

Politika zaměstnanosti
legislativní úprava,
pasivní politika zaměstnanosti

5.11.2012

Legislativní úpravy

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
 - Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky
- + vyhlášky, nařízení a sdělení

Oblast pracovně právních vztahů

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Nařízení č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě – stanoví zařazení prací ve veřejných službách a správě do platových tříd zaměstnanců, jimž je za práci poskytován plat

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

Zákoník práce

- 14 částí, 396 §
- 2. Pracovní poměr
- 3. dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
- 4. pracovní doba a doba odpočinku
- 6. odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů z pracovněprávního vztahu
- 10. péče o zaměstnance
- 11. náhrada škody

Listina základních lidských práv a svobod

- Zákaz diskriminace;
- *„Svoboda volby povolání a přípravu k němu, stejně tak právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost“ (čl. 26);*
- Právo na hmotné zabezpečení – *„Každý má právo získat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon“;*
- Umožnění vzniku odborových svazů – *„Každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů“ (čl. 27);*
- Nárok na spravedlivou odměnu za práci – *„Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“ ;*
- Právo na zvýšenou péči pro osoby ohrožené (ženy, mladiství, osoby zdravotně postižené) – čl. 29;
- Právo na ochranu zdraví, atd.

Právo na zaměstnání (zákon o zaměstnanosti)

- Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu (dále jen "zaměstnání"), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených zákonem.
- Fyzická osoba má právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí.
- Účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které
 - a) mají diskriminační charakter,
 - b) nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo
 - c) odporují dobrým mravům.
- Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti... Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání.

Právo na spravedlivou odměnu

Plat x Mzda

- Mzda je peněžité plnění a plnění nepeněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li stanoveno jinak
- Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnavatelem, kterým je:

- Stát
- ÚSC
- Státní fond
- Příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních předpisů
- Školská právnická osoba zřízena MŠMT, krajem, obcí nebo DSO podle školského zákona
- Veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení

Minimální mzda

- *je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Mzda, plat nebo odměna nesmí být nižší než minimální mzda. (nezahrnuje se sem mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli) (§ 111, zákoník práce). Výši minimální mzdy stanoví vláda svým nařízením.*
- *Základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 8 000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu*

Snížená minimální (hrubá) mzda

- 90 % (tj. 7 200 Kč, resp. 43,30 Kč/hod.) základní sazby minimální mzdy, jde-li o první pracovní poměr *zaměstnance ve věku 18 až 21 let, a to po dobu 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru,*
- 80 % (tj. 6 400 Kč, resp. 38,50 Kč/hod.) základní sazby měsíční minimální mzdy, *jde-li o mladistvého zaměstnance,*
- 75 % (tj. 6 000 Kč, resp. 36,10 Kč/hod.) základní sazby minimální mzdy, jde-li o *zaměstnance, který je poživitelem invalidního důchodu pro invaliditu prvního nebo druhého stupně,*
- 50 % (tj. 4 000 Kč, resp. 24,10 Kč/hod.) základní sazby minimální mzdy, jde-li o *zaměstnance, který je poživitelem invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, nebo o mladistvého zaměstnance, který je invalidní ve třetím stupni a nepobírá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně.*

Zaručená mzda

- nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- Výše zaručené mzdy pro jednotlivé skupiny prací se vztahují na:
 - **Zaměstnance, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě;**
 - **zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat.**

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy v Kč	
	za hodinu	v Kč za měsíc
1.	48,10	8 000
2.	53,10	8 900
3.	58,60	9 800
4.	64,70	10 800
5.	71,50	12 000
6.	78,90	13 200
7.	87,10	14 600
8.	96,20	16 100

Platové poměry veřejných zaměstnanců

- Upravuje nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.
- Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů v rozlišení podle typu zaměstnance je obsahem příloh 1-6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

*Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro
zaměstnance uvedené v [§ 5 odst. 5](#), (v Kč měsíčně)*

Platový stupeň	Platová třída															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	8 000	8 300	8 800	9 550	10 350	11 200	12 150	15 000	20 000	20 100	20 200	20 300	20 500	21 200	23 450	25 400
2	8 250	8 750	9 500	10 300	11 150	12 100	13 100	15 600	20 250	20 450	20 550	21 000	21 250	22 750	25 250	27 350
3	8 700	9 450	10 200	11 050	12 000	13 000	14 150	16 250	20 600	20 900	21 000	21 800	22 800	24 500	27 150	29 450
4	9 350	10 150	11 000	11 950	12 950	14 050	15 200	17 000	21 050	21 450	21 650	22 650	24 550	26 450	29 250	31 700
5	10 100	11 000	11 850	12 850	13 950	15 100	16 400	17 800	21 600	22 000	22 500	24 400	26 300	28 500	31 500	34 100

*Platový stupeň 1 – Počet let započitatelné praxe do 6 let, stupeň 2 – do 12 let,
stupeň 3 – do 19 let, stupeň 4 – do 27 let, stupeň 5 – nad 27 let.*

Historie minimální mzdy

- Narušuje svobodu tržního mechanismu
- První zákon o minimální mzdě – 1912 – USA
- Československo 1989
- 2006 – zákoník práce – jednotná úprava (pro podnikatelskou i nepodnikatelskou sféru)
- Od 1.1. 2007 8.000,- Kč

Vývoj minimální mzdy

Vývoj částek minimální mzdy v letech 1991–2008 v České republice

Platnost ode dne	Částka Kč/měs.	Částka Kč/hod.
1. 2. 1991	2000	10,80
1. 1. 1992	2200	12,00
1. 1. 1996	2500	13,60
1. 1. 1998	2650	14,80
1. 1. 1999	3250	18,00
1. 7. 1999	3600	20,00
1. 1. 2000	4000	22,30
1. 7. 2000	4500	25,00
1. 1. 2001	5000	30,00
1. 1. 2002	5700	33,90
1. 1. 2003	6200	36,90
1. 1. 2004	6700	39,60
1. 1. 2005	7185	42,50
1. 1. 2006	7570	44,70
1. 7. 2006	7955	48,10
1. 1. 2007	8000	48,10

Pramen: Ministerstvo práce a sociálních věcí, www.mpsv.cz/cs/871.

Dopad MM na zaměstnanost

(Lajtkepová, 2008: Bojras, 2005, Zylberger, 2004)

- MM nemůže zvýšit zaměstnanost, vede naopak k jejímu snižování, podniky reagují na zvyšování minimální mzdy propouštěním zvláště některých kategorií zaměstnanců
- Negativní dopady na zaměstnanost jsou vyšší v malých otevřených ekonomikách
- Negativními dopady jsou více zasaženi mladiství
- Snižování daňové zátěže je podstatně lepší cestou jak zvýšit zaměstnanost a zlepšit příjmovou situaci nízkopříjmové skupiny pracovníků než samotné zvyšování minimální mzdy
- Příjemci minimální mzdy často nejsou z nejchudších domácností, takže minimální mzda nemůže výrazným způsobem snížit chudobu.

Dopady minimální mzdy - studie

- 2 názorové proudy
- 1) MM může mít na zaměstnanost pozitivní či neutrální vliv (Card, Krueger)
- 2) MM má negativní vliv (Neumark, Wascher, Aaronson, French...)

Empirické výzkumy

- Card, Krueger (1992) – závěr:
- *„Zvýšení MM nejen zaměstnanost nesnížilo, ale dokonce rok po zvýšení byla zaměstnanost pomocných pracovníků ve fast-food restauracích vyšší. Neprokázáli negativní vliv na počet restaurací.*

X

- Neumark a Wascher (2000) – kritika výzkumu – závěr: *zvýšení MM mělo na zaměstnanost negativní dopad*
- Card a Krueger (2000) – stejná metodika jako NaW – závěr *potvrzuje výsledky výzkumu 1992*
- Bojras (2005) *„ve skutečnosti je dopad MM na zaměstnanost nulový, ale použité metody výzkumu a výběrové chyby vedou výzkumné pracovníky k formulaci závěrů ve smyslu „malého pozitivního“ nebo naopak „malého negativního“ vlivu na úroveň zaměstnanosti.*

Lajtkepová, 2010 viz <http://www.vse.cz/aop/pdf/291.pdf>

Právo na hmotné zabezpečení podpora v nezaměstnanosti

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který

- získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců
- požádal krajskou pobočku Úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a
- ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání,

- se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem
- který v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu opakovaně sám ukončil vhodné zaměstnání zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce,

Nárok na podporu při rekvalifikaci

- má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživatelem starobního důchodu.
- Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu rekvalifikace (výjimka: starobní důchod, dávky nemocenské pojištění, vazba)

Délka a výše podpory v nezaměstnanosti

Podpůrčí doba:

- Do 50 let věku – 5 měsíců
- Od 50 – 55 let – 8 měsíců
- Nad 55 let – 11 měsíců

Výše podpory:

- První dva měsíce: 65 % průměrného čistého výdělku
- Další dva měsíce: 50 % průměrného čistého výdělku
- Po zbytek podpůrčí doby: 45 % průměrného čistého výdělku
- 45 % z průměrného čistého výdělku nebo vyměřovacího základu pokud uchazeč ukončil zaměstnání bez vážného důvodu sám nebo dohodou
- 60 % podpora při rekvalifikaci

Strop pro výplatu je 0,58 násobek průměrné mzdy

Max výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65 násobek průměrné mzdy NH za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářního roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.

Výše podpory

U uchazeče, který:

- Splnil podmínku doby předchozího zaměstnání započtením náhradní doby
- Bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného čistého měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu
- Nelze u něj stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ

Výše:

- První dva měsíce 0,15 násobku průměrné mzdy v NH za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářního roku
- 2 měsíce 0,12 násobku
- Zbývající podpůrčí dobu 0,11 násobku
- Podpora při rekvalifikaci 0,14 násobku

Zprostředkování zaměstnání

- vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen "uživatel"),
- poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Zprostředkování provádějí:

- Krajské pobočky ÚP
- Agentury práce

Uchazeč a zájemce o zaměstnání

- Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je Úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.
- Uchazečem o zaměstnání může být, pokud tento zákon dále nestanoví jinak, pouze fyzická osoba, která má na území České republiky bydliště a která není
 - a) v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru,
 - b) osobou samostatně výdělečně činnou;
 - c) společníkem nebo jednatelem společnosti s ručením omezeným nebo komanditistou...
 - d) členem představenstva akciové společnosti.....

§24, §25

Zájemce o zaměstnání

- Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidencí zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočkou Úřadu práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci.
- Zájemce o zaměstnání je na základě písemné žádosti zařazen a veden v evidenci zájemců o zaměstnání.
- Krajská pobočka Úřadu práce ukončí vedení v evidenci zájemců o zaměstnání na základě žádosti zájemce o zaměstnání nebo v případě, že zájemce o zaměstnání neposkytne *krajské pobočce Úřadu práce* při zprostředkování zaměstnání potřebnou součinnost nebo ji maří.

Vhodné zaměstnání

- které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti
- jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby,
- které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a
- které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.

Pro uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než 1 rok, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, které

- splňuje podmínky 1, 2 a 4, nebo
- splňuje podmínky 1, 3 a 4 a délka jeho pracovní doby činí nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby

Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání

- fyzické osoby se zdravotním postižením
- fyzické osoby do 20 let věku,
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- fyzické osoby starší 50 let věku,
- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,
- fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc

Ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce slouží individuální akční plán

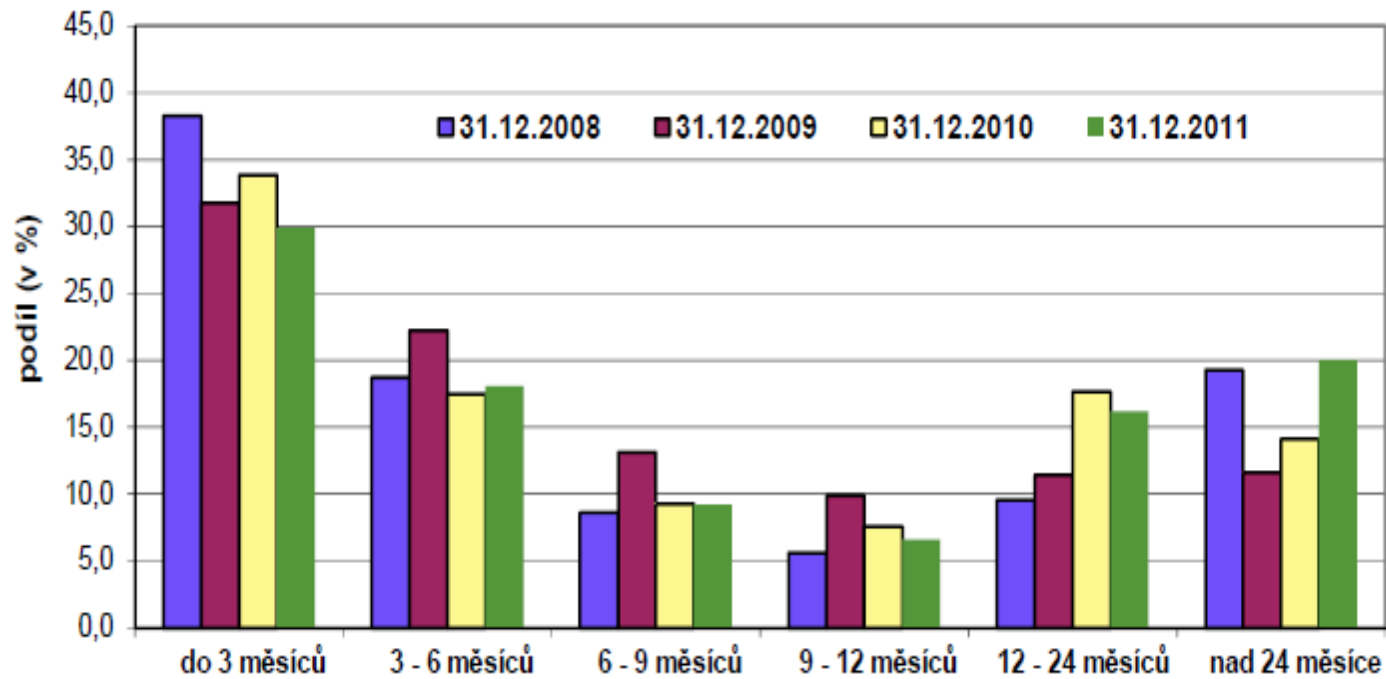
Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti

tab. č. 19

	k 31. 12. 2010		k 31. 12. 2011		meziroční rozdíl	
	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %
uchazeči - celkem	561,6	100,0	508,5	100,0	-53,1	-9,5
z toho:						
do 3 měsíců	190,2	33,9	152,1	29,9	-38,1	-20,0
3 - 6 měsíců	98,3	17,5	91,8	18,1	-6,5	-6,6
6 - 9 měsíců	52,1	9,3	46,7	9,2	-5,4	-10,4
9 - 12 měsíců	42,6	7,6	33,6	6,6	-9,0	-21,1
12 - 24 měsíců	99,2	17,7	82,3	16,2	-16,9	-17,0
nad 24 měsíců	79,3	14,1	101,8	20,0	22,5	28,4
<i>nad 5 měsíců</i>	<i>291,5</i>	<i>51,9</i>	<i>282,0</i>	<i>55,5</i>	<i>-9,5</i>	<i>-3,3</i>
<i>nad 6 měsíců</i>	<i>273,1</i>	<i>48,6</i>	<i>264,5</i>	<i>52,0</i>	<i>-8,6</i>	<i>-3,1</i>
<i>nad 12 měsíců</i>	<i>178,5</i>	<i>31,8</i>	<i>184,1</i>	<i>36,2</i>	<i>5,6</i>	<i>3,1</i>

Pozn.: drobné odchylky součtu osob v jednotlivých kategoriích od uvedeného celkového počtu souvisí se zaokrouhlením hodnot na jedno desetinné místo

Podíl uchazečů o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti
v letech 2008 - 2011



Politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti usiluje:

- o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- o produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- o zabezpečení práva občanů na zaměstnání
- Stát + další subjekty (zaměstnavatelé, odborové organizace)

Institucionální rámec

- MPSV
- Úřad ČR
- Krajské pobočky
- Kontaktní pracoviště

MPSV

- Zpracovává koncepce
- Zabezpečuje zpracování analýz a prognóz
- Zabezpečuje správu a poskytování prostředků na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti
- Zabezpečuje rozvíjení mezinárodních vztahů
- Spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy členských států EU v souvislosti s vysíláním zaměstnanců k výkonu práce na území jiného členského státu
- Zajišťuje centrální evidenci zájemců, uchazečů o zaměstnání....
- Zabezpečuje tvorbu a v souladu s vývojem trhu práce aktualizaci Národní soustavy povolání..

Národní soustava povolání

- Evidence požadavků na výkon jednotlivých povolání na trhu
- Realizátor – konsorcium: Svaz průmyslu a dopravy ČR, Hospodářská komora ČR a Trexima, s.r.o

Cíle:

- Posílení role zaměstnavatelů v procesu rozvoje LZ
- Vytvoření databáze povolání – základního zdroje informací o požadavcích trhu práce
- Zajištění informovanosti vzdělavatelů o potřebách trhu práce na lidské zdroje
- Prosazování potřeb trhu práce do systému vzdělávání
- Masivní zapojení odborníků z řad sociálních a dalších partnerů do procesů sběru a zpracování informací o kvalifikačních potřebách trhu práce prostřednictvím Sektorových rad
- Zvýšení mobility a flexibility na trhu práce

www.nsp.cz

Příklad

Uklízečka - úklidový pracovník

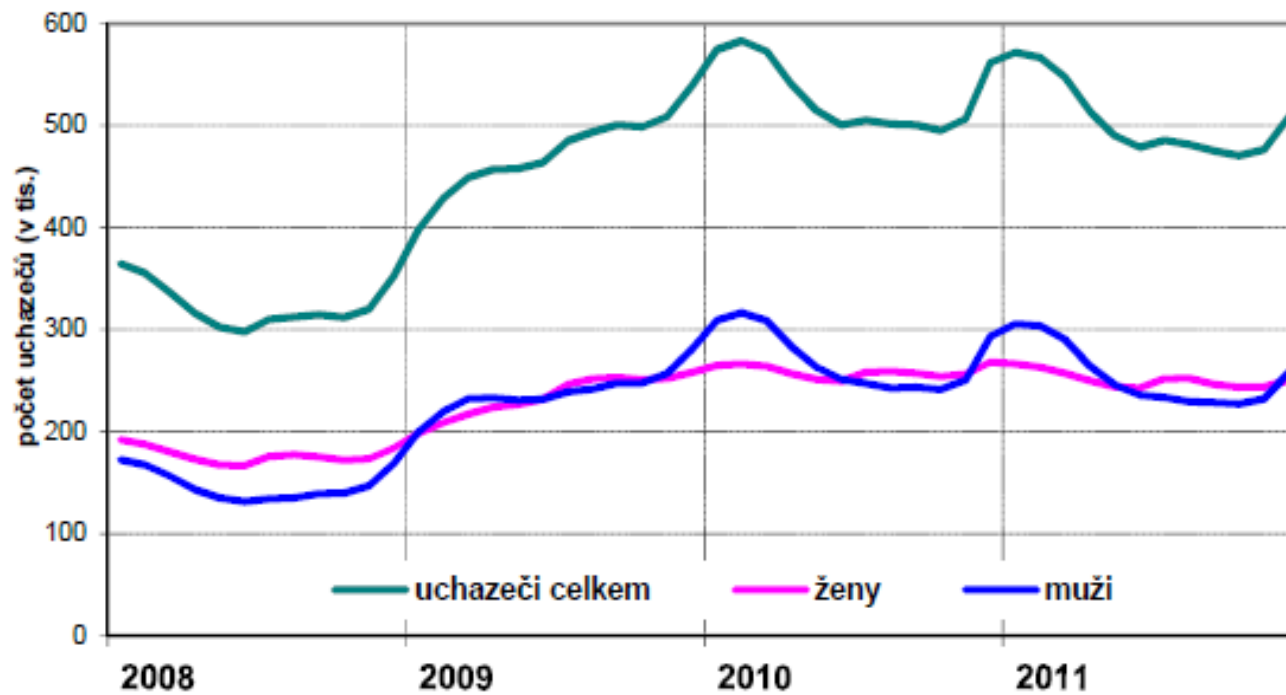
[http://katalog.nsp.cz/karta_tp.aspx?
id_jp=101075&kod_sm1=20](http://katalog.nsp.cz/karta_tp.aspx?id_jp=101075&kod_sm1=20)

[http://www.narodni-
kvalifikace.cz/detailKvalifikacniho
Standardu.aspx?s=35&id=366](http://www.narodni-kvalifikace.cz/detailKvalifikacnihoStandardu.aspx?s=35&id=366)

Úřad práce

- Zákon č. 120/1990 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně některých zákonů
- Vytváří poradní sbory, které koordinují realizaci státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů
- Vytváří odborné pracovní skupiny – koordinace pz pro OZP, 50 % osob se zdravotním postižením.

Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP
v členění podle pohlaví (v tis.)
v období 2008 - 2011



Generální ředitelství ÚP

- Zajišťuje podklady ke zpracování koncepcí a programů SPZ, soustavně sleduje a vyhodnocuje celkovou situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění S a D
- Přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami
- Spolupracuje s ministerstvem na rozvíjení mezinárodních vztahů
- Zajišťuje poskytování hmotné podpory na vytváření pracovních míst a hmotnou podporu při rekvalifikaci..
- Vede evidenci agentur práce, uděluje a odjímá povolení
- §8 zákona o zaměstnanosti

Krajská pobočka

- Zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém obvodu, statistiky..vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění S a D
- Spolupracuje se správními úřady
- Spolupracuje při vytváření mezinárodních programů
- Přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami
- Zabezpečuje a podporuje projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů
- Zajišťuje zprostředkování zaměstnání
- Poskytuje poradenství, informační a další služby
- Zabezpečuje uplatňování nástrojů APZ, poskytuje příspěvky a vyplácí podporu
- Zajišťuje vedení evidence volných pracovních míst
-§8 zákona o zaměstnanosti

Zaměření politiky zaměstnanosti v roce 2011

- Strategie „Evropa 2020“ + v návaznosti usnesení vlády ČR č. 434“: dosáhnout zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20 - 64 let na 75%
- Ovlivnění celosvětovou finanční a ekonomické krizí: nové programy: „Vzdělávejte se pro růst“, „Vzdělávejte se pro růst – rekvalifikace“
- Od 1.4.2011 účinnost zákona č. 73/2011 Sb. , o Úřadu práce ČR: ze 77 úřadů jeden Úřad práce s generálním ředitelstvím v Praze + krajské pobočky + kontaktní pracoviště
- Programy realizace APZ na rok 2011 – podpora osob, kteří byly v evidenci déle jak 5 měsíců
- Podpora zaměstnavatelů formou investičních pobídek
- Příspěvek na podporu osob se zdravotním postižením

Porovnání výdajů na státní politiku zaměstnanosti (SPZ) v letech 2010 a 2011

tab.č.24

	2010		2011		rozdíl 2011-2010	Index 11/10
	v tis. Kč	Podíl na HDP v % *)	v tis. Kč	Podíl na HDP v % *)		
Výdaje na SPZ ze SR	22 736 413	0,62	17 836 581	0,47	-4 899 832	78,4
V tom:						
<i>Pasivní politika zaměstnanosti (PPZ)</i>	13 354 778	0,36	10 349 149	0,27	-3 005 629	77,5
Podíl PPZ na SPZ v %	58,7	x	58,0	x		x
<i>Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)</i>	6 171 493	0,17	3 815 885	0,10	-2 355 608	61,8
Podíl APZ na SPZ v %	27,1	x	21,4	x		x
<i>z toho financování projektů ESF</i>	4 175 475	0,11	2 156 744	0,06	-2 018 732	51,7
<i>Podíl APZ-ESF na SPZ v %</i>	18,4	x	12,1	x		x
<i>Podpora zaměstnávání OZP - příspěvek dle §78 ZoZ</i>	2 712 304	0,07	3 282 404	0,09	570 101	121,0
Podíl podpory zaměstnávání OZP v %	11,9	x	18,4	x		x
<i>Insolvence</i>	497 837	0,01	389 142	0,01	-108 696	78,2
Podíl insolvence na SPZ v %	2,2	x	2,2	x		x

*) Údaje o HDP - zdroj ČSÚ

Děkuji za pozornost 😊