

TRH PRÁCE A NEZAMĚŠTNANOST

Trh práce – trh specifický. Jeho specifika plynou z toho, že práce je funkcí pracovní síly, a je tudíž úzce svázána s osobností člověka.

Trh práce je v tržní ekonomice rozhodující v tom smyslu, kdy se od něj očekává, že jednak:

- zabezpečí ekonomiku potřebnými pracovními silami v požadované struktuře (oborové, profesní, věkové, vzdělaností, apod.), tzn. že umožní produkci statků a služeb.
- Zabezpečí zajištění pracovních sil odpovídajícími prostředky, především pracovními příjmy (význam má ale např. i zajištění určité sociální pozice, prestiže, seberealizace apod.), a to v míře, která odpovídá jejich podílu na produkci.

Tyto úkoly řeší trh práce současně. Stejně jako na jiných trzích stojí i zde nabídka práce a poptávka po ní ve vzájemné soutěži. Na trhu práce však zcela nefungují standardní tržní mechanismy vyrovnávající nabídku s poptávkou prostřednictvím ceny práce, tj. mzdy.

- Ti co práci prodávají (zaměstnanci) i ti, co práci kupují (zaměstnavatelé, firmy) uplatňují různé preference, nerozhodují se tedy pouze na základě ceny práce (mzdy), ale např. rizikovost práce, prestiž povolání, organizační dispozice apod.
- Citlivost mezd na změny v nabídce a poptávce po práci může být nižší – firmy si snaží udržet určitý kmenový počet kvalitních pracovníků do jejichž kvalifikace zpravidla také investují. Stejně tak zaměstnanci mají tendenci setrvat u firmy.
- Trh práce je segmentován – množství trhů práce. Segmentace vyplývá z rozdílnosti mezi lidmi (jejich dispozic, předpokladů) a pracovními místy (rozdílnost v jejich kvalifikační náročnosti) a jednak z územní alokace trhů práce. Segmentace trhu práce má za následek snížení vlivu konkurence na trhu práce a rozdíly ve mzdách různých profesních skupin pracovníků v různých územích.
- Na trhu práce se projevuje vliv kolektivního vyjednávání na mzdy. – odbory – usilují o vyšší mzdy, tedy o zvýšení ceny práce.
- Trh práce je také výrazně ovlivňován ze strany státu (zákonodárství, stanovení minimální mzdy, délka školní docházky,.....což významně ovlivňuje stranu nabídky práce.

Uvedené okolnosti mají za následek, že mzdy se stávají nepružnými. Tato nepružnost je spojována s nedobrovolnou nezaměstnaností. (Růst mezd poptávku po práci snižuje a zvyšuje nezaměstnanost).

Trh práce svým fungováním inklinuje k nerovnováze a k nezaměstnanosti – se všemi jejími negativními ekonomickými a sociálními dopady.

CHARAKTERISTIKA NEZAMĚŠTNANOSTI

Za nezaměstnané jsou zpravidla považováni ti, kteří aktivně práci hledají a jsou registrováni úřady práce. Tato jediná charakteristika není však postačující. Proto se konstruuje celá řada ukazatelů a specifických měř, jejichž smyslem je získávání dalších důležitých informací. (Definuje se např. míra dlouhodobé nezaměstnanosti, míra nezaměstnanosti v určitých věkových skupinách, mezi muži a ženami, míry konstruované podle úrovně vzdělání, profesní, podle odvětví, regionů, míry propuštěných z práce apod.

Nezaměstnanost - vyjadřuje aktuální počet osob

- schopných práce (vzhledem k věku, zdravotnímu stavu a osobní situaci),
- kteří aktuálně pracovat chtějí,
- ale přes svou snahu jsou v daný okamžik bez zaměstnání.

(viz definice Mezinárodního úřadu práce a zákona o zaměstnanosti č.1 /1991 Sb.)

ZAHRNUJÍ SE SEM LIDÉ, KTEŘÍ NEJSOU ZAMĚSTNANÍ, ALE PRÁCI AKTIVNĚ HLEDAJÍ NEBO ČEKAJÍ, AŽ SE BUDOU MOCI DO PRÁCE VRÁTIT. ABY MOHL BÝT ČLOVĚK POČÍTÁN MEZI NEZAMĚSTNANÉ, MUSÍ DĚLAT NĚCO VÍC, NEŽ JEN O PRÁCI PŘEMÝŠLET.

Typy nezaměstnanosti

- 1) Frikční – spojena s životním cyklem a s hledáním lepšího pracovního místa. Tato nezaměstnanost má přechodný charakter a je považována za dobrovolnou.
- 2) Strukturální – nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách v jednotlivých segmentech trhu práce. Některá odvětví, oblasti nebo profese, regiony apod. se rozvíjejí a poptávka po práci zde roste, zatímco jinde klesá a dochází k nezaměstnanosti.
- 3) Cyklická – souvisí s ekonomickým cyklem. Vzniká tehdy, je-li celková poptávka po práci nízká (nejde jen o pokles poptávky na některém segmentu trhu práce). Vzniká tedy v důsledku nedostatečné agregátní poptávky.

- A) **Dobrovolná** – část pracovních sil nechce při určitých mzdách pracovat (pracovní místa existují, ale není o ně při stávající tržní mzdové sazbě zájem) a nebo nechce pracovat vůbec (upřednostňuje volný čas, apod.)

jedinec sice nemá práci, ale ani ji nehledá, z různých důvodů pracovat nechce. Dobrovolně nezaměstnaní by mohli najít práci při tržní ceně, ale tato cena se jim zdá příliš nízká, a proto volí raději volný čas, případně při stávající mzdové sazbě upřednostňují studium. Dobrovolná nezaměstnanost může napomáhat maximalizaci čistého ekonomického blahobytu (NEW).

- B) **Nedobrovolná** – při daných mzdách existuje více pracovníků, kteří chtějí pracovat, než existuje pracovních míst. Tedy poptávka po práci je nižší než celková nabídka. Část pracovníků při běžné mzdové sazbě nenachází práci, je nedobrovolně nezaměstnaná.

- **Cyklická nezaměstnanost** – je spojena s průběhem ekonomického cyklu; během recese může dojít k nezaměstnanosti v souvislosti s poklesem odbytu a tedy i snížením výroby, která má nižší požadavky na počet pracovníků; ve špičce recese může vysoká nezaměstnanost vést k velkým ekonomickým ztrátám.
- **Sezónní nezaměstnanost** – pravidelně se opakující, je spojena s přírodním cyklem; některé obory mají sezónní charakter (práce v určitém ročním období) jako například zemědělství a stavebnictví.
- **Skrytá nezaměstnanost** – nezaměstnaní, kteří se neregistrují na úřadech práce, přestože zaměstnání nemají; například vdané ženy, nezaměstnaní mladiství, kteří rezignují na pracovní nabídky úřadu práce a preferují hledání neformálními cestami.
- **Neúplná zaměstnanost** – pracovníci, kteří musí přijmout práci na částečný úvazek nebo práci, která nevyužívá plně jejich schopnosti a kvalifikaci; jeden ze způsobů boje proti masové a dlouhodobé nezaměstnanosti.

Nepřavá nezaměstnanost – osoby, které jsou sice nezaměstnané, ale práci nehledají a snaží se využít nárok na podporu v nezaměstnanosti, často pracují nelegálně v šedé

Měření nezaměstnanosti¹

Míra nezaměstnanosti %způsobem vyjadřuje podíl nezaměstnaných (čitatel) na celkové pracovní síle (jmenovatel). Rozeznáváme dva druhy míry nezaměstnanosti:

1. **Míra registrované nezaměstnanosti** = počet nezaměstnaných registrovaných na úřadech práce a je zjišťována měsíčně (zjišťuje MPSV).
2. **Obecnou míru nezaměstnanosti** získanou **výběrovým šetření pracovních sil² (VŠPS)** dle mezinárodních definic, je analogický ukazatel zjišťovaný výběrovou metodou dotazováním v domácnostech, je standardizován Mezinárodní organizací práce (**ILO**)³ a využíván pro mezinárodní komparace. Je definován odlišně (nezaměstnaný není zaměstnán, aktivně hledá práci a je schopen nastoupit do 14 dní) a je zveřejňován s čtvrtletní periodicitou.

Rozdíly v úrovni ukazatelů vychází z rozdílné definice nezaměstnaného a odlišného způsobu výpočtu.

| |
|---|
| Vzorec pro 1.: $u = U / L \cdot 100 \%$ |
|---|

U ... nedobrovolně nezaměstnaní, hledající aktivně práci

L ... ekonomicky aktivní obyvatelstvo: L = zaměstnaní + nedobrovolně nezaměstnaní (U)

Specifické ukazatele nezaměstnanosti – slouží ke komparaci v menším měřítku.

- *U1 Míra dlouhodobé nezaměstnanosti* = %podíl nezaměstnaných déle 13 týdnů / ekonomicky aktivní obyvatelstvo
- *U2 Míra propuštěných z práce* = podíl těch, kteří aktuálně ztratili zaměstnání / ekonomicky aktivní obyvatelstvo (tzv. nová prevalence)
- *U5 Běžná míra nezaměstnanosti* = všichni nezaměstnaní za poslední 4 týdny, kteří se snažili najít práci / ekonomicky aktivní obyvatelstvo

V zemích Evropské unie jsou tyto ukazatele (je jich celkem 7) zjišťovány censem, v ČR-ČSÚ.

¹ Používáme tyto termíny: **Ekonomicky aktivní obyvatelstvo** = celková pracovní síla jsou všichni zaměstnaní (vykonávající placenou práci, momentálně z důvodu nemoci nepracující, ti kdo jsou na dovolené, případně ve stávce), ale také všichni nezaměstnaní aktivně hledající práci.

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo = studující, důchodci, v domácnosti nebo práci nehledají.

Zájemci o zaměstnání = ten kdo je v pracovní-právním vztahu, ale informuje se na úřadu práce o možnostech nového pracovního uplatnění, neboť chce zaměstnání změnit, nebo mu hrozí ztráta zaměstnání.

Uchazeč o zaměstnání = občan, který není v pracovním či obdobném vztahu ani není OSVČ, který se na úřadu práce uchází písemnou žádostí o zprostředkování zaměstnání.

² Šetření poskytuje informace o celkové nezaměstnanosti jejím charakteru, o struktuře nezaměstnaných z hlediska sociálního, profesního, kvalifikačního, délky trvání nezaměstnanosti aj. a to i v územním průřezu.

³ Od roku 2002 bude dotazník VŠPS pro Českou republiku plně harmonizován se standardem Eurostatu.

EKONOMICKÉ A SOCIÁLNÍ DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI

Ekonomické důsledky – jsou stručně řečeno spojeny s tím, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. Dochází k mrhání společenské práce živé i zvěčnělé. HDP je svou úrovní pod hodnotou potenciálního HDP.

Sociální důsledky – jsou spojeny s dopady faktu nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných a na společenský život.

- vliv na životní úroveň
- vliv na rodinu
- vliv na strukturaci a vnímání času
- vliv na fyzické a psychické zdraví.

ANALÝZA ZAMĚSTNANOSTI ČR A KOMPARACE JEJÍ STRUKTURY SE STÁTY EU

Výše míry zaměstnanosti, resp. míra nezaměstnanosti závisí jednak na poměru produktivity práce a růstu mezd v ekonomice, jednak na poměru minimální mzdy a životního minima ve společnosti (a odvozených sociálních dávek), ale také na úrovni zdanění práce, demografickém vývoji, mobilitě pracovní síly, rozvoji lidských zdrojů a v neposlední řadě na nástrojích a úspěšnosti (efektivitě) aktivní politiky zaměstnanosti v dané zemi.

Vývoj trhu práce v posledních letech je charakterizován snižující se zaměstnaností a zvyšující se nezaměstnaností především v důsledku těchto faktorů:

- vliv demografického vývoje,
- restrukturalizace ekonomiky na makro i mikro úrovni,
- privatizace podniků,
- zapojení národní ekonomiky do světového trhu,
- disparita mezi hospodářským cyklem v ČR a evropskými ekonomikami,
- nízká cena práce,
- demotivující nastavení systému sociálních dávek,
- vysoká daňová zátěž práce,
- nedostačující poptávka po pracovní síle nepokrývá nabídku, která se přelévá zejména do nezaměstnanosti a předčasných důchodů.

Počátkem 90. let došlo odchodem podstatné části tzv. pracujících důchodců do starobního důchodu k výraznému snížení míry ekonomické aktivity, což přispělo jednak k nižšímu napětí na trhu práce, dočasně byla udržena nižší míra nezaměstnanosti a jednak k růstu celkové zaměstnanosti v ČR v letech 1990-1993. V dalších letech zaměstnanost vykazovala již převážně klesající trend. Ani mírný nárůst zaměstnanosti vyvolaný hospodářským růstem v letech 2000 a 2001 nedosáhl tak vysoké a žádoucí úrovně, aby výrazněji přispěl k řešení redukce stupně nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou trhu práce a vedl k podstatnějšímu snížení míry nezaměstnanosti.

Nejvíce zaměstnaných je v terciální sféře(55,5%), dále pak v sekundární (39,6%) a nejméně v primární (4,7 %).

V primárním sektoru došlo k podstatně dynamičtějšímu snižování zaměstnanosti. V sekundárním sektoru se za deset let snížila zaměstnanost téměř ve všech odvětvích, vyjma stavebnictví. K největšímu snížení počtu zaměstnaných došlo v oblasti dobývání nerostných surovin. Část pracovní síly uvolněné z primárního a sekundárního sektoru národního hospodářství ČR postupně nacházela uplatnění v odvětvích terciárního sektoru ekonomiky. Nejdynamičtější vývoj byl zaznamenán v peněžnictví a pojišťovnictví, kde se zaměstnanost zvětšila o více než čtyřicet procent. Z hlediska celkové bilance zaměstnanosti byl nejdůležitější nárůst v odvětvích obchodu a služeb, které byly do té doby značně poddimenzované.

Zaměstnanost mužů a žen

Počet zaměstnaných mužů je v ČR vyšší než počet zaměstnaných žen. (2002 – muži 56,7 % a ženy 43,3%) Podíl žen na celkové zaměstnanosti v NH se rychle snižuje – tento klesající trend probíhá od roku 1987.

Vzdělanostní skladba zaměstnaných

V roce 2002 13,2 % vysokoškoláků, 36 % středoškoláků, 43,4 % s výučním listem, 7,3 % základní vzdělání.

Nová pracovní síla nastupující na trh práce v průběhu devadesátých let ze škol má vyšší vzdělání než ta, která z trhu práce odchází do starobního důchodu.

Dojde k dalšímu výraznému snížení počtu zaměstnaných pouze se základním vzděláním. Stavby vyučenců budou stagnovat, zatímco počty pracujících s úplným středním vzděláním s maturitou či vysokoškolským vzděláním dále porostou.

Požadavky a nároky zaměstnavatelů na kvalitu a dovednosti pracovníků rostou nejen zároveň s technickým vývojem, ale odráží i reakci na tržní prostředí, ve kterém je lidský kapitál a jeho kvalita nepostradatelnou složkou vlastnictví a bohatství jednotlivých ekonomických subjektů na trhu práce. V ČR se v posledních letech rozšiřuje výroba, která vyžaduje od pracovníků pouhou obsluhu strojů, naproti tomu v zemích Unie je kladen velký důraz na dělnické kvalifikace využívající řemeslnou zručnost pracovníků.

Regionální analýza zaměstnanosti

Stav a struktura zaměstnanosti je jedním z důležitých faktorů výrazně ovlivňujících jak ekonomický stav a perspektivy regionů, tak i sociální oblast a strukturu života v regionech. Zděděné geografické rozdíly v hospodářském vývoji vlivem probíhajících strukturálních změn způsobily vysokou regionální nerovnost na trhu práce ČR. Míra ekonomické aktivity jednotlivých regionů se pohybuje v neširokém rozmezí 58,4 % (Jihovýchod) až 62,6 % Praha. Míra zaměstnanosti se pohybuje v rozpětí 50,9 % (Moravskoslezsko) až 60,3 % (Praha) a je víceméně rovnoměrně rozložena kolem průměru ČR (55,5 %).

Praha se vyznačuje nízkou mírou nezaměstnanosti a vysokou mírou zaměstnanosti výrazně odlišnou od ostatních regionů. Je typická specifickým postavením mezi kraji, jež je odrazem koncentrace centrálních státních institucí, peněžních ústavů, špičkových vědeckých pracovišť, vysokých škol apod. Opačný trend se projevuje v Moravskoslezsku, které se potýká s výrazným snižováním počtu pracujících a růstem nezaměstnanosti.

DOPAD VSTUPU ČR DO EU NA POLITIKU ZAMĚSTNANOSTI ČR

V současné době lze konstatovat, že většina pravidel pracovního práva EU je již ukotvena do českého pracovně-právního rámce. ČR bude muset jakožto člen EU plně respektovat a naplňovat politiku zaměstnanosti s cílem dosažení plné zaměstnanosti. Strategie zaměstnanosti by mimo jiné měla být více zaměřena na implementaci a stabilitu priorit a na koordinaci s ostatními procesy na úrovni EU, přičemž základní cíl Evropské strategie zaměstnanosti zůstává nezměněn: zajištění více a lepších pracovních míst. Priority Evropské rady, které směřují k naplnění uvedených cílů a které jsou zároveň i problémy českého trhu práce můžeme definovat následovně:

- podpora aktivních a preventivních nástrojů pro nezaměstnané a neaktivní osoby,
- zvyšování motivace k práci,
- podpora podnikání a tvorby nových pracovních míst
- boj proti nelegálnímu zaměstnávání,
- podpora aktivního stárnutí,
- podpora adaptability na trhu práce,
- investování do lidských zdrojů,
- posilování rovných příležitostí mužů a žen,
- odstraňování diskriminace a nerovnosti na trhu práce,
- řešení regionálních nerovností,
- podpora územní mobility pracovních sil.

NEZAMĚŠTNANOST V ČR A KOMPARACE S EU

Vývoj nezaměstnanosti v ČR

Nezaměstnanost je chápána jako hlavní indikátor poruch na trhu práce. Problém nezaměstnanosti až do pol. 90. let nepředstavoval pro ČR žádnou vážnější hrozbu (odhlédneme-li od některých regionálních specifik).

Změna nastala v roce 1997. Od tohoto roku až do r. 2000 byl sledován růst nezaměstnanosti (ovlivňován sezónními výkyvy). V roce 2000 resp. 2001. Od tohoto období je v ČR sledován pozitivní trend vývoje, tedy pokles.

V roce 2001 byl přerušen a v roce 2002 nastal opět její nárůst, který pokračoval i v roce 2003 – míra registrované nezaměstnanosti se dokonce přehoupla přes hranici 10 %.

Nejvíce postižené okresy (v r. 2003): Most 21,4 %, Karviná 18,8 %, Louny 17,4 % a Teplice 16,9 %. Jedná se o regiony, kde probíhá útlum hlavních výrobních odvětví, kde jsou výrazné odbytové problémy, nevyhovující dopravní obslužnost v rámci celého regionu a v neposlední řadě i nevyhovující kvalifikační struktura uchazečů o zaměstnání.

Míra registrované nezaměstnanosti činila k 30.11.2003 9,9 %. Úřady práce evidovaly celkem **521 035 osob bez zaměstnání.**

Míra registrované nezaměstnanosti činila podle nové metodiky k 30. 9. 2004 **9,1 %.** **Oproti předchozímu měsíci klesla o 0,2 procentního bodu.** Úřady práce evidovaly celkem **530 239 osob**, což je o 5773 méně než ke konci předchozího měsíce. Z celkového počtu lidí evidovaných na úřadech práce je **488 792 dosažitelných uchazečů o zaměstnání** (jsou schopni bezprostředně nastoupit do práce).

Podle původní metodiky by byla míra registrované nezaměstnanosti k 30. 9. 2004 10,1 %. **Nezaměstnanost se tak dostala na úroveň roku 2003.** Za poklesem míry nezaměstnanosti stojí především **příznivé ekonomické výsledky** a v neposlední řadě také **nástroje aktivní politiky zaměstnanosti**, které mají úřady práce k dispozici.

Nejnižší počet nezaměstnaných hlásí okresy Praha–západ (3,0 %), Praha–východ (3,7 %) a Praha (3,8 %). **Míru nezaměstnanosti vyšší než republikový průměr** vykázalo 30 okresů. Nejvyšší byla v okresech Most (23,0 %), Karviná (19,5 %), Teplice (16,7 %), Ostrava–město (16,6 %) a Chomutov (16,0 %). **Míra registrované nezaměstnanosti žen byla 10,9 % a mužů 7,7 %.**

Míra nezaměstnanosti **podle EUROSTAT** (Statistický úřad Evropského společenství), která se používá pro mezinárodní srovnávání, a byla **zveřejněna dne 6. října 2004 za srpen 2004**, je následující: **EU25 9,0 %**, Belgie 8,6 %, **Česká republika 8,5 %**, Dánsko 5,8 % (červenec 2004), Německo 9,9 %, Estonsko 8,7 %, Řecko 9,3 % (prosinec 2003), Španělsko 11,0 %, Francie 9,6 %, Irsko 4,4 %, Itálie 8,5 % (leden 2004), Kypr 4,5 %, Lotyšsko 10,6 %, Litva 11,0 %, Lucembursko 4,3 %, Maďarsko 5,9 %, Malta 8,7 % (červenec 2004), Nizozemsko 4,8 % (červenec 2004), Rakousko 4,5 %, Polsko 18,7 %, Portugalsko 6,4 %, Slovinsko 6,2 %, Slovensko 15,7 %, Finsko 9,0 %, Švédsko 6,2 %, Velká Británie 4,7 % (květen 2005), Norsko 4,5 % (červenec 2003).

Výsledky mezinárodního srovnání ukazují, že míra nezaměstnanosti v České republice je pod průměrem Evropské unie a je nižší než například

v Německu, na Slovensku nebo v Polsku.

Nezaměstnanost podle pohlaví

Míra nezaměstnanosti žen je v porovnání s mírou nez. mužů obecně vyšší. Obecně lze říci, že s růstem celkové míry nezaměstnanosti spíše klesá podíl žen na nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost podle věku

Nezaměstnanost se stále více v ČR koncentruje do mladších věkových kategorií. Z hlediska specifických měr jsou nejmladší věkové skupiny na trhu práce stále ohroženější. Mezi lety 1995 – 2002 vzrostla např. specifická míra nezaměstnanosti pro věkovou kategorii 15 až 19 let z 13,1 % na 35,8 %. Přes specifickou míru nezaměstnanosti věkové kategorie 15 až 19 let, její podíl na celkové nezaměstnanosti v ČR od roku 1994 téměř bez přestávky klesá, z důvodu poklesu podílu na populaci a zejména se zvýšila její účast ve vzdělávacím systému. Naproti tomu podíl osob ve věku 20 – 29 let patří od druhé pol. 90. let k nejvyšším. Věková kohorta do 30 let tvoří dlouhodobě kolem 40 % všech nezaměstnaných! Zvláště postiženy jsou v této věkové kategorii ženy s malými dětmi – u některých kategorií žen je sledovány 2x vyšší míra nezaměstnanosti. Než je tomu v případě mužů. Podíl uchazečů o zaměstnání v kategorii nad 50 let je nejvyšší zejména v okresech s nízkou nezaměstnaností.

Nezaměstnanost podle vzdělání.

Nejohroženější skupinou co se týče specifických měr nezaměstnanosti jsou lidé se základním vzděláním nebo bez vzdělání, a to dvojnásobně až trojnásobně oproti ostatním kategoriím. Co do absolutního počtu se na celkové nezaměstnanosti, největší měrou se ale podílejí osoby se středním vzděláním bez maturity (zejména vyučení – podíl této vzdělanostní skupiny na registrované nezaměstnanosti činil v roce 2002 více jak 40 %). Situace nízkokvalifikovaných osob je ztěžována i zaměstnavateli, u kterých panuje předsudek o nízké kvalitě a motivaci této pracovní síly. Požadují proto i na pracovní místa pro osoby se základním vzděláním vyučence. Tato tendence je podporována celkovým nedostatkem pracovních příležitostí.

SKUPINY OHROŽENÉ VYSOKOU, DLOUHODOBOU A OPAKOVANOU NEZAMĚSTNANOSTÍ

Nejvýraznějším negativním trendem na trhu práce je od roku 1998 vytrvalý růst podílu (stejně jako absolutního počtu) osob, které jsou bez zaměstnání déle než dva roky. Na druhé straně stejně strmě klesá podíl těch, kteří problém své nezaměstnanosti vyřeší v průběhu prvních tří měsíců. (2002 – podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu uchazečů 37 %, 2003 – 40 %).

Nebezpečný růst dlouhodobé nezaměstnanosti byl sledován zejména v regionech, kde probíhají výrazné restrukturalizační procesy. Jedná se zejména o kraj Ústecký a Moravskoslezský, kde růst podílu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání. Nebyl zastaven ani ekonomickým oživením v letech 1999-2000. Jejich podíl dosáhl v roce 2002 47 %.

Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje především nekvalifikovanou pracovní sílu s nízkým či žádným vzděláním, kvalifikovanou, dříve dlouhodobě zaměstnanou pracovní sílu, ale nepružnou, ženy, obyvatele se zaostávajících a venkovských oblastí, příslušníky etnických

minorit a imigranty, zdravotně postižené, mladistvé, zejména problémové jedince. Typická pro dlouhodobou nezaměstnanost je kumulace handicapů a zároveň heterogenost jednotlivých skupin. Mezi dlouhodobě nezaměstnané spadají ovšem i ti, kteří jsou v evidenci úřadu práce zejména pro výhody ze sociálního zabezpečení, jejichž nárok je evidencí na ÚP podmíněn.

RIZIKOVÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE

Jsou to především:

- 1) Zdravotně postižení
- 2) Romové,
- 3) Nekvalifikovaní uchazeči a uchazeči s nízkou kvalifikací,
- 4) Ženy, zejména pak ty, které pečují o dítě/děti ve věku 15 let,
- 5) Věkově starší osoby, mladí lidé, zejména pak absolventi a mladiství,
- 6) Uchazeči společensky nepřizpůsobiví, často měnící zaměstnání, se špatnou morálkou.

Podle dosavadních poznatků řady úřadů práce se nejčastějšími kumulacemi handicapů ukazují být:

Vyšší věk + nevyhovující zdravotní stav,

Vyšší věk + nedostatečná kvalifikace,

Nízká kvalifikace + vyšší věk + zdravotní postižení.

Ad 1) (v roce 2002 tvořili 13 % registrovaných nezaměstnaných). Počet registrovaných nezaměstnaných se ZPS neustále roste. Nepříjemným aspektem nezaměstnanosti zdravotně postižených je jejich dlouhodobé setrvávání v nezaměstnanosti.

Ad 2) Tuto skupinu na trhu práce znevýhodňuje nízká úroveň vzdělání a diskriminace ze strany zaměstnavatelů na formálním trhu práce. Nevýhodou je i slabý sociální kapitál Romů, mimo jiné v důsledku jejich koncentrace v deprivovaných rodinách, komunitách a sousedstvích se slabými vazbami k trhu práce. Vzdělanost Romů roste jen velmi pomalu, pomaleji než v majoritní populaci.

Ad 3) Handicap nízké kvalifikace je u uchazečů o zaměstnávání velmi často doprovázen vyšším věkem. Zavádění nové technologie, procesy modernizace a automatizace tyto osoby z trhu práce stále více vytlačují. Tyto osoby díky špatně nastavenému sociálnímu systému, dávají často přednost sociálním dávkám před uplatněním na trhu práce. Ze strany zaměstnavatelů je sledován předsudek o nízké kvalitě a motivaci této pracovní síly. Požadují proto i na pracovní místa pro osoby se základním vzděláním vyučence.

AD 4) Tito občané požadují místa se zvláštní úpravou pracovní doby a pracovního režimu. Takovýchto pracovních míst je však obecně nedostatek. Zaměstnavatelé tyto osoby odmítají zaměstnávat zejména vzhledem k možnosti časté absence z důvodu péče o dítě v nemoci. Bez podpory (a to jakékoli) se stávají tito uchazeči nezaměstnatelnými a dlouhodobě zůstávají v evidenci úřadu práce, a to často i přes dosaženou vyšší kvalifikaci. Ve snaze získat zaměstnání za každou cenu, mnohdy uchazeči resp. uchazečky této skupiny přijímají zaměstnání, které jim vyhovuje jako pečujícím osobám, nikoliv však jako lidem s určitými předpoklady pro výkon náročné práce. Proto zaměstnání po určité době opouštějí a vrací se zpět do evidence.

Ad 5) Lidé starší věkové kategorie mají často nežádoucí návyky získané během pracovní kariéry. Celoživotní setrvání v jediné profesi, na jednom pracovním místě, mnohdy zformovalo (i přes dlouhodobou praxi) omezené pracovní dovednosti a zkušenosti. U těchto osob jsou častěji sledovány i zdravotní problémy znamenající omezení v možnostech jejich pracovní zařazení. Možnost pracovního umístění osob vyšší věkové kategorie je závislá na kvalifikaci a schopnosti adaptovat se na současné požadavky trhu práce.

Ad 6) Úřady práce při zařazování na trh práce prioritně pomáhají mladistvým uchazečům o zaměstnání a absolventům. Dlouhodobá nezaměstnanost u této skupiny je nebezpečná zejména v tom, že nedojde včas k vytvoření pracovních návyků, což má dopad nejen v oblasti ekonomické a hospodářské, ale zejména v oblasti sociální a kriminální. (Míra nezaměstnanosti absolventů dosahovala v roce 2003 u vyučených 23 %, u vyučených s maturitou 25 %, absolventů SOŠ s maturitou 14,9 %, absolventů gymnázií 6,3 %, absolventů VOŠ 10,6 % a vysokoškoláků 6,7 %. (Dlouhodobě nezaměstnaný absolvent – 6 měsíců).

Potvrzuje se, že v aktivní politice zaměstnanosti je zapotřebí věnovat pozornost v první řadě ohroženým skupinám. A to jak pomoci překonat psychické a materiální dopady nez., tak i podpořit jejich schopnost využít více diferencované strategie při hledání zaměstnání, získat zaměstnání a udržet si ho. Na druhé straně je vhodné zvýšit tlaky k aktivitám na formálním trhu práce.

NEZAMĚŠTNANOST V ČESKÉ REPUBLICE A V JINÝCH EVROPSKÝCH ZEMÍCH, ČESKÁ SPECIFIKA

- západoevropským zemím EU se daří ve většině snižovat nezaměstnanost, byť stále nedosahují cíle plné zaměstnanosti. Naopak v zemích střední Evropy (s výjimkou Maďarska) dochází k velkému nárůstu podílu nezaměstnaných na pracovní síle. Ten je alarmující zejména v Polsku a na Slovensku, méně výrazně, pokud jde o obecnou míru nezaměstnanosti, pak v ČR.
- ČR se odlišuje výrazně vysokou nezaměstnaností osob s nízkým vzděláním,
- ČR patří k zemím, kde je sledována nadprůměrně vysoká nezaměstnanost mladých lidí, zejména žen ve věku, kdy pečují o děti – nezaměstnanost je více koncentrována k ohroženým skupinám na trhu práce, což souvisí s vysokou dlouhodobou nezaměstnaností.
- Podíl dlouhodobé nezaměstnanosti se v zemích EU pozvolna snižuje, nejvíce v zemích, kde není vysoká (zejména Norsku). ČR naopak patří k zemím, kde je nejen sledován největší podíl dlouhodobé nezaměstnanosti, ale zároveň hodnota tohoto podílu neustále roste.

NÁRODNÍ (AKČNÍ) PLÁN ZAMĚŠTNANOSTI

ČR připravuje od roku 1999 každoročně NAPZ, jenž je v gesci MPSV. Plán je zpracováván ve směrnicích – „guidlines“ Evropské strategie zaměstnanosti přijaté v roce 1997. Směrnice (bylo jich 19) byly rozvrženy do čtyř oblastí (pilířů) I. zaměstnanost, II. podnikání, III adaptibilita, IV rovné příležitosti.

Priority strategie zaměstnanosti a aktivní politiky zaměstnanosti., kontext Plán na rok 2002 akcentoval:

- aktivní preventivní opatření, individuální přístup k nezaměstnaným,
- zaměstnatelnost ohrožených skupin cestou (re)kvalifikací,
- rozvoj dalšího profesního vzdělávání,
- větší účast krajů a soc. partnerů ve strategii zaměstnanosti.

Plán na rok 2003 pokračuje v těchto intencích, a zejména zdůrazňuje:

- prevenci, aktivaci, motivační kurzy a výuku techniky vyhledávání míst,
- rozšíření speciálního poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané,
- rozšíření pilotních projektů k prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti
- Zvýšení podílu fin. Prostředků na rekvalifikace,
- Větší zapojení starších pracovníků do rekvalifikací,
- Přípravu systému celoživotního vzdělávání,
- Omezení počtů oborů v systému vzděláván, zvýšení kvality a úpravu obsahu vzdělávání,
- Identifikaci uchazečů nejvíce ohrožených diskriminací a ve zvýšené míře uplatnit poradenství a zařazování těchto uchazečů do aktivních programů,
- Navržení nového nástroje tvorby míst, využití daňové úlevy (odpisů) k podpoře tvorby míst,
- Podporování zřizování a provozu zařízení péče o děti a potřebné členy rodiny,

- Koordinace regionální strategie prostřednictvím Krajských rad pro rozvoj lidských zdrojů, aj.

MPSV si každým rokem klade větší cíle, ale finanční prostředky na jejich uskutečnění jsou menší. Programový materiál má zásadní význam v tom, že jasně deklaruje problémy, priority a cíle, formuluje nově přístupy a opatření v oblasti veřejných politik. NAPZ ujasňuje problémy trhu práce všem zúčastněným a vnáší nové formy a přístupy řešení těchto problémů, jak v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti, tak i jinde v dalších veřejných politikách. Je ale obtížné vyhodnotit faktický přínos NAPZ k zvýšení zaměstnanosti a omezení nezaměstnanosti či ke zlepšení výkonových parametrů institucí trhu práce a aktivní politiky zaměstnanosti. Pokud se zaměříme při hodnocení přínosu NAPZ na to, zda byly eliminovány nejvýznamnější problémy trhu práce, je nutno kriticky konstatovat, že nikoliv. Rada Evropy přijala 14. června v Bruselu 2003 rozhodnutí o nových směrnících Evropské strategie zaměstnanosti. Viz. Str. 77.

VYUŽÍVANÉ NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI A ROZSAH JEJICH APLIKACE

Vedle ekonomických cílů sleduje APZ současně i cíle sociální: jde o udržení kvality lidského kapitálu a prevenci sociálního vyloučení v obdobích, kdy nezaměstnanost roste, aby později při obnovení ekonomického růstu byla pracovní síla plně zaměstnavatelná a schopná na oživení ekonomiky rychle reagovat.

Programy APZ:

- společensky účelná pracovní místa
- rekvalifikace
- veřejně prospěšné práce
- podpora pro samostatnou výdělečnou činnost
- chráněné dílny
- nástupní praxe, absolventská a praktikantská místa
- dotace na zkrácenou pracovní dobu
- kluby práce

Vývoj a rozsah aktivní politiky zaměstnanosti průběhu 90. let

1. období (1995-1997): útlum aktivní politiky. Mezi roky 1995 a 1997 nominální výdaje na APZ mírně klesaly. Nezaměstnanost se v té době udržovala na nízké, i když neustále mírně rostoucí úrovni.

V roce 1997 nezaměstnanost rostla a bylo evidentní, že její růst bude dlouhodobější. Je třeba připomenout, že restrikce státních výdajů v důsledku „balíčků“ zasáhla i oblast APZ. Protože APZ má mít proticyklický charakter (je potřeba jejího nárůstu, právě v té době, když dochází k recesi a roste nezaměstnanost), tato restrikce APZ v době růstu nezaměstnanosti patrně nepříznivě ovlivnila i rychlost nárůstu nezaměstnanosti a její celkový rozsah.

2. období (1997-2000) renesance APZ. Od roku 1998 rostly jak výdaje na APZ, tak počty účastníků ve všech programech APZ. Byl přijat Národní plán zaměstnanosti. Zdá se být nesporné, že pozitivní vývoj v oblasti aktivní politiky přispěl k utlumení nezaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti se vyplácí

Tisková zpráva

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je základním nástrojem pro boj

s nezaměstnaností. Jejím prostřednictvím mohou úřady práce pomoci uchazečům o zaměstnání při hledání nové práce. Do APZ patří například rekvalifikace, individuální přístupy k nezaměstnaným, projekty určené nejhůře zaměstnatelným skupinám uchazečů (rodiče po mateřské a rodičovské dovolené, lidé s nedokončeným vzděláním,

lidé nad 50 let, zdravotně postižené osoby, příslušníci národnostních menšin apod.).

Prostřednictvím APZ stát podporuje firmy, které zaměstnávají uchazeče z problematických skupin, absolventy nebo vytvářejí pracovní místa v regionech s nejvyšší nezaměstnaností.

Kromě sociálně-psychologických efektů má aktivní politika zaměstnanosti také kladné ekonomické dopady na státní rozpočet. Výdaje vynaložené na APZ

sníží výdaje na pasivní politiku (především u mladých lidí) a na sociální dávky. V momentě, kdy uchazeč o zaměstnání nastoupí do nové práce, vrací se část prostředků vynaložených na APZ zpět do státního rozpočtu formou odvedených daní z mezd umístěných uchazečů. Zaměstnaný uchazeč také přináší úspory výdajů státu na zdravotním pojištění a není nadále závislý na sociálních dávkách. Nová práce znamená i koupěschopnost těchto lidí, což má další kladný vliv na ekonomiku státu. Konkrétně lze dokumentovat finanční přínos „investování“ do APZ na následujícím hypotetickém příkladu:

Pokud by se objem prostředků vyčleněný na nástroje APZ v roce 2004 snížil o 325 mil. Kč, (což představuje cca 10 % čerpání na nástroje APZ v roce 2003

poslední známý roční údaj), nebylo by možné umístit: **830 absolventů na absolventská místa, 1 740 uchazečů na společensky účelná pracovní místa (SÚPM), 1 470 uchazečů na veřejně prospěšné práce (VPP), 4 240 lidí na rekvalifikace a 120 uchazečů se změněnou pracovní schopností (ZPS) do chráněných dílen.**

V případě, že by tito uchazeči **byli** zaměstnáni prostřednictvím nástrojů APZ (na pracovních místech trvalého charakteru), **dosáhly by odvody za ně částek 181 340 tis. Kč na sociálním pojištění, 72 020 tis. Kč na zdravotním pojištění a 50 000 tis. Kč na daních. Celkem 303 360 tis. Kč.**

Pokud by tedy prostředky na APZ byly skutečně nižší o výše uvedených 325 mil. Kč a tudíž by nebyly finance na umístění uchazečů, znamenalo by to, že tito lidé zůstanou nadále v evidencích úřadů práce jako uchazeči o zaměstnání. Tím pádem by

rostly výdaje státu na **zajištění pasivní politiky zaměstnanosti (PPZ)**, tedy na vyplácení podpory v nezaměstnanosti (hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání). Pobírali-li tuto podporu přibližně 35 % uchazečů, činily by tyto výdaje zhruba **50 700 tis. Kč** (průměrná výše podpory v nezaměstnanosti byla za minulý rok 3 300 Kč).

Stát platí za uchazeče o zaměstnání pojistné na všeobecné zdravotní pojištění. V tomto případě by to bylo **23 712 tis. Kč**. Dalším výdajem státu by v uvažovaném případě byly i finanční prostředky vyplacené na sociálních dávkách – jsou odhadnuty na cca **150 000 tis. Kč**.

Shrnutí uvedených údajů (v mil. Kč):

- 1) Úspora na prostředcích vynakládaných na APZ..... +325 mil.
- 2) Ušlé odvody (zaměstnavatelé+zaměstnanci), při setrvání v evidenci ÚP...-303,4 mil.
- 3) Výdaje (PPZ, pojistné, soc. dávky) za uchazeče neumístěné kvůli ad 1)...-224,4 mil.

Důsledkem úspory 325 mil Kč na APZ by byla následná ztráta 303,4 + 224,4 = 527,8 mil Kč, tedy celkový efekt by se projevil ztrátou cca 203 mil. Kč.
(524,8 – 325 = 202,8)

Uvedený příklad jasně dokazuje, že **finance vynaložené na aktivní politiku zaměstnanosti a její nástroje se státu vyplácejí.**

V Praze dne 11. 8. 2004 Kateřina Beránková, tisková mluvčí MPSV

Rozsah, opatření, náklady

ČR je v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti dlouhodobě výrazně pozadu, ať je nahlíženo přes výdaje na tuto oblast či počty účastníků jednotlivých opatření. Výdaje na tuto oblast – srovnáno k HDP – jsou oproti ČR v evropských zemích se srovnatelnou nezaměstnaností vyšší minimálně dvojnásobně, ale spíše čtyř- až pětinašobně.

Cílenost opatření APZ

V souvislosti s růstem koncepčnosti politiky zaměstnanosti dochází v posledních letech ke zlepšování cílenosti opatření do nejvíce ohrožených oblastí – měřeno podle počtů účastníků opatření. Reakce na základní determinantu nezaměstnanosti, kterou je nedostatek kvalifikace, pávě v regionech postižených strukturální změnou, není však příliš výrazně zacílená. Ačkoliv ostatní programy – tvorba míst – jdou v rostoucí míře tam, kde je vyšší míra nezaměstnanosti, u rekvalifikačních tomu tak není a jsou rovnoměrně rozloženy – jejich podíl na nezaměstnaných je podobný všude bez ohledu na míru nezaměstnanosti v okrese. To je možné vysvětlit i tím, že podíl ohrožených skupin právě v rekvalifikačních je slabší. Rekvalifikace jsou stále až příliš zacíleny na krátkodobě nezaměstnané, lépe kvalifikované, zdravé a mladší uchazeče, nikoliv na ohrožené skupiny – ovšem vyjma absolventů škol. (ale i zde se uplatňují hlavně maturanti a vysokoškoláci). Ukazuje se, že programy APZ jsou cílené ke dvěma skupinám nezaměstnaných. Rekvalifikace a podpora absolventských míst jdou častěji k nezaměstnaným, kteří sice mají potíže s uplatněním na trhu práce, ale zároveň mají určité předpoklady se uplatnit. Skupina se totiž vyznačuje tím, že je podle demografických ukazatelů perspektivní (tj. mladí nezaměstnaní s vyšším dosaženým vzděláním a dobrým zdravotním stavem), ale z hlediska zaměstnatelnosti jsou její vyhlídky sníženy.

Druhou skupinu, která se podílí více na různých formách subvencovaného zaměstnání tvoří naopak nezaměstnaní, jejichž aktuální pracovní vyhlídky jsou omezené stejně jako jejich obecné předpoklady se uplatnit. Podporovaná pracovní místa a další finanční pomoc tak směřují především k těm, kteří nemají šanci uplatnit se na trhu práce vlastními silami v současnosti a současně mají i horší vyhlídky do budoucna. Jsou to častěji lidé ve vyšším věku, kteří dosáhli spíše nižšího vzdělání, častěji trpící různými zdravotními problémy. Tito lidé současně zůstávají v nezaměstnanosti celkově delší dobu.

Kvalita nástrojů, náklady na opatření

Pokud jde o nástroje APZ, negativní dopad pro jejich „kvalitu“ má skutečnost, že se snížily v roce 2002 reálné výdaje na jednoho účastníka u všech typů opatření. Výjimkou jsou pouze absolventská místa, kde reálné výdaje na jednoho absolventa narostly. Vyjadřuje to preferenci věnovanou této skupině nezaměstnaných v posledním období a vyšší „kvalitu“ nástroje jim určeného ve srovnání s jinými nástroji.

Je třeba provázat hospodářskou strategii a politiku na straně jedné a strategii a politiku zaměstnanosti na straně druhé a prohloubit aktivní opatření na trhu práce na národní, regionální a lokální úrovni.

Je vhodné uplatnit omezení nároků na soc. dávky těm uchazečům, kteří prokazatelně nechtějí pracovat nebo se účastnit opatření APZ a současně přijmout účinnější mechanismy k eliminaci šedé ekonomiky, včetně umožnění přístupu úřadům práce k individuálním údajům na jiných institucích státní správy. V rámci hospodářské politiky státu by měla být realizována účinnější podpora podnikání spojená s lepší dostupností úvěrů.

Nový zákon o zaměstnanosti

Tisková zpráva

Dne 1. října 2004 začíná platit nový zákon o zaměstnanosti. Nová právní úprava výrazně napomůže zvýšit zaměstnanost a snížit míru nezaměstnanosti.

Zákon upřesňuje a zpřísňuje postupy a podmínky při zprostředkování zaměstnání úřady práce, zejména podmínky pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů

o zaměstnání. Důvodem je především **více motivovat uchazeče o zaměstnání, aby během doby, kdy jsou vedeni v evidenci, spolupracovali s úřadem práce.**

Úřady práce například nebudou moci zapsat do evidence uchazečů o zaměstnání osoby, které mají uzavřen pracovněprávní vztah, a OSVČ. Dále pak člena

dozorčí rady, společníka nebo jednatele společnosti – tady ale bude nově platit, že pokud budou mít osoby v těchto funkcích příjem nižší, než je polovina minimální mzdy,

bude je moci ÚP do evidence zapsat.

Zpřísňují se také podmínky pro vyřazení z evidence úřadů práce. Z evidence bude vyřazen člověk, který např. odmítá nastoupit do vhodného zaměstnání, odmítá se

podrobit lékařskému vyšetření zdravotního stavu, nespolupracuje s úřadem práce (nedochází na pravidelné konzultace) anebo neplní podmínky stanovené v individuálním akčním plánu. Ten budou úřady práce povinny nabídnout absolventům. Pokud tento individuální akční plán uchazeč přijme a nesplní podmínky, které si sám nastavil, může být vyřazen.

Mezi hlavní principy nového zákona o zaměstnanosti dále patří:

Absolventi budou moci být evidovaní, ale nebude se jim do odpracované doby započítávat doba studia. K tomu, aby dostali podporu v nezaměstnanosti, budou

muset splnit základní podmínku jako všichni ostatní – **v posledních třech letech odpracovat alespoň 12 měsíců. Do odpracované doby se absolventům budou započítávat veškeré pracovní poměry, které budou zakládat účast na sociálním pojištění (pracovní poměry, dohody o pracovní činnosti...).**

Nová právní úprava zpřísňuje podmínky pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti, mění výši podpory v nezaměstnanosti a délku podpůrčí doby.

Výše podpory je v současné době první tři měsíce 50 % předchozího příjmu a po zbytek podpůrčí doby pak 40 % předchozího příjmu. **Podle nového zákona by se výše podpory měla ve zbytku podpůrčí doby zvednout na 45 %.** Pokud se uchazeč

účastní rekvalifikace, pak výše podpory bude po celou dobu rekvalifikace 60 % předchozího příjmu.

Zvýšení podpory v dalších třech měsících na 45 % je v souladu s úmluvou MOP (Mezinárodní organizace práce) č. 168, podle které by měly minimální dávky

v nezaměstnanosti činit alespoň 45 % předchozího čistého příjmu.

Aby uchazeč o zaměstnání mohl pobírat podporu v nezaměstnanosti, zůstává základní podmínka - **v uplynulých třech letech musí odpracovat alespoň 12 měsíců**. Zůstává také podmínka, že nesmí pobírat starobní důchod, ale nově může být v důchodovém věku.

Délka podpůrní doby zůstává pro uchazeče do 50 let věku 6 měsíců. Lidé, kterým je 50–55 let, budou mít možnost pobírat podporu v nezaměstnanosti 9 měsíců a pro občany nad 55 let se podpůrní doba prodlouží na 12 měsíců. Pro poslední dva případy ale platí, že musí prokázat alespoň 25 let, resp. 30 let účasti na důchodovém pojištění.

Toto opatření by mělo usnadnit starším lidem hledání nového zaměstnání. Ve většině případů mají totiž mnohem horší podmínky než lidé mladší. Navíc by toto opatření mělo částečně eliminovat i počet lidí, kteří odcházejí do předčasného důchodu.

A v neposlední řadě je to jakási odměna pro lidi, kteří po většinu života pracovali.

Úprava částečné nezaměstnanosti

Lidé, kteří budou pobírat podporu v nezaměstnanosti, budou mít možnost si přivydělat. A to maximálně do výše poloviny minimální mzdy - dnes je to 3 350 Kč.

Přivydělat si mohou maximálně 20 hodin týdně.

Možnost přivydělat si k podpoře v nezaměstnanosti je ve světě zcela běžná věc.

Jedná se skutečně jen o přivýdělek, protože s částkou maximálně 3 350 korun je velmi

těžké vyjít. Důležitý je také fakt, že **takto si lidé zachovají určité pracovní návyky a neztratí chuť pracovat.** A v neposlední řadě tím, že budou své příjmy legalizovat, se omezí práce na černo a tato skutečnost se pozitivně promítne i do oblasti daní a pojištění.

Stanovení závazných pravidel při zprostředkovávání zaměstnání agenturami práce v souladu s požadavky Úmluvy MPO č. 181 o soukromých agenturách práce

Agentury práce

- zprostředkovávají pracovní místa přímo,
- slouží jako informační a poradenská střediska,
- „pronajímají“ své zaměstnance jiným zaměstnavatelům.

Nový zákon o zaměstnanosti by měl zajistit, aby člověk, který je zaměstnancem agentury a pracuje pro jinou firmu, měl zaručeny stejné podmínky

jako ostatní zaměstnanci dané firmy (pracovní doba, výše mzdy...). Opatření je plně

kompatibilní s právem EU.

Komplexní úprava problematiky osob se zdravotním postižením a jejich postavení na trhu práce

Nový zákon vytváří podmínky pro širší zaměstnanost zdravotně postižených osob. Obsahuje dosavadní povinnosti pro zaměstnavatele – např. vytváření vhodných

pracovních míst, zaměstnávání určitého procenta handicapovaných osob, a kromě toho

stanoví i povinnosti nové, jako např. spolupráci s úřadem práce při provádění rehabilitace.

Pro zaměstnavatele, který chce vytvořit vhodné pracovní místo, zůstává nadále možnost může požádat úřad práce o finanční příspěvek.

Možnost úřadu práce požádat o posouzení zdravotního stavu fyzických osob pro

účely zaměstnanosti určené zdravotnické zařízení a povinnost fyzické osoby podrobit se vyšetření zdravotního stavu

Úřad práce bude mít možnost nechat na vlastní náklady přezkoumat zdravotní stav uchazeče o zaměstnání, který např. žádá o zabezpečení pracovní rehabilitace nebo který uvádí nejrůznější zdravotní důvody bránící mu v nástupu do zprostředkovaného zaměstnání.

Zavedení nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které přispějí k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti a k prohloubení individuálního přístupu k uchazeči o zaměstnání

Kromě stávajících nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti budou zavedeny i nové příspěvky v rámci APZ:

Příspěvek na dopravu zaměstnanců bude moci čerpat zaměstnavatel, jehož zaměstnanci nemají možnost dopravit se veřejnými dopravními prostředky nebo MHD

do zaměstnání. Výše příspěvku může pokrýt až 50 % nákladů, které vynaloží zaměstnavatel na zabezpečení dopravy těchto zaměstnanců.

Příspěvek na zapracování může dostat zaměstnavatel, který přijal uchazeče o zaměstnání, jemuž ÚP věnuje zvýšenou péči (absolventi, ženy po rodičovské dovolené,

zdravotně postižení, lidé nad 50 let...). Příspěvek může zaměstnavatel pobírat po dobu

tří měsíců a jeho výše může dosahovat až poloviny minimální mzdy.

Zůstává **příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**, který může zaměstnavatel pobírat, pokud zavádí např. nový způsob výroby.

Překlenovací příspěvek může dostat člověk, který jako uchazeč o zaměstnání vyřešil za pomoci úřadu práce svou nezaměstnanost zahájením samostatné

výdělečné činnosti. Příspěvek bude vyplácen po dobu tří měsíců a může dosahovat maximálně poloviny životního minima pro jednotlivce (dnes 2 050 Kč).

Nový zákon obsahuje i **investiční pobídky**, které platily v zákonu předchozím.

Rekvalifikace

budou moci absolvovat i ti, kteří nejsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání ale spolupracují s úřadem práce jako zájemci o zaměstnání.

Úprava postavení občanů států EU na trhu práce v České republice (dále jen „ČR“) v souladu s požadavky stanovenými v právních aktech EU

Občané jiných členských států EU, kteří budou v České republice pracovat, budou mít stejné postavení jako občané České republiky. Včetně jejich rodinných příslušníků.

Zapracování ochrany dětí při umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti v souladu s požadavky Směrnice Rady ze dne 22. 6. 1994 č. 94/33/EC o ochraně mladých lidí při práci

Právní řád České republiky v současné době vůbec neupravuje práci dětí mladších 15 let. Práci mladistvých ve věku od 15 let do 18 let upravuje v případech, kdy

je vykonávána v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce. Přitom Směrnice Rady stanoví opatření pro právní úpravy členských států. Např. by měly přijmout

opatření k zákazu práce dětí a zajistit podmínky stanovené Směrnicí pro práci mladistvých. Některá z těchto opatření je nutné nově zapracovat do právního řádu České republiky. Důležité postavení při zabezpečování úkolů v této oblasti bude náležet úřadům práce. Z tohoto důvodu bylo nutné platný stav právních předpisů v oblasti zaměstnanosti doplnit. Současně s novým zákonem o zaměstnanosti začne platit i tzv. doprovodný zákon, který mění 54 zákonů. **Jedním z nich je i zákoník práce. Jeho novela zakazuje práci dětí do 15 let věku.**

Podle nového zákona o zaměstnanosti:

- bude povolena pouze činnost umělecká, kulturní, reklamní a sportovní,
- povolení k činnosti bude vydávat příslušný úřad práce,
- povolení se nebude vyžadovat pouze v případě, že se bude jednat o zájmovou činnost dětí ve školách, ústavech sociální péče či školských zařízeních a dítě za vystoupení nedostane žádnou peněžní odměnu.

Celá tato právní úprava je ve smyslu evropské směrnice, která umožňuje členským státům zakázat práci dětí a naopak za určitých ochranných podmínek práci dětí povolit.

„Povolení činnosti dítěte“ budou vydávat úřady práce v místě trvalého bydliště dítěte nebo v místě, ve kterém se dítě zdržuje. O vydání povolení úřad práce rozhodne ve správním řízení v obvyklé lhůtě 30 (max. 60) dnů a pro své rozhodnutí si může vyžádat vyjádření orgánu sociálně-právní ochrany dětí.

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 a účasti na výukových programech, 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. Povolení je nutné na všechny činnosti dítěte.

Za činnost dítěte, pro kterou je vždy nutné povolení, se považuje činnost

- a) **umělecká a kulturní** – vytváření autorských děl nebo provádění uměleckých výkonů podle zvláštního právního předpisu (zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů) a provádění úkonů zejména v oblasti hudební, pěvecké a taneční,
- b) **reklamní** - provádění úkonů v reklamě a propagaci výrobků, služeb nebo jiných objektů a předmětů a činnost v modelingu,
- c) **sportovní** - provádění výkonů na veřejnosti.

Novela také obsahuje maximální délku doby, po kterou může dítě činnost vykonávat:

- **do 6 let** = maximálně 2 hodiny denně a maximálně 10 hodin týdně
- **6-10 let** = maximálně 3 hodiny denně a maximálně 15 hodin týdně
- **10-15 let** = maximálně 4 hodiny denně a maximálně 20 hodin týdně

Od 22:00 do 06:00 zákoník práce činnost dětem zakazuje.

Písemnou žádost o povolení činnosti dítěte podává jeho zákonný zástupce nebo jiná osoba odpovědná za výchovu dítěte příslušnému úřadu práce, který o povolení rozhoduje. Na žádosti je nutné vyjádření provozovatele činnosti a praktického lékaře pro

děti a dorost. Vzor „Žádosti o povolení činnosti dítěte“ bude od 1. října 2004 k dispozici

na úřadech práce.

Sankce:

dodržování povinností vyplývajících z právní úpravy výkonu činností dítěte budou kontrolovat úřady práce

- pokud ten, pro koho dítě práci vykonává, nějakým způsobem

poruší předpisy, může dostat pokutu až do výše 2 mil. Kč,

- v případě, že dítě bude činnost provádět bez povolení na základě jednání rodiče, pak může být toto chování kvalifikováno jako správní přestupek a rodič může být pokutován až do výše 100 tis. Kč.

V Praze dne 30. 9. 2004 Kateřina Beránková, tisková mluvčí MPSV

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ KANCELÁŘ MINISTERSTVA
Tiskové oddělení

Národní akční plán zaměstnanosti

2004 - 2006

Tisková zpráva

Vláda České republiky schválila Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004 – 2006. Dokument vychází z materiálu, který kabinet schválil v lednu tohoto roku („*Postupy a cíle vlády ke snížení nezaměstnanosti v průběhu jejího funkčního období*“) a jeho cílem je především **podpořit růst zaměstnanosti v ČR**. Nejpozději do 1. října 2004 ho Česká republika prostřednictvím Ministerstva zahraničních věcí, respektive Stálého zastoupení v Bruselu, předá Evropské komisi.

Národní akční plány zaměstnanosti jsou nástrojem realizace národní politiky zaměstnanosti členských zemí EU. Prezentují cíle a realizaci národní politiky zaměstnanosti ve střednědobém horizontu do r. 2006, odrážejí reakci členské země na obecná a specifická doporučení. **Plány jednotlivých členských zemí budou základem pro zpracování „Společné zprávy o zaměstnanosti EU“**. Tu by měla Evropská komise vydat na přelomu roku 2004 a 2005.

Plán má tři části a obsahuje řadu konkrétních opatření v působnosti jednotlivých resortů a sociálních partnerů sdružených v Radě hospodářské a sociální dohody, která by měla přispět ke snížení nezaměstnanosti, respektive ke zvýšení zaměstnanosti v České republice.

Mezi opatření, která spadají do působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) patří především **nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a realizace nového zákona o zaměstnanosti**, který začne platit od října 2004.

MPSV zahájilo 1. ledna 2004 na všech úřadech práce (ÚP) realizaci programu prevence před dlouhodobou nezaměstnaností **„První příležitost“**, který je určený všem uchazečům o zaměstnání do 25 let věku a do 6 měsíců jejich evidence (včetně absolventů). **Cílem programu je nabídnout každé mladé nezaměstnané osobě pracovní místo nebo zvýšit její zaměstnatelnost**, a to formou poradenské aktivity, školení, rekvalifikace, odborné praxe nebo jiným opatřením.

Nejpozději od 1.1.2007 by měl na všech úřadech práce běžet obdobný program „Nový start“ určený uchazečům nad 25 let a do 12 měsíců evidence. V současné době se tento program testuje na deseti ÚP.

V nadcházejících dvou letech by se mělo znatelně zvýšit zapojení rizikové (ohrožené) skupiny dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání, kteří se zúčastní některého aktivního opatření. MPSV počítá s tím, že v roce 2006 absolvuje poradenské aktivity, školení a rekvalifikace 20 % dlouhodobě nezaměstnaných (včetně příslušníků romských komunit).

MPSV bude nadále pokračovat v realizaci pilotního projektu „Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“, tak aby nadále nedocházelo ke zneužívání kvalifikovaných pracovních sil v nekvalifikovaných profesích.

Trh práce v České republice se neustále vyvíjí. Přicházejí nové technologie a zaměstnavatelé mají na své zaměstnance vyšší požadavky, pokud jde o jejich kvalifikaci, dovednosti a vzdělání. Součástí Národního akčního plánu zaměstnanosti je proto i podpora celoživotního vzdělávání. K tomu, aby míra nezaměstnanosti klesala je také velmi důležitý soulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Velké procento uchazečů o zaměstnání tvoří lidé, kteří se svou profesí těžko hledají uplatnění. MPSV počítá s tím, že zřídí dvě pilotní regionální vzdělávací střediska v Havířově a v Jihlavě, která se zaměří na zvýšení kvalifikační úrovně těchto lidí. Zároveň zpracuje návrh zásad pro budování regionální sítě vzdělávacích středisek a jejich postupný rozvoj.

V neposlední řadě je třeba podporovat i rozvoj malého a středního podnikání. Toto opatření je především v kompetenci Ministerstva průmyslu a obchodu (MPO), které se zaměří ve spolupráci s ostatními resorty a zástupci veřejného a soukromého sektoru na zjednodušení a snížení administrativní a regulační zátěže pro začínající podniky a pro malé a střední podniky. Jednodušší by mělo být také přijímání zaměstnanců. Začínající firmy by měly mít snažší přístup ke kapitálu. Rozvoj malého a středního podnikání v oblasti konkurenceschopnosti podpoří realizace programu PHARE 2003.

Pro zájemce, kteří si zvolí podnikání jako svou kariéru, bude určena aktivita Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT). Společně s MPSV a MPO podpoří vzdělávání, odborný výcvik a odbornou praxi v oblasti podnikatelských a manažerských dovedností.

K růstu zaměstnanosti přispějí také nové právní úpravy, například reforma důchodového systému, nový zákon o nemocenském pojištění, zákon o úrazovém pojištění nebo nový zákoník práce, úpravy v oblasti daní, boj s nelegální prací.

Opatření, která pomohou snížit nezaměstnanost v ČR nejsou jen v kompetenci Ministerstva práce a sociálních věcí. Na zvyšování zaměstnatelnosti se musí podílet všechny resorty společně včetně sociálních partnerů.

V Praze dne 14.7. 2004 Kateřina Beránková, tisková mluvčí MPSV ČR