

Sociální politika

Politika zaměstnanosti a trhu práce

SPP102, SPR102, VPL102 – jaro 2012

Markéta Horáková

Struktura tématu

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

Struktura tématu

7. Modely politiky TP (režimy nezaměstnanosti)
 8. Pasivní politika TP
 9. Aktivní politika TP
 10. Evropská strategie zaměstnanosti a její význam
-

1. Politika zaměstnanosti a trhu práce

Definice nezaměstnaného dle ILO

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

2. Způsoby zjišťování počtu nezaměstnaných v ČR

1. Výběrové šetření pracovních sil (ČSÚ) (obecná míra nezaměstnanosti dle ILO) – dotazování v náhodně vybraných domácnostech každé čtvrtletí
2. Registrovaná nezaměstnanost (ÚP, resp. MPSV) – údaje o dosažitelných uchazečích z registrů ÚP

Rozdíl: skrytá nezaměstnanost
 nepravá nezaměstnanost

Výpočet obecné míry 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
 - počet pracovních sil = počet zaměstnaných z VŠPS + počet pracujících cizinců podle evidence MPSV a MPO + počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání
-

Míra nezaměstnanosti podle různých metodik

□ VŠPS

(obecná míra nezaměstnanosti)

6,5 % (4. čtvrtletí 2011)

□ MPSV

(míra registrované nezaměst.)

8,1 % (4. čtvrtletí 2011)

Skladba registrovaných uchazečů o zaměstnání a nezaměstnaných zjištěná podle VŠPS (4. čtvrtletí 2008, v tis. osob)

Kategorie	Počet
I. Osoby, které uvedly registraci na ÚP	234,1
v tom:	165,6
a) splňující podmínky ILO pro zařazení mezi nezaměstnané	
b) nesplňující podmínky ILO	68,5
z důvodu:	11,0
- v referenčním týdnu pracovaly	
- nehledaly si v posledních 4 týdnech práci	45,2
- nejsou schopny nástupu do 14 dnů	12,2
II. Nezaměstnaní splňující podmínky ILO neregistrovaní na ÚP	65,2
III. Celkový počet nezaměstnaných podle ILO (I.a + II.)	230,7
IV. Ostatní nepracující neregistrovaní na ÚP, kteří	
- hledají práci nebo již práci našli, ale nejsou schopni nástupu do 14 dnů	10,3
- nehledají práci, ale pracovat by chtěli	158,3
z toho: schopni nástupu do zaměstnání do 14 dnů	30,8

Skupiny s vyšším rizikem nezaměstnanosti

- ženy po mateřské dovolené
 - mladiství a absolventi škol
 - zdravotně postižení
 - lidé s nízkou kvalifikací
 - starší pracovníci
 - příslušníci etnických a sociálních menšin
-

Specifická míra nezaměstnanosti absolventů

$$\frac{\text{počet nezaměstnaných absolventů}}{\text{počet všech absolventů na pracovním trhu (zaměstnaných i nezaměstnaných)}} \times 100$$

3. Typy nezaměstnanosti

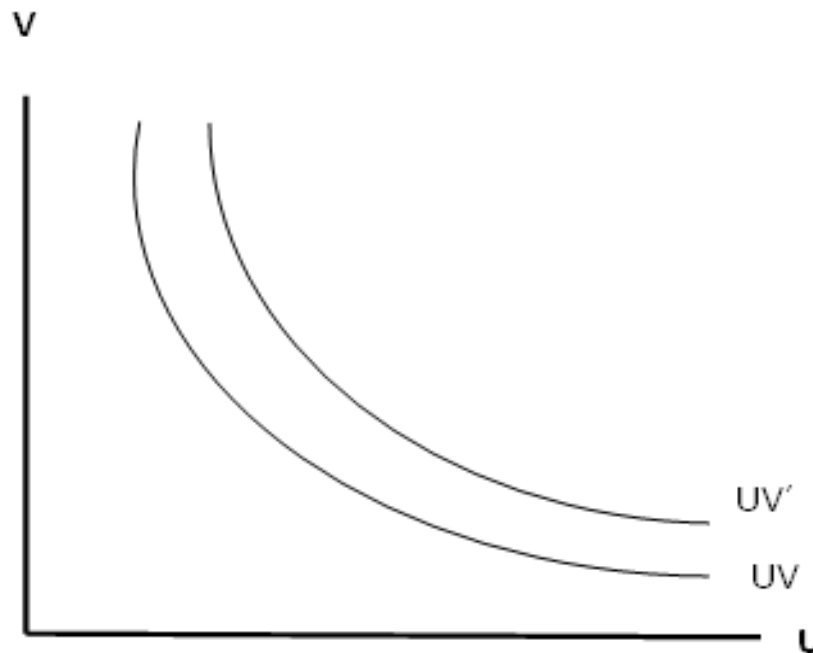
- 1. Frikční nezaměstnanost**
 - 2. Strukturální nezaměstnanost**
 - 3. Cyklická nezaměstnanost**
-

Frikční nezaměstnanost

- relativně krátká doba (kvalita a dostupnost informací o TP, motivace, lidský kapitál, bariéry)
 - úroveň nezaměstnanosti relativně nízká (přírůstek = úbytek = 0)
 - blízká přirozené míře U
-

Strukturální nezaměstnanost

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



Zdroje strukturálních poruch

- technologická změna
 - prostorová imobilita pracovní síly
 - změna poptávky po pracovní síle v určité kvalifikaci
 - pokles agregované poptávky
 - příliv zahraniční pracovní síly
 - změna v orientacích trhu
-

Cyklická nezaměstnanost

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

4. Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR a v zemích EU

Tabulka 1 Vývoj nezaměstnanosti v ČR a EU v letech 1998-2009

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
ČR	6,5	8,7	8,8	8,1	7,3	7,8	8,2	7,8	7,1	5,3	4,4	6,7
EU 15	9,3	8,6	7,7	7,3	7,6	8,0	8,1	7,9	7,4	7,0	7,1	9,0
EU 25	9,4	9,1	8,6	8,4	8,8	9,0	9,1	8,7	7,9	7,2	7,1	9,0

Dlouhodobá nezaměstnanost

- nezaměstnanost překračující délku 12 měsíců (EU)
- nezaměstnanosti překračující délku 6 (5) měsíců (ČR)
- velmi dlouhá nezaměstnanost nad 2 roky

(zjišťována míra + podíl na celkové nezaměstnanosti)

5. Trh práce a jeho specifika

- Předmětem směny na trhu je práce vázaná na konkrétního nositele (nepřenositelná)
 - Trh práce podléhá procesům segmentace (dualizace – primární a sekundární segment)
 - Čistý tržní mechanismus na pracovním trhu je narušen existencí kolektivního vyjednávání (mzdy po určitou dobu rigidní)
 - Trh práce je také výrazně ovlivňován ze strany státu (pracovněprávní legislativa, opatření hospodářské politiky, sociální politiky)
-

6. Cíle politiky pracovního trhu X cíle politiky zaměstnanosti

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

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

- mikroekonomická politika = politika **pracovního trhu**

(Ls a Ld na TP)

Cíle politiky pracovního trhu

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

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

7. Typologie „režimů trhu práce a nezaměstnanosti“ (dle Gallie a Paugam)

Liberální režim

- osobní zodpovědnost, deregulace a flexibilita TP, nízké a krátkodobě poskytované dávky (sociální pomoc), chudoba a exkluze (anglosaské země)

Univerzalistický režim

- všeobecná inkluze na TP, podpora znevýhodněných, univerzalita dávek (ale nižší strop), silný akcent na AP, pracovní etika – nároky zohledňují princip zásluhovosti, hledačskou aktivitu a účast v programech AP (Skandinávie)

Korporativní - konzervativní režim

- polarizace rizika nez., podpora regulární pracovní síly (živitelé kryti dávkami odvozenými od dřívější účasti na pojištění), strategie snížení nabídky pracovní síly (zejména ženy), rozdílná míra deprivace, chudoby, vyloučení (kontinentální Evropa)
-

8. 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 – 1. část

	Parametr	Charakteristika	Podoba v ČR
Podmínky vedoucí k získání nároku na dávku v nezaměstnanosti	Účast na pojištění	Přiznání dávky je podmíněno určitou dobou dřívějšího zaměstnání (jde tedy o dobu, po kterou musí být uchazeč zaměstnán před ztrátou zaměstnání)	12 měsíců v posledních 2 letech (platí i u absolventů škol) a 6 měsíců od předchozí nezaměstnanosti
	Podmínky vzniku nároku	Nezaviněnost ztráty zaměstnání	Zvažuje se, zda uchazeč nedostal výpověď ze zaměstnání či s ním nebyl zrušen pracovní poměr pro porušení pracovní kázně, nebo zda nešlo o opakované rozvázání pracovního poměru z vlastního rozhodnutí uchazeče v posledních 6 měsících před registrací na ÚP
	Podmínky udržení nároku	Spolupráce s úřadem práce, přijetí vhodného zaměstnání (event. programu APZ)	Je nutná pravidelná spolupráce s pracovníky ÚP, uchazeč musí přijmout vhodné pracovní místo (přihlíží se ale ke zdravotnímu stavu, péči o děti a rodinným poměrům, případně ke kvalifikaci uchazeče)
	Ztráta nároku	Zda dochází k dočasné nebo trvalé ztrátě nároku na získání dávky v případě odmítnutí zaměstnání (event. programu APZ) nebo při porušení spolupráce s ÚP (buď jednorázovému nebo opakovanému)	Při odmítnutí zaměstnání (programu APZ) nebo při porušení spolupráce s ÚP může být uchazeč vyloučen na 3 měsíce z evidence nezaměstnaných (ztrácí nárok na podporu v nezaměstnanosti)
	Zajištění po vypršení nároku	Pomoc v nezaměstnanosti, státní sociální pomoc	Po vypršení nároku přechází uchazeč na tzv. sociální pomoc, kde jsou mu vypláceny dávky do výše životního minima (testování majetku)

Základní prvky nastavení systémů kompenzace příjmů v nezaměstnanosti a jejich podoba v ČR – 2. část

	Parametr	Charakteristika	Podoba v ČR
Vlastní podmínky poskytování dávky v nezaměstnanosti	Čekací období	Období před první výplatou dávky v nezaměstnanosti (v tomto období se čeká, zda si uchazeč nenajde zaměstnání sám)	7 dní
	Výše dávky	Výše dávky v relaci k předchozí mzdě uchazeče (tzv. poměr náhrady), určení minimální a maximální výše dávky	65 % průměrné čisté mzdy (1.-2. měsíc) 50 % průměrné čisté mzdy (3.-4. měsíc) 45 % průměrné čisté mzdy (5. - 11. měsíc) 60 % (po dobu rekvalifikace) 45 % (při ukonč. zam. bez vážného důvodu sám nebo dohodou) Max. strop = 0,58násobek prům. mzdy (13.528 Kč) R 0,65násobek (15.161 Kč)
	Doba trvání nároku	Doba výplaty dávky v nezaměstnanosti	5 měsíců Osoby 50-55 let 8 měsíců Osoby nad 55 let 11 měsíců

9. Klasifikace opatření aktivní politiky trhu práce dle OECD

- 1. Veřejné služby zaměstnanosti** (job matching, monitoring zaměstnavatelů, individuální a skupinové poradenství – profilování, zónové poradenství)
 - 2. Opatření pro handicapované** (standardní nástroje – mzdové dotace, pracovní výcvik + speciální programy pro pracovní a sociální integraci – chráněná zaměstnání i kvóty)
 - 3. Opatření pro mládež** (opatření pro nezaměstnanou a znevýhodněnou mládež, podpora pracovního výcviku)
-

Klasifikace opatření aktivní politiky trhu práce dle OECD

- 4. Podpora tvorby nových pracovních míst** (ve veřejném sektoru – dlouhodobě nezaměstnaní a lidé s kumulací handicapů, v soukromém sektoru – mzdové příspěvky nebo daňové úlevy pro zaměstnavatele, při sebezaměstnávání – pokračování ve výplatě dávek, příspěvek, poradenství)
 - 5. Výcvik a vzdělávání** (pracovní příprava k novému zaměstnání, výcvik ve způsobech hledání práce, doplnění základních vědomostí)
-

10. Evropská strategie zaměstnanosti a její význam

Problémy zemí EU na počátku 90. let, které přispěly ke vzniku EES:

□ **zaměstnanost**

(ΔE v Evropě 60-61 % x v Japonsku a USA cca 70%)

□ **nezaměstnanost**

(ΔU vyšší 10 %: 1990 = 8,3 %, 1993 = 10 %, 1994 = 10,5 % x ΔU v USA 1994 = 6,1 %, v Japonsku = 2,9 %)

□ **dlouhodobá nezaměstnanost**

(ΔU žen o 20% nižší než mužů, ΔU ZPS o 30% nižší než evropský průměr)

Evropská strategie zaměstnanosti (EES)

- ❑ 1997 Lucemburk, 2000 Lisabonská strategie, 2005 Strategie pro růst a pracovní místa (Integrované směry, Národní programy reformem), 2011 strategie Evropa 2020
 - ❑ Cíle: začlenit na TP (do 2010: 70% celkem, 60% ženy, 50% starší, od 2011: 75% celkem), tvorba kvalitních míst, sladit P a N, zvýšit flexibilitu a adaptabilitu, investovat do HR, modernizovat systémy sociální ochrany, rozvíjet vzdělávací soustavy (vazba na TP, kvantitativní cíle)
 - ❑ Komplexnost, kooperace, konvergence
 - ❑ OMC (subsidiarita, konvergence, vzájemné učení, integrovaný přístup, management by objectives)
-

EES jako klíčová součást strategie Evropa 2020

Výchozí předpoklady

- ❑ nenaplnění požadovaných cílů do roku 2010
 - ❑ „...krize znehodnotila léta hospodářského a sociálního pokroku a odhalila strukturální nedostatky evropského hospodářství...“, dlouhodobé problémy se prohlubují
 - ❑ „Evropa se musí znovu postavit na nohy a poté udržet tempo...“
 - ❑ EU musí vycházet ze svých silných stránek: talentovaná pracovní síla, silná technologická a průmyslová základna, pozitiva vnitřního trhu s jednotnou měnou, fungující sociálně tržní hosp.
-

Priority strategie Evropa 2020

„...učinit z EU inteligentní a udržitelnou ekonomiku podporující začlenění a vykazující vysokou úroveň zaměstnanosti, produktivity a sociální soudržnosti...“

Priority:

- ❑ Inteligentní růst – rozvíjet ekonomiku založenou na znalostech
 - ❑ Udržitelný růst – podporovat konkurenceschopnější a ekologičtější ekonomiku méně náročnou na zdroje
 - ❑ Růst podporující začlenění – podporovat ekonomiku s vysokou zaměstnaností, jež se bude vyznačovat sociální a územní soudržností
-

Cíle strategie Evropa 2020

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