



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Politika trhu práce a její opatření

Markéta Horáková

SPP809, VPL809, jaro 2013

Obsah

- ❑ **Politika zaměstnanosti vs. politika pracovního trhu (cíle)**

- ❑ **Opatření politiky pracovního trhu (dle Offeho, 1985)**
- ❑ **Pasivní** politika pracovního trhu (formy a prvky současných systémů kompenzace příjmu v nezaměstnanosti, účinky)
- ❑ **Aktivní** politika pracovního trhu (vývoj, typy opatření APTP, hierarchizace, trendy)

Politika pracovního trhu

- všechny typy regulačních politik a opatření, jež ovlivňují interakci mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce
 - sestávají z nástrojů, které poskytují náhradu příjmu v době nezaměstnanosti (pasivní PTP) a z opatření, jež přispívají k integraci nezaměstnaných nebo osob ohrožených nezaměstnaností na trh práce (aktivní PTP) (ILO, 2009)
-

Cíle politiky pracovního trhu X

cíle politiky zaměstnanosti

- makroekonomická/hospodářská politika = politika **zaměstnanosti**

(vliv úrokové míry, agregované poptávky, inflace ad.; zaměstnanost jako jeden z vrcholů magického čtyřúhelníku)

- mikroekonomická politika = politika **pracovního trhu**

(Ls a Ld na TP)

Cíle politiky pracovního trhu

- snížení U (přizpůsobení L_s a L_d , flexibilita – obecné, méně cílené programy: strukturální hledisko, hledisko kvality lidského kapitálu)
- redistribuce U (rizikové/znevýhodněné skupiny – cílená opatření, „tailor-made“)
- udržení či rozvoj lidského kapitálu
- sociální cíle: motivace, prevence marginalizace, chudoby a soc. vyloučení

= AP vs. PP (řeší strukturální nezaměstnanost, tlumí inflaci)

Typy opatření politiky trhu práce dle Offeho (1985)

	Pozitivní sankce	Negativní sankce
Exkluze z trhu p.		
Ld	schémata rotace, job sharing, kratší doba	zákaz práce imigrantů, mladistvých
Ls	RD, předčasné důchody, podpora návratu imigr. domů	limity výdělku – důch, RD
Inkluze na trh p.		
Ld	specifické subvence, úlevy	kvóty, zákazy výpovědi
Ls	pracovní příprava, poradenství	sankce pro nezaměstnané

Limity účinnosti politiky exkluze a inkluze na TP

Exkluze

- omezený účinek, přesun výdajů, inflační dopad

Inkluze

- nejistý integrační efekt, mrtvá váha, „vyhýbání se“ znevýhodněným, creaming a problém cílenosti, rozdílný efekt pro různé skupiny
-

Současné systémy kompenzace příjmu v nezaměstnanosti

- 1) systémy pojištění v nezaměstnanosti (UI) a 2) systémy pomoci v nezaměstnanosti (UA).
 - Základní rysy **pojištění**: příspěvky mají charakter odvodu ze mzdy, podílejí se zaměstnanci i zaměstnavatelé; nárok až po splnění určité doby účasti v pojistném systému; délka výplaty dávek je časově omezená. Výše dávek zpravidla odvozena od předchozího příjmu (s výjimkou Irska a VB), bývá též stanoven strop.
 - **Systém pomoci v nezaměstnanosti** nefunguje v všech zemích EU, například v Itálii. U nás součást systému sociální pomoci. Dávky obvykle nižší, pro ty, kteří již nemají nárok na dávky z pojištění, nebo jim ani nevznikl. Cílem je garance určitého minimálního příjmu.
-

Základní prvky nastavení systémů kompenzace příjmů v nezaměstnanosti a jejich podoba v ČR – 1. část

	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 2 letech (platí 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 6 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 – 2. část

	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	65 % průměrné čisté mzdy (1.-2. měsíc) 50 % průměrné čisté mzdy (3.-4. měsíc) 45 % průměrné čisté mzdy (5. - 11. měsíc) 60 % (po dobu rekvalifikace) 45 % (při ukonč. zam. bez vážného důvodu sám nebo dohodou) Max. strop = 0,58násobek prům. mzdy (13.528 Kč) R 0,65násobek (15.161 Kč)
	Doba trvání nároku	Doba výplaty dávky v nezaměstnanosti	5 měsíců Osoby 50-55 let 8 měsíců Osoby nad 55 let 11 měsíců

Účinky dávek v nezaměstnanosti

- ❑ **Ochrana před chudobou**, v různých zemích odlišná, čísla mohou být zkreslující.
 - ❑ **Podpora mobility pracovního trhu**: ochota ke změně zaměstnání, ochota k přijetí sezónní práce.
 - ❑ **Past nezaměstnanosti**, disincentivní účinek na hledání zaměstnání. Opatření: redukce podpory nebo incentivní opatření – in-work dávky (důležitá je cílenost), minimální mzdy, podmíněnost.
 - ❑ Nezaměstnaní bez nároku na dávky mohou být také motivováni získat na ně nárok.
-

Účinky zvýšení dávek v nezaměstnanosti

do ze	ZAM	NEZAM	NEAKT
ZAM	+	+	-
NEZAM	--	.	-
NEAKT	+	+	.

Typologie „režimů nezaměstnanosti“

	Pokrytí	Výše/náhrada	Doba
Liberální	plné	nízká (SA), flat	krátká
Korporativní	selektivní	selektivně vysoká	dlouhá (selektivně)
Sociálně Demokrat.	plné	vysoká náhrada x strop	střední + APZ
Jihoevropský	velmi selektivní	selektivně spíše vysoká	selektivně dlouhá

Vývoj aktivní politiky pracovního trhu (Sirovátka, 1995: s. 60-67)

- 1. zrod 30.léta keynesiánství (makroekonomická politika, VPP)
- 2. 50.a 60. léta – švédský a americký model
- 3. 60 a 70 léta sbližování (HC, selektivní)
- 4. krize 70. a 80. léta
 - 1. generace (public works)
 - 2. generace (SMEPs)
 - 3. fáze – deregulace (ale DN)
- 5. nová filosofie – strategie zaměstnanosti
 - 1. nové přístupy (ek. rámec, LLL, HC) 1993
 - 2. aktivace, flexicurity, MWP, zaměstnatelnost
 - 3. komplexní přístup – ESS 1997 (NAPE)

Klasifikace opatření aktivní politiky trhu práce dle OECD

- 1. Veřejné služby zaměstnanosti** (job matching, monitoring zaměstnavatelů, individuální a skupinové poradenství – profilování, zónové poradenství)
 - 2. Podpora tvorby 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)
 - 3. Výcvik a vzdělávání** (pracovní příprava k novému zaměstnání, výcvik ve způsobech hledání práce, doplnění základních vědomostí)
-

Klasifikace opatření aktivní politiky trhu práce dle OECD

- 4. Opatření pro handicapované** (standardní nástroje – mzdové dotace, pracovní výcvik + speciální programy pro pracovní a sociální integraci – chráněná zaměstnání i kvóty)
-

Hierarchizace intervencí politiky TP dle jejich potenciálu k řešení U

zprostředkování

poradenství (orientace, motivace, zóny)

motivační kurs

pracovní zkušenost

pracovní příprava (obecná, profesní)

tvorba/podpora umístění

(soukromý sektor, sebezam.)

veřejný sektor

speciální – ZP (CHP)

„Kategorizace“ Kombinace nástrojů

Modely přístupu k opatřením politiky pracovního trhu

Strukturovanost programů	Jednoduché Handicapy	Kumulované, závažné hand.
Vysoká	Př.: programy výcviku (doplnění kvalif.)	
Nízká		Individualizované programy, kombinace

Trendy v politice pracovního trhu - aktivace

- **Cíl** – začlenění na trhu práce (různé skupiny, i dlouhodobě marginalizované)
 - **Komplexní přístup** – propojení aktivních opatření politiky zaměstnanosti, dávkových systémů, daňových systémů, vzdělávacích programů, sociálních služeb různého typu, individuální, skupinové i komunitní sociální práce a lokálních programů zaměstnanosti (podle Barbier 2004, doplněno)
-

Teoretické přístupy k aktivaci

Dimenze	Workfare (employability)	Sociální začlenění (capability)
Diskurs	Závislost, pobídky, individuální odpovědnost, Závazky a povinnosti	Sociální vyloučení a začlenění Občanská práva (a povinnosti)
Cíle a strategie aktivace	Flexibilita (nominální a mzdová) „aktivování“ poživatelé dávek	Flexibilita funkční Aktivní lidé, rozvoj lidských zdrojů
Principy aktivace	Napřed práce, making work pay, „přinucení“ Podmíněnost nároků	Kompetence Balancovaná opatření: Příjem, výcvik, přístup k práci, empowerment

Kritéria aktivačních přístupů I.

Kriteria	Indikátory	Workfare	Sociální začlenění
1. Kvalita opatření	Podpora příjmu	přísná kontrola plnění podmínek dávek (indikace – nadprůměrný podíl ukončených evidencí pro nespolupráci)	slabá kontrola plnění podmínek dávek (indikace – podprůměrný podíl ukončených evidencí pro nespolupráci)
	Přístup k trhu práce a volba	vybrané kategorie jen specifická opatření APZ	Pro všechny kategorie nezaměstnaných opatření APZ
	Kvalita pracovních příležitostí	místa pod úrovní kvalifikace, dočasná, bez ohledu na rodinné okolnosti,	místa podle kvalifikace, perspektivní, s ohledem na rodinné okolnosti

Kritéria aktivačních přístupů II.

2. Politika zaměstnanosti - rozsah	Rozsah APZ výdaje – abs v Kč na 1 % nezam, podíl nezam v opatřeních APZ na počtu nezam	podprůměrný	nadprůměrný
	Výdaje v Kč na jednoho účastníka APZ	podprůměrný	nadprůměrný
3. Individualizace	Důraz na individuální přístup	<i>střední</i>	vysoký (počet schůzek, doba schůzky, četnost další služby jako je diagnostika)
	Kapacita vložena do individuální pomoci	střední	Vysoká (počet nezam na plný úvazek case-workera), včetně nakoupených služeb

Kritéria aktivačních přístupů III.

4. Komplexnost aktivace a dosah	Komplexnost služeb	Nízká (v krajním případě jen zprostředkování a uzavřený IAP)	Vysoká (rozsah různých aktivit/služeb využitých pro nezaměstnané)
	Dosah k různým skupinám	Nízká, selektivní	Vysoká (komplexní služby dostupné všem typům klientů, zejména nejvíce znevýhodněným (preferenční přístup)
5. Aktéři	Participace v policy making	Dominance úřadu práce, jen okrajově jiní aktéři	Vyvážená účast s dalšími aktéry (NGO, zaměstnavatelé, odbory, skupiny)

Evropská politika pracovního trhu

Založena na realizaci cílů EES:

- ❑ 1997 vznik EES ($\uparrow U, \uparrow U_L, \downarrow E$)
 - ❑ otevřená metoda koordinace (cíle, doporučení, příklady dobré praxe – koordinace, komplexnost, konvergence)
 - ❑ vazba na strategii **Evropa 2020**:
 - ❑ „...krize znehodnotila léta hospodářského a sociálního pokroku a odhalila strukturální nedostatky evropského hospodářství...“, dlouhodobé problémy se prohlubují
 - ❑ „Evropa se musí znovu postavit na nohy a poté udržet tempo...“
 - ❑ EU musí vycházet ze svých silných stránek: talentovaná pracovní síla, silná technologická a průmyslová základna, pozitiva vnitřního trhu s jednotnou měnou, fungující sociálně tržní hosp.
-

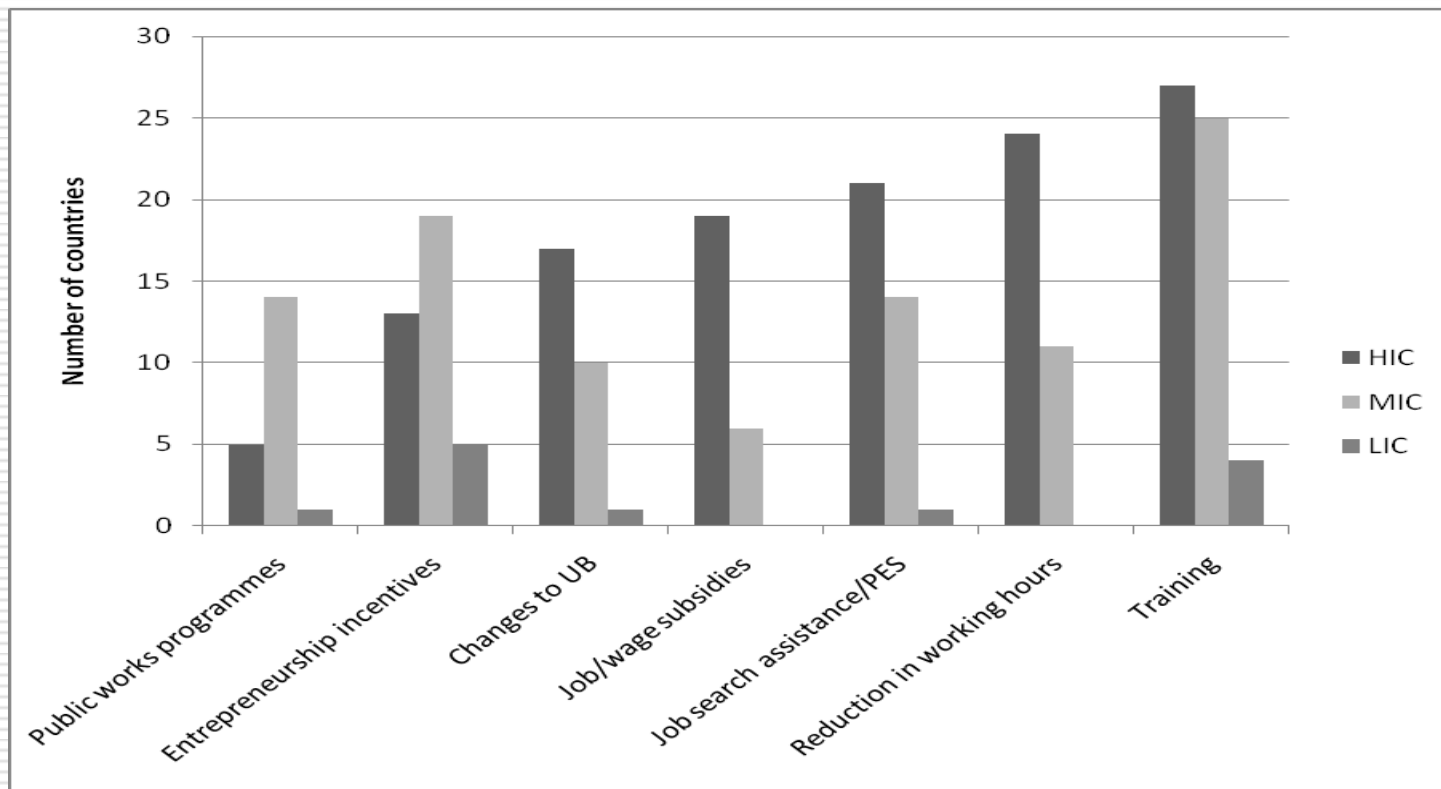
Cíle strategie Evropa 2020

Oblast	Kvantifikovaný cíl pro země EU do roku 2020
Zaměstnanost	<ul style="list-style-type: none">• zvýšit míru zaměstnanosti obyvatel EU ve věku 20-64 let minimálně na 75 %
Výzkum a inovace	<ul style="list-style-type: none">• investovat 3 % HDP EU do výzkumu a vývoje
Změna klimatu a energie	<ul style="list-style-type: none">• snížit energetickou náročnost ekonomiky nejméně o 20 %• zvýšit podíl energie z obnovitelných zdrojů v energetickém mixu na 20 %• snížit emise CO2 o 20 % (případně 30 %)
Vzdělávání	<ul style="list-style-type: none">• snížit podíl dětí předčasně opouštějících vzdělávací systém pod 10 %• zvýšit podíl mladých lidí ve věku 30-34 let s dokončeným vysokoškolským vzděláním nejméně na 40 %
Boj proti chudobě	<ul style="list-style-type: none">• snížit počet osob ohrožených chudobou nejméně o 20 milionů

Politika pracovního trhu v době ekonomické recese

- **podporovat poptávku po práci:** udržet jedince v zaměstnání, vytvářet nová pracovní místa (job sharing, on-the-job training, mzdové dotace, snížení příspěvků na sociální zabezpečení, VPP)
 - **zkvalitňovat job matching** (poradenství, zprostředkování, motivační programy, pracovní výcvik a vzdělávání)
 - **poskytovat podporu příjmu** jako ochranu před propadem do chudoby, materiální deprivace a soc. vyloučení (dávky v nezam. - rozšiřování okruhu oprávněných osob, sociální pomoc a dávky na bydlení)
 - **cílit opatření na znevýhodněné sk.** (mladí, bez kvalifikace, ženy, migranti)
-

Odpovědi politiky trhu práce v různých zemích na dopady globální ekonomické recese



Notes: HIC = high-income countries, MIC = middle-income countries, LIC = low-income countries, which are grouped according to the World Bank's classification of countries, see <http://go.worldbank.org/D7SN0B8YU0>. UB = unemployment benefits schemes.

Zdroj: *Labour market policies in time of crisis*, ILO 2009