



Nový zákon o zaměstnanosti pomůže snížit nezaměstnanost

Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR schválila ve středu 7.4.2004 ve třetím čtení návrh nového zákona o zaměstnanosti. Ten obsahuje celou řadu změn, které by měly podstatně snížit míru nezaměstnanosti v České republice. Návrh ještě musí schválit Senát a podepsat prezident.

Hlavní principy nového zákona o zaměstnanosti:

Upřesnění postupů a zpřísnění podmínek při zprostředkování zaměstnání úřady práce, zejména podmínek pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, a to za účelem zvýšení motivace uchazeče o zaměstnání ke spolupráci s úřadem práce v procesu zajišťování zaměstnání.

Úřady práce nebudou moci zapsat do evidence uchazečů o zaměstnání občany, kteří jsou vyjmenováni v novém zákoně o zaměstnanosti. Například osoby, které mají uzavřen pracovní-právní vztah a OSVČ. Dále pak člena dozorčí rady, společníka nebo jednatele společnosti – tady ale bude nově platit, že pokud budou mít osoby v těchto funkcích příjem nižší než je polovina minimální mzdy, bude je moci ÚP do evidence zapsat.

Pokud jde o absolventy – budou moci být evidovaní, ale nebude se jim do odpracované doby započítávat doba studia. K tomu, aby dostali podporu v nezaměstnanosti, budou muset splnit základní podmínku, jako všichni ostatní – v posledních třech letech odpracovat alespoň 12 měsíců. Do odpracované doby se absolventům budou započítávat veškeré pracovní poměry, které budou zakládat účast na sociálním pojištění (pracovní poměry, dohody o pracovní činnosti, ..).

Zároveň se zpřísnují podmínky pro vyřazení z evidence úřadů práce. Z evidence bude vyřazen člověk, který např.

- odmítá nastoupit do vhodného zaměstnání
- se odmítá podrobit lékařskému vyšetření zdravotního stavu
- nespolupracuje s úřadem práce (nedochází na pravidelné konzultace)
- neplní podmínky stanovené v individuálním akčním plánu (Ten budou úřady práce povinny nabídnout, absolventům, Pokud tento individuální akční plán uchazeč přijme a nesplní podmínky, které si sám nastavil, může být vyřazen.)

Zpřísnění podmínek pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti, změna výše podpory v nezaměstnanosti a délky podpůrní doby jejího poskytování.

Přísnější podmínky souvisí už s výše uvedeným bodem.

Výše podpory je v současné době první tři měsíce 50% předchozího příjmu a další 3 měsíce pak 40% předchozího příjmu. Podle nového zákona by se výše podpory měla od čtvrtého měsíce zvednout na 45%. Pokud se uchazeč účastní

rekvalifikace, pak výše podpory bude po celou dobu rekvalifikace 60% předchozího příjmu.

Návrh na zvýšení podpory od čtvrtého měsíce na 45% je v souladu s úmluvou MOP (Mezinárodní organizace práce) č.168, podle které by měly minimální dávky v nezaměstnanosti činit alespoň 45% předchozího čistého příjmu.

Aby uchazeč o zaměstnání mohl pobírat podporu v nezaměstnanosti, zůstává základní podmínka - v uplynulých třech letech musí odpracovat alespoň 12 měsíců. Zůstává také podmínka, že nesmí pobírat starobní důchod.

Délka podpůrní doby zůstává pro uchazeče do 50 let věku 6 měsíců. Lidé, kterým je 50 – 55 let budou mít možnost pobírat podporu v nezaměstnanosti 9 měsíců a pro občany nad 55 let se podpůrní doba prodlouží na 12 měsíců. Pro poslední dva případy ale platí, že musí prokázat alespoň 25 let, resp. 30 let účasti na důchodovém pojištění.

Chceme tak usnadnit starším lidem hledání nového zaměstnání. Ve většině případů mají totiž mnohem horší podmínky než lidé mladší. Navíc toto opatření by mělo částečně eliminovat i počet lidí, kteří odcházejí do předčasného důchodu. A v neposlední řadě je to jakási odměna pro lidi, kteří po většinu života pracovali .

Úprava částečné nezaměstnanosti.

Lidé, kteří budou pobírat podporu v nezaměstnanosti, budou mít možnost si přivydělat. A to maximálně do výše poloviny minimální mzdy - dnes je to 3.350,-Kč – maximálně 20 hodin týdně.

Možnost přivydělat si k podpoře v nezaměstnanosti je ve světě zcela běžná věc. Jedná se skutečně jen o přivýdělek, protože s částkou maximálně 3.350,- korun je velmi těžké vyjít. Důležitý je také fakt, že takto si lidé zachovají určité pracovní návyky a neztratí chuť pracovat. A v neposlední řadě, tím, že budou své příjmy legalizovat, omezí se práce na černo a tato skutečnost se pozitivně promítne i do oblasti daní a pojištění.

Stanovení závazných pravidel při zprostředkovávání zaměstnání agenturami práce v souladu s požadavky Úmluvy MPO č. 181 o soukromých agenturách práce.

Agentury práce

1. zprostředkovávají pracovní místa přímo
2. slouží jako informační a poradenská střediska
3. „pronajímají“ své zaměstnance jiným zaměstnavatelům

Nový zákon o zaměstnanosti by měl zajistit, aby člověk, který je zaměstnancem agentury a pracuje pro jinou firmu, měl zaručeny stejné podmínky jako ostatní zaměstnanci dané firmy (pracovní doba, výše mzdy, ...). Opatření je plně kompatibilní s právem EU.

Komplexní úprava problematiky osob se zdravotním postižením a jejich postavení na trhu práce.

Vytváří podmínky pro širší zaměstnanost zdravotně postižených osob. Obsahuje povinnosti pro zaměstnavatele – vytváření vhodných pracovních míst, možnost provádění rehabilitace, zaměstnávání určitého procenta handicapovaných osob, atd.

Zůstává nadále možnost, že zaměstnavatel, který chce vytvořit vhodné pracovní místo, může požádat o příspěvek úřad práce.

Možnost úřadu práce požádat o posouzení zdravotního stavu fyzických osob pro účely zaměstnanosti určené zdravotnické zařízení a povinnost fyzické osoby podrobit se vyšetření zdravotního stavu.

Úřad práce bude mít možnost nechat na vlastní náklady přezkoumat zdravotní stav uchazeče o zaměstnání, který např. žádá o zabezpečení pracovní rehabilitace nebo který uvádí nejrůznější zdravotní důvody bránící mu v nástupu do zprostředkovaného zaměstnání.

Zavedení nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které přispějí k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti a k prohloubení individuálního přístupu k uchazeči o zaměstnání.

Kromě stávajících nástrojů Aktivní politiky zaměstnanosti (rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program) budou zavedeny i nové příspěvky v rámci APZ:

1. Příspěvek na dopravu zaměstnanců

bude moci čerpat zaměstnavatel, jehož zaměstnanci nemají možnost dopravit se veřejnými dopravními prostředky nebo MHD do zaměstnání. Výše příspěvku může pokrýt až 50% nákladů, které vynaloží zaměstnavatel na zabezpečení dopravy těchto zaměstnanců.

2. Příspěvek na zapracování

může dostat zaměstnavatel, který přijal uchazeče o zaměstnání, jemuž ÚP věnuje zvýšenou péči (absolventi, ženy po rodičovské dovolené, zdravotně postižení, lidé nad 50 let...). Příspěvek může zaměstnavatel pobírat po dobu tří měsíců a jeho výše může dosahovat až poloviny minimální mzdy.

3. Překlenovací příspěvek

může dostat člověk, který jako uchazeč o zaměstnání vyřešil za pomoci úřadu práce svou nezaměstnanost zahájením samostatné výdělečné činnosti. Příspěvek bude vyplácen po dobu tří měsíců a může dosahovat maximálně poloviny životního minima pro jednotlivce (dnes 2.050,- Kč).

Úprava postavení občanů států EU na trhu práce v České republice (dále jen „ČR“) v souladu s požadavky stanovenými v právních aktech EU.

Občané jiných členských států EU, kteří budou v České republice pracovat, budou mít stejné postavení jako občané České republiky. Včetně jejich rodinných příslušníků.

Zpracování ochrany dětí při umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti v souladu s požadavky Směrnice Rady ze dne 22.6.94 č. 94/33/EC o ochraně mladých lidí při práci.

Právní řád České republiky v současné době vůbec neupravuje práci dětí mladších 15 let. Práci mladistvých ve věku od 15 let do 18 let upravuje v případech, kdy je vykonávána v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce. Přitom Směrnice Rady stanoví opatření pro právní úpravy členských států. Např. by měly přijmout opatření k zákazu práce dětí a zajistit podmínky stanovené Směrnicí pro práci mladistvých. Některá z těchto opatření je nutné nově zapracovat do právního řádu České republiky. Důležité postavení při zabezpečování úkolů v této oblasti by mělo náležet úřadům práce. Z tohoto důvodu je nutné platný stav právních předpisů v oblasti zaměstnanosti doplnit.

Hlavní rozdíl je v tom, že dosud žádná právní úprava neexistovala. Případy, kdy děti pracují, se objevují a tím, že dětská práce bude do 15-ti let věku zakázána, můžeme mluvit o způsobu ochrany dětí.

Co návrh obsahuje:

- práce dětí do 15-ti let bude v zákoníku práce zakázána
- povolena bude pouze činnost umělecká, kulturní, reklamní a sportovní
- povolení k činnosti bude vydávat příslušný úřad práce
- povolení se nebude vyžadovat pouze v případě, že se bude jednat o zájmovou činnost dětí ve školách, ústavech sociální péče či školských zařízeních a dítě za vystoupení nedostane žádnou peněžní odměnu

Celá tato právní úprava je ve smyslu evropské směrnice, která umožňuje členským státům zakázat práci dětí a naopak za určitých ochranných podmínek práci dětí povolit.

V Praze dne 8.4.2004

Kateřina Prejdová, tisková mluvčí MPSV ČR