

Jihočeská Univerzita v Českých Budějovicích

Ekonomická fakulta

Katedra práva

Studijní program: 6208 B Ekonomika a management

Studijní obor: Obchodní podnikání



Politika zaměstnanosti a personální řízení

Vedoucí bakalářské práce

JUDr., PaedDr. Věra Švejdová

Autor

Arnošt Vydra

2008

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Katedra práva

Akademický rok: 2006/2007

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Arnošt VYDRA**

Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**

Studijní obor: **Obchodní podnikání**

Název tématu: **Politika zaměstnanosti a personální řízení**

Zásady pro vypracování:

V rámci zadání a předložené osnovy proveďte rešerši poslední odborné literatury. V praktické aplikační části práce prozkoumejte popsanou teoretickou problematiku v konkrétní praxi, výsledek tohoto šetření porovnejte s danou teorií a výslednou analýzu formulujte v návrhy na praktické řešení tohoto problému.

Osnova:

1. Vývoj zaměstnanosti, její struktura.
2. Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti, její specifika a úkoly.
3. Nástroje politiky zaměstnanosti, možnost zvýšení nabídky pracovních příležitostí a omezení poptávky po zaměstnání.
4. Personální řízení a jeho vazba na celkové řízení organizace, stimulace, motivace a vedení.
5. Praktická část s aplikací a porovnáním teorie a praxe.
6. Závěr, návrhy, doporučení.
7. Přehled literatury a přílohy.

Rozsah grafických prací: dle potřeby
Rozsah pracovní zprávy: 50-60 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

Seznam odborné literatury:

- Občanský zákoník. C. H. Beck, 2000.
Zákoník práce 262/2006 Sb. prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem. ANAG, 2006.
Zákon č. 435/2004 Sb.
Řízení lidských zdrojů. Management Press, 2004.
Statistická ročenka ČR. ČSÚ, 2006.
Zaměstnanost, péče o nezaměstnané, rekvalifikace. IMPULS, 2002.
Moderní personální řízení. IMPEX, 2002.
Nezaměstnanost. Grada Publishing, 2003.
Moderní personální management. Grada Publishing, 2004.
Nezaměstnanost jako sociální problém. Sociologické nakladatelství, 2002.

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Věra Švejdová
Katedra práva

Datum zadání bakalářské práce: 12. února 2007
Termín odevzdání bakalářské práce: 15. dubna 2008

prof. Ing. Magdaléna Hrabánková, CSc.

děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
L. S. Březinské 13
370 05 České Budějovice
IČ 600 76 656, DIČ CZ60076656

JUDr. Rudolf Hrubý
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 14. března 2007

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „*Politika zaměstnanosti a personální řízení*“ zpracoval samostatně, a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Českých Budějovicích, 7. dubna 2008

Arnošt Vydra

Děkuji vedoucí mé bakalářské práce paní JUDr., PaedDr. Věře Švejdové, za její vstřícný přístup, cenné rady a inspirující připomínky.

OBSAH

1 ÚVOD	8
2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	10
2.1 Vymezení pojmů, vztahů, cílů, vazba na sociální politiku	10
2.2 Vývoj právního a institucionálního zabezpečení zaměstnanosti	12
2.3 Hlavní demografické ukazatele a zaměstnanost	14
2.4 Vývoj zaměstnanosti a její struktura	19
2.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti	20
2.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	21
3 NÁSTROJE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	23
3.1 Možnosti zvýšení nabídky pracovních příležitostí.....	23
3.2 Snížení poptávky po zaměstnání	25
4 NEZAMĚSTNANOST	29
4.1 Druhy nezaměstnanosti	29
4.2 Metody měření nezaměstnanosti	31
4.3 Ekonomické a sociální aspekty	32
5 PERSONÁLNÍ ŘÍZENÍ	34
5.1 Sociální systém organizace a jeho propojení na sociální systém státu.....	34
5.2 Personální řízení a jeho vazba na celkové řízení organizace	34
5.3 Motivace a stimulační prostředky zaměstnanců	37
5.3.1 Benefity jako prostředky stimulace.....	39
5.3.2 Nepeněžní formy odměňování	40
5.3.3 Návrhy na možná zlepšení	40
5.4 Vedení zaměstnanců	41
6 PRÁVNÍ ÚPRAVA ZAMĚSTNANOSTI V ČR	43
6.1 Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.....	44
6.1.1 Rekvalifikace	47
6.1.2 Investiční pobídky	49

6.1.3 Veřejně prospěšné práce	50
6.1.4 Společensky účelná pracovní místa	51
6.1.5 Překlenovací příspěvky	52
6.1.6 Příspěvek na dopravu zaměstnanců	52
6.1.7 Příspěvek na zapracování	53
6.1.8 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	53
6.2 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením	53
6.3 Zaměstnávání žen, těhotných žen a matek	55
6.4 Zhodnocení právní úpravy zaměstnanosti	56
7 ZÁVĚR.....	59
8 SUMMARY.....	61
9 POUŽITÁ LITERATURA	62

1 ÚVOD

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

Je důležité si uvědomit, že samotná existence nezaměstnanosti je vlastně přirozeným fenoménem a atributem svobodné společnosti, založené na tržním principu a demokracii. Podstatou je svobodná volba lidí, zda přijmou zaměstnání nebo zda se stanou existenčně závislími na jiných příjmech než těch, které jsou realizovány na trhu práce. Pokud se však nezaměstnanost stává masovou a délka jednotlivých případů nezaměstnanosti se prodlužuje, dostává se tato problematika do centra pozornosti nejen těch, kdo ztrácejí práci, ale i do centra pozornosti celé společnosti. Politika zaměstnanosti je proto pro každou progresivní národohospodářskou politiku mimořádně významná.

Na problematiku nezaměstnanosti je třeba pohlížet v širších souvislostech. Problémy, které jsou s nezaměstnaností spojeny, nespočívají jen ve snížené efektivitě ekonomického systému a v plýtvání s lidskými zdroji. Nezaměstnanost přináší také rostoucí sociální napětí a sociální krize, které se následně projevují ve zhoršení veřejného zdraví, v nárůstu chudoby, v krizi společenského a rodinného života, v růstu kriminality či v rozšíření alkoholismu či toxikomanie. Ztráta zaměstnání má na člověka negativní vliv. Nezaměstnanost znamená značné snížení jeho životní úrovně, někdy přímo chudobu. Velmi často v důsledku nezaměstnanosti vzniká i ztráta společenského postavení a prestiže, u mladých lidí pak oddálení naděje na vybudování uspokojivé pracovní, rodinné a životní existence vůbec. Nezaměstnaní žijí častěji v konfliktních a

neuspořádaných rodinných poměrech, ztrácejí sebedůvěru, smysl života, stydí se za své postavení a také se mnohem častěji dopouštějí trestné činnosti.

Cílem mé bakalářské práce je analyzovat vývoj aktivní politiky zaměstnanosti a její realizaci v praxi. Tato analýza se zaměřuje na dobu od roku 1990 do současnosti. Při zpracování této práce vycházím především z odborné literatury týkající se daného tématu, ze souvisejících zákonů, z ročenek publikovaných Ministerstvem práce a sociálních věcí, ze statistických dat a z dostupných webových stránek.

V závěru práce se snažím formulovat opatření a východiska, která by dle mého názoru mohla přispět ke zvýšení zaměstnanosti v České republice.

2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

2.1 Vymezení pojmů, vztahů, cílů, vazba na sociální politiku

Politika zaměstnanosti je považována buď za jednu z oblastí sociální politiky, nebo za samostatnou oblast národohospodářské politiky státu v těsné vazbě na sociální politiku.

Pokud politiku zaměstnanosti chápeme jako jednu z oblastí sociální politiky, můžeme ji definovat vztahem k určitému cíli (jako politiku zaměstnanosti), nebo vztahem k určité sociální či demografické skupině (jako sociální zabezpečení, péče o zdravotně postižené apod.), případně vztahem k sociálně ekonomické jednotce (jako rodinnou politiku).

Politiku zaměstnanosti Krebs (2002) vymezuje jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil při svobodné volbě povolání. Usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce a o zefektivnění mechanismů působících mezi nimi.¹

Podle Sirovátky (2005) lze politiku zaměstnanosti chápat jako součást makroekonomické politiky. Politika zaměstnanosti tak představuje soubor makroekonomických opatření jako jsou monetární, fiskální a mzdová opatření, která pak více nebo méně ovlivňují i stranu poptávky na pracovním trhu.²

Z výše uvedených rozdílných pohledů lze shrnout, že politiku zaměstnanosti je možno chápat jako cílevědomou činnost příslušných subjektů (stát, vláda, odbory, podnikatelská sféra atd.), spočívající v regulaci a řešení problémů na trhu práce. Cílem této činnosti je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Jde především o odstranění možných negativních dopadů trhu práce, spočívajících

¹ Krebs, V., a kol. *Sociální politika*. 2. vyd. Praha : ASPI, a.s., 2002.

² Sirovátka, T. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd., Brno : MU Brno, 2005.

v nedostatku nabízené a rozdělované práce a ve vzniku nezaměstnanosti. Žádoucí je vytvoření takového systému nástrojů a opatření, který by vedl ke vzniku, ochraně a zabezpečení pracovních míst na straně jedné a k zajištění hmotného zabezpečení při ztrátě zaměstnání na straně druhé. Toto pojetí odpovídá klasickému rozdělení politiky zaměstnanosti na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti.

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

- přípravě adaptabilní pracovní síly, schopné přizpůsobit se potřebám trhu práce,
- rozvoji infrastruktury trhu práce, zabezpečující zprostředkovatelské, informační a rekvalifikační služby,
- vytváření podmínek pro územní mobilitu pracovních sil (byty, infrastruktura),
- zajištění sociálně přijatelných podmínek pro občany, kteří se dočasně stali nezaměstnanými tak, aby nebyli definitivně vyřazeni z trhu práce.

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

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

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

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

2.2 Vývoj právního a institucionálního zabezpečení zaměstnanosti

Ve 20. letech minulého století se v bývalém Československu začaly objevovat příznaky poválečné krize, které byly ještě zesíleny ztrátou trhů českého průmyslu v důsledku rozpadu Rakouska-Uherska. Český průmysl představoval 65 – 75 % průmyslu celého mocnářství a pokrýval vnitřní trh státu s 50 miliony obyvatel. Po vzniku Československa byl tento obrovský trh ztracen a průmysl musel hledat trhy nové. Velká nezaměstnanost, ke které v té době došlo, způsobila, že na čelné místo sociální politiky státu se dostala otázka podpor v nezaměstnanosti. Po první světové válce byl zaveden systém státních podpor, které však byly postupně omezovány. Výrazná změna nastala v roce 1925 zavedením tzv. **gentského systému**⁴, kdy stát přenesl svojí odpovědnost vyplácet peněžitou podporu v nezaměstnanosti na odborové organizace.

Další opatření v oblasti zaměstnanosti si vyžádala velká hospodářská krize, která vyvrcholila v Československu v roce 1933. Tato krize spojená s vysokou nezaměstnaností znamenala šok, se kterým se ještě dlouhá léta vyrovnávaly ekonomické i politické systémy ve všech průmyslových zemích. Prvořadou sociálněpolitickou otázkou se stala péče o nezaměstnané. Počet nezaměstnaných dosáhl asi 1 milionu osob a péče o nezaměstnané spočívala především ve zdokonalení gentského systému. Další podporou v nezaměstnanosti bylo zavedení tzv. naturálních dávek a zároveň systému nouzových prací financovaných ze státního rozpočtu. V roce 1934 zavedla vláda pracovní tábory, především pro pracující mládež. Tato iniciativa však pro nesouhlas veřejnosti ztroskotala.

4 Systém podpor v nezaměstnanosti, jímž se přenáší povinnost vyplácet nezaměstnaným peněžitou podporu ze státních orgánů na odborové organizace, částečně dotované státem. Podporu v nezaměstnanosti mohl podle gentského systému dostat jenom odborově organizovaný pracující. Zároveň se zvýšil vliv státu na odborové organizace. Název systému je odvozen od belgického města Gentu, kde byl roku 1901 poprvé zaveden. V České republice byl gentský systém uzákoněn roku 1921 a v platnost vstoupil roku 1925. Podporu mohl dostat jen ten, kdo byl členem odborů nejméně 6 měsíců před ztrátou zaměstnání, přičemž ji mohl pobírat nejvýše 13 a od roku 1930 pak 26 (ve výjimečných případech 39) týdnů v roce.

Specifickým rysem nezaměstnanosti ve 30. letech byl nejen pokles zaměstnaných osob, ale i pokles jejich mezd. Vysoká míra nezaměstnanosti tak znamenala výrazný propad životní úrovně i pro zaměstnané, kteří žili často na hranici strádání. Dávky sociálního systému nestačily na uspokojování potřeb všech nezaměstnaných a za daného stavu pokryly potřebu jen asi čtvrtiny nezaměstnaných.

V období Protektorátu Čechy a Morava umožnila celá řada předpisů okupačního práva volné disponování s pracovní silou. Především to bylo nařízení o všeobecné pracovní povinnosti, které se vztahovalo na všechny muže od 16 do 50 let. Systém nucené práce symbolizovaly pracovní knížky, zavedené v roce 1941 pro všechny osoby v pracovním poměru starší 14 let. Totální nasazení vyvrcholilo v roce 1944. Nejkrutější kapitolou tohoto období bylo zavlékání pracujících na práce do Německa. Celkový počet totálně nasazených československých občanů se odhaduje na 600 tisíc osob.

Poválečný vývoj v Československu navázal v oblasti sociální politiky na období první republiky, i když byl poznamenán vlivem II. světové války. V celé republice se přikročilo k uskutečňování požadavků národní a demokratické revoluce, zakotvených v Košickém vládním programu, ve kterém se vláda zavázala položit základy velkorysé sociální politiky a sociální péče o všechny vrstvy pracujícího lidu měst a venkova. K hlubokému zvratu v oblasti zaměstnanosti došlo v roce 1948. Direktivní způsob řízení národního hospodářství znamenal zavedení pracovní povinnosti všech práceschopných občanů a dosažení plné zaměstnanosti. Vznikla tak přezaměstnanost a trvalý nedostatek volných pracovních zdrojů.

Pokusem o odstranění uvedených nedostatků byl v 60. letech návrh reformy řízení národního hospodářství, tzv. „Bílá kniha“, která měla mimo jiné přiblížit ceny světové úrovni, zvýšit produktivitu práce a zefektivnit hospodaření s lidskými zdroji. Tento pokus sice zrušil pracovní povinnost občanů, ale kdo nepracoval a neprokázal, z čeho je živ, byl podle volného výkladu trestního práva nařčen z příživnictví. V letech 1968 – 1969 nastalo určité uvolnění při realizaci socialismu s lidskou tvář. V roce 1968 bylo opět zřízeno Ministerstvo práce a sociálních věcí a svoji činnost obnovil také Výzkumný ústav. Koncem tohoto období se různými progresivními opatřeními začala připravovat přestavba národního hospodaření.

V důsledku změněných společenských poměrů po listopadu 1989 začala zaměstnanost podléhat specifickým zvláštnostem nově utvářeného trhu práce a byly odstraněny poslední zbytky direktivního řízení i v oblasti zaměstnanosti. Skončila přezaměstnanost a objevili se první nezaměstnaní. Politika zaměstnanosti získala první účinný nástroj - zákon o nezaměstnanosti č. 1/1991 Sb., který byl účinný až do roku 2004, kdy byl vydán dnes platný a účinný zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

Před vstupem České republiky do Evropské unie bylo nutno úpravu politiky zaměstnanosti a její institucionální zabezpečení zrealizovat tak, aby vycházela z našich vlastních národních potřeb, demokratických tradic a zároveň byla v souladu s normami Evropské unie a usnadňovala tak naši aktivní účast při řešení problémů zaměstnanosti a nezaměstnanosti, včetně volného pohybu pracovních sil v rámci Evropské unie.

2.3 Hlavní demografické ukazatele a zaměstnanost

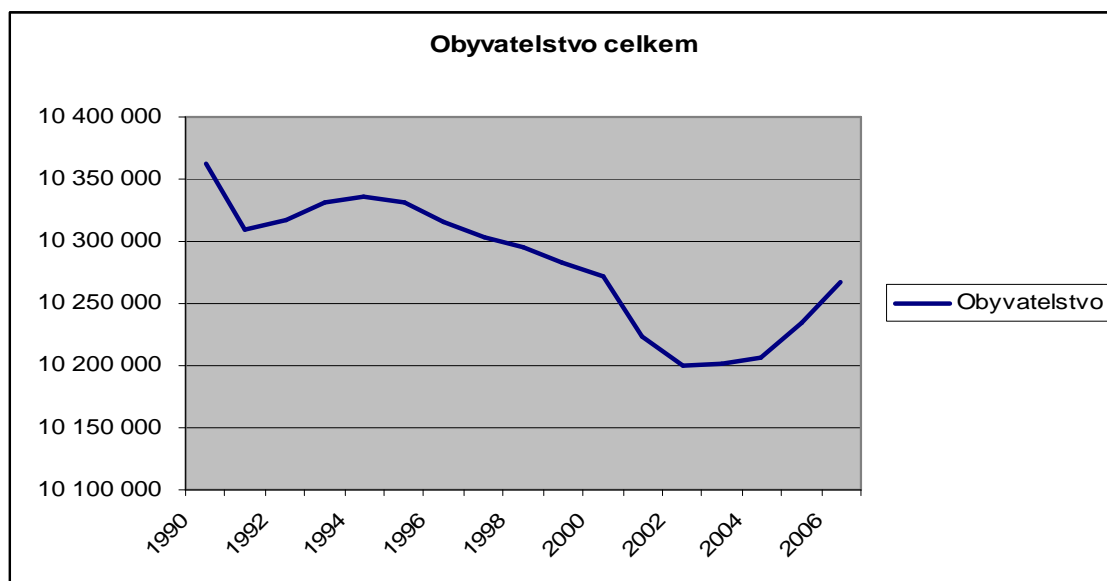
Demografie je věda o obyvatelstvu, jejímž předmětem jsou soubory jednotlivců určených v čase a prostoru. Podle Strakové (2006) je demografie vědní obor, který se zabývá reprodukcí lidských populací. Stále více se snaží pojmout reprodukci obyvatelstva v širším smyslu, kam lze zahrnout i reprodukci společenskou (tj. vzdělanostní, kvalifikační, postojovou, kulturní atd.). Tato vědní disciplína je provázána s dalšími vědními obory – např. sociologií, ekonomii, antropologií, lékařskými obory.⁵

Sociální politika musí odpovídat ekonomickým možnostem společnosti a demografickému vývoji. Hlavními sledovanými ukazateli jsou obyvatelstvo celkem (populace), naděje na dožití, porodnost, přirozený přírůstek/úbytek obyvatelstva, sňatečnost, rozvodovost a potratovost.

⁵ Vedral, P., Straková, A. *Zaměstnanost – vybrané kapitoly*. 1. vyd. České Budějovice : JU ZSF, 2006.

Obyvatelstvo celkem - všechny ukazatele by se měly vyvíjet rovnoměrně. U tohoto ukazatele to však neplatí, je nepředvídatelný. Charakter obyvatelstva bývá méně trvalý, protože je svázán s určitým územím více než s typem populace. Vývoj počtu obyvatel je značně kolísavý a zdlouhavý. Například pokles způsobený ve 30. letech minulého století z obavy před příchodem 2. světové války byl vyrovnán až v 80. letech minulého století. V současné době počet obyvatel opět mírně stoupá zejména z důvodu migrace – například slovenských Romů a z důvodu zvýšení počtu narozených dětí silným populačním ročníkům ze 70. let (viz obrázek 1).

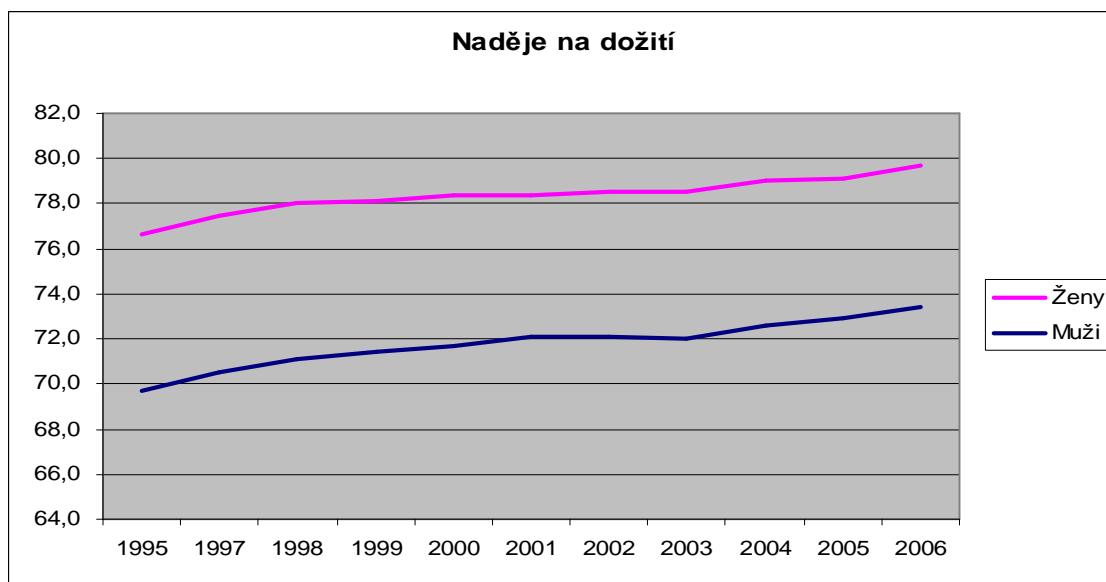
Obrázek 1: Obyvatelstvo celkem v letech 1990 – 2006



Pramen: Statistická ročenka 2007

Naděje na dožití – v současné době stoupá věk, kterého se lidé průměrně dožívají. V roce 1948 to bylo u mužů 67 let, u žen 73,4 let. V současné době se muži dožívají v průměru 72,6 let a ženy 79,7 let. Statistiky okolních států naznačují, že tato stoupající tendence bude i v budoucnu pokračovat. Následující obrázek 2 ukazuje stoupající tendenci naděje na dožití za posledních 11 let.

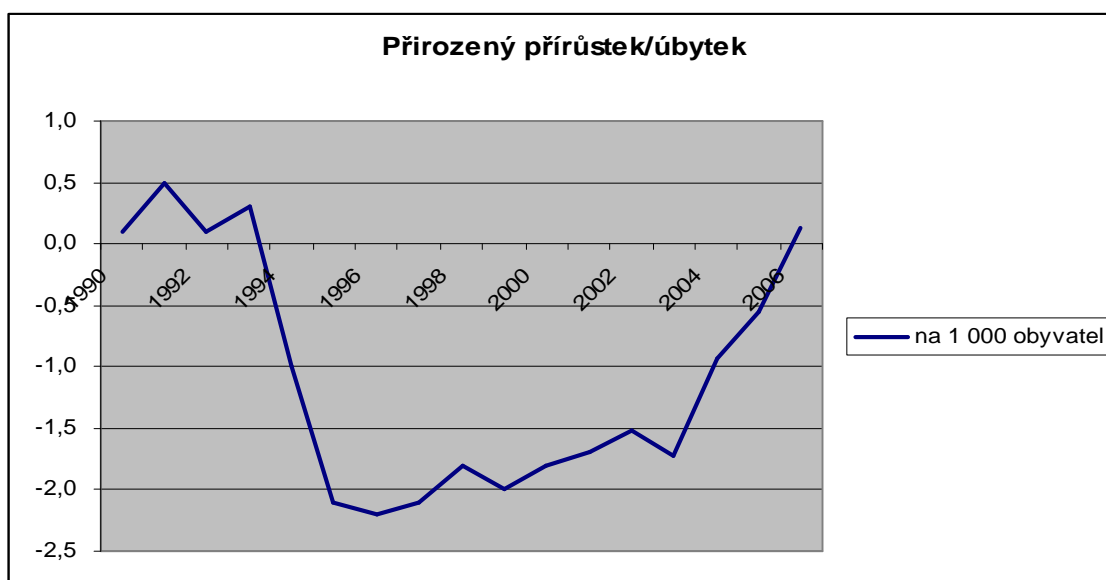
Obrázek č. 2: Naděje na dožití v letech 1995 - 2006



Pramen: Statistická ročenka 2007

Přirozený přírůstek/úbytek obyvatelstva – tento statistický ukazatel se netýká přistěhovalců, ale je to poměr narozených a zemřelých. V úmrtí nejsou takové výkyvy jako u narození, které je závislé na ekonomických podmínkách, módě atd. (viz obr. 3).

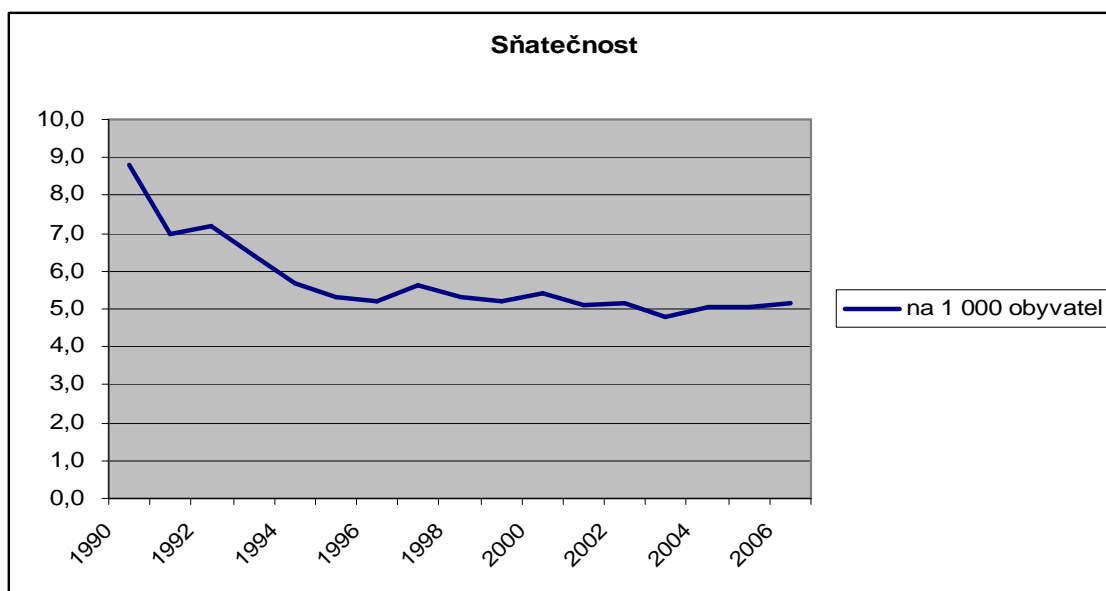
Obrázek 3: Přirozený přírůstek/úbytek v letech 1990 - 2006



Pramen: Statistická ročenka 2007

Sňatečnost uvádí počet sňatků na 1 000 obyvatel. V roce 1948 to bylo 10,8 sňatků na 1000 obyvatel, v roce 1990 8,8 sňatků a v roce 2004 to bylo už jen 4,8 sňatků. Sleduje se také průměrný věk svatebčanů, který po roce 1989 stoupal a v současné době se ustálil na 30 letech. Tento ukazatel je shodný v porovnání s okolními státy. V současné době trend počtu uzavřených manželství opět lehce stoupá. Jak ukazuje následující obrázek 4, je na 1 000 obyvatel uzavřeno 5,3 sňatků.

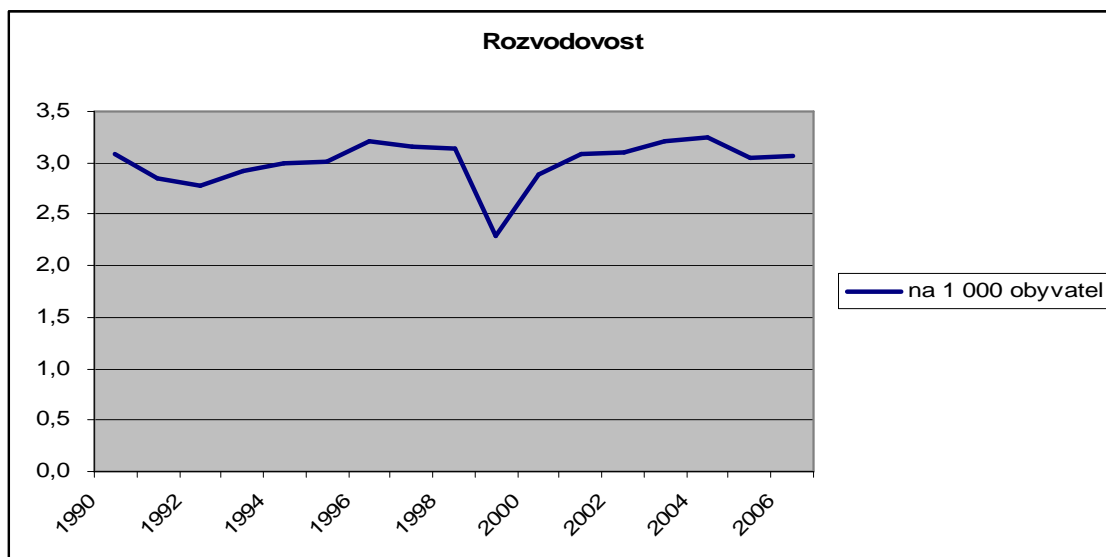
Obrázek 4: Sňatečnost v letech 1990 - 2006



Pramen: Statistická ročenka

Rozvodovost je počet rozvodů na 1000 obyvatel. V roce 1990 byl počet rozvedených 32 055, v roce 2006 je to 31 415 rozvedených. Tento údaj se oproti uzavřeným manželstvím výrazně nemění. Proto je zajímavějším ukazatelem poměr mezi uzavřenými sňatky a rozvody. Ten nám říká, že na 100 uzavřených sňatků připadá okolo 48,7 rozvodů. V počtu rozvedených jsou započítáni i lidé, kteří se rozvádějí poněkolkáté. Přehled rozvodovosti znázorňuje obrázek 5.

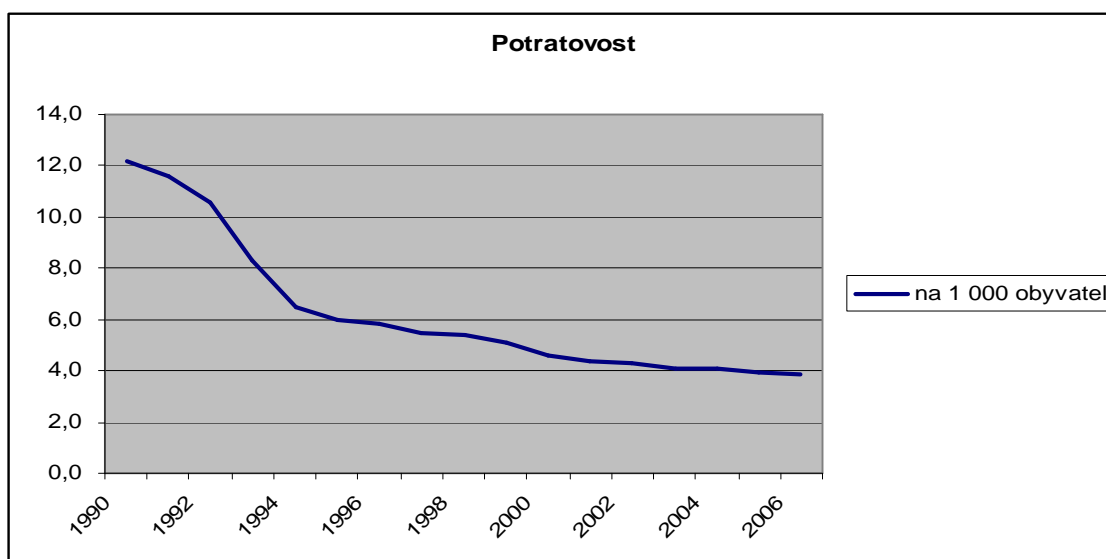
Obrázek 5: Rozvodovost v letech 1990 - 2006



Pramen: Statistická ročenka 2007

Potratovost popisuje následující obrázek 6, který udává počet všech potratů v letech 1990 - 2006 na 1 000 obyvatel. Index potratovosti je poměr počtu hlášených potratů k počtu dětí narozených za stejné období. Potratovost v současné době neustále klesá. Zatímco v roce 1990 to bylo 120 000 potratů, v roce 2006 už jen okolo 40 000.

Obrázek 6: Potratovost v letech 1990 - 2006



Pramen: Statistická ročenka 2007

Z výše uvedených grafů vyplývá, že současný demografický vývoj není příliš příznivý. Tato situace je důsledkem mnoha příčin a netýká se jen České republiky, ale i řady dalších, i ekonomicky vyspělejších zemí. Současný demografický vývoj je charakteristický především mimořádnou nepravidelností, prudkým poklesem porodnosti, posunutím věku uzavírání prvního sňatku a narozením prvního dítěte, růstem rozvodovosti a stárnutím obyvatelstva. Proces stárnutí obyvatelstva je dále zvýrazněn pozitivním faktorem, tj. prodloužením střední délky života (tzv. nadějí na dožití). Tyto rysy výrazně ovlivňují nejen současný, ale i budoucí rozsah a zejména strukturu pracovních zdrojů a vynucují si příslušné reagování ve státní, ekonomické, sociální, důchodové, ale i vzdělanostní politice. Souhrnně lze konstatovat, že v procesu vývoje obyvatelstva ČR v období po roce 1989 došlo v politické, ekonomické, sociální, vzdělanostní a zřejmě i zdravotní oblasti v krátkém období k výrazným změnám, které nemají v novodobé české historii obdoby.

2.4 Vývoj zaměstnanosti a její struktura

Úroveň zaměstnanosti po roce 1989 prošla vzhledem k celospolečenským změnám zajímavým vývojem. V prvních třech letech po změně politického systému zaměstnanost klesala o více než 10 % a od roku 1994 se začala znovu zvyšovat. Z údajů Úřadu práce vyplývá, že téměř polovina všech zaměstnaných změnila své pracovní místo i obor. Výrazně se snížila zaměstnanost ve velkých firmách, oproti tomu vznikl zcela nový segment samostatných živnostníků. Na udržení vysoké úrovně zaměstnanosti se vedle poskytovatelů služeb podílelo také snížení počtu pracujících osob v důchodovém věku, prodloužení mateřské dovolené ze 2 na 3 roky a prodloužení doby poskytování rodičovského příspěvku do 4 let dítěte.

Velký vliv na udržení vysoké zaměstnanosti na začátku v 90. let měl také způsob české privatizace. Podniky nebyly před privatizací restrukturalizovány a tento krok byl ponechán až novým vlastníkům.

V následujících letech však došlo opět k výraznému poklesu zaměstnanosti, a to v důsledku krachu velkých firem, prodloužení doby odchodu do důchodu atd. Bylo tedy zapotřebí uplatnit mechanismy umožňující stabilizaci na trhu práce a dosažení

maximální možné úrovni zaměstnanosti. Tyto mechanismy označujeme jako aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti.

2.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je vymezena jako souhrn opatření směřujících k maximální možné úrovni zaměstnanosti. Cílem je vytvářet reálné podmínky pro přiblížení se rovnováze mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle na trhu práce. Podstatou je stimulace zaměstnavatelů k vytváření pracovních míst a k jejich zachování, dále zabezpečení zprostředkovatelské, informační a poradenské služby, podpora osob se zdravotním postižením a také zvyšování adaptability a mobility pracovní síly.

Již několikrát zmiňovaná příprava adaptabilní pracovní síly tak hraje v aktivní politice zaměstnanosti velkou roli. „Požadavkům firem v současné době vyhovuje pouze minimum studentů. Společnost proto musí vynakládat obrovské prostředky na jejich další vzdělávání a přípravu pro pracovní nasazení. Potvrdilo se tak, že české školy nejsou zatím schopny vychovat správně kvalifikované absolventy připravené do praxe.“⁶

Aktivní politika zaměstnanosti podle Jírové (1999)⁷:

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

⁶ Dolejš, R. *Absolventi, nevyhovujete!* Ekonom. č. 20/2007. s. 34 - 35

⁷ Jírová, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha : Ediční nakladatelství VŠE, 1999.

Z výše uvedeného vyplývá, že významným faktorem při provádění aktivní politiky zaměstnanosti je její následný finanční efekt. Pokud je na nově vzniklé pracovní místo přijat uchazeč o zaměstnání, tak se snižují náklady na pasivní politiku zaměstnanosti a sociální dávky. Tento uchazeč pak následně odvádí daň a pojistné, což se ve výsledku promítne jako příjem státního rozpočtu.

Význam sociálního dopadu aktivní politiky zaměstnanosti spočívá zejména ve snížení míry nezaměstnanosti. Nezaměstnaní se vrací zpět do pracovního procesu, roste jejich společenské uplatnění a omezuje se jejich závislost na hmotném zabezpečení a sociálních dávkách. Aktivní politika zaměstnanosti působí zároveň jako prevence proti vzniku nezaměstnanosti.

2.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politikou zaměstnanosti obecně označujeme finanční podporu ze strany státu, poskytovanou osobám, které přišly o zaměstnání. Ve většině případů si ztrátu zaměstnání nezpůsobí sám zaměstnanec. Je proto přirozené, že očekává určitou formu kompenzace ztráty výdělku do doby, než nalezne nové zaměstnání. V zájmu státu není, aby se výrazně snižovala životní úroveň těchto fyzických osob, proto na sebe přebírá povinnost vyplácet nezaměstnaným občanům finanční příspěvek – podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci a to po určitou (podpůrčí) dobu a ve stanovené výši, která je vždy nižší než příjem v posledním zaměstnání. Nezaměstnaní jsou tak stimulováni k hledání nového zaměstnání.

Podle Sirovátky (2005) v sobě pasivní politika pracovního trhu zahrnuje nejrůznější formy kompenzace za ztrátou výdělku v nezaměstnanosti.⁸ Ve znění zákona o zaměstnanosti se pasivní politikou zaměstnanosti rozumí poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Jírová (1999) zahrnuje do pasivní politiky zaměstnanosti také možnost využití odchodu do předčasného důchodu v důsledku nedostatku pracovních míst.⁹ Stát ovšem takového důchodce penalizuje

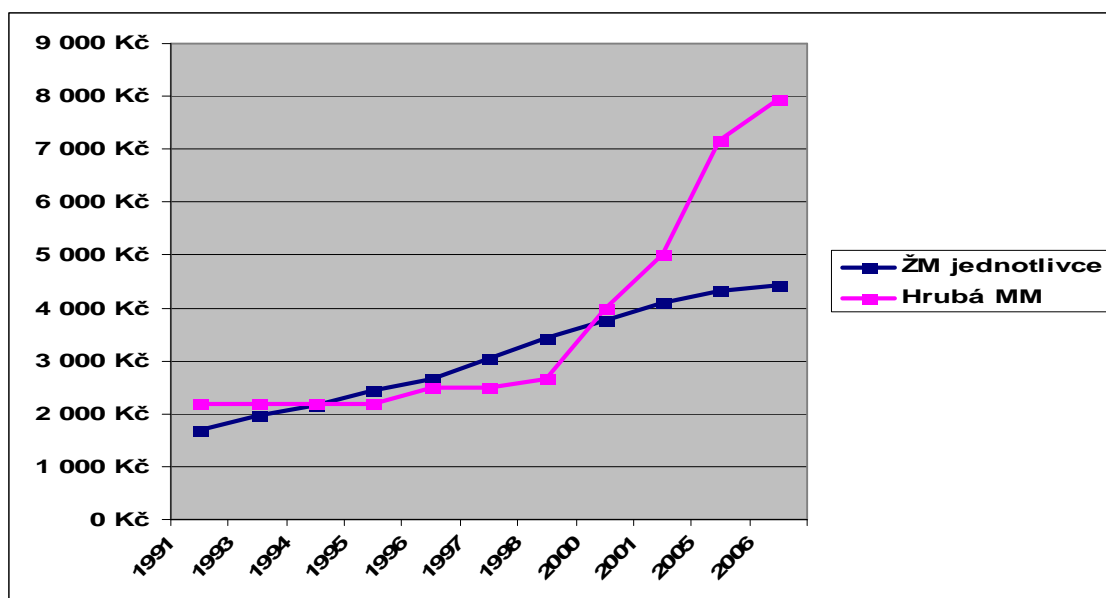
⁸ Sirovátka, T. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno : MU Brno, 2005.

⁹ Jírová, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha : Ediční nakladatelství VŠE, 1999.

nižším důchodem, takže o tuto možnost nemá velký zájem. Nabízí se zde tedy otázka, zda by nebylo pro stát výhodnější platit nezkrácený důchod předčasnému důchodci, který uvolní pracovní místo, nebo financovat různé aktivity politiky zaměstnanosti.

Dopady pasivní politiky zaměstnanosti mají také některé specifické důsledky, které jsou popisovány jako past nezaměstnanosti a nečinnosti. Tato past vzniká při malém rozdílu mezi očekávaným příjmem ze zaměstnání a podporami v nezaměstnanosti. Daná problematika postihuje zejména nízce kvalifikované pracovníky. Tito pracovníci dostávají mzdu, která není o moc vyšší než příjem, který by obdrželi ze sociálních dávek a jejich motivace ke vstupu na pracovní trh tím bývá značně snížena. Vývoj minimální mzdy a životního minima v letech 1991 – 2006 zobrazuje obrázek 7.

Obrázek 7: Vývoj vztahu minimální mzdy (MM) k životnímu minimu (ŽM)



Pramen: Vytvořeno autorem podle www.mpsv.cz¹⁰

¹⁰ <http://www.mpsv.cz/cs/1797>

3 NÁSTROJE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Zaměstnanost je významný ekonomický a sociální jev současné i budoucí společnosti. Každá fyzická osoba (pomineme-li rentiéry apod.) musí pracovat, aby získala dostatek finančních prostředků pro klidný a spokojený život, protože ekonomická aktivita je trvalým zdrojem příjmů. Zaměstnanost se stala obecným politickým jevem. Podle současné právní úpravy v ČR státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Při jejím provádění spolupracuje stát s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů. Ti všichni přijímají na sebe úkol napomáhat při vytváření pracovních příležitostí a uspokojovat oprávněnou poptávku fyzických osob po zaměstnání.

Podle Haláskové (2001) jsou nástroje politiky zaměstnanosti vždy zásahy státní moci, které napomáhají odstraňovat nedostatky na trhu práce. Stát působí na zaměstnanost zejména ovlivňováním nabídky pracovních příležitostí a poptávky po zaměstnání s cílem minimalizovat nezaměstnanost. Využívá k tomu jak

- zvýšení nabídky pracovních příležitostí, tak
- snížení poptávky po zaměstnání.¹¹

3.1 Možnosti zvýšení nabídky pracovních příležitostí

Jedním z hlavních úkolů politiky zaměstnanosti je zajištění práva na zaměstnání – práva fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází. Zprostředkováno jí má být vhodné zaměstnání, to je takové, které odpovídá její zdravotní způsobilosti a pokud možno i její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.

¹¹ Halásková, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava : FU Ostrava, 2001.

Úkolem státních orgánů je podporovat zaměstnavatele při vytváření nových pracovních míst, na kterých by našly uplatnění fyzické osoby hledající zaměstnání. Nové pracovní příležitosti obvykle vyžadují změnu, nebo zdokonalení dosavadní kvalifikace a vždy sebou přináší jiné pracovní prostředí, včetně spolupracovníků. Náklady spojené s rekvalifikací hradí převážně příslušný úřad práce.

Pracovní místa poskytující dlouhodobě trvale vhodné zaměstnání označujeme jako „společensky účelná pracovní místa“. Zaměstnavatel, který chce vytvořit společensky účelná pracovní místa, musí podat žádost na příslušný úřad práce a ten ji posoudí a vyřídí s ohledem na problémy ve svém správním obvodu. Kladně vyřídí jen žádosti, jejichž realizace pomůže umístit evidované uchazeče o zaměstnání, zejména ty, kteří mají pro své postavení ztížené uplatnění na trhu práce a je jim věnována zvýšená péče. Úřad práce, v případě schválení žádosti, podpoří zaměstnavatele například poskytnutím vratné či nevratné dotace, půjčkou či zárukou u peněžního ústavu, úhradou úroků z půjčky apod.

Pokud jde o místa poskytující krátkodobé, přechodné, zpravidla nepříliš kvalifikované zaměstnání, hovoříme o „veřejně prospěšných pracích“.

Růst nových pracovních příležitostí podporují také investiční pobídky. Ty stimuluje zahraniční a domácí investory a jsou financovány jak ze zahraničních, tak i z domácích zdrojů. Poskytování pobídek je podmíněno například použitím nových technologií nebo dodržováním ekologických předpisů.

Nejčastěji jde o:

- daňové úlevy,
- dotace na vytváření pracovních příležitostí,
- příspěvek na školení a rekvalifikaci zaměstnanců,
- podporu zainvestování pozemků,
- podporu rozvoje průmyslových zón atd.

Tvorba nových pracovních příležitostí je výrazně podpořena také rozvojem malého a středního podnikání. Nejčastější formou této podpory podnikatelským subjektům je poskytování investičního nebo provozního úvěru a jeho zvýhodněná úhrada.

Uvedené pobídky jsou převážně místně směřovány do regionů s vysokou mírou nezaměstnanosti. Toto dílčí opatření se v dnešních poměrech však velmi často zcela mívá účinkem na poli zaměstnanosti. Státem podporovaní investoři vytvářející nová pracovní místa musí stále častěji dovážet zaměstnance z ciziny, protože nevyhovující systém školství, nízká mobilita pracovní síly, či nefungující trh s byty má za následek nedostatek českých pracovníků.

3.2 Snížení poptávky po zaměstnání

Snížení poptávky občanů po zaměstnání má bezprostřední dopad na snížení nezaměstnanosti. Poptávku může ovlivnit zejména:

- změna stavů pracujících důchodců,
- změna stavů pracujících žen,
- prodloužení doby přípravy mladých občanů na povolání,
- úprava rozsahu zaměstnávání zahraničních občanů,
- zkrácení délky pracovní doby.

Změna stavu pracujících důchodců

V současné době pracuje v národním hospodářství více než sto tisíc osob v postproduktivním věku. Hromadné skončení jejich pracovního poměru by proto výrazně ovlivnilo situaci v pracovních silách v současnosti i v budoucnosti. Zákaz zaměstnávání po dosažení věku rozhodného pro přiznání starobního důchodu není možný s ohledem na naši právní úpravu. Kromě toho jsou zaměstnanci v postproduktivním věku v některých oborech těžko nahraditelní. Odchod do důchodu je také spjat s výrazným snížením životní úrovně občanů.

Některá opatření k částečnému ovlivnění ekonomické aktivity pracujících důchodců byla již realizována. Jde například o možnost odejít při dodržení určitých podmínek do starobního důchodu již před zákonem stanovenou hranicí, tzv. předčasného důchodu. Jak jsem již uvedl v předcházející kapitole, není o možnost odchodu do předčasného starobního důchodu velký zájem, a tak se toto opatření zcela

minulo účinkem. Opačným směrem, tedy k delšímu setrvávání zaměstnanců v pracovním procesu, působí neustále se zvyšující hranice pro přiznání starobního důchodu u mužů i u žen.

Změna stavu pracujících žen

Podíl počtu pracujících žen je v současnosti v České republice vyšší než v ekonomicky vyspělých státech, i když v některých z nich jejich podíl neustále stoupá jako důkaz rostoucí úlohy žen ve společnosti. Důvodem rozdílu je zejména mzdová a platová úroveň, neboť odměna za práci žen je důležitou součástí rodinného rozpočtu. Tuto okolnost nekompensuje ani zvýšení mateřského příspěvku a prodloužení jeho poskytování do vyššího věku dítěte.

Ženy tím, že jsou delší dobu mimo zaměstnání, ztrácejí pracovní způsobilost, včetně praktických dovedností. Ve vyspělých státech značná část žen, zejména většina těch, které pečují o děti nebo staré či nemocné příslušníky rodiny, pracuje na zkrácený pracovní úvazek. Přechodem na zkrácený pracovní úvazek by se poptávka po práci výrazně snížila a ženy by neztrácely svou kvalifikaci. Toto opatření vede naopak k vyšším pracovním výkonům a je tak výhodné pro obě strany.

Překážkou realizace uvedeného opatření je na jedné straně neochota většiny zaměstnavatelů přijímat ženy na mateřské resp. na rodičovské dovolené na zkrácený pracovní úvazek. Na druhé straně při dané ekonomické úrovni obyvatel, kdy rodina mnohdy potřebuje do svého rozpočtu plný výdělek manželky je nezájem pracovat na částečný úvazek také na straně žen (mužů). Této problematice věnuji samostatnou podkapitolu 6.2 Zaměstnávání žen, těhotných žen a matek

Prodloužení doby přípravy mladých občanů na povolání

Povinná školní docházka končí nyní v České republice v 15 letech věku. Po absolvování této doby může občan pokračovat ve studiu na středních a následně na vysokých školách. Průměrný věk vstupu do pracovního procesu je 19 let.

Možnost prodloužení přípravy na povolání je zatížena několika okolnostmi. Prvou z nich je, že rodiče by museli zabezpečovat své děti déle, což by nepříznivě

ovlivnilo jejich rodinný rozpočet – rodinné přídatky nepokryjí zvýšené náklady. Druhou je nepříznivý demografický vývoj a s tím spojený pokles porodnosti.

Úprava rozsahu zaměstnávání zahraničních občanů

Postavení zahraničních občanů se liší podle toho, odkud pocházejí. Odlišné postavení mají příslušníci členského státu Evropské unie a jejich rodinní příslušníci, kteří mají stejné právní postavení jako občané České republiky a jiné cizinci ze třetích států. Ti mohou být zaměstnáváni jen na ohlášených volných pracovních místech, která nelze obsadit jiným způsobem, zejména uchazeči a zájemci o zaměstnání příslušného úřadu práce. Ten cizincům vydá povolení k zaměstnání na dobu určitou, na jehož základě si mohou požádat o povolení k pobytu na území České republiky. U některých cizinců se ale povolení k zaměstnání nevyžaduje, například u vybraných expertů, zaměstnanců dceřiných firem zahraničních organizací atd.

Předností zaměstnávání cizinců je jejich lepší pracovní morálka a v důsledku toho i vyšší produktivita práce. V neposlední řadě zde hraje roli také skutečnost, že zahraniční zaměstnanci jsou ochotni vykonávat i nekvalifikované práce, o které čeští zaměstnanci nemají zájem.

Zkrácení délky pracovní doby

Fond pracovní doby byl ve srovnání s obdobím před listopadem 1989 zkrácen a počet nových dnů pracovního volna - především svátků se přibližně zdvojnásobil. Zkracování pracovní doby se váže na růst produktivity práce, která v České republice, ve srovnání s ekonomicky vyspělými státy, stále zaostává.

Jakkoliv se zdá toto opatření na první pohled logické, zkušenosti např. z Francie říkají, že je to řešení úplně nesmyslné. Za vlády socialistického prezidenta Mitteranda byl takovýto pokus učiněn a jeho výsledky pro hospodářství byly téměř katastrofální.

Všechna uvedená opatření působí jak na zvýšení nabídky pracovních příležitostí tak na snížení poptávky po zaměstnání a využívají se s přihlédnutím k celkové ekonomické situaci a ochotě měnit některé zvyklosti, které jsou v České republice hluboce zakořeněny. Stát může některá z nich ovlivňovat plně – například stanovení

hranice pro odchod do starobního důchodu, jiná jen částečně – například povolování práce cizinců, zejména třetích zemí.

Mezi nástroje politiky zaměstnanosti ovšem patří také moderní a liberální pracovní právo, které sice usnadňuje zaměstnavateli ukončit pracovní poměr (zaměstnanec je tedy „méně“ chráněn), ale na druhé straně mu dává možnost podle situace pružně nové zaměstnance přibírat. S tím jde ruku v ruce snaha o snižování ceny práce, která je nesmyslně zvyšována daňovým zatížením (sociální a zdravotní odvody) a také na první pohled tak vzdálená věc, jako je liberalizace trhu s byty. Dokud zde nedojde k zásadní změně, lze jen těžko očekávat mobilitu a flexibilitu pracovní síly.

4 NEZAMĚŠTNANOST

Existence nezaměstnanosti je přirozeným fenoménem svobodné společnosti. Pokud se nezaměstnanost nestává masovou, není považována za závažný ekonomický ani sociální problém. Jedná se o stav, kdy ten, kdo chce pracovat a akceptovat při tom mzdu, kterou mu zaměstnavatelé mohou nabídnout, zaměstnání vždy najde. V této souvislosti se hovoří o tzv. přirozené nezaměstnanosti, která se udává v rozmezí míry nezaměstnanosti 2 - 6 %. Tento stav se také někdy nazývá zaměstnaností plnou. Problém nastává v případě, když je velký počet lidí dlouhodobě nezaměstnaných a pak je potřeba, aby se společnost tímto problémem zabývala.

Nezaměstnanost je v tomto rozsahu jev nežádoucí a to jak společensky, tak ekonomicky. Úplně zamezit jí nelze, ale je možné ji minimalizovat. Prvním krokem k dosažení tohoto cíle je co nejpřesněji změřit její rozsah, zjistit důvody vzniku, její druhy, analyzovat je, navrhnout opatření a důsledně je dodržovat.

4.1 Druhy nezaměstnanosti

Základním kritériem pro určení druhu nezaměstnanosti je skutečnost, zda se jedná o nezaměstnanost dobrovolnou, či naopak nedobrovolnou neboli nechtěnou.

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

Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká tehdy, pokud za určitých podmínek existuje více pracovníků, kteří chtějí pracovat, než jaký je počet volných pracovních míst. Poptávka po pracovní síle je větší než její celková nabídka. „Část pracovních sil práci nenajde, přestože o ni usilují, jsou tedy nedobrovolně nezaměstnaní.“¹²

¹² Citováno podle Halásková, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava : FU Ostrava, 2001. str. 17.

O **frikční nezaměstnanost** se jedná, pokud se zaměstnaná osoba dobrovolně vzdá svého pracovního místa, protože si hledá jiné zaměstnání, které by lépe odpovídalo jejím představám (vyšší mzda, rychlejší kariéra, pracovní atmosféra atd.), případně když chce předejít očekávanému nebo ohlášenému propouštění. „Jedná se především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině těchto případů pro nezaměstnané osoby jen krátkou epizodou, během níž si hledají nové zaměstnání.“¹³ V této souvislosti Jírová (1999) uvádí, že i kdyby se ekonomika nacházela ve stavu úplné zaměstnanosti, bude vždy na pracovním trhu určitá fluktuace (hledání zaměstnání po absolvování školy, stěhování se do měst, návrat z mateřské dovolené).¹⁴ Délka frikční nezaměstnanosti může být ovlivněna i výší příspěvků poskytovaných v nezaměstnanosti. To znamená, že čím štedřejší je systém sociálních podpor, tím více se prodlužuje čas hledání práce.

Rozvoj ekonomiky přináší situace, kdy kvalifikační předpoklady uchazečů o zaměstnání neodpovídají požadavkům nových pracovních míst. Poptávka po pracovní síle požaduje nové profese či kvalifikace, ovšem struktura nabídky pracovní síly těmto požadavkům neodpovídá. Tuto situaci popisuje Mareš (2004) jako **nezaměstnanost strukturální**, kterou následně charakterizuje jako disproporce mezi kvalifikační strukturou nabídky práce a kvalifikační strukturou poptávky po ní na pracovním trhu.¹⁵ Hlavní aspekty strukturální nezaměstnanosti se projevují ve vyšší nezaměstnanosti osob s určitou kvalifikací, kterou trh v nabízeném rozsahu neabsorbuje a naopak vyšší poptávkou po kvalifikaci, která není na trhu práce v dostatečném rozsahu nabízena.

Problémy se strukturální nezaměstnaností stát bohužel přebíral z minulého totalitního hospodářství, jednostranně orientovaného na těžký průmysl. Hlavní příčiny tohoto druhu nezaměstnanosti spočívají zejména v technologickém pokroku, ve změnách výrobních programů a v zavádění moderní techniky a současně v již zmíněné nevhodné školské politice, která připravuje absolventy, o které nemá hospodářství zájem. Prevencí před strukturální nezaměstnaností je využívání rekvalifikací a dostatečná flexibilita pracovních sil. Rekvalifikace by však špatně nastavené školství

¹³ Citováno podle Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 2004. str. 17.

¹⁴ Jírová, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha : Ediční oddělení VŠE, 1999.

¹⁵ Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 2004.

neměla nahrazovat, protože je z hlediska dosažené kvalifikace méně kvalitní, nepružná a nákladná.

„Je-li nezaměstnanost důsledkem nevyužití stávajících kapacit z důvodů odbytových potíží způsobených hospodářskou recesí, hovoří se o **nezaměstnanosti cyklické**. Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, pak se jedná o **nezaměstnanost sezónní**.“¹⁶ Sezónní a cyklická nezaměstnanost je charakteristická nejen pro zemědělství, ale mohou jí být postiženy také služby, stavebnictví a cestovní ruch. V některých případech se proto podpora celoroční zaměstnanosti z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti jeví jako účinné preventivní opatření, které předchází sezónní nezaměstnanosti. Zaměstnavatel tak může udržet pracovní tým a ušetřit tak náklady na zaškolení nové pracovní síly.

Sociologické průzkumy potvrdily, že **trvale existují občané** v produktivním věku, kteří nejsou hmotně zabezpečeni a ač mohou pracovat a pracovní místa jsou k dispozici, **pracovat nechtějí**. Jako nezaměstnaní se hlásí proto, aby získali sociální dávky. Jejich počet lze zjistit odhadem a činí asi 2 % z obyvatelstva v produktivním věku.

Nezaměstnanost z preference volného času vzniká u zaměstnanců v důsledku nízké úrovně jejich reálných mezd. V tomto případě dává zaměstnanec přednost volnému času před zaměstnáním. Lze ji snížit zvětšením rozdílů mezi sociálními dávkami, hmotným zabezpečením v nezaměstnanosti a vyšší minimální mzdy (viz obrázek 7).

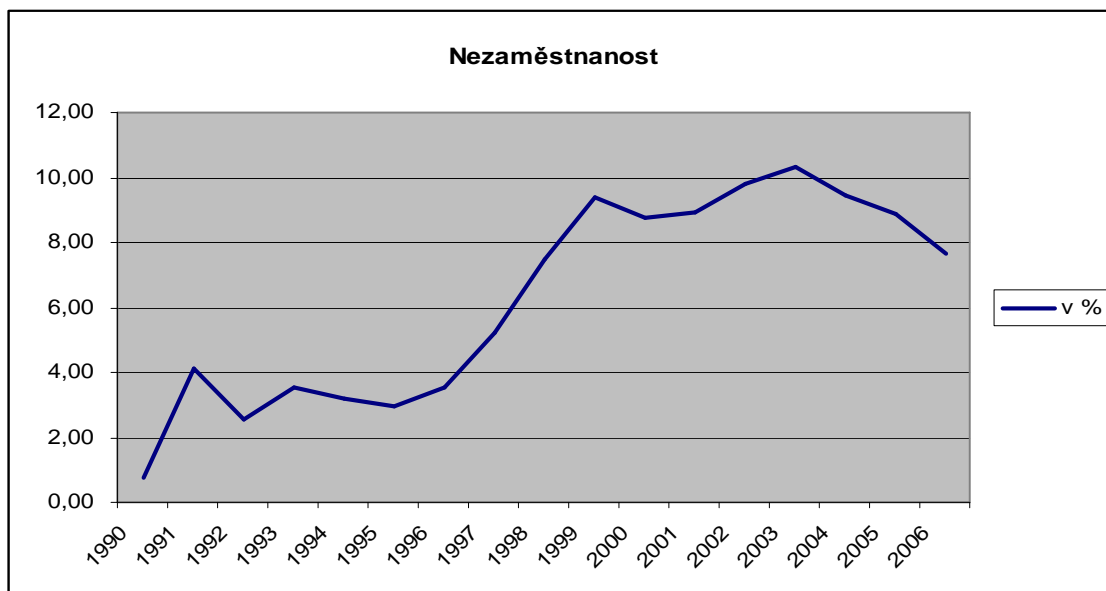
4.2 Metody měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost v určité oblasti vyjadřuje počet práceschopných fyzických osob, které jsou bez zaměstnání a mohou a chtějí pracovat. Lze ji měřit jak jejich absolutním počtem, tak i podílem z určité skupiny občanů. Touto skupinou občanů mohou být například všichni pracující i v postproduktivním věku včetně nezaměstnaných, nebo

¹⁶ Citováno podle Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 2004. str. 20.

všichni pracující v produktivním věku a nezaměstnaní. Vývoj nezaměstnanosti v letech 1990 – 2006 popisuje následující obrázek 8.

Obrázek 8: Nezaměstnanost v letech 1990 - 2006



Pramen: Statistická ročenka 2007

4.3 Ekonomické a sociální aspekty

Každému člověku způsobí ztráta zaměstnání nesporné potíže. Pro většinu osob to znamená snížení jejich životní a společenské úrovně, ztrátu sebevědomí, depresi atd.

Celospolečenské působení nezaměstnanosti závisí na jejím rozsahu a délce trvání. Za míru přiměřenou plné zaměstnanosti je považována úroveň 5 %. Někdy se hovoří také o přirozené nezaměstnanosti. Tato hodnota zohledňuje ty jedince, kteří nechtějí pracovat a také je v ní obsažena nutná strukturální a frikční nezaměstnanost.

Situace se však výrazně mění, jestliže míra nezaměstnanosti stále roste, zejména když dosáhne nebo dokonce překročí hranici 10 %. Stává se pak brzdou ekonomiky a neúměrně ji zatěžuje. Lidský potenciál není využíván, dochází k plýtvání lidskými zdroji, výdaje státu na hmotné zabezpečení prudce rostou, zatímco zdroje, vyhrazené pro tuto oblast, klesají.

Nepříznivá ekonomická situace se bezprostředně promítá i do oblasti sociální. Nezaměstnanost znamená pokles stability společnosti a ztrátu sociálního smíru. To vede i k hlubokým politickým otřesům, vyústí uje ve výměnu vlád, vypsání nových voleb atd.

Nejvážnější jsou sociální problémy jednotlivých nezaměstnaných. Obecně platí, že mladí lidé si na nezaměstnanost zvykají dříve a snadněji než starší – negativní dopady nezaměstnanosti rostou úměrně s věkem. Nejtěžší je dopad u starších pracovníků ve speciálních profesích, kteří mají pochybnosti, zda se dokáží ještě rekvalifikovat.

5 PERSONÁLNÍ ŘÍZENÍ

5.1 Sociální systém organizace a jeho propojení na sociální systém státu

Obsahem sociálního systému státu jsou zejména opatření v oblasti zaměstnanosti, mzdové politiky, celoživotního vzdělávání, životního prostředí a sociálního zabezpečení. Jeho cílem je vytvoření souladu mezi potřebami občanů a fungováním tržního hospodářství. Řada těchto opatření zasahuje do systému práce s lidmi v organizacích, které jsou povinny je respektovat. V oblasti zaměstnanosti to jsou zejména zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, zákon o sociálním zabezpečení, zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku a další. Sociální systém státu významně ovlivňuje systém práce s lidmi v organizacích.

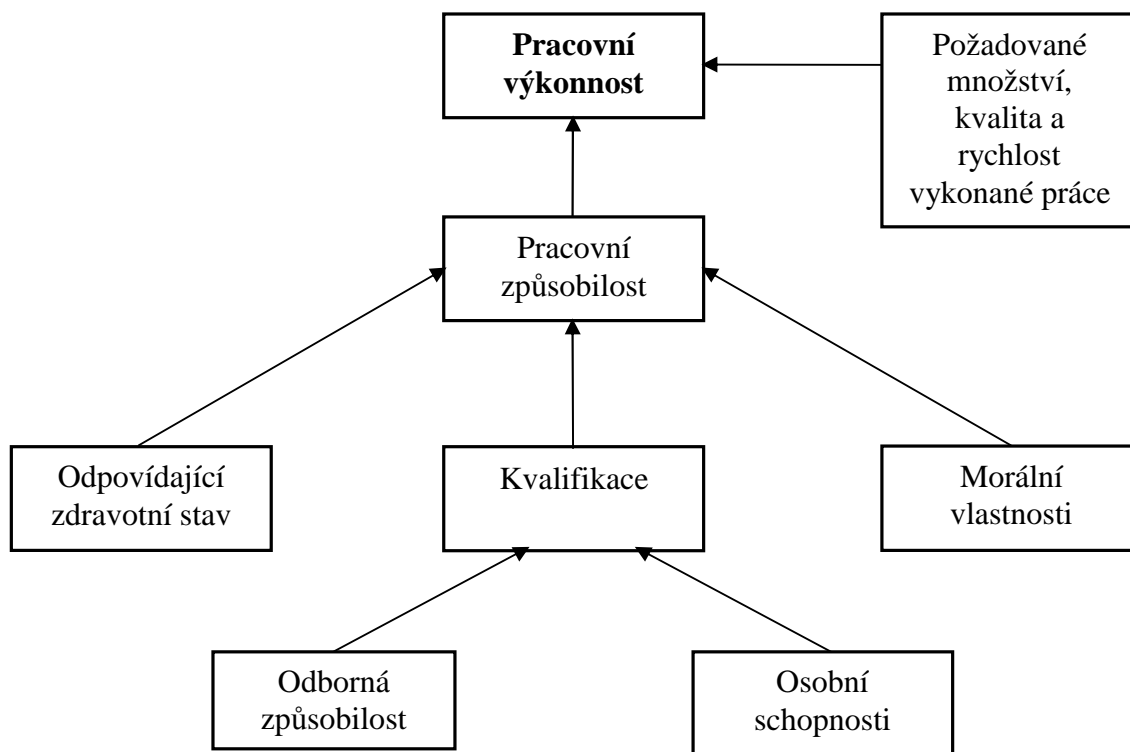
5.2 Personální řízení a jeho vazba na celkové řízení organizace

Řízení obecně znamená analyzování, plánování, organizování, provádění, hodnocení, stimulace a rozhodování utvářené tak, aby koordinovalo různé zdroje – materiální i lidské. Personální řízení popisuje Walker (2003) jako rozmístění zaměstnanců, které umožní využívat jejich pracovní způsobilost v plném rozsahu a stimulovat je k iniciativnímu plnění pracovních úkolů a k vnitřnímu uspokojení z vykonané práce. Obsahem personálního řízení je práce s lidmi, která využívá a uplatňuje metody věd o člověku např. psychologie, sociologie a pedagogiky.¹⁷

Z toho vyplývá, že personální řízení lze chápat jako systém práce s lidmi a můžeme ho charakterizovat jako množinu zaměstnanců organizace k určitému datu. Komplexní **funkci systému** práce s lidmi tvoří pracovní výkonnost podle následujícího obrázku 9.

¹⁷ Walker, A., a kol. *Moderní personální management*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, a.s., 2003.

Obrázek 9: Funkce systému



Pramen: Vytvořeno autorem podle Koubek, J. 2007¹⁸

Nutnou podmínkou pracovní výkonnosti je **pracovní způsobilost**. Pracovně způsobilý zaměstnanec musí být však také motivován k uplatnění svých schopností, aby objem vykonané práce, její kvalita a doba jejího výkonu splňovaly požadavky systému, zejména požadavky ekonomické, obchodní a technické.

Pracovní způsobilost je souhrn kvalifikace, zdravotního stavu a morálních vlastností zaměstnance. Měření **kvalifikace** je velice problematické, neboť je bez přímé vazby na vykonávanou práci jen prázdným pojmem. Kvalifikaci zaměstnance totiž nestačí definovat jen jako odbornou způsobilost – soubor požadovaných teoretických vědomostí a praktických dovedností. Teoretické vědomosti pro výkon určité práce charakterizovat lze, i když ne úplně přesně a spolehlivě, dosaženým stupněm vzdělání zaměstnance. Praktické dovednosti pak poměrujeme délkou praxe v příslušném oboru.

¹⁸ Koubek, J. *Řízení lidských zdrojů*. 4. vyd. Praha : Management Press, 2007.

Velmi významné, avšak obtížně poznatelné jsou **osobní vlastnosti** zaměstnance, např. schopnost uplatnit v praxi své znalosti. Řídící pracovník zpravidla ví, jak řídit své podřízené, neboť se tyto dovednosti naučil v různých kurzech nebo to sám studoval. Přesto však může být při uplatnění svých znalostí a dovedností neúspěšný, protože neumí např. jednat s lidmi. Rozhodující činitel je proto osobnost zaměstnance. Ta musí korespondovat s požadavky, které na ni klade vykonávaná práce.

Při posuzování zaměstnance musíme brát zřetel také na jeho věk, neboť reakce na stejné situace se liší podle věku. Čas je významným faktorem i při hodnocení kvalifikace zaměstnance. Např. několikaleté setrvání na stejném pracovním místě nemusí vždy znamenat zásobu cenných zkušeností a dovedností. Může mít naopak za následek propadnutí nežádoucí rutiny a v důsledku toho neochotu k jakýmkoliv změnám, třeba při zavádění nových technologií. Proto se kladou stále větší požadavky na samostatnost myšlení zaměstnance, na schopnost praktického využití jeho teoretických znalostí a na jeho pracovní adaptabilitu.

Důležitou součástí pracovního potenciálu každého zaměstnance jsou jeho **volní vlastnosti** a jeho **vztah k sociálnímu okolí**. Patří sem schopnost překonávat překážky, sebeovládání, schopnost ovlivňovat další spolupracovníky, iniciativa, cílevědomost, sociální cítění a empatie. Aby byl potenciál uvedených vlastností využit, je třeba na zaměstnance působit, stimulovat jej.

Mezi ostatní náležitosti systému práce s lidmi patří jeho organizace a řízení, tj. rozdělení jeho obsahové náplně mezi odborný útvar a řídicí pracovníky a vymezení odpovědnosti za rozhodování v této oblasti. Za metodiku personální činnosti odpovídá personální útvar. Sám provádí některé personální činnosti jako např. plánování potřeby zaměstnanců a jejich nábor, návrhy popisů pracovních míst a dohlížení na dodržování pracovněprávních předpisů.

Personální útvar bývá obvykle štábním útvarem ředitele organizace s touto vzorovou pracovní náplní:

- zpracování metodiky personálních činností,
- plánování potřeby zaměstnanců,
- získávání zaměstnanců – jejich nábor, výběr a přijímání,
- stimulace zaměstnanců a její formy,
- další rozvoj zaměstnanců, zejména formou jejich dalšího vzdělávání,
- péče o bezpečnou a hygienickou práci,
- sociální služby,
- účast zaměstnanců na řízení organizace – kolektivní vyjednávání,
- evidence zaměstnanců,
- výklad pracovněprávních předpisů a kontrola jejich dodržování.

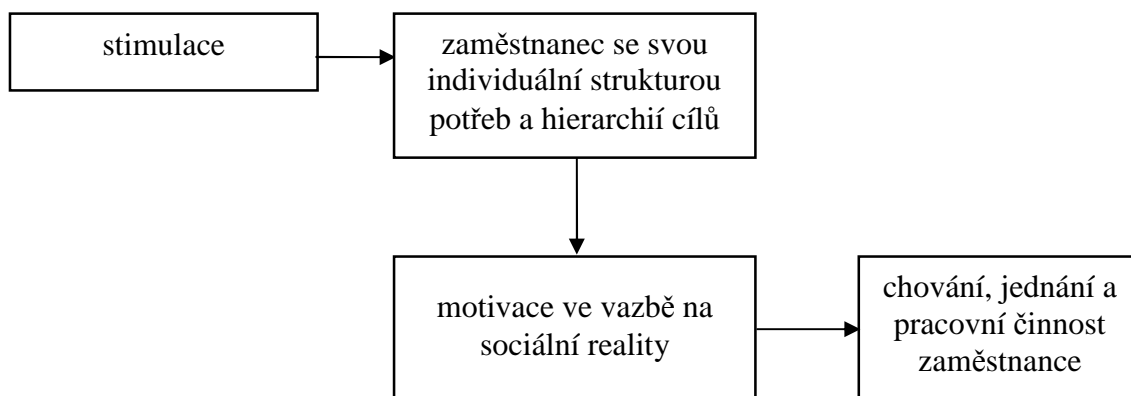
Organizační schéma si vytváří každá organizace sama podle svých specifických podmínek, zejména podle rozsahu práce a s přihlédnutím k pracovní způsobilosti zaměstnanců, začleněných do personálního útvaru. Zpravidla vždy je personální útvar podřízen přímo řediteli organizace. Velikost personálního oddělení je přímo závislá na velikosti organizace. Ve středně velké firmě tuto práci obvykle vykonává jeden člověk ve spolupráci se mzdovou účtárnou.

5.3 Motivace a stimulace zaměstnanců

Pracovní motivace zaměstnanců je jedním ze základních faktorů, které ovlivňují jejich výkonnost. Motivace je velmi často zaměňována za stimulaci. Platí zásada, že stimuluje zaměstnavatel a tím je motivován zaměstnanec. V každé progresivní organizaci je věnována faktorů motivace a stimulace zaměstnanců odpovídající pozornost. Pracovní motivace je součástí procesu vedení lidí. Je závislá jednak na „sebemotivaci“ (např. práce zaměstnance je zajímavá a on sám se snaží vyniknout v určitém oboru), a jednak na ztotožnění jeho osobních hodnot s cíli zaměstnavatele.

Ten ovlivňuje zájmy zaměstnance vhodnou stimulací, do které lze zahrnout i způsob vedení. Vazbu stimulace a motivace lze znázornit podle následujícího obrázku 10.

Obrázek 10: Vazba stimulace a motivace



Pramen: Sestaveno autorem podle Koubek 2007¹⁹

Žádoucího efektu se proto dosáhne jen tehdy, když jsou stimulace i motivace v souladu. Neodpovídá-li stimulace potřebám zaměstnance, je neúčinná a zaměstnanec není motivován. V dnešní době se od vedoucího očekává, že zná každého člena svého týmu a ví, jak ho povzbuzovat k nejlepším výsledkům.

Každý zaměstnanec potřebuje individuální motivační přístup od svého nadřízeného. Navíc se ve většině organizací vyskytují rozdílné skupiny zaměstnanců, z nichž každá vyžaduje specifický přístup motivace. Je nutné, aby si jak personální útvar, tak jednotliví vedoucí uvědomili důležitost tohoto přístupu. Existují obecně uznávaná pravidla pro motivaci vedoucími jako např.:

- pochválit podřízené zaměstnance,
- pravidelně se jich ptát na jejich názory,
- dbát na to, aby byli dobře informováni,
- pravidelně hodnotit jejich práci,
- jít příkladem,
- vést rozhovory o jejich požadavcích,

¹⁹ Koubek, J. *Řízení lidských zdrojů*. 4. vyd. Praha : Management Press, 2007.

- vhodně načasovat konstruktivní kritiku,
- dávat na vědomí jejich důležitost pro ně samé, pro spolupracovníky a organizaci.

5.3.1 Benefity jako prostředky stimulace

Zaměstnanci stále častěji očekávají, že navíc k peněžní odměně ve formě mzdy nebo platu obdrží další složky odměny. Zaměstnanecké výhody – benefity jsou podle Koubka (2003) takové formy odměn, které organizace poskytují pracovníkům pouze za to, že pro ně pracují.²⁰ Hlavním cílem, proč jsou tyto výhody poskytovány nad rámec zákonů, je získat a udržet si zaměstnance, přispět k dosažení cílů organizace a efektivně využít náklady na odměňování.

V privátní sféře je možné uvést širokou škálu různých výhod, které poskytují organizace svým zaměstnancům. Od příspěvků na osobní činnosti, pojištění přes dopravní prostředky, spojovací techniku, stravování, lékařské a rekondiční služby až třeba k poradenským službám.

Zaměstnanecké výhody se dají členit různým způsobem. Například:

1. Podle účelu

- a) Programy, které mají za cíl poskytnout pomoc v případě ztráty příjmu zaměstnance v důsledku odchodu do důchodu, smrti, invalidity, nezaměstnanosti a nákladů na léčení.
- b) Placené volno na dovolenou, pro nepřítomnost v práci z důvodu nemoci nebo v době odpočinku, přestávky na oběd apod.
- c) Výhody související se životním cyklem, včetně služeb péče o děti, péče o staré lidi a jiných služeb.

2. Podle načasování výhod:

- a) Výhody, které jsou poskytovány okamžitě, např. zajištění parkovacího místa, příspěvek na stravu, příspěvek na oděv či poskytnutí podnikové uniformy.

²⁰ Koubek, J. *Řízení lidských zdrojů*. 4. vyd. Praha : Management Press, 2007.

b) Odložené do určitého data v budoucnosti, např. penzijní pojištění a dovolená a mzda v jejím průběhu.

5.3.2 Nepeněžní formy odměňování

Nepeněžní odměny jsou jakékoliv odměny, které jsou zaměřeny na potřeby zaměstnance dosáhnout úspěchu, uznání, odpovědnosti, vlivu a osobního růstu. V podstatě to znamená vytvořit v organizaci vnitřní systém a vnitřní kulturu, ve kterých budou zakotveny alespoň tyto zásady:

- projevovat zaměstnancům vážnost a úctu k jejich práci a k nim osobně,
- pěstovat v zaměstnancích hrdost na svůj podnik a řídit podnik tak, aby na něj zaměstnanci mohli být hrdí.
- dát zaměstnancům pocit bezpečí a jejich osobní úspěšnosti,
- dát zaměstnancům pocit, že se svou prací podílejí na společném úspěchu, že přispívají k něčemu velkému,
- dát zaměstnancům pocit (nebo jistotu), že jejich práce je smysluplná,
- dát pracovníkům důvěru, projevovat jim důvěru, aby pracovali s jistotou a samostatněji uplatňovali řadu svých řešení a nápadů,
- dát pracovníkům vizi odborného růstu a vizi jejich osobní perspektivy ve firmě,
- informovat pracovníky o cílech firmy,
- delegovat pracovníkům pravomoc i odpovědnost, aby se cítili více zainteresováni.

5.3.3 Návrhy na možná zlepšení

Nabídky výhod je možné přizpůsobovat individuálně podle postavení a výkonnosti zaměstnance nebo skupinově, např. podle věku nebo funkční příslušnosti (např. výroba). Výběr výhod je časově otevřený, to znamená, že zaměstnanec může své výhody periodicky potvrzovat nebo měnit. Tento přístup je často označován jako „kafetéria systém“, který představuje nabídkové menu výhod většinou v různých „cenách“, ze kterých si jednotlivec může vybrat a vytvořit si z nich sám takovou

sestavu, která mu v daném čase nejlépe vyhovuje. Kafetéria nahrazuje tradiční celoplošné systémy poskytování výhod. Výraznou orientací na individuální potřeby zaměstnanců a osobní volitelnost při jejich uspokojování se zvyšuje pozitivní postoj zaměstnance k firmě. Zaměstnanci si uvědomují vyšší hodnotu, kterou takto pro sebe získávají. Zároveň dochází ke snižování celkových nákladů podniku na odměňování.

Benefity je také vhodné obměňovat, protože pokud si na ně zaměstnanci zvyknou, berou je jako samozřejmost a jejich stimulační účinek se ztrácí.

5.4 Vedení zaměstnanců

Vedení zaměstnanců je hlavní pracovní náplní řídicích pracovníků. Zejména v období zdokonalování celkového řízení organizace nabývá zvláštní důležitosti a stává se tak rozhodujícím nástrojem pro uplatnění personálního řízení v praxi. Je třeba si uvědomit, že jsou to právě zaměstnanci, kteří jsou hybnou silou rozvoje organizace a styl vedení lidí proto musí odpovídat jak obecným zásadám organizace a řízení lidí, tak i povaze řídicího pracovníka. Vedoucí pracovník se musí naučit své podřízené přesně informovat nejen o vlastních úkolech, ale i o úkolech celého pracovního kolektivu.. Nepřesné a neúplné informace mohou totiž vést ke zhoršení mezilidských vztahů uvnitř pracovního kolektivu a zeslabit pozitivní motivaci spolupracovníků.

Závažné rozhodnutí konzultuje řídicí pracovník se spolupracovníky, nedává však o něm hlasovat. Rozhodnutí je jen na něm samotném. Tímto si však ověřuje vědomosti a dovednosti svých zaměstnanců a dává jim najevo, že jsou všichni rovnoprávnými členy pracovního kolektivu. S tím souvisí i další disciplína - delegování. Řídicí pracovník nemůže sám nést tíhu úkolů, za které je odpovědný. Deleguje proto část svých pravomocí na své spolupracovníky a to přesně a jednoznačně. Nezbavuje se však odpovědnosti za delegované pravomoci.

Mimořádně úspěšné výkony spolupracovníků musí řídicí pracovník oceňovat cíleně a to jak peněžně, tak i morálně. Postihuje nedbalost a neplnění pracovních úkolů. Měl by být schopen si najít čas jak na pracovní starosti i problémy zaměstnanců, tak i na jejich osobní problémy. Stává se tak přítelem a rádcem, aniž by tím byla otřesena jeho autorita. Zároveň by měl umět přijmout kritiku a nebát se jí. Dovede-li spolupracovníky

pozitivně motivovat a podaří-li se mu vybudovat pevnou síť mezilidských vztahů, pak pevnost této sítě mu pomůže snést zátěž kritiky a sám se tak může dále rozvíjet. Pokud se řídicí pracovník dokáže otevřeně přiznat k vlastním chybám, kterých se dopustil v práci, dokáže pochopit i chyby, kterých se dopouštějí spolupracovníci a je schopen jim v takovém případě pomoci. Jeho úspěšnost je však vedle vlastních zkušeností podmíněna také uplatněním poznatků věd o člověku, především psychologie, sociologie a pedagogiky.

6 PRÁVNÍ ÚPRAVA ZAMĚSTNANOSTI V ČR

Po roce 1989 došlo v rámci transformace české ekonomiky k formování institucionálních a legislativních základů politiky zaměstnanosti. K 1.8.1990 byla na úseku MPSV zřízena Správa služeb zaměstnanosti, které byly svěřeny řídicí koordinační kompetence v oblasti politiky zaměstnanosti. Na základě zákonného opatření předsednictva ČNR č. 306/1990 Sb., byly během roku 1990 v jednotlivých okresech zřízeny úřady práce. Působnost ve věcech pracovních sil byla přenesena z okresních národních výborů na okresní úřady práce a z krajských národních výborů na MPSV.

Oblast právních vztahů na úseku zaměstnanosti byla až do 30.9.2004 upravena zejména federálním zákonem č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. Tento zákon, který vycházel ze základních zásad Všeobecné deklarace lidských práv z roku 1948, vedle zprostředkování zaměstnání dále upravoval rekvalifikace, hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání, postup zaměstnavatelů při zaměstnávání občanů a zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Na federální zákon o zaměstnanosti navazoval zákon ČNR č. 9/1991 SB. o zaměstnanosti a působení orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti. Dané zákony pak byly blíže prováděny vládními nařízeními a vyhláškami. Tyto předpisy, které vznikaly za jiných společensko-ekonomických podmínek, byly v průběhu novodobé historie mnohokrát novelizovány. Mnohdy již nemohly účinně regulovat právní vztahy vznikající v oblasti zaměstnanosti a ani nedisponovaly vhodnými právními nástroji, které by napomohly rozvoji trhu práce a snižování nezaměstnanosti.²¹

Ke dni 1.10.2004 nabyl účinnosti nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Jeho hlavním smyslem bylo změnit již nevyhovující právní úpravu tak, aby bylo možné regulovat vztahy vznikající v oblasti zaměstnanosti a zároveň měl být plně kompatibilní s právem Evropských společenství.

²¹ Jouza, L. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*. 1. vyd. Praha : Polygon, 2004.

6.1 Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

Nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., jenž nabyl účinnosti dne 1.10.2004, je hlavní právní normou, která upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti v souladu s právem Evropských společenství.

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb, je dále prováděn těmito právními předpisy:²²

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

Mezi hlavní principy zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. patří:²³

- upřesnění postupů a zpřísnění podmínek při zprostředkování zaměstnání úřady práce; zejména se jedná o podmínky pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání,
- zpřísnění podmínek pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti, změna výše podpory v nezaměstnanosti a délky podpůrní doby jejího poskytování,
- úprava částečné zaměstnanosti,²⁴
- stanovení závazných pravidel při zprostředkování zaměstnání agenturami práce, které jsou v souladu s požadavky Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce,

²² Vypracováno podle: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan

²³ Vypracováno podle: <http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/aktual/ep-3>

²⁴ Dle nového zákona o zaměstnanosti evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání výkon tzv. „krátkodobého zaměstnání“ bez ohledu na vyšší mzdy a také zaměstnání s kratší pracovní dobou.

- komplexní úprava problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jejich postavení na trhu práce,
- možnost úřadu práce požádat o posouzení zdravotního stavu fyzické osoby pro účely zaměstnanosti a povinnosti této osoby podrobit se vyšetření zdravotního stavu,
- úprava postavení občanů EU na trhu práce v České republice v souladu s požadavky právních aktů evropských společenství,
- zapracování ochrany dětí při umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti.

Zákon o zaměstnanosti rovněž zavádí nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Konkrétně se jedná o příspěvek na zapracování, překlenovací příspěvek a příspěvek na dopravu, který byl v minulosti úspěšně testován z prostředků projektu Phare. Mezi opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou také nově zařazeny cílené programy k řešení nezaměstnanosti, které mohou být realizovány prostřednictvím spolupráce úřadů práce s dalšími institucemi včetně mezinárodní spolupráce. Úřady práce mohou uplatňovat nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti zohledňující specifické podmínky na pracovním trhu. Reformován je také systém společensky účelných pracovních míst. Úroveň jejich finanční podpory je nově vztažena k relativní výši míry nezaměstnanosti v regionu – příspěvky na společensky účelná pracovní místa jsou vyšší v regionech s vyšší nezaměstnaností. Nová právní úprava navíc umožňuje, aby se jednalo nejen o nově vytvořená pracovní místa, ale také o místa vyhrazená pro určitou kategorii nezaměstnaných, kteří jsou na trhu práce určitým způsobem znevýhodněni. Zákon o zaměstnanosti uvádí demonstrativní výčet těchto uchazečů o zaměstnání. Kromě osob se zdravotním postižením sem řadí např. fyzické osoby do 25 let věku a osoby starší 50 let, absolventy vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu, fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku, fyzické osoby vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců. Ostatní nástroje zůstávají zachovány – veřejně prospěšné práce, poradenství, chráněné dílny a pracoviště, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a investiční pobídky.

Na základě zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., jsou v rámci aktivní politiky zaměstnanosti na celém území České republiky poskytovány:²⁵

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvky,
- příspěvek na dopravu zaměstnanců,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Jednotlivými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti se podrobněji zabýváme v následujících podkapitolách.

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti je rovněž poskytováno poradenství, cílené programy v oblasti zaměstnanosti a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce. Poradenské služby nabízejí pomoc při volbě povolání, během zprostředkování vhodného zaměstnání, při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a při volbě přípravy k práci osoby se zdravotním postižením.

Cílené programy, které řeší problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda ČR, o programech obecního, okresního a krajského charakteru rozhoduje MPSV. V rámci cílených programů mohou být realizovány i mezinárodní programy financované ze strukturálních fondů EU. Program pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností je příkladem cíleného programu. Tento program je věnován regionům s nezaměstnaností

²⁵ § 104 odst 2 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

vyšší než 14 % v posledních dvou pololetích předcházejících podání žádosti o dotaci na tvorbu nových pracovních míst či rekvalifikaci pracovní síly.

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením – podrobnosti ohledně úpravy zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsou uvedeny v kapitole 6.2. - Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

6.1.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace jsou jedním ze stěžejních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. „Rekvalifikací se rozumí získávání nové kvalifikace, zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získávání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.“²⁶ Pojem rekvalifikace tak zákon o zaměstnanosti pojímá širěji než zákoník práce. Zákoník práce rekvalifikaci vymezuje pouze jako zvyšování a udržování stávající kvalifikace, přičemž zákon o zaměstnanosti do pojmu rekvalifikace přiřazuje i získávání nové kvalifikace pro osoby, které doposud žádnou kvalifikaci nedisponovaly.

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

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

Dle Jouzy (2004) se rekvalifikace uskutečňuje formou vzdělávání:²⁷

- ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,
- ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,
- ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,

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

²⁷ Jouza, L. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*. 1. vyd. Praha : Polygon, 2004.

- ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování práce podle § 33 zákona o zaměstnanosti,
- v teoretické a praktické přípravě v učebních nebo studijních oborech, nebo v učebních či studijních oborech s upravenými učebními plány,
- v jiných vzdělávacích aktivitách.

Rekvalifikace je prováděna akreditovaným zařízením či vzdělávacím nebo zdravotnickým zařízením, které má akreditované studijní programy, zaručuje určitý standard kvality a přináší tak pro rekvalifikanta lepší možnost pracovního uplatnění. Akreditovaným zařízením, vzdělávacím nebo zdravotnickým zařízením s akreditovanými vzdělávacími programy se rozumí zařízení, popřípadě k vzdělávání určený útvar zaměstnavatele, které získalo akreditaci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.²⁸

Příslušné úřady práce zajišťují rekvalifikace na základě dohody s uchazečem o zaměstnání. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu také poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Tyto rekvalifikace by však měly probíhat s ohledem na potřeby zaměstnavatelů, aby úřady práce nepřipravovaly rekvalifikované, o které nemá vlastně nikdo zájem.

V zájmu dalšího pracovního uplatnění zaměstnanců, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání zejména v důsledku strukturálních změn, může být rekvalifikace realizována také u zaměstnavatele. Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Provádí se v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance. Za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje, jen pokud je to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení.

Rekvalifikace, která je realizována u zaměstnavatele, je pro rekvalifikanta výhodnější, než rekvalifikace zajišťovaná úřadem práce. Výhody spočívají v tom, že rekvalifikant zůstává i nadále zaměstnán u svého zaměstnavatele a tudíž se nestává

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

nezaměstnaným. Dále rekvalifikant u svého zaměstnavatele pobírá náhradu mzdy ve výši průměrného měsíčního výdělku, přičemž u rekvalifikace zajišťované úřadem práce mu náleží pouze 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Navíc se rekvalifikace uskutečňuje pro konkrétního zaměstnavatele s předem stanoveným cílem a s příslibem pozdějšího uplatnění, což pro rekvalifikanta znamená mnohem menší stresovou situaci.

Také pro zaměstnavatele je tento způsob rekvalifikace výhodnější a to zejména z časových důvodů, kdy nemusí čekat, až proběhne rekvalifikační kurz, řádově měsíce, na příslušném úřadu práce. Na druhé straně mnohdy zaměstnavatel nedisponuje dostatečným množstvím materiálních a zejména personálních zdrojů.

6.1.2 Investiční pobídky

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou investiční pobídky. Výčet jednotlivých druhů investičních pobídek obsahuje ustanovení § 1 odst. 2 zákona o investičních pobídkách č. 72/2000 Sb. Systém prochází neustálým vývojem, je průběžně konzultován se zástupci Evropské Komise a na základě získaných zkušeností je postupně vylepšován.

Mezi investiční pobídky se např. řadí:

- sleva na dani z příjmu právnických osob,
- hmotná podpora na vytvořená pracovní místa,
- hmotná podpora na rekvalifikace a školení,
- převod vlastnických práv k nehmotnému majetku za zvýhodněnou cenu,
- dotace na pořízení hmotného majetku.

Sleva na dani z příjmu právnických osob má přispět k investování do zpracovatelského průmyslu ČR. Investor může získat úplnou slevu na dani z příjmu po dobu až 10 let, pokud založí novou společnost, nebo částečnou slevu na dani po dobu až 10 let, jedná-li se o expandující společnost.

Hmotná podpora vytváření pracovních míst je druhou formou investiční pobídky zpracovatelského průmyslu. Výše příspěvku závisí na daném regionu,

respektive na výši nezaměstnanosti v zamýšlené lokalitě. Investor může získat až 200 tisíc Kč na jedno nové pracovní místo.

Hmotná podpora na školení a rekvalifikace je třetí možností, jak získat příspěvky na náklady školení rekvalifikací v regionech s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti, a to ve výši 35% nákladu, maximálně 30 tisíc Kč na jednoho zaměstnance.

6.1.3 Veřejně prospěšné práce

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

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

Pracovní příležitosti v rámci VPP jsou vytvářeny na základě dohody mezi úřady práce a zaměstnavatelem. Zaměstnavatelům vytvářejícím VPP poskytují úřady práce příspěvky a to až do výše skutečně vyplácených mzdových nákladů včetně pojistného na sociální zabezpečení.

6.1.4 Společensky účelná pracovní místa

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

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

SÚPM jsou nejvhodnějším opatřením pro obtížně umístitelné uchazeče s dobrou pracovní morálkou. Z problémových skupin jsou na tato místa doporučováni zejména uchazeči s několika handicapem na trhu práce jako je například vyšší věk, matky s malými dětmi, osoby bez kvalifikace nebo se zdravotními problémy.²⁹

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

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

Výše příspěvku závisí nejen na počtu vytvořených pracovních míst, ale také na míře nezaměstnanosti v daném regionu. Je-li zřizováno více než 5 pracovních míst, je úřad práce povinen vyžádat si vypracování odborného posudku, který posoudí reálnost podnikatelského projektu, efektivnost dotací i životaschopnost pracovních míst. Vzhledem k charakteru příspěvků a možnosti jeho pružného poskytnutí lze tento nástroj

²⁹ Sirovátka, T., Mareš, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno : MU Brno, 2003.

považovat za nejžádanější ze strany zaměstnavatelů a zároveň za nejúčelnější při začleňování uchazečů o zaměstnání na trh práce.

6.1.5 Překlenovací příspěvky

Překlenovací příspěvek je nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, který zavedl nový zákon o zaměstnanosti. Úřady práce mohou tento příspěvek poskytnout osobě, která byla v evidenci uchazečů o zaměstnání a poté se stala osobou samostatně výdělečně činnou. Překlenovací příspěvek se v tomto případě vyplácí v kombinaci s dotací na SÚPM. Praxe ukazuje, že úřad práce sice poskytne dotaci na zřízení pracovního místa, ale fyzická osoba často nemá prostředky na běžné denní potřeby. Předpokládá se, že nejdéle během 3 měsíců by si již tato osoba mohla svoji činností zajistit základní prostředky na obživu. Příspěvek se poskytuje v měsíční výši rovnající se polovině částky životního minima, platného pro jednotlivého občana staršího 26 let.

6.1.6 Příspěvek na dopravu zaměstnanců

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

6.1.7 Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči.³⁰ Po sepsání dohody lze tento příspěvek poskytnout maximálně po dobu tří měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance pověřeného zapracováním může činit nejvýše polovinu minimální mzdy. Příspěvky úřad práce poskytuje na žádost zaměstnavatele a to jen v případě, že nemá daňové nedoplatky a nedluží pojistné na sociální zabezpečení ani na zdravotní pojištění.

6.1.8 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

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

6.2 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením patří do skupiny uchazečů o zaměstnání, kterým je při zprostředkování zaměstnání věnována zvláštní péče. Důvodem pro takové zacházení je skutečnost, že tito uchazeči jsou pro svůj zdravotní stav na trhu práce znevýhodněni. Problematika osob se zdravotním postižením je velmi široká. Je to problém nejen zdravotnický, ale i sociální a ekonomický. Cílem politiky zaměstnanosti

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

je vytvoření podmínek pro zapojení těchto občanů do pracovního procesu a pokud možno úplná integrace těchto osob v rámci trhu práce.

V současné době žádají zaměstnavatelé od svých zaměstnanců co největší pracovní výkonnost, vysokou kvalifikaci a minimální nemocnost. Osoby se zdravotním postižením stále obtížněji získávají pracovní uplatnění, a proto je v rámci integrace na trhu práce zapotřebí zabezpečit těmto osobám rovný přístup k zaměstnání především prostřednictvím legislativních opatření. Jde například o:

- příspěvky pro zaměstnavatele, který zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců,
- příspěvky na zřízení a provoz chráněných dílen a pracovišť,
- daňové úlevy pro zaměstnavatele zdravotně postižených občanů.

Úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením je navíc v rámci zákona o zaměstnanosti řešena formou povinného podílu těchto osob pracujících u zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 25 zaměstnanců (přepočtených na celé úvazky). Zákonem stanovený podíl osob zdravotně postižených z celkového počtu zaměstnanců činí 4 %. Do tohoto počtu se nezapočítávají dohody o pracovní činnosti a o provedení práce. Tuto povinnost mohou zaměstnavatelé plnit:

- zaměstnáváním v pracovním poměru,
- odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením,
- odvodem do státního rozpočtu.

Všechny výše uvedené způsoby se mohou kombinovat. Za neplnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaplatí zaměstnavatel 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy. Ta činila v roce 2006 19.635,- Kč a odvod do státního rozpočtu tak přišel zaměstnavatele na 49.087,50 Kč za každou osobu, za kterou v daném roce tuto povinnost nesplnil.

6.3 Zaměstnávání žen, těhotných žen a matek

Základní práva a svobody jsou všem bez rozdílu zaručeny Ústavou a Listinou základních práv a svobod s tím, že na trhu práce musí být dodržováno rovné zacházení se zaměstnanci. Ženy mají navíc právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky a ženě v těhotenství je zaručena ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky.³¹

Na trhu práce však prokazatelně existuje diskriminace žen. Zásada zákazu diskriminace zakazuje ve vztahu k zaměstnancům jak diskriminaci přímou, tak diskriminaci nepřímou. Přímou diskriminací je posuzování zaměstnance podle diskriminačních znaků jako jsou zejména rasa, barva pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyk, víra a náboženství, politické či jiné smýšlení, členství nebo činnost v politických stranách či politických hnutích, v odborových organizacích a jiných sdruženích, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, rod, zdravotní stav, věk, manželský a rodinný stav, nebo povinnost k rodině.

Rovné zacházení se zaměstnanci znamená stejný přístup zaměstnavatele k zaměstnancům zejména při jejich přijímání do pracovněprávního vztahu, stejné stanovení pracovních podmínek, shodný přístup k zaměstnancům při odměňování a jiných peněžitých plněních a rovný přístup, pokud jde o kariérní postup zaměstnanců.

Bohužel se tak neděje a ze statistických údajů vyplývá, že výdělky žen se dlouhodobě pohybují na 60 – 70 % výdělků mužů. Také při přijímacích pohovorech jsou ženy diskriminovány. Otázky typu „*kdy hodláte jít na mateřskou*“ nebo „*kolik máte dětí a jak často marodí*“ jsou v naší společnosti naprosto běžným jevem. Také v kariérním postupu jsou častěji upřednostňováni muži oproti stejně schopným, ne-li schopnějším ženám.

Rozdíly mezi zaměstnanci lze činit pouze tehdy, pokud důvod spočívá v povaze práce, např. z důvodu výkonu obtížnější práce, dosahování lepších výsledků, větší odpovědnosti nebo delšího trvání pracovního poměru.

³¹ Červinka, T., a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 3. vyd. Olomouc : Anag, 2008.

6.4 Zhodnocení právní úpravy zaměstnanosti

Oblast právních vztahů, které vznikají na úseku zaměstnanosti je upravena zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který nabyl účinnosti dne 1.10.2004. Tento zákon přebral vše pozitivní a fungující z doposud platné právní úpravy a zároveň problematiku zaměstnanosti upravil tak, aby právní úprava byla plně kompatibilní s právem Evropských společenství.

Jako přínos zákona o zaměstnanosti uvádím zejména:

- zavedení nových a zefektivnění dosavadních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti; například se jedná o to, že při stanovení výše finanční podpory se zohledňuje míra nezaměstnanosti v daném regionu,
- možnost úřadů práce uplatňovat nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti zohledňující specifické podmínky na pracovním trhu,
- komplexní úpravu problematiky pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti; zde je zřejmá snaha více motivovat uchazeče o zaměstnání ke spolupráci s úřadem práce při hledání zaměstnání.

Hlavní nedostatky tohoto zákona vidím zejména:

- ve formě 4% povinného podílu osob se zdravotním postižením pracujících u zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 25 zaměstnanců,
- v nedostatečné uplatnitelnosti některých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v praxi.

Hlavní nedostatek v zaměstnávání osob se zdravotním postižením vidím v direktivním stanovení určité kvóty pro zaměstnávání osob určité kategorie. Toto opatření se v praxi májí účinkem, jelikož zaměstnavatelé převážně využívají jiné alternativy jak dostát povinností (u osob se zdravotním postižením se jedná o odběr výrobků či služeb, odvody do státního rozpočtu).

Tzv. podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením tak, jak se provádí dnes, je názorný příklad kontraproduktivního opatření, zhoršujícího situaci na pracovním trhu (i pro dotyčné postižené, kterým má pomoci), neboť ve svých důsledcích nepředstavuje nic jiného, než další daň ve formě povinného odvodu uvalenou na zaměstnavatele. Tedy zcela proti snad všem pochopitelné snaze, zlevnit cenu práce a tak umožnit zaměstnavatelům snáze přibírat nové zaměstnance.

Mnohem lepším regulátorem je dostatečně vysoká motivace zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Motivace zaměstnavatelů je především ovlivněna hospodářským faktorem, proto by bylo vhodné zvýšit výši příspěvků a formu daňových úlev. Takto investované prostředky by se do státního rozpočtu vrátily nejen ve formě snížených nákladů na pasivní politiku zaměstnanosti a sociální dávky, ale také v podobě odvodu daní z mezd a sociálního pojištění bývalých uchazečů o zaměstnání z řad osob se zdravotním postižením.

Druhý nedostatek zákona o zaměstnanosti shledávám v nedostatečné uplatnitelnosti některých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v praxi a to zejména v poskytování příspěvku při přechodu na nový podnikatelský program a v poskytování překlenovacího příspěvku.

Malí a střední podnikatelé hrají významnou úlohu při vytváření nových pracovních příležitostí a všeobecně působí jako faktor sociální stability a ekonomického rozvoje. Tito podnikatelé jsou pro českou ekonomiku natolik významní, že by se jim měla věnovat daleko větší pozornost. Představují stabilizující prvek zejména z pohledu zaměstnanosti, neboť zauímají téměř 60 % celkové zaměstnanosti s mírnou tendencí k růstu. V některých oborech, jako je třeba pohostinství, služby nebo stavebnictví je podíl dokonce 80 % a více.

Malí a střední podnikatelé narážejí na administrativní náročnost při získávání těchto příspěvků a na nedostatečnou stimulaci ze strany státních orgánů. Na druhé straně je nezaměstnaným poskytována relativně vysoká státní podpora v nezaměstnanosti s malým tlakem na část obyvatelstva k zapojení se do pracovního procesu.

Jako možnou formu zlepšení situace bych navrhoval pokračování zvyšování rozdílů mezi životním minimem a minimální mzdou. Zároveň bych zachoval a dále posílil úlohu malých a středních podnikatelů jako tvůrce nových pracovních míst přispívajících ke snižování rozdílů v ekonomickém rozvoji regionů. Za tím účelem bych vytvářel podmínky, které by vedly ke zjednodušení získávání podpory pro tyto podnikatelské subjekty.

7 ZÁVĚR

Ve své práci jsem se snažil objasnit roli aktivní politiky zaměstnanosti v boji proti nezaměstnanosti. Popsal jsem její genezi od roku 1989 do roku 2007. Zaměřil jsem se na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti s ohledem na jejich aplikovatelnost v praxi. Snažil jsem se danou problematiku nejen popsat, ale také zodpovědět některé otázky a nalézt vhodná řešení.

Potlačení růstu nezaměstnanosti lze čelit několika možnými způsoby. Za nejdůležitější považuji prevenci, dále podporu malého a středního podnikání a podporu osob samostatně výdělečně činných a nakonec komplexní a důsledné provádění aktivní politiky zaměstnanosti.

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

Základem systému preventivních opatření by měla být motivace k práci. Je důležité, aby každý věděl, že je pro něj výhodnější pracovat, než zůstat závislý na sociálních dávkách. Základem motivace k práci jsou zřetelně vyšší pracovní příjmy než příjmy ze sociálních dávek. Je tedy vhodné pokračovat v dosavadní praxi postupného zvyšování minimální mzdy. Zároveň je ale nutné zaměstnavatelům tyto zvýšené náklady kompenzovat, protože jinak by mohl růst minimální mzdy zároveň vyvolat vlnu propouštění zaměstnanců a to by bylo nežádoucí. Vysoké mzdové náklady by totiž mohly způsobit, že zaměstnavatelé část svých zaměstnanců propustí.

Podporu malého a středního podnikání a podporu osob samostatně výdělečně činných je i do budoucna žádoucí stimulovat, nejlépe formou finančních podpor, zjednodušením administrativní náročnosti a snížením daňového zatížení.

Daňové úlevy, darování pozemků a přímé finanční dotace jsou sice do jisté míry stimulační, ale tyto pobídky nesou také vysoké nároky na státní rozpočet. Nelze opomenout fakt, že přímé dotace mohou narušovat hospodářskou soutěž. Poskytování podpor pouze některým podnikatelům existenčně ohrožuje ty ostatní, kterým se podpory nedostane. Podpořený podnikatel může zřídit nová pracovní místa, ale ostatní podnikatelé se stanou nezaměstnanými. To je také důvod, proč špatně nastavený systém investičních pobídek nemusí mít na vyšší zaměstnanosti takový pozitivní vliv, jak by se předpokládalo. Také nelze opomenout skutečnost, že ne všechna nově zřízená pracovní místa jsou plně obsazena českými občany. Vláda tak prostřednictvím peněz daňových poplatníků vlastně řeší problém nezaměstnanosti jiných států.

Případným investorům by proto vláda měla nabídnout větší politickou a ekonomickou stabilitu, příznivé podnikatelské prostředí, odpovídající průmyslové zóny, kvalitní infrastrukturu a co možno nejvyšší kvalifikaci pracovní síly. Realizace těchto opatření by ve svém konečném výsledku přispěla ke zvýšení přílivu soukromého kapitálu do průmyslové výroby v ČR a ke zkvalitnění podnikatelského prostředí. Neméně významným dopadem by pak bylo vytvoření nových pracovních míst a rozvoj regionů. Takto investovaný kapitál se později vrací nejen v podobě daňových příjmů z realizace soukromých investic, ale i formou značných úspor v oblasti sociálních výdajů na krytí nezaměstnanosti.

Rozvoj komplexní a důsledně prováděné aktivní politiky zaměstnanosti je významným bodem v péči o nezaměstnané. U nezaměstnaných osob je důležité podporovat jejich mobilitu a flexibilitu tak, aby jejich kvalifikace vyhovovala podmínkám trhu práce. Důraz by měl být proto kladen na rozvoj rekvalifikačních kurzů. Uchazečům o zaměstnání, kterým nelze jinak zajistit pracovní uplatnění, nabídnout společensky účelná pracovní místa nebo veřejně prospěšné práce za účelem udržení základních pracovních návyků a získání finančních prostředků z pracovní činnosti a nikoliv ze sociálních podpor v nezaměstnanosti.

8 SUMMARY

My baccalaureate thesis is divided into five main parts, which are interconnected by practical examples. The elaboration of this paper is based especially on technical literature concerning this field, comes from related laws, yearbooks publisher by Ministry of Labour and Social Affairs, statistic data and available web pages.

First I concentrate on labour policy in general, I define its targets which are consequently implemented by its active or passive form. I briefly map out the situation on the labour market and bring a closer view of the measures of the active labour policy and their implementation in practice. Further I concentrate on social and economic impacts of labour policy on the society, I specify certain types of unemployment and methods of their measurements.

In the chapter human resources management I especially deal with the social system of the company and its connection to the overall management. The generally valid rules of motivation and stimulation from the managers' point of view I completed by my own experience concerning noncash benefits and remuneration and with this connected establishment of the internal company culture system.

In the second last chapter I am engaged with the regularization of legislative relations which are being created in the labour section. I analyse not only the means which are offered by the given standards in the combating of unemployment, but I also evaluate their application and usage in practice. Finally I concentrate on the disconsolate situation regarding the employment of handicapped persons and dissimilar treatment with women on the labour market.

At the conclusion I sum up the observations which I reached in my paper. I try to form measures and solutions which from my point of view could help to increase employment in the Czech Republic. I believe that the suppression of unemployment growth can be done by a couple of possible ways. The prevention I consider as the most important, further comes the support of small and medium enterprises and support of self-employed entrepreneurs and finally the complex and uncompromising implementation of the active labour policy.

9 POUŽITÁ LITERATURA

- Červinka, T., a kol.** *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií.* 3. vyd. Olomouc : Anag, 2008. 216 s. ISBN 978-80-7263-382-1.
- Dolejš, R.** *Absolventi, nevyhovujete!* Ekonom. č. 20/2007.
- Halásková, R.** *Trh práce a politika zaměstnanosti.* 1. vyd. Ostrava : FU Ostrava, 2001. 93 s. ISBN 80-7042-595-4.
- Jakubka, J., a kol.** *Zákoník práce s komentářem.* 2. vyd. Olomouc : Anag, 2008. 1072 s. ISBN 978-80-7263-432-3.
- Jírová, H.** *Trh práce a politika zaměstnanosti.* 1. vyd. Praha : Ediční oddělení VŠE, 1999. 96 s. ISBN 80-7079-635-9.
- Jouza, L.** *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem.* 1. vyd. Praha : Polygon, 2004. 471 s. ISBN 80-7273-111-4.
- Krebs, V., a kol.** *Sociální politika.* 2. vyd. Praha : ASPI, a.s., 2002. 376 s. ISBN 80-86395-33-2.
- Koubek, J.** *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky.* 4. vyd. Praha : Management Press, 2007. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.
- Mareš, P.** *Nezaměstnanost jako sociální problém.* 3. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
- Sirovátka, T., Mareš, P.** *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika.* 1. vyd. Brno : MU Brno, 2003. 193 s. ISBN 80-210-3048-8.
- Sirovátka, T.** *Politika pracovního trhu.* 1. vyd. Brno : MU Brno, 2005. 171 s. ISBN 80-210-1251-X.
- Vedral, P., Straková, A.** *Zaměstnanost – vybrané kapitoly.* 1. vyd. České Budějovice : JU ZSF, 2006. 107 s. ISBN 80-704-017-37.
- Walker, A., a kol.** *Moderní personální management.* 1. vyd. Praha : Grada Publishing, a.s., 2003. 256 s. ISBN: 80-247-0449-8.
- Zákon č. 40/1964 Sb.** *Občanský zákoník a související předpisy.* Ostrava : Sagit, 2008. 288 s. ISBN 978-80-7208-650-4.

Internetové zdroje:

www.mpsv.cz

www.mpo.cz

http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/statisticke_rocenky_ceske_republiky

http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akni_plan

<http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/aktual/ep-3>

<http://www.demografie.info>

<http://www.nvf.cz>