

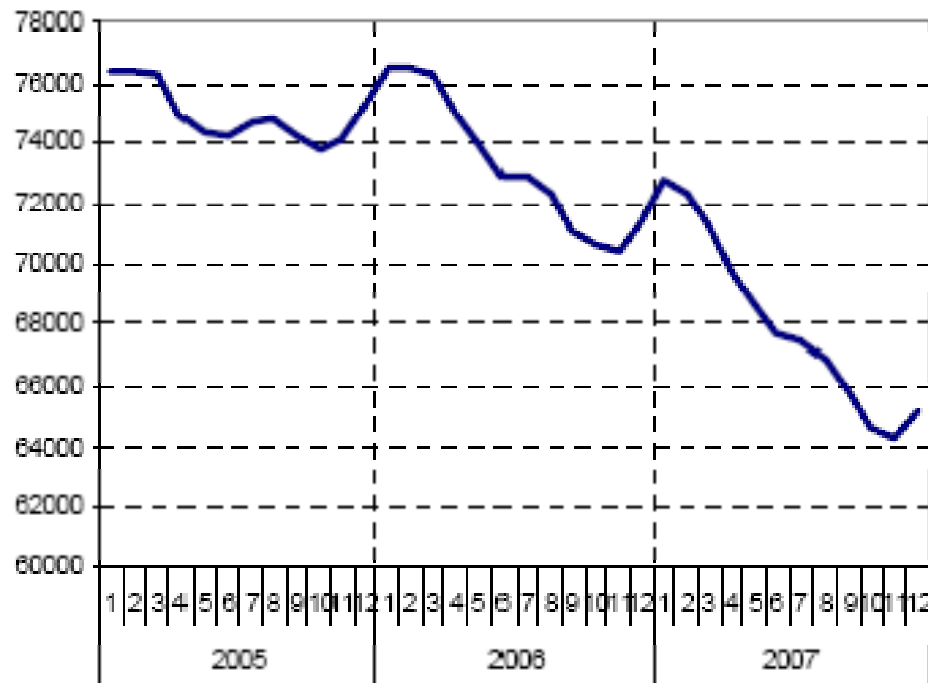
Ohrožené skupiny,
individuální a sociální
zkušenost nezaměstnaných,
politika zaměstnanosti

Uchazeči se zdravotním postižením

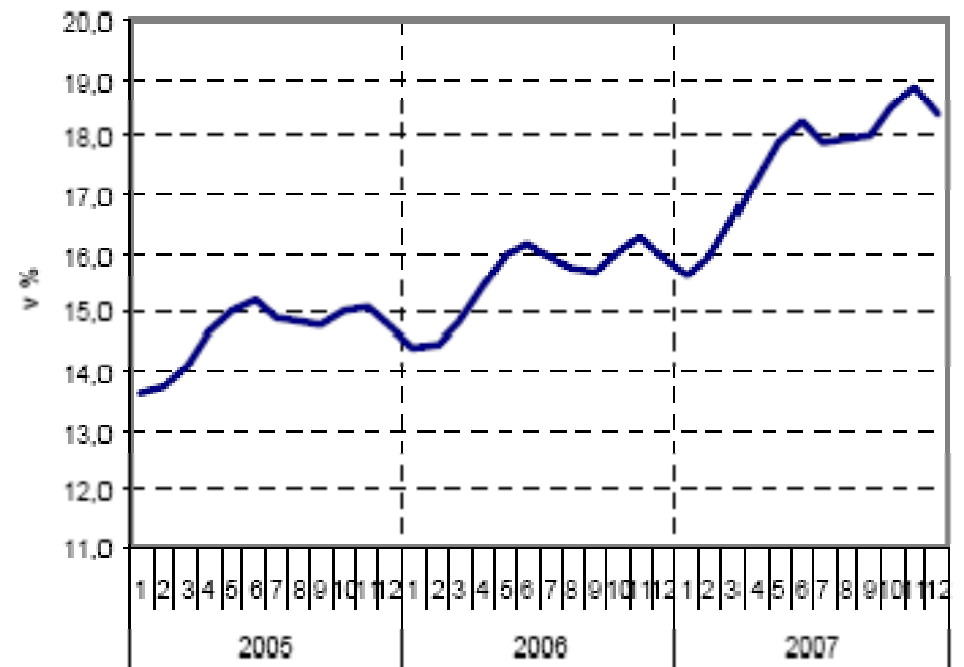
- ▶ Pokles počtu uchazečů se ZP, ALE (růst) 18,4 % z celkového počtu
- ▶ 16,3 uchazeče na 1VPM (v roce 2006 28,8 na 1 VPM)
- ▶ PŘESTO: problémy s umístováním těchto uchazečů i přes zlepšující se situaci na TP

Vývoj počtu a podílu uchazečů se ZP

Vývoj počtu OZP v evidenci ÚP
v období 2005 - 2007



Podíl OZP na celkovém počtu uchazečů (v %)
v období 2005 - 2007

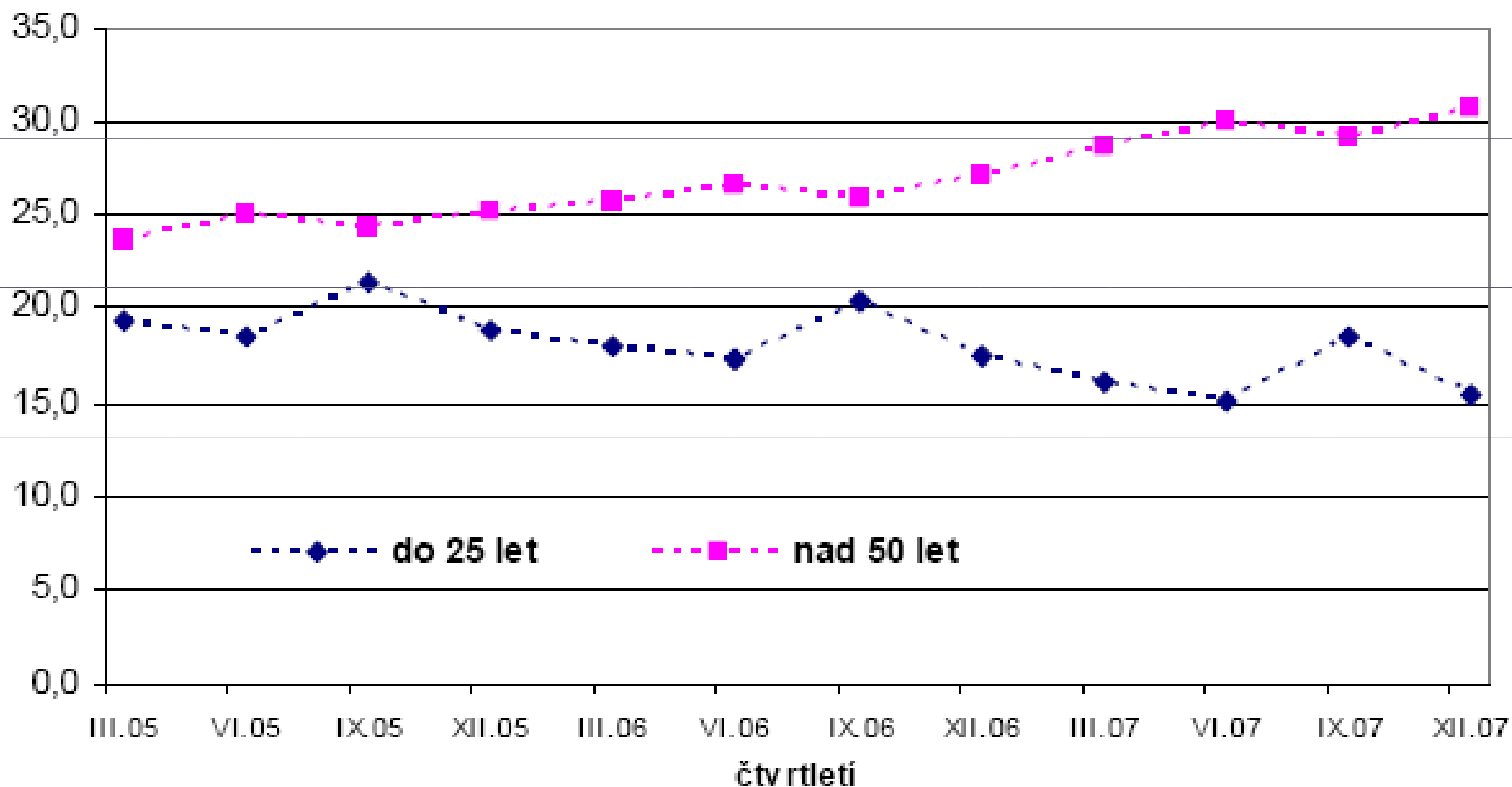


Věková struktura uchazečů

- ▶ Pokles absolutních počtů (kromě starších 60 let) - - - ZMĚNA ve STRUKTUŘE
- ▶ dlouhodobý pokles uchazečů do 25 let, jejich podíl 15,4 %
- ▶ Uchazeči nad 50 let – absolutní pokles, ALE růst podílu 30,6 %

Podíl uchazečů dle věku

Podíl uchazečů o zaměstnání do 25 let a nad 50 let věku
na celkovém počtu uchazečů (v %)
v období 2005 - 2007



Uchazeči dle dosaženého vzdělání

- ▶ Nejvíce vyučení (39,6 %), neukončené + ZŠ (31,6 %)
- ▶ Pokles (absolutní) ve všech kategoriích
- ▶ Míra nezaměstnanosti:
 - ▶ Bez vzdělání + ZŠ – 25,8 %
 - ▶ Středoškolské bez maturity 6,5 %

Proč je nezaměstnanost těživým
existenciálním zážitkem?



Práce – centrální instituce

- ▶ Cíle
- ▶ Status
- ▶ Sociální kontakty
- ▶ Strukturu našeho života, času

Vzdělání – příprava na zaměstnání

Volný čas – regenerace pro další práci v
zaměstnání

Freud (1963)

„práce je pouto, které nás váže k realitě. Jestliže nemáme povinnost ráno vstát a jít do práce, pak se ocitáme v nebezpečí, že nás ovládnou fantazie a emoce“.

Robertson (1987)

„ i když bezprostředním efektem nezaměstnanosti je pokles příjmů, je pro nezaměstnaného nejbolestivější ztráta vlastní ceny v očích okolí“.
(sociální smrt)

Důsledky nezaměstnanosti

- ▶ Životní úroveň
- ▶ Absolutní deprivace (existenční ohrožení) a relativní deprivace (psychické strádání způsobené vyloučením z konzumu)

Paní Eliška (38 let, vyučená kadeřnice, ZPS - omezení práce ve stoje): *„Mám tři děti. Jsem rozvedená, a tak se mám co ohánět, abychom to všechno finančně zvládli. Terezce jsem minulý týden koupila nové kalhoty a teď je na řadě Anička. Na oblečení dětí dbám, aby si ve škole neřekli, že jsme nějaké socky a nosíme věci jen ze sekáče. To se raději uskromníme v jídle.“*

Důsledky nezaměstnanosti

- ▶ Sociální izolace
- ▶ Ztráta statusu
(ztráta zaměstnání jako viditelný důkaz osobního selhání)
- ▶ Zátěž rodinných vztahů
- ▶ Zhoršení zdravotního stavu
- ▶ Reprodukční chování

Životní strategie nezaměstnaných

- ▶ Aktivní - snaží se neustále vyhledávat nové informace ve všech dostupných zdrojích, stresová situace ztráty práce u tohoto typu mobilizuje psychickou energii.
- ▶ Pasivní - novým informacím se vyhýbá, vyčkává na řešení samo od sebe, pokouší se na situaci nemyslet, nepřipouštět si ji, čímž se snaží eliminovat stresové podněty na nejnižší možnou míru.

Strategie nezaměstnaných

- ▶ délka nezaměstnanosti
- ▶ „normální stav“
- ▶ Fáze adaptace:
 - Šok
 - Fáze úzkosti a deprese, ztráty duševní rovnováhy
 - Fatalistická – adaptace na nový způsob života

Typy životních strategií nezaměstnaných:

- ▶ Strategie spojené s hledáním nového zaměstnání
- ▶ Strategie související s přežitím v nových podmínkách
- ▶ Strategie překonávání stigmatu spojeného s nezaměstnaností

Strategie související s přežitím v nových podmínkách

- ▶ Omezení spotřeby
- ▶ Postupné zřeknutí se původního rozsahu potřeb
- ▶ Hledání alternativních způsobů uspokojování potřeb
- ▶ Rezignace a apatie

Strategie překonávání stigmatu spojeného s nezaměstnaností

- ▶ Vytěsnění nepříznivé situace z vědomí.
- ▶ Únik do sociálního prostoru, kde nezaměstnanost není stigmatizující.
- ▶ Zatajování situace nezaměstnanosti
- ▶ Plnění obecných očekávání spojených s rolí nezaměstnaného.
- ▶ Chápání své situace jako situace způsobené vnějšími okolnostmi
- ▶ Rozvíjení aktivit volného času.
- ▶ Účast na aktivitách zaměřených do budoucna
- ▶ Únik do pozice se společensky hodnotnějším statutem

Skupiny nezaměstnaných – kultury nezaměstnaných

Rovnostářská kultura

- tradiční postoj k práci (pocit odpovědnosti)
- hledají práci (i za méně výhodných podmínek)
- obtížně akceptují závislost na sociálním státu
- do této kultury náleží konformisté a ritualisté.

Konformisté

- ▶ Snaží se společensky akceptovatelnými prostředky získat zaměstnání a prostřednictvím něho vyšší úroveň spotřeby, na niž aspirují.
- ▶ Jsou to klienti pracovních úřadů, návštěvníci rekvalifikačních kurzů, osoby nezneužívající sociálních podpor.

Ritualisté

- ▶ Jsou modifikací konformistů v situaci, která neskýtá reálnou šanci na úspěch.
- ▶ Lidé se vzdávají naděje na vyšší úroveň
- ▶ Ale dodržují rituály spojené s hledáním práce (zejména docházení na úřad práce).
- ▶ Stejně jako konformisté nezneužívají systém sociálních podpor.

Fatalistická kultura

- ▶ Cítí se odevzdání svému osudu (který je výsledkem vnějších sil.
- ▶ Izolují se a uzavírají
- ▶ Zcela závislí na systému sociálních podpor (popř. charitativních organizací)
- ▶ Vnímají to jako něco samozřejmého, přirozeného
- ▶ Vyznačují se rezignací (situace, ze které není úniku, jedině únik z reality)

Individualistická kultura

- ▶ Konkuruje hlavnímu proudu
- ▶ ale snaží se využívat jejich norem
- ▶ Práci vnímají pouze jako cestu k dosažení určité úrovně spotřeby
- ▶ Pohybují se v sociálních sítích
- ▶ Důraz je kladen na svobodu a volný čas
- ▶ Nejsou vystaveni sociálnímu tlaku vyvíjenému na nezaměstnané
- ▶ Patří sem nezaměstnaní, kteří jsou označováni jako podnikaví a kalkuluji..

Podnikaví a kalkulující

Podnikaví

- ▶ Stále aspirují na vyšší úroveň spotřeby, usilují o hledání
- ▶ regulérního zaměstnání, ale příjmy si zajišťují i mimo oficiální
- ▶ trh práce.

Kalkulující

- ▶ Svoji úroveň spotřeby si snaží udržet kalkulací se systémem různých sociálních podpor a jiných alternativních příjmů, jejichž zdrojem je stát.
- ▶ Tyto osoby o získání zaměstnání neusilují nebo je odkládají.

Vavrečková (1998) uvádí, že existuje skupina osob a domácností, jejichž převažujícím příjmem jsou dlouhodobé sociální dávky. Tyto rodiny mají již propracovanou, někdy i po léta uplatňovanou strategii vedoucí k maximalizaci příjmů bez výkonu legální pracovní činnosti.

Autonomní

- ▶ velkým odklonem od hlavního proudu společnosti
- ▶ svébytnou filozofií života, v níž je vysoce ceněna nezávislost a nekonzumní způsob života.
- ▶ Zaměstnání nehledají
- ▶ svoje potřeby přizpůsobují svým finančním možnostem.
- ▶ Příležitostně přijímají jednorázové práce.
- ▶ K této kultuře patří bezdomovci, bohéma, nekonformní osoby žijící v komunitách, lidé věnující se dobrovolné práci, studiu

Potíže bývalých nezaměstnaných na novém pracovišti

- ▶ Přetrvávání zdravotních potíží – únava, deprese, potíže spánku

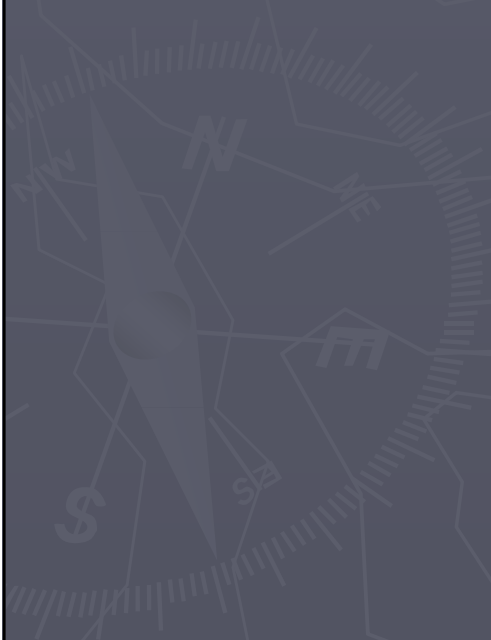
Pani Marta (53 let, základní vzdělání, ČID – onemocnění kloubů): *„Když jsem nastoupila do chráněné stolařské dílny, první měsíc jsem byla hrozně unavená. Pracuji na 6 hodin a převážně uklízím. Když jsem přišla z práce, jen jsem lehla a spala až do dalšího dne. Teď jsem v dílně osmý měsíc a je to mnohem lepší.“*

- ▶ Zvýšená podezíravost a nedůvěra (obava z opětovné ztráty zaměstnání)
- ▶ Přetrvání pocitu osobního neúspěchu, pochybnosti o vlastních schopnostech.

Pan Radim (41 let, vyučený čalouník, ČID – omezení práce v nepříznivých klimatických podmínkách a omezení hybnosti levé nohy): „Mistr mi dal za úkol vyvrtat díry do psacích stolů na šrouby. Práci mi vysvětlil. Připadalo mi, že to zvládnu. Když mistr odešel, znejistěl jsem. Nic jsem nevyvrtal. Dostal jsem strach, abych to nezkazil a šel jsem přemluvit jiného zaměstnance, ať to udělá za mě.“

- ▶ Snaha navenek „zapadnout“; upřednostňování hodnot přežití a bezpečí před vlastními zájmy, úspěchy a postavením.

Politika zaměstnanosti



Politika zaměstnanosti

- ▶ „soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil“ (Vinkler, Wildmanová)
- ▶ Snaha o vytvoření rovnováhy mezi pracovní S a D
- ▶ APZ a PPZ

Zaměření politiky zaměstnanosti

- ▶ na rozvoj infrastruktury trhu práce
- ▶ podporuje tvorbu nových pracovních míst a pracovních činností zaměřuje se na zvýšení adaptability pracovní síly
- ▶ podílí se na zabezpečení životních podmínek

Cíle PZ

Cíle APZ

- ▶ Podpořit aktivní přístup osob při hledání zaměstnání
- ▶ prostřednictvím ÚP a agentur práce zprostředkovávají informace o volných pracovních místech a o uchazečích o zaměstnání
- ▶ Podporují vznik nových pracovních příležitostí
- ▶ Podporují adaptabilitu uchazečů o práci prostřednictvím rekvalifikací

Cíle PPZ

- ▶ Zabezpečení nezaměstnaným osobám při ztrátě zaměstnání.
- ▶ Kompenzace ztráty pracovního období.

Podpora v nezaměstnanosti

- ▶ Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který:
 - ▶ vykonával v délce alespoň 12 měsíců v rozhodném období (tj. poslední 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání) předchozí zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, které zakládají povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti
 - ▶ požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti
 - ▶ ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu.

Náhradní doba

- ▶ přípravy osoby se zdravotním postižením k práci
- ▶ pobírání plného invalidního důchodu
- ▶ výkonu vojenské základní (náhradní) služby
- ▶ výkonu civilní služby
- ▶ osobní péče o dítě ve věku do 4 let nebo o dítě ve věku do 18 let, je-li dlouhodobě těžce zdravotně postižené vyžadující mimořádnou péči
- ▶ osobní péče o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu nebo částečně bezmocnou fyzickou osobu starší 80 let, pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou
- ▶ výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby v rozsahu překračujícím v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra
- ▶ soustavné přípravy na budoucí povolání (max. v délce 6 měsíců).

Podpůrčí doba

- ▶ do 50 let věku - 6 měsíců
- ▶ od 50 do 55 let věku - 9 měsíců
- ▶ nad 55 let věku -12 měsíců.
- ▶ (Podpora při rekvalifikaci se zásadně poskytuje po celou dobu rekvalifikace.)

Výše podpory

- ▶ Podpora v nezaměstnanosti se stanoví v prvních třech měsících ve výši 50 % a po zbývající dobu ve výši 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním ukončeném zaměstnání, posledního vyměřovacího základu přepočteného na 1 kalendářní měsíc, pokud uchazeč o zaměstnání naposledy vykonával samostatnou výdělečnou činnost.
- ▶ (Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.)
- ▶ Výše podpory v nezaměstnanosti však není neomezená. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 11.389 Kč; pokud byla žádost o podporu podána po 1. lednu 2008, pak činí 12.250 Kč. Nejvyšší podpora při rekvalifikaci činí 12.763 Kč; pokud byla rekvalifikace zahájena (občan ji nastoupil) po 1. lednu 2008, pak činí 13.728 Kč.

V případě kdy:

- ▶ doba předchozího zaměstnání je splněna započtením náhradní doby zaměstnání a tato doba byla poslední započitatelnou dobou
- ▶ uchazeč o zaměstnání bez svého zavinění nemůže osvědčit výši výdělku nebo vyměřovacího základu
- ▶ u uchazeče nelze stanovit průměrný výdělek nebo vyměřovací základ
- ▶ podpora v nezaměstnanosti činí
- ▶ po dobu prvních 3 měsíců 2.357 Kč
- ▶ po zbývající dobu 2.160 Kč
- ▶ a od 1. ledna 2008 činí
- ▶ po dobu prvních 3 měsíců 2.535 Kč
- ▶ po zbývající dobu 2.324 Kč.

Podpora – Velká Británie

- ▶ Nárok na podporu má ten, který nejméně po dobu 39 týdnů odváděl sociální pojištění
- ▶ Výše podpory:
 - občané starší 25 let - týdně 82 EUR – 2.270,- Kč (9.080,- Kč)
 - 18 – 24 let - týdně 65 EUR – 1.800,- Kč (7.200,- Kč)
 - Mládež ve věku 16-17 let 50 EUR – 1.385,- Kč (5.540,- Kč)
 - Nárok na podporu – 182 dnů.

Podpora - Polsko

- ▶ Nárok na podporu má každý občan, který během posledních 18 měsíců řádně odváděl sociální pojištění.
- ▶ Výše podpory:
 - 80 % (1-5 let pojištění)
 - 100 % (5- 20 let pojištění)
 - 120 % (20 a více let pojištění)

Vyměřovací základ 105 EUR

Délka podpory – závislá dle regionu (6 – 18 měsíců)

Podpora - Nizozemí

- ▶ Nárok na podporu má ten, kdo během posledních 39 týdnů minimálně po dobu 26 týdnů řádně odváděl sociální pojištění.
 - ▶ Výše podpory 70 % minimální mzdy
 - ▶ Délka nároku:
 - ▶ 6 měsíců – 5 let (závislá na délce odvádění pojištění)
- Absolventi škol mají nárok na podporu 6 měsíců.

Podpora - Německo

- ▶ Nárok má občan, který během posledních tří let minimálně po dobu jednoho roku řádně odváděl sociální pojištění
- ▶ Výše podpory:
- ▶ 67 % (bezdětní 60 %)
- ▶ Maximální vyměřovací základ činí 5 150 EUR a 4 350 EUR v bývalém NDR
- ▶ Délka pojištění
- ▶ 6 – 32 měsíců (starší jsou zvýhodněni)

Právní úprava

- ▶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- ▶ Zákoník práce, zákon č. 262/2006
- ▶ Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
- ▶ Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, Změna: 578/2004 Sb., 338/2006.
- ▶ Vyhláška 518/2004 Sb., Změna: 507/2005 Sb., vztahující se k osobám zdravotně postiženým.
- ▶ Vyhláška 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání

Státní správa v oblasti státní politiky zaměstnanosti

- ▶ Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a úřady práce (ÚP).
- ▶ ÚP jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jejíž nadřízeným orgánem je MPSV. Postavení vymezeno zřizovací listinou a statutem, nepodléhá zápisu do obchodního rejstříku.

Cíle aktivní politiky zaměstnanosti

- ▶ Prosazování rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu, zejména snižováním nákladů na hledání zaměstnání
- ▶ Přerozdělení nezaměstnanosti ve prospěch nejvíce ohrožených skupin
- ▶ Umožnění prvního kontaktu či udržení kontaktu s pracovním trhem při jeho delším přerušení a ochrana lidského kapitálu a kvalifikace nezaměstnaných
- ▶ Prevence sociální exkluze a prevence zhoršování celkové kvality života nezaměstnaných

Typy programů APZ podle jejich cílů

- ▶ Programy orientované trhem (na stranu poptávky) – přizpůsobování pracovní síly, na nedostatek kvalifikace
- ▶ Programy orientované klienty (na stranu nabídky) – individuální předpoklady a potřeby nezaměstnaných

Typy opatření APZ

Podle Sirovátky [2006:39] lze rozlišit pět základních typů programů:

- ▶ *Rekvalifikační opatření,*
- ▶ *Aktivace,*
- ▶ *Programy tvorby pracovních míst,* lze rozdělit na tvorbu pracovních míst: ve veřejném sektoru, v soukromém sektoru a ve formě pomoci začínajícím podnikatelům;
- ▶ *Preventivní opatření;*
- ▶ *Konzultační činnost a poradenství.*

Faktory ovlivňující efektivnost APZ

- ▶ dostatečný rozsah aktivních opatření
- ▶ vhodná struktura aktivních opatření
- ▶ především roste význam opatření u strukturální složky nezaměstnanosti
- ▶ vhodná cílenost aktivních opatření
- ▶ dostatečná kvalita aktivních opatření

Součástí opatření APZ

- ▶ Poradenství
- ▶ Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením (část 3)
- ▶ Cílené programy k řešení nezaměstnanosti § 120

Veřejně prospěšné práce

- ▶ c) VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE § 112 ZoZ
- ▶ jsou 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, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání
- ▶ příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.

Rekvalifikace uchazečů

- ▶ Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.
Akreditace MŠMT
- ▶ Specifická rekvalifikace (používány nejčastěji – zaměření na konkrétní výkon pracovního místa)
- ▶ Nespecifická rekvalifikace – obecně napomáhají k vyšší zaměstnatelnosti uchazeče
- ▶ Doplnkové – rozšiřují znalosti pro výkon určitého místa
- ▶ Rekvalifikace – stáže – praktické zkušenosti absolventům

Rekvalifikace zaměstnanců

- ▶ Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců.
- ▶ Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.
- ▶ O rekvalifikaci zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace může úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem dohodu.
- ▶ Pokud je rekvalifikace zaměstnanců prováděna na základě dohody s úřadem práce, mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zaměstnanců zajišťuje, úřadem práce hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené.

Společensky účelná pracovní místa

- ▶ SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA § 113 ZoZ
- ▶ jsou pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem; společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti
- ▶ má-li být zřízeno více než 5 pracovních míst, je úřad práce povinen vyžádat si vypracování odborného posudku

Společensky účelná pracovní místa

Míra nezaměstnanosti v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek - okres x Česká republika	Maximální výše příspěvku na zřízení jednoho SÚPM , max. 10 pracovních míst na základě jedné dohody	Maximální výše příspěvku na zřízení jednoho SÚPM při více než 10 pracovních místech na základě jedné dohody
MN v okrese < v ČR	čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku	šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku
MN v okrese = nebo > v ČR	šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku	osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku

Společensky účelná pracovní místa

- ▶ Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa
- ▶ může být poskytován až do výše vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance
- ▶ příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 6 měsíců, Přijme-li zaměstnavatel na vyhrazené pracovní místo uchazeče o zaměstnání uvedeného v [§ 33](#) odst. 1 písm. a), b), c) a f), může být příspěvek poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců.

Překlenovací příspěvek

- ▶ Překlenovací příspěvek může úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a která získala příspěvek na společensky účelné pracovní místo (SVČ).
- ▶ Příspěvek lze poskytnout *nejdéle na dobu 3 měsíců* v měsíční výši *0,12 násobku* průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda.

Příspěvek na dopravu

- ▶ PŘÍSPĚVEK NA DOPRAVU ZAMĚSTNANCŮ § 115 ZoZ
- ▶ příspěvek 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, kteří vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nemohou využít dopravy hromadnými dopravními prostředky
- ▶ příspěvek se poskytuje maximálně ve výši 50 % nákladů vynaložených na dopravu zaměstnanců
- ▶ u zvláštní dopravy zaměstnanců s těžším zdravotním postižením se příspěvek poskytuje ve výši 100 % nákladů.

Příspěvek na zapracování

- ▶ Příspěvek může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním podepsané písemné dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči
- ▶ Nejvýše 3 měsíce
- ▶ Nejvýše polovinu minimální mzdy

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

- ▶ příspěvek může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby
- ▶ příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů
- ▶ příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců
- ▶ měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy

Investiční pobídky

- ▶ Investiční pobídky začaly být v ČR poskytovány investorům od roku 1998. Jsou realizovány MPSV, MPO a Agenturou na podporu podnikání a investic CzechInvest.
- ▶ Investiční pobídky, jako jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jsou určeny pro zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky. Investiční pobídky v gesci MPSV jsou poskytovány v souladu se zákonem č.72/2000 Sb., o investičních pobídkách, ve znění pozdějších předpisů, který upravuje všeobecné podmínky a zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti a nařízení vlády č.115/2004 Sb., v platném znění a nařízení č.578/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace a školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.
- ▶ *MPSV má ve své gesci dvě z pěti investičních pobídek – podporu tvorby nových pracovních míst a podporu školení a rekvalifikace nových zaměstnanců.*

- ▶ Prostřednictvím investičních pobídek, jako nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, na základě rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, se hmotně podporuje:
 - ▶ *vytváření nových pracovních míst,*
 - ▶ *rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.*

Cílené programy

- ▶ Celostátní cílené programy zaměstnanosti
- ▶ Program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku
Program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením.

Regionální cílené programy

- ▶ 2006 43 regionálních cílených programů, v roce 2007 žádný nový
- ▶ Závazky z již schválených programů 170 mil Kč
- ▶ MPSV

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

- ▶ Osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci.
- ▶ Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují úřady práce a hradí náklady s ní spojené.
- ▶ Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.
- ▶ ÚP sestaví individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na její zdravotní způsobilost, schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a kvalifikaci a s ohledem na situaci na trhu práce;

Chráněné pracovní místo

- ▶ Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněného pracovního místa může poskytnout úřad práce zaměstnavateli příspěvek.
- ▶ Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství
- ▶ Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na vytvoření jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.

Chráněná pracovní dílna

- ▶ Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců.
- ▶ Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek.
- ▶ Příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny může maximálně činit osminásobek průměrné mzdy na každé pracovní místo v chráněné pracovní dílně vytvořené pro osobu se zdravotním postižením a dvanáctinásobek této mzdy na pracovní místo pro osobu s těžším zdravotním postižením.
- ▶ Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více pracovních míst v chráněné pracovní dílně, může příspěvek na vytvoření jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

- ▶ Zaměstnavateli zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob.
- ▶ Příspěvek náleží zaměstnavateli měsíčně ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však
 - a) 9 000 Kč za každou zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením
 - b) 6 500 Kč za každou jinou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením

Povinnosti zaměstnavatelů

- ▶ Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %.
- ▶ a) zaměstnáváním v pracovním poměru,
- ▶ b) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků chráněných pracovních dílen provozovaných občanským
- ▶ c) odvodem do státního rozpočtu,
- ▶ Výše odvodu 2,5 násobek průměrné mzdy za každou osobu se ZP

Účinky APZ

- ▶ Dopady na zaměstnanost (přímé/nepřímé)
- ▶ Účinky snižující efekt programů – mrtvá váha, substituce, vytlačení (strategie – cílenost, aditivnost)

Výdaje PZ v roce 2007



Zaměření APZ v roce 2007

- ▶ minimálně 25 % fyzických osob podporovaných nástroji a opatřeními APZ patří do rizikové skupiny mladí do 25 let a absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku,
- ▶ 20 % fyzických osob podporovaných nástroji a opatřeními APZ patří do rizikové skupiny starší 50 let věku,
- ▶ 30 % fyzických osob podporovaných nástroji a opatřeními APZ patří do rizikové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných – do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných jsou zahrnuti uchazeči o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci úřadu práce déle než 6 měsíců;

Struktura vynaložených prostředků na APZ

- ▶ 20 % na rekvalifikace, poradenské činnosti a pracovní rehabilitaci,
- ▶ 35 % na zřízení a vyhrazení společensky účelných pracovních míst,
- ▶ 25 % na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací,
- ▶ 10 % na vytvoření a provoz chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen,
- ▶ 10% – ostatní;

Výdaje na APZ

- ▶ 7 mld. Kč,
- ▶ Vyšší průměrná podpora, vyšší podíl uchazečů s podporou
- ▶ Na APZ cca 5,7 mld. Kč, růst o 7 % (2006)
- ▶ 2,1 mld příspěvek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se ZP

Výdaje na SPZ

tab. C. 22

	2006		2007	
	v tisících Kč	Podíl na HDP v % ^{*)}	v tisících Kč	Podíl na HDP v % ^{*)}
Výdaje na SPZ	14 202 321	0,44	15 072 541	0,42
V tom:				
Podpory v nezaměstnanosti (PvN)	7 307 521	0,23	7 015 755	0,20
Podíl PvN na SPZ v %	51,5	x	46,5	x
Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)	5 300 675	0,16	5 673 321	0,16
Podíl APZ na SPZ v %	37,3	x	37,6	x
Podpora zaměstnávání OZP - příspěvek dle ZoZ	1 410 551	0,04	2 187 432	0,06
Podíl podpory zaměstnávání OZP	9,9	x	14,5	x
Insolvence	183 573	0,01	196 032	0,01
Podíl insolvence na SPZ v %	1,3	x	1,3	x

*) Údaje o HDP v r. 2006 a 2007 jsou odvozeny od čtvrtletních odhadů HDP (zdroj: ČSÚ)

Struktura použitých nástrojů APZ

tab. č. 23

	Počty vytvořených míst k 31.12.		Počty vytvořených míst od počátku roku (do 31.12.)		Počty podpořených osob k 31.12.		Počty podpořených osob od počátku roku (do 31.12.) ****)		Čerpání fin. prostředků od počátku roku (v tisících Kč) (do 31.12.)	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
VPP	7 175	4 491	17 142	11 747	5 377	3 292	18 011	12 374	899 298	684 989
SÚPM	20 476	12 869	25 131	16 094	19 541	12 192	25 417	16 706	1 071 803	867 971
ChPD a ChPM - vytvoření *)	2 487	2 093	1 179	624	2 131	1 848	1 606	1 284	96 745	47 822
ChPD, ChPM - provoz*)	x	x	x	x	9 275	9 705	9 608	8 235	220 474	185 925
Překlenovací příspěvek	x	x	x	x	343	239	1 234	898	8 167	6 288
Příspěvek na zapracování	x	x	x	x	42	25	193	156	1 580	1 425
Příspěvek na dopravu	x	x	x	x	1 555	1 017	2 085	1 350	6 041	4 563
Přechod na nový podnik. program	x	x	x	x	x	0	x	92	50	271
Rekvalifikace	x	x	x	x	6 415	53 504	53 504	57 031	357 299	269 288
Pracovní rehabilitace	x	x	x	x	x	x	x	x	1 654	1 943
Investiční pobídky **)	x	x	x	x	x	x	x	x	1 048 236	1 190 421
Cílené programy podle §120 ZoZ	2 131	208	2 370	548	1 786	194	2 323	868	217 265	235 924
Programy ESF	x	x	x	x	20 607	40 680	27 227	37 655	1 277 664	2 100 517
Ostatní ***)	x	x	x	x	x	x	x	x	94 399	75 972
C e l k e m									5 300 675	5 673 321

Rekvalifikace

- ▶ Růst počtu účastníků o 7,4 % (63 417)
- ▶ Nejvyšší účinnost specifické rekvalifikace
- ▶ 269 mil Kč (6,4 % všech prostředků APZ)
- ▶ Nízké náklady na 1 uchazeče 4.208,- Kč (9.702,-)
- ▶ Moravskoslezský kraj 22,4 % prostředků, Ústecký 18,7 %

VPP

- ▶ Vytvořeno 11 747 míst, pokles počtu míst i finančních prostředků
- ▶ Nejvíce Ústecký kraj

SÚPM

- ▶ 16 094 míst
- ▶ 20,8 % prostředků APZ
- ▶ Moravskoslezský a Ústecký kraj

Vyhodnocení APZ v roce 2007

- ▶ 30 % (dlouhodobě nezaměstnaných) --- průměr 44,7 %, 8 ÚP pod stanovenou hranicí
- ▶ 20 % u starších 50 let ---- 24 ÚP pod, průměr 21,8 %
- ▶ 25 % uchazečů mladších 25 let – nejhůře splnitelný, pro rok 2008 snížen na 5 %