

# **AKČNÍ PLÁN**

v oblasti trhu práce a zaměstnanosti

**Zpracoval: Ing. Oldřich Malý, předseda OK RLZ ve spolupráci  
s Odbornou komisí pro rozvoj lidských zdrojů při HSRM**

## Předpokládaný vývoj na trhu práce v okrese Most

### A. Současný stav

- A.1. Problémy ovlivňující aktuální situaci na trhu práce v okrese Most
- A.2. Vybrané zkušenosti v oblasti lidských zdrojů
- A.3. Pro zvýšení aktivity a motivace sociálních skupin je třeba eliminovat tyto překážky
- A.4. Fungující trh práce jako předpoklad konkurenceschopné ekonomiky

### B. Vyloučené lokality

#### Zaměstnávání Romů – postřehy z praxe

### C. Vybrané změny v oblasti zákona o zaměstnanosti

- C.1 Privatizace v oblasti zprostředkování zaměstnání
- C.2 Průlom do definice vhodného zaměstnání
- C.3 Nové důvody pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání
- C.4 Zhoršení podmínek pro přiznání podpory v nezaměstnanosti
- C.5 Odstraňuje se povinnost zaměstnavatelů hlásit volná pracovní místa pobočkám Úřadu práce.
- C.6 Povinnost nahlásit výkon práce nejpozději v pracovní den sjednanému nástupu do zaměstnání

### D. Odborná komise pro rozvoj lidských zdrojů při HSRM odmítá snahy vlády

### E. Návrhy na řešení a recept na nezaměstnanost

- E.1. Věcné cíle pro politiku zaměstnanosti
- E.2. V oblasti celoživotního učení
- E.3. Podpora tvorby nových pracovních míst
- E.4. Úloha samospráv v oblasti zaměstnanosti

# Předpokládaný vývoj na trhu práce v okrese Most

- **V posledních letech hrozí :**
  - stále větší riziko ztráty zaměstnání,
  - zchudnutí,
  - osobního bankrotu a exekuce,
- **Hlavním problémem české ekonomiky :**
  - vzrůstající zadlužení,
  - země získává potřebné peníze výpůjčkami a vydáváním dluhopisů,
  - roste zadlužení českých domácností,
  - je patrné stále vyšší sociální napětí,
  - stále více lidí se propadá do chudoby,
  - ve společnosti mizí střední třída,
  - narůstá apatie, bezmocnost a vytrácí se víra v lepší časy,
  - stále důrazněji se projevuje radikálnost ve společnosti,

## A. Současný stav

### A.1. Problémy ovlivňující aktuální situaci na trhu práce v okrese Most

- Nízká motivace občanů k přijetí zaměstnání
- Absence technických profesí.
- Pracovně-morální profil uchazečů o zaměstnání.
- Nízká úroveň profesní mobility – schopnost přecházet do jiných profesí.
- Rozdíl v poptávce a nabídce, v kvalifikaci občanů.
- Mizivé zapojení zaměstnavatelů do ovlivňování vzdělávacích programů.
- Nedostatečné a nesystémové zapojení podniků do profesního vzdělávání.
- Nelegální zaměstnávání.
- Nízká kvalifikační úroveň obyvatel.
- Nepříznivá situace z hlediska dopravní infrastruktury.
- Demotivující kontroly orgánů OIP a jejich pokuty

## A.2. Vybrané zkušenosti v oblasti lidských zdrojů

- Nedostatek vysokoškolsky vzdělaných pracovníků v odvětví strojírenství a nedostatek technických oborů na univerzitách v kraji (Podpora stipendii ÚK).
- Nedostatek pracovníků se středním technickým vzděláním.
- Malá znalost anglického či jiného cizího jazyka.
- Malá ochota přestěhovat se za prací.
- Problémy s vysokou fluktuací dělníků, odcházejí již po pár měsících.
- Vysoká nemocnost.
- Nedostatečný počet dělníků s požadovanými dovednostmi, s pracovními návyky a chutí do práce.
- Absolventi spíše zůstávají ve velkých městech.
- Nový investor zajímá spíše pracující lidi než nezaměstnané.
- Náklady na zaměstnance se stále zvyšují.

### A.3. Pro zvýšení aktivity a motivace sociálních skupin je třeba eliminovat tyto překážky

- Stav, kdy je výhodnější pobírat sociální dávky a tento příjem doplňovat o prostředky získané prací „na černo“, či jinými neformálními ekonomickými aktivitami.
- Stav, kdy je stále více sociálně vyloučených rodin zadluženo, tudíž se jim nevyplatí pracovat, protože by většinu příjmu odevzdali na splátky, popř. exekuce.
- Lidé očekávají pomoc od státu, než by se postarali sami.

## A.4. Fungující trh práce jako předpoklad konkurenceschopné ekonomiky

- Zvýšení adaptability, profesní a geografické mobility pracovní síly a celkové flexibility trhu práce, prohloubení souladu kvalifikační struktury pracovní síly s potřebami trhu práce.
- Přizpůsobení veřejných služeb zaměstnanosti potřebám trhu práce a zefektivnění jejich činnosti, modernizace a rozvoj infrastruktury služeb zaměstnanosti.
- Podpora zaměstnatelnosti prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti, rekvalifikace podpora vzniku nových pracovních míst, zavádění nových či inovovaných nástrojů a opatření včetně opatření k aktivizaci vybraných skupin osob, podpora pracovní integrace osob znevýhodněných na trhu práce.
- Systémová podpora celoživotního učení, zvyšování dostupnosti a kvality nabídky dalšího profesního vzdělávání ve shodě s potřebami trhu práce.

## B. Vyloučené lokality



**Ve vztahu k sociálně vyloučeným osobám a osobám ohroženým sociálním vyloučením zůstává i nadále problém nízké výkonnosti veřejných služeb zaměstnanosti, včetně služeb aktivní politiky zaměstnanosti, i zanedbávaný aspekt prevence. Měnící se požadavky pracovního trhu vyžadují připravenost pracovní síly především v oblasti mobility, adaptability a vzdělání**

# Zaměstnávání Romů – postřehy z praxe

- Mají zvýšenou potřebu ocenění své práce a zájmu o ni ze strany nadřízených pracovníků, potřebují zvýšený dohled, protože mají tendenci v práci polevit, když nejsou sledováni.
- Mají pevné rodinné vazby, s nimiž je dobré počítat v personální politice zaměstnavatelů, osvědčuje se zaměstnávání dětí stávajících pracovníků; rodinné vazby se však stávají kontraproduktivní, pokud se např. příbuzní odstěhují do Anglie.
- Nespokojenost vůči zaměstnavateli projevují jinak než majorita, spíše agresí než pasivní kritikou, s čímž musí zaměstnavatel počítat a neukvapovat se.
- Pracují stejně dobře ve skupinách jako samostatně – nepotvrdila se domněnka, že je výhodné Romy rozptýlit, aby jich nebylo více pohromadě, záleží spíše na typu prováděné práce a především na individuálních osobnostech.
- Mzdy si nechávají vyplácet standardně, tj. měsíčně na účet v bance, jen v některých případech požadují vyplácení na jiný účet či v šecích (např. z důvodu hrozby exekuce); umožňují-li to firemní pravidla, požadují v průběhu měsíce zálohu mzdy.
- Při práci na zakázce jako zaměstnanci „romského dodavatele“ nejsou motivováni k rychlosti vykonávané práce – tito dodavatelé berou zakázky spíše jako další formu dotace než výzvu ke konkurenceschopnosti, doporučuje se proto do smluv uvádět odměnu za odvedenou práci nikoli za hodinu.
- Nemají výrazné problémy s dodržováním pravidel, pokud tato jsou dostatečně srozumitelně dána všem bez ohledu na etnikum, např. vyvěšena v hale podniku; tento rys povahy lze výrazně využít při nastavování zákonů, což se projevuje např. ve zvýšeném zájmu o zaměstnání po změně posuzování hmotné nouze ze strany obcí.
- Respektují autority, a to nejen ze svého středu, pokud se jedná o přirozeně charismatické osobnosti.
- Mají problémy se směnným provozem, což souvisí jak s navyklým rodinným životem, např. o víkendech, tak s nutností plánovat čas podle nepravidelných směn.
- Nevyužívají zaměstnanecké benefity, např. stravenky, příspěvky na rekreaci, sportovní či kulturní vyžití – tato opatření, ač rovná pro všechny zaměstnance, jsou vůči Romům nepřímo diskriminující, pokud nezohledňují jejich způsob trávení volného času, v opačném případě mají Romové tendenci systém zneužívat.
- Neplánují svou budoucnost na déle než několik dní – pod vidinou vysokého odstupného jsou např. schopni opustit dlouholeté zaměstnání.
- Přestávají být pro majoritu „Romy“ v okamžiku, kdy se spolupracovníci přesvědčí o tom, že pracují a neparazitují na sociálním systému – chce to čas, např. několikaleté zaměstnání u stejné firmy.

## C. Vybrané změny v oblasti zákona o zaměstnanosti

## C.1 Privatizace v oblasti zprostředkování zaměstnání

- Nákup zprostředkovatelské činnosti od soukromých agentur práce
- Odměna agentuře:
  - 500 Kč za zprostředkování zaměstnání za každého uchazeče
  - 6 250 Kč za umístění uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru na dobu neurčitou
- Ruší se povinnosti zaměstnavatelů hlásit volná pracovní místa na úřady práce

Jde o destrukci veřejných služeb v podobě privatizace státní politiky zaměstnanosti. Hlášení volných pracovních míst bude pouze na principu dobrovolnosti - oslabení podpory politiky zaměstnanosti a obava, aby se z ÚP nestala pouze kontaktní místa pro výplatu dávek.

## C.2 Průlom do definice vhodného zaměstnání

- Nově má být pro uchazeče vhodné každé zaměstnání, které odpovídá jeho zdravotnímu stavu - **bez ohledu na jeho kvalifikaci**
- Návrh znamená výrazné zhoršení postavení uchazečů o zaměstnání

## C.3 Nové důvody pro nezařazení do evidence uchazečů o zaměstnání

- Překážkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je, že osoba bez vážného důvodu ukončí sama nebo na základě dohody se zaměstnavatelem vhodné zaměstnání zprostředkované úřadem práce nebo zaměstnavatel ukončí vhodné zaměstnání zprostředkované úřadem práce z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů zvláště hrubým způsobem. Platí zde podmínka, že v těchto případech může být osoba zařazena do evidence až po uplynutí 6 měsíců ode dne sjednaného jako den nástupu do zaměstnání zprostředkovaného úřadem práce.

## C.4 Zhoršení podmínek pro přiznání podpory v nezaměstnanosti

- Délka rozhodného období pro posouzení nároku na přiznání podpory v nezaměstnanosti se zkracuje o jeden rok
- Nově musí být výdělečná činnost min. 1 rok během 24 po sobě jdoucích měsíců (doposud během 36 měsíců) – dopadne to např. na absolventy škol

## C.5 Odstraňuje se povinnost zaměstnavatelů hlásit volná pracovní místa pobočkám Úřadu práce.

- V ustanovení § 35 zákona byla slova “je povinen do 10 kalendářních dnů” nahrazena slovem “může” a slova “a neprodleně, nejpozději do 10 kalendářních dnů, oznámit obsazení těchto míst” byla zrušena.
- Bude záležet na pobočkách Úřadu práce ČR, jestli se jim podaří zajistit si informace o volných pracovních místech dohodou se zaměstnavateli v jejich působnosti.

## C.6 Povinnost nahlásit výkon práce nejpozději v pracovní den sjednanému nástupu do zaměstnání

- Stanovit povinnost nahlásit nástup do zaměstnání před započítáním výkonu práce, prokazatelným způsobem. Tímto je odpovědnost za včasné nahlášení, jeho prokazatelnost a úpravu doby sjednání nástupu do práce plně v kompetenci klienta Ú. Toto převést na zaměstnavatele, který nahlásí v den před nástupem klienta na ÚP.

## D. Odborná komise pro rozvoj lidských zdrojů při HSRM odmítá snahy vlády:

- Administrativními opatřeními znesnadňovat a omezovat přístup nezaměstnaných k podporám v nezaměstnanosti pod záminku jejich zneužívání.
- Nahrazováním plnohodnotné aktivní politiky zaměstnanosti jakýmsi mechanismy nucených prací, jež nemohou nahradit skutečnou kvalitní nabídku pracovních míst a navíc dávají velký prostor pro šikanózní praktiky vůči nezaměstnaným.
- Privatizaci aktivní politiky zaměstnanosti prostřednictvím sdíleného zprostředkování zaměstnání.
- Omezování možnosti úřadů práce nabízet volná pracovní místa odstraněním povinnosti zaměstnavatelů je hlásit.
- Omezit finanční prostředky na APZ
- Zpřísnovat podmínky pro získání podpory v nezaměstnanosti.

## E. Návrhy na řešení a recept na nezaměstnanost



## E.1. Věcné cíle pro politiku zaměstnanosti

### *Ministerstvo práce a sociálních věcí*

- Zavést nová opatření a projekty financované z Evropského sociálního fondu a jejich realizaci v praxi, zaměřené na podporu zaměstnanosti ve spolupráci se zaměstnavateli (kurzarbeit).
- Zajistit potřebné výdaje na vzdělávání a aktivní politiku zaměstnanosti z důvodu podprůměrných výdajů z veřejných i soukromých zdrojů při evropském srovnání.
- Důležitým prvkem je podpora vytvoření pracovních míst ne po 5 měsících, ale okamžitě po vstupu do evidence uchazečů o zaměstnání. Úspora vznikne nejen na vyplácené podpoře v nezaměstnanosti, ale i v oblasti sociálních dávek. Již několik studií prokázalo, že jakékoliv aktivní opatření vedoucí k zaměstnání uchazečů o práci je efektivnější než prosté vyplácení dávek. Navíc klient bude psychicky podpořen, neprijde o pracovní návyky.
- Účinnou motivací a poradenskou činností podporovat a stimulovat návrat mladistvých uchazečů o zaměstnání do školského systému.
- Pro dlouhodobě nezaměstnané zavést navazující systém prostupného zaměstnávání.

## *Pro Vládu ČR a Parlament ČR*

- Zvýšit výdaje na politiku zaměstnanosti.
- Usnadnit přístup k zaměstnání snížením nemzdových nákladů práce při podpoře zaměstnávání dlouhodobě nezaměstnaných např. odpuštěním sociálních odvodů po dobu 6 měsíců a uplatněním snížených sazeb v dalším období daňové zvýhodňování zaměstnavatelů, kteří umožní svým zaměstnancům se rozvíjet.
- Daňové zvýhodňování zaměstnavatelů, kteří zaměstnají lidi z evidence ÚP a kteří jsou v evidenci déle než 18. měsíců.
- Zelená energie - odpustit DPH z elektrické energie a zemního plynu.
- Další možností by bylo odpustit firmám v potížích po určitou dobu platbu sociálního pojištění nebo umožnit odklad těchto plateb.
- Umožnit firmám po přechodnou dobu aplikaci práce na zkrácený úvazek, s tím, že stát uhradí zaměstnancům rozdíl mezi mzdou plnou a mzdou za zkrácený úvazek.
- Jako podporu uchazečům o zaměstnání, kteří se rozhodnou svou situaci řešit zahájením samostatné výdělečné činnosti, odpustit po dobu minimálně 6 měsíců platbu sociálního a zdravotního pojištění.

- Jednoznačně je potřeba, aby minimální mzda výrazně převyšovala výši sociálních dávek. Existují zde argumenty, že tím dojde ke zdražení práce a tím ke zvýšení nezaměstnanosti. Jedná se však o argument ničím neprokázaný. Zvýšením minimální mzdy (vyšší příjem zaměstnanců) se v dlouhodobém důsledku podpoří malí a střední podnikatelé (stavebnictví a služby). Jiným možným řešením je bonifikace práce, což by znamenalo, že podmínky pro dosáhnutí na sociální dávky budou pro zaměstnané stanoveny jinak než pro nezaměstnané.
- Patrně nejjednodušší způsob by bylo stanovit minimálně dvě výše životního minima, a to nižší pro nezaměstnané a vyšší pro zaměstnané.
- Provést legislativní změnu zákona o zaměstnanosti § 27, odst. 2, věta třetí zákona o zaměstnanosti, povinnost nahlásit výkon práce nejpozději v pracovní den předcházející sjednanému nástupu do zaměstnání. Tzn. stanovit povinnost nahlásit nástup do zaměstnání na ÚP před započítáním výkonu práce, prokazatelným způsobem. Tímto je odpovědnost za včasné nahlášení, jeho prokazatelnost a úpravu doby sjednání nástupu do práce plně v kompetenci klienta ÚP převést na zaměstnavatele, který nahlásí v den nástupu klienta.
- Zakázat reklamu na snadné půjčky, zákonně vymezit lichvu.
- Zavést odklady při exekucích pro občany, kteří nastoupí do práce po dobu 6 měsíců.
- Provést změnu zákona o exekutorech.
- Zrušit odstranění povinnosti zaměstnavatelů hlásit Úřadu práce volná pracovní místa.

# Úřady práce

- Zlepšit spolupráci úřadů práce při realizaci politiky zaměstnanosti se všemi důležitými aktéry na trhu práce, zejména na úrovni kraje. Vytvořit předpoklady pro propojení regionální politiky a politiky zaměstnanosti.
- Podpora tvorby nových pracovních míst formou VPP (refundace mezd) pro krajská zařízení, samosprávu a neziskové organizace (refundace 9000 – 12 000 Kč).
- Zapojit podnikatelské subjekty do zprostředkování zaměstnání a realizace aktivní politiky zaměstnanosti.
- Zavést do praxe inovované nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, zaměřené zejména na spolupráci se zaměstnavateli při tvorbě nových pracovních míst, na prevenci před nezaměstnaností, na aktivaci osob na okraji trhu práce či mimo něj.
- Adresněji využít finanční prostředky z Evropského sociálního fondu při řešení hlavních problémů trhu práce, při podpoře zaměstnanosti a zvyšování zaměstnatelnosti uchazečů a zájemců o zaměstnání, s vyšším stupněm zapojení a motivace zaměstnavatelů na výsledku.
- Zvýšit vyváženě zaměření rekvalifikací, vzdělávacích a školicích projektů mezi všemi skupinami uchazečů, zájemců a zaměstnanců, při respektování potřeb trhu práce (zaměstnavatelů).
- Vytvořit inovované programy rekvalifikace a školení pro různé skupiny uchazečů a jejich realizace v praxi.
- Docílit vyšší míry možnosti zaměstnanosti absolventů škol; kvalifikační struktura absolventů škol neodpovídá požadavkům trhu práce.
- Zavést cílený přístup k rekvalifikaci a celoživotnímu učení pro nízko kvalifikované skupiny.
- Provádět aktivní motivující opatření a práce s klientem jako např. Avanti Job, Job cluby, VPP, VS a vypracování individuálního akčního plánu

## *Společně pro vládu ČR a Parlament ČR, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Úřad práce a Ústecký kraj*

- 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.
- Prevence: snižování délky nezaměstnanosti, poradenská práce jako součást zprostředkování zaměstnání, výchova k finanční gramotnosti, cílené projekty v zájmu zvýšení zaměstnatelnosti sociálně vyloučených osob ve vybraných lokalitách ve spolupráci.

## E.2. V oblasti celoživotního učení

- Koncepční řešení oblasti dalšího profesního vzdělávání na trhu práce jako součásti celoživotního učení.
- Právní zabezpečení dalšího profesního vzdělávání na trhu práce jako součásti celoživotního učení.
- Tvorbu podpůrných legislativních norem k rozvoji dalšího profesního vzdělávání.
- Určování strategie a priorit dalšího profesního vzdělávání jako součásti celoživotního učení.
- Přijetí zásad financování a spolufinancování dalšího profesního vzdělávání službami zaměstnanosti.
- Evaluace a monitorování dalšího profesního vzdělávání v rámci potřeb trhu práce na základě jeho celkového monitoringu, analýza vztahu mezi požadavky trhu práce a profesní přípravy.
- Tvorba systému uznávání pracovních zkušeností pro pracovní činnosti (ve spolupráci se sociálními partnery jednotlivých odvětví), který nepovede k uznávání stupně vzdělání.
- Poradenství pro volbu a změnu povolání a pro další profesní vzdělávání.
- Podpora motivace a subjektů na trhu práce k dalšímu profesnímu vzdělávání, zejména ve spolupráci s podnikovou sférou.
- Vymezení kvalifikačních předpokladů jednotlivých profesí v návaznosti na Integrovaný systém typových pozic.
- Vedení databáze dalšího profesního vzdělávání na webových stránkách.
- Tvorba a aktualizaci soustavy povolání.

### E.3. Podpora tvorby nových pracovních míst

- Udržet ohrožená pracovní místa u zaměstnavatelů.
- Podporovat zaměstnanost u drobných zaměstnavatelů, malých a středních podniků.
- Zpřísnit a zvýšit počet kontrol nelegálního zaměstnávání.
- Preferovat cílené rekvalifikace vycházející z potřeb trhu práce, přitom úzce spolupracovat s investory a dalšími zaměstnavateli.
- V rámci možností podporovat „zjednodušení podnikatelského prostředí“ přípravou vhodných stimulů v systému daní, dávek a dalších opatření.
- Zaměřit se na podporu vzniku pracovních míst v oblasti sociálních služeb a v oblasti turistického a cestovního ruchu.
- Získávat investory pro vstup do regionu využitím investičních pobídek a pozitivní prezentací regionu.
- V rámci využití operačních programů spolufinancovaných ze zdrojů EU podporovat projekty, v jejichž rámci vzniknou pracovní místa.
- Zvyšovat profesní mobilitu prostřednictvím cílených rekvalifikací.
- Prostředky APZ přednostně využívat na pracovní uplatnění mladých do 25 let a občanů starších 50 let věku.
- Zaměřit se na rozvoj perspektivních oborů a podporovat nedostatkové studijní a učební obory.

## E.4. Úloha samospráv v oblasti zaměstnanosti

- Po dlouhém období, kdy se mělo obecně za to, že zaměstnanost je úkolem úřadů práce, je dobře, že si mnohé obce, města, ale i kraj uvědomují svou úlohu v rozvoji zaměstnanosti svých občanů. Obce spolupracují při realizaci tzv. veřejných služeb určených pro poživatele dávek hmotné nouze (zpět dát VS pod hmotnou nouzi) a dlouhodobě evidované nezaměstnané. Nadále také budou využívat institutu veřejně prospěšných prací zprostředkovaných úřadem práce. Tím však úloha samospráv nekončí.
- Města i kraj jsou významnými zaměstnavateli, zřizovateli příspěvkových organizací, zadavateli služeb a vyhlašovatelé veřejných zakázek – tam všude lze ovlivňovat zaměstnanost regionu. Taktéž plánování cílů politiky zaměstnanosti by bylo vhodné provádět ve spolupráci s úřadem práce a samospráv, ideálně na dobu delší než 1 rok, např. 3 roky, tak jak je tomu zvykem ve vyspělých zemích. Způsob provedení: týmy pro plány rozvoje měst a lokalit (lokální partnerství) by bylo vhodné doplnit o zástupce úřadu práce dle územní působnosti.



Děkuji za pozornost

