlo v České republice celkem 77 úřadů práce, z toho 14 z nich má navíc vymezený územní obvod s dalšími úkoly (viz přílohy č. 1 a 2 tohoto zákona).

Každý úřad práce má svoji organizační strukturu. Ta se obvykle zobrazuje ve formě pyramidy, která názorně vyjadřuje, jak je úřad organizačně uspořádán. Vychází se z vlastních potřeb a z vlastní situace.

V čele úřadu práce je ředitel, kterého jmenuje a odvolává ministr práce a sociálních věcí České republiky. Úřad se člení na odbory, oddělení a referáty, případně též na pobočky a detašovaná pracoviště.

Pro ilustraci uvádím organizační strukturu Úřadu práce v Českých Budějovicích platnou k 1. 11. 2007, která je v podstatě aktuální i v současnosti. Jde zřejmě o strmostou strukturu (viz přílohu č. V této práce).

Úřad práce v Českých Budějovicích patří mezi 14 úřadů práce, které mají navíc vymezený územní obvod s dalšími úkoly. Jde o dislokovaná pracoviště (referát DIP a poradenství pro zprostředkování osobám se zdravotním postižením v Týně nad Vltavou, v Trhových Svinech a v Nových Hradech) a oddělení státní sociální podpory (oddělení SSP VKM v Hluboké nad Vltavou, ve Zlivi, v Lišově, v Nových Hradech, v Trhových Svinech, v Týně nad Vltavou, v Borovanech a v Ledenicích).

Legenda k příloze:

- SSP (státní sociální podpora)
- LKM (lokální kontaktní místo)
- VKM (vzdálené kontaktní místo)

- APZ (aktivní politika zaměstnanosti)
- ESF (Evropský sociální fond)

K zajištění náročných úkolů úřadu práce jsou nezbytné i některé interní doklady, jako jsou např. organizační řád, pracovní řád, kolektivní smlouva s odborovou organizací, požární řád a skartační řád. Jejich kvalitní zpracování nesporně podmiňuje hladký provoz tohoto zařízení.

3.2 Působnost úřadu práce

Působnost úřadů práce upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zákon č. 382/2008 Sb.). Zatímco působnost ministerstva práce a sociálních věcí, které řídí a kontroluje výkon státní správy a dbá na dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, má spíše celostátní rozměr (zpracovává například celostátní koncepce a programy této politiky, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci v oblasti trhu práce, zpracovává programy vývoje zaměstnanosti, řídí úřady práce), působnost úřadů práce jako správních úřadů je vymezena zejména jejich správními obvody.

V zákoně²⁹ se mj. uvádí, že úřad práce řídí ředitel a že správní obvody úřadu práce se shodují s územními obvody okresů (77 úřadů práce). Dále se hovoří o místní příslušnosti úřadů práce, o poradních sborech, které zřizují úřady práce za účelem zajištění širší spolupráce na trhu práce a o vytváření odborných pracovních skupin k posuzování vhodných forem pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením.

3.2.1 Úřad práce jako instituce

„ Úřad práce

- a) zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce; za tím účelem spolupracuje s koordinačními úřady práce a může vyžadovat od zaměstnavatelů informace o jejich záměrech ve vývoji zaměstnanosti,

²⁹ §7 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zákon č. 382/2008 Sb.).

- b)** spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností,
- c)** přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- d)** zabezpečuje a podporuje projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce uskutečňované v jeho správním obvodu, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech, programech a projektech s mezinárodní účastí a na programech financovaných z Evropských strukturálních fondů a v rámci programů zaměstnanosti a programů Evropského společenství, ověřuje nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti,
- e)** provádí zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a poskytuje další služby v oblasti zaměstnanosti podle tohoto zákona,
- f)** poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti,
- g)** zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti podle tohoto zákona, poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci,
- h)** poskytuje zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením...³⁰

³⁰ §8 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zákon č. 382/2008 Sb.).

Dále úřad práce mj.

- vede evidenci nutnou pro účely zaměstnanosti (evidenci volných pracovních míst, evidenci zájemců o zaměstnání atd.),
- poskytuje orgánům pomoci v hmotné nouzi nezbytné údaje (o vedení fyzické osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání, o podpoře v nezaměstnanosti apod.), vykonává stanovenou kontrolní činnost,
- posuzuje a rozhoduje, zda se jedná o zdravotně znevýhodněnou osobu,
- posuzuje účelnost poskytování dávek nebo mimořádných výhod,
- poskytuje Státnímu úřadu inspekce práce požadované údaje,
- zveřejňuje v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup příslušné písemné materiály, které se vztahují k poskytování prostředků státního rozpočtu na realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

V zákoně³¹ se také uvádějí činnosti, které úřady práce uvedené v příloze č. 2 tohoto zákona (14 úřadů práce) vykonávají ve vymezených územních obvodech nad rámec vlastní činnosti.

Tyto úřady zejména

- zpracovávají koncepci a strategii zaměstnanosti, statistiky, rozborů a výhledy,
- zabezpečují koordinaci činnosti úřadů práce v rámci realizace aktivní politiky zaměstnanosti,
- zajišťují činnost Evropských služeb zaměstnanosti,
- zabezpečují spolupráci při vytváření mezinárodních programů nebo programů s mezinárodní účastí týkajících se rozvoje lidských zdrojů a financování z prostředků Evropských strukturálních fondů,
- zřizují školící a rekvalifikační střediska a pro osoby se zdravotním postižením pracovní rehabilitační střediska,

³¹ §8 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zákon č. 382/2008 Sb.).

- zajišťují spolupráci ve věcech zabezpečování zaměstnanosti, mobility pracovních sil a rozvoje lidských zdrojů s územními samosprávnými celky, s příslušnými odborovými organizacemi a s organizacemi zaměstnavatelů,
- zpracovávají podklady pro udělování investičních pobídek.

Z uvedeného je zřejmé, že působnost úřadů práce v systému státní politiky zaměstnanosti je velmi široká, rozsah pracovních povinností značný a zodpovědnost veliká.

3.3 Zprostředkování zaměstnání

Tuto oblast služby pro uchazeče a zájemce o zaměstnání upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zákon č. 382/2008 Sb.).

„Zprostředkováním zaměstnání se rozumí

- a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen „uživatel“),
- c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.“³²

Zprostředkovatelskou činnost podle odstavce 1 písm. a) a c) provádějí úřady práce, zprostředkovatelskou činnost v plném rozsahu (odst. 1, písm. a, b, c) mohou provádět agentury práce. Úřady práce a agentury práce v oblasti trhu práce spolupracují.

Dále se v uvedeném zákoně mj. uvádí:

- Poradenství pro fyzické osoby se orientuje na jejich osobnostní předpoklady, schopnosti a dovednosti a na doporučení vhodného zaměstnání, přípravy na budoucí povolání, volby povolání a rekvalifikace.
- Poradenství pro zaměstnavatele je zaměřeno na výběr vhodných zaměstnanců, a to podle jejich kvalifikačních a osobnostních předpokladů.

³² §14 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zákon č. 382/2008 Sb.).

- Informační činnost se zaměřuje především na sdělování informací o možnostech zaměstnání, o volných pracovních místech a o volných pracovních silách.
- Osobní údaje o fyzických osobách a o zaměstnavatelích je možné získávat, zpracovávat a sdělovat pouze za účelem zprostředkování zaměstnání, poskytování příspěvků na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti a příspěvků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a za účelem statistického zpracování.
- „ Úřady práce zprostředkovávají zaměstnání na celém území České republiky; v případech stanovených vyhlášenou mezinárodní smlouvou, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána, mohou zprostředkovávat zaměstnání z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky. Zaměstnání do zahraničí lze zprostředkovávat jen se souhlasem uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.“³³
- Zprostředkování zaměstnání realizované úřady práce je bezplatné.
- Uchazeč o zaměstnání je občan, který má bydliště na území České republiky, osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání a není přitom v pracovním poměru nebo v obchodním vztahu, není ani samostatně výdělečně činný a nepřipravuje se soustavně na povolání. Nemůže jím být např. prezident republiky, člen vlády, poslanec, soudce apod.
- Zájemce o zaměstnání je občan, který je v pracovním poměru nebo vykonává samostatnou výdělečnou činnost a hodlá změnit zaměstnání. Úřad práce jej na základě písemné žádosti zařadí do evidence, zprostředkuje mu vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit i rekvalifikaci.
- Vhodným zaměstnáním je takové zaměstnání,
 - z něhož se musí odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
 - jehož pracovní doba představuje nejméně 80% stanovené týdenní pracovní doby,

³³ §18 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zákon č. 382/2008 Sb.).

- které se sjednává na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce,
- které odpovídá zdravotní způsobilosti, a pokud možno kvalifikaci fyzické osoby, jejím schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.
- Pro uchazeče o zaměstnání v evidenci delší než 1 rok jsou stanoveny mírnější podmínky.
- Uchazeč o zaměstnání se zařadí do evidence dnem podání žádosti o zprostředkování zaměstnání. V evidenci se vedou mj. údaje o průběhu zprostředkování zaměstnání a jeho součinnosti s úřadem práce.
- Uchazeč o zaměstnání je povinen do 8 kalendářních dnů oznámit změny důležité pro jeho zařazení nebo vedení v evidenci a důvody, pro které se nedostavil ve stanoveném termínu na úřad práce.
- Vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání ukončí úřad práce např. z těchto důvodů: uchazeč nastoupil do zaměstnání, sám se odhlásil, byl vyřazen úřadem práce z evidence.
- Mezi nejčastější důvody pro vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence patří např. neplnění stanovené oznamovací povinnosti, zrušení souhlasu se zpracováním osobních údajů, zdravotní nezpůsobilost pro plnění povinností spolupracovat s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání, výkon nelegální práce, odmítnutí nastoupit do vhodného zaměstnání nebo na dohodnutou rekvalifikaci, a to bez udání vážného důvodu.
- Zvýšená péče se při zprostředkování zaměstnání věnuje zejména
 - fyzickým osobám se zdravotním postižením a osobám do 20 let věku,
 - těhotným ženám, kojícím ženám a matkám do devátého měsíce po porodu,
 - fyzickým osobám pečujícím o dítě do 15 let věku a osobám starším 50 let věku,
 - fyzickým osobám vedeným v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,

- fyzickým osobám vyžadujícím zvláštní pomoc (osoby z mimořádně obtížných poměrů, osoby společensky nepřizpůsobivé, osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence, osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí).
- Ke zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce se na uchazeče o zaměstnání s nepřetržitou evidencí delší než 5 měsíců zpracovává individuální akční plán.
- Zaměstnavatel získává zaměstnance buď sám, nebo za pomoci úřadu práce či agentury. Volná pracovní místa (nově vytvořená nebo uvolněná) a jejich obsazení je povinen nahlásit do 10 dnů úřadu práce.
- Úřad práce eviduje volná pracovní místa. Vede jejich základní charakteristiku (druh práce, místo výkonu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání této práce, mzdové a pracovní podmínky atd.) a shromažďuje další vhodné informace (práce na dobu určitou či neurčitou, na jak dlouho, možnost ubytování, dojíždění atd.).
- Ministerstvo práce a sociálních věcí vede centrální evidenci volných pracovních míst pro držitele zelené karty. Jde o nabídku práce a ubytování pro cizince v případech, kdy pracovní místo nebude do 30 dnů obsazeno občanem České republiky nebo Evropské unie.

Úkoly v oblasti zprostředkování zaměstnání zabezpečuje na úřadu práce především odbor zprostředkování, který se obvykle člení na oddělení poradenství pro zprostředkování a na oddělení dávkové s referátem ověřování.

Odbor zprostředkování zejména

- informuje občany o možnostech, jak získat zaměstnání a rekvalifikaci,
- zprostředkovává uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání vhodné pracovní místo, poskytuje poradenské služby spojené se zaměstnáním,
- vede příslušnou evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání, evidenci osob se zdravotním postižením atd.,
- sleduje a hodnotí situaci na trhu práce a podílí se na zpracování koncepce vývoje zaměstnanosti,

- doporučuje zaměstnavatelům k přijetí uchazeče o zaměstnání pro nově zřízená společensky účelná pracovní místa a pro vytvořené veřejně prospěšné práce,
- podílí se na realizaci národních projektů a grantových schémat v rámci příslušných operačních programů,
- spolupracuje s orgány sociálního zabezpečení, s orgány státní zdravotní správy a s dalšími institucemi při zprostředkování zaměstnání,
- rozhoduje o podporách v nezaměstnanosti a o výplatách podpory při rekvalifikaci (o jejich přiznání či zastavení).

3.3.1 Některé poznatky a zkušenosti z práce na tomto úseku

Pro uchazeče a zájemce o zaměstnání je na úřadu práce k dispozici celá řada brožur, letáčků a nástěnných materiálů, které přinášejí nejen informace o jejich základních právech a povinnostech, ale i návody, jak se úspěšně orientovat na trhu práce. Z informačních a orientačních materiálů jsou to např.:

- Seznam rekvalifikačních kurzů a dalších vzdělávacích aktivit (Zpracoval Úřad práce v Českých Budějovicích pro rok 2007/2008, oddělení poradenství, 68 stran.) V seznamu se uvádí název profese, adresa vydávaného nařízení, č. telefonu, cena kurzu, trvání kurzu a získaný doklad.
- Informace pro cizince s trvalým pobytem v ČR (Vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí, odbor migrace a integrace cizinců, 2007, 15 stran.) Cizinec se zde mj. dozví o svých právech a povinnostech a o sídlech poraden v rámci celé České republiky.
- Velmi cenné informace poskytuje TOMANDL³⁴. Ten přirozenou, nevtíravou formou uvádí čtenáře do problémů pracovního života (co dělat po škole, jak hledat zaměstnání, jak se o ně ucházet, jak si připravit osobní dokumentaci, jak jednat se zaměstnavatelem a jak nastoupit do nového pracovního místa).

³⁴ TOMANDL, A., BĚHALOVÁ, M., JURÁČKOVÁ, G. Než zaklepete u zaměstnavatele... 4. upravené a doplněné vydání. Vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2006. 52 s. ISBN 80–86878–49–X.

Podnětné informace mají i volně přístupné letáčky, připravené převážně úřady práce. Jsou to např.: Než zvednete číslo (jak se správně připravit na telefonát se zaměstnavatelem), Příjímáčí pohovor (příprava na komunikaci), Jak hledat zaměstnání?,

Volba povolání, Jak postupovat při hledání zaměstnání, Pohovor, Životopis, Hledání zaměstnání, Kurzy práce s počítačem na portálu veřejné správy, Job club atd.

Nechybějí ani letáčky s nabídkami zaměstnání od podnikatelů a s nabídkami vzdělání od škol a středních odborných učilišť pro žáky se základním vzděláním. K dispozici je na úřadu práce i počítačová technika s internetem, která se těší stále většímu zájmu uchazečů a zájemců o zaměstnání. O jejich využití pojednává např. BRDIČKA³⁵.

Při zprostředkovávání zaměstnání sehrává nezastupitelnou roli komunikace. Již samotná budova úřadu práce, její členění, vymalování, výzdoba a vzhled kanceláří by měly u uchazeče či zájemce o zaměstnání evokovat příjemné pocity, naladit jej na optimistickou strunu, motivovat jej k úspěšné spolupráci. Pokud stejně či podobně bude psychicky vyladěn i zaměstnanec úřadu práce, je úspěch komunikace při rozhovoru téměř zaručen.

Obecně se hovoří o komunikaci verbální, při níž se sdělení přenášejí a zprostředkovávají prostřednictvím jazyka, a o komunikaci neverbální. „Neverbální komunikace je komunikace beze slov. Probíhá prostřednictvím výrazů obličeje, pohledů, pohybů očí, změn vzdálenosti mezi komunikujícími, způsobu držení těla a jeho pohybů, signálů, ovládnutí prostoru, druhu oděvu a jeho barev, dotyků, rychlosti a hlasitosti řeči.“ (ERNEKER³⁶) Podle VYBÍRALA³⁷: „Svým mlčením, nehnutým obličejem a celkovým klidem těla něco sdělujeme.“

³⁵ BRDIČKA, B. Role internetu ve vzdělávání. Studijní materiál pro učitele snažící se uplatnit moderní technologie ve vzdělávání. Katedra informačních technologií a technické výchovy. Karlova univerzita v Praze. Pedagogická fakulta. Editor: AISIS, o. s., Kladno, 2003. 122 s. ISBN 80-239-0106-0.

³⁶ ERIKSEN, T., H. Antropologie multikulturních společností. 1. vyd. Nakladatelství TRITON Praha/ Kroměříž, 2007. 268 s. ISBN 978-80-7254-925-2.

ERNEKER, J. Základy komunikace. Studijní text. Vysoká škola evropských a regionál. studií. 1. vyd. České Budějovice, 2004. 65 s. ISBN 80-86708-02-0.

³⁷ VYBÍRAL, Z. Psychologie lidské komunikace. 1. vyd. Portál, s. r. o., Praha, 2000. 263 s. ISBN 80-7178-291-2.

VYBÍRAL³⁸ doporučuje pro vedení rozhovoru např. tato pravidla:

- Mluvit tak, aby nám druhý rozuměl.
- Mluvit spíše v kratších větách, protože dlouhé věty mohou vést k nepochopení uváděného sdělení.
- Nepoužívat pokud možno cizí slova s odbornými výrazy.
- Vyjadřovat se konkrétně a jednoznačně.
- Nechat dostatečně mluvit i druhou stranu.
- Pozorně naslouchat, být trpělivý.
- Prezentovat přátelský pohled i přátelský hlas.
- Povzbuzovat druhého, vyjadřovat uznání.

Problematikou účelné a efektivní komunikace se dále zabývají např. ČEPELKA³⁹, KANITZ⁴⁰, PITRA⁴¹, ŘEZÁČ⁴² a ŠNÝDROVÁ⁴³.

Na závěr této kapitoly lze odpovědně prohlásit, že činnost úřadů práce je od počátku jejich vzniku velmi záslužná a prakticky nenahraditelná. Úřady práce byly zřízeny na základě zákonného opatření České národní rady ze dne 20. července 1990,

³⁸ VYBÍRAL, Z. Psychologie lidské komunikace. 1. vyd. Portál, s. r. o., Praha, 2000. 263 s. ISBN 80-7178-291-2.

³⁹ ČEPELKA, O., et al. Práce s veřejností v nepodnikatelském sektoru. 1. vyd. Nadace Omega. Liberec, 1997. 243 s. ISBN 80-902376-0-6.

⁴⁰ KANITZ, A. Umění úspěšné komunikace. Nakladatelství Grada Publishing, a. s., 2005. 112 s. ISBN 80-247-1222-9.

⁴¹ PITRA, Z. Základy managementu. 1. vyd. Edition. Professional Publishing. 2007. 350 s. ISBN 978-80-86946-33-7.

⁴² ŘEZÁČ, J. Sociální psychologie. Pajdo, edice pedagogické literatury. Brno, 1998. 268 s. ISBN 80-85931v48-6.

⁴³ ŠNÝDROVÁ, I. Manažerka a stres. 1. vyd. Grada publishing, a. s., 2006. 176 s. ISBN 80-247-1272-5.

o zřízení úřadů práce, když převzaly působnost ve věcech pracovních sil od původních okresních národních výborů. Jsou řízeny ministerstvem práce a sociálních věcí a jejich působnost je značně široká. Je celkem 77 úřadů práce, z toho 14 z nich má navíc rozšířený územní obvod. Správní obvody jsou shodné s územními obvody okresů.

Každý úřad práce ve svém správním obvodu zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti, podporuje programy a projekty s mezinárodní účastí a programy financované z Evropských strukturálních fondů, ověřuje nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, zprostředkovává zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání, vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci atd.

Důležitou roli v dnešní době sehrávají zejména rekvalifikační programy umožňující doplnění kvalifikace nebo její změnu na jinou profesi. Úřady práce zajišťují např. programy pro profese kadeřník, cukrář, instalatér, kuchař atd., z prostředků Evropského sociálního fondu se pak realizují např. rekvalifikační programy „Najdi si práci“, „Příprava na práci“, „Návrat do práce“.

Při zprostředkování zaměstnání hraje důležitou roli nejen dostatek aktuálních informací pro uchazeče a zájemce o zaměstnání, ale i verbální a neverbální komunikace a dovednost zaměstnanců úřadů práce účelně a efektivně vést s klienty rozhovor.

Role úřadů práce, které spolu s ministerstvem práce a sociálních věcí vykonávají státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti, je ve společnosti nezastupitelná. Její důležitost významně stoupla zvláště v souvislosti s nárůstem nezaměstnanosti v důsledku probíhající globální ekonomické krize.

4 CHARAKTERISTICKÉ ZNAKY NĚKTERÝCH SKUPIN OBTÍŽNĚ UMÍSTITELNÝCH OBČANŮ

4.1 CHARAKTERISTIKA SOCIÁLNÍ SKUPINY

Sociální život jedince probíhá v sociálních skupinách. Podle ŘEZÁČE⁴⁴ základní znaky sociální skupiny z psychologického hlediska tvoří „interakce, strukturovanost mezilidských vztahů a uvědomovaná vzájemná závislost“.

Sociální skupiny se dělí na malé a velké. Problematikou malé skupiny se zabývá vedle sociální psychologie i sociologie. „Malá skupina je skupina sdružující omezený počet jedinců, kteří vstupují do vzájemných interakcí a uvědomují si, že jako skupina tvoří jeden celek.“ (MONTOUSSÉ⁴⁵) Členové skupiny mají pocit sounáležitosti, který respektují i ti, co do ní nepatří. Malými skupinami z tohoto pohledu nejsou náhodná ani příležitostná shromáždění jedinců.

Velká sociální skupina se vyznačuje vyšší početností svých členů. Je jich tolik, že již není možná vzájemná interakce. Přesto se skupina odlišuje od ostatních. Je to dáno např. hledisky ekonomickými (bohatství, výše příjmů atd.), politickými (např. výkon moci), kulturními (hodnoty, normy atd.) apod. Je tu vědomí sebe sama a existence skupiny je uznávána ostatními. Tak lze např. vysledovat rozdíl mezi společenskou skupinou zemědělců, která si uvědomuje své zájmy a brání je, a statistickou kategorií osob s určitým příjmem. (MONTOUSSÉ⁴⁶)

Významnou roli ve společnosti sehrávají etnické skupiny. „Etnická skupina je společenstvím obyvatel, které disponuje společným názvem, historickými mýty a pamětí, prvky společné kultury (většinou náboženství, zvyky, jazyk), vazbou k otčině

⁴⁴ ŘEZÁČ, J. Sociální psychologie. Pajdo, edice pedagogické literatury. Brno, 1998. 268 s. ISBN 80–85931v48–6.

⁴⁵ MONTOUSSÉ, M., RENOARD, G. Přehled sociologie. 2. vyd. Translation. Portál, s. r. o., Praha, 2005. 335 s. ISBN 80–7178–976–3.

⁴⁶ MONTOUSSÉ, M., RENOARD, G. Přehled sociologie. 2. vyd. Translation. Portál, s. r. o., Praha, 2005. 335 s. ISBN 80–7178–976–3.

a vzájemnou solidaritou. Národem se stává ve chvíli, kdy prosazuje na politické aréně požadavky na vlastní kolektivní správu věcí veřejných.“ (ŠMÍD⁴⁷)

Pokud jde o soužití minorit s majoritní společností, hájí BARŠA⁴⁸ program multikulturního národa: „Při rozdělení světa do nominálně suverénních států je multikulturní národ jediným možným přiblížením k ideji všelidského sjednocení. Ačkoliv je takový národ geograficky, kulturně a politicky specifický, v principu je v něm místo pro každého, ať již pochází z jakékoliv části světa a jakékoliv kultury.“ S tím lze plně souhlasit. Problematikou soužití minorit s majoritní společností se zabývají např. BAKALÁŘ⁴⁹, ERIKSEN⁵⁰ a ŠIŠKOVÁ⁵¹.

4.2 RIZIKOVÉ SKUPINY A JEJICH ZÁKLADNÍ ZNAKY

Již zákon o zaměstnanosti⁵² z roku 1991 vyjmenovává skupiny uchazečů o zaměstnání, kterým je třeba při zprostředkování zaměstnání věnovat zvýšenou pozornost. Vedle občanů se změněnou pracovní schopností jsou to zejména:

- mladiství, kteří po skončení povinné školní docházky již nepokračují v další přípravě na zaměstnání,
- absolventi středních a vysokých škol, kteří prvně nastupují do zaměstnání,
- těhotné ženy, občané, kteří pečují o dítě do 15 let věku nebo o dlouhodobě těžce zdravotně postiženého člena rodiny vyžadujícího mimořádnou péči,

⁴⁷ ŠMÍD, T., VAŘURA, V. Etnické konflikty v postkomunistickém prostoru. Centrum pro studium demokracie a kultury. 1. vyd. Brno, 2007. 278 s. ISBN 978-80-7325-126-0.

⁴⁸ BARŠA, P. Politická teorie multikulturalismu. 2. vyd. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2003. 347 s. ISBN 80-7325-020-9.

⁴⁹ BAKALÁŘ, P. Psychologie Romů. Votobia. Praha, 2004. 179 s. ISBN 80-7220-180-8.

⁵⁰ ERIKSEN, T., H. Antropologie multikulturních společností. 1. vyd. Nakladatelství TRITON Praha/ Kroměříž, 2007. 268 s. ISBN 978-80-7254-925-2.

⁵¹ ŠIŠKOVÁ, T. Menšiny a migranti v České republice. 1. vyd. Praha. Portál, s. r. o., 2001. 188 s. ISBN 80-7178-648-9.

⁵² §9 odst. 1 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, v úplném znění (zákon č. 450/1992 Sb.).

- uchazeči o zaměstnání, kterým je víc než 50 let věku, a ti, kteří byli uvolněni ze zaměstnání v důsledku strukturálních změn, organizačních nebo racionalizačních opatření realizovaných na základě programů vlády a ústředních orgánů,
- občané, kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců, uchazeči o zaměstnání, kteří vyžadují zvláštní pomoc,
- občané společensky nepřízpůsobiví.

Uvedený výčet skupin občanů, kteří vyžadují při zprostředkování zaměstnání zvýšenou pozornost, je aktuální i v současnosti.

V dnešní době se stále více ukazuje, že vedle potřebné kvalifikace vyžadují podnikatelé často nejen maximální výkon, ale i ochotu pracovat kdekoli a kdykoli, a to mnohdy i na úkor rodiny a volného času. Do budoucna se předpokládá, že velká část populace vystřídá za svůj život i několik profesí či typů práce. Celoživotní zaměstnání, tak typické pro předchozí generace, se stává minulostí. Lze proto očekávat, že situace v oblasti zaměstnanosti bude v budoucnu ještě složitější.

Toho je si plně vědoma i Evropská unie se svým Evropským sociálním fondem. Tento strukturální fond poskytne a již poskytuje České republice nemalé finanční prostředky na podporu zaměstnanosti a lidských zdrojů. Jde zejména o zvyšování zaměstnanosti vytvářením nových pracovních míst nebo nových forem zaměstnání, o snižování nezaměstnanosti pomocí školení, rekvalifikací, vzdělávání, poradenství, o vytváření podmínek pro lepší uplatnění žen a mladých lidí na trhu práce, o podporu sociálního začleňování osob, které se ocitly na okraji společnosti atd.

Čerpání uvedených prostředků umožňují programy. Jsou to zejména: Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OPLZZ) a Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OPVVPK). Na finanční prostředky lze však dosáhnout jedině předložením kvalitních projektů.

Pro mladé do 25 let, starší 50 let a pro dlouhodobě nezaměstnané zajišťuje úřad práce např. regionální program s názvem „Krok z evidence“, pro mladistvé a mladé uchazeče o zaměstnání se základním vzděláním ve věku do 25 let je to program „ŠANCE“, který je zaměřen na intenzivní poradenskou činnost; mnozí z těchto mladých uchazečů o zaměstnání nastupují pak do práce, do profesní přípravy nebo ke studiu na škole.

V současné době mají problémy s nalezením vhodného zaměstnání zejména tři skupiny uchazečů: ženy po mateřské a rodičovské dovolené, občané starší 50 let a dlouhodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání.

4.2.1 ŽENY PO MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Diskriminace této kategorie na trhu práce stále existuje. Je dosud ještě běžné, že se zaměstnavatel při pohovoru ptá, zda má žena děti a kdo je případně bude hlídat, až onemocní. Zaměstnavatel zvažuje i skutečnost, že taková žena setrváním na mateřské dovolené ztratila několikaletý kontakt s děním na pracovišti, a její schopnost přizpůsobit se rychle novým pracovním podmínkám nemusí proto naplnit oboustranné očekávání. Nicméně je to spíše otázka ochoty a vzájemného porozumění obou stran.

Urychlit návrat matek do práce je celospolečensky velmi žádoucí. Matky vytvářejí hodnoty a svým výdělkem obohacují rodinný rozpočet. Většina z nich po mateřské a rodičovské dovolené do zaměstnání nastoupit chce, a to co nejdříve. Bojí se totiž o svoji kvalifikaci. Vědí dobře, že čím déle budou návrat do práce odkládat, tím větší problémy pak na ně čekají. Jako vcelku výhodné se jim obvykle jeví zaměstnání na jednu směnu, případně práce na zkrácený úvazek. V naší republice je mnohem méně práce na částečný úvazek než v západní Evropě. Zaměstnat 2 lidi po 4 hodinách je pro zaměstnavatele dražší než zaměstnat jednoho pracovníka na celých 8 hodin. Přesto existují výjimečně podnikatelé, kteří částečný úvazek nabízejí, protože si chtějí udržet kvalitní pracovní síly.

Problémem je i nedostatek státních zařízení (jeslí, školek), která by o malé děti pečovala. Spoléhat na pomoc babiček je problematické, protože hranice pro odchod do důchodu se neustále posouvá. Vzít si paní na hlídání mohou jen ti movitější. Jako možné řešení této situace se např. nabízí „práce doma“, hlídání dětí sousedkou, která už pečuje o děti, a zakládání firemních školek.

Práce doma má svoje výhody. Nemusí se např. brzy ráno vstávat a spěchat do práce. Otázka však je, zda se žena dokáže na práci plně soustředit, doma totiž spousta věcí rozptyluje. Schází také týmová atmosféra z pracoviště. Pokud si však žena vyčlení doma pevné pracovní místo a stanoví si závaznou pracovní dobu, kterou tvrdě dodržuje, je úspěch možný. Dítě (děti) může hlídat za úplaty i sousedka, která sama již pečuje o vlastní dítě (děti). Řešením jsou i firemní školky zřizované na náklady zaměstnavatele. Za to by firmy dostávaly od státu daňové úlevy. Problémem jsou však např. přísné hygienické a provozní předpisy.

Problém, jak usnadnit návrat do práce ženám po mateřské a rodičovské dovolené, se stále řeší. Nápadů je mnoho. Jaká účinná opatření se v této oblasti za přispění státu nakonec zrealizují, ukáže čas. Svou roli zde určitě sehraje i Evropský sociální fond prostřednictvím svých operačních programů (zejména na úseku poradenství).

4.2.2 OBČANÉ STARŠÍ PADESÁTI LET

Tato skupina občanů se složitě uplatňuje na trhu práce. Vyrůstala a byla vychovávána za minulého režimu, kdy jakékoliv větší seberealizování se pokládalo za nežádoucí. Projevovat příliš svoje přednosti a vyčínat nad ostatní mohlo být i škodlivé. Dravost a průbojnost, vlastnosti typické pro dnešní svět, jí proto obvykle scházejí. Navíc – vzhledem k věku a stupni opotřebovanosti – není tato skupina občanů už tak vitální a přizpůsobivá.

Zaměstnavatelé obvykle uznávají, že lidé po padesátce bývají loajální, zodpovědní, uvážliví a že mohou přispět do pracovního procesu svým nadhledem a zkušenostmi, avšak jsou už spíše konzervativní, mají rádi „vyjeté koleje a osvědčené postupy“, a proto jen neradi a těžko se přizpůsobují novým podmínkám (např. počítačové technice). Navíc bývají i častěji nemocní. Proto se při rozhodování o tom, kým obsadit volná pracovní místa, rozmyšlejí, zda dají přednost zkušenostem, zodpovědnosti, spolehlivosti, ale pomalejšímu tempu těchto padesátníků, nebo raději upřednostní chuť, dravost a menší profesionální rozhled mladých. Jako docela rozumné se jeví skloubit zkušenost starších s elánem mládí.

Tito starší pracovníci by měli při výběrovém řízení důrazně prezentovat svoje přednosti, protože zaměstnavatelé o nich nevědí, dokud mu je neřeknou. Neměli by se v žádném případě uchýlovat k sebelítosti a k pocitům poraženého, k pocitům méněcennosti a zbytečnosti. Podpořit by je měla zejména rodina, ale i přátelé a známí, kteří mohou mít na ně i lepší náhled než oni sami. Stejný záměr – nerezignovat, nýbrž nastartovat u nich vážný zájem o řešení vlastní obtížné situace a odstranit psychické bariéry bránící v aktivní účasti na trhu práce – sledují i nejrůznější projekty podporované Evropským sociálním fondem a vládou naší republiky. Jde např. o program „Návrat do práce“, který je zaměřen na poradenské činnosti, na rekvalifikace nebo na případné umístění na vhodné pracovní místo s finančním příspěvkem úřadu práce.

4.2.3 UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ DLOUHODOBĚ EVIDOVANÍ

Tato skupina občanů je velmi problematická a veřejnost se na ni dívá s výrazným despektem. Jako v každé skupině se i zde nacházejí lidé, kteří mohou a chtějí pracovat, a lidé, kteří mohou, ale nechtějí pracovat. U zájemců o práci se předpokládá aktivní přístup k vyhledávání zaměstnání, ostatní je třeba výrazně motivovat k práci.

Negativní vztah k pravidelné práci u zdravých lidí, kteří se jí vyhýbají, je v ostrém kontrastu s chutí, pílí a houževnatostí celé řady hendikepovaných jedinců, kteří se přes různé druhy a stupně postižení vytrvale vzdělávají a získávají kvalifikaci s cílem uplatnit se ve společnosti. Z dětí slabozrakých a slepých jsou v dospělosti např. ladiči hudebních nástrojů, učitelé hudby, profesionální muzikanti, zpěváci, jedinci na vozíčcích pracující např. v kancelářích, v počítačových firmách apod. Práce je pro postižené jistým smyslem života. Je však třeba uznat, že potřebné kladné vlastnosti a vztah k práci získali rodinnou výchovou od narození s tím, že jim nikdo v životě nebude nic tolerovat, a proto si svoje postavení musí vydobýt sami, chtějí-li žít plnohodnotným životem, až tu již rodiče nebudou.

Důležitou roli na úseku motivace k práci sehrávají mj. i sociální dávky. Pokud lidem, kteří odmítají práci, dávky postačují nebo si k nim mohou ještě něco málo přivydělat prací „na černo“, trestnou činností apod., nenutí je chodit do práce, ztrácejí dávky motivační náboj. Dospělí tak nechodí do zaměstnání a jejich děti do školy, mladí přebírají životní styl svých rodičů, a roste tak další generace problémových jedinců. Proto je třeba vítat každé opatření sociální politiky, které tyto disproporce odstraňuje nebo alespoň zmírňuje.

Skupina dlouhodobě nezaměstnaných s evidencí na úřadu práce delší než 5 měsíců není stejnorodá. Zahrnuje uchazeče všech vzdělanostních stupňů (od základního vzdělání až po vzdělání vysokoškolské), muže i ženy, uchazeče padesátileté a starší, osoby se zdravotním postižením atd. Situace, do níž se tito lidé dostali, může být zapříčiněna např. jejich zdravotním stavem, nedostatkem vzdělání, chybějící praxí atd.

Dlouhodobá nezaměstnanost vede ke ztrátě nabytých schopností a dovedností, a tím snižuje hodnotu lidského kapitálu. Může docházet i k výraznější újmě v oblasti duševního zdraví. Minimalizovat možné ztráty lze jedině urychleným zapojením dlouhodobě nezaměstnaných do práce. Za tím účelem organizují úřady práce s využitím

nabídek Evropského sociálního fondu různé programy, jako jsou poradenské činnosti, job-kluby, rekvalifikace apod. Ke zvýšení možností uplatnění na trhu práce se na uchazeče o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci nepřetržitě déle než pět měsíců, zpracovává individuální akční plán.

Na závěr této kapitoly lze konstatovat, že situace na trhu práce není pro popisované rizikové skupiny uchazečů vůbec příznivá. Zaměstnavatelé se na tyto jedince dívají často s nedůvěrou. Obvykle je nepokládají za plnohodnotné, spolehlivé pracovní síly. U žen po mateřské a rodičovské dovolené se např. obávají, že pobytem doma ztratily tyto ženy na kvalifikaci a že mohou nastat problémy s péčí o dítě (o děti). Problémem je i nedostatek zaměstnání na jednu směnu nebo na zkrácený pracovní úvazek a nedostatek zařízení pro péči o malé děti.

U občanů starších padesáti let je vedle jejich obvykle nesporných předností (loajalita, zodpovědnost, uvážlivost, spolehlivost, zkušenost) jako nevýhoda spatřována např. věkem způsobená nižší míra přizpůsobivosti a častá nemocnost.

U dlouhodobě evidovaných uchazečů o práci s evidencí na úřadu práce delší než pět měsíců jsou problematičtí zejména jedinci s negativním postojem k práci.

Uvedené skupiny obtížně umístitelných občanů budou v současné době nalézat pracovní uplatnění složitěji než před globální finanční krizí. Pomoci jim mohou např. různé programy, jako jsou poradenská činnost, job-kluby nebo rekvalifikace.

ZÁVĚR

Předkládaná práce se zabývá působností úřadu práce v systému státní politiky zaměstnanosti. Jde o problematiku značně širokou a rozsáhlou, takže postihnout ji v plném rozsahu a v úplnosti vyžaduje podstatně erudovanější přístup než v našem případě. Hlubší analýza problému je navíc limitována rozsahem práce. Jde proto jen o skromný vhled do působnosti úřadu práce v systému státní politiky zaměstnanosti.

Cílem práce bylo popsat působnost úřadu práce v systému státní politiky zaměstnanosti a s využitím vlastních skromných poznatků a zkušeností z této oblasti analyzovat faktory ovlivňující efektivnost jeho práce. Úkol byl splněn.

K dosažení stanoveného cíle bylo však nezbytně nutné prostudovat dostupnou odbornou literaturu vztahující se k danému tématu a několik desítek zákonů a vyhlášek z oblasti zaměstnanosti obsažených ve Sbírkách zákonů za posledních téměř dvacet let existence tržního hospodářství v naší republice (od roku 1989). Tyto materiály bylo nutné shromáždit, vytřídit, prostudovat a podle vlastních možností i zhodnotit. K tomu mi jistou měrou dobře posloužily i vlastní poznatky a zkušenosti získané krátkodobým zaměstnáním u úřadu práce. Jako závažný problém z hlediska z tohoto pohledu časté změny a doplňky, kterými se novelizují, a to mnohdy ve velmi krátkých časových úsecích, dva základní zákony o zaměstnanosti (zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Pokud se týká fenoménu nezaměstnanosti je třeba konstatovat, že jde o běžný jev v tržní ekonomice. Vlivem konkurence některé podniky krachují, a tedy propouštějí pracovní síly, jiné vznikají a pracovní síly přijímají. I v prosperující ekonomice tak existuje jistá míra nezaměstnanosti, která umožňuje volný pohyb pracovníků. Za hospodářské krize se však nezaměstnanost prudce zvyšuje. Je skutečností, že nezaměstnanost je vážný jak ekonomický, tak i psychologický a sociální problém. Zasahuje tvrdě celou společnost, mnohdy vede k rozpadu rodinných vztahů (nedostatek peněz, zadluženost, hypotéky), k narušení psychické rovnováhy u nervově labilních jedinců (nejistota, strach z budoucnosti - sebevražedné pokusy, dokonané sebevraždy) i k nárůstu trestné činnosti (krádeže, loupeže). Současná globální finanční krize, která se vyznačuje zejména nadvýrobou zboží, prudkým poklesem výroby, odbytovými potížemi, nárůstem nezaměstnanosti, nedostatkem peněz v hotovosti na platby, narušením úvěrových vztahů a úpadkem řady podniků, to jen dokazuje. I když naše

republika patřila před touto krizí k zemím s relativně nízkou mírou nezaměstnanosti (viz přílohy č. I – III), lze v současné situaci očekávat značné zhoršení. Obecně se předpokládá, že míra nezaměstnanosti přesáhne hodnotu 8% a že se počet nezaměstnaných přiblíží k číslu 500 000.

S nezaměstnaností úzce souvisí politika zaměstnanosti. Ta se za uplynulých téměř 20 let vývoje tržní ekonomiky rovněž rozvíjí: Od prvních nespělých zákonných opatření na dosud nové, neprobádané cestě v oblasti zaměstnanosti až po současný pevný systém, který si klade za cíl plnou zaměstnanost a ochranu před nezaměstnaností. Tato státní politika zaměstnanosti vychází přitom ze základního lidského práva, práva získávat prostředky pro životní potřeby prací. V případě, že občan bez vlastní viny nemůže toto právo realizovat, zajišťuje jej v přiměřeném rozsahu hmotně stát. V této souvislosti se nabízí otázka, zda se stát nestará víc, než je třeba, zda sociální dávky nejsou příliš štedré, zda je dostávají ti skutečně potřební atd. Skutečností však zůstává, že téměř všechna závažná zákonná opatření jsou provázena tendencí snižovat, omezovat tyto dávky včetně podpor v nezaměstnanosti. Problematickým tématem v této oblasti zůstávají občané s negativním vztahem k práci, zejména ti, kteří opravdu nechtějí a nemají zájem pracovat.

Se zvyšujícími se počty nezaměstnaných stoupá i vážnost a důležitost poslání úřadů práce, které spolu s Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky vykonávají státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti. Jejich působnost je značně široká a jejich práce nezastupitelná. Vzhledem k velkému rozsahu činností úřadů práce jsem se proto podrobněji zaměřila pouze na některé jejich aktivity. Jsou to: zprostředkovávání zaměstnání, poskytování podpory v nezaměstnanosti a uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Jde o činnosti, při nichž zaměstnanci úřadů práce přicházejí nejčastěji do osobního kontaktu s uchazeči a zájemci o zaměstnání, kteří nebývají vždy optimisticky naladěni. A to je právě ta vhodná příležitost, kdy může zaměstnanec úřadu práce uplatnit své komunikační dovednosti – zklidnit podrážděného klienta, navodit atmosféru důvěry a spolupráce, a v klidu pak dokončit účelný a efektivní rozhovor.

Efektivnost činnosti úřadů práce ovlivňuje mnoho faktorů. Patří k nim např. kvalita přijímaných zákonů (normy mají mít delší trvání, s jednoznačným výkladem, přemíra změn činí platné normy nepřehlednými a ztěžuje orientaci), kvalita činnosti samotných úřadů práce (erudice zaměstnanců, jejich prosociální postoje, komunikační

dovednosti, schopnosti motivovat a stimulovat uchazeče a zájemce o zaměstnání k vyhledávání práce a k přijetí zaměstnání apod.), kvalita spolupráce se zaměstnavateli, odbory a se zainteresovanými společenskými organizacemi a spolky, pochopení široké veřejnosti apod. Zvláštní důležitost mají v současné době zejména rekvalifikační programy.

V souvislosti s přetrvávající globální finanční krizí se výrazně zhoršuje i postavení některých skupin obtížně umístitelných občanů. Jde např. o ženy po mateřské a rodičovské dovolené, jimž by nejlépe vyhovovala práce na jednu směnu nebo na zkrácený úvazek, o občany starší padesáti let, kteří již pro svůj věk obtížně hledají práci (pomoci by mohlo zapojení do projektů podporovaných Evropským sociálním fondem – „Návrat do práce“) a o dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání.

U žen po mateřské a rodičovské dovolené je problémem zejména zajištění péče o dítě (o děti), protože je nedostatek příslušných zařízení (jesle, školky). Možná řešení formou pomoci babiček, paní na hlídání, hlídání dětí sousedkou nebo možnost práce doma mají svá úskalí. Ženy by přitom nerady ztrácely svoji kvalifikaci a chtěly by svým výdělkem podpořit rodinný rozpočet. Pozitivní roli by zde mohl sehrát Evropský sociální fond.

Předností občanů starších padesáti let je obvykle jejich loajalita, zodpovědnost, spolehlivost a zkušenosti. Nevýhodou je jejich nižší vitalita, přizpůsobivost a také fakt, že bývají častěji nemocní.

Pro dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání se jako vhodné jeví poradenská činnost, job-kluby a rekvalifikace. Občany z této skupiny, kteří vykazují negativní vztah k práci, by měly k vyhledávání zaměstnání více motivovat zejména změny platné od 1. 1. 2009 (zkrácení podpůrčí doby pro podporu v nezaměstnanosti a snížení procentní sazby této podpory). Předpokládá se, že by k lepšímu uplatnění na trhu práce u občanů, kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců, mohlo přispět zpracovávání individuálních akčních plánů.

Navrhuji:

Koordinovat rozmístování nových průmyslových investic tak, aby se zmírňovaly regionální rozdíly v nezaměstnanosti. K tomu využívat prostředky z Evropských fondů.

Maximálně využívat zkušeností z práce s nezaměstnanými ze zahraničí, zejména z Německa a Rakouska (stáže, publikační materiály apod.), a tyto operativně převádět do praxe v našich podmínkách.

Maximálně podporovat zakládání firemních školek, např. poskytováním úlev na daních.

Pružněji reagovat na měnící se situaci na trhu práce (nedostatek řemeslníků, programátorů, strojírenských odborníků apod.), např. zaměřením rekvalifikačních kurzů.

I nadále propracovávat systém sociálních dávek tak, aby jedinec sám byl nucen řešit vlastní sociální situaci, aby jej motivoval k práci a směřoval k respektování běžných standardů života a k překonávání rizika sociálního vyloučení.

Nabízet mladým lidem, lidem ze sociálně slabých skupin a jedincům ohroženým sociálním vyloučením atraktivní vzdělávací a poradenské programy pro výběr povolání.

Nepodceňovat vliv „haló-efektu“ na psychiku člověka. Proto již první kontakt s pracovníkem úřadu při evidování uchazečů a zájemců o zaměstnání by měl probíhat v důstojném prostředí, které by pozitivně motivovalo obě strany k tvořivé spolupráci, k účelně a kvalitní komunikaci (samostatná místnost pro příchozí, samostatná místnost pro evidenci, vhodná malba, výzdoba atd.).

Stále zlepšovat komunikaci s uchazeči a zájemci o zaměstnání. Za tím účelem organizovat např. školení, na nichž by si zaměstnanci úřadů práce na modelových situacích prohlubovali dovednosti účelně a efektivně zvládat jednání s problémovými jedinci apod.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Literární zdroje

- [1] BAKALÁŘ, P. Psychologie Romů. Votobia. Praha. 2004. 179 s. ISBN 80–7220–180–8.
- [2] BARŠA, P. Politická teorie multikulturalismu. 2. vyd. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2003. 347 s. ISBN 80–7325–020–9.
- [3] BRDIČKA, B. Role internetu ve vzdělávání. Studijní materiál pro učitele snažící se uplatnit moderní technologie ve vzdělávání. Katedra informačních technologií a technické výchovy. Karlova univerzita v Praze. Pedagogická fakulta. Editor: AISIS, o. s., Kladno, 2003. 122 s. ISBN 80–239–0106-0.
- [4] ČEPELKA, O., et al. Práce s veřejností v nepodnikatelském sektoru. 1. vyd. Nadace Omega. Liberec, 1997. 243 s. ISBN 80–902376–0–6.
- [5] ERIKSEN, T., H. Antropologie multikulturních společností. 1. vyd. Nakladatelství TRITON Praha/ Kroměříž, 2007. 268 s. ISBN 978-80-7254-925-2.
- [6] ERNEKER, J. Základy komunikace. Studijní text. Vysoká škola evropských a regionál. studií. 1. vyd. České Budějovice, 2004. 65 s. ISBN 80–86708–02–0.
- [7] KANITZ, A. Umění úspěšné komunikace. Nakladatelství Grada Publishing, a. s., 2005. 112 s. ISBN 80–247–1222–9.
- [8] KOHOUTEK, R. a kol. Základy sociální psychologie. Akademické nakladatelství CERM, s. r. o., Brno, 1998. 184 s. ISBN 80-7204-064-2.
- [9] KOZLER, J., MATĚJKA, J. Ekonomika, management, marketing v kostce pro střední školy. 1. vyd. Naklad. Fragment, 1998. 139 s. ISBN 80–7200–253–8.
- [10] LAMBERT, T., E. Jak účinně ovlivňovat druhé. 1. vyd. Management Press. Praha, 2001. Přeložil Aleš Lisa. 199 s. ISBN 80–85943–88–3.
- [11] LIŠKA, V., et al. Makroekonomie. 2. vyd. Edition. Professional Publishing. 2004. 628 s. ISBN 80–86419–54–1.
- [12] MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. rozšířené vydání. Sociologické nakladatelství. Praha, 2002. 172 s. ISBN 80–86429–08-3.

- [13] MONTOUSSÉ, M., RENOUARD, G. Přehled sociologie. 2. vyd. Translation. Portál, s. r. o., Praha, 2005. 335 s. ISBN 80-7178-976-3.
- [14] PITRA, Z. Základy managementu. 1. vyd. Edition. Professional Publishing. 2007. 350 s. ISBN 978-80-86946-33-7.
- [15] ŘEZÁČ, J. Sociální psychologie. Pajdo, edice pedagogické literatury. Brno, 1998. 268 s. ISBN 80-85931v48-6.
- [16] ŠIŠKOVÁ, T. Menšiny a migranti v České republice. 1. vyd. Praha. Portál, s. r. o. 2001. 188 s. ISBN 80-7178-648-9.
- [17] ŠMÍD, T., VAŘURA, V. Etnické konflikty v postkomunistickém prostoru. Centrum pro studium demokracie a kultury. 1. vyd. Brno, 2007. 278 s. ISBN 978-80-7325-126-0.
- [18] ŠNÝDROVÁ, I. Manažerka a stres. 1. vyd. Grada publishing, a. s., 2006. 176 s. ISBN 80-247-1272-5.
- [19] TOMANDL, A., BĚHALOVÁ, M., JURÁČKOVÁ, G. Než zaklepete u zaměstnavatele... 4. upravené a doplněné vydání. Vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2006. 52 s. ISBN 80-86878-49-X.
- [20] VYBÍRAL, Z. Psychologie lidské komunikace. 1. vyd. Portál, s. r. o., Praha, 2000. 263 s. ISBN 80-7178-291-2.

Použité základní právní předpisy a prováděcí právní předpisy

- [21] Vyhláška federálního ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 19. prosince 1989, o zabezpečení pracovníků při organizačních změnách a občanů před nástupem do zaměstnání (vyhláška č. 195/1989 Sb.).
- [22] Vyhláška federálního ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 26. června 1990, kterou se mění a doplňuje vyhláška č. 195/1989 Sb., o zabezpečení pracovníků při organizačních změnách a občanů před nástupem do zaměstnání, ve znění zákona č. 162/1990 Sb. (vyhláška č. 312/1990 Sb.).
- [23] Zákonné opatření předsednictva České národní rady ze dne 20. července 1990, o zřízení úřadů práce (zákonné opatření č. 306/1990 Sb.).

- [24] Zákon ze dne 4. prosince 1990, o zaměstnanosti, přijatý Federálním shromážděním České a Slovenské federativní republiky (zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti.).
- [25] Vyhláška ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 26. dubna 1991, kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení a zákon České národní rady o působnosti orgánů České republiky v sociálním zabezpečení (zákon č. 182/1991 Sb.).
- [26] Zákon o zaměstnanosti č. 450/1992 Sb., kterým předsednictvo Federálního shromáždění vyhlásilo úplné znění zákona o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb. se změnami a doplňky provedenými zákonem č. 305/1991 Sb., zákonem č. 578/1991 Sb. a zákonem č. 231/1992 Sb.
- [27] Vyhláška ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 2. prosince 1993, kterou se stanoví podrobnosti zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšné práce (vyhláška č. 314/1993 Sb.).
- [28] Zákon č. 126/1994 Sb., zákoník práce.
- [29] Vyhláška ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 24. května 2002 o bližších podmínkách poskytování příspěvku zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% občanů se změněnou pracovní schopností z celkového počtu svých zaměstnanců vyúčtování tohoto příspěvku (vyhláška č. 242/2002 Sb.).
- [30] Zákon ze dne 13. června 2002 o změně a zrušení některých zákonů v souvislosti s ukončením činnosti okresních úřadů (zákon č. 320/2002 Sb.).
- [31] Zákon ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti, přijatý Parlamentem České republiky (zákon č. 435/2004 Sb.).
- [32] Vyhláška ze dne 23. září 2004, kterou se provádí zákon č. 425/2004 Sb., o zaměstnanosti (vyhláška č. 518/2004 Sb.).
- [33] Vyhláška ze dne 23. září 2004 o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců (vyhláška č. 519/2004 Sb.).
- [34] Vyhláška ze dne 4. října 2004 o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání (vyhláška č. 524/2004 Sb.).
- [35] Zákon ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.).
- [36] Zákon ze dne 19. září 2007, o stabilizaci veřejných rozpočtů (zákon č. 261/2007 Sb.).

- [37] Zákon ze dne 29. ledna 2008, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zákon č. 57/2008 Sb.).
- [38] Zákon ze dne 18. září 2008, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (zákon č. 382/2008 Sb.).

SEZNAM ZKRATEK

aj.	a jiné
apod.	a podobně
atd.	a tak dále
ek.	ekonomicky
et al.	a kolektiv
kol.	kolektiv
meziměs.	meziměsíční
mj.	mimo jiné
např.	například
odd.	oddělení
s.	strana
Sb.	Sbírka (Sbírka zákonů)
s. r. o.	společnost s ručením omezeným

SEZNAM PŘÍLOH

- I Informace o počtu nezaměstnaných v České republice k 31. 12. 2007 (MPSV-VEŘ, odd. 413, 9. 1. 2008); I/2
- II Míra nezaměstnanosti v okresech České republiky k 31. prosinci 2007 (MPSV-VEŘ, odd. 413, 7. 1. 2008);
- III Setřídění úřadů práce k 31. prosinci 2007 (MPSV-VEŘ, odd. 413, 9. 1. 2008);
- IV Aktivní politika zaměstnanosti k 31. prosinci 2007 (Ministerstvo práce a sociálních věcí. Správa služeb zaměstnanosti. VEŘ, 7. 1. 2008); IV/2
- V Úřad práce v Č. Budějovicích. Organizační struktura platná k 1. 11. 2007

Informace o počtu nezaměstnaných v České republice k 31. 12. 2007

K 31. 12. 2007 evidovaly úřady práce celkem 354 878 osob, což je o 13 440 osob více než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2006 je celkový počet uchazečů o zaměstnání nižší o 93 667. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání je **331 696 dosažitelných uchazečů o zaměstnání¹**, což je o 19 138 osob více než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2006 je počet dosažitelných uchazečů nižší o 89 590 osob.

V průběhu prosince bylo na úřadech práce nově zaevidováno 44 696 osob. Je to o 1 046 nově evidovaných uchazečů více než v předchozím měsíci a o 6 832 méně než v prosinci 2006.

Z evidence na úřadech práce v prosinci odešlo celkem 31 256 uchazečů (ukončená evidence, vyřazení uchazeči). Je to o 19 798 uchazečů méně než v předchozím měsíci a o 4 300 méně než v prosinci 2006. V průběhu prosince 2007 nastoupilo do nového zaměstnání 17 658 osob, což je o 13 911 osob méně než v předchozím měsíci a o 2 744 osob méně než v prosinci minulého roku, 13 598 uchazečů bylo vyřazeno bez umístění.

Meziměsíční nárůst nezaměstnaných zaznamenalo **73 úřadů práce**, nejvyšší nárůst byl v okresech Písek (o 18,8 %), Pelhřimov (o 14,7 %), Jindřichův Hradec (o 14,6 %) a Jeseník (o 12,5 %). **Meziměsíční pokles nezaměstnaných** zaznamenaly **4 úřady práce** - v okresech Jablonec nad Nisou (o 1,1 %), Ostrava (o 1,0 %), Ústí nad Labem (o 0,4 %) a Most (o 0,1 %).

Ke konci prosince registrovaly úřady práce 191 150 žen, což tvoří 53,9 % z celkového počtu nezaměstnaných, a **65 216 osob se zdravotním postižením**, což tvoří 18,4 % z celkového počtu nezaměstnaných.

K 31. 12. 2007 bylo registrováno 22 680 absolventů škol všech stupňů vzdělání a **mladistvých**, je to o 979 osob méně než v minulém měsíci a o 9 275 osob méně než v prosinci 2006. Na celkové nezaměstnanosti se tak podílejí 6,4 % (listopad 2007 – 6,9 %, prosinec 2006 – 7,1 %).

Podporu v nezaměstnanosti poskytovaly v prosinci 2007 úřady práce 112 675 uchazečům o zaměstnání, tj. 31,8 % všech osob vedených v evidenci (listopad 2007 – 29,9 %, prosinec 2006 – 29,0 %).

Míra registrované nezaměstnanosti k 31. 12. 2007 činila 6,0 % (listopad 2007– 5,6 %, prosinec 2006 – 7,7 %). **Míru nezaměstnanosti vyšší než republikový průměr** vykazalo 34 okresů, nejvyšší byla v okresech Most (15,5 %), Karviná (13,4 %), Teplice (11,7 %), Znojmo (11,5 %), Ústí n/L (11,3 %), a Jeseník (11,1 %). **Nejnižší míra nezaměstnanosti** byla v okresech Praha–západ (1,6 %), Praha–východ (1,8 %), Mladá Boleslav a Praha (shodně 2,2 %). **Míra registrované nezaměstnanosti žen byla 7,4 % a mužů 4,9 %.**

Harmonizovaná míra nezaměstnanosti, která je zpracovávána **EUROSTATEM** pro mezinárodní srovnání, dosáhla v **ČR v listopadu 4,7 %**. V ostatních zemích EU byla

¹ Jedná se o uchazeče o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. Za dosažitelné se nepovažují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni na rekvalifikační kurzy, nebo uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání, a dále uchazeči, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je poskytována podpora v nezaměstnanosti po dobu mateřské dovolené.

následující: EU27 6,9 %, Belgie 7,1 %, Bulharsko 5,9 %, Dánsko 2,9 %, Německo 8,0 %, Estonsko 5,3 %, Irsko 4,2 %, Řecko 7,9 % (září), Španělsko 8,3 %, Francie 8,0 %, Itálie 5,6 % (září), Kypr 3,8 %, Lotyšsko 4,9 %, Litva 4,0 %, Lucembursko 5,0 %, Maďarsko 7,2 %, Malta 6,3 %, Nizozemsko 2,8 %, Rakousko 4,5 %, Polsko 8,5 %, Portugalsko 8,5 %, Rumunsko 7,3 %, Slovinsko 4,4 %, Slovensko 10,8 %, Finsko 6,1 %, Švédsko 5,2 %, Velká Británie 5,4 % (září), Norsko 2,5 % (září). (Podrobněji viz

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=0_1136194_0_40575596&dad=portals_schema=PORTALS&crumb=ExpandTras&open=/popul/labour/employ/1f917/una&product=EU_population_social_conditions&nodeId=65071&vindex=10&level=5&portletId=3994101_QUEENFORTLET_92281241&scrollto=0.

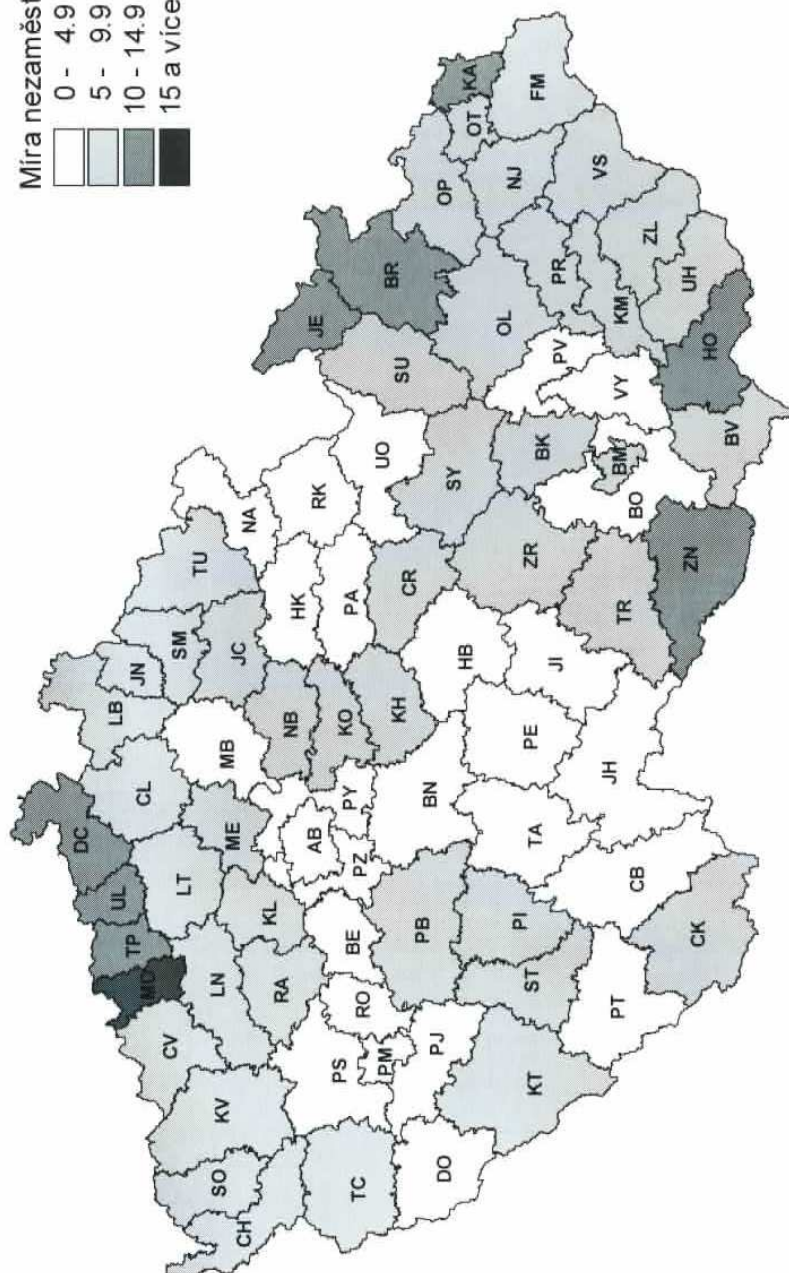
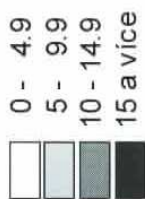
Úřady práce evidovaly k 31. 12. 2007 celkem 141 066 volných pracovních míst. Je to o 214 míst méně než v předchozím měsíci a o 47 641 míst více než v prosinci 2006. Za měsíc prosinec bylo na úřadech práce nově nahlášeno nebo uvolněno 28 867 pracovních míst a 29 081 volných pracovních míst bylo nově obsazeno nebo zrušeno. Na jedno volné pracovní místo v současné době připadá v průměru 2,5 uchazeče, z toho nejvíce v okresech Děčín (16,1), Jeseník (13,5), Bruntál (13,2), a Karviná (12,8).

K tomuto datu evidovaly ÚP 4 568 volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, na jedno volné pracovní místo připadalo 14,3 osob se ZP. Volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé bylo registrováno 29 336, na jedno volné místo připadalo 0,8 uchazečů - absolventů a mladistvých.

Informace o vývoji nezaměstnanosti v elektronické formě jsou zveřejněny na internetové adrese <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>.

MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI V OKRESECH ČESKÉ REPUBLIKY k 31. prosinci 2007

Míra nezaměstnanosti (%)



MPSV - VEŘ
Zhotoveno na oddělení 4.13
Datum zhotovení 7.1.2008

SETŘÍDĚNÍ ÚŘADŮ PRÁCE k 31. prosinci 2007

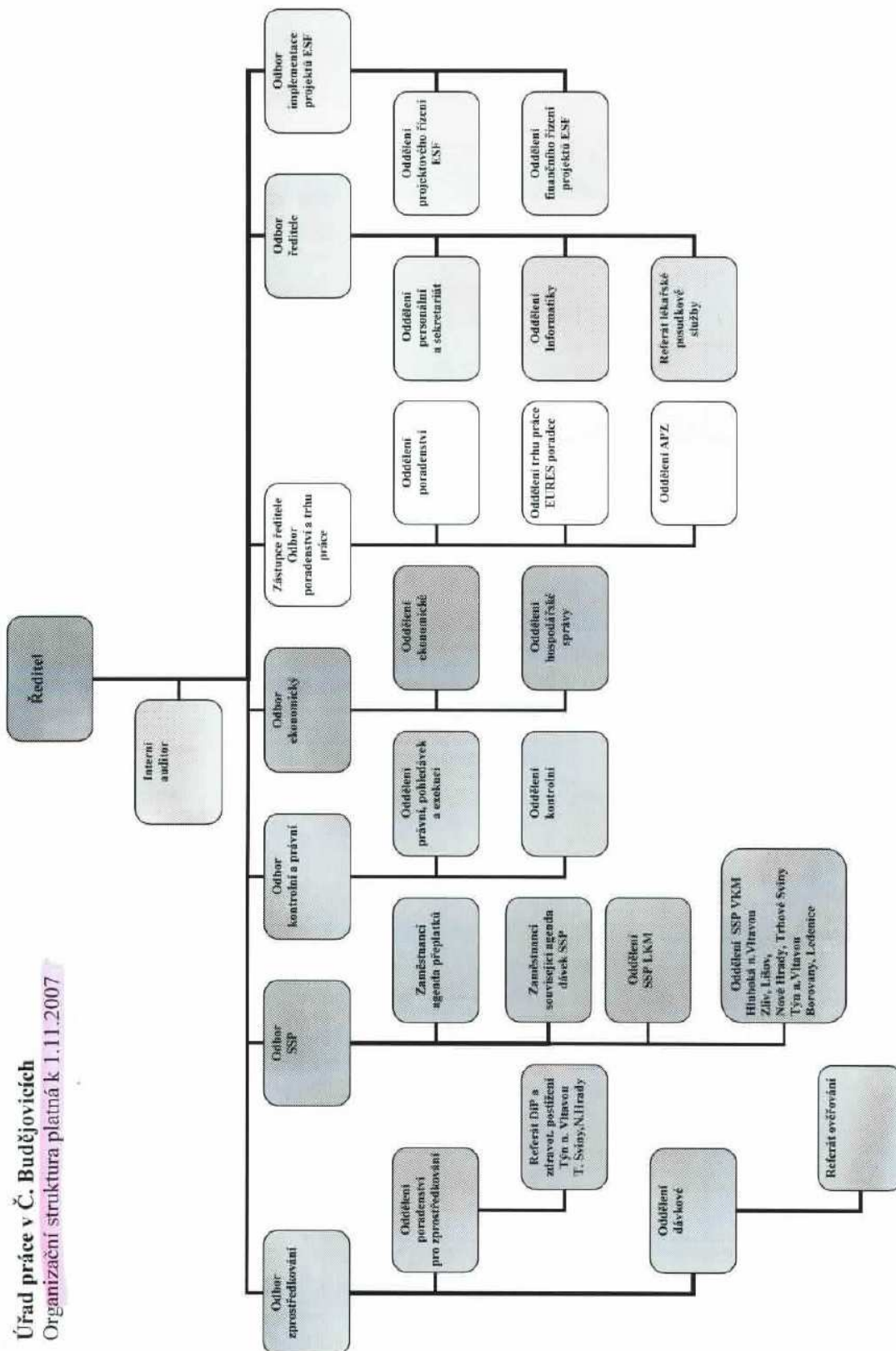
	míra nezam. v %		meziměs. přírůst. nezam. v %		počet uchazečů na 1 VPM
1 Most	15,5	Písek	18,8	Děčín	16,1
2 Karviná	13,4	Pelhřimov	14,7	Jeseník	13,5
3 Teplice	11,7	Jindřichův Hradec	14,6	Bruntál	13,2
4 Znojmo	11,5	Jeseník	12,5	Karviná	12,8
5 Ústí nad Labem	11,3	Znojmo	11,0	Hodonín	11,1
6 Jeseník	11,1	Chrudim	11,0	Teplice	10,1
7 Děčín	11,0	Příbram	10,6	Most	8,7
8 Hodonín	10,7	Břeclav	10,5	Třebíč	7,8
9 Bruntál	10,7	Tachov	10,0	Ústí nad Labem	7,3
10 Chomutov	9,7	Rakovník	9,6	Sokolov	6,3
11 Ostrava-město	9,4	Tábor	9,3	Louny	6,3
12 Louny	8,9	Prachatice	9,2	Břeclav	6,2
13 Sokolov	8,7	Svitavy	9,1	Frydek-Místek	6,2
14 Opava	8,5	Náchod	8,9	Opava	6,0
15 Litoměřice	8,5	Strakonice	8,6	Litoměřice	5,5
16 Třebíč	8,4	Olomouc	8,4	Znojmo	5,4
17 Svitavy	8,4	Pardubice	8,1	Šumperk	5,4
18 Přešov	8,3	Litoměřice	7,9	Chomutov	5,0
19 Šumperk	8,1	Jihlava	7,6	Jablonec nad Nisou	4,7
20 Frydek-Místek	7,9	Klatovy	7,6	Přešov	4,7
21 Břeclav	7,5	Hodonín	6,8	Karlovy Vary	4,3
22 Karlovy Vary	7,5	Vyškov	6,7	Svitavy	4,3
23 Kroměříž	7,2	Nymburk	6,7	Ostrava-město	4,2
24 Vsetín	7,1	Třebíč	6,4	Česká Lípa	4,2
25 Česká Lípa	7,1	Kroměříž	6,2	Jičín	3,9
26 Tachov	6,4	Cheb	6,1	Zlín	3,9
27 Trutnov	6,4	Žďár nad Sázavou	6,1	Olomouc	3,9
28 Nový Jičín	6,2	Vsetín	6,1	Jindřichův Hradec	3,8
29 Klatovy	6,2	Český Krumlov	5,9	Kutná Hora	3,5
30 Český Krumlov	6,2	Přešov	5,4	Vyškov	3,5
31 Nymburk	6,2	Kolín	5,3	Vsetín	3,4
32 Žďár nad Sázavou	6,2	Uherské Hradiště	5,3	Český Krumlov	3,4
33 Kutná Hora	6,1	Nový Jičín	4,9	Kladno	3,1
34 Jičín	6,0	Šumperk	4,9	Nový Jičín	3,1
35 Liberec	6,0	Havlíčkův Brod	4,8	Mělník	3,1
36 Brno-město	6,0	Česká Lípa	4,8	Semily	3,1
37 Příbram	6,0	Opava	4,8	Žďár nad Sázavou	3,0
38 Cheb	5,9	Louny	4,7	Kolín	3,0
39 Kladno	5,9	Hradec Králové	4,5	Trutnov	2,9
40 Chrudim	5,8	Jičín	4,5	Příbram	2,9
41 Semily	5,7	Zlín	4,4	Blansko	2,8
42 Blansko	5,6	Benešov	4,2	Tábor	2,7
43 Kolín	5,5	Bruntál	4,1	Prostějov	2,7
44 Olomouc	5,5	Blansko	4,1	Hradec Králové	2,7
45 Mělník	5,5	Kutná Hora	4,1	Cheb	2,7
46 Rakovník	5,3	Rokycany	4,0	Nymburk	2,6
47 Uherské Hradiště	5,3	Mělník	4,0	Kroměříž	2,6
48 Strakonice	5,3	Rychnov nad Kněžnou	3,8	Jihlava	2,6
49 Jablonec nad Nisou	5,3	Praha-západ	3,6	Chrudim	2,5
50 Zlín	5,1	Prostějov	3,5	Náchod	2,5
51 Písek	5,1	Chomutov	3,4	Liberec	2,4
52 Ústí nad Orlicí	5,0	Ústí nad Orlicí	3,3	Uherské Hradiště	2,4
53 Jihlava	5,0	Plzeň-jih	3,3	Ústí nad Orlicí	2,3
54 Vyškov	4,9	Plzeň-sever	3,3	Klatovy	2,3
55 Domažlice	4,6	Frydek-Místek	3,0	České Budějovice	2,2
56 Brno-venkov	4,5	Teplice	3,0	Havlíčkův Brod	2,1
57 Jindřichův Hradec	4,5	Děčín	2,7	Brno-město	2,1
58 Havlíčkův Brod	4,5	Domažlice	2,6	Rakovník	2,0
59 Tábor	4,4	Brno-venkov	2,5	Tachov	2,0
60 Prostějov	4,2	Semily	2,2	Brno-venkov	1,8
61 Náchod	4,2	Beroun	2,0	Písek	1,8
62 Hradec Králové	4,0	Sokolov	1,7	Plzeň-sever	1,8
63 Plzeň-sever	4,0	Karlovy Vary	1,7	Strakonice	1,8
64 Prachatice	4,0	České Budějovice	1,3	Prachatice	1,7
65 Rokycany	3,8	Liberec	1,1	Rychnov nad Kněžnou	1,7
66 Pardubice	3,8	Brno-město	1,1	Rokycany	1,6
67 Plzeň-město	3,6	Mladá Boleslav	1,0	Benešov	1,6
68 Beroun	3,6	Kladno	0,6	Domažlice	1,5
69 České Budějovice	3,4	Trutnov	0,5	Plzeň-jih	1,2
70 Plzeň-jih	3,3	Plzeň-město	0,5	Pelhřimov	1,0
71 Pelhřimov	3,2	Karviná	0,2	Beroun	0,8
72 Benešov	3,0	Praha-východ	0,2	Pardubice	0,7
73 Rychnov nad Kněžnou	2,9	Praha	0,1	Praha-západ	0,6
74 Mladá Boleslav	2,2	Most	-0,1	Praha	0,6
75 Praha	2,2	Ústí nad Labem	-0,4	Plzeň-město	0,5
76 Praha-východ	1,8	Ostrava-město	-1,0	Mladá Boleslav	0,5
77 Praha-západ	1,6	Jablonec nad Nisou	-1,1	Praha-východ	0,4
Celkem ČR	6,0	Celkem ČR	3,9	Celkem ČR	2,5

AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI k 31. prosinci 2007

Ministerstvo práce a sociálních věcí
Správa služeb zaměstnanosti

okres, kraj	Přispěvek při přechodu na nový podnik, program			Překlenovací příspěvek			Přispěvek na dopravu			Přispěvek na zapracování			Regionální cílené programy (u následuj. kol lze tyto údaje zpsát, tj. nejsou zde zahrnuty univerzální programy)						projekty ESF		
	stav na sled. měs. 18	stav na konci roku 19	celkem od počátku roku 21	počet zaměstnanců	stav na konci sled. měs. 22	stav na konci roku 23	celkem od počátku roku 25	počet zaměstnanců	stav na konci sled. měs. 24	stav na konci roku 25	celkem od počátku roku 27	stav na konci sled. měs. 28	stav na konci sled. měs. 29	stav na konci sled. měs. 30	stav na konci sled. měs. 31	celkem od počátku roku 31	umístění uchazeči	stav na konci sled. měs. 32	stav na konci sled. měs. 33	celkem od počátku roku 33	
																					počet zaměstnanců (SVC)
Hradec Králové	0	0	0	0	1	149	0	73	0	0	0	21	0	0	21	0	21	278	361		
Jičín	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	227	221		
Náchod	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	0	0	14	0	29	354	308		
Rychnov nad Kněžnou	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	0	0	15	0	83	193	151		
Trutnov	0	0	0	0	10	0	0	0	0	0	0	23	0	0	23	0	31	322	315		
Královéhradecký kraj	0	0	0	0	11	149	0	73	0	0	0	89	0	0	89	0	209	1374	1355		
Chrudim	0	0	0	0	5	21	0	41	0	0	0	31	0	0	31	0	410	517	517		
Paroubice	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	514	302		
Svitavy	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19	0	0	19	0	26	462	325		
Ústí nad Orlicí	0	0	0	0	0	150	0	0	0	0	0	23	0	0	23	0	29	835	639		
Paroubický kraj	0	0	0	0	5	171	0	191	0	0	0	84	0	0	84	0	99	2221	1783		
Havlíčkův Brod	0	0	0	0	35	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	316	319		
Jihlava	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	376	406		
Pelhřimov	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	337	395		
Třebíč	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	5	0	8	1402	771		
Zdar nad Sázavou	0	0	0	0	44	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1197	558		
Vysočina	0	0	0	0	3	173	0	173	0	0	0	5	0	0	5	0	12	3628	2449		
Blansko	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	280	540		
Brno-město	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1442	995		
Brno-venkov	0	0	0	0	24	0	0	0	0	0	0	171	0	0	171	0	167	975	615		
Břeclav	0	0	0	0	0	19	0	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	597	645		
Hodonín	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	290	663		
Hodonín	0	0	0	0	39	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1139	713		
Vyškov	0	0	0	0	15	0	0	0	0	0	0	17	0	0	17	0	3	308	465		
Znojmo	0	0	0	0	21	154	0	154	0	0	0	0	0	0	0	0	0	549	549		
Jihomoravský kraj	0	0	0	0	129	173	0	173	0	0	0	17	0	0	17	0	3	4605	4670		
Jeseník	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	6	0	0	6	0	5	289	333		
Olomouc	0	0	0	0	12	10	0	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	975	615		
Prostějov	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	399	293		
Přerov	0	0	0	0	6	38	0	0	0	0	0	77	0	0	77	0	0	294	402		
Sumberek	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	565	247		
Olomoucký kraj	0	0	0	0	12	70	0	10	0	0	0	186	0	0	186	0	187	2522	1850		
Kroměříž	0	0	0	0	11	49	0	0	0	0	0	9	0	0	9	0	0	179	359		
Uherské Hradiště	0	0	0	0	4	135	0	135	0	0	0	0	0	0	0	0	0	596	395		
Vsetín	0	0	0	0	10	35	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0	0	267	391		
Zlín	0	0	0	0	6	20	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1113	494		
Zlínský kraj	0	0	0	0	31	118	0	135	0	0	0	12	0	0	12	0	0	2155	1639		
Bruntál	0	0	0	0	16	40	0	0	0	0	0	3	0	0	3	0	0	865	412		
Frydek-Místek	0	0	0	0	4	10	0	0	0	0	0	3	0	0	3	0	0	727	916		
Karvina	0	0	0	0	16	44	0	0	0	0	0	25	0	0	25	0	0	677	1170		
Nový Jičín	0	0	0	0	11	29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	308	682		
Opava	0	0	0	0	33	169	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	629	556		
Osířava-město	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	62	0	0	62	0	0	2698	1539		
Moravskoslezský kraj	0	0	0	0	80	292	0	0	0	0	0	81	0	0	81	0	0	5905	5275		
celkem ČR	0	0	0	92	239	898	1350	1017	25	156	208	548	194	868	40880	37655					

Vysvětlivky:
SVC - samostatná výdělečná činnost, ESF - Evropský sociální fond



ABSTRAKT

TOMÁŠKOVÁ, L. *Vhled do působnosti úřadu práce v systému státní politiky zaměstnanosti : bakalářská práce*. České Budějovice : Vysoká škola evropských a regionálních studií, o. p. s., 2009. 66 s. Vedoucí bakalářské práce prof. PhDr. Jaroslav Erneker, DrSc.

Klíčová slova: aktivní politika zaměstnanosti, hospodářská krize, nezaměstnanost, obtížně umístitelní občané, podpora v nezaměstnanosti, působnost úřadu práce, státní politika zaměstnanosti, trh práce, tržní ekonomika, úloha komunikace, zprostředkování zaměstnání.

Práce se zabývá působností úřadu práce v systému státní politiky zaměstnanosti. Vzhledem k předem danému rozsahu textu jde o pouhý vhled do této rozsáhlé a složité problematiky.

Práce nejprve popisuje fenomén nezaměstnanosti a jeho vliv na fungování společnosti. Dále se zabývá problematikou státní politiky zaměstnanosti, a to i z hlediska jejího vývoje od roku 1989, a působností úřadu práce. Vzhledem k tomu, že tato působnost je značně široká, věnuje práce zvýšenou pozornost pouze některým aktivitám úřadu práce (zprostředkování zaměstnání, poskytování podpory v nezaměstnanosti a opatřením a nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti), a to i z hlediska probíhající komunikace. Pozornost věnuje práce i některým skupinám občanů obtížně se uplatňujícím na trhu práce. V závěru jsou uvedeny některé návrhy na zlepšení současné situace v oblasti zaměstnanosti.

ABSTRACT

TOMÁŠKOVÁ, L. *The Insight into the Agency of the Employment Office in the System of the State Employment Policy : Bachelor thesis.* České Budějovice : The College of European and Regional Studies, o. p. s., 2009. 66 p. Supervisor: prof. PhDr. Jaroslav Erneker, DrSc.

Key words: active employment policy, economic crisis, unemployment, hardly placed inhabitants, unemployment benefit, employment office agency, state employment policy, labour market, market economy, role of communication, job intervention

The thesis deals with the agency of the employment office within the system of the state employment policy. In relation to the extent of the work it is necessary to stress that it is just a brief insight into this large and complicated sphere of problems.

First, the thesis describes the phenomenon of unemployment and its influence on the life of the society. Further, it deals with the state employment policy since its establishment in 1989, and the agency of the employment office. Because this sphere is very large and complex the thesis deals with several activities of the employment office only (job intervention, unemployment benefits provision and measures and rules of the active employment policy), considering the communication in progress. The thesis is also aimed at several groups of inhabitants hardly demanded at the labour market. At the end of the thesis there are some suggestions how to improve a current situation in the sphere of employment.