

Politika zaměstnanosti ČR, legislativní úprava a dopady změn na pracovní trhy



Česká PZ v období před vstupem ČR do EU

- ▶ Vývoj PZ v 90. letech: slibný počátek
- ▶ Nové instituce PZ bezprostředně po 89
- ▶ Legislativní rámec: zákon č. 1/1991 Sb o zaměstnanosti; zákon 9/91 o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti.
- ▶ Rychlé stanovení aparátu APZ

2. pol. 90 let

- ▶ Růst sociálních problémů – růst nezaměstnanosti
- ▶ APZ i přes absolutní nárůst značně podfinanována
- ▶ Konec 90. let snaha o stabilizaci systému

Nezbytnost reformy v kontextu přijetí ESZ

- ▶ NAPZ – významné integrační prvky – „Cíle národních politik členských zemích EU.“
- ▶ NAPZ v ČR 1999
- ▶ Přínosy:
- ▶ Vcelku přesná a adekvátní definice problémů
- ▶ Stanovení základních cílů APZ v souladu s ESZ
- ▶ ALE:
- ▶ Nedostatečná konkretizace cílů do podoby měřitelných a vyhodnotitelných úkolů
- ▶ Absence vymezení odpovědnosti za

Změny v právní úpravě

- ▶ Oblast zaměstnanosti se po převratu začala řídit dvěma zákony, **zákonem č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti**, a **zákonem České národní rady č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti**.
- ▶ Po rozpadu Československa převzala Česká republika dřívější pracovní právní úpravu.
 - Přes mnohé novelizace těchto zákonů se došlo k závěru, že neposkytují dostatečné právní nástroje pro snižování nezaměstnanosti a rozvoj trhu práce.

Zákon o zaměstnanosti 435/2004

- ▶ Zásadní krok
- ▶ V souladu s právem EU
- ▶ 8 částí:
- ▶ úvodní ustanovení
- ▶ zprostředkování zaměstnání
- ▶ zaměstnávání osob se ZP
- ▶ zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí
- ▶ aktivní politika zaměstnanosti
- ▶ výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte
- ▶ kontrolní činnost
- ▶ Společná, přechodná a závěrečná ustanovení

Volný pohyb pracovníků EU

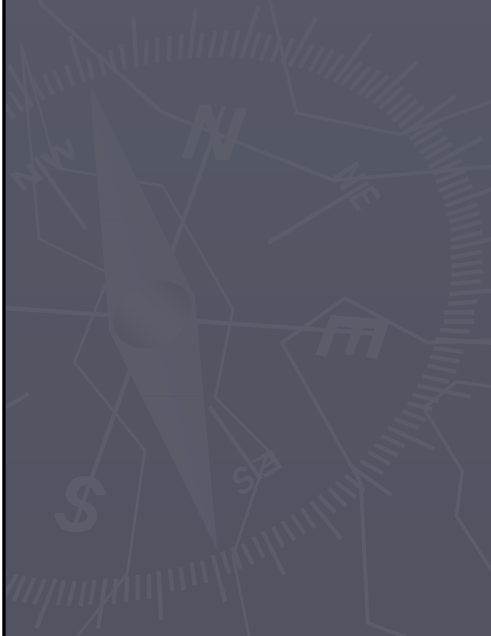
- ▶ **Státní příslušník jiného členského státu Evropské unie a jeho rodinný příslušník mají stejné právní postavení v právních vztazích upravených tímto zákonem jako občan České republiky, pokud tento zákon nestanoví jinak.**
- ▶ *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 3 odst. 2*
- ▶ *Zprostředkování zaměstnání ÚP (EURES)*

Změny zasahující do činnosti živnostníků a zaměstnavatelů

- ▶ **Právnícká nebo fyzická osoba je povinna plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce.**
- ▶ *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 13 odst. 1*

Problematika švarcsystému

- ▶ Švarcsystém x outsourcing
- ▶ Sezónní práce – novela zákona 2005



Outsourcing

- ▶ Pojem "outsourcing" vychází ze spojení dvou anglických slov a v odborné literatuře je překládán jako "vytěsnění" nebo "odsunutí".
- ▶ V praxi se "outsourcing" nejčastěji využívá pro oddělení informačních technologií a informačních systémů, pro kancelářské služby, účetní zabezpečení chodu podniku, služeb oddělení dopravy, služby právní apod.
- ▶ Jak vyplývá z Nálezu Ústavního soudu (II.ÚS 69/03), rozumí se tzv. "outsourcingem" vytěsňování činností, které přímo nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, jsou však pro jeho činnost potřebné. Zadáním těchto činností odborným firmám si zaměstnavatel vytváří prostor pro intenzivnější zaměření se na svou hlavní činnost. Z uvedeného Nálezu Ústavního soudu vyplývá, že využití "outsourcingu" není v rozporu s ustanovením § 13 zákona o zaměstnanosti, protože se neváže na plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu činnosti zaměstnavatele.

Obchodně závazkový vztah je naplněn

- ▶ **samostatně**, tj., že činnost právnické nebo fyzické osoby není organizována ani řízena druhým účastníkem obchodně závazkového vztahu, to znamená, že mezi účastníky obchodně závazkového vztahu není vztah podřízenosti a nadřízenosti,
- ▶ **pod vlastním jménem**, tj., že při výkonu činnosti právnická nebo fyzická osoba jedná sama za sebe a svým jménem, nikoliv jménem druhého účastníka obchodně závazkového vztahu,
- ▶ **na vlastní odpovědnost**, tj., že při výkonu podnikatelské činnosti majetkoprávní důsledky vyplývající z provádění činnosti nese právnická nebo fyzická osoba a nejdou na vrub druhého účastníka obchodně závazkového vztahu,
- ▶ **za účelem dosažení zisku**, tj., že úmyslem právnické nebo fyzické osoby je zisk realizovat, i když činnost nemusí být zisková.

Změny dopadající na uchazeče o zaměstnání

- ▶ **Fyzická osoba má právo na zprostředkování vhodného zaměstnání. Vhodným zaměstnáním, pokud zákon nestanoví jinak, je také zaměstnání, jehož délka pracovní doby činí nejméně 80% stanovené týdenní pracovní doby, nebo které je sjednáno na dobu určitou delší než 3 měsíce.**
- ▶ *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 20*

Vhodné zaměstnání pro dlouhodobě evidované

- ▶ Vhodným zaměstnáním je zaměstnání sjednané na dobu kratší 3. měsíce s úvazkem nejméně 80 % týdenní prac. Doby. Nebo zaměstnání sjednané na dobu delší než 3 měsíce s úvazkem nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby.

Možnost přivýdělku

- ▶ Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud je činnost vykonávána v rozsahu kratším než polovina stanovené týdenní pracovní doby a měsíční výdělek je nižší než polovina minimální mzdy, a výkon činnosti na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pokud za období, na které byly sjednány, měsíční odměna nebo průměrná měsíční odměna je nižší než polovina minimální mzdy. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 25 odst. 3*
 - **Podle novely zákona o zaměstnanosti účinné od 1.1.2006 je částka, kterou si uchazeč může přivydělat, upřesněna tak, že nesmí přesáhnout měsíčně polovinu minimální mzdy.**
.Novela zákona o zaměstnanosti č.382/2005 Sb.

Vyřazení z evidence

- ▶ Uchazeče o zaměstnání úřad práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže bez vážných důvodů odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání, neplní podmínky stanovené v individuálním akčním plánu, odmítne se podobit vyšetření svého zdravotního stavu nebo odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci, neúčastní se rekvalifikačního kurzu ve stanoveném rozsahu, neplní studijní a výcvikové povinnosti, nebo se nepodrobí závěrečnému ověření znalostí a dovedností.
- ▶ *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 30 odst. 2*

Dopady na agentury práce a brigádníky

- ▶ Podle nového zákona o zaměstnanosti se **zprostředkováním zaměstnání agenturou práce rozumí uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele.**
- ▶ *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §66*

Srovnání nákladů na brigádníka najatého přes agenturu práce před a po změně podmínek jejich zaměstnávání

(údaje v Kč)	před říjnem 2004	po říjnu 2004
Studentova čistá mzda	50	50
Studentova daň z příjmu	9	9
Studentovo zdravotní a sociální pojištění	0	8,50
Zdravotní a sociální pojištění agentury	0	20,70
Daň z přidané hodnoty	3	16,80
Celkem	62	105

Zdroj: Čepický, M. Studentským agenturám ubývá práce. Hospodářské noviny. 7.12.2004. s. 14.

Změny v nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti uplatňovaných úřady práce

- ▶ Jsou to fyzické osoby do 25 let věku, absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku. Úřad práce je povinen těmto uchazečům o zaměstnání nabídnout vypracování individuálního akčního plánu.
- ▶ *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §33 odst. 1, 2*

Změny v APZ

- ▶ překlenovací příspěvek,
- ▶ příspěvek na dopravu zaměstnanců
- ▶ a příspěvek na zapracování
- ▶ rozšíření rekvalifikace

Nová právní úprava dětské práce

- ▶ **Dítětem se pro účely tohoto zákona rozumí fyzická osoba mladší 15 let, nebo starší 15 let, pokud nemá ukončenou povinnou školní docházku.**
- ▶ **Dítě může vykonávat pouze uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost pro právnickou nebo fyzickou osobu, jen jestliže je tato činnost přiměřená jeho věku, není pro něj nebezpečná, nebrání jeho vzdělávání nebo docházce do školy, nepoškozuje jeho zdravotní, tělesný, duševní, morální nebo společenský rozvoj. Dítě může tuto činnost vykonávat jen na základě jednotlivého povolení vydaného pro určité dítě a určitou činnost.**
 - *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §121 odst. 1,2*

Novela zákona o zaměstnanosti (2009)

- ▶ Cíl: Pružnější pracovní trh

- ▶ Motto navržených změn:

„Ten, kdo pracuje, se musí mít lépe než ten, kdo nepracuje“

„Ten, kdo se snaží, se musí mít lépe než ten, kdo je pasivní“

„Rychleji vyřešit životní situaci se vyplatí“.

IAP

- ▶ Všem uchazečům o zaměstnání bude umožněno požádat ÚP o vypracování IAP
- ▶ Povinnost ÚP vypracovat IAP všem uchazečům, kteří jsou v evidenci déle než 5 měsíců

Zpřísnění vyřazení z evidence

- ▶ Pro neplnění povinností
- ▶ Ten, kdo po 5 měsících evidence odmítne nabízenou rekvalifikaci

Úprava v okruhu znevýhodněných osob

- ▶ Navrhuje se, aby za znevýhodněné nebyli považováni absolventi VŠ a mladí lidé do 25 let, ale aby se zvýšená péče věnovala jen mladým lidem do 20 let věku.

Podpora nezaměstnanosti

- ▶ Podpora v nezaměstnanosti
- ▶ Zkrácení ve všech věkových kategoriích (5-11 měsíců)
- ▶ Změna procentní sazby: 2 měsíce 65 %; 2 měsíce 50 % ; ostatní 45 % průměrného čistého výdělku.
- ▶ Zpřísnění podmínky nároku na podporu

Nárok na podporu

- ▶ „ Na podporu nebude mít nárok ten, který v posledních 6. měsících před zařazením opakovaně (nejméně 2 x ukončil vhodné zaměstnání, které mu zprostředkoval ÚP)
- ▶ Cíl: zabránit účelovým nástupům do zaměstnání

Zpřísnění postihu nelegální práce

- ▶ Z 2 na 5 mil Kč
- ▶ U FO 10.000,- Kč
- ▶ Nelegální práce = práce vykonávaná v rozporu se zelenou kartou.

Zelené karty

- ▶ Struktura VPM
- ▶ Zelené karty:
- ▶ možný nástup na VPM v evidenci 30 dnů, které nebylo obsazeno pracovníkem ČR nebo EU
- ▶ výchozí země – upravena vyhláškou MV ČR
- ▶ Pouze na místa uvedena v rejstříku
- ▶ ZK bude udělovat MV
- ▶ MPSV – kontrola VPM v rejstříku
- ▶ Rozdíl mezi kvalifikovaným a nekvalifikovaným pracovníkem
- ▶ Rodinní příslušníci – nutnost prokázat schopnost příjmově zajistit.

Změny zákona o pomoci v hmotné nouzi

- ▶ I pro změny v systému pomoci v hmotné nouzi platí následující pravidla:
- ▶ „Ten, kdo pracuje, se musí mít lépe než ten, kdo nepracuje“
- ▶ „Ten, kdo se snaží.....“
- ▶ Změny se týkají:
 - ▶ výše příspěvku – rozlišení osob, které příspěvek pobírají do/nad 6 měsíců
 - ▶ způsobu výplaty dávek – elektronický platební prostředek.

Výše příspěvku na živobytí

- ▶ „Navrhujeme, aby částka živobytí osob, které budou pobírat příspěvek déle než 6 měsíců a musejí si zvyšovat příjem vlastní prací, přitom nejsou účastny „běžného trhu práce“ či programů APZ, a které:
 - ▶ A) vykonávají dobrovolnickou službu nebo veřejnou službu v rozsahu alespoň 30 hod měsíčně – částka životního minima zvýšené o $\frac{1}{2}$ rozdílu mezi ŽM a EM
 - ▶ B) vykonávají dobrovolnickou službu nebo VS v rozsahu 20 hod – částka ŽM
 - ▶ C) nevykonávají – EM

Modelové situace - IAP

- ▶ Uchazeč o zaměstnání byl zařazen do evidence uchazečů. Po pěti měsících evidence mu úřad práce vypracuje individuální akční plán směřující k lepší možnosti uplatnění na trhu práce. Pokud se uchazeč o zaměstnání odmítne podílet na jeho vypracování, bude z evidence uchazečů o zaměstnání vyřazen.

Výše podpory

Uchazeči o zaměstnání, který měl v posledním zaměstnání průměrný čistý měsíční výdělek 14 529 Kč, bude náležet podpora v nezaměstnanosti po dobu prvních dvou měsíců ve výši 9 444 Kč měsíčně, tj. o 2 179 Kč vyšší než podle současné právní úpravy. Třetí měsíc bude mít podporu v nezaměstnanosti stejnou jako doposud, čtvrtý měsíc bude mít podle nové úpravy podporu ve výši 7 265 Kč, tj. vyšší už jen o 726 Kč, a po zbytek podpůrní doby bude mít výši podpory opět stejnou jako nyní.

Opakované ukončení zaměstnání

- ▶ Uchazeč o zaměstnání nastoupil do vhodného zaměstnání zprostředkovaného úřadem práce 1. února. Ve zkušební době ho bez vážných důvodů 17. února ukončil. Zaevidoval se opět na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a byla mu přiznána podpora v nezaměstnanosti. Úřad práce mu znovu zprostředkoval vhodné zaměstnání, do kterého nastoupil 1. dubna. Tento pracovní poměr rozvázal k 30. červnu opět bez vážných důvodů. V následující evidenci uchazečů o zaměstnání od 3. července mu nebude podpora v nezaměstnanosti již náležet.

Zelené karty

- ▶ Cizinec, který bude mít zájem o zaměstnání v České republice, si na internetu v seznamu pracovních míst vhodných pro držitele zelené karty vyhledá místo, které by mu vyhovovalo. Na zastupitelském úřadu České republiky požádá o vydání zelené karty na konkrétní pracovní místo. K žádosti bude muset mimo jiné doložit, že splňuje požadované kvalifikační předpoklady. Jeho žádost bude postoupena Ministerstvu vnitra ČR, které o vydání zelené karty rozhodne do 30 dnů. Cizinec poté do 14 dnů obdrží vstupní vízum k převzetí zelené karty, zelenou kartu si na území České republiky převezme a může nastoupit do zaměstnání. Oproti dosavadnímu stavu mu odpadne jednání s úřadem práce o vydání povolení k zaměstnání.

Modelové situace v souvislosti zákona o hmotné nouzi

- ▶ **Výchozí situace: Pan Novák, 35 let, žije sám (není společně posuzován s žádnou osobou), je nezaměstnaný, vedený v evidenci uchazečů o zaměstnání.**



FOTO: © KATI MEUDERT | DREAMSTIME.COM

Odmítnutí zaměstnání

Panu Novákovi vypršel nárok na podporu v nezaměstnanosti (úřad práce), pobírá příspěvek na živobytí (pověřený obecní úřad) ve výši 3 126 Kč. Výše příspěvku na živobytí byla stanovena ve výši rozdílu mezi jeho příjmem (neměl žádný) a částkou živobytí, které v dané situaci bylo ve výši životního minima. Úřad práce nabídl panu Novákovi výkon krátkodobého zaměstnání, ale ten tuto možnost bez vážného důvodu odmítl (např. v měsíci únoru). Zákon o pomoci v hmotné nouzi stanoví, že osoba, která bez vážných důvodů odmítne vykonávat krátkodobé zaměstnání, není osobou v hmotné nouzi. Příspěvek na živobytí bude panu Novákovi odejmut. Osobou v hmotné nouzi se stane nejdříve po uplynutí 3 měsíců následujících po měsíci, v němž krátkodobé zaměstnání odmítl (v daném případě v červnu).

Aktivní hledání zaměstnání

Pan Novák nalezne zaměstnání, jeho příjem není vysoký, protože zaměstnání, které bylo jediné dostupné, je pouze na částečný úvazek. I nadále hledá lepší zaměstnání. Příjem z výdělečné činnosti pro účely příspěvku na živobytí bude započten jen ze 70 %. V případě čistého příjmu ve výši 5 000 Kč by bylo započteno pouze 3 500 Kč, z této částky budou odečteny rovněž náklady na bydlení ve výši 1 050 Kč. Jiný příjem pan Novák nemá. Kromě výhodnějšího zápočtu příjmu bude ve výši dávky pozitivně zohledněno to, že se snaží nalézt lépe placené zaměstnání (např. na plný úvazek) apod. Výše příspěvku na živobytí bude ve výši rozdílu mezi příjmem pana Nováka (2 450 Kč) a jeho živobytím (3 126 Kč), tj. 676 Kč. Spolu s jeho příjmem ve výši 5 000 Kč tak získá čistý příjem 5 676 Kč.

Vykonávání veřejné služby

Panu Novákovi vypršel nárok na podporu v nezaměstnanosti od úřadu práce a 6 měsíců pobírá příspěvek na živobytí. V posledním měsíci byla výše příspěvku 3 126 Kč. Jiný příjem nemá. Od následujícího (sedmého) měsíce začne pobírat příspěvek na živobytí ve výši 2 020 Kč (který se rovná částce existenčního minima). Po uplynutí dvou měsíců, v nichž pan Novák pobíral příspěvek na živobytí v této výši (2 020 Kč), začne vykonávat veřejnou službu pro obec. V prvním měsíci tuto službu vykonával 22 hodin (odklízel sníh), a proto v tomto měsíci se mu příspěvek na živobytí zvýší na 3 126 Kč (životní minimum).

Vykonávání veřejné služby (2)

V dalším měsíci provede jarní úklid v obci a pomůže při odstraňování následků vichřice, která obec postihla, a celkově takto vykonává veřejnou službu 32 hodin. Výkon veřejné služby pro obec se pozitivně odrazí ve výši příspěvku na živobytí, který se mu dále zvýší na 3 679 Kč. Pan Novák díky své aktivitě pro obec získá příspěvek na živobytí o 1 659 Kč vyšší než v měsíci, ve kterém nevykonává veřejnou službu nebo jinou práci.

Pokud pan Novák v některém z dalších měsíců přestane vykonávat veřejnou službu, hledá si zaměstnání, avšak není úspěšný, bude pobírat příspěvek na živobytí ve výši 2 020 Kč a v dalších měsících podle rozsahu své „pracovní aktivity a veřejné služby“ se mu výše příspěvku na živobytí zvýší buď na částku životního minima, nebo i výše.

SPZ podle zákona o zaměstnanosti

- ▶ sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- ▶ koordinace opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- ▶ uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- ▶ tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti,
- ▶ hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- ▶ poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb,
- ▶ poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci
- ▶ opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikacím, přípravě k práci atd.,
- ▶ opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- ▶ usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území ČR a z území ČR do zahraničí.

Strategie pracovního trhu členských zemí EU

- ▶ Společným znakem strategií pracovního trhu všech členských zemí EU je dosáhnout:
- ▶ včasné aktivace a intervence ve snaze předcházet dlouhodobé nezaměstnanosti,
- ▶ individualizace a profesionalizace služeb zaměstnanosti,
- ▶ cílenost opatření k nejvíce znevýhodněným skupinám na trhu práce,
- ▶ zvyšování kvality a vzájemné provázanosti jednotlivých opatření trhu práce,
- ▶ důraz na dlouhodobý význam lidského kapitálu,
- ▶ potřeba transformace stávajících daňových a dávkových systémů,
- ▶ zvýšení pobídkovosti politiky pracovního trhu s cílem zajistit, aby se vyplatilo pracovat.

Priority NAP zaměstnanosti 2004-2006

- ▶ podpora hospodářského růstu a zaměstnanosti;
- ▶ zaměstnanost;
- ▶ reforma veřejných financí;
- ▶ udržitelný rozvoj.

Priority NAPZ

V rámci aktivních a preventivních opatření pro nezaměstnané a neaktivní osoby má ČR zajistit aby:

- ▶ každé nezaměstnané osobě byl nabídnut nový start do doby než dosáhne 6 měsíců nezaměstnanosti u mladých a 12 měsíců u dospělých,
- ▶ Se do roku 2010 účastnilo některého opatření APZ 25 % dlouhodobě nezaměstnaných, a to ve formě školení, rekvalifikace, praxe, pracovního místa nebo jiného opatření na podporu zaměstnatelnosti,
- ▶ modernizovat instituce trhu práce,
- ▶ zajistit pravidelné hodnocení efektivity a činnosti programů trhu práce.

Národní program reforem 2005-2008

- ▶ Národní program reforem ČR schválila vláda v roce 2005 v souladu s doporučeními Evropské rady a Integrovaných směrů pro růst a zaměstnanost (2005-2008) a s požadavky EK.
- ▶ Flexibilita trhu práce (zahrnuje 5 prioritních opatření),
- ▶ Začleňování na trhu práce (zahrnuje 5 prioritních opatření),
- ▶ Vzdělávání (zahrnuje 7 prioritních opatření).

Flexibilita trhu práce

- ▶ Mobilita trhu práce
- ▶ Smluvní volnost účastníků pracovněprávních vztahů – flexibilní formy práce
- ▶ Snížení zdanění příjmů (snížení nejnižší mezní sazby z 15 na 12 %)
- ▶ Modernizace politiky zaměstnanosti

Opatření v rámci flexibility na trhu práce

- ▶ Strop pro vyměřovací základ sociálního a zdravotního pojištění (aby však mohl využít výhod, musel by jeho plat činit 86 240 Kč)
- ▶ Od ledna 2007 účinnost zákonů o pomoci v hmotné nouzi, o životním a existenčním minimu a novela zákona o státní sociální podpoře
- ▶ OP RLZ - přispět k modernizaci politiky zaměstnanosti, dobíhají poslední projekty

Příklad systémového projektu OP RLZ

Název projektu: Školení portálu MPSV ČR

Číslo projektu: CZ.04.1.03/1.2.00.1/0005

Příjemce finanční podpory: MPSV ČR - SSZ

Celková výše finanční podpory v Kč: 6 463 539,- Kč

Stručný obsah: Cílem projektu je vybraným kategoriím pracovníků úřadů práce (kromě ÚP hlavního města Prahy), kteří pracují s klienty poskytnout krátkodobé kurzy práce s nabídkou portálu MPSV ČR. Znalost tohoto menu následně napomáhá vlastní aktivitě klientů úřadů práce při hledání pracovních míst a dalších důležitých informací. Projekt zabezpečuje technické a personální vybavení pro jednodenní kurzy práce s nabídkou Zaměstnanost Integrovaného portálu MPSV. Kurzy budou probíhat ve vzdělávacích střediscích při úřadech práce Pardubice, Písek a Olomouc.

Doba realizace projektu: 1. 6. 2006 – 1. 6. 2008

Celkové zhodnocení přínosu projektu: Informační kapacitu pracovníků úřadů práce projekt podpoří vybavením 3 vzdělávacích středisek tak, aby bylo možné pracovníky úřadů práce proškolit v novém menu portálu MPSV ČR. Cílem je pořádání jednodenních kurzů práce s menu portálu MPSV ČR.

Začleňování na trhu práce

- ▶ Snížení nezaměstnanosti mladých do 25 let
- ▶ Prosazování rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce
- ▶ Zvýšit participaci starších osob na trhu práce
- ▶ Zvýšit profesní mobilitu efektivním systémem rekvalifikací
- ▶ Zjednodušit přístup cizinců

Opatření v rámci priority

- ▶ Mladí lidé – program První příležitost – IAP
- ▶ Začleňování nezaměstnanosti žen a starších osob – moderní formy organizace práce
- ▶ Národní plán přípravy proti stárnutí
- ▶ Profesní mobilita – rekvalifikace
- ▶ Projekty financovány z ESF v rámci OP RLZ

Flexibilní formy zaměstnání

- ▶ Podle zákoníku práce přichází v úvahu:
- ▶ Kratší a změněná pracovní doba
- ▶ Pružná pracovní doba
- ▶ Práce z domova částečná nebo úplná (homeworking)
- ▶ Práce na dálku (distanční spolupráce, teleworking)
- ▶ Dohody o práci konané mimo pracovní pměr, tj. dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti
- ▶ Kontaktní pracovní doba

Flexibilní práce (2)

- ▶ Sdílení pracovního místa více zaměstnanci
- ▶ Víkendová práce
- ▶ Volná pracovní doba
- ▶ Stlačení pracovní doby
- ▶ Flexibilní začátek pracovního týdne, atd.

Evropský sociální fond

- ▶ Založen Římskou smlouvou již v roce 1957
- ▶ Klíčový nástroj pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti
- ▶ Poslání: rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí
- ▶ Zodpovědnost MPSV

Programy pro čerpání prostředků z ESF pro rok 2004-2006

- ▶ Operační program Rozvoj lidských zdrojů
- ▶ Jednotný programový dokument pro Cíl 3 pro Prahu
- ▶ Iniciativa Společenství EQUAL
- ▶ Společný regionální operační program

Priority a opatření OPRLZ

Tabulka č. 16: Priority a opatření OP RLZ

Priorita/opatření	Název priority/opatření
Priorita 1	Aktivní politika zaměstnanosti
Opatření 1.1	Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání
Opatření 1.2	Modernizace veřejných služeb zaměstnanosti
Priorita 2	Sociální integrace a rovnost příležitostí
Opatření 2.1	Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí
Opatření 2.2	Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce
Opatření 2.3	Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb
Priorita 3	Rozvoj celoživotního učení
Opatření 3.1	Zkvalitňování vzdělávání ve školách a školských zařízeních
Opatření 3.2	Podpora terciárního vzdělání, výzkumu a vývoje
Opatření 3.3	Rozvoj dalšího profesního vzdělávání
Priorita 4	Adaptabilita a podnikání
Opatření 4.1	Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek jako podpora konkurenceschopnosti
Opatření 4.2	Specifické vzdělávání

Národní projekty

- ▶ Najdi si práci - podpora nových forem zaměstnání a zvýšení APZ
- ▶ Návrat do práce – pomoc zájemcům k co nejrychlejšímu návratu do práce
- ▶ 30 projektů; 1,9 mld Kč

Tabulka č. 22: Indikativní finanční plán OP RLZ podle let (v €)

2004	98 457 704
2005	141 022 861
2006	182 948 950
Celkem 2004–2006	422 429 515

Pramen: Internetové stránky Evropského sociálního fondu v ČR – Operační program Rozvoj lidských zdrojů [online]. 25.10.2005, [cit. 13.6.2007]. Dostupné z <<http://www.esfcr.cz/files/clanky/408/dokument.pdf>>.

Tabulka č. 23: Indikativní finanční plán OP RLZ podle priorit (v €)

Priorita č.	Název priority	Příspěvek Společenství	Národní veřejné zdroje	Celkové zdroje	Míra spolufinancování
1	Aktivní politika zaměstnanosti	102 601 841	34 200 614	136 802 455	75 %
2	Sociální integrace a rovnost příležitostí	42 750 768	11 587 391	54 338 159	78,70 %*
3	Rozvoj celoživotního učení	107 731 934	35 910 646	143 642 580	75 %
4	Adaptabilita a podnikání	50 518 365	16 839 456	67 357 821	75 %
5	Technická pomoc	15 216 375	5 072 125	20 288 500	75 %
	Celkem	318 819 283	103 610 232	422 429 515	

*Dáno tím, že Opatření 2.1 je financováno z 80% z ESE

Programy pro čerpání prostředků 2007-2013

- ▶ Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
- ▶ Operační program vzdělávání a konkurenceschopnost
- ▶ Operační program Praha – Adaptabilita

OP LZZ

Tabulka č. 29: Prioritní osy a oblasti podpory OP LZZ

Pr. osa/oblast podpory	Název pr. osy/oblast podpory
Prioritní osa	Adaptabilita
Oblast podpory 1.1	Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků
Oblast podpory 1.2	Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků
Prioritní osa 2a a 2b	Aktivní politiky trhu práce
Oblast podpory 2.1	Posílení aktivních politik zaměstnanosti
Oblast podpory 2.2	Modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj
Prioritní osa 3	Sociální integrace a rovné příležitosti
Oblast podpory 3.1	Podpora sociální integrace
Oblast podpory 3.2	Podpora sociální integrace romských lokalit
Oblast podpory 3.3	Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce
Oblast podpory 3.4	Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života
Prioritní osa 4a a 4b	Veřejná správa a veřejné služby
Oblast podpory 4.1	Posilování institucionální kapacity a efektivnosti státní správy
Oblast podpory 4.2	Posilování institucionální kapacity a efektivnosti samosprávných celků
Prioritní osa 5a a 5b	Mezinárodní spolupráce
Oblast podpory 5.1	Mezinárodní spolupráce
Prioritní osa 6a a 6b	Technická pomoc

Finanční prostředky

Dne 16. října 2007 byly slavnostně podepsány první tři české operační programy, přes které do České republiky poputují první evropské peníze pro programové období 2007–2013, přičemž tyto prostředky bude možné čerpat až do roku 2015. Jedná se o neinvestiční programy spolufinancované z ESF: Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), Vzdělávání pro konkurenceschopnost a Praha Adaptabilita, díky kterým mohou čeští žadatelé získat z EU až 3,8 mld. eur. Spolu s nezbytným spolufinancováním ze státního rozpočtu jde celkem o 4,4 mld. eur, což činí cca 124,2 mld. Kč. (66) Programy v mnohém navazují na operační programy ESF pro období 2004–06 a zaměřují se na zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti lidí v ČR. Blíže v následujících podkapitolách.