

# Sociální politika

**Téma:**

**Politika zaměstnanosti a trhu práce**



FSS MU Brno, 2007

# Struktura tématu

1. Vymezení nezaměstnanosti a způsoby jejího měření
2. Míry nezaměstnanosti a další míry na TP
3. Typy nezaměstnanosti
4. Vývoj a struktura nezaměstnanosti v ČR a v zemích EU
5. Trh práce
6. Cíle politiky zaměstnanosti a politiky TP

# **Struktura tématu**

**7. Modely politiky TP (režimy nezaměstnanosti)**

**8. Pasivní politika TP**

**9. Aktivní politika TP**

**10. Vývoj aktivní politiky TP v ČR**

**11. Evropská strategie zaměstnanosti a její význam**

# **AD1) Vymezení nezaměstnanosti a způsoby jejího měření**

## **- Definice Nezaměstnanosti dle ILO**

- 1. Schopnost pracovat**
- 2. Motivace pracovat**
- 3. Bez placeného zaměstnání**

# **Způsoby zjišťování počtu nezaměstnaných v ČR**

- 1. Výběrové šetření pracovních sil (ČSÚ)**
- 2. Registrovaná nezaměstnanost (ÚP)**

**Rozdíl:      skrytá nezaměstnanost  
                 nepravá nezaměstnanost**

## **AD2) Míry nezaměstnanosti**

### **a další míry na TP - Míra nezaměstnanosti**

$$u = U/L * 100$$

kde

u ... míra nezaměstnanosti

U ... počet nezaměstnaných

L ... počet pracovních sil, tzv. ekonomicky aktivní obyvatelstvo

# Způsoby měření míry nezaměstnanosti

## VŠPS

- počet nezaměstnaných zjištěný na základě šetření
- počet pracovních sil = počet zaměstnaných zjištěný na základě šetření (placené zaměstnání, OSVČ, dočasně nemocní či na školení) + počet nezaměstnaných zjištěných na základě šetření

## MPSV

- počet nezaměstnaných = počet tzv. dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání
- pracovní síla = počet zaměstnaných z VŠPS + počet pracujících cizinců podle evidence MPSV a MPO + počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání

# Míra nezaměstnanosti podle různých metodik

## VŠPS

- 7,0 % (3. čtvrtletí 2006)

## MPSV

- 7,8 % (září 2006)



# **Skupiny s vyšším rizikem nezaměstnanosti (k měření specifické míry)**

- **ženy po mateřské dovolené**
- **mladiství a absolventi škol**
- **zdravotně postižení**
- **lidé s nízkou kvalifikací**
- **starší pracovníci**

# Specifická míra nezaměstnanosti absolventů

počet nezaměstnaných absolventů

**x 100**

---

počet všech absolventů na pracovním trhu  
(zaměstnaných i nezaměstnaných)

## **AD3) Typy nezaměstnanosti**

- 1. Frikční nezaměstnanost**
- 2. Strukturální nezaměstnanost**
- 3. Cyklická nezaměstnanost**

# Frikční nezaměstnanost

- relativně krátká doba (kvalita a dostupnost informací o TP, motivace, lidský kapitál, bariéry)
- úroveň nezaměstnanosti relativně nízká



$$U = 0$$

přírůstek nezaměstnanosti se rovná nule

$$U_p = U_f$$

frikční nezaměstnanost se blíží přirozené míře nezaměstnanosti

$$i_u = o_u$$

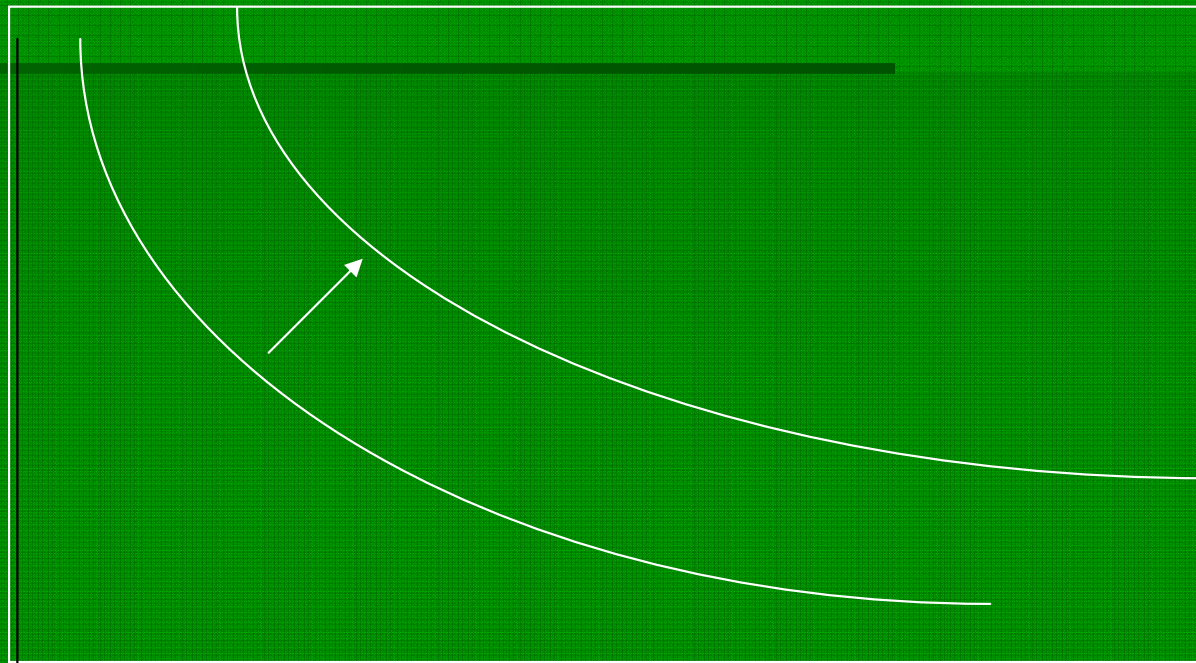
přírůstek pracovních sil se rovná úbytku pracovních sil, přičemž není podstatné, zda míra přítoku a odtoku je vysoká či nízká

# Strukturální nezaměstnanost

- doba nezaměstnanosti relativně dlouhá
- současně existují nezaměstnaní i volná pracovní místa

Beveridgeova křivka

P



U

# Zdroje strukturálních poruch

- **prostorová imobilita pracovní síly**
- **technologická změna**
- **změna poptávky po pracovní síle v určité kvalifikaci**
- **pokles agregované poptávky**
- **příliv zahraniční pracovní síly**
- **změna v orientacích trhu**
- **změny a pohyby v celkové kvalitě pracovní síly**

# Cyklická nezaměstnanost

- kvantitativní rozpor mezi počtem nezaměstnaných a počtem volných pracovních míst
- tok trhem práce je nižší a spíše se dále snižuje, délka nezaměstnanosti se prodlužuje

# AD4) Vývoj a struktura nezaměstnanosti v ČR a v zemích EU – Míra nezaměstnanosti

Tabulka 1 Vývoj nezaměstnanosti v ČR a EU 15

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
ČR	4,3	4,0	3,9	4,8	6,5	8,7	8,8	8,1	7,3	7,8	8,2	7,8
EU 15	10,5	10,1	10,2	9,9	9,3	8,6	7,7	7,3	7,6	8,0	8,1	7,9
EU 25	-	-	-	-	9,4	9,1	8,6	8,4	8,8	9,0	9,1	8,7

Zdroj: VŠPS, Eurostat

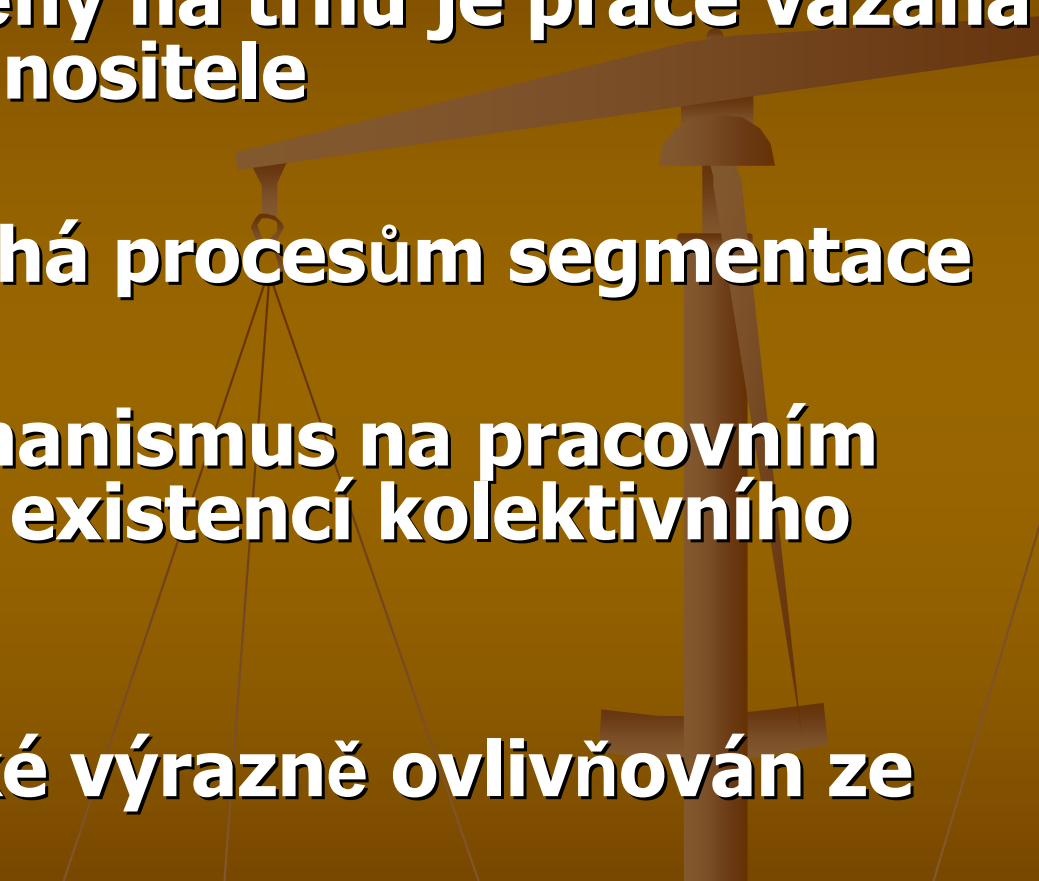


# Dlouhodobá nezaměstnanost

- nezaměstnanost překračující délku 12 měsíců (EU)
- nezaměstnanosti překračující délku 6 měsíců (ČR)
- velmi dlouhá nezaměstnanost nad 2 roky

(zjišťována míra + podíl na celkové nezaměstnanosti)

## **AD5) Trh práce – Specifika TP**

- **Předmětem směny na trhu je práce vázaná na konkrétního nositele**
  - **Trh práce podléhá procesům segmentace**
  - **Čistý tržní mechanismus na pracovním trhu je narušen existencí kolektivního vyjednávání**
  - **Trh práce je také výrazně ovlivňován ze strany státu**
- 

# AD6) Cíle politiky zaměstnanosti a politiky TP – Politika TP

- ▶ makroekonomická/hospodářská politika  
= politika zaměstnanosti
- ▶ mikroekonomická politika  
= politika pracovního trhu

# Základní cíle politiky TP

- ▶ snížit úroveň nezaměstnanosti ke zvýšení pružnosti pracovního trhu
  - ▶ redistribuovat nezaměstnanost mezi skupinami obyvatel – přerozdělit šance na PT ve prospěch těch, kteří na ně špatně dosáhnou
  - ▶ zajistit sociální reprodukci pracovní síly
  - ▶ zvyšovat kvalitu lidského kapitálu pracovní síly a zkvalitňovat vztah pracovní síly s pracovním trhem
- = aktivní politika trhu práce (vs. pasivní politika trhu práce)**

# **AD7) Modely politiky TP - Základní režimy nezaměstnanosti (pracovních trhů)**

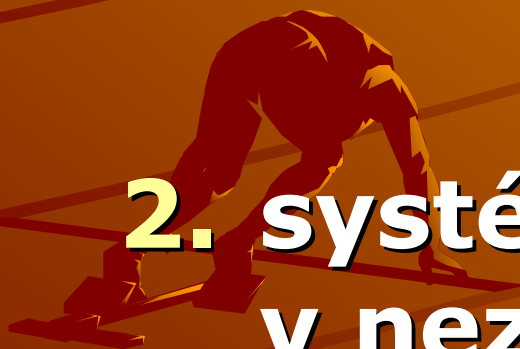
dle Gallie a Paugam

- 1. Liberální režim**
- 2. Univerzalistický režim**
- 3. Korporativní - konzervativní režim**

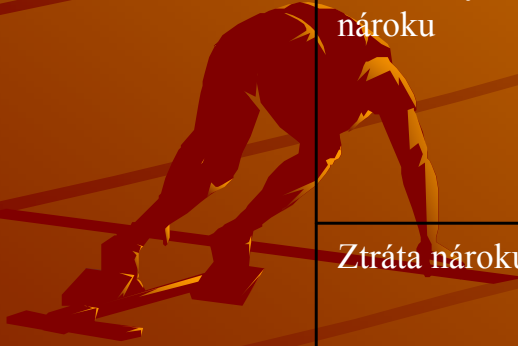
## **AD8) Pasivní politika TP - Formy podpory příjmu v nezaměstnanosti**

**1. systém pojištění  
v nezaměstnanosti**  
*(unemployment insurance)*

**2. systém státní pomoci  
v nezaměstnanosti**  
*(unemployment assistance)*



## Základní prvky nastavení systémů kompenzace příjmů v nezaměstnanosti a jejich podoba v ČR

	Parametr	Charakteristika	Podoba v ČR
	Podmínky vedoucí k získání nároku na dávku v nezaměstnanosti	Přiznání dávky je podmíněno určitou dobou dřívějšího zaměstnání (jde tedy o dobu, po kterou musí být uchazeč zaměstnán před ztrátou zaměstnání)	12 měsíců v posledních 3 letech (to platí od 1.10.2004 podle nového Zákona o zaměstnanosti i u absolventů škol) a 6 měsíců od předchozí nezaměstnanosti
	Podmínky vzniku nároku	Nezaviněnost ztráty zaměstnání	Zvažuje se, zda uchazeč nedostal výpověď ze zaměstnání či s ním nebyl zrušen pracovní poměr pro porušení pracovní kázně, nebo zda nešlo o opakované rozvázání pracovního poměru z vlastního rozhodnutí uchazeče v posledních 3 měsících před registrací na ÚP
	Podmínky udržení nároku	Spolupráce s úřadem práce, přijetí vhodného zaměstnání (event. programu APZ)	Je nutná pravidelná spolupráce s pracovníky ÚP, uchazeč musí přijmout vhodné pracovní místo (přihlíží se ale ke zdravotnímu stavu, péči o děti a rodinným poměrům, případně ke kvalifikaci uchazeče)
	Ztráta nároku	Zda dochází k dočasné nebo trvalé ztrátě nároku na získání dávky v případě odmítnutí zaměstnání (event. programu APZ) nebo při porušení spolupráce s ÚP (buď jednorázovému nebo opakovanému)	Při odmítnutí zaměstnání (programu APZ) nebo při porušení spolupráce s ÚP může být uchazeč vyloučen na 3 měsíce z evidence nezaměstnaných (ztrácí nárok na podporu v nezaměstnanosti)
	Zajištění po vypršení nároku	Pomoc v nezaměstnanosti, státní sociální pomoc	Po vypršení nároku přechází uchazeč na tzv. sociální pomoc, kde jsou mu vypláceny dávky do výše životního minima (testování majetku)

## Základní prvky nastavení systémů kompenzace příjmů v nezaměstnanosti a jejich podoba v ČR

	Parametr	Charakteristika	Podoba v ČR
Vlastní podmínky poskytování dávky v nezaměstnanosti	Čekací období	Období před první výplatou dávky v nezaměstnanosti (v tomto období se čeká, zda si uchazeč nenajde zaměstnání sám)	7 dní
	Výše dávky	Výše dávky v relaci k předchozí mzdě uchazeče (tzv. poměr náhrady), určení minimální a maximální výše dávky	Běžně: 50 % průměrné čisté mzdy (1.-3. měsíc) 45 % průměrné čisté mzdy (4.-6. měsíc) 60 % průměrné čisté mzdy (po dobu rekvalifikace) Maximum – 2,5 násobek ŽM Minimum – není dána hranice
	Doba trvání nároku	Doba výplaty dávky v nezaměstnanosti	Běžně: 6 měsíců Osoby 50-55 let: 9 měsíců Osoby nad 55 let: 12 měsíců



# AD9) Aktivní politika TP - Nástroje politiky TP (dle OECD)

1. Veřejné služby zaměstnanosti
2. Opatření pro handicapované
3. Opatření pro mládež
4. Podpora tvorby nových pracovních míst
  - regulérní zaměstnání v soukromém sektoru
  - sebezaměstnání
  - tvorba nových pracovních míst ve veřejném sektoru
5. Výcvik a vzdělávání

# AD10) Vývoj aktivní politiky TP v ČR

Tabulka Výdaje na programy APZ v roce 2004

	výdaje celkem (tis. Kč)	počet účastníků	průměrné výdaje na jednoho účastníka (Kč)	Zvýšení průměrných výdajů ve srovnání s rokem 2003 (Kč)
rekvalifikace	480 635	44 089	10 901 (8 826)*	1 408 (365)
VPP	833 189	18 246	45 664	1 120
SÚPM	1 030 597	25 010	41 207	1 954
absolventská místa	418 018	7 170	58 301	20 027
zřízení pracovních míst v chráněných dílnách	88 848	1636	54 308	-1 833

\*Pozn. Vzhledem k opakovanému zařazení některých nezaměstnaných do rekvalifikačního kurzu jsou průměrné výdaje na účastníka rekvalifikace vyšší než průměrné výdaje na jeden rekvalifikační kurz

**T a b u l k a Nezaměstnanost a opatření aktivní politiky na pracovním trhu ve vybraných zemích v roce 2004**

míra nezaměstnanosti v r. 2004	ČR	(8.3)	Fin.	(8.9)	Něm.	(9.5)	Itálie	(8.0)	Port.	(6.7)
výdaje a účastníci	V	Ú	V	Ú	V	Ú	V	Ú	V	Ú
Veřejné služby zaměstnanosti (zprostředkování, dávky)	0.12		0.16		0.28				0.13	
Pracovní výcvik-rekvalifikace	0.02	0.86	0.36	4.96	0.40	4.58	0.22		0.29	1.24
Náborové a zaměstnanecké pobídky	-	-	0.19	1.80	0.11	1.46	0.36		0.16	n.ú.
Integrace zdrav. znevýhodněných	0.01	0.03	0.10	1.06	0.15	0.40	0.01		0.06	0.25
Přímá tvorba míst	0.08	0.92	0.09	0.98	0.12	0.70	0.03		0.04	0.65
Podpora sebezaměstnávání	0.01	0.06	0.01	0.15	0.08	0.40	0.05			0.03
Aktivní opatření celkem	0.23		1.05		1.14				0.67	
Aktivní opatření bez zprostř. a admin. dávek	0.11	1.87	0.91	8.94	0.86	7.54	0.65	n.ú.	0.54	(1.17)
Podpora příjmu mimo zaměstnání	0.27	9.11	1.07	12.44	2.28	21.10	0.51	n.ú.	1.11	n.ú.

Vysvětlivky: V závorce vedle názvu země uvedena míra nezaměstnanosti za rok 2004. V - výdaje jako procento HDP. Ú - účastníci (inflow) za období jednoho roku jako procento pracovní síly. Údaje o APZ za Finsko, Německo, Itálii, Portugalsko - rok 2003, ČR - rok 2004

Pramen : OECD Employment Outlook 2005, upraveno

# AD11) Evropská strategie zaměstnanosti a její význam - **Těživé problémy 90. let ve 3 oblastech**

- **zaměstnanost**

*( $\Delta E$  v Evropě 60-61 % x v Japonsku a USA cca 70%)*

- **nezaměstnanost**

*( $\Delta U$  vyšší 10 %: 1990 = 8,3 %, 1993 = 10 %, 1994 = 10,5 % x  $\Delta U$  v USA 1994 = 6,1 %, v Japonsku = 2,9 %)*

- **dlouhodobá nezaměstnanost**

*( $\Delta U$  žen o 20% nižší než mužů,  $\Delta U$  ZPS o 30% nižší než evropský průměr)*

## Cíle Evropské strategie zaměstnanosti v letech 2005-2008

<u>Oblast</u>	<u>Hlavní směr</u>	<u>Cíle</u>
<u>Zaměstnanost</u> Přilákat více lidí do zaměstnání, udržet je zde a modernizovat systémy sociální ochrany	•Provádět politiky zaměstnanosti, jejichž cílem je dosažení plné zaměstnanosti, zlepšování kvality a produktivity práce a posilování sociální a územní soudržnosti. (IHS 17)	•cíleně zvyšovat zaměstnanost až na 70% v roce 2010 (resp. 60% u žen a 50% u osob ve věku 55-64 let); •snižovat míry nezaměstnanosti a ekonomické neaktivity.
	•Podporovat celoživotní přístup k práci. (IHS 18, doplňkově 2)	•podporovat rovné šance v přístupu na pracovní trh, odstraňovat rozdíly v zaměstnanosti a nezaměstnanosti mužů a žen, starších a mladších pracovníků; •usnadnit vstup, návrat či setrvání na pracovním trhu prostřednictvím opatření v oblasti harmonizace rodiny a zaměstnání, moderních penzijních systémů a systémů zdravotní péče, strategií aktivního stárnutí; •zvyšovat kvalitu práce spojenou nejen s pracovními a finančními podmínkami, ale také s možnostmi přístupu k celoživotnímu učení a s perspektivou profesního postupu.
	•Podporovat začleňování uchazečů o zaměstnání a znevýhodněných na trh práce. (IHS 19)	•pomáhat při aktivním hledání práce (včasná identifikace potřeb, pomoc a vedení při hledání práce, individuální akční plány); •zpřístupnit odbornou přípravu a jiná opatření aktivní politiky trhu práce; •zajistit, aby se lidem vyplatilo pracovat, potírat nezaměstnanost, chudobu a neaktivitu (revize daňových a dávkových systémů); •bojovat s diskriminací znevýhodněných osob na trhu práce.
	•Zlepšit flexibilitu trhu práce. (IHS 20)	•„zasíťovat“ celoevropský trh práce, posílit jeho infrastrukturu a tím podporovat mobilitu lidí; •modernizovat a posilovat instituce trhu práce (dbát na materiální i personální zabezpečení služeb zaměstnanosti).
	•Pravidelně monitorovat a vyhodnocovat situaci na trhu práce.	•Zefektivnit monitorovací a evaluační činnost v oblasti služeb zaměstnanosti na úrovni jednotlivých členských států (vytvořit monitorovací instituci „Mr. or Ms. Lisabon“)

Cíle Evropské strategie zaměstnanosti v letech 2005-2008

<u>Oblast</u>	<u>Hlavní směr</u>	<u>Cíle</u>
<u>Adaptabilita</u> Zvýšit adaptabilitu pracovníků a podniků a pružnost trhů práce	•Podporovat kombinaci flexibility a jistoty pracovních míst (tzv. flexicurity) a zmírnit segmentaci trhu práce, podporovat roli sociálních partnerů. (IHS 21, doplňkově 5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>•zvyšovat adaptabilitu podniků (spojena zejména s měnícími se osobními preferencemi zaměstnanců, změnou poptávky po kvalitních pracovních místech, změnou demografické struktury populace, změnou role současné rodiny ad.);</li> <li>•zvyšovat adaptabilitu zaměstnanců (spojeno s větší různorodostí práce a častými tranzicemi mezi zaměstnaností, nezaměstnaností, ekonomickou neaktivitou ad.);</li> <li>•předcházet segmentaci trhu práce a podporovat inovativní formy organizace práce (diverzita smluvních ujednání, flexibilní pracovní doba).</li> <li>•podporovat princip partnerství mezi ekonomickými subjekty, institucemi veřejné správy a institucemi vědy a výzkumu (zefektivnění a zjednodušení komunikace a vzájemné spolupráce).</li> <li>•podporovat geografickou mobilitu ekonomických subjektů.</li> <li>•podporovat progresivní hospodářské sektory (poskytovat informace o dotačních programech, podporovat malé a střední podnikání).</li> </ul>
	•Optimalizovat náklady práce tak, aby příznivě ovlivňovaly zaměstnanost. (IHS 22, doplňkově 4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>•snižovat nemzdové náklady práce;</li> <li>•přezkoumat daňové zatížení;</li> <li>•podporovat právní rámec pro jednání o mzdě.</li> <li>•transformovat nehlášenou práci na řádné zaměstnání, bojovat s šedou ekonomikou.</li> </ul>

## Cíle Evropské strategie zaměstnanosti v letech 2005-2008

<u>Oblast</u>	<u>Hlavní směr</u>	<u>Cíle</u>
<u>Lidský kapitál</u> Zvýšit investice do lidského kapitálu prostřednictvím lepšího vzdělávání a kvalifikace	<b>•Zvýšit a zkvalitnit investice do lidského kapitálu, diverzifikovat finanční podíl s ohledem na všechny zúčastněné aktéry, vytvořit a realizovat účinné a komplexní strategie celoživotního učení. (IHS 23, doplňkově 7)</b>	<b>•usnadnit vstup do všech forem a stupňů vzdělávání; •snížit podíl lidí předčasně opouštějících vzdělávací systém; •zajistit všem přístup ke vzdělávacím a výcvikovým aktivitám, s důrazem na přístup znevýhodněných (hlavně nízkokvalifikovaní a starší pracovníci a uchazeči o zaměstnání); •zvyšování rozmanitosti nabídky a kvality vzdělávacích programů; •odstranit překážky týkající se uznávání a transparentnosti kvalifikací a schopností.</b>
	<b>•Reformovat systémy vzdělávání a odborné přípravy, zkvalitnit je a zefektivnit, přizpůsobovat je požadavkům trhu práce. (IHS 24)</b>	<b>•rozšiřovat nabídku a zvyšovat kvalitu vzdělávacích programů a programů odborné přípravy. •usnadňovat a diverzifikovat přístup ke vzdělávání. •zvyšovat a zefektivňovat investice do výzkumu a vývoje, inovací a vzdělávání, zlepšovat vztahy mezi veřejným výzkumem a soukromým sektorem (např. inovační střediska).</b>