

Pracovní trh a politika
zaměstnanosti - podzim 2011

Studijní materiály

1) Úvod do problematiky

Vývoj na trhu práce, hlavní ukazatele a měření nezaměstnanosti

Markéta Páleníková

Cíl kapitoly

Cílem kapitoly je uvést do problematiky pracovních trhů a politiky zaměstnanosti. Informovat o současné situaci na trhu práce. Seznámit čtenáře s hlavními ukazateli trhu práce, jednotlivými typy nezaměstnanosti, způsoby měření nezaměstnanosti a možnostmi řešení.

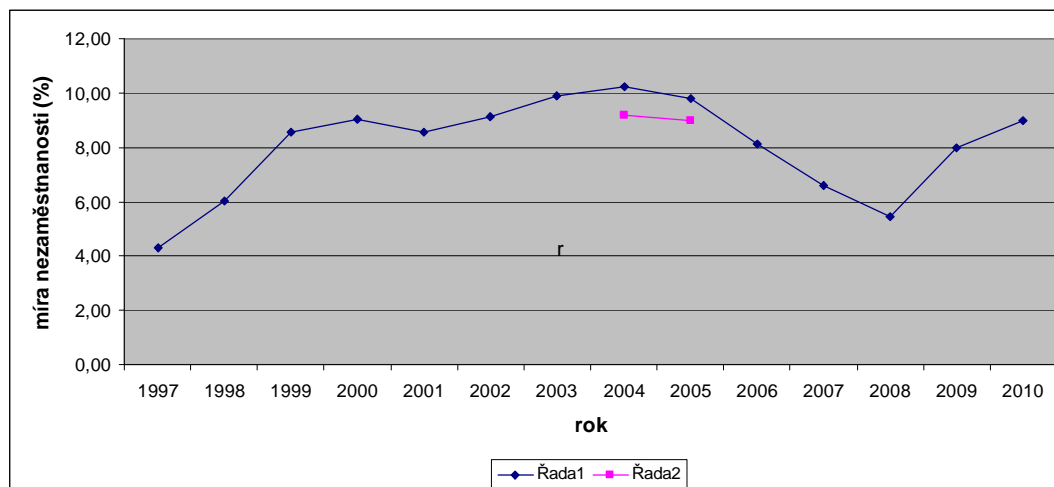
Časová zátěž: 5h (samostudium a příprava otázek a úkolů)

1.1 Současná situace na trhu práce

Zcela jistě si dokážeme odpovědět na otázku, proč je významné zabývat se problematikou pracovních trhů a politiky zaměstnanosti. Mnozí z nás jistě mají zkušenost s nezaměstnanou osobou ve svém okolí, popřípadě s nezaměstnaností vlastní. Jistě si uvědomujeme důsledky nezaměstnanosti v individuální ale i společenské rovině, z nichž si zaslouží připomenout alespoň významné dopady na veřejné rozpočty na příjmové i výdajové straně.

Po příznivém vývoji a velmi optimistické situaci na trhu práce v letech 2007 a 2008 jsme nyní svědky rozsáhlých negativních důsledky hospodářské krize, které silně ovlivnily situaci na trhu práce v mnoha oblastech. V grafu níže můžeme vypořádat zmíněné dopady na registrovanou míru nezaměstnanosti.

Graf 1 Vývoj registrované míry nezaměstnanosti v letech 1997 – 2010



Pramen: Autorka dle statistik MPSV (online) dostupné na www.mpsv.cz

Poznámka: Graf znázorňuje hodnoty registrované míry nezaměstnanosti v letech 1997 – 2010. Řada dvě zobrazuje hodnoty registrované míry nezaměstnanosti v letech 2004 a 2005 dle nové metodiky. K termínu registrovaná míra nezaměstnanosti a metodice se vrátíme v textu níže.

1.2 Definice nezaměstnaného

Kdy a jak vzniká nezaměstnanost? Koho můžeme označit za nezaměstnaného? Jak můžeme nezaměstnanost měřit?

Nezaměstnaný/uchazeč o zaměstnání

Odpověď na otázku, koho budeme označovat za osobu nezaměstnanou, není zcela jednoznačná. Záležet bude na tom, kterou metodiku zvolíme, respektive kterou z definic použijeme.

Český statistický úřad, který vykazuje obecnou míru nezaměstnanosti, za nezaměstnaného považuje osobu 15 letou a starší, která (ČSÚ, online)¹:

- Byla bez práce během referenčního týdne (neměla práci nebo nebyla v práci za mzdu);
- v současné době byla připravena k nástupu do práce, tj. během referenčního týdne byla k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo zaměstnání ve vlastním podniku;
- aktivně hledala práci (Aktivním hledáním práce se rozumí hledání prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny, hledání přímo v podnicích, využívání inzerce, apod.)

Tato definice odpovídá definici a podmínkám ILO (international labour organization). Pokud je nesplněna alespoň jedna podmínka, je osoba považována buď za zaměstnanou nebo ekonomicky neaktivní.

S další, mírně odlišnou definicí pracují úřady práce či Ministerstvo práce a sociálních věcí při evidování počtu nezaměstnaných a výpočtu registrované míry nezaměstnanosti.² Definice vychází ze zákona o nezaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.) a za nezaměstnaného je označen uchazeč o zaměstnání.

Uchazeč o zaměstnání (neplést zájemce o zaměstnání) je „fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je Úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání“. (§ 24)

¹ Práce a mzdy, metodika, Český statistický úřad, [online], [cit-12-09-11], dostupné na http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/gender_pracemzdy-metodika

² K výpočtům obecné a registrované míry nezaměstnanosti níže.

Při výpočtu registrované míry nezaměstnanosti MPVS operuje s pojmem *dosažitelný uchazeč o zaměstnání*. „Jedná se o uchazeče o zaměstnání, který může bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaný nezaměstnaný, který nemá žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. Za dosažitelného uchazeče se nepovažuje uchazeč ve vazbě, ve výkonu trestu, v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni na rekvalifikační kurzy apod.“ Ke změně metodiky, rozlišování mezi uchazečem o zaměstnání a dosažitelným uchazečem o zaměstnání došlo v roce 2004 v rámci snahy harmonizovat definici nezaměstnaného s podmínkami mezinárodní organizace práce (ILO). Změnou metodiky byly podmínky pro definování nezaměstnaného obohaceny o neexistenci překážky v práci. Při bližším pozorování zjistíme, že v případě definice, se kterou pracuje MPSV chybí podmínka aktivního hledání práce. Tato podmínka je zčásti obsažena v podmínkách evidence na úřadě práce. Uchazeč o zaměstnání musí prokazovat součinnost s úřadem práce, mezi něž kromě jiného patří například ucházení se o zprostředkované vhodné zaměstnání, jinak by byl z evidence vyřazen bez nároku na dávky v nezaměstnanosti (dávky sociální pomoci).

Vedle nezaměstnaného se můžeme setkat také s pojmy jako *podzaměstnaný*, *polonezaměstnaný*, či „*ani zaměstnaní, ani nezaměstnaní*“. S těmito pojmy pracuje například Mareš ve své publikaci (1994)³.

S kategorií podzaměstnanosti pracuje rovněž Český statistický úřad, který pravidelně vykazuje statistiky v dané kategorii. Podzaměstnanost je definována jako nedobrovolná práce na zkrácený pracovní úvazek a je sledována od roku 2001. (ČSÚ, online) Analogicky, za podzaměstnaného budeme označovat osobu, která pracuje na částečný pracovní úvazek nedobrovolně, chtěla by pracovat na celý, ale takové pracovní místo nenachází a volí tedy nedobrovolně pouze částečný pracovní poměr. Tomu dává přednost před neaktivitou a evidencí na úřadu práce. V roce 2010 tvořila podzaměstnanost celkem 20,9 % z celkového počtu zkrácených úvazků. V absolutním vyjádření se jednalo o 60 400 zkrácených pracovních úvazků. (ČSÚ, online)⁴.

Za polonezaměstnaného označuje Sinclair (1987) In Mareš (1994) osobu, která nemá zaměstnání, chtěla by pracovat, ale práci nyní zatím nehledá (podrobněji viz Mareš, 1994, 16-18).

³ Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém, SLON, Praha. 1994. ISBN 80-901424-9-4

⁴ Český statistický úřad, [online], [cit-12-09-11], dostupné na [http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/6400316997/\\$File/31151143.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/6400316997/$File/31151143.pdf)

1.3 Měření nezaměstnanosti

Obdobně jako v případě nezaměstnaného najdeme v případě České republiky (nejen) více než jednu metodiku výpočtu míry nezaměstnanosti. V případě ČR jsou evidovány dvě metodiky, respektive dvě míry nezaměstnanosti:

- Obecná míra nezaměstnanosti a
- registrovaná míra nezaměstnanosti.

Obě míry nezaměstnanosti vychází ze společného vzorce, tak jak jej známe z kurzu makroekonomie či mikroekonomie, kde je míra nezaměstnanosti vypočítávána na základě podílu počtu nezaměstnaných ku pracovní síle. Tedy

$$u = U/L,$$

kde u = míra nezaměstnanosti, U = počet nezaměstnaných, L = pracovní síla (nezaměstnaní + zaměstnaní).

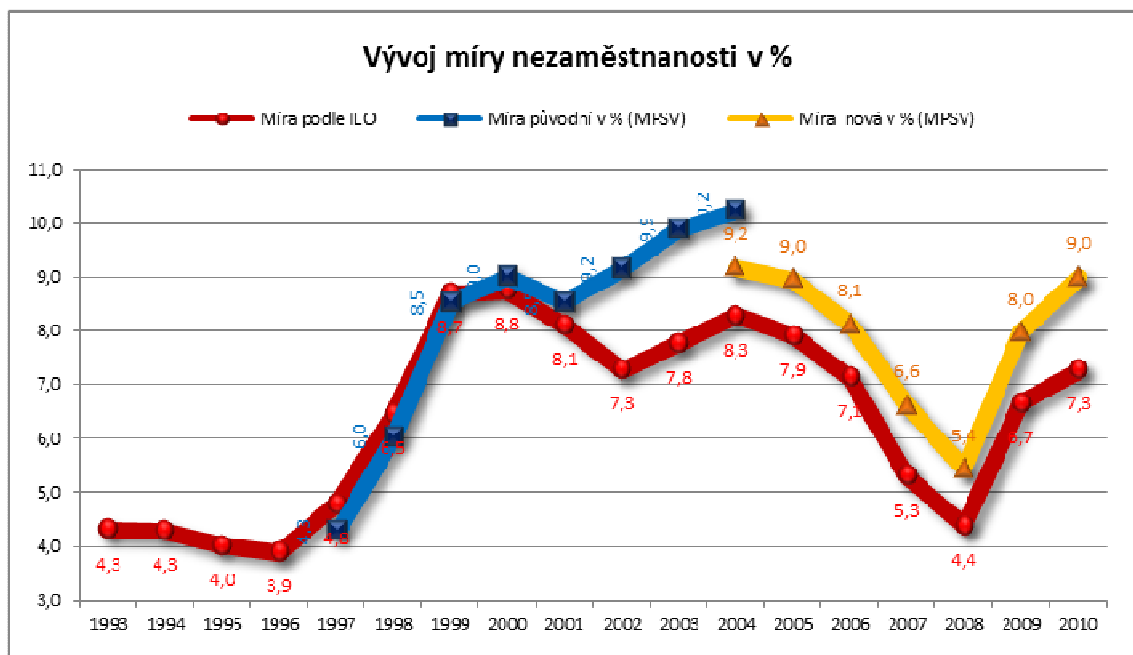
Avšak rozdíl spočívá ve způsobu zjišťování potřebných kategorií a také jak již bylo výše uvedeno v odlišné definici.

Obecná míra nezaměstnanosti je vykazována Českým statistickým úřadem a při výpočtu se vychází z výsledků *Výběrového šetření pracovních sil*. Jedná se o dotazníkové šetření, které probíhá na vzorku vybraných domácností každého čtvrt roku.

Registrovaná míra nezaměstnanosti je zveřejňována Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR a při výpočtu se vychází především z evidence jednotlivých úřadů práce. Čitatel je tvořen celkovým počtem evidovaných dosažitelných uchazečů o zaměstnání. Jmenovatel neboli pracovní síla zahrnuje a) počet zaměstnaných v národním hospodářství podle VŠPS, b) počet pracujících cizinců ze třetích zemí s platným povolením k zaměstnání, zaměstnaných uchazečů EU registrovaných úřady práce a cizinců s platným živnostenským oprávněním a za c) přesná evidence registrovaných – dosažitelných, neumístěných uchazečů o zaměstnání občanů ČR a EU, vedená úřady práce.

Obě, registrovaná i obecná míra nezaměstnanosti jsou průběžně vykazovány, jejich hodnoty vzájemně kolísají (zpravidla bývá registrovaná míra nezaměstnanosti vyšší), jak je krásně vidět v následujícím grafu.

Graf 2 Vývoj registrované a obecné míry nezaměstnanosti



Pramen: Trh práce v letech 1993 až 2010 [online], [cit-20-9-2011], dostupné na <http://www.spcr.cz/statistika/tp/tp.pdf>

Poznámka: míra nová v % (MPSV) zobrazuje vývoj registrované míry nezaměstnanosti podle nové metodiky (od roku 2004). Změnou výpočtu, respektive redefinování kategorie nezaměstnaných – z uchazečů o zaměstnání na tzv. dosažitelné uchazeče o zaměstnání, klesla míra registrované nezaměstnanosti vlivem nové metodiky o jeden procentní bod, aniž by se situace v evidencích úřadů práce změnila.

Nelze odpovědět na otázku, která z nich je přesnější, pro úplný obrázek o situaci na trhu práce je vhodné sledovat obě míry nezaměstnanosti, jelikož každá z nich postihuje jinou kategorii nezaměstnaných. Například registrovaná míra nezaměstnanosti nepostihuje tzv. skrytou nezaměstnanost. Tu tvoří osoby, které jsou bez práce, ale nejsou evidovány na úřadech práce. Zpravidla jsou to absolventi, kteří rezignují na pomoc při zprostředkování zaměstnání úřadem práce v domnění, že svoji situaci bez velkých obtíží a v krátkém období vyřeší svépomocí. Každá z metodik je vhodnější pro jiné použití. Obecná míra nezaměstnanosti vyhovuje spíše mezinárodní komparaci. Registrovaná míra nezaměstnanosti informuje lépe o skutečné situaci na trhu práce například podle regionů.

Při sledování vývoje na trhu práce je nutné sledovat vybrané ukazatele buď jako průměrné v daném roce, nebo sledovat ukazatel vždy ke shodnému datu a to z důvodu sezónních výkyvů na trhu práce. Takové výkyvy vytváří například útlum v zemědělství, lesnictví, nebo stavebnictví, nebo také příliv absolventů na trh práce.

1.4 Typy nezaměstnanosti a politika zaměstnanosti

Podle příčiny vzniku rozlišujeme základní typy nezaměstnanosti. Mezi ně patří především nezaměstnanosti:

- Frikční;

- strukturální;
- cyklická.

Jednotlivé typy se liší, jak již bylo výše uvedeno příčinou a kromě toho také délkou trvání. Frikční nezaměstnanost vnímáme jako nezaměstnanost de facto dobrovolnou, která trvá po krátké období a je spojena s přechodem z jednoho zaměstnání do druhého z důvodu nespokojenosti, nebo například z důvodů stěhování. Osobě, která mění své bydliště, může nějakou dobu trvat, než si v novém místě nalezne nové pracovní uplatnění. V takovém případě se jedná v podstatě o nezaměstnanost dobrovolnou. Taková nezaměstnanost není považována za závaznou a většinou se osoba do pracovního trhu zapojí bez výrazné účasti na nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti, v některých případech může být využito zprostředkování zaměstnání, v některých ani to.

Naproti tomu nezaměstnanost strukturální a cyklická představují nejen pro trh práce, ale i pro ekonomiku výrazný problém. Nezaměstnanost cyklická je spojena s ekonomickým cyklem a nastává v období recese, útlumu poptávky po finálních výrobcích a službách, které se projeví rovněž v útlumu poptávky po pracovní síle. Ukázkovým příkladem cyklické nezaměstnanosti je právě současný vývoj na trhu práce. Taková nezaměstnanost představuje velmi naléhavou potřebu zapojit nástroje politiky zaměstnanosti, nicméně využití nástrojů je, jak budeme diskutovat v textu níže, právě v takovém období problematické a omezená je i jejich účinnost. Tato nezaměstnanost trvá zpravidla po delší období a zlepšení nastává až v období příznivého ekonomického vývoje. Nicméně ke zlepšení na trhu práce dochází až s určitým zpožděním.

Nezaměstnanost strukturální patří rovněž do kategorie dlouhodobější a nedobrovolné nezaměstnanosti. Souvisí s transformací ekonomiky a přeměnou sektorů zaměstnanosti a často bývá také spjata s technologickým vývojem, kdy dochází k útlumu určitých odvětví, což s sebou nese propouštění velké masy zaměstnanců zpravidla takových, kteří mnohdy po celé své ekonomické období pracovali pro jednoho zaměstnavatele, jsou velmi úzce profilováni a nemají de facto jiné pracovní zkušenosti. Taková nezaměstnanost může mít velmi nepříznivé dopady i na zaměstnance vysoce kvalifikované. Řešení mnohdy spočívá pouze v rekvalifikaci nezaměstnaných.

Kromě těchto typů nezaměstnanosti můžeme rozlišovat specifické kategorie jako je nezaměstnanost skrytá či nepravá. Velkým problémem pro jednotlivé ekonomiky je nezaměstnanost dlouhodobá, které bude věnována podrobná pozornost v samostatné kapitole. Rozlišení nezaměstnanosti má zásadní význam pro pochopení směrů a struktury politiky zaměstnanosti, jejichž nástrojů bude pro boj s příslušnou nezaměstnaností využíváno. Podrobně se k politice nezaměstnanosti vrátíme v samostatné kapitole, nicméně považuji za

nutné se o hlavních principech zmínit už nyní. Politiku zaměstnanosti členíme na dvě hlavní části: pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti. Cílem pasivní politiky zaměstnanosti je především kompenzace ztráty pracovního příjmu, tedy zabezpečení nezaměstnaných osob při ztrátě zaměstnání. Jeho smyslem je napomoci takové osobě, aby při hledání zaměstnání nestrádala. Posledním trendem je snaha o přiměřenost délky období podpory v nezaměstnanosti, a to takovým směrem, aby PPZ působila motivačně ve snaze k co nejrychlejšímu nalezení zaměstnání. Oproti tomu cílem aktivní politiky zaměstnanosti je pomoci při zprostředkování, tvorby nových pracovních míst, podpořit zvýšení lidského kapitálu nezaměstnaných a jejich adaptabilit. Aktivní politika nezaměstnanosti bude účinná v boji se strukturální a dlouhodobou nezaměstnaností a do jisté míry rovněž s nezaměstnaností cyklickou.

Shrnutí kapitoly

Kapitola uvedla čtenáře do základních pojmů a vztahů na pracovním trhu. Ukázala základní odlišnosti v definicích nezaměstnaného a v metodikách zjišťování registrované a obecné míry nezaměstnanosti. V závěrečné části byly popsány jednotlivé typy nezaměstnanosti a základní směry politiky zaměstnanosti, které disponují nástroji v boji s uvedenými typy nezaměstnanosti.

Otázky a úkoly:

Při sledování vývoje na trhu práce se velmi často budete setkávat také s dalšími pojmy, kterých je využíváno pro interpretaci základních pohybů na trhu práce. Jedná se například o míru zaměstnanosti, míru ekonomické aktivity, KZAM, apod. Seznamte se s těmito pojmy v metodice Českého statistického úřadu, která je dostupná na, www.czso.cz, například http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/gender_pracemzdy-metodika.

Zopakujte si základní poznatky z kurzu mikroekonomie a makroekonomie. Jaké jsou charakteristiky nabídky a poptávky na trhu práce a kdy vzniká nezaměstnanost?

Seznamte se se základními ekonomickými přístupy k pojetí a interpretaci nezaměstnanosti. Například 3. Kapitola Nezaměstnanost ve vývoji ekonomického myšlení, Brožová, D.: Společenské souvislosti trhu práce, 2003.

Zapátrejte v regionálních statistikách (např. www.mpsv.cz) a charakterizujte region, ve které žijete z hlediska míry a struktury nezaměstnanosti.

Použitá literatura:

Brožová, D. Společenské souvislosti trhu práce. Sociologické nakladatelství, Praha, 2003. ISBN 80-86429-16-4, kapitola 1.4

Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém, SLON, Praha. 1994. ISBN 80-901424-9-4

Pracovní trhy a politika zaměstnanosti

MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010, MPSV, 2011, [online],[cit-27-10-2011], dostupné na http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2010/Anal2010.pdf

Pracovněprávní předpisy (pracovní doba a dovolená, zakázaná pracoviště, odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, pojištění zaměstnavatele), Zaměstnanost, odbory, inspekce práce (hmotná podpora, rekvalifikace, kolektivní vyjednávání, zprostředkovatelé, ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Nový zákon o Úřadu práce ČR. Úplné znění podle stavu k 4.4.2011, Sagit, 2011. ISBN 978-80-7208-856-0.

Práce a mzdy, metodika, Český statistický úřad, [online], [cit-12-09-11], dostupné na http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/gender_pracemzdy-metodika

Trh práce v letech 1993 až 2010 [online], [cit-20-9-2011], dostupné na <http://www.spcr.cz/statistika/tp/tp.pdf>

2) Teorie lidského kapitálu vztah vzdělání a pozice na pracovním trhu

Markéta Páleníková

Cíl kapitoly

Cílem kapitoly je seznámit čtenáře s teorií lidského kapitálu. Poukázat na význam vzdělání a pozice na pracovním trhu. Ukázat, jakým způsobem je možné kvantifikovat lidský kapitál, což je nezbytný krok umožňující například mezinárodní srovnání dle úrovně lidského kapitálu. Dílčím cílem je také informovat o úrovni lidského kapitálu v ČR a diskutovat vliv vzdělání na národním trhu práce.

Časová zátěž: 5h (samostudium a příprava otázek a úkolů)

2.1 Úvod k teorii lidského kapitálu

Lidský kapitál používáme pro označení znalostí a schopností pracovníka. V širších souvislostech můžeme hovořit o lidském kapitálu jako o různých formách investic do vzdělávání, ale také například zdraví obyvatelstva. De facto nenalezneme jednotnou definici pro pojem lidského kapitálu. Pro potřeby našeho textu budeme pod pojmem rozumět souhrn znalostí a dovedností člověka, které získal studiem (v rámci vzdělávacího procesu), dalším vzděláváním⁵ a praxí. Blíže k definici, publikace OECD (např. Human capital⁶), Veselý (2006)⁷, či Filipová (2008)⁸.

Teorie lidského kapitálu spočívá v myšlence, že investice do vzdělávání jsou nositeli vyšších budoucích příjmů a produktivity. Touto myšlenkou se zabýval již Adam Smith a za průkopníky teorie lidského kapitálu byli považováni Schultz a Becker, kteří se jako první pokusili o změření míry návratnosti investic do vzdělání. (Veselý, 2006)

Teze o vlivu vzdělání na budoucí příjmy a produktivitu nebyla vždy zcela jednoznačná. Kritici této původní teorie zpochybňovaly čistý vliv vzdělání na příjmy a produktivitu a poukazovali na existenci faktorů jako genetické předpoklady, sociální a kulturní podmínky.

⁵ Další vzdělávání je zde míněno jako část celoživotního vzdělání. Vzdělání následující po ukončení přípravy na budoucí zaměstnání. Tedy vzdělávání v průběhu ekonomicky aktivního života.

⁶ http://www.oecd.org/document/1/0,3746,en_21571361_37705603_41521985_1_1_1_1,00.html

⁷ Veselý, A.: Teorie mnohačetných forem kapitálu, Veřejná politika a prognostika PPF – 014, UK, Praha, 2006. ISSN 1801-5999 [online], [cit-03-11-11], dostupné na http://publication.fsv.cuni.cz/attachments/117_014_Vesely.pdf

⁸ Filipová, L. Lidský kapitál a jeho efektivní využití jako zdroj ekonomického růstu v České republice. Studie 3/2008, Studie národohospodářského ústavu Josefa Hlávky, Praha, 2007. ISBN 80-86729-38-9.

Krajním přístupem pak byla tvrzení založená na vnímání vzdělání jako prostředek k filtrování (odlišování) lidí. (Veselý, 2006)

Podle teorie LK lidé investující do vzdělání tak činí z důvodu vyšších celoživotních příjmů a při rozhodování o tom, zda investovat (tedy pokračovat ve studiu), porovnávají náklady a výnosy z tohoto rozhodnutí plynoucí. Tedy provádí cost-benefit analýzu.

Při kvantifikování výnosnosti investic do vzdělání rozeznáváme společenskou a individuální rovinu. Tedy společenskou a individuální míru návratnosti. Ukazateli jsou čistá současná hodnota a vnitřní výnosové procento, které se vypočítá pomocí tzv. Mincerovy rovnice.⁹

Individuálními náklady jsou jednak přímé výdaje investované do vzdělávání, jednak ušlé příjmy po dobu studia. Společenskými náklady jsou přímé výdaje veřejných rozpočtů na vzdělávání a z nepřímých především nižší daňové příjmy. Z výnosů individuálních si připomeneme vyšší příjmy, ale také vyšší status, nižší nezaměstnanost a současně nižší riziko ztráty pracovního místa a zaměstnatelnosti. Do výnosů společenských řadíme vyšší daňové příjmy, ale také nižší sociální výdaje, lepší zdraví, nižší kriminalita a v neposlední řadě ekonomický růst.

2.2 Kvantifikace lidského kapitálu

Způsobů, jak změřit úroveň lidského kapitálu je několik. Filipová (2008) uvádí:

- Měření dle nejvyššího dokončeného vzdělání,
- přímé testování dovedností,
- odhad tržní hodnoty lidského kapitálu,
- náklad na vytvoření lidského kapitálu.

Mezi nejčastěji využívaný ukazatel patří měření lidského kapitálu dle nejvyššího dokončeného vzdělání. Vypočítá se jako podíl osob ve věku 25 – 64 let, kteří dosáhli vyšší střední nebo vysokoškolské vzdělání¹⁰ na celkovém počtu osob ekonomicky aktivního věku¹¹.

⁹ Urbánek, V. Vzdělání a lidský kapitál. [online], [cit-03-11-11], dostupné na http://kvf.vse.cz/storage/1168948787_sb_urbanek.pdf

¹⁰ Při porovnávání stupňů vzdělání se pro mezinárodní komparaci využívá klasifikace ISCED 97. Ta rozeznává celkem 7 stupňů vzdělání.

0 – preprimární, 1 – primární, 2 – nižší sekundární, 3 – vyšší sekundární, 4 – postsekundární, 5 – terciární, 6 – terciární – druhý stupeň. Podrobněji viz metodika zveřejněná Českým statistickým úřadem, dostupná na http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/metodika_mezinarodni_klasifikace_vzdelani_isced_97

¹¹ Ekonomicky aktivní = pracovní síla = zaměstnaní + nezaměstnaní

Tento přístup však má některá omezení. Kvalita vzdělávacího systému se vzájemně liší, zahrnuje pouze jednu složku celoživotního učení (počáteční vzdělávání), nebere v úvahu opotřebení lidského kapitálu. (Filipová, 2008).

Podívejme se teď na postavení ČR dle výše uvedeného ukazatele. Česká republika disponuje příznivým podílem dospělé populace s pouze primárním a nižším sekundárním vzděláním (jedná se o dokončenou základní školu). Pouze 9 % dospělé populace v ČR dosahuje pouze základní vzdělání. Podstatně horší situace je v průměru v zemích OECD. V průměru v těchto zemích dosahuje 29 % dospělých pouze primární a nižší sekundární vzdělání. (České školství v mezinárodním srovnání, 2011)¹²

Velmi příznivá je situace v podílu dospělých v ČR, kteří mají ukončené vyšší sekundární vzdělání (střední školu). Podíl dospělých v ČR s touto úrovní vzdělání dosahuje 76 % (průměr OECD pouze 44 %). (České školství v mezinárodním srovnání, 2011)

Oproti tomu podstatně horší je situace v podílu dospělých, kteří disponují úspěšným ukončením terciárního vzdělání¹³. V ČR je takových dospělých pouze 14 %. V průměru v zemích OECD však terciárního vzdělání dosahuje více než jedna čtvrtina dospělých (28 %). Za nízký podíl vysokoškolsky vzdělaných dospělých byla ČR často kritizována. Nicméně, dle aktuální studie Střediska vzdělávací politiky Univerzity Karlovy (2010)¹⁴ je nutné mít na paměti, že v mezinárodních statistikách jsou uváděna data z roku 2007 nebo 2008 a nereflktují rychle se měnící situaci v ČR. Dle zprávy se situace v ČR rychle mění. „*Již několik posledních let patří totiž Česká republika k zemím, kde počet absolventů s terciárním vzděláním roste nejrychleji. Pro aktuálnější srovnání tohoto vývoje je proto vhodnějším ukazatelem podíl absolventů vysokých škol z odpovídající věkové skupiny.*“ (Středisko vzdělávací politiky, 2010, 2). Zpráva dále uvádí, že přestože tento podíl ještě v roce 2000 činil pouze necelých 14 %, do roku 2008 se výrazně zvýšil a ČR se přiblížila průměrné hodnotě vyspělých zemí. V roce 2009 dokonce podíl čerstvých absolventů vysokých škol dosáhl 44 % a očekává se nadále pokračování tohoto vývoje. „*V důsledku uvedeného trendu budou kolem*

¹² České školství v mezinárodním srovnání. Stručné seznámení s vybranými ukazateli publikace OECD Education at a Glance 2011, Ústav pro informace ve vzdělávání, Praha, 2011, [online], [cit-07-11-11], dostupné na http://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=%C4%8Desk%C3%A9%20C5%A1kolstv%C3%AD%20v%20mezin%C3%A1rodn%C3%ADm%20srovn%C3%A1n%C3%AD&source=web&cd=4&sqi=2&ved=0CD8QFjAD&url=http%3A%2F%2Fwww.msmt.cz%2Ffile%2F17526_1_1%2F&ei=KKS3TouLMMWeOpSnqeAL&usg=AFQjCNEbjRXjkQi-7dw4S5iqoPWrl67x6A

¹³ Součástí terciárního vzdělání je také studium vyšší odborné školy.

¹⁴ Koucký, J., Zelenka, M., Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2010, Středisko vzdělávací politiky, Univerzita Karlova v Praze, Praha, 2010. [online], [cit-07-11-11], dostupné na http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/SVP_MF_v2.pdf

roku 2017 mladí lidé s vysokoškolským a vyšším odborným vzděláním tvořit více než polovinu kohorty ve věku 25 -34 let.“ (tamtéž, 2) To povede dle výsledků studie k výrazným změnám na trhu práce.

2.3 Míra návratnosti investic do vzdělání

Jak již bylo uvedeno v úvodu kapitoly, rozlišujeme mezi individuální a společenskou mírou návratnosti investic do vzdělání. V této části se budeme blíže věnovat právě individuální výnosnosti. K nejvýznamnějším individuálním přínosům vyššího vzdělání bezesporu patří:

- Vyšší očekávané (budoucí) výnosy,
- nižší riziko nezaměstnanosti (ztráty zaměstnanosti),
- lepší (kvalifikovanější) pracovní místa, vyšší společenský status, apod.).

Kvalifikovaná pracovní místa

Dle studie SVP¹⁵ (2010) patří Česká republika mezi země s těsnějším vztahem mezi úrovní vzdělání a kvalifikačními požadavky. Tato výhoda pramení právě ze stále ještě nižšího podílu vysokoškoláků. „*V zemích s vysokým podílem vysokoškoláků nastupují absolventi poměrně často na pracovní místa s nižšími kvalifikačními nároky (Španělsko, Belgie, Finsko). ...Čím více je na trhu práce vysokoškoláků než odpovídajících pracovních míst, tím častěji mají absolventi vysokých škol problém vůbec nějakou práci sehnat anebo získávají „jen“ práci méně kvalifikovanou.*“ (SVP, 2010, 4)

Vyšší budoucí příjmy

Obecně platí, že čím vyšší vzdělání, tím vyšší mzdy (platu) dotyčný dosahuje. I v tomto případě platí pro Českou republiku těsnější vztah mezi dosaženou úrovní vzdělání a výší příjmu. Při porovnávání výše hrubé měsíční mzdy zaměstnanců podle dosaženého vzdělání se budeme soustředit na mediánové hodnoty, které jsou vhodnější než průměrné. Z tabulky vidíme, že mediánový vysokoškolák vydělá více než dvojnásobek hrubé měsíční mzdy zaměstnance, který má pouze základní nebo nedokončené vzdělání. Dále vydělá cca o 10 tisíc měsíčně více než zaměstnanec se středním vzděláním ukončeném maturitní zkouškou, apod..

Tabulka 1 Distribuce hrubých měsíčních mezd zaměstnanců podle dosaženého vzdělání (2011)

¹⁵ Středisko vzdělávací politiky Univerzity Karlovy v Praze

Pracovní trhy a politika zaměstnanosti

VZDĚLÁNÍ ZAMĚSTNANCE	Průměrná mzda	Mzdy v důležitých kvantilech						
		P5 5.percentil	P10 1.decil	P25 1.kvartil	P50 Medián	P75 3.kvartil	P90 9. decil	P95 95.percentil
CELKEM	26 881	10 922	12 903	17 086	22 608	30 004	41 377	53 374
základní a nedokončené	17 007	9 023	10 075	12 337	15 673	20 192	25 186	28 791
střední bez maturity	20 375	10 140	11 623	14 893	19 274	24 365	30 037	33 905
střední s maturitou	26 924	12 744	15 099	19 090	24 020	30 749	39 749	48 169
vyšší odborné a bakalářské	31 001	15 309	17 351	21 250	26 942	35 380	46 218	56 955
vysokoškolské	45 909	19 368	21 947	26 360	34 906	49 647	75 743	104 078
<i>neuveđeno</i>	23 593	9 920	11 350	15 126	19 551	25 806	36 556	49 282

Pramen: Český statistický úřad,

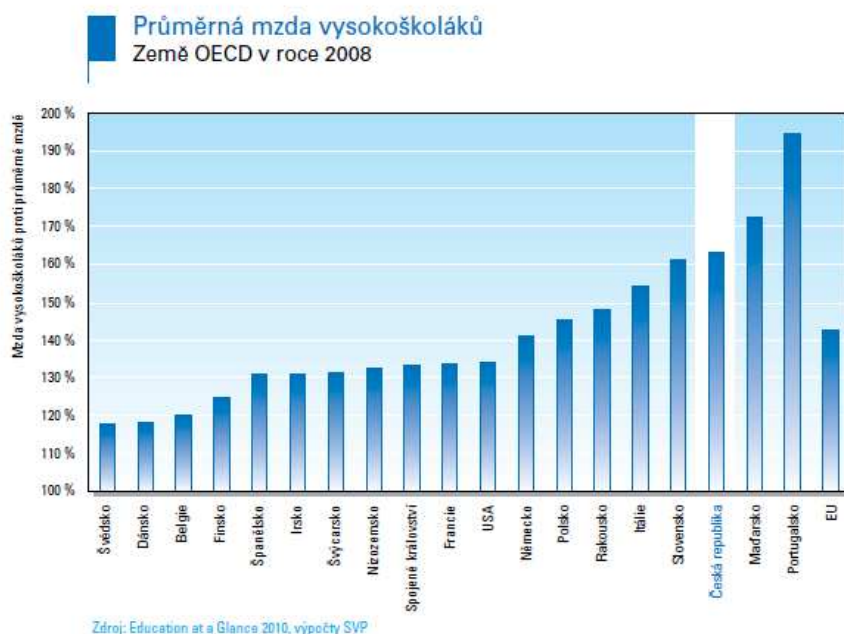
[http://www.kvary.cz/so.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/95002DE304/\\$File/w310911A18.pdf](http://www.kvary.cz/so.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/95002DE304/$File/w310911A18.pdf)

Připomeňme si však, že dle teorie lidského kapitálu se výše příjmů neodvíjí pouze od dosažené úrovně vzdělání. Podívejme se na situaci pěti procent nejlépe placených zaměstnanců, kteří disponují pouze základním nebo nedokončeným vzděláním (95. percentil) a porovnejme s hodnotou pěti procent nejhůře placených vysokoškoláků (5. percentil). Jasně vidíme, že výše příjmů není zcela závislá na úrovni dokončeného vzdělání.

Zajímavé výsledky o celoživotních příjmech vysokoškolsky vzdělaného pracovníka ve srovnání s celoživotními příjmy pracovníka se středním nebo základním vzděláním poskytuje informační systém o průměrném výdělku (ISPV) spravovaný Ministerstvem práce a sociálních věcí (www.ispv.cz).

Tabulka níže dokazuje výhodnou situaci v ČR, co se týká vyššího ohodnocení práce vysokoškoláka. Měřeno poměrem k průměrné mzdě v národním hospodářství.

Tabulka 2 Průměrná mzda vysokoškoláků (Země OECD v roce



2008)

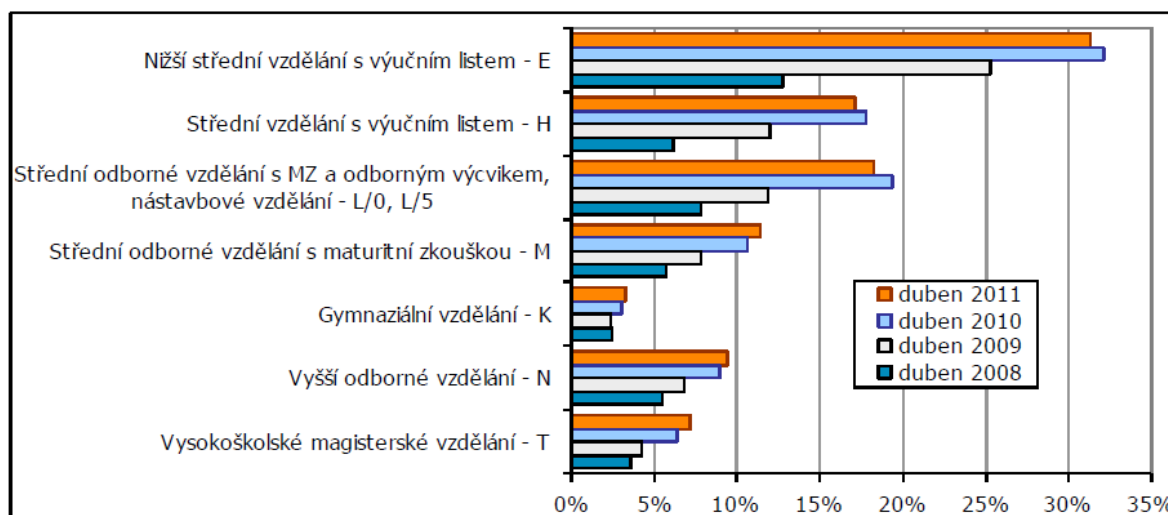
Zdroj: Education at a Glance 2010, výpočty SVP

Pramen: Education at a Glance 2010, výpočty SVP In Koucký, J., Zelenka, M., 2010

Nižší riziko nezaměstnanosti

Třetí z kategorií výhod respektive přínosů plynoucích z vyšší úrovně vzdělání je nižší specifická míra nezaměstnanosti. Tedy nižší riziko ztráty zaměstnanosti (nikoliv pouze pracovního místa) a větší šance v opětovném začleňování se na trh práce v případě ztráty pracovního místa. Dle specifických měr zaměstnanosti vyplývá jasná závislost mezi růstem vzdělání a nižší mírou nezaměstnanosti a to po celé období ekonomické aktivity. Názorným příkladem může být specifická míra nezaměstnanosti absolventů v ČR podle kategorií vzdělání, kterou zobrazuje následující graf. Jak je vidět, s růstem vzdělání míra nezaměstnanosti klesá. Určitou, na první pohled, výjimkou mohlo by se zdát je skupina absolventů gymnaziálního vzdělání, kde je míra nezaměstnanosti nižší než v případě absolventů terciární úrovně (vyšší odborné + vysokoškolské). Nejnížší míra nezaměstnanosti u absolventů gymnázií je způsobena skutečností, kdy většina těchto studentů pokračuje ve studiu právě na vysokých školách (cca 90 %), čímž roste míra jejich ekonomické neaktivity.

Graf 3 Míra nezaměstnanosti absolventů podle kategorie vzdělání



Pramen: <http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?KodStranky=9.0.60>

Dle závěrů publikací OECD (Education at a Glance 2010) vyplývá, že individuální míra návratnosti investic do vzdělání převyšuje společenskou míru návratnosti (popřípadě čistou současnou hodnotu). Na základě této skutečnosti bývá argumentováno ve prospěch zapojení soukromých investic do financování vzdělávání alespoň na terciární úrovni v podobě uživatelské spoluúčasti, tedy školného.

Ve prospěch vysoké míry návratnosti investic do terciárního vzdělávání hovoří výsledky publikace Střediska vzdělávací politiky UK. Dle těchto výsledků jsou čeští vysokoškoláci ohroženi nezaměstnaností o 64 % méně, vykonávají o 35 % kvalifikovanější práci a dosahují na vyšší mzdy o 66 %.¹⁶

Shrnutí kapitoly

Kapitola informuje o významu vzdělání pro pozici na pracovním trhu. Představuje ukazatele, pomocí nichž je možné měřit úroveň lidského kapitálu v rámci jednotlivých regionů a zemí. Poukazuje na hlavní determinanty výnosnosti investic do vzdělávání, kterými jsou nižší míra nezaměstnanosti, vyšší příjmy, lepší pracovní místa, apod.

Otázky a úkoly:

Pokuste se identifikovat hlavní výnosy ze vzdělávání a výdaje do vzdělávání, a to jak na společenské, tak individuální úrovni. Jednotlivé výhody diskutujte.

¹⁶ Koucký, J., Zelenka, M., Středisko vzdělávací politiky UK: Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2010, Univerzita Karlova v Praze, Praha, 2011, [online], [cit-30-10-11], dostupné na http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Absolventi_VS_2010.pdf

Seznamte se s publikací Střediska vzdělávací politiky Univerzity Karlovy, která je uvedena v seznamu použité literatury. Jaké dopady bude mít současného trend ve vzdělávání (zvyšování vysokoškolsky vzdělané populace) na trh práce?

Prostudujte základní ukazatele kvantifikace úrovně lidského kapitálu, které ve své publikaci uvádí Filipová, 2008 (viz seznam použité literatury). Diskutujte jejich výhody a nevýhody. Dokázaly byste v ČR najít příklad přímého testování dovedností?

Použitá literatura:

Burdová, J., Chamoutová, D.: Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2011, Praha, 2011, [online], [cit-07-08-11], dostupné na <http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?KodStranky=9.0.60>

České školství v mezinárodním srovnání. Stručné seznámení s vybranými ukazateli publikace OECD Education at a Glance 2011, Ústav pro informace ve vzdělávání, Praha, 2011, [online], [cit-07-11-11], dostupné na <http://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=%C4%8Desk%C3%A9%20C5%A1kolstv%C3%AD%20v%20mezin%C3%A1rodn%C3%ADm%20srovn%C3%A1n%C3%AD&source=web&cd=4&sqi=2&ed=0CD8QFjAD&url>

Český statistický úřad,

[http://www.kvary.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/95002DE304/\\$File/w310911A18.pdf](http://www.kvary.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/95002DE304/$File/w310911A18.pdf)
=[http%3A%2F%2Fwww.msmt.cz%2Ffile%2F17526_1_1%2F&ei=KKS3TouLMMWeOpSnqeAL&sg=AFQjCNEbjRXjkQi-7dw4S5iqoPWrlI67x6A](http://3A%2F%2Fwww.msmt.cz%2Ffile%2F17526_1_1%2F&ei=KKS3TouLMMWeOpSnqeAL&sg=AFQjCNEbjRXjkQi-7dw4S5iqoPWrlI67x6A)

Filipová, L. Lidský kapitál a jeho efektivní využití jako zdroj ekonomického růstu v České republice. Studie 3/2008, Studie národohospodářského ústavu Josefa Hlávky, Praha, 2007. ISBN 80-86729-38-9.

Koucký, J., Zelenka, M., Středisko vzdělávací politiky UK: Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2010, Univerzita Karlova v Praze, Praha, 2011, [online], [cit-30-10-11], dostupné na http://www.strediskovzdelaclipolitiky.info/download/Absolventi_VS_2010.pdf

Urbánek, V. Vzdělání a lidský kapitál. [online], [cit-03-11-11], dostupné na http://kvf.vse.cz/storage/1168948787_sb_urbanek.pdf

Veselý, A.: Teorie mnohačetných forem kapitálu, Veřejná politika a prognostika PPF – 014, UK, Praha, 2006. ISSN 1801-5999 [online], [cit-03-11-11], dostupné na http://publication.fsv.cuni.cz/attachments/117_014_Vesely.pdf

3) Efektivní využití lidských zdrojů – případová studie

Markéta Páleníková

Cíl kapitoly

Cílem této kapitoly je rozšířit znalost teorie lidského kapitálu o ukazatele jeho efektivního využití, kterými jsou flexibilní trh práce, flexibilní školství a rozvinuté celoživotní vzdělávání. Tyto ukazatele a jejich zjišťování budou prezentovány na příkladu případové studie Jihomoravského kraje. Tato případová studie vznikla při práci na mezinárodním projektu a prezentuje některé z výsledků první a druhé fáze tohoto projektu realizované v roce 2010 a 2011, které byli nebo budou opublikovány ve společné studii¹⁷. Po prostudování této části bude čtenář schopen vyhodnotit úroveň lidského kapitálu ve zvoleném regionu a prověřit podmínky jeho efektivního využití, což také bude úkolem k této kapitole.

Časová zátěž: 5h (samostudium a příprava otázek a úkolů)

3.1 Úvod k efektivnímu využití lidského kapitálu a jeho ukazatelům

V předešlé kapitole jsme se věnovali problematice významu lidského kapitálu a jeho kvantifikace. Diskutovali jsme přínosy plynoucí z investic do vzdělávání a jeho vztah s pozicí na trhu práce. Závěrem této diskuze bylo jasné pozitivum vyplývající ze zvyšování lidského kapitálu v podobě společenských a individuálních přínosů. Nicméně, pro úplnost je třeba také poukázat na skutečnost, že samotná úroveň nestačí k čerpání výhod z vyšší úrovně lidského kapitálu, ale že je třeba zajistit jeho efektivní využití. O podmínkách efektivního využití se velmi podrobně rozepisuje ve své publikaci Filipová (2008), která mezi ně řadí:

- Flexibilní trh práce;
- efektivní vzdělávací systém;
- a rozvinuté celoživotní vzdělávání.

Následující text čerpá částečně z těchto zkušeností a na příkladu kvantifikace úrovně lidského kapitálu v Jihomoravském kraji a hodnocení podmínek jeho efektivního využití nabízí rovněž inspiraci při hledání vhodných ukazatelů a hodnocení LK i v jiných regionech, ale i na národní úrovni.

3.2 Úroveň lidského kapitálu

Jak již bylo uvedeno v předešlé kapitole, existuje několik metod, jejichž prostřednictvím lze zjišťovat úroveň lidského kapitálu kraje jednotlivých zemí, či regionů. Pro potřeby kvantifikování lidského kapitálu Jihomoravského kraje lze využít vzhledem k datům, které jsou k dispozici, první a nejčastěji používaný přístup, a sice měření lidského kapitálu pomocí nejvyššího dosaženého vzdělání¹⁸

V rámci této stati bude pracováno s podílem osob starších 15ti let, kteří dosáhli terciárního vzdělání na celkovém počtu obyvatel kraje starších 15ti let.¹⁹ Strukturu obyvatelstva Jihomoravského kraje podle dosaženého vzdělání, tedy úroveň disponibilního lidského kapitálu, zobrazuje následující tabulka.

Tabulka 3 Struktura obyvatelstva Jihomoravského kraje podle dosaženého vzdělání

Rok Vzdělání Obyvatelstvo 15 +	2006		2007		2008	
	abs (v tis.)	%	abs (v tis.)	%	abs (v tis.)	%
základní a bez vzdělání	184,2	19,00	188,7	19,34	181,8	18,45
střední bez maturity	344,5	35,54	329,8	33,79	330	33,49
střední s maturitou	318,6	32,87	325,3	33,33	338,2	34,32
Vysokoškolské	122,1	12,60	132,1	13,54	135,4	13,74
Celkem	969,4	100	975,9	100	985,4	100

Pramen: Statistická ročenka Jihomoravského kraje 2009, ČSÚ, Brno, upraveno

Významným ukazatelem, který nám dává představu o situaci na trhu práce a současně poukazuje na význam vzdělání z hlediska uplatnění na trhu práce je specifická míra nezaměstnanosti podle dosaženého vzdělání. Následující tabulka zobrazuje strukturu nezaměstnaných podle dosaženého vzdělání z hlediska jejich počtu a podílu na celkové nezaměstnanosti.

Tabulka 4 Struktura nezaměstnaných podle dosaženého vzdělání (obecná míra nezaměstnanosti)

Rok Nezaměstnaní podle vzdělání	2006		2007		2008		Rozdíl (08 - 06)	
	abs (v tis.)	%	abs (v tis.)	%	abs (v tis.)	%	abs. (v tis.)	%
Základní a bez vzdělání	7,2	16,14	6,6	21,57	4,7	19,03	-2,5	2,88
Střední bez maturity	20,4	45,74	13,2	43,14	10,7	43,32	-9,7	-2,42
Střední s maturitou	14,4	32,29	8,3	27,12	7	28,34	-7,4	-3,95

¹⁸ Tento ukazatel se vypočítá jako podíl osob ve věku 25-64 let, kteří dosáhli vyšší střední nebo vysokoškolské vzdělání na celkovém počtu osob ekonomicky aktivního věku. (Filipová, 2008)

¹⁹ Tento ukazatel byl upraven s ohledem na charakter dat, které jsou k dispozici v regionální statistické ročenke.

Vysokoškolské	2,6	5,83	2,5	8,17	2,3	9,31	-0,3	3,48
Celkem	44,6	100,00	30,6	100,00	24,7	100,00	-19,9	0,00

Pramen: Statistická ročenka Jihomoravského kraje 2009, ČSÚ, Brno, upraveno

Z tabulky je patrný pozitivní vliv vzdělání na zaměstnanost.²⁰ Nejvyšší podíl nezaměstnaných je tvořen vyučenými nezaměstnanými (osobami, které disponují středním vzděláním bez maturity). Přestože došlo během sledovaných let k výraznému poklesu počtu nezaměstnaných (téměř o polovinu)²¹, nezaměstnaní s dosaženým středním vzděláním bez maturity tvoří navzdory postupnému poklesu tohoto podílu (o cca 2 procentního bodu v roce 2008 ve srovnání s rokem 2006) téměř polovinu všech nezaměstnaných, respektive 43,3 % v roce 2008. K nejvyššímu nárůstu podílu na celkovém počtu nezaměstnaných došlo ve skupině nezaměstnaných vysokoškoláků (o 3,48 procentního bodu ve srovnání s rokem 2006). K druhému největšímu nárůstu pak ve skupině nezaměstnaných, kteří disponují základním vzděláním nebo jsou bez vzdělání. Přestože z hlediska absolutního počtu došlo i v těchto skupinách k poklesu, jedná se o pokles podstatně nižší než v ostatních sledovaných skupinách (střední bez maturity a střední s maturitou).

Podrobnější přehled o struktuře nezaměstnaných dle dosaženého vzdělání poskytují údaje o registrovaných uchazečích na jednotlivých úřadech práce. Jejich strukturu podle dosaženého vzdělání zobrazuje následující tabulka. V tabulce je zohledněn na rozdíl od výsledků výběrového šetření pracovních sil nejen dosažený stupeň vzdělání, ale také typ studia. Tedy zda se jedná o vzdělání odborné, všeobecné poskytované střední odbornou školou, gymnáziem, či středním odborným učilištěm.

Tabulka 5 *Struktura uchazečů o zaměstnání dle dosaženého vzdělání (registrovaná míra nezaměstnanosti)*

Rok	2006		2007		2008		Rozdíl (08 - 06)	
	abs	%	abs	%	abs	%	abs	%
Uchazeči podle vzdělání								
základní a bez vzdělání	15 077	27,30	12 002	27,13	11 313	26,27	-3 764	-1,03
střední bez maturity	1467	2,66	1129	2,55	1163	2,70	-304	0,04
vyučení	22773	41,23	17967	40,61	17315	40,21	-5 458	-1,02
vyučení s maturitou	2500	4,53	1976	4,47	2119	4,92	-381	0,39
úplné střední všeobecné s maturitou	1753	3,17	1431	3,23	1343	3,12	-410	-0,06
úplné střední odborné s maturitou	8782	15,90	7222	16,32	6996	16,25	-1 786	0,35

²⁰ S růstem vzdělání klesá riziko nezaměstnanosti.

²¹ V současné době jsou k dispozici data za rok 2008. V tomto roce se ještě plně neprojevily dopady hospodářské krize. Proto lze předpokládat, že v roce 2009 došlo k podstatnému zvýšení počtu nezaměstnaných ve všech sledovaných skupinách. Zajímavé by tedy bylo zahrnout do analýzy rovněž hodnoty za rok 2009 až po současnost.

Vyšší	349	0,63	281	0,64	272	0,63	-77	0,00
vysokoškolské	2529	4,58	2231	5,04	2542	5,90	13	1,32
neumístění celkem	55 230	100,00	44 239	100,00	43 063	100,00	-12 167	0,00

Pramen: Statistická ročenka Jihomoravského kraje 2009, ČSÚ, Brno, upraveno

Jak je patrné z prezentované tabulky, nejpočetnější skupinou jsou vyučení uchazeči bez maturity. Přestože během sledovaných let došlo k poklesu jejich počtu (nejvíce spolu s uchazeči se základním vzděláním nebo bez vzdělání ze všech sledovaných skupin) a také jejich podílu na celkovém počtu uchazečů, nadále tato skupina spolu s uchazeči, kteří disponují středním vzděláním bez maturity, tvoří téměř 43 % všech registrovaných uchazečů. Uchazeči se základním vzděláním nebo bez vzdělání dosahují podílu 26,27 % na celkovém počtu uchazečů. K nejvyššímu nárůstu vyjádřeno podílem na celkovém počtu uchazečů došlo ve skupině uchazečů s vysokoškolským vzděláním, a to o 1,32 p.b. v roce 2008 ve srovnání s rokem 2006. V této skupině uchazečů došlo také ve sledovaném období k nárůstu absolutního počtu uchazečů, a to o 13 uchazečů. Ve všech ostatních skupinách byl zaznamenán pokles.

Z výše uvedeného vyplývá, že nejproblematictější skupinou na trhu práce v Jihomoravském kraji jsou jednak uchazeči, kteří disponují středním vzděláním bez maturity nebo jsou vyučení a uchazeči, kteří disponují základním vzděláním, nebo jsou bez vzdělání. Tito uchazeči tvořily v roce 2008 celkem cca 66,5 % všech registrovaných uchazečů a cca 62,3 % z celkového počtu nezaměstnaných zjištěných na základě VŠPS. Negativní vývoj lze zaznamenat ve skupině uchazečů (nebo nezaměstnaných), kteří disponují vysokoškolským vzděláním. Jejich podíl na celkovém počtu uchazečů (nebo nezaměstnaných) vzrostl v roce 2008 ve srovnání s rokem 2006 nejvíce ze všech sledovaných skupin²².

3.3 Flexibilita trhu práce Jihomoravského kraje

Významný ukazatel pružnosti trhu práce a schopnosti adaptace pracovní síly na měnící se podmínky představuje dlouhodobá nezaměstnanost, kterou lze vyjádřit jednak prostřednictvím míry dlouhodobé nezaměstnanosti, jednak prostřednictvím podílu dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných. Tento ukazatel nám dává informace například o nedostatečné kvalifikaci těchto uchazečů či kvalifikaci neodpovídající současným požadavkům zaměstnavatelů. Současně může poukazovat na štědrý sociální systém, který

²² Nezaměstnaní disponující vysokoškolským vzděláním tak jak jsou uvedeny ČSÚ, jejichž hodnoty vychází z VŠPS, jsou tvořeni jednak nezaměstnanými, kteří absolvovali vysokou školu bez ohledu na typ studia a formu a jednak nezaměstnanými, kteří absolvovali vyšší odbornou školu. Tyto osoby jsou dle klasifikace ISCED považovány za osoby disponující terciárním vzděláním.

jednotlivce nemotivuje k aktivitě a snaze o opětovné začlenění se na trh práce. Rovněž také může naznačovat nevhodnou podobu realizované regionální aktivní politiky nezaměstnanosti.

Tabulka níže uvádí podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu uchazečů a jejich počet v Jihomoravském kraji v letech 2006 až 2008. V tabulce jsou zobrazeny jednak hodnoty uchazečů, kteří jsou v evidenci:

- Déle než 6 měsíců – tito uchazeči byly do roku 2009 podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti považováni za uchazeče, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování o zaměstnání. Od roku 2009 jsou za takové uchazeče dle platného ustanovení zákona považováni uchazeči v evidenci déle než 5 měsíců
- Déle než 12 měsíců – dlouhodobě nezaměstnaní dle metodiky ILO, kterou využívá Eurostat a rovněž ČSÚ. Tento ukazatel je využíván pro mezinárodní srovnání.²³
- Déle než 24 měsíců – tito uchazeči jsou označováni jako velmi dlouhodobě nezaměstnaní

Tabulka 6 Dlouhodobá nezaměstnanost v Jihomoravském kraji (registrovaná míra nezaměstnanosti)

Rok	2006		2007		2008		Rozdíl 08 - 06	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Déle než 6 měsíců	31135	56,37	23594	53,33	19278	44,77	-11857	-11,61
Déle než 12 měsíců	22848	41,37	16891	38,18	13037	30,27	-9811	-11,09
Déle než 24 měsíců	14820	26,83	11100	25,09	8446	19,61	-6374	-7,22

Pramen: Autorka na základě statistické ročenky Jihomoravského kraje 2009, ČSÚ, Brno

Z hodnot uvedených v tabulce lze zaznamenat pozitivní vývoj v dlouhodobé nezaměstnanosti Jihomoravského kraje a to jak z hlediska úbytku počtu dlouhodobě nezaměstnaných absolventů, tak i v jejich podílu na celkovém počtu registrovaných uchazečů. Nicméně podíl dlouhodobě nezaměstnaných (déle než 12 měsíců) představuje cca 30 % všech nezaměstnaných. A osoby, které jsou v evidenci déle než 6 měsíců tvoří cca 45 % všech uchazečů.

Při srovnání hodnot za rok 2008 s hodnotami za rok 2007 dojdeme k závěru, že během roku 2008 došlo k významnému úbytku dlouhodobě nezaměstnaných i velmi dlouhodobě nezaměstnaných. Značný podíl na tomto úspěchu lze přisuzovat účinnosti nového zákona o hmotné nouzi, který představuje významný krok směrem k vyšší motivaci k aktivitě

²³ Pro jeho zjišťování se využívá výsledků VŠPS. Tabulka však prezentuje data získaná z evidencí úřadů práce.

dlouhodobě nezaměstnaných. Zajímavé by bylo sledovat také vývoj této skupiny uchazečů po účinnosti novely zákona o zaměstnanosti, jejichž součástí bylo kromě jiného zpřísnění podmínek evidence těchto uchazečů a nárůst jejich povinností ve vztahu k ÚP. Žádoucí by bylo také prověřit, do jaké míry lze pozitivní vývoj přisuzovat realizované regionální aktivní politice zaměstnanosti. Jinými slovy zda je realizované APZ v Jihomoravském kraji ve vztahu k dlouhodobě nezaměstnaným účinná.

3.4 Interakce nabídky a poptávky na trhu práce

Soulad nabídky s poptávkou regionálního trhu práce budeme hodnotit na základě ukazatele počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo podle kategorie zaměstnanosti²⁴. Ukazatel budeme v rámci jednotlivých kategorií zaměstnanosti pro sledovaná období (2007–2010) konstruovat na základě dat obsažených ve statistice Ministerstva práce a sociálních věcí.²⁵ Vzhledem k velké podrobnosti statistiky, nebudeme kompatibilitu kvalifikace uchazečů a požadavků trhů práce prověřovat v rámci Jihomoravského kraje jako celku, nýbrž pouze v rámci vybraného okresu, kterým je Brno-město.

Než přistoupíme k hodnocení stanoveného ukazatele, podívejme se na strukturu nezaměstnanosti podle profesí, respektive kategorií zaměstnanosti. V evidenci bylo v prosinci 2010 v okrese Brno-město celkem 19 069 uchazečů, kteří byli zařazeni do některé ze tříd KZAM a 642 uchazečů bez KZAM.

Klasifikace KZAM obsahuje deset hlavních tříd (0 – 10). Tyto hlavní třídy jsou dále členěny na třídy, skupiny, podskupiny a jednotky. Jejich počet se liší u každé z hlavních tříd. Podrobněji viz přehled a charakteristika hlavních tříd klasifikace KZAM Český statistický úřad. Následující tabulka poskytuje přehled struktury nezaměstnanosti podle hlavních tříd klasifikace KZAM.

²⁴ Klasifikace KZAM neboli Klasifikace zaměstnání je OSN klasifikací, kterou převzala EU. Jde o přehled jednotlivých profesí (zaměstnání), které jsou řazeny celkem do deseti hlavních tříd (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, a 0). Hlavní třídy se dále dělí na další podtřídy. Třída 1 představuje skupinu zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků, 2 – Vědečtí a odborní duševní pracovníci, 3 – Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech, 4 – nižší administrativní pracovníci (úředníci), 5 – provozní pracovníci ve službách a obchodě, 6 – kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech (kromě obsluhy strojů a zařízení), 7 – Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři (kromě obsluhy strojů a zařízení), 8 – obsluha strojů a zařízení, 9 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, 0 – příslušníci armády. (ČSÚ, online) dostupné na [http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_\(kzam_r\)](http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_(kzam_r))

²⁵ MPSV, online. Struktura nezaměstnanosti v okrese podle profese a věku – měsíční, [online], [cit-01-11-11], dostupné na http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh/?_piref37_1298287_37_241130_241130.statse=200000000011&_piref37_1298287_37_241130_241130.statk=200000000016&_piref37_1298287_37_241130_241130.send=send&_piref37_1298287_37_241130_241130.stat=2000000000028&_piref37_1298287_37_241130_241130.obdobi=L&_piref37_1298287_37_241130_241130.rok=2010&_piref37_1298287_37_241130_241130.uzemi=104000&ok=Vybrat

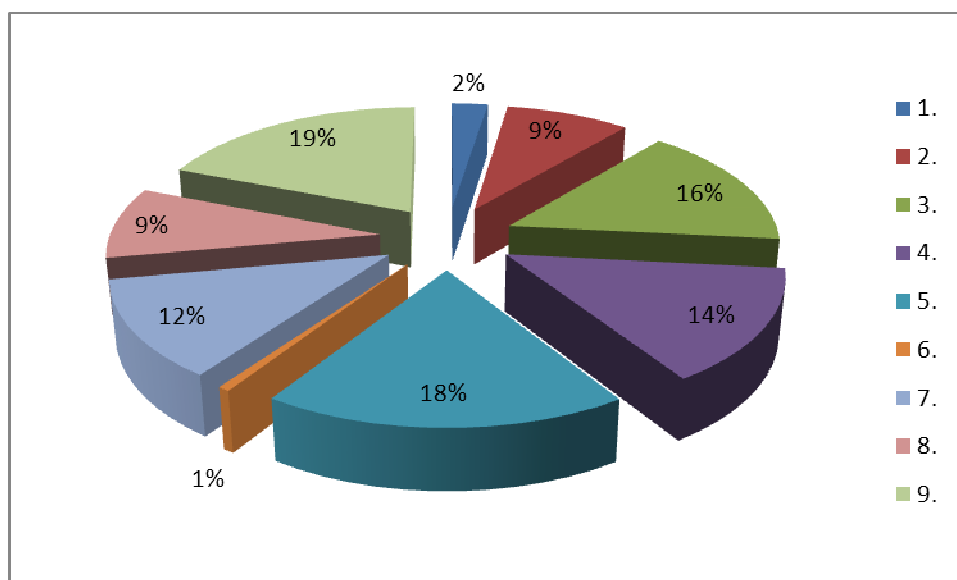
Tabulka 7 Struktura nezaměstnanosti v okrese Brno-město dle KZAM (prosinec 2010)

Hlavní třída KZAM	Uchazeči celkem
1. Zákodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	576
2. Vědečtí a odborní duševní pracovníci	1971
3. Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech	3552
4. Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	3256
5. Provozní pracovníci ve službách a obchodě	4208
6. Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech (kromě obsluhy strojů a zařízení)	141
7. Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři (kromě obsluhy strojů a zařízení)	2790
8. Obsluha strojů a zařízení	2061
9. Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	4330
0. Příslušníci armády	0
Celkem	22885

Pramen: Upraveno autorkou

http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh/?_piref37_1298287_37_241130_241130.statse=2000000000011&_piref37_1298287_37_241130_241130.stat=2000000000016&_piref37_1298287_37_241130_241130.send=send&_piref37_1298287_37_241130_241130.stat=2000000000028&_piref37_1298287_37_241130_241130.obdobi=L&_piref37_1298287_37_241130_241130.rok=2010&_piref37_1298287_37_241130_241130.uzemi=104000&ok=Vybrat

Přehledněji je struktura uchazečů v okrese Brno-město zachycena v následujícím grafu.

Graf 4 Struktura nezaměstnanosti podle KZAM v % (prosinec 2010)

Pramen: Autorka dle

http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh/?_piref37_1298287_37_241130_241130.statse=2000000000011&_piref37_1298287_37_241130_241130.stat=2000000000016&_piref37_1298287_37_241130_241130.send=send&_piref37_1298287_37_241130_241130.stat=2000000000028&_piref37_1298287_37_241130_241130.obdobi=L&_piref37_1298287_37_241130_241130.rok=2010&_piref37_1298287_37_241130_241130.uzemi=104000&ok=Vybrat

Pracovní trhy a politika zaměstnanosti

Legenda:

1 – Zákodníci, vedoucí a řídicí pracovníci, 2 – Vědeckí a odborní duševní pracovníci, 3 – Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech, 4 – nižší administrativní pracovníci (úředníci), 5 – provozní pracovníci ve službách a obchodě, 6 – kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech (kromě obsluhy strojů a zařízení), 7 – Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři (kromě obsluhy strojů a zařízení), 8 – obsluha strojů a zařízení, 9 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, 0 – příslušníci armády.

Největší podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání tvoří pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (19 %), hned za nimi následují provozní pracovníci ve službách a obchodě (18 %) a třetí v pořadí jsou (překvapivě) techničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech (16 %) s mírným náskokem před nižšími administrativními pracovníky. Mohli bychom konstatovat, že s růstem kvalifikace klesá riziko nezaměstnanosti, avšak v situaci struktury uchazečů o zaměstnání v okrese Brno-město k prosinci 2010 to není zcela jednoznačné. Důvodem jsou přetrvávající důsledky ekonomické krize, které zvrátily „zákonitosti“ na trhu práce ve smyslu struktury uchazečů o zaměstnání. Zatímco před krizí se v evidenci vyskytovali spíše „problémový“ uchazeči, vlivem útlumu ve vybraných odvětví a nedostatečnému růstu volných pracovních míst se v evidenci ocitli rovněž lidé aktivní, kteří zaměstnání ztratili poprvé, nebo alespoň po dlouhé době, tzn. i ti kvalifikovaní.

Podívejme se nyní na vývoj ukazatele počtu uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo podle skupin prací. Tento ukazatel nám může poskytnout informaci o vývoji vzdělávací soustavy v kraji a může být podnětem pro změny v její struktuře. Následující tabulka poskytuje přehled o počtech uchazečů o zaměstnání, počtech volných pracovních míst a počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo podle hlavních tříd kategorie zaměstnanosti v okrese Brno-město. Sledovaným obdobím byl prosinec 2007 – 2010.

Tabulka 8 Analýza nabídky a poptávky v Brně-městě 2007 – 2010 (prosinec)

KZAM	2010			2009			2008			2007		
	Nabídka	Poptávka	Uchazeči /1VPM	Nabídka	Poptávka	Uchazeči /1VPM	Nabídka	Poptávka	Uchazeči /1VPM	Nabídka	Poptávka	Uchazeči /1VPM
0	0	0	x	1	0	x	0	0	x	1	0	x
1	496	26	19	405	30	14	241	78	3	218	47	5
2	1658	104	16	1521	130	12	1036	224	5	1049	554	2
3	2977	209	14	3004	221	14	2110	192	11	2034	361	6
4	2623	116	23	2383	112	21	1767	88	20	1654	171	10
5	3501	64	55	3053	48	64	2132	174	12	2376	319	7
6	114	0	x	104	0	x	92	2	46	92	22	4
7	2428	258	9	2249	279	8	1320	538	2	1341	2010	1
8	1531	363	4	1454	44	33	894	310	3	845	693	1
9	3741	254	15	3409	608	6	2775	1445	2	3022	2272	1
Celkem	19069	1394	14	17583	1472	12	12367	3051	4	12632	6449	2

Pramen: Autorka dle

http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh/?_piref37_1298287_37_241130_241130.statse=2000000000011&_piref37_1298287_37_241130_241130.statse=2000000000016&_piref37_1298287_37_241130_241130.send=send&_piref37_1298287_37_241130_241130.stat=2000000000028&_piref37_1298287_37_241130_241130.obdobi=L&_piref37_1298287_37_241130_241130.rok=2010&_piref37_1298287_37_241130_241130.uzemi=104000&ok=Vybrat

Pracovní trhy a politika zaměstnanosti

Legenda:

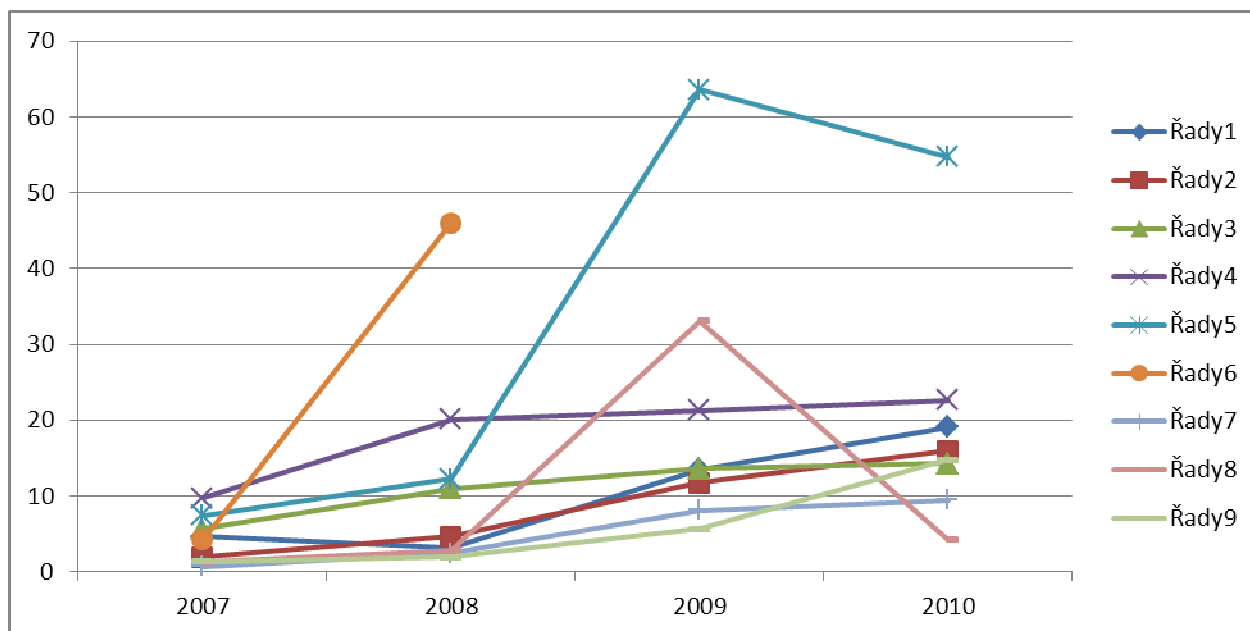
1 – Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci, 2 – Vědečtí a odborní duševní pracovníci, 3 – Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech, 4 – nižší administrativní pracovníci (úředníci), 5 – provozní pracovníci ve službách a obchodě, 6 – kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech (kromě obsluhy strojů a zařízení), 7 – Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři (kromě obsluhy strojů a zařízení), 8 – obsluha strojů a zařízení, 9 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, 0 – příslušníci armády.

Poznámka:

Nabídka = počet uchazečů o zaměstnání, Poptávka = počet volných pracovních míst, VPM = volné pracovní místo.

Přehledněji je vývoj ukazatele počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo podle KZAM zobrazen v následujícím grafu.

Graf 5 Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo v roce 2007 – 2010 Brno-město (prosinec)



Pramen: Autorka dle

http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh/?_piref37_1298287_37_241130_241130.statse=2000000000011&_piref37_1298287_37_241130_241130.statsek=2000000000016&_piref37_1298287_37_241130_241130.send=send&_piref37_1298287_37_241130_241130.stat=2000000000028&_piref37_1298287_37_241130_241130.obdobi=L&_piref37_1298287_37_241130_241130.rok=2010&_piref37_1298287_37_241130_241130.uzemi=104000&ok=Vybrat

Legenda:

1 – Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci, 2 – Vědečtí a odborní duševní pracovníci, 3 – Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech, 4 – nižší administrativní pracovníci (úředníci), 5 – provozní pracovníci ve službách a obchodě, 6 – kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech (kromě obsluhy strojů a zařízení), 7 – Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři (kromě obsluhy strojů a zařízení), 8 – obsluha strojů a zařízení, 9 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, 0 – příslušníci armády.

Poznámka: U třídy šest (kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a příbuzných oborech) je ukazatel zachycen pouze v letech 2007 a 2008. V letech 2009 a 2010 byli na úřadech práce evidováni uchazeči, kteří spadali do této kategorie, avšak v posledních dvou sledovaných letech nebyla evidována žádná pracovní místa v této kategorii, což znemožňuje vyčíslit ukazatel počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo. Z tohoto důvodu je křivka zobrazena pouze pro rok 2007 a 2008. Počet uchazečů v této kategorii je ve srovnání s ostatními kategoriemi zaměstnanosti relativně nízký (přes 100 uchazečů). Vzhledem k datu sledování lze

Pracovní trhy a politika zaměstnanosti

předpokládat, že nezaměstnanost této skupiny uchazečů není závažným problémem. Data jsou sledována vždy k prosinci, tedy útlumu prací v oblastech zemědělství, lesnictví, atd. Lze tedy předpokládat, že se v sezónních měsících situace podstatně zlepší.

V grafu můžeme sledovat postupný nárůst počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo téměř ve všech hlavních třídách KZAM. Tento trend je bezpochyby ovlivněn hospodářskou krizí, a to vlivem poklesu volných pracovních míst. Nicméně u třídy 5 a 8 pozorujeme poněkud odlišný vývoj.

Následující tabulka zachycuje přehled počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo podle tříd kategorie KZAM. Podrobnější přehled, tj. sledování stanoveného ukazatele v jednotlivých třídách (namísto pouze hlavních) umožňuje detailnější pozorování interakce nabídky a poptávky v jednotlivých skupinách prací uvnitř jednotlivých tříd. Tj. umožňuje odkrýt skupiny prací, které se na celkovém nepříznivém výsledku hlavní třídy podílejí nejvíce. Pro ilustraci například hlavní třída 1 Zákodárci, vedoucí a řídicí pracovníci obsahuje celkem tři třídy:

- 11 – zákonodárci, vyšší úředníci;
- 12 – vedoucí a řídicí pracovníci velkých organizací, společností, podniků apod. včetně jejich organizačních jednotek (manažeři);
- 13 – vedoucí, ředitelé, kteří řídí malý podnik, organizaci, společnost (za pomoci nejvýše jednoho dalšího řídicího pracovníka.

Tabulka 9 Přehled počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo podle tříd KZAM v letech 2007 – 2010 (k prosinci sledovaného roku)

Rok	2007	2008	2009	2010
Kód	Uchazeči/1 VPM	Uchazeči/1 VPM	Uchazeči/1 VPM	Uchazeči/1 VPM
12	6	3	11	15
13	5	4	27	29
24	10	12	30	72
21	1	2	9	8
23	4	10	11	17
34	8	9	13	13
31	2	6	26	26
32	13	9	5	10
41	12	20	26	34
42	4	17	10	7
51	10	10	50	39
52	17	17	125	112
61	46	46	x	x

71	5	5	4	8
72	1	1	22	8
74	10	10	21	58
83	9	9	47	67
82	1	1	38	1
91	5	5	12	53
93	1	1	2	4

Pramen: Autorka s využitím portálu <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh>.

Poznámka: Tabulka zobrazuje situaci dle sledovaného ukazatele pouze u těch tříd (v rámci hlavních tříd), u kterých byly ve statistice MPSV uvedeny hodnoty týkající se počtu uchazečů a počtu volných pracovních míst. Dle KZAM obsahují jednotlivé hlavní třídy více tříd. Například u hlavní třídy 7 jsou to 4 třídy, apod.

Šedě jsou znázorněny ty třídy (skupiny prací), kde je situace počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo v rámci hlavní třídy KZAM nejhorší. V rámci hlavní třídy:

- 1 „zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci“ byla nejhorší situace v prosinci 2010 ve skupině prací 13 Vedoucí, ředitelé, kteří řídí malý podnik, organizaci, společnost (za pomoci nejvýše jednoho dalšího řídicího pracovníka);
- 2 „Vědečtí a odborní duševní pracovníci byla nejhorší situace v prosinci 2010 ve skupině prací 24 Ostatní vědci a odborní duševní pracovníci jinde neuvedení, k prosinci 2010 se o jedno volné pracovní místo ucházelo celkem 72 zaměstnanců.
- 3 „Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech“ byla nejhorší situace v prosinci 2009 a 2010 ve skupině prací 31 Technici ve fyzikálních, technických a příbuzných oborech, zde se o jedno volné pracovní místo ucházelo celkem 26 uchazečů o zaměstnání
- 4 „Nižší administrativní pracovníci (úředníci) byla nejhorší situace v prosinci 2010 u skupiny 41 Nižší administrativní pracovníci (kromě úředníků ve službách a obchodě), zde se o jedno volné pracovní místo ucházelo celkem 34 uchazečů.
- 5 „Provozní pracovníci ve službách a obchodě“ byla nejhorší situace v prosinci 2009 u skupiny prací 52 Prodavači, manekýni a předváděči zboží, zde se o jedno volné pracovní místo ucházelo 125 uchazečů.
- 7 „Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři (kromě obsluhy strojů a zařízení)“ byla nejhorší situace v prosinci 2010 ve třídě 74 Ostatní kvalifikovaní zpracovatelé a výrobci (kromě obsluhy strojů a zařízení), zde se o jedno volné pracovní místo ucházelo celkem 58 uchazečů

- 8 „Obsluha strojů a zařízení“ byla nejhorší situace v prosinci 2010 ve třídě 83 Řidiči a obsluha pojízdných strojních zařízení, zde se o jedno volné pracovní místo ucházelo celkem 67 uchazečů o zaměstnání.
- 9 „Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci“ byla situace nejhorší v prosinci 2010 ve třídě 91 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci zaměřeni na prodej a služby, zde se o jedno volné pracovní místo ucházelo celkem 53 uchazečů o zaměstnání.

U některých kategorií (tříd) se nepříznivá situace vyskytla až v roce 2010. Do té doby se počet uchazečů na jedno volné pracovní místo vyvíjel relativně příznivě, tzn. nedocházelo k postupnému výraznému zhoršení v interakci nabídky (počet uchazečů) a poptávky (počet volných pracovních míst). Proto byly pro další podrobnější analýzu vybrány pouze ty třídy (skupiny prací), u kterých ukazatel uchazeči/1 VPM odpovídá dvojnásobku průměrné hodnoty ukazatele v rámci hlavní třídy a to v každém roce sledovaného období. Dále byly vybrány třídy 41, 51 a 83, a to vzhledem k relativně vysokému počtu uchazečů na jedno volné místo a výraznému pokrizovému zhoršení, které by mohlo indikovat utlumení poptávky v rámci těchto skupin prací a představovat významný signál pro vzdělávací soustavu. Tabulka níže zobrazuje situaci takto definovaných „kritických“ skupin prací. U všech skupin po všechny sledované roky nabývá hodnota ukazatele dvojnásobku průměrné hodnoty ukazatele za Brno-město (bez rozlišení druhu prací).

Tabulka 10 „Kritické“ skupiny prací (k prosinci 2007 – 2010)

Kód	2007	2008	2009	2010
	Uchazeči/1 VPM	Uchazeči/1 VPM	Uchazeči/1 VPM	Uchazeči/1 VPM
24	10	12	30	72
41	12	20	26	34
51	10	10	50	39
52	17	17	125	112
74	10	10	21	58
83	9	9	47	67
91	5	5	12	53
Celkem	2	4	12	14

Pramen: Autorka s využitím portálu <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh>.

Aby bylo umožněno vyslovit závěry ve smyslu, které obory jsou z hlediska potřeb okresního trhu práce Brno-město neperspektivní, bylo nutné provést podrobnější analýzu jednotlivých tříd dle sledovaného ukazatele, nicméně databáze MPSV takovou analýzu umožňuje.

Nyní okomentujme alespoň nejkritičtější skupiny prací, mezi které patří²⁶:

- 915 – Vrátní, nosiči, poslové a pracovníci v příbuzných oborech. Do této skupiny řadíme celkem 5 podskupin: 1 – Poslíčci, nosiči zavazadel a doručovatelé; 2 – Vrátní, hlídači, uvaděči a šatnářky; 3 – výběřčí peněz z prodejních automatů; 4 – pracovníci odečítající stav elektroměrů, plynoměrů a vodoměrů; 9 – ostatní pracovníci v příbuzných oborech jinde neuvedení. Náplní jejich prací je obvykle: „roznášení zpráv, balíčků a podobných věcí v rámci organizace nebo mezi různými organizacemi, do domácností a na jiná místa, nošení zavazadel především v hotelech, na železničních stanicích nebo na letištích; plnění funkce vrátného a hlídání majetku; obsluha prodejních automatů a vybírání peněz z nich nebo z parkovacích hodin či z jiných zařízení; odečítání elektroměrů, plynoměrů a vodoměrů. Dohled nad jinými pracovníky je přípustný.“
- 916 - Sběrači odpadků, metaři a pracovníci v příbuzných oborech. Do této skupiny řadíme celkem tři podskupiny: 1 – sběrači odpadků, popeláři; 2 – metaři, čističi záchodků, žump, kanálů apod. zařízení; 9 – ostatní pracovníci v příbuzných oborech jinde neuvedení (např. vykládání, skládání uhlí, dřeva apod.). Náplní jejich prací je obvykle „sběr, nakládání a vykládání odpadků, zametání ulic, parků a jiných veřejných prostranství, vykládání uhlí nebo dřeva a jeho skládání do sklepů v domácnostech nebo v podnicích, štípání palivového dříví, nošení vody, klepání koberců a plnění souvisejících úkolů. Dohled nad jinými pracovníky je přípustný.“

Dalšími dvěma skupinami jsou skupiny prací, které řadíme k těm vysoce kvalifikovaným. Pro trh práce takto kvalifikovaní uchazeči by neměli představovat problém, jelikož se svým vysokým lidským kapitál patří mezi uchazeče adaptabilní. Nicméně fakt, že by nepracovali ve svém oboru dává signál o určité míře neefektivně využitém lidském kapitálu, což by mohlo poukazovat na neflexibilitu vzdělávacího systému. Těmito skupinami jsou skupiny 245 a 244.

- 245 - Umělečtí pracovníci, novináři a redaktoři. Tato skupina se skládá z devíti podskupin: 1 – spisovatel, autoři, kritikové, novináři, redaktoři; 2 – Sochaři, malíři, umělečtí restaurátoři, umělečtí grafici a výtvarníci, 3 – hudební skladatelé, dirigenti, zpěváci, hudebníci; 4 – choreografové, baletní mistři a tanečníci; 5 – režiséři, scénáristé, dramaturgové divadel, filmu, rozhlasu a televize, vypravěči; 6 – komentátoři, reportéři a žurnalisté v televizi a rozhlase; 5 – umělečtí designéři a

²⁶ www.czso.cz

návrháři; 6 – komentátoři, reportéři a žurnalisté v televizi a rozhlasu; 7 – herci (vč. loutkoherců), animátoři; 8 – umělečtí designéři a návrháři; 9 – ostatní umělečtí pracovníci jinde neuvedení.

- 244 – Odborní pracovníci ve společenských vědách a v příbuzných oborech. Jejich náplň práce je obvykle: „Náplň jejich práce obvykle zahrnuje: formulování, řešení současných nebo předpokládaných ekonomických, politických či společenských problémů; výzkum nebo popisování minulých událostí nebo dějů, sledování původu a vývoje lidského druhu, studium vývoje jazyka, usnadňování styků mezi uživateli různých jazykových skupin, zajišťování společenských služeb, příprava vědeckých prací a zpráv.“ Do této skupiny řadíme celkem 7 podskupin: 1 – Ekonomové- vědečtí pracovníci, specialisté, experti; 2 – sociologové, astrologové, archeologové, geografové, kriminologové a odborníci příbuzných oborů; 3 – filozofové, historici, politologové; 4 – filologové, jazykovědci, grafologové apod.; 5 – psychologové; 6 – odborní pracovníci v oblasti sociální péče (kromě řadových); 7 – tlumočníci a překladatelé;

Pátou nejhorší skupinou prací dle počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo je skupina 521

- 521 – Prodavači v obchodech a předváděči zboží. Jedná se o prodavače v obchodech a předváděče zboží prodávající zboží ve velkoobchodu nebo maloobchodu, předvádějí a vysvětlují funkci a přednosti zboží. Náplň jejich práce je obvykle: „prodej zboží z velkoobchodu do maloobchodu nebo velkospotřebitelům, prodej zboží zákazníkům maloobchodu, předvádění a vysvětlování předností a funkce zboží.“ Tato skupina obsahuje 2 podskupiny: 1 – prodavači v obchodech; 2 – předváděči zboží.²⁷

Co se týče prvních dvou skupin prací, ty jsou vykonávány zaměstnanci s velmi nízkou kvalifikací. Vysoký počet uchazečů o zaměstnání na takové volné pracovní místo upozorňuje

²⁷ 521 1 Prodavači v obchodech

Prodavači v obchodech prodávají zboží ve velkoobchodu, maloobchodu, velkospotřebitelům nebo spotřebitelům v maloobchodu. Příklady pracovních činností: a) Přesun zboží, které se má prodávat, ze skladu do obchodu a jejich vystavení. b) Vyzkoušení kvality a povahy výrobku požadovaného zákazníkem. c) Pomoc zákazníkovi při výběru. d) Uvádění cen, podmínek půjčky a slevy. e) Balení a zajišťování dodávky zboží v případě potřeby. f) Vypisování účtů, faktur, štítků nebo potvrzení o příjmu. g) Potvrzení paragonu v případě potřeby. h) Plnění souvisejících úkolů. i) Dohled nad ostatními pracovníky. *Příklady zaměstnání zařazených do této podskupiny: prodavač ve velkoobchodě, prodavač v maloobchodě. Některá příbuzná zaměstnání zařazená jinde: prodavač ve stánku - 522 0, prodavač na tržišti- 522 0.*

521 2 Předváděči zboží Předváděči zboží předvádějí konkrétní zboží v obchodě nebo na výstavách se záměrem informovat zákazníka o vlastnostech a kvalitách prodávávaného zboží. Příklady pracovních činností: a) Předvádění zboží se záměrem informovat zákazníka o vlastnostech a způsobu použití tohoto zboží se záměrem zvýšit prodej. b) Plnění souvisejících úkolů. c) Dohled nad ostatními pracovníky. Příklady zaměstnání zařazených do této podskupiny: předváděč průmyslového zboží, předváděč zboží na výstavách, demonstrátor zboží.

na nutnost ve větší míře využívat takové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jejichž cílem je zvyšování kvalifikace uchazečů. Tento závěr dává podnět k analýze podílu vzdělávacích nástrojů APZ na celkových nástrojích APZ v Jihomoravském kraji, respektive v okrese Brno-město a také podnět k analýze cílenosti těchto nástrojů, tedy prověřit strukturu uchazečů o zaměstnání, kteří se účastní například rekvalifikačních kurzů. A následně také, jaké kurzy jsou nízkokvalifikovaným uchazečům nabízeny.

Velmi překvapivě se mezi nejkritičtějšími skupinami objevili skupiny vysoce kvalifikovaných prací. Tento závěr není kritický ve smyslu ohrožení této skupiny uchazečů vyloučením z trhu práce. Jedná se o vysoce kvalifikované uchazeče, kteří jsou velmi adaptabilní a kteří jsou schopni nalézt zaměstnání i mimo svůj obor. Nicméně vykonávání práce mimo svůj obor může poukazovat na neflexibilitu vzdělávacího systému a potažmo neefektivnímu využívání lidského potenciálu.

Vyslovení závěrům k optimalizaci vzdělávací sítě s ohledem na skupiny prací 521, bylo by vhodné prověřit absolventů těchto vzdělávacích institucí, které takový obor nabízejí, a to včetně specifické míry jejich absolventů.

Shrnutí kapitoly

Kapitola představuje jeden z možných přístupů ke kvantifikaci úrovně lidského kapitálu v regionu a hodnocení efektivního využití lidských zdrojů na příkladu Jihomoravského kraje, respektive Brno-město.

Otázky a úkoly:

Vzhledem k náročnosti zpracování úkolu bude pro tuto kapitolu stanoven pouze jediný. Inspirujte se ať už v textu této kapitoly, nebo v publikaci Filipové (2008) o možnostech zjišťování úrovně lidského kapitálu a hodnocení jeho efektivního využití. Na základě takto získaných informací kvantifikujte úroveň lidského kapitálu v okrese Vašeho bydliště a vyjádřete se k regionálním podmínkám jeho efektivního využití.

Použitá literatura:

FILIPOVÁ, L. Lidský kapitál a jeho efektivní využití jako zdroj ekonomického růstu v České republice. Praha: Studie národohospodářského ústavu Josefa Hlávky. 3/2008, 2008. ISBN 80-86729-38-9.

Metainformace k ukazateli. Český statistický úřad. [online], [cit-15-10-10]. Dostupné z http://vdb.czso.cz/vdbvo/mi/mi_ukazatel.jsp?kodukaz=6245

Národní soustava povolání http://katalog.nsp.cz/karta_tp.aspx?id_jp=101167&kod_sm1=17

Pracovní trhy a politika zaměstnanosti

Statistická ročenka Jihomoravského kraje 2009. ČSÚ, Brno, 2009, [online], [cit-07/10/10]. Dostupné z <http://www.brno.czso.cz/xb/edicniplan.nsf/p/641011-09>

Statistická ročenka ČR 2009. ČSÚ, Praha, 2009, [online], [cit/05/10/10]. Dostupné z <http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/kapitola/0001-09-2009-1000>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

V září opět mírný pokles nezaměstnanosti. [online], [cit-11/10/10], dostupné na <http://www.spcr.cz/statistika/nezamestnanost.htm>

www.mpsv.cz

www.czso.cz

4) ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚŠTNANCŮ, INSTITUT MINIMÁLNÍ A ZARUČENÉ MZDY

Markéta Páleníková, Veronika Řežuchová

Cíl kapitoly

Cílem kapitoly je informovat čtenáře o základních termínech, vztazích a podmínkách v souvislosti s odměňováním zaměstnanců. Definovat rozdíl mezi mzdou a platem. Informovat o institutu minimální mzdy a zaručené mzdy, které významným způsobem zasahují do fungování pracovního trhu, respektive ovlivňují tržní poptávku a nabídku. Dále vysvětlit rozdílnost v odměňování zaměstnanců pracujících v soukromém a veřejném sektoru. Závěrečná část této kapitoly si klade za cíl obeznámit čtenáře s postupem výpočtu čisté mzdy a demonstrovat tento postup na několika příkladech.

Časová zátěž: 5h (samostudium a příprava otázek a úkolů)

4.1 Mzda versus plat

Základní normou, která upravuje odměňování zaměstnanců veřejné i soukromé sféry je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, respektive jeho vybraná ustanovení. Především se jedná o část šestou tohoto zákona – odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu. Dále přílohy k tomuto zákonu č. 262/2006 Sb., charakteristika pracovních tříd.

V souvislosti s odměňováním zaměstnanců se často používá ve smyslu odměny za práci mzda nebo plat. Přičemž neinformovaná společnost pojímá tyto termíny jako synonyma. Proto je nanejvýš vhodné upozornit na odlišnosti těchto termínů (§ 109 zákoníku práce):

- **Mzda** – je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v zákoně stanoveno jinak.
- **Plat** – je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, který je:
 - a) stát
 - b) územní samosprávný celek,
 - c) státní fond
 - d) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů

- e) *školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo*
- f) *veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení,*
s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území ČR.

Pro úplnost v souvislosti s odměnou za práci se můžeme setkat s termínem **Odměna z dohody** – *jedná se o peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti (§109).*

Při dojednávání zaměstnavatele se zaměstnancem o výši mzdy nebo platu, který mu bude za vykonanou práci náležet platí určitá omezení. Zaměstnavatel zaměstnanci nemůže stanovit mzdu nebo plat v libovolné výši (třebaže by tato výše odpovídala produktivitě práce dané zaměstnanci, nebo by dokonce taková výše byla zaměstnancem akceptována), avšak musí se řídit příslušnými ustanoveními zákoníku práce. Konkrétně se jedná o § 111 a 112, které upravují institut minimální a zaručené mzdy.

4.2 Minimální a zaručená mzda

Minimální mzda – *je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Mzda, plat nebo odměna nesmí být nižší než minimální mzda. (nezahrnuje se sem mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli) (§ 111, zákoník práce). Výši minimální mzdy stanoví vláda svým zařízením.*

Základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 8 000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu,

Sazby minimální mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance činí (online)²⁸:

- *90 % (tj. 7 200 Kč, resp. 43,30 Kč/hod.) základní sazby minimální mzdy, jde-li o první pracovní poměr zaměstnance ve věku 18 až 21 let, a to po dobu 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru,*
- *80 % (tj. 6 400 Kč, resp. 38,50 Kč/hod.) základní sazby měsíční minimální mzdy, jde-li o mladistvého zaměstnance,*
- *75 % (tj. 6 000 Kč, resp. 36,10 Kč/hod.) základní sazby minimální mzdy, jde-li o zaměstnance, který je poživitelem invalidního důchodu pro invaliditu prvního nebo druhého stupně,*

²⁸ Minimální mzda [online], [cit-19-10-2011], dostupné na http://www.nasepenize.cz/minimalni-mzda-8211#Pro_srovnání_povinného_ručení_stiskni_ENTER

- 50 % (tj. 4 000 Kč, resp. 24,10 Kč/hod.) základní sazby minimální mzdy, jde-li o zaměstnance, který je poživitelem invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, nebo o mladistvého zaměstnance, který je invalidní ve třetím stupni a nepobírá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně.

Zaměstnavatel tedy musí zaměstnanci za jeho práci vyplatit minimálně 8.000 Kč hrubého měsíčně (za předpokladu standardního pracovního poměru – celý úvazek, na dobu neurčitou nebo určitou). Tato výše však odpovídá práci nekvalifikovaného nebo nízkokvalifikovaného pracovníka. Výše mzdy, platu, na kterou má zaměstnanec nárok se liší (dle zákoníku práce) podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce. Tento institut je označován jako tzv. Zaručená mzda.

Její nejnižší úroveň stanoví vláda svým nařízením. Nyní výši minimální a zaručené mzdy upravuje nařízení 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro týdenní dobu 40 hodin, dle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti zobrazuje následující tabulka.

Tabulka 11 Nejnižší úrovně zaručené mzdy podle obtížnosti vykonávané práce

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	48,10	8 000
2.	53,10	8 900
3.	58,60	9 800
4.	64,70	10 800
5.	71,50	12 000
6.	78,90	13 200
7.	87,10	14 600
8.	96,20	16 100

Zdroj: Nařízení 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, § 3

Výše zaručené mzdy pro jednotlivé skupiny prací se vztahují na:

- Zaměstnance, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě;
- zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat.

Jde-li o zaměstnance, kterým je podle zákoníku práce poskytován plat zahrnují skupiny prací práce zařazené do jednotlivých platových tříd zvláštním právním předpisem²⁹ a to:

- a) 1. skupina prací zahrnuje práce v 1. a 2. platové třídě,
- b) 2. skupina prací zahrnuje práce ve 3. a 4. platové třídě,
- c) 3. skupina prací zahrnuje práce v 5. a 6. platové třídě,
- d) 4. skupina prací zahrnuje práce v 7. a 8. platové třídě,
- e) 5. skupina prací zahrnuje práce v 9. a 10. platové třídě,
- f) 6. skupina prací zahrnuje práce v 11. a 12. platové třídě,
- g) 7. skupina prací zahrnuje práce ve 13. a 14. platové třídě a
- h) 8. skupina prací zahrnuje práce v 15. a 16. platové třídě.

Jde-li o zaměstnance, kterým je podle zákoníku práce poskytována mzda, jsou obecné charakteristiky skupin prací podle odstavce 1 a příklady prací v těchto skupinách stanoveny v příloze k tomuto nařízení.(nařízení 567/2006 Sb)

Platové poměry veřejných zaměstnanců upravuje nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů v rozlišení podle typu zaměstnance je obsahem příloh 1-6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

Příklad: Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance obsažena v příloze č. 5 nařízení vlády se vztahuje na zaměstnance, které definuje §5 odst. 5 nařízení. Což je zaměstnanec, který je pedagogickým pracovníkem, který získal odbornou kvalifikaci podle zvláštního právního předpisu, a který dosáhl vysokoškolského vzdělání v akreditovaném bakalářském nebo magisterském studijním programu. Takovému zaměstnanci přísluší platový tarif dle následující tabulky

Tabulka 12 Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 5, (v Kč měsíčně)

Platový stupeň	Platová třída															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	8 000	8 300	8 800	9 550	10 350	11 200	12 150	15 000	20 000	20 100	20 200	20 300	20 500	21 200	23 450	25 400
2	8 250	8 750	9 500	10 300	11 150	12 100	13 100	15 600	20 250	20 450	20 550	21 000	21 250	22 750	25 250	27 350

²⁹ Nařízení vlády č. 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

3	8 700	9 450	10 200	11 050	12 000	13 000	14 150	16 250	20 600	20 900	21 000	21 800	22 800	24 500	27 150	29 450
4	9 350	10 150	11 000	11 950	12 950	14 050	15 200	17 000	21 050	21 450	21 650	22 650	24 550	26 450	29 250	31 700
5	10 100	11 000	11 850	12 850	13 950	15 100	16 400	17 800	21 600	22 000	22 500	24 400	26 300	28 500	31 500	34 100

Zdroj: Příloha č. 5 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

Legenda: Platový stupeň 1 – Počet let započitatelné praxe do 6 let, stupeň 2 – do 12 let, stupeň 3 – do 19 let, stupeň 4 – do 27 let, stupeň 5 – nad 27 let.

4.3 Dopady minimální mzdy na zaměstnanost

Institut minimální mzdy představuje dle ekonomické teorie negativní regulaci pracovního trhu, jejíž důsledkem je nárůst nezaměstnanosti. A sice „pokud se rovnovážné mzdy na některých pracovních trzích ocitnou pod státem stanovenou hranicí minimální mzdy, dojde na těchto trzích k nezaměstnanosti.“ (Brožová, 2003, 26)

Ti pracovníci, kteří by byli ochotni pracovat i za cenu nižší než je úroveň minimální mzdy, pracovní místo nenajdou. Brožová, 2003 konstatuje, že stát tak „nedovolí těmto pracovníkům vydělat si vlastním úsilím, učiní z nich nezaměstnané: nahradí nízkou mzdu podporou.“ Dle průzkumů (např. Lajtkepová, 2009) se však minimální mzda týká cca 3 % zaměstnaných z nich většina je tvořena nízkokvalifikovanými pracovníky.³⁰

Lajtkepová (2009) však upozorňuje také na to, že dle výsledků empirických studií, není vliv institutu minimální mzdy na (ne)zaměstnanost a výši mezd (platů) zcela jednoznačný a můžeme rozlišit dva hlavní proudy:

- *Minimální mzda může mít na zaměstnanost pozitivní či neutrální vliv (např. Card, Krueger, 2000)*
- *Minimální mzda má negativní vliv (např. Neumark, Wascher, 2000).*

Závěry konvenční ekonomické teorie vztahující se k dopadům zákonné minimální mzdy shrnuje Lajtkepová (2009, 53) následovně:

- *„Minimální mzda nemůže zvýšit zaměstnanost, vede naopak k jejímu snižování, podniky reagují na zvyšování minimální mzdy propouštěním zvláště některých kategorií pracovníků,*

³⁰ Podrobněji Brožová, 2003, kapitola 1.4.

- *Negativní dopady minimální mzdy na zaměstnanost jsou vyšší v malých otevřených ekonomikách,*
- *Negativní dopady minimální mzdy jsou více zasaženi mladiství,*
- *Snižování daňové zátěže je podstatně lepší cestou, jak zvýšit zaměstnanost a zlepšit příjmovou situaci nízkopříjmových skupin pracovníků než samotné zvyšování minimální mzdy,*
- *Příjemci minimální mzdy často nejsou z nejchudších domácností, takže minimální mzda nemůže výrazným způsobem snížit chudobu.“³¹*

4.4 Pracovní poměr, zdanění, náhrada mzdy³²

Pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vzniká na základě **pracovní smlouvy** (výjimkou je volba a jmenování zaměstnance – Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 33 odst. 2 a 3.)

Podle zákoníku práce (§34 odst. 1) musí pracovní smlouva obsahovat tři podstatné náležitosti:

- 1. druh práce,** který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- 2. místo výkonu práce,** ve kterém má být práce vykonávána,
- 3. den nástupu do práce.**

V pracovní smlouvě je možné sjednat také:

- **zkušební dobu** (zákoník práce §35)
 - zkušební doba může být sjednána max. na 3 měsíce po sobě jdoucí a začíná okamžikem vzniku pracovního poměru,
 - pokud zaměstnanec nemůže ve zkušební době vykonávat sjednanou práci z důvodu překážek na straně zaměstnavatele, zkušební doba se o tuto dobu překážek prodlužuje,
 - zkušební doba musí být sjednaná písemně, jinak je neplatná.
- **trvání pracovního poměru** (zákoník práce §39)
 - nebyla-li výslovně sjednaná v pracovní smlouvě doba trvání pracovního poměru, pracovní poměr trvá na dobu neurčitou.

³¹ Blíže Lajtkepová, 2009, Lajtkepová, 2010.

³² Autor: Veronika Řežuchová, podklady k semináři. Text vznikl jako výstup projektu OPVK „Praxe a stáže na ESF“. Veronika Řežuchová pracuje jako finanční asistentka a mzdová účetní v Nadaci Partnerství.

- **dovolenou** (zákoník práce §212 - §214)
 - odpracuje-li zaměstnanec u zaměstnavatele alespoň 60 dnů nepřetržitě, přísluší zaměstnanci dovolená za kalendářní rok popř. její poměrná část tzn. že zaměstnanec má nárok na 1/12 ročního nároku dovolené za každý celý kalendářní měsíc trvání pracovního poměru
 - neodpracuje-li zaměstnanec 60 dnů, má nárok na dovolenou za odpracované dny tzn. 1/12 za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce
 - základní výměra dovolené činí nejméně 4 týdny.

Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně ve dvou vyhotovení, jedno vyhotovení je zaměstnavatel povinen předat zaměstnanci.

Pracovní poměr může také vzniknout na základě **dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**. Jedná se o tyto dohody:

Dohoda o provedení práce (Zákoník práce §75)

Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce (dále jen DPP) uzavírá, nesmí překročit 150 hodin za kalendářní rok. V případě, že má zaměstnanec u zaměstnavatele uzavřeno více dohod, dohody se sčítají – pořad platí max. 150 hod./rok.³³

Dohoda o pracovní činnosti (Zákoník práce §76)

DPČ je možné uzavřít i v případě, že rozsah práce nepřekročí 150 hodin za kalendářní rok. Rozsah práce, na který se dohoda o pracovní činnosti (dále jen DPČ) uzavírá, nesmí překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby tj. 20 hodin/týden (stanovená týdenní pracovní doba nesmí překročit 40 hodin za týden). V DPČ musí být sjednaná práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.³⁴

Stejně jako u pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen DPP a DPČ uzavřít písemně, jinak jsou považovány za neplatné. Jedno vyhotovení zaměstnavatel předá zaměstnanci.

Povinnosti mzdové účetní při vzniku pracovního poměru³⁵:

- **v den nástupu zaměstnance:**

³³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 75.

³⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 76.

³⁵ Materiály z kurzu: Mzdová účetní pořádaným APROFIT, s. r. o.

- nejpozději v den nástupu uzavřít se zaměstnancem pracovní smlouvu,
 - seznámit zaměstnance s pracovními a mzdovými podmínkami,
 - vyžádat si od zaměstnance souhlas se zpracováním jeho osobních údajů – nejčastěji součást pracovní smlouvy
 - pokud to práce vyžaduje, vyžádat si výpis z rejstříku trestů (např. banky) a doklad o vzdělání
 - vyžádat si od zaměstnance potvrzení o zaměstnání od předchozího zaměstnavatele
 - dle potřeby uzavřít se zaměstnancem dohodu o hmotné odpovědnosti
 - ověřit si u zaměstnance existenci srážek ze mzdy
 - založit osobní složku a mzdový list zaměstnance
- **do týdne:**
 - pokud existují srážky na výkon rozhodnutí nebo exekuce – oznámit soudu/exekutorovi, že zaměstnanec nastoupil do zaměstnání
 - **do 8 dnů ode dne nástupu zaměstnance:**
 - přihlásit zaměstnance u zdravotní pojišťovny a u městské správy sociálního zabezpečení
 - **do 10 dnů:**
 - pokud bylo obsazené místo hlášeno na Úřadu práce (dále jen ÚP), je nutné oznámit obsazení tohoto místa ÚP
 - **do 30 dnů:**
 - dát zaměstnanci podepsat prohlášení poplatníka daně a vyžádat si od zaměstnance doklady pro uplatnění slev.

MZDA A ODMĚNA Z DOHODY

Za vykonanou práci zaměstnanci náleží mzda nebo odměna z dohody. Mzda se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek,

podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Odměna z dohody je zaměstnanci poskytována za práci vykonanou na základě DPP nebo DPČ.³⁶

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci. Mzda nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy se pro tento účel nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli³⁷.

Dle nařízení vlády č. 567/2006 Sb. základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 48,10 Kč za hodinu nebo 8 000 Kč za měsíc.

V případě, že mzda nebo odměna z dohody nedosáhne minimální mzdy, je povinností zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci doplatek ke mzdě.

Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popř. ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis.³⁸

ZDANĚNÍ MEZD, DOHOD

Pracovní poměr

Hrubá mzda (základní mzda + příplatky + odměny + náhrady)

ZP zaměstnavatel 9 % z HM (zaokr. na Kč nahoru)

SP zaměstnavatel 25 % z HM (zaokr. na Kč nahoru)

Super hrubá mzda (HM + povinné pojistné placené zaměstnavatelem)

zaokr. na 100 Kč nahoru = základě daně

15 % záloha na daň před slevou

- Slevy na dani (§ 35 ba Zákon o daních z příjmů, dále jen ZDP)

+ Daňové zvýhodnění či bonus na dítě

- ZP zaměstnanec 4,5 % z HM

³⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §109.

³⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §111.

³⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §113.

- SP zaměstnanec 6,5 % z HM

Čistý příjem (HM – SP zaměstnanec – ZP zaměstnanec – daň + bonus)

Dohoda o pracovní činnosti

Při výpočtu mzdy se postupuje stejně jako u pracovního poměru

Dohoda o provedení práce

U DPP se neodvádí sociální a zdravotní pojištění.

Slevy na dani (§35ba ZDP)

Slevy na dani z příjmů fyzických osob jsou upraveny v §35ba Zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů.

- **sleva na poplatníka – 23 640 Kč/rok, 1 970 Kč/měsíc.**
Oproti roku 2010 došlo ke snížení daňové slevy na poplatníka o 1200 Kč ročně tj. o 100 Kč měsíčně. Jde o tzv. povodňovou daň – peníze mají být využity na protipovodňová opatření a odstraňování škod po záplavách.³⁹ Toto opatření platí pouze pro rok 2011 a s účinností od 1.1.2012 bude sleva na poplatníka opět 24 840 Kč/rok. (§35ba odst. 1 písm. a).
- **sleva na poživatele invalidního důchodu:**
 - **pro invaliditu 1. či 2. stupně – 2 520 Kč/rok, 210 Kč/měsíc**
 - **pro invaliditu 3. stupně – 5 040 Kč/rok, 420 Kč/měsíc**
- **sleva na držitele průkazu ZTP/P – 16 140 Kč/rok, 1 345 Kč/měsíc**
- **sleva na studenta do 26 let popř. 28 let – 4 020 Kč/rok, 335 Kč/měsíc**

Daňové zvýhodnění na děti (§35c a §35d ZDP)

Daňové zvýhodnění na děti je upraveno v §35c a §35d Zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů.

- **daňové zvýhodnění:**
 - **na vyživované dítě žijící ve společné domácnosti – 11 604 Kč/rok, 967 Kč/měsíc**

³⁹ Ing. Miroslav Bulla, POMOCNÍK MZDOVÉ ÚČETNÍ k 1.1.2011. příloha měsíčníku Český Těšín: PORADCE, s. r. o., 2011. 24 s. ISBN 978-80-7365-324-8. s. 5.

Podmínkou je, že se jedná o vyživované dítě, které žije ve společné domácnosti. Za vyživované dítě se považuje dítě vlastní, osvojené, v péči, která nahrazuje péči rodičů, dítě druhého z manželů, ale až od měsíce sňatku a vnuka (vnučku) – pokud jeho (její) rodiče nemají příjmy, z nichž by mohli daňové zvýhodnění uplatnit, pokud je:

- nezletilé
- zletilé až do dovršení 26 let věku pokud stále studuje.

- **minimální daňový bonus – 100 Kč/rok, 50 Kč/měsíc**
- **maximální daňový bonus – 52 200 Kč/rok, 4 350 Kč/měsíc**

Povinnosti mzdové účetní v souvislosti s výpočtem mezd⁴⁰:

- **průběžně**
 - přijímat podklady pro nárok na nemocenskou a spolu s Přílohou k žádosti o dávku je doručit městské správě sociálního zabezpečení,
 - vést evidenci čerpání dovolené.
- **nejpozději ve výplatním termínu**
 - zaúčtovat náhradu mzdy za prvních 14 dnů nemoci,
 - provést výpočet mezd a předat zaměstnanci výplatní lístek.
- **do 20. dne následujícího měsíce**
 - odvést zálohu na daň z příjmů
 - odvést srážkovou daň
 - odvést ZP a odnést přehled o platbě pojistného na zdravotní pojišťovny (v r. 2011 celkem 9 zdravotních pojišťoven
 - odvést pojistné na SP a odnést přehled o výši pojistného a vyplacených dávkách na městskou správu sociálního pojištění.

Příklad č. 1 Výpočet čisté mzdy

Zaměstnanci náleží za měsíc září 2011 dle mzdového výměru základní mzda ve výši 19 000 Kč a mimořádná měsíční odměna ve výši 1 000 Kč. Tento zaměstnanec má u zaměstnavatele podepsané Prohlášení k dani, a tudíž uplatňuje nárok na slevu na dani na poplatníka a také uplatňuje daňové zvýhodnění na 2 děti.

Hrubá mzda	20 000 Kč	(19 000 Kč + 1 000 Kč)
ZP zaměstnavatel	1 800 Kč	(20 000 Kč x 0,09)
SP zaměstnavatel	5 000 Kč	(20 000 Kč x 0,25)

⁴⁰ Materiály z kurzu: Mzdová účetní pořádaným APROFIT, s. r. o.

Pracovní trhy a politika zaměstnanosti

Super hrubá mzda	26 800 Kč	(20 000 Kč + 1 800 Kč + 5 000 Kč)
Základ daně	26 800 Kč	
Záloha na daň	4 020 Kč	(26 800 Kč x 0,15)
Sleva na dani	1 970 Kč	(1 970 Kč na poplatníka)
Daňové zvýhodnění	1 934 Kč	(2 x 967 Kč)
Daň	116 Kč	(4 020 Kč – 1 970 Kč – 1 934 Kč)
ZP zaměstnanec	900 Kč	(20 000 Kč x 0,045)
SP zaměstnanec	1 300 Kč	(20 000 Kč x 0,065)
Čistá mzda k výplatě	17 684 Kč	(20 000 Kč – 900 Kč – 1 300 Kč – 116 Kč)
Mzdové náklady	26 800 Kč	(20 000 Kč + 1 800 Kč + 5 000 Kč)

Příklady na výpočet mzdy (pracovní poměr, DPČ)

	- HM 10 000,-- - podepsané prohlášení - 1 dítě	- HM 15 000,-- - odměna 1 000,-- - podepsané prohlášení - 1 dítě	- HM 15 000,-- - podepsané prohlášení - student	- HM 15 000,-- - nepodepsané prohlášení
HM	10 000,--	16 000,--	15 000,--	15 000,--
ZP zam-tel	900,--	1 440,--	1 350,--	1 350,--
SP zam-tel	2 500,--	4 000,--	3 750,--	3 750,--
Super HM	13 400,--	21 440,--	20 100,--	20 100,--
Základ daně	13 400,--	21 500,--	20 100,--	20 100,--
Záloha na daň před slevami	2 010,--	3 225,--	3 015,--	3 015,--
Slevy na dani	1 970,--	1 970,--	1 970,-- 335,--	-
Daňové zvýhodnění na dítě	967,--	967,--	-	-
Daň po slevě	-	288,--	710,--	3 015,--
Bonus – dítě	927,--	-	-	-
ZP zam-nec	450,--	720,--	675,--	675,--
ZP zam-nec	650,--	1 040,--	975,--	975,--
Čistý příjem	9 827,--	13 952,--	12 640,--	10 335,--

Shrnutí kapitoly

Kapitola informuje o problematice odměňování zaměstnanců. Definujeme si zde termín plat a mzda a poukážeme na rozdílnost v odměňování zaměstnanců ve veřejném a soukromém sektoru. Z kapitoly vyplývá, že odměňování zaměstnanců je významně ovlivňováno vlivem odborů a institutem minimální a zaručené mzdy, které udávají nejnižší možnou úroveň mzdy/platu za vykonanou práci zaměstnancem.

Rozlišujeme mezi pracovními standardními pracovními vztahy (smlouvy na dobu neurčitou), nestandardními vztahy (smlouvu na dobu určitou, zkrácené pracovní úvazky, dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti, apod.). Negativní vliv institutu minimální mzdy na zaměstnanost nelze jak vyplývá z citovaných studií jednoznačně prokázat.

Praktickou pomůckou pro osvojení si výpočtu čisté mzdy včetně náhrad v období pracovní neschopnosti je několik příkladů, které jsou obsaženy v závěrečné podkapitole.

Otázky a úkoly:

Definujte rozdíl mezi mzdou a platem.

Vysvětlíte odlišnosti v konstrukci mezd a platů.

Zhodnoťte dopad minimální mzdy na (ne)zaměstnanost nízkokvalifikované pracovní síly.

Podrobně kritice argumentaci liberálního pohledu na problém minimální mzdy, diskriminace a nerovnosti. Článek je dostupný na

<http://rothbardian.wordpress.com/2009/09/11/minimalni-mzda-diskriminace-a-nerovnost/>

Použitá literatura:

Bulla, M. POMOCNÍK MZDOVÉ ÚČETNÍ k 1.1.2011. příloha měsíčníků Český Těšín: PORADCE, s. r. o., 2011. 24 s. ISBN 978-80-7365-324-8. s. 5.

Brožová, D. Společenské souvislosti trhu práce. Sociologické nakladatelství, Praha, 2003. ISBN 80-86429-16-4, kapitola 1.4

Leitkeřová, E. Minimální mzda a trh práce, Acta Oeconomica Pragensia 1/2010, [online], [cit-20-10-2011], dostupné na www.vse.cz/polek/download.php?jnl=aop&pdf=291.pdf

Lajtkeřová, E. Postavení minimální mzdy v mzdové distribuci podnikatelské sféry České republiky. Ekonomická revue, VŠB-TU Ostrava, Volume 12, 2009, [online], [cit-20-10-2011], dostupné na <http://www.ekf.vsb.cz/miranda2/export/sites-root/ekf/cerei/cs/okruhy/cisla/vol12num2/dokumenty/VOL12NUM02PAP01web.pdf>

Materiály z kurzu: Mzdová účetní pořádaným APROFIT, s. r. o.

Minimální mzda [online], [cit-19-10-2011], dostupné na http://www.nasepenize.cz/minimalni-mzda-8211#Pro_srovnání_povinného_ručení_stiskni_ENTER

Pracovní trhy a politika zaměstnanosti

Nařízení 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Nařízení vlády č. 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů

Řežuchová, V. podklady k semináři. Text vznikl jako výstup projektu OPVK „Praxe a stáže na ESF“.
Veronika Řežuchová pracuje jako finanční asistentka a mzdová účetní v Nadaci Partnerství
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

5) Segmentace pracovního trhu, problém dlouhodobé nezaměstnanosti

Markéta Páleníková

Cíl kapitoly

Cílem kapitoly je uvést čtenáře do problematiky segmentace pracovního trhu a seznámit jej s hlavními segmentačními teoriemi (teorie fronty, teorie duálního trhu, insider-outsider theory). Nedílnou součástí této kapitoly je deskripce problému dlouhodobé nezaměstnanosti. Cílem této části kapitoly je seznámit čtenáře s významnou specifickou mírou nezaměstnanosti, diskutovat její společenské a individuální problémy a informovat o vývoji ve strategii řešení tohoto typu nezaměstnanosti.

Časová zátěž: 5h (samostudium a příprava otázek a úkolů)

5.1 Segmentace pracovního trhu

Trh práce nelze považovat za homogenní, jak uvádí například Mareš (1994)⁴¹, respektive nelze hovořit o jednom trhu práce, ale o tolika trzích, kolik existuje geografických oblastí, odvětví a profesí. Jistě si v této souvislosti uvědomíme například regionální odlišnosti, které spočívají, například v rozdílné míře nezaměstnanosti, rozdílné struktuře účastníků regionálního trhu práce či rozdílné výši průměrné mzdy. Rozdílnosti ve výši průměrné hrubé měsíční mzdy nalzáme také v rámci jednotlivých odvětví národního hospodářství či jednotlivých profesí u pracovníků, které bychom mohli označit za stejně kvalitní, co do úrovně jejich lidského kapitálu⁴². Takových odlišností bychom v realitách pracovních trhů jistě našli mnoho a s nimi také odlišné požadavky na pracovníky, jejich odlišnou pozici na pracovním trhu a také rozdílnou výši rovnovážné mzdy.

Abychom dokázali lépe diferencovat jednotlivé trhy, využijme alespoň některé ze známých teorií. Jednou z nejužívanějších je tzv. teorie duálního trhu (Doeringer – Piore 1971). Tato teorie vychází z předpokladu, že existují minimálně dva trhy: **primární a sekundární**.

Primárním trhem práce označujeme takový trh, kde se soustřeďují lepší pracovní příležitosti spojené s vyšší prestiží. Pracovní místa se vyznačují vyšší prestiží a lepšími pracovními podmínkami. Pracovníci jsou odměňováni vyššími mzdami (platy), ve většině případů mají možnost dalšího vzdělávání a také kariérního postupu. Na primárním trhu nedochází k výrazné fluktuaci, pracovníci se těší relativnímu bezpečí před ztrátou zaměstnání.

⁴¹ Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém, SLON, Praha. 1994. ISBN 80-901424-9-4

⁴² Kvantifikováno podle jejich dosaženého vzdělání.

Pokud k ní dochází, je většinou krátkodobá a pracovní síla na schopna v relativně krátké době opětovného začlenění do pracovního procesu.

Oproti tomu **sekundární trh** práce je charakterizován horšími pracovními podmínkami a menšími výdělky. Pracovníci jsou mnohem více ohroženi ztrátou pracovního místa a nezaměstnanost, ke které zde dochází, je většinou dlouhodobější.

Tyto trhy jsou mezi sebou relativně uzavřeny. Přechod ze sekundárního na primární trh v podstatě není možný, nebo velmi obtížný. Na sekundárním pracovním trhu se zpravidla setkáváme s tzv. ohroženou pracovní silou, která má pozici na pracovním trhu značně znevýhodněnu a to z důvodu: pohlaví, věku, zdravotních hendikepů, příslušnosti k minoritní skupině, nízké úrovně vzdělání, apod.⁴³

„Podle Kerra (1954) jsou bariéry pohybu mezi segmenty trhu práce dány rozdíly v kvalifikaci požadované pro výkon povolání na primárním a sekundárním trhu práce (přejít z primárního na sekundární trh je obtížné, neboť zde většina povolání vyžaduje vyšší kvalifikaci). Spolu s tím na straně pracovníků působí nedostatek znalostí a kvalifikace, rozdílné preference, nemobilitní postoje. Tyto faktory omezují soupeření o pracovní místa jen na ty, kteří jsou uvnitř určitého segmentu pracovního trhu. Obvykle existuje disproporce mezi počtem nezaměstnaných a jejich strukturou a počtem pracovních míst a jejich územním rozdělením. Nezaměstnanost by se mohla o něco snížit, ale prostě nejsou vždy ta pravá pracovní místa pro pravé lidi na pravém místě.“ (Mareš, 1994, 52)

Úkolem politiky zaměstnanosti, zejména její regionální složky, je, aby sledovala interakci nabídky a poptávky na lokálním trhu práce a přizpůsobovala její nástroje s cílem dosažení vyšší zaměstnanosti.

Další možné dělení pracovního trhu je na trh:

- Formální a neformální,

⁴³ Tyto skupiny osob jsou v zákoně o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.) označeny jako osoby, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání (§ 33 zákona).
§ 33

(1) Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou to zejména

- a) fyzické osoby se zdravotním postižením (§ 67),*
- b) fyzické osoby do 20 let věku,*
- c) těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,*
- d) fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,*
- e) fyzické osoby starší 50 let věku,*
- f) fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,*
- g) fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.*

- externí a interní.

Tyto trhy výstižně definuje Mareš (1994), str. 53. Charakteristiku formálního a neformálního trhu snad netřeba uvádět, avšak u externího a interního trhu se pozastavíme.

„Vnitřní (interní, trh práce uvnitř jednotlivých podniků) trh není trhem v pravém slova smyslu, neboť na něm dochází k rozmísťování pracovníků za pomoci souboru administrativních pravidel a mechanismů směřujících k více či méně jasně definovaným cílům.“ (Mareš, 1994, 53) Existence interního a externího trhu nebo také „insider-outsider theory“ Patří k institucionálním ekonomickým teoriím trhu práce, které vysvětlují selhávání tržního mechanismu. (Sirovátka, 1995)⁴⁴ Na vnitřním trhu se pohybují pracovníci, kteří jsou zkušení, jejich pracovní místa jsou stabilní, svoji práci vykonávají již dlouhodobě a pro zaměstnavatele by jejich propuštění bylo nákladné. Tito pracovníci také ovlivňují prostředí na pracovišti a práci resp. produktivitu svých kolegů. Jsou si vědomi svých kvalit a síly své pozice, kterou zneužívají k tlaku na růst svých mezd. Naproti tomu pracovníci na externím trhu, neboli tzv. outsiders, jsou lidé zaměstnaní na nejistých pracovních místech, nebo v neformálním sektoru, nebo se jedná o nezaměstnané. (Sirovátka, 1995). Stejně jako v případě primárního a sekundárního trhu i zde lze hovořit o uzavřenosti těchto segmentů, vyznačujících se bariérami přechodu ze statusu outsidera k insiderovi. Jednou z těchto bariér jsou tzv. *náklady na obrát pracovní síly*. *Tyto náklady tvoří jednak náklady spojené s produkcí, tzn. náklady na výcvik a motivaci pracovní síly, jednak náklady spojené s propouštěním v důsledku pracovní legislativy.* „Hledisko komplexního posouzení výrobních nákladů včetně nákladů na obrát pracovní síly je pro firmy významnější než prosté porovnání nabídky a poptávky na pracovním trhu. ...Šance pracovníků „uvnitř“ udržet místa je vyšší než šance pracovníků „venku“ získat místa, neboť pracovníci „uvnitř“ prostřednictvím mzdového vyjednávání, moci odborů a pracovní legislativy ženou mzdy a náklady na obrát zaměstnanců nad úroveň, jež by odpovídala marginální produktivitě nově přijatých pracovníků „zvenku“. ... Nezaměstnanost je pak důsledkem komplexních vztahů mezi firmami – zaměstnavateli, pracovníky „uvnitř“ (často zastoupenými odbory) a pracovníky „venku“. (Sirovátka, 1995, 23)

Sirovátka (1995, 24) uvádí, že zdrojem segmentace pracovního trhu je:

- **Heterogenita a diferenciací prací (požadavků na pracovní místa),**
- **heterogenita a diferenciací pracovníků (teorie lidského kapitálu).**

⁴⁴ Sirovátka, T. Politika pracovního trhu, MU Brno, Brno, 1995. ISBN 80-210-1251-X

Dále uvádí, že odlišnosti (zejména na straně poptávky) jsou podmíněny obsahem činnosti, regionálními a sektorovými ekonomickými strukturami, nestejnou úrovní technologického rozvoje, apod. O více či méně rozdílných situacích na regionálních trzích práce jasně hovoří údaje míry nezaměstnanosti. Míru nezaměstnanosti stejnou nebo vyšší než je republikový průměr vykazalo k 31.8.2011 celkem 45 okresů. Zatímco republiková míra nezaměstnanosti činila k uvedenému datu 8,2 % (registrovaná), v nejvíce postižených okresech dosahovala téměř dvojnásobku. Například v Mostě činila 15,9 %, v Bruntále 14,1 %, Děčíně 13,4 % apod. Naproti tomu nejnižší míra nezaměstnanosti byla zaznamenána v pražských okresech (Praha-východ 3,4 %, Praha- západ 4 %, Praha hl.m. 4,1 %) a v okresech Středočeského kraje (Mladá Boleslav 4,8 %, Prachatice 4,9 %) (MPSV, online)⁴⁵.

Obdobně jako v případě regionálních vlivů, můžeme pozorovat segmentační důsledky také u jednotlivých specifických měr nezaměstnanosti.

Tabulka 13 Specifické míry nezaměstnanosti k 31.12.2010

Míra nezaměstnanosti v %	Celkem	Ženy	Muži
Registrovaná míra nezaměstnanosti	9,6	10,7	8,8
Míra nezaměstnanosti OZP	37,3	36,7	37,8
Míra nezaměstnanosti podle věku			
Do 25 let	21,9	23,1	21,1
Nad 50 let	10	9,8	10,1
Míra nezaměstnanosti podle nejvyššího dosaženého vzdělání			
Základní a bez vzdělání	37,5	34,2	41,7
Střední bez maturity	11,5	14,0	10,3
Střední s maturitou	6,5	7,2	5,7
Vysokoškolské	2,9	3,3	2,7

Pramen: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010, MPSV. [online], [cit-04-10-2011], dostupné na http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2010/Anal2010.pdf

V souvislosti se segmentací pracovního trhu bývá často zmiňován problém vyloučení (marginalizace) určitých skupin. Marginalizací na pracovním trhu bývají ohroženi především pracovníci, kteří se pohybují na sekundárním pracovním trhu a patří do skupin osob ohrožených na trhu práce. Jak již bylo výše uvedeno, těmito znevýhodněnými osobami jsou osoby starší, nebo naopak mladí lidé (absolventi bez zkušeností), matky po mateřské dovolené, osoby zdravotně postižené, apod. V praxi velmi často dochází ke kumulaci uvedených hendikepů, což problematické postavení na trhu práce o to víc prohlubuje. Tito lidé, pokud pracují, zastávají obvykle horší pracovní místa, jsou mnohem více ohroženi ztrátou pracovního místa, často se ocitají v nezaměstnanosti, která zpravidla může být

⁴⁵ Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010, MPSV. [online], [cit-04-10-2011], dostupné na http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2010/Anal2010.pdf

dlouhodobá⁴⁶ a v krajních případech vést k úplnému vyloučení těchto osob z trhu práce (z nezaměstnaných se stávají nezaměstnatelní).

5.2 Dlouhodobá nezaměstnanost

„Dlouhodobá nezaměstnanost je skutečným ekonomickým problémem pro ekonomiku i pro jednotlivce, jichž se bezprostředně týká. Pozdější ekonomický růst obvykle nezaměstnanost sníží a s určitým časovým zpožděním pozitivně ovlivní i velikost dlouhodobé nezaměstnanosti. Ta však má tendenci zůstat v důsledku jevu hysterze i po ekonomickém oživení na vyšší úrovni, než byla před recesí. Rostoucí počet odrazených pracovníků bez motivace k dalšímu hledání pracovního místa způsobuje, že se část nezaměstnanosti mění z nedobrovolné v dobrovolnou. A ta zvyšuje přirozenou míru nezaměstnanosti. Proto i po ekonomickém oživení zůstává dlouhodobá nezaměstnanost obvykle na vyšší úrovni, než byla před recesí.“
(Brožová, 2003)⁴⁷

Míru dlouhodobé nezaměstnanosti vyjadřujeme jako podíl nezaměstnaných, kteří jsou nezaměstnaní po určitou dobu (dlouhodobě), na celkovém počtu ekonomicky aktivních (tj. nezaměstnaných + zaměstnaných).

Další možností, jak vyjádřit dlouhodobou nezaměstnanost je prostřednictvím podílu dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných (popř. podíl dlouhodobě evidovaných uchazečů na celkovém počtu evidovaných uchazečů). Tedy jaké procento z nezaměstnaných tvoří dlouhodobě nezaměstnaní.

Pro měření dlouhodobé nezaměstnanosti ať už pomocí specifické míry nezaměstnanosti nebo podílu dlouhodobě nezaměstnaných bude klíčové, koho za dlouhodobě nezaměstnaného budeme považovat. Pokud se podíváme do literatury nebo do statistik, zjistíme, že se využívá několik definic, které se různí délkou nezaměstnanosti dotyčného. Nejčastěji se setkáme s vymezením dlouhodobě nezaměstnaného jako:

- Osoby, která je nezaměstnaná déle než 12 měsíců – nejčastěji využívané ČSÚ,
- osoby, která je v evidenci déle než 6 měsíců – sledováno MPSV,
- osoby, která je v evidenci déle než 5 měsíců – sledováno MPSV. Jedná se o relativně nové vymezení, vzešlé z novelizace zákona o zaměstnanosti z roku 2009. Tato novela změnila pohlížení (definování) uchazečů, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Do účinnosti novely byly součástí této skupiny osoby,

⁴⁶ Jak uvádí Mareš (1994? Sirovátka) „Nejspolehlivějším indikátorem marginalizace nějaké sociální kategorie na trhu práce je její specifická míra dlouhodobé nezaměstnanosti“.

⁴⁷ Brožová, D. Společenské souvislosti trhu práce. Sociologické nakladatelství, Praha, 2003. ISBN 80-86429-16-4

kteří byly v evidenci déle než šest měsíců, nyní jsou to osoby, které jsou v evidenci déle než pět měsíců. Od účinnosti novely se začal v souvislosti s dlouhodobou nezaměstnaností sledovat podíl těchto osob na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání. Nicméně vzhledem k možnosti sledování dlouhodobého vývoje této specifické míry nezaměstnanosti se rovněž sleduje stav uchazečů o zaměstnání, kteří jsou v evidenci déle než šest měsíců.

V současnosti se míra osob nezaměstnaných déle než 1 rok pohybuje na úrovni 3 %, což je pod průměrem EU 27 (3,8 %). Dlouhodobě nezaměstnaní, respektive osoby, kteří jsou bez zaměstnání déle než 12 měsíců tvoří 32 % z celkového počtu nezaměstnaných. Stejně jako v případě obecné a registrované míry nezaměstnanosti za ČR, i v případě dlouhodobé nezaměstnanosti zaznamenáváme výrazné regionální rozdíly. Mezi nejvíce postižené regiony co se týče dlouhodobé nezaměstnanosti bezesporu patří okresy Karviná a Ostrava. Zde podíl dlouhodobě nezaměstnaných přesahuje hranici 40 %. Naopak nejnižší je podíl dlouhodobě nezaměstnaných tradičně v pražských okresech (kolem 10 %) (MPSV, online)⁴⁸.

Dlouhodobá nezaměstnanost má nepříznivé důsledky pro společnost i pro jedince. Ke společenským důsledkům řadíme nevyužití lidského kapitálu, ušlé příjmy veřejných rozpočtů v podobě daní z příjmů, růst veřejných výdajů na sociální dávky, zhoršení zdraví obyvatelstva, nárůst kriminality, apod. Dlouhodobá nezaměstnanost pro jednotlivce znamená snížení životní úrovně, změnu vnímání času, ztrátu statusu, zhoršení v rodinných vztazích, zhoršení jeho zdravotního stavu, apod. Podrobně důsledky ztráty zaměstnání rozebírá například Hora (2008)⁴⁹, Buchtová (2000), apod.

Přesun od welfare k workfare

V současné chvíli jsme svědky přeměny sociálního státu v oblasti sociální ochrany od pasivní solidarity k pracovní aktivitě (Kotýnková, 2009, online)⁵⁰. „*Nezaměstnaní začali být podněcováni ke vstupu na trh práce ztíženým přístupem k sociálním dávkám a k získání příjmu svým vlastním přičiněním, především prací*“. (Kotýnková, 2009, online) Ve stejném duchu se odvíjeli i změny v měnící se politice zaměstnanosti, které přinesla novela zákona o zaměstnanosti z roku 2009. Jejím mottem se staly teze (MPSV, online):

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

⁴⁸ Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010, MPSV. [online], [cit-04-10-2011], dostupné na http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2010/Anal2010.pdf

⁴⁹ Hora, O., Strategie dlouhodobě nezaměstnaných (souhrnná zpráva z výzkumu), VÚPSV, v.v.i. Praha, 2008. ISBN 978-80-87007-98-3, [online], dostupné na http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_261.pdf

⁵⁰ Kotýnková, M. Reformy trhu práce a změny v systému sociální ochrany: od welfare k workfare. [online], [cit-04-10-2011], dostupné na www.vse.cz/polek/download.php?jnl=aop&pdf=280.pdf

- „ *Ten, kdo se snaží, se musí mít lépe než ten, kdo je pasivní.* “
- „ *Rychleji vyřešit životní situaci se vyplatí.* “

Zásadní změny přijaté v novele, které dopadaly právě na dlouhodobě nezaměstnané a na motivaci řešit ztrátu zaměstnání (tedy předcházet dlouhodobé nezaměstnanosti) byly následující:

- Nepřiznání podpory v případě opakovaného ukončení vhodného zaměstnání;
- zkrácení podpůrní doby;
- zkrácení délky nezaměstnanosti u osob, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání z původních 6 na 5 měsíců;
- povinnost úřadům práce zpracovat tzv. individuální akční plán pro osoby, které jsou v evidenci déle než 5 měsíců.

Významným mezníkem v situaci dlouhodobě nezaměstnaných, který podněcoval jejich aktivitu prostřednictvím výkonu dobrovolné (nebo veřejně prospěšné) práce bylo přijetí nového zákona č. 110/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, který upravuje poskytování pomoci v hmotné nouzi, prostřednictvím dávek pomoci v hmotné nouzi. Ty jsou poskytovány ve formě příspěvku na živobytí, doplatku na bydlení a mimořádné okamžité pomoci.

Shrnutí kapitoly

Kapitola upozorňuje na to problematiku segmentace pracovního trhu a jeho konotacím pro podobu a strukturu politiky zaměstnanosti. Čtenář je seznámen s jednotlivými typy pracovního trhu podle profesí, struktury zaměstnanců, regionálního hlediska. Tato část informuje také o specifických mírách nezaměstnanosti a upozorňuje tak na problematiku ohrožených na trhu práce. Relativně samostatnou částí, která však souvisí právě se sekundarizací pracovního trhu a jeho důsledcích v podobě marginalizace na trhu práce či případného vyloučení, je problematika dlouhodobé nezaměstnanosti. Tato část nabízí aktuální směr politiky zaměstnanosti ve vztahu k boji právě s fenoménem dlouhodobé nezaměstnanosti.

Otázky a úkoly:

Vysvětlete význam sekundarizace pracovního trhu pro tvorbu politiky zaměstnanosti.

Vyberte si jeden (podle Vás nejvýznamnější) důsledek dlouhodobé nezaměstnanosti a nestiňte řešení

Prezentuje situaci na Vámi vybraném lokálním trhu práce. Uveďte míru nezaměstnanosti v daném regionu, vyjádřete se k jednotlivým specifickým mírách a zhodnoťte strukturu nezaměstnaných. Které osoby patří k nejohroženějším a proč?

Použitá literatura:

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010, MPSV. [online], [cit-04-10-2011], dostupné na http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2010/Anal2010.pdf

Brožová, D. Společenské souvislosti trhu práce. Sociologické nakladatelství, Praha, 2003. ISBN 80-86429-16-4

Hora, O., Strategie dlouhodobě nezaměstnaných (souhrnná zpráva z výzkumu), VÚPSV, v.v.i. Praha, 2008. ISBN 978-80-87007-98-3, [online], dostupné na http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_261.pdf

Kotýnková, M. Reformy trhu práce a změny v systému sociální ochrany: od welfare k worfare. [online], [cit-04-10-2011], dostupné na www.vse.cz/polek/download.php?jnl=aop&pdf=280.pdf

Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém, SLON, Praha. 1994. ISBN 80-901424-9-4

Sirovátka, T. Marginalizace na pracovním trhu, příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly. Masarykova Univerzita v Brně, 1997. ISBN 80-210-1716-3

Sirovátka, T. Politika pracovního trhu, MU Brno, Brno, 1995. ISBN 80-210-1251-X

6) Flexicurita pracovního trhu

Markéta Páleníková

Cíl kapitoly

Cílem kapitoly je seznámit čtenáře z přístupem (politikou) flexicurity pracovního trhu. Představit jeho principy, silné a slabé stránky ve vztahu k vyšší zaměstnanosti. Porovnat tento systém s principy a směry politiky zaměstnanosti ČR. Zhodnotit možnost implementace prvků flexicurity do našeho systému a poukázat na přínosy a úskalí, která jsou s takovou implementací spojena.

Časová zátěž: 5h (samostudium a příprava otázek a úkolů)

V předešlé kapitole jsme se seznámili se současnou přeměnou podoby sociálního státu z tzv. welfare state k workfare – politika posilující aktivitu nezaměstnaných. *„Spočívá v donucení nezaměstnaných lidí podstoupit jakékoli zaměstnání jako výměnu za sociální dávky. Jednoduše jde o to, že v situaci, kdy chybí ekonomická motivace pracovat – mzda je na stejné úrovni jako sociální dávky – nastupují administrativní opatření nutící jednotlivé nezaměstnané být aktivní.“* (Kulhavý, 2006, 6-7)⁵¹ V rámci této kapitoly se seznámíme s dalším aktuálním trendem v přeměnách politik zaměstnanosti a sice s tzv. **principem flexicurity pracovního trhu**. *„Přechodem k postindustriální společnosti došlo k rozsáhlým změnám. Moderní technologické postupy zefektivnily výrobu, a tím připravily o jistotu práce masy dělníků. Nové technologie tak prohloubily polarizaci trhů práce, což dolehlo především na manuálně pracující, kterým stroje vzaly práci. Globální konkurence požaduje flexibilní pracovní trh a tlačí na minimalizaci výrobních nákladů. Roste vliv nadnárodních korporací, které přesouvají výrobu do zemí s levnou pracovní silou...“* (Baklíková, 2010, 11)⁵² Baklíková, 2010 dále uvádí, že *následkem procesů flexibilizace je pro mnohé pracovníky ztráta tradičních jistot. Tuto tezi posiluje citací Baumana (2000) „Flexibilita se stala sloganem dne a její aplikace na pracovním trhu je předzvěstí konce práce v té podobě, jak ji známe dnes. Znamená to nástup práce na krátkodobé, otevřené nebo vůbec žádné smlouvy, pracovních míst bez jakékoli zabudované jistoty.“* (In Baklíková, 2010, 13)

⁵¹ Kulhavý, V., Různé přístupy k sociálnímu vyloučení v perspektivách sociální politiky a sociální práce. Rigorózní práce. Brno 2006, [online], [cit-12-10-11], dostupné na http://is.muni.cz/th/8793/fss_r/rigo_kulhavy.pdf

⁵² Baklíková, A. Flexicurity v ČR: flexibilní formy zaměstnání a jistoty na trhu práce. Diplomová práce. Brno. 2010, [online], [cit-12-10-11], dostupné na http://is.muni.cz/th/144546/fss_m/DIP_TEXT.pdf

6.1 Koncept flexicurity

„Flexicurity je složený výraz, který v sobě zahrnuje dva zdánlivě protichůdné výrazy – flexibilitu a ochranu (angl. security) na trhu práce. „ (Nekolová, 2008, 11)

Flexibilita na trhu práce

Flexibilitu trhu práce můžeme vyjadřovat jako:

- „...rozsah a rychlost schopnosti trhu práce reagovat a přizpůsobovat se změnám tržních podmínek“ (Standing 1999, In Baklíková, 2010, 16)
- „... míru, do které je trh práce schopen vytvářet příležitosti uspokojit poptávky zaměstnavatelů po kvalifikované pracovní síle a poptávku pracovníků po pracovních místech (Muffels – Luijckx 2008 In Baklíková, 2010,16)

Flexibilní pracovní trh nabízí vysokou míru mobility na interním i externím pracovním trhu a tak vytváří příležitost pro zaměstnavatele adaptovat pracovní sílu změnám hospodářského cyklu, zároveň umožňuje zaměstnancům i nezaměstnaným rychle získat práci, kterou hledají. Trh práce bez institucionálních překážek dává zaměstnavatelům prostor přizpůsobovat počty zaměstnanců změnám poptávky. (Chung 2009 In Baklíková, 2010, 16)

Abychom byli schopni porovnávat a hodnotit flexibilitu jednotlivých pracovních trhů, bude užitečné vymezit si její ukazatele.

V literatuře nacházíme vícero typologií flexibility trhu práce. Jako příklad uvedeme následující (Nekolová, 2008)⁵³:

- Vnější numerická flexibilita (VněNF) – flexibilita podmínek zaměstnávání (propouštění, najímání standardních a flexibilních zaměstnanců), měřena pomocí Indexu ochrany zaměstnání (OECD), popřípadě indexu rigidity zaměstnání ;
- Vnitřní numerická flexibilita (VniNF) – míra schopnosti a rychlosti adaptace se na tržní podmínky (flexibilita zaměstnanců a zaměstnavatelů v organizaci práce, a pracovní doby zaměstnanců) – nástroje legislativně upravené flexibilní formy organizace práce a pracovní doby
- Funkční flexibilita – míra adaptability podniků na tržní změny – nástroje vzdělávací zařízení, APZ, mobilita zaměstnanců
- Flexibilita pracovních nákladů – výrazná diferenciacce mezi jednotlivými státy – faktory: daňové zatížení pracovní síly, úroveň průměrných mezd, struktura a kvalita pracovních, investiční pobídky, apod.

⁵³ Nekolová, M. Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice, VÚPSV, Praha, 2008. ISBN 978-80-87007-89-1, [online], [cit-12-10-11], dostupné na http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_253.pdf

- Mzdová flexibilita – souvisí s flexibilitou pracovních nákladů a odlišnostmi uvnitř trhu práce konkrétní země (odlišnosti mezi jednotlivými profesemi, obory, odvětvími, apod..) Flexibilita ve mzdách je, jak uvádí Baklíková (2010) omezena jednotlivými opatřeními sociální politiky a také kolektivním vyjednáváním. O flexibilitě mezd lze podle ní hovořit jako o situaci, kdy je možné upravovat mzdy v závislosti na situaci na trhu práce (mzda, která čistí trh).
- Flexibilita profesní struktury

Při zkoumání problému flexibility pracovního trhu nalezne jednak argumenty hovořící ve prospěch posilování flexibility, jednak argumenty proti flexibilitě. Zastánci růstu flexibility poukazují na fakt, že přílišná regulace pracovního trhu má za následek růst nezaměstnanosti. Kritikové však „*poukazují na to, že spíše než růst flexibility trhu práce..je pro úspěšný vývoj ukazatelů práce rozhodující forma nastavení určitých širších makroekonomických a sociálních politik spolu s implementací efektivních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.*“ (Howell, 2005 In Nekolová, 2008, 13). Nekolová dále uvádí, že důraz je kladen na aktivity v oblasti zvyšování lidského kapitálu se zaměřením především na nízkokvalifikované a nízkopříjmové. Samotné uvolnění pracovního trhu podle ní bez dalších ekonomických a politických ochranných opatření zvyšuje pracovní nejistotu, která má dvojí charakter: nejistota z možné ztráty zaměstnání a nejistota z délky trvání nezaměstnanosti. (Green, 2003 In Nekolová, 2008).

„ Diskuse nad fenoménem růstu pracovní nejistoty se objevily současně se zvyšováním pracovní nejistoty tzv. bílých límečků v 90. letech 20. století. Do té doby se o pracovní nejistotě mluvilo pouze v souvislosti s tzv. modrými límečky – manuálně pracujícími. Faktem je, že v současnosti i v zemích s poměrně nízkou mírou nezaměstnanosti panuje na trhu práce relativně silná subjektivní a objektivní pracovní nejistota“ (Nekolová, 2008, 13)

Ochrana na trhu práce

Stejně jako v případě flexibility na trhu práce, lze v případě ochrany pracovního místa rozlišovat několik typů (Standing, 1999 In Nekolová, 2008):

- Reprezentační ochrana – jedná se v podstatě o zajištění možnosti kolektivního vyjednání, tedy umožnění působnosti organizací, které budou hájit zájmy pracovníků, respektive svých členů;

- Ochrana příjmu – zajištění dostatečných příjmů, které budou doplňovat pracovní příjmy nebo dočasně nahrazovat v případě ztráty zaměstnání (sociální zabezpečení) – ukazatele např. míra náhrady;
- Ochrana pracovního místa – politická opatření, která upravují najímání a propouštění zaměstnanců – opatření: legislativa, podmínky propuštění – náhrady, délka odstupného, apod. (Baklíková, 2010);
- Ochrana zaměstnanosti – dle Nekolové (2008) stojí ochrana zaměstnanosti na dvou základních systémech – APZ a systému celoživotního vzdělávání;
- Ochrana reprodukce znalostí a dovedností – podpora rodiny, přístup ke vzdělávání, zdravotní péči, apod.;
- Ochrana zdraví a bezpečnosti pracovníků – zajištěna především prostřednictvím legislativních předpisů.

Baklíková (2010) pracuje s vymezením ochrany pracovního trhu podle (Wilthagen – Tros, 2003), který rozlišuje čtyři základní formy jistot: jistota zaměstnanosti, jistota pracovních míst, jistota příjmu a jistota možnosti harmonizace pracovního a osobního života.

Na první pohled by se mohlo zdát, že na jedné straně flexibilita a na druhé straně ochrana jsou proti sobě, respektive, že můžeme dosahovat vyšší flexibility na trhu práce za cenu nižší ochrany. Koncept flexicurity však představuje strategii, jak zajistit ochranu zaměstnání při vysoce flexibilním trhu práce. *„flexicurity je politická strategie záměrně usilující současně o dosažení flexibilního pracovního trhu, organizace práce a pracovních vztahů na jedné straně, a jistot a sociálního zabezpečení, především pro rizikové skupiny a na externím trhu práce, na straně druhé“* (Wilthagen – Tros 2003 In Baklíková, 2010, 27).

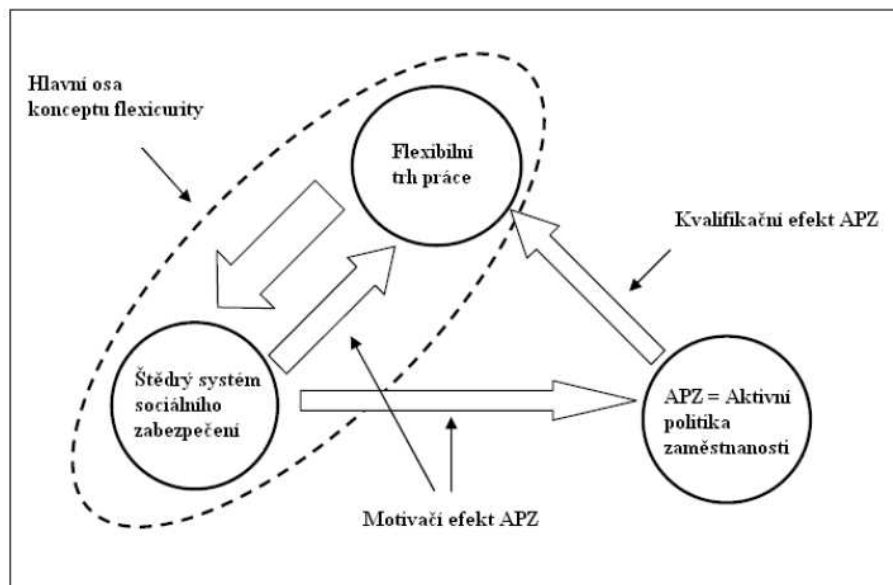
V následujícím textu si koncept flexicurity popíšeme.

6.2 Dánský model flexicurity

Koncept flexicurity pochází z dánské podoby politiky zaměstnanosti, z modelu tzv. dánského trojúhelníku, který je založen na flexibilním trhu práce, štedrém systému sociálního zabezpečení (ve smyslu krátkého období nároku na dávky) a rozvinutém systému aktivní politiky zaměstnanosti.⁵⁴ Pilíře dánského zlatého trojúhelníku zobrazuje následující schéma.

Schéma 1 Dánský model flexicurity – zlatý trojúhelník

⁵⁴ Dánsko se může pyšnit nízkou mírou nezaměstnanosti a současně jednou z nejnižších úrovní dlouhodobé nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti činila v roce 2010 7,4 % (průměr EU 27 9,6 %, ČR 7,3 %), míra dlouhodobé nezaměstnanosti 1 – 3 čtvrtletí 2010 1,3 % (průměr EU 3,8 %, ČR 3,0 %). (MPSV, online)



Zdroj: Bredgaard - Larsen – Madsen, 2005:6 In Baklíková, 2010

Vysoká úroveň vnější flexibility je dána velmi liberální úpravou. Některé podmínky zaměstnávání včetně mzdového ohodnocení jsou výsledkem funkčního sociálního dialogu, který má v Dánsku tradici. Cca 80 % zaměstnanců jsou členy odborových svazů. Velmi detailně podmínky pracovního trhu v Dánsku ve své práci popisuje Václavová (2010)⁵⁵. Velmi štědrý sociální systém (podpora nezaměstnanosti se poskytuje až do výše 90 %, v ČR je to 65 % po dobu prvních dvou měsíců⁵⁶) je však podmíněn aktivitou při hledání práce spolu s motivační krátkodobostí poskytování.

Velký důraz je kladem na posilování ochrany zaměstnanosti prostřednictvím rozsáhlé aktivní politiky zaměstnanosti zejména co se týče nástrojů vzdělávacího charakteru, které zvyšují kvalitu lidského kapitálu.⁵⁷

Slabiny tohoto konceptu, který významně ovlivňuje jeho implementaci do jiných systémů spočívá v:

- Závislosti na vysokých příjmech veřejných rozpočtů, které jsou zajištěny vysokým zdaněním⁵⁸;
- závislosti na příznivém ekonomickém vývoji;
- závislosti na vysoké zaměstnanosti.

⁵⁵ Václavová, M. Fungování trhu práce v Dánsku. Bakalářská práce, MU Brno, 2010. [online], [cit-17-10-2011], dostupné na http://is.muni.cz/th/100055/esf_b/BP_text.pdf

⁵⁶ Podrobněji viz zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v úplném znění, § 50

⁵⁷ Rozsah APZ je možné měřit prostřednictvím výdajů jako % HDP. Zatímco v ČR jsou výdaje na úrovni 0,2 % HDP, v Dánsku tvoří přes 1,5 % HDP (Baklíková, 2010)

⁵⁸ Míra zdanění zde patří mezi nejvyšší v Evropě, dosahuje 48 %, kdežto v ČR se jedná o hodnotu 34 % (online), dostupné na <http://dumfinanci.cz/ekonomika/ze-zahranici/eu-nejvyssi-danove-zatizeni-v-dansku-nejnizsi-na-slovensku>

Tímto konceptem se inspirovala také Evropská komise, která provedla hodnocení jednotlivých politik z hlediska dosahování flexicurity. Členění jednotlivých systémů z tohoto hlediska je zachyceno v následujícím schématu.

Schéma 2 Modely flexicurity v EU

	Kontinentální	Východní	Skandinávský	Středomořský	Anglosaský
Státy	Rakousko Belgie Francie Německo	Česká republika Maďarsko Itálie Polsko Slovensko	Dánsko Finsko Nizozemí Švédsko	Řecko Portugalsko Španělsko	Irsko Velká Británie
Jistota	Střední až vysoká	Nízká	Vysoká	Relativně nízká	Nízká
Flexibilita	Střední až nízká	Střední až vysoká	Střední až vysoká	Nízká	Vysoká
Daňová zátěž	Střední až vysoká	Střední až vysoká	Střední až vysoká	Nejasný vzorec	Nízká

Zdroj: EC 2006, 172 In Baklíková, 2010, 40

Česká republika, respektive podmínky na pracovním trhu jsou charakterizovány nízkou jistotou, která spočívá zejména v nízké ochraně zaměstnanosti (vyplývající z podfinancovaného systému APZ a nekomplexnímu celoživotnímu vzdělání), střední až vysokou flexibilitou, nicméně je nutné připomenout výraznou diferenciaci vnější numerické flexibility u standardních a flexibilních pracovních úvazků, a střední až vysokou daňovou zátěží. Blíže k problémům českého pracovního trhu viz například Nekolová (2008) a Baklíková (2010).

Shrnutí kapitoly

Kapitola seznamuje s konceptem flexicurity pracovního trhu. V první části je prezentována typologie flexibility a ochrany pracovního trhu včetně jejich ukazatelů. Toto vymezení je významné pro hodnocení jednotlivých trhů práce z hlediska jejich naplňování výše uvedeného konceptu. Kolébkou konceptu flexicurity je systém Dánska, který je založen na třech pilířích: flexibilním trhu práce (najímání a propouštění zaměstnanců), štědrém sociálním systému a extenzivní aktivní politice zaměstnanosti. Přes pozitivní vliv tohoto konceptu zejména na dlouhodobou nezaměstnanost a flexibilitu a ochranu zaměstnanosti nelze uvažovat o úplné implementaci tohoto konceptu do jiných systémů a to zejména z důvodů jeho omezení, která spočívají v nárocích na veřejné rozpočty (příjmová stránka), vysoké zaměstnanosti a pozitivním ekonomickém vývoji.

Otázky a úkoly:

Vaším úkolem je připravit návrh reformy politiky zaměstnanosti ČR s cílem zvýšit flexibilitu pracovního trhu a současně zlepšit (nebo alespoň nezhoršit) úroveň zabezpečení zaměstnanců a žadatelů o práci (tzv. princip flexicurity).

Vymezte, v čem je z tohoto hlediska současný systém nevyhovující. Doporučte, politikou které země či zemí bychom se mohli nejspíše inspirovat. Jaké problémy českého pracovního trhu by zavedení tohoto konceptu mohlo pomoci vyřešit a naopak, jaká rizika jsou s implementací flexicurity spojena? Posuďte, do jaké míry by bylo vhodné příslušný koncept v současné době do českých podmínek implementovat. Zhodnoťte dopady takové reformy na veřejné rozpočty.

Použitá literatura:

Baklíková, A. Flexicurity v ČR: flexibilní formy zaměstnání a jistoty na trhu práce. Diplomová práce. Brno. 2010, [online], [cit-12-10-11], dostupné na http://is.muni.cz/th/144546/fss_m/DIP_TEXT.pdf

Kulhavý, V., Různé přístupy k sociálnímu vyloučení v perspektivách sociální politiky a sociální práce. Rigorózní práce. Brno 2006, [online], [cit-12-10-11], dostupné na http://is.muni.cz/th/8793/fss_r/rigo_kulhavy.pdf

Nekolová, M. Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice, VÚPSV, Praha, 2008. ISBN 978-80-87007-89-1, [online], [cit-12-10-11], dostupné na http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_253.pdf

Václavová, M. Fungování trhu práce v Dánsku. Bakalářská práce, MU Brno, 2010. [online], [cit-17-10-2011], dostupné na http://is.muni.cz/th/100055/esf_b/BP_text.pdf
zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v úplném znění

7) Politika pracovního trhu ČR Legislativní úprava, pasivní politika zaměstnanosti

Markéta Páleníková

Cíl kapitoly

Cílem kapitoly je seznámit čtenáře se základní úpravou pracovního trhu v ČR, s obsahem hlavních legislativních norem. Dále informovat o výši prostředků, které plynou na financování politiky zaměstnanosti. Obeznamit s nejvýznamnějšími aktuálními změnami. Vymežit podmínky evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání a nároky obou skupin z evidence plynoucí. Závěrem poukázat na toky zaměstnanosti.

Časová zátěž: 5h (samostudium a příprava otázek a úkolů)

7.1 Legislativní úprava

Oblast zaměstnanosti

Nejvýznamnější normou, upravující zabezpečování politiky zaměstnanosti (pasivní i aktivní složku) je *zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*, který byl od doby své účinnosti mnohokrát novelizován. Poslední změny přinesla novelizace z roku 2011, jedná se o samostatný *zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů*, kterým se zřizuje Úřad práce České republiky.

K těmto dvěma hlavním normám, které upravují oblast zaměstnanosti se vztahuje řada dalších vyhlášek, nařízení a sdělení, z nichž si můžeme uvést například:

- Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek
- Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
- Sdělení č. 390/2010 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. a 3. čtvrtletí 2010
- Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, apod.

Oblast pracovně právních vztahů

Zásadním předpisem, který upravuje podmínky zaměstnávání a pracovně právní vztahy obecně je *zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce*. Tento zákon upravuje (§ 1 zákona):

- právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními

- Upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními
- Zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství (viz zákon)
- Upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a)

K zákoníku práce se vztahuje řada vyhlášek a nařízení a dalších zákonů, které upravují dílčí části pracovněprávních vztahů. Jedná se například o:

- Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců
- Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu
- Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců.
- Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání, apod.

Nelze rovněž nezmínit obecné ústavní principy, tedy vybraná ustanovení *zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky* a vybraná ustanovení usnesení představenstva ČNR 4. 2/1993 Sb.

Z vybraných ustanovení této normy ve vztahu k pracovněprávním vztahů vyplývá následující:

- Zákaz diskriminace;
- *„Svoboda volby povolání a přípravu k němu, stejně tak právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost“ (čl. 26);*
- Právo na hmotné zabezpečení – *„Každý má právo získat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon“;*
- Umožnění vzniku odborových svazů – *„Každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů“ (čl. 27);*
- Nárok na spravedlivou odměnu za práce – *„Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“ ;*
- Právo na zvýšenou péči pro osoby ohrožené (ženy, mladiství, osoby zdravotně postižené) – čl. 29;
- Právo na ochranu zdraví, atd.

7.2 Státní politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti zahrnuje (§2, zákon o zaměstnanosti):

- *Zabezpečování práva na zaměstnání;*
- *Sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob;*
- *Koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu;*
- *Tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce;*
- *Uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti;*
- *Hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti;*
- *Poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce;*
- *Poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci;*
- *Opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ...apod.;*
- *Opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením, atd.;*
- *Usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí;*

Státní politiku zaměstnanosti vykonávají v současnosti:

- a) Ministerstvo práce a sociálních věcí
- b) Úřad práce České republiky – generální ředitelství
- c) Krajské pobočky ÚP ČR spolu s kontaktními pracovišti (ty zhruba odpovídají původním úřadům práce).

Současná podoba institucionálního rámce výkonu státní politiky zaměstnanosti je čerstvou záležitostí, od května 2011. Do té doby vykonávalo státní politiku zaměstnanosti spolu s MPSV ČR přes sedmdesát úřadů práce, jejichž rozmístění v zásadě odpovídalo bývalým okresům.

Ad A) Ministerstvo práce a sociálních věcí (podrobněji §6, zákona o zaměstnanosti):

- *Zpracovává koncepcce,*
- *zabezpečuje zpracování analýz a prognóz,*

- *zabezpečuje správu a poskytování prostředků na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti,*
- *zabezpečuje rozvíjení mezinárodních vztahů,*
- *spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy členských států EU v souvislosti s vysíláním zaměstnanců k výkonu práce na území jiného členského státu,*
- *zajišťuje centrální evidenci zájemců, uchazečů o zaměstnání,*
- *zabezpečuje tvorbu a v souladu s vývojem trhu práce aktualizaci Národní soustavy povolání.*

Ad b) Úřad práce České republiky plní úkoly v oblastech: zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory a další úkoly stanovené zákonem. Organizační členění ÚP je stanoveno novou normou – zákonem č. 73/2011 Sb. o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Úkolem generálního ředitelství Úřadu práce ČR je dle §7 zákona o zaměstnanosti:

- *Zajištění podkladů ke zpracování koncepcí a programů SPZ a soustavné sledování a vyhodnocování celkové situace na trhu práce,*
- *ÚP přijímá opatření na ovlivnění nabídky a poptávky na trhu práce a opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami,*
- *spolupráce s ministerstvem na rozvíjení mezinárodních vztahů,*
- *zajišťování poskytování hmotné podpory na vytváření pracovních míst a hmotnou podporu při rekvalifikaci,*
- *vedení evidence agentur práce, udělování a odjímání povolení, apod.*

ad c) Krajské pobočky úřadu práce (je jich celkem 13 + pobočka hl. města Prahy, součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště) dle zákona o zaměstnanosti (§8):

- *Zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém obvodu, statistiky, vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění nabídky a poptávky na trhu práce,*
- *spolupracuje se správními úřady,*
- *spolupracuje při vytváření mezinárodních programů,*
- *přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami,*
- *zabezpečuje a podporuje projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů,*
- *zajišťuje zprostředkování zaměstnání,*
- *poskytuje poradenství, informační a další služby,*
- *zabezpečuje uplatňování nástrojů APZ, poskytuje příspěvky a vyplácí podporu,*
- *zajišťuje vedení evidence volných pracovních míst.*

Směry politiky zaměstnanosti v posledním období ovlivnila především celosvětová finanční a ekonomická krize, jejíž důsledky byly na pracovní trh velmi negativní. Rapidně vzrostl počet nezaměstnaných a došlo k přeměně struktury uchazečů o zaměstnání. Do období krize můžeme hovořit o situaci, kdy byli na úřadech práce de facto evidováni buď ti, kteří pracovat nechtěli nebo „problémoví“ uchazeči (nizkokvalifikované, osoby se zdravotním postižením, dlouhodobě nezaměstnaní, apod.). Cílem politiky zaměstnanosti nejen ČR se stalo „udržení maximálně možné úrovně zaměstnanosti a pomoc občanům, kteří ztratili zaměstnání“.

Podobu státní politiky také utváří národní program reforem ČR na období 2008-2010, cíle programu jsou výsledkem snahy o harmonizaci hlavních směrů politiky zaměstnanosti v rámci EU (tzv. Evropské strategie zaměstnanosti). Do té doby upravovaly směry politiky zaměstnanosti tzv. akční plány nezaměstnanosti, které ČR zpracovávala od roku 1999 ve dvouletých intervalech.

Následující tabulka uvádí objem finančních prostředků, které plynou ze státního rozpočtu na realizaci obou částí politiky zaměstnanosti (aktivní i pasivní).

Tabulka 14 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v letech 2009 a 2010

	2009		2010		rozdíl 2010-2009	Index 10/09
	v tis. Kč	Podíl na HDP v % ^{*)}	v tis. Kč	Podíl na HDP v % ^{*)}		
Výdaje na SPZ ze SR	23 132 685	0,64	22 736 413	0,62	-396 272	98,3
V tom:						
Podpory v nezaměstnanosti (PvN)	15 077 723	0,42	13 354 778	0,36	-1 722 945	88,6
Podíl PvN na SPZ v %	65,2	x	58,7	x		x
Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)	4 953 467	0,14	6 171 493	0,17	1 218 026	124,6
Podíl APZ na SPZ v %	21,4	x	27,1	x		x
z toho financování projektů ESF	2 736 558	0,08	4 175 475	0,11	1 438 917	152,6
podíl na SPZ v %	11,8	x	18,4	x		x
Podpora zaměstnávání OZP - příspěvek dle ZoZ	2 257 461	0,06	2 712 304	0,07	454 843	120,1
Podíl podpory zaměstnávání OZP v %	9,8	x	11,9	x		x
Insolvence	844 033	0,02	497 837	0,01	-346 196	59,0
Podíl insolvence na SPZ v %	3,6	x	2,2	x		x

^{*)} Údaje o HDP - zdroj ČSÚ

Zdroj: MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010, MPSV, 2011,

[online],[cit-27-10-2011], dostupné na

http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2010/Anal2010.pdf

7.3 Pasivní politika zaměstnanosti

Jedním ze základních lidských práv a svobod je dle ústavy ČR právo osoby na hmotné zabezpečení v případech, kdy si příjem nemůže daná osoba zajistit sama. V případě ztráty zaměstnání má uchazeč, který je registrován na úřadě práce a požádal úřad práce o zprostředkování zaměstnání, právo na podporu v nezaměstnanosti. Tento nárok dále vzniká uchazeči, který dle zákona o zaměstnanosti (§ 39)

- *Získal v rozhodném období⁵⁹ zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců,*
- *požádal krajskou pobočku Úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a*
- *ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu.*

Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá naopak nemá uchazeč o zaměstnání (tamtéž):

- *se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem,*
- *který v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu opakovaně sám ukončil vhodné zaměstnání zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce.⁶⁰*

Kromě podpory v nezaměstnanosti je uchazeči může být uchazeči poskytována podpora při rekvalifikaci. Taková podpora je poskytována v případech, kdy uchazeč nastoupí na rekvalifikaci, kterou mu zprostředkuje a hradí příslušný úřad práce. Ve snaze podnítit uchazeče k aktivitě, v tomto případě v úsilí zvyšovat si svoji kvalifikaci a potažmo lidských kapitál, aby upevnil (posílil) svoji pozici na pracovním trhu a stal se snáze zaměstnatelným, je podpora při rekvalifikaci poskytována ve zvýhodněné výši oproti podpory v nezaměstnanosti (viz níže). Nárok na podporu při rekvalifikaci tedy dle zákona (§ 40) má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživitelem starobního důchodu. Podpora při rekvalifikaci je poskytována po celou dobu rekvalifikace s výjimkou situace, kdy uchazeč pobírá starobní důchod, dávky nemocenského pojištění, nebo je uchazeč umístěn ve vazbě (§ 44).

⁵⁹ Rozhodným obdobím pro posuzování nároku na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci jsou poslední 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání (§ 41, zákona o zaměstnanosti).

⁶⁰ podrobněji k podmínce viz § 39

Podpora v nezaměstnanosti je poskytována v délce, která odpovídá podpůrní době, na kterou má uchazeč nárok. Délka podpůrní doby je odvislá od věku uchazeče a činí:

- *u uchazeče do 50 let věku – 5 měsíců,*
- *u uchazeče od 50 – do 55 let – 8 měsíců,*
- *a u uchazeče, který je starší 55 let – 11 měsíců.*

Ke změně v délce podpůrní doby došlo poměrně nedávno a sice novelizací zákona o zaměstnanosti v roce 2009, kdy byla podpůrní doba zkrácena ve všech věkových kategoriích o jeden měsíc. Cílem této úpravy spolu se snížením výše podpory bylo motivovat uchazeče o zaměstnání k co nejrychlejšímu návratu na trh práce.

Výše podpory se odvíjí od délky nezaměstnanosti. Pro první dva měsíce nezaměstnanosti je uchazeči poskytována podpora ve výši 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, po další dva měsíce podpůrní doby 50 % a po zbývající podpůrní dobu pouze 45 %. Novinkou je také snížení výše podpory v nezaměstnanosti u uchazeče, který před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem. V takovém případě činí výše podpory od začátku podpůrní doby pouze 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Podpora při rekvalifikaci činí po celou dobu, kdy se uchazeč rekvalifikace účastní 60 %. (§ 50)

Zákon dále stanoví strop pro výplatu podpory v nezaměstnanosti, který činí 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti. Obdobně je stanoven strop pro výplatu podpory při rekvalifikaci, který činí 0,65 násobek. (§ 50)

U uchazeče, který splnil podmínku doby předchozího zaměstnání započtením náhradní doby a tato doba se posuzuje jako poslední zaměstnání, u uchazeče, který bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného čistého měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu, nebo u uchazeče, u kterého nelze stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ, se podpora v nezaměstnanosti poskytne ve výši (§51)

- *První dva měsíce 0,15 násobku průměrné mzdy v NH za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářního roku,*
- *2 měsíce 0,12 násobku,*
- *Zbývající podpůrní dobu 0,11 násobku.*

Podpora při rekvalifikaci u takového uchazeče činí 0,14 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. a 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o tuto podporu.

Uchazeč o zaměstnání má kromě podpory v nezaměstnanosti (případně podpory při rekvalifikaci) právo na zprostředkování vhodného zaměstnání.⁶¹ Na zprostředkování zaměstnání má ale kromě uchazeče nárok rovněž zájemce o zaměstnání. Zájemce o zaměstnání definuje zákon o zaměstnanosti, konkrétně § 22. Při zprostředkování zaměstnání stejně jako v případě zapojení uchazeče při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti náleží vybraným uchazečům, kteří patří do skupiny ohrožených na trhu práce, náleží těmto uchazečům zvýšená péče. Jedná se o tyto uchazeče (§ 33):

- *Fyzické osoby se zdravotním postižením,*
- *fyzické osoby do 20 let věku,*
- *těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,*
- *fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,*
- *fyzické osoby starší 50 let věku,*
- *fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,*
- *fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc*

Ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce slouží individuální akční plán, které má krajská pobočka Úřadu práce povinnost vypracovat pro uchazeče, kteří jsou v evidenci déle než 5 měsíců.

Shrnutí kapitoly

Kapitola seznamuje čtenáře se základní úpravou pracovního trhu, respektive se zákonem o zaměstnanosti a zákoníkem práce. Dále seznamuje se základním institucionálním rámcem pro tvorbu státní politiky zaměstnanosti. V kapitole jsou vymezeny základní úkoly a kompetence těchto aktérů. Samostatná část kapitoly je tvořena popisem pasivní politiky zaměstnanosti. Jsou zde vymezeny práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání ve vztahu k čerpání hmotného zabezpečení v případě nezaměstnanosti.

⁶¹ Zprostředkování zaměstnání provádí úřad práce nebo agentury práce. Vhodné zaměstnání je takové zaměstnání, které

- 1) *zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti*
- 2) *jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby,*
- 3) *kteří je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a*
- 4) *odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.*

Pro uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než 1 rok, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, které splňuje podmínky 1, 2 a 4, nebo splňuje podmínky 1, 3 a 4 a délka jeho pracovní doby činí nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby.(§ 20, zákona o zaměstnanosti)

Otázky a úkoly:

Zhodnoťte změnu délky podpůrní doby, výši podpory nezaměstnanosti a výši podpory v nezaměstnanosti u uchazeče, který před zařazením do evidence ukončil zaměstnání bez vážného důvodu.

Zhodnoťte změnu v institucionálním zabezpečení realizace státní politiky zaměstnanosti.

Uveďte základní normy, které upravují pracovní trh a oblasti, na které se vztahují.

Co je obsahem a cílem pasivní politiky zaměstnanosti? K řešení jakého typu nezaměstnanosti především slouží?

Jaké znáte obecné ústavní principy?

Uveďte výši výdajů na pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti v minulém roce. Jaký je vývoj?

Vysvětlete rozdíl mezi uchazečem a zájemcem o zaměstnání.

Použitá literatura:

MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010, MPSV, 2011, [online],[cit-27-10-2011], dostupné na http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2010/Anal2010.pdf

Pracovněprávní předpisy (pracovní doba a dovolená, zakázaná pracoviště, odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, pojištění zaměstnavatele), Zaměstnanost, odbory, inspekce práce (hmotná podpora, rekvalifikace, kolektivní vyjednávání, zprostředkovatelé, ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Nový zákon o Úřadu práce ČR. Úplné znění podle stavu k 4.4.2011, Sagit, 2011. ISBN 978-80-7208-856-0.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 73/2011 Sb., o úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.

8) Aktivní politika zaměstnanosti

Markéta Páleníková

Cíl kapitoly

Cílem kapitoly je obeznámit s druhou částí – aktivní politikou zaměstnanosti. Informovat o hlavních směrech politiky. Popsat jednotlivé nástroje APZ: rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, apod. Dále informovat o možnostech podpory osob se zdravotním postižením. Obsahem kapitoly je také analýza výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti podle jednotlivých nástrojů a struktury účastníků. Závěrem podat stručný popis ukazatelů hodnocení efektivity nástrojů APZ. Detailnímu rozboru hodnocení APZ bude věnována samostatná kapitola.

Časová zátěž: 5h (samostudium a příprava otázek a úkolů)

8.1 Cíle aktivní politiky zaměstnanosti

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ) je ovlivňování nabídky a poptávky na pracovním trhu a prosazování rovnováhy mezi nimi. Nástroje APZ působí jak na stranu poptávky – například podpora nových pracovních míst, tak na nabídkovou stranu – motivace uchazečů k práci a především zvyšování jejich kvalifikace, popřípadě přeměnu jejich kvalifikace tak, aby odpovídala požadavkům na trhu práce. Ústřední úlohou zůstává pomoc zejména osobám ohroženým na trhu práce, mezi které patří např. mladí, ženy po mateřské dovolené, starší 50 let, osoby zdravotně postižené, aj. Na tyto skupiny se soustřeďují krajské pobočky úřadu práce jednak při zařazování uchazečů do programů APZ, ale také při zprostředkování zaměstnání.

Úlohou aktivní politiky zaměstnanosti je udržení kontaktu s pracovním trhem pokud možno s co možná nejkratším přerušením. V případě absolventů umožnění prvotního kontaktu. Neméně významnou roli tvoří prevence sociální exkluze a udržování určité kvality života nezaměstnaných.

Směry a nástroje APZ se odvíjí od cílů revidované Lisabonské strategie Evropské unie „Strategie pro růst a zaměstnanost“, které se promítají do koncepčního dokumentu Národního programu reforem na období 2008 – 2010.

Hlavními směry politik zaměstnanosti členských států dle směrnice 2008/618/ES jsou:

- *„Přilákání většího množství lidí do zaměstnání a udržení těchto lidí v zaměstnání, zvýšení nabídky práce a modernizace systémů sociální ochrany,*
- *zvýšení přizpůsobivosti pracovníků a podniků,*

- *zvýšení investic do lidského kapitálu prostřednictvím lepšího vzdělání a zlepšování dovedností.*“

8.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Podle cílů lze typy programů aktivní politiky zaměstnanosti rozdělit podle jejich cílů na dvě hlavní kategorie a sice (Sirovátka, Rákosczyová, 2002):

- Programy orientované trhem (na stranu poptávky) – jejichž úkolem je přizpůsobování pracovní síly na nedostatek kvalifikace,
- Programy orientované klienty (na stranu nabídky) – ty jsou utvářeny na základě individuálních předpokladů a potřeb nezaměstnaných.

Opatření a nástroje APZ jsou vymezeny v části páté zákona o zaměstnanosti. Dle § 104 je „*aktivní politika zaměstnanosti vymezena jako souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.*“ APZ zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a Úřad práce, který spolupracuje s dalšími subjekty dle situace na trhu práce.

Mezi nástroje, kterými je APZ realizována dle zákona patří:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti jsou také (§ 105):

- Poradenství prováděno krajskými pobočkami Úřadu práce,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Prostředky na realizaci nástrojů jsou poskytovány z ministerstva krajským pobočkám. V analýze z roku 2010 nalezneme čerpání prostředků podle krajů. Tyto prostředky byly poskytnuty jednotlivým úřadům práce. Viz výše informace o změně institucionální struktury.

Tabulky v příloze ilustrují rozložení prostředků na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2010 v jednotlivých krajích. Prostředky do krajů směřují podle toho, jaká je situace na místním trhu práce. De facto zde platí přímá úměra – čím vyšší nezaměstnanost, tím více finančních prostředků na APZ.

Jak je vidět z tabulky, nejvíce prostředků na APZ využívá Ústecký kraj, Moravskoslezský a Jihomoravský. Naopak nejméně Praha, Karlovarský a Plzeňský kraj. Co se týče prostředků, které plynou ze státního rozpočtu, v zásadě nejvíce směřuje na realizaci společensky účelných pracovních míst, dále na veřejně prospěšné práce a chráněné dílny a pracovní místa. Prostředky na realizaci PZ plynou ve značné míře (převyšující výdaje ze státního rozpočtu) z operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, jehož gestorem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Z tohoto zdroje prostředků nejvíce využíváno na veřejně prospěšné práce, dále společensky účelná pracovní místa a rekvalifikace. Dle pokynu MPSV měly úřady práce při realizaci prostředků využívat přednostně zdrojů ESF (Evropského sociálního fondu) OP LZZ.

8.2.1 Rekvalifikace

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.“ (§ 108, zákona o zaměstnanosti). Typ rekvalifikace musí respektovat dosavadní kvalifikaci uchazeče, jeho zdravotní stav, schopnost, apod.

Rekvalifikace je poskytována na základě dohody uchazeče nebo zájemce s Úřadem práce.

Rekvalifikaci mohou dle zákona provádět tyto instituce:

- Zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem,
- škola v rámci oboru, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení, nebo VŠ s akreditovaným studijním programem,
- zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu.

Zařízení, které poskytuje rekvalifikaci hradí Úřad práce na základě dohody s tímto zařízením náklady s rekvalifikací spojené. Úřad práce dále může poskytnout účastníkovi rekvalifikace příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací.

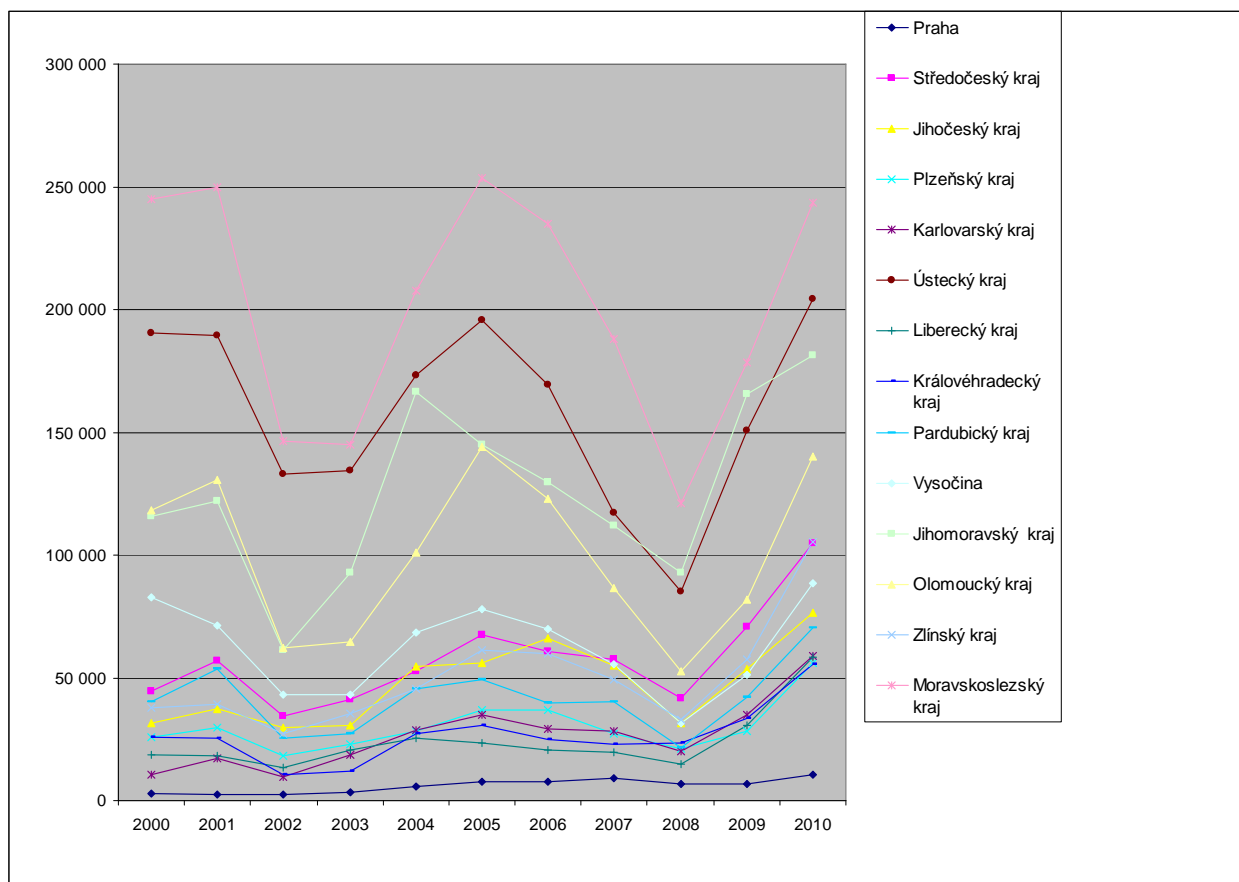
Součástí nástroje rekvalifikací jsou také rekvalifikace zaměstnanců. Tuto formu rekvalifikace upravuje § 110 zákona o zaměstnanosti. Jedná se o vzdělávání zaměstnanců na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pokud se jedná o rekvalifikaci zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace, může Úřad práce na základě dohody se zaměstnavatelem přispívat na úhradu nákladů spojených s rekvalifikací, popřípadě tyto náklady mohou být plně hrazeny. Taková rekvalifikace je realizována v pracovní době a za tuto dobu (jedná se o překážku v práci) náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace realizují pouze výjimečně. (Rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců je součástí nástroje investičních pobídek).

V roce 2010 bylo do rekvalifikačních kurzů zařazeno celkem 72 649 osob (o 28 292 více než v roce 2009). Nejpočetnější skupinu 29 % tvořily osoby ve věku 30 – 39 let. 23,7 % mělo ukončené středoškolské odborné vzdělání s maturitou a 16,3 % osob mělo pouze základní vzdělání nebo bylo bez vzdělání.

Na rekvalifikace bylo v loňském roce vynaloženo 10,3 % všech zdrojů na aktivní politiku zaměstnanosti. Většina rekvalifikací byla financována z operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Výdaje ke krytí nákladů spojených s rekvalifikací se z tohoto zdroje podílely z 86,9 % na celkových výdajích. Průměrné náklady na jednoho účastníka činily 7.900,- Kč. Nejvíce prostředků na úhradu rekvalifikací čerpaly tradičně Moravskoslezský, Ústecký a Jihomoravský kraj. (MPSV, online) Strukturu výdajů na rekvalifikace a poradenství⁶² dle jednotlivých krajů zobrazuje následující graf.

⁶² To je často k rekvalifikacím přiřazováno. Součástí rekvalifikací jsou i tzv. Job Cluby, jejichž cílem je naučit zúčastněné jak hledat zaměstnání.

Graf 6 Výdaje ÚP na rekvalifikace a poradenství (v tis. Kč)



Pramen: Zpracováno autorkou dle MPSV (online) dostupné na http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/vydaje_up_na_nastroje_a_opatreni_apz_do_r_2010_-_cleni_podle_kraju.xls

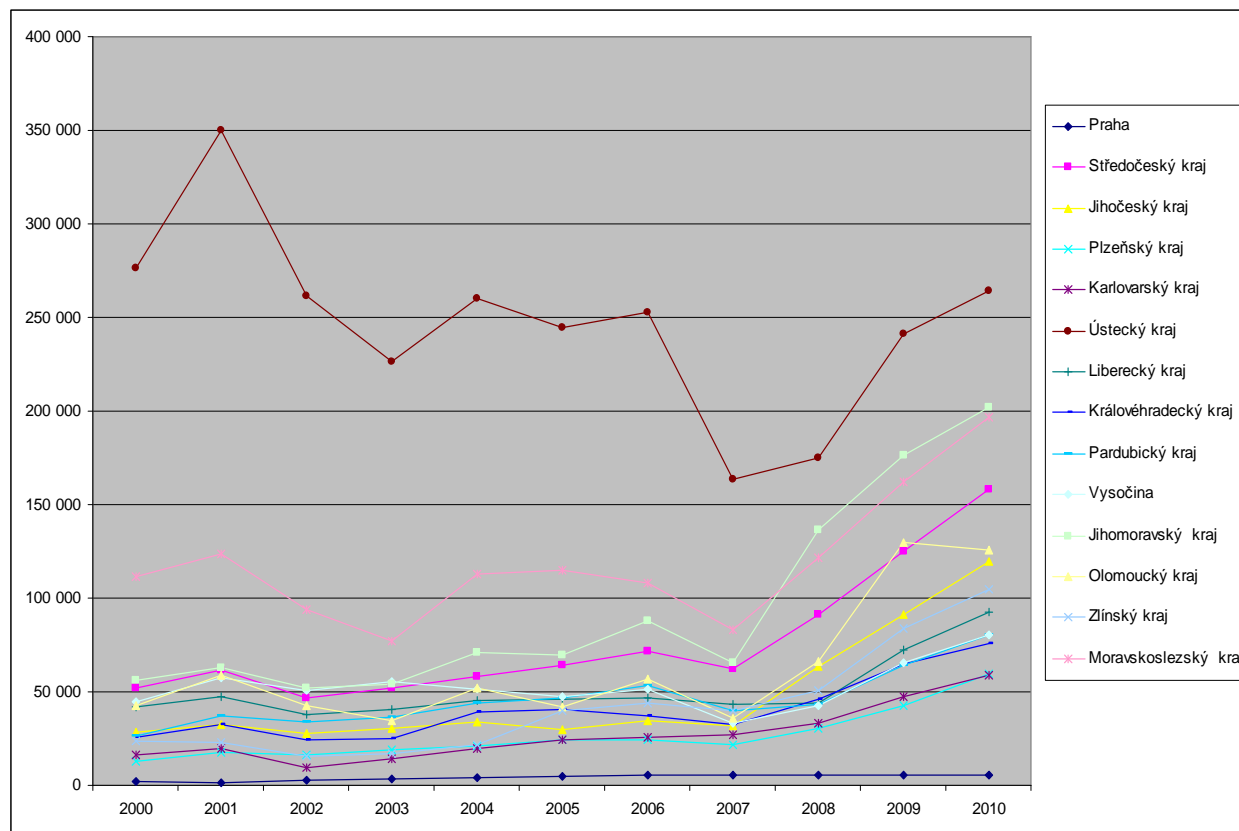
8.2.2 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce (dále jen VPP) jsou časově omezené pracovní příležitosti, jejichž pracovní náplní je zejména údržba veřejných prostranství, úklid a údržba veřejných budov a komunikací nebo jiné podobné činnosti ve prospěch obce nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Pracovní místo je zřízeno na dobu 12 měsíců a to i opakovaně. Tyto místa jsou vytvořena na základě dohody s úřadem práce. Zaměstnavateli náleží na základě dohody příspěvek a to až do výše skutečně vyplácených mzdových nákladů na zaměstnance včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které za zaměstnance odvedl zaměstnavatel. (§ 112, zákona o zaměstnanosti).

V roce 2010 vzniklo celkem 20 961 VPP, z nichž 15 333 bylo financováno z OP LZZ. Na tyto místa bylo umístěno celkem 22 882 uchazečů. Na realizaci bylo vynaloženo téměř 1,63 mld. Kč, což tvořilo 28,7 % z celkových výdajů na APZ. Převážná část byla hrazena z operačního

programu (1,22 mld.). Tradičně i v tomto případě bylo nejvíce prostředků čerpáno v Ústeckém, Jihomoravském a Moravskoslezském kraji. (MPSV, online) Následující graf ilustruje vývoj prostředků na VPP v jednotlivých krajích.

Graf 7 Výdaje ÚP na veřejně prospěšné práce (v tis. Kč)



Pramen: Zpracováno autorkou dle MPSV (online) dostupné na http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/vydaje_up_na_nastroje_a_opatreni_apz_do_r_2010_-_cleneni_podle_kraju.xls

8.2.3 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa (dále jen SÚPM) jsou pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s ÚP pro uchazeče, kterému nelze zajistit pracovní uplatnění jinak.

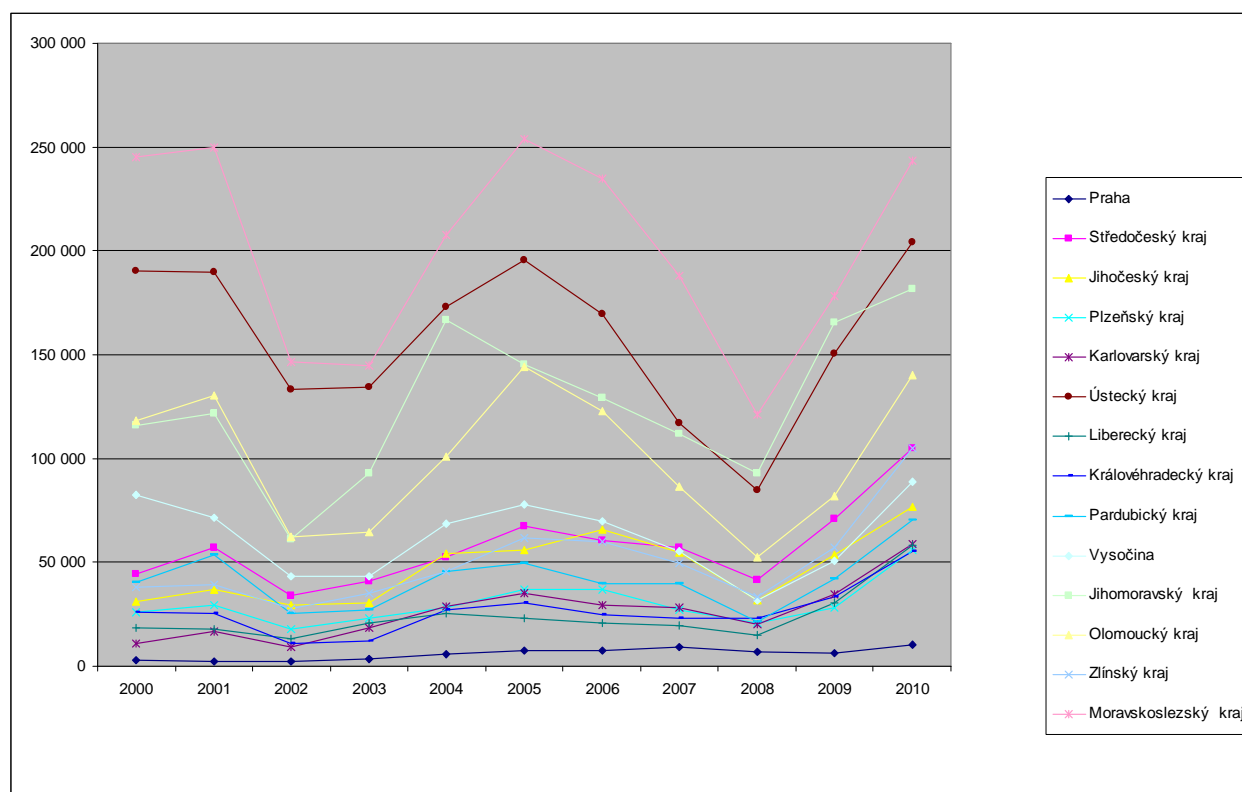
SÚPM je tzv. samozaměstnání, resp. pracovní místo za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti, které uchazeč zřídil po dohodě s ÚP. Na takové místo mu náleží příspěvek.

V rámci SÚPM může být zřízeno i více pracovních míst. Pokud je vytvořeno více jak 5 takových míst, je ÚP povinen vyžádat si vypracování posudku. Výše příspěvku se odvíjí od toho, kolik pracovních míst bylo vytvořeno a také od výše míry nezaměstnanosti v místě, ve kterém mají pracovní místa vzniknout. (§ 113)

- 1) V případě, je-li zřizováno maximálně 10 pracovních míst v rámci jedné dohody, může být poskytnut příspěvek až do výše čtyřnásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku v okrese, kde je míra nezaměstnanosti nižší než je průměrná míra v ČR. V okrese, kde je míra nezaměstnanosti vyšší než je průměrná v ČR může být poskytnut příspěvek až do výše šestinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.
- 2) V případě, je-li zřízeno více než 10 pracovních míst v rámci jedné dohody, může být poskytnut příspěvek až do výše šestinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku v okrese, kde je míra nezaměstnanosti nižší než je průměrná míra v ČR. V okrese, kde je míra nezaměstnanosti vyšší než je průměrná v ČR může být poskytnut příspěvek až do výše osminásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

V roce 2010 byl poskytnut příspěvek na 26 481 pracovních míst. Z toho 12 661 bylo hrazeno z OP LZZ. Celkem bylo vynaloženo 1,5 mld. Kč, z nichž většinu 836 mil. Kč bylo čerpáno z ESF. Výdaje na SÚPM tvořily 25,7 % prostředků úřadů práce na financování Aktivní politiky zaměstnanosti. I zde nejvíce prostředků čerpal Moravskoslezský, Ústecký a Jihomoravský kraj. (MPSV, online). Vývoj výdajů na SÚPM podle krajů zobrazuje následující graf.

Graf 8 Výdaje ÚP na vytvoření SÚPM podle krajů (v tis. Kč)



Pramen: Zpracováno autorkou dle MPSV (online) dostupné na http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/vydaje_up_na_nastroje_a_opatreni_apz_do_r.2010_-_cleneni_podle_kraju.xls

8.2.4 Podpora osob se zdravotním postižením

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti je poskytována podpora na zaměstnání (nebo zvýšení šance na uplatnění) osob se zdravotním postižením (jedná se o osoby invalidní či jinak zdravotně znevýhodněné, které jsou v evidenci krajské pobočky ÚP). Nástroje v rámci podpory osob se ZP upravuje samostatná část zákona o zaměstnanosti a jedná se o:

- Pracovní rehabilitaci,
- chráněné pracovní místo a chráněnou pracovní dílnu.

Pracovní rehabilitace (§ 69, zákona o zaměstnanosti)

Je soustavná činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se ZP. Tu na základě dohody zabezpečuje krajská pobočka ÚP a současně hradí náklady s ní spojené. Součástí pracovní rehabilitace je poradenská činnost (volba povolání, zaměstnání...) a s účastníkem je zpracováván individuální plán rehabilitace. Ten zahrnuje:

- Přípravu na budoucí povolání,
- přípravu k práci (podpora při rekvalifikaci),
- specializované rekvalifikační kurzy.

Chráněné pracovní místo (§ 75, zákona o zaměstnanosti)

Chráněné pracovní místo (dále jen CHPM) je pracovní místo, které vytvořil zaměstnavatel pro osobu se ZP na základě dohody s Úřadem práce. Toto místo musí být udrženo po dobu nejméně 2 let od dohody. Na základě dohody náleží zaměstnavateli příspěvek ve výši max. 8 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1 až 3 čtvrtletí předchozího kalendářního roku, pokud byla takto zaměstnána osoba zdravotně postižená. Max. 12 násobek v případě, kdy byla zaměstnána osoba s těžkým zdravotním postižením. Nárok na vyšší příspěvek má zaměstnavatel, pokud vytvořil více než 10 CHPM. V takovém případě, pokud zaměstnal OZP, mu náleží 10 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1 až 3 čtvrtletí předchozího kalendářního roku na každé takto vytvořené místo. Nebo 14 násobek, pokud pracovní místa obsadil osobami s těžkým zdravotním postižením.

Chráněná pracovní dílna (§75, zákona o zaměstnanosti)

Chráněná pracovní dílna (dále jen CHPD) je takové pracoviště, kde zaměstnáno nejméně 60 % zaměstnanců, kteří jsou OZP. Toto pracoviště musí být udrženo po dobu nejméně dvou let. Na zřízení takového pracoviště náleží zaměstnavateli na základě dohody s ÚP příspěvek, který je poskytován ve výši maximálně 8 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1 až 3 čtvrtletí předchozího kalendářního roku na každé místo v dílně pokud je obsazeno osobou se ZP a 12 násobek v případě zaměstnání osoby s těžkým zdravotním postižením. Pokud je pracoviště tvořeno více jak 10 místy příspěvek se zvyšuje a to na 10 násobek v případě zaměstnání OZP a 14 násobek u osob s těžkým zdravotním postižením.

Zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se v rámci podpory zaměstnávání osob se ZP poskytuje příspěvek. Tento příspěvek je poskytován měsíčně ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením (nejvýše do 8.000,- Kč). Tento příspěvek však není součástí APZ jak je vymezena § 105 zákona o zaměstnanci.

Zákon o zaměstnanosti v souvislosti se zaměstnáváním osob zdravotně postižených stanovuje práva a povinnosti zaměstnavatelů.

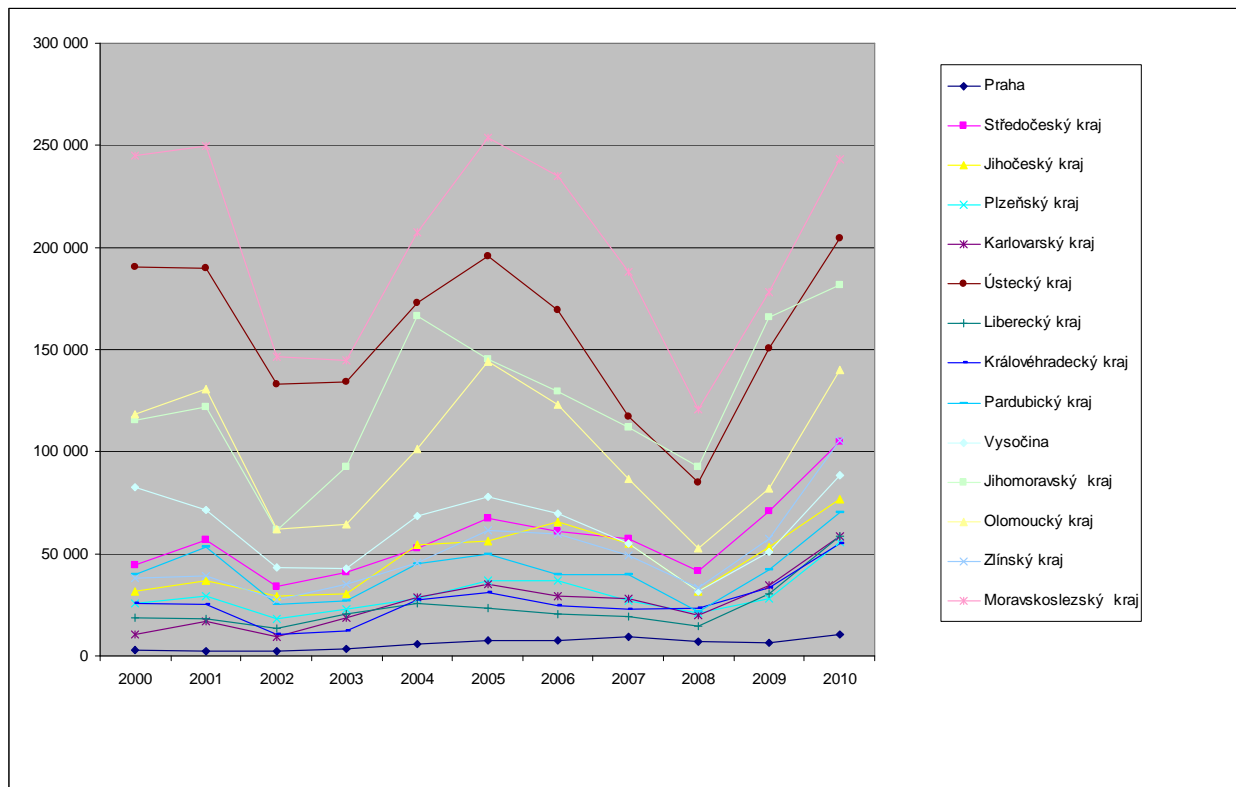
Zaměstnavatelé jsou oprávněni (§ 79) požadovat od krajských poboček Úřadu práce informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, součinnost při vyhrazování pracovních míst vhodných pro OZP, spolupráci při vytváření takových míst a spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst pro OZP.

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci jsou povinni (§ 81) zaměstnávat OZP a to ve výši 4 % z celkového počtu zaměstnanců. Tuto povinnost mohou plnit kromě zaměstnání povinné podílu OZP také odebráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců OZP, zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům...nebo odvodem do státního rozpočtu. Nebo vzájemnou kombinací uvedených způsobů. Zaměstnavatelé, kteří jsou organizačními složkami státu nebo jsou zřízeni státem však mohou kombinovat pouze první dva způsoby. Tedy nemohou povinný podíl plnit odvodem do státního rozpočtu. (Výše odvodu činí 2,5 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1 až 3 čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

V roce 2010 bylo v rámci APZ podpořeno 1081 pracovních míst pro osoby zdravotně postižené. Na tvorbu těchto míst bylo vynaloženo celkem 320 mil. Kč, tj. 5,7 % z celkových výdajů na APZ. (MPSV, online). Velmi zajímavá je situace co se týče čerpání prostředků na

APZ dle krajů. I v případě této skupiny nástrojů vévodí opět Moravskoslezský, Ústecký a Jihomoravský, jak je vidno z grafu níže.

Graf 9 Výdaje ÚP na podporu osob se zdravotním postižením (v tis. Kč)



Pramen: Zpracováno autorkou dle MPSV (online) dostupné na

http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/vydaje_up_na_nastroje_a_opatreni_apz_do_r.2010_-_cleneni_podle_kraju.xls

8.2.5 Příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Podstatně méně využívané nástroje APZ jsou příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Příspěvek na zapracování (§ 116, zákona o zaměstnanosti)

Příspěvek na zapracování se poskytuje na základě dohody s ÚP takovému zaměstnavateli, který přijímá do zaměstnání uchazeče, kterému krajská pobočka ÚP je povinna dle § 33 věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Takový příspěvek se může poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců a může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

V roce 2010 bylo v rámci příspěvku na zapracování vynaloženo 268 000 Kč. (MPSV, online)

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (§ 117, zákona o zaměstnanosti)

V případě, kdy zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z toho důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, lze na základě dohody s ÚP poskytnout příspěvek na částečnou úhradu mzdy. Takový příspěvek lze poskytovat po dobu max. 6 měsíců a na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

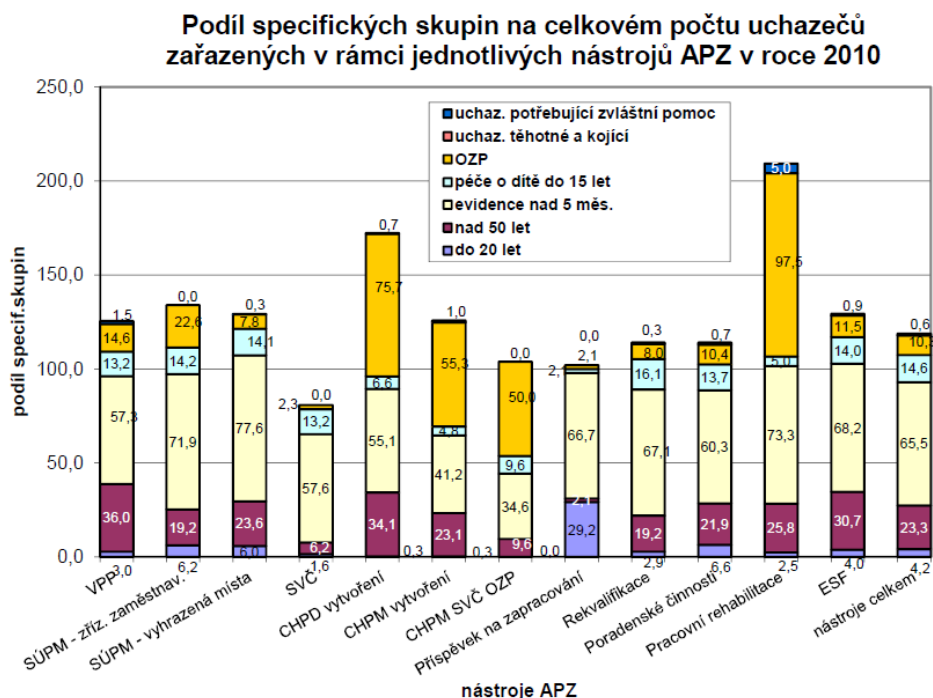
V roce 2010 bylo v rámci tohoto nástroje vynaloženo celkem 60 000,- Kč.

8.3 Struktura účastníků nástrojů APZ

Graf v příloze 2 zobrazuje vývoj počtu osob podpořených v rámci nástrojů APZ v letech 2009 – 2010. Zcela jednoznačně vévodí účastníci rekvalifikací. Pomineme-li nástroje, které byly hrazeny z OP LZZ, druhé místo co do počtu účastníků obsadili v roce 2010 společensky účelná pracovní místa, za nimi příspěvky na provoz chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen a konečně veřejně prospěšné práce.

Do nástrojů APZ jsou přednostně zařazováni uchazeči o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče. Jedná se především o uchazeče, kteří jsou v evidenci déle než 5 měsíců, dále uchazeči nad 50 let, uchazeči, kteří pečují o dítě do 15 let a osoby zdravotně postižené. Následující graf zobrazuje strukturu účastníků dle jednotlivých nástrojů APZ.

Graf 10 Podíl specifických skupin na celkovém počtu uchazečů zařazených v rámci jednotlivých nástrojů APZ v roce 2010



Poznámka: Uchazeči o zaměstnání mohou spadat současně do více skupin, proto součet podílů u jednotlivých nástrojů APZ může být vyšší než 100%. Podíly uchazeček těhotných a kojících jsou zanedbatelné, proto nejsou v grafu zahrnuty.

Pramen: MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010, MPSV, 2011, [online],[cit-27-10-2011], dostupné na http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2010/Anal2010.pdf

8.4 Investiční pobídky.

V rámci prezentace aktivní politiky zaměstnanosti nelze opomenout investiční pobídky (dále jen IP). Tento nástroj je samostatnou kategorií, upravenou samostatným zákonem č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Investiční pobídky jsou (§ 111, zákona o zaměstnanosti) nástrojem APZ, prostřednictvím něhož je hmotně podporována:

- Tvorba nových pracovních míst
- Rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců (může být zajišťováno i zaměstnavatelem).

Podpora na tvorbu nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytváří nová pracovní místa v oblasti, kde je průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí nejméně o 50 % vyšší než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR. Stejná podmínka platí i v případě částečné úhrady nákladů na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců.

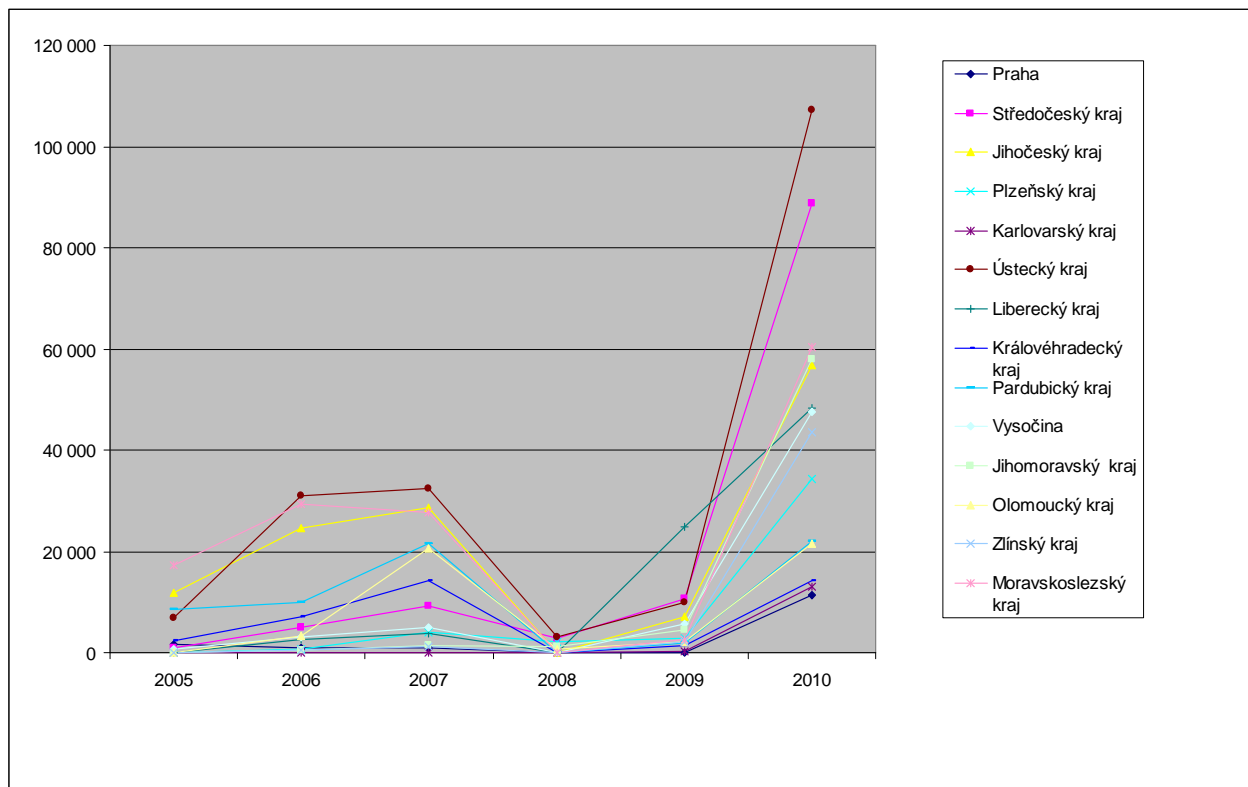
V roce 2010 bylo podpořeno celkem 36 investorů částkou 509 mil Kč. (MPSV, online)

8.5 Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti

Než přistoupíme k představování struktury výdajů na APZ, je nutné doplnit výše prezentované nástroje ještě o tzv. cílené programy. Cílené programy (§ 120) řeší problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru a rozumí se jimi soubor opatření ke zvýšení možnosti fyzických osob uplatnit se na trhu práce. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda ČR a programy obecního, okresního a krajského charakteru MPSV. Graf níže zobrazuje čerpání prostředků na cílené programy v letech 2006 – 2010.

Všimněme si odlišného zastoupení krajů co se týče velikosti prostředků čerpaných v rámci cílených programů. V první trojce se umístil kromě Ústeckého a Moravskoslezského kraje kraj Středočeský.

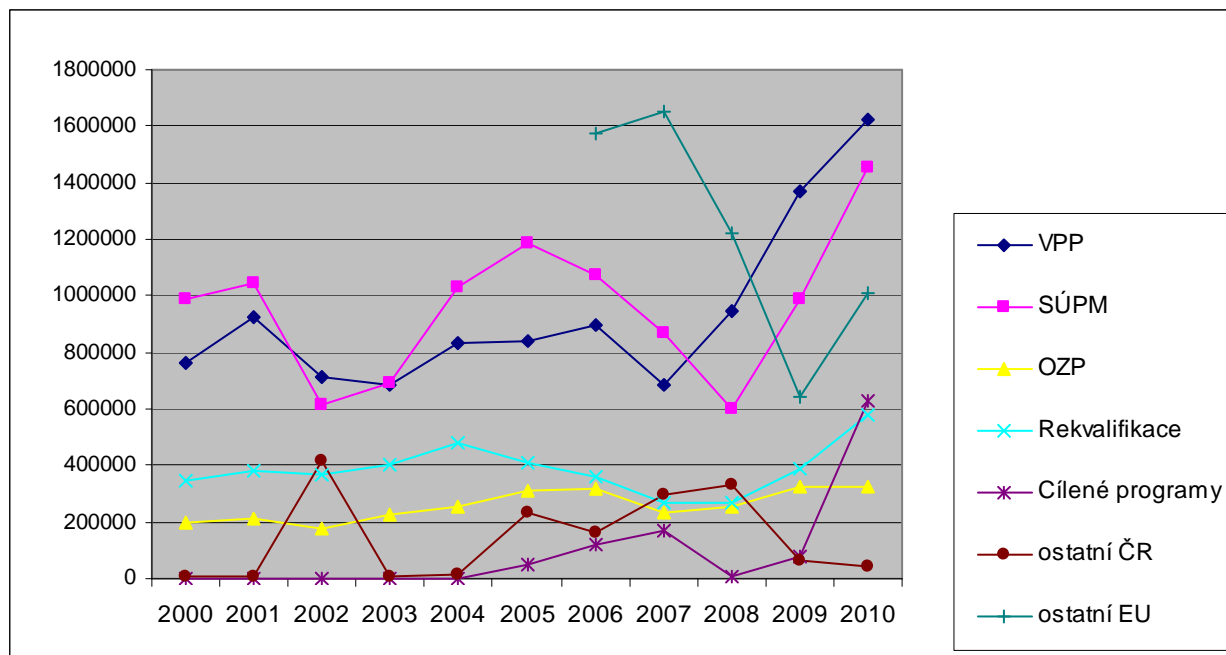
Graf 11 Cílené programy dle krajů (v tis. Kč)



Pramen: Zpracováno autorkou dle MPSV (online) dostupné na http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/vydaje_up_na_nastroje_a_opatreni_apz_do_r_2010_-_cleni_podle_kraju.xls

Závěrečný graf této kapitoly již prezentuje vyšší výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti v dlouhodobém horizontu (od roku 2000 až do roku 2010) podle vybraných nástrojů APZ. Vidíme, že nejvíce využívanými co do objemu prostředků na ně vynaložené jsou veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, rekvalifikace, cílené programy a programy spolufinancované ESF.

Graf 12 Struktura výdajů ÚP za ČR celkem podle jednotlivých programů aktivní politiky zaměstnanosti (v tis. Kč)



Pramen: Zpracováno autorkou dle MPSV (online) dostupné na

http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/vydaje_up_na_nastroje_a_opatreni_apz_do_r_2010_-_cleneni_podle_kraju.xls

8.6 Cílenost a účinnost aktivní politiky zaměstnanosti

Mezi faktory, které ovlivňují cíle aktivní politiky zaměstnanosti patří (Sirovátka, Rákoczyová, 2002)⁶³:

Dostatečný rozsah aktivních opatření,

vhodná struktura aktivních opatření,

vhodná cílenost aktivních opatření,

dostatečná kvalita aktivních opatření.

Efekty aktivní politiky zaměstnanosti pat dělíme na přímé a nepřímé účinky. Z přímých účinků můžeme zmínit přímé dopady na zaměstnanost, tedy získání zaměstnání v návaznosti na účast na některém z programů. Z nepřímých (hůře měřitelných) dopadů uvedeme minimálně vyšší zaměstnatelnost, která spočívá např. ve vyšší úrovni lidského kapitálu pakliže se uchazeč zúčastnil rekvalifikačního kursu, zvýšení aktivity při hledání zaměstnání vlivem motivačních kurzů, apod.

⁶³ Sirovátka, T., Rákoczyová, M. Rozsah a cílenost programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR, zájem o programy a motivace účastníků. Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce. Průběžná zpráva z 1. etapy pilotního výzkumného projektu. VÚPSV, Praha, 2002, [online], [cit-01-11-11], dostupné na <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/Aktiv.pdf>

Účinky nástrojů však snižuje řada negativních faktorů. Jedná se například o tzv. creaming efekt neboli lízání smetany, který spočívá v preferenci „schopnějších“ uchazečů při zařazování do programů APZ s cílem dosažení větších přímých dopadů na zaměstnanost. Další z negativních faktorů je tzv. locking efekt neboli efekt uzavření, kdy účastník rekvalifikace po dobu účasti na vzdělávacím programu je neaktivní v hledání vhodného zaměstnání. Dále můžeme zmínit efekt mrtvé váhy nebo substituce. V případě efektu mrtvé váhy se jedná o situaci, kdy by podpořené pracovní místo vzniklo i bez dotace. Efekt substituce zase představuje nahrazení stávajícího zaměstnance uchazečem o zaměstnání, jehož zaměstnání bylo podpořeno finanční dotací. Blíže k jednotlivým efektům například zmiňovaný dokument Sirovátka, Rákoczyová, 2002. O hodnocení APZ bude pojednáno v samostatné kapitole.

Shrnutí kapitoly

Kapitola seznamuje čtenáře se částí aktivní politiky zaměstnanosti, s popisem jednotlivých nástrojů, které jsou definovány v zákoně o zaměstnanosti. Mezi ně patří veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, rekvalifikace, investiční pobídky, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Samostatnou kapitolou aktivní politiky zaměstnanosti jsou nástroje, jejichž cílem je podpora osob zdravotně postižených. Mezi tyto nástroje patří pracovní rehabilitace, chráněná pracovní místa, chráněné pracovní dílny. Součástí kapitoly je množství grafů, které ilustrují situaci ve využívání jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v krajích ČR podle objemu prostředků na ně vynaložených. V závěrečné části je poskytnut krátký exkurz do problematiky hodnocení APZ, účinků, které spočívají v přímých a nepřímých dopadech na zaměstnanost. Dále jsou poskytnuty stručné informace ohledně faktorů, které účinky APZ snižují. Mezi tyto řadíme: creaming efekt, substituci, efekt mrtvé váhy a efekt uzavření. Problematice hodnocení APZ bude ještě věnována samostatná kapitola.

Otázky a úkoly:

Vyjmenujte nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Zhodnoťte výhody a nevýhody u vybraného nástroje z hlediska dopadu na zaměstnanost.

Jaké znáte faktory (efekty), které snižují pozitivní dopady aktivní politiky zaměstnanosti. Vyberte si jeden z nich a pokuste se navrhnout opatření, které by tento negativní efekt minimalizovalo.

Seřadte nástroje aktivní politiky zaměstnanosti z hlediska výdajů.

V čem spočívají základní odlišnosti v realizaci regionální aktivní politiky zaměstnanosti?

Vyjádrete se k výdajům na APZ dle jednotlivých krajů.

Použitá literatura:

MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010, MPSV, 2011, [online],[cit-27-10-2011], dostupné na http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2010/Anal2010.pdf

Pracovněprávní předpisy (pracovní doba a dovolená, zakázaná pracoviště, odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, pojištění zaměstnavatele), Zaměstnanost, odbory, inspekce práce (hmotná podpora, rekvalifikace, kolektivní vyjednávání, zprostředkovatelé, ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Nový zákon o Úřadu práce ČR. Úplné znění podle stavu k 4.4.2011, Sagit, 2011. ISBN 978-80-7208-856-0.

Sirovátka, T., Rákoczyová, M. Rozsah a cílenost programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR, zájem o programy a motivace účastníků. Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce. Průběžná zpráva z 1. etapy pilotního výzkumného projektu. VÚPSV, Praha, 2002, [online], [cit-01-11-11], dostupné na <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/Aktiv.pdf>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 73/2011 Sb., o úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.

Příloha 1: Čerpání na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v krajích v roce 2010**Čerpání na nástroje APZ v jednotlivých krajích v roce 2010**

v tis. Kč	Celkem	z toho												
		VPP	SÚPM	Chráněné dílny a prac.místa 1)	Rekvalifikace	Pracovní rehabilitace	Příspěvek na zaprac.	Příspěvek na nový podnik. program	Programy tvorby nových PM	VPP - ESF OP LZZ	SÚPM - ESF OP LZZ	Rekvalifikace OPLZZ NIP	Cílené programy OP LZZ (RIP)	ostatní ESF-OP LZZ (vč. SIP)
Praha	51 329	0	6 612	10 711	1 274	43	0	0	0	5 642	3 997	11 655	11 321	68
Středočeský	512 891	48 547	41 771	15 091	7 259	453	0	0	0	109 676	62 961	26 745	88 754	110 812
Jihočeský	372 703	25 750	33 002	23 199	5 680	333	0	60	0	93 903	43 745	20 060	56 719	69 782
Plzeňský	231 958	19 236	22 752	18 114	3 529	914	0	0	0	39 899	33 182	18 215	34 248	40 971
Karlovarský	190 047	17 557	23 784	13 626	175	0	0	0	0	41 137	34 837	14 235	13 095	31 514
Ústecký	828 848	59 284	71 518	67 076	6 807	7	0	0	19 450	204 865	132 783	71 493	107 161	86 960
Liberecký	342 490	28 940	28 850	12 973	5 282	10	0	0	0	63 510	29 702	19 971	48 402	98 825
Královéhradecký	233 979	21 337	27 265	11 618	5 665	398	0	0	0	54 078	28 085	24 502	14 195	45 569
Pardubický	294 118	24 558	24 088	34 557	3 221	67	0	0	0	55 783	46 431	24 497	22 069	58 200
Vysočina	315 375	29 643	42 147	7 712	10 795	101	0	0	0	50 813	46 462	22 400	47 690	56 942
Jihomoravský	694 505	27 301	87 469	35 249	5 915	0	12	0	5 600	174 792	94 030	60 364	57 934	145 509
Olomoucký	416 476	38 341	73 608	6 962	14 146	0	217	0	2 600	87 617	66 448	41 426	21 544	63 334
Zlínský	397 443	29 320	49 903	18 963	5 877	21	0	0	0	75 447	55 357	37 030	43 520	81 316
Moravskoslezský	782 389	31 883	89 465	44 216	21 049	1 248	40	0	0	164 973	153 899	92 993	60 268	119 014
Celkem ÚP ČR	5 664 551	401 697	622 235	320 067	96 676	3 594	268	60	27 650	1 222 135	831 919	485 586	626 919	1 008 815

1) včetně finančních prostředků na částečnou úhradu nákladů na provoz CHPM a CHPD

Poznámka: Rozdíl mezi čerpáním celkem a podle jednotlivých nástrojů představuje APZ jinde nespecifikovaná - nákup služeb a další nástroje

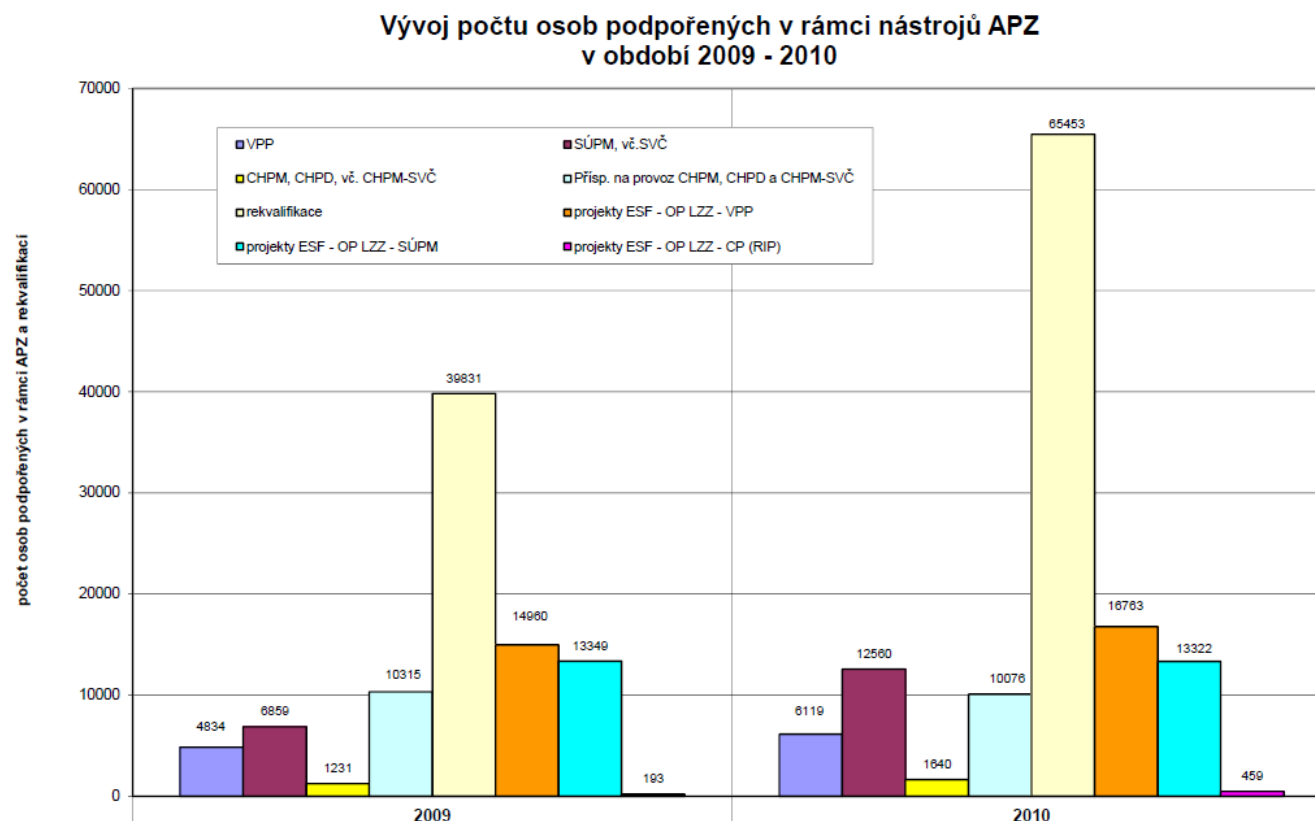
Zdroj: MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010, MPSV, 2011, [online],[cit-27-10-2011], dostupné na http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2010/18.pdf

Čerpání na nástroje APZ v jednotlivých krajích v roce 2010

v % podle krajů	Celkem	z toho												
		VPP	SÚPM	Chráněné dílny a prac.místa	Rekvalifikace	Pracovní rehabilitace	Příspěvek na zaprac.	Příspěvek na nový podnik.	Programy tvorby nových PM	VPP - ESF OP LZZ	SÚPM - ESF OP LZZ	Rekvalifikace OPLZZ NIP	Cílené programy OP LZZ (RIP)	ostatní ESF-OP LZZ (vč. SIP)
Praha	0,9	0,0	1,1	3,3	1,3	1,2	0,0	0,0	0,0	0,5	0,5	2,4	1,8	0,0
Středočeský	9,1	12,1	6,7	4,7	7,5	12,6	0,0	0,0	0,0	9,0	7,6	5,5	14,2	11,0
Jihočeský	6,6	6,4	5,3	7,2	5,9	9,3	0,0	100,0	0,0	7,7	5,3	4,1	9,0	6,9
Plzeňský	4,1	4,8	3,7	5,7	3,7	25,4	0,0	0,0	0,0	3,3	4,0	3,8	5,5	4,1
Karlovarský	3,4	4,4	3,8	4,3	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	3,4	4,2	2,9	2,1	3,1
Ústecký	14,6	14,8	11,5	21,0	7,0	0,2	0,0	0,0	70,3	16,8	16,0	14,7	17,1	8,6
Liberecký	6,0	7,2	4,6	4,1	5,5	0,3	0,0	0,0	0,0	5,2	3,6	4,1	7,7	9,8
Královéhradecký	4,1	5,3	4,4	3,6	5,9	11,1	0,0	0,0	0,0	4,4	3,4	5,0	2,3	4,5
Pardubický	5,2	6,1	3,9	10,8	3,3	1,9	0,0	0,0	0,0	4,6	5,6	5,0	3,5	5,8
Vysočina	5,6	7,4	6,8	2,4	11,2	2,8	0,0	0,0	0,0	4,2	5,6	4,6	7,6	5,6
Jihomoravský	12,3	6,8	14,1	11,0	6,1	0,0	4,5	0,0	20,3	14,3	11,3	12,4	9,2	14,4
Olomoucký	7,4	9,5	11,8	2,2	14,6	0,0	80,8	0,0	9,4	7,2	8,0	8,5	3,4	6,3
Zlínský	7,0	7,3	8,0	5,9	6,1	0,6	0,0	0,0	0,0	6,2	6,7	7,6	6,9	8,1
Moravskoslezský	13,8	7,9	14,4	13,8	21,8	34,7	14,8	0,0	0,0	13,5	18,5	19,2	9,6	11,8
Celkem UP ČR	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Zdroj: MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010, MPSV, 2011, [online],[cit-27-10-2011], dostupné na http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2010/18.pdf

Příloha 2 Vývoj počtu osob podpořených v rámci nástrojů APZ



Pramen: MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010, MPSV, 2011, [online],[cit-27-10-2011], dostupné na http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2010/Anal2010.pdf

9) Migrace na pracovním trhu

Marta Osičková⁶⁴, Markéta Páleníková

Cíl kapitoly

Cílem kapitoly je uvést čtenáře do problematiky pracovní migrace, seznámit s typy migrace, s ekonomickými i jinými důvody. Dále seznámit se základní legislativní úpravou pracujících cizinců v ČR, současnou migrační politikou a jejími směry.

Časová zátěž: 5h (samostudium a příprava otázek a úkolů)

9.1 Úvod k pracovní migraci

S globalizací se stále do popředí dostává otázka migrace a potažmo také pracovní migrace (emigrace). Tyto pohyby pracovních sil pomáhají zejména cílovým zemím řešit otázku potřebné pracovní síly. Na jedné straně cílová země těží (opomeňme teď negativní dopady pracovní migrace) z přílivu nových pracovníků, na straně druhé výchozí strana ztrácí zejména, pokud je nucena čelit takzvanému „odlivu mozků“ (tedy vysoce kvalifikovaným pracovníkům). V této rovině ztrácí jednak lidský potenciál a také odvody z příjmů emigrujících pracovníků. Jednotlivé země jsou si vědomy vysokého potenciálu kvalifikovaných migrujících pracovníků a přizpůsobují tomu i svou migrační politiku, aby dokázaly oslovit právě tuto skupinu.

Významnými změnami v pohybu pracovních sil se pro ČR stalo také členství v EU a výhody volného pohybu osob v rámci členských zemí, které bez omezení využívá ČR od roku 2011.⁶⁵

Důvody, proč lidé migrují za prací, jsou především ekonomické, tedy snaha o získání lepších životních podmínek. Kdy migrující osoby posuzují například rozdíly ve mzdách, v kvalitě a množství pracovních příležitostí.

V případě pracovní migrace rozlišujeme dvě oblasti: volný pohyb obyvatelstva mezi členskými státy EU a pohyb obyvatel a pracovní síly z tzv. „třetích zemí“ (podrobněji viz níže).

Mezi základní druhy migrace patří:

- Migrace nabídková – jedná se o angažovanost cílového státu, který je motivován snahou získat vysoce kvalifikované odborníky. Viz problém „odlivu mozků“.

⁶⁴ Původní text, z kterého je čerpáno vznikl jako výstupu projektu „Podpora stáží na ESF“.

⁶⁵ Do té doby mohly členské země uplatňovat přechodné období, aby ochránili od masivních přílivů svoje pracovní trhy. Většina zemí EU však tuto možnost plně nevyužila.

- Migrace poptávková, která vychází z iniciativy migrující osoby
- Migrace pobytová, která je spojena s pobytem na území, kde je práce vykonávána a často se nejedná pouze o pobyt pracujícího migranta, nýbrž celých rodin
- Migrace dojížděková, často označovaná jako pendlerství. V tomto případě osoba za prací pouze dojíždí, buď denně, pokud se jedná o příhraniční oblasti. Nebo se osoba zdržuje na území výkonu práce např. po dobu pracovního týdnu. V tomto případě nejsou ztráty výchozí země tak významné.

V souvislosti s migračními tendencemi je nutné rozlišovat migrační potenciál, jedná se o postoj obyvatelstva k migraci za prací do zahraničí. Nejedná se pouze jen o úmysl, nýbrž postoj je spjat často již s konkrétními aktivitami.

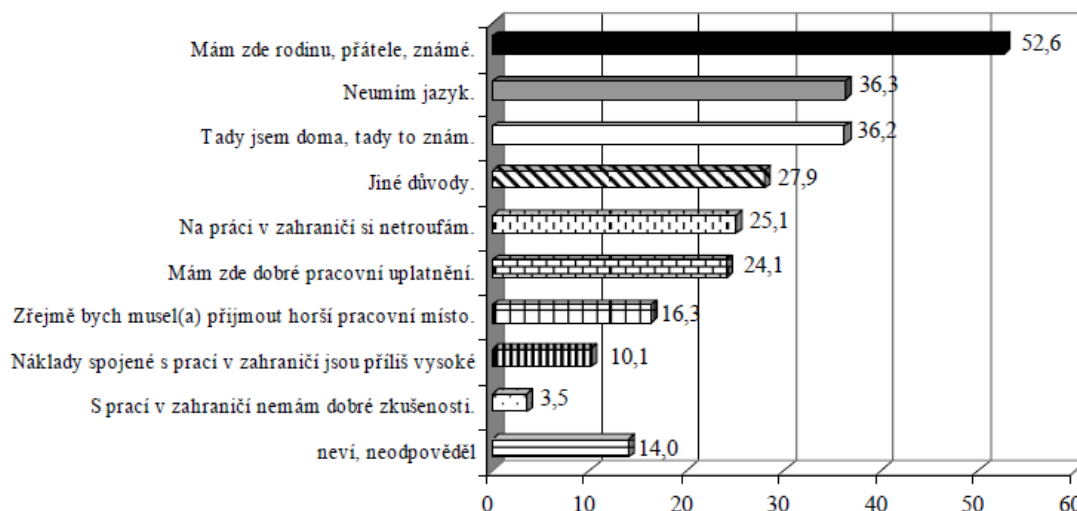
Co se týče migračního potenciálu ČR do EU, výsledky terénního šetření ukazují, že (Vavrečková, 2006, 4)⁶⁶:

- *„Obyvatelstvo ČR se nadále vyznačuje silnou vazbou k domovu a preferencí života a práce v Česku;*
- *přetrvává výrazný rozdíl mezi deklarovaným (nezávazným) zájmem o práci v zahraničí a reálným usilováním o získání práce v zahraničí;*
- *mezi potenciálními migranty bude nadále výrazně převládat migrace dočasná (přechodná) před migrací trvalou;*
- *teritoriálně bude zahraniční pracovní migrace vykazovat poměrně široký rozptyl v zájmech o cílové země – s výraznou převahou Německa a zvýšenou orientací na Velkou Británii a Irsko;*
- *potenciál zahraniční pracovní migrace bude i nadále výrazně koncentrován v mladších ročnících populace.“*

Mezi hlavní bariéry pracovní migrace patří především rodinné vazby, neznalost jazyka, vazba na „domácí“ prostředí, neochota přijmout méně kvalifikovanou práci, apod. Bariéry migrace včetně jejich důležitosti zobrazuje následující graf.

Graf 13 Bariéry migrace

⁶⁶ Vavrečková, J., Janata, Z.: Migrační potenciál po vstupu ČR do EU, VÚPSV, 2006. [online], [cit-12-10-2011], dostupné na



Pramen: Vavrečková, 2006

9.2 Postavení zahraničních občanů z hlediska jejich zaměstnanosti v České republice

Zahraníční občané, kteří nemají státní občanství České republiky, mají z hlediska možnosti zaměstnání v České republice různé postavení, různá práva a povinnosti. Zákon o zaměstnanosti rozlišuje tři skupiny pracovníků ze zahraničí, jejichž možnosti se při vstupu na trh práce odvíjejí od různých předpokladů.

1) Zaměstnávání občanů Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska

Od 1. 5. 2004 občané EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci již nejsou z hlediska zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, považováni za cizince a v souladu s tímto zákonem mají stejné právní postavení jako občané České republiky, to znamená, že mají v ČR volný přístup na trh práce. Ke státům EHP vedle států EU patří Norsko, Lichtenštejnsko a Island. (Dále zkráceně občané EU.)

Na občany členských států Evropské unie se v rámci EU vztahuje právo volného pohybu osob, a proto tito občané nepotřebují na území ČR žádné povolení k pobytu ani žádné vízum. Pokud občan Evropské unie hodlá pobývat na území ČR déle než třicet dnů, je jeho povinností do třiceti dnů od vstupu na území státu nahlásit místo svého pobytu u cizinecké policie. Tato povinnost se vztahuje i na jeho rodinného příslušníka za stejných podmínek.

Občané EU nepotřebují pracovní povolení, pouze jejich zaměstnavatel má vůči místně příslušnému úřadu práce oznamovací povinnost podle zákona o zaměstnanosti, tzn. musí vyplnit a odevzdat na úřad práce informační kartu o nástupu cizince nejpozději v den jeho

nástupu do zaměstnání. Při ukončení zaměstnání je zaměstnavatel povinen oznámit příslušné pobočce úřadu práce tuto skutečnost nejpozději do deseti kalendářních dnů po skončení zaměstnání.

Specifickou skupinou této kategorie cizinců jsou takzvaní pendleři, občané států Evropské unie, které sousedí s ČR. Tito cizinci za prací dojíždějí a minimálně jedenkrát týdně se vrací do rodné země. Vyšší počty pendlerů se nacházejí na trhu práce v příhraničních oblastech republiky.

2) Zaměstnávání cizinců, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání ani zelenou nebo modrou kartu

Podobné postavení jako občané EU mají v oblasti zaměstnanosti také občané zemí mimo EU (občané třetích zemí), kteří spadají do specifické kategorie cizinců, vymezené zákonem o zaměstnanosti v § 98. V případě jejich zaměstnání má zaměstnavatel stejnou informační povinnost vůči příslušné pobočce úřadu práce, jako v případě občanů EU, včetně uvedených lhůt ohlašovací povinnosti. Do této kategorie občanů náleží např.:

- cizinci s povoleným trvalým pobytem a povoleným dlouhodobým pobytem za účelem ochrany na území ČR,
- s uděleným azylem,
- cizinec, který vykonává v ČR soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako pedagogický pracovník nebo akademický pracovník vysoké školy,
- cizinec, který je členem záchranné jednotky a poskytuje pomoc na základě mezistátní dohody o vzájemné pomoci při odstraňování následků havárií a živelních pohrom,
- další specifické skupiny občanů.

3) Zaměstnávání cizinců ze zemí mimo Evropskou unii, Evropský hospodářský prostor a Švýcarska

Cizincem se z hlediska zákona o zaměstnanosti rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, občanem EU/EHP a Švýcarska, ani jeho rodinným příslušníkem. Cizincem je i osoba bez státní příslušnosti. (Dále zkráceně „občané třetích zemí“.)

Pouze cizinci s trvalým pobytem na území ČR mají z hlediska zaměstnávání stejné právní postavení jako občané ČR s výjimkou povolání, kde se podle platných právních předpisů vyžaduje státní občanství (např. v případě služebního poměru u Policie ČR).

Pobyt občanů třetích zemí obecně podléhá vízové povinnosti. Občané, kteří přijeli na území ČR za účelem výdělečné činnosti, mají povinnost požádat o povolení k zaměstnání místně

příslušný úřad práce a poté požádat o udělení víza. Dle zákona o zaměstnanosti ...*cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván jen tehdy, má-li platné povolení k zaměstnání, a platné povolení k pobytu na území České republiky nebo je-li držitelem zelené nebo modré karty, pokud tento zákon nestanoví jinak.*

Základní podmínkou pro vydání povolení k zaměstnání je situace na trhu práce, dále existence volného místa, nahlášeného v databázi úřadu práce, které nelze obsadit z různých důvodů domácími pracovníky. Povolení k zaměstnání je vydáváno v rámci správního řízení, je proto proti němu možné podat odvolání. Správní řízení je zahájeno z podnětu cizince podáním žádosti o povolení k zaměstnání.

Cizinci ze třetích zemí mají možnost využít databázi volných pracovních míst, kterou mohou najít na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí. Hledání na této stránce je nastaveno tak, aby se cizincům zobrazila volná místa pro ně vhodná, tedy taková, na která má zaměstnavatel možnost získat povolení k zaměstnání cizince a na která je ochoten cizince přijmout.

9.3 Migrační politika ČR

Výkon státní správy v oblasti migrace zabezpečuje Ministerstvo vnitra, které je také gestorem problematiky mezinárodní migrace a azylu.

Pro vstup jednotlivých kategorií cizinců na trh práce v ČR stanovuje kritéria Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (dále jen MPSV) na základě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. S ohledem na situaci na trhu práce MPSV stanovuje podmínky pro povolování zaměstnání cizinců v souladu s uzavřenými mezivládními dohodami a v souladu s předpisy Evropské unie. Povolení k zaměstnání následně vydávají příslušné krajské pobočky Úřadu práce České republiky, které se při svém rozhodování řídí situací na konkrétním regionálním trhu práce.

Na podporu zaměstnávání cizinců v ČR byl realizován projekt zelených a modrých karet.

Projekt zelených karet

Projekt zelených karet je určen cizincům z vybraných třetích zemí. Jedná se celkem o dvanáct zemí, například Kanadu, Japonsko, Chorvatsko, Ukrajina, apod.). *Zelená karta je povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území České republiky ve zvláštních případech. Cizinec, který má zelenou kartu vydanou na konkrétní pracovní místo, je oprávněn pobývat na území České republiky a pracovat na pracovním místě, na které byla zelená karta vydána. Zelené karty jsou vydávány na dva až tři roky a jejich platnost lze prodlužovat dle okolností až o další tři roky.*

Zelená karta se vydává:

typ A: pro kvalifikované pracovníky s vysokoškolským vzděláním a klíčový personál,

typ B: pro pracovníky na pracovních pozicích minimálně s požadavkem vyučen,

typ C: pro ostatní pracovníky.

Zelené karty jsou vydávány s cílem usnadnit přístup na trh práce v ČR cizincům, kteří mají kvalifikaci, po které je v této zemi poptávka. Mohou být vydány pouze na místa, vedená v centrální evidenci volných pracovních míst, obsaditelných držiteli zelené karty. Tuto evidenci vede MPSV, obsahuje volná místa, která Ministerstvo průmyslu a obchodu označilo jako místa pro klíčový personál nebo místa, hlášená v databázích úřadů práce, která se do třiceti kalendářních dnů po nahlášení nepodařilo obsadit. Podmínkou pro zveřejnění v této databázi je souhlas zaměstnavatele.

Cizinci z těchto vybraných třetích zemí mohou hledat volná pracovní místa ve zmiňované databázi a poté požádat prostřednictvím zastupitelského úřadu ČR o vydání zelené karty. Podrobněji viz <http://www.mvcr.cz/clanek/zelene-karty.aspx>.

Institut modré karty

Dne 18. 8. 2010 schválila vláda ČR návrh rozsáhlé novely zákona o pobytu cizinců a některých dalších souvisejících zákonů, která vstoupila v platnost v lednu roku 2011.

Česká republika tak zavedla speciální druh povolení k dlouhodobému pobytu, tzv. modrou kartu, která bude vydávána cizincům ze třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci, tedy vysokoškolské nebo vyšší odborné vzdělání, pokud studium trvalo alespoň 3 roky. Volné místo, vhodné pro držitele modrých karet bude zveřejněno po souhlasu zaměstnavatele v registru, vedeném MPSV. Žádost o modrou kartu bude třeba podat na zastupitelském úřadu ČR v zahraničí.

Cizinci, kteří v ČR již pobývají v rámci dlouhodobého víza či dlouhodobého pobytu budou o kartu žádat v ČR. O modrou kartu bude moci požádat i cizinec, který již na základě modré karty pobýval v jiném členském státě Evropské unie a příslušnou žádost podá do jednoho měsíce od vstupu na naše území.

Podmínkou podání žádosti je předložení pracovní smlouvy na dobu nejméně jednoho roku na zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu, která dále obsahuje výši sjednané hrubé měsíční nebo roční mzdy alespoň ve výši 1,5násobku průměrné hrubé měsíční nebo roční mzdy vyhlášené sdělením MPSV. Celému procesu tak předchází výběr zaměstnavatele, který přímo

s cizincem již uzavírá pracovní smlouvu. Modrá karta se bude vydávat na dobu o tři měsíce delší než je doba, na niž byla uzavřena pracovní smlouva, nejdéle na dobu dvou let.

Změnou proti běžně vydávanému povolení k zaměstnání je řešení situace, kdy zaměstnání skončí před uplynutím doby platnosti modré karty a uskuteční se nástup k jinému zaměstnavateli. V tomto případě během prvních dvou let výkonu práce je pouze nutné vyžádat si předchozí souhlas Ministerstva vnitra ČR se změnou zaměstnavatele. Po odpracování dvou let bude stačit pouze Ministerstvo vnitra informovat do tří pracovních dnů.

V případě povolení k zaměstnání musí cizinec po skončení zaměstnání opustit ČR, a pokud si zde najde nové zaměstnání, musí celý proces vyřizování pracovního povolení podstoupit znovu.

Platnost modré karty je možné zrušit v případech, které vyjmenovává § 46f zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů, např. pokud držitel o zrušení požádá nebo neplní účel, pro který byla modrá karta vydána, držitel neoznámí ministerstvu do tří pracovních dnů skončení pracovního poměru nebo nemá na území zajištěno ubytování. Ministerstvo vnitra zruší platnost rozhodnutím a stanoví cizinci lhůtu k vycestování z území českého státu. (Podrobněji viz například <http://www.czechinvest.org/data/files/visa-cj-2419-cz.pdf>)

9.4 Postup a povinnosti zaměstnavatele cizích státních příslušníků

V případě pracovníků ze zemí EU a pracovníků ze třetích zemí, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání ani zelenou či modrou kartu, má zaměstnavatel pouze již dříve zmiňovanou informační povinnost vůči místně příslušné pobočce úřadu práce. Zaměstnavatel je povinen nabídnout všem zahraničním zaměstnancům pracovní a mzdové podmínky obvyklé u občana ČR na obdobné pozici.

Pokud chce firma zaměstnat pracovníka ze třetích zemí, který povolení k zaměstnání potřebuje, jsou povinnosti zaměstnavatele odlišné.

Zákon o zaměstnanosti podle § 86, který vstoupil v platnost 1. 1. 2011 novelou zákona, vyžaduje, aby zaměstnavatel, jehož záměrem je zaměstnávat cizince na pracovních místech, která nelze obsadit jinak, tento záměr předem oznámil příslušné pobočce úřadu práce a projednal s ním počet cizinců, druh jimi vykonávané práce a předpokládanou dobu výkonu práce.

Teprve poté může zaměstnat cizince, pokud cizinec má:

- Platné povolení k zaměstnání od krajské pobočky úřadu práce, místně příslušné podle místa výkonu práce,
- platné vízum k pobytu za účelem zaměstnání, popř. povolení ke krátkodobému nebo dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání,
- písemně uzavřenou pracovní smlouvu (i dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti), která koresponduje s povolením k zaměstnání

a to pokud zaměstnavatel cizince přihlásil k platbě dávek sociálního a zdravotního pojištění.

Předchozí oznámení a projednání záměru zaměstnávat cizince se nevyžaduje v případě zaměstnavatele, který hodlá zaměstnávat cizince,

a) kterému je vydáváno povolení k zaměstnání bez ohledu na situaci na trhu práce (§ 97),

b) u kterého se povolení k zaměstnání nevyžaduje (§ 98),

c) který žádá o prodloužení povolení k zaměstnání podle § 94, nebo

d) který bude zaměstnán jako držitel zelené karty nebo modré karty.

Zaměstnavatel dále může zaměstnat cizince bez povolení k zaměstnání, pokud je cizinec držitelem zelené karty nebo modré karty, vydané na volné pracovní místo hlášené zaměstnavatelem a zveřejněné v registru volných míst pro držitele zelených nebo modrých karet. Oba registry volných pracovních míst vede MPSV a jsou přístupné na internetu.

Zaměstnavatel má povinnost nahlásit úřadu práce obsazení volného místa a dále má povinnost oznámit příslušné pobočce úřadu práce do deseti kalendářních dnů (v případě držitele zelené nebo modré karty do čtyřiceti pěti kalendářních dnů), že cizinec do zaměstnání nenastoupil, v obou případech do deseti kalendářních dnů, že cizinec:

- Ukončil zaměstnání před uplynutím sjednané doby,
- zaměstnání bylo ukončeno zaměstnavatelem výpovědí, dohodou nebo okamžitým zrušením před uplynutím sjednané doby – v tomto případě je povinen uvést i důvod ukončení.

Často zanedbávanou povinností ze strany zaměstnavatelů je nutnost vést evidenci občanů EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků a všech cizinců, kteří byli k zaměstnavateli vysláni k výkonu práce zahraničním zaměstnavatelem, nebo je zaměstnavatel sám zaměstnává. Povinnost vést tuto evidenci je zakotvena v § 102 zákona o zaměstnanosti. Zákon také stanoví přesné údaje, které musí evidence obsahovat. Jedná se

např. o identifikační údaje zaměstnance, adresu v zemi trvalého pobytu a v ČR, číslo cestovního dokladu, druh práce, dobu a místo výkonu práce, údaje o vzdělání, dobu, na niž bylo vydáno povolení k zaměstnání a povolení k pobytu a mimo další údaje také zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností.

Zprostředkování zaměstnání agenturami práce

Zákon o zaměstnanosti uvádí v § 58 až 66 podmínky zprostředkování zaměstnání agenturami práce. Od 1. ledna 2011 byly novelou zákona zpřísněny podmínky pro provádění zprostředkování zaměstnání agenturami práce. Agentura práce může zaměstnávat fyzické osoby za účelem výkonu jejich práce pro uživatele pouze za podmínky, že *mají sjednáno pojištění pro případ svého úpadku a pro případ úpadku uživatele, a to ve výši zajišťující výplatu mzdy do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku všech dočasně přidělených zaměstnanců.*

Povolení ke zprostředkování zaměstnání vydává MPSV na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby a pouze v případě souhlasného závazného stanoviska Ministerstva vnitra, vydaného na základě žádosti MPSV. Zákon o zaměstnanosti stanovuje v § 60 až 62 přesné podmínky, které musí splňovat žadatel o povolení zprostředkování zaměstnání a údaje, které musí žadatel uvést v žádosti a k žádosti doložit. Povolení se vydává na dobu určitou, obvykle na dobu tří let. V případě získání povolení, mohou agentury práce zprostředkovávat zaměstnání na území ČR i občanům ze zahraničí. Agentury jsou podle § 59 povinny vést evidenci o počtu volných míst, na které je požadováno zprostředkování zaměstnání, evidenci jimi umístěovaných fyzických osob a zaměstnanců, jimž zprostředkovávají zaměstnání, přičemž uvedené údaje jsou povinny sdělovat každoročně do 31. ledna Ministerstvu práce a sociálních věcí. Pokud agentura práce porušuje povinnosti stanovené jí zákonem o zaměstnanosti, je jí rozhodnutím MPSV povolení odejmuto.

9.5 Postup a povinnosti cizince při vyřizování povolení k zaměstnání

O povolení k zaměstnání žádá cizinec písemně před svým příchodem na území ČR. Žádost nemusí podávat osobně, může být zastoupen zplnomocněným zástupcem na základě a v rozsahu písemné plné moci. Žádost o povolení k zaměstnání musí obsahovat náležitosti a přílohy podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Podmínkou pro vydání je existence volného pracovního místa, na něž může cizinec nastoupit. Povolení vydává vždy krajská pobočka úřadu práce, v jejímž obvodu bude zaměstnání cizincem vykonáváno.

I povolení k zaměstnání musí splňovat příslušné náležitosti:

- Identifikační údaje cizince, místo výkonu a druh práce,
- identifikační údaje zaměstnavatele, doba výkonu a další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.

Povolení je nepřenosné, vydávané maximálně na dobu dvou let (lze žádat i opakovaně), pro sezónní zaměstnance se vydává na dobu šesti měsíců (opakovaně za dalších šest měsíců), platí pouze pro zaměstnání u uvedeného zaměstnavatele a vyžaduje se pro všechny pracovněprávní vztahy ve smyslu zákoníku práce, tedy pro pracovní smlouvy, pro agenturní zaměstnance i členy družstev a také pro dohody, uzavřené mimo pracovní poměr, jako jsou dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.

Cizinec může na území ČR vykonávat práci, pokud má toto platné povolení k zaměstnání a platné vízum k pobytu nad devadesát dnů za účelem zaměstnání nebo pochází ze země, která byla zařazena mezi držitele zelených karet, popřípadě splňuje zákonem o zaměstnanosti stanovené podmínky pro vydání modré karty občanům ze třetích zemí.

V případě zájmu o vydání zelené karty si cizinec nejprve najde volné pracovní místo v centrální evidenci volných pracovních míst, obsaditelných držiteli zelených karet. Cizinci je doporučeno kontaktovat zaměstnavatele, aby zjistil, zda splňuje jeho požadavky a poté podat žádost o zelenou kartu na příslušném zastupitelském úřadu ČR. Pokud cizinec splní podmínky a dostane rozhodnutí o udělení zelené karty (vydá zastupitelský úřad do dvou měsíců od přijetí žádosti), obdrží vízum k převzetí zelené karty a může odjet do ČR, kde do tří pracovních dnů je povinen vyzvednout si zelenou kartu, přihlásit se k pobytu na místně příslušném Inspektorátu cizinecké policie a dostavit se ke svému zaměstnavateli.

V případě zájmu o vydání modré karty si cizinec nejprve najde volné pracovní místo v centrální evidenci volných pracovních míst, obsaditelných držiteli modrých karet. Následně kontaktuje zaměstnavatele a dohodne se na podmínkách uzavření pracovní smlouvy, kterou je nutné předložit spolu se žádostí o modrou kartu u příslušného zastupitelského úřadu ČR. K žádosti dále cizinec předkládá cestovní doklad, doklad o prokázání vysoké kvalifikace, dvě fotografie a doklad o dohodnutém ubytování po dobu pobytu na území ČR. V případě vyhovění žádosti obdrží cizinec po doložení dokladu o uzavřeném cestovním zdravotním

pojištění vízum k pobytu nad devadesát dnů a může přijet do ČR, kde do tří pracovních dnů po vstupu na území převezme modrou kartu na příslušném odboru Ministerstva vnitra. Kartu obdrží po zaplacení poplatku 2 500,- Kč, poté má povinnost přihlásit se k pobytu na příslušném Inspektorátu cizinecké policie a dostavit se ke svému zaměstnavateli.

9.6 Možnosti kontroly ustanovení zákona o zaměstnanosti

V každém demokratickém státním uspořádání existují centrální, regionální a lokální systémy kontroly. I Česká republika má legislativně zakotveny kontrolní systémy státní, krajské a obecní. Na státní úrovni se jedná zejména o zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě, ve znění pozdějších předpisů.

Mimo kontrolní povinnosti, dané výše uvedenými stěžejními zákony, plní orgány kontroly jednotlivých státních úřadů také ustanovení o kontrole, jež jsou uvedena v dalších speciálních zákonech.

Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti vykonává Úřad práce ČR, Ministerstvo práce a sociálních věcí a v případě kontroly vykonávání práce cizincem i celní úřady. Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti je vymezena v § 125 až 141 zákona o zaměstnanosti. Podle § 126 jsou úřady práce oprávněny kontrolovat:

- *Dodržování pracovněprávních předpisů,*
- *výši průměrného měsíčního čistého výdělku, a to v rozsahu potřebném pro stanovení podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,*
- *zda cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy a zda ji vykonává v souladu s vydaným povolením k zaměstnání nebo zelenou kartou, jsou-li podle tohoto zákona vyžadovány.*

Postup při provádění kontroly podle zákona o zaměstnanosti se řídí zákonem č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, ve znění pozdějších předpisů, pokud zákon o zaměstnanosti nestanoví jinak. V případě kontroly dodržování podmínek čerpání prostředků státního rozpočtu a při uplatňování sankcí při porušení rozpočtové kázně postupují pracovníci kontroly podle zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě, ve znění pozdějších předpisů. Kontrolní pracovníci úřadu práce při plnění úkolů podle zákona o zaměstnanosti prokazují své oprávnění k této činnosti služebním průkazem.

Zákon o zaměstnanosti ve výše uvedených paragrafech, vztahujících se ke kontrolní činnosti, stanovuje práva a povinnosti pracovníků kontroly při provádění kontrolní činnosti podle tohoto zákona a také práva a povinnosti kontrolovaných osob. Dále přesně definuje přestupky a správní delikty, jichž se podle tohoto zákona může dopustit fyzická nebo právnická osoba včetně stanovení výše pokut za jednotlivé přestupky a správní delikty.

Při kontrole ustanovení zákona o zaměstnanosti, týkající se výkonu práce pro fyzické nebo právnické osoby cizincem, mohou být zjištěny přestupky, jichž se dopustí fyzická osoba tím, že:

- Zprostředkuje zaměstnání bez povolení (pokuta až do výše 2 000 000 Kč),
- vykonává nelegální práci (pokuta až do výše 10 000 Kč),
- umožní výkon nelegální práce (pokuta až do výše 5 000 000 Kč),
- nesplní oznamovací povinnost podle tohoto zákona nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovenou (pokuta až do výše 500 000 Kč).

Právnická osoba se v případě zjištění porušení zákona o zaměstnanosti dopustí správního deliktu, a to tím, že:

- Zprostředkuje zaměstnání bez povolení nebo jiným způsobem poruší při zprostředkování zaměstnání tento zákon nebo dobré mravy (pokuta až do výše 2 000 000 Kč),
- umožní výkon nelegální práce (pokuta až do výše 5 000 000 Kč),
- nesplní oznamovací povinnost podle tohoto zákona nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovenou (pokuta až do výše 500 000 Kč).

Shrnutí kapitoly

Kapitola seznamuje čtenáře s problematikou pracovní migrace a jejich dopadů na výchozí a cílové země. Podává přehled o jednotlivých režimech zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR (v rámci volného pohybu osob a cizinců ze třetích zemí). Zabývá se částečně migrační politikou ČR, respektive dvěma hlavními projekty, projektem zelených karet a institutem modrých karet. V závěrečné části nabízí nástroje kontroly zaměstnávání cizinců v ČR.

Otázky a úkoly:

Seznamte se s publikací Vavrečková, 2008, která je dostupná na stránkách výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (viz seznam literatury). Jaká jsou podle Vás hlavní rizika pro ČR v souvislosti s odlivem mozků. Diskutujte tato rizika. V kterých oblastech, respektive u kterých profesí podle Vás ČR hrozí riziko odlivu mozků? Jak byste toto riziko eliminovali?

Jaké znáte typy migrace? Zhodnoťte dopady jednotlivých typů migrace na výchozí i cílové země.

Jak se podle Vás změnila situace v zaměstnávání cizinců v období ekonomické krize?

Použitá literatura:

Osičková, M. Vliv hospodářské krize na trh práce a zaměstnanost cizinců ve vybraném regionu. Diplomová práce, 95 s., 2011.

Vavrečková, M.: Migrace obyvatelstva jako faktor ekonomického rozvoje (Zvláště v oblasti Evropské Unie a České republiky), Studie Národohospodářského ústavu Josefa Hlávky, Praha 2011. ISBN 978-80-86729-66-4

Vavrečková a kol.: Riziko možného odlivu kvalifikovaných odborníků z České republiky do zahraničí, VÚPSV, 2008. [online], [cit-12-10-2011], dostupné na http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_276.pdf

Vavrečková, J., Janata, Z.: Migrační potenciál po vstupu ČR do EU, VÚPSV, 2006. [online], [cit-12-10-2011], dostupné na http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_189.pdf

<http://www.mvcr.cz/clanek/zelene-karty.aspx>.

<http://www.czechinvest.org/data/files/visa-cj-2419-cz.pdf>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

10) Ohrožené skupiny na trhu práce

Markéta Páleníková

Cíl kapitoly

Cílem kapitoly je obeznámit s čtenáře s problematikou ohrožených skupin na trhu práce. Tyto skupiny jsou definovány zákonem o zaměstnanosti a ze strany úřadů práce je jim věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání a jsou také preferovány při zařazování do jednotlivých programů aktivní politiky zaměstnanosti. Mezi tyto skupiny patří: fyzické osoby se zdravotním postižením, fyzické osoby do 20 let věku, těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu, fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku, fyzické osoby starší 50 let věku, fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců a fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc. Vybranou skupinou pro účely této části textu budou osoby starší 50 let, respektive starší osoby obecně. Cílem bude jednak popsat jejich postavení na trhu práce, jednak diskutovat jejich výhody respektive nevýhody, které jim v případě ztráty zaměstnání opětovné začleňování stěžují a které je znevýhodňují.

Časová zátěž: 5h (samostudium a příprava otázek a úkolů)

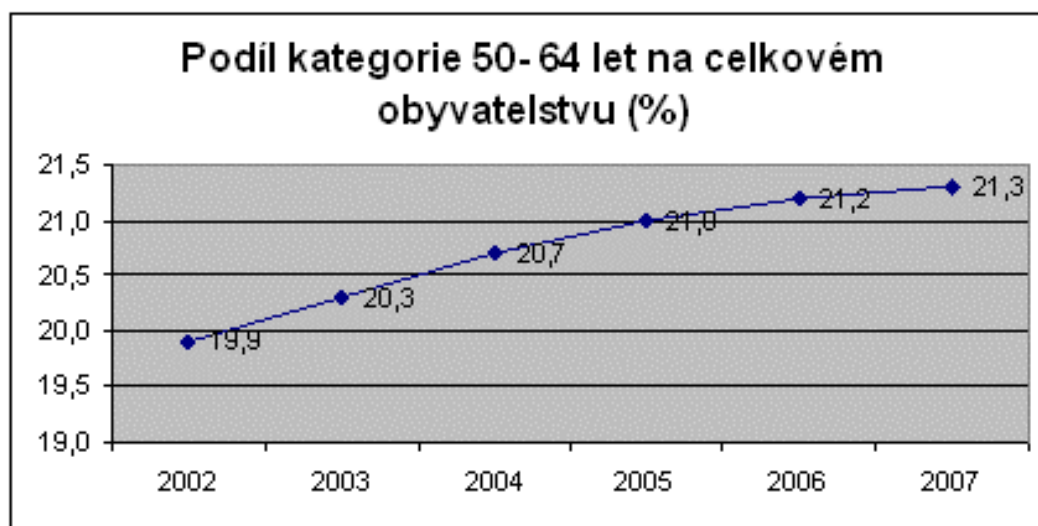
10.1 Význam problematiky zaměstnávání starších osob

V předchozích kapitolách jsme často diskutovali o problémech současného trhu práce, které vyvolala ekonomická krize. Další skutečností, která zejména v následujících letech s velkou pravděpodobností vyvolá nepříznivý vývoj trhu práce je stárnutí obyvatelstva. Tyto hrozby spočívají jednak ve vyšších mandatorních výdajích v podobě výplat starobních důchodů, zátěž veřejných výdajů kvůli výdajům do zdravotního systému, apod. Odchodem části pracovníků nyní v produktivním věku bude docházet ke snižování ekonomické aktivity. Jednotlivé ekonomiky proto realizují řadu opatření, které jsou zaměřené právě na stárnoucí obyvatelstvo s cílem udržet tuto skupinu co nejdéle na pracovním trhu. Směry těchto opatření jsou různorodé, od prodlužování hranice věku odchodu do starobního důvodu, zpříšňování podmínek pro odchod do předčasného důchodu, podpory zaměstnávání starších pracovníků až po jejich motivaci v co nejdélším setrvání v zaměstnání. Centrem pozornosti se stává zejména rozvoj celoživotního vzdělávání a podpora starších osob v účasti na něm. Tento trend má za cíl jednak pozitivně ovlivňovat úroveň lidského kapitálu u starších pracovníků, přizpůsobovat jejich kvalifikaci požadavkům trhu práce, zatraktivnit tuto skupiny pro zaměstnavatele, zmírňovat jejich nevýhody ve srovnání s mladšími skupinami pracovníků ve smyslu vyšší adaptability a v neposlední řadě motivovat je k aktivitě a odsouvání jejich odchodu do starobních důchodů.

Přesvědčivě je tento vývoj popisován v publikacích Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí. „*Přes počínající proces stárnutí populace je demografická struktura obyvatelstva ČR z ekonomického pohledu stále příznivá. V roce 2004 dosáhl podíl počtu obyvatel v produktivním věku 15 – 64 let rekordní úrovně (71 % všech obyvatel). Této rekordní úrovni je dosaženo především díky tomu, že do období ekonomické aktivity dorostly silné demografické ročníky ze 70. let minulého století, zatímco populačně silné poválečné ročníky jsou stále ještě v produktivním věku. Právě přechod těchto ročníků do důchodového věku, ke kterému bude ve stále větší míře docházet, bude znamenat nejen značnou zátěž pro zdravotnictví, systém starobních a invalidních důchodů, ale také přinese podstatné změny v situaci na trhu práce, zejména pak na straně zdrojů a nabídky pracovních sil na trhu práce.*“ (Kotíková, J., Remer, J. a kol, 2007, 7)⁶⁷

Zvyšující se podíl starších osob na celkové populaci dokladuje také graf níže.

Graf 14 Podíl kategorie 50 – 64 let na celkovém obyvatelstvu (%)

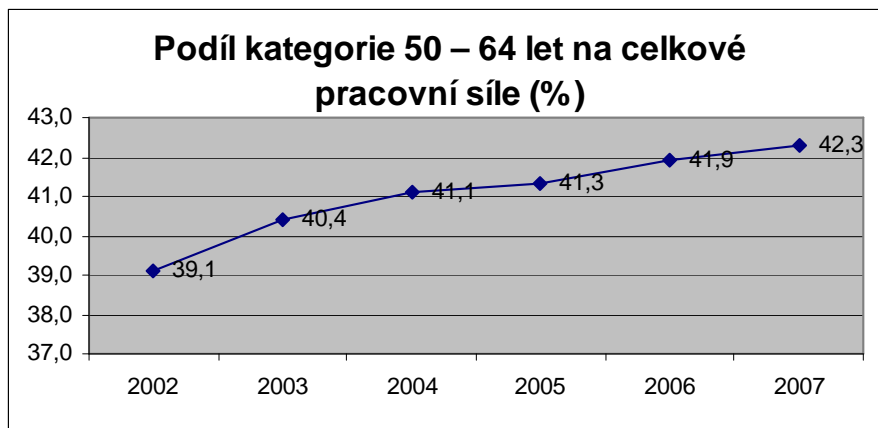


Pramen: Stratilová podle VŠPS, 2008

Graf ilustruje situaci 50 – 64 letých, tedy kategorie víceméně v předdůchodovém věku. Vidíme tedy, že skupina, na kterou by měla být směřována pozornost jednak v rámci celoživotního vzdělávání, jednak v rámci aktivní politiky zaměstnanosti je významná a bude ještě významnější v následujících letech. Ještě naléhavější výzva pro politiku zaměstnanosti nastává, pokud si kategorii 50 – 64 letých vyjádříme jako podíl na celkové pracovní síle. Vývoj tohoto ukazatele prezentuje graf níže.

Graf 15 Podíl kategorie 50 – 64 let na pracovní síle (v %)

⁶⁷ Kotíková, J., Remer, J., a kol. Podpora zaměstnávání starších osob, Souhrnná studie, VÚPSV, 2007, [online], [cit-16-11-11], dostupné na http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_remr.pdf

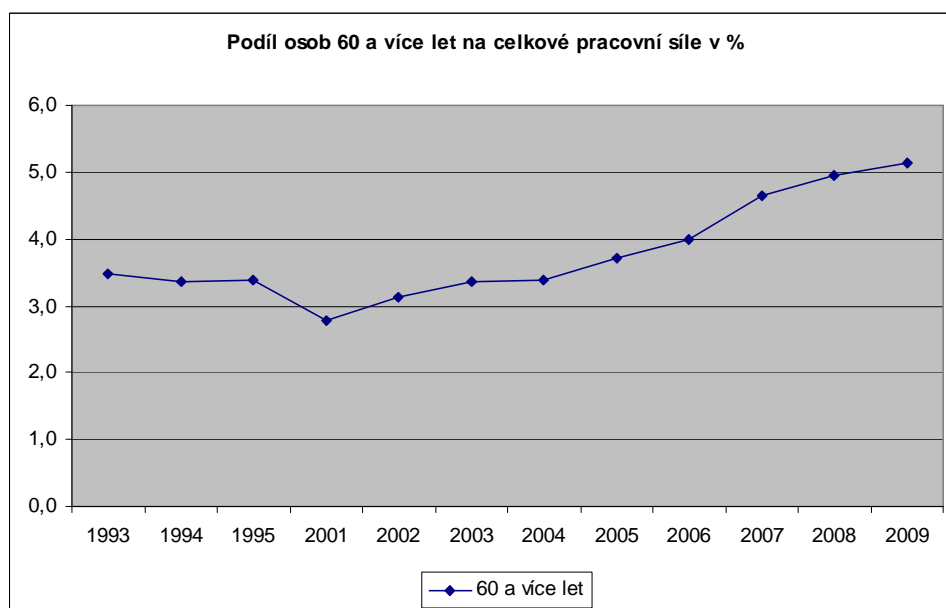


Pramen: Stratilová podle VŠPS, 2008

Hrozně vyznívají také prognózy podílu osob v produktivním věku „podíl osob v produktivním věku 15 – 64 let se sníží na 66 % v roce 2020 a dále na 56 % v roce 2050“ (Kotíková, J., Remer, J. a kol, 2007).

Dochází sice k postupnému zvyšování podílu osob starších 60 let na celkové pracovní síle, tento podíl se stále nízký jak je patrné z grafu níže.

Graf 16 Podíl osob 60 a více let na celkové pracovní síle v (%)



Pramen: Český statistický úřad. www.czso.cz

Průměrný odchod do důchodu činil v roce 2008 pro ČR 60,6 let, zatímco průměr EU (27) činil 61,4 let a průměr EU (15) 61,5 let, v USA 65 let a v Japonsku dokonce 70 let (*Eurostat, Average Exit from the Labour Market*).

9.2 Pozice starších osob na trhu práce

Pozice starších osob coby skupiny ohrožené na trhu práce je ovlivňována zejména jejich úrovní lidského a sociálního kapitálu a především také požadavky zaměstnavatelů a jejich nahlížení na tuto skupinu pracovníků (uchazečů). Zpravidla nízká úroveň lidského kapitálu a diskriminace ze strany obyvatel vede ke zvýšení rizika nezaměstnanosti. To lze doložit například výší této specifické míry nezaměstnanosti ve srovnání s průměrem na národní úrovni.

Tabulka níže zobrazuje specifické míry nezaměstnanosti podle věku.

Tabulka 15 Specifické míry nezaměstnanosti v roce 2010 a 2011 (k 30. 6)

MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI v %	k 30.6.2010			k 30.6.2011		
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži
Míra registrované nezaměstnanosti	8,5	9,9	7,5	8,1	9,5	7,0
Míra nezaměstnanosti podle věku						
15-19	49,4	54,7	46,1	49,3	55,3	45,6
20-24	17,9	18,8	17,3	17,4	19,3	16,2
25-29	9,2	10,5	8,3	8,4	9,8	7,5
30-34	7,9	11,6	5,7	7,3	10,5	5,2
35-39	7,2	9,7	5,2	6,7	9,1	4,7
40-44	7,2	8,7	5,9	6,7	8,2	5,4
45-49	7,5	8,4	6,7	7,2	8,3	6,3
50-54	9,2	10,1	8,3	8,8	9,7	8,0
55-59	10,7	10,7	10,7	10,5	10,8	10,2
nad 60	4,8	1,2	6,5	5,0	1,4	6,7
do 25	21,0	22,3	20,2	20,4	22,6	19,0
nad 50	9,0	9,1	8,9	8,7	8,9	8,6

Pramen: MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010, MPSV, 2011, [online],[cit-27-10-2011], dostupné na http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2010/Anal2010.pdf

Pokud si budeme všimnout kategorie uchazečů nad 50 let, vidíme, že sice minimálně (o desetiny procentního bodu), ale přesto překračuje hranici průměrné míry nezaměstnanosti v ČR. Výrazné rozdíly jsou evidentní v rozlišení této specifické skupiny podle pohlaví. Zatímco uchazeči (muži) starší 50 let se vyznačují vyšší specifickou mírou nezaměstnanosti než je národní průměr, u žen platí, že jejich specifická míra nezaměstnanosti je po sledované období nižší, než je průměrná registrovaná míra nezaměstnanosti žen v ČR. Nejnepříznivější situace pomineme-li nejnižší věkové kategorie je u uchazečů 55 – 59 let. Jejich specifická míra nezaměstnanosti přesahuje hranici deseti procent a co je velmi zajímavé i rozdíly v pohlaví nejsou tolik významné.

Ukazatelem vyjadřujícím situaci na trhu práce zkoumané skupiny je také míra zaměstnanosti. Vývoj tohoto ukazatele v evropském srovnání zachycuje tabulka níže.

Tabulka 16 Specifické míry zaměstnanosti v ČR a EU za rok 2004 - 2010

Vybrané strukturální ukazatele a ukazatele ESZ - srovnání EU a ČR

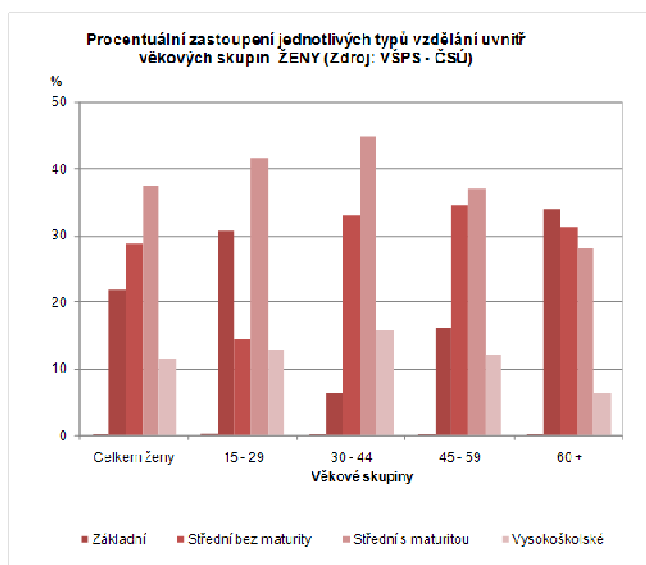
		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
míra zaměstnanosti - zaměstnané osoby ve věku 20-64 (celkem, ženy, muži) jako podíl z populace (celkem, ženy, muži) stejné věkové skupiny								
celkem	EU27	67,4	68,1	69,1	70,0	70,4	69,1	68,6
	Česká republika	70,1	70,7	71,2	72,0	72,4	70,9	70,4
ženy	EU27	59,4	60,2	61,3	62,2	63,0	62,5	62,1
	Česká republika	61,1	61,3	61,8	62,4	62,5	61,4	60,9
muži	EU27	75,6	76,0	76,9	77,8	78,0	75,8	75,1
	Česká republika	79,2	80,1	80,4	81,5	82,0	80,2	79,6
míra zaměstnanosti starších pracovníků - zaměstnané osoby ve věku 55-64 (celkem, ženy, muži) jako podíl z populace (celkem, ženy, muži) stejné věkové skupiny								
celkem	EU27	40,7	42,3	43,5	44,6	45,6	46,0	46,3
	Česká republika	42,7	44,5	45,2	46,0	47,6	46,8	46,5
ženy	EU27	31,4	33,6	34,9	35,9	36,8	37,8	38,6
	Česká republika	29,6	30,9	32,1	33,5	34,4	35,0	35,5
muži	EU27	50,1	51,6	52,7	53,9	55,0	54,8	54,6
	Česká republika	56,7	59,3	59,5	59,6	61,9	59,6	58,4

Pramen: MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010, MPSV, 2011, [online],[cit-27-10-2011], dostupné na http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2010/Anal2010.pdf

10.2 Úroveň lidského kapitálu starších osob

Jak již víme z kapitoly druhé, pojem lidský kapitál v sobě zahrnuje nejen úroveň dosaženého vzdělání, praktické zkušenosti, ale také sociální kapitál – charakteristiku jednotlivce. My se budeme nejprve věnovat základnímu ukazateli úrovně lidského kapitálu starších osob, který si vyjádříme jako podíl osob v příslušné věkové kategorii, které mají dosažené alespoň vyšší sekundární vzdělání. Grafy níže nám zobrazují hodnoty tohoto ukazatele v rozlišení na muže a ženy.

Graf 17 Úroveň dosaženého vzdělání žen v ČR podle věkových kategorií (2009)

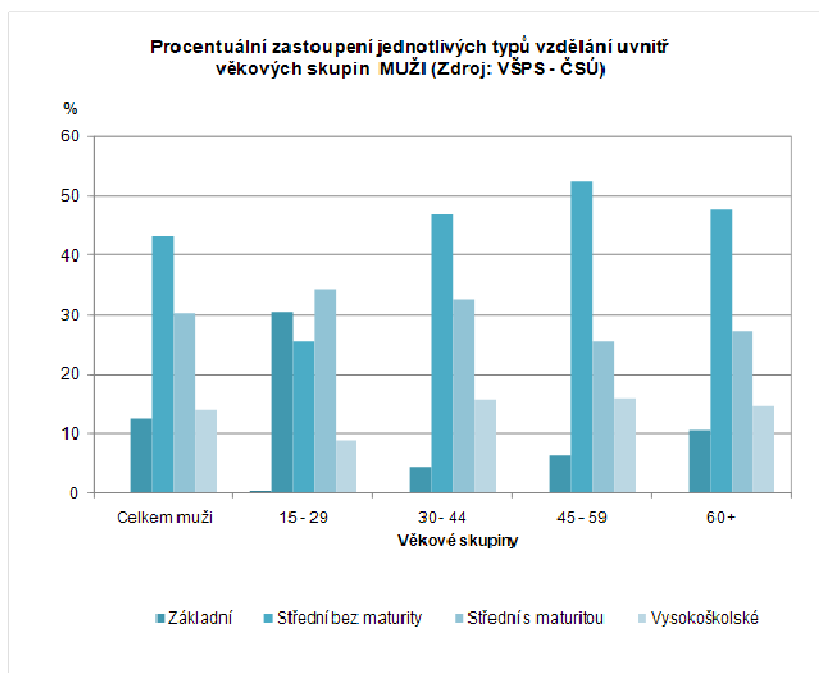


Pramen: Senioři v ČR, 2010, [online], [cit-20-11-11], dostupné na

[http://scitani.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/1100338FC5/\\$File/1417-10k04.pdf](http://scitani.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/1100338FC5/$File/1417-10k04.pdf)

Z grafu jasně vidíme, že v případě žen platí, že starší ženy disponují nižší úrovní vzdělání oproti svým mladším kolegyním. U kategorie 60 + je převažující dosažené základní vzdělání nebo střední vzdělání bez maturity. Oproti tomu muži ve stejné věkové kategorii, jak pozorujeme z grafu níže, sice také disponují převážně středoškolským vzděláním bez maturity, nicméně podíl těch s pouze základním vzděláním je výrazně nižší ve srovnání s jejich vrstevnicemi. Podrobněji včetně úrovně vzdělání obyvatel ČR v krajích v roce 2009 viz Senioři v ČR 2010 (Český statistický úřad, online).

Graf 18 Úroveň dosaženého vzdělání mužů v ČR podle věkové kategorie (2009)



Pramen: Senioři v ČR, 2010, [online], [cit-20-11-11], dostupné na [http://scitani.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/1100338FC5/\\$File/1417-10k04.pdf](http://scitani.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/1100338FC5/$File/1417-10k04.pdf)

Při hodnocení úrovně lidského kapitálu na základě podílu dosaženého vzdělání jsme zjistili, že starší lidé jsou na tom podstatně hůře než jejich mladší kolegové. Podívejme se nyní na další z ukazatelů, a sice mzdové ohodnocení pracovníků na základě věku. Přičemž si budeme všimnout jednak průměrné, ale také mediánové hrubé mzdy. Tabulka níže zobrazuje hodnoty obou sledovaných ukazatelů.

Tabulka 17 Průměrná a mediánová mzda zaměstnanců podle věkových skupin v roce 2009

Věková kategorie	Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
Celkem	26 677	29 953	22 414	22 229	24 158	19 797
-19	14 869	15 598	13 479	14 211	14 880	12 964
20-24	18 834	19 740	17 540	18 064	19 008	16 728
25-29	24 347	25 501	22 718	22 297	23 326	20 915
30-34	28 343	30 974	23 761	23 699	25 777	20 133
35-39	28 504	33 429	22 034	22 855	26 101	19 196
40-44	28 508	33 894	22 787	22 848	25 799	20 017
45-49	27 689	32 554	22 780	22 690	25 166	20 310
50-54	25 975	29 793	22 190	21 900	23 761	19 777
55-59	25 910	28 320	22 762	22 052	23 121	20 452
60-64	28 618	29 864	24 828	23 306	23 632	22 035
65+	27 733	30 486	21 084	19 672	21 391	16 706

Pramen: Senioři v ČR, 2010, [online], [cit-20-11-11], dostupné na

[http://scitani.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/1100338FC5/\\$File/1417-10k04.pdf](http://scitani.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/1100338FC5/$File/1417-10k04.pdf)

Z tabulky vidíme, že průměrná mzda u pracujících 65 + převyšuje průměrnou mzdu v NH. Při rozlišení na muže a ženy však nedojdeme ke stejnému závěru. Zatímco průměrná mzda 65 + letých zaměstnanců (mužů) převyšuje průměrnou mzdu mužů o cca 500 Kč, u pracujících žen starších 65 let tomu je právě naopak. Podstatně k horším závěrům dojdeme, pokud porovnáme mediánovou mzdu u 65 + letých zaměstnanců. Ve všech případech, tedy dále v rozlišení na muže a ženy je mediánová mzda podstatně nižší než je mediánová mzda v NH.

10.3 Postoje zaměstnavatelů a politika zaměstnanosti

Zaměstnavatelé na starší pracovníky pohlížejí vesměs negativněji než na jejich mladší kolegy. Příčinnou postojů zaměstnavatelů, které ústí v problematickou pozici starších uchazečů o zaměstnání, je jednak nižší úroveň vzdělání, kvalifikovanost zejména co se týče jazykových kompetencí a nižší informační gramotnost. Problém vidí také v opotřebovanosti lidského kapitálu vlivem stáří, nižší flexibilitě, horšímu zdravotnímu stavu, apod. Toto nahlížení vede k neochotě zaměstnavatelů investovat do vzdělání starších pracovníků a preferování aktuálních znalostí a praxe, které nabízí mladší kolegové.

Tuto skutečnost potvrzuje řada průzkumů realizovaných v rámci samotných úřadů práce, které mají se staršími uchazeči o zaměstnání zkušenosti. Zástupci úřadů práce potvrzují, že věk patří mezi největší hendikepy na trhu práce a spolu s kumulací dalších hendikepů jako je například zdravotní postižení, nízké nebo žádné vzdělání vytváří značné bariéry ve snaze začlenit tyto osoby na trh práce. Tento problém narůstá jednak s věkem uchazeče (doby před nárokem na starobní důchod), jednak s délkou evidence. *Předčasný odchod do starobního*

důchodu se tak stává individuální strategií dotčených, jak se vyhnout nezaměstnanosti, nebo firemní politikou, jak se „zbavit“ starších zaměstnanců. (Vidovicová, 2006)

Úkolem jednotlivých veřejných politik tedy je snižování uvedených hendikepů. V této souvislosti stojí před výzvami zejména vzdělávací politika a politika zaměstnanosti. Na úrovni států jsou zpracovávány koncepce, respektive politika stárnutí populace. Rovněž na úrovni ČR vznikl národní program přípravy na stárnutí 2008 – 2012 a byla zřízena Rada vlády pro seniory, jejímž úkolem je vytvořit podmínky pro zdravé a aktivní stáří a aktivní zapojení osob do ekonomického a sociálního rozvoje společnosti. (MPSV, online)

Problémem českého systému nadále zůstává nedostatečná podpora v rámci politiky zaměstnanosti a nedostatečně rozvinutý systém celoživotního vzdělávání včetně motivací cílové skupiny. V zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. jsou pouze vymezeni uchazeči starší 50 let jako uchazeči, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Od 50 roku mají uchazeči o zaměstnání také nárok na delší podpůrnou dobu, po kterou pobírají podporu v nezaměstnanosti. Patří také spolu s dalšími skupinami vymezených zákonem o zaměstnanosti mezi uchazeče, kteří by měli být preferováni při umísťování do jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Nicméně, žádná speciálně cílená opatření, tak jak je známe u osob zdravotně postižených, v českém systému politiky zaměstnanosti absentují.

Přičemž hlavními směry podpory zaměstnávání starších osob leží na jedné straně celoživotního vzdělávání, jednak v ekonomickém zvýhodnění zaměstnávání starších osob prostřednictvím: snížení odvodů zaměstnavatelů, dotace při zaměstnávání nezaměstnaných starších osob, umožnění zkrácení pracovní doby bez krácení výdělku, apod. Tedy i taková opatření, která jsou pozitivně motivační.⁶⁸

Inspiraci pro konkrétní opatření podporující zaměstnávání starších osob nalezneme napříč zeměmi nejen Evropské Unie. Velmi detailně jsou taková opatření například popsána v publikaci Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí

Shrnutí kapitoly

Kapitola seznamuje čtenáře s problematikou ohrožených skupin na trhu práce. Tato problematika je demonstrována na případové studii vybrané skupiny, kterou jsou osoby starší na trhu práce. U této skupiny zpravidla dochází nejčastěji ke kumulaci hendikepů, které ji jejich postavení na trhu práce ještě více ztěžují. Starší osoby jsou velmi často předmětem specifické formy diskriminace na základě věku (ageismu) a jsou zaměstnavateli negativně

⁶⁸ Negativně motivační opatření nalezneme v podobě nárůstu hranice pro přiznání starobního důchodu, znevýhodněné odchody do předčasných důchodů, velmi omezená možnost přivýdělku v případě čerpání předčasného starobního důchodu, apod.

vnímány z důvodu jejich nižší úrovně lidského kapitálu, neaktuálních znalostí, zhoršujícím se zdravotnímu stavu, apod.

Otázky a úkoly:

Prověřte zahraniční zkušenosti se zaměstnáváním starších osob a jejich udržení v pracovní aktivitě. Zhodnoťte situaci v ČR a doporučte konkrétní nástroj k implementaci do politiky zaměstnanosti ČR. Inspirujte se například v publikaci Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (Kotíková a kol, 2007, online – viz použitá literatura).

Vyberte si jinou ze skupin ohrožených na trhu práce, analyzujte jejich aktuální pozici na pracovním trhu a zhodnoťte účinnost existujících nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti vůči této skupině.

Použitá literatura:

Kotíková, J., Remer, J., a kol. Podpora zaměstnávání starších osob, Souhrnná studie, VÚPSV, 2007, [online], [cit-16-11-11], dostupné na http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_remr.pdf

MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010, MPSV, 2011, [online],[cit-27-10-2011], dostupné na http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2010/Anal2010.pdf

Senioři v ČR, 2010, [online], [cit-20-11-11], dostupné na [http://scitani.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/1100338FC5/\\$File/1417-10k04.pdf](http://scitani.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/1100338FC5/$File/1417-10k04.pdf)

Stratilová, M. Diskriminace na trhu práce, Diplomová práce, Masarykova Univerzita, 2008

Vidovičová, L. 2005 *Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. Praha, Brno: VÚPSV, [online], [cit-27-10-2011], dostupné na http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_158.pdf

www.mpsv.cz

11) Diskriminace na pracovním trhu

Markéta Páleníková

Cíl kapitoly

Téma navazuje na předešlou kapitolu o vybrané skupině osob ohrožených na trhu práce. Ústředním tématem je diskriminace, které právě ohrožené skupiny bývají často vystaveny. Cílem kapitoly seznámit čtenáře s problematikou diskriminace na trhu práce; s definicí základních pojmů, legislativní úpravou, druhy diskriminace a možnosti obrany proti ní.

Časová zátěž: 5h (samostudium a příprava otázek a úkolů)

11.1 Úvod k diskriminaci na trhu práce

„Diskriminovat někoho znamená dělat nebo vidět rozdíl; nespravedlivě vydělit pro nespravedlivé jednání; podporovat rozdíly; označit za rozdílné..... Diskriminace je takové jednání v neprospěch někoho založené na předsudku zejména, co se týče rasy, barvy pleti či pohlaví.“ (Marksová-Tominová, M., Co je to diskriminace a proč vzniká In Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice, 2002, 7)⁶⁹

Ve společnosti se setkáváme s mnoha formami diskriminace, diskriminačním jednáním v různých oblastech života. Pro potřeby tohoto textu a v rámci studia se zaměříme na diskriminaci na trhu práce, pracovní diskriminaci chcete-li. Tato problematika nás bude o to více zajímat, jelikož jak brzy zjistíme, postihuje především vybrané skupiny z osob ohrožených na trhu práce a spolu s dalšími hendikepy spoluvytváří bariéry, které brání těmto osobám v opětovném začlenění se na trhu práce. Pro společnost pak diskriminační jednání vede k nevyžití lidského potenciálu, ztráty příjmů na jedné straně a nárůstu veřejných výdajů na straně druhé. Jak uvádí zpráva MPSV (online): *„Pro některé lidi znamená diskriminace nemít zaměstnání, které si přejí a pro které mají kvalifikaci, pro mnoho dalších může znamenat překážku k nalezení jakéhokoli zaměstnání.diskriminace také posiluje sociální a ekonomické nerovnosti, narušuje soudržnost společnosti a je brzdou úsilí o snížení chudoby“.*⁷⁰ ..

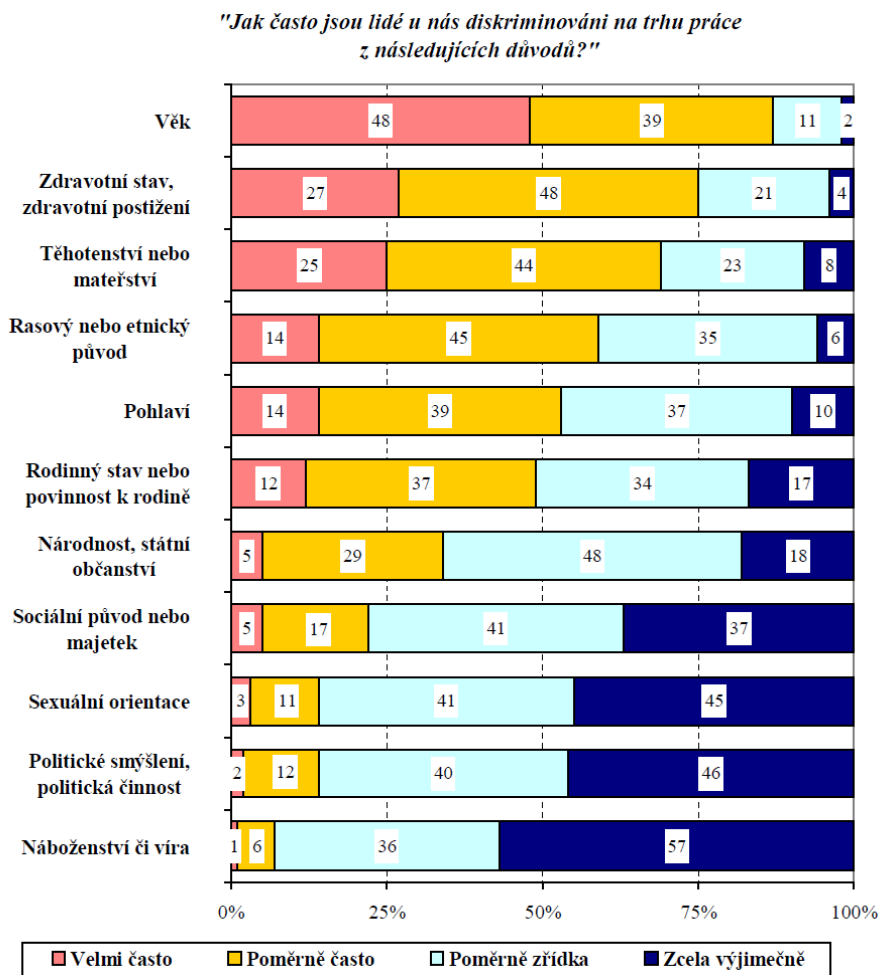
⁶⁹ Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice, Český helsinský výbor, Praha, 2002, ISBN 80-86436-11-X, [online], [cit-10-11-11], dostupné na <http://www.helcom.cz/view.php?cisloclanku=2003070717>.

⁷⁰ Drabeš, Z. (překlad): Rovnost při práci, MPSV, 2007 [online], [cit-12-10-11], dostupné na <http://www.mpsv.cz/cs/4446>

Mezinárodní průzkumy, studie OECD, ILO stejně tak průzkumy veřejného mínění jednoznačně prokazují, že na pracovním trhu k diskriminačnímu jednání dochází, byť nemusí být na první pohled zcela zřejmé.

Následující graf prezentuje průzkum agentury STEM, která sleduje názory lidí na pracovní diskriminaci od roku 2004. Z výsledků relativně dlouhodobého průzkumu vyplývá, že zkušenosti lidí s diskriminačním jednáním narůstá. V posledním průzkumu (4/2011) agentura zjistila, že celých 85 % občanů ČR (respondentů – celkem jich bylo 1286) se domnívá, že u nás dochází k pracovní diskriminaci u některých skupin lidí. (STEM, online) Graf níže zobrazuje důvody diskriminace.

Graf 19 Důvody diskriminace



Pramen: Jsou v zaměstnání diskriminovány některé skupiny obyvatel? Informace z výzkumu STEM Trendy 4/2011. [online], [cit-10-10-11], dostupné na <http://www.stem.cz/clanek/2187>

Jak vyplývá z grafu výše, nejčastějším důvodem diskriminace je podle mínění respondentů věk (označován jako ageismus). 87 % se domnívá, že jsou u nás lidé velmi nebo poměrně často diskriminováni na základě věku. Za věkem následuje zdravotní stav, mateřství, rasový

nebo etnický původ, pohlaví, apod. Více než polovina respondentů se domnívá, že se lidé setkávají s pracovní diskriminací na základě věku. Jak, respektive v jakých oblastech se diskriminace projevuje? Než přistoupíme k odpovědi na tuto otázku, definujme si základní pojmy a souvislosti.

11.2 Zákaz diskriminace

Dle článku 26 Listiny základních lidských práv a svobod má každý právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Právo na práci, spravedlivou odměnu za práci a uspokojivé pracovní podmínky patří mezi základní lidská práva a svobody. A toto základní „pracovní“ právo je zaručeno *„všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“*

Dle základních norem upravujících oblast pracovněprávních vztahů a zaměstnanosti, tedy zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti je zakázána jakákoliv forma pracovní diskriminace. Zákon o zaměstnanosti stanovuje podmínku rovného zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Účastníci právních vztahů jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi osobami, které se o práci ucházejí. Dále je zakázána přímá a nepřímá diskriminace *z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.* (§ 4, odst. 2 zákona). Za diskriminační se dle zákona nepovažuje pouze jednání, ale podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku. Diskriminační je například také vyžadování informací týkající se národnosti, etnického původu, nebo dokonce výpisu z rejstříku trestů, pokud to pro výkon práce není nutné.

Zákaz diskriminace je podrobně upraven také v zákoníku práce, konkrétně hlavě IV: Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Zaměstnavatelé jsou dle § 16 povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o

poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Rovněž zákoník práce zakazuje jakoukoliv formu diskriminace, tedy jak přímou, tak nepřímou, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

Zákon o zaměstnanosti stejně tak i zákoník práce vymezuje situace, které naopak nejsou považovány za diskriminační. Jedná se například o situaci, kdy z povahy pracovních činností vyplývá, že rozdílné zacházení je podstatným požadavkem, který je nezbytný pro výkon práce, avšak účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. (zákoník práce, § 16, odst. 3) Dle výkladu zákona o zaměstnanosti (Leiblová, 2009) nebude za diskriminaci považováno odmítnutí ženy na práci, které jsou ženám zakázané, místa vyhrazená pro osoby se zdravotním postižením, apod.

Samostatnou normou upravující v podmínkách ČR rovné zacházení je relativně nový zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) platný od září 2009.

11.3 Druhy diskriminace

Jak již bylo uvedeno výše, dle legislativní úpravy, rozlišujeme mezi diskriminací přímou a nepřímou (§ 4 zákona o zaměstnanosti):

Přímou diskriminací se rozumí jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.

Nepřímou diskriminací se rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů. Zákon dále stanoví, že nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání. Naopak za nepřímou se nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, nebo postup lze odůvodnit cílem a prostředky jsou přiměřené. (podrobně § 4 zákona o zaměstnanosti, odst. 6)

Za součást diskriminace je považováno také obtěžování a sexuální obtěžování, jejichž podobu určí jak zákon o zaměstnanosti, tak zákoník práce.

Pro lepší rozlišení přímé a nepřímé diskriminace poslouží vypůjčený příklad přímé a nepřímé platové diskriminace. V tomto případě k přímé diskriminaci dochází, pokud je jeden zaměstnanec odměňován z důvodu svého pohlaví nevýhodněji než jiný zaměstnanec konající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty pro téhož zaměstnavatele. Připomeňme, že Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se „rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli. (Bobek, M., Boučková, P., Kuhn, Z., 205 – 206)⁷¹

Přímou a nepřímou platovou diskriminaci uvádí tvůrci metodiky⁷² na těchto příkladech (metodiky, str. 8-9):

Příklad 1 Přímá platová diskriminace

„Karel a Adéla pracovali pro leteckou společnost na pozici steward/stewardka. Adéla po třech letech společnost zažalovala, protože zjistila, že po dva roky jí byla vyplácena nižší odměna než Karlovi, ačkoliv oba konali stejnou práci. Požadovala vyplacení rozdílu jako dlužné části mzdy za dva roky zpětně. Společnost se bránila tvrzením, že jak Karel, tak Adéla individuálně bez jakéhokoliv nátlaku uzavřeli smlouvy, v nichž se zaměstnavatelem sjednali různou výši odměny, a nelze tedy leteckou společnost vinit za to, že Adéla přistoupila na nabízenou částku, která byla nižší než odměna nabídnutá Karlovi. Ten nastoupil do zaměstnání v době, kdy zisk společnosti stoupal, takže si společnost mohla dovolit nabídnout zaměstnancům vyšší odměny. S touto argumentací však společnost u soudu neuspěla. Soud poukázal na ustanovení § 1 odst. 3 a 4 zákoníku práce, podle něhož jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci, jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty bez jakékoliv diskriminace z důvodu pohlaví. Přímou diskriminaci mezi mužem a ženou nelze odůvodnit ani hospodářskými, ani jinými pro společnost relevantními hledisky. Pokud společnost v daném období realizovala vyšší zisk a chtěla zvýšit platy, potom měla dbát na to, aby při tom nedošlo k diskriminaci – není ostatně ani logické, aby firma „pomíjela“ své

⁷¹ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.). Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2007.

⁷² Boučková, P., Hubálek, M., Křístek, A.: Metodika hodnocení kritérií nediskriminačního přístupu k odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty pro zaměstnavatele. Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007. ISBN 978-80-903331-8-4, [online], [cit-12-10-11], dostupné na <http://www.proequality.cz/res/data/002/000235.pdf>

zaměstnance s delší praxí a zkušenostmi a zvýhodňovala nově přijaté, o nichž nelze zatím ani vědět, jak se osvědčí. Soud tedy označil počínání letecké společnosti za přímou diskriminaci z důvodu pohlaví a přikázal jí doplatit Adéle odškodnění ve výši rozdílu platu vypláceného jí a Karlovi za celé období“.

Příklad 2 – nepřímá platová diskriminace (tamtéž, str 12)

„Instituce působící v oblasti vzdělávání proplácí učitelům, kteří jsou k ní v pracovně-právním vztahu, přesčasové hodiny teprve za předpokladu, že přesáhnou nejméně o čtyři hodiny jejich normální pracovní úvazek. Učitelky, které pracují na zkrácené pracovní úvazky, označují tuto praxi za nepřímo diskriminační z následujících důvodů:

- *Vzhledem ke kratšímu fondu pracovní doby pro ně představují čtyři hodiny bez nároku na příplatek k odměně větší zátěž než pro ty, kdo pracují na celý úvazek; poměr jejich řádného pracovního úvazku k době, po kterou musí pracovat navíc, aby dosáhly úrovně finančně odměňovaného pásma přesčasů,*
- *Mezi učiteli na zkrácený úvazek tvoří ženy skoro 90 %, zatímco mezi učiteli na plný pracovní úvazek tvoří ženy 21 %*
- *Uvedené pravidlo proto představuje nepřímou diskriminaci v odměňování.*

Zaměstnavatel vzal tuto připomínku v úvahu a svůj systém upravil: podle upravených podmínek zaměstnanci pracující na částečný úvazek dosáhnou „placeného“ pásma přesčasů po odpracování počtu hodin poměrně zkrácených podle toho, kolik činí jejich fond pracovní doby.“

11.4 Oblasti diskriminačního jednání a ochrana proti němu

Diskriminačnímu jednání mohou být vystavovány osoby v mnoha oblastech (fázích) pracovního života a sice:

- v odměňování;
- struktury zaměstnanců (podle věku, pohlaví, atd.) ve vedoucích funkcích;
- v rámci odvětví, respektive profesí (např. feminizované odvětví)
- v najímání zaměstnanců, apod.

V oblasti najímání zaměstnanců jsou překvapivé závěry studie Diskriminace v pracovní inzerce (2007)⁷³. Průzkum prověřoval závadnost (diskriminační charakter) pracovních inzerátů

⁷³ Hubálek, M., Zaboř, L.: Diskriminace v pracovní inzerce, Poradna pro občanství/občanská a lidská práva 2007, [online], [cit-12-10-11], dostupné na http://www.poradna-prava.cz/folder05/diskriminace_v_pracovni_inzerce.pdf

zveřejňovaných na úřadech práce, v tištěné inzerci a agenturami práce. Závěry šetření jsou následující:

- zhruba 4/5 prověřovaných inzerátů zveřejněných úřady práce byla diskriminační z důvodu pohlaví. Na kvalifikovanější pozice byli poptáváni převážně muži. Druhým nejčastějším diskriminačním důvodem byl požadavek na předložení rejstříku trestů.
- zhruba 1/2 inzerátů zveřejněných v tištěných periodikách byla diskriminační. Převažujícím prvkem byla diskriminace na základě věku (96 % inzerce). Rovněž i v tomto případě byli na kvalifikovanější pozice poptáváni především muži. Druhým nejčastějším diskriminačním důvodem byl věk.
- V případě inzerátů zveřejněných soukromými zprostředkovatelnami práce, bylo 96 % ze závadných inzerátů diskriminačních z důvodů pohlaví a 3 % ze závadných inzerátů bylo diskriminačních z důvodu neoprávněného požadavku na výpis z rejstříku trestů.

Velmi zajímavou informaci poskytují tabulky níže.

Tabulka 18 Vybrané kvantily a průměr hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře a platu v platové sféře podle pohlaví (1 . pol. 2011)

Kvantil	Hrubý měsíční plat		Hrubá měsíční mzda	
	Muži	Muži	Ženy	Ženy
	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs
1. decil	16 095	11 737	10 137	12 841
1. kvartil	20 441	16 446	12 978	17 221
Medián	25 315	21 889	17 430	22 142
3. kvartil	31 640	30 031	24 016	26 636
9. decil	40 161	43 352	32 992	32 181
Průměr	27 584	27 553	20 786	22 816

Pramen: ISVP <http://www.ispv.cz/cz/Aktuality/Zverejneny-vysledky-ISPV-za-1--pololeti-2011.aspx>

Stane-li se osoba obětí pracovní diskriminace, má několik možností, jak se proti takovému jednání bránit, a to prostřednictvím právních i mimoprávních nástrojů. V rámci mimosoudního řešení se jedná o snahu o vyjednávání, stížnost nadřízenému, mediaci, podnět ke státnímu orgánu (např. úřad práce), možné je také podat stížnost veřejnému ochránci práv. Radikálnějším řešením je pak podání žaloby k soudu (blíže viz Štěpánková, online).⁷⁴

⁷⁴ Štěpánková, M.: Co je to diskriminace a jak se jí bránit? [online], [cit-12-10-11], dostupné na <http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/1b9212760a.pdf>

Shrnutí kapitoly

Kapitola seznamuje čtenáře s problematikou diskriminace na trhu práce. Definuje základní druhy diskriminace a hlavní důvody diskriminačního jednání. Čtenáři jsou naznačeny individuální a společenské náklady pracovní diskriminace včetně oblastí, kde se vybraná forma diskriminace projevuje. V závěrečné části je čtenář stručně obeznámen s nástroji obrany proti diskriminačnímu jednání.

Otázky a úkoly:

Popište druhy diskriminace, inspiřujte se prezentovaným příkladem v textu a pokuste se o vlastní pro ukázkou přímé a nepřímé diskriminace.

Zamyslete se nad negativními důsledky diskriminačního jednání pro jednotlivce a společnost a Vámi identifikované náklady diskriminace diskutujte.

Zapátrejte ve svém okolí - dokázali byste najít skupinu prací, profese na Vám blízkém trhu práce, kde se diskriminace vyskytuje častěji? Vysvětlete. Diskutujte příčiny.

Pokuste se interpretovat tabulku 18, lze rozdíly v odměňování žen a mužů přisuzovat pouze diskriminačnímu jednání?

Použitá literatura:

Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.). Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2007.

Boučková, P., Hubálek, M., Křístek, A.: Metodika hodnocení kritérií nediskriminačního přístupu k odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty pro zaměstnavatele. Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007. ISBN 978-80-903331-8-4, [online], [cit-12-10-11], dostupné na <http://www.proequality.cz/res/data/002/000235.pdf>

Drabeš, Z. (překlad): Rovnost při práci, MPSV, 2007 [online], [cit-12-10-11], dostupné na <http://www.mpsv.cz/cs/4446>

Hubálek, M., Zaboř, L.: Diskriminace v pracovní inzerici, Poradna pro občanství/občanská a lidská práva 2007, [online], [cit-12-10-11], dostupné na http://www.poradna-prava.cz/folder05/diskriminace_v_pracovni_inzerici.pdf

Jsou v zaměstnání diskriminováni některé skupiny obyvatel? Informace z výzkumu STEM Trendy 4/2011. [online], [cit-10-10-11], dostupné na <http://www.stem.cz/clanek/2187>

Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice, Český helsinský výbor, Praha, 2002, ISBN 80-86436-11-X, [online], [cit-10-11-11], dostupné na <http://www.helcom.cz/view.php?cisloclanku=2003070717>.

Štěpánková, M.: Co je to diskriminace a jak se jí bránit? [online], [cit-12-10-11], dostupné na <http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/1b9212760a.pdf>

V 1. Pololetí 2011 rostly mzdy jen ve mzdové sfěře, ISVP <http://www.ispv.cz/cz/Aktuality/Zverejneny-vysledky-ISPV-za-1--pololeti-2011.aspx>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Pracovní trhy a politika zaměstnanosti

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

12) Hodnocení aktivní politiky zaměstnanosti

Lucie Chládková, Markéta Páleníková⁷⁵

Cíl kapitoly

Cílem kapitoly je obeznámit s čtenáře s problematikou hodnocení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Dále nabídnout metodiku pro hodnocení vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Informovat o přímých a nepřímých dopadech a také faktorech, které účinky APZ snižují. Součástí textu je případová studie regionální aktivní politiky zaměstnanosti.

Časová zátěž: 5h (samostudium a příprava otázek a úkolů)

12.1 Úvod k hodnocení aktivní politiky zaměstnanosti⁷⁶

Na úrovni Evropské Unie jsme zejména v posledních letech svědky snahy o harmonizaci směrů politiky zaměstnanosti (především v rámci Evropské strategie zaměstnanosti, respektive Evropy 2020). V roce 2007 se v Lucemburku státy EU dohodly, že by národní politiky zaměstnanosti měly být společně koordinovány a vnitřně spojeny společnými cíli a prioritami, jejich provádění však nadále zůstává v kompetenci jednotlivých států. Hlavním důvodem rozvíjení této politiky je, že ekonomický růst sám o sobě není schopen řešit rostoucí požadavky v sociální oblasti (Václavíková, Kolibová, Kubicová; 2009; str.74-75), ačkoli je jedním ze základních podmínek jejich uspokojování a důležitým faktorem pro zvyšování zaměstnanosti. Stát může vhodně zacílenou politikou zaměstnanosti napravit nerovnováhu nabídky a poptávky po pracovní síle a společně se sociální politikou zajistit sociální standardy a přiměřenou kvalitu života obyvatel. Česká republika se rovněž již pře svým stupem do EU zavázala k naplňování společné strategie zaměstnanosti. Již od roku 1999 zpracovávala tzv. národní akční plány, které společné cíle respektovaly. V současné chvíli se směry politiky zaměstnanosti řídí koncepčním dokumentem „Program reform“.

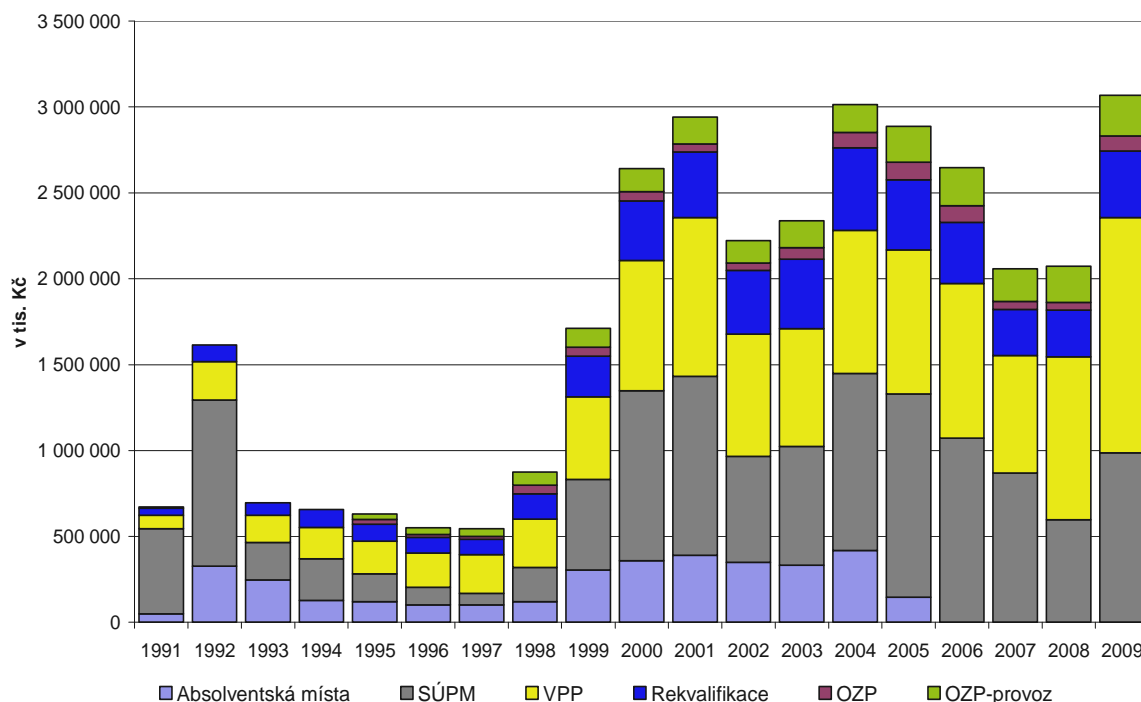
V předešlých kapitolách jsme si popsali politiku zaměstnanosti včetně její pasivní a aktivní části. Předešlý text nás také informoval o podobě a obsahu jednotlivých nástrojů aktivní

⁷⁵ Kapitola je upravenou verzí studijního textu, který vznikl jako výstup projektu „Praxe a stáže na ESF“. Autorkou textu je Lucie Chládková, která zpracovávala diplomovou práci na téma Hodnocení aktivní politiky ÚP Karviná (2011) a z které při vypracování textu čerpal.

⁷⁶ V České republice (dále ČR) se tématem pracovního trhu zabývá především Sirovátko, Kulhavý, Mareš, Vyhliďal a Rákoczyová. Jejich studie, které jsou publikovány pod Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, se snaží odpovědět na otázky dostatečného rozsahu a efektivity nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jejich správného cílení a v neposlední řadě řeší ekonomické i sociální dopady nezaměstnanosti. Na mezinárodní úrovni jsou významnými autory této odborné literatury, mimo jiné, Koning, Mosley, Schmid a Fay. Tito se zabývají především samotnými efekty jednotlivých nástrojů a způsoby hodnocení aktivních programů politiky zaměstnanosti.

politiky zaměstnanosti včetně výdajů a struktury účastníků a v následujícím textu se budeme věnovat hodnocení těchto nástrojů. Poměrování přímých a nepřímých efektů realizace jednotlivých nástrojů apod. Jen pro zopakování, následující graf zobrazuje strukturu nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti dle výše výdajů v dlouhodobém období 1991 – 2009.

Graf 20 Struktura nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti podle výše výdajů (v tis. Kč) v letech 1991 - 2009



Pramen: Chládková, L.: Hodnocení aktivní politiky zaměstnanosti ÚP Karviná, 2011

Graf vývoje výdajů na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ukazuje na nejnákladnější složky této politiky. Těmi jsou již od počátku společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce. Na rekvalifikace, překvapivě, nejsou výdaje až tak velké. Graf reflektuje také novelizace Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Výrazné je především naprosté zastavení podpory absolventských míst v souvislosti s novým ZoZ. Osoby do 20ti let věku jsou zařazeny mezi ohrožené skupiny osob na trhu práce, takže se nyní mohou účastnit mnohem širší palety aktivních opatření. Na druhou stranu je tato změna v neprospěch absolventů vysokých škol, kteří dříve také spadali pod pojem absolvent⁷⁷. Původně se jednalo o mladé lidi do dvou let po úspěšném absolvování studia. Současný ZoZ

⁷⁷ Absolventem dle zákoníku práce (§ 229) je zaměstnanec vstupující do pracovního poměru na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené.

pojem přesně nedefinuje. Lze se tedy jen odvolat na nutnost splnění věkového limitu fyzické osoby.

12.2 Hodnocení aktivní politiky zaměstnanosti

Na jaké cíle a v jakém rozsahu budou jednotlivé nástroje APZ zaměřeny je výsledkem pravidelného monitorování a vyhodnocování již proběhlých intervencí. Jejich úspěšnost či naopak propad bude mít silný vliv na identifikaci a tvorbu budoucích opatření. Znalost **struktury uchazečů, struktury nezaměstnanosti a také prostředí**, kde má být politika realizována jsou jen základními předpoklady úspěšné a správně zacílené intervence. Výsledný efekt programů bude ovlivněn makroekonomickou situací, negativními jevy pracovního trhu, *bude podléhat nedokonalostem řízení a rozhodování ve veřejné správě a na mikro úrovni bude ovlivněn kvalitou lidského kapitálu.*

Mnohé modely se zabývají dopadem APZ na situaci v ekonomice. **Okamžitým efektem** každého programu aktivní politiky zaměstnanosti je **snížení míry otevřené nezaměstnanosti**, neboť část uchazečů o zaměstnání se přesouvá z množiny otevřeně nezaměstnaných do množiny účastníků programů. Tento efekt ovšem není cílem APZ. Tím je nalézt nezaměstnaným práci nikoli je umístit do programu APZ. Ostatní efekty však přicházejí s určitým časovým zpožděním a ne vždy se jedná o žádoucí změny. Významným žádoucím dopadem aktivní politiky zaměstnanosti je mimo jiné redistribuce nezaměstnanosti mezi širší sociální skupiny a tím vliv na celkovou nezaměstnanost. Dle ekonomické teorie by efekt na pokles nezaměstnanosti měly nástroje APZ pouze tehdy, pokud by snížily frikční nezaměstnanost. To je ale v reálné ekonomice v krátkém období téměř nemožné, volná místa jsou až na výjimky vždy okamžitě obsazena. V dlouhém období se otevírá prostor pro zapojení osob již vyřazených z pracovního trhu, tím může být dosažen růst zaměstnanosti. S tím souvisí i umělé vytváření pracovních příležitostí.

Další možný dopad se vyznačuje růstem efektivní nabídky práce díky kvalifikovanější pracovní síle, která je snadněji zaměstnatelná (vlastní překlad dle Koning, Mosley; 2001; str. 20). Mimo tyto možné dopady je třeba počítat i s dopady nepřímými. Jejich intenzita a vliv na výsledný výstup politiky pak vstupuje do hodnocení účinnosti zvolených intervencí.

Efekty vytěsnění jsou častým doprovodným jevem realizovaných intervencí. Mohou přímo ovlivnit celkový dopad programů aktivní politiky zaměstnanosti. Mezi ty nejčastěji se vyskytující patří:

- *Creaming effect* (efekt „sbírání smetany“)

Negativní dopad tohoto efektu spočívá v preferování schopnějšího uchazeče v jeho umístění do programů APZ za účelem zvyšování účinnosti realizovaných programů. V tomto ohledu úřady práce zcela vědomě vytváří disproporci mezi zamýšlenými cíli a skutečností. Ti, kteří by se na programech měli účastnit, nejsou vybíráni. To znamená problémový uchazeči, kteří jsou schopni bez účasti na programech začleňovat se do pracovního procesu pouze obtížně. Pracovníce úřadů práce nicméně preferují kvalifikovanějšího, jelikož u něj je vyšší šance k naplnění efektů nástrojů APZ (umístění uchazeče na konkrétní pracovní místo, zvýšení šance, apod.)

- *Efekt „uzamknutí“*

má na účastníka programu většinou negativní účinek. Pokud je uchazeč o zaměstnání vybrán do nějakého programu APZ, nemá možnost využít jiných forem hledání zaměstnání a je oslabena jeho vlastní aktivita. Tento efekt se velmi často objevuje u rekvalifikací. V období účasti na rekvalifikačním kurzu se účastník soustředí na vzdělávací program a jakoby (zdánlivě) vyhledání vhodného pracovního místa nebylo aktuální.

- *Efekt vytlačení*

Patří rovněž mezi silně negativní efekty, jelikož se de facto jedná o nahrazování jednoho nezaměstnaného jiným. Na pracovní místa jsou dosazeni uchazeči o zaměstnání, na které úřad práce poskytne dotaci. Tito pracovníci nahradí již zaměstnané osoby. Úřad práce tedy umístí své klienty, na druhé straně tito vytlačí jiné fyzické osoby.

- *Efekt substituce*

Jedná se o obsazování pracovního místa absolventem některého programu APZ, který může současně vytlačit osobu, která se o pracovní místo rovněž ucházela. Jelikož však nebyla zapojena do nástrojů APZ, to znamená její umístění například v případě společensky účelných pracovních míst nebylo dotováno, zaměstnavatel dá přednost uchazeči o zaměstnání, který pro něj znamená snížení mzdových nákladů.

- *Efekt mrtvé váhy*

vypovídá o vhodnosti respektive nevhodnosti realizovaných opatření na podporu vytváření nových pracovních míst. Mrtvá váha vzniká v situaci, kdy podporou v rámci APZ je vytvořeno nové pracovní místo, které by vzniklo, i kdyby nebylo podpořeno. Nebo situace, kdy by uchazeč našel vhodné zaměstnání i bez účasti na programu.

V rámci hodnocení APZ a při vyjádření jejích dopadů se také setkáváme se dvěma pojmy-
účinnost a efektivnost.

Účinnost lze chápat jako *míru dosažení předem stanovených cílů*. V oblasti politiky zaměstnanosti si pod tímto lze představit například míru/procento umístěných uchazečů na úřadem zveřejněná volná pracovní místa, či míru úspěšnosti rekvalifikovaných uchazečů na trhu práce. Čím lepší dosažení vytyčených cílů, tím byl program účinnější. Můžeme se setkat i s porovnáváním nákladů a užitků na program. Tato metoda srovnání se nazývá cost-benefit analýza (CBA), které má cíl zhodnotit, nakolik je program efektivní či nikoli. **Efektivností** zde rozumíme poměr vynaložených prostředků na realizaci programu tj.vstupům k jeho přínosům respektive výstupům. Za efektivní je považován program, kdy *minimalizace vstupů přináší pozitivní výstupy*.⁷⁸ Nezbytné pro relevantní výrok o účinném či neúčinném opatření je vyjádření těchto dvou proměnných. Ty však nejsou vždy kvantifikovatelné, jsou zde spíše velmi subjektivní.

Co se z hlediska účinnosti může zdát jako účinný program, bývá většinou nákladově neefektivní. V oblasti neziskového sektoru se totiž mnohem častěji setkáváme se skutečností, že ačkoli jsou dopady politiky úspěšné, tak zdaleka nepokrývají náklady na ni vynaložené. Protože stát, respektive úřady práce hospodaří s omezenými zdroji, povede kritérium hodnocení dle nákladové efektivnosti ke snaze vytvářet především efektivní-tedy nízko-nákladové programy. Na klienta služeb (uchazeče o zaměstnání) to bude mít jen další negativní dopad v podobě redukce poskytovaných služeb (Winkler, Wildmannová; 1999; str. 91).

Důležitou oblastí měření výkonu je bezesporu i **účelnost**, tedy relevance zásahů vzhledem k potřebám trhu a s ohledem na strukturu nezaměstnaných. Mnohé nástroje APZ ovlivňují lépe zaměstnatelnost například mladších uchazečů. Hodnocení výkonu v nesprávné cílové skupině bude vždy zavádějící a přinášet nepravdivé výsledky

Faktory, které ovlivňují kvalitu výstupů realizovaných nástrojů APZ:

- dostatečný rozsah aktivních opatření
- vhodná struktura aktivních opatření
- vhodná cílenost aktivních opatření
- dostatečná kvalita aktivních opatření

⁷⁸ Z ekonomického hlediska vychází definice efektivnosti z Paretovského optima.

Mezi základní kritéria hodnocení aktivní politiky zaměstnanosti řadí Fay (1996) :

- **Dopad na blahobyt účastníka** programu neboli bylo-li nalezeno vhodné pracovní místo- mikro pohled
- **Dopad na zvýšení blahobytu společnosti** související s čistým efektem programu- makro pohled
- **Efektivnost programu** pojící se k otázce účelnosti vynaložených prostředků

Podíváme- li se do další odborných textů zaměřující se na toto téma, zjistíme, že autoři se víceméně shodují na níže uvedených způsobech hodnocení. Pro naše účely je tedy můžeme brát jako určité shrnutí možných přístupů.

- **Kritérium relevance/cílenosti** dává odpověď na otázky, je-li zvolený program v souladu s prioritami vlády a stanovenými záměry a cíly programu. Kritérium se nezabývá efekty programů. Cílenost a relevance se ptá na otázku, zda program APZ směřuje skutečně na tu strukturu uchazečů o zaměstnání, která je vymezena v ZoZ.
- **Kritérium efektivnosti a hospodárnosti** odkazuje na vzájemný vztah vstupů a výstupů. Konkrétně vstupem jsou vynaložené prostředky a výstupem může být umístěná osoba na trh práce.
- **Kritérium účinnosti** porovnává zamýšlené účinky s těmi skutečně dosaženými a jejich vliv na cílovou skupinu uchazečů. Příkladem může být, zda osoby po rekvalifikaci jsou skutečně umístěny.
- **Kritérium udržitelnosti** hodnotí dlouhodobou perspektivu programu, respektive zda změny způsobené realizací konkrétního nástroje budou mít dlouhodobý dopad. Zde můžeme pozorovat vliv na změnu zaměstnanosti a to v dlouhém, ale i krátkém období.
- **Kritérium účelnosti** slouží k posouzení, zda dosažené výstupy a výsledky zajišťují naplnění programu. Dle této definice se může zdát, že toto kritérium je téměř shodné s kritériem relevance/cílenosti. Nicméně zde hodnotíme efekty a ne cíle. Zjišťujeme, zda z hlediska výstupů byl cíl naplněn. Obecně zjišťujeme efekty jednotlivých nástrojů na zaměstnanost. Můžeme se ptát, zda osoba umístěná na VPP skutečně získává zpět pracovní návyky. Ale jak budeme toto účelné/neúčelné využití prostředků kvantifikovat?
- **Kritérium dosahu/vlivu** je nejširším kritériem, které posuzuje celkové pozitivní a negativní důsledky programu na společnost jako celek. Toto kritérium navazuje svým

způsobem na kritérium udržitelnosti. Můžeme zde jít ale mnohem dále a snažit se zhodnotit, zda program APZ může mít vliv na celý region. A to ve smyslu, zda kvalifikovaná pracovní síla zvyšuje atraktivitu dané lokality, její životní úroveň a láká investory.

Shrnutí kapitoly

Kapitola seznamuje čtenáře s problematikou aktivní politiky zaměstnanosti a jejího hodnocení. Vyjmenovává jednak pozitivní efekty realizovaných nástrojů, mezi něž řadíme: přímé zaměstnání, zvýšení úrovně lidského potenciálu, potažmo adaptability na pracovním trhu, jednak efekty negativní, které účinky nástrojů politiky zaměstnanosti snižují. Mezi tyto řadíme např. creaming efekt, efekt uzavření, substituční efekt, efekt mrtvé váhy, apod. V závěrečné části kapitoly je čtenáři nabídnut soubor kritérií, kterých by mohlo (mělo) být využito při hodnocení realizace aktivní politiky zaměstnanosti na všech úrovních.

Otázky a úkoly:

Jaké znáte přímé a nepřímé efekty nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Prověřte strukturu nástrojů APZ, tak jak jsou definovány zákonem o zaměstnanosti a pokuste se u každého k efektům nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti vyjádřit.

Jaké znáte faktory (efekty), které snižují pozitivní dopady aktivní politiky zaměstnanosti. Vyberte si jeden z nich a pokuste se navrhnout opatření, které by tento negativní efekt minimalizovalo.

Jak se projevují efekty vytěsnění a který z nich považujete za nejvíce negativní v souvislosti s efektivitou nástrojů APZ?

Použitá literatura:

KULHAVÝ, V.; SIROVÁTKA, T. Hodnocení efektivity programů APZ a doprovodných nástrojů a projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007. 1. vyd. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2008. 57 s.

MAREŠ, P.; VYHLÍDAL, J.; SIROVÁTKA, T. Nezaměstnaní na trhu práce : dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce. Brno : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2002. 62 s.

VÁCLAVÍKOVÁ, A.; KOLIBOVÁ, H.; KUBICOVÁ, A.. Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti. 1. vyd. Opava : Optys, 2009. 149 s. ISBN 9788085819762

WINKLER, J. ŽIŽLAVSKÝ, M. Český trh práce a Evropská politika zaměstnanosti. Brno: MU Brno – Kraví Hora, 2004. 241 s. ISBN 802103565X

WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M. Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy. 1. vyd. Praha: Computer Press, 1999. 143 s. ISBN 8072261959

FAY, R. G. Enhancing the Effectiveness of Active Labour Market Policies: Evidence from Programme Evaluations in OECD Countries. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Paper No. 18, OECD, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, 1996. 65 s. [Online]. [Cit. Dne 2.2.2011]. Dostupné na

Pracovní trhy a politika zaměstnanosti

WWW: <http://www.oecdlibrary.org/content/workingpaper/560806166428;jsessionid=25vreijpwe07g.delta>

KONING, J.de, MOSLEY, H. Labour market policy and unemployemend: impact and process evalutation in selected European countries. Edward Elgar Publishing, 2001. 317 s. ISBN 1840642793. [Online]. [Cit. dne 25.12.2010]. Dostupné na WWW: <http://books.google.com/books?id=tYT928l8fLgC&hl=cs>