

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko – správní

Aktuální trendy na trhu práce v politice zaměstnanosti

Sandra Jirásková

Bakalářská práce

2008

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav veřejné správy a práva
Akademický rok: 2007/2008

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Sandra JIRÁSKOVÁ**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management podniku**

Název tématu: **Aktuální trendy na trhu práce v politice zaměstnanosti**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Úvod

1. Nezaměstnanost jako společensko-demografický jev
2. Vývoj trhu práce v České republice od r. 1990
3. Aktuální trendy v politice zaměstnanosti v České republice
4. Operační program rozvoje lidských zdrojů za období od r. 2006

Závěr

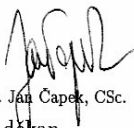
Rozsah grafických prací: -
Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

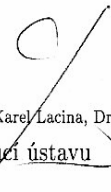
1. ČESKO, MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: Evropská strategie zaměstnanosti a Česká republika. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003. ISBN 80-86552-49-7
2. JÍROVÁ, K.: Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, Národohospodářská fakulta, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
3. KORUNKOVÁ, M.: Trh práce na přelomu tisíciletí. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1149-5
4. MAREŠ, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3
5. SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P.: Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Jana Veselá, CSc.
Ústav veřejné správy a práva

Datum zadání bakalářské práce: 31. října 2007
Termín odevzdání bakalářské práce: 19. května 2008


prof. Ing. Jan Capek, CSc.
děkan

L.S.


prof. PhDr. Karel Lacina, DrSc.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 15. listopadu 2007

Poděkování

Chtěla bych poděkovat vedoucí své práce, paní PhDr. Mgr. et Mgr. Janě Veselé, Csc. za odbornou pomoc a vedení při vypracování mé bakalářské práce. Dále děkuji pracovníkům CC Systems a. s. a Úřadu práce v Náchodě za cenné připomínky k mé práci.

SOUHRN

Práce je věnována vývoji trhu práce v České republice od roku 1990. Popisuje problém nezaměstnanosti obecně a následně v podmínkách daných specifickým historickým vývojem. Důležitou roli v otázce trhu práce hraje politika zaměstnanosti a její nejnovější trendy souvisící se vstupem do Evropské Unie. Práce podrobně popisuje jeden z realizovaných programů.

KLÍČOVÁ SLOVA

trh práce, politika zaměstnanosti, nezaměstnanost, zaměstnanost

TITLE

Contemporary trends of labour policy in the employment market

ABSTRACT

The work is focused on a development of labor market in Czech Republic since 1990. The unemployment is described generally in the first part, and then the unemployment is described in specific condition of historical development. The newest trends in labor policy, furthermore the entrance to EU, play important part in the labor market. The bachelor work describes one of the labor programs.

KEYWORDS

employment market, labour policy, unemployment, employment

Seznam obrázků

Obr. č. 1: Rozdělení priorit a opatření v programu OP RLZ	28
---	----

Seznam tabulek

Tab. č. 1: Ukazatele hospodářského a sociálního vývoje ČR do r. 2006	13
Tab. č. 2: Vývoj HDP a míry zaměstnanosti v ČR v období 1996 – 2005	14
Tab. č. 3: Vývoj míry ekonomické aktivity obyvatelstva, míry nezaměstnanosti a míry zaměstnanosti	14
Tab. č. 4: Vývoj zaměstnanosti během roku 2006	15
Tab. č. 5: Vývoj zaměstnanosti v roce 2007	15
Tab. č. 6: Celkový objem finanční pomoci z Evropských strukturálních fondů	27

Obsah

ÚVOD	8
1. NEZAMĚŠTNANOST JAKO SOCIÁLNÍ JEV	10
1.1 NEZAMĚŠTNANOST	10
1.2 DRUHY NEZAMĚŠTNANOSTI	12
2. VÝVOJ TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE OD R. 1990	13
2.1 VÝVOJ ZAMĚŠTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE OD R. 1990	14
3. POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE	18
<i>Nástroje politiky zaměstnanosti.....</i>	<i>18</i>
<i>Cíle státní politiky zaměstnanosti.....</i>	<i>20</i>
<i>Instituce, zajišťující politiku zaměstnanosti.....</i>	<i>20</i>
<i>Aktivní politika zaměstnanosti.....</i>	<i>21</i>
<i>Pasivní politika zaměstnanosti</i>	<i>22</i>
3.2 EVROPSKÁ STRATEGIE ZAMĚŠTNANOSTI.....	23
3.2.1 Vývoj evropské nezaměstnanosti	25
3.3 NÁRODNÍ AKČNÍ PLÁN ZAMĚŠTNANOSTI NA LÉTA 2004 – 2006.....	26
4. OPERAČNÍ PROGRAM ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ	28
4.1 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND	31
4.2 PROGRAM NAJDI SI PRÁCI V KRÁLOVEHRADECKÉM KRAJI (NSP)	32
4.2.1 Realizátor programu	32
4.2.2 Jednotlivé etapy projektu.....	33
ZÁVĚR	39

Úvod

Politika zaměstnanosti je jediný účinný nástroj vlády k ovlivňování dění na trhu práce. Vláda nemůže zasahovat přímo, pouze prostřednictvím této politiky působit na trh práce. Může se zdát, že význam politiky zaměstnanosti tedy není příliš vysoký. Opak je ale pravdou. Aktivní politika zaměstnanosti se zabývá podporou nezaměstnaných a jejich návratem na trh práce, také se snaží motivovat a podporovat zaměstnavatele. Pasivní politika zaměstnanosti naproti tomu pomáhá nezaměstnaným zvládat tuto situaci pro hmotné strážce prostřednictvím různých dávek a příspěvků. Pro nezaměstnané, hlavně dlouhodobě, je návrat zpět do zaměstnání velmi složitý a proto je nutné opravdu účelně pomáhat a podporovat návraty zpět do pracovního života.

Cílem této práce je popsat a prozkoumat aktuální trendy v politice zaměstnanosti v České republice. Cíle dosáhnou prostřednictvím následující studia písemných pramenů a pozorování (díky přímé účasti v programu Najdi si práci v Královéhradeckém kraji).

V teoretické části se věnuji vysvětlení problematiky politiky zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti přímo souvisí se stavem a vývojem nezaměstnanosti. Pro porozumění této otázce je třeba sledovat vývoj trhu práce od určitého zlomového okamžiku po současnost. Nejvýznamnější zlomový okamžik, který ovlivnil náš trh práce je právě konec roku 1989 a počátek 90. let, kdy došlo k přerodu centrálně řízeného hospodářství na tržní hospodářství a došlo ke spoustě významných změn. Následně už lze přistoupit k popisu samotné politiky zaměstnanosti, jejího fungování a jejích nástrojů. Nástroje politiky zaměstnanosti se liší podle toho, zda se jedná o politiku aktivní či pasivní. Ale i přesto jejich působení shodně směřuje ke stabilizaci trhu práce a podpoře zaměstnanosti.

Druhým zásadním zlomem ve vývoji trhu práce a politiky zaměstnanosti byl i vstup České republiky do Evropské Unie, kde jsme museli naši národní politiku zaměstnanosti přizpůsobit celoevropským cílům v této oblasti.

V praktické části jsem vybrala jeden z aktuálních příkladů dění na trhu práce. Jedná se o Operační program rozvoje lidských sil, který je realizován právě s pomocí strukturálních fondů Evropské Unie, v jehož rámci jsou realizovány grantové projekty, národní projekty a systémové projekty. Jedním ze schválených národních projektů je právě

program Najdi si práci v Královohradeckém kraji. Jedná se o aktuální program, stále běžící a to od ledna 2007 do června 2008.

Pro svou práci jsem si vybrala tento program, jelikož jsem měla příležitost působit v tomto projektu jako lektor a seznámit se prakticky s jeho fungováním. Program se mi velice líbil, neboť účelně pomáhá nezaměstnaným najít ztracenou sebedůvěru a nové zaměstnání.

Bakalářskou práci jsem rozdělila do 5 kapitol. V první kapitole popisuji pojem nezaměstnanost, způsob jejího zjištění a jednotlivé druhy nezaměstnanosti. Na ní navazuje kapitola o vývoji trhu práce v České republice od r. 1990, kdy se úplně změnila naše ekonomika z centrálně řízené na tržní. Třetí kapitola se zabývá politikou zaměstnanosti, jejími nástroji a jejím uplatňováním právě v České republice. Čtvrtá kapitola se týká už jednoho z programů politiky zaměstnanosti ve spolupráci s evropskými strukturálními fondy. Vybrala jsem program rozvoje lidských sil, jelikož je aktuální a běží v době vzniku této práce.

1. Nezaměstnanost jako sociální jev

Z ekonomického hlediska se období vysokých nezaměstnaností vyznačují tím, že hrubý domácí produkt zdaleka nedosahuje potenciálního hrubého domácího produktu, což znamená že hodnota všeho zboží a služeb vyrobená v určitém časovém období s využitím všech dostupných zemí je nižší než hodnota, která by byla možná dosáhnout při maximálním využití těchto dostupných zdrojů. Ztráty, ke kterým dochází během období vysoké nezaměstnanosti jsou vyšší než ztráty způsobené jinými faktory (monopoly, kvóty a cla). Ovšem vyčíslování ekonomických ztrát nevyjadřuje ztráty lidské, sociální a psychologické, které nezaměstnanost také způsobuje. Dlouhodobá nedobrovolná nezaměstnanost vede ke zhoršování psychického i fyzického zdraví, k vyššímu výskytu srdečních chorob, alkoholismu a v neposlední řadě sebevražd. Nedobrovolná dlouhodobá nezaměstnanost je pro spoustu lidí vysoce traumatizující zkušenost.

1.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je takový stav ekonomiky, kdy osoby v produktivním věku schopné práce a přející si pracovat, nemohou najít práci. Definice se liší v jednotlivých zemích, v závislosti na ohraničení produktivního věku. Tedy věku, v němž lze podle zákona již zaměstnávat osoby a ještě nedosahují stanoveného důchodového věku. Ovšem společné zůstává dělení obyvatelstva do tří skupin:

- . *Zaměstnaní* – lidé, kteří vykonávají jakoukoliv placenou práci a to i lidé v neschopnosti či stávkující.
- . *Nezaměstnaní* – sem patří nezaměstnaní, kteří aktivně hledají práci nebo byli z práce vysazeni a čekají na výzvu k návratu do práce a nebo ti, kteří jsou zaregistrovaní u zprostředkovatelů práce.

Zaměstnaní i nezaměstnaní patří do ekonomicky aktivního obyvatelstva.

- . *Ostatní*, kteří nejsou zahrnuti do ekonomicky aktivního obyvatelstva

Nezaměstnanost měříme ukazatelem míra zaměstnanosti, který se vypočítá jako podíl počtu nezaměstnaných k celkovému počtu pracovních sil. Platí tedy:

$$u = U/L * 100 (\%)$$

kde: u.....míra nezaměstnanosti
U.....počet nezaměstnaných
L.....celkový počet pracovních sil

Nedostatky tohoto měření ovšem jsou, že nepostihuje sezónní nezaměstnanost a také nepostihuje osoby, které jsou nuceny pracovat za zkrácenou pracovní dobu.

Nezaměstnanost lze sledovat i jinými ukazateli, tzv. specifickými mírami nezaměstnanosti:

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti

Míra propuštěných z práce udává podíl právě propuštěných z práce k celkové pracovní síle. Zaměřuje se na lidi, pro které je ztráta zaměstnání ztrátou jediných příjmů.

Míra nezaměstnaných dospělých udává podíl nezaměstnaných nad 25 let ku počtu pracujících nad 25 let věku.

Míra nezaměstnaných hledajících úplné zaměstnání zahrnuje ty, kteří hledají zaměstnání na plný úvazek. Je dána jejich podílem k celkové pracovní síle pracujících na plný úvazek.

Běžná míra nezaměstnanosti je oficiálně udávaná míra nezaměstnanosti. Zjistí se jako podíl všech nezaměstnaných, kteří se v posledních čtyřech týdnech snažili hledat práci, k celkové pracovní síle.

Míra zahrnující lidi pracující na zkrácenou pracovní dobu. Tento ukazatel zdůrazňuje, že lidé, kterým byla nedobrovolně zkrácena pracovní doba, jsou částečně nezaměstnaní. A dále, že ti, kdo hledají práci na částečný úvazek jsou z hlediska nezaměstnanosti méně důležití, než ti, kteří hledají práci na plný úvazek.

Míra zohledňující rezignované pracovníky. Základ tohoto ukazatele je stejný jako předcházející, jen jsou také přidáni lidé, kteří by mohli pracovat, ale nevěří si, že by mohli práci najít.

Dalšími důležitými ukazateli nezaměstnanosti jsou délka trvání nezaměstnanosti a frekvence nezaměstnanosti. Délka trvání nezaměstnanosti je průměrná délka období, kdy jsou osoby registrované jako nezaměstnané. Tato doba závisí na strukturálních charakteristikách trhu práce a také na cyklických faktorech – momentální stav ekonomiky.

Prodlužování doby trvání nezaměstnanosti má spoustu negativních důsledků a hlavně nákladů. Frekvence nezaměstnanosti je dána průměrným čísle, kolikrát za určité období jsou lidé nezaměstnaní. Závisí na agregátní poptávce po zboží a službách, ale i na poptávce jednotlivých firem po práci v různých oblastech.

1.2 Druhy nezaměstnanosti

- Přirozená míra nezaměstnanosti je taková míra, při níž je počet nezaměstnaných menší nebo roven počtu volných pracovních míst. Jde tedy o dobrovolnou nezaměstnanost, způsobenou tím, že nezaměstnaní nemají zájem o nabízená volná místa. Pracovních míst je dost, ale nevyhovují požadavkům uchazečů. Tato míra nezaměstnanosti vyjadřuje minimální udržitelnou míru nezaměstnanosti, která je pro danou ekonomiku udržitelná. Z opačného pohledu se jedná o maximální udržitelnou míru zaměstnanosti a odpovídá potencionálním produktu určité země.
- Frikční nezaměstnanost je zcela přirozená. Je krátkodobá, stabilní a nalezneme ji v každém systému. Důvody jejího vzniku jsou neustálý pohyb lidí mezi oblastmi a pracovními místy, v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu či v důsledku špatné informovanosti o volných pracovních místech. I kdyby se ekonomika nacházela ve stavu plné zaměstnanosti, byly by zde určité fluktuace – lidé, kteří se stěhují, absolventi, ženy vracející se do práce z mateřské dovolené.
- Strukturální nezaměstnanost je projevem segmentace na trhu práce. Objevuje se v případě nesouladu mezi poptávkou a nabídkou po práci. Tento nesoulad vzniká v důsledku změn v poptávce, kterým se nabídka není schopna přizpůsobit dostatečně rychle. Mění se příliš rychle požadavky na kvalifikaci pracovníků. Řešením jsou rekvalifikace a neustálé vzdělávání uchazečů.
- Sezónní nezaměstnanost je běžná v zemědělství, stavebnictví nebo turistickém odvětví.
- Preference volného času je ten případ, kdy nezaměstnaný dá přednost volnému času před nabízeným zaměstnáním. Děje se tak v důsledku nízkých mezd či nevyhovujících podmínek nabízeného zaměstnání.
- Cyklická nezaměstnanost je hlavní formou nedobrovolné nezaměstnanosti. Je spjata s vývojem ekonomického cyklu, pokud národní produkt klesá, zvyšuje se nezaměstnanost

prakticky v každé oblasti. Naopak se vzrůstem produktu klesá cyklická nezaměstnanost. Každý cyklus trvá obvykle několik měsíců, dokud nezačne opět růst národní produkce. Cyklická nezaměstnanost je považována za vážný ekonomický, sociální a politický problém.

2. Vývoj trhu práce v České republice od r. 1990

Situace na trhu práce po roce 1989 byla dána hlavně transformací centrálně řízené ekonomiky na ekonomiku tržní. Na samém počátku této transformace se trh práce vyznačoval plnou zaměstnaností, absencí otevřené nezaměstnanosti a převažující poptávkou po pracovní síle nad její nabídkou. Rozhodující vliv na trhu měli domácí výrobci, kteří byli chráněni před vlivem světových trhů. Zaměstnancům byla zajišťována vysoká jistota zaměstnání a stabilita pracovního místa. Také mzdy byly udržovány centrální regulací mezd na nízké úrovni. Důsledkem byla nízká produktivita práce a také nízká efektivnost využívání pracovní síly.

Počátek 90. let přinesl zásadní reformu ekonomickou a reformu sociální. Ekonomická reforma byla zaměřena na vytvoření efektivně fungující tržní ekonomiky. Cílem sociální reformy bylo zajištění sociální průchodnosti ekonomických změn. Opatření ekonomické reformy směřovala k liberalizaci obchodu a otevření ekonomiky světu. Tato snaha měla ovšem za důsledek pokles výkonnosti ekonomiky v důsledku nízké konkurenceschopnosti České republiky. Sociální reforma byla zaměřena na ochranu sociálně zranitelných skupin obyvatelstva a zabránění jejich propadu do chudoby. Jednalo se např. o pracující důchodce. Vznikly chybějící sociální instituce (např. úřady práce), byla zákonem stanovena minimální mzda a životní minimum a nové sociální dávky (např. podpory v nezaměstnanosti, dávky sociální péče nebo sociální příspěvek).

Zlom přišel v roce 1996, kdy poměrně stabilní trh práce začal vykazovat zvýšení nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti se během tří let dostala na 9% a během následujících let se blížila 10%, což vyjádřeno absolutně je více než pět set tisíc lidí bez práce. Příčina je nutno hledat jak v ekonomickém, tak i v demografickém vývoji. Od poloviny devadesátých let začaly na trh práce vstupovat silné ročníky z první poloviny sedmdesátých let a nabídka práce se tomuto nárůstu pracovní síly pomalu přizpůsobovala. Hrubý domácí produkt po roce 1996 stoupal a s ním i produktivita práce. Tento pozitivní vývoj měl ale neblahý vliv na trh práce. Růst produktivity práce znamenalo, že se zvýšily

výstupy za konstantní pracovní síly. Podniky tedy nepotřebovaly více pracovníků pro zvýšené výstupy. Navíc se zaměstnavatelé začali učit šetrnosti v nákladech. Zlepšení této situace přinesl až rok 2004 a s ní vstup České republiky do Evropské Unie. Pohyb zboží se stal jednodušší, což umožnilo českým podnikatelům pronikat snadněji na zahraniční trhy. Díky tomuto zlomu se vývoj na trhu práce začal zlepšovat.

V současnosti trápí trh práce jiný problém. Je jím pohodlná sociální síť, která umožňuje spoustě Čechů raději zůstat doma, což umožňuje nově vznikající pracovní místa obsazovat cizinci. Stává se tak často, že zahraniční investoři nenajdou v Čechách kvalifikovanou dělnickou pracovní sílu a lákají dělníky ze Slovenska či Polska. Přitom tato místa jsou bohatě dotovaná vládou v rámci aktivní politiky a měla by zvyšovat zaměstnanost českých občanů. Díky tomu počet pracujících cizinců u nás se rychle zvyšuje. Dalším problémem je vysoké zdanění práce, kdy pro zaměstnavatele je pracovní síla nejnákladovější složka. Tím pádem je snaha s pracovními místy šetřit a zvyšovat produktivitu práce. Oblíbený je také tzv. Švarcsystém, kde se jedná o únik k zaměstnaneckému poměru s osobou samostatně výdělečně činnou či dorovnávání mezd stranou z nepřiznaných, tudíž nezdaněných příjmů.

Všechny tyto problémy pracovního trhu jsou zapříčiněny z velké části pohodlným sociálním systémem. Bez sociálních jistot by rázem přestala existovat neochota stěhovat se za prací, neochota rekvalifikovat se a hlavně bující dobrovolná nezaměstnanost.

2.1 Vývoj zaměstnanosti v České republice od r. 1990

Vývoj zaměstnanosti po roce 1989

Počátkem transformace došlo z výše uvedených důvodů k prudkému poklesu zaměstnanosti. V letech 1991 – 1994 klesal HDP průměrně o 2,4% ročně a zaměstnanost se snižovala tempem 2,3%.

Z trhu práce byly vytlačeni právě pracující důchodci. Odešlo jich přibližně čtvrt miliónu, což tvořilo 5% pracovní síly.

Zaměstnanost v dlouhodobém časovém horizontu klesala až do roku 2004. Následující tabulka zobrazuje vývoj absolutního počtu zaměstnaných, který v letech 1989 – 2006 klesl o více než 11 procentních bodů.

tab. č. 1

rok	Počet zaměstnaných	Pokles/růst počtu zaměstnaných (v %)
1989	5403	100,0
1990	5351	99,0
1991	5059	93,6
1992	4927	91,2
1993	4873	90,2
1994	4926	91,2
1995	4962	91,8
1996	4971	92,0
1997	4936	91,4
1998	4865	90,1
1999	4764	88,2
2000	4732	87,6
2001	4727	87,5
2002	4764	88,2
2003	4733	87,6
2004	4706	86,8
2005	4760	88,2
2006 (1.Q)	4785	88,6

Zdroj: Ukazatele sociálního a hospodářského vývoje ČR do r. 2006, ČSÚ VŠPS.

Vývoj zaměstnanosti v letech 1995 – 2005

Počátkem 90. let byla produktivita práce velmi nízká v důsledku technologické zaostalosti. Růst produktivity práce umožnil až tlak na zajištění konkurenceschopnosti české ekonomiky, procesy restrukturalizace ekonomiky a v neposlední řadě také adaptace ekonomických subjektů na nové podmínky. Období 1995 – 2005 je charakteristické tím, že na jeho začátku i konci došlo k výraznému ekonomickému růstu (v roce 1995 a 2005). I přes rostoucí ekonomiku a produktivitu práce došlo k největšímu poklesu zaměstnanosti v období 1996 – 1999, kdy zaměstnanost klesla až o 3 procentní body. Míra zaměstnanosti klesla i nadále. Mírné zlepšení přišlo teprve v roce 2002, kdy došlo k mírnému nárůstu zaměstnanosti i přes zpomalení hospodářského růstu. Další zlepšení následovalo až v roce 2005.

Následující tabulka zobrazuje vývoj HDP a míry zaměstnanosti v ČR v období 1996 – 2005

tab. č. 2

Ukazatel	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Růst/pokles HDP (%)	4,2	-0,7	-1,1	1,2	3,9	2,6	1,5	3,7	4,6	6,0
Míra zaměstnanosti (%)	69,3	68,7	67,5	65,9	65,2	65,2	65,6	64,9	64,2	64,8

Zdroj: ČSÚ VŠPS (zaměstnanost, HDP 2005), National Accounts of OECD Countries, Detailed tables, Volume IIa 1992 – 2003 (HDP 1993 – 2004)

Na vývoj zaměstnanosti v tomto období měly také vliv demografické změny. Pokles zaměstnanosti byl způsoben také úbytkem pracovních míst a nárůstem počtu obyvatel v produktivním věku, tj. ve věku 15 – 64 let. Podíl obyvatel v produktivním věku vzrostl v tomto období z 68% na 71%. Pokles míry zaměstnanosti tedy odráží pokles počtu zaměstnaných na jedné straně a nárůst počtu obyvatel v produktivním věku na straně druhé.

Následující tabulka shrnuje vývoj míry ekonomické aktivity obyvatelstva (15 – 64), míry zaměstnanosti (15 – 64) a míry nezaměstnanosti.

tab. č. 3

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Míra ekonomické aktivity (%)	72,31	72,11	72,16	72,16	72,18	71,46	70,97	70,75	70,37	70,01	70,38
Míra zaměstnanosti (%)	69,4	69,3	68,7	67,5	65,9	65,2	65,2	65,6	64,9	64,2	64,8
Míra nezaměstnanosti (%)	4	3,9	4,8	6,5	8,7	8,8	8,1	7,3	7,8	8,3	7,9

Zdroj: ČSÚ VŠPS, ČSÚ Demografie

Vývoj zaměstnanosti v r. 2006

V roce 2006 pokračoval růst celkového počtu obyvatel a také ekonomicky aktivních obyvatel. Tento nárůst byl doprovázen i vzrůstem počtu zaměstnaných osob. Počet zaměstnaných v tomto roce představoval 55% všech obyvatel nad 15 let věku.

Nárůst zaměstnanosti souvisel s příznivým vývojem ekonomiky a s prodlužující se věkovou hranicí pro odchod do starobního důchodu. Opačným efektem působí vzrůst

studentů (zejména) na vysokých školách. Dále jsou v míře zaměstnanosti patrné velké regionální rozdíly, které jsou dané především strukturou a počtem pracovních příležitostí v jednotlivých krajích. Nejvyšší míra zaměstnanosti byla v Praze – 71,6% a nejnižší v Moravskoslezském kraji – 59,5%.

Následující tabulka ukazuje vývoj zaměstnanosti v roce 2006

tab. č. 4

období	1.Q	2.Q	3.Q	4.Q	průměr
míra zaměstnanosti (%)	64,8	65,3	65,4	65,6	65,3

Zdroj: ČSÚ, Časová řada základních ukazatelů VŠPS

Vývoj zaměstnanosti v roce 2007

Během roku došlo k mírnému poklesu počtu ekonomicky aktivních obyvatel, což mělo jako důsledek zvýšení zaměstnanosti. V tomto období ekonomický vývoj z velké části kopíroval vývoj v předchozím roce. V regionálním srovnání měla nejvyšší zaměstnanost opět Praha a nejhůře skončil kraj Moravskoslezský. Také vzrostl počet zkrácených pracovních úvazků, čímž se snaží zaměstnavatelé vyjít vstříc ženám s dětmi či jinými osobami vyžadujícími péči. Také vzrostl počet podnikatelů a to o 20 tisíc.

Vývoj zaměstnanosti v roce 2007

tab. č. 5

období	1.Q	2.Q	3.Q	4.Q	Průměr
míra zaměstnanosti (%)	65,5	66,0	66,3	66,5	66,1

Zdroj: ČSÚ, Časová řada základních ukazatelů VŠPS

3. Politika zaměstnanosti v České republice

Vysoká míra nezaměstnanosti vede k vážným sociálním a hospodářským následkům, proto se vlády snaží o co největší zaměstnanost. Toto úsilí se nazývá politika plné zaměstnanosti, kde se plnou zaměstnaností myslí přirozená míra nezaměstnanosti. Hlavním úkolem politiky zaměstnanosti je dosažení dynamické rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou po pracovní síle, produktivní využití pracovních sil a zajištění práva občanů na zaměstnání. Vláda ovšem nezasahuje přímo do trhu práce, ale snaží se vytvářet správné podmínky pro jeho fungování. Politika zaměstnanosti tedy nemůže přímo modifikovat trh práce, pouze podpořit či doladit vývoj na trhu práce.

Politika zaměstnanosti zahrnuje veřejné výdaje, daňovou politiku, regulační politiku vlády, legislativní opatření, mzdovou a sociální politiku vlády, antimonopolní zásahy, úvěrovou expanzi, rozvoj kvalifikační soustavy (školství, rekvalifikační kurzy), omezování zákonné pracovní doby (dřívější odchod do důchodu, delší dovolená, kratší pracovní týden), podporu exportu, regionální politiku zaměstnanosti a další.

Nástroje politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti uplatňuje 3 specifické nástroje, jimiž vláda ovlivňuje zaměstnanost tak, aby nepřevažovala nabídka nad poptávkou na trhu práce.

Nástroje politiky zaměstnanosti tedy jsou:

- Veřejné výdaje – výdaje vlády působící na zvyšování zaměstnanosti. Jedná se především o přímé nákupy zboží a služeb od soukromého sektoru, financování zbrojního průmyslu, zaměstnávání řady lidí ve státní administrativě a výdaje na politiku zaměstnanosti, která v sobě zahrnuje:

pasivní složku politiky zaměstnanosti, ta zahrnuje podporu v nezaměstnanosti a další podpory sociálně slabých. Dále zahrnuje i stimulaci nižší zaměstnanosti žen. Výdaje na pasivní podporu zaměstnanosti mají charakter transferů.

aktivní složka politiky zaměstnanosti, jenž zahrnuje rekvalifikace podle potřeb trhu práce, podporu zaměstnanosti v soukromém sektoru a podporu drobného podnikání, podporu vytváření pracovních míst pro občany se změněnou pracovní schopností, přímou

tvorbu pracovních příležitostí (formou účelových, praktikantských a asistentských míst a formou veřejně prospěšných prací především pro nekvalifikované žadatele.), rozvoj infrastruktury trhu práce, odstranění bariér vstupu na trh práce pro některé skupiny obyvatel, vytváření podmínek pro územní mobilitu pracovních sil.

2.) Daňová politika vlády – daně jako příjmy státního rozpočtu, které mají bezprostřední vliv na tvorbu nových pracovních míst a na stimulaci k práci (např. daň z příjmu obyvatelstva).

3.) Regulační a legislativní opatření vlády, kde se jedná o regulační opatření (opatření chránící vnitřní trh a domácí výrobce a opatření zachovávající zaměstnanost):

dovozní kvóty, celní tarify

příjmová regulace, tj. regulace cen a mezd

mzdová regulace

a o pracovně-právní legislativu, která vymezuje a zachycuje práva a povinnosti občanů vstupujících na trh práce, zaměstnavatelů, odborů a státních orgánů práce. Vytváří právní normy pro zajištění práva na práci, spravedlivého odměňování, uspokojivých pracovních podmínek a zajištění v nezaměstnanosti. Hlavními právními normami v této oblasti jsou:

zákoník práce (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

zákon o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

zákon o státní sociální podpoře (Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře)

zákon o důchodovém pojištění (Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění)

zákon o mzdě a (Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě)

zákon o kolektivním vyjednávání (Zákon č. 2/1991, o kolektivním vyjednávání)

Cíle státní politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je nedílnou součástí hospodářské politiky státu, má důležitou úlohu při harmonizaci poptávky a nabídky pro práci. Jedná se o soubor opatření, která upravují situaci na trhu práce a jsou vyhlašována vládou. Měla by zajišťovat:

- přípravu pracovní síly schopné se přizpůsobit trhu práce
- rozvoji infrastruktury trhu práce
- vytváření podmínek pro územní mobilitu pracovních sil
- zajištění dobrých sociálních podmínek pro dočasně nezaměstnané, aby nebyli definitivně vyloučeni z trhu práce

Cíle státní politiky zaměstnanosti tedy jsou:

- dosáhnout rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce
- produktivní využití pracovních sil
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání

Instituce, zajišťující politiku zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti v České republice zajišťují Ministerstvo práce a sociálních věcí a jednotlivé úřady práce. Působnost MPSV spočívá v zajišťování služeb občanům v oblasti zaměstnanosti. Zabývá se tedy sledováním a vyhodnocováním situace na trhu práce, koncepcí státní politiky zaměstnanosti, podporou zřizování společensky prospěšných pracovních míst, zajišťováním veřejně prospěšných prací, státními rekvalifikačními programy, správou prostředků na zajištění politiky zaměstnanosti, kontrolní činnosti v oblasti zaměstnanosti a také řídí úřady práce.

Úřady práce oproti tomu sledují a hodnotí stav trhu práce, informují občany a zaměstnavatele, poskytují občanům poradenské služby, vedou evidenci uchazečů o práci, organizují rekvalifikaci, řídí zaměstnávání cizinců, kontrolují dodržování právních předpisů týkajících se zaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti se zabývá podporou zřizování nových pracovních míst, a to formou poskytování finanční podpory zaměstnavatelům i samotným uchazečům. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou:

Rekvalifikace – zajišťují je úřady práce v případě, že struktura poptávky pro neodpovídá struktuře poptávky na trhu práce. Jedná se o získání nové nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče. Rekvalifikace ovšem není studium řádné studium na středních a vysokých školách. Rekvalifikaci na základě dohody uchazeče o práci s úřade práce financuje stát. Jsou poskytovány v různých formách, např. v vzdělávacích programech, speciálních programech k získání určité pracovní dovednosti, mezinárodních programech nebo školních vzdělávacích programech.

Investiční pobídky – jedná se o dotace na rekvalifikace zaměstnanců, hmotnou podporu tvorby nových pracovních míst.

Veřejně prospěšné práce – pracovní příležitosti pro obtížně umísitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče. Tato místa jsou zaměstnavateli vytvářena krátkodobě a mzdové, sociální a pojistné náklady na takového zaměstnance jsou hrazeny zaměstnavateli formou pobídek až do plné výše.

Společensky účelná pracovní místa – nově zřizované pracovní místo pro uchazeče evidovaného ÚP, který začne vykonávat samostatně výdělečnou činnost. Nebo také pracovní místo zřizované pro uchazeče, kterému nelze jinak zajistit pracovní uplatnění. Na příspěvek nebo plnou úhradu nákladů spojené se zřízením účelného pracovního místa není právní nárok. Úřad práce může poskytnout příspěvek formou jiného účelově určeného příspěvku (např. na úhradu úroků či návratného příspěvku).

Opatření na podporu zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností – zde se jedná hlavně o chráněné pracovní místo a chráněné pracovní dílny pro osoby se zdravotním postižením.

Poradenská činnost – poradenská činnost se zabývá mnoha oblastmi:

- poradenství pro volbu povolání, které je určeno žákům základních škol a studentům středních škol. Poskytuje informace o povoláních, předpokladech

a způsobilosti každého pro výkon určitého povolání, o možnostech studia a další přípravy na povolání a o možnostech pracovního uplatnění. Pro tyto účely se často využívají testy zájmů a předpokladů – COMDI.

- poradenství pro volbu rekvalifikace, jenž se zaměřuje na volbu rekvalifikace. Při tomto poradenství se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu a zkušeností uchazeče a v návaznosti na tyto skutečnosti se vybírá vhodný obsah a rozsah rekvalifikace.
- poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání fyzické osobě. Opět vychází z posouzení zdravotních, kvalifikačních a osobnostních předpokladů pro doporučení zaměstnání.
- poradenství pro zaměstnavatele se zaměřuje na výběr vhodných zaměstnanců a zajištění souladu mezi potřebami zaměstnavatelů a nabídkou pracovních sil na trhu práce.
- poradenství pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením se zaměřuje na pomoc v řešení specifických potřeb těchto osob a na odstranění překážek jejich přístupu na trh práce.

Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti se zabývá zprostředkováním zaměstnání uchazečům o práci a podporou v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci uchazečů o práci. Velký problém nastává s vyplácením podpor při určení jejich výše. Výše podpory v nezaměstnanosti by nikdy neměla dosáhnout výše, která by přestala nutit nezaměstnané hledat práci a dokonce motivovat k dobrovolné nezaměstnanosti. S růstem nezaměstnanosti samozřejmě rostou i výdaje ze státního rozpočtu na pasivní politiku zaměstnanosti, především na hmotné zabezpečení uchazečů o práci. Samotné nástroje pasivní politiky zaměstnanosti mají za úkol zmírnit sociální nouzi nezaměstnaného člověka nebo člověka, který je ztrátou zaměstnání bezprostředně ohrožen. Tyto nástroje jsou:

Dávky v nezaměstnanosti – tyto dávky se poskytují nejen lidem, kteří ztratili práci, ale i dalším skupinám obyvatel, např. studenti a mladí lidé, vojáci, tělesně postižení, ženy vychovávající děti. Jedná se o obyvatele, kteří zaměstnání ještě nevykonávali nebo

vykonávají jiné zřetele hodné činnosti. Jsou koncipovány tak, aby korespondovaly se ztrátou zaměstnání nebo přihlížely k tíživé sociální situaci toho, komu jsou adresovány.

Příspěvky na rodinné příslušníky – jedná se o doplňující sociální dávku v nezaměstnanosti, která je poskytována, pokud dávky v nezaměstnanosti přímo nezohledňují rodinnou situaci.

Příspěvky před důchodem – poskytuje se starším zaměstnanci, pokud mu místo propuštění zůstává zaměstnání u jeho zaměstnavatele, ale nepracuje již celou pracovní dobu. Slouží jako doplatek rozdílu mezi současnými příjmy a příjmy, kterých mohl zaměstnanec dosáhnout při plné pracovní době.

Předčasný důchod – dávka, jenž je poskytována tomu, kdo odešel do důchodu dříve.

3.2 Evropská strategie zaměstnanosti

V roce 1994 vyhlásila Evropská rada poprvé společný program Evropské unie, jehož cílem bylo snížit nezaměstnanost na evropském trhu práce. Tento program (Essenský) směřoval k záměru společně koordinovat politiky zaměstnanosti členských zemí Evropské unie a vycházel z vypracované strategie ke snižování nezaměstnanosti. Program obsahoval pět základních cílů:

1) rozvoj lidských zdrojů zaměřený na zvýšení kvality přípravy na povolání a celoživotní vzdělávání s cílem zvýšení profesní mobility

2) zvýšení intenzity zaměstnanosti tím, že ekonomický růst bude doprovázen růstem zaměstnanosti prostřednictvím využití větší pružnosti pracovních smluv a vytváření pracovních míst v sociální ekonomice na místní úrovni.

3) snížení nemzdových nákladů práce, zvláště pro nízko kvalifikovanou pracovní sílu.

4) podpora aktivních opatření na trhu práce, jejichž cílem bude zvýšit motivaci k hledání, přijetí a udržení zaměstnání.

5) vypracování a podpora programů zaměřených na znevýhodněné skupiny obyvatelstva.

Essenský program byl první krok ke koordinaci politik zaměstnanosti členských zemí a k posílení pozice evropských institucí, nebyl však závazný, chyběl mu právní základ a dlouhodobá vize. V první polovině 90. let byl rovněž v oblasti sociální politiky vypracován sociální akční program, avšak velmi důležitým krokem v této oblasti bylo přijetí Charty Společenství o základních sociálních právech pracovníků v roce 1989 a Sociálního akčního programu z první poloviny 90. let.

Nejdůležitějším dokumentem pro Evropskou strategii zaměstnanosti je tzv. Amsterodamská smlouva (Smlouva o založení Evropského společenství ve znění přijatém členskými státy Evropské unie na zasedání Evropské rady v Amsterodamu), která byla podepsána v roce 1997 právě v Amsterodamu všemi členskými státy. Právě v Amsterodamské smlouvě byla poprvé politika zaměstnanosti prohlášena za evropský úkol, který byl zakotven do základních dokumentů Evropské Unie. Politika zaměstnanosti se tak stává společným zájmem a je stanoven základní rámec koordinace politik zaměstnanosti a byly přijaty a vypracovány základní principy Evropské strategie zaměstnanosti.

Evropská strategie zaměstnanosti je zaměřena na koordinaci jednotlivých národních politik zaměstnanosti. Jejím základem jsou společně dohodnuté cíle, postupy k dosažení těchto cílů si každá členská země už zpracovává sama. Strategie stojí na dvou prvcích: na otevřené metodě koordinace a společném rámci tvořeném směrnicemi zaměstnanosti. Základem metody koordinace je stanovení společných cílů (ukotvených ve směrnicích Evropské Unie), na jejichž základě každý stát sám vypracovává svůj program zaměstnanosti. Součástí je i zpětné vyhodnocení přijatých opatření, jejich účinnosti, což umožňuje přezkoumání dosahování společných cílů. Tato strategie přinesla své ovoce, kdy už rok po jejím zahájení se začala snižovat nezaměstnanost, jenž z deseti procent klesala a na 7,1 % v roce 2001.

V roce 2002 došlo ke zhodnocení dosavadního vývoje v rámci Evropské strategie zaměstnanosti. Došlo k inovaci původní strategie a to ve třech hlavních směrech:

- plné zaměstnanosti
- kvalitě a produktivitě práce
- sociální soudržnosti a začleňování.

Cílem národních plánů ovšem nadále zůstává zlepšení efektivity trhu práce a zvýšení úrovně zaměstnanosti a zaměstnatelnosti všech, kteří jsou schopni pracovat.

Nezaměstnanost v Evropě ovšem zůstává dlouhodobě stále vysoká, proto je nyní kladen důraz na skupiny obyvatel, které jsou nějakým způsobem znevýhodněny na trhu práce a jsou postiženi většinou dlouhodobou nezaměstnaností.

3.2.1 Vývoj evropské nezaměstnanosti

V Evropě začíná docházet k růstu nezaměstnanosti počátkem 70.let, což souviselo hlavně s demografickým vývojem. Uchazečů o práci přibývalo, ale pracovních míst bylo přibližně stejné množství. Závažným problémem se nezaměstnanost stává na počátku 90.let, kdy poprvé přesahuje hranici 10%. Vysoký podíl zde měla hlavně dlouhodobá nezaměstnanost. Počátkem 90.let byly identifikovány skupiny obyvatel, které mají vstup na trh práce ztížený. A to: mládež, starší uchazeči o zaměstnání, lidé se zdravotním postižením, ženy, příslušníci etnických menšin, lidé s nízkou kvalitací apod. Od roku 1991 se míra ekonomického růstu podstatně zpomalovala a následně došlo k poklesu počtu pracovních míst. Začal vzestup nezaměstnanosti a s ním došlo i ke snížení zaměstnanosti. V roce 1994 dosáhla míra nezaměstnanosti 10,4% a míra zaměstnanosti činila 59,8%. V průběhu druhé poloviny devadesátých let došlo na trhu práce členských zemí ke strukturálním změnám, jejichž cílem bylo odstranit nepružnost trhů práce. Následně v r. 1997 byl zahájen proces Evropské strategie zaměstnanosti, který je zaměřen na koordinaci politik zaměstnanosti členských zemí. Tím bylo dosaženo zlepšení situace. Koncem 20. století byly v Evropě identifikovány tři typy nezaměstnanosti, které byly odlišné podle svých příčin:

Cyklická nezaměstnanost, odrážející vztah mezi ekonomickým růstem a zaměstnaností. Při dlouhodobě nízké tvorbě pracovních míst došlo proto vždy v okamžiku zpomalení ekonomického růstu k prudkému růstu nezaměstnanosti.

Strukturální nezaměstnanost, jenž je výsledkem nerovnováhy mezi strukturou nabídky a strukturou poptávky na trhu práce.

Technologická nezaměstnanost provázející průmyslovou společnost od jejího vzniku spolu s tím, jak společnost absorbuje vývoj techniky. Důsledkem změny výrobních procesů a organizace práce je právě snižování pracovních míst.

Zatímco počátkem 20 století byla nezaměstnanost spojena s prudkým poklesem produkce, v současnosti existuje i v období ekonomického růstu. I když nová pracovní místa nelze vytvářet bez ekonomického růstu, růst sám o sobě nestačí, a proto je zapotřebí provádět na trhu práce strukturální změny

3.3 Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004 – 2006

V rámci tohoto akčního plánu byla stanovena jako hlavní cíl vlády České republiky podpora hospodářského růstu a zaměstnanosti. Významným úkolem se současně stalo upevnění kontroly nad vývojem veřejných financí. Plnění těchto cílů by mělo vést ke zrychlení procesu dohánění hospodářské úrovně vyspělejších států EU.

Priority stanové vládou v roce 2004 v rámci Národního akčního plánu jsou:

- podpora hospodářského růstu a konkurenceschopnosti
- zaměstnanost
- reforma veřejných financí
- udržitelný rozvoj

Plnění tří průřezových cílů:

Plná zaměstnanost – EU stanovila v této oblasti za cíl dosáhnout v roce 2010 celkové míry zaměstnanosti 70%, míry zaměstnanosti žen 60% a míry zaměstnanosti starších pracovníků 50%. Národní cíle každé politiky zaměstnanosti musí přispívat ke splnění těchto cílů. Český Národní akční plán zaměstnanosti stanovil jako cestu k dosažení těchto cílů komplexní politický přístup k nabídce i poptávce na trhu práce, čímž by mělo dojít ke zvýšení zaměstnanosti.

Zlepšování kvality a produktivity práce – kvalita práce jako koncept zahrnuje v sobě vnitřní kvalitu práce, dovednosti, celoživotní vzdělávání a rozvoj kariéry, rovnosti pohlaví, ochranu zdraví a bezpečnosti při práci, flexibilitu, začlenění a přístup na trh práce, organizaci práce a rovnováhu mezi životem a prací, sociální dialog a zapojení zaměstnanců, rozmanitost a nediskriminaci, rozmanitost a nediskriminaci a celkový pracovní výkon. Tato oblast je jedním z průřezových cílů právě proto, že zvyšování zaměstnanosti jde ruku v ruce se zvyšováním kvality a produktivity práce. Do popředí zájmu se tedy dostává

flexibilní vzdělanosti kultura obyvatelstva, přístup ke vzdělání a reakce vzdělávací soustavy na ekonomické a společenské potřeby.

Posilování sociální soudržnosti a začleňování – zaměstnanost je klíčovým nástrojem k sociálnímu začlenění. Měla by měla usnadňovat a podporovat přístup ke kvalitnímu zaměstnání pro všechny muže a ženy schopné pracovat, potírat diskriminaci na trhu práce a předcházet vylučování lidí ze světa práce.

V rámci stanovení strategie zaměstnanosti Evropské unie byla udělena každému členskému státu doporučení Rady Evropské unie. Doporučení České republiky pro rok 2004 a následující jsou:

- zvyšování adaptability zaměstnanců a podniků – při provádění strategie zaměstnanosti je třeba zajistit, aby vývoj produktivity práce byl v souladu s vývojem mezd. Nastává problém vytlačování nízko kvalifikované pracovní síly z trhu v důsledku vysokého daňového zatížení práce a dále růstu nemzdových nákladů na práci. Řešením by mohla být provázaná daňová a sociální reforma, který by zvýhodnila pracující na málo placených místech proti lidem, pobírajícím sociální dávky.
- přilákání více osob na trh práce a učinění práce reálnou volbou pro všechny – posilování pobídek k práci na částečný úvazek by mělo zvýšit zaměstnanost žen a starších osob. Větší úsilí je také nutné vyvinout v integraci nejvíce ohrožených skupin (regiony mimo Prahu a romská populace). Nutností jsou aktivní a preventivní opatření trhu práce, opatření proti diskriminaci, odbornou přípravu, podporu podnikání a tvorbu pracovních míst.
- vyšší a účinnější investování do lidského kapitálu a celoživotního vzdělávání – jako zásadní pro trvalou tvorbu pracovních míst a podporu profesní a územní mobility se zdá zvyšování účasti v terciálním vzdělávání a odborné přípravě.

4. Operační program rozvoje lidských zdrojů

Operační program rozvoje lidských sil je jedním ze čtyř programů v oblasti lidských zdrojů podporovaný ze strukturálních fondů EU. Tvoří základ pro realizaci podpory v této oblasti. Cílem tohoto programu je dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje.

Současně jsou také uplatňovány čtyři horizontální témata:

- Rovné příležitosti
- Udržitelný rozvoj
- Informační společnosti
- Podpora místním iniciativám

Prostřednictvím horizontálních témat dochází k propojení všech specifických i globálních cílů napříč celým programem. Jednou z cest jak dosáhnout těchto cílů je právě finanční pomoc, kterou nabízí členským státům EU v rámci strukturálních fondů. O finanční podporu mohou žádat nepodnikatelské subjekty jako jsou obce, svazky obcí, kraje, organizace zřizované obcemi na kraji, organizační složky státu a jimi zřizované organizace a nestátní neziskové organizace nebo podnikatelské subjekty jako jsou fyzické nebo právnické osoby, podávající žádost v rámci grantových schémat, které musí doložit svou právní subjektivitu.

OP RLZ vymezuje 4 priority a 10 opatření, které svým rozsahem pokrývají následující oblasti: aktivní politiku zaměstnanosti, integraci specifických skupin ohrožených sociálním vyloučením, rovnosti příležitostí pro muže a ženy na trhu práce, rozvoj celoživotního učení a zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů na změny ekonomických a technologických podmínek.

Obr. č. 1 Rozdělení priorit a opatření v programu OP RLZ



Zdroj: Interní materiály poskytnuté společnosti CC Systems, a. s.

Řídícím orgánem celého OP RLZ je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, dále se na realizaci podílejí Zprostředkující subjekty, kterými jsou vybraná opatření Správy služeb a zaměstnanosti, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a Nadace rozvoje občanské společnosti. Řídící orgán deleguje na tyto implementační orgány některé činnosti, např.: výběr projektů, uzavírání závazků, monitorování, kontrolu projektů a ověřování žádostí o platby. Zprostředkující subjekty také zajišťují odpovídající informovanost konečných uživatelů, partnerů o možnostech financování z příslušných opatření OP RLZ a jeho propagaci.

Pomoc je tedy zaměřena na:

1. Jednotlivce:

- Uchazeči o zaměstnání, osoby dlouhodobě nezaměstnané a ohrožené nezaměstnaností.
- Absolventi škol a mladiství, lidé se zdravotním postižením, lidé nad 50 let věku, osoby bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace, lidé pečující o členy rodiny
- Matky s malými dětmi, matky samoživitelky, dlouhodobě nezaměstnané ženy, ženy ohrožené nezaměstnaností, ženy se základním vzděláním nebo bez vzdělání, ženy v předdůchodovém věku.
- Osoby sociálně znevýhodněné, migranti, azylanti, etnické menšiny, děti a mládež pocházející ze sociálně znevýhodněného prostředí či pobývajících v zařízeních pro ústavní a ochanou výchovu
- Žáci a studenti ZŠ, SŠ, VOŠ, zájemci o další studium na SŠ a VOŠ, ředitelé škol, učitelé, odborní pracovníci ve školství, výchovní poradci
- Zaměstnanci, zaměstnavatelé a zájemci o zahájení podnikání

2. Organizace a instituce

- Orgány služeb zaměstnanosti, spolupracující organizace a jejich pracovníci
- Poskytovatelé sociálních služeb, pracovníci sociálních služeb, dobrovolníci
- Organizace vytvářející osvětové programy, ženské organizace
- Nevládní neziskové organizace
- ZŠ, SŠ, VOŠ, školská zařízení organizace MŠMT, vzdělávací a poradenské instituce
- VŠ, instituce výzkumu a vývoje
- Orgány státní správy, kraje a obce, veřejné instituce, profesní sdružení, zástupci zaměstnavatelů, asociace zaměstnavatelů, organizace sociálních partnerů

- Podniky, zvláště malé a střední

4.1 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond je jedním ze strukturálních fondů. Strukturální fondy jsou tvořeny čtyřmi fondy, z nichž každý plní svou specifickou funkci. Byly vytvořeny Evropskou unií v rámci politiky posilování hospodářské a sociální soudržnosti a úsilí o vyvážený rozvoj evropských regionů. Strukturální fondy tedy jsou Evropský fond regionálního rozvoje, Podpůrná sekce Evropského zemědělského podpůrného a záručního fondu, Finanční nástroj na podporu rybolovu a nakonec Evropský sociální fond, který je určen právě pro podporu strategie zaměstnanosti prostřednictvím investic do lidských zdrojů, jejich vzdělání, podpory zaměstnatelnosti, zaměstnanosti, podnikání a vyrovnáváním příležitostí v přístupu na trh práce.

Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

Za řízení pomoci z ESF v České republice je zodpovědné Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dalšími partnery jsou Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, CzechInvest, Nadace rozvoje občanské společnosti, Magistrát hlavního města Prahy, úřady práce, orgány místní a regionální samosprávy.

Programy v oblasti lidských zdrojů v České republice financované z ESF jsou:

- Operační program Rozvoj lidských zdrojů
- Jednotný programový dokument pro Cíl 3 pro Prahu
- Programy iniciativy Společenství EQUAL
- Společný regionální operační program (SROP)

Celkový objem finanční pomoci z ESF

tabulka 6

	Podpora z EU v mil. Euro
ESF celkem	457
OP RLZ	318,82
JPD3	58,8
IS EQUAL	32,1
SROP	47,28

Zdroj: Interní materiály poskytnuté společností CC Systems, a. s.

4.2 Program Najdi si práci v Královehradeckém kraji (NsP)

Je tendrový program, který se zabývá implementací specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociálním vyloučením. Klade si za cíl umožnit vybraným cílovým skupinám osob přístup k dosažení lepšího společenského i pracovního uplatnění.

Předmětem projektu je komplexní nabídka požadovaných služeb, kurzů a školení, zaměřených na rozšíření znalostí a dovedností účastníků cílové skupiny s cílem umožnit účastníkům nalezení a získání trvalého pracovního poměru. Nabízený soubor kurzů a školení pomůže účastníkům programu v orientaci na trhu práce, ve vyhledávání a práci s potřebnými informacemi, účastníci programu budou schopni se lépe prezentovat zaměstnavatelům. Nabídka je zaměřena na motivační aktivity, profesní školení, poradenství, zprostředkování pracovního uplatnění, vytváření nových pracovních míst a využití doprovodných opatření na získání a udržení zaměstnanosti. Spolupráce s účastníky projektu je založena na individuálním přístupu, poradenství a motivaci.

4.2.1 Realizátor programu

Realizátorem programu Najdi si práci v Královehradeckém kraji se na základě výběrového řízení stala společnost CC Systems, a. s.

CC Systems, a. s. byla založena v roce 2000 jako akciová společnost se 100% českého kapitálu. Nyní je hlavním předmětem její činnosti vývoj a realizace vzdělávacích aktivit v oblasti vzdělávání dospělých, prodej výpočetní techniky a její systémová a

technická podpora včetně instalace a provozu počítačových sítí, ekonomické poradenství, velkoobchod a maloobchod s kancelářskými potřebami a k dispozici má rovněž vlastní ofsetovou tiskárnu.

V posledních čtyřech letech převažuje v obsahové náplni činnosti společnosti oblast celoživotního vzdělávání, zejména vzdělávání dospělých, která je realizována prostřednictvím vzdělávacích institutů po celé ČR.

Ročně absolvuje v různých vzdělávacích kurzech organizovaných vzdělávacími instituty více než 3300 posluchačů. CC Systems a.s. tak významnou měrou pomáhá řešit požadavky vzniklé na trhu práce jednotlivých regionů..

Cílovou skupinou tohoto programu jsou krátkodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání (do 25 let věku a do 6 měsíců v evidenci ÚP nebo nad 25 let věku do 12 měsíců v evidenci ÚP), zájemci o zaměstnání, dále osoby, které se chtějí vrátit na trh práce (po mateřské a rodičovské dovolené, osoby po výkonu trestu) a osoby ohrožené ztrátou zaměstnání – cca 550 osob z Královéhradeckého kraje.

Zapojení účastníků – pro vstup do projektu bude vybráno minimálně 550 osob, a to dle následujícího rozdělení:

- Okres Trutnov – minimálně 132 osob
- Okres Rychnov nad Kněžnou – minimálně 77 osob
- Okres Náchod – minimálně 88 osob
- Okres Jičín – minimálně 110 osob
- Okres Hradec Králové – minimálně 143 osob

4.2.2 Jednotlivé etapy projektu

Program probíhá ve dvou fázích. V první fázi výběru realizují úřady práce, které ze svých databází vytipují potenciální účastníky programu a pozvou je na informační akci pořádanou dodavatelem ve spolupráci s úřadem práce. Druhou fází výběru realizuje dodavatel, který zorganizuje informační akci, na které představí potenciálním účastníkům

program NsP, a na základě jejich projeveného zájmu a individuálních pohovorů s nimi, vybere účastníky programu. Konečný seznam účastníků programu schválí úřad práce.

1. etapa – přípravná fáze projektu

Sestavení realizačního týmu a zajištění školících středisek. Realizační tým projektu stanoví časový plán následujících úkolů včetně osobních odpovědností za jednotlivé úkoly:

- Výběr pracovníků pro realizaci projektu (lektorský tým)
- Proškolení pracovníků, kteří se budou účastnit realizace projektu
- Stanovení kompetencí
- Stanovení pravidel vzájemné komunikace
- Harmonogram porad realizačního týmu

System řízení projektu bude odpovídat vnitřním pravidlům systému řízení CC Systems a. s. a probíhá dle dokumentace ISO. Zřízena jsou 3 školící střediska v Hradci Králové, v Rychnově nad Kněžnou a v Trutnově.

Školící střediska

Školící středisko v Hradci Králové disponuje podlahovou plochou minimálně 180 m², třemi učebnami, kde jedna učebna bude určena pro výuku obsluhy osobních počítačů. Tato učebna je pro 12 lidí a je vybavena přístupem k síti Internet. Dále je ve středisku kancelář a kontaktní místo. Učebny jsou vybaveny maximálně pro 20 osob.

Školící středisko v Rychnově nad Kněžnou a Trutnově mají podlahovou plochu 120 m², 2 učebny, z toho jedna určená pro výuku obsluhy osobních počítačů. Počítačová učebna je pro 12 osob vybavená výpočetní technikou s přístupem na Internet. Dále Kancelář a kontaktní místo. Každá učebna je vybavena maximálně pro 20 osob.

Všechna školící střediska jsou vybavena telefonickým, faxovým a e-mailovým spojením, ve všech uvedených školících střediscích probíhají jednotlivé aktivity projektu v 5 na sebe navazujících bžích.

2. etapa – výběr účastníků projektu

Výběr proběhne v pěti etapách, v každé etapě bude vybráno minimálně 10 osob dle rozdělení: Okres Trutnov cca 26 osob, okres Rychnov nad Kněžnou cca 15 osob, okres Náchod cca 18 osob, okres Jičín cca 22 osob a okres Hradec Králové cca 29 osob.

3. etapa – Vstupní modul

Vstupní modul má za cíl informovat účastníky o obsahu projektu, o jeho přínosu pro účastníky, o jejich právech, povinnostech a pravidlech účasti v projektu a vyjasnit očekávání zúčastněných stran. Vstupního modulu se zúčastní všichni účastníci, které byli vybráni do projektu. Vstupní modul bude zahrnovat zejména rozdělení účastníků do skupin o max. 20 osobách, představení projektu a výhod, kterých mohou účastníci využít, informaci o přímé podpoře, seznámení účastníků s obsahem, jednotlivými etapami projektu a výukovým programem. Seznámení účastníků s BOZP v rámci projektu, se základními právy a povinnosti účastníka projektu, s pravidly, která je nutné dodržovat a se sankcemi při porušení těchto pravidel.

Účastníci obdrží přesný harmonogram průběhu projektu včetně popisu činností a přepokládaných výsledků projektu. Délka této části je dva dny po 8 hodinách.

4. etapa – Odborná individuální podpora a poradenství

Tato etapa zahrnuje: Poskytnutí individuální podpory účastníkům projektu prostřednictvím individuálního poradce, profesní a osobní anamnéza každého účastníka, zjištění potřeb, požadavků a očekávání účastníka a nakonec sestavení individuálního plánu aktivit (IPA) každého účastníka.

5. etapa – Neprofesní školení

Neprofesní školení probíhá v každém běhu ve školících střediscích jako 15 denní vzdělávací aktivita (104 vyučovacích hodin). Obsah Neprofesního školení je následující:

- Orientace v kariéře – účastníci se naučí rozpoznat a hodnotit své dovednosti, získají představu o možnostech vlastního uplatnění na trhu práce, posílí svoji sebedůvěru, rozpoznají své nedostatky, účastníkům bude poskytnuta pomoc při výběru aktivit s ohledem na jejich specifické problémy

- dovednosti v hledání zaměstnání – kontaktování zaměstnavatelů, orientace na trhu práce a hledání zaměstnání, spolupráce úřadu práce při hledání zaměstnání, postup při hledání zaměstnání, agentura práce, oznamování volných pracovních míst
- Kurzy sebe prezentace – prodání svých dovedností, zdůvodnění zájmu o zaměstnání, vytvoření motivačního dopisu a strukturovaného životopisu, výběrové řízení, konkurz, přijímací pohovor, jednání se zaměstnavateli.

Účastníci se učí zásadám komunikace, asertivního vystupování, poznají pravidla učivání verbálních a neverbálních prostředků. Procvičí komunikační dovednosti, jednání a vystupování.

6. etapa – Školení rozvoje schopností pro trh práce

Školení rozvoje schopností budou probíhat v každém běhu ve všech školících střediscích jako 20 denní vzdělávací aktivita (160 vyučovacích hodin). Obsah kurzů způsobilosti pro trh práce se skládá z:

- Zdravotní a bezpečnostní požadavky (BOZP) – základní bezpečnostní pravidla na pracovišti, základy poskytování první pomoci (2 dny).
- Kurzy obsluhy PC, jehož cílem je seznámit účastníky se základními pojmy v oblasti informačních technologií, základy obsluhy počítače s používáním běžných operací v grafickém prostředí MS Windows, vytvářením, úpravou a formátováním běžných dokumentů v aplikacích MS Word a MS Excel a základy práce s Internetem a elektronickou poštou.
- Enviromentální osvěta – vliv společnosti na životní prostředí, základní problémy životního prostředí a možnosti jejich řešení, pravidla trvale udržitelného rozvoje (2 dny)
- Zásady jednání se zákazníky – základy asertivního chování a komunikace (3 dny)
- Základy podnikání – základní právní předpisy související se zahájením podnikání, cíle podnikání (1 den)

7. etapa – Odborné školení

V této etapě budou zajištěny rekvalifikační kurzy, odpovídající potřebám trhu práce a individuálním potřebám jednotlivých účastníků projektu, dále zajištění praxí pro účastníky, kteří nebudou absolvovat rekvalifikační kurz. Jednotlivé druhy rekvalifikačních kurzů budou stanoveny ve spolupráci se zaměstnavateli na základě jejich potřeb.

Závěrem této etapy bude závěrečné setkání lektorů a realizačního týmu projektu s účastníky projektu, rozdělení certifikátů o absolvování projektu a zajištění vyplnění dotazníků spokojenosti s projektem.

8. etapa – Monitoring trhu práce a poskytování služeb

Tuto aktivitu zajišťuje individuální poradce ve spolupráci s agenturou práce po celou dobu trvání projektu. V rámci schůzek účastníků s individuálním poradcem bude účastníkům k dispozici počítač s přístupem na internet za účelem vyhledávání volných pracovních míst. S každým účastníkem bude uzavřen individuální pracovní plán, do kterého bude individuální poradce zaznamenávat schůzky s účastníkem, nabídnutá pracovní místa a přehled zaměstnavatelů, které účastník navštívil a informace o průběhu a výsledku výběrového řízení.

Aktivita například obsahuje: Průběžná analýza nabídky a poptávky práce, Monitoring potřeb zaměstnavatelů a institucí v Královéhradeckém kraji, Sledování volných pracovních míst, evidence účastníků s individuálním poradcem, jednání se zaměstnavateli, příprava účastníků projektu dle potřeb zaměstnavatelů, zajištění pracovních praxí, zajištění rekvalifikačních kurzů, kvalifikované zařazování účastníků projektu do vhodného rekvalifikačního kurzu, evidence účastníků projektu, kteří si během projektu najdou zaměstnání.

9. etapa – Přímá podpora účastníkům projektu

Přímo podpora je určena účastníkům projektu, u kterých existuje překážka, která by bránila jejich účasti v programu. Přímá podpora zahrnuje příspěvky na dopravu, příspěvky na zajištění péče o děti nebo jiné závislé osoby, proplácení nákladů na pomůcky pro zdravotně postižené účastníky projektu.

10. etapa – Zabezpečení publicity

Publicita je orientována na potenciální účastníky projektu, potenciální spolupracující zaměstnavatele, na všeobecné povědomí o programu a na zajištění lidských zdrojů. Pro podporu publicity jsou využívány letáky, brožury, inzerce, www stránky projektu, public relations, drobné propagační předměty, publicita zaměřená na zaměstnavatele a databáze zaměstnavatelů.

Seminářů pro zaměstnavatele se účastní zástupci těchto zaměstnavatelů, kteří jsou seznámeni s obsahem projektu a s tím, co by zaměstnavatelé mohli díky projektu získat (vyškolené zaměstnance, zviditelnění). Cílem těchto seminářů bude mimo informování zaměstnavatelů především získání pracovních míst pro klienty projektu, dotaci na zřízení pracovní místa, navázání dlouhodobější spolupráce se zaměstnavateli a zjištění poptávaných profesí a dovedností ze strany zaměstnavatelů.

11. etapa – Monitorovací zprávy a závěrečné hodnocení

V průběhu realizace projektu budou vypracovány monitorovací zprávy dle stanoveného plánu mezi dodavatelem a realizátorem.

Časový harmonogram projektu

Jednotlivé aktivity i fáze projektu na sebe vzájemně navazují a tvoří tak ucelený systém přípravy účastníků projektu na návrat na trh práce, přičemž tento systém obsahuje všechny důležité prvky pro úspěšnou pomoc účastníkům projektu – motivaci, vzdělávací aktivity, rekvalifikaci, pracovní praxi i individuální podporu jednotlivých účastníků. Dodržením navrženého časového harmonogramu bude zajištěn kontinuální postup realizace celého projektu.

Projekt byl zahájen v lednu 2007, zahájení vzdělávacích aktivit je v únoru 2007 a celková doba trvání je leden 2007 – červen 2008.

Závěr

Ústřední činností člověka je práce. Pracovní činnost zajišťuje kulturní úroveň společnosti a pro každého člena společnosti biologické i společenské potřeby. Zaměstnání bychom mohli označit jako druh práce, který je hlavním zdrojem hmotného zabezpečení. Ztráta zaměstnání může mít, pokud se jedná o dlouhodobý stav, velké důsledky, nezdědka se člověk ztrátou zaměstnání dostává na samý pokraj společnosti (jedním z následků může být např. i trestná činnost).

V průběhu celého středověku se nehovořilo o nezaměstnaných, ale o chudých. Lidé, které bychom ze současného hlediska považovali ve středověku za nezaměstnané, byli chápáni jako součást chudiny. Teprve s přechodem na tržní hospodářství po průmyslové revoluci by se mohlo začít hovořit o nezaměstnanosti. Odhady o relativně nízké nezaměstnanosti v 19. století je možné hledat i v těchto příčinách : ženy se často nepočítaly mezi pracovní sílu, sloužily v domácnostech; ve Spojených státech se nízká míra nezaměstnanosti přičítá osidlování západu.

Československo bylo postiženo nezaměstnaností již na počátku dvacátých let, situace se však až do třicátých let vyvíjela poměrně příznivě. Ve třicátých letech však krize zasáhla zemi plnou silou. Nezaměstnanost postihla zejména odvětví průmyslu (okresy orientující se na zemědělství byly postiženy méně) a velké problémy s nedostatkem práce zaznamenaly především pohraniční oblasti- důsledkem bylo zejména rapidní snížení možnosti vývozu zboží do zahraničí. V pohraničí se nezaměstnanost dotkla velmi výrazně také německých občanů, což mohlo být jedním z důvodů rostoucího negativního postoje německé menšiny vůči občanům Československa.

Po 2. světové válce dochází k obavám, zda se krize třicátých let nebude opakovat. To vede k posilování moci komunistické strany, jejímž velkým lákadlem je právě i zajištění plné nezaměstnanosti (a to i za cenu povinné zaměstnanosti). Nedílnou součástí způsobu života v Československu osmdesátých let se stala i vysoká zaměstnanost žen, čímž došlo k postupné přezaměstnanosti.

Plná zaměstnanost však u nás v těchto letech měla i nepříznivé důsledky- například byla udržována nuceně i za cenu zbytečné nadvýroby. Tímto obdobím se však, spolu s

dalšími komunistickými zeměmi Československo vyjímá z evropského kontextu, kde jak již bylo zmíněno, dochází ve druhé polovině 20. století k nárůstu nezaměstnanosti.

Se změnou režimu se všeobecně očekávalo, že dojde k prudkému nárůstu v postkomunistických zemích. V českých zemích se však ještě v 1. polovině devadesátých let nezaměstnanost drží pod úrovní západoevropských států, míra nezaměstnanosti nepřesahuje hranici 5 % (zatímco na Západě se pohybuje okolo 10 %). Možný to spojuje s vyšším odchodem lidí do důchodu a s přezaměstnaností přetrvávající z dob starého režimu. Panuje zde však i jiná situace i ve srovnání s ostatními postkomunistickými zeměmi – například v Maďarsku činí nezaměstnanost v 1. polovině devadesátých let 12 % a po rozdělení ČSFR se na Slovensku objevuje dvojnásobná míra lidí bez práce než u nás.

Ve 2. polovině devadesátých let však i v ČR nezaměstnanost prudce stoupá. Souvisí to mj. s rozsáhlou restrukturalizací zastaralého průmyslu. Zatímco se v letech 1993 – 1996 udržuje nezaměstnanost pod 3,5 % , v roce 1998 již činí průměrná míra nezaměstnanosti dle statistické ročenky 6 % , o rok později dokonce 8,5 % . Pokračuje i nárůst počtu lidí dlouhodobě nezaměstnaných (v roce 1999 byl podíl dlouhodobě nezaměstnaných k celkovému počtu lidí bez práce na 29,7 %).

Roste také obava lidí ze ztráty zaměstnání. V roce 1996 nezaměstnanost představovala pro 60,7 % důležitý problém. Z téhož roku stojí za zmínku i spokojenost lidí co se týče hodnocení nabídky dostatečného množství pracovních příležitostí v obcích (spokojenost – 16 % , nespokojenost – 43 %).

Jakýkoliv stát ovlivňuje trh práce svou politikou zaměstnanosti a jejími nástroji. V České republice tomu není jinak. Politika zaměstnanosti se tedy dělí na aktivní politiku zaměstnanosti a na pasivní politiku zaměstnanosti. Upravena je zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti má podle zákona za cíl dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivní využití zdrojů pracovních sil, o zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Součástí aktivní politik zaměstnanosti je zřizování nových pracovních míst , poskytování příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnání uchazečů o zaměstnání a uchazečům samotným.

Pasivní politika se naproti tomu zabývá kompenzací příjmů nezaměstnaných různými sociálními dávkami během nezaměstnanosti a při nízké mzdě v zaměstnání. Mezi její nástroje patří jednotlivé formy sociální podpory občanů.

Trh práce České republiky formuje do současné podoby několik faktorů: štedrost sociálních dávek, omezenost pohybu pracovních sil kvůli existenci regulovaného nájmu nebo nákladovost propouštění zaměstnanců díky ustanovením v Zákoníku práce.

Nezaměstnanost v České republice má tedy své systémové kořeny. Dle mého názoru další nezvyšování minimální mzdy a omezení sociálních dávek by mohlo zvrátit situaci. Mohlo by dojít ke snížení míry nezaměstnanosti a zároveň i k zlepšení deficitu veřejných financí. Co se týče právě vyplácení sociálních dávek, mohlo by být velmi efektivní nahrazení sociálních dávek veřejně prospěšnými pracemi. Pokud by nezaměstnaní žádali podporu v nezaměstnanosti, dostali by ji, ale výměnou za určitou veřejně prospěšnou práci. Byly by zaregistrováni v evidenci úřadů práce, které by jim posílali nabídky těchto prací. Nezaměstnaní by pak neztratili zcela pracovní návyky i při dlouhodobé nezaměstnanosti. Podvodníci, kteří si vydělávají na černo a pobírají k tomu dávky, by měly situaci složitější. Nezaměstnaní by byli více motivováni najít si práci.

Použité zdroje

Publikace

1. Brožová, D.: *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4
2. Česko, Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Evropská strategie zaměstnanosti a Česká republika*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003. ISBN 80-86552-49-7
3. Česko, Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika 1999 - 2001*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. ISBN 80-86552-31-4
4. Durdisová, J.: *Sociální politika*. Praha: ASPI, 2002. ISBN 80-86395-33-2.
5. Jírová, K.: *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, Národohospodářská fakulta, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
6. Korunková, M.: *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1149-5
7. Kuchař, P.: *Trh práce: sociologická analýza..* Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3
8. Mareš, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3
9. Sirovátka, T., Mareš, P.: *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8
10. Žák, M.: *Hospodářská politika*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2006. ISBN 80-86730-04-2

Internetové zdroje

11. *Nezaměstnanost* [online]. c2006 [cit. 2008-05-12]. Dostupný z WWW: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Nezam%C4%9Bstnanost>.

12. *Nezaměstnanost klesne, mzdy dále porostou.* [online]. c2008 [cit. 2008-05-12].
Dostupný z WWW: < <http://www.sfinance.cz/zpravy/finance/143236-nezamestnanost-klesne-mzdy-nadale-porostou/>>.
13. *Politika zaměstnanosti.* [online]. c2005 [cit. 2008-05-12]. Dostupný z WWW: < http://www.cabrnoch.cz/index.php/2005/10/17/politika_zamestnanosti>.
14. *V žebříčku zemí zdolávajících nezaměstnanost Česko stoupá.* [online]. [2008] [cit. 2008-05-16]. Dostupný z WWW: <<http://ekonomika.ihned.cz/c1-24522670-v-zebricku-zemi-zdolavajicich-nezamestnanost-cesko-stoupa>>.

Interní materiály

15. *CC System, a. s.*
16. *Úřad práce v Náchodě*

Seznam příloh

Příloha 1 – Graf hospodářských ukazatelů

Příloha 2 – Struktura operačního programu rozvoje lidských zdrojů

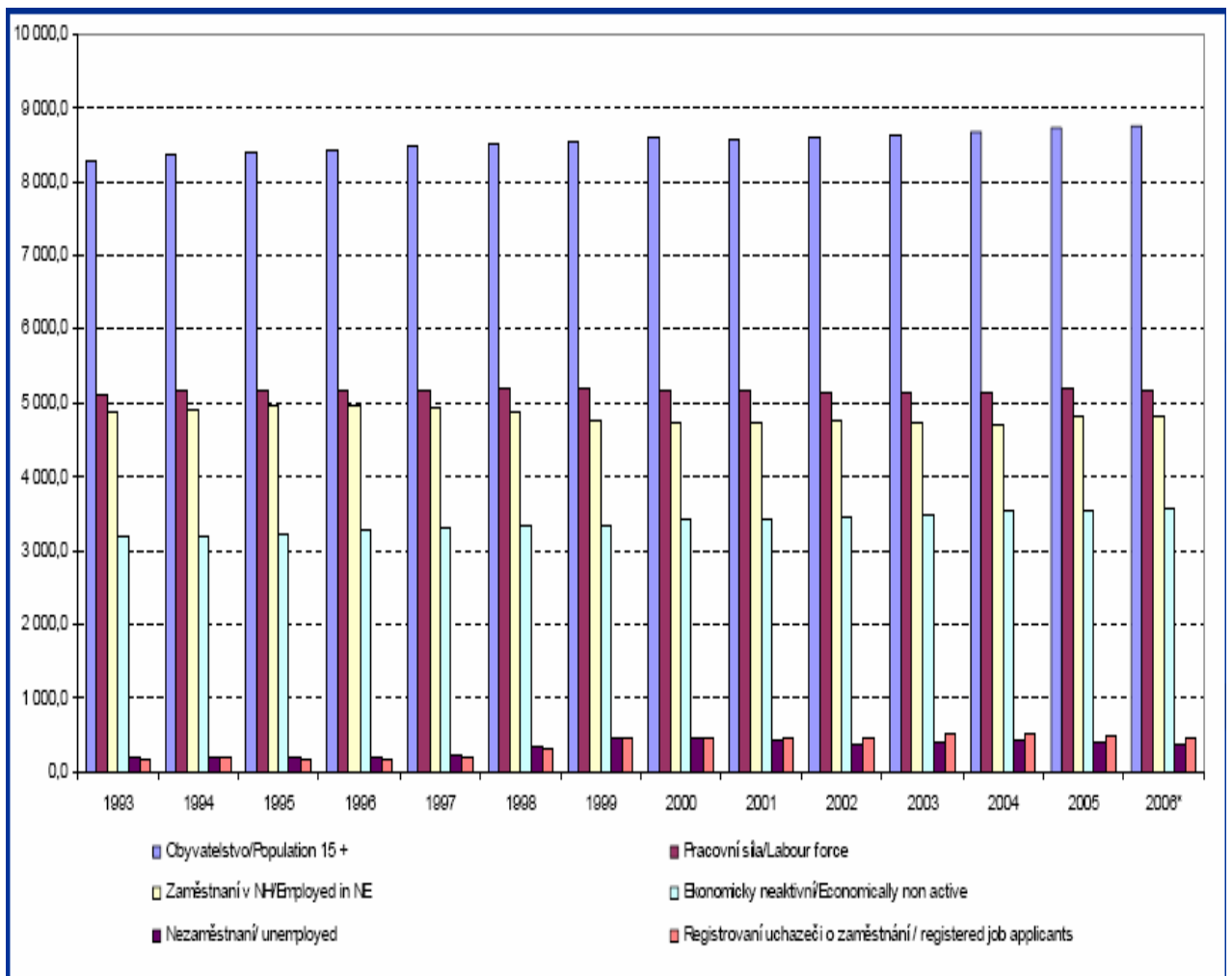
Příloha 3 – Dotazník hodnocení vzdělávací aktivity

Příloha 4 – Nabídka odborných školení

Příloha 5 – Časový harmonogram projektu

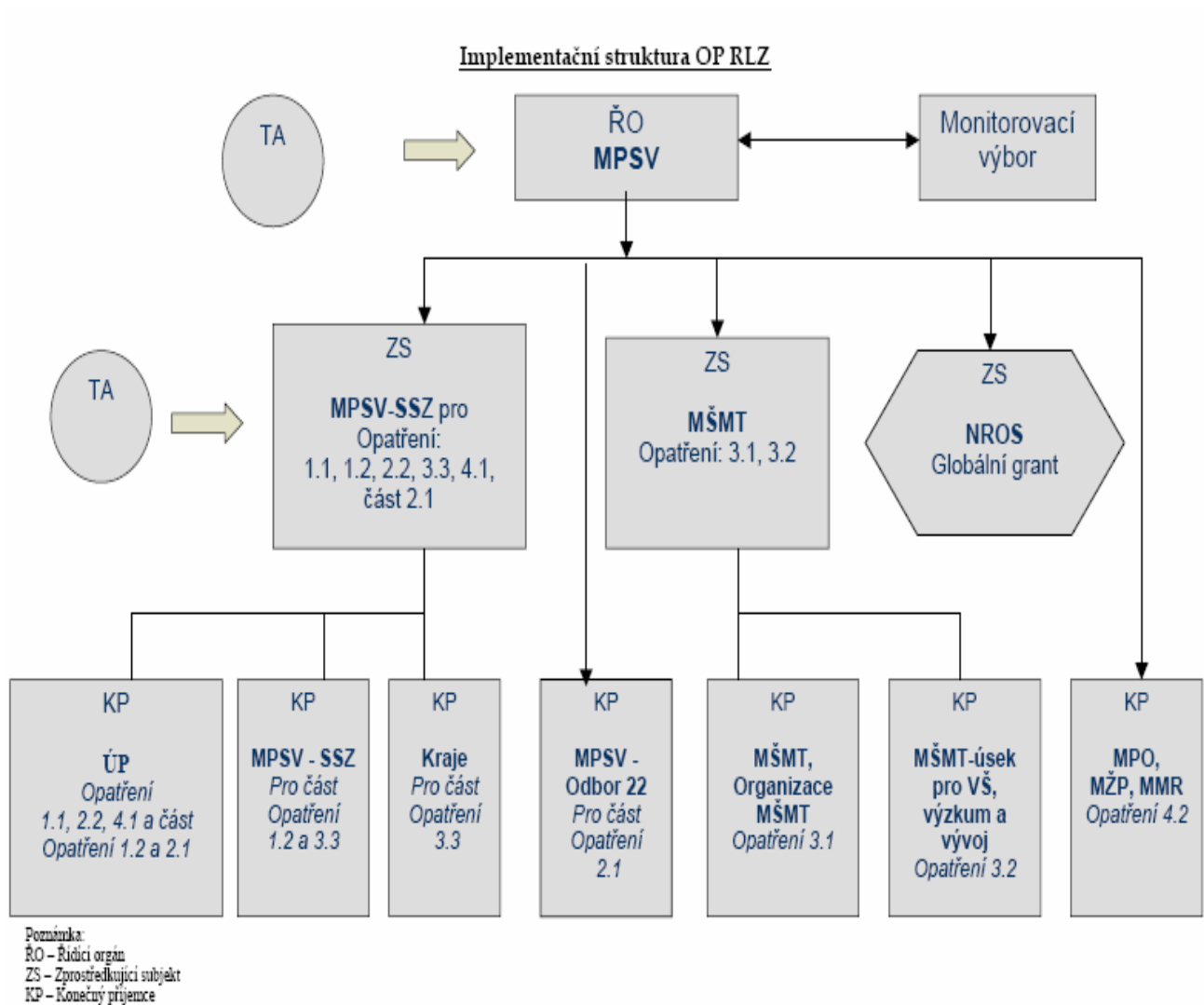
Příloha 1

Graf hospodářských ukazatelů



Příloha 2

Struktura Operačního programu rozvoje lidských zdrojů



Příloha 3

Dotazník hodnocení vzdělávací aktivity

Vážení zákazníci,

pro zvýšení kvality aktivit, které pořádáme především pro Vás, si Vás dovoluujeme požádat o vyplnění tohoto dotazníku.

Hodnocení:

1	velmi spokojen
2	spokojen
3	drobné výhrady
4	nespokojen
5	velmi nespokojen

Pokud uvedete hodnocení horší než 1, uveďte také důvody, proč známku snižujete.

Hodnotitel:	
Jméno:	
Příjmení:	
1. Průběh a organizace vzdělávací aktivity	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Poznámka:	
2. Úroveň učebních a studijních textů	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Poznámka:	
3. Jste spokojeni s místem konání a technickým vybavením učebny?	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Poznámka:	
4. Splnila vzdělávací aktivita Vaše očekávání?	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Poznámka:	
5. Váš celkový dojem	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Poznámka:	
6. Ohodnot'te odbornou úroveň přednášejícího	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Poznámka:	
7. Ohodnot'te použití metod práce – výuky přednášejícího	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Poznámka:	
8. Ohodnot'te srozumitelnost výkladu přednášejícího	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Poznámka:	

Příloha 4Nabídka odborných školení

Rekvalifikační kurz	Max. počet účastníků	Dodavatel	Název kurzu	% celkového plnění
Kuchařské práce	50	CC Systems a.s.	R977 Kuchařské práce	11
Číšnické práce	50	Jaroslav Runštuk – SEPTUS	Číšnické práce	11
Prodavačské práce	50	CC Systems a. s.	R975 Prodej smíšeného zboží	11
Řidičské oprávnění sk. C	15	Ing. Jiří Hruška – ESSA	Řidičské oprávnění sk. C	3,3
Řidičské oprávnění sk. E	15	Ing. Jiří Hruška – ESSA	Řidičské oprávnění sk. E	3,3
Kovoobráběčské práce	10	CC Systems a. s.	R971 Základy kovoobrábění	2,2
Vyhláška 50/1978 Sb.	10	Vratislav Havránek	Vyhláška 50/1978	2,2
Zámečnické práce	10	IVEX s. r. o.	Zámečnické práce	2,2
Řízení VZV	20	CC Systems a. s.	R955 Skladový logistik a manipulátor	4,4
Zednické práce	30	CC Systems a. s.	R983 Zednické práce	6,6
Truhlářské práce	20	CC Systems a. s.	R988 Truhlářské práce	4,4
Správce PC sítě	25	CC Systems a. s.	R020 Správce počítačové sítě	5,5
Masér – sportovní a rekondiční masáže	20	Ivana Nouzecká – agentura Start	Masér pro sportovní a rekondiční masáže	4,4
Manikúra a modeláž nehtů	25	Ivana Nouzecká – agentura Start	Manikúra a nehtová modeláž	5,5
Manikúra a pedikúra	25	Ivana Nouzecká – agentura Start	Manikúra a pedikúra a nehtová modeláž	5,5
Pečovatel(ka) pro sociální služby	20	CC Systems a. s.	R990 Pečovatelka pro oblast sociální péče	4,4
Podvojně účetnictví	50	CC Systems a. s.	R210 Podvojně účetnictví s využitím výpočetní techniky	11
Webmaster	10	CC Systems a. s.	R070 PC – WEB designer	2,2

Poznámka: Obsah dalšího vzdělávání k jednotlivým kurzům je v Katalogu vzdělávacích aktivit a služeb, vydaného společností CC System a. s.

