

**Národní akční plán zaměstnanosti na léta
2004 – 2006**

I. Souvislosti a cíle národní politiky zaměstnanosti

Hlavním hospodářským cílem vlády České republiky je podpora hospodářského růstu a zaměstnanosti podněcováním zvyšování produktivity a konkurenceschopnosti. Současně neodkladným úkolem je upevnění kontroly nad vývojem veřejných financí. Smyslem je zrychlit proces dohánění hospodářské úrovně členských států EU před rozšířením k 1.5.2004, aniž by došlo k zanedbání environmentálních a sociálních požadavků.

Dosažení vysoké růstové dynamiky je také nezbytnou podmínkou pro změnu trendu vývoje zaměstnanosti v České republice. Klíčem k této strategii je zlepšování podnikatelské kultury a zkvalitňování podnikatelského prostředí spolu s opatřeními zaměřenými na zpružnění nabídkové strany trhu práce (úpravami systému sociálních dávek, reformou vzdělávacího systému, podporou dalšího odborného a profesního vzdělávání jako součástí zaváděného systému celoživotního učení), a v neposlední řadě také podpora výzkumu, vývoje a inovací. Všechna tato opatření musejí odpovídat principům udržitelného rozvoje.

Hospodářská politika bude orientována na rychlejší ekonomickou konvergenci a zvyšování adaptability ekonomiky, aby se snížilo riziko zpomalování hospodářského růstu vyvolaného působením asymetrických šoků. Ačkoliv se charakteristiky české ekonomiky od počátku transformace přiblížily charakteristikám zemí EU, přetrvává určitá nesladěnost ekonomických cyklů a strukturální odlišnosti, které nezmizí ani po vstupu do eurozóny. Pro zajištění dostatečné reakční schopnosti české ekonomiky je klíčová stabilizující fiskální politika, pružnost na trhu práce a trhu produktů a dobře fungující finanční trhy.

Fiskální reformy zabrání, aby se stav veřejných financí stal bariérou pro vstup do eurozóny nejen vzhledem ke schodkům, ale i pro nedostatečné strukturální přizpůsobení, zejména výdajové strany. Fiskální politika musí být připravena plnit svou makroekonomickou stabilizační funkci a zároveň být konzistentní s ostatními strukturálními politikami podporujícími zlepšování konkurenční schopnosti české ekonomiky v podmínkách jednotného trhu.

Vláda si je plně vědoma nezbytnosti dokončení reformy veřejných financí jako zásadního předpokladu pro splnění maastrichtských kritérií. Nadměrné rozpočtové deficity a nepříznivé trendy zvyšování zadluženosti byly doprovodným jevem transformace a z ní vyplývajícím obrovským transformačním břemene, nových požadavků na vytváření infrastruktury a na ochranu životního prostředí a potřeby přibližovat se k hospodářské výkonnosti EU. Fiskální konsolidace proběhne postupně, v přiměřeném časovém úseku a udržitelným způsobem.

Ve shodě s výše zmíněnými ambicemi a v duchu Lisabonské strategie stanovila vláda ČR v roce 2004 následující priority:

- podporu hospodářského růstu a konkurenceschopnosti;
- zaměstnanost;
- reformu veřejných financí;
- udržitelný rozvoj.

Vláda usnesením č. 460 ze dne 12.května uložila místopředsedovi vlády a ministru financí, ve spolupráci s dalšími členy vlády, zpracovat a předložit do 31.srpna 2004 Radě hospodářské a sociální dohody ČR a následně vládě návrh opatření k podpoře hospodářského růstu a konkurenceschopnosti (hospodářsko-politické priority vlády) na období do konce roku 2006.

Zvyšování flexibility trhu práce a zaměstnanosti

Trh práce v ČR je charakteristický, podobně jako v zemích EU, poměrně malou mobilitou a flexibilitou pracovní síly. Posílení adaptačních mechanismů na trhu práce vyžaduje realizaci kroků prohlubujících flexibilitu trhu práce a pružnost reálných mezd nejen v institucionální oblasti, ale také změny v oblastech jako jsou dopravní infrastruktura a trh s byty.

V posledních letech klesá podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva a sektorová struktura zaměstnanosti se postupně přibližuje situaci v zemích EU. Přetrvává však řada strukturálních problémů, jež se projevují v růstu míry nezaměstnanosti, a to především její dlouhodobé složky. Dalším důsledkem jsou výrazné regionální rozdíly a vysoká míra nezaměstnanosti rizikových skupin, zejména mladých a věkově starších občanů. Mezi klíčové strukturální problémy patří nízká regionální a profesní mobilita zaměstnanců, nižší adresnost systému sociálních dávek, vysoké daňové zatížení práce a neexistence plošného systému celoživotního vzdělávání.

Strukturální problémy trhu práce

Míra ekonomické aktivity, tj. podíl počtu zaměstnaných a nezaměstnaných na počtu osob ve věkové skupině 15-64 let, klesla od roku 1994, kdy dosáhla 73,5 %, na 71,1 % v roce 2003. Prodlužující se věková hranice pro odchod do důchodu nemá na vývoj ekonomické aktivity, vzhledem k narůstajícímu počtu jiných kategorií ekonomicky neaktivních osob, podstatnější vliv.

S pokračujícími strukturálními změnami a nárůstem produktivity práce se meziročně snížil počet zaměstnanců v národním hospodářství v jediném (hlavním) zaměstnání v roce 2003 o 31,7 tisíc osob, tj. o 0,7 %, na 4,7 mil. osob. Podle sektorů klesla v celoročním průměru zaměstnanost v primárním sektoru (zemědělství, lesnictví, rybolov) o 6,5 % a v sekundárním sektoru (průmysl, stavebnictví) o 1,3 %. Úbytek zaměstnanosti v průmyslu byl zčásti nahrazen jejím nárůstem ve stavebnictví. V terciárním sektoru se zaměstnanost zvýšila o 0,3 %, při rozdílném vývoji zaměstnanosti v jednotlivých odvětvích služeb, s nejvyšším nárůstem počtu zaměstnanců v odvětví nemovitostí a pronájmu a s nejvyšším poklesem v odvětví vzdělávání. Podíl služeb na celkové zaměstnanosti v České republice představuje 56,2 %. Služby jsou jedinou oblastí, kde lze zaměstnanost dále zvyšovat.

Počet uchazečů o zaměstnání koncem roku meziročně vzrostl o 28 tisíc na 542,4 tisíc, zatímco nabídka volných pracovních míst mírně klesla o 500 na 40,2 tisíc nabízených pracovních míst. Na 1 volné pracovní místo připadalo 13,5 uchazečů (před rokem 12,7). Ve struktuře uchazečů o zaměstnání se meziročně zvýšil zejména počet uchazečů starších 50 let, osob s nižším vzděláním a se změněnou pracovní schopností. Meziročně vzrostl počet dlouhodobě nezaměstnaných, tj. déle než 1 rok, o 27 tisíc na 218,3 tisíc, tj. na 40,3 % všech uchazečů o zaměstnání.

Absolventů škol a mladistvých bylo v průměru za rok 2003 evidováno 55,5 tisíc, tj. meziročně o 3,5 tisíc méně, s podílem 10,6 % na celkovém počtu. Počet absolventů, kteří vstupují na trh práce, pravidelně narůstá v červnu až září, zatímco v ostatních měsících roku dochází postupně s jejich umísťováním k poklesu. Meziroční zvýšení nezaměstnanosti se projevilo zejména u vyšších věkových skupin. Nejvyšší meziroční nárůst uchazečů o zaměstnání byl ve skupině uchazečů nad 50 let (o 12,8 tisíc na 112,7 tisíc), jejich podíl v posledních letech trvale narůstá. U uchazečů do 25 let (23,8 % všech uchazečů) byl zaznamenán mírný meziroční pokles (o 1,5 %) Průměrný věk uchazeče o zaměstnání se meziročně zvýšil z 35,8 na 36,3 let.

Diferenciace v míře nezaměstnanosti mezi jednotlivými okresy, vyjádřená podílem směrodatné odchylky na průměrné míře nezaměstnanosti se, podle propočtu MPO, meziročně mírně snížila o 0,9 procentního bodu na 41,1 %.

Z uvedeného je patrné, že problémy na trhu práce mají převážně strukturální charakter a ani ekonomický růst vyšší než potenciální je nevyřeší.

S cílem řešení strukturálních problémů bylo v rámci reformy veřejných financí přijato několik opatření. Postupně se prodlužuje věk odchodu do důchodu a zpřísnily se podmínky pro předčasné odchody do důchodu, což by se mělo projevit ve zvýšení míry zaměstnanosti starších zaměstnanců. Stejný cíl sleduje i opatření umožňující pracujícím důchodcům si při pobírání penze neomezeně přivydělávat, a to jak v zaměstnání, tak podnikáním. Kromě uvedeného pozitivního dopadu na míru zaměstnanosti starších zaměstnanců se zvýší příjmová strana důchodového systému, nelze však vyloučit určité negativní dopady na zvýšení nezaměstnanosti a sociálních transferů.

Zvýšení flexibility trhu práce bylo cílem novely zákoníku práce (účinnost od 1. března 2004), stejně tak přijetí nového zákona o zaměstnanosti účinného od 1. října 2004. Jedná se především o vytvoření podmínek pro úspěšné fungování soukromých agentur práce, založených na ziskovém principu, což umožní používání institutu tzv. pronajímání zaměstnanců. Z dalších opatření se jedná zejména o zpřísnění podmínek pro poskytování podpor v nezaměstnanosti, kdy bude vyžadována větší míra spolupráce nezaměstnaných s úřady práce.

Vláda klade důraz na rozšíření aktivní politiky zaměstnanosti. Kromě rozvoje již existujících nástrojů (společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce apod.) se zavádí i několik nástrojů nových. To se pozitivně projeví ve zkrácení doby hledání nového pracovního místa a ve snížení frikční nezaměstnanosti. S cílem snížit regionální rozdíly v míře nezaměstnanosti dojde ke zvýšení hmotné podpory při tvorbě nových pracovních míst pro investory, kteří se rozhodnou umístit své investice do regionů s mírou nezaměstnanosti vyšší než 14 %.

Na reformy trhu práce navazují reformy v oblasti vzdělávání. Čtyřletý rozvojový program „Odstraňování disproporcí ve vzdělávací nabídce krajů“ sleduje optimalizaci vzdělávací nabídky ve vazbě na trh práce. Podpora je poskytována zejména na inovaci technických oborů, ve kterých došlo v posledních letech k výrazným změnám. Podařilo se identifikovat některé legislativní překážky rozvoje celoživotního učení. Problematika celoživotního učení, hledání alternativních vzdělávacích cest a identifikace problémů spojených s jejich realizací, zůstává i nadále předmětem zájmu vlády. Pro podporu celoživotního učení má klíčový význam vytvoření transparentního

národního systému kvalifikací a tzv. profesních profilů, které jsou vytvářeny ve spolupráci se sociálními partnery.

Vzhledem k implementačním zpožděním a pokračující restrukturalizaci však nelze očekávat okamžité efekty a rychlou změnu stávajícího trendu vývoje na trhu práce.

Plnění tří průřezových cílů

a) Plná zaměstnanost

Dosažení plné zaměstnanosti lze dosáhnout prostřednictvím realizace komplexního politického přístupu zahrnujícího opatření na straně poptávky i nabídky, čímž dojde ke zvýšení míry zaměstnanosti směrem k lisabonským a stockholmským cílům.

Přijaté politiky budou přispívat k dosažení následujících průměrných ukazatelů za EU:

- celkové míry zaměstnanosti 67 % v roce 2005 a 70 % v roce 2010
- míry zaměstnanosti žen 57 % v roce 2005 a 60 % v roce 2010
- míry zaměstnanosti starších zaměstnanců (55-64 let) 50 % v roce 2010.

Jakékoli národní cíle by měly být v souladu s výsledkem očekávaným na úrovni EU a měly by brát v úvahu specifické okolnosti v dané zemi.

V plnění **kvantitativních cílů** lisabonského procesu v oblasti zaměstnanosti, ČR dosud nedosahuje stanovených hodnot, stejně jako většina členských států EU. Ale již dnes některé členské země splňují cíle (některé dokonce i u všech tří ukazatelů), které si EU klade pro rok 2010. Následující tabulka poskytuje srovnání plnění kvantitativních cílů zaměstnanosti s některými členskými zeměmi, včetně zemí srovnatelných počtem obyvatelstva s Českou republikou (v procentních bodech).

Země	Celková míra zam. 2003	Změna oproti 2002	Míra zam. žen 2003	Změna oproti 2002	Míra zam. starších osob 2003	Změna oproti 2002
Německo	64,8 %	-0,6	58,8 %	-0,1	39,3 %	+0,6
V. Británie	71,8 %	+0,1	65,3 %	0,0	55,5 %	+2,0
Dánsko	75,1 %	-0,8	70,5 %	-1,2	60,2 %	+2,3
Nizozemí	73,5 %	-0,9	65,8 %	-0,4	44,8 %	+2,5
Průměr EU 15	64,3 %	+0,1	56,0 %	+0,4	41,7 %	+1,6
Průměr EU 25	62,9 %	+0,1	55,0 %	+0,3	40,2 %	+1,5
ČR	64,7 %	-0,7	56,3 %	-0,7	42,3 %	+1,5

Pokud jde o celkovou míru zaměstnanosti, dosahuje ČR vyšší podíl než je průměr EU, ale srovnání s porovnatelnými zeměmi jako je Holandsko či Dánsko ukazuje, že za nimi zaostáváme o 9 až 10 procentních bodů. Proti předchozímu roku se plnění ČR snížilo o 0,7 p.b. vzhledem ke snížení počtu zaměstnaných v roce 2003. Dosažení střednědobého cíle, tj. podílu 67% do roku 2005 včetně, ukládá zvýšit celkovou zaměstnanost v průběhu 2 let o 2,3 p.b., tj. dosáhnout ve zbývajících dvou letech ročního přírůstku cca 1,2 p.b. (tedy trojnásobek přírůstku v roce 2002!).

V míře zaměstnanosti žen ČR došlo v r.2003 ke zhoršení pozice ČR. Přes pokles o 0,7 %, ale i nadále dosahujeme vyšší hodnotu než je průměr staré EU a nové EU. V loňském roce to byl jediný ukazatel, kde ČR dosahovala hodnoty stanovené jako střednědobý cíl pro 2005. Ve srovnání s předchozím rokem rovněž poklesl podíl srovnatelných členských zemí (Dánska, Holandska) v rozmezí -1,2 až -0,4%. Výchozí základna těchto zemí ale zůstává výrazně vyšší než v ČR (o deset až patnáct procentních bodů). Průměrný roční přírůstek staré i nové EU je na rozdíl od ČR pozitivní.

Zlepšení dosáhla ČR pouze v ukazateli míry zaměstnanosti starších zaměstnanců (+1,5%), je ale plně srovnatelný s ostatními členskými zeměmi. Dánsko a Holandsko mělo přírůstky ještě vyšší. Zlepšení tohoto ukazatele je odrazem již učiněných úprav podmínek nároku na předčasný odchod do důchodu. Další připravované změny v důchodovém systému (zvýšení věkového limitu pro odchod do starobního důchodu, další znevýhodnění předčasného důchodu) vytvoří další předpoklady pro dosažení dlouhodobého cíle. K dosažení 50% podílu ale zbývá zvýšit zaměstnanost do roku 2010 o téměř 8 p.b.

b) Zlepšování kvality a produktivity práce

Lepší kvalita v práci je úzce spojena s pohybem směrem ke konkurenceschopné a na znalostech založené ekonomice a měla by být dosahována prostřednictvím společného úsilí všech aktérů a zejména prostřednictvím sociálního dialogu. Kvalita práce je vícedimenzionální koncepce týkající se jak charakteristik pracovních míst, tak i širšího trhu práce. Zahrnuje vnitřní kvalitu práce, dovednosti, celoživotní vzdělávání a rozvoj kariéry, rovnost pohlaví, ochranu zdraví a bezpečnosti při práci, flexibilitu, začlenění a přístup na trh práce, organizaci práce a rovnováhu mezi životem a prací, sociální dialog a zapojení zaměstnanců, rozmanitost a nediskriminaci a celkový pracovní výkon.

Zvyšování míry zaměstnanosti musí jít ruku v ruce se zvyšováním růstu celkové produktivity práce. Kvalita při práci může pomoci zvýšit produktivitu a synergie mezi oběma těmito faktory by se měla plně využít. To představuje specifickou výzvu pro sociální dialog. Konkrétní naplnění těchto cílů v národní politice bude odrazem naplnění priorit č. 3, 4, 6 a 7 Hlavních směrů zaměstnanosti.

Zvyšování míry zaměstnanosti je dále závislé na flexibilní vzdělanostní struktuře obyvatelstva, na přístupu ke vzdělání a reakci vzdělávací soustavy na ekonomické a společenské potřeby.

c) Posilování sociální soudržnosti a začleňování

Zaměstnanost je klíčovým nástrojem k sociálnímu začlenění. Politika zaměstnanosti by měla v synergii s otevřenou metodou koordinace na poli sociální ochrany usnadňovat účast na zaměstnanosti prostřednictvím podpory přístupu ke kvalitnímu zaměstnání pro všechny muže a ženy schopné pracovat, potíráním diskriminace na trhu práce a předcházením vylučování lidí ze světa práce.

Hospodářská a sociální soudržnost by se měla posilovat snižováním regionálních disparit v zaměstnanosti a nezaměstnanosti, řešením problémů zaměstnanosti

v méně rozvinutých oblastech EU a podporou hospodářsko sociální restrukturalizace. Hlavní pozornost v NAPZ bude v této souvislosti věnována realizaci priorit č. 1, 8, 9 a 10.

Strategií a hlavním nástrojem ČR v boji s chudobou a sociálním vyloučením bude, jako v ostatních členských státech EU, Národní akční plán sociálního začleňování (NAPSI). Vláda ČR usnesením č.1241 ze dne 10.prosince 2003 schválila Společné memorandum o sociálním začleňování ČR a EK. Společné memorandum o sociálním začleňování bylo podepsáno 18.prosince 2003 ministrem práce a sociálních věcí a evropskou komisařkou zaměstnanosti a sociálních věcí.

Doporučení Rady k provádění politik zaměstnanosti členských států pro rok 2004

RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o založení Evropského společenství, a zejména na článek 128 odst. 4 této smlouvy,

s ohledem na stanovisko Výboru pro zaměstnanost,

vzhledem k tomu, že:

- (1) Evropská strategie zaměstnanosti má vedoucí úlohu při provádění cílů zaměstnanosti a trhu práce lisabonské strategie. Úspěšná implementace lisabonského programu vyžaduje, aby politiky zaměstnanosti členských států podporovaly vyváženým způsobem tři vzájemně se doplňující a posilující cíle plné zaměstnanosti, kvality a produktivity práce a sociální soudržnosti a začleňování. Dosažení těchto cílů vyžaduje další strukturální reformy soustředěné na 10 klíčových specifických priorit a zlepšené řízení.
- (2) Reforma Evropské strategie zaměstnanosti v roce 2003 položila důraz na střednědobou orientaci a na význam provádění plné škály politik doporučených v Hlavních směrech zaměstnanosti. Hlavní směry zaměstnanosti by tedy měly být přezkoumány pouze každý třetí rok, zatímco v mezidobí by jejich aktualizace měla být striktně omezena.
- (3) Rada přijala beze změny Hlavní směry politik zaměstnanosti členských států v roce 2004 rozhodnutím...
- (4) Rada přijala doporučení k provádění politik zaměstnanosti členských států dne 22. července 2003¹. Prozkoumání Národních akčních plánů zaměstnanosti členských států, obsažené ve Společné zprávě o zaměstnanosti 2003-2004 ukazuje, že reakce členských států a sociálních partnerů na tato doporučení byly omezené.

¹ Úř. věst. č. L 197 ze dne 5.8.2003

- (5) Pracovní skupina pro zaměstnanost doporučila, aby EU vydávala důraznější doporučení členským státům. Priorita by měla být dána procesu zvyšování adaptability zaměstnanců a podniků, přilákání více osob vstoupit na trh práce a zůstat na něm a učinění práce reálnou volbou pro všechny, vyššímu a účinnějšímu investování do lidského kapitálu a celoživotnímu vzdělávání a zajištění účinného provádění reforem prostřednictvím lepšího řízení. Rada a Komise sdílejí toto hodnocení a začlenily politická poselství zprávy Pracovní skupiny pro zaměstnanost do Společné zprávy o zaměstnanosti.
- (6) Analýza provádění Hlavních směrů a doporučení Rady z roku 2003 obsažená ve Společné zprávě o zaměstnanosti a obecná a specifická politická poselství zprávy Pracovní skupiny pro zaměstnanost poskytují základ pro formulaci doporučení EU k národním politikám zaměstnanosti v roce 2004.
- (7) Hlavní směry zaměstnanosti budou po vstupu uplatňovány na nové členské státy. Všechny nové členské státy podávaly během několika posledních let zprávy o provádění Společných hodnotících dokumentů (JAP), které se vztahují k Hlavním směrům zaměstnanosti. K úspěšnému provedení probíhající restrukturalizace svých ekonomik potřebuje většina nových členských států společně se sociálními partnery dále rozvinout úsilí o modernizaci svých politik zaměstnanosti. Zásadní význam má nová rovnováha mezi pružností a ochranou, vyšší pracovní participace a investování do lidského kapitálu prostřednictvím celoživotního vzdělávání, stejně jako potřeba zlepšit zdraví pracovních sil. Sociální partnerství a významné zlepšení administrativní kapacity veřejných orgánů jsou nadále ve většině nových členských států rozhodující pro dosažení plného provádění a efektivního využívání podpory Evropského sociálního fondu, hlavního nástroje pro investování do lidského kapitálu a celoživotního vzdělávání.
- (8) Specifická poselství pro jednotlivé země obsažená ve zprávě Pracovní skupiny pro zaměstnanost jsou plně v souladu s vyhodnocením zpráv o provádění JAP a mohou sloužit jako vodítko k provádění Hlavních směrů zaměstnanosti v nových členských státech.

TÍMTO DOPORUČUJE, aby členské státy prováděly aktivity konkrétně na ně odkazující, které jsou stanoveny v příloze, která nahrazuje Doporučení Rady ze dne 22. července 2003.

V Bruselu dne ...

Za Radu
Předseda

Specifická doporučení Rady České republiky pro rok 2004

Míra zaměstnanosti v České republice je o něco vyšší než je průměr EU-15. Nezaměstnanost je zhruba na úrovni průměru EU-15, ale od poloviny 90. let pozvolna roste. Míra zaměstnanosti starších zaměstnanců se blíží průměru EU, je však nízká, zvláště v případě žen, vzhledem k nízkému zákonnému věku odchodu do důchodu. Významné jsou regionální nerovnováhy.

Zvyšování adaptability zaměstnanců a podniků

Při provádění strategie hospodářského růstu a růstu zaměstnanosti potřebuje Česká republika zajistit, aby vývoj mezd zůstal v souladu s vývojem produktivity.

Relativně vysoké daňové zatížení pracovních příjmů a nemzdové náklady práce brzdí tvorbu pracovních míst a vytlačují nízko kvalifikovanou pracovní sílu z trhu práce do sociálních dávek a/nebo do nenahlášené práce. Provázaná reforma systému daní a dávek by tedy měla více odrazovat od závislosti na sociálních dávkách a zajistit, že se řádná práce vyplatí.

Přilákání více osob na trh práce a učinění práce reálnou volbou pro všechny

I když je vyšší než průměr EU, mělo by být zvyšování účasti žen a starších zaměstnanců prioritou. V tomto ohledu by mohlo významně přispět posilování pobídek k práci na částečný úvazek.

Větší úsilí je nutné vyvinout k integraci nejvíce ohrožených skupin na trhu práce. To je třeba zejména v regionech mimo Prahu a pro romskou populaci. Vyžaduje to aktivní a preventivní opatření trhu práce kombinovaná s opatřeními proti diskriminaci, se silným důrazem na vzdělávání, odbornou přípravu, podporu podnikání a tvorbu pracovních míst. Prioritou by měla být modernizace veřejných služeb zaměstnanosti.

Vyšší a účinnější investování do lidského kapitálu a celoživotního vzdělávání

V návaznosti na nedávno přijatou strategii rozvoje lidských zdrojů se zdá zvyšování účasti v terciárním vzdělávání a v odborné přípravě, jak celkově, tak pro nízko kvalifikované osoby, zásadní pro trvalou tvorbu pracovních míst a podporu profesní a územní mobility.

II. Reakce národní politiky zaměstnanosti na priority Hlavních směrů politiky zaměstnanosti EU a na specifické doporučení Rady k České republice

PRIORITA Č.1 - AKTIVNÍ A PREVENTIVNÍ OPATŘENÍ PRO NEZAMĚSTNANÉ A NEAKTIVNÍ OSOBY

Členské státy budou rozvíjet a realizovat aktivní a preventivní opatření pro nezaměstnané a neaktivní osoby, které budou předcházet zvyšování počtu dlouhodobě nezaměstnaných a podporovat udržitelnou integraci nezaměstnaných a neaktivních osob do zaměstnání.

Členské státy:

- a) *zajistí, aby v raném období své nezaměstnanosti mohli všichni uchazeči o práci využívat výhod včasného formulování svých potřeb a služeb, jako je poradenství, vedení, pomoc při hledání práce a individuální akční plány;*
- b) *na základě výše uvedené identifikace potřeb budou nabízet uchazečům přístup k efektivním a účinným opatřením na podporu jejich zaměstnatelnosti a šance na integraci, se zvláštní pozorností věnovanou lidem s největšími potížemi na trhu práce;*

Členské státy zajistí, aby:

- každé nezaměstnané osobě byl nabídnut nový start do doby, než dosáhne šesti měsíců nezaměstnanosti v případě mladých lidí a dvanácti měsíců nezaměstnanosti v případě dospělých, a to ve formě školení, rekvalifikace, praxe, pracovního místa nebo jiného opatření na podporu zaměstnatelnosti, zároveň, v případě potřeby, s pokračující pomocí při hledání práce.
 - se do roku 2010 účastnilo některého opatření 25 % dlouhodobě nezaměstnaných, a to ve formě školení, rekvalifikace, praxe, pracovního místa nebo jiného opatření na podporu zaměstnatelnosti, s cílem dosáhnout průměru tří v tomto ohledu nejlepších členských států.
- c) *budou modernizovat a posilovat instituce trhu práce, zejména služby zaměstnanosti;*
 - d) *zajistí pravidelné hodnocení efektivnosti a účinnosti programů trhu práce a v návaznosti na toto hodnocení tyto programy upraví.*

Kontext

Národní politika zaměstnanosti zatím teprve připravuje odpovídající reakci na klíčové problémy českého trhu práce, tj. na:

- převahu nabídky pracovní síly nad poptávkou na většině území republiky, zejména v regionech severozápadních Čech, severní i jižní Moravy, nejvíce postižených důsledky restrukturalizace a útlumu stávajících nosných odvětví,
- kvalifikační nesoulad mezi nabídkou uvolňované pracovní síly a poptávkou po ní (strukturální charakter nezaměstnanosti),
- nesoulad systémů sociálních dávek, nemotivujících dostatečně občany k preferenci pracovních příjmů před pobíráním sociálních příjmů,
- nedostatečné kapacity úřadů práce (personální, finanční), neumožňující zařazovat do programů aktivní politiky zaměstnanosti potřebné počet uchazečů o zaměstnání (zatím cca do 15% evidovaných uchazečů).

MPSV předpokládá, že k rozvoji aktivních a preventivních opatření pro nezaměstnané a neaktivní osoby významně přispěje nový zákon o zaměstnanosti, který byl schválen s účinností od 1. října 2004. Obsahuje řadu nových opatření v aktivní politice zaměstnanosti, jako rozšíření příspěvků pro zaměstnavatele, rozšíření subjektů, kteří se budou moci účastnit rekvalifikace, individuální plány jako nový nástroj pro zlepšení poradenské a zprostředkovatelské činnosti, zejména pro kategorie uchazečů, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání (§ 33 zákona o zaměstnanosti). Zákon zároveň umožňuje více než dříve spolupráci s dalšími subjekty ovlivňující trh práce, jako jsou např. neziskové organizace.

Nový zákon rovněž obsahuje i další prvky reagující na problémy trhu práce, jako rozšíření činnosti zprostředkovatelských agentur, opatření proti nelegální (černé) práci, možnost částečného přivýdělku pro uchazeče vedle pobírání podpory v nezaměstnanosti. MPSV bude usilovat, aby všichni uchazeči o práci, ještě v raném období své nezaměstnanosti, mohli formulovat své potřeby využitím poradenství, individuálních akčních plánů pro zprostředkování práce.

K zabezpečení těchto cílů, zejména z důrazem na aktivní a preventivní opatření, se MPSV v horizontu tří let zaměří na odpovídající zvýšení personálních a finančních kapacit k jejímu naplnění v rámci daném schváleným střednědobým rozpočtovým výhledem do roku 2006. Potřebu většího objemu finančních prostředků pro programy aktivní politiky zaměstnanosti nelze řešit dalším zvyšováním odvodové povinnosti zaměstnavatelů, která by zhoršila jejich konkurenceschopnost v podmínkách rozšířené EU. Pozornost MPSV bude proto zaměřena na hledání shody se sociálními partnery na přijatelném řešení restrukturalizace stávající odvodové povinnosti a v přerozdělení jejího určení ve prospěch podpory aktivní politiky zaměstnanosti, celoživotního vzdělávání a veřejných služeb zaměstnanosti.

Česká republika na základě zapojení do strategie sociálního začleňování vyhlášené lisabonským zasedáním v březnu 2000 zpracovává Národní akční plán sociálního začleňování na léta 2004 – 2006 (NAPSI). Garantem jeho zpracování je MPSV, které pro jeho přípravu zřídilo pracovní komisi složenou ze zástupců jednotlivých rezortů, vládních orgánů, regionálních a místních orgánů, sociálních partnerů, neziskových organizací a nezávislých expertů. NAPSI bude předložen Evropské komisi v červenci t.r. Cíle NAPSI jsou:

- usnadňovat účast na zaměstnání a přístupu ke všem zdrojům, právům, zboží a službám,
- předcházet rizikům sociálního vyloučení,
- pomáhat nejvíce zranitelným,
- mobilizovat všechny relevantní orgány.

Na jednotlivé priority NAPZ 2004 – 2006 navazují i jednotlivé priority a opatření programových dokumentů, které jsou východiskem pro využití Evropského sociálního fondu (dále ESF) v ČR. Jedná se o Operační program Rozvoj lidských zdrojů (dále OP RLZ), Jednotný programový dokument pro Cíl 3 regionu NUTS 2 hl. m. Praha (dále JPD 3) a Program Iniciativy Společenství EQUAL.

Priorita 1 NAPZ bude podporována z ESF v rámci Opatření 1.1 OP RLZ „Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání“ a Opatření 1.1 JPD 3 „Rozšíření a zvýšení adresnosti aktivní politiky zaměstnanosti“.

Opatření programových dokumentů doplňují aktivní politiku zaměstnanosti v kompetenci státu širší škálou aktivit a i zacílením těchto aktivit na širší skupiny osob. Důraz je kladen na individuální přístup ke klientovi.

Opatření:

1.1 MPSV počínaje dnem 1.ledna 2004 zahájilo na všech úřadech práce realizaci programu prevence před dlouhodobou nezaměstnaností „První příležitost“, který je určený pro *všechny mladé uchazeče o zaměstnání do 25 let věku a do 6 měsíců jejich evidence* (včetně absolventů). Cílem programu je nabídnout každé mladé nezaměstnané osobě pracovní místo nebo zvýšit její zaměstnatelnost, a to formou poradenské aktivity, školení, rekvalifikace, odborné praxe nebo jiným opatřením, a to v období do šesti měsíců její nezaměstnanosti. Bude pokračovat v úsilí na zvýšení kvality realizace programu, a to zejména přípravou zaměstnanců příslušných útvarů úřadů práce a spolupracujících organizací, prohlubováním spolupráce mezi jednotlivými útvary úřadů práce a regionálními sociálními partnery a realizací nákupu služeb v souladu s novým zákonem o zaměstnanosti.

1.2 MPSV bude pokračovat v pilotním ověřování programu „Nový start“ na deseti úřadech práce, tzn. obdobného programu pro dospělé uchazeče nad 25 let a do 12 měsíců evidence. Bude usilovat o vytvoření personálních a finančních podmínek pro plošné zavedení programu na všech úřadech práce, a to nejpozději od 1.1.2007.

1.3 MPSV ve spolupráci s úřady práce a dalšími subjekty zvýší podíl dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání zařazených do programů aktivní politiky zaměstnanosti tak, aby se v roce 2006 účastnilo některého aktivního opatření 20 % dlouhodobě nezaměstnaných (včetně příslušníků romských komunit), zejména formou účasti v poradenských aktivitách, ve školeních a v rekvalifikaci, v odborné praxi, zařazením na krátkodobá pracovní místa a dalšími opatřeními na podporu zaměstnatelnosti. Tyto programy budou doplňovány dle potřeby o podpůrné činnosti a doprovodné aktivity.

1.4 MPSV bude v návaznosti na úkoly usnesení vlády č. 237 ze dne 17.března 2004 o „Postupu a hlavních směrech reformy a modernizace úřadů státní správy,

obsahující vyřešení gesce a organizačního zabezpečení“, řešit otázku rozdělení koncepčního a operativního řízení na úseku zaměstnanosti tzv. Správy služeb zaměstnanosti MPSV, včetně potřebného posílení obou linií řízení, s cílem zabezpečit úkoly vyplývající pro ČR z realizace Evropské strategie zaměstnanosti.

1.5 MPSV předloží v červenci 2004 vládě k projednání první Národní akční plán sociálního začleňování na léta 2004 až 2006.

1.6 MPSV bude pokračovat v rámci RHSD v jednání se sociálními partnery a dalšími rezorty v hledání finančních zdrojů na zvýšení objemu finančních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti, např. restrukturalizací nemzdových nákladů práce (resp. jinými možnostmi).

1.7 MPSV ve spolupráci s Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí Praha zabezpečí zpracování systému a metodiky pravidelného hodnocení efektivnosti a účinnosti programů aktivní politiky zaměstnanosti a jeho zavedení do praxe do konce roku 2005.

PRIORITA Č. 2 - TVORBA PRACOVNÍCH MÍST A PODNIKÁNÍ

Členské státy budou posilovat tvorbu více a lepších pracovních míst prostřednictvím podpory podnikání, inovace, investiční kapacity a příznivého podnikatelského prostředí pro všechny podniky. Zvláštní pozornost bude věnována využívání potenciálu nových podniků, sektoru služeb a výzkumu a vývoje k tvorbě pracovních míst. S podporou procesu srovnávání politik podpory podnikání a realizace Evropské charty malých podniků (European Charter for Small Enterprises) se politiky zaměří na:

- zjednodušení a snížení administrativní a regulační zátěže pro začínající podniky a pro malé a střední podniky a pro přijímání zaměstnanců, snazší přístup ke kapitálu pro začínající firmy, nové a existující malé a střední podniky a podniky s vysokým potenciálem růstu a tvorby pracovních míst (viz též BEPG, směr 11);
- podporu vzdělávání a odborného výcviku v oblasti podnikatelských a manažerských dovedností, včetně odborného výcviku, který zajistí všem možnost zvolit si podnikání jako svou kariéru.

Kontext:

V horizontu do roku 2006 je cílem politiky vlády zvýšit podíl malých a středních podniků v ekonomice s cílem zvýšit dynamiku růstu a zaměstnanosti, přispět k vyšší exportní výkonnosti malého a středního stavu, napomáhat hospodářskému oživení strukturálně postižených regionů a hospodářské vyrovnanosti, zvýšit technologickou úroveň a konkurenceschopnost malých a středních podniků a napomoci jejich úspěšnému začlenění do jednotného vnitřního trhu EU, podporovat spolupráci malých a středních inovačních firem s výzkumnými pracovišti vysokých škol, Akademií věd ČR, státními i soukromými výzkumnými ústavy, velkými výrobci apod., usnadnit vstup občanů do podnikání, uplatňovat nástroje a mechanismy podpory malých a středních podniků v souladu s pravidly Evropské unie. Pozornost bude věnována tvorbě nových pracovních míst ve službách (Koncepte podpory malého a středního podnikání v letech 2005 a 2006, schválená usnesením č. 580 ze dne 9.června 2004).

Jednou z oblastí rozvoje služeb, jako faktoru zvýšení zaměstnanosti, je rozvoj služeb spjatých s cestovním ruchem. Vláda ČR se zabývala podmínkami rozvoje cestovního ruchu v ČR (usnesení č.401 ze dne 28.dubna 2004) a schválila opatření k odstranění překážek rozvoje cestovního ruchu, které vyžadují mezirezortní součinnost.

Tato priorita bude podporována z ESF v rámci OP RLZ i JPD 3 - Opatření 4.1 „Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti“ a dále část Opatření 4.2 „Specifické vzdělávání“ OP RLZ.

Opatření:

2.1 MPO a další rezorty ve spolupráci se zástupci veřejného a soukromého sektoru se v ustavené „Radě pro rozvoj podnikatelského prostředí“ zaměří na zjednodušení a snížení administrativní a regulační zátěže pro začínající podniky a pro malé a střední podniky a pro přijímání zaměstnanců, snazší přístup ke kapitálu pro začínající firmy, nové a existující malé a střední podniky a podniky s vysokým potenciálem růstu a tvorby pracovních míst. Rozvoj malého a středního podnikání v oblasti konkurenceschopnosti bude podporován realizací programu PHARE 2003.

2.2 MPO zabezpečí prostřednictvím Českomoravské rozvojové a záruční banky poskytování podpor malým a středním podnikatelům v rámci schválených programů podpory.

2.3 MPO ve spolupráci s MF a MPSV bude pokračovat v poskytování investičních pobídek v souladu se zákonem č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, v platném znění, dále v realizaci Rámcového programu pro podporu technologických center a center strategických služeb (usnesení vlády č. 1238 ze dne 10.12.2003).

2.4 MŠMT ve spolupráci s MPO a MPSV bude podporovat, v souladu s vyjádřenými potřebami trhu práce, posilování podnikatelských a manažerských dovedností v příslušné oblasti činnosti prostřednictvím průběžné aktualizace učebních dokumentů, které umožňují absolventům získat předpoklady k podnikání.

2.5 MŠMT ve spolupráci s MPSV a MPO zabezpečí podporu vzdělávání, odborného výcviku a odborné praxe v oblasti podnikatelských a manažerských dovedností, který zajistí každému možnost zvolit si podnikání jako svou kariéru.

2.6 MPSV ve spolupráci se sociálními partnery a MŠMT připraví návrh systémů uznávání pracovních zkušeností s platností ve vybraných odvětvích, který nemá vliv na získání stupně vzdělání.

2.7 MPSV zřídí dvě pilotní regionální vzdělávací střediska v rámci služeb zaměstnanosti v Havířově a v Jihlavě, zaměřené na změnu, resp. zvýšení kvalifikační úrovně obyvatel s profesí již neuplatnitelnou na trhu práce.

2.8. MPO ve spolupráci s MPSV zajistí provedení analýzy v oblasti služeb průmyslu s cílem zjistit potenciál této oblasti pro trh práce a pro podporu vývozu služeb.

PRIORITA Č. 3 - ŘEŠENÍ ZMĚN A POSILOVÁNÍ ADAPTABILITY A MOBILITY NA TRHU PRÁCE

Členské státy budou podporovat adaptabilitu zaměstnanců a firem na změny, přičemž budou brát v úvahu potřebu flexibility i ochrany zaměstnanců a zdůrazňovat klíčovou úlohu sociálních partnerů v tomto ohledu.

Členské státy budou přezkoumávat a v případě potřeby reformovat příliš restriktivní prvky pracovněprávní legislativy, které ovlivňují dynamiku trhu práce a zaměstnanost skupin obyvatel, které mají na trh práce obtížný přístup, rozvíjet sociální dialog, podporovat sociální odpovědnost firem a přijímat jiná vhodná opatření na podporu:

- rozmanitosti smluvních a pracovních uspořádání včetně těch, které se týkají pracovní doby, kariérního postupu, lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a mezi flexibilitou a ochranou zaměstnanců;
- přístupu ke školení, zejména pro málo kvalifikované zaměstnance;
- lepších pracovních podmínek včetně ochrany zdraví a bezpečnosti práce; cílem politiky bude zejména dosáhnout: podstatného snížení výskytu pracovních úrazů a nemocí z povolání;
- tvorby a šíření inovativních a udržitelných forem organizace práce, které podporují produktivitu práce a kvalitu při práci;
- předvídání a pozitivní řízení hospodářských změn a restrukturalizace.

Členské státy budou řešit úzká místa a nerovnováhy trhu práce prostřednictvím řady opatření, např. podporou profesní mobility a odstraňováním překážek geografické mobility, a zejména pak realizací akčního plánu pro dovednosti a mobilitu (skills and mobility action plan), zlepšením uznávání a transparentnosti kvalifikací a dovedností, převoditelností nároků sociálního zabezpečení a důchodů, poskytováním vhodných stimulů v daňovém systému a systému dávek, a také tím, že budou brát v úvahu aspekty imigrace týkající se trhu práce.

Transparentnost příležitostí k zaměstnání a k odbornému výcviku na národní i evropské úrovni by se měla zlepšovat, aby bylo možné efektivně spojovat nabídku a poptávku na trhu práce. Do roku 2005 by měli mít všichni uchazeči v celé EU možnost konzultovat všechna volná místa nabízená prostřednictvím služeb zaměstnanosti členských států.

Kontext:

Současné pracovněprávní předpisy umožňují a podporují adaptabilitu práce. Jde např. o nejruznější formy flexibility pracovněprávního vztahu, jako je např. kratší pracovní doba, jiný rozvrh nebo úprava pracovní doby, práce doma, vedlejší činnost, sdílení jednoho pracovního místa apod.

Podmínky Nemocenského pojištění ovlivňují zaměstnanost spíše nepřímo, a to zejména výši absence zaměstnanců v práci z důvodu pracovní neschopnosti. V průběhu roku 2003 byly v souvislosti s první etapou reformy veřejných financí připraveny a s účinností od 1. ledna 2004 schváleny změny spočívající zejména:

- v prodloužení rozhodného období, ze kterého se zjišťuje denní vyměřovací základ pro stanovení dávek nemocenského pojištění z kalendářního čtvrtletí na 12 kalendářních měsíců;
- ve snížení částky denního vyměřovacího základu tak, že za dobu prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti se z částky do 480 Kč počítá pouze 90%;
- ve snížení nemocenského za první tři dny pracovní neschopnosti z 50% na 25%;
- v prodloužení doby, po kterou nebudou zvyšovány redukční hranice denního vyměřovacího základu, i na roky 2004 a 2005

Věcný záměr zákona o nemocenském pojištění, předložený MPSV, byl schválen usnesením vlády č.104 ze dne 4. února 2004. Systém je koncipován v zásadě jako jednotný, budou v něm posíleny pojistné prvky, nemocenské pojištění bude i nadále založeno na zásadě solidarity mezi zdravými a nemocnými, omezí se solidarita mezi osobami s vyššími a nižšími příjmy (posílení pojistných prvků), nemocenské pojištění bude povinné pro zaměstnance a dobrovolné pro osoby samostatně výdělečně činné, na finančním zabezpečení zaměstnance v době trvání pracovní neschopnosti se budou podílet zaměstnavatelé, budou posíleny ochranné prvky systému před jeho zneužíváním, systém bude respektovat mezinárodní závazky.

Dne 31.března 2004 vláda schválila usnesením č. 294 věcný záměr zákona o pojištění pro případ poškození zdraví při pracovním úrazu nebo nemocí z povolání (zákon o úrazovém pojištění). Jde o nový průběžně financovaný systém úrazového pojištění, který bude motivovat zaměstnavatele a zaměstnance k vytváření podmínek pro bezpečnou práci a ochraně zdraví při práci.

MPSV bude ve spolupráci s věcně příslušnými rezorty (MPO, MMR, MŠMT) a se sociálními partnery podporovat adaptabilitu zaměstnanců a zaměstnavatelů na změny na trhu práce, přičemž bude brát v úvahu potřebu flexibility i ochrany zaměstnanců a zdůrazňovat klíčovou úlohu sociálních partnerů v tomto ohledu.

V rámci tohoto procesu budou přezkoumány a v případě potřeby reformovány příliš restriktivní prvky pracovněprávní legislativy, které ovlivňují dynamiku trhu práce a zaměstnanost skupin obyvatel, které mají na trh práce obtížný přístup, bude rozvíjen sociální dialog, podporována sociální odpovědnost zaměstnavatelů a budou přijímána další vhodná opatření.

Podmínkou zvýšení geografické mobility občanů na trhu práce je odstranění ekonomických a legislativních překážek bránících vzniku funkčního trhu s byty. Návrh zákona o nájemném z bytu, který předložila vláda, Poslanecká sněmovna neschválila, stejně jako návrh zákona předložený v podobě poslaneckého návrhu. Další vývoj v této oblasti je věcí politické dohody. Návrh zákona o podpoře výstavby družstevních bytů ze Státního fondu rozvoje bydlení a o změně některých zákonů byl MMR předložen vládě 4.června 2004.

Tato priorita bude podporována z ESF v rámci OP RLZ i JPD 3 – Opatření 4.1 „Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti“. Opatření se zaměří na rozvoj odborných znalostí a kompetencí a na zvyšování kvalifikace zaměstnavatelů i

zaměstnanců ve vazbě na probíhající strukturální změny realizací odpovídajících programů odborného vzdělávání, včetně vzdělávání v oblasti informačních technologií, udržitelného rozvoje a podpory zdraví na pracovišti.

Opatření:

3.1 MPSV připraví návrh nového zákoníku práce s předpokládanou účinností nejpozději do 30.června 2006.

3.2 MPSV připravilo návrh zákona o inspekci práce, který vláda schválila usnesením č. 500 ze dne 26.května 2004. Cílem zákona je vytvořit nový systém nezávislého, komplexního a efektivního státního dozoru nad dodržováním pracovněprávních předpisů, dosáhnout podstatného snížení výskytu pracovních úrazů a nemocí z povolání a snížení případů nedodržování pracovněprávních předpisů.

3.3 MPSV připraví a vládě do 30.září 2004 předloží návrh zákona o pojištění pro případ poškození zdraví při pracovním úrazu nebo nemocí z povolání (zákon o úrazovém pojištění).

3.4 MPSV v rámci druhé etapy reformy systému nemocenského pojištění předloží vládě do 30.září t.r. paragrafované znění nového zákona o nemocenském pojištění, s předpokládanou účinností od 1.ledna 2006.

3.5 Místopředseda vlády pro výzkum a vývoj, lidská práva a lidské zdroje ve spolupráci s MPSV, MŠMT, MPO se ve zpracovávaném Programu realizace Strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR zaměří na vytváření podmínek pro zlepšení přístupu ke školení, i pro málo kvalifikované zaměstnance obtížně umisťované na trhu práce a pro uchazeče o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání.

3.6 MMR, v případě schválení návrhu zákona o podpoře výstavby družstevních bytů vládou a Parlamentem ČR, zabezpečí jeho realizaci.

3.7 Sociální partneři budou usilovat v rámci kolektivního vyjednávání na všech stupních o zapracování možností, které umožňuje zákoník práce v oblasti flexibilních schémat pracovní doby s cílem udržet zaměstnanost a zvýšit konkurenceschopnost zaměstnanců a podniků na trhu práce.

3.8 Příslušné pracovní týmy RHSD připraví pro plénum RHSD návrhy na zvýšení geografické mobility cestou zvýhodnění dopravy zaměstnanců do zaměstnání, které v případě schválení plénum RHSD doporučí vládě k realizaci.

PRIORITA Č. 4 - PODPORA ROZVOJE LIDSKÉHO KAPITÁLU A CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Členské státy budou implementovat strategii celoživotního vzdělávání, zahrnující mimo jiné zlepšování kvality a efektivnosti systémů vzdělávání a odborného výcviku, s cílem vybavit všechny lidi dovednostmi, které jsou požadovány od moderní pracovní síly ve společnosti založené na znalostech, umožnit rozvíjení jejich kariéry a snižovat nerovnováhy a úzká místa v dovednostech na trhu práce.

V souladu s národními prioritami se politiky zaměří především na dosažení následujících výstupů do roku 2010:

- alespoň 85 % osob ve věku 22 let v EU by mělo mít dokončené vyšší středoškolské vzdělání,
- průměrná úroveň účasti na celoživotním vzdělávání v rámci EU by měla být alespoň 12,5 % dospělé populace v produktivním věku (25 – 64 let).

Politiky se zaměří především na dosažení vyšších investic do lidských zdrojů. V tomto kontextu je důležité, aby na úrovni firem došlo k výraznému zvýšení investic do odborného výcviku dospělých za účelem posílení produktivity práce, konkurenceschopnosti a aktivního stárnutí. Budou podporovány efektivní investice zaměstnavatelů do lidského kapitálu.

Kontext:

Vzdělávání a zejména odborná příprava pro život ve společnosti založené na znalostech je jedním z hlavních cílů vlády. Usnesením č. 210 ze dne 3.března 2003 vláda schválila Strategii rozvoje lidských zdrojů pro ČR. Strategie obsahuje 5 vzájemně propojených cílů, které vycházejí z prioritních potřeb české ekonomiky a společnosti:

- nastolit celoživotní učení jako běžnou praxi,
- připravit občany na výzvy, které přináší informační a znalostní společnost , globální ekonomika, nezbytnost udržitelného rozvoje a vstup do EU,
- zvýšit konkurenceschopnost české ekonomiky a její přitažlivost pro investory,
- zvýšit zaměstnatelnost pracovní síly a tím i zaměstnanost,
- zlepšit využití omezených zdrojů a mobilizaci prostředků pro rozvoj lidských zdrojů.

V OP RLZ (i v JPD 3) je celoživotnímu vzdělávání věnována celá Priorita 3 „Rozvoj celoživotního učení“ a její Opatření: 3.1 „Zkvalitňování vzdělávání ve školách a školských zařízeních a rozvoj podpůrných systémů pro vzdělávání“, 3.2 „Podpora terciárního vzdělávání, výzkumu a vývoje“ a 3.3 „Rozvoj dalšího profesního vzdělávání“. Opatření 3.3 je zaměřeno na rozvoj nabídky dalšího profesního vzdělávání systémovým způsobem a na zavedení klíčových systémových mechanismů do této oblasti. Realizace opatření přispěje k vybudování systému uznávaných kvalifikací, který by propojoval vzdělávací a zaměstnavatelskou sféru,

motivoval zaměstnavatele a další sociální partnery do zapojování se do tvorby obsahu i metod vzdělávání a požadavků na jeho certifikaci.

VIS EQUAL je tomuto tématu věnována 5. tématická oblast „Podpora celoživotního učení a postupů umožňujících zaměstnání osob ze znevýhodněných a diskriminovaných skupin na trhu práce“.

Opatření:

4.1 Místopředseda vlády pro výzkum a vývoj, lidská práva a lidské zdroje ve spolupráci se všemi členy vlády zpracuje a předloží vládě do 30.září 2004 Program realizace strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR, který umožní implementaci strategie celoživotního vzdělávání, zahrnující m. j. zlepšení kvality a efektivnosti systémů vzdělávání, zejména odborného, s cílem vybavit každého dovednostmi, které jsou požadovány od moderní pracovní síly ve společnosti založené na znalostech, umožnit rozvíjení jejich kariéry a snižovat tak nerovnováhu na trhu práce,

4.2 MPSV rozšíří nabídku vzdělávacích programů profesního vzdělávání pro uchazeče o zaměstnání v úzké návaznosti na poradenské programy a další podpůrné aktivity, v rámci Informačních a poradenských středisek rozšíří stávající poradenství k volbě a změně povolání i o poradenství k dalšímu profesnímu vzdělávání, rozšíří informační systém nabídky vzdělávacích aktivit dalšího profesního vzdělávání (DAZ CZ) i o další komponenty.

4.3 MPSV bude pokračovat v RHSD v jednání se sociálními partnery a dalšími rezorty o restrukturalizaci nemzdových nákladů práce (resp. jiných možností) s cílem získat finanční zdroje na zvýšení objemu finančních prostředků na zabezpečení procesu celoživotního učení, zejména dalšího profesního vzdělávání.

4.4 MŠMT ve spolupráci s úřadem místopředsedy vlády pro výzkum a vývoj, lidská práva a lidské zdroje při Úřadu vlády, dále MPSV, MMR a se sociálními partnery, předloží návrh věcného záměru zákona o dalším vzdělávání a bude pokračovat ve zpracování vlastního zákona.

4.5 MPSV bude spolupracovat s MŠMT, v návaznosti na schválení věcného záměru zákona o dalším vzdělávání, na jeho rozpracování, zejména v oblasti dalšího profesního vzdělávání.

4.6 MŠMT ve spolupráci s MPSV připraví upravené požadované učební dokumenty učebních oborů s využitím uznávání výsledků neformálního vzdělávání.

4.7 MPSV zpracuje návrh zásad pro budování regionální sítě vzdělávacích středisek a jejich postupný rozvoj.

4.8 MŠMT bude pokračovat v realizaci Státní informační politiky ve vzdělávání až do roku 2006 a podpoří vzdělávání veřejnosti v oblasti informační gramotnosti. Bude pokračovat v intenzivní přípravě pedagogických zaměstnanců v oblasti ICT kompetencí s cílem dosáhnout plného využití ICT dovedností u absolventů škol.

4.9 MŠMT v rámci připravovaného systému evaluace pilotně ověří upravenou koncepci závěrečných zkoušek, spočívající v jednotném tematickém zadání. Dále zabezpečí zpracování návrhu nové soustavy oborů vzdělání, dopracování integrovaného informačního systému o možnosti uplatnění absolventů škol na trhu práce.

4.10 MŠMT ve spolupráci s MPSV zpracuje návrh koncepce kariérového a profesního poradenství v ČR.

4.11 MZe v souladu s přijatou rezortní koncepcí odborného vzdělávání zabezpečí zavedení resortního systému dalšího odborného vzdělávání pro zajištění rovného přístupu ke vzdělávání v resortu zemědělství a tím zvýšení konkurenceschopnosti v zemědělských odvětvích, stanoví kvalifikační požadavky na výkon resortních činností pro další odborné vzdělávání, vytvoří podmínky pro zvyšování kvalifikace zaměstnanců v resortu zemědělství, pro zajištění organizace a správy agendy systému odborného vzdělávání, stanoví podmínky financování vzdělávacích aktivit, pro zvýšení a změnu kvalifikace v oblasti zemědělství připraví rekvalifikační kurzy.

4.12 Sociální partneři v rámci kolektivního vyjednávání na všech stupních budou usilovat v kolektivních smlouvách o zabezpečení podmínek pro realizaci principů celoživotního vzdělávání, s cílem udržení zaměstnanosti a zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnanců a podniků na trhu práce.

4.13 Příslušné pracovní týmy RHSD připraví pro plénum RHSD návrhy na zvýšení motivace zaměstnavatelů k podpoře dalšího odborného a profesního vzdělávání jejich zaměstnanců a obdobně na zvýšení motivace zaměstnanců dále se vzdělávat, které v případě schválení plénem RHSD doporučí vládě a Radě vlády pro rozvoj lidských zdrojů k realizaci.

PRIORITA Č. 5 - ZVYŠOVÁNÍ NABÍDKY PRACOVNÍCH SIL A PODPORA AKTIVNÍHO STÁRNUTÍ

Členské státy budou přiměřeně zvyšovat dostupnost pracovních příležitostí a podporovat tak hospodářský růst a zaměstnanost, přičemž budou brát v úvahu mobilitu pracovních sil, jak je uvedeno u směru 3. Členské státy budou především:

- zvyšovat účast na trhu práce využitím potenciálu všech skupin obyvatel, prostřednictvím komplexního přístupu zaměřeného především na dostupnost a atraktivitu pracovních míst, na to, aby se vyplácelo pracovat, a také na zlepšování dovedností a poskytování příslušné podpory;
- podporovat aktivní stárnutí, zejména podporou pracovních podmínek příznivých k udržení pracovního místa – např. přístup k dalšímu vzdělávání, rozpoznání zvláštního významu zdraví a bezpečnosti při práci, inovativní a flexibilní formy organizace práce – a také odstraněním pobídek k předčasnému odchodu z trhu práce, hlavně reformou systému předčasného odchodu do důchodu a vytvořením podmínek, kdy se vyplácí zůstat aktivní na trhu práce, a podněcováním zaměstnavatelů k zaměstnávání starších osob;

Realizace politiky se zaměří zejména na dosažení zvýšení průměrného věku odchodu do důchodu na úrovni EU o 5 let do roku 2010 (v roce 2001 odhadnut na 59,9 roku). V tomto ohledu mají důležitou úlohu sociální partneři. Všechny cíle plánované na národní úrovni by měly být v souladu s výsledky očekávanými na úrovni EU a měly být také brát v úvahu konkrétní okolnosti v daném státě.

- a v případě potřeby zvažovat dodatečný příliv pracovní síly vyplývající z imigrace.

Kontext:

Česká společnost stárne, podíl seniorské populace nad 60 let věku v ČR se zvyšuje, podle demografické projekce se podíl zvýší na 23,4% v roce 2010, na 27,7% v roce 2020 a na 30,6% v roce 2030. Zatímco do 90. let nebylo stárnutí populace v ČR vážnějším problémem, v období posledních deseti letech došlo ke změně. Česká společnost je nucena reagovat na proces stárnutí populace a vytvořit plán na vyrovnání se s důsledky tohoto jevu.

V souladu se zásadními mezinárodními dokumenty, především Mezinárodním akčním plánem pro problematiku stárnutí (Vídeň 1982), Zásady pro seniory, přijaté v roce 1991 a Mezinárodním akčním plánem pro problematiku stárnutí, který přijala OSN v roce 2002, byl v gesci MPSV zpracován Národní program přípravy na stárnutí na období let 2003-2007, který schválila vláda ČR usnesením č. 485 ze dne 15.května 2002.

Cílem tohoto Národního programu je vytvoření podmínek pro řešení problematiky stárnutí a docílení změny postojů a přístupů na všech úrovních, vedoucí k dosažení společnosti pro všechny generace. Vlastní naplňování programu a jeho cílů je

rozvedeno do opatření, kterými se stanovuje jednotlivým resortům odpovědnost za plnění úkolů.

K oblasti zaměstnanosti se váže oddíl III. Programu, opatření 1 – 8, jejichž cílem je veřejná podpora setrvání v zaměstnání a vytváření podmínek pro zvýšení zaměstnanosti starších zaměstnanců. Dále pak vytvářením podmínek a příležitostí pro setrvání nebo opětovné zapojení starších zaměstnanců do práce ovlivnit zároveň i prodloužení aktivní fáze jejich života a tím pro společnost získat významné pracovní a ekonomické zdroje. První informace o plnění Programu bude předložena vládě do 31. října 2005.

V souvislosti s první etapou reformy veřejných rozpočtů a v rámci pokračování reformy systému základního důchodového pojištění byly v roce 2003 připraveny a s účinností od 1. ledna 2004 schváleny změny, které směřují (v souladu se závěry Lisabonského a Barcelonského summitu) k vyššímu pracovnímu zapojení starších osob, ke zvýšení reálného věku odchodu do důchodu a ke snižování motivace k předčasnému odchodu do důchodu. Konkrétně tyto změny spočívají:

- v pokračování postupného zvyšování věkové hranice pro nárok na starobní důchod i po roce 2007, a to o 2 měsíce ročně u mužů a o 4 měsíce ročně u žen s cílem dosáhnout věkové hranice pro nárok na starobní důchod 63 let u mužů a bezdětných žen, resp. 57 až 62 let u žen podle počtu vychovaných dětí. Jedním ze záměrů zásadní reformy základního důchodového pojištění bude přijetí cílového řešení spočívajícího ve sjednocení této věkové hranice pro muže a ženy;
- ve zrušení možnosti přiznávat dočasně krácený předčasný starobní důchod (s dočasnou výjimkou do 31. prosince 2006 pro poživatele plného nebo částečného invalidního důchodu) a ponechání možnosti přiznat pouze trvale krácený předčasný starobní důchod, a to až o tři roky dříve před dosažením věkové hranice pro nárok na starobní důchod. V pokračování důchodové reformy existuje záměr umožnit postupný odchod do starobního důchodu s možností jeho přepočtu bez ohledu na to, zda byl důchod vyplácen po dobu výdělečné činnosti či nikoliv. Pokud by byla možnost předčasného starobního důchodu zachována i v budoucnu, byla by v rámci zásadní důchodové reformy přijata taková opatření (zvýšení redukce procentní výměry trvale kráceného předčasného starobního důchodu), aby systém byl i v budoucnu nastaven z pojistně matematického hlediska neutrálně; současně bude zvaženo zkrácení doby, o kterou je možné odejít do starobního důchodu předčasně před dosažením důchodového věku;
- ve zrušení omezení souběhu starobního důchodu s výdělkem;
- ve snížení rozsahu započítávání doby studia, za kterou není placeno pojistné, pro účely důchodového pojištění. V rámci reformy důchodového systému bude přehodnocen rozsah hodnocených náhradních dob pojištění (dob, za které není placeno pojistné) mj. se záměrem tento rozsah snížit.

Cílová skupina starších občanů – osob nad 50 let se objevuje ve více prioritách a opatřeních OP RLZ i JPD 3 – jedná se především o Opatření 1.1 „Posílení aktivní

politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání“, 2.1 „Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí a 2.2 „Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce“, kde jsou mezi cílovými skupinami také ženy v předdůchodovém věku.

Opatření:

5.1 MPSV předloží vládě koncepci změn důchodového systému, v závislosti na výsledcích jednání všech parlamentních stran a sociálních partnerů a jejich dohodě o charakteru reformy důchodového systému.

5.2 MŠMT ve spolupráci s MI a MPSV zabezpečí v rámci vyčleněných finančních prostředků podmínky přístupu věkově starších zaměstnanců a uchazečů a zájemců o zaměstnání k doplnění a rozšíření nezbytných dovedností a znalostí a k udržení zaměstnání, zejména v oblasti počítačové a funkční gramotnosti a rekvalifikace.

5.3 MPSV ve spolupráci s dalšími rezorty a sociálními partnery v rámci rozpracování Národního programu přípravy na stárnutí na období let 2003-2007, připraví „Program pro stárnoucí zaměstnance“, který zahrne legislativní změny a propagační kampaň, jež bude mít za cíl ovlivnění veřejnosti a zaměstnavatelů pro zachování zaměstnanosti starších občanů a zdůraznění kladů jejich zaměstnávání.

5.4 MPSV při přípravě nové reformy důchodového systému navrhne taková řešení, která budou podporovat plnou nebo alespoň částečnou ekonomickou aktivitu starších zaměstnanců. Cílem této právní úpravy je souběh částečného starobního důchodu paralelně s částečným pracovním úvazkem tak, aby tato možnost zaměstnání byla pro příjemce částečných důchodů výhodná.

5.5 Sociální partneři v rámci kolektivního vyjednávání budou usilovat o zpracování Sociálních programů pro věkově starší zaměstnance orientované na zabezpečování odborných znalostí a dovedností starších lidí, aby nemuseli být propuštěni a mohli vykonávat jiné činnosti u zaměstnavatele, aby mohli více využívat práce na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu, případně v kombinaci s důchodem apod. Při uvolňování ze zaměstnání preferovat v programech aktivní opatření (poradenství, rekvalifikace) před finančním odškodněním v podobě navýšení odstupného.

PRIORITA Č. 6 - ROVNOST ŽEN A MUŽŮ

Členské státy budou integrovaným způsobem, spojujícím genderový mainstreaming a specifické aktivity, podporovat účast žen na trhu práce a do roku 2010 dosáhnou podstatného snížení rozdílů v míře zaměstnanosti, v míře nezaměstnanosti a v odměňování mužů a žen. Role sociálních partnerů je v tomto ohledu klíčová. Ve snaze eliminovat rozdíly se politiky zaměří zejména na dosažení podstatného snížení rozdílu v odměňování mezi muži a ženami v každém členském státě do roku 2010 a to prostřednictvím mnohostranného přístupu řešícího základní faktory rozdílného odměňování žen a mužů, včetně odvětvové a profesní segregace, vzdělávání a odborného výcviku, klasifikace pracovních míst a systémů odměňování, zlepšování transparentnosti a povědomí o této problematice.

Zvláštní pozornost bude věnována sladění práce a rodinného života, hlavně prostřednictvím poskytování služeb péče o děti a další závislé osoby, podporou sdílení rodinných a profesních povinností a usnadňování návratu do zaměstnání po absenci. Členské státy by měly odstranit demotivující faktory pro účast žen na pracovní síle a usilovat, při zohlednění poptávky po zařízeních péče o děti a v souladu s národními modely poskytování péče o děti, o zajištění péče o děti alespoň pro 90 % dětí ve věku mezi 3 lety a začátkem povinné školní docházky a pro alespoň 33 % dětí ve věku do 3 let do roku 2010.

Kontext:

Situace žen na trhu práce zůstává již po mnoho let nezměněna. Charakteristická pro český trh práce je vysoká zaměstnanost žen na jedné straně, na druhé straně se ženy často setkávají s diskriminačním jednáním zaměstnavatelů a jsou to většinou právě ženy, kdo přijímá hůře placené zaměstnání za horších podmínek.

Nelze však jednoznačně říci, že ženy nutí pracovat pouze finanční nezbytnost – i když bez dvou příjmů by se průměrná česká rodina neobešla. Výzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce, který pro MPSV provedl Sociologický ústav AV ČR, totiž prokázal, že pro většinu českých žen je práce druhou nejvýznamnější životní hodnotou a ženy se v míře připisované významu práce neliší od většiny mužů. Za důležitou ve svém životě považuje práci 85% mužů a 83% žen.

Nerovnost v platech/mzdách mezi muži a ženami je způsobena zejména horizontální a vertikální segregací. Opatření na snížení nerovnosti v odměňování jsou proto primárně cílena na odstranění nebo alespoň zmírnění horizontální a vertikální segregace.

Usnesením č.453 ze dne 12.května 2004 vláda schválila aktualizovaná opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen na rok 2004 a uložila členům vlády plnit konkrétní opatření týkající se zaměstnanosti, horizontální a vertikální segregace a sladění rodinného a pracovního života.

Zvláštní pozornost bude věnována sladění práce a rodinného života, hlavně prostřednictvím poskytování služeb péče o děti a další závislé osoby, podporou sdílení rodinných a profesních povinností a usnadňování návratu do zaměstnání.

Schválená novela zákona o státní sociální podpoře (zákon č.453/2003 Sb.) umožňuje pobírat rodičovský příspěvek při výdělečné činnosti bez omezení výše výdělku.

Rovnost žen a mužů je v rámci ESF podporována v Opatření 2.2 „Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce“, dále v rámci EQUAL v tématické oblasti č. 8 „Snižování rozdílů v uplatňování žen a mužů na trhu práce“. Opatření přispějí k odstraňování přetrvávající nerovnosti resp. diskriminaci obou pohlaví, zejména žen a podpoří naplnění principu rovnosti mužů a žen v praxi. Aktiviny opatření směřují k posílení účasti žen na trhu práce, vyžadují však i podporu a rozvoj sociálních služeb a systémovou podporu budování kapacity poskytovatelů služeb zaměřených na péči o děti a seniory.

Opatření:

6.1 MPSV při realizaci politiky zaměstnanosti bude koordinovat jednotlivé rezorty a sociální partnery při podpoře zvýšení účasti žen na trhu práce s cílem dosáhnout podstatného snížení rozdílů v míře zaměstnanosti, v míře nezaměstnanosti a v odměňování mužů a žen.

6.2 Členové vlády budou pokračovat v plnění úkolů usnesení vlády č. 453 ze dne 12. května 2004 při prosazování rovných příležitostí mužů a žen v oblasti zaměstnanosti, horizontální a vertikální segregace a sladění rodinného a pracovního života.

PRIORITA Č. 7- PODPORA INTEGRACE OSOB ZNEVÝHODNĚNÝCH NA TRHU PRÁCE A BOJ PROTI JEJICH DISKRIMINACI

Členské státy budou podporovat integraci osob, které čelí na pracovním trhu značným obtížím, např. těm, kteří předčasně odešli ze školy, zaměstnancům s nízkými dovednostmi, lidem se zdravotním postižením, imigrantům a etnickým menšinám, a to rozvojem jejich zaměstnatelnosti, zvyšováním pracovních příležitostí a prevencí všech forem diskriminace.

Politiky se zejména zaměří na, aby bylo do roku 2010 dosaženo:

- v průměru v EU maximálně 10 % míry nedokončení školní docházky;
- v každé členské zemi podstatného snížení rozdílů v nezaměstnanosti znevýhodněných osob, v souladu s národními cíli a definicemi;
- v každé členské zemi podstatného snížení rozdílů v nezaměstnanosti mezi osobami s národností patřící do EU a lidí s národností mimo EU, v souladu s národními cíli.

Kontext:

Právní úprava zajištění rovného zacházení a ochrany před diskriminací v českém právním řádu neodpovídala v řadě oblastí požadavkům práva ES. Z koncepčního hlediska byla roztržštěná. Nejednotnost úpravy se projevovala jak v odlišném rozsahu povinností zajišťovat rovné zacházení, tak v rozdílném rozsahu nároků.

Vláda proto usnesením č. 931 ze dne 22.zář 2003 schválila návrh *věcného záměru zákona o zajištění rovného zacházení a ochraně před diskriminací* a uložila místopředsedovi vlády pro výzkum a vývoj, lidská práva a lidské zdroje ve spolupráci se zmocněncem vlády pro lidská práva zpracovat a předložit jí návrh zákona do 31.října t.r. Návrh zákona implementuje řadu směrnic ES, zejména směrnicí č. 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání a pracovní podmínky, směrnicí č. 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, směrnicí č.2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Povinnost zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací se bude vztahovat na oblasti v rozsahu čl. 3 směrnice č.2000/43/ES. Zákon tak upraví právo na rovné zacházení ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, ve věcech pracovních a jiné závislé činnosti včetně odměňování, členství v odborových organizacích. Zákon také stanoví nároky, jichž se mohou oběti diskriminace domáhat.

Rovněž jednotný ucelený systém rehabilitace osob se zdravotním postižením (dále jen „osoby se ZP“) právní předpisy České republiky dosud neupravují. Není jednoznačně vymezen pojem „rehabilitace“ v právním řádu České republiky a tak

bývá tomuto pojmu v různých právních předpisech či dokumentech přiřazován zcela odlišný obsah. Stávající právní předpisy nevytvářejí dostatečný legislativní prostor a podmínky, resp. podporu pro vytvoření vzájemné provázanosti a potřebné návaznosti a ucelenosti jednotlivých oblastí rehabilitace.

V souladu s usnesení vlády České republiky č. 547 ze dne 4. června 2003, programovým prohlášením vlády České republiky, s plánem legislativních úkolů vlády České republiky na rok 2004, byl ve spolupráci MPSV, MZd, MŠMT, Vládního výboru pro zdravotně postižené občany a Národní rady zdravotně postižených v ČR vypracován *věcný záměr zákona o rehabilitaci osob se zdravotním postižením*. Záměr zákona řeší některé základní nedostatky v oblasti rehabilitace osob se zdravotním postižením, a to zejména právo těchto osob na poskytování uceleného systému rehabilitace v potřebném a účelném rozsahu, jakož i problematiku součinnosti a návaznosti působení jednotlivých oblastí rehabilitace. Právní zakotvení poskytování rehabilitace, tak jak je stanoveno v návrhu, umožní zajištění komplexního systému této rehabilitace.

Cíle státní politiky vůči občanům se zdravotním postižením vláda stanovila ve *Střednědobé koncepci státní politiky vůči občanům se zdravotním postižením*, kterou schválila usnesením č.605 ze dne 16.června 2004. Zároveň uložila členům vlády, aby realizovali jednotlivá koncepční opatření. Zároveň uložila nový národní plán pro podporu a integraci občanů se zdravotním postižením.

Cílovou skupinou vládou schválené *Koncepce integrace cizinců na území České republiky* – jsou cizinci, kteří se na území ČR legálně zdržují po dobu nejméně 1 roku. Cílem Koncepce je zajistit jim stejná práva, jakými disponují občané ČR a občané zemí EU, zejména v oblasti přístupu na trh práce a podnikání, sociálního zabezpečení a zdravotní péče.

Vláda se pravidelně zabývá situací romské menšiny. Komplexně tuto otázku projednala dne 16. června 2004 usnesením č. 607 přijala třetí aktualizaci *Koncepce romské integrace*. Koncepce potvrzuje zásadní priority vlády ČR v oblasti integrace romských komunit. Koncepce také poukazuje na některé překážky při uplatňování politiky vlády v této oblasti a navrhuje opatření, která tento proces usnadní.

Nová verze Koncepce poukazuje na značný nedostatek relevantních a ověřených informací o romských komunitách v ČR. Pro zlepšení jak státní, tak regionální a lokální politiky v oblasti integrace romských komunit proto vláda navrhla provádění *dlouhodobých sociologických výzkumů mapujících situaci romských komunit v ČR*.

V rámci Koncepce se také zpracuje novela zákona č. 273/2001 Sb., *o právech příslušníků národnostních menšin* a o změně některých zákonů. Tato novela podrobněji upraví působnost krajských úřadů a obecních úřadů obcí s rozšířenou působností na úseku integrace příslušníků romských komunit do společnosti. Vyřeší i otázky metodického řízení výkonu státní správy v této oblasti.

Hlavním úkolem pro následující období, na který Koncepce poukazuje, je vytvoření nástroje, který umožní uskutečňovat úkoly státní politiky v oblasti odstranění sociálního vyloučení v součinnosti se samosprávami na regionální i místní úrovni a s využitím strukturálních fondů EU. Tímto nástrojem bude obdobná

implementační agentura, jaká již napomáhá integraci Romů v jiných státech EU, např. ve Španělsku.

Ministerstvo vnitra pro vytvoření předpokladů pro přijetí do služebního poměru k Policii ČR organizuje tzv. přípravné kurzy pro příslušníky národnostních menšin, z důvodů kvalifikačních požadavků a nízké vzdělanostní úrovně.

Tato priorita Národního akčního plánu zaměstnanosti je věcně podporována z ESF v rámci všech programových dokumentů – jedná se o Opatření 2.1 „Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociálním vyloučením“ v OP RLZ i JPD 3. V oblasti zaměstnanosti se toto opatření zaměří na dlouhodobou nezaměstnanost, která je determinována zejména změnou pracovní schopností, nízkou úrovní kvalifikace a vyšší věkovou kategorií. Nejvíce ohroženy jsou skupiny osob, u kterých dochází ke kumulaci různých znevýhodnění.

V IS EQUAL se tematika sociální integrace a boj proti diskriminaci objevuje v několika tématických oblastech – např. „Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné“, „Překonávání rasismu a xenofobie na trhu práce“, „Zlepšování podmínek a nástrojů pro rozvoj podnikání osob ze znevýhodněných skupin“, „Podpora celoživotního učení a postupů umožňujících zaměstnání osob ze znevýhodněných a diskriminovaných skupin na trhu práce“.

Opatření:

7.1 MPSV ve spolupráci s MZd, MŠMT a Vládním výborem pro zdravotně postižené občany zpracuje a předloží vládě návrh zákona o rehabilitaci osob se zdravotním postižením.

7.2 MPSV cíleně zaměří aplikaci programů zaměstnanosti na lokální úrovni na uchazeče o zaměstnání z odlišného kulturního prostředí, zejména na příslušníky romských komunit, na azylanty a cizince s trvalým pobytem v ČR.

7.3 MPSV připraví ve spolupráci s regionálními sociálními partnery a školami, ve kterých lze získat vyučení, rekvalifikační kurzy na požadovaná konkrétní pracovní uplatnění uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním tak, aby po úspěšných rozdílových zkouškách mohli v dvouletém učebním oboru dokončit poslední ročník a získat výuční list, případně mohli pokračovat dál ve studiu umožňujícím získání výučního listu ve tříletém učebním oboru (jak v denním, zejména mladí do 25 let, tak večerním nebo dálkovém studiu, zejména dospělí nad 25 let).

7.4 MPSV prostřednictvím úřadů práce bude motivovat zaměstnavatele příspěvkem na zapracování k zaměstnání uchazečů o zaměstnání, kteří nemají požadovanou kvalifikaci nebo praxi pro výkon konkrétního zaměstnání, a kteří z počátku nebudou pro zaměstnavatele ziskoví.

7.5 MPSV bude pokračovat v realizaci pilotního projektu „Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ a rozvíjet jej ve funkční systém migračního managementu a bude urychlovat nezbytné legislativní změny v závislosti na poznatcích pilotního projektu, aby tak došlo ke snížení zneužívání zaměstnávání

kvalifikovaných pracovních sil v nekvalifikovaných profesích a zejména pak jejich zneužívání v oblasti nelegálního zaměstnávání.

7.6 MŠMT zpracuje ve smyslu Memoranda Evropské komise o celoživotním učení návrh systému uznávání neformálního vzdělávání a informálního učení pro dosažení stupně vzdělání dospělé populace.

7.7 MŠMT bude nadále podporovat zvýšení dostupnosti absolventů zvláštních škol vyrovnávacími akcemi na střední školy, s cílem podpořit zaměstnatelnost žáků, zejména ze sociálně slabých rodin nebo sociálně a kulturně odlišného prostředí.

7.8 MŠMT prostřednictvím rozvojových projektů v rámci Státní informační politiky ve vzdělávání bude přispívat k možnostem rozšíření informační gramotnosti a adaptability do pracovního procesu u žáků se zvláštními vzdělávacími potřebami.

7.9 MŠMT bude nadále podporovat rozšíření vzdělávací nabídky pro zdravotně postižené žáky, kteří splnili povinnou školní docházku.

7.10 MŠMT zajistí podmínky pro rozšíření vzdělávací nabídky, resp. předprofesní přípravy žáků školských zařízení pro ústavní a ochrannou výchovu.

7.11. Místopředseda vlády pro výzkum a vývoj, lidská práva lidské zdroje ve spolupráci se zmocněncem vlády pro lidská práva zpracuje Akční plán České republiky pro tzv. Dekádu integrace Romů 2005 – 2015 a zabezpečí naplňování stanovených priorit.

7.12. Místopředseda vlády pro výzkum a vývoj, lidská práva lidské zdroje ve spolupráci s výkonným místopředsedou Vládního výboru pro zdravotně postižené občany předložit vládě do 30.června 2005 nový národní plán pro podporu a integraci občanů se zdravotním postižením na období 2006-2009, vycházející z cílů a úkolů Střednědobé koncepce státní politiky vůči občanům se zdravotním postižením.

PRIORITA Č. 8 - ZAJISTIT, ABY SE VYPLÁCELO PRACOVAT, PROSTŘEDNICTVÍM POBÍDEK KE ZVYŠOVÁNÍ ATRAKTIVITY PRÁCE

Členské státy budou reformovat finanční stimuly s cílem zatraktivnit práci a povzbuzovat muže a ženy ke hledání a udržení práce. V tomto kontextu by členské státy měly rozvíjet vhodné politiky zaměřené na snižování počtu chudých pracujících osob. Přehodnotí a v případě potřeby zreformují daňové systémy a systémy dávek a jejich vzájemné vazby se záměrem eliminovat nezaměstnanost, pastí chudoby a neaktivity a podpořit účast žen, nízkokvalifikovaných zaměstnanců, starších zaměstnanců, osob se zdravotním postižením a osob, které jsou mimo trh práce a zaměstnání nejdéle.

Při zachování přiměřené úrovně sociální ochrany přehodnotí členské státy zejména míru náhrady příjmu a dobu pobírání dávek, zajistí efektivní management dávek, především ve vazbě na účinné hledání práce, včetně přístupu k aktivačním opatřením na podporu zaměstnatelnosti; přitom budou brát v úvahu individuální situaci uchazeče. V případě potřeby zváží poskytování dávek v práci a budou usilovat o odstranění pastí neaktivity.

Politiky se zaměří především na to, aby do roku 2010 bylo dosaženo výrazného snížení vysoké mezní míry zdanění a v případě potřeby i daňového zatížení zaměstnanců s nízkým platem, při zohlednění situace v dané zemi.

Kontext:

Dosavadní právní úprava je značně demotivující. Přijetí zaměstnání s nízkou mzdou může totiž znamenat, že občan získá celkový pracovní příjem stejný či dokonce nižší než z příjmu za vyplacené sociální dávky. Tato skutečnost znamená malou motivaci některých příjemců dávek usilovat skutečně o získání práce. Velké množství právních předpisů upravujících tuto oblast způsobuje roztříštěnost celého systému, která v praxi často vede ke zjednodušování aplikace právní úpravy na pouhé matematické operace.

S platností od 1.1.2004 vstoupily v platnost některé drobné úpravy systému dávek státní sociální podpory a sociální potřebnosti, jejichž cílem bylo zvýšit motivaci osob pobírající dávky k přijetí zaměstnání, resp. zvýšení pracovního příjmu. Systémové řešení situace je ale podmíněno zpracováním a přijetím nových právních předpisů, které budou obsahovat principy „přátelsky nakloněné zaměstnanosti“.

MPSV bude koordinovat věcně příslušné rezorty a sociální partnery při reformování finančních stimulů s cílem zatraktivnit práci a povzbuzovat muže a ženy ke hledání zaměstnání a udržení se v něm. V tomto kontextu se budou rozvíjet vhodné politiky zaměřené na snižování počtu chudých pracujících osob.

Parlament ČR schválil nový zákon o zaměstnanosti (s předpokládanou účinností od 1.října 2004). Zákon zvyšuje motivaci uchazečů k přijetí zaměstnání zpřísněním podmínek při zprostředkování zaměstnání (zejména pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání), zpřísněním podmínek pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti, rozšířením pravomocí úřadů práce při provádění kontrolní

činnosti při potírání nelegálního zaměstnávání v oblasti zaměstnávání cizinců a oblasti kontroly a správního řízení apod.

Zároveň zákon zavádí nová ustanovení, která umožní lépe podporovat uchazeče s různými handicapy na trhu práce k přijetí zaměstnání a ke zvýšení jejich zaměstnatelnosti, jako je možnost přivýdělků uchazečem za vymezených podmínek, komplexní úprava problematiky osob se zdravotním postižením a jejich postavení na trhu práce, možnost úřadu práce požádat o posouzení zdravotního stavu fyzických osob pro účely zaměstnanosti a povinnost fyzické osoby podrobit se vyšetření zdravotního stavu, zavedení nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které přispějí k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti a k prohloubení individuálního přístupu k uchazeči o zaměstnání.

V současné době MPSV připravuje nový zákon o hmotné nouzi s předpokládanou účinností od 1.ledna 2006 (termín předání věcného záměru zákona vládě není dosud určen, pravděpodobně bude předložen do konce 2004), který je již postaven na nových principech. Zákon propojí poskytování pomoci osobám s aktivizačními opatřeními v podobě zvýhodnění (bonifikací) a sankcí. Navrhovaná ustanovení zákona jsou zaměřena především k motivaci pro přijetí zaměstnání a k potřebnému začlenění do společnosti. Jako jeden z motivačních prvků se navrhuje hodnocení příjmu ze závislé činnosti, popř. ze sociálních dávek, nahrazující příjem z této činnosti pro účely hmotné nouze jen ve výši 70% jeho skutečné výše.

Osobě v hmotné nouzi se poskytne pomoc prostřednictvím sociálního poradenství, sociální práce a hmotné pomoci (příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení). Podmínkou poskytování pomoci v hmotné nouzi je snaha osoby řešit situaci v níž se nachází. Rozsah pomoci se bude stanovovat v návaznosti na míru snahy osoby o řešení situace. Důvodem k uplatnění sankce bude mimo jiné odmítání spolupráce s příslušným subjektem hmotné nouze (úřady práce a sociálních věcí, krajské úřady práce a sociálních věcí, obecní úřady) nebo odkládání možnosti zvýšení příjmu vlastním přičiněním.

V návaznosti na tento zákon MPSV zároveň připravuje novelu zákona o životním minimu, s předpokládanou dobou účinnosti od 1.ledna 2006, která by měla přispět k rovné sociální ochraně různých typů domácností. Tato novela (společně se zákonem o hmotné nouzi) by měla přispět k podpoře prostředí příznivého pro zaměstnanost, k přijetí práce a k posílení finanční výhodnosti práce oproti pasivnímu jednání nezaměstnaných osob pobírajících sociální dávky.

Rovněž stávající systém sociálních služeb projde transformací. Dosažení vyšší efektivnosti systému předpokládá zejména možnost individuálních řešení nepříznivých situací lidí a možnost realizovat místní a regionální strategie, které odpovídají skutečným místním a regionálním potřebám. Plošná opatření budou vždy méně efektivní a spotřebují více veřejných zdrojů a současně mohou mít značné dopady na finanční možnosti jednotlivců, kteří z důvodu ztráty soběstačnosti, potřebují pomoc.

MPSV proto, v souladu s Plánem legislativních prací vlády na rok 2004, předloží vládě věcný záměr zákona o sociálních službách, který se týká osob nacházejících se v nepříznivé sociální situaci a upraví celou oblast sociálních služeb. Cílem

předkládaného věcného záměru zákona o sociálních službách je vytvořit podmínky pro uplatnění principů moderní sociální politiky v oblasti sociálních služeb. Důraz je kladen na přenesení tohoto procesu na úroveň obce a kraje a maximální možné přiblížení systému sociálních služeb jejich uživatelům. Hlavními principy navrhovaného řešení jsou zajištění kvalitních sociálních služeb pro uživatele a jejich participace na utváření vhodné sítě sociálních služeb, vytváření příležitostí k rozvoji kvalitních sociálních služeb, podpora účasti poskytovatelů sociálních služeb v otevřeném a transparentním konkurenčním prostředí a vytváření podmínek pro realizaci účinné sociální politiky na všech úrovních veřejné správy.

Zákon o sociálních službách bude zároveň naplňovat moderní strategii EU založenou na vytváření rovných příležitostí ve společnosti a podpoře ohrožených skupin obyvatel tak, aby nedocházelo k jejich sociálnímu vyloučení a nezvyšovalo se riziko společenských konfliktů. Tato strategie je promítnuta do dalších mezinárodních dokumentů, jako je Evropská sociální charta, Rezoluce Rady Evropy a dalších doporučení Evropské unie.

V rámci II. etapy daňové reformy je navrženo nahrazení odčitatelné položky na dítě slevou na dani ve výši 6000 Kč ročně na jedno dítě. Současně má být zaveden daňový bonus, který bude poplatníkovi vyplacen, pokud jeho daňová povinnost před slevou bude nižší než sleva na dani, tj. 6000 Kč. Snížil by se rozdíl vznikající na základě vyšších sociálních dávek v porovnání s čistou mzdou, kterou uchazeč o zaměstnání může získat. Navržená účinnost tohoto opatření je 1. ledna 2005.

Opatření:

8.1 MPSV zpracuje a předloží vládě věcný záměr zákona o hmotné nouzi a zásady novely zákona o životním minimu, s předpokládanou dobou účinnosti od 1. ledna 2006.

8.2 MPSV předloží vládě věcný záměr zákona o sociálních službách do 30. června 2004 a v souladu se stanoveným termínem jej rozpracuje do paragrafového znění.

8.3 MPSV bude, v souladu s možnostmi národního hospodářství, pokračovat ve zvyšování odstupů minimální mzdy od životního minima s cílem vytvořit v delším časovém horizontu předpoklady pro ratifikaci článku 4, odstavce 1 Evropské sociální charty (dosáhnout min. 50% podílu nejnižší čisté mzdy na čisté národní průměrné mzdě).

8.4 MF zavede opatření v daňové oblasti, které umožní společné zdanění manželů pečujících o nezaopatřené děti, které bude výhodné především pro páry, kde jeden z partnerů nepracuje nebo má výrazně nižší příjmy než druhý z partnerů. Poprvé bude toto pravidlo uplatněno za rok 2005 a vrácení zdaněných peněz bude provedeno při daňovém přiznání v roce 2006.

8.5 MF v souladu s požadavkem priority 4 Obecných směrů hospodářské politiky EK, bude, ve spolupráci s MPSV, pracovat na zlepšení kombinovaného stimulačního účinku daní a dávek, s cílem omezit nezaměstnanost, past chudoby a pracovní neaktivitu, v návaznosti se zpracováním zákona o hmotné nouzi.

8.6 MF upraví zákon o daních z příjmu s cílem zajištění finanční výhodnosti práce prostřednictvím stimulů zvyšujících „atraktivitu práce“, které mohou řešit přechod z nezaměstnanosti do zaměstnání u nízkopříjmových skupin, v návaznosti se zpracováním zákona o hmotné nouzi.

PRIORITA Č. 9 - TRANSFORMOVAT PRÁCI NAČERNO NA ŘÁDNÉ ZAMĚSTNÁNÍ

Členské státy budou rozvíjet a realizovat široký okruh aktivit a opatření zaměřených na eliminaci práce načerno. Aktivity zahrnují zjednodušení podnikatelského prostředí, odstranění demotivace a přípravu vhodných stimulů v systému daní a dávek, lepší vynucování zákonů a využívání sankcí. Vyvinou nezbytné úsilí na národní a evropské úrovni k zajištění měření rozsahu tohoto problému a pokroku dosaženého na národní úrovni.

Kontext:

Na nedeklarované práci se podílejí jak občané ČR, tak často také občané jiných zemí. Důvody tohoto stavu jsou jednak dány nelegální snahou především zaměstnavatelů ušetřit náklady na daně a sociální pojištění, jednak administrativně náročným procesem při získávání pracovních povolení při zaměstnávání zahraniční pracovní síly i administrativní náročností uzavírání a rozvazování pracovních poměrů pro krátkodobá zaměstnání. Obdobně komplikovaný a náročný je proces povolování živnostenského oprávnění. Vstupem ČR do EU se pro část zahraničních zaměstnanců, tj. z členských zemí EHP, otevírá trh práce v ČR a tím také v podstatě mizí dosavadní problémy a komplikace s povolováním zaměstnání ze strany českých úřadů.

Vláda usnesením č.172 ze dne 17.února 2003 k Návrhům na zdokonalení podnikatelského a investičního prostředí uložila řadu úkolů, které kromě zjednodušení podnikatelského a investičního prostředí, mají rovněž pozitivní dopad na snížení nedeklarované práce. Přímý dopad na její eliminaci bude mít postupné snižování daně z příjmu právnických osob ze 31% v r. 2003 postupně až na 24% v r. 2006. Rovněž další opatření v rámci reformy veřejných rozpočtů, zavedení platby minimální daně pro podnikatele, bude mít z části tento efekt.

Úřady práce budou v případě nedostatku uchazečů pro určité profese zaměstnanců do budoucna využívat systém EURES k inzerci této poptávky a k rychlejšímu získávání zaměstnanců na volná místa ze zemí Evropského hospodářského prostoru (především z nových členských zemí EU), čímž bude možné získat zaměstnance poměrně rychle a odpadne problém se získáváním pracovních povolení, který byl doposud často obcházen právě nedeklarovanou prací.

Rovněž nový zákon o zaměstnanosti, který vstoupí v platnost dnem 1.října t.r., vytváří legislativní podmínky pro potírání nedeklarované práce a pro její transformaci na řádný pracovní právní vztah. Zejména jde o novou právní úpravu v oblasti:

- zpřísnění podmínek při zprostředkování zaměstnání úřady práce, zejména podmínek pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání,
- zpřísnění podmínek pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti,
- úpravy částečné nezaměstnanosti,
- stanovení závazných pravidel při zprostředkovávání zaměstnání agenturami práce, v souladu s požadavky Úmluvy MPO č. 181 o soukromých agenturách práce

- rozšíření pravomocí úřadů práce při provádění kontrolní činnosti při potírání nelegálního zaměstnávání v oblasti zaměstnávání cizinců a v oblasti kontroly a správního řízení apod.

Připravují se rovněž další kroky v zjednodušování podnikatelského prostředí jako je nová úprava problematiky úpadku podniku, legislativní úpravou urychlit zápis do obchodního rejstříku, novela živnostenského zákona umožní liberalizaci podmínek vstupu do podnikání v ČR apod.

Vysoce se osvědčila činnost Mezirezortního orgánu pro potírání nelegálního zaměstnávání cizinců v ČR (MPSV, MV, MPO, MF), který koordinuje činnost těchto rezortů a jejich složek. V dalším období se tento orgán zaměří na naplňování úkolů „Akčního plánu boje s nelegální migrací“, který vláda schválila usnesením č. 108 ze dne 4. února 2004.

MPSV od roku 2005 zavede vedení individuálních účtů pojištěnců ČSSZ, které umožní využívat aktuální informace z centrálního registru pojištěnců ČSSZ i pro oblast kontroly, zda sociálně pojištění (jakožto zaměstnanci nebo podnikatelé) nejsou zároveň registrovaní na úřadech práce jako nezaměstnaní a nepobírají tak neoprávněně sociální dávky. Následně v průběhu roku 2005 pro tuto kontrolu vybuduje centrální registry pojištěnců a nezaměstnaných, které budou sloužit ke kontrole duplicit evidence ve více registrech.

Opatření:

9.1 MPSV v průběhu roku 2005 zavede vedení individuálních účtů pojištěnců ČSSZ a vybuduje centrální registry pojištěnců a nezaměstnaných.

9.2 MF, MPSV a MZd navrhnou úpravu legislativních předpisů, která v případě prvního odhalení nedeklarované práce u zaměstnavatele umožní snížení nebo upuštění od sankcí při zpětném doplacení daně z příjmu, sociálního a zdravotního pojištění případávajících na zaměstnáváné osoby, jejichž práce nebyla deklarována.

9.3 MF ve spolupráci s MPSV, v návaznosti na rozšíření kompetencí celních úřadů a v rámci boje proti šedé ekonomice, zabezpečí výkon celní správy při kontrolní činnosti nelegálního zaměstnávání a podnikání, včetně nelegálního zaměstnávání cizinců.

9.4 MV ve spolupráci s příslušnými rezorty bude realizovat Akční plán boje s nelegální migrací, zaměřený ke snížení nelegálního přistěhovalectví a nelegálního zaměstnávání cizinců.

PRIORITA Č. 10 - ŘEŠENÍ REGIONÁLNÍCH NEROVNOSTÍ V ZAMĚSTNANOSTI

Členské státy by měly realizovat komplexně pojaté kroky směřující ke snížení regionálních nerovností v zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Měl by být podporován potenciál pro tvorbu pracovních míst na místní úrovni, včetně potenciálu sociální ekonomiky, a zároveň by se mělo posilovat partnerství mezi všemi zainteresovanými stranami. Členské státy:

- budou podporovat příznivé podmínky pro aktivity soukromého sektoru a investice do zaostávajících regionů;
- zajistí, aby byla v zaostávajících regionech veřejná podpora zaměřena na investice do lidského kapitálu a vědomostí i do příslušné infrastruktury (viz též BEPG, směry 18 a 19).

Plně by se měl využívat i potenciál fondu soudržnosti, strukturálních fondů a evropské investiční banky.

Kontext:

V míře zaměstnanosti se projevují velké regionální rozdíly, které jsou dány především množstvím a strukturou pracovních příležitostí v jednotlivých krajích (ve 4. čtvrtletí 2003 pracovalo v Praze téměř 71 % bydlících obyvatel ve věku 15 - 64 let, v Moravskoslezském kraji to bylo necelých 57 %).

Nárůst počtu zaměstnanců (včetně členů produkčních družstev) v r. 2003 byl zaznamenán pouze ve Zlínském kraji a v Praze (o 1,1 tisíc, resp. o 0,8 tisíc), v ostatních krajích došlo k jejich poklesu. Nejvyšší pokles byl v Moravskoslezském kraji a Jihomoravském kraji (o 14,3 tisíc, resp. o 13,9 tisíc). Mimo Prahu a Plzeňský kraj došlo v ostatních krajích k nárůstu počtu podnikatelů se zaměstnanci i bez zaměstnanců a pomáhajících rodinných příslušníků. Nejvyšší nárůst byl zaznamenán v Jihomoravském kraji (o 13,9 tisíc). Přes pokles počtu podnikatelů má Praha nejvyšší podíl podnikatelů na celkovém počtu zaměstnaných osob (22,3 %). Následuje Středočeský kraj (19,2 %), Královéhradecký kraj (18,7 %) a Liberecký kraj (18,5 %). Naopak nejvyšší podíl zaměstnanců vykazuje Moravskoslezský kraj (86,6 %), Olomoucký kraj a Vysočina (shodně 85,6 %).

Změny v sektorové struktuře hospodářství na základě restrukturalizace a útlumu některých odvětví, následných změn v kvalifikační a profesní struktuře pracovní síly, se v jednotlivých regionech projevily s různou intenzitou. Nejvíce se projevily v okresech Moravskoslezského kraje a v Ústeckém kraji, tj. v regionech poznamenaných útlumem těžby uhlí, hutnictví, těžkého strojírenství a chemie.

Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla na konci roku 2003 dosažena v okresech Most (23,5 %), Karviná (20,4 %), Teplice (19,9 %), Louny (18,9 %), Chomutov (18,7 %) a Ostrava-město (18,4 %). Nadprůměrné hodnoty míry nezaměstnanosti dosahují i některé okresy Olomouckého a Jihomoravského kraje, např. Jeseník (18,2 %), Hodonín (15,8 %) či Přerov (13,8 %). V těchto oblastech se jedná spíše o agrární nezaměstnanost. Možnost absorbovat uvolňované zaměstnance ze

zemědělství ve větších sídelních centrech (v průmyslu či ve službách) se zhoršuje zejména ve venkovských oblastech, z důvodu nízké mobility (omezení veřejné dopravy) i neodpovídající kvalifikace uvolněných zaměstnanců.

S cílem snížení regionálních rozdílů v zaměstnanosti a nezaměstnanosti, zlepšení koordinace centrální a regionální politiky vláda ustavila vládní zmocněnce pro řešení problémů spojených s revitalizací nejpostiženějších regionů (Severozápadní Čechy, Ostravský region a Jihomoravský kraj). Usnesením č. 587 ze dne 9.června 2004 stanovila statut vládních zmocněnců, uložila členům vlády spolupracovat se zmocněnci při všech aktivitách týkajících se vymezených regionů.

MMR na základě Národního rozvojového plánu bude koordinovat kroky všech rezortů při snižování regionálních nerovností mezi regiony, v zabezpečení specifických cílů, ke zlepšení spolupráce na centrální, regionální a lokální úrovni. Schválený „Společný regionální operační program“ bude přispívat k naplňování strategie sociální integrace a zaměstnanosti v ČR dvěma způsoby:

- a) bude kooperovat s Operačním programem Rozvoj lidských zdrojů - jednak bude v oblasti sociální integrace podporovat v obcích místní iniciativy v této oblasti, a tak vhodně doplňovat prioritu 2 OP RLZ (opatření 3.2 SROP), jednak bude podporovat z ERDF investice do infrastruktury spojené s rozvojem lidských zdrojů (celoživotní učení, sociální integrace, rovné příležitosti), které OP RLZ podporovat nemůže (podpora pouze z ESF),
- b) bude podporovat vytváření pracovních příležitostí v jednotlivých regionech prostřednictvím všech priorit programu (zejména na úseku podpory podnikání a rozvoje cestovního ruchu) a tím přispívat ke snižování nezaměstnanosti a ke koordinaci politiky zaměstnanosti v regionálním měřítku (s cílem dosáhnout zapojení hospodářských a sociálních partnerů do realizace politiky zaměstnanosti).

Flexibilita trhu práce bude dále podpořena posilováním profesní a prostorové mobility pracovních sil a podporou rozvoje informační společnosti. Neméně důležité bude budování kapacit sítí environmentálně zaměřených vzdělávacích, poradenských a informačních center. Rozvoj lidských zdrojů je i součástí procesů místních Agend 21, které budou v této souvislosti podporovány. Tyto aktivity budou ve zvýšené intenzitě realizovány ve strukturálně postižených regionech, kde přispějí ke snížení nezaměstnanosti.

Pro dosažení průřezových cílů a stanovených priorit se MMR ve spolupráci s MPSV, MPO a dalšími zúčastněnými rezorty a subjekty zaměří na efektivní využití finančních prostředků, jak vyčleněných ze státního rozpočtu, tak ze všech strukturálních fondů.

Opatření:

10.1 MMR ve spolupráci s MPO a MPSV zkoordinují programy na podporu regionálního rozvoje a programy na podporu malého a středního podnikání ve smyslu větší provázanosti a řešení situace v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností.

10.2 MPSV ve spolupráci s MPO budou realizovat „Program pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností“, schválený usnesením vlády č. 566 ze dne 2.6.2004, určený pro regiony s více než 14 % mírou nezaměstnanosti.

10.3 MMR bude pokračovat v podpoře rozvoje hospodářsky a sociálně zaostávajících regionů zejména prostřednictvím, Regionálního programu podpory rozvoje průmyslových podnikatelských subjektů na území NUTS 2 Severozápad a Moravskoslezsko, Regionálního programu podpory rozvoje severozápadních Čech a Moravskoslezského kraje a Regionálního programu podpory hospodářsky slabých a strukturálně postižených regionů.

III. Zhodnocení procesu řízení a partnerství

Dobré řízení a partnerství při implementaci Hlavních směrů zaměstnanosti

Členské státy zajistí účinnou implementaci Hlavních směrů zaměstnanosti, a to i na regionální a místní úrovni.

Zapojení parlamentních institucí, sociálních partnerů a dalších relevantních aktérů

Pro implementaci Evropské strategie zaměstnanosti jsou důležitými faktory dobré řízení a partnerství, při plném respektování národních tradic a postupů. Důležitou roli v tomto ohledu bude hrát Evropský parlament. Odpovědnost za realizaci Evropské strategie zaměstnanosti leží na členských státech. V souladu s národními tradicemi budou k procesu významně přispívat příslušné parlamentní instituce i další aktéři na poli zaměstnanosti na národní i regionální úrovni.

V souladu s národními tradicemi a praxí by měli být sociální partneři na národní úrovni vyzváni, aby zajistili účinnou implementaci Hlavních směrů a podávali zprávy o svých hlavních příspěvcích ve všech oblastech své odpovědnosti, především co se týká řízení změn a adaptability, synergie mezi flexibilitou a ochranou, rozvoje lidského kapitálu, rovnosti mužů a žen, opatření, aby se vyplácelo pracovat, aktivního stárnutí i ochrany zdraví a bezpečnosti při práci.

Evropští sociální partneři na mezisektorové a sektorové úrovni jsou vyzýváni k tomu, aby přispívali k realizaci Hlavních směrů zaměstnanosti a podpořili úsilí vynaložené národními sociálními partnery na všech úrovních, tj. na mezisektorové, sektorové a místní úrovni. Evropští sociální partneři na mezisektorové úrovni budou každý rok podávat zprávu o svém příspěví k realizaci Hlavních směrů, jak oznámili ve svém společném pracovním programu. Evropští sociální partneři na sektorové úrovni jsou vyzýváni, aby podali zprávy o svých příslušných aktivitách.

Instituce zapojené do provádění politiky zaměstnanosti by měly implementovat politiky zaměstnanosti účinným a efektivním způsobem.

Alokace přiměřených finančních zdrojů

Členské státy zajistí transparentnost a nákladovou efektivnost při alokaci finančních zdrojů na implementaci Hlavních směrů zaměstnanosti, a to zároveň při naplnění požadavku zdravých veřejných financí v souladu s Obecnými směry pro hospodářskou politiku.

Budou plně využívat potenciálních příspěvků z Evropských strukturálních fondů, zejména Evropského sociálního fondu, na podporu provádění politik a na posilování institucionální kapacity na poli zaměstnanosti.

Kontext:

MPSV v souladu s úkolem usnesení vlády č. 8 ze dne 7.ledna 2004 zřídilo Komisi pro sestavení Národního akčního plánu zaměstnanosti na léta 2004 – 2006 a pro řešení nezaměstnanosti, složenou ze zástupců rezortů a sociálních partnerů.

SSZ v současné době zabezpečuje ve spolupráci s pověřenými úřady práce a krajskými orgány přípravu regionálních a centrálních grantových schémat. Projekty v rámci grantových schémat budou obsahovat především nové přístupy k řešení problémů na trhu práce s důrazem na vytváření pracovních míst, vedle toho však samozřejmě budou zaměřeny také na vzdělávání a školení lidí. Ve spolupráci na regionální úrovni hraje velkou roli princip partnerství. Významnými partnery úřadů práce při implementaci ESF jsou krajské úřady, regionální hospodářské komory, Rada pro rozvoj lidských zdrojů v daném kraji.

MPSV v souladu s Rozpočtovým střednědobým výhledem na roky 2004 – 2006, schváleném vládou pro jednotlivé rozpočtové kapitoly formou rámcových směrných čísel ve struktuře celkových příjmů a výdajů, předpokládá následující objemy výdajů v tis. Kč:

Rok	2004	2005	2006
Pasivní politika zaměstnanosti	7 900 000	8 900 000	9 500 000
APZ celkem	4 135 000	5 500 000	5 950 000
Příspěvky podnik.subjectům (§ 24 z.č. 1/1991 Sb., v pl.znění)	557 000	760 000	800 000

Opatření:

11.1 MPSV je garantem realizace Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ), který je jedním ze základních dokumentů umožňující čerpání finanční pomoci z Evropského sociálního fondu na rozvoj lidských zdrojů v České republice. Celková částka, která bude poskytnuta na realizaci projektů v rámci tohoto programu, činí 318,82 mil EUR. Program je zaměřen na realizaci čtyř priorit (obdobně i Jednotný programový dokument pro Cíl 3 Praha), tj. na aktivní politiku zaměstnanosti, sociální integrace a rovnost příležitostí, rozvoj celoživotního učení a adaptabilitu a podnikání. Problematika RLZ je rovněž řešena v Operačním programu SROP v Prioritě 3 Rozvoj lidských zdrojů v regionech.

11.2 MŠMT ve spolupráci s Národním ústavem odborného vzdělávání bude v návaznosti na projekt MATRA „Sociální partnerství v odborném vzdělávání ČR“ usilovat o posílení role a zvýšení účasti reprezentativních sociálních partnerů v oborových skupinách.

11.3 MŠMT vytvoří v rámci projektu standardizace závěrečných zkoušek podmínky pro zapojení reprezentativních sociálních partnerů do sociálního dialogu na národní i regionální úrovni.

11.4 MŠMT, odbory školství krajských úřadů ve spolupráci s MPSV zpracují, v návaznosti na dlouhodobé záměry vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy, koncepci střednědobé a následně dlouhodobé přestavby regionálního vzdělávacího systému v souladu s požadavky vyplývajícími z regionálních rozvojových plánů.