

# **Aktivní politika pracovního trhu – zásady a typy opatření**

---

**Politika zaměstnanosti a  
pracovního trhu**

Přednáška č. 7

# Workfare

---

- ❑ Dva základní charakteristické rysy: Pracovní náplň, dávku si musí odpracovat; donucení, riziko ztráty sociální dávky nebo její redukce, „nové nabídky“, jež nelze odmítnout, nedobrovolný charakter.
  - ❑ Pracovní požadavky jsou nejčastěji kladeny na příjemce dávek sociální pomoci (nemají nárok na dávky z pojištění) dlouhodobě nezaměstnané a mladé.
  - ❑ Propojuje politiku trhu práce se systémem sociální pomoci.
-

# Workfare

---

- ❑ Příklad: francouzský systém – mladí do 25 let nemají nárok ani na dávky sociální pomoci, důvodem je obava z rozvoje kultury závislosti.
  - ❑ Workfare interpretován také jako prevence sociální exkluze. V centru pozornosti stojí strukturální příčiny vyloučení a snaha o překonání strukturálních bariér prostřednictvím rozvoje lidského kapitálu.
  - ❑ Dalším účelem je redukce sociálních výdajů, test ochoty pracovat.
-

# Zaměstnatelnost

---

- Zvýšení zaměstnatelnosti je jedním z klíčových cílů deklarovaných Evropskou strategií zaměstnanosti.
  - Sirovátka (2003) v obecné rovině ztotožňuje zaměstnatelnost s „capabilities“ (schopnostmi) ve významu, které jim přikládá Sen. *„Tyto schopnosti jsou důsledkem interakce individuálních charakteristik na straně pracovní síly (lidský kapitál a sociální kapitál) a na straně institucionálních struktur, jež vymezují příležitosti na trhu práce, resp. přístup k němu. Jsou předpokladem k uskutečnění schopností a životních plánů. Tyto plány zahrnují v oblasti práce celou řadu hledisek: stabilitu zaměstnání a příjmu, zajímavost práce a sebeuplatnění, vyhlídky na postup a další vzdělávání, sociální status a uznání, sebeúctu a autonomii.“*
-

# Zaměstnatelnost

---

- Tři nejvýznamnější pojetí zaměstnatelnosti:
  - **„zaměstnatelnost jako výkon na pracovním trhu“**, interakce tří pravděpodobností (pro určité časové období): pravděpodobnost získání zaměstnání, pravděpodobná délka trvání tohoto zaměstnání a pravděpodobný příjem.
  - **„iniciativní zaměstnatelnost“**, věnuje pozornost schopnosti jednotlivce akumulovat lidský a sociální kapitál, vnímáno jako „prodejnost“.
  - **„interaktivní zaměstnatelnost“**, zaměstnatelnost jako relativní schopnost jednotlivce získat smysluplné zaměstnání v interakci mezi osobními charakteristikami a trhem práce. (Gazier, 2001)
-

# Zaměstnatelnost

---

- Pro potřeby politiky trhu práce bývá za nejdůležitější dimenzi zaměstnatelnosti považována **schopnost získat zaměstnání na regulárním pracovním trhu**. Odhad zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání (tzv. profiling) pak slouží k **identifikaci cílové skupiny**, tj. osob zvýšeně ohrožených nezaměstnaností, pro jejich včasné zařazení do programů APZ. Očekává se, že se takový postup zprostředkovaně promítá do **efektivnosti APZ** (identifikace ohrožených skupin omezuje např. efekt mrtvé váhy) a do úspory výdajů na politiku zaměstnanosti
-

# Kvalita práce

---

- Dominantním diskurzem je diskurz sociálního začlenění, vytlačuje postupně diskurz chudoby. Začlenění na pracovní trh je vnímáno jako nejlepší ochrana před sociálním vyloučením, a to jednak vzhledem k ochraně proti chudobě (zajištění pravidelného příjmu), tak také vzhledem k dalším pozitivním psychosociálním efektům práce.
  - Zaměstnání má však skutečný začleňující charakter pouze dosahuje-li určité kvality.
-

# Kvalita práce

---

- Od kvality zaměstnání se odvíjí příležitosti, které zaměstnání nabízí v oblasti sociální participace.
- Kvalita zaměstnání je pojímána velmi komplexně. Evropské směrnice z roku 2003:

*„[...] multidimenzionální koncept vztahující se jak k charakteristikám pracovního místa, tak k širšímu pracovnímu trhu. Zahrnuje skutečnou kvalitu práce, dovednosti, celoživotní vzdělávání a kariérní rozvoj, rovnost mezi pohlavími, zdraví a bezpečnost v práci, flexibilitu a zabezpečení, začlenění a přístup k pracovnímu trhu, organizaci práce a rovnováhu mezi prací a soukromým životem, sociální dialog a zapojení pracovníků, diverzitu a nediskriminaci a celkový pracovní výkon“.*

---



# Kvalita práce

---

- **Významné složky kvality práce** tvoří:
    - Přístup ke vzdělávání, pracovnímu výcviku a osobnostnímu rozvoji
    - Bezpečnost práce a ochrana před zdravotními riziky
    - Organizace práce a pracovní doba
    - Finanční ohodnocení (ochrana před chudobou)
    - Stabilita, jistota zaměstnání (security)
  - **Přístup ke vzdělávání:** přizpůsobení se novým požadavkům, růst produktivity práce, konkurenceschopnosti, riziko ztráty schopnosti učit se, nízký efekt rekvalifikací. Rozdíly v přístupu mezi kategoriemi pracovníků.
-

# Aktivní politika pracovního trhu – zásady a typy opatření

---

- Klasifikace OECD rozlišuje čtyři základní opatření aktivní politiky trhu práce:
    - (1) Veřejné služby zaměstnanosti
    - (2) Pracovní výcvik a vzdělávání
    - (3) Tvorba nových pracovních míst
    - (4) Integrace zdravotně postižených
  
  - Často dochází k využívání více opatření současně a v různých kombinacích za účelem co nejlepší pomoci nezaměstnanému.
-

# Poradenství a služby zaměstnanosti

---

- Jde o snahu pomoci klientovi získat v krátké době vhodné zaměstnání. Poradce-zprostředkovatel nabízí vhodná pracovní místa, a pokud nejsou žádná k dispozici, může doporučit profesní výcvik za účelem přizpůsobení kvalifikace klienta požadavkům na pracovním trhu, případně může doporučit zařazení do jiného programu APZ.
  - Instituce veřejných služeb zaměstnanosti tedy poskytují poradenství, zprostředkování zaměstnání a většinou také financování a organizaci programů APZ.
-

# Poradenství a služby zaměstnanosti

---

- ❑ Základem jsou dostatečné a aktuální informace, jejich propojení.
  - ❑ Registr uchazečů o zaměstnání, registr volných pracovních míst, registr zaměstnavatelů.
  - ❑ Matching – srovnávání specifikací a charakteristik pracovního místa s charakteristikami nezaměstnaného, může se uskutečňovat s důrazem na jednu nebo druhou stranu.
-

# Poradenství a služby zaměstnanosti

---

- Povinnost hlásit volná pracovní místa není ve všech zemích a ochota a spolupráce zaměstnavatelů se také liší.
  - Důležitá je dobrá spolupráce mezi ÚP a zaměstnavateli, možnost lepší informovanosti, ochota přijímat specifické skupiny nezaměstnaných.
-

# Funkce poradenství při zprostředkování zaměstnání

---

- ❑ Zvládnutí životní situace: stimulace
  - ❑ Sladování nabídky s poptávkou: sladění kvalifikace a zkušeností nezaměstnaného s požadavky zaměstnavatelů.
  - ❑ Aktivace: nabídnout nezaměstnanému, pro kterého momentálně není vhodné místo smysluplnou aktivitu.
  - ❑ Prevence ztráty zaměstnání a prevence dlouhodobé nezaměstnanosti.
-

# Profiling

---

- ❑ Systematická identifikace rizika, kterému bude nezaměstnaný při jeho charakteristikách vystaven. Stanovení pravděpodobnosti dlouhodobé nezaměstnanosti, pravděpodobnost nelezení zaměstnání do 12 měsíců nebo pravděpodobnost vyčerpání nároku na podporu.
  - ❑ Kombinace profilingu založeném na posudku a porfilingu založeném na modelu.
-

# Příklad profilingu dle modelu

---

- Nizozemí: Kansmetr – měří vzdálenost nezaměstnaných od pracovního trhu na základě pravděpodobnosti, že získají zaměstnání do dvanácti měsíců s účastí na APZ a bez ní. Sledují se proměnné: věk, pohlaví, stupeň dosaženého vzdělání, délka pracovní zkušenosti a původ (zda je cizinec).
  - Nezaměstnaní jsou rozděleni do čtyř skupin: (1) osoby připravené k integraci na pracovní trh; (2) osoby které potřebují kratší program APZ; (3) osoby, které potřebují delší program APZ, (4) osoby, které musí nejprve vyřešit jiné problémy.
-



# Fáze poradenského procesu při zprostředkování práce

---

- ❑ Zařazení nezaměstnaného do registru;
  - ❑ Srovnání specifikací a charakteristik pracovního místa s charakteristikami nezaměstnaného, možnost automatického matchingu;
  - ❑ Klient přichází do kontaktu se zaměstnavatelem, zpětná vazba.
-

# Formy poradenství

---

- ❑ Individuální - registrace podmínkou pro výplatu dávek, vytvoření individuálního akčního plánu.
  - ❑ Skupinové poradenství - v podobě kolektivních seminářů, job-clubů, workschopů.
  - ❑ Samoobslužné poradenství - kořeny ve Švédsku, cílem šetřit čas poradců, nástěnky, počítače...
-

# Základní trendy v oblasti zprostředkování zaměstnání

---

- ❑ Decentralizace poskytování služeb, role lokálních podmínek na trhu práce, rozšířily se ale také možnosti hledání přes internet
  - ❑ Spolupráce s dalšími institucemi, networking
  - ❑ Nakupování služeb od jiných subjektů
  - ❑ Prevence
  - ❑ Holistický přístup
  - ❑ Cílenost na specifické skupiny nezam.
-

# Vzdělávání a pracovní výcvik

---

- ❑ Jeden z nejvýznamnějších nástrojů, z hlediska výdajů je na rekvalifikaci vydán největší podíl prostředků v rámci všech programů APZ asi ve třetině zemí OECD.
  - ❑ Důraz na vzdělávání a získávání praxe roste.
  - ❑ Nejedná se o drahé programy.
  - ❑ Největší podíl mezi programy APZ.
-

# Funkce a výběr účastníků

---

- ❑ Především nástroj strukturálního přizpůsobení nabídky práce. Jak pro nezaměstnané, tak pro ty, jimž hrozí propuštění.
  - ❑ Výběr participantů je většinou v rukou pracovníků ÚP, dilema zda umisťovat nejpotřebnější či nejuplatnitelnější (creaming-off efekt).
  - ❑ Dle výzkumů jsou častěji zařazováni mladší, vzdělanější a kvalifikovanější lidé.
-

# Formy programů pracovního výcviku a vzdělávání

---

- ❑ Specifické programy – zaměřeny na specifické dovednosti a znalosti potřebné pro výkon určitého povolání, rekvalifikace, vychází z poptávky na TP, někdy podmíněno příslibem zaměstnání.
  - ❑ Všeobecné – potřebné k výkonu celé škály povolání nebo pro hledání zaměstnání.
  - ❑ Výcvik a vzdělávání zaměřené na podnikatelské aktivity – učí se jak začít podnikat.
-

# Účinky vzdělávacích a pracovních programů

---

- ❑ Přímé účinky – najde si práci po absolvování programu.
  - ❑ Nepřímé účinky – vliv na kvalitu života, sociální začlenění, zaměstnatelnost.
  - ❑ Účinnost těchto programů na zaměstnanost není příliš vysoká.
  - ❑ Je nutné klást důraz na vzdělávání již na pracovišti, aby se uměli učit a dále vzdělávat.
-

# Základní trendy v oblasti pracovního výcviku a vzdělávání

---

- ❑ Decentralizace.
  - ❑ Oddělení poskytování a financování.
  - ❑ Trend k modulové konstrukci pracovních výcviků – absolvování více kratších navazujících kurzů.
-



# Situace v ČR

---

- Rekvalifikace nejvýznamnějším prvkem APZ, levný a velmi využívaný (okolo 50% všech účastníků APZ).
  - Jsou upřednostňovány krátkodobé rekvalifikace (1 měsíc,  $\frac{3}{4}$  všech rekvalifikací jsou kratší než tři měsíce), často volena kombinace několika rekval.
  - Často ale směřováno k lépe uplatnitelným uchazečům, málo lidí starších, zdravotně postižených a nekvalifikovaných.
-

# Podpora vzniku nových pracovních míst

---

- Lze rozdělit do tří kategorií:
    - (1) Vytváření pracovních míst ve veřejném sektoru
    - (2) podpora pracovních míst v soukromém sektoru
    - (3) podpora nezaměstnaných, kteří se rozhodnou podnikat
-

# Vytváření pracovních míst ve veřejném sektoru

---

- ❑ Přímá tvorba nových míst pro nezaměstnané, jedna z historicky nejstarších forem řešení nezaměstnanosti (sloužilo také k ekonomickému oživení).
  - ❑ Veřejně prospěšné práce
  - ❑ Přímý účinek na zaměstnanost je nízký, ústup od těchto programů, vnímáno jako poslední možnost.
  - ❑ Kladný účinek na rozvoj infrastruktury a sociální začlenění, riziko uzamčení či kolotočový efekt.
-

# Situace v ČR

---

- ❑ Veřejně prospěšné práce
  - ❑ Maximálně po dobu 12 měsíců, ale i opakovaně.
  - ❑ ÚP může poskytnout dotaci až do výše skutečných nákladů včetně odvodů na zdravotní a sociální pojištění.
  - ❑ Využívá se především pro dlouhodobě nezaměstnané a více ve venkovských oblastech.
  - ❑ Důraz hlavně v první pol. 90. let, 1997 40% nákladů na APZ, 2004 už jen 19%. Podíl účastníků klesá od roku 2000.
-

# Podpora zaměstnávání v soukromém sektoru

---

- Pro nezaměstnané – podoba mzdové dotace či daňové úlevy, cílena hlavně na dlouhodobě nezaměstnané či starší a mladé. Podmínkou bývá zachování místa po určitou dobu, a také to, že nevznikne na úkor propuštění.
  - V ČR se jedná většinou o společensky účelná pracovní místa, finanční příspěvek dle míry nezaměstnanosti v okrese. Z hlediska výdajů i počtu účastníků významné.
-

# Podpora vzniku nových pracovních míst obecně

---

- Cíle Evropské strategie zaměstnanosti se vztahují primárně k růstu zaměstnanosti, mnoho investiční pobídek pro domácí i zahraniční investory (např. daňové prázdny), podíl těchto výdajů každoročně roste.
-

# Podpora začínajícím podnikatelům

---

- Podpora rozvoje podnikání – usnadnění zakládání nových podnikatelských aktivit (očekává se vznik nových pracovních míst), snižování administrativní zátěže, zlepšování přístupu k finančním zdrojům, informační a poradenské zázemí.
  - Pro nezaměstnané podpora sebezaměstnávání, jednorázové příspěvky, půjčky či pokračování ve výplatě dávek.
  - Opět lépe zaměstnatelní nezaměstnaní.
-

# Programy pro zdravotně postižené

---

- Kdo je zdravotně postižený – osoba se zdravotním postižením dle zákona o zaměstnanosti. Zhruba šest procent populace, ale ve skutečnosti až deset, ne všichni jsou zachyceni statistikou.
  - Jejich nezaměstnanost je velmi vysoká (až 40%), stejně jako ekonomická neaktivita (až 75%).
  - Kumulace handicapů, nedostatečné vzdělání, kvalifikace, praxe, vysoký věk..
  - Hůře jsou na tom ženy, i přes vysokou neaktivitu.
-



# Nové trendy v přístupu ke zdravotnímu postižení

---

- ❑ Antidiskriminační legislativa.
- ❑ Kvalita zaměstnání.
- ❑ Zdravotní, pracovní a sociální rehabilitace.
- ❑ Odstranění fyzických bariér.
- ❑ Informovanost veřejnosti, zdravotně postižených i zaměstnavatelů.
- ❑ Přístup orientovaný na individuální potřeby OZP.
- ❑ Ústup od vytváření specifických programů, které mohou posilovat segregaci.
- ❑ Posun důrazu od disability k ability.
- ❑ Prevence vzniku zdravotního postižení.

# Nástroje

---

## □ Směrování:

- Ke zdravotně postiženým s cílem zvýšení jejich zaměstnanosti.
  - Na zaměstnavatele s cílem kompenzovat náklady spojené se zaměstnáváním OZP (finanční granty, mzdové dotace, snížení povinných odvodů, personální podpora atd.).
  - K celkové podpoře zdravotně postižených na trhu práce (antidiskriminační legislativa, zvyšování povědomí, kodexy...).
-

# Tvorba pracovních míst

---

- ❑ Chráněná pracovní místa a chráněné dílny (nad 60% zaměstnanců se zdravotním postižením).
  - ❑ Malý vliv na zaměstnanost, určeno pro nejvíce znevýhodněné. Může mít význam pro kvalitu života, riziko segregace.
  - ❑ Podpora formou příspěvků na vytvoření nebo provoz, není nárokové.
  - ❑ Příspěvek pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více než 50% OZP, nárokový, měsíčně.
-

# Kvótní systémy

---

- Pozitivní diskriminace, povinné kvóty, problém je ve vynutitelnosti plnění stanovených kvót, nepřispívá to ani k dobrým vztahům mezi zaměstnavateli a službami zaměstnanosti, či na pracovištích.
  - V ČR zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 25 osob, musí zaměstnat 4% z celkového počtu zaměstnanců OZP. Náhradní plnění formou odběru výrobků či služeb nebo odvodem do státního rozpočtu.
-

# Vzdělávání a výcvik

---

- ❑ Klíčový nástroj integrace OZP na TP prostřednictvím přizpůsobení kvalifikační struktury pracovní síly požadavkům trhu.
  - ❑ Význam celoživotního vzdělání, větší začleňování do necílených výcvikových a vzdělávacích programů.
  - ❑ Zastoupení v rekvalifikačních programech pořád velmi nízké.
  - ❑ Podporované zaměstnávání – možnost delegovat na neziskové organizace, zaměřeno na OTP, dlouhodobá individuální péče. Málo vhodných míst, nesystematické financování.
-