

práce České republiky a o změně souvisejících zákonů ze dne 26. 10. 2010.
Stanovisko prezidenta republiky, jímž vrátil Poslanecké sněmovně zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. 23. 2. 2011.
Stanovisko Svazu průmyslu a dopravy ČR k návrhu zákona o Úřadu práce. Interní materiál.
Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. Praha: MPSV, 2014.
Vaňásek, Jiří. Úřad práce České republiky. Práce a mzda, 2011, roč. 59, č. 5, s. 13–14. ISSN 0032-6208.
Vylitová, M. Optimalizace organizační struktury a řídicích funkcí služeb zaměstnanosti. Praha: VÚPSV, 2000. 182 s.

Webové stránky Úřadu práce
Winkler, J., Horák, P. Žižlavský, M. IV. Nezaměstnanost a politika trhu práce - Institucionální předpoklady politiky trhu práce v etapě vstupu ČR do EU. Brno: Masarykova univerzita, 2003.
Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
Zpráva o činnosti Úřadu práce České republiky za rok 2013. Generální ředitelství Úřadu práce České republiky: Praha, 2014. 27 s.

Zpráva o činnosti Úřadu práce ČR za první pololetí roku 2014. Generální ředitelství Úřadu práce České republiky: Praha, 2014. 55 s.

Článek byl zpracován s využitím hlavních zjištění získaných v rámci prvního roku řešení projektu „Reforma veřejných služeb zaměstnanosti v ČR“ (TD020381) realizovaného za finanční podpory TAČR (program „OMEGA“).

Autorka působí ve VÚPSV, v. v. i.

Zajímavosti ze zahraničního tisku

Význam kvalitních pracovních míst pro růst zaměstnanosti a při obnově po katastrofách

Podle zprávy ILO „**World Economic and Social Outlook**“ se v roce 2015 a následujících letech největší nárůst vzniku pracovních míst projeví v soukromém sektoru ve službách, zejména v oblasti obchodu či administrativních služeb, v nichž bude v příštích pěti letech zaměstnána více než třetina světové pracovní síly. Veřejné služby v oblasti zdravotní péče, vzdělávání a administrativy budou nadále významným zdrojem zaměstnanosti. I když porostou pomaleji, stále budou představovat 15 procent celkové zaměstnanosti. Zaměstnanost v průmyslu se stabilizuje na úrovni mírně pod 22 %.

V příštích pěti letech se z pohledu tvorby pracovních míst jeví jako nejdynamičtější sektor služeb. Růst zaměstnanosti ve službách a pokles zaměstnanosti v průmyslu bude znamenat výraznou změnu, co se týče znalostí a kvalifikací poptávaných na trhu práce. Poklesne zájem o středně vzdělané pracovníky na rutinní úkoly, které mohou být automatizovány. Ti budou muset získat nové znalosti a kompetence, pokud nechtějí být odsouzeni k nízkokvalifikované práci. Na trhu práce budou více poptáváni pracovníci s vysokou kvalifikací.

Poroste poptávka po pracovnících na pozice vyžadující přímý kontakt s lidmi, jako jsou zdravotní a osobní služby. To signalizuje nárůst v sektoru péče. Celosvětově se projevují výrazné regionální rozdíly, práce vyžadující střední kvalifikaci mizí v rozvinutých ekonomikách rychleji než v rozvíjejících se ekonomikách. Polarizace mezi vysoko- a nízkokvalifikované práce má přímý dopad na výši pracovní příjmu a vede k prohlubování příjmové nerovnosti.

Posuny v zaměstnanosti ovlivňují také spotřebu a míru chudoby. S poklesem pracovních míst vyžadujících rutinní práci v průmyslu se objevuje obava, zda průmysl bude nadále schopen pomáhat pracovníkům dostat se z chudoby. Bez těchto příležitostí v průmyslu budou mít pracovníci v zemědělských oblastech jen málo možností, jak zlepšit svoji situaci, protože zaměstnání vyžadující vyšší znalosti a kvalifikaci nejsou dostupná pro osoby bez formálního vzdělání a bez příležitosti k výcviku. Proto je třeba pomoci podnikům i pracovníkům chopit se příležitostí spojených s novými technologiemi a využít ji i k prolomení bariér bránících ekonomickému a sociálnímu vzestupu, zejména v případě žen. *Zdroj: ILO*

V březnu se konala konference ILO o omezování rizik po katastrofách jak přírodního, tak technologického rázu „**The Third UN World Conference on Disaster Risk Reduction**“, na níž vystoupil i generální ředitel ILO Guy Ryder. Podle něj výzkumy i přímá zkušenost ILO ukazují, že při lokální ekonomické obnově se jako klíčové jeví přístupy založené na respektování důstojné práce a mezinárodních standardů práce. Strategie obnovy musí obsahovat opatření k zajištění práce a živobytí, které umožní důstojný život. Kolektivní připravenost a schopnost na katastrofu rychle a účinně reagovat a zajistit obnovu vyžadují silné společenství a vůli všech účastníků podílet se na ní a převzít odpovědnost na všech úrovních, ve veřejném i soukromém sektoru, na národní i mezinárodní úrovni.

Důstojná práce je pevným základem, na němž vlády mohou postavit a posilovat zapojení sociálních partnerů, podnikatelů a činitelů lokálního ekonomického rozvoje při omezování důsledků takovýchto katastrof. K tomu lze využít regulaci, inovativní partnerství, specifické formy pobídek a mechanismy spolupráce na místní úrovni. Zaměstnavatelé a pracovníci a jejich organizace mají při omezování těchto rizik dvojí roli, jako aktéři i beneficianti. Středobodem strategií zaměřených na prevenci, zvládání následků, obnovu a rehabilitaci by proto měla být pracoviště.

Klíčovou rolí při posilování připravenosti na zvládání důsledků katastrof hrají veřejné investice a veřejné služby. Při plánování reakcí na takové situace je třeba mít na mysli, že pracovníci jsou při nich v první linii. Často jsou to pracovníci veřejných služeb. Ti musí mít pro okamžitou reakci odpovídající zdroje a nástroje. Bohužel se často ocitají bez základního vybavení, bez odpovídajícího výcviku a ochranných opatření.

Například rizik způsobovaných změnami klimatu přibývá a lidé, kteří jsou jimi nejvíce postiženi, mají často nejmenší kapacitu se jim bez pomoci přizpůsobit. Příkladem reakce na takové změny může být program ILO „Cash and Work“, který se na Fidži zaměřil na pomoc vesničanům ohroženým klimatickou změnou s cílem přesunout celou vesnici do vyšších poloh, a to za pomoci vlády, místních společenství a dobrovolníků.

Omezování důsledků katastrof i klimatických změn tedy vyžaduje integrované sociální, ekonomické a environmentální strategie. *Zdroj: ILO*

Pracovníci ÚP ČR, zejména ti, kteří se zabývají agendou dávek hmotné nouze, z nichž většinu tvoří ženy, se při výkonu své práce setkávají s verbálními útoky, agresivním chováním, vyhrůžkami i fyzickým napadáním ze strany klientů, což má negativní dopad na psychický a fyzický stav těchto zaměstnanců, případně i ostatních klientů, kteří se nechtěně stávají svědky tohoto nepřijatelného chování. K hlavním důvodům agresivního chování klientů patří jejich nespokojenost s činností pracovníků úřadu, délkou vyřizování žádostí a výsledky rozhodovacího procesu. Často také jednájí pod vlivem nůžkových látek. Kromě pravidelných školení zaměstnanců zaměřených na nácvik jednání s klienty v konkrétních situacích ÚP ČR používá k zajištění jejich bezpečnosti organizační opatření, k nimž patří vyšší počet pracovníků v kancelářích, instalace přepážkových skel a SOS tlačítek, propojení místností, využívání bezpečnostních kamer, vybavení pracovníků pepřovými spreji, zajištění ostrahy nebo pravidelných návštěv městské a státní policie. Přesto někteří z nich pracovní stres a podmínky na pracovišti nezvládají a ÚP ČR tak zbytečně přichází o kvalifikované pracovníky. Klientům hrozí za napadení úředníků trestní stíhání a případně i odsouzení k trestu odnětí svobody. *Zdroj: ÚP ČR*