



Zaměstnanost mladých v České republice: pohled ČMKOS

Pavel Janíčko

říjen 2012

Zaměstnanost, resp. nezaměstnanost mladších věkových kategorií se nejpozději od začátku krizových jevů, to je od roku 2009, stala i v ČR viditelným problémem trhu práce.

Řešení tohoto problému nespočívá jen v nějakých specifických opatřeních zaměřených na tuto skupinu obyvatelstva, ale souvisí s celkovým stavem trhu práce, s nastavením hospodářské politiky i s celkovým pojetím sociální politiky.

ČMKOS se domnívá, že přístupy současné vlády ČR v těchto oblastech dané problémy neřeší, ale naopak je prohlubují.

Obsah

Úvod a definice

5

1. Vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti podle věkových kritérií

6

2. Vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti podle stupně vzdělání

8

3. Mzdy podle věku, minimální mzda

10

4. Změny v oblasti legislativy a dalších dokumentů upravujících oblast zaměstnanosti

12

5. Vládní politika zaměstnanosti a zaměstnávání mladých

16

6. Přístup sociálních partnerů

17

Závěr

20

Úvod a definice

Tato studie je věnována otázce zaměstnávání mladých lidí v České republice, a to především pokud jde o období posledních zhruba pěti let, které je i v ČR charakteristické nástupem krizových jevů v ekonomice, jejichž důsledky také negativně ovlivnily situaci na trhu práce. Negativní vliv se samozřejmě projevil i při zaměstnávání mladších osob. Přestože situace v této oblasti není v České republice ještě tak katastrofická jako v některých jiných státech Evropské unie, nejsou ani čeští a moravští mladí lidé chráněni před některými nepříznivými jevy. Také v ČR jejich nezaměstnanost v posledních letech vzrostla, a navíc – zejména v souvislosti s asociální politikou současné české vlády – je jejich budoucnost velmi nejistá. Studie je koncipována na základě názorů a přístupů uplatňovaných českými odbory (ČMKOS), jež vnímají a kritizují jak současná, tak i budoucí rizika pro mladé lidi na trhu práce, a snaží se formulovat jak kritiky, tak i některé náměty na řešení současné situace.

Údaje použité ve studii jsou převzaty z databází Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Pokud jde o výstupy ČSÚ, nejsou ještě k dispozici v potřebném členění údaje za rok 2011, nicméně v kombinaci s údaji MPSV lze vcelku spolehlivě posoudit základní trendy až do současnosti.

Pro lepší orientaci v prezentovaných číslech a grafech připojujeme na tomto místě některé důležité definice.

Definice registrované nezaměstnanosti

Registrovaná nezaměstnanost je definována jako počet osob vedených v evidenci úřadů práce, které jsou v daný moment tzv. dosažitelné.

Jedná se o uchazeče o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa. Za dosažitelné se nepovažují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni na rekvalifikační kurzy, nebo

uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání, a dále uchazečky, jež pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je poskytována podpora v nezaměstnanosti po dobu mateřské dovolené.

Nezaměstnanost podle metodiky ČSÚ (metodika Mezinárodní organizace práce)

Kromě toho jsou používány také míry nezaměstnanosti, zjišťované prostřednictvím výběrových šetření prováděných ČSÚ, která vycházejí z metodik Mezinárodní organizace práce (MOP) a jsou používány i Eurostatem (statistickým úřadem EU):

Za nezaměstnané jsou podle této metodiky považovány všechny osoby patnáctileté a starší, které ve sledovaném období (referenčním týdnu) souběžně splňovaly tři nutné podmínky:

- nebyly zaměstnané,
- hledaly aktivně práci,
- byly připraveny k nástupu do práce, tj. během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo zaměstnání ve vlastním podniku.

Pokud osoby nespĺňují alespoň jednu ze tří uvedených podmínek, jsou klasifikovány jako zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní. Jedinou výjimkou je skupina osob, které práci nehledají, protože ji již našly a jsou schopny nástupu do 14 dnů. Tyto osoby jsou podle definice Eurostatu zařazeny rovněž mezi nezaměstnané.

Absolventi

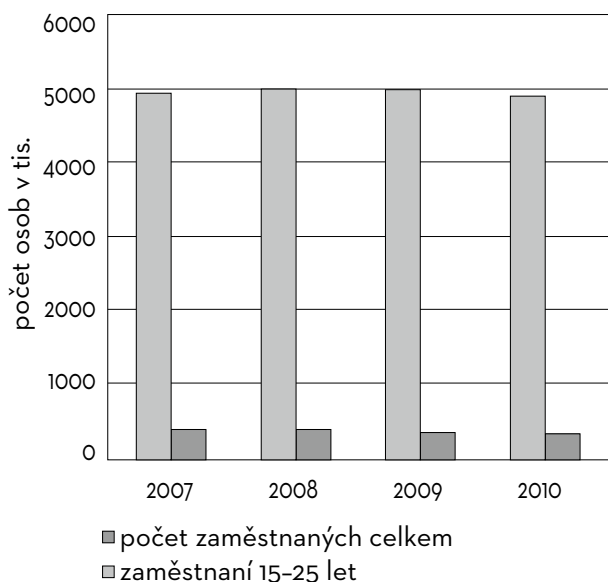
Za absolventa je považován uchazeč o zaměstnání **evidovaný na úřadu práce (ÚP)**, u něhož **doba od úspěšného ukončení studia nepřekročila dva roky.**

1. Vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti podle věkových kritérií

V této pasáži budeme sledovat vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti v České republice s akcentem na skupinu mladých. Pokud jde o časové vymezení, jsou zde použity údaje mapující vývoj v období od konce roku 2007. Tato periodicita není zvolena náhodně, jejím smyslem je mapovat dopady ekonomické krize, jejíž hlavní negativní vliv se i v ČR začal projevovat v druhé polovině roku 2008. To se samozřejmě výrazně odrazilo i na situaci na trhu práce, a to nejen v podobě jakéhosi jednorázového posunu v daném roce, ale základní tendence související s tímto vývojem jsou patrné i v současnosti a mají pravděpodobně i dlouhodobější charakter.

Podíváme-li se tedy na vývoj zaměstnanosti v segmentu mladších věkových skupin, pak můžeme vyjít z následujícího grafu:

GRAF Č. 1: POČET ZAMĚSTNANÝCH V ČR (METODIKA MOP)



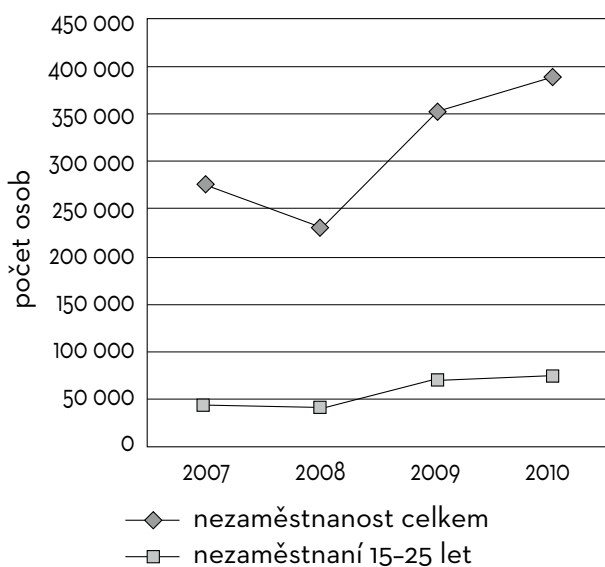
Pramen: ČSÚ

Na základě výsledků výběrových šetření, která provádí Český statistický úřad, je patrné, že počet zaměstnaných v České republice měl v těsně předkrizovém období mírně vzestupný trend, který byl přerušen

právě krizovým vývojem v letech 2009 a 2010. Konkrétně došlo ve srovnání s rokem 2008 k poklesu počtu ekonomicky aktivních o téměř 110 000 osob. Obdobný trend můžeme zaznamenat i u počtu ekonomicky aktivních osob ve věkové skupině 15 až 24 let, když počet ekonomicky aktivních se v tomto věkovém rozmezí snížil z 382 tisíc v roce 2007 na 326 tisíc v roce 2010.

Stejnou závislost (byť v opačném gardu) lze dokumentovat i na vývoji počtu nezaměstnaných.

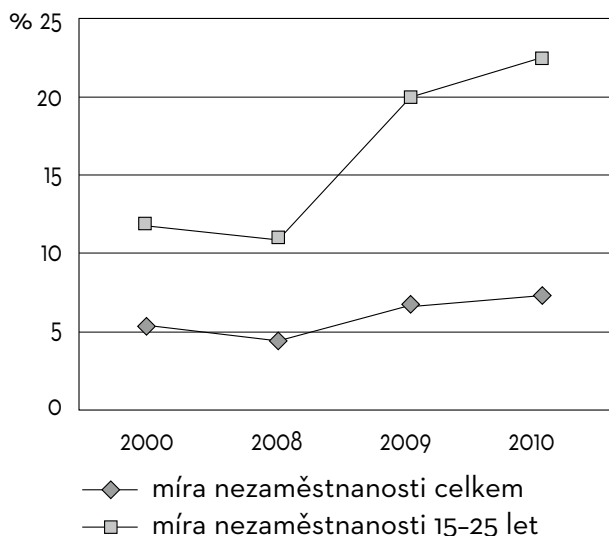
GRAF Č. 2: POČET NEZAMĚSTNANÝCH PODLE METODIKY MOP



Pramen: ČSÚ

Počet nezaměstnaných podle metodiky MOP vzrostl od roku 2007 v roce 2010 o více než 112 tisíc osob na 388 700 osob. Jedná se tedy o čtyřicetiprocentní nárůst. Výrazně vzrostla i nezaměstnanost osob ve věkové skupině 15–24 let, a to z 44 900 osob na 73 400. Podíváme-li se na tyto údaje transformované do procentních veličin, pak tyto výsledky hovoří ještě názorněji:

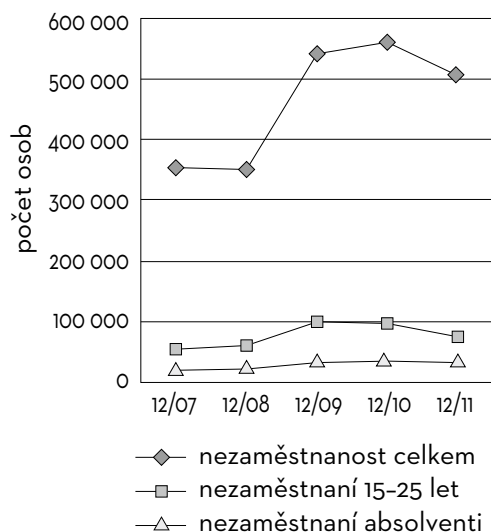
GRAF Č. 3: MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI PODLE METODIKY MOP



Pramen: ČSÚ

Míra nezaměstnanosti podle této metodiky vystoupala z hodnoty 5,3 procenta v roce 2007 až do výše 7,3 procenta v roce 2010. Ještě výrazněji rostla míra nezaměstnanosti ve věkové skupině 15–24, když se od roku 2007 v zásadě zdvojnásobila a zvýšila se z 11,8 procenta v roce 2007 až na hodnotu 22,5 procenta. Je ovšem fakt, že zdaleka ne všichni nezaměstnaní z této věkové skupiny jsou evidováni na úřadech práce, takže čísla, pokud jde o registrovanou nezaměstnanost, jsou poněkud odlišná:

GRAF Č. 4: REGISTROVANÁ NEZAMĚŠTNANOST MLADÝCH A ABSOLVENTŮ



Pramen: MPSV ČR

Výše uvedený graf nám poskytuje základní přehled o vývoji registrované nezaměstnanosti (viz definice uvedené výše) těchto veličin v souvislosti s ekonomickou krizí. Údaje prezentované úřady práce jsou v ČR obvykle považovány za relevantní měřítko a statisticky hodnověrnější než výstupy ČSÚ, jež jsou formulovány na základě výběrových šetření.

Podle těchto údajů došlo na počátku ekonomické krize (závěr roku 2008) k akceleraci počtu nezaměstnaných, který pokračoval s velkou intenzitou v zásadě až do počátku roku 2010. **Zatím nejvyšší úroveň dosáhla nezaměstnanost v únoru 2010**, kdy bylo na úřadech práce registrováno 583 135 uchazečů o zaměstnání a míra nezaměstnanosti činila bezmála 10 procent. Znamená to, že během 17 měsíců vzrostl počet nezaměstnaných o 271 430 osob. Jinými slovy se v tomto vrcholně kulminačním období krize počet nezaměstnaných zvýšil vůči výchozímu stavu o 87 procent, čili se téměř zdvojnásobil.

V průběhu roku 2011 došlo k určitému poklesu počtu nezaměstnaných registrovaných na úřadech práce o více než 50 000 osob. Je ovšem velmi sporné, zda můžeme tento pokles nezaměstnanosti přičítat skutečně pozitivnímu vývoji na trhu práce, spíše jde o optický klam způsobený odchodem nezaměstnaných lidí z evidence úřadů práce.

V této souvislosti existují určité odhady, jež uvádějí, že počet lidí, kteří by chtěli pracovat, ale nemohou sehnat odpovídající zaměstnání, je značně vyšší, než vykazují údaje o registrované nezaměstnanosti.

Pokud jde o věkovou strukturu nezaměstnanosti, hospodářská krize poněkud pozměnila dosavadní obrázek. Zvýšil se podíl nezaměstnaných v mladších věkových kategoriích jako důsledek toho, že první vlna propouštění v období krize se významně týkala i mladších ročníků. Dále k tomuto vývoji přispěl i fakt, že starší pracovníci, ohrožení nezaměstnaností, odcházeli ve zvýšené míře do předčasných důchodů, což ovlivnilo i vývoj zejména v druhé polovině roku 2011.

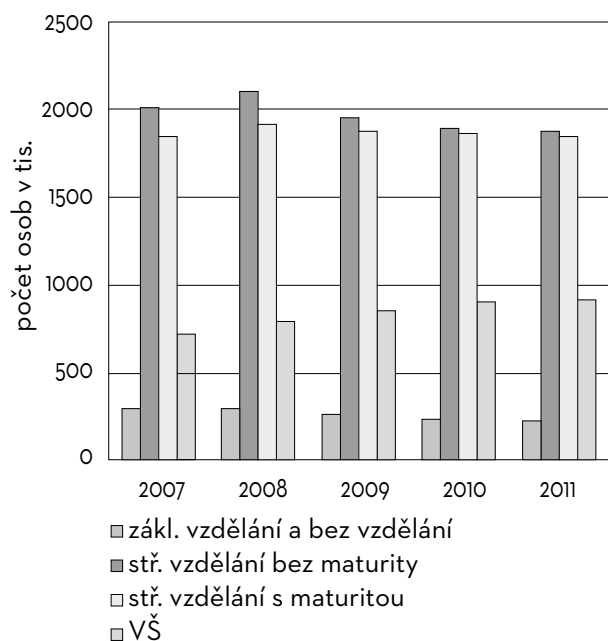
Problémem se může stát (zejména v blízké budoucnosti) právě nezaměstnanost mladých lidí, jejichž míra nezaměstnanosti stále překračuje vyšší průměrnou míru nezaměstnanosti, přestože se jejich počet na konci roku 2011 předcházejícímu roku mírně snížil v absolutních číslech o 3000 osob. Je nutné uvést, že i této oblasti se dotkl proces likvidace legislativních

záruk. S účinností od 1. ledna 2009 se snížila věková hranice osob, kterým měly úřady práce věnovat větší pozornost, z 25 na 20 let, aby následně s účinností od 1. ledna 2012 byly taxativní výčty těchto skupin uchazečů zrušeny úplně. Kromě uchazečů do 20 let tak byly zbaveny této výslovné ochrany i uchazeči nad 50 let (tato oblast bude předmětem rozboru v následujících pasážích).

S problematikou zaměstnanosti a nezaměstnanosti mladších věkových skupin úzce souvisí i otázka vztahu zaměstnanosti a nezaměstnanosti podle charakteru a stupně vzdělání.

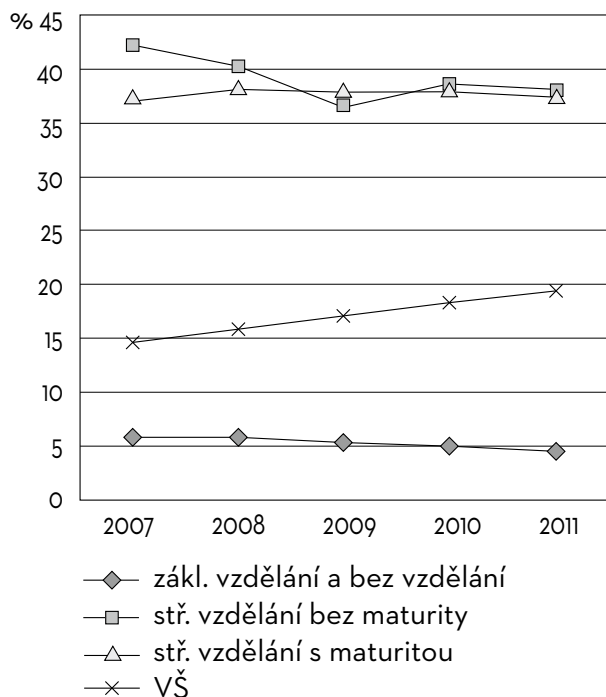
2. Vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti podle stupně vzdělání

GRAF Č. 5: POČET ZAMĚSTNANÝCH PODLE STUPNĚ VZDĚLÁNÍ



Pramen: MPSV ČR

GRAF Č. 6: PODÍL NA CELKOVÉ ZAMĚSTNANOSTI PODLE STUPNĚ VZDĚLÁNÍ



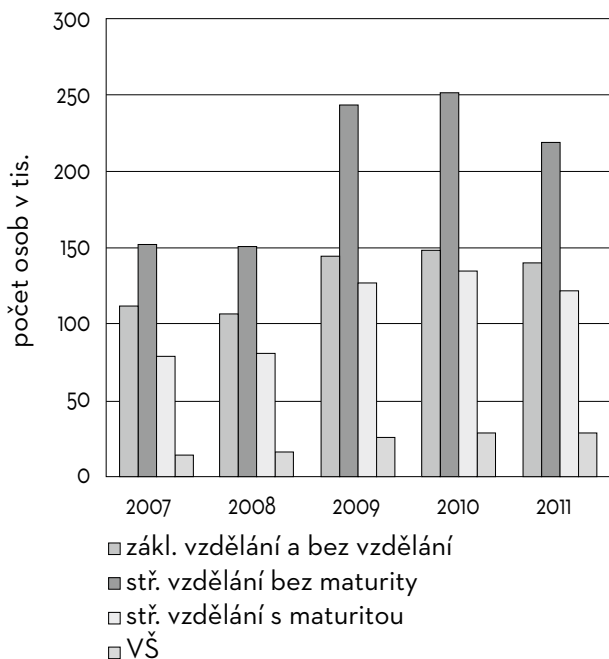
Pramen: MPSV ČR

Uvedené hodnoty názorně dokumentují vývoj struktury produktivní (zaměstnané) populace v ČR v posledních několika letech. Jeho charakteristickým rysem je zejména zvyšování podílu a počtu vysokoškolsky vzdělaných lidí. Jejich počet se zvýšil od roku 2007 do roku 2011 ze 716 tisíc osob na 911 500, tj. o téměř 200 tisíc, neboli o asi o 30 procent. Zároveň se zvýšil podíl vysokoškoláků na celkové zaměstnanosti ze cca 15 procent v roce 2007 na téměř 20 procent v roce 2011. Tento trend by bylo možné označit za pozitivní, pokud by vedl ke zvyšování zaměstnatelnosti právě těchto absolventů a obecně mladší populace jako celku. Vzhledem k tomu, že (jak bylo uvedeno v předchozím textu) se ale zaměstnanost mladých snižuje, ukazuje se, že toto kvantitativní kritérium, založené na počtu vysokoškolských absolventů, není samo o sobě zárukou lepšího uplatnění na trhu práce a kvalitnější struktury zaměstnanosti obecně. Důležitou podmínkou pro efektivní využití vzdělání na trhu práce je nepochybně také soulad struktury vzdělání s potřebami trhu práce, což ovšem vyžaduje zavedení účinných strategií rozvoje jak v ekonomice obecně, tak i na trhu práce, a zároveň také nalezení

příslušných regulačních mechanismů v oblasti vzdělání a odklon od jednostranné preference tržních principů v této oblasti.

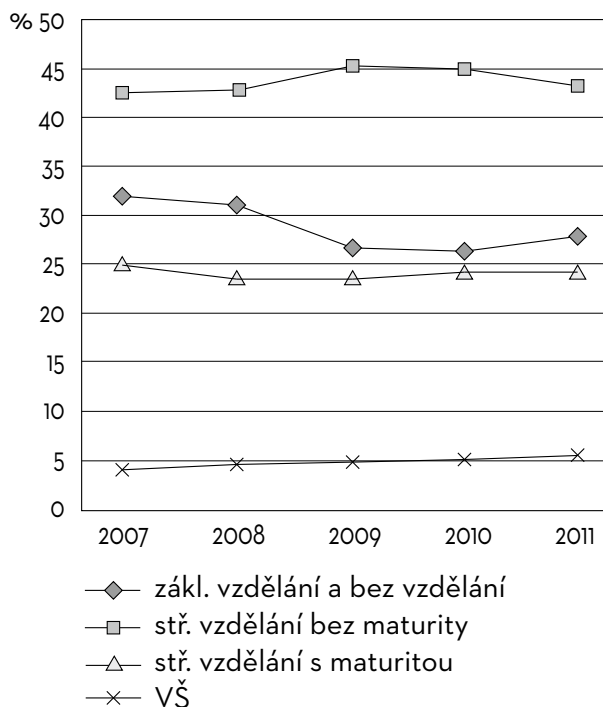
Ještě názorněji jsou tyto trendy a zmíněné problémy viditelné, podíváme-li se na vývoj nezaměstnanosti opět z hlediska vzdělanostní struktury.

FRAF Č. 7: POČET NEZAMĚSTNANÝCH PODLE STUPNĚ VZDĚLÁNÍ



Pramen: MPSV ČR

GRAF Č. 8: PODÍL NA CELKOVÉ NEZAMĚSTNANOSTI PODLE STUPNĚ VZDĚLÁNÍ



Pramen: MPSV ČR

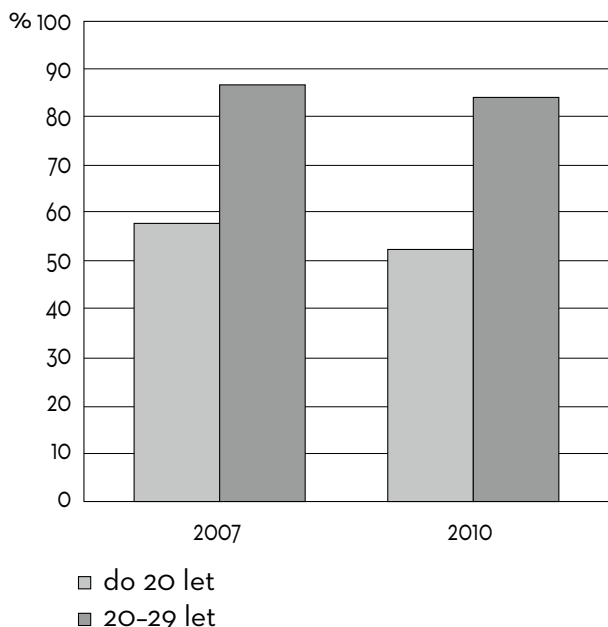
Pohled na strukturu nezaměstnanosti podle stupně vzdělání se v posledních dvou dekádách v České republice vyznačoval vcelku „tradiční“ podobou, společnou po poměrně dlouhou dobu pro všechny tzv. transformující se země. Nejohroženějšími skupinami byly osoby s velmi nízkým vzděláním a také vyučenci, a naopak dlouho byla nejnižší nezaměstnanost mezi absolventy vysokých škol. Souviselo to s povahou této transformace, která se chovala velmi destruktivně k tradičním produktivním odvětvím, a naopak vedla k expanzi některých typů obslužných činností souvisejících zejména s finančnictvím a právními službami, což bohužel vedlo k výše už zmíněné deformaci i pokud jde o vzdělávací systém jako celek. Tato „konkurenční“ výhoda absolventů především ekonomických a právních oborů se ovšem s celkovým ekonomickým propadem a také s nasycením poptávky po těchto typech absolventů vytratila a v posledních letech došlo k (zatím) mírnému růstu nezaměstnanosti právě mezi absolventy VŠ. Konkrétně jde o zvýšení jejich počtu mezi roky 2007–2011 ze 14 tisíc na 28,5 tisíce osob.

3. Mzdy podle věku, minimální mzda

Mzdy podle věkového kritéria

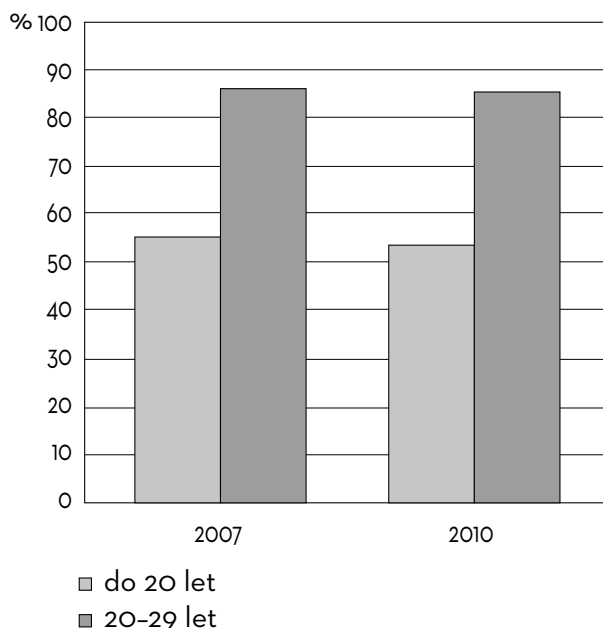
Důležitým faktorem, který má vliv i na zapojení mladých zaměstnanců, je nepochybně úroveň jejich odměňování. ČMKOS se často setkává s „liberální“ interpretací tohoto vztahu, podle níž jsou veličiny výše mezd (pracovního příjmu) zaměstnanců a ochoty zaměstnavatelů je zaměstnávat v nepřímé úměře, neboli (přílišný) růst mezd je podle těchto teorií jednou z příčin vedoucích k růstu nezaměstnanosti. Proto není bez zajímavosti podívat se z tohoto úhlu pohledu na mzdové relace charakterizující postavení právě mladších ročníků a dát si tyto údaje do kontextu s vývojem zaměstnanosti a nezaměstnanosti těchto věkových skupin.

GRAF Č. 9: PODÍL MEZD MLADŠÍCH VĚKOVÝCH KATEGORIÍ NA CELKOVÉM MZDOVÉM PRŮMĚRU V NÁRODNÍM HOSPODÁŘSTVÍ (PODNIKATELSKÁ SFÉRA)



Pramen: MPSV ČR

GRAF Č. 10: PODÍL HODINOVÝCH MEZD NA CELKOVÉM PRŮMĚRU V ČR – NEPODNIKATELSKÁ SFÉRA



Pramen: Informační systém o průměrném výdělku za roky 2006–2010, ČSÚ, Praha

Uvedená data mapují vývoj na základě hodinových výdělků ve sférách podnikatelské a nepodnikatelské (státní a veřejné služby, kde není cílem ekonomické činnosti zisk) a vyjadřují vztah výdělků ve věkových skupinách osob mladších než 20 let a osob v pásmu 20–29 let k celospolečenskému průměru. Data v obou sférách ekonomických činností ukazují, že podíl příjmů mladších věkových kategorií na celkových příjmech (mzdách) v národním hospodářství České republiky v daném období klesal. Nic na tom nemění ani fakt, že v absolutních číslech došlo v tomto období k určitému nárůstu (nominální) úrovně mezd, např. pro kategorii 20–29 let vzrostla úroveň mezd v průměru o více než 8 procent v nepodnikatelské sféře, a o 6,7 procenta v podnikatelské sféře. Je tedy možné tímto způsobem i empiricky doložit, že restriktive v mzdové oblasti nejsou faktorem, jenž by měl pozitivní vliv na zvýšení šance na zaměstnání mladých lidí, a že je třeba se zaměřit na jiné faktory.

Minimální mzda

V této souvislosti nelze pominout další důležitou položkou ovlivňující i zaměstnávání mladých lidí, a tou je minimální mzda, která je v České republice upravena v příslušné legislativní normě. V současné době se vede značný spor o její valorizaci, jakož i o problém diferencovaného stanovování minimální mzdy pro různé kategorie zaměstnanců (např. pro zdravotně postižené nebo pro mladé lidi).

Od 1. 1. 2012 podle původního návrhu už neměly být uplatňovány ani snížené sazby minimální mzdy pro určité kategorie zaměstnanců se zdůvodněním, že jde o diskriminaci. Nicméně především zástupci osob se zdravotním postižením namítali, že toto zvýšení minimální mzdy ohrozí jejich pracovní místa, a proto byla zachována stávající diferenciace minimální mzdy v této podobě:

Základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 8 000 Kč za měsíc, při omezeném pracovním uplatnění zaměstnanec činí

- 90 procent základní sazby minimální mzdy (tj. 7 200 Kč), jde-li o první pracovní poměr zaměstnanec ve věku 18 až 21 let, a to po dobu 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru,
- 80 % základní sazby minimální mzdy (tj. 6 400 Kč), jde-li o mladistvého zaměstnanec mladšího než 18 let,
- 75 % základní sazby minimální mzdy (tj. 6 000 Kč), jde-li o zaměstnanec, který pobírá částečný invalidní důchod,
- 50 % základní sazby minimální mzdy (tj. 4 000 Kč), jde-li o zaměstnanec, který pobírá plný invalidní důchod, nebo o mladistvého zaměstnanec, jenž je plně invalidní a nepobírá plný invalidní důchod.

ČMKOS v této souvislosti kritizovala zejména fakt, že už po dobu téměř pěti let nebyla minimální mzda valorizována, jak o tom svědčí následující tabulka:

TABULKA Č. 1: PŘEHLED O VALORIZACI MINIMÁLNÍ MZDY

Období	V Kč za měsíc
únor 1991	2 000
leden 1992	2 200
leden 1996	2 500
leden 1998	2 650
leden 1999	3 250
červenec 1999	3 600
leden 2000	4 000
červenec 2000	4 500
leden 2001	5 000
leden 2002	5 700
leden 2003	6 200
leden 2004	6 700
leden 2005	7 185
leden 2006	7 570
červenec 2006	7 955
2007 až 2012	8 000

Pramen: Zpráva ČMKOS

ČMKOS proto s ohledem na dlouhodobou stagnaci výše minimální mzdy, která tak přestala plnit svou ochrannou funkci, požadovala přinejmenším takové navýšení minimální mzdy, jež by kompenzovalo nárůst spotřebitelských cen od poslední valorizace, tj. navýšení základní sazby minimální mzdy o 15 procent na částku 9 200 Kč. Ve stejné výši by pak muselo návazně dojít i ke zvýšení základní sazby zaručené mzdy.

Bohužel ani od 1. 1. 2012 k valorizaci minimální mzdy nedošlo, a jak ukazuje tabulka níže, minimální mzda v roce 2011 představovala již pouhých **32,9 procenta z průměrné mzdy**.

TABULKA Č. 2: VZTAH MINIMÁLNÍ MZDY A PRŮMĚRNÝCH MEZD

Podíl minimální mzda/ průměrná hrubá mzda	2007	2008	2009	2010	2011
ČR celkem	38,2	35,4	34,3	33,6	32,9
Podnikatelská sféra	38,7	35,6	34,6	33,7	32,9
Nepodnikatelská sféra	35,7	34,3	32,7	32,9	33,0

Zdroj: ČSÚ – průměrná mzda na přepočtené počty

4. Změny v oblasti legislativy a dalších dokumentů upravujících oblast zaměstnanosti

V období od roku 2006 vládou v České republice pravicové vlády, jež se zaměřují i na některé reformy na trhu práce. Jejich ideovým vodítkem jsou principy tzv. liberalismu, které bychom mohli shrnout tímto způsobem:

- Zdůrazňování nedostatečné flexibility trhu práce naopak jeho vysoké „rigidity“ jako příčiny vysoké nezaměstnanosti.
- Jako zdroj rigidity na trhu práce jsou považovány legislativní normy omezující volné nakládání se zaměstnanci ze strany podnikatelů.
- V této souvislosti jsou podnikány ataky na podobu zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti.
- Jako hlavní způsob zvýšení zaměstnanosti i pokud jde o ohrožené skupiny na trhu práce se uvádí aktivizace skupin vyloučených z trhu práce a zdůrazňuje se nutnost odstranit „neaktivitu“ a zvýšit individuální odpovědnost jednotlivých osob, a to jakoby nezávisle na nabídce volných pracovních míst a jejich kvalitě.
- V této souvislosti se prosazuje teze o demotivačním charakteru různých druhů sociálních podpor a dávek a o nutnosti zamezit jejich zneužívání prostřednictvím „vyšší adresnosti dávkových systémů“
- Opakuje se tvrzení, že pracovní síla je příliš „drahá a je nutno zvýšit náklady na zaměstnance, především pokud jde o údajně vysoké nepřímé náklady práce“.
- Hovoří se o nutnosti zefektivnit zprostředkování práce (evidentně s cílem prosadit zapojení soukromých agentur práce do této činnosti).

- Dochází k trvalému podcenění výdajů na APZ a orientaci na podporu podnikatelských aktivit a odstranění zneužívání.

Národní program reforem

Koordinace celkové hospodářské a sociální politiky (včetně politiky zaměstnanosti) v rámci Evropské unie probíhá i v České republice na základě tzv. národních plánů reforem (NPR). Národní cíle v této oblasti vycházejí z hlavního cíle zformulovaného ve Strategii EU Evropa 2020, jímž je zvýšení celkové míry zaměstnanosti v rámci EU ve věkové skupině 20–64 let do roku 2020 na 75 procent.

K naplnění tohoto cíle chce ČR přispět tak, že do roku 2020 bude usilovat o:

- zvýšení míry zaměstnanosti žen věkové skupiny 20–64 let na 65 procent,
- zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků 55–64 let na 55 procent,
- snížení míry nezaměstnanosti mladých osob věkové skupiny 15–24 let o třetinu proti roku 2010,
- snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu proti roku 2010.

Pokud jde například o NPR 2012, pak v kapitole **Fungující trh práce a sociální systém jako předpoklad konkurenceschopné ekonomiky – Národní plán zaměstnanosti**, jsou formulovány určité subkapitoly, jejichž názvy odrážejí „reformní“ snahy vlády: Jsou formulovány např. jako „moderní sociální systém a pracovní právo“, „zefektivnění zprostředkování práce“, „zpružnění pracovního práva“, „inovativní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti“, „integrace na trhu práce“, „začleňování osob se

zdravotním postižením na trh práce“, „sladování rodinného a pracovního života“, a také „zaměstnanost mladých“.

V textu jednotlivých kapitol lze nalézt obecné pasáže, které jsou i z hlediska priorit a přístupů ČMKOS v zásadě přijatelné, například:

„Cílem reformních kroků je zvýšení zaměstnanosti se zřetelem na mladé lidi, ženy a lidi v předdůchodovém věku, zajištění dostatku vhodně kvalifikované pracovní síly v oborech a odvětvích se silným rozvojovým potenciálem a zvýšení mobility pracovníků. Toho je možno dosáhnout změnami v oblasti školství a přípravy na povolání, programy celoživotního učení a vzdělávání, cílenými rekvalifikačními programy, krátkodobou a cílenou ekonomickou migrací a aktivizací skupin dosud z různých důvodů vyloučených z legálního pracovního trhu. Výsledkem reformních kroků bude pružné pracovní právo s účinnou kontrolou a vymahatelností ochrany zaměstnanců, efektivní systém zprostředkování práce, dostatečná nabídka služeb umožňujících sladění rodinného a pracovního života, jednoduchý, levný, efektivní a kontrolovatelný sociální systém komfortní pro své příjemce, jakož i motivující politika sociálního začlenění vyloučených skupin.“

Nebo:

„ČR považuje funkční, pružný a otevřený trh práce a zvyšování zaměstnanosti, zejména v prostředí skupin ohrožených z různých příčin vysokou strukturální nezaměstnaností, za nejlepší příspěvek k odstraňování chudoby a sociálního vyloučení ve společnosti.“

„Sociální politika působí komplementárně s politikou zaměstnanosti a dalšími politikami v těch oblastech problematiky chudoby a sociálního vyloučení, které nelze z různých důvodů vyřešit integrací do trhu práce. I v těchto případech, založených primárně na principu sociální solidarity jako klíčovém prvku moderního sociálního státu, je třeba reflektovat nutnost udržitelnosti veřejných výdajů. Všechna opatření by proto měla mít dlouhodobě prorůstový charakter.“

Tyto cíle jsou však devalvovány nebo přímo znehodnoceny metodami, kterými je vláda chce naplňovat. Navržená řešení pak vycházejí ze známých klíšé, jež neodpovídají realitě a jsou také v přímém protikladu s Programem ČMKOS. Jde o například o tvrzení, že:

- „Problém české ekonomiky spočívá ve vysokém efektivním zdanění práce, které vede k vysokým nákladům práce, a tím nepříznivě ovlivňuje cenovou konkurenceschopnost.“
- Je nezbytné snižování především nemzdových nákladů práce v průmyslových odvětvích. V rámci daňových reforem je zapotřebí přesouvat daňovou zátěž do sféry spotřeby a současně snižovat zdanění práce. Z téhož důvodu není vhodné jednostranně zvyšovat zdanění příjmů právnických osob bez snižování efektivního zdanění práce, neboť i toto zdanění se promítá do nákladů práce.

V této souvislosti proto znovu uvádíme srovnání, z něhož je patrné, že úroveň nákladů práce je v České republice několikanásobně nižší než ve „starých“ zemích EU:

TABULKA Č. 3: PRŮMĚRNÉ ÚPLNÉ MĚSÍČNÍ NÁKLADY PRÁCE V EURECH V NĚKTERÝCH ZEMÍCH EU

	2008	2009	2010	2011
ČR	1 201,2	1 267,2	1 306,9	1 350,1
Dánsko	4 728,7	4 894,2	5 055,0	5 149,6
Belgie	4 311,5	4 535,7	4 678,0	4 768,5
Francie	4 109,4	4 203,0	4 331,3	4 409,4
Německo	4 005,0	4 081,0	4 137,2	4 225,3
Rakousko	3 880,0	4 077,9	3 328,8	4 287,4
Polsko	1 026,7	1 099,6	1 106,8	1 148,8
Slovensko	947,0	966,9	1 005,7	1 073,0

Pramen: Eurostat

ČMKOS dlouhodobě kritizuje vládní politiku pro její jednostrannou orientaci na řešení, jejichž základním obsahem jsou škrtky v oblasti sociálních systémů (v intencích tzv. liberálního konceptu hospodářské a sociální politiky). Tento přístup opomíjí neracionální nakládání s prostředky veřejných rozpočtů (získaných od zaměstnanců a občanů např. prostřednictvím DPH a dalších typů poplatků a odvodů), jejich trvalé rozkrádání ve formě předražených veřejných zakázek a stále rozsáhlejší korupci.

Národní programu reforem je postaven na represivních a restriktivních opatřeních a přístupech vůči zaměstnancům i nezaměstnaným. Preferuje to, čemu říká podpora soukromého podnikání a konkurenceschopnosti, jež spočívá především ve snižování

(nezvyšování) daňového a odvodového břemene podnikatelů. Zároveň odmítá aktivní kroky státu zaměřené na podporu ekonomického růstu a tvorbu pracovních míst. Pokud jde o postavení zaměstnanců na trhu práce, zdůrazňuje flexibilitu, ale zcela ignoruje prvek „security“. ČMKOS se domnívá, že se už dostatečně prokázalo, že tento přístup nevede k růstu zaměstnanosti, naopak vyústil do krizových jevů a masivního růstu nezaměstnanosti, a proto jej zásadně odmítá.

Změny zákona o zaměstnanosti

V průběhu sledovaného období došlo k některým úpravám zákona o zaměstnanosti, které mají negativní dopad i na pozici mladých lidí na trhu práce.

Od 1. 1. 2009 bylo například zrušeno ustanovení, podle něž byla za náhradní dobu pro získání nároku na podporu v nezaměstnanosti pokládána i doba přípravy na budoucí povolání (doba studia), i když v limitované míře. Tento krok znamenal výrazné snížení možnosti mladých lidí dosáhnout v případě propuštění na podporu.

Od 1. 1. 2011 pak došlo k dalším novelizacím, které rovněž negativně ovlivňují postavení i mladších lidí na trhu práce, zvyšují pravděpodobnost jejich propuštění a snižují jejich znovuzařazení do pracovního procesu. Jde zejména o:

- snížení podpory v nezaměstnanosti pro osoby, jež bez vážných důvodů dají výpověď nebo odejdou na základě dohody,
- zrušení možnosti přivýdělku při pobírání podpory v nezaměstnanosti (fakticky jde o zrušení institutu nekolidujícího zaměstnání),
- zrušení možnosti souběhu výplaty odstupného a pobírání podpory v nezaměstnanosti.

Od ledna 2012 došlo k dalším novelám zákona o zaměstnanosti, opět s negativními dopady do sféry zaměstnanosti mladých. Jde především o:

- **Odstranění dosavadního taxativního výčtu skupin osob, které požívaly zvýšenou ochranu na trhu práce**, mj. i kategorií „fyzické osoby do 20 let věku, těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu“ či „fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku“. Znamená to, že byla v zásadě sní-

žena ochrana i těchto skupin, které většinou zahrnují právě mladší populaci na trhu práce. V zákoně o zaměstnanosti zůstává pouze obecné ustanovení o ochraně ohrožených skupin a specifická ochrana zdravotně postižených.

- **Úpravu definice „vhodného zaměstnání“ a s tím související zavedení nového důvodu pro vyřazení z evidence úřadu práce.**

Jako nový důvod pro vyřazení uchazeče o zaměstnání je 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. Pro mladší nezaměstnané (i ostatní) to může znamenat, že budou fakticky nuceni vykonávat pomocné práce, a budou tak ztrácet svou kvalifikaci a oslabovat možnost plnohodnotného návratu na trh práce.

- **Další krok k omezení specifik pro studenty – 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. Studium tedy dále ztrácí určitý specifický a ochranný charakter ve vztahu k pozici na trhu práce.

- **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 šesti měsících.

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

V novém znění zákona o zaměstnanosti 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, ze tří na dva roky. Znamená to, že se zhoršuje postavení nezaměstnaných, samozřejmě včetně nezaměstnaných v nižších věkových kategoriích, a ztěžuje se jejich možnost získat podporu v nezaměstnanosti.

- **Sdílené zprostředkování zaměstnání.**

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 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 šesti měsíců.

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 pracovněprávní 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 zásadně nesouhlasí s nahrazováním plnohodnotné aktivní politiky zaměstnanosti mechanismy nuce-

ných prací, jež nemohou nahradit skutečnou kvalitní nabídku pracovních míst, a navíc poskytují velký prostor pro šikanózní praktiky vůči nezaměstnaným. Důrazně odmítla i snahy zprivatizovat a „vytunelovat“ aktivní politiku zaměstnanosti prostřednictvím tzv. sdíleného zprostředkování zaměstnání.

ČMKOS rovněž nesouhlasí s omezováním či rušením ustanovení, jež byla zaměřena na explicitní ochranu ohrožených skupin na trhu práce včetně mladších věkových kategorií či studentů.

Zákoník práce

Od 1. 1. 2012 je v platnosti novela zákoníku práce, která mj. obsahuje i tyto změny:

- **Změna úpravy (délka, řetězení) pracovního poměru na dobu určitou.**

Doba, po kterou je možno opakovaně prodlužovat pracovní poměr na dobu určitou, se zvýšila ze dvou na tři roky. Znamená to, že se rozšířil prostor pro sjednávání tohoto typu pracovních poměrů, a tím i pro další omezování nebo znevýhodňování standardních pracovních poměrů na dobu neurčitou.

- **Změna výše zákonného odstupného (nově podle odsloužených let).**

Výše odstupného při výpovědi z organizačních důvodů je nově závislá ne délce předchozího zaměstnání u daného zaměstnavatele, což v praxi znamená snížení odstupného zejména pro mladší zaměstnance.

- **Prodloužení vyrovnávacího období při pružném rozvržení pracovní doby a nová úprava zápočtu práce přesčas při kontu pracovní doby.**

V této souvislosti i ČMKOS podpořila tento krok, který umožňuje flexibilnější využití pracovní doby zaměstnanců v případech, že firmy musejí reagovat na nárazové zakázky. Tato praxe také umožňuje vyhnout se nárazovému propuštění zaměstnanců.

- **Zvýšení počtu hodin pro výkon práce na základě dohody o provedení práce (ze 150 na 300).**

Toto opatření naopak ČMKOS podrobila tvrdé kritice, neboť opět dává zaměstnavatelům obrovský prostor pro zneužívání překérních forem pracovních poměrů.

Ve svém stanovisku k novele zákoníku práce ČMKOS obecně konstatuje, že připravované změny zákoníku práce přes dílčí opatření, která zlepší právní regulaci v oblasti pracovněprávních vztahů, celkově snižují ochranu a jistoty zaměstnanců a omezují jejich odborová práva. Návrh novely ponechává stále velký prostor pro prekérní formy pracovních vztahů (které nezajišťují zaměstnanci stejnou ochranu) a nastavuje podmínky a právní nástroje, které povedou k tomu, že pracovní poměr na dobu neurčitou s plným úvazkem, který je základním předpokladem pro rozvoj osobního, zejména rodinného života a uspokojivé životní úrovně zaměstnanců a jejich rodin, bude pro stále větší počet zaměstnanců nedosažitelný.

5. Vládní politika zaměstnanosti a zaměstnávání mladých

Přístup vlády

Vládní přístup je souhrnně formulován v již zmíněném NPR pro rok 2012, a to ve speciální krátké pasáži „zaměstnávání mladých“:

„Problematika zaměstnávání mladých nabývá na významu v celoevropském měřítku, proto je vláda ČR připravena více využívat nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na uplatnění mladých, včetně uplatnění relevantních projektů s podporou z ESF. Pro mladé lidi jsou k dispozici různé formy specializovaného poradenství, rekvalifikace a jiné. Hlavní opatření k podpoře mladých jsou soustředěna do sféry vzdělávání, přípravy na povolání a poradenství při přechodu ze škol na trh práce.

Do konce roku 2015 dojde k dokončení Národní soustavy kvalifikací a Národní soustavy povolání v souladu s požadavky podnikatelského prostředí. Rovněž dojde k zavedení systému kariérového poradenství v celoživotní perspektivě.“

Jak bylo ovšem uvedeno v předchozím textu, tato „opatření“ mají často jen proklamativní charakter. Podíváme-li se na oblast aktivní politiky zaměstnanosti a na některé její veličiny a trendy v období vlády pravicových koalic, vidíme, že její rozměr a význam

je spíše redukován. Svědčí o tom například vývoj v oblasti výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti.

TABULKA Č. 4: VÝDAJE NA STÁTNÍ POLITIKU ZAMĚSTNANOSTI (MIL. KČ):

	2008	2009	2010	2011	2012
PZ celkem*	15 608	23 132	22 734	17 837	19 393
PPZ	7 114	15 077	13 354	10 349	12 480
APZ	6 131	4 953	6 171	3 816	3 180

Pramen: Materiály MPSV a zákon o státním rozpočtu ČR na rok 2012

Zkratky: PZ – politika zaměstnanosti, PPZ – pasivní politika zaměstnanosti, APZ – aktivní politika zaměstnanosti

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 v srovnání se stavem v některých vyspělejších zemích EU. Za pozornost stojí i naprostá absence odpovědné reakce vlády na očekávané vývojové tendence na trhu práce v rozpočtových návrzích pro léta 2013 a 2014.

Po zhodnocení skutečně vydaných prostředků na APZ za rok 2011 se ukazuje zcela jasně destruktivní politika vlády, pokud jde o tuto oblast. Nejenže v roce 2011 došlo k výraznému propadu tohoto typu výdajů (ve srovnání s rokem 2010 o téměř 40 procent), ale i v letošním roce 2012 předpokládá státní rozpočet další pokles této částky. Tato negativní tendence může být navíc umocněna dosavadní praxí organizačních změn na úřadech práce, které dále snižují jejich kapacity na realizaci APZ. Dalším negativním faktorem se může stát skutečnost, že z této už tak nízké sumy bude část pohlcena financováním soukromých agentur práce v rámci vládou prosazovaného „sdíleného zprostředkování práce“.

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. 5: PODÍL VÝDAJŮ NA APZ NA HDP V ČR

	2008	2009	2010	2011	2012
podíl na HDP	0,10	0,01	0,17	0,10	0,081

Pramen: Státní rozpočet na rok 2012, vlastní výpočty

TABULKA Č. 6: PODÍL VÝDAJŮ NA APZ NA HDP V NĚKTERÝCH ZEMÍCH EU V ROCE 2009

Dánsko	1,17 %
Německo	1,00 %
Francie	0,72 %
Švédsko	0,67 %
Rakousko	0,35 %

Pramen: OECD Employment Outlook 2011

V České republice jsou výdaje na programy APZ až desetinásobně nižší než v některých nejvyspělejších státech EU. V letošním roce jsou navíc tyto výdaje už schválené v rámci státního rozpočtu pro rok 2012 podrobovány dalším restrikcím v souvislosti s novými odhady vývoje národního hospodářství. Materiál schválený vládou v březnu 2012, jehož úkolem je tzv. zrealnění státního rozpočtu na rok 2012, obsahuje tzv. vázání výdajů rozpočtu v některých oblastech až do výše 3,95 procenta. Například pro výdaje na APZ by to tedy znamenalo snížení výdajů ve výši asi 125 mil. Kč.

Úroveň výdajů na APZ má samozřejmě vliv i na počet osob zapojených do příslušných programů. Celkově počet těchto klientů zapojených do programů státní politiky zaměstnanosti v posledních letech kolísal, nicméně můžeme konstatovat výrazný propad právě v uplynulém roce 2011, a to z hodnoty 128 753 osob, které se účastnily těchto programů v roce 2010, na 99 682 v roce 2011, tedy asi o 30 000 osob. V relativních číslech jde o pokles asi o 25 procent. Pokud jde o jednotlivé typy programů APZ, pak se tato redukce promítla nejvíce do poklesu počtu osob zapojených do rekvalifikačních programů (pokles asi o 30 procent) a osob podpořených na „společensky účelných pracovních místech“ (pokles o 50 procent).

Projekty spolufinancované z Evropského sociálního fondu (ESF)

Již od poloviny roku 2011 v nabídce MPSV existují i programy „Vzdělávejte se pro růst!“ a „Vzdělávejte se pro růst – regiony“, které navazují na projekty „Vzdělávejte se“ a „Školení je šance“.

Projekt „Vzdělávejte se pro růst“. Od května 2011 je realizován národní individuální projekt zaměřený na zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků s růstovým potenciálem ve vybraných odvětvích ekonomiky. Podpora je zaměřena na zaměstnavatele, kterým se podařilo překonat hospodářskou recesi a v současné době mají potenciál k získávání nových zakázek (tj. k rozvoji a prosperitě podniku), rozšiřování výrobních nebo obchodních aktivit. V rámci projektu obdrží zaměstnavatelé finanční příspěvek na úhradu nákladů vzdělávání a rekvalifikaci zaměstnanců a na úhradu mzdových nákladů vzdělávajících se zaměstnanců. V rámci OP Lidské zdroje a zaměstnanost byla na projekt vyčleněna částka ve výši 850 mil. Kč.

Projekt „Vzdělávejte se pro růst – regiony“ (od října 2011) dává zaměstnavatelům z regionů šanci požádat o finanční příspěvek na vzdělávání či rekvalifikaci svých zaměstnanců. Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhlásilo výzvu pro předkládání regionálně zaměřených projektů „Vzdělávejte se pro růst! – regiony“. Je na ni určena částka 600 milionů korun.

6. Přístup sociálních partnerů

Zaměstnavatelé

V materiálech některých reprezentativních svazů zaměstnavatelů (např. Svazu průmyslu a dopravy ČR) se objevují i jejich základní představy o možnostech řešení problematiky zaměstnanosti obecně, a problematiky zaměstnanosti mladých zvláště.

Pokud jde o přístup k politice zaměstnanosti, objevují se v nich teze, které jsou v zásadě shodné s vládním přístupem. Jde především o požadavky na zavádění různých flexibilních forem pracovních úvazků a snižování, resp. nezvyšování nákladů prá-

ce. Pokud jde o celkový legislativní přístup, pak by zaměstnavatelé uvítali „méně precizní právní úpravy“ tak, aby se vyhnuli sankčním postihům. Jinak i zaměstnavatelé volají po takovém postupu v politice zaměstnanosti, který by preferoval motivaci před represí, a také jsou s odbory zajedno v otázce zavedení opatření typu podpory zkrácených pracovních úvazků v případě krizového poklesu ekonomiky (kurzarbeit). Stejně tak kritizují i oslabování pozice funkčnosti úřadů práce ve vztahu k provádění politiky zaměstnanosti.

Pokud jde konkrétněji o zaměstnanost mladých, pak zaměstnavatelské organizace doporučují zejména:

- změny v systému vzdělávání
- rozvoj technického školství na všech úrovních
- zajištění většího souladu nabídky a poptávky na trhu práce z hlediska počtu a struktury absolventů
- větší provázanost vzdělávacích programů s praxí

Přístup ČMKOS

Program ČMKOS 2010–2014

Na sjezdu ČMKOS v roce 2010 byl přijat i program této organizace, který samozřejmě obsahuje i pasáže týkající se zaměstnanosti a trhu práce. Připomeňme základní teze tohoto programu:

- *ČMKOS považuje úsilí směřující k plné zaměstnanosti a z ní vyplývajících sociálních a právních jistot zaměstnanců za smysl a cíl své práce. Bude podporovat hospodářskou a sociální politiku orientovanou na vytváření pracovních míst. Bez možnosti mít odpovídající zaměstnání a realizovat své schopnosti a získávat prostředky k obživě nelze dosáhnout plného uplatnění lidského potenciálu společnosti.*
- *ČMKOS bude podporovat budování rozvinuté sítě moderních služeb zaměstnanosti, uplatňování efektivních forem podpory tvorby nových pracovních míst, se zaměřením práce na zvláště ohrožené skupiny na trhu, a k tomu bude prosazovat další podstatné rozšíření programů aktivní politiky zaměstnanosti.*

Kromě těchto obecných cílů v oblasti zaměstnanosti je v programu obsažena i speciální pasáž věnovaná problematice mladých:

ČMKOS si je vědoma, že mladí absolventi škol, uchazeči o zaměstnání a jejich rodiny jsou zejména dnes ve velké míře ohroženi překerními formami práce a diskriminací na trhu práce. ČMKOS bude usilovat o změnu tohoto nežádoucího trendu.

Vrátíme-li se k problematice zaměstnanosti, ČMKOS se pro delší období orientuje na prosazování následujících cílů:

- **posílení aktivní politiky zaměstnanosti** (z hlediska finančních zdrojů i z hlediska podmínek pro realizaci poskytování programů pro uchazeče o zaměstnání),
- **posílení úřadů práce**, které by tuto veřejnou službu realizovaly,
- **garance adekvátního materiálního i společenského postavení nezaměstnaných**, což vyžaduje kromě materiálních zabezpečení také posílení systémů sociální ochrany, celoživotního učení i komplexních politik aktivního začleňování, které vytvoří příležitosti pro lidi v různém stadiu života a ochrání je před riziky vyloučení,
- **zvýšení orientace politiky zaměstnanosti na znevýhodněné skupiny na trhu práce** jako nástroje v boji proti sociálnímu vyloučení a předcházení chudobě,
- **zprísnění kontroly a boj proti nelegálnímu zaměstnávání**,
- **zabezpečení sociálních a právních jistot zaměstnanců** a opatření orientovaných na udržení stávajících a vytváření nových pracovních míst,
- **podpora veřejných služeb a využití potenciálu odvětví služeb** (včetně sociálních služeb a veřejné správy) jako oblasti pro tvorbu nových pracovních míst,
- **podpora celoživotního vzdělávání** a rozvoje vědy, techniky a moderních technologií tak, aby se postupně ČR ekonomicky a sociálně nezaostávala za zeměmi Evropské unie. ČMKOS bude pokračovat i v úsilí na vytvoření fondů dalšího vzdělávání dospělých zajišťujících maximální přístup nezaměstnaných k rekvalifikacím,
- **vyšší zapojení sociálních partnerů do rozhodovacích procesů** a zvýšení účasti odborů na programech pro podporu zaměstnatelnosti ekonomicky

aktivního obyvatelstva, zejména zdravotně postižených, osob v předdůchodovém věku a absolventů,

- podpora cílených projektů k regulaci migrace, **odstranění či omezení nelegálního zaměstnávání jak cizinců, tak českých občanů a posílení kontrolních mechanismů** v této oblasti. Bude sledovat a vyhodnocovat dopady zavedení institutu zelených karet,
 - podpora **vyvážené genderové politiky** a snižování rozdílu v odměňování mužů a žen.
- Bohužel, jak již bylo zmíněno, v uplynulých několika letech, v době vlády pravicových koalic, se nepodařilo zabránit krokům směřujícím k destrukci služeb zaměstnanosti, zhoršení situace rizikových skupin na trhu práce (především zdravotně postižených a dlouhodobě nezaměstnaných) a ke snížení pracovněprávní a sociální ochrany zaměstnanců i nezaměstnaných.

Bez ohledu na výše popsany vývoj ČMKOS pokračovala i v této nepříznivé situaci v tlaku na prosazení některých dílčích pozitivních opatření. V novele zákona o zaměstnanosti byla nakonec přijata (i díky aktivitám ČMKOS) některá zlepšení týkající se postihu nelegální práce a regulace agenturního zaměstnávání (viz informace o změnách zákona o zaměstnanosti).

V jednání je i zavedení mechanismu státní podpory pro zkrácené pracovní úvazky v případě ekonomických problémů podniků za účelem zachování pracovních míst (tzv. kurzarbeit). Zástupci ČMKOS se dlouhodobě podíleli na projednávání formulací příslušných legislativních úprav, které by umožnily uvést tento princip do praxe.

• Sociální dialog na úrovni EU.

ČMKOS se rovněž angažovala i na úrovni Evropské odborové konfederace (EOK). V březnu 2011 byla mezi sociálními partnery na evropské úrovni¹ uzavřena rámcová dohoda o trzích práce přístupných všem (dohoda o inkluzivních trzích práce).

¹ EOK – Evropská odborová konfederace

BUSINESSEUROPE – Konfederace evropského podnikání

UEAPME – Evropská asociace řemesel a malých a středních podniků

CEEP – Evropské centrum podniků veřejného sektoru

EUROCADRES – Rada evropských odborných a řídicích pracovníků

Tato dohoda vyzývá zúčastněné organizace k odstraňování těchto hlavních překážek na trhu práce:

- nedostatečné dostupnosti informací ohledně uchazečů o pracovní místa, o dostupných pracovních místech, informací týkajících se pracovní náplně a podmínek zaměstnání, vyhlídek na rozvoj kariéry, systémů odborné přípravy a toho, jak zpřístupnit informace a poradenství,
- neefektivních náborových metod při získávání širokého spektra žadatelů o volná pracovní místa bez diskriminace, časté či dlouhodobé absence z trhu práce,
- nízké úrovni odborné přípravy, dovedností schopností, nedostatečných investic do příležitostí ke vzdělávání či přístup k nim, nedostatečného souladu mezi odbornou přípravou nabízenou vzdělávacími systémy, metodami přípravy na povolání a potřebami trhu práce,
- nedostatečné motivace, sebevědomí, předvídaní změn a přizpůsobování se jim ze strany zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů, kvalita informování, projednání, vnitřní komunikace a sociálního dialogu,
- nízké úrovni souladu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a vyhlídek na rozvoj kariéry.

V této souvislosti je možno považovat za určité úspěchy ČMKOS v procesu implementace této dohody národní bilaterální dohodu uzavřenou ČMKOS a Svazem průmyslu ČR v roce 2011 a promítnutou do novely zákoníku práce, týkající se dílčí úpravy pracovní doby, kterou vláda akceptovala a zahrнула do novely zákoníku práce, která nabyla účinnosti dnem 1. ledna 2012.

Opatřením v duchu rámcové dohody je i nová úprava nelegálního zaměstnávání, na které se podílela svými návrhy ČMKOS v rámci připomínkového řízení k návrhu novely zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti (tyto návrhy byly akceptovány vládou), která vytváří potřebný právní základ pro potírání švarcsystému a převod řady osob samostatně výdělečně činných zpět do závislé práce (pracovního poměru).

Konečně i shoda obou sociálních partnerů v otázce zavedení programu sdílení práce obdobného německému kurzarbeitu a v otázce zavedení možnosti předčasného odchodu do starobního důchodu z doplňkového penzijního připojištění pro zaměstnance,

kteří po dlouhou dobu vykonávali rizikové práce, a jejich společný požadavek uplatňovaný při jednáních Rady hospodářské a sociální dohody, aby vláda tyto společné návrhy realizovala, spadají do okruhu opatření, kterými sociální partneři na národní úrovni přispívají k implementaci rámcové dohody.

ČMKOS a otázka zaměstnávání mladých v kolektivních smlouvách

V České republice pokrývají kolektivní smlouvy asi 30 procent zaměstnanců. V těchto kolektivních smlouvách jsou v některých případech upravovány i podmínky pro zaměstnávání mladších lidí nebo podmínky upravující otázky propouštění.

Některé přístupy obsažené v kolektivních smlouvách uzavřených v roce 2011:

- Úprava podmínek zaměstnanosti:

Bližší podmínky týkající se vývoje zaměstnanosti ve firmách, byly sjednány v 31,8 procenta PKS (podnikové kolektivní smlouvy).

V jednom procentu PKS jsou opatření týkající se zaměstnanosti doprovázena kariéerními plány. V 31,4 procenta PKS jsou dohodnuta metodikou obsazování volných pracovních míst, 0,5 procenta PKS obsahuje úpravu podmínek pro práci mimo firmu.

Bližší podmínky pro uplatňování specifických forem práce, jako je práce na sdíleném pracovním místě, práce bez stálého „pracovní stolu“ apod., neupravuje žádná PKS. Několik PKS upravuje podmínky pro práci doma.

Pokud jde o úpravu podmínek pro návrat zaměstnanců do pracovního procesu po skončení rodičovské dovolené, výstupy za rok 2011 ukazují, že tato otázka je upravena v 8,6 procenta PKS.

Problematika odborného rozvoje zaměstnanců je obsažena ve 32,1 procenta PKS.

V 30,7 procenta PKS je ošetřena i záležitost rovného zacházení, zákazu diskriminace a sladování rodinného a pracovního života.

Závěr

Zaměstnanost mladších věkových kategorií je v České republice problémem, který v předchozích letech nebyl předmětem nějakého výraznějšího zájmu, neboť v prvních letech transformace se do pásma rizikových skupin z hlediska věku dostávaly spíše osoby starší. Tento přístup se však mění v souvislosti s dopady ekonomické krize, jejíž důsledky se začaly na českém trhu práce projevovat s plnou silou od roku 2008. V současné době se už nezaměstnanost mladších věkových kategorií pohybuje v relacích kolem 20 procent a vyhlídky jsou velmi nejisté. Ekonomická krize přispěla k tomu, že se celkově snížila tvorba nových pracovních míst a výpadky celkové poptávky vedly k masivnímu propuštění, jež se tentokrát dotklo i mladších věkových skupin. Rekonvalescence pracovního trhu v posledních letech je velmi pomalá i v souvislosti s „úspornou“ politikou pravicových vlád. Potvrzuje se fakt, že celkový propad trhu práce ještě zhoršuje postavení některých skupin, včetně například osob mladšího věku, které mají handicap malé praxe a neadekvátního vzdělání.

Vládní politika v oblasti zaměstnanosti obecně a stejně tak konkrétně v oblasti zaměstnanosti mladých preferuje přístup, založený na představě, že nezaměstnanost je víceméně důsledkem příliš „komfortního“ sociálního zabezpečení nezaměstnaných, kteří jsou tak „demotivováni“ z hlediska hledání pracovních míst a nemají zájem „brát“ nabízenou práci. Tomuto ideovému přístupu vlády pak odpovídají i způsoby „řešení“ tohoto problému, kdy vládní náměty příslušných legislativních norem jdou cestou redukce práv zaměstnanců i nezaměstnaných, cestou zhoršování jejich sociální ochrany. Naopak se stále více podceňuje z finančního i organizačního hlediska aktivní politika zaměstnanosti, stále méně prostředků se vynakládá na rekvalifikační programy a další formy aktivní politiky zaměstnanosti.

Pokud jde specificky o mládež, významnou překážkou pro jejich lepší uplatnění je i naprosto chaotický a nekoncepční přístup k rozvoji vzdělávací soustavy, jehož důsledkem je značný nesoulad mezi potřebami firem a nabídkou příslušných profesí. Jde zejména o podcenění rozvoje technického a učňovského školství. K tomu se přidává i snaha současné vlády

o komercializaci a zpoplatnění vzdělání, což může mít negativní dopad na dostupnost vzdělání pro sociálně slabší rodiny.

Literatura:

Analýzy vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v letech

2006–2011, MPSV, Praha

Analýzy zaměstnanosti a situace na trhu práce ČMKOS

2006–2011. ČMKOS, Praha

Informační systém o průměrném výdělku za roky 2006–2010,

ČSÚ, Praha

Národní plán reforem ČR 2011 a 2012, vláda ČR, Praha

Pavelka, T. a kol.: *Dlouhodobá nezaměstnanost v ČR*, Melan-
drium, Slaný, ČR 2012

Stanoviska ČMKOS k legislativním normám 2006–2011, ČM-

KOS, Praha

Údaje o vývoji zaměstnanosti a příjmů obyvatelstva, ČSÚ,

www.csu.cz, Praha

Zpráva o kolektivním vyjednávání v ČR, ČMKOS, Praha 2012

Impressum

Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.

zastoupení v České republice

Zborovská 716/27

150 00 Praha 5

Za česká vydání publikační řady

Dialog – strategie – alternativy odpovídá:

ing. Kristina Larischová, Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.,

zastoupení v České republice

Tel.: +420 224 947 094

Fax: +420 224 948 091

www.fesprag.cz

Objednávky/Kontakt:

fes@fesprag.cz

O autorovi

doc. ing. Pavel Janíčko, CSc., poradce ČMKOS, docent na
Bankovním institutu – vysoká škola Praha (BiVŠ a. s.)

Názory vyjádřené v této publikaci jsou názory autorů a nemusí
nezbytně vyjadřovat stanovisko Friedrich-Ebert-Stiftung.

ISBN 978-80-87748-04-6 (brož.)

ISBN 978-80-87748-05-3 (elektronická verze)

ISBN 978-3-86498-314-6 (angl. vyd.)