

I. Úvod

Neustálý mírný nárůst počtu uchazečů o zaměstnání na úřadech práce v celé České republice staví samozřejmě do popředí zájmu široké veřejnosti otázky, jakými způsoby je možné se s touto problematikou co nejrychleji a nejefektivněji vyrovnat a docílit optimálního stavu, kdy nabídka počtu volných pracovních míst od zaměstnavatelů bude odpovídat poptávce po volné pracovní síle na trhu práce.

Tyto otázky se také staly důvodem toho, proč jsme si vybraly téma aktivní politiky zaměstnanosti a naším cílem je popsat a vysvětlit jednotlivé nástroje APZ.

Velice zjednodušeně je možné říci, že každý region v České republice má svá specifika týkající se jak polohy uvnitř státu, tak historického vývoje daného území i počtu obyvatel a jeho struktury a složitý komplex všech těchto na sebe vzájemně působících podmínek má zásadní vliv na utváření konkrétní situace na trhu práce. Každý úřad práce se proto potýká s jinou výší nezaměstnanosti a odlišnými problémy na svém regionálním trhu práce a samozřejmě volí i poněkud odlišné způsoby řešení. Obecné problémy týkající se rizikových a velice těžko umístitelných skupin uchazečů o zaměstnání jsou ale prakticky všude shodné. Do těchto skupin lze zcela jednoznačně zařadit absolventy ze škol, občany se zdravotním postižením, uchazeče s nízkou úrovní vzdělání či nevhodnou kvalifikací s přihlédnutím k potřebám trhu práce, rovněž tak uchazeče dlouhodobě neumístitelné a v předdůchodovém věku, sociálně nepřizpůsobivé a ženy s malými dětmi.

Pro uvedené skupiny uchazečů o zaměstnání se v současné době jen velice obtížně hledá pracovní uplatnění. Částečně mohou vypomoci jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti uplatňované úřady práce a realizované v praxi za přispění jednotlivých zaměstnavatelských subjektů. Je potřeba si uvědomit a mít stále na zřeteli, že se skutečně jedná jen o „částečnou výpomoc“, neboť uplatňování aktivní politiky nevyřeší problematickou situaci na trhu práce navždy a s definitivní platností. Její využití je pouze jedním z mnoha faktorů řešení situace a hlavním cílem je pomoci najít ztracené pracovní uplatnění či návyky u rizikových skupin uchazečů o zaměstnání, snížit nezaměstnanost v regionu a pokusit se vytvořit v rámci daných možností stabilní pracovní místa.

II. Státní politika zaměstnanosti

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk, je jedním ze základních práv občana.

Dnem 1.2. 1991 nabyly účinnosti federální zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti a zákon ČNR č. 9/1991 o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti. Tyto základní právní normy stanovují postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti.

1. Státní politika zaměstnanosti usiluje:

- o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- o produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- o zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Zabezpečuje ji Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) ČR a územní orgány práce, t.j. úřady práce, jejichž sídla a územní obvody jsou totožné s okresními úřady, které působí v České republice; na území hlavního města Prahy Úřadem práce hl. města Prahy. V současné době působí ve všech okresech České republiky a v hlavním městě Praze celkem 77 úřadů práce.

2. Úřady práce

Úřady práce (ÚP) jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jejíž nadřízeným orgánem je MPSV - Správa služeb zaměstnanosti (SSZ MPSV). ÚP mají tyto funkce:

- sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky;
- informují občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informují zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil;
- zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání;

- poskytují občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací;
- vedou evidenci uchazečů, příp.. zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti;
- rozhodují o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení;
- organizují, zabezpečují a usměrňují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání;
- hmotně podporují vytváření nových pracovních míst, míst pro zabezpečení odborné praxe; absolventům škol a pro získání kvalifikace mladistvým uchazečům a pro občany se změněnou pracovní schopností podporují zřizování a provoz chráněných dílen a pracovišť;
- vydávají a odnímají povolení k zaměstnávání cizincům a osobám bez státní příslušnosti a vydávají povolení zaměstnavatelům získat na volná pracovní místa občany ze zahraničí;
- spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umísťování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, organizačních a racionalizačních opatření, s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy;
- kontrolují dodržování závazných právních předpisů včetně mzdových předpisů, ukládají pokuty při zjištění jejich porušení, vyřizují stížnosti občanů;
- hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadů práce.

Úřad práce realizuje aktivní politiku zaměstnanosti na základě:

- zhodnocení celkové situace na okresním trhu práce, zpracované v roční analýze a prognóze trhu práce
- priorit APZ přijaté MPSV, kterými jsou na tento rok skupiny uchazečů o zaměstnání obtížně umísitelných na trhu práce, zejména:
 - dlouhodobě nezaměstnaní
 - uchazeči se změněnou pracovní schopností
 - absolventi škol a mladiství
- závažnosti problému u dalších skupin obtížně umísitelných uchazečů na trhu práce, zejména uchazečů s nízkou úrovní kvalifikace, bez kvalifikace nebo s neuplatnitelnou kvalifikací na trhu práce, žen, zejména pečujících o malé děti, uchazečů náležejících do vyšších věkových skupin

- objemu finančních prostředků APZ, vyčleněných pro rok 1998 příslušnému úřadu práce

3. Přehled základních právních předpisů o zaměstnanosti

1. Zákon č. 1/1991 Sb. (ze dne 4. prosince 1990) o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
2. Zákon ČNR č. 9/1991 Sb. (ze dne 19. prosince 1990), o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
3. Vyhláška MPSV ČR č. 21/1991 Sb. (ze dne 7. ledna 1991), o bližších podmínkách zabezpečování rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů.
4. Vyhláška MPSV ČR č. 35/1997 Sb., kterou se stanoví podrobnosti zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšné práce.
5. Vyhláška MPSV ČR č. 399/1992 Sb., kterou se stanoví bližší podmínky postupu při sjednávání dohod mezi zaměstnavateli a úřady práce při omezení provozní činnosti v souvislosti s přechodem na nový podnikatelský program.
6. Vyhláška MPSV ČR č. 115/1992 Sb., o provádění pracovní rehabilitace občanů se změněnou pracovní schopností, ve znění vyhlášky č.232/1997 Sb.
7. Nařízení vlády ČR č. 384/1991 Sb., o stanovení povinného podílu občanů se změněnou pracovní schopností na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele.

III. Aktivní politika zaměstnanosti

Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. Jedná se o následující opatření (nástroje) aktivní politiky zaměstnanosti.

Aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) realizují úřady práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Všechny aktivity APZ jsou určeny pro následné pracovní uplatnění uchazečů o zaměstnání.

1. Aktivní politika zaměstnanosti:

- podporuje strukturální změny zaměstnanosti a sociálně ekonomický rozvoj v regionu
- směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách
- jako součást zprostředkování zaměstnání se uplatňuje ve vytváření pracovních příležitostí těžko umístitelných skupin uchazečů o zaměstnání (osoby se změněnou pracovní schopností, dlouhodobě nezaměstnaní, absolventi škol apod.)
- podporuje rozvoj samostatně výdělečné činnosti
- hmotně stimuluje podnikatele a zaměstnavatele při zřizování nových pracovních míst
- v rámci aktivní politiky zaměstnanosti jsou podporovány rekvalifikační projekty
- podněcuje k hledání a vytváření nových pracovních míst a tvorbou pracovních příležitostí nabízí možnost pracovního uplatnění uchazečům o zaměstnání.

Jedná se zejména o následující opatření (nástroje) aktivní politiky zaměstnanosti.

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- dohody o absolventské praxi
- chráněné dílny a chráněná pracoviště pro občany se ZPS
- překlenovací příspěvek
- příspěvek na dopravu zaměstnanců
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti.

2. Společensky účelná pracovní místa

Účel a charakteristika vytváření společensky účelných pracovních míst (SÚPM) je vymezena § 5 zákona č. 9/1991 Sb. Poskytování finančního příspěvku je upraveno vyhláškou MPSV ČR č. 35/1997 Sb..

Cílem poskytnutí příspěvku na zřízení SÚPM zvýšení počtu pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění, včetně zahájení samostatně výdělečné činnosti uchazečem.

Jedním z předpokladů tvorby SÚPM a jejich efektivního využití je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního.

SÚPM se rozumí:

- nové pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje na základě písemné dohody s ÚP na dobu minimálně dvou let a je obsazováno uchazeči evidovanými úřadem práce, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění
- nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání evidovaného ÚP a začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Na příspěvek k úhradě nákladů na zřízení SÚPM není právní nárok. ÚP jej však může poskytnout ve formě:

- a. návratné finanční výpomoci (maximálně však 80.000 Kč na 1 SÚPM),
- b. dotace na úhradu mezd (platů) a jejich náhrad, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění; příspěvek může být poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů včetně sociálního a zdravotního pojištění,
- c. dotace na úhradu úroků z úvěrů,
- d. jinou účelově určenou dotaci (maximálně však 80.000 Kč na 1 SÚPM).

Žádost zaměstnavatele o příspěvek

Podmínkou poskytnutí finančního příspěvku je podání písemné žádosti na předtištěném tiskopise u úřadu práce, odd. aktivní politiky zaměstnanosti, a případně nahlášení volného pracovního místa. Datum podání žádosti musí předcházet datu přijetí uchazeče o zaměstnání na nově zřízené pracovní místo.

Součástí žádosti o finanční příspěvek na zřízení účelných pracovních míst je záměr zaměstnavatele na využití účelných pracovních míst s předpokládanými náklady na jejich zřízení, který slouží úřadu práce jako podklad pro vyhodnocení efektivnosti a účelnosti nově zřizovaných míst. V případě vytvoření více než čtyř pracovních míst je podmínkou uzavření dohody odborný posudek (expertiza).

Dále je žadatel povinen doložit potvrzení o registraci a stavu plnění závazků na pojistném na sociální zabezpečení od příslušné OSSZ, nebo ČSSZ, potvrzení o přihlášení k platbě veřejného zdravotního pojištění a stavu plnění závazků od příslušné zdravotní pojišťovny a potvrzení od příslušného FÚ o tom, že firma nemá daňové nedoplatky.

Schvalovací postup

Žádosti zaměstnavatelů jsou předkládány na poradě vedení úřadu práce, příp. poradnímu sboru při úřadu práce; zde je na základě stanovených kritérií rozhodnuto o případném poskytnutí či neposkytnutí příspěvku.

Při rozhodování o přiznání příspěvku, jeho výši a formě, úřad práce přihlíží:

- ke společenské účelnosti a efektivnosti účelných pracovních míst
- k problémovosti uchazečů o zaměstnání umísťovaných na nová pracovní místa, tj. uchazečů, kterým nelze běžným způsobem zprostředkovat zaměstnání a kteří pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují při hledání pracovního uplatnění zvýšenou péči
- k době využití účelných pracovních míst
- k době, která je nutná pro zřízení účelných pracovních míst
- k situaci na trhu práce, tzn. potřebnost vytvoření účelných pracovních míst v dané profesi a místě
- ke struktuře uchazečů o zaměstnání vedených v evidenci úřadu práce
- k výši nákladů na zřízení nových pracovních míst
- k počtu zřizovaných pracovních míst, apod.

Účelná pracovní místa zřízená uchazečem o zaměstnání k samostatné výdělečné činnosti Uchazeči o zaměstnání, kterému nelze zprostředkovat vhodné zaměstnání běžným způsobem, může úřad práce poskytnout finanční příspěvek na úhradu nákladů vzniklých v souvislosti se zahájením vlastní podnikatelské činnosti. Lze mu poskytnout i poradenskou službu při zpracování podnikatelského záměru, případně jej zařadit do rekvalifikačního kurzu pro začínající podnikatele.

Podmínkou poskytnutí příspěvku je podání písemné žádosti na předtištěném tiskopise u úřadu práce, odd.í aktivní politiky zaměstnanosti. Nezbytnou součástí této žádosti je zpracovaný vlastní podnikatelský záměr s předpokládanými náklady na zřízení pracovního místa k samostatné výdělečné činnosti. Ten slouží úřadu práce jako podklad pro

vyhodnocení efektivnosti a účelnosti podnikatelské činnosti žadatele. Schvalovací postup je stejný jako u žádostí zaměstnavatelů.

Finanční příspěvek lze poskytnout max. do výše 80 000,- Kč v těchto formách:

- návratná finanční výpomoc
- dotace na úhradu úroků z úvěru
- jiná účelově určená dotace

V písemné dohodě s úřadem práce se mimo jiné uchazeč zaváže provozovat samostatně výdělečnou činnost jako své hlavní zaměstnání po dobu nejméně dvou let.

3. Rekvalifikace

Velice efektivním nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, jehož využívání umožňuje nástup uchazečů o zaměstnání do trvalých pracovních poměrů, jsou rekvalifikace.

Rekvalifikací se rozumí změna dosavadní kvalifikace uchazeče, získáním nových znalostí a dovedností umožňující jeho pracovní uplatnění ve vhodném zaměstnání. Za rekvalifikaci se nepovažuje studium na středních a vysokých školách, ani nástavbové formy studia.

Rekvalifikace se provádí na základě uzavřené písemné dohody mezi ÚP a uchazečem o zaměstnání, ve které jsou stanoveny podmínky, za nichž bude rekvalifikace provedena (vyhl. č. 21/1991 Sb. ve znění vyhl. č. 324/1992 Sb.).

ÚP hradí uchazeči o zaměstnání kurzovné v plné výši a dle finančních zdrojů může přispět na ostatní náklady (stravné, nocležné, cestovné).

Pokud tedy uchazeč o zaměstnání zařazený do rekvalifikace dojíždí v jejím průběhu do školicího zařízení a vzniknou mu s dopravou určité náklady, lze v dohodě uvést, že úřad práce za stanovených podmínek uhradí i tyto náklady.

Úřady práce organizují rekvalifikaci v případech, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky a případná rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání.

Často se pracovníci úřadů práce setkávají s dotazy uchazečů o zaměstnání, jaké rekvalifikační kurzy úřad práce organizuje a zdali vůbec mají možnost se do rekvalifikace přihlásit. Na druhou otázku lze odpovědět jednoznačně kladně, úřady práce se spíše v praxi setkávají s opačnou situací, kdy uchazeči o zaměstnání nejeví přílišný zájem se sebou dále pracovat a přizpůsobit se měnícím se podmínkám na trhu práce. Na otázku první je odpověď taková, že dnes není prakticky problémem zajistit jakoukoliv rekvalifikaci, školicích a vzdělávacích zařízení je nepřehledná řada, důležitým hlediskem při rozhodování zůstává především následná uplatnitelnost uchazeče na trhu práce. Konkrétní zaměření rekvalifikačních kurzů podá zájemcům každý příslušný úřad práce.

Obecně jsou organizovány dva druhy rekvalifikací:

- specifické, na konkrétní profesi s příslibem zaměstnání od zaměstnavatele,
- nspecifické, kdy bez příslibu konkrétního zaměstnání je účastník rekvalifikace školen na získání dovedností, které zvýší jeho uplatnitelnost na trhu práce.

Úřad práce může rovněž přispět na úhradu nákladů zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci v zájmu dalšího pracovního uplatnění svých zaměstnanců.

4. Rekvalifikace zaměstnanců

Rekvalifikace zajišťovaná samotnými zaměstnavateli v zájmu dalšího uplatnění jejich zaměstnanců se uskutečňuje na základě písemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem podle § 11 zákona FS č. 1/1991 Sb.

Úřad práce může poskytnout zaměstnavateli finanční příspěvek na tuto činnost až do výše 100% nákladů a to na základě písemné žádosti, která má mít tyto přílohy:

- kopii dohody uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o provedení rekvalifikace
- kopii pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřené na dobu neurčitou
- přehled pracovních činností, na které mají být zaměstnanci rekvalifikováni
- místo a způsob provedení rekvalifikace včetně adresy vzdělávacího střediska a rozsahu teoretické a praktické přípravy
- dobu zahájení a ukončení rekvalifikace
- kalkulaci nákladů, termín a způsob úhrady
- seznam zaměstnanců zařazených na rekvalifikaci, jejich původní kvalifikaci a věk

5. Rekvalifikace - stáž

Rekvalifikace - stáž je určena absolventům středních škol nebo středních odborných učilišť, kteří potřebují získat po úspěšném ukončení studia praxi v oboru. V průběhu rekvalifikace - stáže je absolvent stále v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a v případě nároku na hmotné zabezpečení je mu toto zabezpečení vypláceno. Absolvent sice není v pracovním poměru u organizace, kde rekvalifikace - stáž probíhá, ale vztahuje se na něj zákoník práce včetně nároku na dovolenou. Maximální délka rekvalifikace - stáže je 12 měsíců. Po ukončení rekvalifikace - stáže absolvent obdrží od organizace, která ji zabezpečuje, potvrzení o její délce, druhu činnosti a krátké pracovní hodnocení.

6. Zaměstnávání absolventů škol a mladistvých

Jak již bylo uvedeno, jednou z nejrizikovějších skupin uchazečů o zaměstnání jsou absolventi škol. Jejich uplatnění je velice ztíženo faktem, že po ukončení studia nemají žádnou praxi a nemohou ji získat a svoji pozici tím na trhu práce vylepšit, neboť o ně ze strany zaměstnavatelů není zájem. Proto pro uvedenou skupinu uchazečů o zaměstnání mohou úřady práce využít jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, a to jsou tzv. dohody o absolventské praxi. V praxi to znamená, že zaměstnavateli, který vytvoří místo pro odbornou praxi absolventů škol (středních i vysokých) či pro získání kvalifikace mladistvého evidovaného úřadem práce, může úřad hradit po dobu až jednoho roku plně nebo částečně mzdové náklady spojené se zaměstnáním absolventa či mladistvého.

Důležité pro potenciální zájemce ze strany zaměstnavatelů je vědět několik základních podmínek: O uzavření dohody je nutné úřad práce požádat písemně a v rámci každé dohody je na vytvořené pracovní místo umístěn absolvent, který musí být v době uzavření dohody uchazečem o zaměstnání. Absolvent musí v rámci uzavřené dohody vykonávat práci ve stejném oboru, v němž vystudoval např. střední školu, nelze tedy uzavřít dohodu pro absolventa ekonomické školy na strojírenský obor a opačně.

Výše finančního příspěvku poskytovaného úřadem práce a způsob jeho hrazení je rovněž uvedena v dohodě a závisí jak na situaci daného trhu práce, tak na finančních možnostech úřadu práce a na stanovených prioritách v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. O uzavření dohody nelze v žádném případě požádat zpětně, tedy za situace, kdy zaměstnavatel přijal do normálního pracovního poměru absolventa evidovaného úřadem práce a až po nějakém čase zjistil, že mohl v rámci aktivní politiky zaměstnanosti čerpat finanční prostředky.

U jednoho zaměstnavatele může být takto umístěno i několik absolventů, a to i na dobu kratší, než je výše uvedených 12 měsíců.

Finanční příspěvek zaměstnavateli spojený s přijetím nezaměstnaného absolventa (mladistvého) do pracovního poměru usnadňuje mladým lidem nástup do prvního zaměstnání a pomáhá tak udržovat jejich nezaměstnanost na společensky únosné výši i v období vstupu silných populačních ročníků na trh práce.

Vymezení pojmu "absolvent"

Absolventem se rozumí (podle §30, odst.2 písmeno a) zákoníku práce) zaměstnanec, jehož celková doba zaměstnání v pracovním nebo obdobném poměru nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) dvou let, přičemž se do této doby nezapočítává doba vojenské základní (náhradní) služby a civilní služby jako její náhrady, doba mateřské a další mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnavatel podle §127 zákoníku práce omluvil nepřítomnost muže v práci, protože mu příslušel rodičovský příspěvek.

Odborná praxe absolventa školy

Odborná praxe absolventa školy se stanovuje s ohledem na potřebu získat teoretické a praktické znalosti a zkušenosti nezbytné pro výkon budoucí práce absolventa střední nebo vysoké školy. Musí být patrné, že absolvent bude připravován na výkon práce, odpovídající jeho kvalifikaci.

Vytvoří-li zaměstnavatel na pracovišti vhodné podmínky, může s ním úřad práce uzavřít písemnou dohodu o zabezpečení odborné praxe absolventa školy. Dohodu lze uzavřít i se zaměstnavateli v rozpočtových a příspěvkových organizacích.

V dohodě se stanoví závazky pro obě smluvní strany týkající se podmínek zabezpečení odborné praxe. Dohoda musí být uzavřena vždy před vznikem pracovního poměru, obsahuje mimo jiné i výši finanční dotace poskytované zaměstnavateli úřadem práce. Dotace může být poskytována maximálně po dobu jednoho roku, není nároková a její výše je vázána na vývoj trhu práce v regionu.

Součástí dohody jsou:

- **program odborné praxe**, zpracovaný zaměstnavatelem, obsahující přehled o činnostech, které bude absolvent vykonávat
- **kopie platné pracovní smlouvy** uzavřené absolventem, přičemž den zahájení odborné praxe je i dnem vzniku pracovního poměru

Pokud je v evidenci úřadu práce dlouhodobě evidováno větší množství absolventů středních a vysokých škol, navrhuje úřad práce formou písemného podnětu zaměstnavatelům zabezpečení jejich odborné praxe.

Žádost o příspěvek

Zaměstnavatel, který má zájem zabezpečit odbornou praxi pro absolventa školy, podá na úřadu práce, odd. aktivní politiky zaměstnanosti, písemnou žádost na předtištěném tiskopise. Dále je zaměstnavatel povinen doložit potvrzení o registraci a stavu plnění závazků na pojistném a sociálním zabezpečení od příslušné OSSZ nebo ČSSZ, potvrzení o přihlášení k platbě veřejného zdravotního pojištění a stavu plnění závazků od příslušného FÚ o tom, že firma nemá daňové nedoplatky.

V žádosti zaměstnavatel stanoví požadavky na obor a kvalifikaci absolventa, jeho předpokládané zařazení a další podmínky pro jeho přijetí do pracovního poměru. Úřad práce posoudí, je-li mezi absolventy v evidenci vhodný uchazeč o zaměstnání odpovídající požadavkům zaměstnavatele a zároveň podmínkám pro zařazení na odbornou praxi. V případě kladného vyřízení žádosti zaměstnavatele je mezi oběma stranami uzavřena dohoda o zabezpečení odborné praxe.

Mladiství uchazeči

Obdobný charakter, jako mají dohody o zabezpečení odborné praxe pro absolventy škol, mají i postupy směřující k vytváření dohod k získání kvalifikace pro mladistvé uchazeče o zaměstnání (mladistvými se dle § 274, odst.2 zákoníku práce rozumějí občané mladší než 18 let).

Pokud zaměstnavatel zabezpečí mladistvým uchazečům o zaměstnání získání kvalifikace, může získat od úřadu práce finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů. Termín "kvalifikace" v tomto pojetí nemá charakter kvalifikace ukončené výučním listem. Jedná se o zapracování mladistvých se základním vzděláním za účelem získání určitých

dovedností a pracovních návyků. Zaměstnavatel, který zabezpečí získání kvalifikace zaškolením, nebo zaučením, vydá o tom mladistvému zaměstnanci osvědčení.

Mladistvým zaměstnancům musí zaměstnavatel poskytovat zvýšenou péči. Může jim být ukládána pouze taková práce, která odpovídá jejich fyzickým možnostem a duševní vyspělosti. Je pro ně zakázána práce v noci, pod zemí, přesčas, v úkolu. V otázkách uzavření pracovní smlouvy či rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen si vyžádat si vyjádření zákonného zástupce (viz §163 a násl. zákoníku práce - pracovní podmínky mladistvých).

7. Chráněné dílny a chráněná pracoviště pro občany se ZPS

Velice početnou a bohužel dlouhodobě takřka neumístitelnou skupinou uchazečů o zaměstnání jsou občané se zdravotním postižením, tj. občané se změněnou pracovní schopností (ZPS) a občané se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením (ZPS s TZP).

I přes různé legislativní snahy podpořit vznik nových pracovních míst pro tyto občany či zajistit odpovídající výrobu a odbyt výrobků pro zaměstnavatele zajišťující zaměstnávání osob zdravotně postižených je situace i nadále velice neutěšená. Úřady práce mohou i v tomto případě finančně pomoci zaměstnavatelům při vytváření nových pracovních příležitostí v rámci tzv. chráněných dílen a chráněných pracovišť.

Chráněná dílna a chráněné pracoviště

- Chráněná dílna a chráněné pracoviště jsou pracoviště provozovaná právníky a fyzickými osobami, pracuje-li v nich alespoň 60% občanů se změněnou pracovní schopností. Při stanovení procenta občanů se změněnou pracovní schopností se vychází z evidenčního počtu zaměstnanců (fyzický stav).
- Chráněným pracovištěm je též pracoviště zřízené v domácnosti občana se změněnou pracovní schopností, který je buď v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli, nebo je osobou samostatně výdělečně činnou.

Poskytování příspěvku na zřízení či provoz chráněné dílny či pracoviště upravuje vyhláška MPSV ČR č. 115/1992 Sb., ve znění vyhlášky č. 232/1997 Sb. Úřad práce může zaměstnavateli poskytnout na zřízení pracovního místa pro občana se ZPS v chráněné dílně nebo na chráněném pracovišti příspěvek max.ve výši 100 tisíc Kč na jedno pracovní

místo. Tyto prostředky mohou být při posouzení konkrétních podmínek určeny na nutné stavební úpravy budoucích pracovišť (vybudování bezbariérového přístupu, rekonstrukce topení, elektroinstalací apod.) nebo na vybavení potřebným výrobním zařízením, nábytkem apod.

Pracovní místo musí zaměstnavatel vytvořit na základě písemné dohody uzavřené s ÚP zpravidla nejméně na dobu dvou let od poskytnutí příspěvku. Na příspěvek není právní nárok. Zaměstnavatel se v uzavřené dohodě zavazuje, že poskytnuté prostředky od úřadu práce využije stanoveným způsobem, do šesti měsíců od jejich obdržení doloží úřadu práce doklady o jejich čerpání a že vzniklá pracoviště bude provozovat minimálně po dobu 24 měsíců. Po vybudování takto vzniklých pracovišť a jejich obsazení občany se změněnou pracovní schopností má zaměstnavatel možnost požádat úřad práce o příspěvek na provoz chráněných dílen či pracovišť. Rovněž u tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti je zákonem stanovena maximální výše příspěvku poskytovaného úřadem práce, a to 40 000 Kč ročně na jednoho občana se změněnou pracovní schopností. Příspěvkem lze hradit náklady např. na nájem, na doplatek do minimální mzdy, na topení, na svícení, u chráněných dílen třeba i na režijní mzdy obslužného personálu (vedoucího chráněné dílny, poměrnou část mezd pracovníků obslužného personálu), u chráněných pracovišť zřízených v domácnosti občana také náklady spojené s rozvozem a svozem materiálu a hotových výrobků. Způsob hrazení těchto příspěvků je uveden v uzavřené dohodě mezi úřadem práce a zaměstnavatelem a v tomto případě záleží na zvyklostech a zkušenostech každého úřadu práce.

Úřad práce může poskytnout příspěvek na vybavení pracovními prostředky též uchazeči o zaměstnání, který je občanem se změněnou pracovní schopností a bude samostatně výdělečně činný, nejvýše však v částce 100 tis. Kč.

Jak o příspěvek žádat

Podmínkou na poskytnutí příspěvku na zřízení chráněné dílny či chráněného pracoviště je podání písemné žádosti na předtištěném tiskopise u úřadu práce, odd. aktivní politiky zaměstnanosti a případné nahlášení volného pracovního místa. Datum podání písemné žádosti musí předcházet přijetí občana, uchazeče o zaměstnání, na pracovní místo v chráněné dílně či chráněném pracovišti.

Nedílnou součástí žádosti o příspěvek je charakteristika podnikatelského záměru zaměstnavatele včetně vyčíslení předpokládaných nákladů na zřízení pracovních míst v chráněné dílně či chráněném pracovišti. Dále je žadatel povinen doložit potvrzení o

registraci a stavu plnění závazků na pojistném na sociální zabezpečení od příslušné OSSZ, nebo ČSSZ, potvrzení o přihlášení k platbě veřejného zdravotního pojištění a stavu plnění závazků od příslušné zdravotní pojišťovny a potvrzení od příslušného FÚ o tom, že firma nemá daňové nedoplatky.

Schvalovací postup

Žádosti zaměstnavatelů či uchazečů o zaměstnání o poskytnutí příspěvku jsou posuzovány přímo na oddělení aktivní politiky zaměstnanosti a předkládány k rozhodnutí řediteli úřadu práce, případně poradnímu sboru při úřadu práce.

V případě kladného vyřízení žádosti je zaměstnavatel či uchazeč vyzván k sepsání dohody, ve které jsou stanoveny závazky obou smluvních stran. O konkrétní výši příspěvku na zřízení chráněné dílny či chráněného pracoviště rozhoduje úřad práce ve správním řízení.

Jestliže byl poskytnut příspěvek na zřízení chráněných dílen a chráněných pracovišť, nenáleží již příspěvek podle zvláštního předpisu o zřizování společensky účelných pracovních míst.

V této souvislosti nutno podotknout, že platná právní úprava neumožňuje podporovat provoz chráněných pracovišť zřízených uchazeči o zaměstnání k samostatně výdělečné činnosti.

8. Veřejně prospěšné práce

Další rizikovou skupinou uchazečů o zaměstnání jsou uchazeči se základním vzděláním, se zdravotním omezením, sociálně nepřizpůsobiví, ženy s malými dětmi a dlouhodobě evidovaní na úřadech práce. Především pro tyto skupiny je určen další nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, a to veřejně prospěšné práce.

Už sám název vystihuje podstatu tohoto nástroje, který úřady práce uzavírají opět na základě podaných žádostí od zaměstnavatelů (ve většině případů se v tomto případě jedná o obce či města). Veřejně prospěšné práce jsou nové pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované ÚP.

Tato místa vytváří obec nebo zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání (zákon č. 9/1991 Sb., vyhl. MPSV ČR 35/1997 Sb.), nejdéle však na dobu dvanácti po sobě následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru.

Ve srovnání s dohodami o absolventských praxích jsou tyto dohody uzavírány ne na konkrétní uchazeče o zaměstnání, ale na počet míst a z tohoto faktu mohou vzniknout situace, kdy se na jednotlivých místech po dobu platnosti dohody může vystřídat i větší počet uchazečů o zaměstnání.

Činnosti, které zaměstnanci obcí většinou vykonávají, mají charakter pomocných úklidových, zednických či lakýrnických prací, možné je samozřejmě vykonávat pomocné práce v obecních či městských lesích, při čištění koryt potoků apod.

Úřady práce opět poskytují zaměstnavateli dotaci na prokazatelně vzniklé mzdové náklady pracovníků v dohodnuté výši a mohou současně hradit zdravotní a sociální pojištění pracovníků umístěných na veřejně prospěšných pracích. Konkrétní počet nově zřizovaných pracovních míst u jednotlivých zaměstnavatelů a výše poskytované dotace se liší podle jednotlivých regionů a podrobnější informace tak lze získat pouze u pracovníků příslušného úřadu práce.

Zaměstnavatel, který má zájem vytvořit pracovní příležitost na VPP, podá úřadu práce písemnou žádost o finanční příspěvek na vytvoření veřejně prospěšné práce, ve které specifikuje:

- počet vytvářených pracovních příležitostí
- druh pracovní činnosti
- rozsah týdenní pracovní doby
- dobu trvání pracovních příležitostí na VPP
- předpokládanou výši měsíčních mzdových nákladů na zaměstnance na VPP
- očekávanou výši dotace úřadu práce na zaměstnance na VPP

Zaměstnavatel dokládá k žádosti o finanční příspěvek přílohy: oprávnění k činnosti (výpis z obchodního rejstříku, živnostenský list, zřizovací listinu, atd. ne starší 6-ti měsíců), smlouvu o nájmu nebytových prostor a dále potvrzení FÚ (daňové nedoplatky), OSSZ (stav plnění závazků na pojistném na sociální zabezpečení) a potvrzení příslušné zdravotní pojišťovny (stav plnění závazků na zdravotním pojištění).

Na základě zaměstnavatelem předložené žádosti, příp. úřadem práce podaného podnětu, je mezi zaměstnavatelem a úřadem práce uzavírána písemná dohoda o vytvoření veřejně prospěšné práce.

Zaměstnavatel se zavazuje: obsazovat vytvořené pracovní příležitosti výhradně uchazeči o zaměstnání z evidence úřadu práce, předložit úřadu práce kopie uzavřených pracovních smluv a písemně oznámit den, způsob a důvod ukončení zaměstnání každého zaměstnance přijatého na VPP.

Uchazeč o zaměstnání může být přijat do pracovního poměru až po schválení žádosti o finanční příspěvek a po sepsání dohody o vytvoření veřejně prospěšné práce mezi úřadem práce a zaměstnavatelem.

Úřad práce se zavazuje: na veřejně prospěšnou práci písemně doporučovat zaměstnavateli uchazeče o zaměstnání z evidence úřadu práce, poskytovat zaměstnavateli dotaci na VPP do 15 dnů od předložení a odsouhlasení vyplněného tiskopisu měsíčního vyúčtování vyplacené mzdy.

Dohodu nelze uzavřít a finanční příspěvek nelze poskytnout ústřednímu orgánu státní správy, okresnímu úřadu a státnímu fondu.

9. Dotace na zkrácenou pracovní dobu

V případě, že podnik přechází na nový perspektivní program, může úřad práce, s cílem předejít zbytečnému dočasnému propouštění pracovníků, na přechodnou dobu částečně dotovat mzdové náklady těch zaměstnanců, kterých se realizace přechodu dotkne.

10. Samostatné projekty

Na řešení mimořádného, rozsáhlého a finančně náročného problému na trhu práce, který nebude řešitelný v rozsahu prostředků přidělených úřadu práce na APZ, a to především v regionech s vysokou mírou nezaměstnanosti, může SSZ uvolnit další finanční prostředky, a to na základě projektu zpracovaného úřadem práce.

11. Investiční pobídky

- hmotnou podporu tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců u investičních pobídek poskytovaných na základě zák. č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a změně některých zákonů v platném znění
- dotace na rekvalifikace zaměstnanců podle "Rámcového programu pro podporu vzniku a rozšíření technologických center a center strategických služeb"
- hmotnou podporu tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců podle "Programu pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností"

Tato oblast aktivní politiky zaměstnanosti se řídí zákonem o investičních pobídkách, rozhodující význam zde má agentura CzechInvest.

Agentura pro podporu podnikání a investic CzechInvest je příspěvkovou organizací Ministerstva průmyslu a obchodu České republiky. Vznikla 2. ledna 2004 sloučením s dalšími dvěma agenturami ministerstva – s Agenturou pro rozvoj a podnikání (ARP) a Agenturou pro rozvoj průmyslu České republiky (CzechIndustry).

Agentura CzechInvest má centrálu v Praze a dále můžete najít její zastoupení ve 13 krajích České republiky a na 9 zahraničních zastoupeních.

Investoři zavádějící novou výrobu nebo rozšiřující stávající výrobu v oblasti zpracovatelského průmyslu mohou v případě investice vyšší než 100 mil. Kč získat investiční pobídky podle Zákona o investičních pobídkách č. 72/2000 Sb. ve znění platném od 1. 5. 2004. Pro projekty nad 10 mil. Kč a uskutečněné v regionech s nezaměstnaností za uplynulá dvě pololetí vyšší než 14 % mohou investoři žádat o podporu podle Programu pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností, schválený vládou ČR Usnesením č. 566/2004 dne 2. 6. 2004.

Nabízené podmínky:

- sleva na dani z příjmů právnických osob
 - úplná sleva na dani z příjmu až po dobu 10 let (nově vzniklé společnosti)
 - částečná sleva na dani z příjmu až po dobu 10 let (expandující společnosti)
- hmotná podpora vytvářených pracovních míst
 - 200 000 Kč na jedno nové pracovní místo v regionech s nejvyšší mírou nezaměstnanosti v České republice

- hmotná podpora školení a rekvalifikace – 35 % nákladů na školní v regionech s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti

Celková hodnota výše uvedených investičních pobídek (kromě školení a rekvalifikace) nesmí překročit 50 % resp. 65 % u malých a středních podniků) z investice do dlouhodobého hmotného a nehmotného majetku.

Program pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností

Nabízené formy podpory:

- finanční podpora na tvorbu nových pracovních míst
 - až 200 tis. Kč na jedno nové pracovní místo - celková hodnota této finanční podpory nesmí překročit 50 % (resp. 65 % u malých a středních podniků) z uznatelných nákladů jimiž jsou dvouleté hrubé mzdy zaměstnanců
- finanční podpora na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců
 - ve výši až 35 % nákladů na školení – max. 30 tis. Kč na jednoho zaměstnance

12. Nové příspěvky pro zaměstnavatele

Nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti přispějí k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti a k prohloubení individuálního přístupu k uchazeči o zaměstnání. Kromě stávajících nástrojů (rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program) budou zavedeny i nové příspěvky:

- Příspěvek na dopravu zaměstnanců bude moci čerpat zaměstnavatel, jehož zaměstnanci nemají možnost dopravit se veřejnými dopravními prostředky nebo MHD do zaměstnání. Výše příspěvku může pokrýt až 50 % nákladů, jež vynaloží zaměstnavatel na zabezpečení dopravy těchto zaměstnanců.
- Příspěvek na zapracování může dostat zaměstnavatel, který přijal uchazeče o zaměstnání, jemuž ÚP věnuje zvýšenou péči (absolventi, ženy po rodičovské dovolené, zdravotně postižení, lidé nad 50 let...). Příspěvek může zaměstnavatel pobírat po dobu 3 měsíců a jeho výše může dosahovat až poloviny minimální mzdy.
- Překlenovací příspěvek může dostat člověk, který jako uchazeč o zaměstnání vyřešil za pomoci úřadu práce svou nezaměstnanost zahájením samostatně výdělečné

činnosti. Příspěvek bude vyplácen po dobu 3 měsíců a může dosahovat maximálně poloviny životního minima pro jednotlivce (dnes 2050 Kč).

IV. Závěr

I přesto, že možnosti podpory zaměstnanosti ze strany státu jsou rozsáhlé, je nezaměstnanost velkým problémem. Jeho závažnost se však v každém kraji liší. Otázkou zůstává jak jsou nabízené podpory využívány.

V seminární práci jsme nabídly velké množství informací o aktivní politice zaměstnanosti a jejich nástrojích v České republice, které jsme získaly z mnoha zdrojů. Tím jsme splnily cíl naší seminární práce.

V. Literatura:

Materiály z webových stránek:

Státní politika zaměstnanosti: http://www.startnatrhprace.cz/vyuka/uchazova/6_apz.htm

Aktivní politika zaměstnanosti se vyplácí a má pozitivní ekonomický dopad na výši státního rozpočtu: <http://www.mpsv.cz/scripts/clanek.asp?lg=1&id=1024>

Úřady práce a aktivní politika zaměstnanosti - nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (jen) pomáhají řešit nezaměstnanost: <http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=123>

Jak zvýšit zaměstnanost - Nová pravidla pro jednání s uchazeči na úřadech práce by mohla platit již od září 2004: <http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=165>