

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Katedra veřejné správy

Nezaměstnanost a státní politika zaměstnanosti

Bakalářská práce

Předkládá: Jaroslav Palšovič

Vedoucí práce: Ing. Bohumila Čabanová PhD.,

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
Fakulta právnická
Akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jaroslav PALŠOVIČ**
Osobní číslo: **R11B0135P**
Studijní program: **B6804 Právní specializace**
Studijní obor: **Veřejná správa**
Název tématu: **Nezaměstnanost a státní politika zaměstnanosti**
Zadávací katedra: **Katedra veřejné správy**

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

1. Úvod
2. Právní úprava
3. Státní politika zaměstnanosti
4. Nezaměstnanost
5. Důsledky nezaměstnanosti
6. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením
7. Závěr


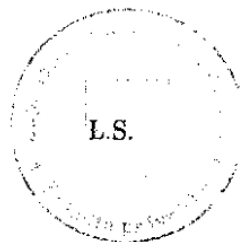
Rozsah grafických prací:
Rozsah pracovní zprávy: **cca 40 stran**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**
Seznam odborné literatury:
viz zvláštní seznam

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Bohumila Čabanová, Ph.D.**
Katedra veřejné správy

Datum zadání bakalářské práce: **4. ledna 2012**
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. června 2012**



Doc. JUDr. Jan Pauly, CSc.
děkan



JUDr. Tomáš Louda, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 1. února 2012

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci zpracoval samostatně, a že jsem v ní uvedl všechny prameny a potřebné odkazy na citace dle autorského zákona a obecných zvyklostí.

V Kožlanech dne 25. června 2012

.....
Jaroslav Palšovič

Poděkování

Děkuji tímto paní Ing. Bohumile Čabanové za odborné vedení a rady při zpracování bakalářské práce. Poděkování patří také Ing. Janě Zittové, která působí jako dobrovolník ve Sdružení zdravotně postižených v Nezvěsticích, za ochotu při poskytování potřebných podkladů.

1 Úvod.....	8
2 Přehled platných právních předpisů v oblasti zaměstnanosti	10
2.1 Vnitrostátní právní předpisy	10
2.1.1 Právní dokumenty týkající se práv osob se zdravotním postižením.....	11
2.2 Mezinárodní dokumenty	11
2.2.1 Mezinárodní dokumenty týkající se práv osob se zdravotním postižením	12
2.3 Evropské fondy a programy.....	15
3 Institucionální zabezpečení státní politiky zaměstnanosti.....	17
3.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky.....	17
3.2 Úřady práce.....	17
3.3 Agenturní zaměstnávání	19
4 Státní politika zaměstnanosti	20
4.1 Aktivní politika zaměstnanosti	20
4.1.1 Rekvalifikace	21
4.1.2 Investiční pobídky.....	22
4.1.3 Veřejně prospěšné práce a veřejná služba	22
4.1.4 Společensky účelná pracovní místa	23
4.1.5 Překlenovací příspěvek	24
4.1.6 Příspěvek na zapracování.....	24
4.1.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	25
4.1.8 Podpora v nezaměstnanosti.....	25
4.1.9 Podpora při rekvalifikaci	26
4.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	26
5 Nezaměstnanost	27
5.1 Definice a měření nezaměstnanosti	27
5.2 Příčiny nezaměstnanosti a její formy.....	30
5.2.1 Frikční nezaměstnanost.....	30
5.2.2 Strukturální nezaměstnanost.....	31
5.2.3 Cyklická nezaměstnanost.....	32
5.2.4 Skrytá nezaměstnanost.....	32
5.2.5 Neúplná nezaměstnanost, nepravá nezaměstnanost.....	32
5.2.6 Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost	33
5.3 Důsledky nezaměstnanosti.....	33
5.3.1 Ekonomické důsledky.....	33
5.3.2 Sociální důsledky	34
6 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením	35
6.1 Zdravotní postižení a jeho vymezení	36
6.2 Opatření aktivní politiky zaměstnanosti na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	37
6.2.1 Pracovní rehabilitace.....	37
6.2.2 Rekvalifikace	38
6.2.3 Chráněné pracovní místo	38
6.3 Opatření pasivní politiky zaměstnanosti na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	39
6.3.1 Úřady práce a zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	39
6.3.2 Povinnosti zaměstnavatelů.....	39
6.3.3 Práva a výhody pro zaměstnavatele osob se zdravotním postižením	40
7 Závěr	41
Resumé.....	42
Seznam použitých zdrojů.....	43

Seznam příloh45

1 Úvod

Jako téma pro bakalářskou práci jsem zvolil nezaměstnanost a státní politiku zaměstnanosti v České republice. Domnívám se, že toto téma je a bude stále velice aktuální a to zejména v posledních třech letech, kdy je jedním z nejvíce skloňovaných termínů ekonomická krize. Vypukla v USA v roce 2008 a postupně zasáhla všechny vyspělé ekonomiky světa. Svými důsledky se dostala do povědomí obyvatel, protože drtivou většinu z nich nějakým způsobem zasáhla. Objevily se rostoucí nejistoty na trhu práce, strach ze ztráty zaměstnání. Mnoho lidí o zaměstnání v důsledku klesající výroby a nutnosti omezovat výdaje ze strany podniků přišlo. Zároveň ale i mnohé firmy došly kvůli rapidnímu poklesu zakázek až ke krachu.

Otázka zaměstnanosti si tedy vyžaduje stále velkou pozornost. Je nezbytné posilovat pobídky k zaměstnání, zavádět hospodářsko-politická opatření na podporu zaměstnanosti, upravit systém sociálních dávek tak, aby nedemotivoval od nalezení zaměstnání, zaměřit se na skupiny, které jsou na trhu práce nejvíce ohrožené.

V prvních kapitolách své práce jsem se zaměřil na seznámení se stavem legislativy v oblasti zajišťování zaměstnanosti. Pokusil jsem se vytvořit pokud možno ucelený pohled na tento společenský problém, na nástroje, které při jeho řešení používají příslušné státní orgány. Zaměřil jsem se i na legislativu upravující zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, kdy tomuto tématu bude věnována i jedna kapitola mé práce. Smyslem je zhodnotit současný systém integrace zdravotně znevýhodněných osob v České republice na trhu práce.

Do kategorie zdravotně postižených spadají nejen lidé, kteří mají vrozenou vadu, ať už fyzickou nebo duševní, ale také osoby po těžkých úrazech (autohaváriích, pádech z výšky, skocích do vody atp.)

Jedna z hlavních motivací pro mě byla i osobní zkušenost s neslyšícími lidmi. Od nich vím, že aktivní zapojení na trhu práce je pro osobu s jejich postižením velmi cenné. Znamená pro ně zapojení do společnosti, osvojení si nových návyků, nové kontakty a zkušenosti. Znamená pro ně zapojení do „běžného“ života, kterým žijí ostatní členové společnosti. Nejdůležitější, ale zároveň nejnáročnější je však přebudování vztahů mezi lidmi se zdravotním postižením a většinovou společností.

Při zpracování všech kapitol bakalářské práce jsem vycházel odborné literatury, vzhledem k novelizacím v roce 2012 ze zpráv umístěných na internetu a samozřejmě z právních předpisů.

Cílem práce je na základě poznatků získaných studiem odborné literatury, poskytnout přehled současné právní úpravy, která se týká státní politiky zaměstnanosti v České republice.

Dalším cílem je také upozornit na to, že lidé se zdravotním postižením mají v podstatě stejná práva a povinnosti jako zdraví jedinci a v závěru práce shrnout a vyhodnotit poznatky – informace, týkající se zvoleného tématu.

V práci byly použity zejména metody studia dokumentů a analýzy statistických dat týkajících se zvolené problematiky.

2 Přehled platných právních předpisů v oblasti zaměstnanosti

2.1 Vnitrostátní právní předpisy

V České republice vychází právní úprava problematiky zaměstnanosti z **Listiny základních práv a svobod**. Právo na svobodnou volbu povolání je spjato s obecnými ustanoveními v čl. 3 „*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, ...*“, s ustanovením o lidských právech a základních svobodách v čl. 9 „*Nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám.*“ a také v čl. 26 o právech hospodářských, sociálních a kulturních: „*Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.*“¹

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. „*Tento zákon v souladu s právem Evropské unie upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.*“² Mezi další zákony patří **zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů, který mimo jiné upravuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, a některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce a některé sankce za jeho porušení.³ Ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti upravuje **zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele**, v platném znění. Tvorbu nových pracovních míst a podporu školení a rekvalifikaci zaměstnanců upravuje **zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách**, v platném znění.

Se zaměstnáváním zaměstnanců ze zahraničí souvisí **zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky**, ve znění pozdějších předpisů a **zákon č. 325/1999 Sb., o azylu**, ve znění pozdějších předpisů kdy tyto upravují zejména podmínky získání povolení k zaměstnání.

¹ Usnesení 2/1993 Sb., předsednictva ČNR o vyhlášení listiny základních práv svobod jako součásti ústavního pořádku české republiky, ve znění pozdějších předpisů

² § 1 Zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

2.1.1 Právní dokumenty týkající se práv osob se zdravotním postižením

Ke značnému posunu pohledu na problematiku lidí se zdravotním postižením došlo zejména v posledních dvaceti letech. Pro integraci těchto osob je přímo nutný patřičný legislativní rámec. V České republice existují samozřejmě právně závazné standardy zaměřující se na práva všech občanů a také dokumenty vymezující specifika v přístupu k lidem se zdravotním postižením.

Listina základních práv a svobod⁴ je společně s Ústavou nejvyšším právním předpisem České republiky. Hlava čtvrtá se zabývá hospodářskými, sociálními a kulturními právy, řeší v článku 29, odstavec 1: „*Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.*“ A v odstavci 2: „*Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.*“

V březnu 2010 schválila vláda ČR Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010-2014. Společně s plánem vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením vyzdvihují právo osob se zdravotním postižením na možnost žít se svobodně zvolenou prací a pracovat v prostředí, které je otevřené a přístupné osobám se zdravotním postižením.⁵

Dalším důležitým legislativním dokumentem zabývajícím se problematikou osob se zdravotním postižením je zákon č. 108/2006 o sociálních službách, v platném znění, jehož cílem je vytvořit podmínky pro uspokojování oprávněných potřeb osob, které jsou oslabeny v jejich prosazování, naplnit princip rovných příležitostí a podpořit proces sociálního začlenění.

2.2 Mezinárodní dokumenty

Právo na práci je součástí několika důležitých mezinárodních dokumentů. Např. Všeobecná deklarace lidských práv⁶ stanoví, že každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti. Dále se touto problematikou zabývá řada úmluv a doporučení přijatých na

⁴ Usnesení 2/1993 Sb., předsednictva ČNR o vyhlášení listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku české republiky, ve znění pozdějších předpisů

⁵ *Národní plán vytváření rovných příležitostí* [online]. [cit 2012-06/06]

URL: <http://cip.edaos.cz/_php/materialy.php>

⁶ *Všeobecná deklarace lidských práv* [online]. [cit 2012-06-03]

URL: <<http://www.lidskaprava.cz/student/uvod-do-lidskych-prav/clanky/vseobecna-deklarace-lidskych-prav>>

půdě Mezinárodní organizace práce. Úmluva č. 122 o politice zaměstnanosti, je považována za nejvýznamnější dokument týkající se práva na práci. Stanoví, že za „*účelem podpory hospodářského růstu a rozvoje, zvýšení životní úrovně, krytí potřeby pracovních sil a překonání nezaměstnanosti a neúplné zaměstnanosti má každý členský stát vyhlásit a provádět jako jeden ze svých hlavních cílů aktivní politiku zaměřenou na podporu plné a produktivní zaměstnanosti a svobodné volby zaměstnání*“.⁷

2.2.1 Mezinárodní dokumenty týkající se práv osob se zdravotním postižením

Ochrana lidských práv a integrace osob se zdravotním postižením probíhá samozřejmě také na mezinárodní úrovni, kdy je vyjádřena v mezinárodních smlouvách.

K podpoře a zajištění práv osob se zdravotním postižením přispěla významně Organizace spojených národů (dále jen OSN). Vznikla v roce 1945 pro přijetí Charty OSN a od svého vzniku usiluje mimo jiné i o zlepšení postavení osob se zdravotním postižením.

V následujícím textu jsem zaznamenal přehled nejdůležitějších mezinárodněprávních dokumentů a usnesení, které se zabývají přímo či nepřímo problematikou jedinců se zdravotním postižením.⁸

Všeobecná deklarace lidských práv v článku 23 pojednává o tom, že „*každý, bez jakéhokoli rozlišování, má nárok na stejný plat za stejnou práci*“.⁹

Evropská sociální charta byla přijata v roce 1961 v Turinu členskými státy Rady Evropy. V České republice publikována pod č. 14/2000 Sb.m.s. Stanovuje jednotlivá práva a kategorie osob, kterým má být poskytnuta zvláštní ochrana. Zejména v části I. Čl. 15 se zabývá právem na přípravu k výkonu zaměstnání a na profesní a sociální readaptaci bez ohledu na původ a povahu postižení. V člancích 9,10 a 15 v části II. Se řeší právo na přípravu k výkonu zaměstnání a u osob s tělesným a duševním postižením uplatnění práva na profesní a sociální readaptaci.¹⁰

⁷ Čl. Úmluva č. 122 o politice zaměstnanosti

⁸ *Zdravotní postižení* [online]. [cit 2012-06-03]

URL:<<http://lidskaprava.poradna-prava.cz/meznarodne-pravni-standardy-332/zdravotni-postizeni.html>>

⁹ *Všeobecná deklarace lidských práv* [online]. [cit 2012-06-03]

URL:<<http://lidskaprava.poradna-prava.cz/meznarodne-pravni-standardy-332/zdravotni-postizeni.html>>

¹⁰ *Evropská sociální charta* [online]. [cit 2012-06-03]

URL:<<http://lidskaprava.poradna-prava.cz/meznarodne-pravni-standardy-332/zdravotni-postizeni.html>>

První mezinárodní konference o legislativě zdravotně postižených osob se konala v roce 1971 v Římě. Pořádala ji organizace Rehabilitation International. Ze závěrů této konference vyplynulo, že odpovědnost za situaci a práva lidí se zdravotním postižením mají vlády jednotlivých zemí, které by následně měly přijmout zákony o poskytování lékařských, sociálních a vzdělávacích služeb a zajistit poskytování služeb v oblasti zprostředkování zaměstnanosti i pro občany se zdravotním postižením.¹¹

V roce 1975 byla na půdě OSN přijata **Deklarace práv zdravotně postižených osob**, která potvrzuje právo osob se zdravotním postižením na respektování lidské důstojnosti. Lidé se zdravotním postižením mají naprosto stejná lidská práva, ale i povinnosti jako všichni občané.¹²

Valným shromážděním OSN byl jako mezinárodní rok zdravotně postižených osob vyhlášen rok 1981. Zároveň zahájil dekádu, která se věnovala osobám se zdravotním postižením (1983-1992).

V roce 1982 byl Valným shromážděním OSN přijat **Světový akční program činnosti týkající se zdravotně postižených osob**. Tento program formuloval nejdůležitější zásady v prevenci a rehabilitaci. Jednalo se o nejvýznamnější výsledek Mezinárodního roku zdravotně postižených osob. Vyzdvihl opět právo osob se zdravotním postižením na stejné příležitosti, jaké mají ostatní občané. Mezinárodní rok zdravotně postižených osob a Světový akční program rozpoutaly zájem Evropského společenství v oblasti ochrany práv osob se zdravotním postižením. **Usnesení Rady Evropského společenství z 21.12.1981** se týkalo integrace osob se zdravotním postižením na úrovni Evropského společenství.¹³

Zaměstnáváním osob se zdravotním postižením se zabývalo **Doporučení Rady ze dne 24.07.1984**. Obsahuje výzvu pro členské státy, aby přijaly opatření podporující odborný výcvik a pracovní uplatnění osob se zdravotním postižením.¹⁴

¹¹ *Mezinárodní standardy, zdravotně postižení* [online].[cit 2012-06-03]

URL:<<http://lidskaprava.poradna-prava.cz/meznirodne-pravni-standardy-332/zdravotni-postizeni.html>>

¹² *Právo a lidé s postižením* [online].[cit 2012-06-01]

URL:<<http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=481>>

¹³ *Mezinárodní standardy, zdravotně postižení* [online].[cit 2012-06-01]

URL:<<http://lidskaprava.poradna-prava.cz/meznirodne-pravni-standardy-332/zdravotni-postizeni.html>>

¹⁴ *Mezinárodní standardy, zdravotně postižení* [online].[cit 2012-06-01]

URL:<<http://lidskaprava.poradna-prava.cz/meznirodne-pravni-standardy-332/zdravotni-postizeni.html>>

V roce 1989 byla ve Štrasburku přijata státy Evropského společenství **Charta základních sociálních práv pracovníků**. Členské státy společenství musí její normy promítnout do vnitrostátního zákonodárství, neboť nemá přímou právní závaznost. V rámci pracovněprávních vztahů zdůrazňuje zvýšenou ochranu určitých zaměstnanců.¹⁵

Doporučení Rady Evropy z roku 1992 je **dílní dohoda v oblasti sociálního a veřejného zdraví**. Upřednostňuje podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením před peněžní pomocí a zdůrazňuje důležitost poskytnutí práce v normálním pracovním prostředí těmto osobám.¹⁶

Ze Světová konference o lidských právech konané v roce 1993 ve Vídni vzešla Vídeňská deklarace, která zakazuje diskriminaci osob se zdravotním postižením a žádá přijetí legislativy, jež by garantovala práva osob se zdravotním postižením.

Z roku 1993 je také **Zelená kniha Evropské politiky**, která se v části III. zabývá integrací osob se zdravotním postižením do společnosti, vzděláváním a odborným výcvikem.¹⁷

V roce 1995 byla na světovém summitu o sociálním rozvoji přijata **Kodaňská deklarace**, která zdůrazňuje důležitost přijímání opatření pro podporu sociální ekonomické integrace osob se zdravotním postižením.

Evropskou komisí byl v roce 1999 přijat **antidiskriminační balíček**¹⁸. Jedna z nejdůležitější části balíčku byl návrh směrnice pro oblast zaměstnanosti, který zakazuje diskriminaci v zaměstnávání. Dalším důležitým bodem bylo zjištění práv osoby se zdravotním postižením, při kterém je nutný nepřetržitý dialog odborníků s osobami se zdravotním postižením.

¹⁵ *Mezinárodní standardy, zdravotně postižení* [online].[cit 2012-06-01]

URL:<<http://lidskaprava.poradna-prava.cz/meznarodne-pravni-standardy-332/zdravotni-postizeni.html>>

¹⁶ *Mezinárodní standardy, zdravotně postižení* [online].[cit 2012-06-01]

URL:<<http://lidskaprava.poradna-prava.cz/meznarodne-pravni-standardy-332/zdravotni-postizeni.html>>

¹⁷ *Mezinárodní standardy, zdravotně postižení* [online].[cit 2012-06-01]

URL:<<http://lidskaprava.poradna-prava.cz/meznarodne-pravni-standardy-332/zdravotni-postizeni.html>>

¹⁸ *Mezinárodní standardy, zdravotně postižení* [online].[cit 2012-06-01]

URL:<<http://lidskaprava.poradna-prava.cz/meznarodne-pravni-standardy-332/zdravotni-postizeni.html>>

Směrnice Rady 2000/78/ES stanovuje obecný rámec pro boj proti diskriminaci v zaměstnání na základě zdravotního postižení, věku, sexuální orientace, náboženského vyznání či víry.

Evropský akční plán rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením z roku 2003 se zabývá postupy orgánů Evropské unie při začleňování osob se zdravotním postižením do společnosti obecně a do ekonomiky v rámci rozšířené Evropy. První fáze se soustřeďuje na dostupnost zaměstnání a stabilitu v něm, celoživotní vzdělávání podporující zaměstnanost, přizpůsobivost, osobní rozvoj a aktivní občanství osob se zdravotním postižením, na posílení pozice osob se zdravotním postižením a na bezbariérový přístup do veřejného prostředí.¹⁹

Nutnost podpory větší integrace a participace osob se zdravotním postižením ve společnosti, včetně pracovního trhu a vzdělávání řeší **Usnesení Rady z roku 2003 o podpoře zaměstnanosti a sociální integrace zdravotně postižených osob**. Vyzývá členské státy, aby více spolupracovaly se všemi organizacemi, které zastupují občany se zdravotním postižením a podporovaly je.²⁰

2.3 Evropské fondy a programy

Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci může pomoci řešit případy propuštění většího počtu zaměstnanců, kteří ztratili své zaměstnání z důvodu velkých změn ve struktuře světového obchodu způsobených globalizací, v případech, kdy tato propuštění mají značný negativní dopad na regionální nebo místní ekonomiky. Z tohoto fondu lze financovat opatření určená na pomoc při hledání zaměstnání, poradenství v oblasti profesionálního rozvoje, odbornou přípravu a rekvalifikace, pomoc při přechodu na nové zaměstnání, podporu osob při začínajícím podnikání.

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 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 spadá mezi víceúčelové tematické operační programy.

¹⁹ *Mezinárodní standardy, zdravotně postižení* [online].[cit 2012-06-01]

URL:<<http://lidskaprava.poradna-prava.cz/meznarodne-pravni-standardy-332/zdravotni-postizeni.html>>

²⁰ *Mezinárodní standardy, zdravotně postižení* [online].[cit 2012-06-01]

URL:<<http://lidskaprava.poradna-prava.cz/meznarodne-pravni-standardy-332/zdravotni-postizeni.html>>

Je financován především z prostředků cíle Konvergence, ale v oblastech aktivní politiky trhu práce, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce též z prostředků pro cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost a způsobilým územím je v těchto oblastech proto také Hl. m. Praha. Z fondů EU je pro operační program lidské zdroje a zaměstnanost vyčleněno celkem 1,84 mld. €, což činí přibližně 6,80 % veškerých prostředků určených z fondů Evropské Unie pro Českou republiku. Z českých veřejných zdrojů má být navíc financování programu navýšeno o dalších 0,32 mld. €. ²¹

²¹ *Strukturální fondy* [online]. [cit.2012-04.20] URL:<<http://www.strukturalni-fondy.cz>>

3 Institucionální zabezpečení státní politiky zaměstnanosti

V České republice byl k institucionálnímu zabezpečení trhu práce vytvořen systém služeb zaměstnanosti, který má za úkol poskytovat účinnou pomoc občanům při hledání jejich pracovního uplatnění a s využitím různých opatření napomáhat k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách. V paragrafu 2 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je stanoveno, že orgány státní správy zabezpečují státní politiku zaměstnanosti v České republice jsou:

- Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
- úřady práce

3.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky²² (dále jen MPSV) usměrňuje a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Ministerstvo zejména řídí úřady práce, vykonává kontrolní činnost a může ukládat pokuty. Dále vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá nebo navrhuje vládě opatření k ovlivnění poptávky a nabídky na trhu práce, zřizuje státní rekvalifikační střediska, uděluje a odnímá povolení ke zprostředkování zaměstnání za úhradu, hmotně podporuje zřizování společensky účelných míst a vytváření veřejně prospěšných prací.

Organizační struktura ministerstva zahrnuje celkem devět sekcí (kancelář ministra, sekce náměstka ministra pro sociální a rodinnou politiku, sekce I. náměstka ministra, sekce náměstka ministra pro trh práce, sekce náměstka ministra pro legislativu, sekce ekonomická, sekce sociálně pojistných systémů, sekce fondů Evropské unie, sekce náměstka ministra pro sociální začleňování a rovné příležitosti). Z hlediska zabezpečování zaměstnanosti je nejdůležitější čtvrtý úsek - Sekce náměstka ministra pro trh práce. Ten se dále ještě člení na Odbor koncepcí trhu práce a odbor služeb trhu práce.²³

3.2 Úřady práce

²² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

²³ *Organizační struktura Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky* [online]. [cit 2012-05-03] URL:< <http://www.mpsv.cz/cs/3384>>

Úřady práce jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jejíž nadřízeným orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Jedná se o územní orgány práce, které mají právní subjektivitu a jsou schopny pokrýt svou působností celé území České republiky. Úřady práce plní několik následujících funkcí: sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepce vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky; informují občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informují zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil; zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání; poskytují občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výukou a rekvalifikací; vedou evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti; rozhodují o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení; organizují, zabezpečují a usměrňují rekvalifikace uchazečů o zaměstnání; hmotně podporují tvorbu nových pracovních míst, míst pro zabezpečení odborné praxe, absolventům škol pro získání kvalifikace mladistvým uchazečům a pro občany se změněnou pracovní schopností podporují zřizování a provoz chráněných dílen a pracovišť; vydávají a odjímají povolení k zaměstnání cizincům a osobám bez státní příslušnosti a vydávají povolení zaměstnavatelům získávat na volná pracovní místa občany ze zahraničí; spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umisťování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, organizačních a racionálních opatření, s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy; kontroluje dodržování závazných právních předpisů, včetně mzdových předpisů, ukládají pokuty při zjištění jejich porušení, vyřizují stížnosti občanů; hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadu práce.²⁴

Organizačně je Úřad práce členěn na generální ředitelství a krajské pobočky. Krajské pobočky se dále člení na kontaktní pracoviště. Kontaktní pracoviště vznikla reorganizací původních úřadů práce a jejich kontaktních míst.²⁵

K zabezpečení spolupráce na trhu práce vytváří Úřad práce podle potřeby poradní sbory složené zejména ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků. Účelem poradních sborů je koordinace při realizaci státní politiky zaměstnanosti a rozvoje

²⁴ Úřad práce České republiky [online]. [cit.2012-04.13] URL:<<http://portal.mpsv.cz/npcr/oup/>>

²⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

lidských zdrojů v příslušném správním obvodu. Poradní sbory se vyjadřují zejména k poskytování příspěvků zaměstnavatelům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, programům rekvalifikace, organizaci poradenské činnosti, opatřením na podporu rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a k hromadnému propouštění. Úkoly v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory a dalších zajišťuje Úřad práce prostřednictvím generálního ředitelství a krajských poboček. Generální ředitelství zajišťuje mimo jiné udělování a odnímání povolení právníckým nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání (agentury práce).

3.3 Agenturní zaměstnávání

Zákon o zaměstnanosti stanoví, že zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce provádět bezplatně nebo za úhradu včetně úhrady, při které je dosahován zisk, přičemž zákon stanoví důležitou zásadu, že při zprostředkování zaměstnání za úhradu nemůže být požadována úhrada od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno. Současně zákon stanoví, že ve prospěch agentury práce nebo uživatele jsou při zprostředkování zaměstnání za úhradu rovněž zakázány jakékoliv srážky ze mzdy nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci.²⁶

Agentury práce jsou povinny vést evidenci počtu volných míst, na která je požadováno zprostředkování zaměstnání, jimi umístěvaných fyzických osob a jejich zaměstnanců, jimž zprostředkovávají zaměstnání. Agentury práce jsou povinny pro statistické účely sdělovat do 31. ledna Ministerstvu údaje za předchozí kalendářní rok. Jedná se zejména o počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání, počet jimi umístěných fyzických osob a počet jejich zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce.

²⁶ *Agenturní zaměstnávání* [online]. [cit.2012-04.20] URL:<<http://www.mpsv.cz/cs/7445>>

4 Státní politika zaměstnanosti

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Jedním ze základních práv občana je právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smyšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk. Právo na zaměstnání je jednak objektivně podmíněno možností občana pracovat a dále subjektivně určeno jeho zájmem o práci.

Státní politika zaměstnanosti usiluje především o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivní využití zdrojů pracovních sil, a dále o zabezpečení práva občana na zaměstnání.

„Posláním politiky zaměstnanosti je přispívat k podpoře dynamické rovnováhy na trhu práce a k omezení nezaměstnanosti. Jde o politiku, která je těsně propojena s celkovou hospodářskou a regionální politikou i se všemi obory sociální politiky. Nezaměstnanost je nesporně jedním z nejdůležitějších problémů současného světa.“²⁷

Dosažením rovnováhy na trhu práce se rozumí stav, ve kterém jsou zdroje a potřeby pracovních sil ve vzájemné rovnováze, a to nejen z pohledu na trh práce jako celek, ale rovněž z hlediska jeho územní, odvětvové, profesní či kvalifikační struktury. Rovnováha nabídky a poptávky by znamenala dosažení ideálního stavu, zatímco ve skutečnosti se situace od rovnovážného bodu více či méně odchyluje.

Státní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a územní orgány práce. Za územní orgány práce se považují úřady práce, jejichž sídla a územní obvody jsou totožné s okresními úřady, které působí v České republice, na území hlavního města Prahy Úřadem práce hl. města Prahy. Celkový počet úřadů práce a dislokovaných pracovišť je 254.²⁸

4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

²⁷ KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. Praha: Aspi, 2002. ISBN 80-86395-33-2 s. 226

²⁸ *Úřady práce* [online]. [cit 2012-03-25] URL:<<http://www.uprace.cz/urady-prace>>

Aktivní politika zaměstnanosti²⁹ je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce prostřednictvím úřadů práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu. Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

4.1.1 Rekvalifikace

Pojem rekvalifikace definuje § 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Rozumí se jí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.

Od 1. ledna 2012 je zaveden také nový pojem – zvolená rekvalifikace. Uchazeč o zaměstnání si může sám vybrat rekvalifikační kurz i rekvalifikační zařízení, které však musí mít akreditovaný vzdělávací program. Podle vlastního uvážení si tak uchazeč zvolí druh pracovní činnosti, v níž má zájem získat kvalifikaci za účelem získání zaměstnání. Úřad práce však musí posoudit uplatnitelnost takto získané kvalifikace na trhu práce a zároveň posoudit, zda rekvalifikace vyhovuje zdravotnímu stavu uchazeče. Stanoven je i maximální limit úhrady ceny za rekvalifikaci. Celková finanční částka, kterou může Úřad práce vynaložit na zvolenou rekvalifikaci jednoho uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, nesmí v období 3 po sobě následujících kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout částku 50 000 Kč. Pokud se překročí, rozdíl ceny hradí sám uchazeč. Úřad práce zvolenou rekvalifikaci uhradí pouze v případě, když předem vydá zájemci o tuto

²⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

rekvalifikaci potvrzení, že po doložení úspěšného absolvování kurzu rekvalifikační kurz uhradí.

Podpora rekvalifikace a školení zaměstnanců je poskytována pouze na území okresů s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50% vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, ve výši 35 % z nákladů vynaložených na rekvalifikace a školení.³⁰

4.1.2 Investiční pobídky

Ministerstvo má v gesci dvě z pěti investičních pobídek – podporu tvorby nových pracovních míst a podporu školení a rekvalifikace zaměstnanců. Investiční pobídky jsou obecně zaměřeny na podporu high-tech výroby a dovoz kapitálu. Investiční pobídky jsou vymezeny v zákonu o investičních pobídkách³¹, pobídky v gesci Ministerstva dále v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Výše podpory tvorby nových pracovních míst činí 200 tis. Kč na jedno nové pracovní místo zřízené na území okresu s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice, pro žádosti předložené určené organizaci dle § 3 zákona č. 72/2000 Sb. o investičních pobídkách, ve znění pozdějších předpisů, do 28. února 2009.

Výše podpory činí 50 tis. Kč na jedno nové pracovní místo zřízené na území okresu s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, pro žádosti předložené určené organizaci dle § 3 zákona č. 72/2000 Sb. o investičních pobídkách po 28. únoru 2009.

4.1.3 Veřejně prospěšné práce a veřejná služba

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti, které po dohodě s úřadem práce vytváří zaměstnavatel. Spočívají v činnostech ve prospěch obce, státu nebo jiné veřejně prospěšné instituce (jde například o úklid veřejných prostranství, údržbu a úklid veřejných budov a komunikací a podobně). Jejich cílem je umožnit uchazečům o zaměstnání obtížně umístitelným na trhu práce pracovat v době, kdy nemohou najít standardní práci.³²

³⁰ *Investiční pobídky* [online].[cit.2012-04.20]

URL:<<http://lidskézdroje.karlovyvary-region.eu/lidske-zroje/investicni-pobidky-v-gesci-mpsv/>

³¹ Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách

³² *Veřejně prospěšné práce* [online].[cit.2012-04.20]

URL:<<http://wiki.aktualne.centrum.cz/finance/verejne-prospesne-prace-verejna-sluzba>>

Stát na ně poskytuje zaměstnavatelům mzdové příspěvky, maximálně však po dobu 12 po sobě jdoucích měsíců. Zaměstnavatelé se zavazují, že místa na veřejně prospěšné práce budou obsazovat výhradně uchazeči, které jim doporučí úřady práce.³³

Nabídka veřejné služby v rozsahu až 20 hodin týdně se od 1. ledna 2012 zavádí pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci nepřetržitě déle než dva měsíce. Jestliže uchazeč bez závažného důvodu odmítne nabídku, bude vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání. Při organizování veřejné služby se posiluje spolupráce mezi krajskými pobočkami Úřadů práce a obcemi. Veřejná služba neznámá jen úklid veřejných prostranství a komunikací, ale třeba práci v nemocnicích a jiných veřejných budovách, v oblasti životního prostředí a ochrany zvířat, ve školství, v sociální, charitativní, sportovní oblasti apod.

Zcela jinou aktivitou, která s veřejně prospěšnými pracemi ani veřejnou službou nesouvisí, jsou obecně prospěšné práce. Ty sice také představují práci pro obce, státní zařízení a neziskové organizace, jsou ale především alternativním trestem pro odsouzené - tedy trestem nespojeným s odnětím svobody.³⁴

4.1.4 Společensky účelná pracovní místa

Úřady práce využívají tohoto nástroje k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti v rámci svého územního obvodu. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, definuje společensky účelné pracovní místo, jako pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem – tj. zejména kategorie uchazečů o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Rozlišujeme dva druhy společensky účelných pracovních míst. Jedná se o pracovní místa, která zaměstnavatel po dohodě s úřadem práce nově zřizuje, nebo o stávající, tj. volná pracovní místa, která zaměstnavatel po dohodě s úřadem práce vyhrazuje pro konkrétní uchazeče o zaměstnání. Pro oba druhy společensky účelných pracovních míst je společné, že musí být obsazována uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným

³³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

³⁴ Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

způsobem. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout zaměstnavateli příspěvek.

Při zprostředkování zaměstnání věnují úřady práce zvýšenou péči uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.

4.1.5 Překlenovací příspěvek

Od 1. ledna 2011 se nově zavedl tzv. překlenovací příspěvek, a to pro ty osoby, které se rozhodnou řešit nezaměstnanost zahájením samostatné výdělečné činnosti. Úřad práce může těmto osobám po dobu 5 měsíců hradit některé uznatelné náklady spojené s touto činností (např. nájem z provozních prostor, náklady na dopravu materiálu, výdaje na provozní náklady atd.)³⁵

Překlenovací příspěvek je možné vyplácet nejdéle po dobu pěti měsíců a jeho výše se odvíjí od průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího tomu kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o poskytnutí překlenovacího příspěvku (např. průměrná mzda v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí roku 2010 činila 23 324 Kč). O překlenovací příspěvek na úhradu provozních nákladů lze požádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody o zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti a poskytnutí příspěvku.

4.1.6 Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může být poskytován zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči, a který bude vykonávat u zaměstnavatele kvalifikovanou činnost, ve které dosud nepracoval nebo na ni nemá kvalifikaci.

Výše podpory je maximálně do výše poloviny minimální mzdy a je poskytována po dobu maximálně tří měsíců.

³⁵ *Překlenovací příspěvek* [online].[cit.2012-04.15] URL:<<http://socialniporadce.mpsv.cz/ex/109>>

4.1.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Pokud zaměstnavatel v souvislosti s přechodem na nový podnikatelský program nemůže zabezpečit pro zaměstnance práci (v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby), může požadovat od úřadu práce příspěvek k částečné úhradě náhrady mzdy.

Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

4.1.8 Podpora v nezaměstnanosti

Od 1. ledna 2012 se změnily podmínky pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti. Změna spočívá v úpravě délky rozhodného období, ve kterém je nutné získat alespoň 12 měsíců doby důchodového pojištění, ze tří let na dva roky. Toto je upraveno v zákoně č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

Nárok na podporu tedy má občan s bydlištěm na území České republiky, který v posledních dvou letech pře zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání získal alespoň 12 měsíců důchodového pojištění. Potřebnou dobu pojištění je možné získat i prostřednictvím tzv. náhradních dob, což je třeba doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, péče o dítě do čtyř let, doba výkonu veřejné služby či dlouhodobé dobrovolnické služby.

Dále se od 1. ledna 2012 změnily i podmínky pro vstup do evidence uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce České republiky. Pokud Úřad práce zprostředkuje člověku vhodné zaměstnání, ale on jej ukončí bez vážného důvodu sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, bude moci být evidován na úřadu práce až po uplynutí šesti měsíců ode dne vzniku tohoto zaměstnání. Stejně tak bude moci být evidován na úřadu práce až po uplynutí šesti měsíců ode dne vzniku tohoto zaměstnání zaměstnanec, jemuž úřad práce zprostředkuje vhodné zaměstnání, ale zaměstnavatel s ním ukončí pracovní poměr z důvodu hrubého porušení pracovních povinností.³⁶

³⁶ *Podpora v nezaměstnanosti* [online]. [cit 2012-04-20]

URL:<<http://www.podnikatel.cz/clanky/podpora-v-nezamestnanosti-v-roce-2012/>>

4.1.9 Podpora při rekvalifikaci³⁷

Při rekvalifikaci se podpora zvyšuje na 60 procent dřívějšího výdělku, maximem je 14 883 korun měsíčně.

Po skončení podpůrní doby (pět, osm nebo jedenáct měsíců) už nezaměstnaný získá jen sociální dávku od 1. ledna 2012 ve výši životního minima, tedy necelých 3.410,- korun. Nevykazuje-li požadovanou aktivitu, dostane jen existenční minimum, tedy 2.200,- korun.

4.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Základním cílem pasivní politiky zaměstnanosti³⁸ je zmírňování důsledků nezaměstnanosti. Pasivní politikou se rozumí zajištění podpory v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci.

³⁷ *Podpora při rekvalifikaci* [online]. [cit 2012-04-20]

URL:<<http://www.podnikatel.cz/clanky/podpora-v-nezamestnanosti-v-roce-2012/>>

³⁸ HELÍSEK, Mojmír. *Makroekonomie základní kurs*. Melandrium 2002. ISBN 80-86175-25-1

5 Nezaměstnanost

Práce je pro člověka nezastupitelným jevem. Jedná se o velmi důležitou podmínku rozvoje jeho osobnosti, která mu navíc přináší finanční prospěch, ale dává mu určitý pocit užitečnosti a seberealizace. Neslouží ale pouze k výrobě statků nebo k výkonu určitých služeb, ale vytváří možnosti sociálních kontaktů s možností interakcí, k potkávání nových lidí a k získávání určité odbornosti. Skutečnou hodnotu a význam práce pro náš život poznáme, až když ji ztratíme. Ztráta práce vede u osoby k poklesu sebedůvěry, ke snížení pocitu vlastní hodnoty, k poklesu důvěry k ostatním lidem, k depresím a apatii, k nárůstu sociální bariéry a k rodinným rozporům.³⁹

Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje je nezaměstnaný. Slovo práce může mít několik významů – od zaměstnání přes práci v domácnosti a činnost pro vlastní potěšení až po slovo, označující místo výkonu práce nebo zaměstnání. Samotné slovo zaměstnání znamená vztah k práci, založený pracovní smlouvou, zahrnující i materiální odměnu za pracovní výkon. Nemít práci znamená nejen ztrátu zaměstnání, ale také překážku v provozování nějaké systematické činnosti, jejímž výsledkem je nuda. Nemít zaměstnání znamená nemít příjem a s tím související problémy se zajištěním základních lidských potřeb. Práce je pro člověka nejdůležitější podmínkou jeho existence, přináší mu materiální užitek, dává mu pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Začleňuje ho do sociálních vztahů, uspokojuje potřeby ctižádosti, sebeuplatnění i sebeúcty. Násilné porušení vztahu práce a života člověka má prokazatelné negativní následky - sociální, psychologické i zdravotní.

5.1 Definice a měření nezaměstnanosti

Obyvatelstvo od určité věkové hranice (např. 15 let) je možno rozdělit do tří skupin, a to na zaměstnané, nezaměstnané a ostatní.

Zaměstnaní jsou ti, kteří mají placené zaměstnání nebo sebezaměstnání (včetně osob dočasně v práci nepřítomných, ale s formální vazbou k zaměstnání, jako např. osoby ve stavu nemocných nebo na mateřské dovolené).

Nezaměstnaní jsou ti, kteří splňují tři podmínky: nemají placené zaměstnání ani sebezaměstnání, přitom práci aktivně hledají a jsou ochotní během určité doby nastoupit.

³⁹ BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8

Jde tedy o osoby schopné a ochotné pracovat, představující potenciální výrobní faktor, zdroj tvorby produktu. V rámci tohoto kritéria nezaměstnanosti z hlediska ekonomické teorie není podstatné např. rozlišení příčin vzniku nezaměstnanosti, existence jiných než pracovních důvodů nezaměstnaného, existence volných pracovních míst nebo jiné okolnosti.

Zaměstnání společně s nezaměstnanými vytvářejí dohromady tzv. ekonomicky aktivní obyvatelstvo neboli pracovní sílu dané země.

Ostatní jsou např. studenti, penzisté, invalidé, ženy v domácnosti, pokud nesplňují podmínky v předchozích dvou skupin. Nazývají se též ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.⁴⁰

Nezaměstnanost se měří mírou nezaměstnanosti, což je obecně poměr nezaměstnaných, kteří si chtějí práci najít a všech ekonomicky aktivních lidí. Míra nezaměstnanosti silně závisí na výkonnosti ekonomiky. Když ekonomika roste, klesá nezaměstnanost, když ekonomika zpomaluje či její výkon klesá, nezaměstnanost roste. Nezaměstnaným, kteří jsou registrovaní na úradech práce, se po určitou dobu vyplácí podpora v nezaměstnanosti.⁴¹

V oblasti podpory v nezaměstnanosti došlo od roku 2012 k významným změnám. Na podporu letos nedosáhne větší část uchazečů, na druhou stranu je nyní dostupná například i pro studenty. Každý, kdo přijde o práci, se může přihlásit do seznamu uchazečů o zaměstnání. Jestliže mu úřad práce nezprostředkuje vhodné zaměstnání, má nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo na rekvalifikaci. To ale jen za splnění potřebné doby důchodového pojištění. A ta je nově o jeden rok kratší. Od roku 2012 musí být uchazeč v posledních dvou letech před podáním žádosti o podporu alespoň 12 měsíců důchodově pojištěn. Znamená to, že zaměstnání nebo výdělečná činnost musí zakládat povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění. Nově může mít nárok na podporu i osoba činná na základě dohody o provedení práce s měsíční zúčtovanou odměnou vyšší než 10 000 korun. Jako zaměstnání zakládající účast na pojištění se považuje i tzv. náhradní doba. Jedná se například o péči o dítě do čtyř let věku, pobírání invalidního důchodu třetího stupně, péče o fyzickou osobu závislou na pomoci jiné osoby a další. Nárok na podporu v nezaměstnanosti naopak nikdy nemůže vzniknout poživateli starobního důchodu, byť by byl ze zaměstnání nebo z výdělečné činnosti důchodově pojištěn. Pobíráním starobního důchodu je totiž finančně zabezpečen z jiného systému. Novinkou roku 2012 je podpora pro pracující nebo podnikající studenty. Ti mají na

⁴⁰ *Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo* [online] [cit. 2012-05-20]

URL:<http://cs-ii.demopaedia.org/wiki/Ekonomicky_neaktivn%C3%AD_obyvatelstvo>

⁴¹ *Nezaměstnanost* [online]. [cit. 2012-04-20] URL:<<http://www.finance.cz/markodata-eu/trh-prace/statistiky>>

rozdíl od předchozích let při ztrátě zaměstnání nebo ukončení podnikání nárok na podporu v nezaměstnanosti za stejných podmínek jako ostatní uchazeči o zaměstnání.⁴²

Podporu nedostane uchazeč, jemuž byl v době šesti měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání ukončen pracovní poměr z důvodu porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem. Úřad práce se to dozví, protože zaměstnavatel uvádí důvod skončení zaměstnání v potvrzení vystaveném pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti. Nárok na podporu nevznikne ani uchazeči, který sám opakovaně a bez vážných důvodů ukončil zaměstnání zprostředkované úřadem práce. Opakovaně znamená nejméně dvakrát.

Vážné důvody, pro které je možné zaměstnání zprostředkované úřadem práce bez postihu ukončit jsou důvody spočívající v nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let, nezbytné osobní péči o fyzickou osobu, která je osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby, docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte, místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera.⁴³

Dále se jedná o důvody, kdy zaměstnanec okamžitě zruší pracovní poměr, kdy toto může učinit podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává. Zaměstnanec v tomto případě nemůže dále vykonat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce. Zaměstnanec může okamžitě ukončit pracovní poměr také v případě, kdy mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti. Období splatnosti je nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku.⁴⁴

Samotná míra nezaměstnanosti může být obecná i specifická. Obecná míra závisí na faktorech ovlivňujících celou ekonomiku. Specifická míra nezaměstnanosti pro jednotlivé sociální kategorie závisí vždy na faktorech ovlivňujících především tyto kategorie osob (muže, ženy, mládež, určité profese, manuální dělníky, apod.).⁴⁵

V Česku se používají dva různé způsoby výpočtu míry nezaměstnanosti. Český statistický úřad používá definici nezaměstnanosti podle Mezinárodní organizace práce. Podle

⁴² *Nezaměstnanost* [online]. [cit. 2012-05-05]

URL: <<http://www.podnikatel.cz/clanky/podpora-v-nezamestnanosti-v-roce-2012/>>

⁴³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁵ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon 2002. ISBN 80-86429-08-3

ní se za nezaměstnané považují všechny osoby starší patnácti let, které nebyly v daném období zaměstnané, byly připraveny k nástupu do práce nejpozději do čtrnácti dnů a v posledních čtyřech týdnech aktivně hledaly práci.

Registrovaná míra nezaměstnanosti je podíl, kde v čitateli je počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání a ve jmenovateli součet zaměstnaných, počtu pracujících cizinců podle evidence Ministerstva a počtu dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání. Takto konstruovaná míra nezaměstnanosti je nejvyšší v Ústeckém kraji, Olomouckém kraji a Moravskoslezském kraji.⁴⁶

Výše uvedená charakteristika nezaměstnanosti přitom nezachycuje určité skupiny lidí, z jejichž postavení není jednoznačné, zda by měli být mezi nezaměstnanými. Jedná se minimálně o pracovníky s nuceným zkráceným pracovním úvazkem a osoby vyloučené z trhu práce. Jsou to takoví, kteří po dlouhodobé nezaměstnanosti ztratili naději, že práci najdou, a přestali ji hledat.

5.2 Příčiny nezaměstnanosti a její formy

Vznik nezaměstnanosti je v ekonomické teorii vysvětlován různými příčinami, a to v závislosti na uznání nebo odmítnutí určitých předpokladů.

5.2.1 Frikční nezaměstnanost⁴⁷

Mezi pracovními místy dochází běžně k přesunům osob. Tyto přesuny jsou motivovány vlastními potřebami osob, nebo potřebami ekonomického vývoje. Každém okamžiku se na trhu práce vyskytuje na straně nabídky práce řada osob bez placeného zaměstnání. Jedná se především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině těchto případů pro nezaměstnané jen přechodnou dobou, během níž si hledají nové uplatnění, anebo v případě osob nově vstupujících na trh práce o dobu, v níž nacházejí své první zaměstnání.

Změny ve frikční nezaměstnanosti mohou být způsobeny dobrovolnými změnami doby strávené hledáním zaměstnání. Čím přijatelnější je systém podpor sociálního státu

⁴⁶ *Nezaměstnanost* [online]. [cit.2012-04.20] URL:<<http://www.penize.cz/nezaměstnanost/>

⁴⁷ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon 2002. ISBN 80-86429-08-3

v nezaměstnanosti, tím více se prodlužuje čas hledání práce. Vyšší příspěvky v nezaměstnanosti vedou ke zvyšování té úrovně mzdy, při které je pracovník ochoten nabízené zaměstnání akceptovat. Prodlužování případů této nezaměstnanosti může být také nesoulad mezi strukturou nabídky práce a strukturou poptávky po práci. Dalším z důvodů může být malá vzájemná informovanost subjektů na straně nabídky a poptávky. Jádrem frikční nezaměstnanosti je tedy běžná změna zaměstnání.

Často však bývá veškerá frikční nezaměstnanost označována jako dobrovolná, neboť informační bariéry a čas potřebný k hledání jsou považovány za nevýznamné.⁴⁸

5.2.2 Strukturální nezaměstnanost⁴⁹

O strukturální nezaměstnanosti hovoříme jako o výsledku nerovnováhy mezi pracovní silou pohotovou pro práci a požadavky zaměstnavatelů po určitém typu práce. Řada pracovníků ztrácí své zaměstnání díky rozpadu neefektivních podniků a institucí a díky eliminaci celých starých odvětví a díky likvidaci umělé přezaměstnanosti. Tito lidé se vyznačují určitým věkem, kvalifikací, dovednostmi, zkušenostmi, mají svá bydliště, jsou rozdílného pohlaví, a vzhledem ke změnám v ekonomice neodpovídají požadavkům nových pracovních míst. Požadovány jsou nové kvalifikace, profese, dovednosti i jiná územní distribuce práce.

Strukturální nezaměstnanost se tedy projevuje přetrvávající nerovnováhou mezi kvalifikační strukturou nabídky práce a kvalifikační strukturou poptávky po ní na pracovním trhu. Dále se projevuje vyšší nezaměstnaností osob, pro které trh neobsahuje nabídku práce pro jejich kvalifikaci, a naopak vyšší poptávku po kvalifikaci, která není na trhu práce v dostatečném rozsahu nabízena.

Část strukturální nezaměstnanosti je dána pohybem pracovních míst mezi odvětvími, kterým se musí struktura pracovní síly přizpůsobovat, část tvoří osoby ztrácející zaměstnání v důsledku rušení pracovních míst a nahrazení živé práce technikou.

Do tohoto druhu nezaměstnanosti může postihnout i vysoce kvalifikované pracovníky, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce smysl a není nadále potřebná.

„Při snižování strukturální nezaměstnanosti (obecně) nejde tedy o to, vytvářet nová pracovní místa zvyšováním agregátní poptávky, nýbrž jde o vytvoření souladu mezi strukturou

⁴⁸ HELÍSEK, Mojmír. *Makroekonomie základní kurs*. Melandrium 2002. ISBN 80-86175-25-1

⁴⁹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon 2002. ISBN 80-86429-08-3

volných pracovních míst a strukturou nabídky práce, a to v kvalifikačním a regionálním smyslu. „⁵⁰

5.2.3 Cyklická nezaměstnanost⁵¹

O cyklické nezaměstnanosti hovoříme, je-li nezaměstnanost důsledkem nevyužití stávajících kapacit z důvodů odbytových potíží. Tento model nezaměstnanosti je charakteristický zejména pro devatenácté století a počátek století dvacátého. Je-li tato nezaměstnanost spojena s přírodním cyklem a je pravidelná, hovoří se o sezónní nezaměstnanosti. Tento druh nezaměstnanosti je charakteristický zejména pro zemědělské oblasti.

5.2.4 Skrytá nezaměstnanost⁵²

V tomto případě se jedná o fakticky nezaměstnané, kteří nejsou jako nezaměstnaní registrováni, i když zaměstnání nemají a při dostatečné nabídce by byli do zaměstnání přijati. Nezaměstnaná osoba si práci nehledá a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Velkou část této nezaměstnanosti tvoří obvykle mladiství a vdané ženy. Tyto osoby si vyhledávají práci pomocí neformálních sítí či přímo u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadě. Skrytá nezaměstnanost je dána i tím, že z údajů o nezaměstnaných jsou často vyřazovány osoby, které jsou zařazeny do různých programů pro nezaměstnané, ale nemají pracovní umístění. Do této kategorie patří také osoby s nízkou kvalifikací, vysokým věkem či jiným handicapem, které jsou kvůli těmto „omezením“ odsouvány mimo trh práce.

5.2.5 Neúplná nezaměstnanost, nepravá nezaměstnanost⁵³

Vedle nezaměstnanosti existuje ještě neúplná nezaměstnanost. To je situace, kdy pracovníci musejí akceptovat práci na snížený úvazek, anebo při práci nevyužívají plně svých schopností a kvalifikací. Společnost se tímto způsobem snaží čelit masové nezaměstnanosti. Nejčastěji jde o zkrácenou pracovní dobu nebo sdílení pracovního místa, kdy se o jedno pracovní místo (a příjem z něho) dělí dvě osoby.

U nepravé nezaměstnanosti se jedná o osoby, které jsou sice nezaměstnanými, ale ani tak nehledají práci. Tyto osoby se spíše snaží vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu

⁵⁰ HELÍSEK, Mojmír. *Makroekonomie základní kurs*. Melandrium 2002. ISBN 80-86175-25-1 s. 184

⁵¹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon 2002. ISBN 80-86429-08-3

⁵² MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon 2002. ISBN 80-86429-08-3

⁵³ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon 2002. ISBN 80-86429-08-3

v nezaměstnanosti a většinou přijmout práci odmítají. Patří sem i osoby, které se registrují jako nezaměstnaní, ale zároveň pracují nelegálně.

5.2.6 Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost⁵⁴

Délka dlouhodobé nezaměstnanosti není přesně definována. Průměrná délka jednoho případu nezaměstnanosti může být delší než jeden či delší než dva roky apod.. Doba trvání nezaměstnanosti se obvykle vypočítává dvěma způsoby. V prvním případě je doba trvání aktuální nezaměstnanosti totožná s dobou mezi registrací nezaměstnané osoby na úřadu práce a datem provedení výpočtu. Tato metoda nezachytí řadu případů krátkodobé nezaměstnanosti, které byly ukončeny ještě před rozhodujícím datem, a proto má tendenci dlouhodobou nezaměstnanost nadhodnocovat. V druhém případě je trvání nezaměstnanosti chápáno jako období od registrace dané osoby mezi nezaměstnanými na úřadě práce po její vyřazení z registrace. Tato metoda poskytuje pravdivější údaje o poměru krátkodobé a dlouhodobé nezaměstnanosti. Je i významným zdrojem informací pro účely sociální politiky a slouží jako podklad pro rozhodování o poskytování podpor konkrétním nezaměstnaným osobám.

Dlouhodobá nezaměstnanost jde ruku v ruce s významným jevem, kterým je velký výskyt opakované nezaměstnanosti v průběhu pracovní kariéry jedince. Opakovaná nezaměstnanost se „vyskytuje“ zejména u některých sociálních kategorií – nekvalifikovaní dělníci, imigranti, ženy.

5.3 Důsledky nezaměstnanosti

Důsledky nezaměstnanosti je možno rozdělit do dvou oblastí, na důsledky ekonomické a sociální.

5.3.1 Ekonomické důsledky

Ekonomické důsledky jsou představovány ztrátou produkce (nevytvořením části produktu) v podobě rozdílu mezi skutečným a potenciálním produktem. Jde tedy o dopad cyklické nezaměstnanosti, nikoliv přirozené míry nezaměstnanosti, jejíž existence je mimo jiné spojena s efektivní alokací práce.

Kvantifikaci tohoto rozdílu, odpozorovaného z reality, vyjadřuje tzv. Okunův zákon.⁵⁵ Okunův zákon (podle amerického ekonoma Arthura Okuna) je v ekonomii označení pro

⁵⁴ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon 2002. ISBN 80-86429-08-3

vypozorovanou korelaci mezi mírou nezaměstnanosti a mírou růstu hrubého domácího produktu. Vyjadřuje fakt, že při růstu nezaměstnanosti nad její přirozenou úroveň nepřímo úměrně klesá hrubý domácí produkt (oproti potenciálnímu HDP).

Ekonomickým dopadem je také snížení, případně ztráta kvalifikace pracovníků (lidského kapitálu) – jde o jeden ze zdrojů ekonomického růstu.

5.3.2 Sociální důsledky⁵⁶

Mezi sociální dopady nezaměstnanosti patří např. psychické zatížení vyvolané nezaměstnaností a s ním související růst nemocnosti, rozpady rodin apod. Dalším sociálním dopadem nezaměstnanosti je destrukce etických hodnot a s ní spojené patologické jevy jako kriminalita, alkoholismu, narkomanie, prostituce apod..

Sociální problémy vyvolané nezaměstnaností vedou často k radikalizaci postižených skupin, což může mít politické dopady nebo i extrémní následky jako rasově nebo xenofobně motivované nepokoje.

Sociální dopady jsou zvláště tíživé v případě dlouhodobé nezaměstnanosti, která je zpravidla vymezená jako delší než půl roku. Její závažnost vyplývá jednak z kumulace výše uvedených dopadů v čase, jednak z toho, že během několika měsíců přestávají být poskytovány (nebo se snižují) podpory v nezaměstnanosti, vyčerpají se úspory atd.

⁵⁵ *Okunův zákon* [online]. [cit. 2012-06-05] URL: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Okun%C5%AFv_z%C3%A1kon>

⁵⁶ HELÍSEK, Mojmír. *Makroekonomie základní kurs*. Melandrium 2002. ISBN 80-86175-25-1

6 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Seberealizace a socializace osob se zdravotním postižením a především jejich uplatnění na trhu práce úzce souvisí s druhem a rozsáhlostí jejich handicapu. Každý typ postižení má jiné požadavky při adaptaci jedince se zdravotním postižením na trhu práce. Na straně zaměstnavatelů existují předsudky v pohledu na osoby se zdravotním postižením. Jsou toho názoru, že zaměstnávání osob se zdravotním postižením je v podstatě charita, zaměstnávání osob se zdravotním postižením musí být komplikované a při hledání uchazečů z řad osob se zdravotním postižením je nejlepší spolupracovat s neziskovou organizací. Zkušenosti z praxe přitom potvrzují, že pokud jedinec se zdravotním postižením najde vhodné zaměstnání, které odpovídá jeho schopnostem, dokáže být stejně produktivní jako zdravý jedinec.

Zaměstnavatelé nemají dostatek informací o druzích zdravotních postižení a jejich specifikách. To je jeden z důvodů proč neví, jaké pozice mohou zájemcům s různými druhy zdravotního postižení nabídnout.

„Zohlednění zdravotního postižení jako funkční poruchy zdravotního stavu odpovídá mezinárodně uznávaným a používaným hlediskům, stejně jako hlavní zásada, že fyzickým osobám, které jsou zdravotně handicapovány, se při přístupu k zaměstnání i při zaměstnávání samém poskytuje zvýšená pomoc a péče.“⁵⁷

Odborníci sociálních věd se dívají na vymezení zdravotního postižení z jiného pohledu. Většinou je jejich zorný úhel na tuto problematiku širší, než je tomu u legislativních dokumentů.

Za jeden z nejdůležitějších faktorů ovlivňující pohled odborníků na osoby se zdravotním postižením se považuje zdůraznění lidského faktoru a tedy na prvním místě označení „osoba, jedinec, člověk“, a poté až doplnění „se zdravotním postižením“. Sociální i medicínské vědy se snaží vyhýbat zastaralým a dnes již hanlivým označením a pojmům.

Vada, defekt nebo porucha je narušení psychické či fyziologické struktury nebo funkce, naproti tomu postižení je ztráta nebo omezení schopností vykonávat činnost v rozsahu nebo způsobem, který je pro člověka běžný. Znevýhodnění (neboli handicap) je omezení vyplývající z vady nebo z postižení, které danému jedinci nějakým způsobem ztěžuje, komplikuje nebo znemožňuje, aby konal to, co je pro běžný život normální.⁵⁸

⁵⁷ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo* Nakladatelství C.H. Beck, s.r.o., 2012. ISBN 978-80-7400-405-6

⁵⁸ SLOWÍK, Josef. *Speciální pedagogika*. Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1733-3

Dle Kocurové⁵⁹ pojem handicap představuje bariéry kulturní, fyzické a sociální.

Matoušek⁶⁰ vymezuje zdravotní postižení jako stav, který nepříznivě ovlivňuje kvalitu života člověka, zejména schopnost navazovat a udržovat vztahy s lidmi a schopnost pracovat. Dále rozděluje zdravotní postižení do několika kategorií: postižení sluchu, postižení zraku, poruchy řeči/komunikace, postižení mentální, postižení pohybového ústrojí, postižení duševní poruchou.

6.1 Zdravotní postižení a jeho vymezení

Při snaze o správný výklad pojmů zdravotní postižení a osoba se zdravotním postižením se nabízí několik různých definicí a interpretací. Z hlediska zaměření této bakalářské práce jsou pro nás stěžejní definice uváděné v platných českých legislativních normách. Kromě toho také pohled odborníků z moderních sociálních věd, především z oboru sociální práce, kteří pracují s lidmi s různými druhy zdravotního postižení.

Deklarace práv zdravotně postižených osob OSN vymezuje pojem zdravotně postižená osoba jako „...*kteřoukoli osobu, jež si není schopna zajistit úplně nebo částečně potřeby běžného osobního nebo společenského života v důsledku vrozeného či získaného nedostatku fyzických nebo duševních schopností.*“⁶¹

Osoby se zdravotním postižením podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni, nebo v prvním nebo druhém stupni. Fyzické osoby musí skutečnost o tom, že se jedná o osobu se zdravotním postižením podle tohoto zákona doložit posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení. Zároveň se za osoby se zdravotním postižením v prvním nebo druhém stupni považují i ty fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení.⁶²

Rozlišení stupně invalidity najdeme v zákoně č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Jestliže pracovní schopnost jedince poklesla nejméně o 70%, jedná se o invaliditu třetího stupně a mluvíme o osobách s těžším zdravotním postižením. Jestliže pracovní schopnost poklesla nejméně o 35%, avšak nejvíce o 49%, jedná

⁵⁹ KOCUROVÁ, Marie. *Speciální pedagogika pro pomáhající profese*. Plzeň: Západočeská univerzita, 2002. ISBN 80-7082844-7

⁶⁰ MATOUŠEK, Oldřich a KROFTOVÁ Andrea. *Mládež a delikvence*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-771-X

⁶¹ KOCUROVÁ, Marie. *Speciální pedagogika pro pomáhající profese*. Plzeň: Západočeská univerzita, 2002. ISBN 80-7082844-7

⁶² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

se o invaliditu prvního stupně a o druhý stupeň invalidity se jedná při poklesu pracovní schopnosti nejméně o 50%, avšak nejvíce o 69%.⁶³

Změny v oblasti invalidity jsou v zákonu o důchodovém pojištění od 1. ledna 2010. Například druhý stupeň invalidity byl dříve označován jako částečný invalidní důchod.

Evidenci osob se zdravotním postižením vedou krajské pobočky úřadů práce. Evidence obsahuje identifikační údaje o osobě se zdravotním postižením, včetně údajů o omezeních v možnostech jejího pracovního uplatnění. Údaje z evidence jsou určeny výhradně pro účely začlenění a setrvání osob se zdravotním postižením na trhu práce a pro statistické účely.⁶⁴

6.2 Opatření aktivní politiky zaměstnanosti na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V České republice existuje několik právních institutů umožňujících zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

6.2.1 Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace⁶⁵ je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Provedení pracovní rehabilitace stanoví vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Zabezpečují ji krajské pobočky úřadů práce a hradí náklady s ní spojené. Zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, praktickou a poradenskou přípravu pro zaměstnání, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání. Součástí žádosti o pracovní rehabilitaci musí být doklad osvědčující, že žadatel je osobou se zdravotním postižením.

Jako příklad bych uvedl pracovní rehabilitace v Kavárně a čajovně v Plzni. Posláním této pracovní dílny je zajišťovat pracovní rehabilitaci a další podpůrné aktivity, které pracovníkům se zdravotním postižením mohou zlepšit pracovní a sociální dovednosti a tím jim zvýšit šanci na získání a udržení pracovního místa na trhu práce. Cílem této služby je pomoci lidem se zdravotním postižením dosáhnout takového stupně samostatnosti, aby byli

⁶³ Zákon č. 155/1995 o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁵ Vyhláška č. 518/2004 Sb.

vybavení znalostmi a dovednostmi potřebnými pro získání a udržení pracovního místa na trhu práce.⁶⁶

Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením zahrnuje přípravu na budoucí povolání např. podle školského zákona⁶⁷, přípravu k práci a rekvalifikační kurzy. Příprava k práci je cílená činnost, která má osobě se zdravotním postižením pomoci zapracovat se na vhodné pracovní místo a získat znalosti a dovednost pro výkon zvoleného zaměstnání. Nejdéle trvá 24 měsíců.

Programy pracovní rehabilitace bývají zakončeny tranzitními programy. Ty jsou v zaměstnání osoby se zdravotním postižením poměrně nové. Slouží jako příprava na budoucí povolání. Jejich smyslem je naučit účastníky zvládat pravidla pracovněprávních vztahů, osvojení si pracovních návyků a dovedností. Je zde i snaha naučit se sebeprosazení na otevřeném trhu práce. V tomto případě zaměstnavatelé poskytují osobám se zdravotním postižením možnost dočasně pracovat „na zkoušku“.⁶⁸

6.2.2 Rekvalifikace

Lidé se zdravotním postižením mohou absolvovat i specializované rekvalifikační kurzy. Tyto kurzy jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako rekvalifikace.

6.2.3 Chráněné pracovní místo

Chráněné pracovní místo je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením, na základě písemné dohody s úřadem práce.⁶⁹ Úřad práce poskytuje na zřízení chráněného pracovního místa zaměstnavateli příspěvek. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu tří let. Chráněné pracovní místo může být i pracovní místo, které je obsazeno osobu se zdravotním postižením, kdy o tomto musí být sepsána písemná dohoda mezi zaměstnavatelem a úřadem práce na dobu tří let.

Příspěvek na takové místo může činit pro osobu se zdravotním postižením maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

⁶⁶ *Sociální služby* [online]. [cit. 2012-05.20] URL: < <http://socialnisluzby.plzen.eu/oblasti-sluzeb/zdravotne-postizeni/poskytovatele-3/pracovni-rehabilitace-v-kavarne-a-cajovne-kacaba.aspx> >

⁶⁷ Zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon

⁶⁸ SLOWÍK, Josef. *Speciální pedagogika*. Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1733-3

⁶⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

6.3 Opatření pasivní politiky zaměstnanosti na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V České republice je zaměstnávání osob se zdravotním postižením závažný problém. Je považováno spíše za věc charitativní povahy. Pokud porovnáme finanční odměnu v zaměstnání s výší dávek a množstvím bariér v zaměstnání, je v České republice v současnosti nedostatek nabízených pracovních míst pro lidi se zdravotním postižením. Podle statistik Ministerstva práce a sociálních věcí patří osoby se zdravotním postižením mezi nejpočetnější skupiny ohrožené sociálním vyloučením a znevýhodněné při hledání zaměstnání.

Z těchto důvodů vzniklo několik různých opatření, kterými se stát snaží podporovat zaměstnávání lidí se zdravotním postižením.

6.3.1 Úřady práce a zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Úřady práce⁷⁰ jsou správní útvary, jejichž služeb mohou využít všichni občané, osoby se zdravotním postižením, zájemci i uchazeči o zaměstnání, zaměstnavatelé a cizinci. Poskytují především informační služby v oblasti nabídky pracovních příležitostí a poradenské služby pro volbu rekvalifikace, volbu povolání a zprostředkování vhodného zaměstnání. Dále vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci. Mohou poskytnout příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Osobám se zdravotním handicapem úřad práce zabezpečuje pracovní rehabilitaci, která je zaměřena především na získání a udržení vhodného zaměstnání. Pokud se osoby se zdravotním postižením rozhodnou vykonávat samostatně výdělečnou činnost, může poskytnout příspěvek na vytvoření a provoz chráněného pracovního místa. Úřad práce také poskytuje těmto osobám poradenské služby pro volbu přípravy k práci.

Pro zaměstnavatele nabízí úřad práce poskytování poradenských a informačních služeb. Vyhledává volná pracovní místa pro uchazeče o zaměstnání, poskytuje poradenství v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením a spolupracuje při přizpůsobování a vytváření pracovních podmínek a pracovních míst pro osoby se zdravotním handicapem.

6.3.2 Povinnosti zaměstnavatelů

⁷⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Legislativní opora zaměstnávání zdravotně postižených osob je v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který ukládá všem zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 25 pracovníků povinnost zaměstnat alespoň 4% osob se zdravotním postižením. Tuto povinnost může zaměstnavatel splnit i tak, že dle dohody odebírá výrobky (realizuje tzv. náhradní plnění) od organizací zaměstnávajících více než 50% zaměstnanců, kteří mají zdravotní postižení.

Osoby se zdravotním postižením mají při zaměstnávání stejná práva a povinnosti jako všichni ostatní zaměstnanci. Vzhledem k jejich zdravotnímu stavu jsou však v několika zákonech zvýhodněni. Důležité informace o problematice zaměstnávání se osoby se zdravotním postižením mohou dozvědět buď přímo na úřadech práce nebo prostřednictvím nestátních organizací, které jsou na tuto problematiku zaměřené.

6.3.3 Práva a výhody pro zaměstnavatele osob se zdravotním postižením

Práva a povinnosti zaměstnavatelů řeší zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Specifikuje jejich práva a povinnosti, včetně těch, které se vztahují k zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Zaměstnavatel má právo požadovat od úřadu práce poradenství a informace v oblasti problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jeho součinnost při tvorbě pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením. Dále má právo na spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování jednotlivých pracovních podmínek a pracovních míst pro zaměstnance se zdravotním postižením.

Zaměstnavatelé osob se zdravotním postižením mohou získat po splnění určitých podmínek podporu v některé z těchto forem:

- sleva na dani z příjmů,
- příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa nebo chráněné pracovní dílny,
- příspěvek na provoz chráněného pracovního místa nebo chráněné pracovní dílny,
- příspěvek na veřejně prospěšné práce,
- příspěvek na společensky účelná pracovní místa.

7 Závěr

Ve své bakalářské práci jsem vymezil základní pojmy související s nezaměstnaností a poskytl jsem čtenáři přehled současné právní úpravy týkající se zaměstnanosti v České republice. Zjistil jsem, že nezaměstnanost je přirozený jev. Je ovlivněna pohybem ekonomiky, a tedy i pohybem pracovníků v určitém čase. Míra nezaměstnanosti závisí také na rozhodování osob při volbě zaměstnání. Až když se nezaměstnanost stává masovou, stává se problémem nejen ekonomickým, ale i sociálním. Ekonomické obtíže ovlivňují emoce lidí a rodinný život.

V práci jsem upozornil na změny vzniklé od 1. ledna 2012 novelizací zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Jedná se o změny spojené s rekvalifikací, kdy je nově zaveden pojem zvolená rekvalifikace, změny v nabídce veřejných služeb. Změny nastaly i v podmínkách pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti a v podmínkách pro vstup do evidence uchazečů o zaměstnání na úřadu práce. Novinkou roku 2012 je i podpora pro pracující studenty.

Dále jsem se věnoval současnému systému integrace zdravotně postižených osob v České republice na trhu práce. Zdravotně postižené osoby patří společně s uchazeči o zaměstnání nad 50 let, s uchazeči s evidencí nad 12 měsíců a uchazeči se základním vzděláním na trhu práce mezi problémové skupiny. Studium dokumentů jsem zjistil, že nejohroženější skupinou jsou občané nad 50 let a lidé se základním vzděláním, zatímco zdravotně postižených nezaměstnaných výrazně nepřibývá. Naopak jich nepatrně ubývá. Největší problém mají samozřejmě zdravotně postižení, kteří spadají do více rizikových skupin, například do kategorie lidí se základním vzděláním, popřípadě do vyšších věkových kategorií. Také pravidlo pro vyšší nezaměstnanost žen platí i pro občany se zdravotním omezením.

Je třeba, aby přístup společnosti vůči osobám se zdravotním omezením byl založen na principu rovných příležitostí. Právě koncepce rovných příležitostí je správná cesta k tomu, aby se zdravotní handicap nestal překážkou v realizaci lidských práv a potřeb pro osoby, které tento handicap mají.

Resumé

In my Thesis, I defined the basic terms related to unemployment and provided the reader with an overview of the existing legal regulation of unemployment in the Czech Republic. I have established that unemployment is a natural phenomenon. It is affected by the status of the economy and movement of labour at a certain time. Unemployment rate also depends on the decisions people make when selecting their jobs. Unemployment becomes an economic and social problem when it becomes a mass event. Economic difficulties affect people's emotions and family life.

In the Thesis, I pointed out the changes after 1 January 2012 due to amendment of Act No. 435/2004 Coll. on Employment. These are changes associated with requalification when the term of selected requalification is newly introduced and there are changes in the offer of public services. There have also been changes in the conditions for forming of entitlement to unemployment benefits and the conditions for entering the register of job applicants at the labour office. A new feature in 2012 is also support to working students.

Further, I focused on the existing system of integration of handicapped persons in the labour market in the Czech Republic. Handicapped persons belong to the group of people having difficulty finding a job together with job applicants older than 50 years, job applicants registered for more than 12 months and job applicants with elementary education. By studying documents, I ascertained that the group having the most difficult conditions are people over 50 years of age and people with elementary education, while there is not any marked increase of handicapped unemployed people. On the contrary, there has been a slight decrease in the number of unemployed handicapped people. Naturally, the handicapped people who are also in other risk groups (such as people with elementary education or people in older age groups) have the greatest difficulties. In the same way, the rule that there are more unemployed women than men also applies here.

It is necessary that the approach of the company towards the persons with health limits is based on the principle of equal opportunities. It is the very concept of equal opportunities, which makes it possible that a health handicap does not become a barrier in realization of human rights and needs for the person with such handicaps.

Seznam použitých zdrojů

BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo* Nakladatelství C.H. Beck, s.r.o., 2012. ISBN 978-80-7400-405-6

BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8

HELÍSEK, Mojmír. *Makroekonomie základní kurs*. Melandrium 2002. ISBN 80-86175-25-1

KOCUROVÁ, Marie. *Speciální pedagogika pro pomáhající profese*. Plzeň: Západočeská univerzita, 2002. ISBN 80-7082844-7

KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. Praha: Aspi, 2002. ISBN 80-86395-33-2

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon 2002. ISBN 80-86429-08-3

MATOUŠEK, Oldřich a KROFTOVÁ Andrea. *Mládež a delikvence*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-771-X

SLOWÍK, Josef. *Speciální pedagogika*. Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1733-3

Legislativní dokumenty

Usnesení 2/1993 Sb., předsednictva ČNR o vyhlášení listiny základních práv svobod jako součásti ústavního pořádku české republiky, ve znění pozdějších předpisů

Úmluva č. 122 o politice zaměstnanosti

Vyhláška č. 518/2004 Sb.

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 155/1995 o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 362/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon, ve znění pozdějších předpisů

Internetové zdroje

Agenturní zaměstnávání [online]. [cit. 2012-04-20] URL: <<http://www.mpsv.cz/cs/7445>>

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo [online] [cit. 2012-05-20]

URL: <http://cs-ii.demopaedia.org/wiki/Ekonomicky_neaktivn%C3%AD_obyvatelstvo>

Investiční pobídky [online]. [cit. 2012-04-20] URL: <<http://lidskézdroje.karlovyvary-region.eu/lidske-zroje/investicni-pobidky-v-gesci-mpsv/>>

Mezinárodní standardy, zdravotně postižení [online]. [cit 2012-06-01]

URL:<<http://lidskaprava.poradna-prava.cz/meznirodne-pravni-standardy-332/zdravotni-postizeni.html>>

Národní plán vytváření rovných příležitostí [online]. [cit 2012-06/06]

URL:<http://cip.edaos.cz/_php/materialy.php>

Nezaměstnanost [online]. [cit.2012-04-20] URL:<<http://www.finance.cz/markodata-eu/trh-prace/statistiky>>

Nezaměstnanost [online]. [cit.2012-04-20] URL:<<http://www.penize.cz/nezamestnanost/>>

Okunův zákon [online]. [cit.2012-06-05]

URL:<http://cs.wikipedia.org/wiki/Okun%C5%AFv_z%C3%A1kon>

Organizační struktura Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky [online]. [cit 2012-05-03]

URL:<<http://www.mpsv.cz/cs/3384>>

Podpora při rekvalifikaci [online]. [cit 2012-04-20]

URL:<<http://www.podnikatel.cz/clanky/podpora-v-nezamestnanosti-v-roce-2012/>>

Překlenovací příspěvek [online]. [cit.2012-04.15]

URL:<<http://socialniporadce.mpsv.cz/ex/109>>

Právo a lidé s postižením [online]. [cit 2012-06-01]

URL:<<http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=481>>

Sociální služby [online]. [cit.2012-05-20] URL:<<http://socialnisluzby.plzen.eu/oblasti-sluzeb/zdravotne-postizeni/poskytovatele-3/pracovni-rehabilitace-v-kavarne-a-cajovne-kacaba.aspx>>

Strukturální fondy [online]. [cit.2012-04.20] URL:<<http://wwwstrukturalni-fondy.cz>>

Úřad práce České republiky [online]. [cit.2012-04-13] URL:<<http://portal.mpsv.cz/npcr/oup/>>

Úřady práce [online]. [cit 2012-03-25] URL:<<http://www.uprace.cz/urady-prace>>

Veřejně prospěšné práce [online]. [cit.2012-04-20]

URL:<<http://wiki.aktualne.centrum.cz/finance/verejne-prospesne-prace-verejna-sluzba>>

Všeobecná deklarace lidských práv [online]. [cit 2012-06-03]

URL: <<http://www.lidskaprava.cz/student/uvod-do-lidskych-prav/clanky/vseobecna-deklarace-lidskych-prav>>

Zdravotní postižení [online]. [cit 2012-06-03]

URL:<<http://lidskaprava.poradna-prava.cz/meznirodne-pravni-standardy-332/zdravotni-postizeni.html>>

Seznam příloh

Příloha č. 1 – graf + tabulka - Vývoj nezaměstnanosti v roce 2011

Příloha č. 2 – graf + tabulka - Vývoj nezaměstnanosti v roce 2010

Příloha č. 3 – graf + tabulka - Vývoj nezaměstnanosti v roce 2009

Příloha č. 4A – tabulka – grafy – Vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR

4B – tabulka – Statistická data o zaměstnanosti a nezaměstnanosti

Příloha č. 5 – formulář – Zájem o zvolenou rekvalifikaci

Příloha č. 6 – formulář – Žádost o příspěvek na zapracování

Příloha č. 7 – formulář – Žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením