
**PRACOVNÍ TRH A POLITIKA
ZAMĚSTNANOSTI**

Vladimír Hyánek

OBSAH

1 Úvod	3
2 Základní pojmy	5
3 Nezaměstnanost v ekonomické teorii	9
4 Nabídka práce, poptávka po práci, rovnováha na trhu práce	10
5 Segmentace trhu práce	14
6 Vzdělávání a trh práce	15
7 Dlouhodobá nezaměstnanost	16
8 Vývoj nezaměstnanosti v České Republice	19
9 Politika zaměstnanosti – stručná charakteristika a historie	24
10 Další doporučená témata	33
11 Literatura použitá při psaní tohoto textu (současně doporučená literatura):	34

1 Úvodní informace

Pracovní trhy jsou zcela zásadním prvkem tržní ekonomiky. I když zde funguje nabídka a poptávka, jejich vztahy jsou modifikovány a ovlivňovány mnoha institucemi, omezeními a regulacemi. Navíc v České republice není práce předmětem tržních transakcí dlouho, neboť o skutečném trhu práce lze hovořit až od roku 1990.

Pracovní trhy nejsou pouze zdrojem pracovní síly pojednotlivé firmy, jsou také místem, kde jednotlivci získávají prostředky k životu a dění na pracovních trzích tak má významné ekonomické a sociální dopady.

Zkoumání a porozumění problematice pracovních trhů je důležité jak pro státy, které fungují dlouhodobě na demokratických a tržních principech, tak (a možná i více) v naší společnosti, tedy společnosti ekonomicky i politicky se transformující.

Z uvedených faktů vychází i náš předmět. Co byste se jeho absolvováním měli naučit a jaké znalosti a dovednosti byste měli získat:

- měli byste pochopit motivace jednotlivců při hledání vhodného zaměstnání a současně očekávání zaměstnavatelů
- studium vám také ukáže reakce nabídky a poptávky po práci na ekonomické i neekonomické impulsy
- přehled o základních postojích významných ekonomických škol k problematice pracovních trhů
- porozumíte jednotlivým příčinám i typům nezaměstnanosti, včetně toho, jak na ně reaguje politika zaměstnanosti v ČR i v zahraničí
- prohloubíte si znalosti o vazbách pracovních trhů na další části společensko-ekonomického systému, pochopíte zásadní roli lidského kapitálu

Jaké je poslání textu, který právě čtete?

Tak především by mělo jít o průvodce problematikou, o rádce, který ukazuje směr. Nejde o klasickou učebnici či skripta, nicméně i přesto jsou zde hlavní problémy vysvětleny, či alespoň naznačeny. Vždy jsou však doporučeny další prameny, které Vám o dané problematice řeknou více.

Problematika pracovních trhů patří k těm, které zajímají nejen odborníky různých vědních disciplín, ale také laiky, tedy veřejnost, která je sama aktivním hráčem na některém z trhů práce. V tomto textu najdete informace právě o pracovních trzích, a to s důrazem na **ekonomické aspekty jejich fungování**.

Klíčovým pojmem je zde **nezaměstnanost**, tedy jev, který je ve své otevřené formě u nás relativně nový. Je natolik významný, že ovlivňuje chod každé ekonomiky i životy mnoha lidí. Důsledky nezaměstnanosti zasahují daleko za oblast zkoumání ekonomie, ovšem i ta má k problému co říci.

Je-li tato problematika důležitá pro státy, které fungují dlouhodobě na demokratických a tržních principech, je potom tím důležitější pro naši společnost, tedy společnost ekonomicky i politicky se transformující.

Tento text by Vám měl napomoci porozumět základním pojmům a vztahům na pracovních trzích, zákonitostem i problémům. Pokud jde o problémy, získáte přehled o tom, jak je řeší moderní státy a měli byste být také schopni utvořit si svůj názor sami.

Jaká je struktura textu?

Text se drží zásadních, především ekonomických témat spojených s pracovními trhy. Tam, kde bychom zašli mimo pole působnosti ekonomie, odkazujeme Vás na příslušné prameny.

Co je nutné ke zvládnutí problematiky?

Přístup do knihovny, přístup k internetu, čas.

Způsob studia

Kurz je rozdělen na čtyři čtyřhodinové bloky. Pokud se jich budete pravidelně účastnit, ulehčíte si samostudium a přípravu ke zkoušce. Na každé přednášce dostanete úkoly na další setkání a velmi doporučuji tyto úkoly splnit, pomůže vám to.

Na první přednášce také dostanete zadání dvou POTů, jeden z nich je „zahřívací“ a seznámí vás s literaturou a relevantními prameny obecně. Druhý POT je zaměřen na hluboké porozumění konkrétnímu problémovému tématu.

První POT odevzdáte nejpozději den před termínem třetí přednášky, druhý POT potom nejpozději v poslední den semestru.

V případě pravidelné docházky a pečlivého plnění všech úkolů byste měli strávit přibližně 16 hodin samostudiem. Pokud zvolíte jinou cestu, doba samostudia se pravděpodobně výrazně prodlouží.

Zkouška bude písemná a budete k ní připuštěni pouze v případě, že z jednotlivých POTů obdržíte alespoň hodnocení E.

Témata POTů

POT 1 Smyslem tohoto POTu je naučit se orientovat v dostupných informačních zdrojích. Proto každý z vás najde na internetu stránky zabývající se problematikou pracovních trhů, sepíše jejich seznam se stručnou charakteristikou obsahové náplně stránek. Pamatujte, pomůžete tak i svým kolegům, rozšíříte jim obzory a třeba i zlepšíte výsledek u zkoušky.

Tento POT odevzdejte přes „studium online“ nejpozději den před třetí přednáškou.

POT 2 V rámci POTu 2 zpracujete analýzu vybraného problému spojeného s fungováním pracovních trhů. Tato témata najdete na „studiu online“, pokud byste si chtěli zvolit téma jiné, je to možné pouze po konzultaci. POT musí obsahovat identifikaci problému, přehled možných/navrhovaných řešení, vlastní pohled na problém, relevantní a použité prameny.

Také tento POT odevzdejte přes „studium online“ nejpozději den před poslední přednáškou.

2 Základní pojmy

Trh práce je charakteristický mnoha specifickými rysy a vztahy. Především je to trh značně **nedokonalý** z hlediska konkurence na straně poptávky i vybidky, současně je do značné míry **institucionalizován**. Významnou roli v jeho fungování hraje vláda, do dění na pracovních trzích zasahují nemalou měrou odbory, zaměstnavatelské svazy, ale i další instituce, organizace a zájmové skupiny s různými cíli.

V centru pozornosti je zde práce, pracovní síla, která je na tomto zvláštním trhu pronajímána (prodávána). **Nabídka práce** je reprezentována množstvím práce nabízeným všemi jednotlivci, resp. domácnostmi. **Poptávkovou stranu** naopak tvoří firmy, které potřebují dostatečné množství pracovní síly, neboť pro firmy je práce jedním ze vstupů vcházejících do výrobního procesu při daném způsobu výroby.



Cenou je potom **mzda**, která ovšem není určována pouze vztahem mezi nabídkou a poptávkou, a to právě díky tomu, že na její tvorbu mají vliv nejen síly tržní, ale i síly výše zmíněných institucí, které vnášejí do procesu svobodného vytváření mezd různé bariéry, omezení a modifikace.

Fenoménem, který je alespoň ve své otevřené formě u nás relativně nový, je samozřejmě **nezaměstnanost**. Pojmy, které se na ni vážou, jsou objasněny v následném přehledu, na tomto místě jen upozorníme, že pojem „**nezaměstnaný**“ je u nás totožný s pojmem „**uchazeč o zaměstnání**“, terminologie běžná v zahraničí se od naší poněkud liší.

Nezaměstnanost, anebo lépe – dostatečná (plná) zaměstnanost je také jednou z cílových oblastí té části hospodářské politiky, která je zaměřena na ekonomickou stabilitu při dostatečném ekonomickém růstu a dostatečné zaměstnanosti – hovoříme zde o stabilizační politice, jejíž hlavní cíle jsou určeny známým „magický čtyřúhelníkem“.



Kdo je tedy nezaměstnaný? Ten, kdo současně:

1. Je schopen pracovat (schopen z hlediska věku, zdravotního stavu, apod.)
2. Chce pracovat (možno doplnit: právě teď je ochoten pracovat, mít zaměstnání)
3. I přes výše uvedené je v daný okamžik bez práce (zaměstnání)

Zaměstnaný je potom ten, kdo vykonává nějaké placené zaměstnání, popř. se zaměstnává sám. Zaměstnaným je i ten, kdo práci sice má, ale z určitých důvodů (nemoc, dovolená, ...). Z toho plyne, že „ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný“¹.

¹ Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha 2002, SLON, 3. upravené vydání, ISBN 80-86429-8-3. Mareš upozorňuje na rozdíl mezi anglickými slovy „work“ (např. domácí práce, sousedská výpomoc, dobrovolná práce, apod.) a „job“ (práce, zaměstnání poskytující výdělek.

Zaměříme se nyní na další důležité základní pojmy související s problematikou nezaměstnanosti²:

- **Plná zaměstnanost**



- Plná, někdy také potenciální zaměstnanost, označuje následující situaci: Jednotlivé pracovní trhy jsou v rovnováze (trhy s jednotlivými „profesemi“ – trh ekonomů, kadeřnic, lékařů učitelů,...). To znamená, že při dané mzdové sazbě se množství práce nabízené rovná množství práce poptávané. Neexistuje nedostatek, ale ani přebytek pracovníků. Při plné zaměstnanosti, tedy při plném využití výrobního faktoru práce, se ekonomika nachází na úrovni tzv. potenciálního produktu (produkt reálný je tedy roven produktu potenciálnímu $Y=Y^*$).

- Ale pozor: to v žádném případě neznamená, že by neexistovala žádná nezaměstnanost! Nezaměstnaní lidé existují, jde ovšem o ty, kdo prostě při dané mzdové sazbě zájem pracovat nemají.

- **Přirozená míra nezaměstnanosti**

- Tento pojem máme spojený především s učením monetaristů. Označuje se tak taková míra nezaměstnanosti, která obvykle v ekonomice převažuje, okolo které skutečná míra osciluje, ale dlouhodobě se od ní příliš neodchyluje. Co je důležité je její vazba na inflaci – při přirozené míře nezaměstnanosti je inflace stabilní, inflace očekávaná se rovná inflaci skutečné.³

- **Frikční nezaměstnanost**

- V podstatě jde o součást přirozené míry nezaměstnanosti. Uvědomme si, že na trhu práce se vždy, v každém okamžiku nacházejí lidé, kteří zaměstnání nejsou. Mezi jednotlivými pracovními místy přece dochází k přesunům, lidé jedno místo opouštějí, aby si našli jiné, ať už proto, že k tomu byli donuceni, anebo to bylo jejich vlastní přání. Jedná-li se tedy o takovéto normální změny zaměstnání, převážně krátkodobé, hovoříme o frikční nezaměstnanosti.

- **Strukturální nezaměstnanost**

- Tato nezaměstnanost se od nezaměstnanosti frikční liší, jde o nezaměstnanost způsobenou např. krachy neefektivních podniků, oborů, odvětví. Lidé, kteří takto ztratí práci mohou být i velmi kvalifikovaní, zkušení, nicméně v podmínkách nové situace nevyužitelní. Jak se ekonomika vyvíjí, jsou některé profese stále méně využitelné, naopak se stává, že poptávka potřebuje kvalifikace a profese, které nejsou, resp. kterých je nedostatek.

- **Cyklická nezaměstnanost**

- O této nezaměstnanosti hovoříme tehdy, dochází-li k ní důsledkem cyklického vývoje ekonomiky. V recesi jsme svědky nedostatečné poptávky po statcích a službách, tím pádem i po pracovní síle. Pozor: neplést s nezaměstnaností sezónní, která je výsledkem např. střídáním ročních období, ale také např. cyklem školního roku, apod.

- **Dlouhodobá nezaměstnanost**

- Nezaměstnanost sama o sobě ještě nemusí být problémem, tím se stává např. tehdy, narůstá-li doba jejího trvání. Tuto závažnou problematiku můžete nastudovat v pramenech doporučených o několik odstavců níže.

² Tato pasáž vychází z knihy Dagmar Brožové Společenské souvislosti trhu práce. Praha, SLON 2003. ISBN 80-86429-16-4. Zde také můžete nalézt další zajímavé informace týkající se problematiky pracovních trhů a politiky zaměstnanosti.

³ Pro pochopení tohoto pojmu prostudujte strany 80-82 z výše uvedené publikace D. Brožové.

- **Masová nezaměstnanost**

- Nezaměstnanost se v průběhu vývoje lidské společnosti začala stávat jevem, který začal ovlivňovat nejen jednotlivce, ale i jeho rodinu a postupně celou společnost. Nástup masové nezaměstnanosti je spojen s nástupem, resp. rozvojem průmyslových vztahů a tržní ekonomiky vůbec.

Třebaže jsme si nezaměstnaného definovali také jako člověka, který práci hledá (což by mělo znamenat, že ji chce), ekonomická teorie rozlišuje mezi nezaměstnaností dobrovolnou a nedobrovolnou. Jak pochopíte, být nezaměstnaným nemusí být nic příjemného, ani když jsme nezaměstnaní „dobrovolně“.

- **Dobrovolná nezaměstnanost**

- Za dobrovolně nezaměstnaného považujeme toho, kdo by pracovat mohl, ale není ochoten akceptovat mzdu, která se na trhu nabízí. Hledá zaměstnání s mzdou vyšší, pokud se mu to nepodaří, může ze svých nároků slevit, popř. změnit profesi, requalifikovat se a podobně a stát se zaměstnaným. Může se také „svěřit“ do péče sociálního státu, pobírat hmotné zabezpečení či sociální dávky. Životní strategie různých lidí mohou být velmi variabilní. Závěrem jen tolik, že i mezi registrovanými nezaměstnanými jsou takovíto „dobrovolně“ nezaměstnaní, proto někdy říkáme, že registrovaná nezaměstnanost je nadhodnocena právě o tyto osoby.

- **Nedobrovolná nezaměstnanost**

- Tomto případě je to jednodušší – chci pracovat, a to i za mzdu, která se mi na trhu nabízí, nicméně práci nenacházím. Jsem nezaměstnaný, nedobrovolně nezaměstnaný. Tato situace je problematická a potkává zejména osoby, které nedisponují alternativními příležitostmi, není pro ně snadné (možné) změnit zaměstnání, apod.

- **Měření nezaměstnanosti**

- Pro porozumění tomu, jak se nezaměstnanost měří, si nastudujte Metodické poznámky v závěru uvedeného článku:
http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2004/analyza_zam_n_ezam_rok_2004.pdf

📖 Toto byl jen stručný výčet těch nejdůležitějších pojmů, které musíte zvládnout. Aby se tak stalo, měli byste si pročíst následující pasáže:

- Brožová, D.: *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha, SLON 2003. ISBN 80-86429-16-4, strany 76-88
- Mareš, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha, SLON 2002. ISBN 80-86429-08-3, strany 15-26
- *Tyto základní pojmy naleznete i v jiných pramenech. Můžeme (pro doplnění) doporučit například ještě knihu Sojka, M., Konečný, B.: Malá encyklopedie moderní ekonomie. Praha, Nakladatelství Libri 1996. ISBN 80-85983-05-2, strany 151-155*

Prostudujte vše, co je zde doporučeno, nicméně nejvíce pozornosti věnujte právě těm pojmům, které jsme si na předešlých řádcích vysvětlili.

Nezaměstnanost má své ekonomické, politické i sociální souvislosti. Nejde jen o to, že při vysoké nezaměstnanosti nejsou efektivně využívány dostupné zdroje, anebo o to, že se pro nezaměstnané zvyšují životní náklady, klesá životní standard, apod. Jde také o to, že například ztrátou zaměstnání živitele rodiny se může dalekosáhle zhoršit i situace ostatních členů rodiny.

Nejde také jen o nutnost nést materiální náklady se ztrátou zaměstnání spojené, ale i o psychický tlak, ztrátu sociální suverenity nebo prostě jen pocitu jistoty, ztrátu pracovních zkušeností a návyků.

V naší společnosti, po léta navyklé na příkazy, pevné vedení, jistoty a nulovou odpovědnost prakticky za cokoliv, existuje stále určitá setrvačnost těchto jevů, nebo spíše jejich vyžadování ze strany některých (skupin) občanů. Autor tohoto textu se domnívá, že převážná část obyvatelstva České republiky se v nových podmínkách relativně dobře adaptovala a adaptuje.



Problémem ovšem zůstává, že nezaměstnaností jsou postiženy nejvíce právě ty skupiny lidí, jejichž adaptabilita a schopnost reagovat na změny je, ať už jejich zapříčiněním nebo vlivem nepříznivých okolností, zdatelně snížena. Hovoříme v této souvislosti o tzv. rizikových skupinách, které by měly stát v centru zájmu opatření politiky zaměstnanosti.

3 Nezaměstnanost v ekonomické teorii

Pro pochopení toho, jak se některé nejvýznamnější ekonomické proudy vyrovnávají s problematikou nezaměstnanosti Vám nabízíme dvě cesty.

📖 Cesta jednodušší. Ta spočívá v prostudování stran 28-35 uvedeného pramene⁴. Struktura výkladu je zde následující:

- Přístup liberální
 - Pracovní trh = trh jako každý jiný, cenou je zde mzda
 - Nezaměstnanost je způsobována především nepružností nabídky práce a přemrštěnými požadavky pracovníků na mzdu
 - Nezaměstnanost je převážně krátkodobá a dobrovolná
 - Sociální stát svými opatřeními situaci na trhu práce spíše zhoršuje
 - Boj proti inflaci má přednost před bojem proti nezaměstnanosti

- Přístup keynesiánský
 - Příčinou masové a přetrvávající nezaměstnanosti jsou především technologický pokrok a chronický nedostatek poptávky
 - Nezaměstnanost reálně existuje ve formě nezaměstnanosti nedobrovolné
 - Mzda má dvojitý charakter – nejde jen o výrobní náklady ale současně také o hlavní zdroj kupní síly obyvatelstva
 - Státní intervence do ekonomiky napomáhající agregátní poptávce jsou smysluplné
 - Nezaměstnanost je „technickým problémem“, který lze vhodnou regulací udržet v žádoucích mezích

- Přístup marxistický
 - Nezaměstnanost je spjata s kapitalismem, který ne vnitřně neschopný vyhnout se opakujícím se krizím a masové nezaměstnanosti
 - Problém nezaměstnanosti plní důležité funkce při udržování kapitalistické ekonomiky
 - Nezaměstnanost je pojímána jako důsledek nerovnováhy mezi reprodukcí pracovních sil a akumulací kapitálu. Odstranit ji lze pouze zrušením soukromého vlastnictví výrobních prostředků.

- Monetaristická reakce na Keynesa
 - Tento směr kromě jiného zdůrazňuje nutnost vytvářet produktivní pracovní místa formou investic, u nichž se očekává návratnost, tedy zisk. Tato cesta je lepší než převod stále většího množství pracovních míst do veřejného sektoru, či vytváření poptávky růstem peněžní expanze.

📖 Cesta složitější. Ta spočívá v prostudování kapitoly3 (str.45-75)⁵. Jedná se o velmi zajímavý text, který je však teoreticky poněkud náročnější.

⁴ Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha 2002, SLON, 3. upravené vydání, ISBN 80-86429-8-3.

⁵ Brožová, D.: Společenské souvislosti trhu práce. Praha, SLON 2003. ISBN 80-86429-16-4

4 Nabídka práce, poptávka po práci, rovnováha na trhu práce

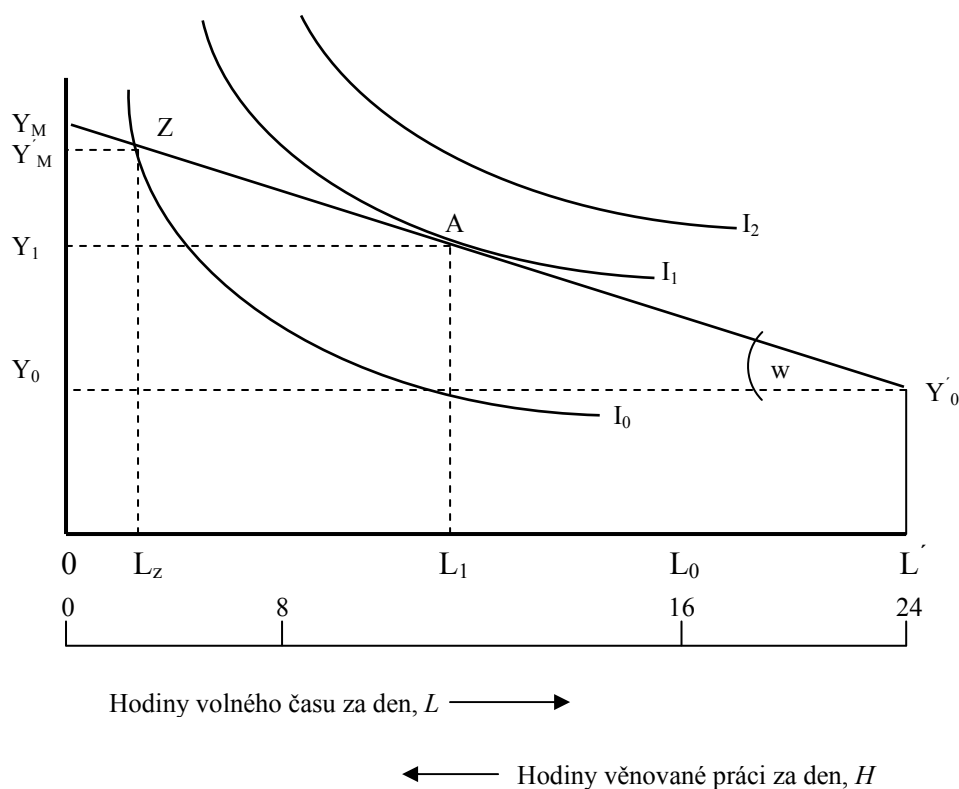
Individuální nabídka práce aneb volba mezi prací a volným časem

Tradiční analýza nabídky práce (resp. nabídka hodin práce) je spojena s tím, jak jednotlivec rozděluje svůj čas mezi **placenou práci** (placené zaměstnání, sebezaměstnání) a **všechny ostatní aktivity**. Ty budeme pro jednoduchost označovat jako volný čas.

Předpokládejme, že užitek každého jednotlivého pracovníka je rostoucí funkcí „spotřebovaného volného času“ a důchodu, jakožto výsledku práce. Pracovníkovi jde o maximalizaci vlastního užitku jakožto kombinace výše uvedených veličin, tedy hodin věnovaných práci a hodin věnovaných volnému času.

Nikdo však nemůže se svým časem nakládat zcela libovolně, navíc den má jen 24 hodin. To je jedno z omezení, které budeme brát v úvahu. Tím druhým je výše mzdy, kterou budeme považovat za exogenně danou, určenou.

Popíšeme si nyní tuto situaci prostřednictvím indifferenční analýzy, která je standardním nástrojem mikroekonomie. Podívejte se na obrázek.



Tento obrázek znázorňuje volbu jednotlivce mezi prací a volným časem. Horizontální osa zobrazuje počet hodin volného času daného jednotlivce (L) a vertikální osa potom představuje úroveň důchodu. Maximální počet hodin využitelných pro volný čas je roven 24 a počet hodin věnovaných práci (H) dostaneme jako $24-L$. A to je právě znázorněno na horizontální ose.

Na této ose narůstá počet hodin věnovaných volnému času (tedy ne-pracovním aktivitám) směrem zleva od počátku O doprava, zatímco počet hodin věnovaných jednotlivcem práci na trhu narůstá zprava od počátku L' doleva. Takže například úroveň L_0 představuje 8 hodin práce, a tedy 16 hodin volného času denně.

Indiferenční křivky

Křivku I_0 označujeme jako indiferenční křivku, znázorňující různé kombinace volného času (L) a důchodu (Y), jakožto výsledku určitého počtu odpracovaných hodin. Tyto kombinace, kterých je na dané indiferenční křivce nekonečně mnoho, potom vedou ke stejné úrovni užitku.

Její negativní sklon značí, že aby byl jednotlivec ochoten se vzdát určité části svého volného času, musí to být kompenzováno odpovídajícím nárůstem důchodu (a opačně). Mezní míra substituce volného času za důchod je definována jako objem důchodu, který musí být obětován, jestliže pracovník, při dané úrovni užitku spotřebuje jednotku volného času navíc.

Z obrázku navíc vyplývá i snižující se mezní míra substituce. Co to znamená? Při nízkém důchodu musí být jeho další snížení kompenzováno vyšším nárůstem volného času, má-li být zachována daná úroveň užitku. A naopak: při nízké úrovni důchodu je pracovník ochoten obětovat značnou část volného času pro získání relativně nízkého objemu dodatečného důchodu. Mimochodem: toto si jistě dovedete představit, v tomto případě jistě nejde o teorii odtrženou od života ☺.

Rozpočtové omezení

Teoreticky, kdyby člověk mohl věnovat celý svůj den pouze práci, jeho příjem by dosáhl objemu $24w$, tedy hodinová mzda vynásobená počtem hodin celého dne. $24w$ je tedy objem důchodu, který si jednotlivec vydělá, pokud věnuje veškerý svůj čas právě práci. Za každou hodinu, kterou by nyní pracovník věnoval volnému času, by bylo nutno obětovat hodinovou mzdu (w).

Při dané hodinové mzdě si tedy může pracovník zvolit více volného času a vzdát se tak části důchodu a tedy části spotřeby, anebo si může zvolit více práce, tím pádem více peněz a spotřeby, ale také méně volného času. Přitom jeho užitek zůstává stejný.

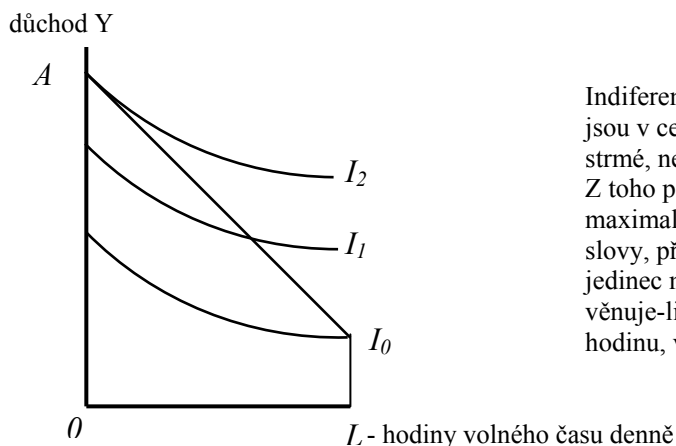
Linie rozpočtu LY_0ZY_M na obrázku ilustruje omezení, kterému každý člověk podléhá. Pokud jednotlivec vůbec nepracuje, jeho důchod je dán úrovní Y_0 . Těto úrovni důchodu, kterou člověk disponuje, přestože nepracuje, říkáme nepracovní důchod (non-labour income). Jakékoliv úroveň důchodu nad úrovní Y_0 může být dosaženo už pouze nahrazením části volného času za práci. Rozpočtové omezení nad touto úrovní má tedy lineární sklon daný výší hodinové mzdy (w).



Optimum, tedy situace, kdy člověk dosahuje nejvyššího užitku při daném rozpočtovém omezení je tam, kde se linie rozpočtu dotýká nejvýše položené indiferenční křivky.

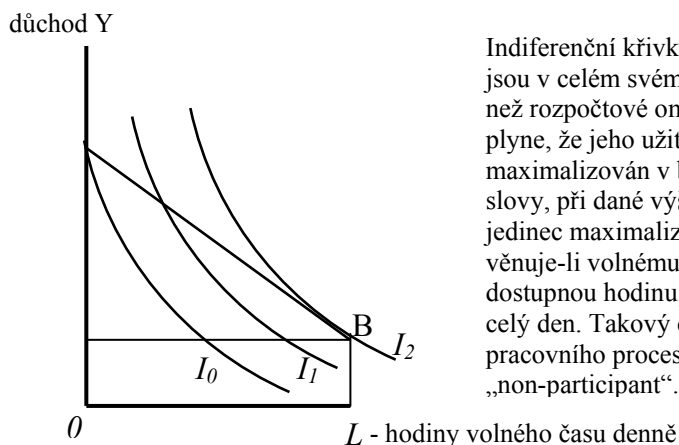
Tento obrázek odpovídá „normálnímu“ pracovníkovi, který, aby dosáhl užitku, musí kombinovat jak práci, tak volný čas. Teorie ale rozeznává extrémní případy. Ty si pro jednoduchost nazvěme „workoholik“ a „non-participant“. Jejich charakteristiky si vysvětlíme, a to i graficky.

Nejprve tedy **workoholik**: O koho jde? O člověka, který, kdyby to bylo možné, by věnoval veškerý svůj čas pouze práci. A my mu to nyní modelově umožníme.



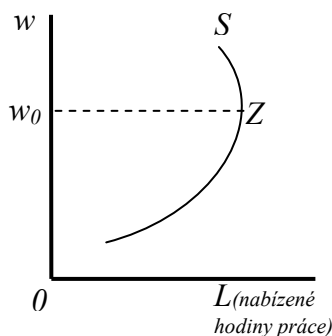
Indiferenční křivky tohoto člověka jsou v celém svém průběhu méně strmé, než rozpočtové omezení. Z toho plyne, že jeho užitek je maximalizován v bodě A – jinými slovy, při dané výši hodinové mzdy jedinec maximalizuje svůj užitek, věnuje-li práci každou dostupnou hodinu, v extrému tedy celý den.

A nyní tzv. „**non-participant**“. Jednoduše: jde o opak předešlého případu, tedy o člověka, jenž maximalizuje svůj užitek tehdy, věnuje-li maximum času volnému času („ten, který se neúčastní“ pracovního procesu, i tak by mohl znít překlad anglického termínu).



Indiferenční křivky tohoto člověka jsou v celém svém průběhu strmější než rozpočtové omezení. Z toho plyne, že jeho užitek je maximalizován v bodě B – jinými slovy, při dané výši hodinové mzdy jedinec maximalizuje svůj užitek, věnuje-li volnému času každou dostupnou hodinu, v extrému tedy celý den. Takový člověk se pracovního procesu neúčastní, odtud „non-participant“.

My se však nadále nebudeme zabývat těmito extrémy, ale onomu již zmíněnému „normálnímu člověku“. Jeho nabídka práce se dá znázornit takto:



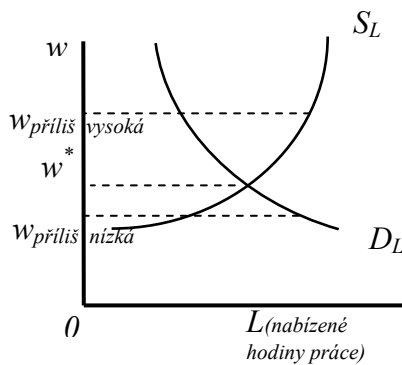
Toto je standardně uváděný tvar křivky individuální nabídky práce. Až do úrovně mezd w_0 bude člověk nahrazovat volný čas prací (tzv. substituční efekt). Poté se začne projevovat efekt důchodový. To znamená: s rostoucí mzdovou sazbou roste důchod jedince, který tak chce spotřebovávat jak více statků a služeb, tak i více volného času. Výsledkem je, že od určité výše mzdové sazby nabízené množství práce klesá. Pozor: tento bod zlomu (Z) leží pro každého z nás někde jinde, jde o zcela individuální veličinu.

Tržní nabídka práce takovýto tvar nemá, naopak její tvar je takový, na jaký jsme zvyklí, tedy rostoucí s rostoucí mzdou.

A jak je to s **poptávkou po práci**? Tak především, v tomto případě budeme o poptávce po práci hovořit jako o poptávce odvozené. Primární je poptávka po statcích a službách, z ní potom vyplývá poptávka po těch, kdo jsou tyto výrobky a služby schopni vyprodukovat.

📖 Pro úplné pochopení problematiky poptávky po práci prostudujte strany 13-16, pramen Brožová 2003.

Rovnováha na trhu práce



Rovnováha na trhu práce je v ideálním případě dána střetem nabídky a poptávky. Obrázek však znázorňuje i dva další možné případy, tedy situace, kdy je mzda příliš vysoká a na trhu tedy vzniká převis nabídky práce nad poptávkou a situace opačná, tedy převis poptávky při mzdě nižší, než je mzda tržní.

Pozor: realita má do ideálu tržní mzdy většinou daleko. Skutečná výše mezd je výsledkem mnoha různých, často velmi silných, netržních vlivů.

5 Segmentace trhu práce

Na pracovní trhy lze nahlížet z různých hledisek. Opět doporučujeme příslušnou kapitolu, tentokrát kapitolu čtvrtou. Zejména se při studiu zaměřte na následující pojetí pracovních trhů.

• Primární a sekundární trh práce

- Na primárním trhu se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti, místa s vyšším ohodnocením, vyšší prestiží, možnostmi profesního růstu a také lepšími pracovními podmínkami. A co víc, jedná se o místa s relativní perspektivou a jistotou, bezpečím před ztrátou zaměstnání. Jak se dostat na primární trh práce? Řešením je lidský kapitál, jeho kvalita a specifika. Máte-li zájem, doplňte si znalosti o lidském kapitálu v následujících knihách:
 - *Becker, G.S.: Teorie preferencí. Praha, Grada Publishing 1996*
 - *Brožová, D.: Společenské souvislosti trhu práce. Praha, SLON 2003. ISBN 80-86429-16-4 – kapitola 2.*
- Sekundární pracovní trh je typický nižšími mzdami, nižší prestiží, menší jistotou a stabilitou pracovních míst,...

• Formální a neformální trh práce

- Formální trh je trhem oficiálních pracovních příležitostí, v zásadě kontrolovaný veřejnými institucemi. Neformální trh většinou pod kontrolu těchto institucí nespadá. Nejedná se pouze o tzv. šedou ekonomiku, ale také třeba o práce v domácnosti, samozásobitelství, apod.

• Externí a interní trh práce

- Toto rozlišení se vztahuje na pracovní trhy uvnitř jednotlivých firem a na vnější trh, mezi kterými panuje konkurenční vztah.
- Interní trh je vlastně „pseudotrhem“, dochází na něm k rozmisťování pracovníků uvnitř firmy na základě administrativních mechanismů a pravidel. Širší opjetí chápe vnitřní trhy firem jako systémy s tendencí chránit své členy (tzv. insiders) před konkurencí zvenku. Uvnitř potom existují lepší podmínky, než jaké jsou dostupné na trhu externím (kde se pohybují tzv. outsiders).
- Interní trhy jsou založeny buď na principu kvalifikace, anebo na principu seniority. Více než konkurence zde rozhodují formální, ale i neformální pravidla a zvyklosti.
 - Pokuste se sami identifikovat situaci na vnitřním trhu nějaké Vám známé instituce, zejména se zamyslete nad oněmi neformálními pravidly a jejich dopadem na kariéru pracovníků.

6 Vzdělávání a trh práce




Současná ekonomická situace si vynucuje věnovat stále větší pozornost sepjetí vzdělávacího systému a pracovních trhů. V posledních dvaceti letech došlo k razantnímu vstupu ekonomických idejí a pojmů do vědy o edukačních procesech.

Stejný pramen⁶ dále upozorňuje, že největší změny pedagogického myšlení proběhly v oblasti teorie a měření kvality a efektivnosti vzdělávání a škol a výsledků vzdělávání. Vztahy mezi světem ekonomiky a vzdělávání se v mezinárodní komunikaci označuje jako *education and labour market* (vzdělávání a trh práce).

Jaká jsou klíčová témata:

- Přechod mladých lidí ze škol do zaměstnání
 - Jedná se zejména o diskusi toho, zda je pro vstup mladých lidí na trh práce výhodnější tzv. tradiční cesta, kdy se člověk nejprve vzdělává ve škole a po jejím ukončení vstupuje do zaměstnání v plném pracovním úvazku, anebo zda není lepší kombinace školy s částečným pracovním úvazkem, což umožňuje plynulejší vstup na pracovní trh.
- Nezaměstnanost a její závislost na úrovni vzdělávání
 - Uvědomme si: nejvyšší nezaměstnanost postihuje občany kteří mají nejnižší úroveň dosaženého vzdělání nebo jsou zcela bez kvalifikace. Se zvyšujícím se vzděláním se nezaměstnanost obecně snižuje.
- Neúspěšnost ve školním vzdělávání a dopady na hospodářskou sféru
- Ekonomická návratnost vzdělání pro jednotlivce a společnost
 - Viz problematika pozitivních externalit.

 Pro hlubší pochopení této problematiky viz na této stránce citovaný pramen, konkrétně se zaměřte na kapitoly 9 a 10.

⁶ Průcha, J.: Vzdělávání a školství ve světě. Praha, Portál, s.r.o. 1999. ISBN 80-7178-290-4

7 Dlouhodobá nezaměstnanost

Jedním ze společných rysů rizikových skupin na pracovních trzích je jejich tendence k dlouhodobé nezaměstnanosti. Nezaměstnanost samotná je v určitých mezích jistě **pozitivním, stimulačním** elementem působícím na rozhodování jednotlivých subjektů. Stane-li se dlouhodobou, může mít výrazně destabilizační důsledky pro ekonomiku.

Přijmeme-li navíc Friedmanovu zmíněnou **teorii přirozené míry nezaměstnanosti**, pochopíme, že nezaměstnanost na úrovni své přirozené míry je v podstatě nezbytnou podmínkou nejen flexibility trhu práce, ale i celé ekonomiky. Dlouhodobá nezaměstnanost ovšem tuto flexibilitu oslabuje a negativně ovlivňuje adaptační schopnosti ekonomických subjektů, jichž se dotýká, demotivuje, je břemenem psychickým i materiálním, omezuje nabídku pracovních sil a má dopad na vývoj celého hospodářství.

Dlouhodobá nezaměstnanost může zasáhnout občany vlastně všech věkových kategorií, ať už vzhledem k nedostatku zkušeností, kvalifikace, anebo, zejména u starších občanů, vzhledem k profesnímu sestupu na méně kvalifikovaná místa. Dlouhodobá nezaměstnanost je tedy nebezpečná právě tím, že se prolíná všemi oblastmi našeho života. Může být příčinou rozsáhlých sociálních problémů, jako je např. neschopnost dlouhodobě zabezpečit rodinu, finanční zátěž, kterou v tomto případě nese stát, ale nese s sebou i jiné průvodní jevy – možné zvýšení kriminality, rodinné konflikt, apod. Za určitých okolností pak může dlouhodobá nezaměstnanost představovat i ohrožení stability sociálního systému⁷.

Co se týče délky časového období, která tento typ nezaměstnanosti charakterizuje, v Evropě je takto obvykle označována doba nezaměstnanosti nad 12 měsíců, v USA nad 6 měsíců.



Dlouhodobá nezaměstnanost se vytváří s jistým časovým zpožděním za vývojem celkové nezaměstnanosti. V ČR tak začala být zřetelněji vnímána koncem roku 1992, kdy už byla takřka třetina nezaměstnaných bez práce déle než 6 měsíců a z nich více než polovina byla bez zaměstnání déle než rok. Přesto to bylo stále značně méně než v zemích EU, kde se podíl těch, kteří byli nezaměstnaní déle než rok pohyboval kolem 48% a míra nezaměstnanosti trvající déle než rok tak přesahovala 4%. Pro srovnání s aktuálním vývojem si prostudujte tabulku na straně 96 (*Brožová, 2003*).

Možné příčiny vzniku této nezaměstnanosti jsou chápány různě. Stručný přehled těchto teoretických přístupů následuje⁸:

1. **Makroekonomický pohled** (např. Friedman, 1968) chápe dlouhodobou nezaměstnanost jako funkci celkové nezaměstnanosti, která je zase funkcí poptávky po práci. Tato teorie ale nedokáže přesvědčivě vysvětlit rozdíl podílu dlouhodobé nezaměstnanosti v různých zemích a ve struktuře dlouhodobé a celkové nezaměstnanosti
2. **„Human capital theory“** (např. Becker, 1964) zdůrazňuje závislost nezaměstnanosti na kvalitě lidského kapitálu pracovníků a na procesech selekce ze strany zaměstnavatelů. Otázkou zůstává, nakolik reálné pracovní trhy poskytují dostatečné informace pro podobnou racionální selekci.

⁷ Sirovátka, T.: Nezaměstnanost a sociální marginalizace ve venkovských regionech. Sborník prací ESF MU v Brně 1994

⁸ Sirovátka, T.: Nezaměstnanost a sociální marginalizace ve venkovských regionech. Sborník prací ESF MU v Brně 1994

3. **Strukturální vysvětlení** (např. Myrdal, 1963) navazuje na teorii „deindustrializace“ a zdůrazňuje rozdílnost rizika nezaměstnanosti v závislosti na struktuře zaměstnání a změn této struktury vyvolané technologickým rozvojem. Zdá se však, že dlouhodobá nezaměstnanost se rozvinula rychleji, než by odpovídalo procesu strukturálních změn). Vedle otevřené nezaměstnanosti může být totiž odpovědí na strukturální změnu i strukturální nezaměstnanost či přezaměstnanost.
4. **Teorie duálního trhu práce** (např. Doeringer, Piore, 1971) rozlišuje v ekonomice dva sektory činností: primární zaměstnání a sekundární zaměstnání. Jejich rozlišování vyplývá z ochoty zaměstnavatelů investovat do lidského kapitálu, jenž je stěmito pracovními místy spojen. Místa v sekundárním sektoru jsou přiřazena v procesu selekce, jenž ale dočasně znamená i sociální diskriminaci určitých skupin populace. Tito se stávají tzv. „marginal labour force“, pracovní silou odsunutou na okraj, která není s to získat pracovní místa ani stabilitu zaměstnání zaručenou pro „regulars“, regulérní pracovníky.
5. **Insider-outsider theory** (např. Lindbeck, Snower, 1989) poukazuje na omezenou flexibilitu pracovních trhů, která vzniká v důsledku zformování tzv. interních trhů práce (uvnitř firem, zejména velkých) a externích trhů práce mimo ně. Pracovníci na interním trhu práce mají výhodnou vyjednávací pozici, jež umožňuje docílit zvýšení mezd oproti mzdám, za které by byli ochotni nezaměstnaní přijmout jejich místa. Odbory i zaměstnavatelé vytvářejí bariéry vstupu na pracovní trh namířené proti outsidersům, ve snaze ochránit interní pracovní trhy a mzdy před soutěžením ze strany nezaměstnaných, ze kterých se posléze stávají tzv. odrazení pracovníci (discouraged workers).
6. **Koncept „kultury chudoby“ či „kultury nezaměstnanosti“** (např. Lewis, 1963) zdůrazňuje formování specifických vzorů chování, resp. závislosti, pasivity a apatie, spojených jak se situací znevýhodněných skupin populace v tržním hospodářství, tak s jejich odlišnými hodnotovými orientacemi, které znamenají rezignaci na pracovní etiku moderní industriální společnosti.
7. **Koncept „discentiv“** spojený s tzv. černými pasažéry sociálního státu, tzv. welfare loaders (např. Okun, 1975) poukazuje na nezáměrné důsledky sociálního zabezpečení a podpor v nezaměstnanosti, které snižují pobídky k práci, podporují závislost a pasivitu, zejména u skupin populace s nízkými očekávanými příjmy ze zaměstnání (hovoříme o tzv. pasti nezaměstnanosti).

Faktory spolupůsobící na vznik dlouhodobé nezaměstnanosti si můžeme stručně vymežit takto:

- Strukturální změny a snížená poptávka po práci
- Snížená flexibilita pracovního trhu v důsledku existence interních trhů práce, které chrání své stávající zaměstnance i jejich mzdy (role odborů)
- Nízká kvalifikace, špatný zdravotní stav, nízká pracovní morálka
- Vysoká požadovaná, tzv. „vymíněná mzda“ (reservation wage)
- Diskriminace dlouhodobě nezaměstnaných ze strany zaměstnavatelů
- Nedostatek informací a motivace na trhu práce



Pozor: Měli bychom odlišovat důvody, proč lidé práce ztrácejí a důvody, proč ji znovu nenalézají. Ne vždy musí být dlouhodobě nezaměstnaní tou nejméně kvalitní pracovní silou, jsou-li však „odhození“ prakticky mimo trh práce, jejich postavení před zaměstnavateli a šance znovu nalézt odpovídající (nebo vůbec nějaké) zaměstnání se tím značně snižují.

V první polovině devadesátých let se v ČR začaly formovat tři hlavní typové skupiny, z nichž se dlouhodobě nezaměstnaní převážně rekrutovali:

1. Mezi dlouhodobě nezaměstnanými v této době převažovali propuštění, dříve stabilní zaměstnanci, kteří tvořili takřka 70% dlouhodobě nezaměstnaných. Šlo převážně o lidi staršího a středního věku, což jejich umístitelnost na pracovním trhu dále komplikovalo.
2. Asi 15% dlouhodobě nezaměstnaných bylo v tomto období tvořeno fluktuujícími zaměstnanci vyhledávajícími dočasná zaměstnání, kteří byli z hlediska setrvání v pracovním místě značně nestabilní. Často šlo o lidi méně kvalifikované nebo méně výkonné, kteří byli (a jsou) opakovaně propouštěni.
3. Rizikovou skupinou, která je ostatně problémová i v současnosti, se již v první polovině devadesátých let ukázali být nově vstupující na pracovní trh.

📖 Problém dlouhodobé nezaměstnanosti je pouze součástí komplexnější problematiky, a to problematiky masové nezaměstnanosti. Tato problematika je výborně zpracována na stránkách 36-52 v kapitole III (Mareš, 2003). I tuto pasáž nastudujte.

- *Pozor: Mareš se zde zmiňuje o vývoji nezaměstnanosti v ČR po roce 1990, což je náplň 8. kapitoly tohoto sešitu. Proto této subkapitole věnujte zvýšenou pozornost.*

8 Vývoj nezaměstnanosti v České Republice

Český trh práce se přibližně prvních 5-6 let deváté dekády 20. století vyznačoval **velmi nízkou mírou nezaměstnanosti**. Tak nízkou, že to bylo neobvyklé nejen ve srovnání se zeměmi západní Evropy, ale i ve srovnání s ostatními postkomunistickými státy. Tuto skutečnost ovšem nelze pouze konstatovat, pokusíme se ji i vysvětlit. V podstatě Vám je předkládán soubor tezí k zamyšlení a diskusi.


Základní problémy jsou následující :

- Které faktory a jak významně přispěly k dlouhodobě nízké úrovni nezaměstnanosti v ČR?
- Je v tomto ohledu možné hovořit o nějakém specificky českém modelu či vzoru – a nakolik je přenosný na země v jiných podmínkách ?
- Jakou úlohu sehrála politika trhu práce a opatření sociální politiky při zmírňování negativních sociálních důsledků transformace?

Možné příčiny nízké míry nezaměstnanosti

Počáteční podmínky – česká plus

Jak byla česká ekonomika připravena na reformu? Jde pouze o základní teze, nad každou z nich se zamyslete a pokuste se pro ně najít doložení, např. na internetu nebo v dobovém tisku.

- Důležitou roli hraje **adaptabilita pracovníků na strukturální změny**. Nezaměstnanost je v postkomunistických zemích vyšší ve venkovských oblastech, kde byla a je zaměstnanost silně závislá na zemědělské výrobě, u níž ovšem v procesu transformace dochází ke značné redukci jejího rozsahu vzhledem k nutným strukturálním změnám. Čili: čím větší podíl zemědělství, tím větší problémy s nezaměstnaností se daly očekávat. Srovnáme-li podíl zaměstnanosti v zemědělství mezi zeměmi střední a východní Evropy, potom zjistíme, že nejnižších hodnot dosahuje právě Česká republika. I když nezaměstnanost v zemědělství u nás nerostla pomaleji než jinde, měl tento růst na vývoj celkové nezaměstnanosti menší vliv než v jiných zemích.
- Vzhledem ke značně **vertikálnímu charakteru koncentrace výroby**, kterou naše ekonomika taktéž zdědila, zde existovalo množství pracovních míst, jež měla v podstatě charakter služeb, zejména v oblasti dopravy a distribuce. Toto spolu s dřívější nízkou zaměstnaností ve službách vytvořilo dobrý základ pro přechod na ekonomiku se strukturou kladoucí velký důraz právě na terciární sektor.
- Na adaptabilitu a úspěšnost na trhu práce má (jak jsme si již řekli) velký vliv také **vzdělanostní úroveň člověka**. I v této oblasti jsme si stáli po roce 1989 relativně dobře. V tomto roce mělo v bývalém Československu přes 50% z celkového počtu pracovních sil středoškolské nebo vysokoškolské vzdělání, např. v Maďarsku či Polsku to činilo 30-40%. Upozorníme také na relativně vysoké podíly mládeže vstupující do škol sekundárních a vysokých.
 -  Ověřte si to na stránkách www.msmt.cz, popř. ve statistických ročenkách, které jsou přístupné také na stránkách ČSÚ www.czso.cz.
- Mezi pozitiva rovněž zařadíme **silnou průmyslovou tradici ČR**, jež se datuje již od dob monarchie, kdy právě území našeho současného státu patřilo k nejrozvinutějším. Ještě důležitější ale je poměrně různorodá struktura průmyslu na našem území, což pomáhalo zvyšovat odolnost ekonomiky vůči možným dramatickým šokům.

Snížení nabídky pracovních sil

Trochu statistiky: v období 1990-93 došlo k čistému snížení počtu pracovních míst o 550 tisíc, přičemž toto číslo odpovídá snížení zaměstnanosti o více než 10%. Nemůžeme ovšem říci, že by tím i míra nezaměstnanosti vzrostla o těchto více než 10%.

Zvýšení nezaměstnanosti tedy **neodpovídá zcela snížení zaměstnanosti**. Přesněji, rozsah snížení zaměstnanosti byl značně větší než rozsah zvýšení nezaměstnanosti. Mnoho lidí se tedy dostalo do stavu ekonomické neaktivity, přitom o nich ale nemůžeme hovořit jako o nezaměstnaných. Nejčastěji se jako příčina uvádí **snížení počtu pracujících důchodců** spolu s nárůstem počtu předčasných odchodů do důchodu. Dokladem toho je skutečnost, že vzrostl počet vyplácených starobních důchodů o 35 000. Přitom jde o období, kdy klesal jak počet zaměstnaných, tak počet lidí v důchodovém věku.

Mohlo by se zdát, právě toto mohlo významně ovlivnit nízkou míru nezaměstnanosti – důchodci byli postupně vytlačováni z ekonomické aktivity, čímž se uvolňovala pracovní místa pro lidi ekonomicky aktivní. Tento jednoduchý závěr je však zeslaben skutečností, že určitá část těchto „vytlačovaných“ důchodců přešla oblasti neevidované a tedy skryté zaměstnanosti – MPSV udávalo odhad přibližně 150 000 důchodců pracujících na 25% normální pracovní doby.



Zvýšení podílu ekonomicky neaktivních se ale neprojevilo jen u osob důchodového věku. Tento podíl se také zvýšil u skupiny žen ve věku 24-35 let, a to např. z důvodu péče o děti, zvýšil se ale navíc i u žen nad 50 let.

Závěr: Již od 80. let u nás existovaly **trendy směrem k nižší míře ekonomické aktivity**. Tento trend se po roce 1989 prohloubil, neboť s sebou přinesl realitu otevřené nezaměstnanosti. Je zajímavé, že s výjimkou skupiny mladých lidí, u nichž se míra ekonomické aktivity po roce 1989 zvýšila, u žádné z ostatních skupin rostoucí počet ekonomicky neaktivních lidí nikdy nebyl doprovázen adekvátním nárůstem počtu uchazečů o zaměstnání.

Vliv mezd na úroveň nezaměstnanosti

V počátcích reformy došlo v postkomunistických zemích k výraznému poklesu reálných mezd, nicméně Česká republika byla dlouho jedinou zemí z této skupiny, kde došlo k výraznému snížení reálných nákladů na jednotku pracovní síly. A to navíc za situace nepříznivého vývoje produktivity práce.

Vliv odborů na mzdy

České (československé) odbory byly v minulosti organizací čistě formální, nijak podstatněji neovlivňující situaci na „trhu“ práce. A co se týče mzdových požadavků, nevystupovaly ani v počátečních fázích reformy nijak agresivně. Dnes je situace samozřejmě naprosto odlišná, ale v první polovině 90. let platilo, že i díky odborům není příliš velký tlak na růst mezd, a tedy na snižování zaměstnanosti.

Mzdová regulace a její vliv

Aby se zamezilo překotnému nárůstu mezd, nepodloženého rostoucí produktivitou, pokusila se vláda o tzv. mzdovou regulaci, která se od svého zavedení stala terčem útoků jak některých zaměstnavatelů, tak i zmíněných odborů. O co šlo? Uveďme si stručný přehled vývoje tohoto dnes již pozapomenutého opatření:

Leden 1991

- Zavedení mzdové regulace
- Stanovení maximální roční směrné míry růstu celkového objemu mezd v každém podniku, přičemž byly stanoveny značně vysoké sankce pro ty, kdo by stanovený limit překročili

1. čtvrtletí r. 1992

- Mzdy nebyly regulovány kvůli neshodám v tripartitě. Dohody bylo dosaženo koncem jara 1992 s tím, že byly určeny cílové limity, které byly vztaženy na ukazatele ziskovosti konkrétního podniku, přičemž možné zvýšení bylo rozlišeno na základě

rozpětí mezi cenami a náklady. Mzdová regulace se však omezovala pouze na podniky s více než 50% státního nebo obecního vlastnictví.

1. čtvrtletí r. 1993

- Znovu dochází ke zrušení mzdové regulace...
- Která je ještě téhož roku znovu zavedena.

Ještě o dva roky později platilo nařízení vlády postihující regulaci i všechny soukromé firmy s více než 25 zaměstnanci.

Jak vidíte, šlo o patření často měněné, jehož dopad byl ještě zeslaben nedůsledností státního aparátu při kontrole jeho dodržování. Jen pro informaci: přes poměrně přísné kontroly zaplatilo např. do konce května 1994 pokutu jen 189 podniků a z toho jen 24 podniků státních. A navíc, ze všech **žádostí o výjimku** jich bylo Ministerstvem práce a sociálních věcí schváleno plných 95%. I kdybychom se ztotožnili s tím, že bylo toto opatření zavedeno, sporný zůstává způsob jeho konkrétní aplikace.

Neregistrovaná (skrytá) zaměstnanost

- O skryté zaměstnanosti šlo v této souvislosti nejspíše hovořit v případě malých soukromých firem, u nichž zaměstnavatelé ne vždy hlásili všechna svá volná místa a následně poté ani zaměstnance. Vzhledem k nemožnosti přesného zjištění počtu těch, kdo se zabývají neregistrovanou výdělečnou činností, existují pouze různé různé přesné odhady.
 - Tak například podle odhadů MPSV se počet takto zaměstnaných pohyboval někde mezi 200-350 tisíci!
 - Značná část těchto pracovních míst se ale bude patrně týkat činností vedlejšího charakteru, uvedené odhady tedy asi mají daleko do počtu plných pracovních úvazků.
 - Šetření MPSV a OECD také poukazují na to, že valná část tohoto „neformálního“ sektoru nebyla pokryta občany ČR, ale např. imigranty především ze států bývalého SSSR.

Politika trhu práce

Konečně se dostáváme k tomu, nakolik byla nízká míra nezaměstnanosti výsledkem činnosti státu a jeho institucí. Konkrétně budeme hovořit o některých opatřeních aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti (APZ, PPZ).

Základním institucionálním článkem politiky na trhu práce jsou **úřady práce**, které byly zřízeny zákonem v roce 1990 a zpočátku pouze převzaly náplň činnosti odborů pracovních sil jednotlivých okresních národních výborů. V počáteční fázi byly ÚP zaneprázdněny především hledáním práce pro nezaměstnané, jejich evidencí a vyplácením hmotného zabezpečení. S rostoucí složitostí vztahů na pracovních trzích se rozšiřovalo i spektrum činnosti úřadů.

A nyní k těm činnostem úřadů, které mohly **přímo ovlivnit míru nezaměstnanosti**.

- Důležitou roli pravděpodobně hrála tzv. **podpůrčí doba**, tedy doba, po kterou je nezaměstnanému vypláceno hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti (tzv. podpora). Ta byla oproti původnímu 1 roku zkrácena na 6 měsíců (což není příliš dlouhá doba ani ve srovnání se evropskými zeměmi). Navíc byly **sníženy vyplácené částky**.
 - Prostudujte si na stránkách www.mpsv.cz aktuální situaci ohledně délky podpůrčí doby a výše tzv. podpor v nezaměstnanosti. Tamtéž také zjistíte podmínky, které musí uchazeč a zaměstnání splnit, aby měl na tuto podporu nárok.



- Cílem byla **aktivizace nezaměstnaných**. Díky snížení vyplácených dávek se snížil tzv. **uhrazovací poměr**, tedy poměr důchodu po zdanění u nezaměstnaného člověka k důchodu po zdanění u téhož člověka, kdyby měl práci. Cílem bylo samozřejmě snížení nezaměstnanosti
- A zdá se, že se toto opatření účinkující od poloviny roku 1992 účinkem neminulo. Tento krok měl za následek prudký pokles míry nezaměstnanosti v ČR a stimulaci vlastní iniciativy při hledání zaměstnání.
- Tehdejší státní politika může být interpretována jako **úspěšná** a pro rozvoj pracovních trhů přínosná.

Závěry

Jak je zřejmé, hodnotit vývoj nezaměstnanosti v ČR pouze pozitivně není možné. A to nikoliv navzdory počáteční nízké nezaměstnanosti, ale právě kvůli ní. Takto nepřiměřeně nízká nezaměstnanost patrně „cosí“ signalizuje. Například **neochotu státu k rychlým změnám** směrem k tržnímu prostředí, intervence státu do procesu tvorby mezd, apod. Obzvláště významný se zdá být rozpor mezi tehdejší nízkou nezaměstnaností a nízkou mírou produktivity práce. Nízká nezaměstnanost tak může být interpretována jako důsledek neuspokojivě pomalých změn v ekonomice a přetrvávající přezaměstnanosti.

Do procesu transformace vstupovala česká ekonomika se strukturou vyznačující se:

- rozsáhlým podílem energeticky náročných výrob
- zaostalou technikou a technologií
- rozvinutým lehkým průmyslem
- nerozvinutou infrastrukturou
- levnou pracovní silou
- vývozem tvořeným především polotovary
- dovozem postaveným na hotových výrobcích spotřebního charakteru

Takřka veškeré podniky byly ve státním, resp. družstevním vlastnictví, podniky byly organizovány vertikálně a měly dnes nepotřebnou velikostní strukturu.

Strukturální změny jsou pro každou, nejen transformující se ekonomiku nutné a nevyhnutelné pro dosažení ekonomického růstu, udržení se ve světové konkurenci a vyrovnání se s různými exogenními změnami.

- Obavy z negativního dopadu strukturálních změn na zaměstnanost pramenily v ČR také z toho, že u nás byla dána před restrukturalizací přednost privatizaci.
- Rozptýlení vlastnictví jako jeden z důsledků kupónové privatizace patrně oddálilo strukturální změny tím, že jednotliví akcionáři de facto nemají vliv na aktivní rozhodování o firmě.



Přestože Česká republika do procesu transformace vstupovala s minimálním podílem lidí zaměstnaných v soukromém sektoru (na počátku roku 1990 to byla pouhá 3% pracovníků), trend se rychle obrátil ve prospěch nárůstu vlivu soukromého sektoru, v čemž samozřejmě největší roli sehrála malá a velká privatizace jako nástroje převodu státního majetku do soukromých rukou.

- Pro srovnání - na konci 80. let produkoval socialistický státní sektor 97% národního důchodu, 100% průmyslové výroby, 78% zemědělské výroby a 100% maloobchodního obratu, z čehož je jasné vidět, že **soukromý sektor** zde skutečně prakticky **neexistoval**.
- Další důležitý faktor – nárůst podílu zaměstnaných v malých podnicích a také samostatně výdělečných osob. Tyto skutečnosti jsou obzvláště důležité v ekonomice jako je naše, která se donedávna vyznačovala vysokým stupněm monopolizace a výraznou rolí velkých podniků.
- Pokud bychom hovořili o struktuře zaměstnanosti podle oborů činnosti, zjistili bychom i zde pozitivní posun směrem od zaměstnanosti v průmyslu a zemědělství k rostoucímu počtu pracovníků zaměstnaných v sektoru služeb.

9 Politika zaměstnanosti – stručná charakteristika a historie



Každá ekonomika (centrálně plánovaná i tržní) se musí s fenoménem nezaměstnanosti vyrovnávat. Centrálně plánované ekonomiky k tomu přistupují značně svérázně, problém nezaměstnanosti je stejně jako mnohé další problémy ignorován a uměle potlačován. Popřením samozřejmě nezaměstnanost neodstraníme, jen změníme její formu. V centrálně plánované ekonomice jako bylo Československo existovala nezaměstnanost skrytá, existovala přezaměstnanost.

Naším zájmem teď ale primárně je to, jak se s tímto problémem vyrovnává současná Česká republika nyní a jak to činila v devadesátých letech 20. století.

Jak již bylo řečeno, trh práce je trhem, který má zřejmě nejdále k ideálu dokonalé konkurence a jeho charakteristickým rysem je již jednou zmíněná **institucionalizace**. Institucí, která ovlivňuje dění na trhu práce nejzásadnějším způsobem je samozřejmě stát. Stát, instituce a organizace vytvořené k aktivnímu působení a utváření podmínek na pracovním trhu. Základním článkem tohoto působení jsou **úřady práce**⁹.

- Úřady práce byly zákonem zřízeny roku 1990 a zpočátku většinou pouze převzaly náplň činnosti odborů pracovních sil jednotlivých ONV.
- Těmto úřadům zpočátku nějakou dobu trvalo, než našly svoji dnešní tvář. Musely se například vyrovnávat s problémem personálního zabezpečení, což se netýkalo pouze zvyšování počtu pracovníků, ale i zvyšování jejich odborných kvalit.
- Původně byly ÚP **rozpočtovými organizacemi** podléhající MPSV (respektive jeho součástí, tzv. Správy služeb zaměstnanosti – SZZ).
- Posláním ÚP je kromě spoluvytváření a spolukoordinace veřejné politiky i poskytování různých služeb. A to v zásadě dvěma hlavními skupinám klientů, uchazečům o zaměstnání na jedné straně a zaměstnavatelům na straně druhé. Tyto služby mají aktivní nebo pasivní charakter. Navíc úřady poskytují související služby poradenské pro zájemce z řad veřejnosti i speciální služby pro konkrétní skupiny klientů (profesní poradenství pro žáky základních a středních škol, psychologické poradenství, služby pro občany se ZPS, apod.).

Současnost

Orientujete se v současné situaci na pracovním trhu? Tady máte několik údajů, které však jsou dva roky staré. Pokuste se sami vyhledat a aktualizovat jednotlivé údaje. Nebojte se, jde to ☺.

- K 30. 9. 2003 evidovaly úřady práce celkem **529 407 osob**, což je o 4 427 osob více než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2002 je počet uchazečů o zaměstnání **vyšší o 36 504 osob**.

⁹ Více o úřadech práce najdete na www.mpsv.cz, popř. dále v tomto textu.

- Ke konci září registrovaly úřady práce **274 884 žen**, což tvoří **51,9 % z celkového počtu nezaměstnaných**, a **69 754 občanů se změněnou pracovní schopností**, což tvoří **13,2 % z celkového počtu nezaměstnaných**.



K 30. 9. 2003 bylo registrováno 65 811 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých, což je o 7 986 více než v předchozím měsíci a o 9 025 méně než ve stejném období roku 2002.

Na celkové nezaměstnanosti se tak podílejí 12,4% (září 2002 - 15,2 %, říjen 2002 - 13,7 %, listopad 2002 - 12,4 %, prosinec 2002 - 11,6 %, leden 2003 - 10,4 %, únor 2003 - 10,1 %, březen 2003 - 10,0 %, duben 2003 - 10,3 %, květen - 9,7 %, červen 2003 - 10,2 %, červenec 2003 - 10,7 %, srpen 2003 - 11,0 %).


Míra registrované nezaměstnanosti k 30. 9. 2003 činila 10,1 % (září 2002 - 9,4 %, říjen 2002 - 9,3 %, listopad 2002 - 9,3 %, prosinec 2002 - 9,8 %, leden 2003 - 10,2 %, březen 2003 - 10,0 %, duben 2003 - 9,6 %, květen - 9,4 %, červen 2003 - 9,5 %, červenec - 9,9 %, srpen 2003 - 10,0 %). Nejnižší byla v okresech Praha-západ (3,1 %), Praha-východ (3,8 %), Praha (4,1 %) a Benešov (4,4 %). Míru nezaměstnanosti vyšší než republikový průměr vykazalo 33 okresů, nejvyšší byla v okresech Most (22,9 %), Karviná (20,4 %), Teplice (19,3 %), Ostrava (18,5 %) a Chomutov (18,4 %).



Příspěvek v nezaměstnanosti poskytovaly v září 2003 úřady práce 191 464 uchazečům o zaměstnání, tj. 36,2 % všech osob vedených v evidenci.

Úřady práce evidovaly k 30. 9. 2003 celkem 45 216 volných pracovních míst. Je to o 326 míst méně než v předchozím měsíci a o 3 086 míst méně než v září 2002. Na jedno volné pracovní místo v současné době připadá v průměru 11,7 uchazečů, z toho nejvíce v okresech Jeseník (56,8), Frýdek Místek (51,7), Ostrava-město (49,0), Karviná (47,1), Bruntál (42,9) a Chomutov (40,3).

K tomuto datu evidovaly ÚP 1 768 volných pracovních míst pro občany se ZPS, na jedno volné pracovní místo připadalo 39,5 uchazečů se ZPS. Volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé bylo registrováno 8 174, na jedno volné místo připadalo 8,1 uchazeče - absolventů a mladistvých.

 Mohla by vám pomoci následující adresa:

http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2004/analiza_zam_nezam_rok_2004.pdf

Berte to jako velmi doporučený pramen ©. I když údaje za rok 2005 tam nenajdete... ovšem www.portal.mpsv.cz je užitečná adresa a aktuální údaje obsahuje.

Státní politika zaměstnanosti



Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk, je jedním ze základních práv občana.

Dnem 1.2. 1991 nabyly účinnosti federální zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti a zákon ČNR č. 9/1991 o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti. Tyto základní právní normy stanovují postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti usiluje:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- o produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- o zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Zabezpečuje ji Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) ČR a územní orgány práce, t.j. úřady práce, jejichž sídla a územní obvody jsou totožné s okresními úřady, které působí v České republice; na území hlavního města Prahy Úřadem práce hl. města Prahy. V současné době působí ve všech okresech České republiky a v hlavním městě Praze celkem 77 úřadů práce.

Úřady práce (ÚP) jsou územním orgánem státní správy s **právní subjektivitou**, jejíž nadřízeným orgánem je MPSV - Správa služeb zaměstnanosti (SSZ MPSV). ÚP mají tyto funkce:

- sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky;
- informují občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informují zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil;
- zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání;
- poskytují občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací;
- vedou evidenci uchazečů, příp. zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti;
- rozhodují o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení;
- organizují, zabezpečují a usměrňují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání;
- hmotně podporují vytváření nových pracovních míst, míst pro zabezpečení odborné praxe; absolventům škol a pro získání kvalifikace mladistvým uchazečům a pro občany se změněnou pracovní schopností podporují zřizování a provoz chráněných dílen a pracovišť;
- vydávají a odnímají povolení k zaměstnávání cizincům a osobám bez státní příslušnosti a vydávají povolení zaměstnavatelům získat na volná pracovní místa občany ze zahraničí;
- spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umísťování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, organizačních a racionalizačních opatřeních, s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy;
- kontrolují dodržování závazných právních předpisů včetně mzdových předpisů, ukládají pokuty při zjištění jejich porušení, vyřizují stížnosti občanů;
- hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadů práce.

Přehled základních právních předpisů o zaměstnanosti (bude aktualizováno)

- Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

- Zákon ČNR č. 9/1991 Sb. (ze dne 19. prosince 1990), o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Vyhláška MPSV ČR č. 21/1991 Sb. (ze dne 7. ledna 1991), o bližších podmínkách zabezpečování rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů.
- Vyhláška MPSV ČR č. 35/1997 Sb., kterou se stanoví podrobnosti zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšné práce.
- Vyhláška MPSV ČR č. 399/1992 Sb., kterou se stanoví bližší podmínky postupu při sjednávání dohod mezi zaměstnavateli a úřady práce při omezení provozní činnosti v souvislosti s přechodem na nový podnikatelský program.
- Vyhláška MPSV ČR č. 115/1992 Sb., o provádění pracovní rehabilitace občanů se změněnou pracovní schopností, ve znění vyhlášky č. 232/1997 Sb.
- Nařízení vlády ČR č. 384/1991 Sb., o stanovení povinného podílu občanů se změněnou pracovní schopností na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele.

Aktivní politika zaměstnanosti

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk, je jedním ze základních práv občana.

Dnem 1. 10. 2004 nabyl účinnosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato základní právní norma stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti usiluje o:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách
- produktivní využití zdrojů pracovních sil
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.

Součástí státní politiky zaměstnanosti je aktivní politika zaměstnanosti, tedy podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají uchazeče o zaměstnání, i uchazečům samotným. Jinými slovy, jedná se o účelné působení specifickými programy na trh práce s cílem vytvářet stabilní nová pracovní místa pro nejobtížněji umístitelné skupiny uchazečů o zaměstnání. Aktivní politika zaměstnanosti je tedy základním nástrojem pro boj s nezaměstnaností.

Aktivní politika zaměstnanosti:

- podporuje strukturální změny zaměstnanosti a sociálně ekonomický rozvoj v regionu
- směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách
- jako součást zprostředkování zaměstnání se uplatňuje ve vytváření pracovních příležitostí těžko umístitelných skupin uchazečů o zaměstnání (osoby se ZPS, dlouhodobě nezaměstnaní, absolventi škol apod.)
- podporuje rozvoj samostatně výdělečné činnosti
- hmotně stimuluje podnikatele a zaměstnavatele při zřizování nových pracovních míst
- v rámci APZ jsou podporovány rekvalifikační projekty

Kromě sociálně-psychologických efektů má aktivní politika zaměstnanosti také kladné ekonomické dopady na státní rozpočet. Výdaje vynaložené na APZ snižují výdaje na pasivní politiku 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 koupeschopnost těchto lidí, což má další kladný vliv na ekonomiku státu. Konkrétně můžeme tento finanční přínos aktivní politiky zaměstnanosti znázornit na následujícím hypotetickém příkladu.

Příklad

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), 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 ZPS do chráněných dílen.

V případě, že by tito uchazeči byli zaměstnaní 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). Pobírá-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 (resp. 202,8 mil. Kč)


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

Nástroje APZ

- ✓ Rekvalifikace
- ✓ Společensky účelná pracovní místa
- ✓ Veřejně prospěšné práce

- ✓ Absolventská a praktikantská místa
- ✓ Chráněné dílny a chráněná pracoviště
- ✓ Dotace na zkrácenou pracovní dobu
- ✓ Investiční pobídky

Více na www.mpsv.cz.

 *Pozor, naprosto nezbytné: nastudujte kapitulu Základní strategie boje proti nezaměstnanosti – regulace trhu práce (Mareš, 2003).*

Nový zákon o zaměstnanosti

Hlavní změny

č. 435/2004 Sb. nahrazuje dosavadní samostatné zákony (č. 1/1991 o zaměstnanosti a 9/1991 o zaměstnanosti a působnosti orgánu ČR na úseku zaměstnanosti), platný od 1.10.2004.

Hlavní změny:

- Státní příslušníci členských států Evropské unie a jejich rodinní příslušníci mají v oblasti zaměstnanosti v principu stejné postavení jako tuzemští občané.
- Posiluje se princip rovného zacházení a ochrana proti přímé i nepřímé diskriminaci z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti atd.;
přitom se za diskriminaci nepovažují případy, kdy výběr osob je předurčen povahou práce (např. práce s těžkými břemeny, noční práce, zdravotní způsobilost apod.), nebo jde o pozitivní diskriminaci (např. přednostní přijímání osob méně zastoupeného pohlaví).
- Definuje se pojem nelegální práce (osoba nevykonává práci pro jinou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy; cizinec vykonává práci v rozporu s povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li vyžadováno). V této souvislosti obsahuje zákon také nová a rozšířená oprávnění kontrolních orgánů – tj. úřadů práce a celních orgánů – např. ke vstupu na pracoviště, osvědčování totožnosti osob apod. Za nelegální práci hrozí pokuta až do výše 2 mil. Kč. Beze změn zůstávají opatření týkající se potlačování tzv. Švarc systému.
- Výrazně se změnila (zpravidla zpřísnily) podmínky zprostředkování zaměstnání úřady práce:
 - osoba žádající úřad práce o služby je povinna informovat jej o všech okolnostech souvisejících se zdravotními omezeními; tato tvrzení musí osoba doložit lékařským posudkem, který si obstará anebo který bude vystaven na základě vyšetření lékaře určeného úřadem – prohlídku u tohoto lékaře nemůže osoba odmítnout,
 - do definice tzv. vhodného zaměstnání bylo doplněno, že se jedná také o zaměstnání na kratší pracovní úvazek (minimálně však 80 % stanovené týdenní pracovní doby) nebo zaměstnání časově omezené (minimálně však 3 měsíce) – byl uplatněn princip „lepší nějaké zaměstnání než žádné“; dále byla doplněna omezující překážka spočívající v dopravní dosažitelnosti zaměstnání,
 - zájemci o zaměstnání je nově umožněno, aby mu úřad práce zabezpečil rekvalifikaci,
 - ke změkčení podmínek ve prospěch uchazečů o zaměstnání došlo tím, že se umožňuje práce/přivýdělek v rozsahu menším než 20 hodin týdně při měsíčním výdělku menším než 3 350 Kč měsíčně, a to při zaměstnání v pracovním nebo služebním poměru; pokud by šlo o zaměstnání na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti je limitem měsíční nebo průměrná měsíční odměna nepřevyšující částku 3 350 Kč měsíčně; je umožněno i tzv. krátkodobé zaměstnání, jehož definice je v § 25 odst. 5 zákona; dosud nebylo žádné zaměstnání přípustné; výše uvedenými opatřeními se umožňuje, aby uchazeči o zaměstnání zůstaly zachovány různé nároky (doba vedení v evidenci uchazečů se započítává pro důchodové účely, zůstávají dávky nemocenského zabezpečení, odvody pojistného na zdravotní pojištění provádí stát apod.),
 - z evidence uchazečů o zaměstnání bude vyřazena osoba (mj. zanikne podpora v nezaměstnanosti), která odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání (vhodným zaměstnáním mohou být i veřejně prospěšné práce podle § 112 zákona); dále bude vyřazena osoba, která odmítne rekvalifikaci nebo se jí řádně nezúčastní včetně zkoušek; dále bude vyřazena osoba, která neplní podmínky stanovené

v individuálním akčním plánu, odmítne se podrobit zdravotní prohlídce nebo maří součinnost s úřadem práce,

- úřad práce může ve spolupráci s uchazečem vypracovat individuální akční plán,
- zůstala zachována oznamovací povinnost zaměstnavatelů ohledně volných pracovních míst s tím, že lhůta se prodloužila z dosavadních pěti na deset pracovních dní.

- Ke změnám došlo rovněž v oblasti podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci (terminologická změna – dosud „hmotná podpora“):
 - o podpoře se rozhoduje na základě písemné žádosti uchazeče (dosud z moci úřední),
 - do tzv. náhradní doby (tj. doby, kdy uchazeč nebyl zaměstnán, ale tato doba se mu uznává jako doba zaměstnání) se započítává doba péče o dítě do 4 let věku (dosud do 3 let); vyřazena z těchto dob je doba soustavné přípravy na povolání, čímž budou výrazně negativně dotčeni absolventi škol,
 - doba podpory se zvyšuje z 6 na 9 měsíců u osob od 50 do 55 let věku (současně však musí mít dobu účasti na poskytování důchodového pojištění alespoň 25 roků) a u osob nad 55 let věku se období podpory prodlužuje na 12 měsíců (alespoň 30 roků účasti na důchodovém pojištění),
 - pro první 3 měsíce činí výše podpory 50 % čistého měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu, pro zbývající podpůrní dobu se podpora proti současnosti zvyšuje na 45 % (dosud 40 %); maximální výše podpory se nemění,
 - pokud uchazeč pracoval v poslední době v cizině, ale v tříletém období odváděl alespoň po dobu 12 měsíců sociální pojistné a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, nárok na podporu mu nezaniká (podle dosavadní právní úpravy nárok na podporu neměl).
- V řadě případů má nyní výrok úřadu práce (o vyřazení z evidence uchazečů, o povinnosti vrátit podporu atd.) formu rozhodnutí ve správním řízení, proti kterému je možno se odvolat.
- Zákon umožňuje, aby zaměstnání zprostředkované agenturami práce mělo formu dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu; na tuto změnu navazuje novela § 38 zákoníku práce.
- Nový zákon obsahuje změny v systému zaměstnávání osob se zdravotním postižením (pracovní rehabilitace s podporou asistenta; zpřesnění podmínek existence chráněných pracovních míst a chráněných dílen; zpřesnění podmínek pro různé druhy příspěvků – mj. podmíněno nulovými nedoplatky příjemce příspěvku na daních, pojistném na sociální zabezpečení a zdravotním pojištění).
- V oblasti zaměstnávání cizinců dochází pouze k několika dílčím změnám (o vydání povolení k zaměstnání může cizinec žádat i prostřednictvím svého budoucího zaměstnavatele; možnost opakovaného prodloužení povolení; omezení možnosti vykonávání práce v oblastech s nízkou mírou nezaměstnanosti).
Zavádějí se některé **nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti**:
 - příspěvek na dopravu zaměstnanců v místech se špatnou dopravní obsluhností,
 - překlenovací příspěvek pro osoby, které se rozhodly vystoupit z evidence uchazečů o zaměstnání a zahájit samostatně výdělečnou činnost,
 - příspěvek na zapracování u uchazečů s horšími šancemi na uplatnění (absolventi, těhotné ženy, zdravotně postižené osoby, osoby starší 50 let a další).

- V provázanosti s novelou zákoníku práce obsahuje novela zákaz práce osobám mladším 15 let (nebo starším, které však ještě neukončily povinnou školní docházku) V novém zákoně se specifikují činnosti, které jsou pro tuto skupinu osob přípustné: umělecká, kulturní, sportovní nebo reklamní činnost. Výkon těchto činností váže zákon na řadu podmínek (nepoškození vývoje dítěte, soustavný dohled, povolení úřadu práce, limitní rozsah výkonu činnosti a další).
- Nově je v zákoně řešena odpovědnost za porušení zákona včetně skutkových podstat přestupků a správních deliktů a pokut.
- V závěru obsahuje zákon ustanovení, která řeší přechod z režimu dosavadních předpisů na režim nového zákona o zaměstnanosti (hmotné zabezpečení – podpora v nezaměstnanosti, rekvalifikace, povolení ke zprostředkování zaměstnání, zaměstnávání cizinců a další).

Cílem tohoto zákona je snížení nezaměstnanosti a zajištění rovných pracovních a mzdových podmínek pro všechny – tedy studentům jako stálým zaměstnancům firem.

10 Další doporučená témata

Tato témata berte opravdu jako doporučená, nikoliv povinná. Nicméně jejich prostudování Vám patrně velmi napomůže porozumět problematice pracovních trhů v jejich komplexnosti. Co Vám tedy doporučujeme a kde to najdete:

Nezaměstnanost jako sociální problém¹⁰

- Individuální a sociální zkušenost nezaměstnaných (str. 73-86)
 - Životní úroveň
 - Zkušenost deprivace
 - Zkušenost změny času
 - Rodina
 - Nezaměstnanost a reprodukční chování
 - Sociální izolace
 - Nezaměstnaní v sociálních sítích
 - Nezaměstnanost a fyzické zdraví
 - Nezaměstnanost a psychické zdraví
- Životní strategie nezaměstnaných (str. 102-111)
 - Předměty a platformy životních strategií
 - Životní strategie ve spojitosti s kulturou nezaměstnaných
 - Typy kultur dlouhodobě nezaměstnaných

Společenské souvislosti trhu práce¹¹

- Jak léčit nezaměstnanost? (str. 110-122)
 - Aby trhy lépe fungovaly
 - Stimulace ekonomického růstu
 - Ekonomie strany nabídky: podněty k práci a investování
 - Keynesovský přístup: poptávková expanze
 - Welfare state
 - Koncept Leisure society
- Politika trhu práce v ČR před vstupem do EU (str. 123-136)
 - Hlavní principy politiky trhu práce v zemích EU
 - Národní plán zaměstnanosti v ČR¹²
 - Politiky trhu práce: od pasivních k aktivním
 - Podpory v nezaměstnanosti? Proč?
 - Změny na trzích práce: pro nás blízké nebo vzdálené?

¹⁰ Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha 2002, SLON, 3. upravené vydání, ISBN 80-86429-8-3.

¹¹ Brožová, D.: Společenské souvislosti trhu práce. Praha, SLON 2003. ISBN 80-86429-16-4

¹² Problematiku tohoto plánu můžete najít také na www.mpsv.cz

11 Literatura použitá při psaní tohoto textu (současně doporučená literatura):

1. Brožová, D.: Společenské souvislosti trhu práce. Praha, SLON 2003. ISBN 80-86429-16-4
2. Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha 2002, SLON, 3. upravené vydání, ISBN 80-86429-8-3
3. Průcha, J.: Vzdělávání a školství ve světě. Praha, Portál, s.r.o. 1999. ISBN 80-7178-290-4
4. Sirovátka, T.: Marginalizace na pracovním trhu. Brno, Masarykova univerzita 1997
5. Winkler, J., Wildmannová, M.: Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy. VUT Brno 1998
6. www.mpsv.cz
7. www.msmt.cz
8. www.czso.cz