

Aktivní politika zaměstnanosti

Hana Votýpková*

Aktivní politika zaměstnanosti je považována za velmi důležitý nástroj státní politiky zaměstnanosti České republiky. Hlavním cílem aktivní politiky zaměstnanosti je napomáhat obtížně umístitelným sku-

pinám uchazečů o zaměstnání v jejich snaze uplatnit se na trhu práce.

Aktivní politika zaměstnanosti je realizována Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky

* Mgr. Hana Votýpková, studentka Právnické fakulty MU, Brno

a úřady práce prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti byly vytvořeny zvláštní postupy, mechanismy, které mají pomoci odstraňovat disproporce na trhu práce. Aktivní politika zaměstnanosti je hrazena z prostředků státního rozpočtu. Ve státním rozpočtu byla zřízena samostatná kapitola, v níž jsou shromažďovány všechny prostředky, které slouží k vytvoření nových pracovních míst, k financování rekvalifikačních pracovních sil, na podporu absolventů škol, zdravotně postižených atd.

Finanční prostředky na zlepšení úrovně zaměstnanosti je možné čerpat i z fondů Evropské unie zejména z Evropského sociálního fondu a Evropského fondu regionálního rozvoje.

Od minulého roku, kdy Česká republika vstoupila do Evropské unie musí respektovat zásady tzv. Evropské strategie zaměstnanosti. Již řadu let přebírá ČR unijní legislativu v této oblasti. Od května minulého roku má ČR přístup i k rozsáhlým finančním prostředkům, které členským zemím umožňují spolufinancovat rozvojové projekty v oblasti lidských zdrojů. Pro léta 2004–2006 má ČR k dispozici v rámci operačního programu Rozvoj lidských zdrojů téměř 10 miliard Kč. Jedná se o prostředky z Evropského sociálního fondu. Další finanční prostředky na rozvoj pracovních sil je možné čerpat v rámci Jednotného programového dokumentu pro Cíl 3 – Praha a také v rámci programů EQUAL a INTERREG III. Finanční prostředky poskytované z EU musí být používány na předem známé účely a v rámci priorit vymezených v programových dokumentech vypracovaných ČR a schválených evropskými institucemi. Financování programů z těchto prostředků musí být v souladu s „Hlavními směry zaměstnanosti“, které schválily orgány EU.

Logickým vyústěním všech těchto faktů bylo přijetí nového zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti, který je plně kompatibilní s právními akty ES. Zákon zapracovává celou řadu směrnic upravujících ochranu mladých lidí při práci, vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, zásady rovného zacházení pro ženy a muže při odborném vzdělávání a mnohé další. Zákon nově zavádí také některé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které předchází právní úprava neosahovala, upravuje agenturní zaměstnávání, postavení občanů států EU na trhu práce v ČR atd.

NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti jsou zejména:

- Rekvalifikace
- Investiční pobídky

- Veřejně prospěšné práce
- Společensky účelná pracovní místa
- Překlenovací příspěvek
- Příspěvek na dopravu zaměstnanců
- Příspěvek na zapracování
- Příspěvek na přechod na nový podnikatelský program
- Poradenství

REKVALIFIKACE

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopnosti a zkušenosti fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získávání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.“¹

Rekvalifikaci provádí akreditované zařízení, které získá akreditaci na základě rozhodnutí Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy podle podmínek stanovených v prováděcím předpisem vydaným Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. V případě, že je rekvalifikační zařízení zdravotnickým zařízením, jsou tyto podmínky stanoveny v předpise vydaném Ministerstvem zdravotnictví na základě zákona č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotních povolání a k výkonu činnosti související s poskytováním zdravotní péče.

Vzdělávací zařízení, které provádí rekvalifikaci, může být pověřeno vydávat občanům doklad o získané kvalifikaci. K získání pověření k vydávání dokladů o kvalifikaci musí vzdělávací zařízení prokázat svou způsobilost. Tuto způsobilost ověřuje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.

U středních škol, vysokých škol, učňovských středisek a státních rekvalifikačních zařízení se pověření k rekvalifikaci ani k vydávání dokladu o kvalifikaci nevyžaduje.

„Ministerstvo uděluje akreditaci rekvalifikačnímu zařízení na základě žádosti, v které je uvedena:

- pracovní činnost, pro kterou má být rekvalifikace prováděna
- vzdělávací projekt, který musí obsahovat cíl, obsah, délku, složení účastníků vzdělávání, formy a metody vzdělávání, organizační zajištění a způsob zakončení a ověření získaných vědomostí
- podklady k personálnímu zajištění rekvalifikace

¹ § 108 odst. 1 zák. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

a osvědčení o odborné a pedagogické kvalifikaci vyučujících“.²

Úřady práce uzavírají s akreditovanými zařízeními dohody o provedení kvalifikace uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání. Úřad práce může hradit náklady spojené s rekvalifikací těchto uchazečů.

Vzdělávací zařízení provádí rekvalifikaci na základě dohod. Subjekty těchto dohod jsou úřad práce nebo zaměstnavatel, kteří jsou účastníky na rekvalifikaci. Nejdůležitější náležitosti dohod jsou:

- pracovní činnost
- základní rekvalifikační předpoklady potřebné pro zařazení do rekvalifikace
- rozsah teoretické a praktické přípravy
- stanovení místa, doby konání rekvalifikace
- zahájení a ukončení rekvalifikace
- kalkulace nákladů

Úřad práce posuzuje jak mohou být využity dosavadní znalosti a dovednosti účastníka rekvalifikačního kurzu a na co je nutné se u něj zaměřit, tak aby získal dostatečné znalosti pro jeho nové uplatnění.

„Rekvalifikace může být na základě dohody s úřadem práce prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců.“³ Rekvalifikace prováděná zaměstnavatelem se zabezpečuje na základě písemné dohody zaměstnavatele a zaměstnance. Tento druh rekvalifikace se uskutečňuje zpravidla v pracovní době. Úřad práce může na základě písemné dohody se zaměstnavatelem uhradit plně nebo částečně náklady spojené s touto rekvalifikací. Do těchto nákladů se započítávají poplatky vzdělávacímu zařízení atd.

INVESTIČNÍ POBÍDKY

„Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu hmotně podporuje

- vytváření nových pracovních míst
- rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.“⁴

Investiční pobídky byly do právního řádu zakotveny v souvislosti s přijetím zákona č. 72/2000Sb., o investičních pobídkách.

VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE

„Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání.“⁵

Úřad práce může na takto zřízená pracovní místa poskytovat zaměstnavateli příspěvky, které mohou dosahovat výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance. Do těchto mzdových nákladů se zahrnuje i pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění.

Veřejně prospěšné práce obvykle vykonávají obtížně zaměstnatelní uchazeči o zaměstnání.

SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA

Společensky účelná pracovní místa zřizuje zaměstnavatel po dohodě s úřadem práce. Tyto místa se obsazují uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit vhodnou práci jiným způsobem. Společensky účelné pracovní místo může zřídit i sám uchazeč o zaměstnání v případě, že začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Maximální výše příspěvku se stanoví v závislosti na míře nezaměstnanosti v daném okrese a na počtu zřízených nebo vyhrazených pracovních míst. Maximální výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo činí osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství, pokud míra nezaměstnanosti překročila průměrnou celostátní míru nezaměstnanosti a zaměstnavatel zřídil více než 10 těchto míst.

PŘEKLENOVACÍ PŘÍSPĚVEK

Překlenovací příspěvek může být poskytnut osobě, která přestala být uchazečem o zaměstnání a začala vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Tento příspěvek lze poskytnout nejdéle na 3 měsíce. Výše příspěvku se rovná polovině částky životního minima platného pro občana staršího 26 let. Příspěvek lze poskytnout současně s příspěvkem na zřízení nového pracovního místa.

² JUDr. LADISLAV JOUZA, Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem, Praha 2004.

³ § 110 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁴ Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách.

⁵ § 112 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

PŘÍSPĚVEK NA DOPRAVU ZAMĚSTNANCŮ

Cílem tohoto nového nástroje aktivní politiky zaměstnanosti je pomoc vyřešit otázku zaměstnanosti osob, u nichž hlavní překážkou přístupu k zaměstnání je nedostatečné dopravní spojení, které jim nemůže zabezpečit každodenní dopravu do zaměstnání.

„Příspěvek na dopravu zaměstnanců může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec nebo v rozsahu odpovídajícím potřebám zaměstnavatele. Příspěvek může být poskytnut i v případě, kdy zaměstnavatel zajišťuje dopravu svých zaměstnanců s těžším zdravotním postižením.“⁶

Příspěvek se poskytuje zaměstnavateli, nikoli dopravci, který dopravu zajišťuje. Výjimku tvoří dopravci, kteří mají zřízení „závazek veřejné služby“⁷, ale doprava jejich zaměstnanců do zaměstnání není dostatečně zajištěna.

PŘÍSPĚVEK NA ZAPRACOVÁNÍ

Příspěvek na zapracování je novým nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, který má zaručit uchazečům o zaměstnání, kterým úřad práce věnoval zvýšenou péči, aby jejich nový zaměstnavatel jim také věnoval zvýšenou péči. Tento příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem a to ve výši poloviny minimální mzdy po dobu maximálně 3 měsíců na jednoho zaměstnance.

PŘÍSPĚVEK PŘI PŘECHODU NA NOVÝ PODNIKATELSKÝ PLÁN

Tento druh příspěvku lze poskytnout zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský plán a nedokáže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu týdenní pracovní doby. Pod pojmem „nový podnikatelský program“ rozumíme změnu výroby, služeb nebo jiné činnosti, při které dochází k technologickým a personálním změnám u podnikatelského subjektu.

POSKYTOVÁNÍ PŘÍSPĚVKŮ NA AKTIVNÍ POLITIKU ZAMĚSTNANOSTI

Příspěvky na aktivní politiku zaměstnanosti jsou poskytovány na základě žádosti zaměstnavatele. Žá-

dost musí obsahovat identifikační údaje o právnické osobě, místo a předmět podnikání a druh příspěvku, o který žadatel žádá. K žádosti o příspěvek je nutné doložit:

- doklady osvědčující skutečnosti uvedené v žádosti
- potvrzení, že žadatel nemá daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejném zdravotním pojištění, nemá nedoplatek na pojistném a penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou splátek, v kterých nemá prodlení ve splácení
- žadatel je povinen doložit doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu;

Úřad práce uzavře se zaměstnavatelem, který příspěvek žádá dohodu, která musí obsahovat tyto náležitosti:

- identifikační údaje účastníků dohody
- účel poskytnutí příspěvku
- podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován
- výši a termín poskytnutí příspěvku
- způsob kontroly plnění sjednaných podmínek
- podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku
- závazek příjemce vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu jeho zaviněním byl příspěvek poskytnut neprávem nebo ve vyšší částce, než náležel, a lhůtu podmínky vrácení příspěvku
- ujednání o vypovězení dohody

Na poskytnutí finančních prostředků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti není právní nárok. Jednotlivé úřady práce mají v kompetenci rozhodovat o výši, formě a přiznání finančních prostředků.

Příspěvky aktivní politiky zaměstnanosti nelze poskytnout organizačním složkám státu ani státním příspěvkovým organizacím.

CÍLENÉ PROGRAMY K ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

Problémy v oblasti zaměstnanosti, které jsou většího rozsahu mohou být řešeny pomocí cílených programů, mezinárodních programů, v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství.

„Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob ne-

⁶ § 115 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti.

⁷ Zákon č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě a zákon č. 266/1994 Sb., o drahách.

bo jejich skupin uplatnit se na trhu práce, součástí programu je staňování podmínek pro jeho provádění a harmonogram čerpání. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy obecního, okresního, krajského charakteru ministerstvo.⁸

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND

Opatření Evropského sociálního fondu doplňují státní politiku zaměstnanosti širší škálou aktivit a zacílením těchto aktivit i na skupiny osob, které není možné zařadit do státní politiky zaměstnanosti.

Druhy opatření:

1. Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání
2. Modernizace veřejných služeb zaměstnanosti
3. Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí
4. Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce
5. Rozvoj dalšího profesního vzdělávání
6. Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurence schopnosti.

POSÍLENÍ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ UCHAZEČŮ A ZÁJEMCŮ O ZAMĚSTNÁNÍ

Projekty předkládané v rámci tohoto opatření se zaměřují především na:

- zamezení růstu počtu dlouhodobě evidovaných uchazečů, zaměření se na nezaměstnané ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností
- zavedení a využití nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, zvýšení efektivnosti již existujících nástrojů a jejich rozšíření i na zájemce o zaměstnání a na osoby ohrožené nezaměstnaností
- rozšíření preventivních poradenských a informačních služeb a zvýšení motivačních a aktivizačních opatření subjektů trhu práce jako prevence nezaměstnanosti
- podpora vzniku nových forem zaměstnávání
- podpora těsnějších vazeb mezi institucemi trhu práce, sociálními partnery a jejich sdruženími,

zaměstnavateli, vzdělávacími institucemi, školami atd.⁹

INTEGRACE SPECIFICKÝCH SKUPIN OBYVATELSTVA OHROŽENÝCH SOCIÁLNÍ EXKLUZÍ

Cílovou skupinou jsou osoby sociálně vyloučené nebo ohrožené sociálním vyloučením z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti způsobené nízkým vzděláním, nízkou úrovní kvalifikace, věkem, zdravotním postižením či péčí o dlouhodobě těžce zdravotně postiženého člena rodiny.

Projekty v této oblasti se zaměřují zejména na podporu tvorby pracovních míst pro dlouhodobě nezaměstnané a řešení problematiky osob zdravotně postižených.

ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI PRO MUŽE A ŽENY NA TRHU PRÁCE

Aktivita v této oblasti směřují k posílení účasti žen na trhu práce a k naplnění principu rovnosti mužů a žen v praxi.

Cílovou skupinou jsou ženy – matky s malými dětmi, samoživitelky, ženy se základním vzděláním, ženy v předdůchodovém věku a muži, kteří se nacházejí v obdobném postavení.

ROZVOJ DALŠÍHO PROFESNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Cílem tohoto opatření je vytvoření fungujícího systému dalšího profesního vzdělávání odpovídajícího potřebám společnosti. Projekty v rámci tohoto opatření napomáhají zejména k

- vytvoření podmínek pro ověřování a uznávání kvalifikací získaných v systému dalšího vzdělávání
- větší orientaci v nabídce služeb na vzdělávání dospělých

ZVÝŠENÍ ADAPTABILITY ZAMĚSTNAVATELŮ A ZAMĚSTNANCŮ NA ZMĚNY EKONOMICKÝCH A TECHNOLOGICKÝCH PODMÍNEK, PODPORA KONKURENCE SCHOPNOSTI

Toto opatření má za hlavní cíl zvyšovat adaptabilitu zaměstnanců a zaměstnavatelů na změny ekono-

⁸ § 12 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti.

⁹ <http://portal.mpsv.cz/sz/esf>.

mických a technologických podmínek a má napomoci i zájemcům o zahájení podnikání.

Konečnými příjemci v rámci jednotlivých opatření jsou úřady práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí, s výjimkou opatření týkajícího se dalšího rozvoje profesního růstu, kde těmito konečnými příjemci jsou krajské úřady.

DRUHY PROJEKTŮ A VÝZVY

- **Frantové projekty** – projekty jsou zaměřeny zejména na skupiny jednotlivců případně organizaci. Tyto projekty jsou obvykle vedeny na regionální nebo místní úrovni. Umožňují inovační řešení v metodách práce s klientem.
- **Národní projekty** – jsou založené na přímém přidělení prostředků programu na realizaci nebo k doplnění národních politik programů. Projekty mají jasně stanovený národní rámec a jsou zaměřeny zejména na cílové skupiny jednotlivců. Projekty musí rozšiřovat stávající nástroje a programy aktivní politiky zaměstnanosti nebo rozšiřovat okruh cílových skupin nebo zvýšit počet klientů služeb.
- **Systémové projekty** – jsou založené na přímém přidělení prostředků na rozvoj národních politik a programů na modernizaci veřejných služeb.