

Analýza zaměstnanosti a situace na trhu práce v roce 2012 a záměry ČMKOS v oblasti zaměstnanosti pro rok 2013

Obsah:

I. Vývoj na trhu práce

II. Státní politika zaměstnanosti a očekávání pro rok 2012

III. Změny legislativních norem týkajících se zaměstnanosti a Národní plán reforem

IV. Evropská strategie zaměstnanosti

V. Záměry ČMKOS v oblasti zaměstnanosti pro rok 2013

I. Vývoj na trhu práce v roce 2012

1.1. Vývoj zaměstnanosti

Tabulka č. 1: Struktura zaměstnanosti podle typu pozice na trhu práce v ČR

	2008		2009		2010		2011		2012	
	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměst. v %	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměst. v %	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměst. v %	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměst. v %	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměst. v %
Celkem (počet zaměstnaných)	5 002,5	100,0	4 934,3	100,0	4 885,2	100,0	4 904,0	100,0	4 890,1	100,0
Zaměstnanci	4 183,7	83,6	4 096,6	83,0	4 014,3	82,2	4 017,2	81,9	3 989,5	81,6
Členové produkčních družstev	12,1	0,2	10,4	0,2	4,9	0,1	3,3	0,1	0,0	0,0
Podnikatelé bez zaměstnanců (OSVČ)	596,3	11,9	614,2	12,4	658,3	13,5	681,6	13,9	706,8	14,5
Podnikatelé se zaměstnanci	78,7	3,6	183,6	3,7	178,1	3,6	176,1	3,6	165,6	3,4
Pomáhající rodinní příslušníci	31,5	0,6	29,5	0,6	29,5	0,6	25,9	0,5	28,1	0,6

Zdroj: Materiály MPSV

Uvedené údaje naznačují, že ekonomika ČR se dosud nevzpamatovala z krizového poklesu po roce 2008. Evidujeme i nadále pokles celkového počtu osob zaměstnaných (tedy

všech osob, které jsou v zaměstnaneckém poměru nebo jsou v pozici OSVČ či v pozici podnikatele) ve srovnání s předkrizovou situací v roce 2008, a to o asi 100 000 osob. Stejně tak poklesl i počet osob v zaměstnaneckém poměru, a to o téměř 200 000 osob. Naopak můžeme konstatovat setrvalý nárůst počtu osob se statutem OSVČ, což může naznačovat i rozšiřování praktik tzv. švarcsystému. Dalším poměrně zajímavým prvkem je i pokles počtu členů produkčních družstev až na statisticky nevýznamnou položku. Přitom by se produkční družstva mohla stát při větší podpoře státu významným potenciálem pro tvorbu nových pracovních míst.

Ukazatel zaměstnanosti je zajímavý také tím, že slouží jako základní kritérium pro posouzení účinnosti a funkčnosti politiky zaměstnanosti v rámci strategie Evropa 2020, jež deklaruje závazek dosažení míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20-64 let na úrovni 75%:

Tabulka č. 2: Míra zaměstnanosti v kategorii 20 - 64 let v některých zemích (v %)

	2008	2009	2010	2011
EU 27	70,3	69,0	68,6	68,6
ČR	72,4	70,9	70,4	70,9
Německo	74,0	74,2	74,9	76,3
Francie	70,4	69,4	69,2	69,2
Itálie	63,0	61,7	61,1	61,2
Slovensko	68,6	65,0	64,9	64,6
Polsko	65,0	64,9	64,4	64,8
Švédsko	75,2	73,9	73,6	80,0
VB	75,2	73,9	73,6	73,6
USA	74,5	71,3	70,5	70,4

Zdroj: Eurostat

Tento přehled dává jasnou představu o negativním vývoji zaměstnanosti v zemích EU, ale i v USA. Pokud jde o ČR, je pořadí z hlediska tohoto srovnání stále zemí s mírně nadprůměrnou zaměstnaností z hlediska celkové úrovně EU. Za povšimnutí také stojí, že navzdory negativnímu trendu existují země, které dosahují vytýčených cílů, jde např. typicky o Švédsko nebo i Německo.

- *Přehled zaměstnanosti podle typu pracovních úvazků*

Tabulka č. 3: Zaměstnanost podle typu úvazků

	2008		2009		2010		2011		2012	
	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměstnanosti v %	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměstnanosti v %	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměstnanosti v %	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměstnanosti v %	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměstnanosti v %
Zaměstnanost celkem	5 002,5	100,0	4 934,3	100,0	4 885,2	100,0	4 904,0	100,0	4 890,1	100,0
Úvazek na dobu neurčitou nebo jako podnikatel	4 663,6	93,2	4 586,0	92,9	4 527,7	92,7	4 560,0	93,0	4 538,5	92,8
Úvazek na dobu určitou	337,0	6,7	347,2	7,0	356,8	7,3	342,9	7,0	351,5	7,2
Úvazek na plnou pracovní dobu	4 750,0	95,1	4 660,9	94,5	4 596,5	94,1	4 636,7	94,5	4607,4	94,2
Úvazek na kratší pracovní dobu	269,3	4,9	273,1	5,5	288,6	5,9	267,4	5,5	282,5	5,8

Zdroj: Materiály MPSV

Tyto údaje zatím potvrzují známý fakt, že trh práce ČR je typický vysokým podílem zaměstnávání na dobu neurčitou a poměrně nízkým podílem nestandardních (flexibilních, překérních) pracovních úvazků (forem práce). Tento fakt nezměnily ani krizové jevy v české ekonomice a na českém trhu práce. Ačkoliv je ČR často kritizována, že nedává větší prostor částečným úvazkům, jako nástroji k možnému řešení nezaměstnanosti, pravdou spíše je, že firmy řeší své problémy **spíše propouštěním a převodem pracovníků do pozice OSVČ**, než využitím forem zkrácené pracovní doby. Příčinou tohoto stavu je i skutečnost, že zkrácené pracovní úvazky nejsou pro české zaměstnance atraktivní, neboť znamenají výrazné snížení příjmů a nižší pracovní právní ochranu a většinou nezaručují ani možnost přechodu ke standardnímu pracovnímu poměru. Čeští zaměstnanci je tudíž vnímají jako provizorní a jako východisko z nouze.

Pro lepší ilustraci tohoto problému je vhodné si připomenout některá mezinárodní srovnání:

Tabulka č. 4: Podíl dílčích pracovních úvazků a úvazků na dobu určitou na celkové zaměstnanosti (v %)

	2000			2010			2011		
	Částečné úvazky – muži	Částečné úvazky-ženy	Úvazky na dobu určitou	Částečné úvazky - muži	Částečné úvazky-ženy	Úvazky na dobu určitou	Částečné úvazky - muži	Částečné úvazky-ženy	Úvazky na dobu určitou
ČR	1,6	5,4	9,3	2,3	7,0	8,9	1,9	6,6	8,5
Německo	4,8	33,3	12,7	7,9	37,9	14,7	8,5	38,0	14,7
Francie	5,5	24,9	15,5	5,7	22,4	15,0	5,8	22,1	15,3
Španělsko	2,8	16,5	32,1	4,9	21,7	24,0	5,5	21,9	25,3
Švédsko	7,3	21,4	32,1	9,7	18,8	24,9	9,8	18,4	25,3
Dánsko	9,3	24,0	10,2	13,5	25,4	8,4	13,8	25,2	8,8
Nizozemí	13,4	57,2	14,0	17,2	60,6	18,5	17,1	60,5	18,4
OECD	5,8	20,2	11,3	9,0	25,3	11,9	9,1	26,0	12,0

Pramen: OECD Employment Outlook 2012

Tato data dokumentují, že v mezinárodním srovnání je Česká republika, pokud jde o využívání tzv. flexibilnějších pracovních úvazků, pod průměrem vyspělejších zemí světa (zemí OECD). Tento fakt je nejpatrnější ve srovnání s takovými státy, jako je Německo, Dánsko, Švédsko či Nizozemí, tedy se zeměmi, kde je míra nezaměstnanosti relativně nízká a naopak programy aktivní politiky zaměstnanosti jsou rozvinuté. Je to jen potvrzení skutečnosti, že využití nástroje flexibilnějších pracovních úvazků jako prostředku k omezení nezaměstnanosti je průchodné pouze za předpokladu, že existuje dostatečné finanční i pracovněprávní zabezpečení těchto forem zaměstnávání a za podmínky, že bude důsledně potírán „švarcsystém“.

- **Agentury práce a nelegální práce**

Významným faktorem, který ČMKOS dlouhodobě sleduje, je zaměstnanost zajišťovaná prostřednictvím agentur práce. Důvodem je skutečnost, že agenturní zaměstnávání je častým místem nelegálních praktik a jeho prostřednictvím se na český trh práce vnášely a vnášejí mechanismy označované jako sociální dumping.

Tabulka č. 5: Počet agentur práce a počet osob umístěných k uživateli

Rok	Celkem počet osob přidělených k uživateli	Počet agentur práce
2004	7 202	690
2005	56 192	1 474
2006	50 122	1 510
2007	6 427	1 811
2008	230 455	2 228
2009	164 507	2 214
2010	195 586	1 714
2011	172 069	1 453
2012	197 144	1 483
K 30. 3. 2013	není dosud k dispozici	1 484

Pramen: MPSV

Při přepočtu na celkový počet ekonomicky aktivní populace je podíl agenturních zaměstnanců na úrovni 0,7 %, zatímco průměr za EU dosahuje 1,5 %. Průměrná délka dočasného přidělení je u **27 %** pracovníků do jednoho měsíce, u **38 %** jeden až tři měsíce, a u **35 %** nad tři měsíce. Agenturní zaměstnávání bývá často nepřesně spojováno pouze s dělnickými profesemi. Tento způsob zaměstnávání je však využíván k zaměstnávání pracovníků na všech úrovních.

Uvedený přehled ukazuje, že počet agentur práce i počet osob přidělených k uživateli eskaloval v roce 2008 a v následujících letech v souvislosti s ekonomickou krizí poklesl řádově o desítky tisíc. Významnou roli v tomto vývoji hrály i přijetí legislativních norem zpříšňujících fungování agentur práce (jejich přehled je podán v následujícím textu), jež byly prosazeny i s významnou podporou ČMKOS.

Na základě úpravy zákona o zaměstnanosti (od začátku roku 2012) nemohou agentury práce zaměstnávat (ani zprostředkovávat zaměstnání) osob z tzv. třetích zemí a osob se sníženou pracovní schopností¹. Navíc byla zpřísněna pravidla pro registraci těchto agentur.

- ***Nelegální práce***

Pokud jde o míru nelegálního zaměstnávání, pak jsou k dispozici výstupy kontrol uskutečněných orgány inspekce práce v roce 2012, ze kterých se dá do určité míry odhadovat vývoj výskytu ilegality na českém trhu práce

¹ *Toto omezení je předmětem kritik ze strany organizací agentur práce jako příliš restriktivní, nicméně ČMKOS jej podporuje.*

Tabulka č. 6: Výsledky kontrol provedených v systému SÚIP v roce 2012

	Počet kontrol	Počet jištěných nelegálních zaměstnanců – občané ČR a EU	Počet jištěných nelegálních zaměstnanců-země mimo EU	Počet jištěných nelegálních zaměstnanců celkem
2011	11 218	1 025	238	1 283
2012	35 557	3 473	1 065	5 078

Zdroj: SÚIP (Státní úřad inspekce práce)

Tento přehled nedává kompletní přehled o tendencích z hlediska počtu kontrol a zjištěných případů nelegálního zaměstnávání, protože ukazuje pouze kontroly prováděné s účastí složek Státního úřadu inspekce práce (SÚIP). V roce 2011 byla část kontrol ještě prováděna úřady práce. I z tohoto vzorku lze však odvodit některé závěry. Počet zjištěných případů nelegálního zaměstnávání v poměru k počtu kontrol se zvýšil, nicméně podle vyjádření příslušné instituce jde o výsledek větší efektivity kontrol, nikoliv o důsledek vyššího výskytu ilegality na českém trhu práce. SÚIP např. pokud jde o tzv. švarcsystém (fiktivní statut OSVČ) vykazuje jeho výskyt v poměru 7,7 % z celkového počtu zjištěných porušení ustanovení zákona o zaměstnanosti (ZoZ) a zákoníku práce (ZP). Tato relativně nízká čísla však zřejmě nekorrespondují s reálným stavem.

- **Zaměstnávání cizinců**

Tabulka č. 7: Zaměstnanost cizinců v ČR (k 31.12.)

Rok	Cizinci s povolením (+ zelené karty)	Cizinci, kteří nepotřebují povolení	Cizinci s živnostenským oprávněním	Cizinci na trhu práce celkem	Podíl cizinců na počtu ek. aktivních (v %)
1995	52 536	59 323	36 996	148 885	2,85
2000	40 080	63 567	61 340	164 987	3,17
2004	34 397	73 587	65 219	173 203	3,30
2005	55 210	96 826	67 246	218 982	4,04
2006	61 452	123 623	65 722	250 797	4,56
2007	85 351	145 185	65 802	296 938	4,99
2008	128 934	155 617	77 158	360 809	6,43
2009	73 714	156 995	87 743	318 462	5,58
2010	49 244	166 123	90 983	306 350	5,36
2011	36 792	179 070	93 059	310 921	5,45

Zdroj: Bulletin 28, VÚPSV, Praha 2012

Uvedená čísla zřetelně dokumentují pokles počtu cizinců, kteří musí mít pracovní povolení, v období po nástupu krize v roce 2008. Jejich úbytek byl vyvolán především propouštěním těchto zaměstnanců, jimž zprostředkovávaly zaměstnání agentury práce (jak dokumentuje předchozí tabulka). Na druhou stranu se i v tomto období zvyšoval počet cizinců, **kteří povolení nepotřebují**, tedy především ze států EU, zejména ze Slovenska, Polska, Bulharska a Rumunska.

Během roku 2011 a na začátku roku 2012 **došlo ke zpřísnění podmínek** pro zaměstnávání cizinců z tzv. třetích zemí. Bylo pozastaveno prodlužování povolení k zaměstnávání a nová povolení jsou vydávána jen na půl roku (v současné době ovšem je toto opatření revidováno). Od roku 2012 pak už agentury práce nemohou zprostředkovávat zaměstnání pro tyto cizince. **Stále také roste počet cizinců pracujících na živnostenské oprávnění.** Tento jev dokumentuje, že příslušné legislativní normy v oblasti získávání

živnostenských oprávnění jsou „měkčí“ než v oblasti pracovních povolení a umožňují určitý únik cizinců do této sféry. Další tisíce cizinců zde pracují jako majitelé společností s r.o. nebo v jiných podnikatelských pozicích. Jen pokud jde o cizince v rámci s.r.o., uvádí se jejich počet 174 000 osob v březnu 2012.

Bohužel pro rok 2012 s ohledem na současnou situaci se zaváděním nového agendového informačního systému je k dispozici pouze kvalifikovaný odhad celkového počtu zahraničních pracovníků. Podle tohoto odhadu bylo v ČR zaměstnáno v roce 2012 celkem asi 270 000 cizinců, z toho pak kolem 200 000 osob ze zemí EU/EHP a Švýcarska. Z toho počet osob na „klasické“ povolení k zaměstnání poklesl na necelých 30 000. **V každém případě je možno zaznamenat zřetelný úbytek cizích státních příslušníků v pozici zaměstnanců.**

1.2. Vývoj nezaměstnanosti

- *Vývoj registrované nezaměstnanosti a počtu volných pracovních míst*

Tabulka č. 8: Počet nezaměstnaných a volných pracovních míst

Období	Počet registrovaných nezaměstnaných	Volná místa	Míra registrované nezaměstnanosti* (v %)
leden 2010	574 226	32 120	9,9
leden 2011	571 863	31 393	9,7
červen 2011	478 775	38 416	8,1
prosinec 2011	508 451	36 832	8,6
červen 2012	474 586	42 779	8,1
prosinec 2012	545 311	34 893	9,4
leden 2013	585 809	33 794	8,0 (podle původní metodiky 10,1)
únor 2013	593 683	34 635	8,1
březen 2013	587 768	38 863	8,0

Zdroj: MPSV ČR

*od 1. 1. 2013 „podíl nezaměstnaných osob“ (viz další text)

V lednu 2013 se počet registrovaných nezaměstnaných v zásadě vrátil na hodnoty, které nezaměstnanost vykazovala v období vrcholící krize v roce 2010. V únoru 2010 činil počet nezaměstnaných 583 135 a míra nezaměstnanosti byla vykazována v hodnotě 9,9 %. Znamená to, že v únoru 2013 byl počet nezaměstnaných dokonce o 10 548 osob vyšší než v kulminačním bodu krize 2008-2010. Je smutným faktem, **že počet nezaměstnaných byl v únoru 2013 nejvyšší v celé historii ČR.** Dá se očekávat, že v dalších měsících roku 2013 bude na nezaměstnanost příznivě působit faktor sezónních prací, ale k zásadnímu obratu může dojít pouze realizací jiného typu ekonomické a sociální politiky.

Není od věci zde připomenout, že jedním z vládních triků, jak se „vyrovnat“ s tímto nepříznivým trendem, jsou i „optické“ **úpravy používaných číselných hodnot.** Dosud používaný ukazatel „míra registrované nezaměstnanosti“ byl vypočítáván jako podíl počtu registrovaných nezaměstnaných a celkového počtu tzv. ekonomicky aktivních ve věkovém koridoru 15-64 let. Nyní se počet nezaměstnaných poměřuje ke všem osobám ve věku 15-64 let, tedy i k těm, kteří nejsou ekonomicky aktivní ve smyslu schopnosti být zaměstnán (studenti, ženy v domácnosti, invalidní důchodci). **Důsledkem je logicky nižší výsledná hodnota, takže najednou máme místo 10%ní míry nezaměstnanosti pouze 8%ní míru nezaměstnanosti.**

Dalším problémem je zvyšující se počet osob, které jsou vyřazeny z evidence bez opětného umístění na trhu práce. V roce 2012 se vrátilo na trh práce pouze **60,4 %** osob, které byly vyřazeny z evidence ÚP, zatímco v roce 2011 tento podíl činil **64,6 %**.

- **Vývoj HDP a nezaměstnanosti**

Tabulka č. 9: Růst HDP a míra registrované nezaměstnanosti v ČR

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Růst HDP %	3,1	-4,5	2,5	1,9	-1,1	0,1**
Míra registrované nezaměstnanosti (v %)	8,4	8,0	9,0	8,6	8,5	10,1*

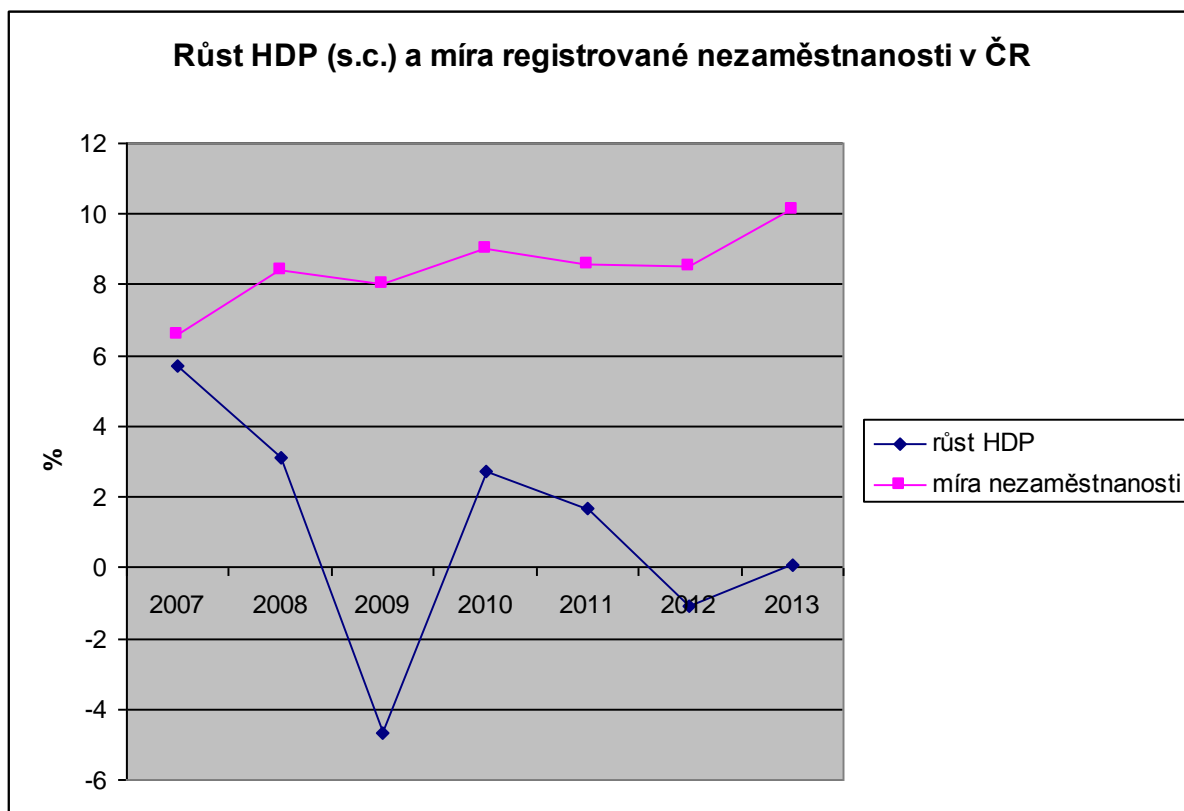
Zdroj: ČSÚ, MPSV, MF

*stav k 31. 1. 2013

**odhad MF- březen 2013

Uvedená tabulka dává přehled o vzájemné vazbě mezi ekonomickým růstem a vývojem nezaměstnanosti. V případě ČR lze zaznamenat určité zpoždění, pokud jde o reakci trhu práce na negativní vývoj v ekonomice. Jak je patrné z uvedených čísel, ekonomická recese (pokles HDP) v České republice v roce 2012 po určitou dobu neměla bezprostřední vliv na situaci na trhu práce, nicméně na konci roku 2012 a na začátku roku 2013 se tento opožděný negativní efekt dostavil plnou silou. Ještě názorněji tento vývoj dokumentuje následující graf.

Graf č. 1: Růst HDP a míra nezaměstnanosti v ČR (v %)



Zdroj: materiály MPSV a MF

Podle nejnovějších ekonomických údajů a předpokladů vývoje v roce 2013 bude tento rok obdobím vysoké nezaměstnanosti a v podstatě nulového růstu. Přitom odhady ještě v říjnu 2012 předpokládaly stabilní míru nezaměstnanosti ve výši 8,5 % a s růst ekonomiky (HDP).

- ***Dlouhodobá nezaměstnanost***

Další problémem je, že roste i podíl dlouhodobě nezaměstnaných.

Tabulka č. 10: Dlouhodobá nezaměstnanost²

Období – prosinec	2009	2010	2011	2012
Počet nezaměstnaných (tis. osob)	539,1	561,6	508,5	545,3
Počet dlouhodobě nezaměstnaných (nad 12 měsíců, v tis. osob)	123,9	178,5	184,1	192,2
% podíl na celkové nezaměstnanosti	23,0	31,8	36,2	35,3

Zdroj: *Materiály MPSV*

Absolutní počet dlouhodobě nezaměstnaných (alespoň v oficiálních statistikách) stále roste, i když jejich podíl na celkové nezaměstnanosti nepatrně poklesl. Tento trend se samozřejmě dotýká i otázky finančního zabezpečení nezaměstnaných osob, neboť v případě dlouhodobé nezaměstnanosti přicházejí o podporu a jsou odkázány na dávky státní sociální podpory a hmotné nouze (pomoci), jejichž úroveň a dostupnost je velmi limitovaná a navíc jejich hodnota postupně klesá.

- ***Nezaměstnanost podle věku, absolventi***

Charakteristickým ukazatelem vývoje je i struktura nezaměstnanosti podle věku.

Tabulka č. 11: Počty a podíly uchazečů o zaměstnání podle věku

	2008		2009		2010		2011		2012	
	Počet osob v tis.	Podíl na celkové nezaměst. v %	Počet osob v tis.	Podíl na celkové nezaměst. v %	Počet osob v tis.	Podíl na celkové nezaměst. v %	Počet osob v tis.	Podíl na celkové nezaměst. v %	Počet osob v tis.	Podíl na celkové nezaměst. v %
Celkem	352,3	100,0	539,1	100,0	561,6	100,0	508,5	100,0	545,3	100,0
Do 25 let	60,7	17,2	97,7	18,1	94,9	16,9	91,9	18,1	98,7	18,8
Nad 50 let	103,1	29,3	144,6	26,8	155,6	27,7	132,3	26,0	144,0	26,5

Zdroj: *Analýza zaměstnanosti a nezaměstnanosti v r. 2011, MPSV, Praha 2012*

² *Dlouhodobá nezaměstnanost je nejčastěji definována jako nezaměstnanost trvající déle než 1 rok. Podle jiné metodiky jsou za dlouhodobě nezaměstnané považovány osoby, které jsou nezaměstnané déle než 6 měsíců. Podle § 30 zákona o zaměstnanosti, ve znění platném do konce roku 2011, byli jako skupina, již mají úřady práce věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, mimo jiné definováni i uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci déle než 5 měsíců. Tato ochrana však byla z tohoto paragrafu, přes zásadní nesouhlas ČMKOS, vypuštěna.*

Uvedené údaje v zásadě ukazují, že věkové rozložení nezaměstnanosti se v ČR příliš nezměnilo a nejhroženější skupinou na pracovním trhu jsou starší zaměstnanci. Z údajů je však patrný růst podílu nezaměstnaných v obou krajních věkových skupinách, tj. u starších i mladších osob. Vládní přístup k této problematice byl však doposud pouze pasivní a nedostatečně účinný. Navíc i této oblasti se dotkl proces likvidace legislativních záruk. S účinností od 1. 1. 2009 byla snížena věková hranice osob, kterým měla být věnována vyšší pozornost ze strany úřadů práce z 25 na 20 let, aby následně s účinností od 1. 1. 2012 byly taxativní výčty těchto skupin uchazečů, kterých se tato vyšší pozornost úřadů práce týkala, zrušeny úplně. Kromě uchazečů do 20 let věku tak byly zbaveny této výslovné ochrany i uchazeči nad 50 let.

V této souvislosti je významným faktorem i odchod do předčasného důchodu, zatímco v roce 2010 odešlo do předčasného důchodu 34 342 občanů, v roce 2011 to bylo 86 146³, v roce 2012 pak dalších 28 000 osob.

- *Nezaměstnanost žen*

Tabulka č. 12: Vývoj míry nezaměstnanosti žen a mužů

Rok	2008	2009	2010	2011	2012
Ukazatel					
Míra nezaměstnanosti	6,0	9,2	9,6	8,6	9,4
v tom ženy	7,2	10,3	10,7	9,8	10,6
v tom muži	5,0	8,4	8,8	7,7	8,4
Počet uchazečů o zaměstnání	352 250	539 136	561 551	508 451	545 311

Zdroj: materiály MPSV

Pokud jde o absolutní čísla, na konci roku 2012 bylo evidováno na ÚP 266,6 tis. žen a jejich počet ve srovnání se stejným obdobím minulého roku **vzrostl o 16,3 tis. osob.** Zvýšila se i míra nezaměstnanosti žen, Trend nezaměstnanosti žen byl v tomto období v zásadě stejný jako vývoj nezaměstnanosti u mužské části populace. Na konci roku 2012 už byly zřetelné známky nastupující nové fáze negativního vývoje na trhu práce, která se projevila i na negativním vývoji nezaměstnanosti podle pohlaví. Pro ČMKOS není tedy důvod k žádnému uspokojení, ale naopak k zintenzivnění boje proti diskriminacím všech typů.

³ *K tomuto nárůstu, kromě již zmíněného tlaku nedostatku pracovních míst na trhu práce, samozřejmě přispěla i tzv. Malá důchodová reforma realizující nález Ústavního soudu o snížení úrovně důchodů pro příjmově nižší kategorie od roku 2012.*

- *Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením*

Tabulka č. 13: Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením (OZP)

	12/2008	12/2009	12/2010	12/2011	2012
Počet OZP v evidencích ÚP (tis. osob)	51,0	67,7	69,5	63,1	62,0
Podíl na celkové nezaměstnanosti (v %)	17,4	12,6	12,4	12,4	11,4

Zdroj: Materiály MPSV

Z tabulky je jasně patrný nárůst absolutního počtu osob se zdravotním postižením evidovaných na úřadech práce v krizovém období a také určitý pokles jejich počtu v průběhu uplynulého roku. Tento fakt však neznamená, že v této kategorii došlo ke zlepšení situace. Vezmeme-li v úvahu fakt, že celkový počet osob se zdravotním postižením je asi 250 000 a polovina z nich je schopna pracovní činnosti, dá se odhadovat, že míra nezaměstnanosti se pro tuto kategorii osob pohybuje ve výši až 40 %.

V roce 2012 vstoupila v platnost řada změn v oblasti podpory zaměstnávání zdravotně postižených osob. Od ledna 2012 se výrazným způsobem změnila celá koncepce státní podpory zaměstnávání osob zdravotně postižených. V období do roku 2015 dojde i ke zrušení kategorie zdravotně znevýhodněných osob (jde asi o 40 000 lidí, z toho na trhu práce se pohybuje cca 20 000 osob). ČMKOS bude vývoj v této oblasti nadále sledovat a využije všechny příležitosti, aby byly restriktce zmírňovány.

II. Státní politika zaměstnanosti, vývoj v roce 2012 a očekávání pro rok 2013

2.1. Příjmy a výdaje na státní politiku zaměstnanosti

Základní rámec pro hodnocení působení státu v oblasti politiky zaměstnanosti je tvořen úrovní výdajů realizovaných na tento účel. Jejich přehled poskytuje následující tabulka:

Tabulka č. 14: Příjmy a výdaje na státní politiku zaměstnanosti (mil. Kč):

	2008	2009	2010	2011	2012		2013	2013*
					SR 2012	Skutečnost		
Příjmy								
Příspěvek na SPZ	18 818	15 112	14 900	12 600	13 300	13680		
Výdaje								
PZ celkem*	15 608	23 132	22 734	17 837	19 393	15275	18113	21 705
PPZ	7 114	15 077	13 354	10 349	12 480	8759	11300	9 800
APZ	6 131	4 953	6 171	3 816	3 180	2595	3100	7 692
Podpora OZP	2 283	2 257	2 712	3 282	3 133	3468	3213	3 713
Insolvence	150	844	497	389	600	451	500	500

Zdroj: MPSV, SR 2013 a SZÚ 2012

* *Opatření vlády a další návrhy v reakci na aktuální ekonomickou situaci a návrhy opatření na podporu růstu zaměstnanosti, duben 2013.*

Z daných údajů lze vyčíst tendence, které jsou trvalým předmětem kritiky ČMKOS, pokud jde o financování a celkový přístup vlády k politice zaměstnanosti. Je to zejména podceňování aktivní politiky zaměstnanosti a její neustálé podfinancování ve vztahu k vývoji situaci na trhu práce, ale i ve srovnání se stavem v některých vyspělejších zemích EU. Tento destruktivní přístup k aktivní politice zaměstnanosti vedl i k velmi negativnímu vývoji na trhu práce, jak je uvedeno v předchozím textu.

I díky tlaku ČMKOS přistoupila vláda ČR k formulaci určitých opatření, která by měla tento negativní vývoj zvrátit. V dubnu 2013 došlo k předložení řady opatření v oblasti ekonomické politiky a politiky zaměstnanosti, která byly i předmětem jednání na tripartitní půdě. Nelze v tomto okamžiku s určitostí říci, jaký bude konečný výsledek, neboť realizace těchto opatření by vyžadovala podstatné úpravy státního rozpočtu. V tabulce níže tak prezentujeme pro srovnání předpokládané výdaje, které jsou v souboru těchto opatření uvedeny, a původní záměry obsažené ve státním rozpočtu pro rok 2013. Je patrné, že případné komplexní schválení vládního návrhu by znamenalo podstatné posílení prostředků a pozice aktivní politiky zaměstnanosti.

Tabulka č. 15: Poměr výdajů na politiku zaměstnanosti v letech 2011 a 2012

	2011 (mil. Kč)	2012 (mil. Kč)	2012/2011 (v %)
PZ celkem	17 837	15 275	85,6
PPZ	10 349	8 759	84,6
APZ	3 816	2 595	68,1

Zdroj: Státní závěrečný účet (SZÚ) 2012

Tento přehled jasně dokumentuje naprosto nekoncepční politiku současné vlády ve vztahu zejména k aktivní politice zaměstnanosti. Jde o přístup, který je charakteristický nejen celkovou stagnací výdajů na APZ v delším časovém období, ale i neschopností využít ty prostředky, které byly v státním rozpočtu na tuto oblast vyčleněny. Znovu připomínáme, že v současnosti je v jednání materiál, který by měl APZ posílit.

V každém případě výdaje na APZ v České republice v mezinárodním srovnání jsou dlouhodobě hluboko pod úrovní vyspělejších zemí EU, jak o tom svědčí následující srovnání:

Tabulka č. 16: Podíl výdajů na APZ na HDP v ČR

	2008	2009	2010	2011	2012
podíl na HDP	0,16	0,16	0,22	0,10	0,081

Zdroj: Státní rozpočet na rok 2012, vlastní výpočty

Tabulka č. 17: Podíl výdajů na APZ na HDP v některých zemích EU v roce 2010

Dánsko	1,4 %
Německo	0,56 %
Francie	0,73 %
Švédsko	0,80 %
Rakousko	0,65 %

Zdroj: OECD Employment Outlook 2011

V České republice jsou výdaje na programy APZ až desetinásobně nižší než v některých nejvyspělejších státech EU.

2.2. Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)

V předchozím textu byly interpretovány postoje ČMKOS k vládnímu pojetí výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti. Tento přístup se samozřejmě promítá i do rozsahu programů na těchto výdajích závislých:

Tabulka č. 18: Počet osob zapojených do programů aktivní politiky zaměstnanosti

Rok	2008	2009	2010	2011	2012
Počet osob zapojených v programech APZ	94 322	102 321	128753	99 682	52450
Z toho					
SÚPM	12 756	20 208	25 882	13 410	11380
VPP	16 246	19 794	22 382	21 322	12833
Rekvalifikace	36 451	39 831	65 453	45 521	25199
Místa pro ZPS	10 457	11 622	11 836	16 097	2386
Překlenovací příspěvek + SVČ*	691	1	2 693	2755	130
Příspěvek na dopravu	999	-			
Příspěvek na zapracování	95	65	48	44	
Cílené programy podle § 120 zákona o zaměstnanosti**	43	204	459	533	522
Z toho financováno z ESF	16 584	10 596	30 544	16 515	11523

Zdroj: www.mpsv.cz

* samostatné výdělečné činnosti

** § 120 zákona o zaměstnanosti – programy na řešení problémů obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru, které schvaluje vláda ČR a MPSV.

Zdroj: analýzy zaměstnanosti MPSV

Uvedený přehled jasně dokumentuje, k jakému propadu, pokud jde o využívání forem aktivní politiky zaměstnanosti, došlo v roce 2012. **Počet osob, podpořených těmito nástroji, poklesl o téměř 50 %.** Tento fakt znovu ilustruje zcela nezodpovědnou politiku vlády ČR v daném období. Velmi výrazný pokles je zaznamenán zejména v kategorii podpor pro osoby zdravotně postižené. I v důsledku požadavků a tlaku ČMKOS předložila vláda v březnu 2013 náměty na zlepšení této situace. Tyto návrhy jsou analyzovány v závěrečné kapitole této analýzy.

V průběhu roku 2012 byly v rámci vládní politiky realizovány také některé specifické programy:

- ***Vybraně projekty a návrhy vlády realizované v průběhu roku 2012***

Projekt „Vzdělávejte se pro stabilitu!“ (český kurzarbeit)

Od 17. 9. 2012 probíhá realizace projektu „Vzdělávejte se pro stabilitu!“. Tento projekt je financovaný z evropských prostředků a je rozpočtován do 31. 8. 2015. Na jeho realizaci však byla vyčleněna jen velmi omezená částka 400 mil. Kč s možností jejího zvýšení o dalších 400 mil. Kč.⁴

⁴ „Cílem projektu „Vzdělávejte se pro stabilitu!“ je podpořit udržení pracovních míst u těch zaměstnavatelů, kteří se v souvislosti s negativním vývojem ekonomiky v ČR nacházejí v přechodně obtížné hospodářské situaci a dočasně nejsou schopni svým zaměstnancům přidělovat práci ve sjednaném rozsahu. Zaměstnavatelům bude umožněno, aby pro své zaměstnance v době, kdy jim nejsou schopni přidělit práci, realizovali odborný rozvoj. Tím dojde kromě udržení pracovních míst k

K dispozici je už vyhodnocení dosavadního stavu využití tohoto nástroje:

Do 31. 12. 2012 byly schváleny žádosti na celkem 27 vzdělávacích aktivit v celkovém objemu 3 541 256 Kč. Tyto žádosti byly podány na vzdělávání celkem 221 zaměstnanců, do konce roku se podařilo uzavřít 18 dohod (zbývající byly uzavřeny počátkem roku 2013).

*K 15. 3. 2013 bylo uzavřeno celkem 71 dohod na celkovou částku 13,9 mil. Kč, dalších 33 žádostí bylo schváleno a jsou před podpisem dohody. **O účast v projektu projeví zájem 33 firem.**⁵*

ČMKOS považuje tento projekt, který je určitou reakcí ze strany vlády na požadavky ČMKOS o zavedení české obdoby kurzarbeitu, za velmi malý a velmi nedostatečný krok. Navíc se ukazuje, že současné nastavení podmínek projektu neumožňuje jeho skutečně účinné využití. V rámci opatření k řešení problematiky zaměstnanosti byla proto v březnu 2013 předložena i úprava pravidel pro vstup do tohoto projektu (viz další text).

Veřejné služby a projekt DONEZ

V průběhu roku 2012 byla realizována určitá opatření, která podle proklamace vlády měla snížit míru zneužívání podpor v nezaměstnanosti a obecně míru zneužívání statutu uchazeče o zaměstnání. Šlo o využití mechanismu zvaného DONEZ⁶ a institutu veřejných služeb. Těmito projekty prošlo celkem cca 200000 osob, nicméně i po důrazné kritice ČMKOS byla tato praxe opuštěna. V listopadu zrušil Ústavní soud ČR ustanovení zákona o zaměstnanosti a veřejných službách a ministerstvo práce a sociálních věcí v rámci svých opatření v roce 2013 podrobilo revizi i mechanismus projektu DONEZ (viz další text).

2.3. Pasivní politika zaměstnanosti

- **Podpory v nezaměstnanosti**

Jak je výše uvedeno, byl za uplynulý rok (2012) vykázán pokles výdajů i na podpory v nezaměstnanosti, a to o asi 15 %. Jedním z důvodů je i zpřísnování podmínek pro získání podpor v nezaměstnanosti, jež vplynulo z novely zákona o zaměstnanosti.

naplnění druhého, neméně podstatného cíle projektu – zvýšení kvalifikace zapojených zaměstnanců a posílení jejich zaměstnatelnosti.

Projekt je tedy určen zaměstnavatelům, kteří:

- a) v důsledku negativního vývoje ekonomiky nejsou ve svých provozovnách schopni přechodně přidělovat svým zaměstnancům práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby,*
- b) u těchto zaměstnanců z tohoto důvodu byli nuceni přistoupit k aplikaci § 209 ZP a*
- c) zároveň mají zájem využít dobu, po kterou nemohou svým zaměstnancům přidělovat práci, pro vzdělávání a odborný rozvoj svých zaměstnanců.*

Projekt umožní zaměstnavatelům získat finanční příspěvek na realizaci odborného rozvoje zaměstnanců včetně příspěvku na mzdové náklady vzdělávaných zaměstnanců vzniklých za dobu jejich účasti na odborném rozvoji.“ (Zdroj: www.mpsv.cz).

⁵ Zdroj: MPSV

⁶ **Projekt DONEZ** – ve své původní podobě znamenali zavedení povinnosti po některé uchazeče o zaměstnání dostavit se několikrát týdně na kontrolní místo Czech Point

Tabulka č. 19: Uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti

Rok	12/2007	12/2008	12/2009	12/2010	12/2011	12/2012
Počet uchazečů s podporou (tis. osob)	112,7	138,5	189,5	178,9	129,9	107,9
Podíl uchazečů s podporou na počtu nezaměstnaných (v %)	29,7	33,7	32,5	31,8	24,3	19,8
Průměrná výše podpory (v Kč)	4 830	5 309	5 873	5 698	5 586	6 029

Zdroj: MPSV

Uvedená čísla znázorňují výše zmíněný trend snižování podílu uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti. Příčinou tohoto stavu je jednak prodlužování doby nezaměstnanosti (přičemž maximální doba pobírání podpory je 11 měsíců, ale pro většinu nezaměstnaných pouze 5 měsíců) a dále i širší uplatňování restrikcí na úřadech práce. Je evidentní, že tento vývoj vede ke zvýšení rizika výskytu chudoby a sociální deprivace.

III. Změny právní úpravy v oblasti zaměstnanosti a Národní plán reform

3.1. Změny zákona o zaměstnanosti

Od 1 ledna 2012 došlo k zásadním změnám v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Jde především o:

- **Úpravu nelegální práce**

Došlo k upřesnění definice nelegální práce. Nově je definována nelegální práce jako výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah, nebo jako výkon práce cizinců (z tzv. třetích zemí), kteří nemají pracovní povolení. Jsou zvýšeny i sankce jak pro firmy zaměstnávající cizince (až do výše 10 mil. Kč), tak i pro samotné nelegální zaměstnance (až do výše 50 000 Kč). Byl i usnadněn přístup kontrolních úřadů (inspektorátu práce).

- **Úpravu definice „vhodného zaměstnání“ (§ 20) a s tím související zvedení nového důvodu pro vyřazení z evidence Úřadu práce (§ 30) - změněno rozhodnutím ÚS ČR (viz níže)**

Jako nový důvod pro vyřazení uchazeče o zaměstnání bylo nově zavedeno odmítnutí uchazeče o zaměstnání vykonávat na nabídku Úřadu práce (dále ÚP) veřejnou službu v rozsahu nejvýše 20 hodin týdně, a to už po dvou měsících nepřetržité evidence na ÚP. Veřejné služby jsou formou pracovní aktivity, kterou mohou nařídít ÚP po dohodě s místními úřady, jsou neplacené a jde např. o pomocné práce ve zdravotnických zařízeních nebo úklidové práce na veřejných prostranstvích.

V této souvislosti byla zrevidována a oslabena i definice vhodného zaměstnání. Nově je pro uchazeče vhodným zaměstnáním i výkon veřejně prospěšných prací v délce nejvýše poloviny týdenní zákonné pracovní doby, pokud tato práce odpovídá jeho zdravotní způsobilosti, a to bez ohledu na jeho kvalifikaci.

- **Studenti jako uchazeči o zaměstnání**

Nově mohou být do evidence uchazečů o zaměstnání zařazeny i osoby „soustavně se připravující na budoucí povolání“ (tedy studenti), pokud splní podmínku, že v předchozích dvou letech byly zaměstnány nebo provozovaly jinou výdělečnou činnost po dobu alespoň 12 měsíců.

- **Nové překážky evidence na ÚP** Novou překážkou pro zařazení do evidence uchazečů je skutečnost, že fyzická osoba bez vážného důvodu ukončí sama nebo na základě dohody se zaměstnavatelem vhodné zaměstnání zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce, nebo že zaměstnavatel s fyzickou osobou ukončí vhodné zaměstnání zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Tato osoba pak může být znovu zařazena do evidence až po 6 měsících.

- **Zrušení povinnosti zaměstnavatelů hlásit volná pracovní místa**

Nově je přeformulován § 35 v tom smyslu, že dosavadní povinnost zaměstnavatelů hlásit volná pracovní na Úřad práce je nahrazena pouhou možností. Tento mechanismus je tedy postaven na dobrovolnou bázi a dobrovolné rozhodnutí zaměstnavatelů. Mimo jiné to znamená, že se ještě ztíží pozice úřadů práce z hlediska provádění aktivní politiky zaměstnanosti a z hlediska možnosti nabízet uchazečům pracovní místa, neboť nebudou mít k dispozici dostatek informací.

- **Zkrácení rozhodného období pro přiznání podpory v nezaměstnanosti**

V novém znění zákona o zaměstnanosti (§ 41) bylo zkráceno tzv. rozhodné období, ve kterém je uchazeč povinen pro nárok na podporu v nezaměstnanosti získat zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců, z 3 na 2 roky. Znamená to, že se zhoršuje postavení nezaměstnaných, protože se jim tato podmínka bude hůře naplňovat, a sníží se tedy potenciálně počet žadatelů o podpory.

- **Osoby se zdravotním postižením**

Kategorie osob se zdravotním znevýhodněním bude v roce 2015 zrušena (jde asi o 40 000 osob, z toho se na trhu práce pohybuje asi 20000 osob). Osoby zdravotně znevýhodněné budou, pokud splní stanovené podmínky, transformovány postupně do kategorie osob se zdravotním postižením.

Ruší se institut chráněných pracovních dílen, pracovní místa v nich budou transformována do podoby individuálních chráněných pracovních míst. Zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců pracujících na chráněných pracovních místech (dosud šlo obecně o zdravotně postižené), bude poskytován příspěvek ve výši 75 % skutečně vynaložených mzdových nákladů (dosud 100 %) na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, nejvýše však 8 000 Kč (§ 78).

- **Sdílené zprostředkování zaměstnání** (předpokládá se novelizace tohoto ustanovení – viz níže)

Úřad práce ČR může nově při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti spolupracovat se soukromými agenturami práce při zprostředkování zaměstnání. Na základě dohody mezi úřadem práce a agenturou práce se souhlasem uchazečů o zaměstnání budou moci být převedeny určité skupiny uchazečů o zaměstnání k agentuře práce, která jim bude po stanovenou dobu zprostředkovávat zaměstnání. Agentuře práce může být za toto

zprostředkování poskytnut příspěvek konkrétně vymezený v zákoně, a to 5 000 Kč za zprostředkování, 1 250 Kč za umístění na dobu neurčitou a 500 Kč za setrvání v pracovním poměru alespoň 6 měsíců.

▪ **Omezení pro agentury práce**

Agentury práce nově nesmějí dočasně přidělovat cizince (z tzv. třetích zemí) a osoby se zdravotním postižením k výkonu práce u uživatele.

▪ **Možnost volby rekvalifikace**

Uchazeč o práci se může rozhodnout, že využije pro rekvalifikace jiného kursu, než který nabízí Úřad práce ČR s tím, že Úřad práce ČR může po dohodě hradit náklady této rekvalifikace až do výše 50 tisíc Kč v průběhu 3 let.

▪ **Kontrolní činnost**

Kontrolní činnost dodržování ustanovení zákona je převedena z Úřadu práce ČR na Státní úřad inspekce práce.

Postoj ČMKOS

V rámci legislativního procesu k výše uvedeným změnám zákona o zaměstnanosti ČMKOS zásadně odmítala řešení postavená na „filozofii“, že nezaměstnanost a problémy na trhu práce jsou především důsledkem „příliš velké pracovníprávní ochrany zaměstnanců a vysokých nemzdových nákladů“. Zásadně proto odmítala snahy různými administrativními opatřeními znesnadňovat a omezovat přístup nezaměstnaných k podporám v nezaměstnanosti pod záminku jejich zneužívání. ČMKOS rovněž odmítla a zásadně nesouhlasí s nahrazováním plnohodnotné aktivní politiky zaměstnanosti mechanismy nucených prací, jež nemohou nahradit skutečnou kvalitní nabídku pracovních míst a navíc dávají velký prostor pro šikanózní praktiky vůči nezaměstnaným. Důrazně odmítla i snahy zprivatizovat a „vytunelovat“ aktivní politiku zaměstnanosti prostřednictvím tzv. sdíleného zprostředkování zaměstnání.

Na druhé straně podpořila a uvítala kroky vedoucí ke zpřísnění podmínek pro postihování nelegální práce a také vyšší stupeň regulace pro agentury práce.

Další změny zákona o zaměstnanosti

Dne 27. listopadu 2012 bylo usnesením Ústavního soudu ČR zrušeno ustanovení o novém důvodu vyřazení z evidence ÚP (§ 30 odst. 2d ZoZ). ÚP tedy už nemohou uchazečům nařizovat výkon veřejných služeb pod sankcí vyřazení z evidence.

V únoru 2013 byl předložen návrh novely zákona o zaměstnanosti, která by měla některé přijaté změny korigovat. Tato novela by měla mj. obsahovat:

- změnu financování pokud jde o sdílené zprostředkování zaměstnání (zvýšení příspěvku soukromým zprostředkovatelům na jedno vytvořené pracovní místo na dobu neurčitou až na 6250 Kč
- zlepšení situace pro osoby se zdravotním znevýhodněním-jejich statut bude zachován zpravidla až do 1. 1. 2015
- zpřísnění pravidel pro tzv. náhradní plnění povinného podílu zaměstnanců se zdravotním postižením

V rámci balíku opatření ke zlepšení situace v ekonomice a na trhu práce předložilo v dubnu 2013 MPSV ještě další náměty na novely zákona o zaměstnanosti. **V rámci této novely zákona o zaměstnanosti dochází:**

- k dalšímu **snížení administrativní zátěže** pro zaměstnavatele. Od 1. 1. 2014 bude potvrzení bezdlužnosti pro příspěvků APZ zajišťovat primárně Úřad práce ČR
- k návrhu na opětovné **zavedení kategorie osob zdravotně znevýhodněných**
- ke změnám řešení projektu **DONEZ** (přenesení z kontaktních míst veřejné správy (Czech Point na Úřad práce ČR)
- **veřejná služba** – aplikace institutu veřejné služby v oblasti zaměstnanosti v režimu dobrovolnosti a zvážení možnosti úpravy pro sociální oblast zvýhodněním při poskytování dávek pomoci v hmotné nouzi
- ke zvýšení **podpory vzdělávání zaměstnanců se zdravotním postižením**
- k zavedení **stáží absolventů ve státní správě**, zabezpečované v podobě odborné praxe osob do 30 let věku v organizačních složkách státu a příspěvkových

Postoj ČMKOS:

Předběžně lze říci, že většina těchto předpokládaných úprav zákona o zaměstnanosti (pokud budou přijaty) by byla v souladu s požadavky ČMKOS a reagovala by na její kritiku současného stavu. ČMKOS vítá zejména opětovné zavedení institutu zdravotně znevýhodněných občanů, revizi programů DONEZ a „veřejné služby“ a také zavedení stáží pro mladé jako nástroj získávání kvalifikací.

3.2. Národní plán reforem

V České republice nyní probíhá příprava **Národního programu reforem pro rok 2013**, který navazuje na materiál „Strategie Evropa 2020“ (program rozvoje EU do roku 2020 přijatý na úrovni EU v roce 2010) jsou na úrovni členských států každoročně vypracovávány **Národní plány reforem (NPR)**.

V oblasti zaměstnanosti definuje tento plán následující cíle politiky zaměstnanosti v ČR (v návaznosti na cíle v oblasti zaměstnanosti zakotvené v programu Evropa 2020)

Tabulka č. 20: Cíle v oblasti zaměstnanosti ČR

	Národní cíle k roku 2020
Celková míra zaměstnanosti (20 – 64 let)	75 %
Míra zaměstnanosti žen (20 – 64 let)	65 %
Míra zaměstnanosti starších osob (55 – 64 let)	55 %
Míra nezaměstnanosti mladých osob (15 – 24 let)	Snížení o třetinu oproti roku 2010 (tj. na 12,3%)
Míra nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací	Snížení o čtvrtinu oproti roku 2010 (tj. na 18,75%).

Nástroje k dosažení těchto priorit jsou pak rozvedeny v kapitole 3.3 Fungující trh práce, vzdělávací systém a sociální začleňování jako předpoklady konkurenceschopné ekonomiky a konkrétně v subkapitole „Rozvoj trhu práce a aktivní politika zaměstnanosti, zvyšování produktivity práce“ (tohoto Národního programu), **kde jsou vládou definovány a hodnoceny tyto základní nástroje:**

- **zvyšování efektivity služeb zaměstnanosti** - v rámci prvního pilíře budou uskutečněny projekty zaměřující se na zvyšování efektivity služeb zaměstnanosti. Klientům budou poskytovány komplexní poradenské služby při řešení nepříznivých životních situací jak v oblasti zaměstnanosti, tak v oblasti sociální. Zvláštní zřetel bude v tomto procesu kladen na **optimalizaci** těchto služeb pro cizince a na komunikaci s jejich zaměstnavateli. Poradenské aktivity budou rovněž směřovat k preventivním opatřením na trhu práce.

V rámci realizovaných projektů ESF (např. MIKOP, Monitoring volných pracovních míst, Praxe pro mladé) bude rovněž posílena kapacita Úřadu práce o více než 500 pracovníků v roce 2013. Kapacita Úřadu práce bude posílena rovněž z vnitřních zdrojů, a to o zhruba 250 pracovníků v roce 2013. Toto personální posílení zvýší možnosti poskytování cílených zprostředkovatelských a poradenských služeb a realizaci aktivní politiky zaměstnanosti. Rozpočet na aktivní politiku zaměstnanosti se v roce 2013 zvýšil na cca 7,9 mld. Kč (včetně investičních pobídek), oproti zhruba 6,6 mld. Kč v roce 2012.

- **monitoring vývoje na trhu práce** - druhý pilíř se zaměří na monitoring a analýzu dat, umožňující na základě kvantitativních údajů vytvářet nástroje pro zvyšování zaměstnanosti.

- **vzdělávání a rekvalifikace** - třetí pilíř klade důraz na rozvoj a optimalizaci vzdělávání. Programy v rámci tohoto pilíře jsou uvedeny v rámci kapitoly rozvoje celoživotního vzdělávání.

- **podpora zaměstnávání mladých lidí** - stoupající nezaměstnanost mladých lidí ve věku do 25 let je velmi alarmujícím signálem. Vláda proto učiní opatření pro její snížení. Hodlá přitom reagovat na doporučení EU v oblasti záruk pro mladé, a to především za využití prostředků z Evropského sociálního fondu. V oblastech, kde je to možné, podpoří též v maximální míře též využití prostředků z nového nástroje EU na podporu zaměstnávání mladých lidí. Podpora zaměstnávání mladých lidí této skupiny se stane jednou z hlavních priorit aktivní politiky zaměstnanosti.

- **provázanost opatření s cíli Strategie Evropa 2020** - přijatá opatření vlády jsou plně v souladu s cílem Strategie Evropa 2020 zvýšit celkovou míru zaměstnanosti věkové skupiny 20-64 let na 75 %, a zároveň s národními cíli a dílčími cíli vlády při realizaci této strategie. Plnění cílů v oblasti zaměstnanosti zároveň bude mít pozitivní vliv na plnění národních cílů v oblasti sociálního začleňování a odstraňování chudoby.

Postoj ČMKOS

Pokud jde o postoj ČMKOS k podobě Národního programu reforem ČR a speciálně k záměrům v oblasti zaměstnanosti, pak ČMKOS podporuje: **kvantitativní ukazatele** v daném materiálu definované jako její základní cíle; **nové aktivity**, které vláda ČR přijala v souvislosti s opatřeními přijatými v březnu 2013 jako reakci na alarmující situaci na českém trhu práce, zejména pokud jde o posílení kapacity finančního zabezpečení projektů aktivní politiky zaměstnanosti a **také všechny projekty zaměřené na podporu zaměstnávání mladších osob.**

Tato dílčí zlepšení však nijak nemění podstatu kritiky ČMKOS vůči celkovému způsobu hospodářské a především rozpočtové politiky současné české vlády, jejíž základní

princip je založen **na politice rozpočtových škrťů a restrikcí bez jakékoliv koncepční přírůstové politiky**. S tím souvisí i přístup k politice zaměstnanosti, ve kterém dosud zcela absentoval jakýkoliv aktivnější postoj k zajišťování tvorby pracovních míst a k aktivní politice na trhu práce.

Základem vládní politiky zaměstnanosti v ČR je stále představa o samospasitelnosti zvyšování tzv. konkurenceschopnosti podniků prostřednictvím flexibilizací a snižováním ochrany zaměstnanců na trhu práce, cestou omezování sociálních výdajů pod záminkou zvyšování jejich efektivity a také prostřednictvím nezvyšování minimální mzdy.

ČMKOS požaduje, aby vláda ČR v praxi skutečně důsledně sledovala hlavní poselství obsažené v směrech zaměstnanosti EU, totiž posílení projektů aktivní politiky zaměstnanosti a zlepšení struktury a dostupnosti vzdělávacího systému.

IV. Evropská strategie zaměstnanosti

Po formálním ukončení tzv. lisabonského procesu (nastartovaného na summitu v Lisabonu v roce 2000) byla zformulována další souhrnná orientace hospodářské a sociální politiky EU pod názvem „Evropa 2020“ na období 2010-2020.

Strategie Evropa 2020 předkládá tři vzájemně se posilující priority:

- **Inteligentní růst:** rozvíjet ekonomiku založenou na znalostech a inovacích.
- **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.

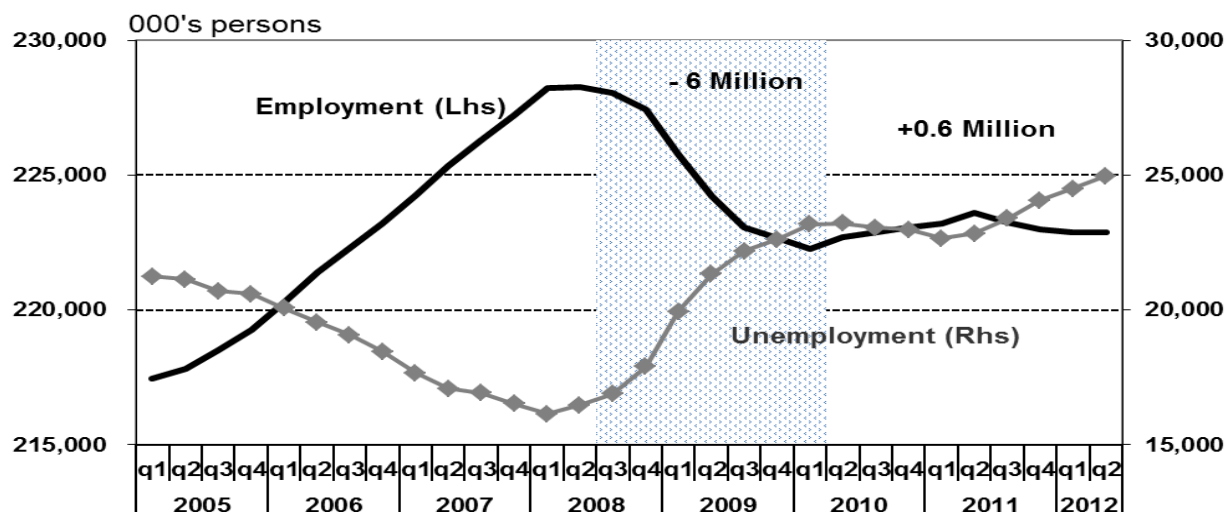
Pro oblast zaměstnanosti Rada EU na návrh Komise EU doporučuje následující hlavní cíl EU dosažení 75 % zaměstnanosti žen a mužů ve věku od 20 do 64 let.

Souhrnnou představu o plnění této strategie v současném období a o vývoji na trhu práce v zemích EU **dává nejnovější tzv. Společná zpráva o zaměstnanosti Evropské komise z března tohoto roku.**

Její hlavní poselství:

a) Proces ožívání zaměstnanosti se zastavil a míra zaměstnanosti klesá. Počet zaměstnaných osob ve věku od 20 do 64 let se v EU za období od druhého čtvrtletí roku 2011 do druhého čtvrtletí roku 2012 snížil o **0,2 %**.

Graf č. 2: Zaměstnanost a nezaměstnanost v EU-27, období 2005–2012



Zdroj: Eurostat, Národní účty a legislativní finanční výkaz EU

Vysvětlivky:

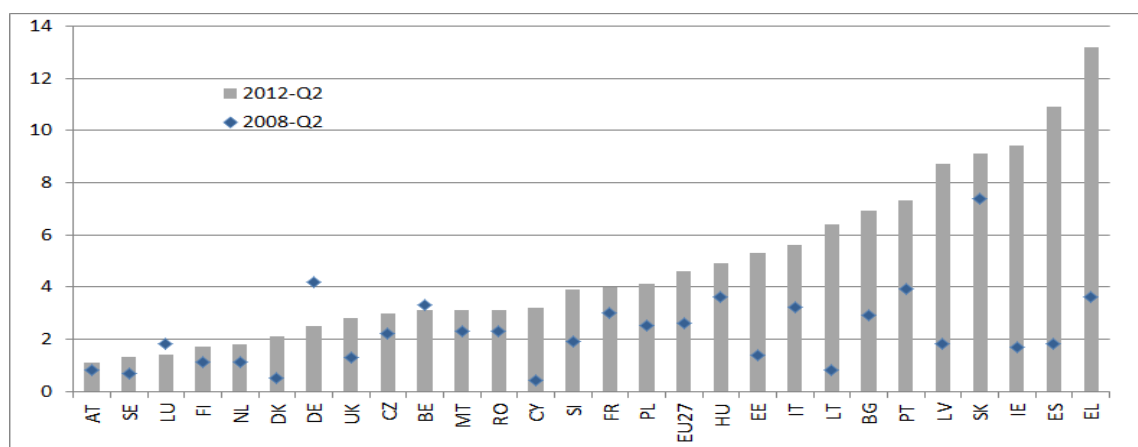
- **silná čára:** počet zaměstnaných v tis. osob
- **přerušovaná čára:** počet nezaměstnaných v tis. osob

b) Nezaměstnanost v eurozóně znovu roste a dosáhla dosud nebývalé úrovně. Celková míra nezaměstnanosti v celé EU je v současné době 10,6 %, přičemž v eurozóně dosahuje 11,6 %, což je nejvyšší úroveň od vzniku hospodářské a měnové unie.

c) Dlouhodobá nezaměstnanost dosáhla alarmujících hodnot. Ve druhém čtvrtletí roku 2012 bylo po dobu delší než 12 měsíců nezaměstnáno 11,1 milionu Evropanů, což představuje 4,6 % aktivní populace.

d) Pravděpodobnost, že nezaměstnaní najdou práci, se ve většině členských států od vypuknutí krize zmenšila, a to jak u krátkodobě, tak u dlouhodobě nezaměstnaných.

Graf č. 3: Dlouhodobá nezaměstnanost v % aktivní populace, 2008 a 2011 v zemích EU



Zdroj: Eurostat, legislativní finanční výkaz EU.

e) Míra dlouhodobé nezaměstnanosti se zvýšila u všech skupin, ale zejména u mladých lidí a lidí s nižší úrovní vzdělání.

f) Více než pětina mladých lidí na trhu práce je nezaměstnaná.

g) Rozdílnost míry nezaměstnanosti mezi členskými státy se v posledních letech výrazně zvýšila, a to zejména v eurozóně.

Souhrn těchto vesměs nepříznivých sdělení pak vyústí ve formulaci klíčových návrhů na řešení této situace

- Snížit dlouhodobou nezaměstnanost a řešit nepříjemně vysokou nezaměstnanost mladých lidí prostřednictvím včasné aktivace.
- Posílit služby zaměstnanosti a aktivní politiky na trhu práce vzhledem ke zhoršující se situaci v umisťování na pracovní pozice.
- Řešení nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi v době vysoké nezaměstnanosti a těžká situace mladých lidí a žen vstupujících na trh práce nebo usilujících o získání trvalé pozice prostřednictvím zlepšení vzdělávání a odborné.
- Je zapotřebí další úsilí o modernizaci právních předpisů v oblasti zaměstnanosti s cílem snížit rozdíly v ochraně zaměstnanců s různými druhy pracovních smluv, řešit segmentaci na trhu práce a zamezit nehlášené práci.
- Zajistit užší propojení vývoje mezd a produktivity za významného zapojení sociálních partnerů.
- Je nezbytné zajistit větší míru vnitřní flexibility.
- Komplexní přístup ke snižování poměrně vysokého daňového zatížení práce tam, kde je to vhodné a finančně i sociálně únosné, se zvláštním důrazem na snižování daní pro jednotlivce, které jim znemožňují účast, může podpořit vytváření pracovních míst a účast na trhu práce a omezit nehlášenou práci.
- Podporovat prodloužení pracovního života, například zvýšením skutečné věkové hranice pro odchod do důchodu a prováděním strategií aktivního stárnutí.
- Prováděny konkrétní politiky na podporu vytváření či zachování pracovních míst, včetně dočasného využívání režimů zkrácené pracovní doby, podpory podmínek příznivých pro podnikání a zaměstnanost a zajištění toho, aby pobírání dávek v nezaměstnanosti bylo podmíněno splněním kritérií pro jejich výplatu.
- Důležitou výzvou je i nadále nezbytnost v plném rozsahu provést strategie aktivního začleňování zranitelných skupin.

ČMKOS většinu těchto opatření vidí jako pozitivní, nicméně ve svých postojích k různým aktivitám EU v této oblasti zdůrazňuje, že skutečným testem jejich hodnoty je až proces jejich skutečné realizace a konkrétní účinky, které mají na ekonomickou a sociální situaci. Dosud je faktická efektivnost všech opatření doporučovaných EU slabá. V této souvislosti ČMKOS také podporuje zvýšení míry závaznosti pro plnění závazků členských zemí EU v oblasti politiky zaměstnanosti a sociální politiky a upravení tzv. otevřené metody koordinace týkající se těchto oblastí.

V. Záměry ČMKOS v oblasti zaměstnanosti pro rok 2013

Souvislosti s negativním vývojem na trhu práce především v závěru roku 2012 a na počátku roku 2013 zformulovala ČMKOS své hlavní zásadní požadavky týkající se trhu práce

v textu „Vize ČMKOS“ a také v materiálu pro jednání RHSD týkajícím se námětů ČMKOS na řešení nezaměstnanosti takto:

- ve státním rozpočtu na rok 2013 vyčlenit minimálně 50 % na aktivní politiku zaměstnanosti z celkové sumy určené na politiku zaměstnanost (což by představovalo asi 6-7 mld. Kč) a vytvořit tím mj. prostor pro zavedení a financování tzv. kurzarbeitu
- prosazovat intenzivnější využití prostředků z ESF na podporu programů aktivní politiky zaměstnanosti
- zavést programy na podporu zaměstnávání nejvíce zranitelných osob na trhu práce - starších osob, mladých lidí, osob s nízkou kvalifikací, zdravotně postižených (např. formou příspěvků podnikatelům na tvorbu nových pracovních míst, zřizování rekvalifikačních kursů, budování sociálních služeb)
- zrušit opatření vedoucí k diskriminaci nezaměstnaných (odstranění jednostranných restriktivních opatření souvisejících s evidencí na úřadech práce jako byl např. projekt DONEZ nebo nucené zaměstnávání formou veřejné služby) a naopak posílení materiálního zajištění těch uchazečů, kteří si aktivně hledají práci
- aplikovat co nejdříve mechanismy obsažené v návrhu opatření „Záruka pro mladé“, které je projednáváno v rámci EU, t.zn. zajistit tzv. nový začátek (nástup do zaměstnání nebo rekvalifikace) pro osoby do 25 let věku už po 4 měsících nezaměstnanosti
- **obnovit funkci úřadu práce, tzn.:**
 - nepřipustit, aby se úřady práce změnily na pouhá místa pro výplatu sociálních dávek a obnovit jejich funkci jako institucí zajišťujících aktivní politiku zaměstnanosti
 - revidovat opatření vedoucí k „privatizaci“ služeb zaměstnanosti (týká se to zvláště principu sdíleného zprostředkování zaměstnání)
 - znovu zavést povinnost zaměstnatelů oznamovat volná pracovní místa tak, aby úřady práce měly k dispozici aktuální informace o situaci a mohly efektivně pracovat s uchazeči o zaměstnání

Reakcí na toto stanovisko byla iniciativa MPSV, která je prezentována pod názvem „7 opatření za 7 miliard“. Tento souhrn opatření je v dosavadním návrhu podpořen zvýšením finančních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti o 4,592 mld. Kč ve srovnání předpokládanými výdaji na tuto oblast ve schváleném SR 2013.

Iniciativa zahrnuje tyto hlavní body:

1. Podpora mladých a absolventů

Ministerstvo výrazně podpoří vznik míst pro mladé lidi do 30 let. Zaměstnavatelé na nově přijatého mladého zaměstnance z evidence úřadu práce budou moci maximálně jeden rok získávat od státu měsíční příspěvek až 24 tisíc korun (hrubá mzda plus odvody). A také jednorázově budou moci dostat peníze na vybavení, které potřebují pro zřízení místa. MPSV rovněž podpoří čerstvé absolventy škol při hledání práce. Od poloviny roku se spustí regionální projekty v krajích, kde na individuální poradenství při hledání zaměstnání, případně rekvalifikace čerstvých absolventů, dá stát až 1 miliardu korun. Tento projekt s názvem „**Odborné praxe pro mladé do 30 let**“ je určený pro mladé uchazeče o práci, kteří jsou v evidenci Úřadu práce ČR více než 4 měsíce a mají minimální nebo žádnou pracovní zkušenost. Projekt stát nabídne 3 200 lidem.

2. Podpora zaměstnání matek a dlouhodobě nezaměstnaných

Ministerstvo finančně podpoří firmy zaměstnávající na zkrácené pracovní úvazky matky s dětmi nebo lidi, kteří pečují o blízkou osobu, a také nezaměstnané, kteří jsou delší dobu bez práce. Zaměstnavatelům Úřad práce ČR nabídne vyšší příspěvek, jakýsi bonus navíc za to, že ve srovnání s plným úvazkem dají práci více lidem a zohlední jejich osobní možnosti. Zároveň tím ministerstvo pomůže i dlouhodobě nezaměstnaným, kteří už ztratili pracovní návyky a pro začátek je mohou získat zpět i díky práci na částečný úvazek.

3. Kurzarbeit - Projekt Vzdělávejte se pro stabilitu!

Od 1. dubna 2013 ministerstvo výrazně zjednoduší podmínky pro firmy, které žádají o peníze z projektu určeného na zachování pracovních míst. Aby firmy získaly dotaci, musely dosud prokazovat, že jim meziročně klesly tržby z prodeje vlastních výrobků a služeb minimálně o 20 procent (za období 3 měsíců předcházejících podání žádosti na jednoho zaměstnance). Nově se tento pokles bude posuzovat za provozovnu (firmy mohou mít pobočky v různých částech země) či organizační složku-jednotku, která spadá pod jediné identifikační číslo. Zcela se zruší podmínka, podle které musel zaměstnavatel dokázat, že minimálně 1 měsíc byla na jeho straně překážka v práci vůči zaměstnanci, kterého chce zařadit do odborného rozvoje v rámci projektu. Zůstane podmínka, která říká, že rozsah výpadku v přidělování práce zaměstnancům byl 20% – 60% (1 až 3 dny v týdnu) stanovené týdenní pracovní doby za 1 měsíc před podáním žádosti. Rozpočet projektu plánovaného do srpna 2015 je 400 milionů korun.

4. Chceš práci tam, kde žiješ? Rekvalifikuj se.

Ministerstvo práce a sociálních věcí chce lepším zaměřením rekvalifikačních aktivit reagovat a respektovat potřeby každého regionu. Zaměstnanci Úřadu práce ČR budou daleko více než dosud diskutovat se zaměstnavateli a řešit zaměření rekvalifikačních aktivit podle jejich potřeb.

5. Zaměstnej sám sebe. Bud' OSVČ.

Ministerstvo plánuje podpořit i ty nezaměstnané, kteří se rozhodnou začít podnikat. Úřady práce nabídnou vzdělávací aktivity pro budoucí OSVČ a také finanční pomoc. Nezaměstnaní, kteří předloží smysluplný podnikatelský záměr (ten úřad práce individuálně posoudí), budou moci získat 40 až 80 tisíc korun. Budoucí „podnikatel“ (OSVČ) se však musí zavázat, že bude svoji živnost provozovat nejméně po dobu, na které se s úřadem dopředu dohodne (obvykle 1 až 2 roky).

6. Pomoz obci a neziskovým organizacím

Obcím a neziskovým organizacím Úřad práce ČR nabídne dotace na mzdy. Pokud zaměstnají občany z evidence uchazečů o zaměstnání na nových pracovních místech, budou moci získat až 15 tisíc korun (mzda plus odvody) měsíčně na jednoho zaměstnance. Společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce pomohou také v organizacích, které poskytují sociální služby.

7. Lepší rady a pomoc

Od ledna už nabízí MPSV a úřady práce kvalitnější a rozsáhlejší poradenství nejen lidem, kteří hledají práci. Ale také zaměstnavatelům, starostům obcí a měst a sociálním partnerům. Lepší komunikace a přenos informací mezi kontaktními a krajskými pracovišti úřadu práce a firmami zvýší kontakt i nabídku pracovních míst. Lepšímu poradenství úřady vytvořily novou metodiku a standardy práce s klienty, které znamenají individuální a přitom komplexní přístup.

Postoj ČMKOS

ČMKOS kladně hodnotí jako významný posun zejména fakt, že je přislíben nárůst finančních prostředků na (aktivní) politiku zaměstnanosti.

K jednotlivým bodům:

1. Podpora mladých absolventů

ČMKOS postrádá vyčíslení, jakého počtu nových pracovních míst by se uvažovaná podpora zaměstnávání mladých měla týkat. Zároveň je třeba vyspecifikovat, v jakém časovém rozsahu by uvedená podpora měla být poskytována.

Pokud jde o projekt „Odborné praxe po mladé do 30let“, pak považujeme rozsah tohoto projektu za velmi omezený a požadujeme jeho maximální rozšíření. Uvažovaný počet 3 200 osob, na něž se má projekt vztahovat, je vzhledem k celkovému počtu nezaměstnaných mladých lidí naprosto nedostatečný. ČMKOS připomíná, že uvažovaný nástroj EU „Záruka pro mladé“ předpokládá tzv. nový počátek pro všechny mladé do 25 let, kteří jsou evidováni na úradech práce. Záměr MPSV však s tímto nekoresponduje.

2. Podpora zaměstnání matek a dlouhodobě nezaměstnaných

ČMKOS požaduje, aby podpory tohoto typu byly rozšířeny i na další skupiny nejvíce ohrožené na trhu práce, tzn. především na osoby starší 50 let a na osoby se zdravotním postižením. Navrhované programy podpory nových pracovních míst a rekvalifikací musí být rozšířeny na všechny nejvíce ohrožené skupiny na trhu práce, tj. nejen na osoby mladší a osoby dlouhodobě nezaměstnané.

V této souvislosti ČMKOS požaduje i revizi příslušných legislativních norem tak, aby bylo u osob zdravotně postižených zabráněno omezování jejich práv. Především jde o zvýšení příspěvků a zlepšení podmínek registrace chráněných pracovních míst a přehodnocení odstranění ze zákona o zaměstnanosti statutu osob se zdravotním znevýhodněním.

3. Kurzarbeit - Projekt Vzdělávejte se pro stabilitu!

ČMKOS podporuje zjednodušení podmínek pro vstup žadatelů do tohoto projektu, nicméně zásadní problém z hlediska jeho účinnosti, a to nedostatečné množství prostředků na tento nástroj určených, není vyřešen. **Rozpočet 400 mil. Kč na 3 roky je velmi poddimenzovaný** a může tak pomoci pouze zlomku ohrožených osob a firem. ČMKOS proto znovu připomíná, že tento nástroj může sehrát klíčovou roli při zachování stávajících pracovních míst i celkové produkční schopnosti firem české ekonomiky.

4. Zaměstnej sám sebe. Buď OSVČ.

Jednorázové příplatky začínajícím OSVČ mohou pomoci, nicméně vzniká tu velký prostor pro manipulace a spekulace, kdy firmy mohou určitým způsobem nutit zaměstnance k odchodu do pozice OSVČ s tím, že ještě dostanou příspěvek od státu. Tento přístup by vyžadoval další zpřísnění kontrol zaměřených zejména na zneužívání osob v rámci tzv. švarcsystému.

5. Pomoz obci a neziskovým organizacím

Toto opatření může být velmi účinné, nicméně také vyžaduje zajištění velmi důsledné kontroly tak, aby se omezil prostor pro možné zneužívání. Rovněž zde chybí vyčíslení rozsahu, v jakém by byly příslušné příspěvky poskytovány, a to jak z hlediska počtu

pracovních míst, tak i z hlediska délky podpůrného období. Rovněž je třeba velmi pozorně zvážit, jakému typu organizací by byly uvedené prostředky poskytovány

6. Lepší rady a pomoc

ČMKOS v této oblasti dále důrazně požaduje věnovat velmi intenzivní pozornost úřadům práce, zejména jejich kapacitní a institucionální situaci. Je třeba výrazně navýšit počty pracovníků ÚP a změnit jejich kompetence tak, aby byly schopny poskytovat skutečně účinnou pomoc uchazečům o zaměstnání. V této souvislosti ČMKOS požaduje odstranění institutu sdíleného zprostředkování zaměstnání a znovuzavedení povinnosti firem hlásit volná pracovní místa.