

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta

Obor: Účetnictví a finanční řízení podniku
Katedra: Strukturální politiky EU a rozvoje venkova

Bakalářská práce

Politika zaměstnanosti EU a její dopady na trh práce v ČR

Vedoucí práce:
Ing. Jana Žlábková

Autor práce:
Lucie Šiklová

České Budějovice, 2009

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Politika zaměstnanosti EU a její dopady na trh práce v ČR vypracovala samostatně na základě vlastních zjištění a materiálů, které uvádím v seznamu použité literatury. Prohlašuji, že v souladu s § 47b Zákona č. 111/1998 Sb. v plném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě, fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

V Českých Budějovicích dne 15. 4. 2009

vlastnoruční podpis autora

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala Ing. Janě Žlábkové za odborný dohled a cenné připomínky při psaní bakalářské práce.

OBSAH

1	Úvod	1
2	Literární přehled	2
2.1	Politika EU v oblasti zaměstnanosti	2
2.1.1	Charakteristika a cíle	2
2.1.2	Aktivní politika zaměstnanosti	3
2.1.3	Orgány EU v oblasti zaměstnanosti	4
2.1.4	Typy nástrojů politiky zaměstnanosti	5
2.1.5	Služba zaměstnanosti EURES	6
2.2	Evropská strategie zaměstnanosti	6
2.2.1	Instituce a principy	6
2.2.2	Akční rámec a směrnice zaměstnanosti	8
2.2.3	Čtyři pilíře evropské strategie zaměstnanosti	9
2.3	Evropský sociální fond	11
2.3.1	Cíle Evropského sociálního fondu	13
2.3.2	Příklady podporovaných projektů	13
2.4	Politika zaměstnanosti v ČR	14
2.4.1	Legislativní úprava	14
2.4.2	Nejdůležitější změny v souvislosti se vstupem ČR do EU	15
2.4.3	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti	16
2.5	OP Lidské zdroje a zaměstnanost	18
2.5.1	Prioritní osa 2 – Aktivní politiky trhu práce	18
3	Metodika	21
4	Praktická část	22
4.1	Analýza politiky zaměstnanosti v ČR	22
4.1.1	Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	22
4.1.1.1	Rekvalifikace	22
4.1.1.2	Veřejně prospěšné práce	23
4.1.1.3	Společensky účelná pracovní místa	23
4.1.1.4	Další nástroje APZ	24
4.1.2	Institucionální zabezpečení politiky zaměstnanosti	26
4.2	Komparace ČR s jinou zemí EU	27
4.2.1	Cíle politiky zaměstnanosti v Rakousku	28
4.2.2	Legislativní úprava politiky zaměstnanosti v Rakousku	28
4.2.3	Nástroje a opatření politiky zaměstnanosti v Rakousku	29
4.2.4	Vývoj míry nezaměstnanosti	30
4.3	Evropský sociální fond v ČR	31
4.3.1	Programové období 2004 – 2006	32
4.3.2	Konkrétní projekt uskutečněný v Jihočeském kraji	34
4.3.2.1	Najdi si práci v Jihočeském kraji	34
4.3.3	Programové období 2007 – 2013	37
4.3.4	Příklady současných projektů	39
4.3.4.1	Aktivně do práce	39

4.3.4.2	Dobrá práce v Jihočeském kraji	40
4.3.4.3	Cesta do práce	42
6	Závěr	44
7	Summary	46
8	Přehled použité literatury	47

1 Úvod

Politikou zaměstnanosti se Evropská unie snaží dosahovat co nejvyšší možné míry zaměstnanosti, zvyšovat počet pracovních místa a také jejich zkvalitňování. Jejím cílem je napomáhat státům ke snižování nezaměstnanosti, přičemž národní politiky zaměstnanosti zůstávají plně v kompetenci jednotlivých zemí a v některých případech se od sebe dosti liší. Pro všechny členské státy ovšem platí to, že nesou zodpovědnost za politiku zaměstnanosti v souladu s principem subsidiarity.

Politika zaměstnanosti je realizována prostřednictvím dvou forem. První z nich je pasivní politika zaměstnanosti, spočívající v hmotném zabezpečování občanů v době nezaměstnanosti. Státy ovšem preferují aktivní politiku zaměstnanosti, jejímž účelem je stimulovat přístup pracovní síly ke změně vlastního postavení na trhu práce. Mezi hlavní priority Evropské unie patří zvyšování motivace pracovat.

V devadesátých letech trpěla většina zemí EU vysokou nezaměstnaností, reakcí na tuto situaci bylo sestavení základních principů Evropské strategie zaměstnanosti, jenž je hlavním nástrojem EU k dosažení plné zaměstnanosti, zvýšení kvality a produktivity práce. Členské státy musí každoročně vypracovávat národní akční plány, ve kterých uvádí, jakých cílů chtějí dosáhnout a jaké nástroje jim k tomu mají být nápomocné. Základním nástrojem při uplatňování Evropské strategie zaměstnanosti je Evropský sociální fond. Byl vytvořen v roce 1957 a tím se stal prvním strukturálním fondem EU. Podporuje zaměstnanost a pomáhá občanům členských států zvyšovat jejich vzdělávání a kvalifikaci. Nejen Česká republika, ale i ostatní země EU konstruují své vlastní operační programy ESF, aby mohly reagovat na skutečné potřeby přímo ve svých státech.

Cílem bakalářce práce je charakterizovat Evropskou politiku zaměstnanosti, její cíle a nástroje, analyzovat a zhodnotit vliv na Českou republiku jako členský stát.

2 Literární přehled

2.1 Politika EU v oblasti zaměstnanosti

2.1.1 Charakteristika a cíle

V současné době je nejzávažnějším ekonomickým a sociálním problémem téměř všech států Evropy vysoká nezaměstnanost. Některé skupiny obyvatel, např. absolventi škol, ženy s malými dětmi, osoby se zdravotním postižením, starší osoby či etnické menšiny, jsou jí navíc zvláště postiženy. Snahou EU je zajistit více pracovních míst, a to zejména pro znevýhodněné skupiny. Pozornost je však věnována nejen zvyšování počtu pracovních míst, ale i zvyšování jejich kvality.

(www.euroskop.cz)

Politiku zaměstnanosti lze vymezit jako soubor opáření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů. Usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce, o zpružnění mechanismů působících mezi nimi.

(Halásková, 2008)

Evropská unie chce v politice zaměstnanosti dosáhnout plné zaměstnanosti, zlepšit kvalitu a produktivitu práce, zvýšit přitažlivost práce a zajistit přitažlivost práce pro osoby hledající zaměstnání. Dále chce zlepšit přizpůsobování se potřebám trhu práce, zvýšit a zefektivnit investice do lidského kapitálu a přizpůsobit systém vzdělávání a odborné přípravy novým kvalifikačním požadavkům.

(www.EU2009.cz)

Podle Bastýře (2005) cílem politiky zaměstnanosti je dosahovat vysokou míru zaměstnanosti a přiměřenou kvalitu života, aby se vytvořila stabilní a soudržná společnost.

Smyslem politiky zaměstnanosti je vytváření pracovních příležitostí se zaměřením na lepší poskytování odborné přípravy, na podporu vzniku nových podniků a zlepšení vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

(www.finance.cz)

Cílem této politiky je z Evropské unie za jedno desetiletí učinit nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní hospodářství na světě, schopné trvala udržitelného rozvoje s větším množstvím lepších pracovních míst a lepší sociální soudružnosti.

(www.finance.cz)

Podle Haláskové (2008) k hlavním cílům politiky zaměstnanosti patří:

- Dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách
- Zabezpečování práva občanů na zaměstnání
- Usilování o produktivní využití zdrojů pracovních sil
- Zvyšování kvalifikace pracovníků

Cílem EU je dále zajistit zaměstnancům důstojné pracovní podmínky, chránit jejich práva, zdraví a bezpečnost při práci.

Mezi hlavní priority politiky zaměstnanosti EU patří například prevence dlouhodobé nezaměstnanosti, zvyšování motivace pracovat, podpora podnikání, boj proti nelegálnímu zaměstnávání, investování do lidských zdrojů apod.

(www.euroskop.cz)

2.1.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Formy realizace politiky zaměstnanosti (s výjimkou podpor v nezaměstnanosti) stimulují aktivní přístup pracovní síly ke změně vlastního postavení na trhu práce a označují se souhrnně jako aktivní politika zaměstnanosti, která se orientuje zejména na tyto aktivity:

- Na rozvoj infrastruktury na trhu práce. Prostřednictvím sítě specializovaných institucí (úřady, zprostředkovatelny práce) zabezpečuje zprostředkovatelské, informační a poradenské služby. Vytváří tak dokonalejší informovanost o volných pracovních místech (jejich struktuře a náročnosti) i o uchazečích o práci (jejich kvalifikaci, požadavcích apod.), která při značné segmentaci trhu práce je nezbytná
- Podporuje vytváření nových pracovních míst a pracovních činností. Poskytuje např. finanční podpory na nová pracovní místa zaměstnavatelům, začínajícím podnikatelům, podporuje veřejně prospěšné práce a usnadňuje zaměstnávání mladistvých a handicapovaných občanů
- Zaměřuje se na zvýšení adaptability pracovní síly. Růst strukturálních nezaměstnanosti staví požadavek adaptability a mobility velice kategoricky. Politika zaměstnanosti přispívá k organizování a podpoře rozmanitých rekvalifikačních programů
- Podílí se na zabezpečování podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpor v nezaměstnanosti

2.1.3 Orgány EU v oblasti zaměstnanosti

V oblasti zaměstnanosti působí také instituce EU. Zejména k nim patří Evropský parlament, Rada EU a Evropská komise. Poradními orgány těchto institucí v oblasti zaměstnanosti jsou:

- Výbor pro zaměstnanost
 - Výbor pro zaměstnanost: pracovní skupina pro indikátory zaměstnanosti práce,
 - Výbor pro zaměstnanost, ad hoc pracovní skupina pro koordinaci politik v oblasti zaměstnanosti a trhu práce
 - Poradní výbor pro realizace motivačních opatření Společenství v oblasti zaměstnanosti
 - Asistenti generálních ředitelů veřejných služeb zaměstnanosti
 - Pracovní skupina pro EURES
- (Halásková, 2008)

2.1.4 Typy nástrojů politiky zaměstnanosti

Podle Haláskové (2008) se pro zabezpečení státní politiky zaměstnanosti se uplatňují tyto typy nástrojů:

- Veřejné výdaje
- Daňová politika
- Regulační opatření
- Legislativní opatření

Veřejnými výdaji se rozumí výdaje ze státního rozpočtu určené na zvyšování zaměstnanosti. Pasivní složka představuje hmotné zabezpečení uchazečů formou podpory v nezaměstnanosti a stimulační předčasný odchod do důchodu. Tyto výdaje mají formu transferů. Aktivní složka je podstatně větší, členitější a vyžaduje větší část výdajů. Zahrnuje výdaje na služby zaměstnanosti, administrativu politiky zaměstnanosti, rekvalifikaci, tvorbu nových pracovních míst, odstraňování bariér vstupu na trh práce apod.

Daňovou politikou a jejími opatřeními se rozumí ovlivňování tvorby nových pracovních příležitostí a stimulační k práci formou daňových úlev.

Regulační opatření směřují k ochraně vnitřního trhu a zachování zaměstnanosti.

Legislativní opatření vymezují práva a povinnosti občanů, zaměstnavatelů a státních orgánů na trhu práce. Vyjádřením státní politiky zaměstnanosti je soubor opatření upravujících situaci na trhu práce. Tato jsou přijímána vládou zpravidla jako součást rozsáhlejších programových materiálů, legislativních úprav nebo i jednotlivých řešení upravujících konkrétní vzniklou situaci. Legislativní nástroje politiky zaměstnanosti představují především směrnice, zákony, nařízení, vyhlášky, které jsou vydávány nadnárodními institucemi, centrálními, regionálními i místními vládami jednotlivých států.

2.1.5 Služba zaměstnanosti EURES

Služba EURES (EUROpean Employment Services) nabízí veřejné služby zaměstnanosti ve všech 27 členských státech EU, dále v Norsku, Islandu a Lichtenštejnsku, které jsou součástí Evropského hospodářského prostoru (EHP). Dohodu o účasti v síti EURES má i Švýcarsko.

(Halásková, 2008)

Základním úkolem sítě EURES je poskytovat služby užitečné pracovníkům, uchazečům a zájemcům o práci i zaměstnavatelům, respektive všem občanům, kteří mají zájem využívat svého práva volného pohybu osob. Poskytování všech služeb EURES občanům a zaměstnavatelům je umožněno dvěma základními cestami: na jedné straně to jsou databáze zveřejněné na EURES – evropském portálu pracovní mobility, na straně druhé to jsou informační a poradenské služby nabízené EURES poradci a kontaktními pracovníky EURES.

(www.mpsv.cz)

2.2 Evropská strategie zaměstnanosti

2.2.1 Instituce a principy

Na zvláštním zasedání Evropské rady, které se konalo v návaznosti přijetí Amsterodamské smlouvy (Lucemburk, listopad 1997), byly přijaty základní principy Evropské strategie zaměstnanosti, která byla odezvou na vysokou evropskou zaměstnanost, kterou trpěla většina členských zemí Evropské unie stejně tak, jako nízkou tvorbou pracovních míst a nízkou mírou ekonomické aktivity obyvatelstva.

Evropská strategie zaměstnanosti je zaměřena na koordinaci národních politik zaměstnanosti členských zemí, přičemž národní politiky zaměstnanosti zůstávají plně v kompetenci jednotlivých zemí.

Základem Evropské strategie zaměstnanosti jsou společně dohodnuté cíle, spolupráce a vzájemná výměna zkušeností.

V listopadu 1997 byla v Lucemburku otevřena cesta k Evropské strategii zaměstnanosti (známá rovněž pod názvem Lucemburský proces), jejímž základním rysem je koordinace politik zaměstnanosti členských zemí.

Evropská strategie zaměstnanosti je založena na dvou prvcích:

- Otevřená metoda koordinace
- Společný rámec tvořený směrnicemi zaměstnanosti

(Kotýnková, 2006)

Evropská strategie zaměstnanosti byla vytvořena jako hlavní nástroj EU k dosažení plné zaměstnanosti, zvýšení kvality a produktivity práce a posílení sociální soudržnosti a začleňování.

(NVF, 2005)

Evropská strategie zaměstnanosti podporuje výměnu informací a diskuzi mezi všemi členskými státy za účelem společného hledání řešení či osvědčených postupů, jež pomohou vytvářet více pracovních míst a zvyšovat jejich kvalitu.

Jak funguje v praxi? Strategie spočívá především v dialogu mezi členskými státy a Komisí na základě oficiálních dokumentů, jako jsou hlavní směry, doporučení a výroční společná zpráva o zaměstnanosti. Kromě toho probíhá dialog mezi Evropskou komisí a sociálními partnery a také dialog s ostatními orgány EU, zejména s Evropským parlamentem, Evropským hospodářským a sociálním výborem a Výborem regionů.

Významnou úlohu při koordinaci cílů a priorit na úrovni EU sehrává Výbor pro zaměstnanost, který je složen ze zástupců členských států a Evropské komise. Tyto cíle jsou založeny na společných ukazatelích a měřitelných výsledcích v oblasti zaměstnanosti.

(www.europa.eu)

V roce 2003 přijala Evropská rada (Solun, červen 2003) Hlavní směry zaměstnanosti, které tvořili novou, revidovanou podobu Evropské strategie zaměstnanosti. Tyto Hlavní směry zaměstnanosti, jejichž úkolem je vytvoření většího počtu pracovních míst a lepších pracovních míst, sledují tři průřezové cíle:

- Plnou zaměstnanost
- Kvalitu a produktivitu práce
- Sociální soudržnost a trh práce přístupný pro všechny

(Kotýnková, 2006)

Evropská strategie zaměstnanosti používání otevřenou metodu koordinace založenou na 5 klíčových principech:

- Subsidiarita (rovnováha mezi úrovní EU a ČS),
- Konvergence (jednání ve vzájemné dohodě),
- Vzájemné učení (výměna dobré praxe)
- Integrovaný přístup (strukturální reformy jsou rozšířeny i do politik sociální, vzdělávací, daňové, podnikové a regionální)
- Řízení podle stanovených cílů.

Strategie používání kvantifikovaných měření, cílů a benchmarks, umožňující monitorování a hodnocení pokroku. V tomto kontextu jsou používány společně dohodnuté indikátory k hodnocení výkonnosti a úsilí členských států v oblasti zaměstnanosti.

(www.euroskop.cz)

2.2.2 Akční rámec a směrnice zaměstnanosti

Podle Krause (2004) v sobě jednotlivé pilíře obsahují řadu konkrétních směrnic, které jsou každoročně formulovány a schvalovány Evropskou radou a předkládány

jednotlivým členským státům EU. Členské státy na jejich základě vypracovávají ročně Národní akční plány zaměstnanosti, ve kterých uvádí, jak budou směrnice převedeny do praxe. Toto doporučení platí také pro země ucházející se o vstup do EU.

Plány jsou poté předány Evropské komisi, která je spolu s Evropskou radou analyzuje a výsledek prezentuje v tzv. Společné zprávě zaměstnanosti pro členské země a v tzv. Společných přístupových studiích (JAPs) pro kandidátské země. Hodnotí především konkrétní politiky trhu práce jednotlivých zemí a jejich pokrok v dodržování směrnic přijatých v předchozím roce. Zároveň s tím Evropská komise předkládá Evropské radě nový návrh revize daných směrnic pro následující rok.

Winkler a Žižlavský (2004) uvádí, že národní akční plány jednotlivých zemí věnují pozornost také specifikování cílů, jichž chtějí dosáhnout, a finančním zdrojům, jež budou k těmto účelům alokovány. Důraz na jednotlivé aspekty (specifikace cílů, financování, implementace) není stanoven a vzájemně se mezi zeměmi značně liší.

2.2.3 Čtyři pilíře Evropské strategie zaměstnanosti

Podle Kotýnkové (2006) lze celkový počet prvních 19 směrnic rozčlenit do čtyř pilířů:

První pilíř: Zaměstnanost (schopnost k zaměstnání)

První pilíř byl zaměřen na zajištění schopnosti a způsobilosti nezaměstnaných ke vstupu na trh práce a na jejich motivaci k hledání, přijetí a udržení zaměstnání, jeho obsahem byly následující směrnice:

- Zavedení preventivních opatření, pomocí kterých se sníží počet mladistvých a dospělých nezaměstnaných, kteří se ocitli ve stavu dlouhodobé nezaměstnanosti (směrnice 1 a 2)
- Vytěsnění nezaměstnaných ze závislosti na sociálních dávkách a motivace k zaměstnání a rekvalifikace a vzdělávání pomocí aktivních opatření na trhu práce (směrnice 3)

- Podpora partnerství sociálních partnerů pro vytváření nabídky v oblasti vzdělávání, přípravy na povolání a celoživotní vzdělání (směrnice 4 a 5)
- Usnadnit mladým lidem přechod ze školy do profesního života (směrnice 6 a 7)

Druhý pilíř: Podnikatelství

Druhý pilíř, který byl zaměřen na zjednodušení pravidel a předpisů pro zakládání a provozování podniků a na vytváření příznivých podmínek a daňových systémů k tvorbě nových pracovních míst, obsahoval tyto směrnice:

- Odstranění překážek pro zakládání malých a středních podniků, snížení nákladů na podnikání a přijímání nových pracovníků (směrnice 8)
- Podpora samostatné výdělečné činnosti (směrnice 9)
- Podpora tvorby pracovních míst v sociální ekonomice, tj. v dobrovolnickém sektoru, při ochraně životního prostředí, v kultuře apod. (směrnice 10)
- Snížení nemzdových nákladů práce, zvláště u práce nízko kvalifikovaných zaměstnanců (směrnice 11)
- Snížení sazby daně z přidané hodnoty u služeb a s velkým podílem pracovních nákladů (směrnice 12)

Třetí pilíř: Adaptabilita

Třetí pilíř, který byl zaměřen na podporu modernizace organizace práce a schopnost podniků a také lidí přizpůsobovat se strukturálním a technologickým změnám na trhu práce, obsahoval tyto směrnice:

- Zavádění moderních a pružných forem organizace práce, především pružných forem pracovních smluv, mezi které patří např. zkrácené pracovní úvazky, sdílení pracovních míst více pracovníky, zapůjčování pracovníků na základě smlouvy apod., pružné pracovní poměry a sociální jistoty u těchto pracovních poměrů by měly být ve vyváženém poměru (směrnice 13)
- Revize pracovního práva tak, aby se uplatňovaly stále rozmanitější formy zaměstnávání (směrnice 14)

- Podpora přizpůsobivosti podniků v oblasti vytváření vnitropodnikových systémů celoživotního vzdělávání, jakož i podpora investic do lidských zdrojů např. formou daňových odpočtů (směrnice 15)

Čtvrtý pilíř: Rovné příležitosti

Čtvrtý pilíř, který byl zaměřen na podporu rovných šancí a rovných příležitostí pro muže a ženy a možnost sladit pracovní a rodinný život, obsahoval tyto směrnice:

- Vyrovnat rozdíly v postavení mužů a žen, boj proti diskriminaci, zvýšit (snížit) zastoupení žen v určitých sektorech (směrnice 16)
- Sladit pracovní a rodinný život (směrnice 17)
- Usnadnit opětovný návrat žen i mužů do zaměstnání po přerušení např. z důvodu péče o děti (směrnice 18)
- Podpora začlenění osob se zdravotním postižením do pracovního procesu (směrnice 19)

2.3 Evropský sociální fond

Dle Königa a Laciny (2004) Evropský sociální fond (European Social Fund, ESF) pramení již z Římské smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství a je ze strukturálních fondů nejstarší. Slouží k podpoře aktivit na trhu práce, podporuje projekty zaměřené na boj proti dlouhodobé nezaměstnanosti, rekvalifikace a rozvoj zaměstnanosti.

Evropský sociální fond, vytvořený v roce 1957, je hlavním finančním nástrojem Evropské unie pro investice do lidí. Podporuje zaměstnanost a pomáhá lidem zvyšovat jejich vzdělání a kvalifikaci. To zlepšuje jejich vyhlídky na získání práce. Členské státy a regiony konstruují své vlastní operační programy ESF, aby mohly reagovat na skutečné potřeby „přímo na místě“.

(www.europa.eu)

Podle Krause (2004) je Evropský sociální fond základním nástrojem při uplatňování Evropské strategie zaměstnanosti a má důležitou roli nejen pro rozvoj lidských zdrojů, ale i pro realizaci dalších dvou cílů strukturální politiky EU:

- podpoře zaostávajících regionů
- ekonomické a sociální přeměně oblastí, které podléhají strukturálním změnám

Ze zdrojů Evropské unie financuje Evropský sociální fond pomoc členským státům při plnění společně odsouhlasených cílů a podporuje jejich aktivity směřující ke zlepšení perspektiv lidí při hledání práce a získávání požadovaných kvalifikací. K hlavním oblastem politiky ESF se řadí:

- Rozvoj a podpora aktivní politiky na trhu práce
- Podpora rovných příležitostí pro všechny v přístupu na trh práce
- Podpora a zlepšování školení, vzdělávání a poradenství jakožto součástí politiky celoživotního vzdělávání
- Podpora kvalifikované, vzdělané a flexibilní pracovní síly
- Opatření na zlepšení přístupu žen na trh práce

(www.msmt.cz)

Evropský sociální fond je prostředkem k vytváření většího počtu a lepších pracovních míst.

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze strukturálních fondů Evropské unie, zřízený za účelem zmenšování rozdílů v prosperitě a životní úrovni v členských státech a regionech EU, a jako takový prosazuje hospodářskou a sociální soudržnost.

Činnost ESF je zaměřena na podporu zaměstnanosti v Evropské unii. Napomáhá členským státům lépe vybavovat evropské pracovní síly a společnosti k tomu, aby čelily novým globálním výzvám. Ve zkratce:

- Financování je rozloženo napříč členskými státy a regiony. Prostředky směřují zejména do míst, jejichž hospodářský rozvoj se vyvíjí hůře
- Jedná se o klíčový prvek strategie Evropské unie pro růst a pracovní místa, která je zacílena na zlepšování života občanů Evropské unie tím, že jim poskytuje lepší kvalifikaci a lepší vyhlídky na pracovní uplatnění
(www.europa.eu)

2.3.1 Cíle Evropského sociálního fondu

- Pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce
- Rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce
- Sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce
- Celoživotní vzdělávání
- Rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly
- Zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání
- Zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce
- Boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce

2.3.2 Příklady podporovaných projektů

Z Evropského sociálního fondu jsou podporovány projekty neinvestičního charakteru, např.:

- Rekvalifikace nezaměstnaných a uchazečů o práci
- Speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel

- Tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance
- Podpora začínajícím OSVČ
- Rozvoj institucí služeb zaměstnanosti
- Rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání
- Zlepšování podmínek pro využívání ICT pro žáky i učitele
- Zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky
- Zavádění a modernizace kombinované a distanční formy studia
- Stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru

(www.esfcr.cz)

2.4 Politika zaměstnanosti v České republice

Česká republika je pluralitním demokratickým státem s dvoukomorovým parlamentem. Politika zaměstnanosti má v České republice charakter státní politiky zaměstnanosti. Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát (Parlament ČR vydává zákony upravující politiku zaměstnanosti České republiky).

2.4.1 Legislativní úprava

Legislativní úprava politiky zaměstnanosti v České republice vychází zejména z těchto zákonů:

- Zákon č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti, který upravuje pasivní politiku zaměstnanosti a aktivní politiku zaměstnanosti včetně všech jejích nástrojů
- Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád
- Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku
- Zákon č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě

- Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře
- Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenské pojistění
- apod.

(Halásková, 2008)

Tabulka č. 1: Právní normy upravující oblast zaměstnanosti v České republice dle jejich právní síly

Stěžejní právní normy	Právní normy s nižší právní silou
Zákon o zaměstnanosti Zákoník práce	Správní řád Zákon o mzdě, odměna za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku Zákon o minimální mzdě Zákon o státní sociální podpoře Zákon o životním minimu Zákon o sociálních službách

Pramen: Halásková, 2008

2.4.2 Nejdůležitější změny v souvislosti se vstupem ČR do EU

Se vstupem České republiky do EU došlo ke změnám v následujících oblastech:

- Dětská práce a její uzákonění za přesně definovaných podmínek
 - vstupem ČR do EU musel stát zapracovat do nového zákona o zaměstnanosti ustanovení související s ochranou dětí při umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti, což vyžadovala Směrnice ES o ochraně mladých lidí při práci
- Agentury práce a právní úprava jejich činnosti
 - vznikl zde nesoulad s právem EU. Přijetím nového zákona o zaměstnanosti byl tento nesoulad odstraněn. Bylo zapotřebí dodržet směrnici ES o agenturním zaměstnávání a soulad s Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 181.

- Zaměstnávání občanů EU

- další podstatná změna, kterou přinesl nový zákon o zaměstnanosti. Zjednodušeně jde o to, že občané členských států EU, včetně jejich rodinných příslušníků, pracujících v České republice, mají stejné postavení jako občané České republiky. Pojednává o tom právní norma ES o odstranění omezení pohybu a pobytu pracovníků členských států a jejich rodinných příslušníků uvnitř Společenství.

- Změna terminologie u občanů se změněnou pracovní schopností

- vzhledem k pojmům používaným v EU došlo ke změně terminologie osob se zdravotním handicapem, pojem osoba se změněnou pracovní schopností používaný v zákoně č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti byl nahrazen pojmem osoby se zdravotním postižením resp. osoba zdravotně znevýhodněná.

Zákon o zaměstnanosti z roku 2004 a jeho první novela přinesly řadu dalších změn, které již nesouvisí se vstupem ČR do EU. Přehled vybraných změn daných účinností zákona č. 435/2004 Sb. a jeho první novely dle jejich vlivu na politiku zaměstnanosti ČR je uveden v následující tabulce č. 2.

(Halásková, 2008)

Tabulka č. 2: Změny dané účinností zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti dle vlivu na politiku zaměstnanosti ČR

Zásadní vliv	Středně velký vliv	Malý vliv
Nová struktura nástrojů APZ	Dětská práce	Osoby zdravotně znevýhodněné
Nárok na podporu při rekvalifikaci	Zaměstnávání občanů EU	
Agentury práce	Individuální akční plány	
Délka podpůrní doby	Náhradní doba zaměstnávání pro absolventy	
	Nekolidující zaměstnání	

Pramen: Halásková, 2008

2.4.3 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

V souladu s právem Evropských společenství Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti upravuje zabezpečování státní

politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.

Podle daného zákona státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají:

- Ministerstvo práce a sociálních věcí
- Úřady práce

V tomto zákoně se dále uvádí, co Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména:

- Zabezpečování práva na zaměstnání
- Sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob
- Koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu
- Tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce
- Uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti
- Tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a rozvojem lidských zdrojů na úseku trhu práce
- Hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti
- Poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci
- apod.

2.5 OP Lidské zdroje a zaměstnanost

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost umožňuje čerpat dotace na projekty podporující snižování nezaměstnanosti.

2.5.1 Prioritní osa 2 - Aktivní politiky trhu práce

Cílem Prioritní osy 2 je zlepšení přístupu k zaměstnání, trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání a prevence nezaměstnanosti skupin ohrožených na trhu práce.

Prioritní osa 2 - Aktivní politika trhu práce je zaměřena na:

- Zlepšení přístupu k zaměstnání
- Trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání,
- Prevenci nezaměstnanosti skupin ohrožených na trhu práce, včetně aktivních opatření pro předcházení nebo mírnění vyloučení v důsledku zdravotních znevýhodnění
- Zvýšení kvality informačních, poradenských, vzdělávacích, zprostředkovatelských a ostatních služeb poskytovaných institucemi na trhu práce
- Tvorbu systémů pro předvídání změn na trhu práce

Prioritní osa 2 je implementována prostřednictvím následujících dvou oblastí podpory:

Oblast podpory 2.1 - Posílení aktivních politik zaměstnanosti

Oblast podpory 2.2 - Modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj

Oblast podpory 2.1 - Posílení aktivních politik zaměstnanosti

Při začleňování osob na trh práce hraje významnou roli aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje. Jejím prováděním je zajišťována pomoc služeb zaměstnanosti, jejichž cílem je zajistit dlouhodobě nezaměstnaným uchazečům o zaměstnání zařazení do programů aktivní politiky zaměstnanosti a to zejména formou účasti v poradenských aktivitách, ve školeních a v rekvalifikacích, v odborné praxi, zařazením na krátkodobé pracovní příležitosti a dalšími opatřeními na podporu zaměstnatelnosti.

Globální cíl

Zvýšení zaměstnatelnosti nezaměstnaných osob nebo osob ohrožených na trhu práce prostřednictvím efektivního a cíleného využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Specifické cíle:

- Realizace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti
- Zvýšení efektivnosti využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a zavádění nových či inovovaných nástrojů
- Podpora preventivních opatření na trhu práce
- Podpora motivačních nástrojů
- Podpora zprostředkovatelských aktivit a vytváření nových pracovních míst či podpora pracovních míst vyčleněných na trhu práce pro konkrétní osobu
- Rozvoj spolupráce se sociálními partnery a dalšími institucemi spolupracujícími na trhu práce

Oblast podpory 2.2 - Modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj

Cílem Oblasti podpory 2.2 je modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj.

Cílovými skupinami jsou instituce veřejných služeb zaměstnanosti a jejich pracovníci, spolupracující organizace a jejich pracovníci a sociální partneři, jejich organizace a jejich zaměstnanci.

Pro tyto cílové skupiny budou v rámci jednotlivých operací (projektů) podporovány aktivity vedoucí k:

- Vzdělávání pracovníků
- Rozvoji nástrojů a opatření
- Rozvoji institucí služeb zaměstnanosti

Globální cíl

Globálním cílem prioritních os je „Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti“.

Specifické cíle

- Zvýšení zaměstnatelnosti nezaměstnaných osob nebo osob ohrožených na trhu práce prostřednictvím efektivního a cíleného využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti
- Zvýšení kapacity, komplexnosti a kvality služeb poskytovaných institucemi služeb zaměstnanosti

(www.esfcr.cz)

3 Metodika

V praktické části bakalářské práce se budu nejprve zabývat analýzou současné situace politiky zaměstnanosti v České republice. Zaměřím se na jednotlivé nástroje jako je například rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, investiční pobídky, překlenovací příspěvek atd., přičemž některé z těchto nástrojů budou doplněny o tabulky a grafy pro lepší vypovídací schopnost. Hlavním zdrojem informací pro tuto část budou internetové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí, Českého statistického úřadu.

V další části popíši problematikou institucionálního zabezpečení politiky zaměstnanosti v České republice, zaměřím se zejména na činnost úřadů práce, Ministerstva práce a sociálních věcí apod. Pro praktickou část jsem se rozhodla porovnat Českou republiku s další zemí Evropské unie a tou je Rakousko. Zde se budu zabývat rozdílností legislativní úpravy, hlavními nástroji politiky zaměstnanosti v Rakousku a také srovnáním míry nezaměstnanosti. Hlavní oporou této části je kniha Politika zaměstnanosti z roku 2008. V poslední části se zaměřím na Evropský sociální fond, kde nejprve zhodnotím programové období 2004 – 2006 a to především Operační program Rozvoj lidských zdrojů, bude zde popsán jeden konkrétní projekt a jeho výsledky. Dále se budu zabývat současným programovým obdobím 2007 – 2013, jeho srovnáním s minulým programovým obdobím, Operačním programem Lidské zdroje a zaměstnanost, konkrétními projekty. Hlavním zdrojem informací budou internetové stránky Evropského sociálního fondu v České republice.

4 Praktická část

4.1 Analýza politiky zaměstnanosti v ČR

4.1.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.

4.1.1.1 Rekvalifikace

- rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání

Tabulka č. 3: Porovnání výdajů na rekvalifikaci s průměrnou mírou nezaměstnanosti v jednotlivých letech v členění podle krajů

Kraj	Výdaje na rekvalifikaci v tis. Kč			Průměrná míra nezaměstnanosti v %		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Praha	10,869	11,713	9,435	3,6	3,4	3,0
Středočeský kraj	30,986	27,348	19,115	6,6	6,3	5,7
Jihočeský kraj	15,645	17,028	15,830	6,1	6,3	6,0
Plzeňský kraj	11,394	11,397	7,971	6,7	6,4	5,9
Karlovarský kraj	14,522	12,852	12,135	10,2	10,2	9,5
Ústecký kraj	101,515	72,707	65,024	15,9	15,4	14,5
Liberecký kraj	15,613	12,913	13,935	8,4	7,8	7,4
Královéhradecký kraj	15,346	15,093	15,467	7,1	7,3	6,6
Pardubický kraj	16,334	11,982	10,265	8,3	8,3	7,3
Jihomoravský kraj	57,023	47,360	43,645	8,3	8,2	7,4
Olomoucký kraj	50,224	39,349	32,151	11,2	11,0	9,6
Zlínský kraj	31,811	30,171	27,025	9,4	9,2	8,4
Moravskoslezský kraj	94,123	81,283	71,274	15,4	14,7	13,4
Celkem ČR	480,635	408,250	357,299	9,2	9,0	8,1

Pramen: MPSV, vlastní zpracování

Z tabulky je zřejmé, že Česká republika vstupem do Evropské unie snižuje každým rokem výdaje na rekvalifikaci v jednotlivých krajích.

Toto snižování výdajů nemělo negativní důsledek na průměrnou míru nezaměstnanosti, které ve sledovaném období klesala.

4.1.1.2 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací apod.

Tabulka č. 4: Porovnání výdajů na veřejně prospěšné práce s průměrnou mírou nezaměstnanosti v jednotlivých letech v členění podle krajů

Kraj	Výdaje na veřejně prospěšné práce v tis. Kč			Průměrná míra nezaměstnanosti v %		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Praha	3,964	4,535	5,482	3,6	3,4	3,0
Středočeský kraj	58,2	64,132	71,764	6,6	6,3	5,7
Jihočeský kraj	33,475	29,665	34,173	6,1	6,3	6,0
Plzeňský kraj	21,079	24,576	24,216	6,7	6,4	5,9
Karlovarský kraj	19,264	24,143	25,641	10,2	10,2	9,5
Ústecký kraj	260,239	244,662	253,04	15,9	15,4	14,5
Liberecký kraj	45,041	46,256	46,762	8,4	7,8	7,4
Královéhradecký kraj	39,12	40,446	37,199	7,1	7,3	6,6
Pardubický kraj	43,846	46,924	53,441	8,3	8,3	7,3
Jihomoravský kraj	70,964	69,93	87,591	8,3	8,2	7,4
Olomoucký kraj	52,239	41,825	56,661	11,2	11,0	9,6
Zlínský kraj	21,367	39,877	43,831	9,4	9,2	8,4
Moravskoslezský kraj	113,073	114,545	107,991	15,4	14,7	13,4
Celkem ČR	833,189	838,951	899,298	9,2	9,0	8,1

Pramen: MPSV, vlastní zpracování

Oproti výdajům na rekvalifikaci se výdaje na veřejně prospěšné práce po vstupu ČR do EU zvyšují. Lze pouze spekulovat, jakou mírou tento nástroj aktivní politiky přispěl ke snížení průměrné míry nezaměstnanosti.

4.1.1.3 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě

dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem

Tabulka č. 5: Porovnání výdajů na společensky účelná pracovní místa s průměrnou mírou nezaměstnanosti v jednotlivých letech v členění podle krajů

Kraj	Výdaje na společensky účelná pracovní místa v tis. Kč			Průměrná míra nezaměstnanosti v %		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Praha	5,667	7,777	7,453	3,6	3,4	3,0
Středočeský kraj	52,756	67,305	60,65	6,6	6,3	5,7
Jihočeský kraj	54,344	56,091	65,918	6,1	6,3	6,0
Plzeňský kraj	28,217	36,981	36,746	6,7	6,4	5,9
Karlovarský kraj	28,7	34,964	29,406	10,2	10,2	9,5
Ústecký kraj	173,063	195,545	169,496	15,9	15,4	14,5
Liberecký kraj	25,528	23,234	20,664	8,4	7,8	7,4
Královéhradecký kraj	27,376	30,812	24,87	7,1	7,3	6,6
Pardubický kraj	45,337	49,52	39,774	8,3	8,3	7,3
Jihomoravský kraj	166,641	145,102	129,468	8,3	8,2	7,4
Olomoucký kraj	101,154	143,992	123,049	11,2	11,0	9,6
Zlínský kraj	45,661	61,457	59,792	9,4	9,2	8,4
Moravskoslezský kraj	207,554	253,756	234,691	15,4	14,7	13,4
Celkem ČR	1,030,597	1,184, 356	1,071,803	9,2	9,0	8,1

Pramen: MPSV, vlastní zpracování

Dá se říci, že nejvíce prostředků v téměř všech krajích bylo na společensky účelná místa (v praxi se můžeme setkat s pojmem „sumky“) vynaloženo v roce 2005. V následujícím roce byly tyto výdaje snižovány kromě Jihočeského kraje.

4.1.1.4 Další nástroje APZ

- investiční pobídky

- investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky hmotně, podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení zaměstnanců

- překlenovací příspěvek

- překlenovací příspěvek může úřad práce poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek podle § 113 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb.

- příspěvek na dopravu zaměstnanců

- příspěvek na dopravu zaměstnanců může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, pokud zaměstnavatel zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec nebo v rozsahu odpovídajícím potřebám zaměstnavatele

- 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

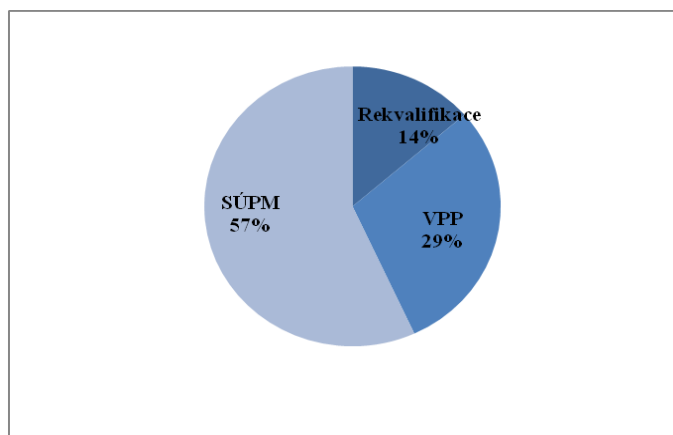
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby

- přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením

- kde je v průměrném přepočteném počtu zaměstnáno více než 60 % těchto zaměstnanců.

Graf č. 1: Výdaje na rekvalifikaci, veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa v Jihočeském kraji v roce 2006



Pramen: vlastní zpracování dle přecházejících tabulek

Z grafu vyplívá, že v Jihočeském kraji bylo v roce 2006 nejvíce prostředků vynaloženo na společensky účelná pracovní místa. Jednalo se o částku 65 918 000 Kč. Na rekvalifikaci bylo vydáno přitom pouze 15 830 000 Kč.

Mezi nástroje pasivní politiky zaměstnanosti patří především:

- Podpora v nezaměstnanosti
- Podpora při rekvalifikaci

V současné době je ovšem kladen stále větší důraz na aktivní přístup a opatření při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti.

4.1.2 Institucionální zabezpečení politiky zaměstnanosti

Státní politiku zaměstnanosti zajišťuje na celém území státu ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) prostřednictvím Sekce politiky zaměstnanosti a trhu práce (SPZTP), dříve Správa služeb zaměstnanosti (do 1. 9. 2008).

Sekce politiky zaměstnanosti a trhu práce

- sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, zpracovává koncepce státní politiky

zaměstnanosti, podporuje zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváří veřejně prospěšné práce, spravuje prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, provádí kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti, zabezpečuje informační systém zaměstnanosti

Ministerstvo práce a sociálních věcí

- řídí úřady práce, vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá nebo navrhuje vládě opatření k ovlivnění poptávky a nabídky práce, zřizuje státní rekvalifikační střediska, uděluje a odnímá povolení ke zprostředkování zaměstnání, hmotně podporuje zřizování společensky účelných míst a vytváření veřejně prospěšných prací.

Úřady práce

- jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jejímž nadřízením orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí - Sekce politiky zaměstnanosti a trhu práce. Úřady práce tvoří nižší úroveň státních orgánů na úseku zaměstnanosti. Tvoří je síť 77 regionálních úřadů práce a 172 poboček. Ve své činnosti se řídí obecně platnými právními předpisy a dále legislativní základnou na úseku zaměstnanosti.

Dalšími účastníky politiky na úseku zaměstnanosti jsou také:

- Nevládní organizace
- Odborná veřejnost
- Soukromé agentury
- Zprostředkovatelny

V posledních dvou případech se jedná o činnost ziskovou, ale prováděnou hlavně za účelem zprostředkování a získání práce. Agentury si musí vyžádat povolení každé 3 roky.

4.2 Komparace ČR s jinou zemí EU

V této části se budu zabývat srovnáváním České republiky s Rakouskem.

Rakousko je pluralitní federativní republika. Je tvořena devíti spolkovými zeměmi, kde každá z nich má svou vlastní ústavu, parlament a vládu odpovídající za uplatňování zemských zákonů.

4.2.1 Cíle politiky zaměstnanosti v Rakousku

Cíle politiky zaměstnanosti v Rakousku vychází tak jako v České republice z cílů a priorit Evropské strategie zaměstnanosti a priorit Evropského sociálního fondu.

Mezi hlavní cíle rakouské politiky zaměstnanosti patří:

- Dosáhnout a udržet plnou zaměstnanost
- Přijímat aktivační opatření ke zlepšení znalostí a dovedností s cílem snížit míru nezaměstnanosti, zajistit růst zaměstnanosti, pomoci lidem získat zaměstnání a nabízet zaměstnavatelům efektivní pracovní sílu
- Zvýšit podporu rovných příležitostí, odstranit bezdůvodné rozdíly mezi muži a ženami na trhu práce, s ohledem na sladění práce a rodinného života
- Důraz na aktivní politiku zaměstnanosti
- Zvýšit transparentnost trhu práce s cílem zrychlit a optimalizovat spojování nabídky s poptávkou trhu práce
- Další

4.2.2 Legislativní úprava politiky zaměstnanosti v Rakousku

V Rakousku je politika zaměstnanosti upravena řadou právních norem. Mezi základní patří:

- Zákon o veřejných službách zaměstnanosti
 - upravuje úkoly a organizaci veřejných služeb zaměstnanosti, je základem pro poskytování dávek a podpor v nezaměstnanosti. Veřejné služby zaměstnanosti implementují v Rakousku opatření aktivní politiky zaměstnanosti. V České republice má tuto funkci MPSV

- Zákon o podpoře trhu práce
 - stanovuje náležitosti pro založení soukromé pracovní agentury, upravuje podporu zaměstnavatelů v oblasti trhu práce apod.
- Zákon o pojistném na politiku zaměstnanosti
 - vymezuje kdo má nárok na výplatu dávek v nezaměstnanosti nebo pomoc během nezaměstnanosti. V České republice je tato problematika zakotvena v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon o zaměstnávání cizích státních příslušníků
 - reguluje zaměstnávání a přístup pracovníků z ostatních zemí na rakouský trh práce. V České republice se zaměstnáváním cizinců zabývá opět zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Rakousko ale i Česká republika byli nuceni vstupem do EU své zákony novelizovat podle legislativy EU.

4.2.3 Nástroje a opatření politiky zaměstnanosti v Rakousku

Cíle opatření politiky zaměstnanosti Rakouska, především její aktivní složky, jsou zaměřeny na snižování nezaměstnanosti a zvyšování míry zaměstnanosti. Stejný cíl si stanovuje také Česká republika.

Konkrétní opatření a programy politiky zaměstnanosti v Rakousku jsou rozděleny do osmi oblastí:

- Oblast ochrany pracovního práva
- Oblast pomoci nezaměstnaným
- Oblast vzdělávání, dalšího vzdělávání a pracovní mobility
- Oblast tvorby pracovních míst
- Oblast zvláštních skupin osob
- Oblast umístování uchazečů

- Oblast jiných opatření
- Oblast opatření specifických pro Rakousko

V daných oblastí jsou realizovány konkrétní nástroje a opatření, mezi které patří například:

- Příspěvek při práci na zkrácený pracovní úvazek

- kompenzuje krátkodobé fluktuace v zaměstnání a chrání pracovní místo prostřednictvím částečné kompenzace ztráty mzdy kvůli nutnosti přijmout částečný pracovní poměr.

- Podpora při rekvalifikaci v nezaměstnanosti

- cílem opatření je poskytnout podporu příjmu během participace na vzdělávacím opatření. Podpora při rekvalifikaci funguje i v České republice. Nárok na ni má uchazeč o zaměstnání, který se zúčastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce

- Dávky podpory v nezaměstnanosti

- cílem těchto dávek je zabezpečit živobytí nezaměstnaným osobám, kompenzace za ztrátu výdělku. V České republice se od ledna 2009 mění systém výplaty podpory v nezaměstnanosti. V prvních dvou měsících dostane nezaměstnaný podporu, která je ve výši 65 % průměrného čistého výdělku. Od ledna 2009 se zkracuje délka podpůrní doby.

- Příspěvek na dopravu

- podporuje geografickou mobilitu nezaměstnaných a pomáhá jim získat práci, doba jeho vyplácení je až 26 týdnů. V České republice platí, že úřad práce může poskytnout zaměstnavateli příspěvek na dopravu, pokud zajišťuje každodenní dopravu svých zaměstnanců.

- Příspěvek na náklady pracovních pohovorů

- usnadňuje hledání práce uchazečům o zaměstnání, podporuje jejich profesní mobilitu a rychlou reintegraci na trh práce

- příspěvek na stravování
- cílem je poskytnutí příspěvku osobám účastnících se odborného školení a dalšího vzdělávání po celou dobu trvání vzdělávacího opatření

4.2.4 Vývoj míry nezaměstnanosti

Pro porovnání uvádím tabulku míry nezaměstnanosti v Rakousku a České republice.

Tabulka č. 6: Vývoj míry nezaměstnanosti v Rakousku v jednotlivých letech v %

Rok	Míra nezaměstnanosti v %
2004	4,842
2005	5,2
2006	4,775
2007	4,4
2008	4,375

Pramen: indexmundi, vlastní zpracování

Tabulka č. 7: Vývoj míry nezaměstnanosti v České republice v jednotlivých letech v %

Rok	Míra nezaměstnanosti v %
2004	9,2
2005	9,0
2006	8,1
2007	6,6
2008	5,4

Pramen: MPSV, vlastní zpracování

Z uvedených tabulek lze konstatovat, že Česká republika je stále pozadu, co se týče míry nezaměstnanosti, ale tento trend se rok od roku zlepšuje.

4.3 Evropský sociální fond v ČR

Pro Českou republiku znamená členství v EU možnost čerpat finanční prostředky

z Evropského sociálního fondu.

4.3.1 Programové období 2004 - 2006

V rámci programového období 2004-2006 se v ČR realizovaly celkem 3 operační programy:

- Jednotný programový dokument (týkal se pouze hlavního města)
- Iniciativa Společenství EQUAL
- Operační program Rozvoj lidských zdrojů

Tabulka č. 8: Výše podpory z Evropského sociálního fondu na Operační program Rozvoj lidských zdrojů

Podpora z EU v mil. EUR	
OP RLZ	318,82
JPD Cíl 3	58,8
IS EQUAL	32,1
ESF celkem	457

Pramen: ESF ČR

Jak z tabulky vyplývá, byl to právě operační program Rozvoj lidských zdrojů, na který se podařilo získat nejvíce finanční prostředků z Evropského sociálního fondu. Z celkové částky 457 000 EUR je to téměř 70 % právě na tento operační program.

Tabulka č. 9: Celková výše finančních prostředků z ESF na programové období 2004 – 2006

Alokace prostředků z ESF (období 2004-2006) v EUR				
Program	2004	2005	2006	Celkem
OP RLZ	74 308 763	106 433 869	138 076 651	318 819 283
JPD Cíl 3	19 211 006	19 595 226	19 987 131	58 793 363
IS EQUAL	7 618 158	10 698 543	13 784 228	32 100 929
Celkem za programy	101 137 927	136 727 638	171 848 010	409 713 575

Pramen: ESF ČR

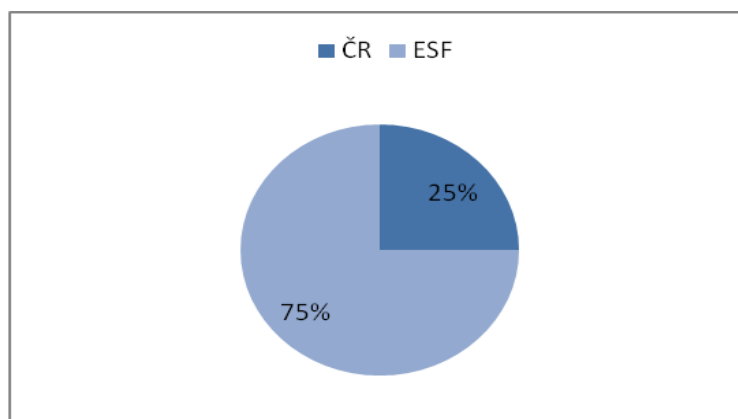
Tabulka č. 10: Celková výše finančních prostředků ze státního rozpočtu na programové období 2004 - 2006

Alokace prostředků z národních zdrojů - státní rozpočet (období 2004-2006) v EUR				
Program	2004	2005	2006	Celkem
OP RLZ	24 148 941	34 588 992	44 872 299	103 610 232
JPD Cíl 3	16 641 008	16 973 827	17 313 305	50 928 140
IS EQUAL	2 817 677	3 956 996	5 098 278	11 872 951
Celkem za programy	43 607 626	55 519 815	67 283 882	166 411 323

Pramen: ESF ČR

Z tabulek lze konstatovat, že na Operační program Rozvoj lidských zdrojů bylo v období 2004 – 2006 poskytnuto celkem 422,43 mil EU. Evropský sociální fond poskytl 318, 82 mil. EUR a zbylou část 103,61 mil. EUR bylo spolufinancováno ze státního rozpočtu ČR.

Graf č. 2: Podíl České republiky a Evropského sociálního fondu na operačním programu Rozvoj lidských zdrojů



Pramen: vlastní zpracování na základě předchozích tabulek

To znamená, že na tomto operačním programu se z 1/4 podílela Česká republika, co se týče financování a z 3/4 Evropský sociální fond.

Operační program Rozvoj lidských zdrojů „dobíhal“ až do konce roku 2008. O finanční prostředky z Evropského sociálního fondu mohli žádat podnikatelské i nepodnikatelské subjekty (např. obce, kraje, nestátní neziskové organizace)

4.3.2 Konkrétní projekt v Jihočeském kraji

Jako příklad uvádím konkrétní projekt, s názvem Najdi si práci v Jihočeském kraji, na který byly čerpány prostředky z Evropského sociálního fondu.

4.3.2.1 Najdi si práci v Jihočeském kraji

Tento projekt byl zahájen 22. listopadu 2005 a ukončen 31. prosince 2007. Cílovou skupinou tohoto projektu byli krátkodobě evidovaní na úřadu práce.

Aktivita pro účastníky

1. Výběry

Z řad uchazečů a zájemců o zaměstnání probíhaly výběry v režii Úřadů práce Jihočeského kraje

2. Informační schůzky

Informační schůzky probíhaly po domluvě úřadu práce se Sdružením firem KR projekt s.r.o. a Bedex s.r.o. s názvem EMPLOYMENT SERVICE v jednotlivých okresech pro všechny cykly projektu. Vybraní uchazeči či zájemci o zaměstnání byli předem informováni o termínu a místu realizace Informační schůzky, na kterou byli pozváni. Poprvé setkali se zde zástupci dodavatele, byl jim představen projekt a byl s nimi vypracován vstupní dotazník. Teprve poté byly podepsány dohody o účasti v projektu.

3. Poradenské aktivity

V celém průběhu projektu byla poskytována individuální podpora a poradenství všem účastníkům projektu. Každému účastníkovi byl přidělen odborný poradce

Pomoc byla poskytována:

- Při vytváření a odesílání životopisů a motivačních dopisů potenciálním zaměstnavatelům
- Při registraci na webech pro zprostředkování zaměstnání a zadávání údajů,
- Při obsluze elektronické pošty - klientské schránky

4. Vzdělávací aktivity

Jednalo se o max. 15 - ti denní program. Klient absolvoval průpravu:

- V obecných dovednostech pro trh práce
 - orientace v kariéře, sebehodnocení a motivace
 - aktualizace pracovních návyků
 - komunikace a práce v týmu
 - získávání přístupu k informacím o trhu práce
 - sebe prezentace
- V pracovněprávní problematice s praktickými příklady
 - pracovněprávní a mzdové předpisy
 - podmínky zahájení podnikání
- V praktických informacích a dovednostech
 - základní IT dovednosti
 - ovládání textových a poštovních aplikací (sady Office)
 - ovládání internetu
 - ovládání komunikace se zákazníky
 - bezpečnost a ochrana zdraví při práci
 - exkurze u zaměstnavatelů pro zájemce

5. Rekvalifikační aktivity

Pro účastníky, kterým pro návrat na trh práce nestačilo absolvování Základního informačního a vzdělávacího programu, byl navržen blok krátkodobých a střednědobých doplňkových profesních kurzů. Po absolvování této části obdržel

úspěšný klient některý z možných certifikátů, osvědčení, průkazů, či jiný relevantní doklad o úspěšném absolvování kurzu.

6. Poskytování přímé podpory

Přímá podpora byla určena pro účastníky, u kterých existovala překážka bránící jejich účasti v programu, jako například:

- Bydliště nebylo v místě konání aktivit projektu
- Účastník měl v péči dítě předškolního věku, nebo závislou osobu, která celodenní péči potřebovala

V rámci projektu byly poskytovány tyto typy přímé podpory:

- Příspěvek na dopravu (jízdné)
- Příspěvky na zajištění péče o děti předškolního věku nebo o osoby závislé
- Mzdové příspěvky

7. Zprostředkování zaměstnání

Hlavním cílem projektu bylo, aby 50% účastníků resp. úspěšně podpořených účastníků našlo zaměstnání buď v průběhu projektu, nebo do šesti měsíců od ukončení účasti v projektu

Tabulka č. 11: Přepočten osob zařazených do projektu v jednotlivých okresech

Město	Počet osob
České Budějovice	250
Český Krumlov	110
Jindřichův Hradec	150
Písek	130
Prachatice	80
Strakonice	110
Tábor	170
Celkem	1 000

Pramen: ESF ČR

Tabulka č. 12: Požadované výstupy daného projektu

Indikátor	Cíl
Počet podpořených osob	1 000
Počet účastníků kurzů	1 000
Počet úspěšných absolventů kurzů	90% účastníků
Počet osob, u kterých podpora splnila účel	50% účastníků
Počet podpořených pracovních míst u zaměstnavatelů	59
Počet zprostředkovaných míst	350
Počet podpořených organizací	min. 2 zaměstnavatelé v každém okrese

Pramen: ESF ČR

Co se týče podpořených pracovních míst u zaměstnavatelů, malé a střední podniky do 250 zaměstnanců musí dané místo udržet po dobu 2 let, a co se týče podniků nad 250 zaměstnanců, musí být takové místo udržitelné po dobu 3 let. To znamená, že číslo 59 pracovních míst v tabulce může za 2 až 3 roky zaniknout.

4.3.3 Programové období 2007 – 2013

V tomto období čerpá Česká republika finanční prostředky prostřednictvím 3 následujících programů:

- OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)
- OP Vzdělání pro konkurenceschopnost (OP VK)
- OP Praha – Adaptabilita (OPPA)

Během programového období lze získat až 3,8 mld. EUR z Evropského sociálního fondu. Programy budou opět finančně podporovány i ze státního rozpočtu, kde by se mělo jednat o částku 4,4 mld. EUR, což je cca 124,2 mil. Kč.

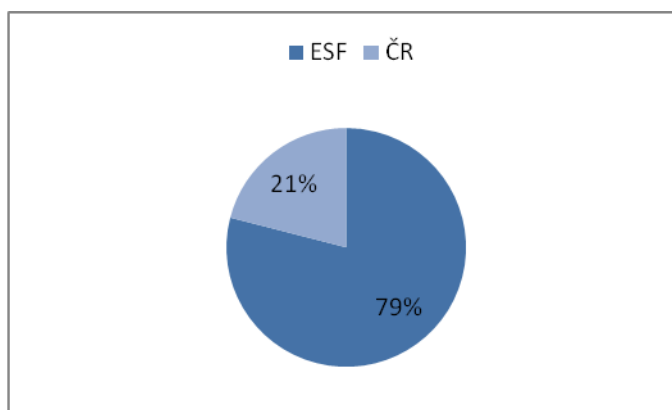
OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřený na snižování nezaměstnanosti, prostřednictvím:

- Aktivní politiky trhu práce
- Profesního vzdělávání
- Začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti
- Zvyšováním kvality veřejné správy
- Mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech

Na tento operační program konkrétně je vyčleněno 1,82 mil. EUR, což činí přibližně 6,80 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Ze státního rozpočtu má být Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost podpořen částkou 0,32 mld. EUR.

Graf č. 3: Podíl České republiky a Evropského sociálního fondu na operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost



Pramen: vlastní zpracování na základě předchozích tabulek

Z grafu je patrné, že Česká republika se částkou 0,32 mld. EUR podílí na financování Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost pouze 21%.

V minulém programovacím období se Česká republika podílela vyšším procentem, a to 24,5% na Operačním programu Rozvoj lidských zdrojů.

4.3.4 Příklady současných projektů

Příjemci největších dotací z Evropského sociálního fondu jsou v České republice úřady práce. Povinností každého takového úřadu je zveřejnit podrobnosti o realizovaném projektu. Na realizaci každého projektu hledají úřady práce firmy, které pro ně budou daný projekt realizovat. Jedná se o veřejné zakázky, a proto musí být uveřejněny na internetových stránkách, kde existuje informační systém o veřejných zakázkách. V této části se budu zabývat konkrétními projekty, které úřady práce v České republice realizují.

4.3.4.1 Aktivně do práce

Tento projekt je zaměřen na řešení dlouhodobé nezaměstnanosti. Doba realizace, tedy doba, po kterou budou klienti těchto projektů podporováni, je od 1. února 2009 do 31. ledna 2012. V průběhu projektu bude podpořeno 410 osob. Projekt předložil Úřad práce v Plzni, ale budou se na něm podílet všechny okresní úřady práce v tomto kraji. Na projekt „aktivně do práce“ bude vyčleněno z Evropského sociálního fondu 35 200 000 Kč.

Náplní projektu je:

- komplexní řešení situace klienta ve vztahu k trhu práce
- cílená individuální práce s klientem provázané motivační, rekvalifikační a poradenské aktivity a praxe
- zprostředkování zaměstnání
- využití nových nástrojů

Projekt bude realizován dodavatelskou firmou na území Plzeňského kraje, většina aktivit bude probíhat v jednotlivých okresech, k dispozici bude pracovník v terénu.

Klienti získávají při účasti na rekvalifikačním kurzu finanční podporu při rekvalifikaci a během celého projektu mají nárok na úhradu doprovodných opatření:

- jízdních výdajů, stravného
- úhrada ubytování a příspěvku na hlídání dětí a péče o závislé osoby
- úhradu výdajů na zdravotní průkazy a za ochranné oděvy
- pomůcky při rekvalifikaci apod.

Zaměstnavatelé mohou být při zaměstnání klienta projektu finančně podpořeni úhradou mzdových nákladů u vyhrazených nebo nově vytvořených pracovních míst.

Cíle projektu

Hlavním cílem projektu je snížit dlouhodobou nezaměstnanost a současně zvýšit zaměstnatelnost osob dlouhodobě nezaměstnaných a podpořit jejich začlenění zpět na trh práce zejména pomocí rekvalifikačních kurzů, praxí a motivačních aktivit.

4.3.4.2 Dobrá práce v Jihočeském kraji

Na tento projekt bude z Evropského sociálního fondu poskytnuta částka 47 088 930 Kč. Projekt Dobrá práce v Jihočeském kraji bude realizován od 17. prosince 2008 do 31. března 2011. V případě tohoto projektu je do jeho realizace zapojeno všech sedm okresů - České Budějovice, Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Písek, Prachatice, Strakonice a Tábor.

Náplň projektu

Projekt Dobrá práce v Jihočeském kraji volně navazuje na projekty z uplynulého

programovacího období 2004 - 2006 jako Najdi si práci, Návrat do práce a Příprava na práci.

Řeší rozvoj klíčových kompetencí osob cílové skupiny, díky kterému je bude možné připravit pro trh práce. Cílová skupina je složena z uchazečů o zaměstnání s evidencí 6 měsíců+, s opakovanými kratšími evidencemi a zájemců o zaměstnání v evidenci úřadů práce ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností.

Zvýšená pozornost je věnována:

- na zapojení osob ve věku 50 let+
- na adaptaci a začlenění do trhu práce osob do 25 let
- osob vracejících se na trh práce po mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené
- osobám s lehčími typy zdravotních omezení.

V průběhu realizace bude do projektu zapojeno min 610 osob. Projekt se zaměří na měkké dovednosti a kompetence pro efektivní hledání zaměstnání a komunikaci, velmi důležité pro tuto cílovou skupinu. Jedná se o vlastnosti, schopnosti a dovednosti, které nejsou měřitelné diplomem, výučním listem, nebo vysvědčením. Zvládnutí těchto měkkých dovedností bude klíčové při hledání dobré práce. Vhodné typy diagnostiky nasměrují účastníky k reálné volbě rekvalifikací. Jejich široké spektrum a způsob realizace navíc umožní pružné reagování na momentální možnosti účastníků. Projekt přinese řadu příspěvků směřovaných k zaměstnání účastníků a další příspěvky, které všem usnadní dostupnost jeho aktivit. Bude podpořen vznik 6 nových míst a umístění 50 osob na pro ně vyhrazená místa.

Cíle projektu

Ověřením účinnosti a efektivnosti v projektu navržených způsobů řešení dlouhodobé, nebo opakované nezaměstnanosti jednotlivců z cílové skupiny posílit prevenci těchto jevů. Využít pracovní potenciál cílové skupiny a ten podpořit a zvýšit za

použití stávajících a také inovovaných nástrojů, které vycházejí ze základních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a zcela nových prvků a postupů. Toto ověřit v komplexních programech připravených pro tento projekt. Využít připravených nástrojů doprovodného programu pro motivaci účastníků a pro jejich účelovou podporu na vyhrazených místech u zaměstnavatelů. Rozvojem klíčových kompetencí i měkkých dovedností osob z cílové skupiny přispět k uspokojování poptávky trhu práce po zaměstnancích. Prohloubení sounáležitosti a spolupráce všech zapojených úřadů práce.

Průběh a výsledky projektu

Přípravná fáze - příprava na výběr a výběr právnické a konzultantské firmy na realizaci zadávacích řízení v rámci projektu Dobrá práce. Příprava zadávacího řízení na výběr dodavatele (dodavatelů) na realizaci služeb (institut rámcové smlouvy). Schůzky projektového týmu, sestavení realizačního týmu (později už i za účasti vybraných dodavatelů služeb). Nastavení informačních toků, toků dokumentů a pracovních postupů realizačního týmu, zabezpečení spolehlivého systému kontaktů. Zabezpečení a příprava inzerátů informujících o zahájení realizace projektu a vyhlašovaných zadávacích řízeních. Proškolení kolegů zapojených úřadů práce (mimo realizační tým), který zabezpečí výběry účastníků do projektu a další činnosti související s projektem.

4.3.4.3 Cesta do práce

Doba realizace projektu je od 17. prosince až 28. února 2011. Na tento projekt je z Evropského sociálního fondu vyčleněno 52 667 490 Kč. Projekt se týká Jihočeského kraje.

Popis projektu

Tento projekt opět navazuje na projekty z uplynulého období. Má být příležitostí nalezení cesty k novému zaměstnání.

Cílovou skupinu tvoří uchazeči o zaměstnání s evidencí 0 – 6 měsíců a zájemci o zaměstnání evidováni úřadem práce a kteří jsou nezaměstnaností ohrožení. Tyto osoby

zatím nejsou zasažené dlouhodobou nezaměstnaností, projekt je prevencí tohoto ohrožení. Zařazeno bude 1286 osob.

Navržené aktivity pomohou rozvíjet klíčové kompetence osob cílové skupiny, díky kterým je bude možné připravit pro rychlý návrat na trh práce.

Komplexní programy projektu nabídnou účastníkům krátké kurzy měkkých dovedností a technik pro společensko-pracovní uplatnění, které cílové skupině prokazatelně chybí, vzdělávání v této oblasti je nedostatečné.

Projekt Cesta do práce má, vzhledem ke kritériím pro výběr cílové skupiny, v první řadě preventivní charakter. Klade si za úkol předcházet dlouhodobé nezaměstnanosti. Bude podpořen vznik 6 nových pracovních míst, dále cca 50 hůře umístitelných osob získá příspěvek na pro ně vyhrazené místo. 50% osob, které příjmovou podporu, odejde z projektu do nových zaměstnání. Projekt proběhne ve více cyklech a dostupnost jeho programů a aktivit bude zajištěna v každém z okresů Jihočeského kraje. Část aktivit budou provádět zapojené úřady práce a většinu vzdělávacích a poradenských aktivit a administraci doprovodných aktivit provede vybraný dodavatel (dodavatelé).

Cíle projektu

Pomoci osobám z cílové skupiny, posílit prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti a tak zamezit sociálním propadům, které tento jev způsobuje. Rychle je vrátit na trh práce s aktualizovanými informacemi, dovednostmi a znalostmi. Přispět k přiblížení struktury nabídky pracovních sil se strukturou profesí poptávaných trhem práce.

Toho dosahovat motivací a přípravou kvalifikovaných pracovníků. Zpřístupnit další profesní vzdělávání co nejširšímu počtu osob ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností zjednodušením kritérií pro zapojení cílové skupiny a za použití doprovodných opatření.

6 Závěr

Ve své bakalářské práci jsem se snažila přiblížit problematiku Evropské politiky zaměstnanosti, která má vliv na všechny členské státy. V oblasti zaměstnanosti působí různé organizace v rámci EU jako je Evropský parlament, Rada EU, Evropská komise. Poradními orgány těchto institucí jsou Výbor pro zaměstnanost, Pracovní skupina pro EURES a jiné. Jako hlavní nástroj EU k dosažení plné zaměstnanosti, zvýšení kvality a produktivity práce byla vytvořena Evropská strategie zaměstnanosti. Plnou zaměstnanost si ovšem nemůžeme představovat jako stoprocentní zaměstnanost. Podstatou Evropské strategie zaměstnanosti je 19 směrnic, které jsou rozděleny do 4 pilířů. Tyto směrnice jsou každoročně formulovány a schvalovány Evropskou radou a předkládány členským státům EU. Členské státy musí na jejich základě vypracovávat ročně Národní akční plány zaměstnanosti, ve kterých uvádí, jak budou směrnice převedeny do praxe.

České republice se členstvím v EU naskytla možnost čerpat finanční prostředky z Evropského sociálního fondu, který je vedle Evropské strategie zaměstnanosti hlavním nástrojem Evropské politiky zaměstnanosti. Evropský sociální fond je ze strukturálních fondů nejstarší. Jeho hlavní funkcí je podpora zaměstnanosti a také pomáhá lidem zvyšovat jejich vzdělání a kvalifikaci. Členské státy a regiony konstruují své vlastní operační programy ESF, aby mohly reagovat na skutečné potřeby „přímo na místě“.

V praktické části jsem se zaměřila na zhodnocení programového období 2004-2006, ve kterém se České republice podařilo získat nemalé finanční prostředky na konkrétní projekty. Toto programové období jsem do své bakalářské práce zahrnula proto, že jsou k dispozici výsledky konkrétních projektů. Pro zhodnocení jsem si vybrala projekt „Najdi si práci v Jihočeském kraji“, kterého se zúčastnilo 1000 osob s tím, že bylo zprostředkováno 350 míst a podpořených pracovních míst u zaměstnavatelů bylo 59. Ovšem tato místa můžou v budoucnosti zaniknout, jelikož musí být udržitelné 2 až 3 roky podle velikosti podniku. V průběhu programového období 2004-2006 získávala Česká republika každým rokem vyšší finanční prostředky z Evropského sociálního fondu. Ale znamenalo to také každým rokem vyšší výdaje ze státního rozpočtu.

Nyní je možné sledovat programové období 2007-2013. Ve své práci jsem popsala některé projekty, které jsou v současné době aktuální. Jedná o projekty „Aktivně do práce“, „Dobrá práce v Jihočeském kraji“ a „Cesta do práce“.

Česká republika uplatňuje aktivní politiku zaměstnanosti prostřednictvím nástrojů jako je například rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa apod. Od vstupu České republiky do Evropské unie, tedy od roku 2004, se výdaje na rekvalifikaci každým rokem snižují. U veřejně prospěšných prací je tomu ve sledovaném období naopak, výdaje se zvyšovaly. Dalším nástrojem, který jsem ve své bakalářské práci analyzovala, byla společensky účelná pracovní místa. Výdaje na tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti se rok od roku snižují. O tom, jakou měrou jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti přispěly ke snižování míry nezaměstnanosti lze pouze spekulovat.

V praktické části jsem se snažila přiblížit politiku zaměstnanosti další členské země, a to Rakouska. Dá se říci, že cíle Rakouské politiky zaměstnanosti jsou velmi podobné České republice, jelikož vychází z cílů a priorit Evropské strategie zaměstnanosti. Velký rozdíl mezi těmito členskými zeměmi ale můžeme sledovat v míře nezaměstnanosti.

Členství České republiky v Evropské unii s sebou přineslo trend snižování míry nezaměstnanosti. Dále také možnost čerpat finanční prostředky z Evropského sociálního fondu prostřednictvím konkrétních projektů a v neposlední řadě možnost pracovat v jiné zemi EU, k čemuž může být využita Služba zaměstnanosti EURES.

7 Summary

The subject of Bachelor thesis "EU Employment Policy and Its Impact on Labour Market in the Czech Republic" is the analysis of EU employment policy. Employment policy is implemented through two forms. The first is a passive employment policy, consisting of tangible assurance of citizens at the time of their unemployment. However, states prefer an active employment policy in order to stimulate access to the labour force to change its own position on the labour market. The main priorities of the European Union is to increase an employee motivation to work. The bachelor's thesis deals with the description of the principal instruments such as the European Employment Strategy and the European Social Fund. In addition, it also deals with funding from the European Social Fund for the Czech Republic through specific projects, compared with other European country, by analysing tools of employment policy in the Czech Republic.

8 Přehled použité literatury

BASTÝŘ, I. a kol. *Sociální důsledky vstupu České republiky do Evropské unie*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2005. 334 s. ISBN 80-210-3722-9.

HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008. 152 s. ISBN 978-80-7368-522-5

Jsme v Evropě zaměstnatelní?: současný stav rozvoje lidských zdrojů v krajích České republiky: evropská strategie zaměstnanosti v České republice a víceúrovňové vládnutí: sen nebo skutečnost? Praha: NVF, 2005. 128 s. ISBN 80-86728-27-7.

KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha: VŠE, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.

KÖNIG, P., LACINA, L. *Rozpočet a politiky EU*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2004. 374 s. ISBN 80-7179-846-0.

KRAUSE, D. a kol. *Stav a struktura zaměstnanosti a vývojové tendence (v poptávce po práci): Komparativní srovnání stavu, struktury a trendů zaměstnanosti ČR a EU*. Praha: VÚPSV, 2004. 58 s. ISBN 80-239-4924-1.

WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M. *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. 241 s. ISBN 80-210-3565-X .

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Dostupný z WWW:
<<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>>.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=325&langId=cs>

<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr#cile>

http://ec.europa.eu/employment_social/esf/index_cs.htm

<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>

<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-2-aktivni-politiky-trhu-prace>

<http://www.eu2009.cz/cz/eu-policies/employment-social-policy-health-and-consumer-affairs-council/zamestnanost--socialni-politika--zdravi-a-ochrana-spotrebitele-665/>

<http://www.euroskop.cz/154/171/clanek/kapitola-13-socialni-politika-a-zamestnanost/>

<http://www.finance.cz/evropska-unie/informace/soucasnost/funkce-2/>

http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures

<http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy/zakladni-informace-o-esf>

<http://www.euroskop.cz/688/sekce/zamestnanost/>

http://www.indexmundi.com/austria/unemployment_rate.html