



Vláda schválila nový zákon o zaměstnanosti

Tisková zpráva

Vláda České republiky schválila návrh nového zákona o zaměstnanosti. Ten vypracovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí. Zákon by měl začít platit od 1.5.2004.

Míra nezaměstnanosti v České republice v posledních letech narůstá. Důvodem je především zhoršující se demografická situace, restrukturalizace ekonomiky a privatizace podniků. Poptávka po pracovní síle nepokrývá její nabídku. Akceschopnost úřadů práce za této situace klesá. Stávající úroveň zprostředkování, poradenství a aktivní politiky zaměstnanosti už vyčerpala svůj potenciál možné změny situace na trhu práce.

Vysoká míra nezaměstnanosti vyžaduje více času a individuální přístup odborníků úřadů práce. Je potřeba, aby tito odborníci jinak řešili situaci absolventů, jinak zdravotně postižených či Romů. Celkově se potvrzuje nutnost preventivního a aktivizačního přístupu v politice zaměstnanosti, který je také v souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti.

Proto Ministerstvo práce a sociálních věcí vypracovalo návrh nového zákona o zaměstnanosti. Ten by měl plně nahradit stávající dvě právní úpravy (zákon č.1/1991 Sb. o zaměstnanosti, zákon č.9/1991 Sb. o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti), které už není možné aplikovat na současný systém. Přesto, že byly několikrát novelizovány.

Mezi hlavní principy nové právní úpravy patří

- 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,
- zpřísnění podmínek pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti, změna výše podpory v nezaměstnanosti a délky podpůrní doby jejího poskytování,
- úprava částečné nezaměstnanosti,
- stanovení závazných pravidel při zprostředkovávání zaměstnání agenturami práce v souladu s požadavky Úmluvy MPO č. 181 o soukromých agenturách práce,
- komplexní úprava problematiky osob se zdravotním postižením a jejich postavení na trhu 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,
- zavedení nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které přispějí k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti a k prohloubení individuálního přístupu k uchazeči o zaměstnání,
- úprava postavení občanů států EU na trhu práce v České republice (dále jen „ČR“) v souladu s požadavky stanovenými v právních aktech EU,
- zapracování 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.

Další změny jsou navrženy v oblasti zaměstnávání cizinců a oblasti kontroly a správního řízení, např. rozšíření pravomoci úřadů práce při provádění kontrolní činnosti při potírání nelegálního zaměstnávání.

Navrhovaná právní úprava neomezuje malé a střední podnikání. Naopak, vytváří legislativní podmínky k jeho dalšímu rozvoji.

Návrh zákona o zaměstnanosti je v souladu s ústavním pořádkem a s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána.

V Praze dne 12.11.2003

Kateřina Prejdová, tisková mluvčí MPSV ČR

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 pracovně-právní vztah a OSVČ. Dále pak člena dozorcí 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 (brigády, dohody o pracovní činnosti, ..).

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

- odmítá nastoupit do vhodného zaměstnání
- se odmítá podrobit lékařskému vyšetření zdravotního stavu
- nespolečuje s úřadem práce (nedochází na pravidelné konzultace)
- neplní podmínky stanovené v individuálním akčním plánu (Ten budou úřady práce povinny nabídnout obtížně zaměstnatelným občanům, absolventům, ženám po rodičovské dovolené, starším lidem, ...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 podpůrčí 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 během druhých tří měsíců zvednout na 45%. Pokud se uchazeč účastní rekvalifikace, pak výše podpory bude po celou dobu rekvalifikace 60% předchozího 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, ale nově může být v důchodovém věku.

Délka podpůrčí 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 podpůrčí doba prodlouží na 12 měsíců. Pro poslední dva případy ale platí, že musí odpracovat alespoň 25 let.

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 3.100,- Kč. Toto opatření by mělo významně omezit práci na černo.

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

Agentury práce

- zprostředkovávají pracovní místa přímo
- slouží jako informační a poradenská střediska
- „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 nové povinnosti pro zaměstnavatele – vytváření vhodných pracovních míst, možnost provádění rehabilitace, zaměstnávání určitého procenta handicapovaných osob...

Zůstává nadále možnost, že zaměstnavatel, který vytvoří vhodné pracovní místo, může požádat o dotaci úřad práce. Zůstává také podmínka, že zaměstnavatel nebude moci rozvázat pracovní poměr se zdravotně postiženým zaměstnancem bez souhlasu úřadu 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 přezkoumat, na vlastní náklady, zdravotní stav uchazeče o zaměstnání, který odmítl nastoupit na pracovní místo nabídnuté úřadem práce.

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 budou zavedeny i nové příspěvky v rámci APZ:

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 vynaložených na dopravu.

Příspěvek na zapracování

může dostat zaměstnavatel, který přijal uchazeče o zaměstnání a kterému 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.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

může zaměstnavatel dostávat, pokud zavádí nový způsob výroby, apod.

Překlenovací příspěvek

může dostat člověk, který přestal pobírat podporu v nezaměstnanosti a stal se OSVČ. Příspěvek bude vyplácen po dobu tří měsíců a může dosahovat maximálně poloviny životního minima pro jednotlivce (dnes 2.050,- Kč).

Investiční pobídky

pro české i zahraniční investory.

Rekvalifikace

budou moci absolvovat i ti, kteří nejsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání.

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 zemí, kteří budou v České republice pracovat, budou mít stejné postavení jako občané České republiky. Včetně jejich rodinných příslušníků.

Zapracování 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 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.

Ochranné podmínky:

- bude stanoven rozsah k výkonu činnosti v závislosti na věku dítěte a době, kdy bude dítě činnost vykonávat:

do 6-ti let = maximálně 2 hodiny denně a maximálně 10 hodin týdně

10-15 let = maximálně 4 hodiny denně a maximálně 20 hodin týdně

Pokud jsou školní prázdniny, pak může dítě pracovat o 1 denně a 5 hodin týdně více.

- v době od 22:00 do 06:00 = zákaz činnosti
Pokud den po výkonu následuje sobota, neděle nebo jsou prázdniny, pak zákaz činnosti platí od 22:30 do 06:00.
- úřad práce bude pro vydání povolení vyžadovat lékařský posudek, a to i během výkonu činnosti
- v případě, že dojde ke zhoršení zdravotního stavu nebo nějakým komplikacím, pak může úřad práce povolení odebrat

Sankce:

- dodržování předpisů budou kontrolovat úřady práce a inspektoráty bezpečnosti práce
- pokud agentura nebo ten, pro koho dítě práci vykonává, nějakým způsobem poruší předpisy, může dostat pokutu až do výše 250.000,- Kč, pokud bude předpisy porušovat opakovaně, až do výše 1 mil. Korun
- v případě, že dítě bude činnost provádět bez povolení na základě jednání rodiče, pak může být toto chování kvalifikováno jako správní přestupek a rodič může být pokutován