

SLUŽBY ZAMĚSTNANOSTI A PRÁCE S NEZAMĚSTNANÝMI

Téma:

Veřejné služby zaměstnanosti



FSS MU Brno, 2008

Struktura tématu

1. Veřejné služby zaměstnanosti, jejich význam a funkce

(Zprostředkování zaměstnání - Řízení a realizace programů AP TP -
Administrace a výplata dávek v nezaměstnanosti)

2. Veřejné služby zaměstnanosti v ČR – institucionální uspořádání, personální zabezpečení

(Vzdělanostní struktura zaměstnanců, kapacita k plnění úkolů PES)

3. Současné trendy ve vývoji veřejných služeb zaměstnanosti v zemích EU

(Kontraktování - Vouchery)



AD1. Veřejné služby zaměstnanosti (PES), jejich význam a funkce

= veřejné instituce zabývající se konkrétními problémy TP

= administrativní systémy zabezpečující realizaci politických cílů v oblasti TP :

(a) řízené přímo vládou, ministerstvem (VB, Francie)

(b) mající správní autonomii veřejné organizace fungující na tripartitním základě (Belgie, Švýcarsko, Německo, Rakousko)



Funkce PES

v evropských systémech politiky TP

1. Zprostředkování zaměstnání
2. Řízení a realizace programů AP TP
3. Administrace a výplata dávek v nezaměstnanosti



- ad1) Zprostředkování zaměstnání *Využívané metody/postupy ke zprostředkování zaměstnání*

- Registrace volných pracovních míst a spolupráce se zaměstnavateli
- Poskytování informací o možnostech získání zaměstnání pro zájemce a uchazeče o zaměstnání
- Sledování a hodnocení ukazatelů výkonu v rámci zprostředkování



Registrace VPM a spolupráce se zaměstnavateli

V EU průměrně hlášeno 10-50% volných míst, v ČR jen 1/3 všech volných míst (podobně jako v Rakousku)

- Povinné hlášení VPM (*Švédsko, Norsko, Belgie*), *neexistují sankce*
- Nepovinné hlášení VPM (*Rakousko, Německo, Irsko, Portugalsko*), *zlepšovat vztah pracovníků PES a zaměstnavatelů*

Monitoring zaměstnavatelů

přímý kontakt se zaměstnavatelem:

- zjistit situaci a upřesnit potřeby zaměstnavatelů na regionálním trhu práce
- informovat zaměstnavatele o službách UP
- podpořit či povzbudit zaměstnavatele při ohlašování nabídek volných pracovních míst
- přímo vyhledávat pracovní místa u zaměstnavatelů (job acquisition) + hledat místa pro specifické skupiny uchazečů



Metody poskytování informací a poradenství pro uchazeče a zájemce o zaměstnání

1. Matching
2. Individuální poradenství – individuální akční plány, samoobslužné poradenství
3. Profiling, early assesment – včasná identifikace rizika dlouhodobé nezaměstnanosti u konkrétních osob
4. Skupinové poradenství – kolektivní semináře, job kluby, centra profesní rehabilitace



Matching

- srovnání specifikací pracovního místa se vzděláním, pracovními zkušenostmi a osobními charakteristikami registrovaných uchazečů o práci
- Otevřené seznamy VPM (požadavky na VPM + kontakt veřejně přístupné)
- Uzavřené seznamy VPM (tzv. aktivní matching, veškeré údaje má k dispozici pouze pracovník UP)
- Polootevřené seznamy VPM (pouze požadavky na VPM, kontakt poskytne pracovník UP)

Individuální poradenství

- Nalézt vhodné pracovní uplatnění, které odpovídá kvalifikačním, věkovým, rodinným i zdravotním charakteristikám uchazeče
- Individuální akční plány – písemná dohoda mezi uchazečem a zprostředkovatelem o společné snaze aktivně hledat zaměstnání (u osob do 25 let povinná do 6 měsíců evidence, u dospělých do 12 měsíců evidence)
- Samoobslužné poradenství – řada klientů je schopna si informace o VPM zajistit sama (nástěnky, samoobslužné infoboxy, lokální masmédia, letáky, brožury)

Profiling

- systematický postup identifikace rizika dlouhodobé nezaměstnanosti (faktory TP, individuální sociodemografické charakteristiky, osobnostní charakteristiky)
- formální procedura, která pomáhá při rozhodování o tom, komu, kdy a jakou preventivní intervenci nabídnout
- např. Worker Profiling and Re-employment Services v USA, Kansmeter v Nizozemí, v ČR bez formální báze

Kdy uplatnit?

- čím později, tím přesnější identifikace a menší pravděpodobnost chybné klasifikace
- čím později, tím později bude zahájena potřebná intervence
- uplatněn při vstupu do registru X s časovým odstupem 3-6 měsíců X periodické opakování X zopakování v okamžiku změny klientovy situace

Profiling

- Profiling založený na posudku (judgment-based profiling) – úředník odhaduje riziko, hodnotí silné a slabé stránky konkrétního klienta (standardizováno)
- Profiling založený na modelu (model-based profiling) – modelování rizika dlouhodobé nezaměstnanosti na základě dat o osobách dlouhodobě nezaměstnaných
- Dvoustupňový typ profilingu – nejprve riziko stanoveno na základě modelu, později upraveno dle posouzení silných a slabých stránek jednotlivce

Skupinové poradenství

- Job kluby a skupinová setkání zejména pro osoby obtížně umístitelné na trhu práce
- Zlepšování schopností hledat práci
- Zvyšování motivace pro udržení kontaktu s trhem práce



Sledování a hodnocení ukazatelů výkonu

- Cíl: zvýšit administrativní výkonnost v PES a ve veřejném sektoru obecně
- Počet hlášených VPM
- Rychlost obsazování VPM
- Rychlost vyřízení nových žádostí o dávky
- Podíl skupin se specifickými handicapy na celkovém počtu umístěných
- Počet návštěv u lokálních zaměstnavatelů
- Míra umístění osob, které ukončily program AP TP



- ad2) Řízení a realizace programů AP TP

Klasifikace programů dle OECD:

- Veřejné služby zaměstnanosti (poradenství, zprostředkování, poskytování informací)
- Opatření pro handicapované (standardní nástroje – mzdové dotace, pracovní výcvik + speciální programy pro pracovní a sociální integraci)
- Opatření pro mládež (opatření pro nezaměstnanou a znevýhodněnou mládež, podpora pracovního výcviku)

- ad2) Řízení a realizace programů AP TP

- Programy na podporu nových pracovních míst (ve veřejném sektoru – dlouhodobě nezaměstnaní a lidé s kumulací handicapů, v soukromém sektoru – mzdové příspěvky nebo daňové úlevy pro zaměstnavatele, při sebezaměstnávání – pokračování ve výplatě dávek, příspěvek, poradenství)
- Výcvik a vzdělávání (pracovní příprava k novému zaměstnání, výcvik ve způsobech hledání práce, doplnění základních vědomostí)



T a b u l k a Nezaměstnanost a opatření aktivní politiky na pracovním trhu ve vybraných zemích v roce 2004

míra nezaměstnanosti v r. 2004	ČR	(8.3)	Fin.	(8.9)	Něm.	(9.5)	Itálie	(8.0)	Port.	(6.7)
výdaje a účastníci	V	Ú	V	Ú	V	Ú	V	Ú	V	Ú
Veřejné služby zaměstnanosti (zprostředkování, dávky)	0.12		0.16		0.28				0.13	
Pracovní výcvik- rekvalifikace	0.02	0.86	0.36	4.96	0.40	4.58	0.22		0.29	1.24
Náborové a zaměstnanecké pobídky	-	-	0.19	1.80	0.11	1.46	0.36		0.16	n.ú.
Integrace zdrav. znevýhodněných	0.01	0.03	0.10	1.06	0.15	0.40	0.01		0.06	0.25
Přímá tvorba míst	0.08	0.92	0.09	0.98	0.12	0.70	0.03		0.04	0.65
Podpora sebezaměstnávání	0.01	0.06	0.01	0.15	0.08	0.40	0.05			0.03
Aktivní opatření celkem	0.23		1.05		1.14				0.67	
Aktivní opatření bez zprostř. a admin. dávek	0.11	1.87	0.91	8.94	0.86	7.54	0.65	n.ú.	0.54	(1.17)
Podpora příjmu mimo zaměstnání	0.27	9.11	1.07	12.44	2.28	21.10	0.51	n.ú.	1.11	n.ú.

Vysvětlivky:

V závorce vedle názvu země uvedena míra nezaměstnanosti za rok 2004. V - výdaje jako procento HDP. Ú - účastníci (inflow) za období jednoho roku.

Údaje o APZ za Finsko, Německo, Itálii, Portugalsko - rok 2003, ČR - rok 2004

Pramen : OECD Employment Outlook 2005, upraveno

T a b u l k a Struktura výdajů na jednotlivá opatření aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2002 ve vybraných zemích

Země	Služby zaměstnanosti		Pracovní výcviky		Opatření pro mladé		Tvorba pracovních míst		Opatření pro zdrav. postižené	
	výdaje	%	výdaje	%	výdaje	%	výdaje	%	výdaje	%
Rakousko	0,14	26,4	0,21	39,6	0,02	3,8	0,10	18,9	0,06	11,3
Belgie	0,21	16,8	0,30	24,0	0,01	0,8	0,60	48,0	0,13	10,4
Německo	0,23	19,5	0,32	27,1	0,10	8,5	0,22	18,6	0,30	25,4
Dánsko ¹	0,12	7,6	0,86	54,4	0,10	6,3	0,17	10,8	0,34	21,5
Řecko ²	0,06	13,0	0,21	45,7	0,10	21,7	0,08	17,4	0,01	2,2
Španělsko	0,09	10,3	0,22	25,3	0,06	6,9	0,45	51,7	0,03	3,4
Finsko	0,12	11,9	0,30	29,7	0,17	16,8	0,33	32,7	0,08	7,9
Francie	0,18	14,4	0,23	18,4	0,40	32,0	0,35	28,0	0,09	7,2
Irsko ³	0,24	21,1	0,15	13,2	0,18	15,8	0,53	46,5	0,03	2,6
Itálie	-	-	0,05	8,8	0,20	35,1	0,32	56,1	-	-
Nizozemí	0,28	15,1	0,60	32,4	0,04	2,2	0,33	17,8	0,59	31,9
Portugalsko ¹	0,11	18,0	0,15	24,6	0,22	36,1	0,09	14,8	0,04	6,6
Švédsko	0,37	26,4	0,29	20,7	0,02	1,4	0,21	15,0	0,50	35,7
V. Británie ⁴	0,17	45,9	0,02	5,4	0,13	35,1	0,03	8,1	0,02	5,4
Švýcarsko	0,11	20,8	0,13	24,5	0,01	1,9	0,13	24,5	0,15	28,3
Norsko	0,13	13,4	0,05	5,2	0,01	1,0	0,01	1,0	0,67	69,1
Česká rep.	0,07	38,9	0,02	11,1	0,02	11,1	0,06	33,3	0,01	5,6
Slovensko	0,15	32,6	0,04	8,7	0,01	2,2	0,21	45,7	0,04	8,7
Maďarsko	0,12	23,1	0,06	11,5	-	-	0,34	65,4	-	-
Polsko	-	-	0,01	-	0,07	-	0,03	-	-	-

¹ = údaje za rok 2000 - ² = údaje za rok 1998 - ³ = údaje za rok 2001 - ⁴ = údaje za období 2002-2003 - výdaje = výdaje na konkrétní opatření APZ jako % HDP- % = podíl výdajů na konkrétní opatření APZ z celkové výše výdajů na všechna opatření APZ.
Zdroj: OECD Employment Outlook 2004. Statistical Annex.

Hodnocení úspěšnosti programů APZ jako základní kritérium naplňování cílů PES

Hodnocení měří nejčastěji:

- Dopad účasti v programech na výsledek vyjádřený zaměstnáním účastníka a jeho výdělkem (programy odborného výcviku a pomoci při hledání pracovního místa --- zvyšují „efektivní nabídku“ pracovní síly)
- Čistý účinek programů, které mají výslovný cíl zvýšit počet pracovních míst (efekt mrtvé váhy – zda by pracovní místa nebyla vytvořena i bez programu AP, vytlačení, substituce – zda dotovaná pracovní místa nevytlačila stávající pracovní místa nebo nevznikla jako jejich náhrada)

Co ovlivňuje úspěšnou realizaci programů politiky TP prováděnou PES?

- situace na regionálním/lokálním trhu práce (rozsah a příčiny nezaměstnanosti, chování nezaměstnaných, stav a vývoj zaměstnanosti a tvorby pracovních míst, role soukromých zprostředkovatelů práce)
- vnější společensko ekonomické a politické podmínky (celková hospodářská situace země, cíle a nástroje hospodářské politiky, ostatní politiky, veřejnost – legitimita programů, role institucí územní samosprávy)
- vnitřní institucionální podmínky veřejných programů na trhu práce (formy a rozsah financování programů, způsoby rozhodování v rámci institucí PES, kvalita a kapacita personálního zabezpečení programů, pracovní postoje pracovníků PES a realizátorů programů)

- ad3) Administrace a výplata dávek

- Štědré podpory – Skandinávie (60-90% předchozího výdělku, až 5 let)
- Nepříliš štědré podpory – ČR (50%, 40% předchozí mzdy = 4.700 Kč v roce 2005 = 20% průměrné hrubé měsíční mzdy – podobně v Polsku a Británii, avšak „flat rate“, 6-9-12 měsíců)
- Štědré podpory – nemotivují k aktivnímu hledání zaměstnání (past nezaměstnanosti) X usnadňují pracovní mobilitu a jsou prevencí chudoby a sociálního vyloučení

Základní prvky nastavení systémů kompenzace příjmů v nezaměstnanosti a jejich podoba v ČR

	Parametr	Charakteristika	Podoba v ČR
Podmínky vedoucí k získání nároku na dávku v nezaměstnanosti	Účast na pojištění	Přiznání dávky je podmíněno určitou dobou dřívějšího zaměstnání (jde tedy o dobu, po kterou musí být uchazeč zaměstnán před ztrátou zaměstnání)	12 měsíců v posledních 3 letech (to platí od 1.10.2004 podle nového Zákona o zaměstnanosti i u absolventů škol) a 6 měsíců od předchozí nezaměstnanosti
	Podmínky vzniku nároku	Nezaviněnost ztráty zaměstnání	Zvažuje se, zda uchazeč nedostal výpověď ze zaměstnání či s ním nebyl zrušen pracovní poměr pro porušení pracovní kázně, nebo zda nešlo o opakované rozvázání pracovního poměru z vlastního rozhodnutí uchazeče v posledních 3 měsících před registrací na ÚP
	Podmínky udržení nároku	Spolupráce s úřadem práce, přijetí vhodného zaměstnání (event. programu APZ)	Je nutná pravidelná spolupráce s pracovníky ÚP, uchazeč musí přijmout vhodné pracovní místo (přihlíží se ale ke zdravotnímu stavu, péči o děti a rodinným poměrům, případně ke kvalifikaci uchazeče)
	Ztráta nároku	Zda dochází k dočasné nebo trvalé ztrátě nároku na získání dávky v případě odmítnutí zaměstnání (event. programu APZ) nebo při porušení spolupráce s ÚP (buď jednorázovému nebo opakovanému)	Při odmítnutí zaměstnání (programu APZ) nebo při porušení spolupráce s ÚP může být uchazeč vyloučen na 3 měsíce z evidence nezaměstnaných (ztrácí nárok na podporu v nezaměstnanosti)
	Zajištění po vypršení nároku	Pomoc v nezaměstnanosti, státní sociální pomoc	Po vypršení nároku přechází uchazeč na tzv. sociální pomoc, kde jsou mu vypláceny dávky do výše životního minima (testování majetku)

Základní prvky nastavení systémů kompenzace příjmů v nezaměstnanosti a jejich podoba v ČR

	Parametr	Charakteristika	Podoba v ČR
Vlastní podmínky poskytování dávky v nezaměstnanosti	Čekací období	Období před první výplatou dávky v nezaměstnanosti (v tomto období se čeká, zda si uchazeč nenajde zaměstnání sám)	7 dní
	Výše dávky	Výše dávky v relaci k předchozí mzdě uchazeče (tzv. poměr náhrady), určení minimální a maximální výše dávky	Běžně: 50 % průměrné čisté mzdy (1.-3. měsíc) 45 % průměrné čisté mzdy (4.-6. měsíc) 60 % průměrné čisté mzdy (po dobu rekvalifikace) Maximum – 2,5 násobek ŽM Minimum – není dána hranice
	Doba trvání nároku	Doba výplaty dávky v nezaměstnanosti	Běžně: 6 měsíců Osoby 50-55 let (s minimální dobou účasti na pojištění 25 let): 9 měsíců Osoby nad 55 let (s minimální dobou účasti na pojištění 30 let): 12 měsíců

System organizování výplaty dávek v nezaměstnanosti v rámci PES

Dávky v nezaměstnanosti se poskytují a administrují na úřadech práce (*Německo, Rakousko*): klade nároky na čas a personál, image služeb pouze pro nezaměstnané, omezuje zneužívání systému dávek, umožňuje využít dávky při tvorbě dotovaných míst

- Výplata dávek je institucionálně oddělená od PES (*Švédsko, Dánsko, Finsko, Irsko, Portugalsko, Řecko, Belgie, Nizozemí*): riziko nedostatečné komunikace mezi úřady, UP nemá sankce při neaktivitě uchazeče, umožňuje lepší specializaci pracovníků na konkrétní činnosti

AD2. PES v ČR

Správa služeb zaměstnanosti (MPSV):

odbory:

- trhu práce
- poradenství a zprostředkování
- financování služeb zaměstnanosti
- metodiky správního řízení

úkoly:

- zabezpečení APZ i PPZ
- tvorba strategie v oblasti politiky TP a její koordinace s ostatními veřejnými politikami
- příprava a řízení implementace programových nástrojů a opatření
- monitorování a vyhodnocování situace na pracovním

77 regionálních úřadů práce



Úřady práce v ČR

- „okresní“ UP (77)
- pověřené UP (14)
- Sledují a hodnotí stav na regionálním trhu práce
- Zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti v regionu
- Poskytují občanům a zaměstnavatelům služby související se zaměstnaností (poradenství, zprostředkování)
- Nabízejí programy aktivní politiky TP
- Administrují a vyplácejí dávky v nezaměstnanosti a dávky SSP

Personální zabezpečení PES v ČR

- na 77 UP cca 5000 zaměstnanců – nadměrné pracovní zatížení pracovníků UP zejména v regionech s vyšší mírou nezaměstnanosti
- hrubý ukazatel poměru počtu nezaměstnaných na počet všech zaměstnanců UP v ČR = cca 102 – ČR má 2,5x větší počet klientů na 1 pracovníka UP než např. Německo (cca 51) nebo Rakousko (cca 41)
- čistý ukazatel poměru počtu nezaměstnaných na počet zaměstnanců UP, kteří jsou v přímém kontaktu s nezaměstnanými = 236 klientů na 1 pracovníka v přímém kontaktu
- v ČR významně vyšší podíl žen v rámci UP (dáno charakterem práce nebo cílenou personální politikou?)
- struktura pracovníků podle vzdělání příznivá s ohledem na jeho dosaženou úroveň (90% pracovníků se SŠ a VŠ), nikoliv však na obsah (nutná změna personální politiky, systém profesního vzdělávání nejednotný a nepovinný)

T a b u l k a Poměr mezi počtem nezaměstnaných na zaměstnance úřadů práce v přímém kontaktu s nimi v kandidátských zemích EU* v roce 2002

CR	BUL	CYP	EST	HUN	LAT	LIT	MAL	POL	ROM	SR	SLO	EU15
236	214	203	228	286	300	360	n.a.	n.a.	182	100	118	212

* BUL= Bulharsko, CYP= Kypr, CR= Česká republika, EST= Estonsko, HUN= Maďarsko, LAT= Lotyšsko, LIT= Litva, MAL= Malta, POL= Polsko, ROM= Rumunsko, SR= Slovenská republika, SLO= Chorvatsko,

EU15= Evropská unie

Pramen: Communication from the commission (2003)



T a b u l k a Pracovníci UP podle pohlaví ve vybraných zemích Evropy v %

	ČR	Německo	Velká Británie
Ženy	79,4	66,9	61,3
Muži	20,6	33,1	38,7
Celkem (N)	5 067	86 815	32 280

Prameny: MPSV k 30.9.2003, Annual Report 2001 JobCenter-ERO, Bundesanstalt fuer Arbeit Bericht 2002

T a b u l k a Pracovníci UP v ČR podle nejvyššího dosaženého stupně vzdělání

	N	%
Základní vzdělání	115	2,3
Střední vzdělání bez M	188	3,7
Střední vzdělání s M.	3618	71,4
Vyšší vzdělání (DiS)	140	2,8
Vysokoškolské vzdělání	1006	19,9
Celkem	5067	100,0

Pramen: MPSV k 30.9. 2003



AD3. Současné trendy ve vývoji PES V EU

Snaha zavádět a rozšiřovat tržní mechanismus do nabídky služeb souvisejících se zaměstnaností

- Kontrahování služeb
- „Vouchers“



Kontrahování služeb

- PES uzavírá kontrakt se soukromou institucí o tvorbě a realizaci programů (zejména výcvikových a vzdělávacích)
- Výhody: nižší náklady na poskytování programů, lepší cílenost programů na potřeby účastníků, lepší možnost následně umísťovat účastníky
- Nevýhody: nižší náklady mohou snižovat kvalitu programů



Vouchery

- Poukázka pro nezaměstnaného, s níž odchází na „trh se službami vedoucími k získání zaměstnání“
- Na rozdíl od kontrahování zde jako aktivní „nakupovatel“ služby vystupuje sám nezaměstnaný klient
- Podmínka: nezaměstnaní musí mít přístup k informacím, které potřebují k volbě služby a motivaci k hledání zaměstnání