



Národní akční plán zaměstnanosti 2004 - 2006

Národní akční plány zaměstnanosti jsou nástrojem realizace národní politiky zaměstnanosti členských zemí EU. Presentují cíle a realizaci národní politiky zaměstnanosti ve střednědobém horizontu do r. 2006, odrážejí reakci členské země na obecná a specifická doporučení. Plány jednotlivých členských zemí budou základem pro zpracování „Společné zprávy o zaměstnanosti EU“. Tu by měla Evropská komise vydat na přelomu roku 2004 a 2005.

Národní akční plán zaměstnanosti 2004 – 2006 má tři části a obsahuje řadu konkrétních opatření v působnosti jednotlivých resortů a sociálních partnerů sdružených v Radě hospodářské a sociální dohody, která by měla přispět ke snížení nezaměstnanosti, respektive ke zvýšení zaměstnanosti v České republice. **Mezi opatření, která spadají do působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) patří především nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.**

MPSV zahájilo 1. ledna 2004 na všech úřadech práce (ÚP) realizaci programu prevence před dlouhodobou nezaměstnaností „**První příležitost**“, který je určen všem uchazečům 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. Nejpozději od 1. 1. 2007 by měl na všech úřadech práce běžet obdobný program „**Nový start**“ určený uchazečům nad 25 let a do 12 měsíců evidence. V současné době se tento program testuje na deseti ÚP.

V nadcházejících dvou letech by se mělo znatelně zvýšit zapojení rizikové (ohrožené) skupiny dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání, kteří se zúčastní některého aktivního opatření. MPSV počítá s tím, že **v roce 2006** absolvuje poradenské aktivity, školení a rekvalifikace **20 % dlouhodobě nezaměstnaných** (včetně příslušníků romských komunit).

MPSV bude nadále pokračovat v realizaci pilotního projektu „**Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků**“, tak aby nadále nedocházelo ke zneužívání kvalifikovaných pracovních sil v nekvalifikovaných profesích.

Trh práce v České republice se neustále vyvíjí. Přicházejí nové technologie a zaměstnavatelé mají na své zaměstnance vyšší požadavky, pokud jde o jejich kvalifikaci, dovednosti a vzdělání. Součástí Národního akčního plánu



zaměstnanosti je proto i **podpora celoživotního vzdělávání**. K tomu, aby míra nezaměstnanosti klesala, je také velmi důležitý soulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Velké procento uchazečů o zaměstnání tvoří lidé, kteří se svou profesí těžko hledají uplatnění. MPSV počítá s tím, že ve druhé polovině roku 2005 zahájí **zkušební provoz dvou pilotních regionálních vzdělávacích středisek** v Havířově a v Jihlavě, která se zaměří na zvýšení kvalifikační úrovně těchto lidí. Zároveň zpracuje návrh zásad pro budování regionální sítě vzdělávacích středisek a jejich postupný rozvoj.

V neposlední řadě je třeba podporovat i **rozvoj malého a středního podnikání**. Toto opatření je především v kompetenci Ministerstva průmyslu a obchodu (MPO), které se zaměřilo ve spolupráci s ostatními resorty a zástupci veřejného a soukromého sektoru na zjednodušení a snížení administrativní a regulační zátěže pro začínající podniky a pro malé a střední podniky. Jednodušší by mělo být také přijímání zaměstnanců. Začínající firmy by měly mít snazší přístup ke kapitálu. Rozvoj malého a středního podnikání v oblasti konkurenceschopnosti podpoří realizace programu PHARE 2003.

Pro zájemce, kteří si zvolí podnikání jako svou kariéru, je určena aktivita Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT). Společně s MPSV a MPO podpoří vzdělávání, odborný výcvik a odbornou praxi v oblasti podnikatelských a manažerských dovedností.

K růstu zaměstnanosti přispějí také nové právní úpravy, například změny v oblasti sociálních dávek, reforma důchodového systému, nový zákon o nemocenském pojištění, zákon o úrazovém pojištění nebo nový zákoník práce, úpravy v oblasti daní, boj s nelegální prací.

Opatření, která pomohou snížit nezaměstnanost v ČR, nejsou jen v kompetenci Ministerstva práce a sociálních věcí. Na zvyšování zaměstnatelnosti se musí podílet všechny resorty společně včetně sociálních partnerů.

Kateřina Beránková, tisková mluvčí MPSV



Ministerstvo práce a sociálních věcí vzniklo v roce 1990. Do jeho kompetence spadá sociální politika (problematika zdravotně postižených, sociální služby, sociální dávky, rodinná politika apod.), sociální pojištění (důchody, nemocenské, apod.), oblast zaměstnanosti (trh práce, podpora zaměstnanosti, zahraniční zaměstnanost apod.), pracovněprávní legislativa, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, rovnost žen a mužů, migrace a integrace cizinců, oblast čerpání finanční pomoci z ESF, atd. V resortu pracuje přibližně 15 000 zaměstnanců. Mezi organizace, které MPSV metodicky řídí, patří úřady práce, Česká správa sociálního zabezpečení, Český úřad bezpečnosti práce, inspektoráty bezpečnosti práce, Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí. MPSV přímo spravuje pět ústavů sociální péče - DÚSP Tloskov, ÚSP Zbůch, ÚSP Brno-Chrlice, ÚSP Brno-Královo Pole a ÚSP Hrabyně. Mezi příspěvkové organizace v resortu patří Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Institut výchovy bezpečnosti práce a Výzkumný ústav bezpečnosti práce.