

Politika zaměstnanosti ČR, vývoj nezaměstnanosti, legislativní úprava a dopady změn na pracovní trhy



Trh práce v ČR po roce 89

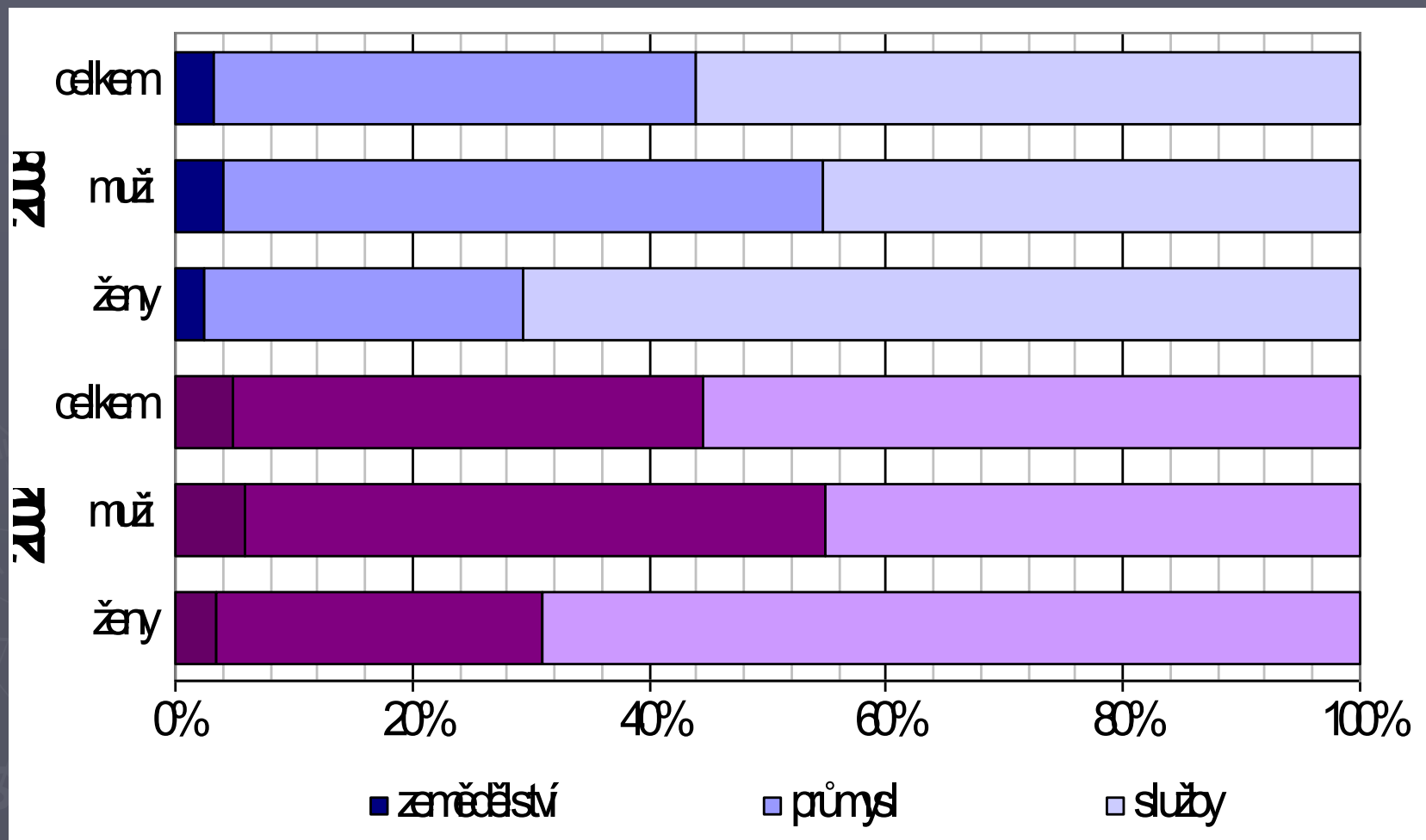
- ▶ Značné přesuny pracovních sil mezi odvětvími, podniky a profesemi – více než 1/2 zaměstnaných změnila svoji profesi nebo prošla změnou pracovního zařazení.
- ▶ Pozitivním jevem je přesun v sektorové struktuře zaměstnanosti – snižování I. a II. sektoru ve prospěch III. sektoru – ten stále zaostává za vyspělými zeměmi

Zaměstnanost v sektorech NH

- Pramen: Labour Force Statistics 1982-2002, OECD 2003 Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle výsledků výběrových šetření pracovních sil, **roční průměry 2003, ČSÚ Praha, 2004**

| Sektor NH | Počet pracovníků | | Změna počtu (v tis.) | Podíl na celkové zaměstnanosti (%) | | Index růstu (%) |
|------------------------------------|------------------|----------------|----------------------|------------------------------------|--------------|-----------------|
| | 2003 | 1989 | | 2003 | 1993 | |
| Počet pracovníků úhrnem | | | | | | |
| I. sektor (zemědělství, lesnictví) | 213,1 | 625,0 | -411,9 | 4,5 | 11,9 | 0,34 |
| II. sektor (průmysl, stavebnictví) | 1 863,4 | 2 470,0 | -606,6 | 39,4 | 47,1 | 0,75 |
| III. sektor (ostatní odvětví NH) | 2 655,4 | 2 150,0 | 505,4 | 56,1 | 41,0 | 1,24 |
| Celkem | 4 733,2 | 5 245,0 | 511,8 | 100,0 | 100,0 | 0,90 |

Struktura zaměstnanosti v národním hospodářství v roce 2002 a 2008 podle odvětvových sektorů a pohlaví



Sektorová struktura zaměstnanosti

tab. č. 9

| | 1. pololetí 2008 | | 1. pololetí 2009 | | rozdíl 09 - 08 | index 09/08 |
|--------------------|------------------|--------------|------------------|--------------|-------------------|----------------|
| | v tis. | % | v tis. | % | | |
| C e l k e m | 4 980,8 | 100,0 | 4 944,1 | 100,0 | -36,7 | 99,3 |
| I. sektor | 160,3 | 3,2 | 153,3 | 3,1 | -7,0 | 95,6 |
| II. sektor | 2 018,1 | 40,5 | 1 937,6 | 39,2 | -80,5 | 96,0 |
| v tom: průmysl | 1 540,5 | 30,9 | 1 448,2 | 29,3 | -92,4 | 94,0 |
| stavebnictví | 477,5 | 9,6 | 489,4 | 9,9 | 11,9 | 102,5 |
| III. sektor *) | 2 802,4 | 56,3 | 2 852,9 | 57,7 | 50,5 | 101,8 |

Zdroj: ČSÚ – VŠPS

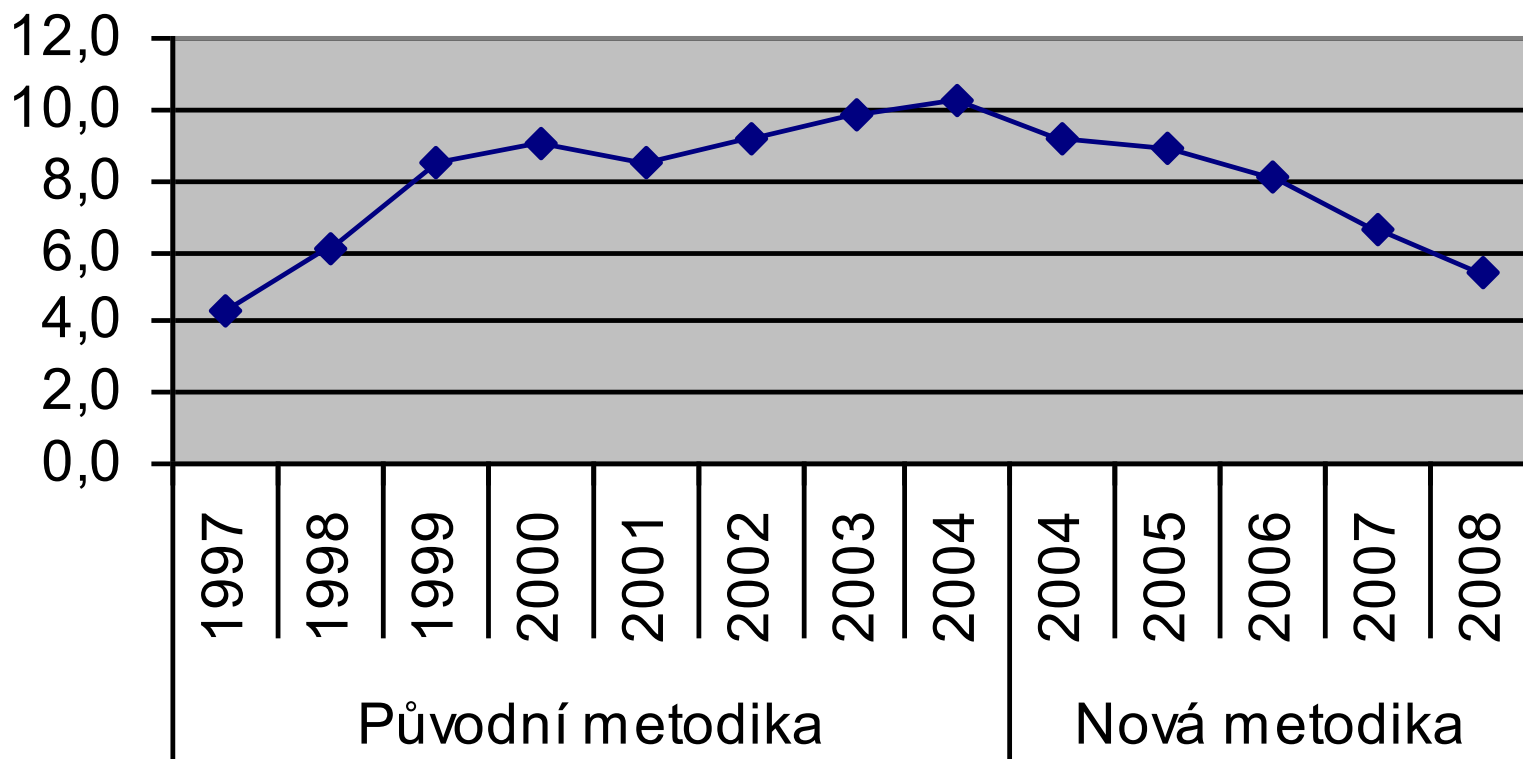
*) vč. nezjištěné sektorové příslušnosti

Vývoj nezaměstnanosti v ČR

- ▶ Po roce 89 liberalizace trhu – nízká míra nezaměstnanosti
- ▶ 1. období transformace – změny agregátní poptávky + nabídky
- ▶ 1991 prohlubování nerovnováhy, pokles VPM (ČR x SR)
- ▶ prudký nárůst nezaměstnanosti, pokles v roce 92 a 93
- ▶ Další nárůst 97 a 98 vlivem zpomalení hospodářského růstu a poklesu zaměstnanosti – důsledek ekonomické recese.
- ▶ 2000 – pozitivní hospodářský růst, stagnace nezaměstnanosti, k výraznému poklesu však nedošlo – nízká flexibilita (mobilita pracovní síly + nízký podíl částečných úvazků), nedostatečná motivace k práci.

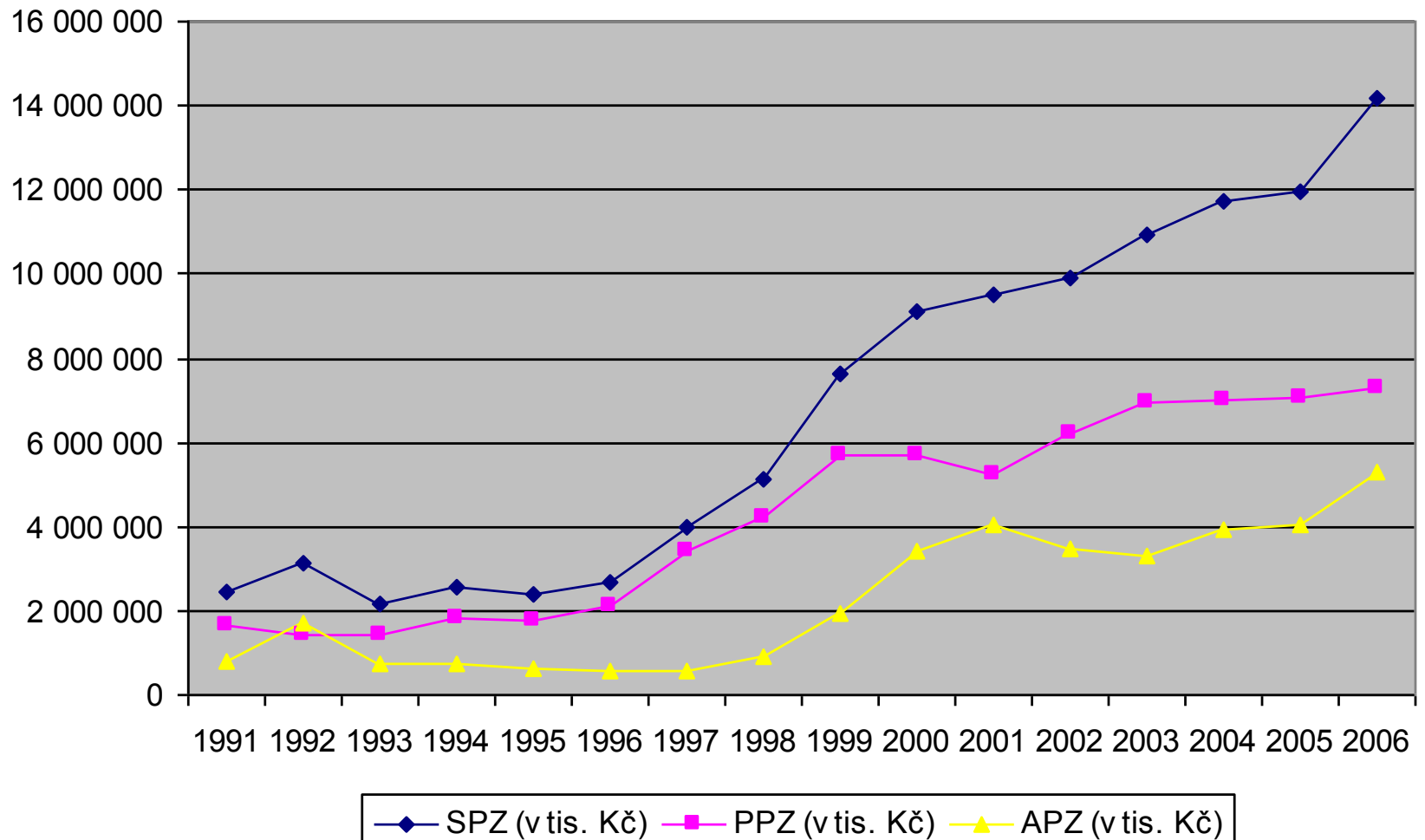
Průměrná míra nezaměstnanosti (MPSV)

Celkem ČR

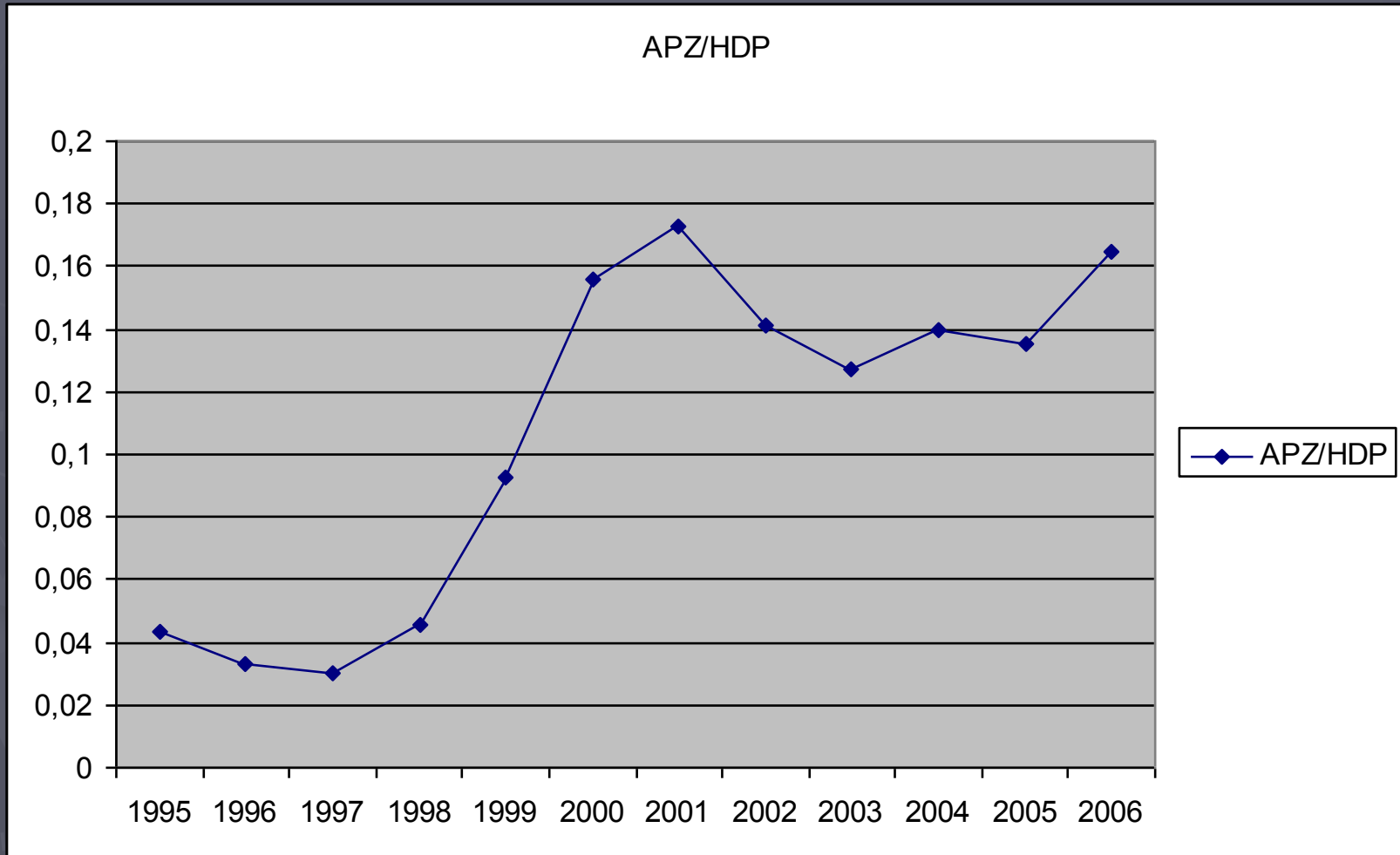


◆ Celkem ČR

Výdaje na SPZ



Výdaje na APZ (% HDP)



Česká PZ v období před vstupem ČR do EU

- ▶ Vývoj PZ v 90. letech: slibný počátek
- ▶ Nové instituce PZ bezprostředně po 89
- ▶ Legislativní rámec: zákon č. 1/1991 Sb o zaměstnanosti; zákon 9/91 o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti.
- ▶ Rychlé stanovení aparátu APZ

Nezbytnost reforem v kontextu přijetí ESZ

- ▶ NAPZ – významné integrační prvky – „Cíle národních politik členských zemích EU.“
- ▶ NAPZ v ČR 1999
- ▶ Přínosy:
 - ▶ Vcelku přesná a adekvátní definice problémů
 - ▶ Stanovení základních cílů APZ v souladu s ESZ
- ▶ ALE:
 - ▶ Nedostatečná konkretizace cílů do podoby měřitelných a vyhodnotitelných úkolů
 - ▶ Absence vymezení odpovědnosti za provedení a financování opatření.
- ▶ 2005 – 2008 Národní program reforem

Změny v právní úpravě – zákon o zaměstnanosti (2004), zákoník práce (2006)

- ▶ Oblast zaměstnanosti se po převratu začala řídit dvěma zákony, **zákonem č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti**, a **zákonem České národní rady č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti**.
- ▶ Po rozpadu Československa převzala Česká republika dřívější pracovněprávní úpravu.
 - **Přes mnohé novelizace těchto zákonů se došlo k závěru, že neposkytují dostatečné právní nástroje pro snižování nezaměstnanosti a rozvoj trhu práce.**

Zákon o zaměstnanosti 435/2004

- ▶ Zásadní krok
- ▶ V souladu s právem EU
- ▶ 8 částí:
- ▶ úvodní ustanovení
- ▶ zprostředkování zaměstnání
- ▶ zaměstnávání osob se ZP
- ▶ zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí
- ▶ aktivní politika zaměstnanosti
- ▶ výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte
- ▶ kontrolní činnost
- ▶ Společná, přechodná a závěrečná ustanovení

Zákoník práce

- ▶ „co není zakázáno, je dovoleno“



Volný pohyb pracovníků EU

- ▶ **Státní příslušník jiného členského státu Evropské unie a jeho rodinný příslušník mají stejné právní postavení v právních vztazích upravených tímto zákonem jako občan České republiky, pokud tento zákon nestanoví jinak.**
- ▶ *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 3 odst. 2*
- ▶ *Zprostředkování zaměstnání ÚP (EURES)*

EURES

- ▶ Poslání: usnadňovat mezinárodní mobilitu
- ▶ Nabízí veřejné služby zaměstnanosti všech 27 členských států EU, Norska, Islandu a Lichtenštejnska (EHP) + Švýcarsko
- ▶ Databáze volných pracovních míst
- ▶ Možnost zadat životopis do databáze životopisů
- ▶ Databáze životních a pracovních podmínek v (EU/EHP)
- ▶ Databáze informací o situaci na místním trhu práce
- ▶ Charakteristika opatření v sekci „Volný pohyb“.
- ▶ Databáze vzdělávání
- ▶ Možnost obrátit se na tzv. EURES poradce – na pověřených ÚP. K dispozici seznam EURES poradců.

Přechodná období

- ▶ Možnost členských států EU 15 úpravy přechodných období až na dobu 7 let (2 + 2 + 3), možnost kdykoli zrušit.
- ▶ Nejpozději k 1.5.2011 bude v rámci celé EU zaveden volný pohyb pracovníků, práce bez jakýchkoliv omezení.
- ▶ Přednost před občany tzv. třetích zemí při obsazování volného pracovního místa.
- ▶ Rakousko a Německo!
- ▶ <http://www.mpsv.cz/cs/1282>

Změny zasahující do činnosti živnostníků a zaměstnavatelů

- ▶ **Právnícká nebo fyzická osoba je povinna plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce.**
- ▶ *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 13 odst. 1 – zákaz tzv. švarcsystému*

Problematika švarcsystému

- ▶ Švarcsystém x outsourcing
- ▶ Sezónní práce – novela zákona 2005



Outsourcing

- ▶ Pojem "outsourcing" vychází ze spojení dvou anglických slov a v odborné literatuře je překládán jako "vytěsnění" nebo "odsunutí".
- ▶ V praxi se "outsourcing" nejčastěji využívá pro oddělení informačních technologií a informačních systémů, pro kancelářské služby, účetní zabezpečení chodu podniku, služeb oddělení dopravy, služby právní apod.
- ▶ Jak vyplývá z Nálezu Ústavního soudu (II.ÚS 69/03), rozumí se tzv. "outsourcingem" vytěsňování činností, které přímo nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, jsou však pro jeho činnost potřebné. Zadáním těchto činností odborným firmám si zaměstnavatel vytváří prostor pro intenzivnější zaměření se na svou hlavní činnost. Z uvedeného Nálezu Ústavního soudu vyplývá, že využití "outsourcingu" není v rozporu s ustanovením § 13 zákona o zaměstnanosti, protože se neváže na plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu činnosti zaměstnavatele.

Obchodně závazkový vztah je naplněn

- ▶ **samostatně**, tj., že činnost právnické nebo fyzické osoby není organizována ani řízena druhým účastníkem obchodně závazkového vztahu, to znamená, že mezi účastníky obchodně závazkového vztahu není vztah podřízenosti a nadřízenosti,
- ▶ **pod vlastním jménem**, tj., že při výkonu činnosti právnická nebo fyzická osoba jedná sama za sebe a svým jménem, nikoliv jménem druhého účastníka obchodně závazkového vztahu,
- ▶ **na vlastní odpovědnost**, tj., že při výkonu podnikatelské činnosti majetkoprávní důsledky vyplývající z provádění činnosti nese právnická nebo fyzická osoba a nejdou na vrub druhého účastníka obchodně závazkového vztahu,
- ▶ **za účelem dosažení zisku**, tj., že úmyslem právnické nebo fyzické osoby je zisk realizovat, i když činnost nemusí být zisková.

Příklady

- ▶ „Podnikatelé mohou najmout např. dřevorubce, zedníka..., ale jen za předpokladu, že bude používat vlastní nástroje a nebude pracovat v rámci určité pracovní doby.“
- ▶ X „Švadlena s ŽL, která šije oblečení v šicí dílně a pracuje jménem provozovatele dílny, využívá jeho materiál, řídí se jeho nařízeními.“ = švarcsystém

Zaměstnanec

Zaměstnanec

| | |
|--------------------|--------|
| Hrubý příjem | 20 000 |
| Daň (záloha) | 1 950* |
| Sociální (celkem) | 6 300 |
| Zdravotní (celkem) | 2 700 |
| Náklady firmy | 26 800 |
| Stát dostane | 10 950 |
| Čistá mzda | 15 850 |

Stejný zaměstnanec na "švarcák"

(Přepočteno z ročního příjmu 240 000, 50% paušální výdaje, platí si nemocenské pojištění)

| | |
|----------------------------|--------|
| Hrubý příjem | 20 000 |
| Daň (1/12) | 0* |
| Sociální (1/12 - minimum) | 1 776 |
| Zdravotní (1/12 - minimum) | 1 590 |
| Náklady firmy | 20 000 |
| Stát dostane | 3 366 |
| Čistý příjem (1/12) | 16 634 |

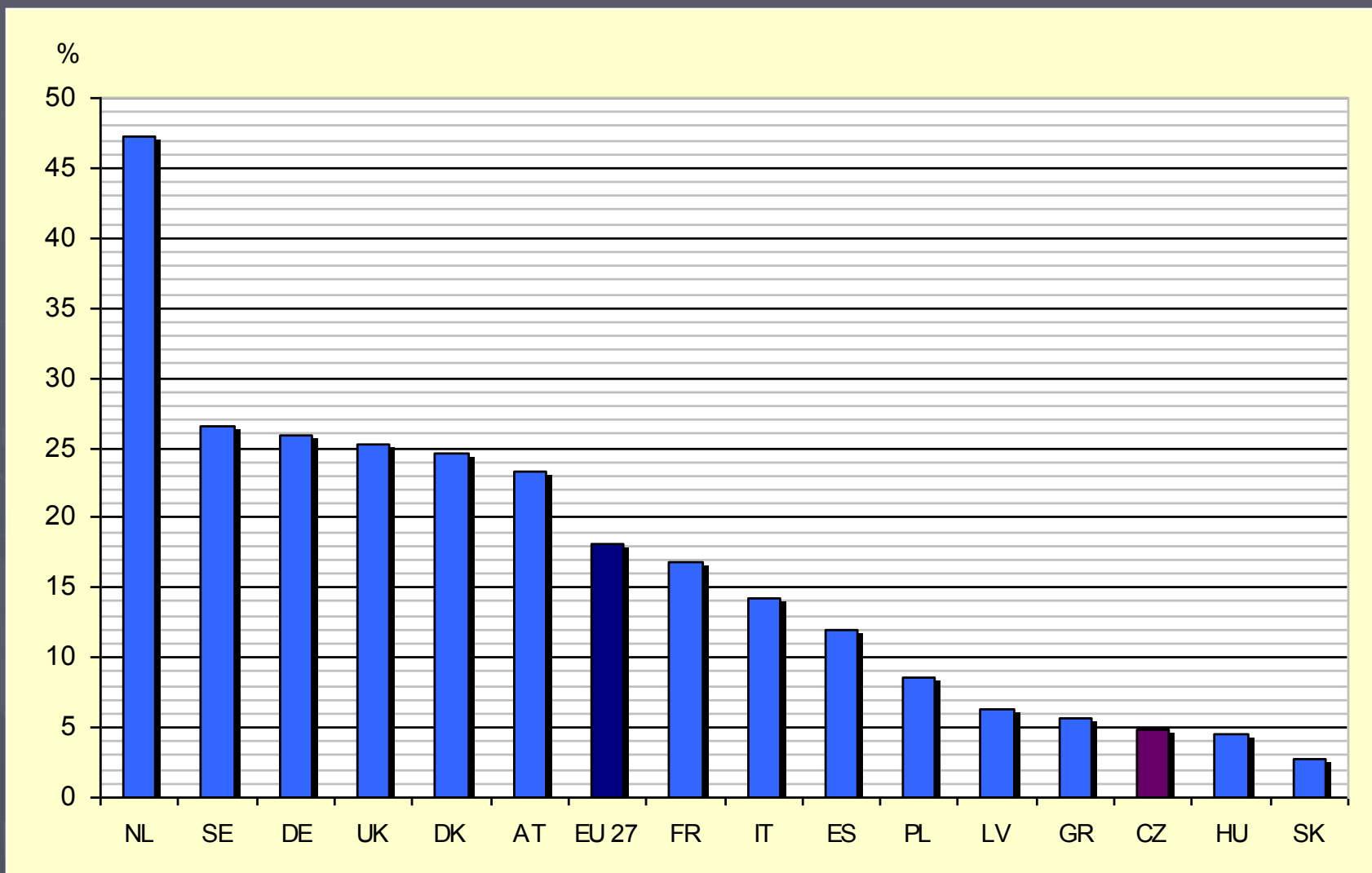
Změny dopadající na uchazeče



Změny dopadající na uchazeče o zaměstnání

- ▶ **Fyzická osoba má právo na zprostředkování vhodného zaměstnání. Vhodným zaměstnáním, pokud zákon nestanoví jinak, je také zaměstnání, jehož délka pracovní doby činí nejméně 80% stanovené týdenní pracovní doby, nebo které je sjednáno na dobu určitou delší než 3 měsíce.**
- ▶ *§ 20 – podpora kratších pracovních úvazků*

Podíl pracujících 15+letých s částečným úvazkem na celkovém počtu hlavních zaměstnání ve vybraných zemích v roce 2008



Možnost přivýdělku

- ▶ Od 1. 1. 2009 si uchazeči o zaměstnání mohou měsíčně přivydělat stejně jako v roce 2008 polovinu minimální mzdy, tedy 4000 Kč hrubého. Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání ani pobírání podpory v nezaměstnanosti nebrání:
 - ▶ - výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo
 - ▶ - výkon činnosti na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na jeden měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy.
- ▶ Podmínkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je, že výkon výše uvedených činností není překážkou pro poskytování součinnosti úřadu práce při zprostředkování vhodného zaměstnání a pro přijetí nabídky vhodného zaměstnání.

Vyřazení z evidence

- ▶ Uchazeče o zaměstnání úřad práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže bez vážných důvodů odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání, neplní podmínky stanovené v individuálním akčním plánu, odmítne se podobit vyšetření svého zdravotního stavu nebo odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci, neúčastní se rekvalifikačního kurzu ve stanoveném rozsahu, neplní studijní a výcvikové povinnosti, nebo se nepodrobí závěrečnému ověření znalostí a dovedností.
- ▶ *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 30 odst. 2*

Změna v pojetí absolventů

- ▶ Ohrožené skupiny
- ▶ Náhradní doba



Podpora v nezaměstnanosti



Dopady na agentury práce a brigádníky

- ▶ Podle nového zákona o zaměstnanosti se **zprostředkováním zaměstnání agenturou práce rozumí uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele.**
- ▶ *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §66*

Zprostředkování zaměstnání

- 1) Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání na území České republiky nebo z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky.
- (2) Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce provádět bezplatně nebo za úhradu, včetně úhrady, při které je dosahován zisk. Při zprostředkování zaměstnání za úhradu nemůže být od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno, požadována úhrada.
- (3) Ve prospěch agentury práce nebo uživatele jsou při zprostředkování zaměstnání za úhradu rovněž zakázány jakékoliv srážky ze mzdy nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci.

Agentury ve vztahu k brigádníkům

- ▶ Dříve možnost dohod o provedení práce
- ▶ Nyní dohoda o pracovní činnosti nebo pracovní poměr – povinnost odvodu pojištění – nárůst nákladů
- ▶ Nárůst DPH ze zprostředkovatelské činnosti
- ▶ Snadnější získávání brigádníků samotnými zaměstnavateli – možnost dohody o provedení práce bez odvodu pojištění - brigáda se započítává do odpracované doby.

Srovnání nákladů na brigádníka najatého přes agenturu práce před a po změně podmínek jejich zaměstnávání

| (údaje v Kč) | před říjnem 2004 | po říjnu 2004 |
|---|------------------|---------------|
| Studentova čistá mzda | 50 | 50 |
| Studentova daň z příjmu | 9 | 9 |
| Studentovo zdravotní a sociální pojištění | 0 | 8,50 |
| Zdravotní a sociální pojištění agentury | 0 | 20,70 |
| Daň z přidané hodnoty | 3 | 16,80 |
| Celkem | 62 | 105 |

Zdroj: Čepický, M. Studentským agenturám ubývá práce. *Hospodářské noviny*. 7.12.2004. s. 14.

Změny v nástrojích APZ

- ▶ IAP
- ▶ Změna ve struktuře nástrojů APZ
- ▶ Povinnost zařazení vybraných skupin do APZ...
- ▶ Zpřísnění možného vyřazení z evidence
- ▶ Vícezdrojové financování APZ (ESF)

Zpřísnění postihu nelegální práce

- ▶ Z 2 na 5 mil Kč
- ▶ U FO 10.000,- Kč
- ▶ Nelegální práce = práce vykonávaná v rozporu se zelenou kartou.

Zelené karty

- ▶ Struktura VPM
- ▶ Zelené karty:
- ▶ možný nástup na VPM v evidenci 30 dnů, které nebylo obsazeno pracovníkem ČR nebo EU
- ▶ výchozí země – upravena vyhláškou MV ČR
- ▶ Pouze na místa uvedena v rejstříku
- ▶ ZK bude udělovat MV
- ▶ MPSV – kontrola VPM v rejstříku
- ▶ Rozdíl mezi kvalifikovaným a nekvalifikovaným pracovníkem
- ▶ Rodinní příslušníci – nutnost prokázat schopnost příjmově zajistit.

Zelené karty

- ▶ Cizinec, který bude mít zájem o zaměstnání v České republice, si na internetu v seznamu pracovních míst vhodných pro držitele zelené karty vyhledá místo, které by mu vyhovovalo. Na zastupitelském úřadu České republiky požádá o vydání zelené karty na konkrétní pracovní místo. K žádosti bude muset mimo jiné doložit, že splňuje požadované kvalifikační předpoklady. Jeho žádost bude postoupena Ministerstvu vnitra ČR, které o vydání zelené karty rozhodne do 30 dnů. Cizinec poté do 14 dnů obdrží vstupní vízum k převzetí zelené karty, zelenou kartu si na území České republiky převezme a může nastoupit do zaměstnání. Oproti dosavadnímu stavu mu odpadne jednání s úřadem práce o vydání povolení k zaměstnání.

Novela zákona o zaměstnanosti (2009)

► Cíl: Pružnější pracovní trh

► Motto navržených změn:

„Ten, kdo pracuje, se musí mít lépe než ten, kdo nepracuje“

„Ten, kdo se snaží, se musí mít lépe než ten, kdo je pasivní“

„Rychleji vyřešit životní situaci se vyplatí“.

Změny zákona o pomoci v hmotné nouzi

- ▶ I pro změny v systému pomoci v hmotné nouzi platí následující pravidla:
- ▶ „Ten, kdo pracuje, se musí mít lépe než ten, kdo nepracuje“
- ▶ „Ten, kdo se snaží.....“
- ▶ Změny se týkají:
 - ▶ výše příspěvku – rozlišení osob, které příspěvek pobírají do/nad 6 měsíců
 - ▶ způsobu výplaty dávek – elektronický platební prostředek.