

Reforma systému podpory v nezaměstnanosti

a podpory během rekvalifikace

15. 10. 2024

*Jsem vám nablízku,
když potřebujete* →



MINISTERSTVO PRÁCE
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ



Úřad práce ČR



Zlepšujeme služby ÚP, které si každý platí v pojištění

- Úzká provázanost s flexibilnější novelou zákoníku práce.
- Nejde o navyšování podpor, ale o přizpůsobení systému aktuálním potřebám.
- Výše podpory má více odpovídat předchozím příjmům, aby zajistila plynulé období mezi starým a novým zaměstnáním.
- Inspirujeme se systémy úspěšně fungujícími v Německu, Rakousku a Dánsku.
- ÚP v září zprostředkoval práci pro rekordní množství lidí během jednoho měsíce – a to za celou dobu měření tohoto ukazatele, tedy od r. 1993.
- Konkrétně to bylo 31 845 uchazečů o zaměstnání, což je o 80,6 % více oproti stejnému období vloni.



Strnulý trh práce znamená nízké mzdy

- Český trh práce patří k nejstrnulejším v EU.
- Naše roční míra fluktuace je 15 % proti 20 - 30 % na konkurenceschopnějších trzích.
- 22 % zaměstnanců nemá vůbec žádné finanční rezervy, které by jim umožnily změnit práci.
- Dalších 14 % zaměstnanců má rezervu nejvýše na jeden měsíc.
- Změna zaměstnání obvykle znamená vyšší mzdu o 8 - 12 %.



Pracovat na sobě se vyplatí

- Každý pátý zaměstnavatel se potýká s nedostatkem zaměstnanců s vhodnou kvalifikací.

Dotované IT kurzy pro všechny:

- 50 000 Kč
- nezaměstnaní, zaměstnaní a dokonce i studenti

Razantně roste počet rekvalifikací:

- za první 3 kvartály začalo rekvalifikaci 30 tisíc lidí
- to je o 11,4 tisíce více než loni



Cíle reformy

- Podpořit dobrovolné změny práce a usnadnit nalezení adekvátní či lepší práce.
- Zvýšit motivaci uchazečů o zaměstnání k doplnění vzdělání nebo změně kvalifikace.
- Připravit trh práce na nástup nových technologií.
- Omezení účelového opakování vstupu do evidence nezaměstnaných.



Konkrétní opatření



Úprava maximální výše podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci

- Jednotná maximální výše podpory bude stanovena na úroveň 80 % průměrné mzdy.
 - V letošním roce by to znamenalo 33 942 Kč.
- **Současný stav:**
 - Maximální podpora v nezaměstnanosti: 24 608 Kč (58 % průměrné mzdy).
 - Maximální podpora při rekvalifikaci: 27 578 Kč (65 % průměrné mzdy).

Úprava procentní sazby podpory v nezaměstnanosti

- první období: 80 % průměrného předchozího měsíčního čistého výdělku (nyní 65 %)
- druhé období: zůstává 50 %
- zbývající doba: 40 % (nyní 45 %)

Změna věkových hranic pro délku podpory

- do 55 let: 5 měsíců (nyní do 50 let).
- nad 55 do 60 let: 8 měsíců (nyní nad 50 do 55 let).
- nad 60 let: 11 měsíců (nyní nad 55 let).

Zvýhodnění podpory pro osoby nad 55 let

- První dvě podpůrní období se ze 2 měsíců prodlužují na 3 měsíce.
- nad 55 let tedy:
 - první 3 měsíce: 80 %
 - další 3 měsíce: 50 %
 - zbývající období: 40 %

Schéma poskytování podpory v nezaměstnanosti (současná a navrhovaná úprava):

Věkové rozmezí	nyní do 50 let	nově do 55 let	nyní nad 50 do 55 let	nově nad 55 do 60 let	nyní nad 55 let	nově nad 60 let
Schéma měsíců	2 - 2 - 1	2 - 2 - 1	2 - 2 - 4	3 - 3 - 2	2 - 2 - 7	3 - 3 - 5
% sazba	65 - 50 - 45	80 - 50 - 40	65 - 50 - 45	80 - 50 - 40	65 - 50 - 45	80 - 50 - 40

Stejná podpora i při vlastní výpovědi

- Dojde ke sjednocení procentní sazby podpory pro všechny uchazeče o zaměstnání.
- Také pro ty, kteří odešli ze zaměstnání sami.
- V současnosti mají pouze na 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku po celou dobu podpory.
- Současná pravidla demotivují lidi, kteří chtějí aktivně měnit zaměstnání.

Zvýšení podpory při rekvalifikaci na 80 % průměrného měsíčního výdělku

- Podpora při rekvalifikaci se zvýší na 80 % průměrného předchozího měsíčního čistého výdělku klienta (nyní 60 %).
- Cílem je více motivovat uchazeče o zaměstnání k účasti na rekvalifikacích a tím podpořit jejich rychlejší návrat na trh práce.

Podpora také při zvolené rekvalifikaci

- Nově bude podpora poskytována i za dny účasti na zvolené rekvalifikaci.
- Cílem je motivovat nezaměstnané k profesnímu vzdělávání s finanční podporou během rekvalifikace.

Zvýšení násobků pro stanovení podpory bez předchozích příjmů

- Pro uchazeče bez předchozích příjmů (např. ti, kteří nemohou doložit výdělek) se zvýší násobky pro výpočet podpory:

- první 2 měsíce: 40 % průměrné mzdy – **16 971 Kč** (nyní 15 % - 6 365 Kč)

- další 2 měsíce: 20 % průměrné mzdy – **8 486 Kč** (nyní 12 % - 5 092 Kč)

- zbývající doba: 15% průměrné mzdy – **6 365 Kč** (nyní 11 % - 4 667 Kč)

- rekvalifikace: 40 % průměrné mzdy – **16 971 Kč** (nyní 14 % - 5 940 Kč)

Prodloužení doby důchodového pojištění pro nárok na podporu

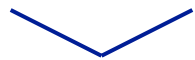
- Prodlouží se požadovaná doba důchodového pojištění pro nárok na podporu v nezaměstnanosti z 6 na 9 měsíců i u těch uchazečů o zaměstnání, kterým neuplynula celá podpůrná doba.
- Toto opatření přichází v souvislosti s navýšením procentní sazby podpory v první fázi nezaměstnanosti z 65 % na 80 %, aby se zamezilo zneužívání systému.

Daniel Krištof, Ph.D.
generální ředitel Úřadu práce ČR



práce

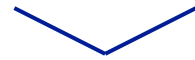
Najít práci



Pomohli jsme více než **210 tis.** uchazečům o zaměstnání najít novou práci (nárůst o více než 97 tis.)

pomoc

Pomoc v těžké situaci



Dříve kritické dávky stiháme do 30 dnů u více než **90%** nových žádostí.

perspektiva

Perspektiva vydělávat víc



30 tisíc rekvalifikací, úspěšnost **87%**
jsemvkurzu.cz a digitální re-/upskilling pro firmy má již **více než 40 tisíc** účastníků



1. Digitalizace

snížit administrativu pro klienty i zaměstnance při maximálním využití dostupných dat

2. Transformace obslužného modelu

zvýšit efektivitu s důrazem na dostupnost pro ohrožené skupiny a připravenost na krizové situace

3. Poradenství nové generace

poskytovat komplexní, proaktivní a efektivní pomoc zohledňující situaci klienta

4. Komunikace pomáhající organizace

interní i externí komunikací snížit bariéry pro využití služeb Úřadu práce a zvyšovat atraktivitu Úřadu práce jako zaměstnavatele



MUŽI

počty osob

	65-50-45	45-45-45
do 18	2	1
18-24	1 259	2 173
25-29	1 398	2 933
30-34	1 424	3 124
35-39	1 274	2 616
40-44	1 313	2 532
45-49	1 366	2 128
50-54	1 182	1 433
55-59	1 004	1 113
60-64	336	276
65+	4	3
celkem	10 562	18 332

medián změny, v %

	65-50-45	45-45-45
do 18	60	25
18-24	10	10
25-29	8	7
30-34	9	7
35-39	6	7
40-44	11	5
45-49	9	2
50-54	8	5
55-59	9	8
60-64	9	6
65+	19	6
celkem	8	6

ŽENY

počty osob

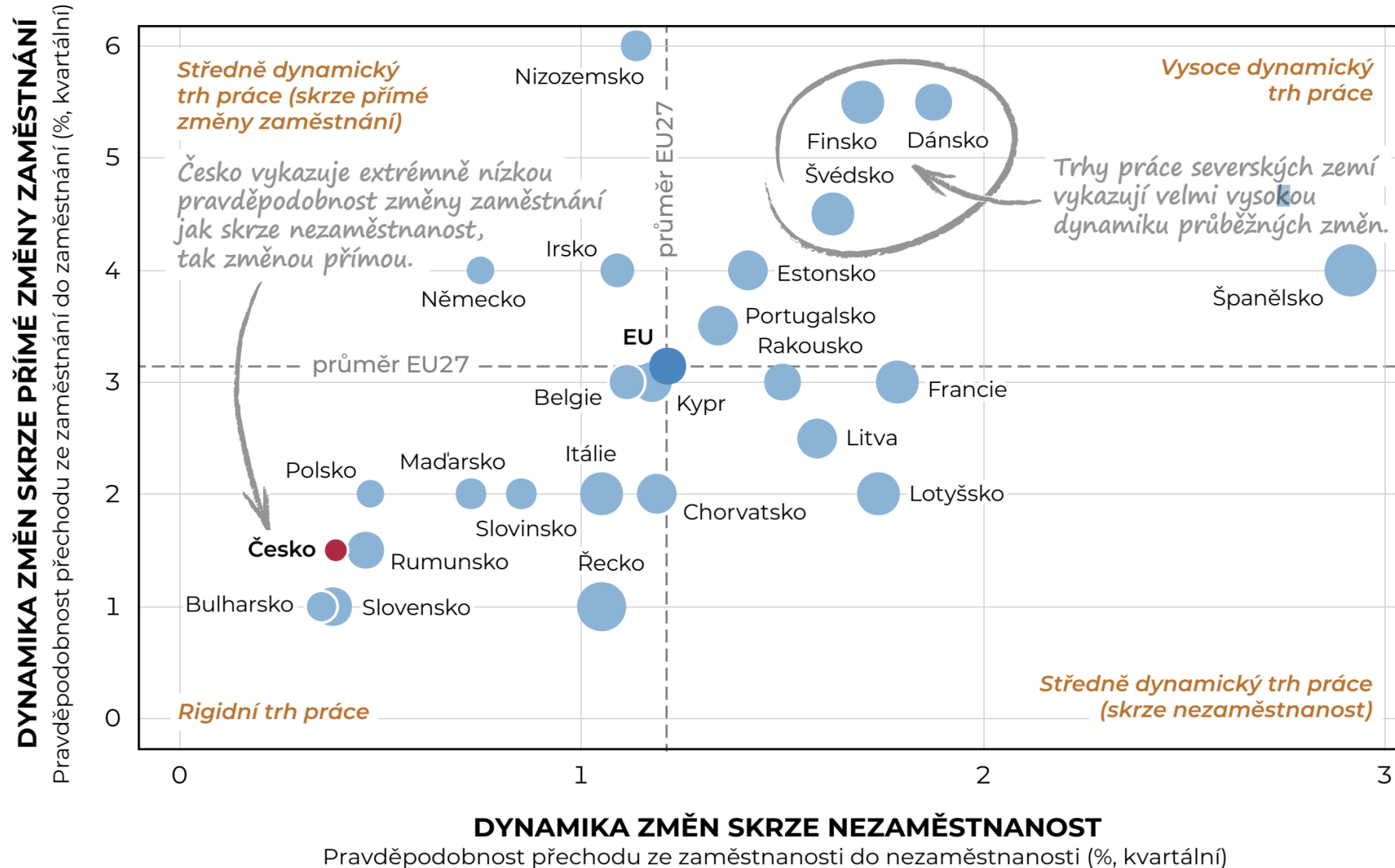
	65-50-45	45-45-45
do 18	0	0
18-24	1 238	1 975
25-29	1 560	2 718
30-34	1 716	2 346
35-39	1 889	2 453
40-44	2 233	2 947
45-49	2 415	2 898
50-54	1 759	1 850
55-59	1 402	1 199
60-64	186	104
65+	2	2
celkem	14 400	18 492

medián změny, v %

	65-50-45	45-45-45
do 18		
18-24	9,5	10
25-29	8	8
30-34	9	8
35-39	10	8
40-44	11	7
45-49	11	7
50-54	10	6
55-59	8,5	5
60-64	2	2
65+	-31	164
celkem	10	7

Tomáš Ervín Dombrovský
analytik Alma Career

Graf 1: Flexibilita trhů práce zemí EU27

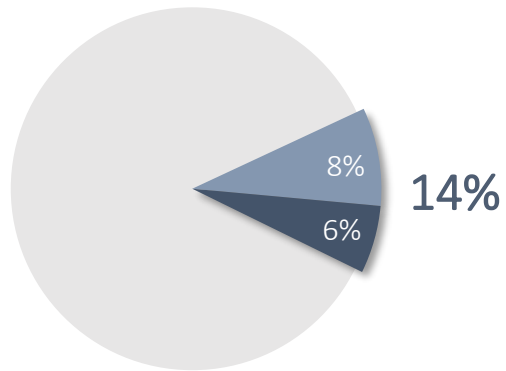


Zdroj: Eurostat (Labour market transitions: https://doi.org/10.2908/LFSI_LONG_Q, Job-to-job transitions: https://doi.org/10.2908/LFSI_LONG_E07).

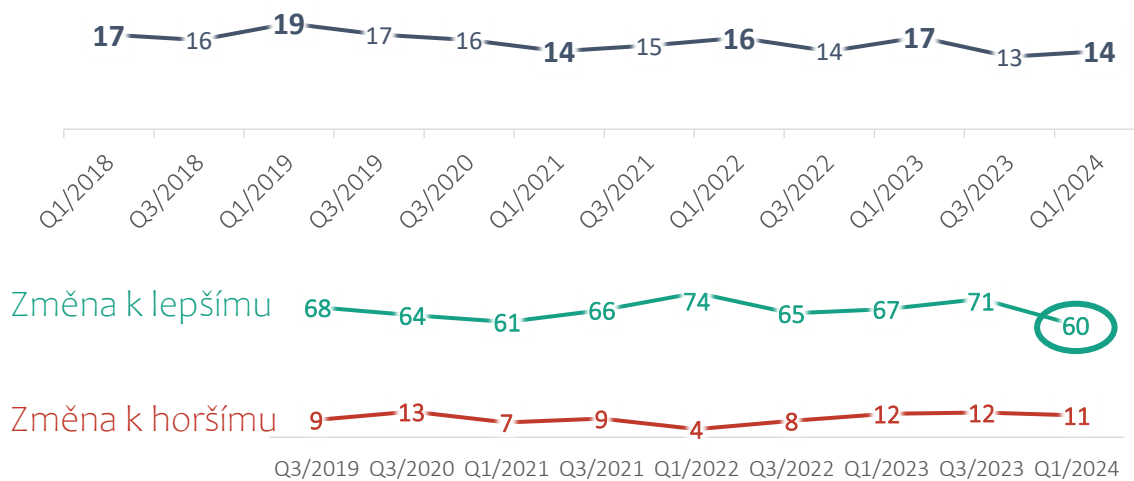
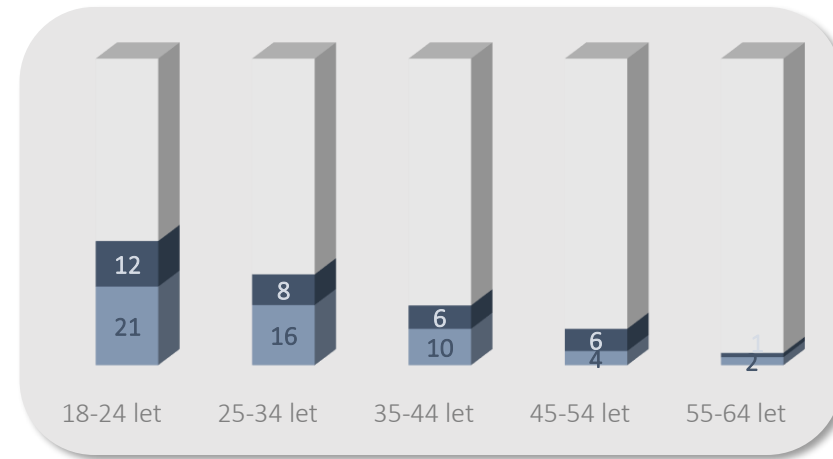
Pozn.: Vertikální osa ukazuje čtvrtletní pravděpodobnost změny zaměstnání. Horizontální osa ukazuje čtvrtletní pravděpodobnost přechodu ze zaměstnanosti do nezaměstnanosti. Jde o průměry let 2022 a 2023. Velikost bodů je úměrná průměrné roční míře nezaměstnanosti k březnu 2024.

Fluktuace zaměstnanců v Česku (JobsIndex, jaro 2024, repr. data za zaměstnanou populaci 18-65 let)

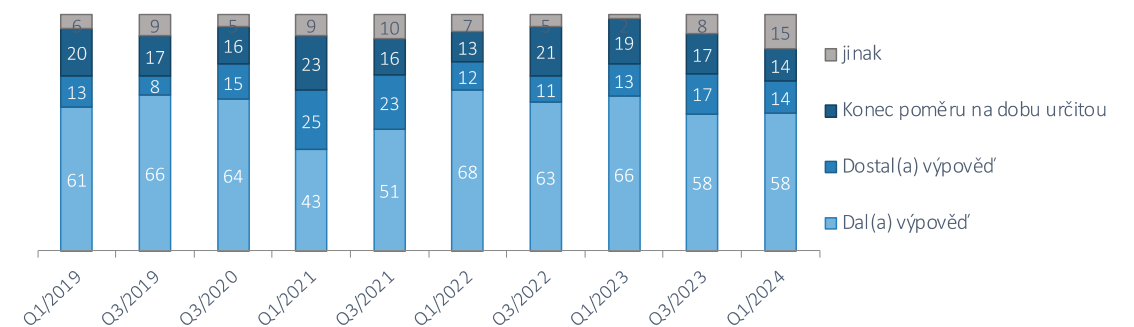
Změnili zaměstnání v posledním roce



Podíl těch, kteří změnilo zaměstnání, během posledních 12 / 6 měsíců



JAKÝM ZPŮSOBEM ODEŠLI?

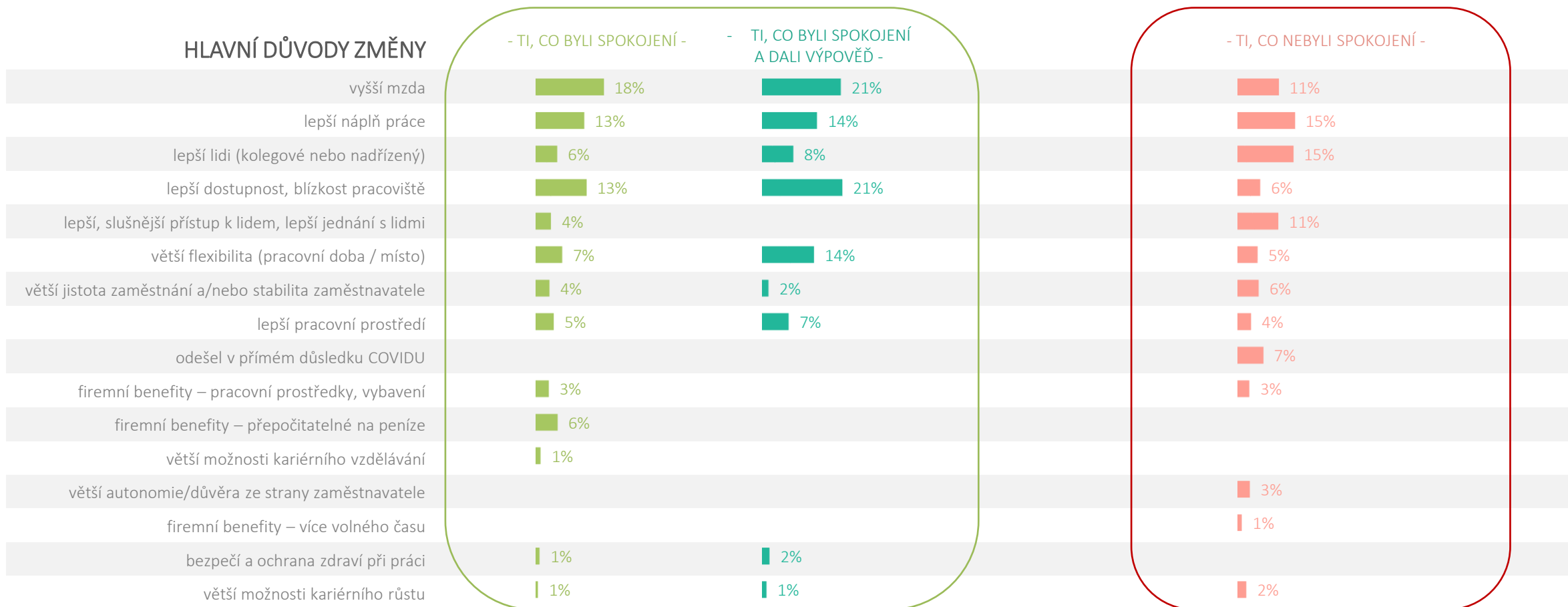


Fluktuace zaměstnanců – hlavní důvody změny (JobsIndex, jaro 2024, ČR)

SPOKOJENÍ V PŘEDCHOZÍM ZAMĚSTNÁNÍ **49%**

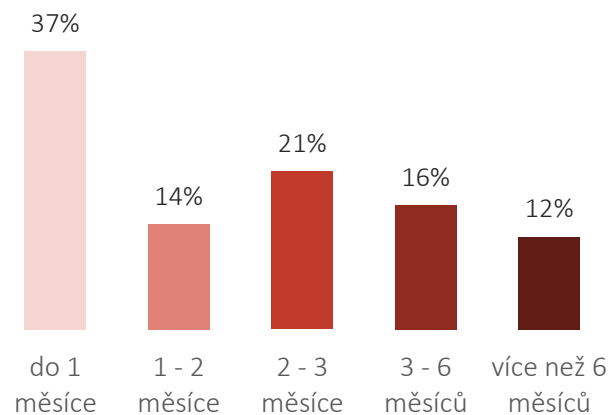
NESPOKOJENÍ V PŘEDCHOZÍM ZAMĚSTNÁNÍ **51%**

HLAVNÍ DŮVODY ZMĚNY



Jak dlouho trvala změna zaměstnání v posledním roce (JobsIndex, jaro 2024, ČR)

Doba poslední změny

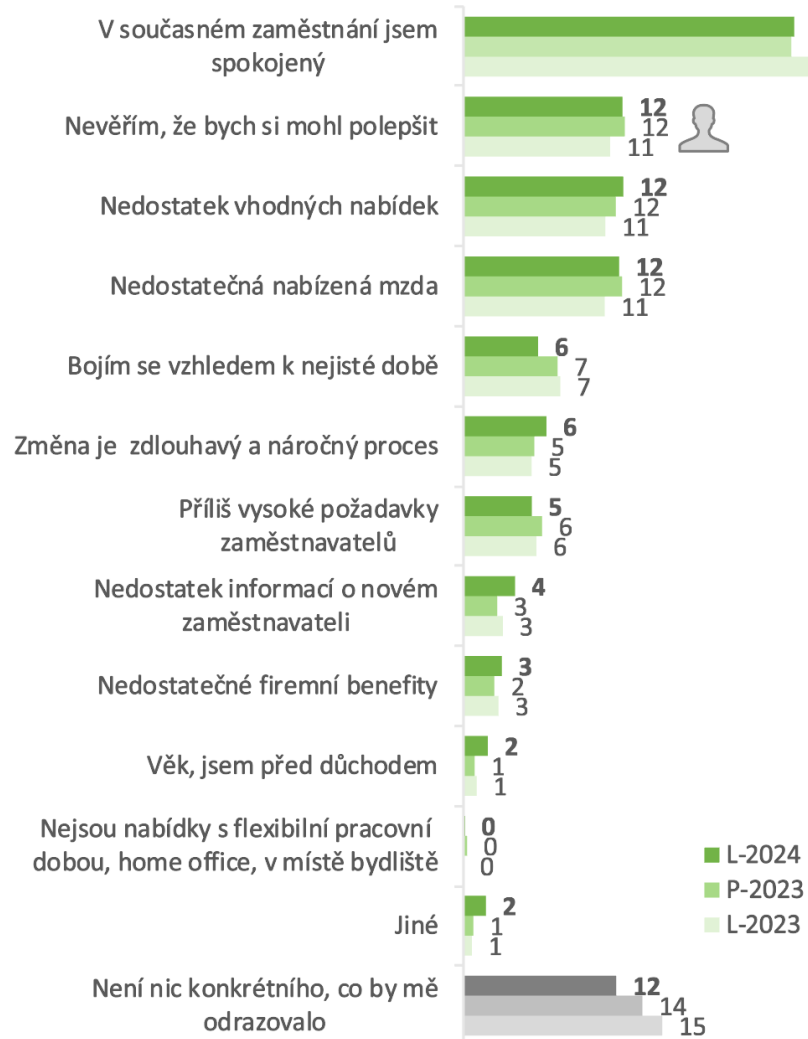


Využili nějakou pomoc

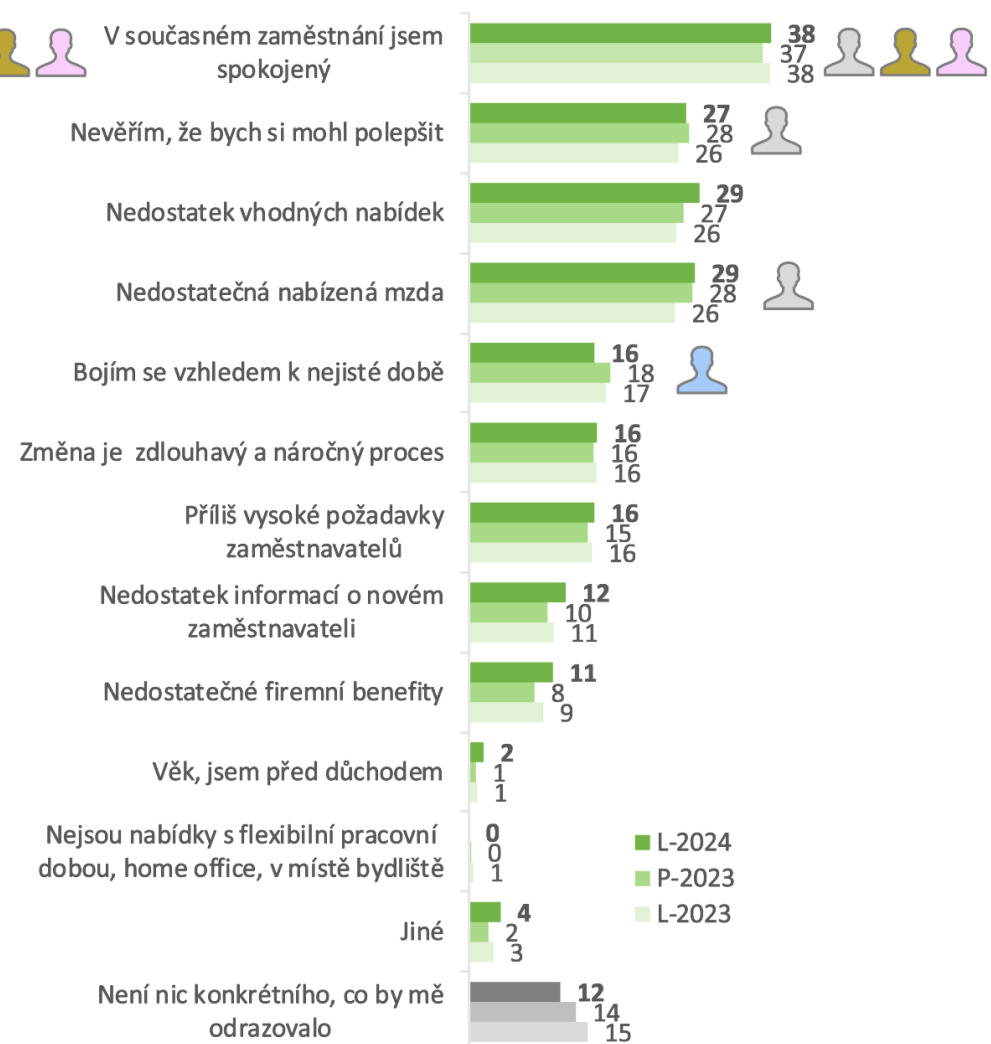


Bariéry pro změnu práce (průzkum Alma Career, červen 2024, ČR)

PRVNÍ UVEDENÁ

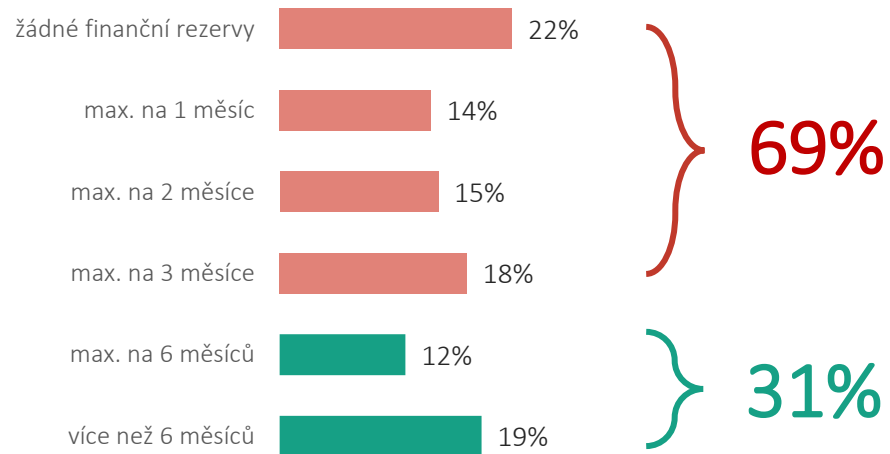


VŠECHNY UVEDENÉ

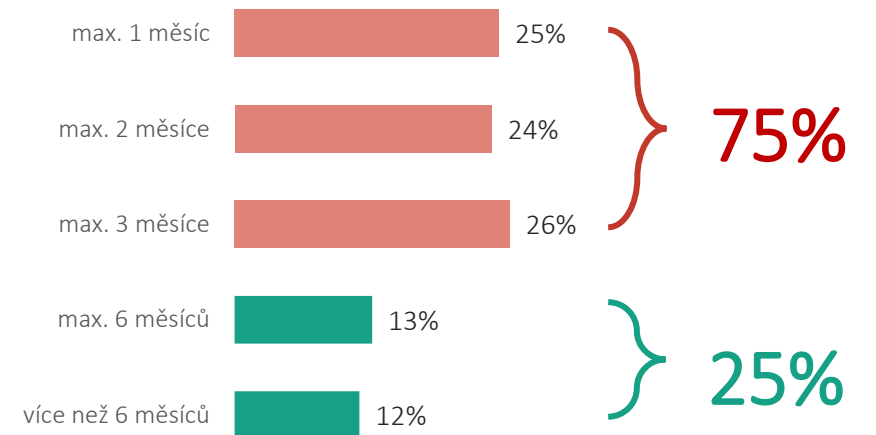


Finanční rezervy pro případ ztráty práce (JobsIndex, jaro 2024, ČR)

Finanční rezervy pro případ ztráty zaměstnání



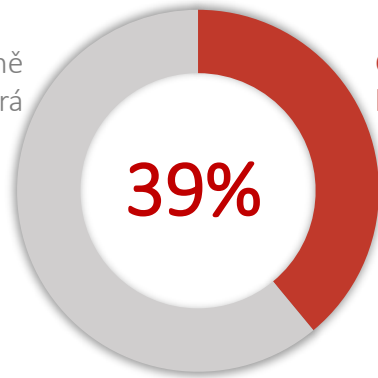
Jak dlouho si mohou dovolit hledat zaměstnání



Tlak na rychlost nalezení nové práce (JobsIndex, jaro 2024, ČR)

Jak rychle by hledali novou práci

I delší dobu, hlavně
aby byla dobrá



Co nejdříve, i za
horších podmínek



Důvody přijetí horší práce

Finanční důvody

74%

Nechtějí být na Úřadu práce

32%

Nevěří, že by při delším hledání našli lepší

16%

Delší nezaměstnanost by nevypadala dobře v
životopise

15%

Na nezaměstnaného se okolí dívá špatně

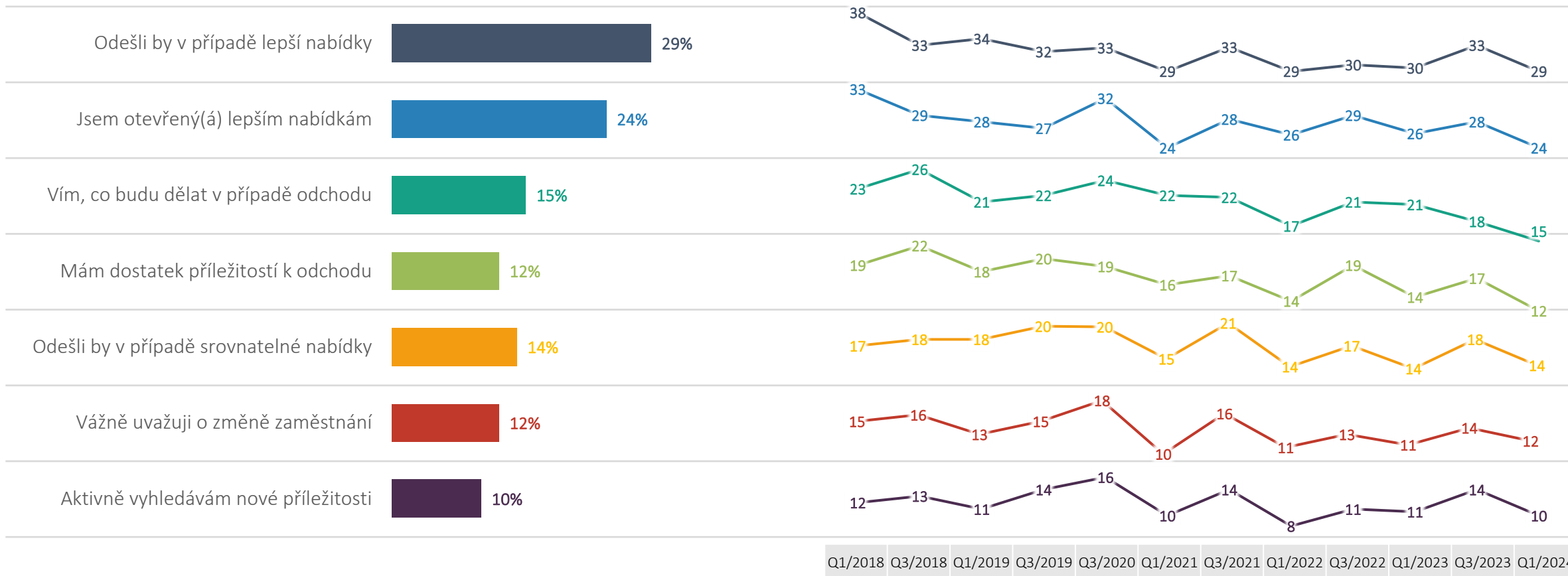
7%

Jiný důvod

5%

Tendence k dalším změnám práce (JobsIndex, jaro 2024, ČR)

Souhlas (Top2Box na 6-tibodové škále)



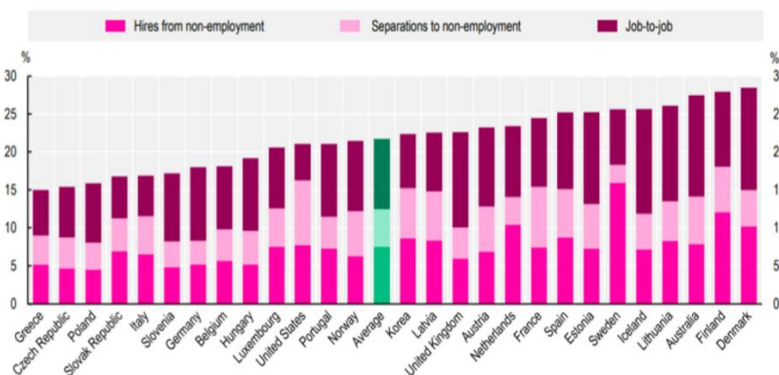
Filip Pertold, Ph.D.
zástupce výkonného ředitele IDEA

Nízká mobilita českých zaměstnanců - statistiky

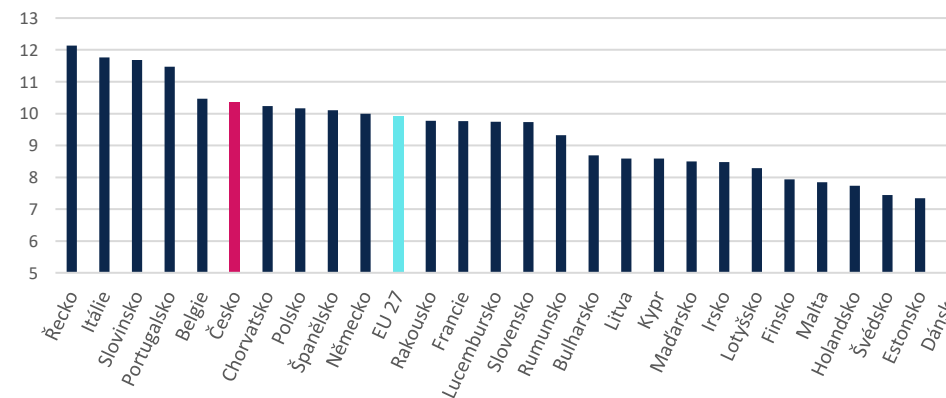
Mobilita na trhu práce je jedna z nejnižších v EU. Nízká mobilita přináší nižší výkon ekonomiky, nižší výnosy státního rozpočtu, nižší příjmy domácností.

- Každý pátý zaměstnavatel v průzkumu MPSV reportuje nedostatek zaměstnanců s vhodnou kvalifikací
- Vyšší mobilita by nyní pomohla zvýšit konkurenci ekonomiky, ve střednědobém horizontu je to nutnost k úspěšnému přechodu na novou ekonomiku - digitalizace, robotizace, automatizace, generativní AI apod
- Podmínkou pro zvýšení mobility je (i) zvýšení flexibility trhu práce a současné (ii) zvýšení zabezpečení pro osoby měnící zaměstnání.

Roční míra fluktuace ve vybraných zemích OECD (průměry za období 2017-2019)



Průměrný počet let strávených u jednoho zaměstnavatele



Identifikace problému | Nízké vlastní finanční rezervy, slabá podpora, málo funkční rekvalifikace

- **22 %** zaměstnanců nemá **vůbec žádné** finanční rezervy, které by jim umožnily změnit práci. **Dalších 14 %** zaměstnanců má rezervu **nejvýše** na jeden měsíc. (Zdroj: jobsindex, duben 2024)
- Nízké výdaje na rekvalifikace (0,2 % HDP) a nízký počet nezaměstnaných v rekvalifikacích (cca 4 000)
- Nízká podpora v nezaměstnanosti v první fázi čerpání (průměr cca 12 tisíc/měsíčně) = riziko měnit zaměstnání, riziko ztratit zaměstnání
- **Nízké příjmy a úspory + nízká podpora při hledání práce = nízká mobilita, rychlé přechody i za cenu poklesu příjmů**
- V roce 2023 se na státní politiku zaměstnanosti vybralo 25,8 miliardy Kč, kompletní výdaje na státní politiku zaměstnanosti byly 23,6 miliardy

Cíl reformy | Rozhýbat trh práce a tím přispět ke zvýšení mezd, potažmo příjmů státního rozpočtu

- Podpořit dobrovolné změny práce a usnadnit nalezení adekvátní či lepší práce v případě nedobrovolných změn (v návaznosti na „flexinovelu“)
- Zvýšit motivaci uchazečů o zaměstnání k doplnění nebo změně kvalifikaci
- Zlepšit kvalitu propojování zaměstnanců a zaměstnavatelů s cílem zvýšit přidanou hodnotu v ekonomice
- Připravit trh práce na nástup nových technologií, přesun pracovní síly do oblasti služeb a na demografický vývoj
- Omezit účelové opakování vstupu do evidence nezaměstnaných u sezonních pracovníků a zneužívání systému

Reforma | Hlavní navrhovaná opatření

Podpora v nezaměstnanosti

- Zvýšit náhradový poměr v první fázi čerpání
- Rychlejší pokles v následujících fázích
- Sjednocení náhradových poměrů pro dobrovolné i nedobrovolné odchody ze zaměstnání
- Zvýšení stropu podpory v nezaměstnanosti

Podpora při rekvalifikaci

- Zvýšit bonifikaci za aktivitu v rámci aktivní politiky zaměstnanosti

Opatření proti zneužívání

- Prodloužení doby zaměstnání pro opakovaný nárok na čerpání plné podpory v nezaměstnanosti
- Omezení opakovaného vstupu do nejvyššího náhradového poměru

Jedná se o mix opatření vedoucí k efektivnějšímu využívání prostředků na aktivizaci lidí na trhu práce.

Dopady | Změna zaměstnání zvyšuje mzdy o 8-12 procent

- Současné výdaje na podporu v nezaměstnanosti: 10,5 mld, po redesignu nárůst o 2,4 mld (kryto současným přebytkem)
- Změna zaměstnání přes úřad práce vede ke zvýšení mzdy o 8 %, job-to-job o 12 %
- Návratnost podpory v nezaměstnanosti do státního rozpočtu na individuální úrovni v horizontu na cca 15 -20 měsíců u jednoho uchazeče
- Celkový nárůst mobility o 100 tisíc lidí znamená zvýšené příjmy státního rozpočtu o cca 6 miliardy, i při vyšší počáteční podpoře, do níž vstoupí maximálně jedna třetina lidí
- Snížení negativních dopadů nedobrovolné nezaměstnanosti při schválení „flexinovely“ skrze aktivizace v APZ
- Zamezení dlouhodobé nezaměstnanosti bez vstupu do rekvalifikace
- Minimalizace zneužívání při opakovaném čerpání podpory