



Spravedlivé reformy podle ČSSD

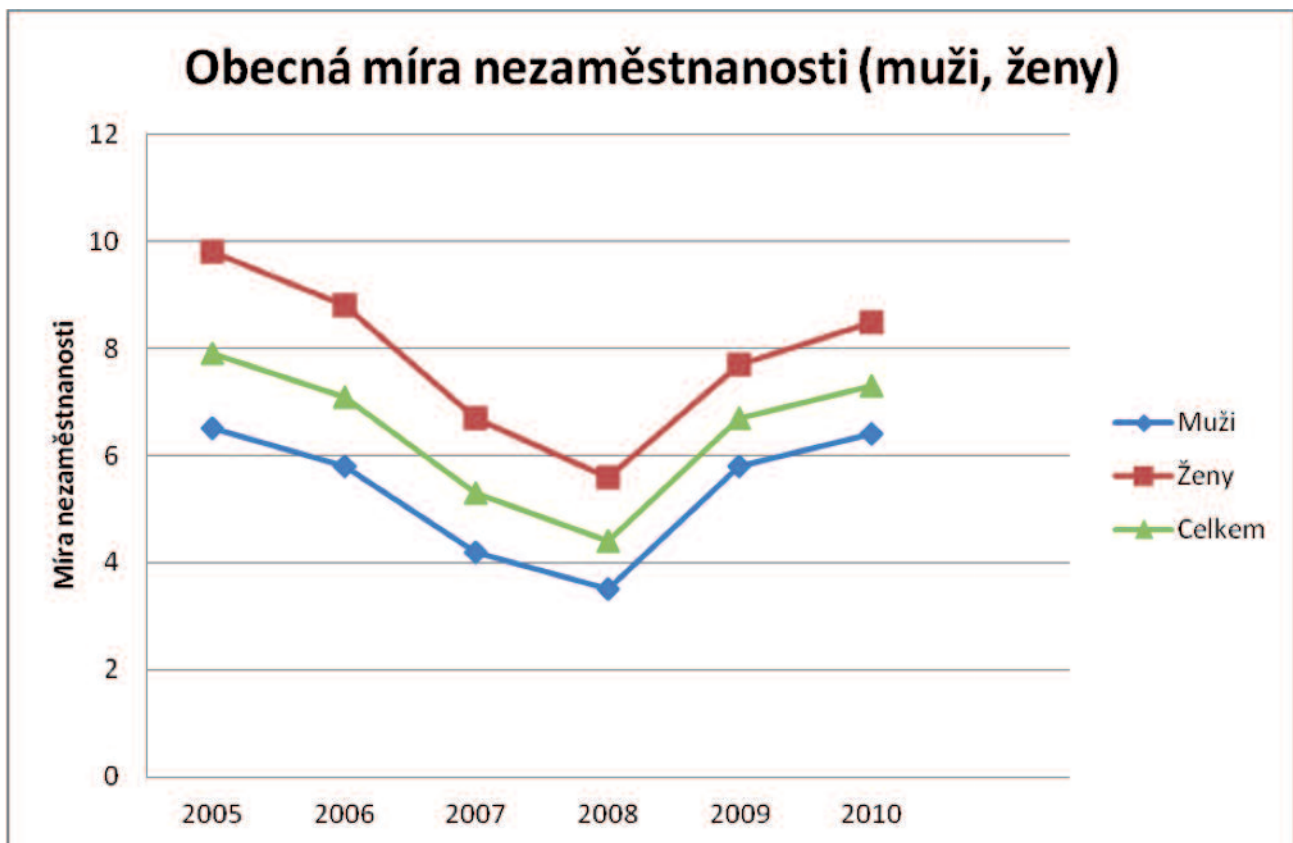
Politika zaměstnanosti

„Nezaměstnanost je sociální zlo.“

Lord Beveridge

*Mgr. Markéta Nekolová,
Prof. PhDr. Martin Potůček, CSc., MSc.*

www.programpodlevas.cz
www.cssd.cz



Zdroj: Statistická ročenka, ČSÚ 2011

ÚVODEM

Trh práce v ČR, podobně jako v dalších zemích Evropské unie (EU), je již několik let negativně ovlivňován celosvětovou krizí, která podle řady analýz v nejbližší době neskončí; velmi pravděpodobně se naopak ještě prohloubí. Vzhledem k určitému zpoždění byl dopad krize na trh práce v ČR nejviditelnější v první polovině roku 2010, kdy průměrná míra registrované nezaměstnanosti dosáhla podle Českého statistického úřadu (ČSÚ) 9,8 %. Alarmující je vedle vysokého podílu dlouhodobě nezaměstnaných také vysoká nezaměstnanost mladých ve věku 15 až 24 let a zvyšování rozdílu v nezaměstnanosti mužů a žen v neprospěch druhých. Z hlediska regionálních rozdílů jsou nezaměstnaností dlouhodobě nejvíce ohroženy severozápadní Čechy, severní Morava a některé periferní okresy (Bruntál, Hodonín, Jeseník). Naopak nejnižší míra nezaměstnanosti je tradičně vykazována ve Středočeském kraji (okresy Praha-východ, Praha-západ, Mladá Boleslav a Benešov) a v okresech některých krajských měst (Hlavní město Praha, České Budějovice nebo Hradec Králové).

Růst nezaměstnanosti byl v minulých letech doprovázen i značným poklesem zaměstnanosti. ČR přesto stále náleží k zemím EU s mírně nadprůměrnou intenzitou zaměstnanosti v produktivním věku 15 až 64 let. Velkými změnami prochází věková a genderová struktura zaměstnanosti. Zatímco klesá podíl mladých pracovníků (díky zapojení ve vzdělávacím procesu a složitou integrací na trh práce po jeho ukončení), výrazně vzrůstá podíl starších pracovníků, stále však zůstává pod průměrem EU. Míra zaměstnanosti žen je v ČR také dlouhodobě pod evropským průměrem EU. V současnosti zde dosahuje hodnot z konce 90. let minulého století. Nepříznivým jevem českého trhu práce je také jeho přetrvávající vertikální a horizontální segregace na základě pohlaví.

Problém vysoké nezaměstnanosti, která je navíc především strukturálního charakteru, přetrvává. Dalším nepříznivým jevem je počet volných pracovních míst, který po bezprecedentním poklesu v roce 2009 zatím stagnuje. Nová pracovní místa budou vytvářena s velkým zpožděním. Jejich tvorbě nepomáhají ani současné vládní kroky, jelikož se zaměřují pouze na oblast výdajových škrtů a zcela opomíjejí potřebu implementace vhodných prorůstových opatření. Při výčtu problematických aspektů českého trhu práce je třeba zmínit také nárůst tzv. chudoby v práci, která u nás souvisí zejména s podzaměstnaností a s nízkou úrovní minimální mzdy a projevuje se zvyšujícím se podílem domácností, jejichž příjem z pra-

covní aktivity je natolik nízký, že nestačí na uspokojení základních životních potřeb jejich členů. V relaci s ostatními zeměmi EU však stále patříme k zemím s nejnižší úrovní chudoby v práci.

Reakce této vlády na problémy trhu práce spojené jednak s ekonomickou krizí a jednak s dlouhodobými nedostatky v jeho regulaci, ve vzdělávání, v bytové politice a dalších oblastech **je velmi jednostranně a ideologicky zaměřena. Omezuje se v podstatě pouze na zvyšování flexibility zaměstnanců na úkor jejich sociální ochrany a neustálé snižování finančních prostředků na boj s vysokou nezaměstnaností a dalšími z uvedených problémů trhu práce.** Podpora skutečně flexibilního trhu práce, který bude podněcovat ekonomický růst a posilovat konkurenceschopnost české ekonomiky, je samozřejmě jedním z cílů ČSSD. Tím druhým však musí zůstat zachování dostatečné míry ochrany a ekonomických a sociálních jistot zaměstnanců. Oba principy lze skutečně v praxi skloubit, jak ukazuje vývoj na trzích práce v některých zemích EU (např. v Dánsku, Rakousku, Nizozemí apod.).

Otázky k diskusi:

1. Ve kterých oblastech se ČR může nechat inspirovat konkrétně dánským nebo rakouským modelem trhu práce?

ČSSD bude prosazovat ve vyspělých zemích již osvědčenou politiku tzv. flexicurity, představující přechod od (často jen zdánlivé) politiky jistoty pracovního místa pro již pracující k politice jistoty pracovního uplatnění pro všechny. Tedy na jedné straně větší volnost v uzavírání a ukončování pracovních smluv, na straně druhé ale robustní veřejnou podporu přechodu uvolněných pracovníků k novým možnostem pracovního uplatnění.

Hlavním rysem této politiky bude komplexní podpora zaměstnatelnosti pracovní síly v ČR prostřednictvím fungujícího vzdělávacího systému, aktivní politiky zaměstnanosti, dostatečné – ale zároveň motivující – sociální ochrany, které reflektují vyšší flexibilitu pracovních forem a také častější přechodová období v průběhu pracovního života (změny zaměstnavatelů, sektorů, odvětví a oborů činnosti, nezaměstnanost, rodičovská dovolená, další vzdělávání, péče o rodinu apod.) – typický rys současného trhu práce.

Dalším předpokladem dobrého fungování trhu práce, který bere v potaz jak zájmy zaměstnanců, tak i zájmy zaměstnavatelů, je podle ČSSD řízení trhu práce založené na fungujícím sociálním partnerství veřejných orgánů, zaměstnavatelů a zástupců zaměstnanců.

Vzhledem k vlekoucí se krizi a zároveň vývoji politik spojených s trhem práce (politice zaměstnanosti, rozpočtové, daňové, zdravotní, vzdělávací, sociální a bytové) pod taktovkou současné vlády není reálně možné po případném vítězství v parlamentních volbách předkládanou vizi ihned realizovat. Počáteční opatření budou zaměřena na řešení těch nejpalčivějších problémů (nárůst chudoby v rodinách, růst nezaměstnanosti, zejména její dlouhodobé složky, nárůst počtu osob bez domova apod.), které na trh práce a naši společnost dopadnou po implementaci většiny změn, které tato vláda prosadila a ještě prosadí.

Tento dokument má spíše rysy střednědobé až dlouhodobé strategie a představuje politiku flexicurity ČSSD spolu s dalšími prvky regulace trhu práce a zaměstnanosti určenou k široké veřejné diskusi.

Otázky k diskusi:

2. Jaká je vaše představa o optimálním vývoji trhu práce v ČR z hlediska nastavení hlavních regulačních pilířů?

A. NAŠE VIZE TRHU PRÁCE A POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Trh práce a politika zaměstnanosti představují z hlediska regulace rozsáhlou oblast. Náš reformní program je postaven na čtyřech vzájemně spjatých pilířích, které chceme postupně v ČR budovat:

1. Hospodářská politika podporující tvorbu nových pracovních míst.
2. Politika flexicurity spojující ochranu a potřeby zaměstnanců a nezaměstnaných se zájmy zaměstnavatelů.
3. Regionální politika zaměřená na boj s vysokou nezaměstnaností.
4. Široký sociální dialog s přizváním sociálních partnerů na všech úrovních.

1. Hospodářská politika podporující tvorbu nových pracovních míst

ČSSD si je dobře vědoma, že snižovat nezaměstnanost, zvyšovat zaměstnanost a celkově vést českou ekonomiku k ekonomickému růstu nelze bez přímé podpory tvorby nových pracovních míst. Proto budeme svou hospodářskou politikou:

- a. podporovat takové daňové zatížení podniků a firem, které povede ke zvýšení finančních zdrojů na aktivní politiku zaměstnanosti. Nebudeme však daně nepřiměřeně zvyšovat malým a středním podnikům, jelikož tvoří kolem dvou třetin pracovních míst na trhu a jsou potenciálním zdrojem inovací. Velké podniky mají oproti nim podstatně širší manévrovací prostor;

Otázky k diskusi:

3. Vidíte jako reálnou možnost postupného zvyšování daňové zátěže zaměstnavatelů v ČR směrem k hodnotám alespoň průměru zemí EU?

- b. rozšiřovat perspektivní veřejné investice do rozvoje infrastruktury země (dopravní cesty, energetika, informační a komunikační systémy), které mohou stimulovat ekonomický růst a současně vytvářet nová pracovní místa;
- c. podporovat střední a malé firmy v obcích a krajích formou veřejných zakázek do místní infrastruktury, do všech forem výstavby bytů včetně sociálního bydlení, ekologických staveb, rozvoje krajiny a ochrany kulturních památek;
- d. podporovat tvorbu pracovních míst ve službách veřejných i soukromých, kde jsou velké rezervy nových pracovních příležitostí, především však u sociálních a zdravotních služeb, jejichž potřeba naléhavě stoupá s procesem demografického stárnutí populace a s početným vzestupem sociálních skupin, ohrožovaných exkluzí;
- e. podporovat výstavbu sociálních bytů, která bude multiplikovat efekty na trhu práce (nová pracovní místa, dostupné bydlení sociálně slabých rodin, ekonomický růst).
- f. podporovat veřejný i soukromý sektor v rozvoji výzkumu i podnikových inovací, jež povedou k tvorbě více a kvalitnějších pracovních míst;
- g. razantně potlačovat černý a šedý trh práce, jelikož činí nepřehledným, kdo je skutečně nezaměstnaný a kdo ne, a výrazně snižuje efekty pobídkových i podpůrných opatření. Kromě podpory bezhotovostních finančních operací bude kladen důraz hlavně na činnost kontrolních orgánů, to jest Úřadů práce (ÚP) a Inspektorátů práce (IP) a napravení jejich současné odborné a personální poddimenzovanosti, která způsobuje, že jsou tyto instituce v kontrolní činnosti nevykonné, a tedy nefunkční. Chceme proto zásadně posílit kontrolu pracovních podmínek a dodržování pracovního práva v ČR.

Otázky k diskusi:

4. Jaká další opatření by podle vás pomáhala potlačovat černý trh práce v ČR?

2. Politika flexicurity spojující ochranu a potřeby zaměstnanců a nezaměstnaných se zájmy zaměstnavatelů

Realizovat politiku flexicurity v původním, dosavadní českou politickou praxí nezúženém, slova smyslu znamená připravovat a implementovat opatření ve čtyřech vzájemně propojených oblastech – v oblasti pracovního práva, v oblasti politiky zaměstnanosti, v oblasti vzdělávací politiky a v oblasti sociální a rodinné politiky. Využitím evropského sociálního modelu a propojením flexibility a ochrany tak chce ČSSD přispět ke zvýšení adaptability, zaměstnatelnosti, rozvoji zaměstnanosti (podporou nových perspektivních pracovních míst) a sociální soudržnosti v České republice.

V takto představeném rámci pak politika flexicurity bude především:

- a. podporovat flexibilní, ale spolehlivé pracovněprávní vztahy a jiná smluvní ujednání (z hlediska zaměstnavatelů i pracovníků). Jak už bylo řečeno, vzájemně provázané změny v právní regulaci pracovněprávních vztahů a zaměstnanosti by měly směřovat od ochrany pracovního místa k ochraně zaměstnanosti, resp. zaměstnatelnosti. Snížení administrativní a částečně i finanční zátěže z oblasti ochrany konkrétního pracovního místa do oblasti ochrany zaměstnatelnosti by pro zaměstnavatele znamenal zvýšení mobility a flexibility pracovní síly, na druhou stranu pro zaměstnance, resp. osoby, které ztratí zaměstnání, by díky fungující aktivní politice zaměstnanosti (APZ), dostatečné sociální ochraně a fungujícímu systému celoživotního vzdělávání pravděpodobně neznamenal takové riziko vzniku chudoby a dlouhodobé nezaměstnanosti;

Otázky k diskusi:

5. Jakým způsobem by se měli zaměstnavatelé podílet na ochraně zaměstnatelnosti pracovníků v ČR?

- b. vytvářet komplexní systém celoživotního vzdělávání představující nezbytnou podmínku uplatnění flexicurity politiky na trhu práce. Naše vzdělávací politika bude usilovat, aby se celý vzdělávací systém dokázal přizpůsobit změnám na trhu práce a nabízel široké kvalifikační profily. Jen tehdy budou absolventi škol připraveni na častější změny pracovního zaměření a nebude se tak intenzivně jako dosud projevovat strukturální nezaměstnanost;
- c. vytvářet účinnou aktivní politiku zaměstnanosti nabízející komplexní a individuálně připravenou strategii rychlého návratu na trh práce. Hlavní důraz bude v rámci této politiky kladen na rizikové skupiny trhu práce, nejvíce ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností. Právě dlouhodobě nezaměstnané se stávajícími nástroji ÚP nedaří příliš úspěšně reintegrovat na otevřený trh práce. Podstatného zlepšení jejich postavení na trhu práce chceme dosáhnout aplikací komplexní APZ zahrnující rekvalifikační, motivační a sociálně a zdravotně rehabilitační opatření. Vedle rekvalifikací „dílčích“ směřovaných na nezaměstnané, kteří již širší kvalifikační základ mají, budou ÚP nabízet mladým, nízkokvalifikovaným či nekvalifikovaným a stále více také starším uchazečům o zaměstnání „široké“ dlouhodobé rekvalifikační programy, aby se byli schopni lépe a trvaleji integrovat na trh práce. Chceme uplatňovat i další osvědčené formy APZ (subvencování mezd, podpora sociálních podniků, začínajících podnikatelů a veřejně prospěšných prací). Nezbytné bude však v této souvislosti výrazné personální posílení ÚP a rovněž výrazné zvýšení prostředků na realizaci moderních veřejných služeb zaměstnanosti a aktivní politiky zaměstnanosti. Zatímco průměr veřejné podpory APZ činil v roce 2009 v členských zemích EU přes 2 % HDP, v ČR byl nižší než 1 %. Jednoznačně také odmítáme nahrazování financování APZ ze státního rozpočtu prostředky Evropského sociálního fondu (ESF), redukci Úřadů práce a tím i faktický zánik aktivní politiky zaměstnanosti;

Otázky k diskusi:

6. Jaký by podle vašeho názoru byl optimální podíl hrubého domácího produktu (HDP) určený na financování aktivní politiky zaměstnanosti v ČR?

- d. provést potřebné změny v zákonu o zaměstnanosti a navazujících právních předpisech; tyto úpravy by měly napravit současnou podobu zákona zejména z hlediska postavení a ochrany nezaměstnaných, podmínek realizace aktivní politiky zaměstnanosti a role veřejných institucí – úřadů práce v oblasti veřejných služeb zaměstnanosti;
- e. usilovat o vytvoření moderního systému sociálního zabezpečení, který by zajišťoval rostoucí flexibilitu forem práce a dokázal zamezit poklesu životní úrovně nezaměstnaných pod životní minimum. Vytvořit takový systém bude dlouhodobý úkol, ale některá opatření lze implementovat velmi rychle (např. zvýšení stávající sociální ochrany nezaměstnaných, odpovídající důchodové a zdravotní pojištění);

Otázky k diskusi:

7. Neměla by ČR v této souvislosti uvažovat o úpravě selektivního sociálního systému směrem k systému univerzálnímu, který nárok na sociální příjmy opírá o jinou podmínku, než je např. počet odpracovaných let, doba pojištění nebo výše zaplacených příspěvků?

- f. usilovat o rovnováhu mezi právy a povinnostmi zaměstnavatelů, zaměstnanců, nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání a veřejných orgánů. Přitom však vycházet ze skutečnosti, že v tržním systému je vždy pozice zaměstnavatelů silnější než pozice zaměstnanců a že je úlohou sociální politiky a politiky zaměstnanosti podporovat slabší stranu trhu práce – zaměstnance;

Otázky k diskusi:

8. Co si myslíte o myšlence rozvíjet systém veřejných služeb zaměstnanosti v ČR na tripartitním základě, jako je tomu například v Rakousku?

- g. snižovat existující nerovnosti v pracovních podmínkách určitých sociálních skupin a forem pracovní aktivity. Nejméně výhodné postavení na trhu práce dnes mají zejména agenturní zaměstnanci, zahraniční pracovníci z východních zemí, osoby samostatně výdělečně činné pracující prostřednictvím švarcsystému, osoby v ekonomické závislosti, absolventi škol, osoby se zdravotním postižením, ženy v reprodukčním věku a osoby v předdůchodovém věku. Pomocí opatření flexicity politiky jim poskytovat sociální zabezpečení, ochranu úvěrů a jiné formy podpory při přechodech do jiných zaměstnání s cílem získat stabilní pracovní vztah, nejlépe pracovní poměr na dobu neurčitou s plným úvazkem. V této souvislosti se zaměříme také na řešení tzv. chudoby v práci, způsobené v ČR zejména podzaměstnaností, ale také do značné míry nízkou úrovní tzv. minimální mzdy;

Otázky k diskusi:

9. Co si myslíte o možnosti zvýšit v ČR úroveň minimální mzdy na 60 % průměrné mzdy?

- h. podporovat zavádění interních (podnikových) i externích (mezipodnikových) opatření flexicity. Dostatečná flexibilita v procesech přijímání a propouštění zaměstnanců musí být doplněna fungujícími přechody mezi zaměstnáními a dalšími událostmi (nezaměstnaností, rodičovskou dovolenou, péčí o rodinné příslušníky, dalším vzděláváním apod.). Budeme proto finančními i nefinančními stimuly odstraňovat horizontální a vertikální segregaci pracovního trhu na základě pohlaví, jakož i podporovat mobilitu mezi nezaměstnaností, rodičovskou dovolenou nebo ekonomickou neaktivitou a vstupem nebo návratem do zaměstnání; sociální zabezpečení a další nástroje (např. ochranu úvěrů) budeme využívat k usnadnění uvedených přechodů, nikoli k jejich omezování;
- i. podporovat funkční zaměstnatelnost prostřednictvím dostupných pracovních míst i pro znevýhodněné skupiny na trhu práce (například v rámci dosud poddimenzované a nevyužité sociální ekonomiky), podporou sociálního bydlení, sociální rehabilitací, dostupností služeb péče o děti a rodinné příslušníky, individuální práci se znevýhodněnými skupinami prostřednictvím APZ a dalších služeb ÚP postavených na principu komplexní práce s jednotlivými případy. Z toho důvodu musí být také ÚP personálně a finančně výrazně posíleny;

Otázky k diskusi:

10. Kdo by měl nést hlavní odpovědnost za řešení situace znevýhodněných skupin na trhu práce včetně osob, které jsou ohroženy sociálním vyloučením či přímo sociálně vyloučeny? Stát na centrální úrovni, kraje nebo lokální municipality?

- j. usilovat o postupné snižování všech forem diskriminace na trhu práce. Pomocí vhodně nastavené státní sociální a rodinné politiky podporovat rovnost žen a mužů na trhu práce a rovněž podporovat zaměstnavatele aplikující nástroje harmonizace pracovního a rodinného života na úrovni podniku. Chceme také vyvíjet nástroje, které by pomohly odstraňovat nerovné odměňování žen a mužů za stejnou práci či práci stejné hodnoty a odstraňovat vertikální a horizontální segregaci pracovního trhu podle pohlaví. Rovné příležitosti podporovat také v případě zahraničních pracovníků, národnostních menšin, mladých pracovníků, osob se zdravotním postižením a starších pracovníků. V této souvislosti se chceme zaměřit především na zvýšení vymahatelnosti pracovního práva, účinnou kontrolu zaměstnavatelů a eliminaci ilegálních forem zaměstnání;
- k. brát na zřetel poměrně vysoké rozpočtové náklady na realizaci politiky flexicurity, zejména v souvislosti s procesem demografického stárnutí pracovníků, které Českou republiku nejvíce ekonomicky zasáhne v následujících desetiletích. Zde se ukazuje silný vztah politiky flexicurity s nastavením důchodového systému (viz Bílá kniha ČSSD o důchodové reformě) a hospodářskou politikou země (daňovou politikou, investičními pobídkami apod.). Je proto třeba jednotlivá opatření flexicurity politiky uplatňovat rovněž s cílem přispět k finančně udržitelné rozpočtové politice; prioritou by mělo být spravedlivé rozdělení nákladů a přínosů mezi zaměstnavatele, jednotlivce a veřejné rozpočty, se zvláštním přihlédnutím ke specifické situaci malých a středních podniků.

3. Regionální politika zaměřená na boj s vysokou nezaměstnaností

Z geografického hlediska je zřejmé, že klíčovou roli při úspěšném snižování regionální nezaměstnanosti budou mít příslušné kraje a obce. Této roli by proto měly odpovídat jejich rozhodovací možnosti, tvorba politiky i finanční prostředky. ČSSD proto chce:

- a. usilovat o to, aby kraje a obce měly jak rozhodovací pravomoci a finanční zdroje, tak i povinnost dodržovat standardy jednotlivých oblastí svých činností a zvláště pečlivě hlídat, aby pro krátkodobé a populární zájmy nebyly zmenšovány prostředky kladené do dlouhodobých úkolů spojených s řešením problémů na trhu práce;
- b. podporovat tyto orgány, aby okamžitou potřebu pracovních míst, byť i dočasných, řešily systémem veřejně prospěšných prací. Je přitom nutné nejen efektivně kontrolovat jejich skutečný výkon, ale i jejich koncepční využití k trvalému rozvoji regionu;
- c. rozvíjet regionálně specifické politiky trhu práce a zaměstnanosti, formované a realizované na půdě Krajských rad hospodářské a sociální dohody za účasti sociálních partnerů.

4. Široký sociální dialog s přizváním sociálních partnerů na všech úrovních

Jak už bylo uvedeno, žádoucí kroky a reformní opatření v oblasti pracovního práva a zaměstnanosti nelze realizovat bez široké podpory sociálních partnerů na centrální i regionální úrovni tripartity. Rovněž je nelze aplikovat bez podpory zaměstnavatelů a odborových organizací působících na podnikové úrovni. Chceme v existujícím rámci obnovit a dále rozvíjet prostředí důvěry a dialogu mezi příslušnými veřejnými orgány a sociálními partnery a posilovat společnou odpovědnost za vývoj trhu práce v České republice. Jedním z konkrétních návrhů je možnost, aby sociální partneři měli právo předložit návrh zákona vládě, která by měla povinnost jej v rámci kasačního řízení předložit parlamentu. K sociálnímu dialogu zveme i organizace občanského sektoru, které se angažují v poskytování příslušných služeb a hájí občanská a sociální práva v oblasti práce a zaměstnanosti.

Otázky k diskusi:

11. Jaká další opatření z hlediska politického, legislativního a institucionálního lze učinit pro výraznější posílení sociálního partnerství v ČR?

B. JAKÁ OPATŘENÍ A NÁVRHY SOUČASNÉ VLÁDY V OBLASTI PRACOVNÍHO PRÁVA A POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI PRINCIPIÁLNĚ ODMÍTÁME

1. Celkové pojetí vládních politik regulujících trh práce

V obecné rovině se ČSSD staví zásadně kriticky ke snaze současného vedení ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) a celé vlády „řešit“ problémy trhu práce prostřednictvím postupného snižování pracovněprávní ochrany zaměstnanců, ochrany zaměstnanosti, resp. zaměstnatelnosti pracovníků a preferování postihů zaměstnanců a nezaměstnaných před jejich pozitivní motivací a prevencí nezaměstnanosti. Celá řada již přijatých opatření je v přímém rozporu s naší vizí a programem, neboť se v rámci tzv. „veřejných škrtů“ redukuje výdaje v oblasti politiky zaměstnanosti, v systému sociálního zabezpečení, ve sféře tvorby nových pracovních míst a ve vzdělávacím systému, a to navíc velice krátkozrace. V dlouhodobém horizontu totiž ekonomické a sociální ztráty mnohonásobně převýší současné úspory v těchto prorůstově a preventivně působících oblastech politiky.

Z množství již přijatých a implementovaných opatření ČSSD zásadně odmítá:

- legislativní změny podporující tzv. „levnou pracovní sílu“ (včetně uvolnění možnosti zaměstnávání zaměstnavatele zaměstnavatelem, tedy tzv. švarcsystém);
- další omezování už tak nízkých veřejných prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti;
- výrazné snížení úrovně sociální ochrany nezaměstnaných (např. zákaz přivýdělku a pobírání podpory v nezaměstnanosti, zastavení podpory v době pobírání odstupného, vliv způsobu ukončení pracovního poměru na výši podpory v nezaměstnanosti, poskytování podpory podle výše odstupného a nezapočítávání doby studia jako náhradní doby pro poskytování podpory v nezaměstnanosti);
- novou organizační strukturu Úřadů práce a rozdělení jejich věcné zodpovědnosti znemožňující individuální přístup k nezaměstnaným a fungující vůči nim naopak převážně jako represivní státní orgán (např. prostřednictvím snížení už tak nedostatečného počtu pracovníků ÚP, snížení finančních prostředků na APZ, rozšíření agend ÚP v oblasti výplaty sociálních dávek, výrazného zpřísnění podmínek evidence v registru nezaměstnaných osob bez jakékoli kompenzace výše podpory v nezaměstnanosti a nabídkou efektivních nástrojů APZ). Bez navázání partnerského vztahu a vzájemné důvěry mezi pracovníkem Úřadu práce a konkrétním nezaměstnaným nemůže být nalezení řešení často složité životní situace klienta optimální;
- výrazné snížení veřejných prostředků napříč vzdělávacím systémem bez současně probíhající strukturální reformy tohoto systému (např. v oblasti optimalizace počtu středních škol, tvorby komplexního a dostupného systému celoživotního učení apod.);
- nedostatečnou podporu tvorby nových pracovních míst, zejména pro znevýhodněné skupiny na trhu práce, jako jsou zdravotně postižení, starší pracovníci, menšiny (zejména Romové), nezaměstnaní s kumulací více hendikepů vzhledem k trhu práce apod.

Vedle již existujících opatření připravilo MPSV v rámci tzv. „sociální reformy“ další novelu zákona o zaměstnanosti a rovněž již byla parlamentem schválena novela zákoníku práce. V následujících kapitolách představujeme postoj ČSSD k navrhovaným krokům.

2. Omezování až likvidace ochrany pracovníků v pracovním právu, zejména v zákoníku práce

Přestože ČSSD v tomto dokumentu představuje svoji politiku flexicurity, jednoznačně odmítá současnou vládní politiku zvyšování flexibility v pracovněprávních vztazích, zastřešenou zavádějícím způsobem pojmem „flexijistota“. Růst flexibility pracovníků není totiž doprovázen tvorbou žádných kompenzačních

ochranných opatření pro zaměstnance (v oblasti ochrany zaměstnanosti, resp. zaměstnatelnosti, v oblasti sociální ochrany nezaměstnaných apod.). V konečném důsledku tak tato politika způsobuje, že slabší strana trhu práce – zaměstnanci a pracovníci obecně – čelí již několik let postupnému omezování svých pracovních práv včetně redukování práv odborových.

Tento politický trend bude patrně ještě pokračovat. Nový zákoník práce obsahuje další opatření celkově snižující úroveň ochrany a jistot pracovníků a značně omezuje jejich odborová práva. Hlavním rysem novely je pokračující podpora tzv. „levné práce“, kterou ČSSD zásadně odmítá (např. formou snižování odstupného, výpovědní doby, prostřednictvím některých úprav v oblasti odměňování, možností volného řetězení pracovních smluv na dobu určitou apod.). Mnohá z navrhovaných opatření jsou v rozporu i s evropským komunitárním právem (pracovníprávními směrnici).

Proti představě ČSSD jdou také navrhovaná opatření snižující úroveň ochrany zaměstnanců v pracovníprávních vztazích prostřednictvím odborových organizací (oslabení role kolektivního vyjednávání, kolektivních smluv, vliv odborové organizace v podnicích).

Problematickým rysem současného pracovního zákonodárství je i špatná provázanost Zákoníku práce a Občanského zákoníku – dvou základních norem v této oblasti, která v praxi může způsobovat značnou právní nejistotu (zejména díky rozdílné době účinnosti zákoníku práce a občanského zákoníku, absenci jasných pravidel subsidiární aplikace Občanského zákoníku v pracovníprávních vztazích, aplikaci občanskoprávních zajišťovacích institutů v pracovníprávních vztazích a úpravě následků vad právních úkonů v pracovníprávních vztazích postavené na principu relativní neplatnosti).

3. Snižování ochrany a práv nezaměstnaných a faktický zánik státní aktivní politiky zaměstnanosti

Kritická vyjádření ČSSD k již realizovaným krokům současné vlády v oblasti zaměstnanosti byla předmětem kapitoly 1 této části programového dokumentu. V roce 2011 však MPSV připravilo tzv. Sociální reformu, která byla již schválena poslaneckou sněmovnou a jejíž součástí je opět poměrně rozsáhlá novela zákona o zaměstnanosti a dalších souvisejících zákonů. Novela komplexně mění dosavadní způsob regulace zaměstnanosti v ČR, nikoli však k lepšímu. Zcela postrádá koncepční charakter a ani samotné MPSV neuvádí, jaké dopady bude mít její implementace na práva nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání. Podle provedené detailní analýzy Českomoravské konfederace odborových svazů (ČMKOS) je předložený návrh velmi nebezpečný, neboť výrazně zhoršuje postavení nezaměstnaných v ČR.

Přestože jsou plánovaná opatření zaměřena opět pouze na redukcí výdajů v oblasti veřejných služeb zaměstnanosti a politiky zaměstnanosti, vedou ke značným kvalitativním změnám celého systému politiky trhu práce. Tyto změny se projeví zejména ve dvou směrech vývoje systému. První směr povede k postupné privatizaci státní aktivní politiky zaměstnanosti a druhý směr znamená redukování pasivní politiky zaměstnanosti (PPZ) na minimum.

ČSSD jednoznačně odmítá změny vedoucí k faktickému zániku robustní státní politiky zaměstnanosti. Z konkrétních opatření zejména odmítáme:

- a. odstranění povinnosti zaměstnavatelů hlásit Úřadu práce volná pracovní místa;
- b. zavedení principu sdíleného zprostředkování zaměstnání spočívající v nákupu zprostředkovatelské činnosti od soukromých agentur práce (s odměnou agentuře: 5 000 Kč za každého uchazeče, jemuž zprostředkovává práci +1 250 Kč za zprostředkování práce na dobu neurčitou + 500 Kč, setrvá-li uchazeč minimálně 6 měsíců v pracovním poměru na dobu neurčitou). Možnost sdíleného zprostředkování práce doporučujeme zachovat, ale odměňovat agentury práce rozdílně (za zprostředkování pracovního místa 1 000 Kč, za pracovní poměr na dobu neurčitou 4 000 Kč a udržení pracovního místa déle než 6 měsíců agentuře práce 2000).
- c. zhoršení podmínek pro přiznání podpory (zkrácení rozhodného období pro splnění podmínek o 1 rok, výdělečná činnost musí nově trvat min. 1 rok během 24 po sobě jdoucích měsíců (doposud během 36 měsíců), což velmi výrazně dopadne na absolventy škol, kteří jsou už tak ohroženi nezaměstnaností výrazněji než jiné kategorie pracovníků;

- d. zavedení výkonu tzv. veřejné služby jako podmínky výplaty dávek v nezaměstnanosti. Tímto opatřením vláda zcela popřela pojišťovací princip, který byl do politiky zaměstnanosti včleněn po listopadu 1989. Už dvacet let všichni zaměstnanci (a zaměstnavatelé) platí příspěvky do fondu zaměstnanosti, aby pojistili sebe (nebo své zaměstnance) pro případ ztráty zaměstnání. Právě v tomto smyslu je nové pravidlo nutící nezaměstnané pracovat pod hrozbou ztráty podpory protiústavní;
- e. rozmělnění kategorie vhodného zaměstnání (pro uchazeče má být vhodné každé zaměstnání, které odpovídá jeho zdravotnímu stavu – bez ohledu na jeho kvalifikaci);
- f. převod výplaty sociálních dávek z obcí na Úřady práce a výplata dávek prostřednictvím nově navržené „karty sociálních systémů“;
- g. pokračující snižování úrovně sociální ochrany nezaměstnaných, jelikož výše pomoci v hmotné nouzi bude více závislá na pracovní aktivitě (toto opatření je však v protikladu se zrušením souběhu nekolidujícího zaměstnání a pobírání sociálních dávek);
- h. redukci státní podpory při zaměstnávání zdravotně postižených osob (návrh ruší institut chráněné pracovní dílny, redukuje příspěvek na úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo – roční výše max. 48 000 Kč, omezuje podporu zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob – kategorie zdravotně znevýhodněných, tj. i jejich podpora při zaměstnávání má být od 1. 1. 2014 zrušena);
- i. zpřísnění podmínek pro evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce (odmítne-li uchazeč po 2 měsících registrace vykonávat veřejně prospěšné práce a ukončí-li sám nebo dohodou bez vážných důvodů zaměstnání zprostředkované Úřadem práce);
- j. zavedení povinnosti nezaměstnaných docházet ke kontrolám v rámci systému DONEZ;
- k. zrušení možnosti souběhu podpory v nezaměstnanosti a odstupného;
- l. snížení podpory v nezaměstnanosti pro osoby odcházející ze zaměstnání „z vlastní vůle“;
- m. zrušení kategorie osob zdravotně znevýhodněných a snížení podpory zaměstnavatelům, zaměstnávajícím více než 50 % osob zdravotně postižených, ze 100 % na 75 %.

Vývoj trhu práce ovlivňuje řada oblastí politiky. Některá z výše uvedených opatření bude možné realizovat bezprostředně po volbách, aby co nejrychleji zmírnila negativní ekonomické a sociální dopady „reforem“ této vlády. Řada z nich, zejména opatření systémová, jsou však spíše střednědobého a dlouhodobého rázu, a proto i jejich realizace bude postupná a bude záviset na hospodářské politice a ekonomickém vývoji ČR, na vývoji v oblasti daňové, vzdělávací, bytové a sociální politiky apod. Rozhodujícím faktorem úspěchu však bude fungující sociální partnerství mezi vládou a jednotlivými ministerstvy, odborovými svazy zaměstnanců a organizacemi zastupujícími zaměstnavatele na celostátní i krajské úrovni. Bez jejich vůle společně změnit existující poměry na trhu práce nemůže ČR vykročit směrem k efektivně fungujícímu trhu práce.

Tento dokument je otevřeným návrhem. Velmi oceníme vaše odpovědi na položené otázky i jakékoli další komentáře. Na základě vašich připomínek dopracujeme tento dokument do podoby Bílé knihy, která se stane programovým základem budoucí politiky trhu práce a zaměstnanosti ČSSD.

Zapojte se do veřejné debaty i vy a pošlete nám vaše podněty, návrhy a připomínky.

Vaše připomínky nám posílejte na adresu (na obálku uveďte heslo „Nový program ČSSD“):

PhDr. Oto Novotný
Politicko-analytická sekce ČSSD
Česká strana sociálně demokratická
Hybernská 7
110 00 Praha 1

Vaše poznámky a návrhy můžete zaslat také na e-mail: **novyprogram@socdem.cz**.

Zapojit se do diskuze můžete také na webu: **reformycssd.cz**.

Příloha: přehled použitých zkratek

EU – Evropská unie
ČSÚ – Český statistický úřad
APZ – aktivní politika zaměstnanosti
PPZ – pasivní politika zaměstnanosti
ÚP – úřad práce
IP – inspektorát práce
ESF – Evropský sociální fond
HDP – hrubý domácí produkt
MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí
ČMKOS – Českomoravská konfederace odborových svazů