



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**
FAKULTA VEŘEJNÝCH
POLITIK V OPAVĚ

Trh práce v EU a volný pohyb pracovních sil

STUDIJNÍ TEXT PRO KOMBINOVANOU FORMU STUDIA

Anna Václavíková

Opava 2023

Studijní opora:	Tato studijní opora vznikla v rámci realizace projektu ISIP
	„ <i>Profilace a inovace předmětů typu A v rámci navazujícího magisterského studijního programu Veřejná správa a sociální politika</i> “. Opora byla v roce 2023 aktualizována
Klíčová slova:	Evropská společenství, evropská integrace, Akt o jednotné
	Evropě, Maastrichtská smlouva, Amsterodamská smlouva., Lisabonská smlouva, Evropský parlament, Evropská komise, Rada EU, Evropská rada, Migrační politika, trhy práce, pobyt cizinců, legislativa, živnostenský zákon, zákon o zaměstnanosti, zelená karta, zaměstnanecká karta, modrá karta, povolení k pobytu.
Anotace studijní opory:	Cílem předmětu je seznámit studenty se základními principy
	systému organizace trhu práce a sociální problematiky v systému zemí EU, získají vědomosti o systému v ČR a ve vybraných evropských zemích a hlavních trendech, které probíhají v těchto zemích.
Výstupy z učení	Odborné znalosti: Studenti získají znalosti z problematiky trhu
	práce a politiky zaměstnanosti ve vybraných zemích Evropské unie. Seznámí se s ekonomickými podmínkami EU a vlivem ekonomiky na stav a úroveň sociální politiky, trhu práce, zaměstnanosti, pohybu obyvatel, pracovních sil a jejich rodinných příslušníků. Součástí studia je také získání základního přehledu v legislativě a v mnoha dalších tématech, která ovlivňují stav a úroveň sociálněekonomického zázemí obyvatel zemí EU. Dostupná na http://qram.reformy-msmt.cz/detaily-projektu .
	Oborové dovednosti: Studenti se naučí orientovat v sociálněekonomické problematice, získají přehled o problematice, která ovlivňuje běžný život obyvatel zemí Evropské unie (volný pohyb pracovních sil, mládež na TP,

vzdělávací politika, kvalifikační předpoklady, sociální zabezpečení, legislativa, demografická a populační politika v zemích EU, dlouhodobá nezaměstnanost u vybraných skupin obyvatelstva, nezaměstnanost žen, vstup nových zemí do EU a přechodná období, hospodářská politika, institucionální rámec, Lisabonská strategie a strategie Evropa 2020, vize do roku 2030 apod.) Vycházet z metodiky, která je dostupná na <http://qram.reformy-msmt.cz/detaily-projektu>.

Obecné způsobilosti: Studenti mohou využít získané vědomosti ve své práci v institucích veřejné správy na domácí i unijní úrovni, v práci v sociální sféře, v soukromém sektoru apod. <http://qram.reformy-msmt.cz/detaily-projektu>.

Autor studijní opory:

doc. PhDr. Anna Václavíková, CSc.

Obsah

ÚVOD	10
1 Dlouhodobé dopady globální ekonomické a finanční krize na Evropu (Trh práce v EU a volný pohyb pracovních sil)	12
1.1 CÍLE KAPITOLY	12
1.2 KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY	12
1.3 VÝKLADOVÁ ČÁST	12
Ekonomická krize zastavila regionální růst a konvergenci	12
1.3.1 Celá Evropa stárne, zvětšování demografické nerovnováhy	17
1.3.2 Populační změny a trhy práce	20
1.4 SHRUTÍ	22
1.5 KONTROLNÍ OTÁZKY	23
1.6 KORESPONDENČNÍ ÚKOL	23
1.7 ZDROJE	23
2 Sociální politika EU	24
2.1 RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY	24
2.2 CÍLE KAPITOLY	24
2.3 KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY	24
2.4 VÝKLADOVÁ ČÁST	24
2.4.1 Evropská sociální charta	25
2.4.2 Charta Společenství základních sociálních práv pracujících z roku 1989	25
2.4.3 Maastrichtská a Amsterodamská smlouva	26
2.4.4 Lisabonská strategie	27
2.4.5 Strategie Evropa 2020	28
2.4.6 Jak EU postupuje a jaké nástroje využívá?	30
2.4.7 Financování v letech 2014 -2020	32

2.5	SHRNUTÍ.....	33
2.6	KONTROLNÍ OTÁZKY	34
2.7	KORESPONDENČNÍ ÚKOL	34
2.8	ZDROJE	34
3	Volný pohyb pracovních sil v zemích EU/ ES	35
3.1	RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY	35
3.2	CÍLE KAPITOLY	35
3.3	KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY	35
3.4	VÝKLADOVÁ ČÁST	35
3.4.1	Volný pohyb osob v sekundárním právu EU.....	37
3.4.2	Volný pohyb osob a pět opatření	40
3.5	SHRNUTÍ.....	43
3.6	KONTROLNÍ OTÁZKY	44
3.7	KORESPONDENČNÍ ÚKOL	44
3.8	ZDROJE	44
4	Migrační politika - cesta ke společnému trhu práce v EU	45
4.1	RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY	45
4.2	CÍLE KAPITOLY	45
4.3	KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY	45
4.4	VÝKLADOVÁ ČÁST	45
4.4.1	Plán politiky legální migrace 2005	47
4.4.2	Pracovní mobilita je klíčová pro řešení demografických problémů a nedostatku pracovních sil v EU.....	49
4.5	SHRNUTÍ.....	51
4.6	KONTROLNÍ OTÁZKY	52
4.7	KORESPONDENČNÍ ÚKOL	52
4.8	ZDROJE	52

5	Zaměstnávání cizinců a česká republika	53
5.1	RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY	53
5.2	CÍLE KAPITOLY	53
5.3	KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY	53
5.4	VÝKLADOVÁ ČÁST	53
5.4.1	Vymezení pojmu cizinec dle platné legislativy	54
5.5	Imigrace v Česku, zaměstnávání cizinců	57
5.5.1	Ekonomická aktivita a země původu cizinců	60
5.6	SHRNUTÍ	63
5.7	KONTROLNÍ OTÁZKY	64
5.8	KORESPONDENČNÍ ÚKOL	64
5.9	ZDROJE	64
6	Současná politika zaměstnanosti v zemích EU	65
6.1	RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY	65
6.2	CÍLE KAPITOLY	65
6.3	KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY	65
6.4	VÝKLADOVÁ ČÁST	65
	Podpora vytváření pracovních míst	68
	Obnovení dynamiky trhů práce	68
	Zlepšení řízení v EU	69
6.4.1	Politika zaměstnanosti a instituce EU v boji proti nezaměstnanosti	69
6.4.2	Nezaměstnanost mladých lidí	72
6.5	SHRNUTÍ	73
6.6	KONTROLNÍ OTÁZKY	73
6.7	KORESPONDENČNÍ ÚKOL	74
6.8	ZDROJE	74
7	Priority EU pro zaměstnanost a sociální politiku	75

7.1	RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY	75
7.2	CÍLE KAPITOLY	75
7.3	KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY	76
7.4	VÝKLADOVÁ ČÁST	76
7.4.1	Podstata a cíle Programu EaSi	77
7.4.2	Eures – nástroj k podpoře pracovní mobility	79
7.4.3	Mikrofinancování a sociální podnikání	79
7.5	SHRNUTÍ.....	80
7.6	KONTROLNÍ OTÁZKY	81
7.7	KORESPONDENČNÍ ÚKOL	81
7.8	ZDROJE	81
8	Lisabonská strategie a Strategie Evropa 2020	82
8.1	RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY	82
8.2	CÍLE KAPITOLY	82
8.3	KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY	82
8.4	VÝKLADOVÁ ČÁST	82
8.4.1	„Strategie“ - Cíle k roku 2020	82
8.4.2	Doporučení pro hospodářskou politiku ČR	85
8.5	SHRNUTÍ.....	87
8.6	KONTROLNÍ OTÁZKY	87
8.7	KORESPONDENČNÍ ÚKOL	87
8.8	ZDROJE	88
9	Trhy práce v zemích EU	89
9.1	RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY	89
9.2	CÍLE KAPITOLY	89
9.3	KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY	89
9.4	VÝKLADOVÁ ČÁST	89

9.4.1	Investiční podpora EU na podporu růstu a vytváření pracovních míst.....	91
	Komise stanovila aktivní přístup založený na třech pilířích, které tvoří: <i>strukturální reformy</i> , aby se Evropa vydala na novou cestu růstu; <i>fiskální odpovědnost</i> , aby se ozdravily veřejné finance a upevnila finanční stabilita; <i>a investice</i> k nastartování růstu a k jeho udržení.....	91
9.5	SHRNUTÍ.....	97
9.6	KONTROLNÍ OTÁZKY	98
9.7	KORESPONDENČNÍ ÚKOL	98
9.8	ZDROJE	98
10	EU po roce 2020, udržitelnost EU do roku 2030	99
10.1	RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY	99
10.2	VÝKLADOVÁ ČÁST	99
10.3	Udržitelná Evropa do roku 2030.....	101
	• Zastřešující strategie EU k dosažení cílů udržitelného rozvoje, kterou se budou řídit všechny činnosti EU a členských států	101
	• Komise bude pokračovat v začleňování cílů udržitelného rozvoje do všech příslušných politik EU nezávisle na opatřeních členských států.....	102
	• Důraz na vnější činnost při současné konsolidaci ambicí v oblasti udržitelnosti na úrovni EU	102
10.4	SHRNUTÍ.....	103
10.5	KONTROLNÍ OTÁZKY	104
10.6	KORESPONDENČNÍ ÚKOL	104
10.7	ZDROJE.....	104
11	ZÁVĚR.....	105
	Seznam literatury a pramenů.....	106

ÚVOD

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

právě jste otevřeli text, který by Vám měl být oporou při studiu předmětu Trh práce v EU a volný pohyb pracovních sil. Kurz Trh práce v EU a volný pohyb pracovních sil je povinnou součástí navazujícího magisterského studia v programu Sociální politika a sociální práce. Trh práce v EU a volný pohyb pracovních sil je do studijního programu zařazen do 4. semestru denní i kombinované formy studia. Kurz je akreditován a je zaměřen na studium změn v procesu integrace Evropy. Kurz si neklade za cíl vyčerpávajícím způsobem představit trhy práce v EU, jeho cílem je vytvořit solidní obraz o procesu integrace, o vzniku, postupném formování a utváření nového obrazu EU až do podoby, jak ji známe dnes. Důraz je kladen na seznámení se s institucionalizací Evropské unie, s jejich funkcemi a pracovními náplněmi. Obsahem je také nezbytné stručné podchycení legislativní oblasti, rozbor vybraných politik EU, které se vážou k politice zaměstnanosti, analýza čtyř svobod, otázky sociální politiky a budování unie. Nemalá pozornost je věnována také fázi aktivní integrační politiky ve vztahu k státům střední a východní Evropy, procesu přestavby EU. Kurz se také zaměří na současné problémy EU – rozšiřování EU, přijetí Ústavy EU, na otázky vnějších hranic, bezpečnostní politiky, řešení nezaměstnanosti, hledání nových nástrojů boje proti sociálního vyloučení, nových strategií apod.

Hlavním cílem tohoto textu je předložit Vám souhrn aktuálních informací o systémech organizace Evropské unie a jejího trhu s pracovní silou.

Je zřejmé, že na tomto relativně malém prostoru není možno postihnout všechny problémy, které systém v současné době provázejí. Proto pro ty z Vás, kteří mají zájem seznámit se hlouběji s těmito problémy, je celý text doprovázen poznámkovým aparátem a odkazy na řadu pramenných děl, kde je možnost podrobněji se seznámit s jednotlivými problémovými okruhy.

Sami při studiu tohoto předmětu budete mít možnost prezentovat svoje představy o řešení aktuálních problémů týkajících se nastolených otázek a témat. Součástí Vašich studijních povinností je zpracování krátké seminární práce v rozsahu cca 9 – 10 tis. znaků na Vámi

zvolené téma, týkajícího se uvedené problematiky. Jako inspiraci k volbě tématu lze využít témata korespondenčních úkolů, která jsou uvedena v rámci kapitol.

V průběhu Vašeho studia jsem připravena průběžně s Vám konzultovat jednotlivé problémové okruhy. V době moderních informačních technologií není nutné stanovovat pevné termíny konzultačních hodin, ale prostřednictvím e-mailové korespondence si domluvit termín, který bude vyhovovat oběma stranám.

Přeji Vám příjemné chvíle strávené při studiu problematiky Trhu práce v EU a volného pohybu pracovních sil.

1 DLOUHODOBÉ DOPADY GLOBÁLNÍ EKONOMICKÉ A FINANČNÍ KRIZE NA EVROPU (TRH PRÁCE V EU A VOLNÝ POHYB PRACOVNÍCH SIL)

1.1 CÍLE KAPITOLY

Materiál nabízí znalostní základnu a představuje stručnou analýzu evropské územní struktury a rozvoje. Zdůrazňuje rozmanitost evropských území, konfrontuje nás s jejich rozdíly a specifiky, silnými stránkami a potenciálem, slabinami i zátěžemi, trendy a příležitostmi a poskytuje základ pro strategického průvodce, který by měl vzít při hledání odpovědí a neobjeveného potenciálu v úvahu územní aspekty. Abychom byli schopni o budoucích politikách správně rozhodovat a v plné míře, potřebujeme solidní znalosti o tématu.

1.2 KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY

Ekonomika, Evropská unie, ekonomická a finanční krize, demografické a sociální problémy, volný pohyb pracovních sil, nezaměstnanost, sociální vyloučené

1.3 VÝKLADOVÁ ČÁST

Ekonomická krize zastavila regionální růst a konvergenci

Evropská unie má rozlohu 4 miliony km² a žije v ní 503 milionů obyvatel, což ji staví na třetí místo na světě za Čínu a Indii. Co se týče rozlohy, největší zemí Unie je Francie, nejmenší je Malta. (pozn, X Spojené království VB již není součástí EU)

Tab. č. 1

Země	Rozloha (1 000 km ²)
Malta (MT)	0.3
Lucembursko (LU)	2.6
Kypr (CY)	9.3

Slovensko (SI)	20.3
Belgie (BE)	30.5
Nizozemsko (NL)	41.5
Dánsko (DK)	42.9
Estonsko (EE)	45.2
Slovensko (SK)	49.0
Chorvatsko (HR)	56.5
Lotyšsko (LV)	64.6
Litva (LT)	65.3
Irsko (IE)	69.8
Česká republika (CZ)	78.9
Rakousko (AT)	83.9
Portugalsko (PT)	92.2
Maďarsko (HU)	93.0
Bulharsko (BG)	111.0
Řecko (EL)	132.0
Rumunsko (RO)	238.4
X Spojené království (UK)	248.5
Itálie (IT)	302.1
Finsko (FI)	338.4
Polsko (PL)	312.7
Německo (DE)	357.3
Švédsko (SE)	438.6
Španělsko (ES)	506.0
Francie (FR)	632.8
Celková rozloha	4215.1

Zdroj: http://europa.eu/about-eu/facts-figures/living/index_cs.htm

Tab. č. 2 Počet obyvatel podle zemí (Celkový počet obyvatel EU: 506 913 394)

Malta (MT)	425384	0.08%
Lucembursko (LU)	549680	0.10%
Kypr (CY)	858000	0.16%
Estonsko (EE)	1315819	0.25%
Lotyšsko (LV)	2001468	0.39%
Slovinsko (SI)	2061085	0.40%
Litva (LT)	2943472	0.58%
Chorvatsko (HR)	4246809	0.83%
Irsko (IE)	4605501	0.90%
Slovensko (SK)	5415949	1.06%
Finsko (FI)	5451270	1.07%
Dánsko (DK)	5617345	1.10%
Bulharsko (BG)	7245677	1.42%
Rakousko (AT)	8506889	1.67%
Švédsko (SE)	9644864	1.90%
Maďarsko (HU)	9877365	1.94%
Portugalsko (PT)	10427301	2.05%
Česká republika (CZ)	10512419	2.07%
Řecko (EL)	10903704	2.15%
Belgie (BE)	11203992	2.21%
Nizozemsko (NL)	16829289	3.31%
Rumunsko (RO)	19947311	3.93%
Polsko (PL)	38017856	7.49%
Španělsko (ES)	46512199	9.17%
Itálie (IT)	60782668	11.99%
X Spojené království (UK)	64351155	12.69%
Francie (FR)	65835579	12.98%
Německo (DE)	80767463	15.93%
Celkový počet obyvatel (s UK)	506 913 394	100%

Zdroj: http://europa.eu/about-eu/facts-figures/living/index_cs.htm

K tomu, aby se podařilo udržet silné postavení EU ve vznikajícím novém globálním ekonomickém uspořádání, bude zapotřebí ještě více úsilí. Úroveň prosperity občanů EU zůstává jednou z nejvyšších na světě a neustále roste. Inteligentní a udržitelný růst EU podporující začlenění obnáší více než jen růst HDP. Zahrnuje také územní, sociální, ekologické a kulturní aspekty. Mezi ně se řadí různorodost území v rámci EU, Globální hospodářská krize přerušila dlouhodobé trendy ekonomického růstu a zvýšila územní soudržnost v rámci EU. Mezi místa, která se od roku 2008 potýkají s největšími hospodářskými problémy, patří právě ty země a regiony, které před rokem 2008 rostly nejrychleji. Hrozí nebezpečí, že současné ekonomické procesy budou Evropu hnát směrem k divergenci a polarizaci. Zásadním úkolem je zvrátit evropský vývoj zpět ke konvergenci zemí a regionů.

Evropa se ve skutečnosti nepotýká s jednou krizí, ale čelí různým druhům provázaných ekonomických a finančních krizí: Ekonomické krize ukázaly, že jimi neutrpěly pouze regiony závislé na průmyslových odvětvích produkujících základní zboží. Regiony pyšící se vysoce vyspělými technologiemi a silně globálně začleněnými a exportně orientovanými ekonomickými aktivitami reagují na globální situaci také velmi citlivě.

Evropské regiony se mohou nyní oživit prostřednictvím inovací a znalostní ekonomiky. Výdaje na výzkum a vývoj v Evropě jsou v současnosti oproti odsouhlasenému cíli 3 % HDP pod úrovní 2 %. Celá oblast EU má před sebou ještě dlouhou cestu, než se jí podaří dosáhnout cíle 3 %, přičemž nejdále jsou od tohoto cíle vzdáleny nové členské státy spolu s Itálií, Portugalskem, Řeckem a Kypr. Hranici 3 % HDP výdajů na výzkum a vývoj překročilo pouze Švédsko a Finsko.

Tab. č. 3

Země a HDP na obyvatele v PPS	
Bulharsko (BG)	45
Rumunsko (RO)	54
Chorvatsko (HR)	61

Lotyšsko (LV)	64
Maďarsko (HU)	66
Polsko (PL)	67
Estonsko (EE)	73
Řecko (EL)	73
Litva (LT)	73
Slovensko (SK)	75
Portugalsko (PT)	78
Česká republika (CZ)	82
Slovinsko (SI)	82
Malta (MT)	86
Kypr (CY)	89
Španělsko (ES)	94
Itálie (IT)	99
Francie (FR)	107
X Spojené království (UK)	109
Finsko (FI)	113
Belgie (BE)	119
Německo (DE)	122
Dánsko (DK)	124
Švédsko (SE)	127
Rakousko (AT)	128
Irsko (IE)	130
Nizozemsko (NL)	131
Lucembursko (LU)	258

Zdroj: http://europa.eu/about-eu/facts-figures/living/index_cs.htm
 (pozn. PPS - standard kupní síly)

Rozšíření EU a jeho důsledky stále ještě přinášejí problémy v oblasti územní integrace.

Přetrvávající propast v úrovni rozvoje mezi staršími a novými členskými státy a potíže s přeshraniční spoluprací představují rostoucí riziko. Rostoucí hospodářská a sociální nerovnováha a rozdíly jsou také zapříčiněny souběžnou dislokací pracovních míst v rámci Evropské unie a za jejími hranicemi. Současné strategie jsou založené na funkční spolupráci odrážející společné problémy a společná řešení.

Narůstá hrozba „dvou Evrop“ a rozdělení na centrum a periferii.

1.3.1 Celá Evropa stárne, zvětšování demografické nerovnováhy

Demografický rozvoj souvisí zejména se dvěma faktory: (a) s přirozenou změnou populace (narození versus úmrtí) a (b) s čistou migrací (přistěhovalectví versus emigrace). Nízká porodnost má za důsledek nevyváženou věkovou strukturu s tendencí ke stárnutí a následnému poklesu počtu obyvatel.

Stárnutí je stále ještě nejdůležitějším demografickým – a dokonce ekonomickým – problémem všech evropských regionů a zemí. V mnoha částech Evropy je průměrný věk občanů okolo 35 let nebo se blíží čtyřicítce. To se v průběhu několika příštích desetiletí podstatně změní. V roce 2030 bude ve většině částí Evropy střední věk více než 40 let.

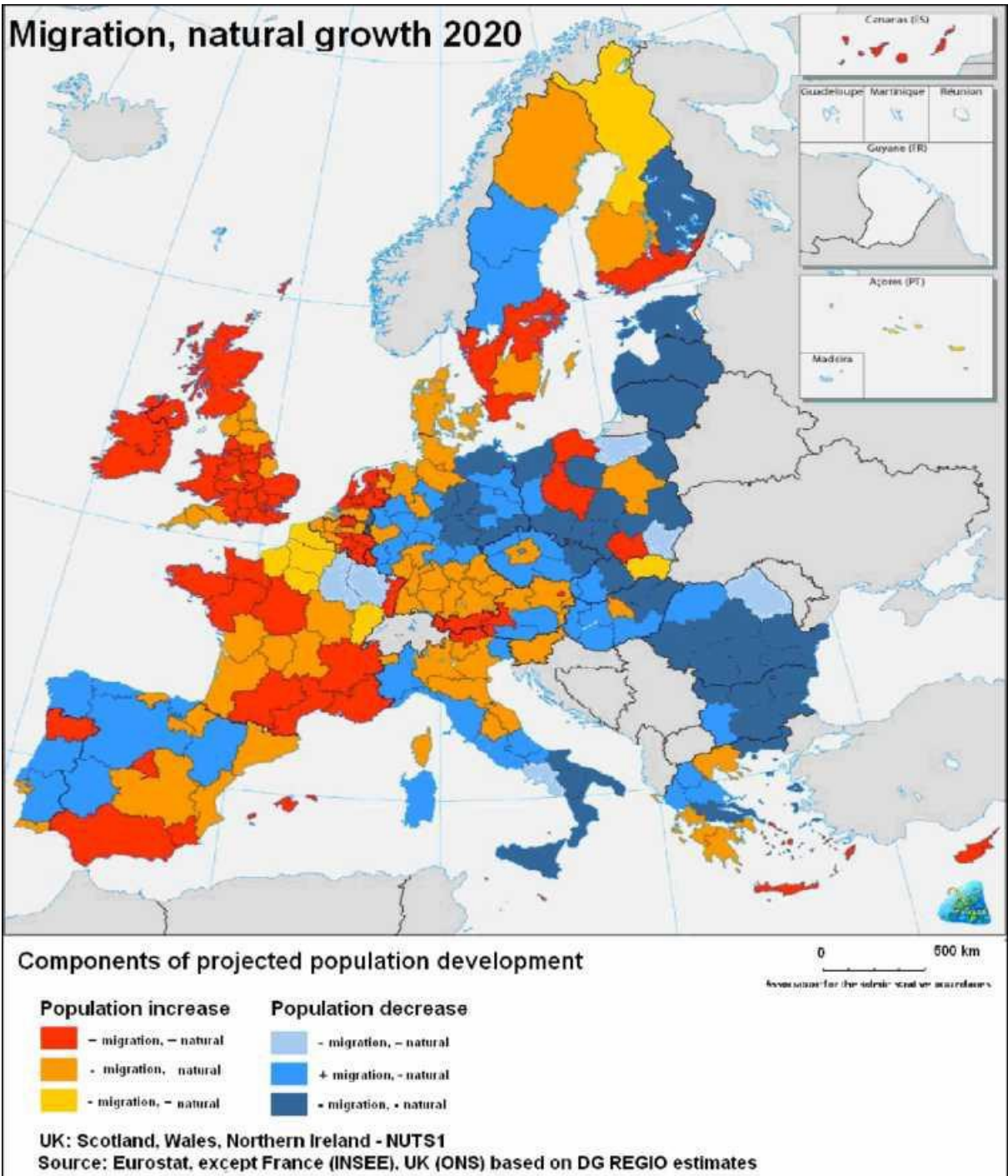
Stárnutí je také důsledkem zvýšené předpokládané délky života (tj. naděje dožití, life expectancy). Od roku 2000 vzrostl počet nejstarších seniorů (nad 75 let) v téměř všech evropských regionech bez jakékoli konkrétní zeměpisné koncentrace. Ve 21 % evropských regionů je průměrná naděje dožití 80 let nebo více. Naopak v 17 % regionů, zejména ve východní Evropě, je naděje dožití 76 let nebo méně. Procento lidí ve věku 65 let nebo více je vysoké v několika severských regionech (zejména ve Švédsku), v centrálních regionech (hlavně v Německu) a v jižních regionech (v Itálii a ve Španělsku). Míra stárnutí je relativně nízká v Polsku, Irsku a na Islandu.

Stárnutí může pro ekonomiku představovat nové možnosti např. tzv. „Stříbrnou ekonomiku.“ V mnoha členských státech hodnota čisté migrace určuje, zda počet obyvatel stále ještě roste, nebo vstoupil do fáze poklesu. Předpokládá se, že čisté migrační toky se soustředí v několika

cílových zemích, a to v konkrétních regionech. Od roku 2000 byla vysoká čistá migrace v několika jihoevropských regionech, zejména v jihovýchodních regionech Španělska a v severní Itálii. Irsko navíc předtím, než ho zasáhla hospodářská krize, mělo pozitivní čistou migraci (pozitivní migrační saldo). Migrační toky nemohou kompenzovat trendy stárnutí. Ačkoli je v mnoha evropských státech a regionech porodnost příznivější než v 90. letech, stále ještě nedosahuje hladiny prosté reprodukce. Pro 80 % regionů obvykle platí, že pokud je hodnota migrace pozitivní, pak je celková populační změna také pozitivní.

Mapa – pro názornost - vývoj migrace do roku 2020 v zemích EU
(viz následující strana)

Migration, natural growth 2020



Migrace, přirozený růst 2020

Složky předpokládaného vývoje počtu obyvatel

Nárůst počtu obyvatel

migrace, přirozený

Velká Británie: Skotsko, Wales, Severní Irsko – NUTS 1

Zdroj: Eurostat kromě Francie (INSEE), Velké Británie (ONS) na základě odhadů Generálního ředitelství pro regionální politiku

Pokles počtu obyvatel

migrace, přirozený

Na druhou stranu mnohé regiony ve východní Evropě a některé ve Francii vykazují negativní čistou migraci. Negativní čistou migraci mají také jižní regiony v Itálii a severní regiony v Norsku, Švédsku a Finsku.

Krise možná migrační toky zpomalila. Jak se generace X blíží důchodovému věku, země s nízkou porodností, jako je např. Itálie, by se mohly potýkat s nedostatkem pracovníků.

Narůstá hrozba „dvou Evrop“ a rozdělení na centrum a periferii. Tento důraz je důležitý nejen pro EU, ale také k zajištění stability a prosperity sousedních zemí EU ve východní Evropě a v jižním a východním Středozeří.

1.3.2 Populační změny a trhy práce

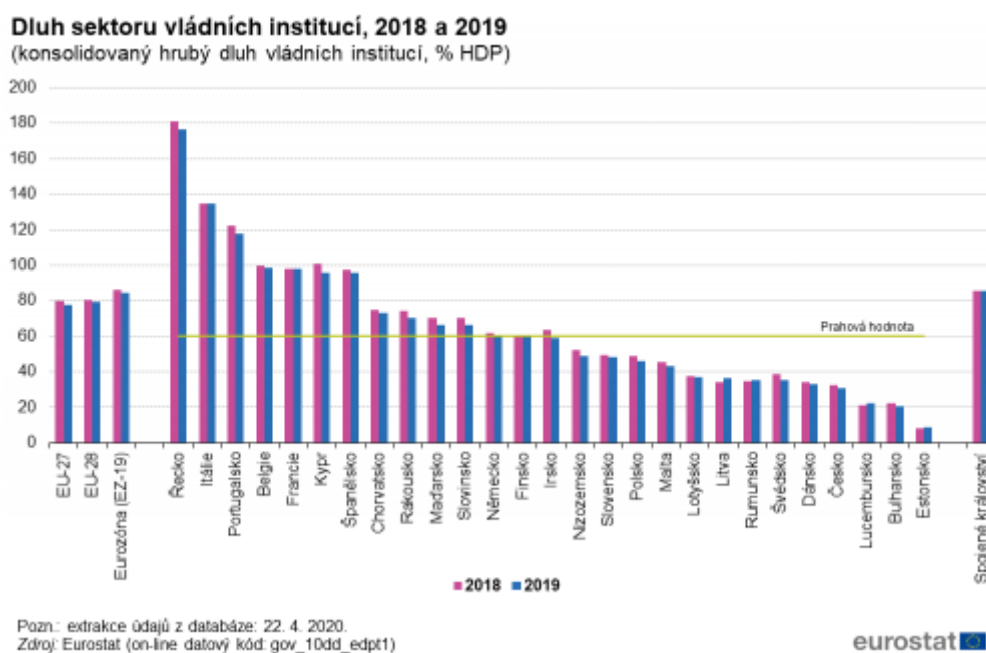
Ve čtvrtině evropských regionů klesá od roku 2000 počet obyvatel v produktivním věku. Platí to zejména pro Německo, severské regiony (např. severní Norsko, Švédsko a východní Finsko) a východní část Evropy, jako je např. několik slovenských, rumunských a bulharských regionů. Naopak ve většině polských regionů, i ve Španělsku, jižní Francii, Irsku, Velké Británii a na Islandu byl pozorován mírný růst.

Migrace může být součástí řešení deficitů na trhu práce jak z kvalitativního, tak z kvantitativního hlediska. Demografické trendy naznačují, že obyvatelstvo v produktivním věku v zemích EU-28 začalo klesat, přičemž do roku 2050 se ve srovnání s rokem 2008 sníží cca o 39 milionů (12 %). Z obecného ekonomického hlediska každá migrace předznamenává posun základny znalostí jak cílové, tak výchozí země. Protože přistěhovalci disponují různými dovednostmi, může docházet k významným nárůstům nebo poklesům dovedností pracovní síly (přiliv nebo odliv mozků). Z územního hlediska migrace, a to zejména migrace mezi zeměmi EU, může posílit dopravní a komunikační vazby mezi výchozím a cílovým bodem přistěhovalců. Životní úroveň a blahobyt obyvatel výrazně závisí na ekonomickém bohatství země, v níž žijí.

S nástupem krize nezaměstnanosti může míra chudoby dramaticky vzrůst. Více Evropanů žádá o dávky. V posledních měsících v EU jako celku i ve většině členských států nezaměstnanost výrazně stoupla. Tento trend je skutečně výrazný mezi ohroženými skupinami, jako jsou přistěhovalci nebo pracovníci na dobu určitou. Děti a mládež jsou skupinou, která je chudobou ohrožena nejvíce. Ve většině zemí EU jsou děti a mládež vystaveni vyššímu riziku chudoby než celá populace. Existují velké rozdíly v přístupu k různým službám, jako je vzdělání, ubytování, zdravotní a sociální péče a informační a

komunikační technologie. Přístup ke vzdělání je velice nevyvážený: jižní Evropa má i nadále nízkou úroveň lidského kapitálu, kdežto pokročilejší dovednosti se soustředí v severní a západní Evropě. Východní Evropa registruje nerovnováhu mezi pracovními místy a kvalifikací. Mění se demografická situace vyžaduje flexibilnější strukturu veřejných služeb. Hybnou silou územního rozvoje může být integrace menšin. Průzkum EU-MIDIS zkoumající postoje přistěhovalců zjistil, že v EU je široce rozšířená diskriminace na základě etnického nebo migračního původu. Opatření na podporu přístupu na trh práce a začlenění do něj by měla zahrnovat antidiskriminační politiky. Rostoucí nezaměstnanost a nejistota způsobná krizí může vyostřit konkurenci při hledání zaměstnání, a tak posílit netoleranci vůči přistěhovalcům a menšinám a jejich diskriminaci. Mohla by být narušena sociální soudržnost. Tam, kde se tyto sociální a ekonomické rozdíly prohlubují, hrozí nestabilita.

Tab. č. 4 Vývoj veřejných dluhů v Evropě v poměru k HDP



https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:VI%C3%A1dn%C3%AD_finan%C4%8Dn%C3%AD_statistika&oldid=503709

1.4 SHRnutí

Nejlepší zárukou soudržného a bezpečného prostředí v evropských regionech bude politika sociální integrace, která přispívá ke snižování nerovnosti a předcházení sociálnímu vyloučení.

V dnešní době je za hlavní motor růstu počtu obyvatel považována migrace. Vyváženější a cílená struktura migrace může pomoci vyřešit stárnutí populace a může být výraznou stimulací rozvoje dynamického trhu práce.

Územní soudržnost neexistuje bez soudržnosti sociální. Záležitosti v oblasti sociální soudržnosti by se měly zohlednit v politikách soudržnosti.

Nezbytným protějškem podporujícím stabilitu a udržitelnost veřejných financí je sociální spravedlnost:

- V krátkodobém horizontu: Komise se bude při snaze o zajištění finanční stability opírat o přezkum předpisů two-pack a six-pack, jejichž účelem je zamezit vzniku nadměrných schodků a zadlužení v členských státech EU. Rovněž vypracuje návrhy na posílení sociálního rozměru Hospodářské a měnové unie.
- Ve střednědobém horizontu: Komise zlepší způsob, jakým je poskytována podmíněná finanční podpora státům eurozóny v obtížích, tím, že posílí demokratickou legitimitu jejich intervenčních struktur a více zohlední sociální dopady hospodářských reforem, které se musí v těchto zemích provést.

Jakými nástroji EU stimuluje růst?

EVROPSKÝ NÁSTROJ FINANČNÍ STABILITY (EFSF)

EVROPSKÝ MECHANISMUS FINANČNÍ STABILIZACE (EFSM) – Dva ochranné valy neboli systémy finanční podpory zřízené jako dočasná opatření pomáhající státům EU v potížích, které nyní nahradil Evropský mechanismus stability (viz níže), jenž přijímá nové žádosti o finanční podporu. EFSF byl zřízen jako fond pro mimořádné situace s úvěrovou kapacitou ve výši 440 miliard eur pro státy eurozóny. V jeho rámci stále probíhají programy podpory pro Řecko, Irsko a Portugalsko. Fond získává peněžní prostředky na finančních trzích a ručiteli jsou státy eurozóny. Pomoc je poskytována za přísných podmínek na základě ozdravného hospodářského programu dané země. EFSM umožňuje Komisi vypůjčit si jménem EU na finančních trzích částku do výše 60 miliard eur a následně tyto prostředky půjčit zemím EU, jež se ocitnou v obtížích.

OCHRANNÝ VAL – Mechanismus, který za přísných podmínek pomáhá financovat dluhy států, jež se ocitly v dočasné neschopnosti půjčovat si peníze na finančních trzích (viz výše Evropský nástroj finanční stability / Evropský mechanismus finanční stabilizace).

EVROPSKÝ MECHANISMUS STABILITY (ESM) – Zřízený už v roce 2012. ESM je stálým mechanismem na řešení krizí v zemích eurozóny. Platí pro něj stejné zásady jako pro EFSF a EFSM (viz výše), které fungovaly jako dočasná podpůrná opatření. S úvěrovou kapacitou až 500 miliard eur ESM částečně tvoří kapitál vložený členskými státy sloužící k emisím dluhových nástrojů a k financování půjček a dalších forem pomoci státům eurozóny v potížích. Stát, který chce získat půjčku z ESM, musí nejprve podepsat rozpočtový pakt a poté začít realizovat konkrétní ozdravný program.

http://europa.eu/pol/emu/index_cs.htm

1.5 KONTROLNÍ OTÁZKY

1. Jak může demografický problém ovlivnit situaci na trhu práce?

1.6 KORESPONDENČNÍ ÚKOL

Zamyslete se nad současnými problémy, které sužují země EU. Které zásadní kroky musí země EU udělat pro to, aby se zastavil ekonomický propad některých zemí, zadluženost, nezaměstnanost atd. Myslíte si, že lze propad zastavit? Připravte si analýzu k daným problémům.

1.7 ZDROJE

http://europa.eu/pol/emu/index_cs.htm

http://europa.eu/pol/pdf/flipbook/cs/economic_and_monetary_union_and_the_euro_cs.pdf

2 SOCIÁLNÍ POLITIKA EU

2.1 RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY

Evropská unie je založena na konceptu sociálně tržního hospodářství. Mezi prioritní cíle uvedené ve Smlouvě o EU patří plná zaměstnanost, sociální pokrok, sociální začleňování, sociální ochrana, solidarita a sociální soudržnost. Ve Smlouvě se totiž uvádí, že vysoká úroveň zaměstnanosti, odpovídající sociální ochrana a boj proti sociálnímu vyloučení by se měly zohledňovat při tvorbě a provádění všech politik EU.

2.2 CÍLE KAPITOLY

Cílem kapitoly je charakterizovat vznik a formování sociální politiky v zemích EU od počátku až po současnost. Sociální politika EU není stále společnou politikou, ačkoli řada jejích nástrojů má zavazující charakter pro všechny země EU. Sociální politika EU patří mezi tzv. komunitární politiky, ale nadále zůstává politikou, kterou si aplikují jednotlivé země EU na základě stavu a úrovně své ekonomiky. Sociální politika je však politikou, která odráží stav a úroveň společnosti.

2.3 KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY

Sociální politika EU, Evropský sociální fond, Evropská sociální charta (Turínská) Charta Společenství základních sociálních práv pracujících, Amsterodamská smlouva, Maastrichtská smlouva, Evropská strategie zaměstnanosti, Lisabonská strategie, Strategie Evropa 2020.

2.4 VÝKLADOVÁ ČÁST

Pojem sociální soudržnosti se objevuje již v **Římské smlouvě z roku 1957**, která obsahuje závazek ke snižování rozdílů ve vývoji mezi regiony a podporu zlepšování životních a pracovních podmínek a zaměstnanosti pracujících s cílem jejich postupného sladění a zlepšení.

Jako klíčový nástroj k realizaci evropské politiky zaměstnanosti byl založen **Evropský sociální fond**, jehož hlavním cílem je *finanční podpora rozvoje zaměstnanosti, snižování*

nezaměstnanosti, sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

Jako poradní orgán byl ustaven **Evropský hospodářský a sociální výbor** s cílem poskytovat odborné poradenství větším institucím Evropského společenství k závažným tématům, jako jsou např. politika zaměstnanosti, sociální záležitosti, veřejné zdraví či rovné příležitosti. K projednávání těchto otázek mezi členskými státy slouží Výbor pro zaměstnanost (EMCO) a Výbor pro sociální ochranu (SPC).

2.4.1 Evropská sociální charta

Velký význam pro postupné formování a rozvoj sociální politiky na evropské úrovni měl dokument celoevropského významu **Evropská sociální charta**, kterou ratifikovaly členské státy **Rady Evropy** (nikoli ES) v **Turině v roce 1961** (odtud také název tzv. Turínská charta). Charta obsahuje 19 základních principů a práv, především právo na práci, právo na spravedlivou odměnu za práci, právo se organizovat či právo na ochranu zdraví. V roce 1988 byl ve Štrasburku přijat **Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě**, který obsahuje dalších 12 práv, např. právo na stejné příležitosti a na rovné zacházení, právo na důstojnost v práci, právo na ochranu před chudobou a sociálním vyloučením či právo na bydlení. **Práva zakotvená v Evropské sociální chartě mají celoevropský charakter a jsou uznávána všemi státy, které „Chartu“ podepsaly.** Charta zároveň rámcově uvádí způsob naplnění těchto práv, konkrétní opatření jsou však v kompetenci jednotlivých členských států! V roce 1991 byl v Turině podepsán **Protokol pozměňující Evropskou sociální chartu**, zlepšil účinnost Charty, a zvláště fungování jejího kontrolního mechanismu.

2.4.2 Charta Společenství základních sociálních práv pracujících z roku 1989

Dalším důležitým dokumentem ve vývoji evropské sociální politiky se stala **Charta Společenství základních sociálních práv pracujících z roku 1989**. Sociální práva zakotvená v „Chartě základních sociálních práv pracujících“ jsou do značné míry shodná s právy uváděnými v Evropské sociální chartě (*např. je zde zakotveno právo na spravedlivou odměnu za práci, která zajistí pracovníkům a jejich rodinám uspokojivou životní úroveň,*

právo na zdravotní a sociální zabezpečení a bezpečnou práci, právo na odborné vzdělávání a výcvik po celý pracovní život, právo usazovat se a pracovat v zemích EU, právo migrujících pracovníků na stejné daně a sociální zabezpečení, právo na dobré životní a pracovní podmínky včetně rovnosti pracovních podmínek, právo na odměnu za noční a přesčasovou práci a za dovolenou, právo na sociální zabezpečení včetně výplaty podpory v nezaměstnanosti a dalších sociálních dávek, právo mužů a žen na stejné zacházení, práva dětí a mladistvých na ochranu, právo starších lidí na přiměřenou životní úroveň garantovanou státem.)

„Charta základních sociálních práv pracujících“ je dokladem toho, jak obtížné je dosažení konsensu v oblasti sociální politiky na evropské úrovni. Chartu tehdy podepsaly všechny členské státy ES s **výjimkou Velké Británie**, podle níž Charta zakotvuje příliš velkou ochranu práv pracujících, poškozují tak zájmy podnikání a ohrožuje možnost dosahování konkurenceschopnosti. Z tohoto důvodu se **Charta stala pouze politickým prohlášením bez právních důsledků**, posloužila ovšem jako základ revize Římské smlouvy a budoucí úmluvy o sociální politice.

2.4.3 Maastrichtská a Amsterodamská smlouva

Dalším krokem v přístupu k sociální politice byla **Maastrichtská smlouva z roku 1992**, do které se však díky odporu Velké Británie nepodařilo začlenit samostatnou kapitolu o sociální politice. Vyřešilo se to sociálním protokolem a byla uzavřena Úmluva o sociální politice. Vznikl tak duální právní rámec, který zanikl až v roce **1997**, kdy v **rámci Amsterodamské smlouvy** Velká Británie podepsala Úmluvu o sociální politice, která pak byla začleněna přímo do Smlouvy o založení EU. Tím byl vytvořen právní rámec pro zajištění rovných příležitostí a rovného zacházení v zaměstnání i pro boj proti sociální izolaci. Smluvně tak byl také zakotven odkaz na základní sociální práva a cíle sociální politiky získaly nový rozměr.

V roce 1993 vyšla **Zelená kniha o evropské sociální politice**, s cílem analyzovat sociální společnost. Na základě této analýzy pak byla o rok později (**1994**) publikována **Bílá kniha o evropské sociální politice**, která byla založena na konstatování, že **hospodářský pokrok musí být v souladu s pokrokem sociálním** a že při budování Evropy je třeba se zaměřit na konkurenceschopnost i solidaritu. Evropa musí nutně přejít na efektivní a kvalitní

ekonomiku s vysokou mírou investic do nových technologií. Základem musí být vzdělané, vysoce motivované a adaptabilní pracovní činné obyvatelstvo.

2.4.4 Lisabonská strategie

Pokračováním v nastoupené cestě o utváření charakteru evropské sociální politiky je **Lisabonská strategie**, která byla přijata na zasedání Evropské rady v Lisabonu v roce 2000 a na následujícím zasedání Rady v roce 2000 v Nice rozpracována do Evropského sociálního programu (např. modernizace evropského sociálního modelu představovala boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení). Závazkem „Strategie“ bylo dosáhnout do roku 2010 hospodářské, sociální a ekologické obnovy, předpokládalo se, že vyšší hospodářská výkonnost s ohledem na ekologii povede k vytvoření nových pracovních míst, které zajistí trvale udržitelný rozvoj a sociální začlenění.

Členské státy EU se dohodly:

- na hlavních směrech politiky prováděných v rámci lisabonského programu na úrovni EU
- a na vnitrostátní úrovni ve dvouletých národních akčních plánech.

Schválením Lisabonské strategie se EU odhodlala ke splnění velmi ambiciózního cíle: *„stát se nejkonzurenceschopnější a nejdynamičtější ekonomikou, schopnou udržitelného ekonomického růstu s větším počtem lepších pracovních příležitostí a větší sociální soudržností“*. Konkrétně si Lisabonská strategie stanovila cíl zvýšit průměrnou míru ekonomického růstu do roku 2010 na 3 %, vytvořit dodatečných 20 milionů pracovních míst, což by představovalo zvýšení míry zaměstnanosti z tehdejších 61 % na 70 % a zvýšit podíl pracujících žen z 51 % na více než 60 %.

Základní kroky k dosažení cílů „Strategie“

- vytvoření a rozvoj tzv. začleňujícího trhu práce a podpora zaměstnanosti, tzn. pracovní místa dostupná i pro osoby s nižší pracovní kapacitou, a to za všech podmínek a v kterémkoli okamžiku.
- garance minimálního příjmu a prostředků pro udržení kvality důstojného života,

- odstranění znevýhodnění v přístupu ke vzdělání, což představuje vzdělávací systém vyhovující i dětem z ohrožených skupin obyvatel, prevence předčasného opuštění školy, rozvoj celoživotního vzdělávání
- zabezpečení bydlení pro všechny – přiměřené a kvalitní bydlení jako základní potřeba a právo, prevence a řešení problematiky bezdomovců
- záruka rovného přístupu ke službám vysoké kvality, tzn. ke zdravotnictví, dopravě, sociální péči, kultuře, rekreaci a právním službám
- lepší poskytování služeb ve smyslu integrace poskytovatelů veřejných i soukromých služeb na národní, regionální i místní úrovni
- obnova znevýhodněných oblastí.

Evropský sociální program stanovil první společné cíle v boji proti chudobě a sociálnímu vyloučení, na základě těchto cílů do roku 2006 předkládaly členské státy EU své tzv. **Národní akční plány sociálního začleňování** Evropské komisi. V roce 2005 byla Lisabonská strategie revidována a ukázalo se, že z mnoha důvodů (pomalý ekonomický růst, nízká produktivita práce, stárnutí populace při neexistenci důchodových reforem aj.) není EU schopna dosáhnout cílů stanovených v Lisabonu v roce 2000.

Budoucí směr evropské sociální politiky nastínila Evropská komise v červenci 2008 přijetím tzv. **obnovené sociální agendy**, jejímž cílem je modernizovat sociální politiku EU tak, aby odpovídala potřebám jednadvacátého století. Obnovená sociální agenda je souborem legislativních i nelegislativních iniciativ v sociální oblasti. Je plně soudržná s **Lisabonskou strategií pro růst a zaměstnanost**, posiluje ji a je založena na třech vzájemně propojených a stejně důležitých cílech: **příležitosti, přístup a solidarita**. Cílem obnovené sociální agendy bylo vytvořit více příležitostí pro občany EU, zlepšit přístup ke kvalitním službám a projevit solidaritu s těmi, jichž se dotýkají negativní účinky těchto změn. Finanční podporu ze strany EU zajišťují především **strukturální fondy**, a to tím, že posilují jak konkurenceschopnost, tak sociální soudržnost.

2.4.5 Strategie Evropa 2020

Cílem **Strategie Evropa 2020** je dosažení udržitelného hospodářského růstu EU prostřednictvím efektivnějšího investování do vzdělávání, výzkumu, vývoje a inovací a rozvoji konkurenceschopného průmyslu. Klíčovými prioritami strategie jsou:

- **inteligentní růst:** rozvíjet ekonomiku založenou na znalostech a inovacích;
- **udržitelný růst:** podporovat konkurenceschopnější a ekologičtější ekonomiku, která bude méně náročná na energetické zdroje;
- **růst podporující začlenění:** podporovat ekonomiku s vysokou zaměstnaností, která bude charakteristická sociální a územní soudržností.

Strategie Evropa 2020 vytyčuje 5 vzájemně provázaných cílů týkajících se zaměstnanosti, výzkumu a vývoje, změny klimatu a energetiky, vzdělávání a snižování chudoby:

- **75 % obyvatelstva EU ve věku 20 - 64 let by mělo být zaměstnáno** (míra zaměstnanosti u osob ve věku 20 až 64 let by se měla zvýšit ze současných 69 % na nejméně 75 %),
- **3 % HDP EU by měla být investována do výzkumu a vývoje;**
- **v oblasti změny klimatu a energetiky by mělo být dosaženo cílů „20-20-20“** (tzn. snížit energetickou náročnost ekonomiky o 20 %, zvýšit podíl obnovitelných zdrojů energie v energetickém mixu na 20 % a snížit emise skleníkových plynů o 20 %);
- **podíl dětí, které předčasně ukončí školní docházku, by měl být snížen** ze současných 15 % na 10 %, a **podíl osob ve věku 30 až 34 let, jež dosáhly terciárního vzdělání, by měl být navýšen** ze současných 31 % na nejméně 40 %;
- **počet obyvatel členských států EU, kteří žijí pod vnitrostátní hranicí chudoby, by se měl snížit o 25 %**, což by vyvedlo z chudoby přes 20 milionů obyvatel EU.

Evropa stále stojí před jasnou, ale nelehkou volbou. Buď se úkolu oživit hospodářství a dlouhodobým výzvám – globalizaci, tlaku na zdroje, stárnutí obyvatelstva – ihned společně postaví, aby vyrovnala nedávné ztráty, znovu dosáhla konkurenceschopnosti, nastartovala produktivitu a vyslala EU na stoupající dráhu prosperity („**udržitelné oživení**“). Nebo bude pokračovat v pomalém tempu a značně nekoordinovaném vedení reforem – a bude jí hrozit trvalá ztráta bohatství, stagnace růstu („**pomalé oživení**“), jež případně způsobí vysokou nezaměstnanost, sociální napětí a relativní pokles na světové scéně („**promarněné desetiletí**“).

Evropa musí plně využívat potenciálu svých pracovních sil, pokud se má vypořádat s takovými problémy, jako je stárnutí obyvatelstva a rostoucí globální konkurence. Bude

nezbytné vypracovat politiky na podporu rovnosti žen a mužů, aby se zvýšila účast na trhu práce a podpořil se tak růst a sociální soudržnost.

Evropa musí jednat v těchto oblastech:

- **Zaměstnanost:** Kvůli demografickým změnám se počet našich pracovních sil ztenčí. V současnosti jsou zaměstnány jen dvě třetiny našeho obyvatelstva v produktivním věku, zatímco ve Spojených státech a Japonsku je to přes 70 %. Nízká je především zaměstnanost žen a starších osob. Krize těžce postihla mladé lidi, jejich nezaměstnanost přesahuje 21 %. EU bude čelit nebezpečí, že osoby, jejichž vazby ve světě práce jsou slabé či nulové, se trhu práce vzdají. Přibližně 10 % Evropanů v produktivním věku žije v domácnosti, v níž jsou všichni bez práce.
- **Dovednosti:** Asi 80 milionů osob má nízké nebo jen základní dovednosti, z celoživotního učení ovšem těžší především ti vzdělanější. Do roku 2020 bude vysokou kvalifikaci vyžadovat o 16 milionů více pracovních míst, zatímco poptávka po pracovních silách s nízkou kvalifikací poklesne o 12 milionů pracovních míst. Prodloužení produktivního období života bude rovněž předpokládat možnost osvojovat si a rozvíjet nové dovednosti v průběhu života.
- **Boj proti chudobě:** Před krizí bylo chudobou ohroženo 80 milionů lidí. Z toho 19 milionů byly děti. Zároveň 8 % pracujících osob nevydělává dost na to, aby překročily práh chudoby. Ohroženi jsou především nezaměstnaní.

Členské státy za organizaci a financování svých systémů sociální ochrany zodpovídají samy, avšak EU zde plní zvláštní úlohu – vnitrostátní systémy sociálního zabezpečení **koordinuje**, především aby usnadnila mobilitu mezi zeměmi EU.

2.4.6 Jak EU postupuje a jaké nástroje využívá?

- **Politické nástroje** - v roce 2010 vytvořen nástroj, tzv. **evropský semestr**, probíhá vždy od ledna do července, umožňuje provádět společnou analýzu hospodářské politiky členských států na úrovni EU, na základě tohoto rozboru jsou pak přijímána doporučení pro jednotlivé země, a to ještě před vypracovanými návrhy rozpočtů členských zemí, předloží je k diskusi v příslušném národním parlamentu. Značný počet těchto doporučení se zabývá otázkami zaměstnanosti, sociální ochrany a sociálního začleňování (např. reformy trhu práce, otázky chudoby, zařazení osob ze

zranitelných skupin obyvatelstva na trh práce, důchodové reformy apod.). EU využívá tzv. **otevřené metody koordinace**, jedná se o spolupráci, v jejímž rámci mohou být politiky každé země Unie v této oblasti usměrněny tak, aby sledovaly společné cíle. Následně mohou být ze strany EU monitorovány. Existuje proto otevřená metoda koordinace evropské strategie zaměstnanosti a otevřená metoda koordinace sociální ochrany a sociálního začleňování.

- **Právní nástroje** - Unie přijímá právní předpisy, v nichž stanoví minimální požadavky na úrovni EU. Členské státy poté tyto právní předpisy začleňují do svých vnitrostátních právních předpisů (tzv. „provedení do vnitrostátních předpisů“) a uplatňují je tak, aby byla zaručena stejná úroveň ochrany práv a povinností v celé EU. Obecně platí, že právní předpisy EU o volném pohybu pracovníků se týkají rovněž Islandu, Lichtenštejnska a Norska (které jsou součástí Evropského hospodářského prostoru) a také Švýcarska. Při řešení případných sporů hraje významnou úlohu Evropský soudní dvůr, který také poskytuje právní poradenství.
- **Finanční nástroje - Evropský sociální fond (ESF)**, jeden ze strukturálních fondů EU, byl zřízen v roce 1957 za účelem snižování rozdílů v prosperitě a životní úrovni mezi členskými státy a regiony Unie. Prostředky ESF představují přibližně 10 % celkového rozpočtu EU a financují se z nich desítky tisíc projektů v celé Unii. Finanční prostředky jsou poskytovány všem členským státům a regionům, avšak především těm, které jsou ekonomicky nejméně rozvinuté. **Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci (EGF)** poskytuje konkrétně přizpůsobenou pomoc propuštěným pracovníkům, kteří se stali obětí celoevropského hromadného propouštění. Od 1. ledna 2014 se působnost tohoto fondu rozšířila také na pracovníky, kteří byli propuštěni z důvodu nečekané krize, jakož i na kategorie pracovníků, na které se dříve pomoc z EFG nevztahovala (např. na pracovníky na dobu určitou a osoby samostatně výdělečně činné). V regionech s vysokou nezaměstnaností mladých se mohou prostředky z EFG použít na opatření pro mladé lidi, kteří jsou bez zaměstnání a neúčastní se vzdělávání ani odborné přípravy. **Nový Fond evropské pomoci nejchudším osobám (FEAD)** disponoval na období 2014–2020 maximálně 3,5 miliardy eur v cenách roku 2011. V porovnání se starým

programem pro rozdělování potravin to představuje mírné zvýšení reálných nákladů.
Kromě toho budou země EU 15 % pomoci spolufinancovat samy.

Tři stávající finanční nástroje spravované přímo Evropskou komisí – *program pro zaměstnanost a sociální solidaritu PROGRESS*, *Evropská síť veřejných služeb zaměstnanosti EURES* a *evropský nástroj mikrofinancování Progress* – byly na období 2014–2020 rozšířeny a začleněny do jediného nového programu **Evropské unie pro zaměstnanost a sociální inovace (EaSi)**.

Příkladem jsou:

V dubnu 2013 schválily země EU tzv. **záruku pro mladé**, což je balíček opatření pro „zapojení mladých lidí do zaměstnání“, který má mladým lidem do 25 let zaručit, že alespoň do čtyř měsíců od ukončení studia nebo ode dne, co přišli o zaměstnání, získají nabídku slušné práce, dalšího vzdělávání, učňovské praxe nebo odborné stáže.

V roce 2013 vznikla **Evropská aliance pro učňovskou přípravu**, jejímž cílem je svést dohromady různé veřejné a soukromé subjekty, které chtějí zvýšit kvantitu, kvalitu a image učňovství. Evropská komise rovněž předložila návrh kvalitního rámce pro stáže, jenž by měl zajistit, aby stáže byly pro mladé lidi skutečným odrazovým můstkem na trh práce.

Hospodářská obnova a intenzivní růst nových pracovních míst - tento balíček opatření a návrhů, který Evropská komise přijala v roce 2012, uvádí způsob, jak mohou země EU podpořit nábor pracovních sil snížením daní či zvýšením podpory nových podniků. (Obory pro nová pracovní místa - zdravotnické služby, informační a komunikační technologie a zelená ekonomika.)

EURES je evropská síť pracovní mobility zahrnující všechny země EU a také Island, Lichtenštejnsko, Norsko a Švýcarsko. Poskytuje informace, poradenství a zprostředkovatelské služby zaměstnavatelům, uchazečům o práci a všem, kteří chtějí využít možnost volného pohybu pracovníků.

2.4.7 Financování v letech 2014 -2020

V letech 2014 až 2020 předpoklad, že bude v rámci **Evropského sociálního fondu (ESF)** investováno do zdokonalování dovedností obyvatel Evropy a zvýšení zaměstnanosti více než 80 milionů eur (které doplní prostředky z vnitrostátních zdrojů).

ESF spolufinancuje Iniciativu na podporu zaměstnanosti mladých lidí, která byla určena na podporu konkrétních opatření k umístění mladých lidí na trh práce v regionech nejhůře postižených nezaměstnaností, kteří nemají zaměstnání a nejsou v procesu vzdělávání či odborné přípravy.

Fond evropské pomoci nejchudším, poskytuje potraviny, ale také základní spotřební zboží, jako jsou oděvy, obuv a hygienické přípravky. Kromě materiální pomoci pomáhá fond rovněž lidem vymanit se z chudoby, a to prostřednictvím opatření v oblasti sociálního začleňování.

Evropského fondu pro přizpůsobení se globalizaci (EFG). Na období 2014–2020 se maximální roční částka pro financování z EFG snížila z 500 milionů eur na 150 milionů eur, ale i to je více, než kolik činila doposud nejvyšší žádost (135 milionů eur).

PROGRESS, který je součástí programu pro zaměstnanost a sociální inovace (EaSI), tvořil 61 % rozpočtu EaSI (550 milionů eur). Tento program podporuje činnosti, které mají nepopíratelný celoevropský rozměr, jako jsou srovnatelné analýzy, vzájemné vzdělávání a výměna postupů v oblasti zaměstnanosti a sociálních politik.

Pozn. Nový finanční plán EU na období let 2021-2027 najdete v závěru opory, kap. 10

2.5 SHRNU TÍ

Hospodářská a finanční krize se na společnosti hluboce podepsala. Nezaměstnanost, zejména mezi mladými lidmi, dosáhla v mnoha částech Evropy nepřijatelně vysoké úrovně. Zvýšilo se rovněž riziko chudoby a sociálního vyloučení. Udržitelnost systémů sociálního zabezpečení, pracovní mobilita a větší sblížení výkonosti trhu práce jsou zase nezbytné pro fungování eurozóny a k vytvoření užší a spravedlivější hospodářské a měnové unie.

Celková nezaměstnanost se výrazně nesníží, pokud nebude náležitě řešena nezaměstnanost mladých lidí, která je dvakrát vyšší než obecná míra nezaměstnanosti v EU. Evropská komise bude i nadále podporovat volný pohyb pracovníků, spolupracovat s vnitrostátními orgány s cílem zajistit, aby stávající předpisy v této oblasti byly dobře chápány a prováděny, a také bojovat proti případnému zneužívání systémů sociálního zabezpečení či podvodným nárokům. Proto bude třeba zajistit přísné dodržování směrnice o vysílání pracovníků do zahraničí a zahájit cílený přezkum této směrnice, aby se předešlo riziku sociálního dumpingu. Prostřednictvím takových iniciativ, jako je třeba evropský portál pracovní mobility. Komise rovněž rozšíří možnosti geografické a profesní mobility po celé Evropě a zlepšit její podmínky. Evropský semestr pro koordinaci hospodářských politik bude racionalizován a posílen. Stane se tak z něj nástroj modernizace trhů práce a systémů sociální ochrany. Do celého procesu byly proto zavedeny nové ukazatele, které pomohou lépe sledovat vývoj zaměstnanosti a sociální situace – míra nezaměstnanosti, počet mladých lidí,

kteří nepracují ani se neúčastní vzdělávání či odborné přípravy, míra nezaměstnanosti mladých lidí, reálný hrubý disponibilní příjem domácností, míra rizika chudoby u obyvatelstva v produktivním věku a nerovnost v této oblasti.

2.6 KONTROLNÍ OTÁZKY

1. Kam směřovala značná část finančních prostředků EU do roku 2020?

2.7 KORESPONDENČNÍ ÚKOL

Uveďte příklad dobře a špatně vedené sociální politiky ve Vámi vybraných (postačí dvě) zemích EU – uveďte příklady, analyzujte danou situaci.

2.8 ZDROJE

<http://www.businessinfo.cz/strategie-evropa-2020>

Závěry Evropské rady z Bruselu ze dne 25. a 26. března 2010. Evropská rada schválila hlavní aspekty strategie Evropa 2020 pro zaměstnanost a růst.

3 VOLNÝ POHYB PRACOVNÍCH SIL V ZEMÍCH EU/ ES

3.1 RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY

1. geneze volného pohybu osob
2. legislativa – směrnice
3. volný pohyb osob a opatření (možnosti a omezení)

3.2 CÍLE KAPITOLY

Cílem uvedené kapitoly je stručně popsat genezi uplatňování svobody volného pohybu osob/pracovníků na území států ES/ EU.

Volný pohyb pracovníků je charakterizován jako nosný prvek čtyř základních svobod ES – volného pohybu zboží, osob, služeb a kapitálu – obsahově vymezujících vnitřní trh (čl. 14 odst. 2 SES). Pod pojem volného pohybu osob spadá **svoboda usazování osob samostatně výdělečně činných** (čl. 52 an., čl. 42 an. SES), **jakož i volný pohyb osob vykonávajících závislou činnost** (tj. pracovníků) (čl. 48 an., čl. 39 SES). Volný pohyb je uznáván jako „základní sociální právo“ také v bodech 1 až 3 Charty Společenství. Právo na volný pohyb mohou v zásadě využít všichni pracovníci, kteří mají státní příslušnost jednoho z členských států EU.

3.3 KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY

Volný pohyb osob, služeb, zboží a kapitálu, pracovní síly, čtyři svobody ES, trh práce.

3.4 VÝKLADOVÁ ČÁST

Historicky prvním, a dodnes základním právním podkladem oblasti svobody pohybu občanů evropských zemí mimo hranice domovského státu po 2. světové válce jsou (nově byly) články č. 3, 48 a 49 Smlouvy o založení Evropského společenství z roku 1957. Následně řešila tuto problematiku v rámci Společenství a Evropského hospodářského prostoru řada dokumentů, které vyústily v **nařízení Rady č. 1612/68 ze dne 15. října 1968, o volném**

pohybu pracovníků v rámci Společenství. Jestliže základní myšlenkou Římské dohody byla svoboda pohybu pracovníků pro vyrovnaní nerovnováhy na národních trzích práce, potom po roce 1968 přístup k nadnárodnímu pohybu pracovní síly a osob **bere do úvahy i sociální problematiku migrantů a jejich rodin.**

Do 70. let 20. století se stěhovaly početné pracovní síly z jihu na sever. Reagovaly na nerovnováhu evropského trhu práce a na rozdíly v životní úrovni. Cílem Jednotného evropského aktu z roku 1986, který vstoupil v platnost v roce 1987, bylo vedle podpory integračního procesu a hospodářského růstu odbouráním vnitřních hranic také uskutečnění 4 svobod, a to volného pohybu osob, služeb, zboží a kapitálu. Zřízením jednotného vnitřního trhu bylo dosaženo dalekosáhlého zrovnoprávnění cizinců z jiných členských zemí ES /stejně zacházení jako s tuzemci/, které obsahovalo nejen volnost pohybu při volbě bydliště a pracoviště pro občany států ES, ale také ochranná ustanovení pro takto migrující pracovníky. Úplnou svobodu pohybu osob umožnila až realizace Amsterodamské smlouvy v roce 1999, která definitivně odstranila kontroly na vnitřních hranicích.

Další etapa, která přetrvává dodnes, má charakter snižování disproporcí v hospodářské úrovni a strukturální nezaměstnanosti dané země. V rámci společenství je na jedné straně zcela zřetelná potřeba po vysoce kvalifikovaných a specializovaných pracovních silách, kterých se na domácích trzích nedostává, na straně druhé můžeme sledovat ochotu mladších věkových skupin pohybovat se za práci. Vedle toho prudce také stoupá přeshraniční mobilita a aktivita zaměstnanců i zaměstnavatelů v rámci příhraničních regionů, přesto ovšem nemůžeme hovořit o zdravé situaci na pracovních trzích a ani v ekonomikách unijních zemí. Zatímco Američané jsou zvyklí se stěhovat za prací přes celý kontinent, žije a pracuje v jiné zemi pouze necelá 2% Evropanů. Podle Výboru EP pro zaměstnanost a sociální věci – je pracovní mobilita v EU velmi statická a vzniklý nedostatek kvalifikovaných pracovníků a přetrvávající nezaměstnanost jsou jedny z důvodů, proč byl rok 2006 vyhlášen Evropským rokem mobility. Navíc Výbor podtrhl význam nejen pracovní, ale především geografické mobility jako nástroje k vyšší zaměstnanosti.

Obsah volného pohybu osob, resp. pracovníků je garantován čl. 26 SFEU a podrobněji vymezen v hlavě IV. Kapitole I. Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU), a sice v čl. 45, (bývalý čl. 39 odst. 3 SES) jako právo jednotlivého pracovníka **ucházet se** o nabízená

pracovní místa v jiném členském státě, **vstoupit** na území každého členského státu za účelem hledání zaměstnání a **volně** se tam za tím účelem **pohybovat**, **usadit** se tam za účelem výkonu práce a po skončení zaměstnání **zůstat** ve státě posledního zaměstnání.

Čl. 45 SFEU hovoří, že:

1. Je zajištěn volný pohyb pracovníků v Unii.
2. Volný pohyb pracovníků zahrnuje odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky.

Čl. 40 SES zmocnil Radu, aby kvalifikovanou většinou (čl. 148 odst. 2, čl. 205 SES) přijala nařízení a směrnice k rozvoji volného pohybu pracovníků a zejména učinila opatření ke zlepšení možností zaměstnávání pracovníků jiných členských států a zprostředkování práce pro ně na trzích práce všech členských států.

Záruka volného pohybu pracovníků nemá – **soukromoprávní** obsah, nýbrž obsah týkající se pracovního povolení a práva pobytu, tedy **veřejnoprávní** obsah.

Volný pohyb pracovníků zaručuje rovné zacházení pro všechny státní příslušníky EU, pokud jde o přístup na trh práce. Tak jako státní příslušník státu, na jehož trh práce žádá přístup občan EU, nepotřebuje pro výkon závislé činnosti pracovní povolení, tak ho nepotřebuje státní příslušník jiného členského státu. Volný pohyb zahrnuje také právo na vstup do všech členských států za účelem výkonu práce, jakož i právo se tam během výkonu zaměstnání a po jeho skončení usadit. Z volného pobytu jsou vyňati pracovníci veřejné správy.

3.4.1 Volný pohyb osob v sekundárním právu EU

V souladu s tímto převážně veřejnoprávním obsahem volného pohybu pracovníků vztahují se normy sekundárního práva Společenství, které byly vytvořeny k jeho podpoře, na pracovní povolení a zároveň také i na právo pobytu, spolu se zákazem diskriminace mezi příslušníky členských států v pracovním právu.

Přijetí prvních nařízení o koordinaci sociálního zabezpečení bylo přijato 1. ledna 1959, nařízení č. 3 a 4. Později přijato nařízení č. 15 o prvních opatřeních k dosažení volného pohybu pracovníků uvnitř Společenství a nařízení Rady EHS č. 38/64 z 28. 3. 1964, o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství.

Na přelomu 60. a 70. let 20. století byla výše uvedená nařízení nahrazena novou právní úpravou týkající se volného pohybu pracovníků a jeho sociálních aspektů. Jednalo se o významné právní úpravy pro výkon volného pohybu pracovníků, jsou obsaženy:

- v **Nařízení (EHS) č. 1612/68 o volného pohybu pracovníků uvnitř Společenství** a nařízení (EHS) č. 1251/70.
- **Nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 z 14. 7. 1971, o aplikaci soustav sociálního zabezpečení** na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství (tzn. přiznávání nároků ze sociálního zabezpečení občanům, kteří pracují v jiném členském státě, než kterého jsou občany).
- **Nařízení Rady (EHS) č. 574/72, stanovující postup provádění nařízení (EHS) č. 1408/71**, o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství.

Největší význam má nařízení (EHS) č. 1612/68. Naplňuje ve značném rozsahu právo přístupu na trh práce, vstupu a pobytu v daném členském státě.

Tato tři nařízení byla účinná až do nedávné doby, kdy byla nahrazena novými nařízeními, jež měla reagovat na nové podmínky migrace, nové formy rodinného soužití apod. spolu s judikaturou Evropského soudního dvora.

Maastrichtská smlouva rozšířila právo na volný pohyb na všechny občany EU, bez ohledu na to, zda jsou ekonomicky aktivní, či nikoli. Zvláštní pravidla a podmínky vztahující se na volný pohyb a pobyt stanoví směrnice přijatá členskými státy v roce 2004 ([2004/38/ES](#))¹.

¹ SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, o změně

(V některých členských zemích mají registrovaní partneři stejná práva jako sezdané páry. Informujte se o právech a podmínkách vztahujících se na manžely/manželky. Jiné členské země EU registrované partnerství neuznávají jakožto svazek rovnocenný manželství. Informujte se proto o podmínkách pobytu ostatních příbuzných a souvisejících právech. Informace o uznávání registrovaného partnerství v evropských zemích).

Tab. č.5 Metody harmonizace a koordinace

	Výkon činnosti	výdělečné	Sociální zabezpečení
Nařízení	1612/68, +2004/38/ES		1408/71 +883/2004 (987/2009) +1231/2010
Princip sbližování práva členských států	Metoda harmonizace		Metoda koordinace
Základní princip nařízení	Stejná možnost výkonu výdělečné činnosti		Stejné povinnosti a stejný prospěch ze stejných dávek sociálního zabezpečení

Zdroj: Vlastní zpracování

Touto směrnicí byly kodifikovány a přepracovány stávající nástroje Společenství s cílem zjednodušit a posílit právo svobodně se pohybovat a pobývat na území Unie pro všechny občany Unie a jejich rodinné příslušníky. Rodinnými příslušníky ve smyslu uvedených předpisů komunitárního práva jsou manželé či registrovaní partneři, přímí potomci občana EU, jeho manžela nebo registrovaného partnera, a to do 21 let nebo závislí na nich, a závislí přímí příbuzní občana EU nebo manžela či registrovaného partnera ve vzestupné linii.

Nařízení (EHS) č. 1612/68 a o zrušení směrnic 64/221/EHS, 68/360/EHS, 72/194/EHS, 73/148/EHS, 75/34/EHS, 75/35/EHS, 90/364/EHS, 90/365/EHS a 93/96/EHS.

Směrnice rozšiřuje práva na slučování rodin občanů Unie za určitých podmínek také na jejich partnery a zaručuje autonomní práva členům rodiny v případě úmrtí nebo odstěhování občana Unie či rozloučení manželství nebo registrovaného partnerství. Směrnicí se rovněž zavádí nové právo pro občany Unie – právo na trvalý pobyt, které je konkrétním projevem občanství Unie. Směrnicí se také omezují možnosti členských států ukončit právo jednotlivce na pobyt pouze z důvodů veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti a veřejného zdraví. V mnoha ohledech dle uvedené směrnice jsou práva rodinných příslušníků občanů Unie v podstatě rovnocenná občanům EU, což by mělo platit i v otázce přístupu na pracovní trh. Ovšem ani uvedená směrnice automaticky neruší povinnost rodinných příslušníků dokladovat své nároky, případně vyřizovat nějaký doklad o volném přístupu k práci v dané zemi či určitý registrační doklad apod. (viz znění Směrnice 2004/38/ES).

3.4.2 Volný pohyb osob a pět opatření

Jelikož **více než 14 milionů občanů EU** bydlí v jiném členském státě, je volný pohyb (tedy možnost žít, pracovat a studovat kdekoli v Unii) právem EU, kterého si Evropané váží nejvíce. Pracovníci EU tohoto práva využívají od samého počátku Evropské unie, tato zásada je zakotvena již v první evropské smlouvě – Římské smlouvě z roku 1957. Volný pohyb občanů je také nedílnou součástí jednotného trhu a základním prvkem jeho úspěchu: **podporuje hospodářský růst**, neboť lidem umožňuje cestovat, nakupovat a pracovat v zahraničí a společně dává možnost hledat zaměstnance ve větším „rezervoáru“ talentů. Mobilita pracovních sil mezi členskými státy přispívá k řešení nesouladu mezi nabídkou a poptávkou v oblasti dovedností a zaměstnání, a to v situaci výrazné nerovnováhy na trhu práce EU a stárnutí obyvatelstva.

Rozhodnete-li se žít v jiné zemi EU, například tam odejdete za prací, mohou se za vámi coby občanem EU bez obav přistěhovat i vaši rodinní příslušníci. Díky právním předpisům EU je to dnes pro ně mnohem snazší. Na této stránce najdete informace o tom, co pro to budou muset udělat a jaké podmínky je třeba splnit.

Zmíněné cíle naplňují nová koordinační nařízení, jedná se o následující předpisy:

- Tzv. základní nařízení – nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004, o koordinaci systému sociálního zabezpečení. Toto nařízení však nabylo účinností až v květnu 2010, a to vzhledem k potížím s přijetím tzv. implementačního nařízení, bez kterého základní nařízení nebylo možné aplikovat.
- Tzv. implementační nařízení – nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení.

Stejně tak Nařízení 1612/68 bylo nahrazeno nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011, o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/54/ EU ze dne 16. dubna 2014 o opatřeních usnadňujících výkon práv udělených pracovníkům v souvislosti s jejich volným pohybem (Text s významem pro EHP) Tato směrnice obsahuje ustanovení, která usnadňují jednotné uplatňování a praktické prosazování práv stanovených článkem 45 Smlouvy o fungování EU a články 1 až 10 nařízení (EU) č. 492/2011. Tato směrnice se vztahuje na občany Unie vykonávající tato práva a jejich rodinné příslušníky (dále jen „pracovníci Unie a jejich rodinní příslušníci“). (in Úřední věstník Evropské unie).

Oblast působnosti:

1. Tato směrnice se vztahuje na následující otázky uvedené v člancích 1 až 10 nařízení (EU) č. 492/2011 a týkající se volného pohybu pracovníků:
 - a. přístup k zaměstnání;
 - b. podmínky zaměstnávání a pracovní podmínky, zejména v oblasti odměňování, skončení pracovního poměru, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a pokud se pracovníci Unie stanou nezaměstnanými, profesního znovu začlenění nebo opětného zaměstnání;
 - c. přístup k sociálním a daňovým výhodám;
 - d. členství v odborech a způsobilost být zvolen do orgánů zastupujících pracovníky;
 - e. přístup k odborné přípravě;
 - f. přístup k bydlení;
 - g. přístup dětí pracovníků Unie k obecnému, učňovskému a odbornému vzdělávání;
 - h. pomoc poskytovaná úřady práce.

2. Oblast působnosti této směrnice se shoduje s oblastí působnosti nařízení (EU) č. 492/2011.

Občané EU mají nárok:

- hledat práci v jiné zemi EU,
- pracovat tam, aniž by museli žádat o pracovní povolení,
- pobývat tam po dobu zaměstnání,
- zůstat tam i po skončení pracovního poměru,
- využívat stejného zacházení jako místní státní příslušníci, pokud jde o dostupnost pracovních míst, pracovní podmínky a všechny ostatní sociální a daňové výhody.

Volný pohyb pracovníků se také obecně vztahuje na země Evropského hospodářského prostoru (Island, Lichtenštejnsko a Norsko).

Práva se mohou mírně lišit pro ty, kteří hodlají jinde v Unii studovat, trávit důchod nebo tam být samostatně výdělečně činní, a v případě dalších osob, které nejsou ekonomicky činné. Informace o těchto případech lze získat na stránkách [Vaše Evropa](#). Státní příslušníci zemí EU si mohou rovněž nechat převést nárok na určitý typ zdravotního a sociálního zabezpečení do země, kam odcházejí za prací (viz koordinace systémů sociálního zabezpečení). Pravidla EU pro koordinaci sociálního zabezpečení chrání práva lidí, kteří se pohybují po území EU, Islandu, Lichtenštejnska, Norska a také Švýcarska.

V zájmu řešení obav některých členských států EU ohledně provádění pravidel volného pohybu stanoví Komise **pět opatření**, která vnitrostátním a místním orgánům pomohou:

- **řešit problém účelových sňatků,**
- **uplatňovat pravidla EU o koordinaci sociálního zabezpečení.**

Komise s členskými státy úzce spolupracuje na **vyjasnění „testu obvyklého pobytu“** využívaného v rámci pravidel EU o koordinaci sociálního zabezpečení (nařízení č. 883/2004/ES) v praktických pokynech, kritéria tohoto testu zajišťují, že občané, kteří nepracují, mohou mít přístup k sociálnímu zabezpečení v jiném členském státě pouze od okamžiku, kdy skutečně přesunuli těžiště svých zájmů do tohoto státu (například tam mají svou rodinu).

- **řešit úkoly v oblasti sociálního začleňování:** Pomoc členským státům v dalším využívání **Evropského sociálního fondu** při řešení úkolu sociálního začleňování:

od 1. ledna 2014 se o nejméně 20 % přidělů z ESF vynakládá na podporu sociálního začleňování a boj proti chudobě v každém členském státě.

- **podporovat výměnu osvědčených postupů mezi místními orgány:** Komise bude pomáhat místním orgánům sdílet znalosti s ostatními orgány z celé Evropy, aby mohly lépe řešit problémy v oblasti sociálního začleňování.
- **zajistit konkrétní uplatňování pravidel EU v oblasti volného pohybu:** Do konce roku 2014 Komise ve spolupráci s členskými státy si dala za úkol zahájit rovněž **internetový školicí modul** na pomoc zaměstnancům místních orgánů, aby plně pochopili a uplatňovali práva občanů EU na volný pohyb. Dnes 47 % občanů EU říká, že problémy, se kterými se setkávají při odchodu do jiné země EU, plynou z toho, že úředníci na místních úřadech nejsou dostatečně obeznámeni s právy občanů EU na volný pohyb.

(http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-1151_cs.htm)

EU poskytuje společná pravidla, která chrání práva občanů v oblasti sociálního zabezpečení při pobytu v ostatních [zemích EU, na Islandu, v Lichtenštejnsku, Norsku, ve Švýcarsku](#). Evropská pravidla koordinace sociálního zabezpečení nenahrazují vnitrostátní systémy. Členské země samy rozhodují, kdo bude [podle jejich právních předpisů](#) pojištěn, jaké dávky budou vypláceny a za jakých podmínek.

3.5 SHRNU TÍ

Volný pohyb pracovníků je základní zásadou evropské legislativy. Stanoví ji článek 45 Smlouvy o fungování Evropské unie a dále ji rozvíjejí předpisy sekundárního evropského práva a judikatura Soudního dvora. Pro 56 % evropských občanů představuje volný pohyb největší výdobytek Evropské unie. Čím dál více Evropanů totiž tohoto práva využívá a žije v jiném členském státě EU. Podle průzkumů Eurobarometru se více než dvě třetiny Evropanů (67 %) domnívají, že volný pohyb osob v rámci EU má ekonomický přínos pro jejich zemi. Omezení se uplatňují na ochranu veřejné bezpečnosti, veřejného pořádku, veřejného zdraví a v případě [zaměstnání ve veřejném sektoru](#). Dočasná omezení dříve platná pro občany Chorvatska, byla již zrušena.

3.6 KONTROLNÍ OTÁZKY

Týkají se následující podkapitoly.

3.7 KORESPONDENČNÍ ÚKOL

Zopakujte si obsah kapitol 1-3, zaměřte se na legislativu.

3.8 ZDROJE

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1&langId=cs>

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-1151_cs.htm

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-1151_cs.htm

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, o změně nařízení (EHS) č. 1612/68 a o zrušení směrnic 64/221/EHS, 68/360/EHS, 72/194/EHS, 73/148/EHS, 75/34/EHS, 75/35/EHS, 90/364/EHS, 90/365/EHS a 93/96/EHS.

Úřední věstník Evropské unie.

4 MIGRAČNÍ POLITIKA - CESTA KE SPOLEČNÉMU TRHU PRÁCE V EU

4.1 RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY

Vývoj společné migrační politiky v EU

Plán politiky legální migrace

Význam migrace pro společnost

Formy migrace

4.2 CÍLE KAPITOLY

Obsahem textu je pohled na utváření společného trhu práce v zemích EU a upozornění na skutečnost, že společná migrační politika vůči třetím zemím představuje nedílnou součást budování společného trhu práce v prostoru EU.

4.3 KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY

Migrace, migrační politika, třetí země, Schengenské dohody, Amsterodamské dohody, formy migrace

4.4 VÝKLADOVÁ ČÁST

Již před pádem železné opony na konci 80. let 20. století značně vzrostly imigrační tlaky na evropský prostor. Obrat v chápání migrace jako celoevropského fenoménu nastal v okamžiku, kdy padlo rozhodnutí o urychleném zavedení jednotného trhu bez vnitřních hranic Evropského společenství v roce 1986.²

Dalším impulzem byl podpis Schengenské dohody v roce 1985 (vstoupila v platnost v roce 1995). Narostl počet žadatelů o azyl, objevily se jiné formy nucené imigrace, stoupla ilegální imigrace. Po rozpadu komunistických režimů se v Evropě změnil i charakter migračních proudů. Země střední a východní Evropy již nebyly převážně zdrojovými destinacemi

² Baršová a Barša, 2005, s. 134.

imigrantů, nýbrž se zároveň staly tranzitními, a dokonce i cílovými zeměmi. Do prostoru Unie začaly směřovat nové migrační toky ze zemí bývalého Sovětského svazu. V 90. letech vzrostl počet azylantů, došlo k nárůstu ilegální imigrace a rozšířilo se pašování osob.

První principy nadnárodní spolupráce v Evropské unii v otázkách migrace a azylu byly zakotveny v Maastrichtské smlouvě. Tato problematika byla zahrnuta do třetího pilíře, který byl řízen spíše mezivládními procedurami. Teprve Amsterodamská smlouva představila významné základy společné migrační a azylové politiky. **Migrace a azyl byly přesunuty do prvního pilíře**, což umožňovalo aplikaci procedur Evropského společenství v této oblasti. Článek 67 Amsterodamské smlouvy uváděl, že po přechodném období pěti let získává Komise exkluzivní právo iniciativy a Rada mohla po jednomyslném rozhodnutí přesunout otázky v této oblasti do procedury hlasování dle kvalifikované většiny. Tímto byla umožněna rychlejší harmonizace v oblasti migračních politik

Další významnou událostí pro vývoj společné migrační politiky byla schůze Evropské Rady ve švédském Tampere v říjnu 1999 se zaměřením na oblast vnitřních věcí a spravedlnosti. Na této schůzi zazněl závazek členských států vytvořit společnou migrační a azylovou politiku. Tato nová společná politika měla zahrnout čtyři oblasti: v hlubší a lepší spolupráce se třetími zeměmi s cílem zlepšit podmínky v těchto zemích, podpořit jejich rozvoj a tím oslabit důvody k migraci občanů těchto zemí, v společná azylová politika, v spravedlivé zacházení s občany třetích zemí, v efektivnější boj proti ilegální migraci.

Výstupy schůze v Tampere volaly po větší harmonizaci migračních politik členských zemí EU, měly se více zohledňovat ekonomické a demografické potřeby Unie a zdrojových zemí. přes poměrně ambiciózní plány a cíle, které Evropská Rada vytyčila v Tampere, se reálná opatření prosazovala pomalu: 22. září 2003 byla přijata směrnice Rady č. 2003/86/ES o právu na sloučení rodiny, která poskytla legální rámec pro harmonizaci práv imigrantů na sloučení rodiny.

Významným okamžikem byla směrnice Rady č. 2003/109/ES ze dne 25. listopadu 2003 o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenty. Tato směrnice vymezila práva imigrantů s ohledem na délku jejich pobytu na území členských států. Statut dlouhodobě pobývajícího rezidenta byl doplněn řadou práv, mezi kterými bylo i právo volného pohybu v prostoru Unie (článek 14). Před touto směrnicí

bylo na imigranta ze třetí země, který vstoupil na území členského státu, nahlíženo jako na nově příchozího migranta bez ohledu na dobu, po kterou před tím pobýval v jiné členské zemi. Směrnice ale zároveň poskytla členským zemím prostředky pro omezení volného pohybu dlouhodobě pobývajících rezidentů (viz např. článek 14 směrnice).

V roce 2004 předložila Komise Zelenou knihu o přístupu Evropské unie k řízení ekonomické migrace (COM (2004) 811), ve které zdůraznila potřebu zohledňovat demografický vývoj Unie v migračních politikách včetně zintenzivnění úsilí o získání kvalifikovaných migrantů. TNa předchozí program z Tampere navázal Haagský program, který pokrýl období let 2005–2009. Haagský program navrhl aktivity EU v oblasti bezpečnosti, svobody a spravedlnosti, znovu zdůraznil potřebu vytvořit společný evropský azylový systém, podpořit integraci imigrantů ze třetích zemí a spolupráci se třetími zeměmi.

4.4.1 Plán politiky legální migrace 2005

Na konci roku 2005 předložili společně eurokomisař pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti Vladimír Špidla a viceprezident Evropské komise a eurokomisař pro oblast justice a vnitra Franco Frattini **Plán politiky legální migrace**. Předložením plánu splnila Evropská komise jeden z požadavků Haagského programu, dlouhodobého pracovního programu EU v oblasti spravedlnosti, svobody a bezpečnosti, který byl schválen Radou EU v listopadu 2004.

Schválený plán představoval „cestovní mapu“ pro období let 2006 – 2009, během kterého měla Evropská komise ve spolupráci s členskými zeměmi koordinovaně realizovat sadu opatření rozdělených do 4 hlavních oblastí.

V prosinci 2009 vstoupila v platnost **Lisabonská smlouva**. Ta zrušila pilířovou strukturu Evropské unie, hovořila o budování společného evropského azylového systému a stanovovala cíle společné přistěhovalecké politiky.

Cílů vycených Plánem politiky legální migrace bylo v zásadě dosaženo a to přijetím:

- Směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25. května 2009 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou

kvalifikaci. Jedná se o postup pro přijímání vysoce kvalifikovaných pracovníků ze třetích zemí založený na společné definici a kritériích: na pracovní smlouvě, profesní kvalifikaci a mzdě stanovené nad minimální hranicí dle národní legislativy. Přijatým pracovníkům bude vydáno povolení k pobytu, které jim zároveň bude sloužit jako pracovní povolení – tzv. **modrá karta** („EU Blue Card“).

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU ze dne 13. prosince 2011 o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě. Směrnice zjednodušuje pravidla a podmínky, resp. postupy pro vydávání jednotného povolení k pobytu a pracovního povolení. Směrnice byla do národního právního řádu implementována zákonem č. 101/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Touto právní úpravou se zavedly tzv. **zaměstnanecké karty**. (*Končila postupně platnost zelené karty.*)
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2014/36/EU ze dne 26. února 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem zaměstnání jako sezónní pracovníci
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2014/66/EU ze dne 15. května 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí na základě převedení v rámci společnosti.

Posledně dvě uvedené směrnice byly ještě do národního právního řádu implementovány, a to ve lhůtě do 30. září 2016, resp. 29. listopadu 2016.

Na Haagský program navázal v roce 2010 Stockholmský program, který pokrýval období let 2010–2014. Partnerství pro mobilitu bylo označeno jako hlavní prostředek pro spolupráci se třetími zeměmi, v rámci tohoto programu se dostala do popředí politika Globálního přístupu k migraci, která staví na omezení imigrace pomocí podpory rozvoje ve zdrojových zemích (Informace Rady č. 2010/C 115/01).

Významným aspektem Stockholmského programu byl cíl udělit občanům třetích zemí podobná práva a povinnosti, jaké měli občané EU do roku 2014 (Informace Rady č. 2010/C 115/01). Tato myšlenka není nová, ovšem jak se ukázalo v předchozích letech, stále chybí politická odvaha k tomuto kroku. Program opět zdůrazňuje potřebu koordinovat imigrační

politiku s potřebami pracovních trhů členských zemí a volá po flexibilnějším postupu v tomto směru.

4.4.2 Pracovní mobilita je klíčová pro řešení demografických problémů a nedostatku pracovních sil v EU

Komisař pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování László Andor prohlásil: „*Tato zpráva, vypracovaná ve spolupráci s OECD, poskytuje cenné vodítko k závažným demografickým výzvám, jež před námi leží. Součástí řešení, jak se vypořádat se stárnutím obyvatelstva i budoucím nedostatkem určitých kvalifikací na evropském trhu práce, může být zajištění spravedlivé mobility pracovníků uvnitř EU, zlepšení odborné přípravy odstraňující nesoulad mezi nabídkou a potřebami, zaručení dobrých pracovních podmínek a lepší integrace pracovníků z třetích zemí.*“ Brusel 18. září 2014, EK,

Demografický pokles a nedostatek kvalifikovaných pracovníků

Podle prognóz měl v Evropě mezi lety 2013 a 2020 klesnout počet obyvatel v produktivním věku (15–64 let) o 7,5 milionu (-2,2 %), zatímco v celé zóně OECD se stejnou měrou zvýšit. Při nulové čisté migraci by se do roku 2020 počet produktivní populace v zemích EU ještě snížil, a to až o 11,7 milionu (-3,5 %).

Důsledky nejsou jen demografické: trh práce je totiž dynamický a povolání se mění. Otázka nedostatku kvalifikovaných pracovníků a nesouladu mezi potřebami trhu a nabídkou dovedností tak nabude zásadního významu. Podle evropského průzkumu společností za rok 2013, který provedla nadace Eurofound, mělo 40 % společností v EU navzdory volným kapacitám na pracovním trhu potíže s nalezením pracovníků s vyhovující kvalifikací. Z dostupných podkladů vyplývá, že ve většině zemí OECD se potřeby pracovních sil v následujícím desetiletí soustředí do specifických povolání, jež budou vyžadovat převážně vysokou, ale i střední úroveň dovedností.

V této souvislosti společná zpráva EU a OECD nastiňuje tři doplňující se opatření:

- Podpora pracovní mobility uvnitř EU s cílem zajistit lepší rozložení dovedností
- Lepší integrace migrantů z nečlenských zemí s cílem zlepšit využívání jejich dovedností
- Přilákání kvalifikovaných migrantů, které evropský pracovní trh potřebuje

Podpora pracovní mobility uvnitř EU

Přínos mobilních pracovníků v EU k celkovému růstu zaměstnanosti je jasný: lidé, kteří se stěhují v rámci EU, vykazují vyšší míru zaměstnanosti (68 %) než ti, kteří žijí doma (64,5 %). Přesun pracovních sil a dovedností z evropských regionů a zemí s nižší poptávkou směřuje tam, kde je jich třeba, navíc přispívá k lepšímu využívání lidských zdrojů.

Lepší integrace migrantů ze zemí mimo EU

Například v roce 2013 byla míra zaměstnanosti cizinců z nečlenských zemí s bydlištěm v EU o 12 procentních bodů nižší než průměr u občanů EU (52,6 % oproti 64,5 %). U osob s vysokoškolským vzděláním byl rozdíl ještě výraznější.

Přilákání potřebných kvalifikací na pracovní trh EU

V současnosti vykazuje většina členských států EU nízkou míru migrace kvalifikované pracovní síly ze zemí mimo EU, a to navzdory uvolnění pravidel pro migraci. Podle zprávy jsou příčinou zejména podmínky legálního vstupu a skutečnost, že ve většině zemí se zaměstnavatelé zdráhají najímat pracovníky ze zahraničí. Zpráva přináší několik možností, jaké kroky v budoucnosti podniknout. Navrhuje například lépe vyvážit využívání poptávky ze strany zaměstnavatelů s ochrannými mechanismy nebo zlepšit nástroje pro zprostředkování styku mezi zaměstnavatelem a potenciálními pracovníky z mimoevropských zemí včetně studentů.

Migrace pracovní se podle charakteru potenciálních migrantů a forem výkonu zaměstnání v zahraničí dělí na následující typy:

Migrace pobídková vzniká výzvou cílového státu. Jedná se v podstatě o situaci, kdy specialisté ze země, která je méně ekonomicky vyspělá a kde je možnost dosažení kariérního růstu a vysokých mezd omezena, migrují na základě výzvy do země s vyšším životním standardem. Tento typ migrace může být často dlouhodobého, někdy i celoživotního charakteru, a proto zde dochází k riziku odlivu domácí pracovní síly.

Migrace poptávková pro změnu vychází z vlastních impulsů migranta pracovat v cílové zemi. V rámci tohoto typu migrace zase existuje hrozba v podobě masového přílivu levných pracovních sil, z čehož následně vyplývá růst nezaměstnanosti a tlak na snižování mezd.

Migrace pobytová je charakterizována situací, kdy migrant chce buď dlouhodobě, nebo natrvalo změnit místo pobytu, práce a života. Klíčovou roli zde hraje příjmový rozdíl mezi mateřskou a cílovou zemí migranta, který má vliv na překonání bariér v podobě vazeb s domácím prostředím a který se také stává zdrojem krytí počátečních finančních nákladů souvisejících s migrací. Pobytovou migraci lze dále členit na dočasnou, kdy se pracovník po nějaké době vrací zpět do své rodné země a trvalou, kdy pracovník trvale žije na území hostitelského státu.

Migrace dojížděková (pendlerská) na rozdíl od předchozích typů pracovní migrace, zůstává migrantovo místo pobytu a života v domovské zemi. Migrace se pak uskutečňuje buď formou každodenního dojíždění do mateřské země, nebo se migrant po krátkém, většinou však týdenním, pobytu vrací domů zpravidla na víkend. Z uvedené charakteristiky je patrné, že v rámci dojížděkové migrace je cílová země vybraná migrantem povětšinou státem sousedícím s jeho mateřskou zemí.

4.5 SHRNU TÍ

Shrnutí hlavních myšlenek studijního textu. Společná migrační politika EU vůči občanům třetích zemí se v současnosti pohybuje pouze na úrovni diskusí a hledání formátu, jakého by tato politika měla nabýt. Na jedné straně existují společné body, na kterých se členské státy shodly (oblast sjednocení rodin, statut dlouhodobě pobývajících rezidentů atd.), na druhé straně se ale vyskytují velké rozdíly ve způsobu, jakým členské země přistupují ke vstupu občanů třetích zemí na svá území. V tomto kontextu tedy nelze hovořit o společné migrační politice EU vůči občanům třetích zemí. Vysvětlení spočívá především v politické neochotě členských zemí posunout tuto agendu na unijní úroveň. Migrační politiky vůči třetím zemím jsou ve skutečnosti stále výsadou národních států, neboť migrace je pro širokou veřejnost stále velmi citlivé téma, z čehož pramení politická neochota postoupit tuto agendu na unijní úroveň. Absenci společné migrační politiky vůči občanům třetích zemí lze vnímat jako určitou překážku budování společného trhu práce.

4.6 KONTROLNÍ OTÁZKY

1. Najdeme rozdíl mezi termínem migrace a dojíždka? Pokud ano, jaký?

4.7 KORESPONDENČNÍ ÚKOL

Zaměřte se na problematiku trhu práce ve Vámi vybrané zemi EU.

4.8 ZDROJE

Baršová, A. Barša, P. Přistěhovalectví a liberální stát. Imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku. Brno: MPÚ Masarykova univerzita, 2005, 308s. ISBN80-210-3875-6

Baštýř, I. a kol. Sociální důsledky vstupu České republiky do Evropské unie. 1. vydání. Brno: Masarykova Univerzita v Brně, 2005, str. 91, Kateřina Pokorná Zaměstnávání občanů České republiky v členských státech EU, str. 29.

Fiala, P., Pitrová, M. Evropská unie. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2009. 803s. ISBN: 978-80-7325-180-2

Procházková Ilinitchi, C. Migrační politika jako předpoklad společného trhu práce v Evropské unii. Vysoká škola ekonomická, FMV, Praha. Acta oeconomica pragensia 5/2014, s. 41n.

Informace Rady č. 2010/C 115/01).

Migrační politika jako předpoklad společného trhu práce v Evropské unii

Směrnice evropského parlamentu a rady 2005/36/es ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací.

5 ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ A ČESKÁ REPUBLIKA

5.1 RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY

Cizinci a trh práce

Příčiny migrace cizinců

Směry migrace

Legislativní rámec

Význam migrace pro domácí trh práce

Migrace do Česka

Podmínky pro zaměstnávání cizinců v ČR

5.2 CÍLE KAPITOLY

Obsahem kapitoly je popis migrace (a integrace) cizinců na území České republiky za účelem získání práce. Cizinci se stali nezbytnou součástí našeho trhu práce, přicházejí z rozličných zemí i kontinentů, jejich motivací je v převážné míře hledat a najít práci, která je kvalitnější a ekonomicky výhodnější než tam, odkud odcházejí. V některých případech je důvodem k migraci kvalitnější sociální systém cílové země a snaha maximálně postupovat racionálně.

5.3 KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY

Migrační politika, trhy práce, pobyt cizinců, legislativa, živnostenský zákon, zákon o zaměstnanosti, zelená karta, zaměstnanecká karta, modrá karta, povolení k pobytu.

5.4 VÝKLADOVÁ ČÁST

Práce cizinců na území České republiky není jevem ojedinělým a ani zvláštním. Už před rokem 1989 na území Československa pracovala řada cizinců v různých profesích a oborech. Po roce 1989 se počet cizinců, kteří přicházeli do Česka za účelem hledání práce, zvýšil. Změnila se také země původu.

Důvody k migraci mohou být rozličné (snaha zvýšit si kvalifikaci, odchod za partnerem), přesto ty převažující jsou motivy ekonomické – lepší pracovní uplatnění, vyšší výdělek, získání nových pracovních zkušeností, dosažení lepší životní úrovně. Proto také se také

migrace orientuje do zemí s lepším pracovním a sociálním zázemím, do zemí, kde je nižší míra nezaměstnanosti. Otázkou je nakolik ovlivní pracovní migrace země, které jsou „opouštěny“ a nakolik migranti ovlivní situaci na trhu práce země cílové. Řada teorií se přiklání k názoru, že příliv nových pracovních sil do cílové země je pozitivní, přichází ve větší míře mladí lidé, v produktivním věku a zaplňují místa, o které v dané zemi není zájem. Obecně je přijímán názor, že pracovní migrace je jedním z faktorů, který ovlivňuje situaci na trzích práce (nejen v zemích EU) a může regulovat růst a pokles nezaměstnanosti. Právě rozdílná ekonomická a z ní vyplývající sociální úroveň je také důvodem, proč některé země své trhy práce chrání a příliv pracovních sil regulují systémem smluv či přechodných opatření.

5.4.1 Vymezení pojmu cizinec dle platné legislativy

Chceme-li dnes hovořit o cizincích na trhu práce v Česku, musíme si především definovat, kdo cizincem je, a to podle platné legislativy.

Zaměstnávání osob ze zahraničí není v českém právním systému řešeno pouze v jednom právním předpisu. Mezi základní právní předpisy patří zákon 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), který upravuje vznik a ukončení pracovněprávního vztahu, a jednotlivá práva a povinnosti dotčených smluvních stran. Zákon je platný jak pro občany ČR, tak i pro zahraniční zaměstnance. Několik ustanovení tohoto zákona se výlučně týká zaměstnávání zahraničních pracovníků. Mezi nejdůležitější patří: § 39 odst. 2 ZP který stanoví, že pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí trvat déle než tři roky, a zároveň smí být opakován pouze dvakrát, přičemž za opakování pracovněprávního vztahu je považováno i prodlužování. Odstavec 3 § 39 ZP upravuje opakovaný vznik pracovněprávního vztahu v oblasti kdy „*pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu*“ (ZP, § 39). Jedná se tedy o výjimku pro zahraniční pracovníky, kteří potřebují některé z povolení k zaměstnání, která jsou vždy vydávána na dobu určitou. Další ustanovení ZP, která jsou přímo spojena se zaměstnáváním zahraničních pracovníků je § 48 odst. 3, který upravuje skončení pracovního poměru pro cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, a § 319, který upravuje vyslání zaměstnance z jiného členského státu EU.³

Druhým významným zákonem je Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Osobám ze zahraničí se věnuje již § 3 ZoZ, pokud splňují podmínky k zaměstnání, které tento zákon

³ Hromátková, V. Zahraniční zaměstnanost...s. 17n. Trutnov, 2021

ukládá. Zaměstnávání osob ze zahraničí se věnuje část čtvrtá tohoto zákona. Obsahem jeho čtyř hlav je informační povinnost zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, povolení k zaměstnání, evidence občanů EU a zahraničních pracovníků ze zemí mimo EU a zmocnění k přijetí národních opatření v oblasti zaměstnávání⁴

Podle § 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, je to fyzická osoba, **která není státním občanem České republiky** včetně občana Evropské unie. Zákon o zaměstnanosti č. 425/2004 Sb., za cizince pokládá pouze toho cizince, **který není občanem Česka**, zemí EU a EHP (Islandu, Norska, Lichtenštejnska) a Švýcarska.

Dne 21. prosince 2010 Parlament ČR schválil novelu zákona o pobytu cizinců na území České republiky (**zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky** a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů). Novela zákona byla publikována ve sbírce zákonů 30. prosince 2010 pod číslem **427/2010. Účinnost nabyla 1. ledna 2011**, věnuje se podmínkám jejich vstupu a pobytu a dále upravuje povolení o pobytu za účelem zaměstnání v případě zaměstnanecké a modré karty, neboť tyto dva druhy představují povolení k zaměstnání a zároveň povolení k pobytu. Další novelou je Zákon č. 222/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, který nabyl účinnosti 15.8.2017 a přinesl významné změny, mezi které patří vznik nových institutů, kterými jsou například karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance a vízum k pobytu nad 90 dní za účelem sezónního zaměstnání. Poslední novela je z roku 2023 - Zákon č. 173/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 325/1999 Sb., o azylu, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony byl publikován ve Sbírce zákonů České republiky. Novela (až na několik výjimek) účinná od 1. července 2023 upravuje mj. platnost tzv. modrých karet, tedy povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci, které budou nově vydávány s platností až na 3 roky. V souvislosti se změnou zákona o pobytu cizinců došlo již dříve k výrazným změnám v oblasti živnostenského podnikání zahraničních fyzických osob z tzv. třetích států (dále jen „cizinci“).

Změna živnostenského zákona - Ruší se institut „potvrzení o splnění všeobecných a zvláštních podmínek provozování živnosti“ pro účely řízení o povolení k pobytu. Cizinec, který ohlásí živnost, resp. podá žádost o koncesi, a prokáže splnění všech podmínek provozování živnosti, kromě podmínky povoleného pobytu, obdrží od živnostenského úřadu pro účely řízení o povolení k pobytu na území ČR výpis, ve kterém budou obsaženy všechny údaje podle § 47 odst. 2 živnostenského zákona, kromě identifikačního čísla (na výpisu bude

⁴ tamtéž

uvedeno „nepřiděleno“), pobyt ani doba platnosti živnostenského oprávnění se nevypíše a jako den vzniku živnostenského oprávnění bude na výpisu uvedeno „podle § 47 odst. 7 a 8 živnostenského zákona.“ Platnost uvedeného výpisu je 6 měsíců ode dne doručení tohoto výpisu; nedoloží-li cizinec doklad o povolení k pobytu v uvedené lhůtě, živnostenský úřad zahájí řízení a rozhodne o tom, že ohlašovatel (žadatel o koncesi) nesplnil podmínky pro vznik živnostenského oprávnění. Jelikož cizinec není povinen živnostenskému úřadu před obdržáním povolení k pobytu oznamovat údaj o místě pobytu, v případě, že cizinec tento údaj živnostenskému úřadu přesto oznámí, zůstane uchován pouze v datech procesu, bez promítnutí do živnostenského rejstříku.

Mění se způsob vzniku živnostenského oprávnění a to následovně: a) dnem ohlášení nebo dnem nabytí právní moci rozhodnutí o udělení koncese, pokud cizinec při ohlášení (při podání žádosti o udělení koncese) splňuje všechny podmínky provozování živnosti včetně povoleného pobytu ve smyslu § 5 odst. 5 živnostenského zákona. Pokud cizinec nesplňuje všeobecné a zvláštní podmínky provozování živnosti, živnostenský úřad zahájí řízení a rozhodne o tom, že ohlašovatel (žadatel o koncesi) nesplnil podmínky pro vznik živnostenského oprávnění (viz § 47 odst. 7 živnostenského zákona).

b) dnem doložení dokladu prokazujícího udělení dlouhodobého víza nebo povolení k dlouhodobému pobytu živnostenskému úřadu (v případě, že cizinec obdržel pro účely řízení o povolení k pobytu „předběžný výpis“).

Doklad o povolení k pobytu musí být doložen do 3 pracovních dnů ode dne ohlášení místa pobytu cizince na území České republiky živnostenskému úřadu, u kterého byla živnost ohlášena, resp. u kterého byla podána žádost o koncesi (nejdéle pak ve lhůtě 6 měsíců ode dne doručení „předběžného výpisu“). V případě doložení dokladu jinému živnostenskému úřadu tento živnostenský úřad postoupí doklad příslušnému úřadu podle § 12 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů. Cizinec je povinen do 3 pracovních dnů ode dne vstupu na území ČR ohlásit místo pobytu na policii (viz § 93 zákona o pobytu cizinců). Datum ohlášení pobytu cizince bude vyznačeno v příslušném identifikačním dokladu (pasu) cizince a zpravidla bude totožné s datem udělení pobytu. Nedoloží-li osoba dokad o povolení k pobytu ve stanovené lhůtě (tj. do 3 pracovních dnů ode dne ohlášení místa pobytu cizince na území ČR) živnostenský úřad zahájí řízení a rozhodne, že ohlašovatel (žadatel o koncesi) nesplnil podmínky pro vznik živnostenského oprávnění (tedy bez ohledu na to, zda daná fyzická osoba doklad o povolení k pobytu vlastní či nikoliv). Do živnostenského rejstříku se po řádném doložení povolení k pobytu zapíše tyto údaje týkající se cizince a jeho živnostenského oprávnění.

Legální vstup cizinců na trh práce v Česku je možný pouze za podmínky, že nabízené pracovní místo **není dlouhodobě obsazeno občany ČR,** případně se jedná o specifickou kvalifikaci, kterou nelze na českém trhu práce nalézt. Kromě toho jsou kroky, které musí

český zaměstnavatel vykonat, aby získal pracovní sílu z ciziny, dosti náročné na čas i finance. Proto je pro většinu zaměstnavatelů výhodnější zaměstnat pracovní sílu z „domácích zdrojů“, navíc také česká legislativa tyto kroky upřednostňuje. Práce cizí pracovní síly je ve většině případů řešením za podmínek, kdy zůstává pro nezáměr „domácích“ pracovní místo neobsazené. Důvodem je buď neatraktivnost místa, nebo, a to hlavně, velmi nízká mzda, navíc spojená s dalšími omezeními.

Cizinci často vykonávají práce, které sice neodpovídají jejich kvalifikaci, ale jsou pro ně atraktivní a ekonomicky zajímavé. Mnohokrát se jedná o cizince (s kvalifikací) z tzv. třetích zemí - ekonomicky méně vyspělých, s vysokou mírou nezaměstnaností.

5.5 Imigrace v Česku, zaměstnávání cizinců

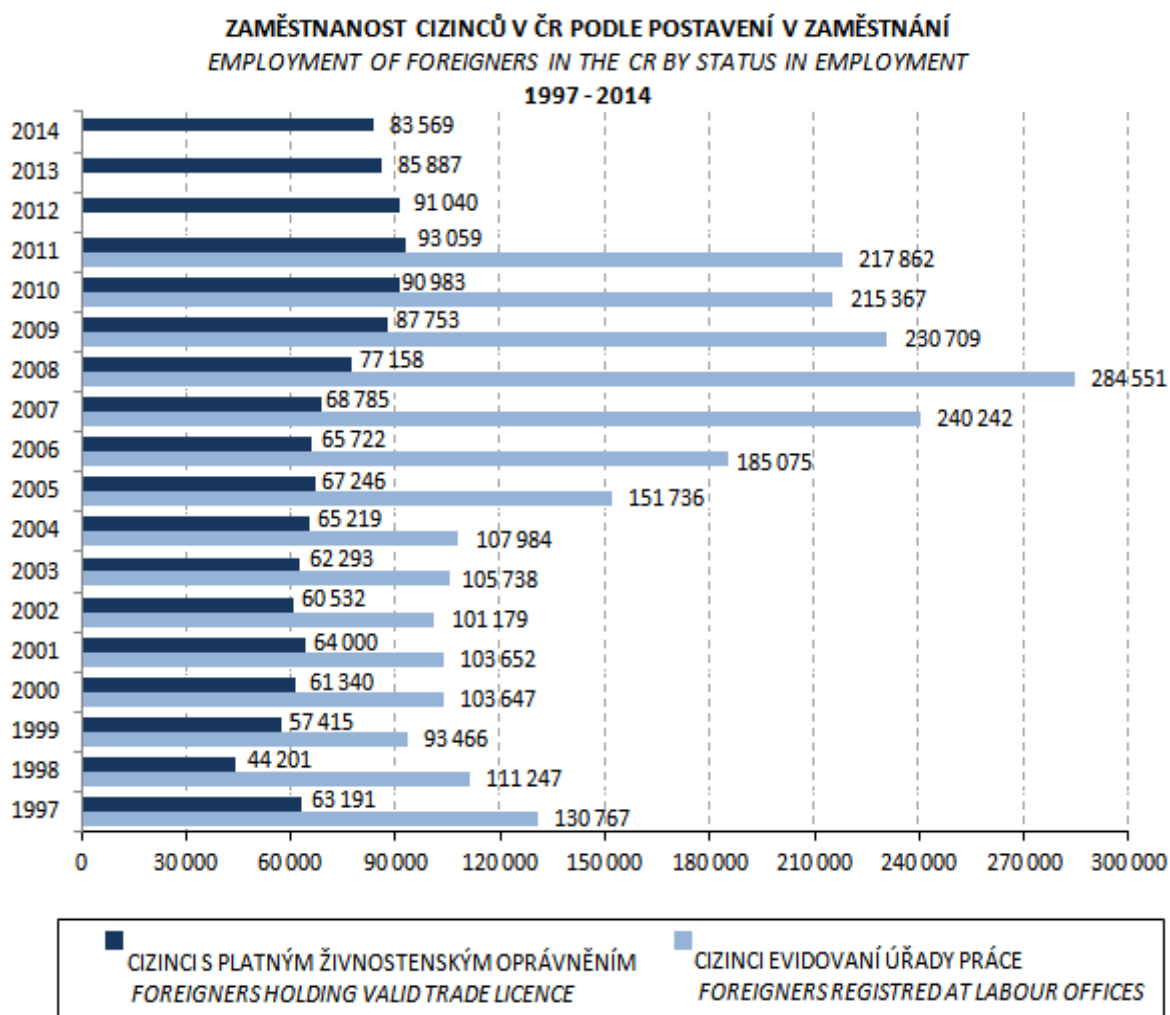
Vzhledem k platné legislativě (platné registrační nebo oznamovací povinnosti) se skladba cizinců na trhu práce v ČR dá vcelku jednoduše identifikovat. Podle země původu se na pracovním trhu pohybují vedle domácích pracovníků cizinci:

- **ze zemí EU (27 zemí), Evropského hospodářského prostoru (Island, Norsko, Lichtenštejnsko) a Švýcarska, tito nepotřebují povolení k práci** (dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.) **a ani k pobytu**, vztahuje se na ně po 1. 5. 2004 (vstup ČR do EU) právo volného pohybu osob, a z uvedeného důvodu není pobyt těchto občanů EU na území Česka podmíněn vydáním jakéhokoli povolení k pobytu. Mohou vstupovat na území Česka bez zvláštního omezení, nepotřebují vízum nebo jiné povolení např. od Úřadu práce. Jedinou povinností je tzv. ohlašovací povinnost, a to v případě, že doba jejich předpokládaného pobytu bude delší 30 dnů. Pokud chtějí tyto osoby na území Česka pracovat, jejich zaměstnavatel má povinnost nejpozději v den nástupu k výkonu práce informovat příslušný ÚP. Po ukončení zaměstnání cizince je zaměstnavatel povinen informovat ÚP nejpozději do 10 dnů.
- **z tzv. třetích zemí, tedy z nečlenských zemí EU/EHP (potřebují povolení k práci i povolení k pobytu za účelem získání práce)**. Získání povolení, jak již bylo výše uvedeno, je složitější. V zájmu ochrany domácího trhu je nezbytné, aby volné místo nebylo dlouhodobě možné obsadit domácí pracovní silou. Pak ÚP dává svolení. K tomu je také potřeba získat povolení k pobytu. Jedno se váže na druhé, při ztrátě práce automaticky zaniká povolení k pobytu. K tomu účelu slouží tzv. **modré karty, zaměstnanecké karty a dříve zelené karty**, jejichž platnost již skončila, a **karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance**. Jiná situace je u těch cizinců, jejich rodinní příslušníci jsou občany EU, EHP a Švýcarska, na ně se nařízení o povoleních nevztahuje, vstupují na trh práce bez omezení. Kdo je rodinným příslušníkem? – manžel/ka, partner/ka, se kterým občan EU na základě práva členského státu uzavřel

registrované partnerství, dále děti výše uvedených osob do 21 věku a všichni jejich potomci a předkové, pokud jsou na nich fakticky ekonomicky závislí.

- **Cizinci jako podnikatelé** – tvoří skupinu, která pro své podnikatelské aktivity po získání živnostenského oprávnění nepotřebuje povolení k pobytu, pokud jde o občany zemí EU, EHP a Švýcarska, pokud se jedná o občany z třetích zemí, povolení k pobytu se vyžaduje. (viz Živnostenský zákon č. 455/1991 Sb.). Jak vyplývá z uvedené informace, mají cizinci z třetích zemí lepší šanci získat živnostenské oprávnění, než povolení k pobytu a k práci.

Graf č. 2



Pozn.: Z důvodu integrace informačních systémů MPSV nejsou údaje za cizince evidované úřady práce od roku 2012 k dispozici.

Zdroj: Český statistický úřad (www.czso.cz/csu/cizinci/2-ciz_zamestnanost)

Tab. č. Zaměstnanost cizinců

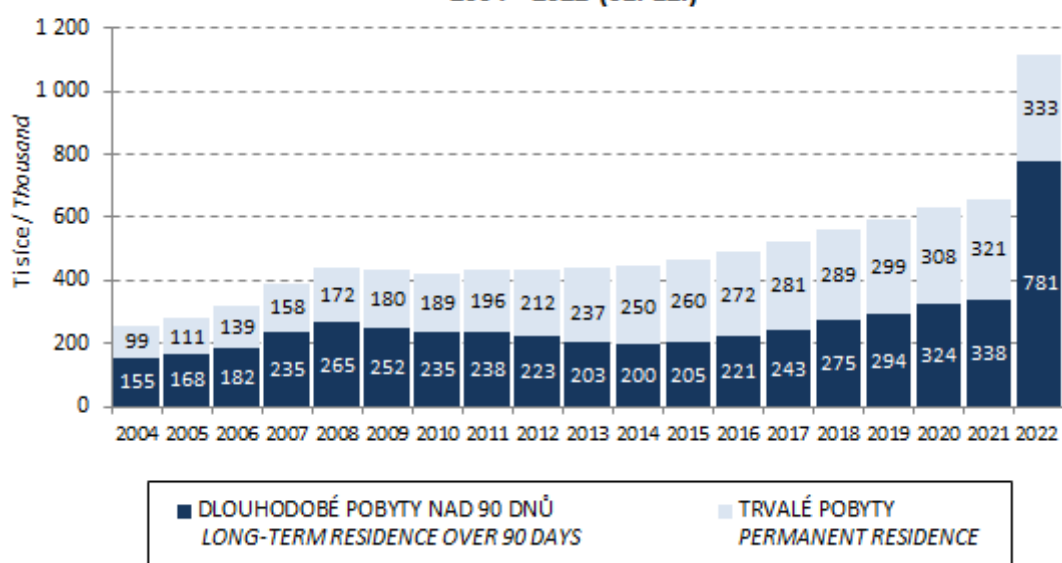
Území: Česká republika

	Zaměstnaní cizinci	v tom	
		evidovaní na úřadech práce	s platným živnostenským oprávněním
2004	173 203	107 984	65 219
2005	218 982	151 736	67 246
2006	250 797	185 075	65 722
2007	309 027	240 242	68 785
2008	361 709	284 551	77 158
2009	318 462	230 709	87 753
2010	306 350	215 367	90 983
2011	310 921	217 862	93 059
2012	.	.	91 040
2013	.	.	85 887

Kód: CIZ06

¹ Pramen: MPSV ČR, MPO ČR

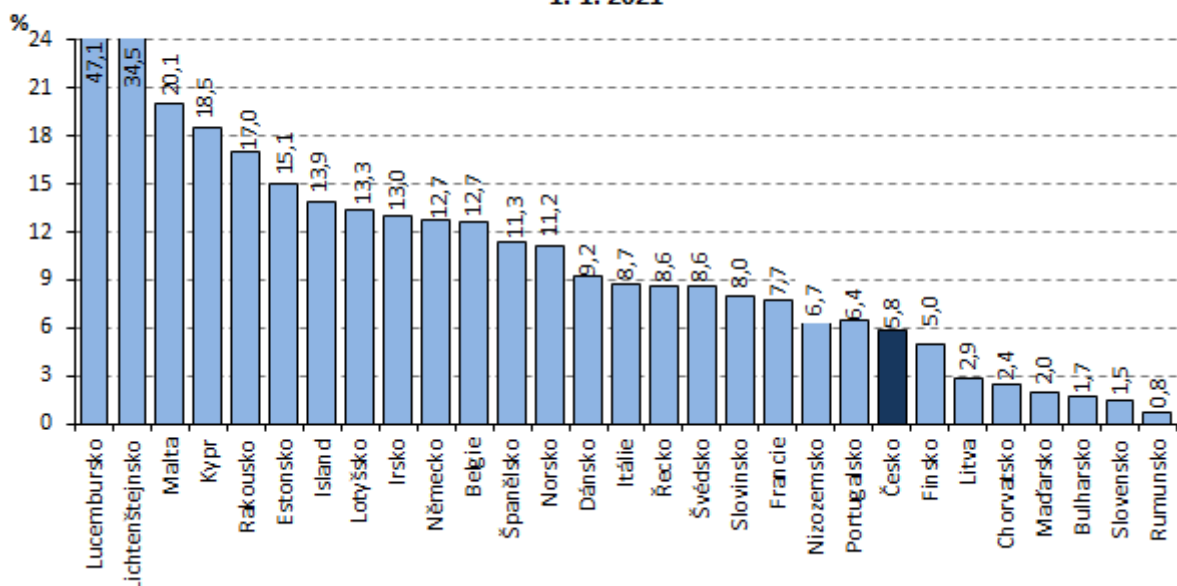
VÝVOJ POČTU CIZINCŮ PODLE TYPU POBYTU
 DEVELOPMENT OF THE NUMBER OF FOREIGNERS BY TYPE OF RESIDENCE
 2004 - 2022 (31. 12.)



<https://www.czso.cz/csu/cizinci/cizinci-pocet-cizincu>

PODÍL CIZINCŮ NA OBYVATELSTVU VE VYBRANÝCH EVROPSKÝCH STÁTECH
SHARE OF FOREIGNERS IN THE POPULATION - SELECTED EUROPEAN COUNTRIES

1. 1. 2021



5.5.1 Ekonomická aktivita a země původu cizinců

Ekonomická aktivita cizinců je ve srovnání s jinými zeměmi vcelku přiměřená, převládají cizinci v zaměstnaneckém poměru, podstatně menší počet patří do kategorie podnikatelů, viz tabulka.

Pokud budeme zjišťovat zemi původů cizinců pracujících v ČR, **v rámci EU** tvoří největší podíl již tradičně Slováci, Poláci, Němci, Bulhaři a obyvatelé Velké Británie atd. pracující jako zaměstnanci, Slováci taktéž tvoří nejpočetnější skupinu živnostníků.

Z nečlenských zemí EU, tedy tzv. zemí třetího světa, tvoří nejpočetnější skupinu Ukrajinci a Vietnamci, přičemž Ukrajinci jednoznačně převládají ve skupině zaměstnanců, kdežto Vietnamci v kategorii živnostníků. Z údajů ČSÚ také vyplývá, že některá odvětví v ČR se bez cizinců již neobejdou. Jedná se zejména o stavebnictví a zpracovatelský průmysl, tedy odvětví bez větších nároků na vzdělání, kvalifikaci, ale také s nízkou mzdovou hladinou. Nelze ovšem přijmout názor, že cizinci vykonávají převážně nekvalifikovanou práci, zastoupení cizích státních příslušníků není neobvyklé v profesích, které vyžadují kvalifikaci a vysoký stupeň vzdělání. (Viz modrá karta) Z hlediska regionální kumulace cizinců je

největší počet cizinců zaznamenám v Praze a ve Středních Čechách, větší také v západní části Čech, naproti tomu nejmenší podíl cizinců je zaznamenán v okrese Bruntál, Šumperk, Jeseník.

Volný pohyb pracovních sil – Česká republika jako členská země EU (od 1. 5. 2004) uplatňuje jednu ze 4 svobod, a to volný pohyb osob. Ačkoli sama ČR spadala do režimu tzv. přechodného období, což znamenalo omezení volného pohybu osob do některých členských zemí EU (původní 15) na období 7 let (2-3-2), od 1. 5. 2011 bylo 7 leté přechodné opatření v omezení volného pohybu pracovníků do zemí EU ukončeno. Česká republika stejně jako ostatní členské země již přechodné období neuplatňují. Výjimku tvořilo pouze Chorvatsko, které do EU vstoupilo v červenci 2013, vůči jemu omezení trvalo do roku 2020.

Volný pohyb osob má řadu výhod, umožňuje migraci pracovníků napříč zeměmi EU, zároveň dává šanci migrujícím najít lepší uplatnění na trhu práce, vyřešit svou nezaměstnanost, získat lepší vzdělání a kvalifikaci, ale zároveň „přijímací“ země mohou získat kvalifikované odborníky, kterých se na trzích práce v zemích EU nedostává (řemeslníky všeho druhu, sociální pracovníky, zdravotníky, zdravotnický personál, technické odborníky, ICT odborníky apod.) Česká republika, jako ostatní země EU, patří rovněž k těm zemím, které se nebudou moci stavět negativně k přílivu zahraničních pracovníků, protože již dnes řeší potřebu nedostatku pracovních sil technického zaměření, řemeslníků, stárnutí populace, nízké porodnosti, ale také odlivu domácích mladých kvalifikovaných pracovníků do zahraničí. V případě České republiky je poměrně efektivním nástrojem regulace přílivu zahraničních pracovníků, zvláště požadovaných, potřebných a hlavně kvalifikovaných, systém pracovních povolení typu zelené karty, nově zaměstnanecké a modré karty.

Zelená karta - její vydávání bylo ukončeno v červnu 2014, zůstávala v platnosti jen po dobu na ni uvedenou. V současné době jsou zelené karty nahrazeny tzv.

Zaměstnaneckými kartami - Cizinec, který má zaměstnaneckou kartu, je oprávněn:

- **pobývat** na území České republiky a
- **pracovat** na pracovním místě, na které byla zaměstnanecká karta vydána, a případně toto místo se souhlasem odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra změnit nebo pracovat na dalším místě či u dalšího zaměstnavatele.

- Zaměstnanecká karta tedy spojuje povolení k pobytu i povolení k zaměstnání (tzv. duální charakter).
- Aby cizinec mohl podat žádost o zaměstnaneckou kartu na konkrétní pracovní místo, musí být toto místo zařazeno do [centrální evidence míst určených pro zaměstnanecké karty](#).
- Požadavky kladené na kvalifikaci u volného pracovního místa nejsou omezeny. Je vyžadováno, aby bez ohledu na rozsah práce měsíční mzda, plat nebo odměna cizince nebyla nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy. Týdenní pracovní doba musí činit nejméně 15 hodin.
- Délka povolení - Dle uzavřené pracovní smlouvy, maximálně 2 roky.
- Povolení lze opakovaně prodloužit nejvýše o 2 roky.

Modrá karta - vydaná Českou republikou je povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci. Cizinec, který má modrou kartu, je oprávněn:

- [pobývat](#) na území České republiky a
- [pracovat](#) na pracovním místě, na které byla modrá karta vydána, a případně toto místo za definovaných podmínek změnit.
- Je požadováno minimálně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, pokud studium trvalo aspoň 3 roky. Pracovní smlouva musí být nejméně na dobu jednoho roku na zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu a sjednaná hrubá měsíční nebo roční mzda musí odpovídat alespoň výši 1,5násobku průměrné hrubé roční mzdy v České republice vyhlášené sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí.
- Modrá karta je současně povolením k zaměstnání i povolením k pobytu.
- Aby cizinec mohl podat žádost o modrou kartu na konkrétní pracovní místo, musí být toto místo zařazeno do [centrální evidence míst určených pro modré karty](#).
- Délka povolení - dle uzavřené pracovní smlouvy plus 3 měsíce, maximálně 2 roky.
- Povolení lze opakovaně prodloužit nejvýše o 2 roky.

Povolení k zaměstnání

- Požadavky kladené na kvalifikaci u volného pracovního místa nejsou omezeny.
- Povolení k zaměstnání samotné ještě neopravňuje cizince k výkonu práce – musí si vyřídit povolení k pobytu za účelem zaměstnání (zaměstnaneckou kartu v režimu neduálního dokladu).

- Před udělením povolení se vyžaduje předchozí vyjádření zaměstnavatele, že cizince zaměstná. Zaměstnavatel tedy již předem vždy ví, komu se povolení vydává
- Délka povolení - maximálně 2 roky.
- Povolení lze opakovaně prodloužit nejvýše o 2 roky.
- **Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance** - Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance je nový druh povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR, kdy účelem pobytu cizince (delšího než 3 měsíce) je výkon práce na pracovní pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty, na kterou byl cizinec převeden. Cizinec, který má kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance, je oprávněn: pobývat na území ČR a zároveň vykonávat práci na pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty, na kterou byl převeden ze státu, který není členským státem EU. Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance se vydává na dobu převedení na území členských států EU, avšak maximálně na 3 roky pro manažera a specialistu a 1 rok pro zaměstnaného stážistu. Platnost karty lze opakovaně prodloužit na dobu převedení na území členských států Evropské unie, nejdéle však na dobu 3 let pro manažera a specialistu a nejdéle na dobu 1 roku pro zaměstnaného stážistu.

5.6 SHRnutí

Vstup České republiky do EU otevřel hranice pro příliv pracovních sil nejen ze zemí EU, ale i z tzv. třetích zemí. Počet pracujících cizinců se v současné době pohybuje v rozmezí kolem 350 000 – 380 000 osob, a to jak z EU, tak i z neunijních zemí zhruba ve stejném poměru. Největší část cizinců pracuje v kategorii zaměstnanců, asi jedna třetina v kategorii živnostníků. Ze zemí EU přicházejí do Česka hlavně Slováci a Poláci, z neunijních to jsou především Ukrajinci a Vietnamci.

Regionálně se nejvíce kumulují cizinci v Praze a ve středních Čechách, nejméně v okresech Moravskoslezského kraje. Česká republika příliv cizinců z neunijních zemí na trh práce umožňuje prostřednictvím tzv. karet – dříve zelených a modrých, od června 2014 byly zelené postupně vytlačovány tzv. zaměstnaneckými a modré karty platí nadále. Jejich barevné i obsahové odlišení je důležité pro přijetí určitého typu pracovní síly- podle vzdělání, kvalifikace i země původu. Karty mají tzv. **duální charakter**, tzn., že platí nejen jako povolení k pobytu, ale i k práci.

5.7 KONTROLNÍ OTÁZKY

1. Která z karet má neduální charakter?

5.8 KORESPONDENČNÍ ÚKOL

1. Zjistěte na základě rozboru ekonomické situace, jak si lze vysvětlit, že po roce 2008 se v ČR navýšil počet cizinců – živnostníků, přičemž počet zaměstnanců klesal.

5.9 ZDROJE

Český statistický úřad (www.czso.cz/csu/cizinci/2-ciz_zamestnanost)

Joklová, K., Ryšavá, J. a kol. Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. Aspi 2009. ISBN 978-80-7357-437-6

<https://www.mvcr.cz/clanek/karta-vnitropodnikove-prevedeneho-zamestnance.aspx>

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR.

Zákon o pobytu cizinců na území ČR 326/1999Sb. a jeho novela.

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

6 SOUČASNÁ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ZEMÍCH EU

6.1 RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY

Politika zaměstnanosti a její cíl

Realizace politiky zaměstnanosti

Úkoly a cíle EK

Balíček zaměstnanosti

Instituce EU na pomoc politice zaměstnanosti

Mládež a nezaměstnanost

Nástroje pomoci k odstranění nezaměstnanosti, zvláště u mládeže

6.2 CÍLE KAPITOLY

Evropská strategie zaměstnanosti (EES) byla představena v roce 1992 Smlouvou o Evropské unii a od té doby je základním kamenem politiky zaměstnanosti EU. Jejím **hlavním cílem** je vytváření více a lepších pracovních míst v celé EU, dále je snaha o dosažení nejnižší nezaměstnanosti, tzn. udržení stability mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, produktivní využití zdrojů pracovních sil, zlepšení vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, zabezpečení práva občanů na práci atp.

6.3 KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY

Trh práce, Evropská strategie zaměstnanosti, zaměstnanost, Výbor regionů, Evropská komise, evropský semestr, volný pohyb pracovních sil, politika zaměstnanosti, nezaměstnanost.

6.4 VÝKLADOVÁ ČÁST

Politika zaměstnanosti a sociální politika EU poskytují občanům konkrétní přínosy, například při hledání zaměstnání, stěhování do jiného členského státu za prací či z jiného důvodu, rekvalifikaci apod. **Generální ředitelství pro zaměstnanost v partnerství** s orgány členských států, sociálními partnery, občanskými organizacemi a dalšími

zainteresovanými subjekty řeší problémy spojené s globalizací, stárnutím evropského obyvatelstva a měnící se sociální realitou. Jejich činnost je zaměřena zejména na tyto oblasti:

- **tvorba více pracovních míst a zvyšování jejich kvality** – sledují evropskou strategii zaměstnanosti, jež sbližuje politiky zaměstnanosti jednotlivých zemí EU, a v partnerství s členskými státy spravují rozpočet **Evropského sociálního fondu** výši několika miliard eur ročně,
- **Volný pohyb pracovníků a koordinace systémů sociálního zabezpečení**, což znamená, že každý občan Unie má právo pracovat a žít v kterémkoli členském státě EU a že lidé, kteří žijí a pracují v různých zemích Unie, nejsou znevýhodněni, co se týče sociálního zabezpečení, včetně zdravotní péče.
- **zlepšování pracovních podmínek** – prosazují společné minimální normy na pracovišti, podporují a rozvíjí sociální dialog na evropské úrovni, modernizují pracovněprávní vztahy a pomáhají pracovníkům, kteří chtějí pracovat v zahraničí;
- **sociální začleňování** – podporují úsilí v oblasti boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení, provádějí reformy systémů sociální ochrany, vyhodnocují demografický a sociální vývoj.

Priority Evropské komise stanoví roční plán řízení GŘ pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování. V rámci závazku transparentnosti, který Komise přijala, zveřejňují generální ředitelé informace o setkáních s profesními organizacemi nebo osobami samostatně výdělečně činnými.

Evropská komise podporuje vlády jednotlivých členských států, aby:

- podporovaly vznik pracovních příležitostí,
- snižovaly nerovnováhu mezi trhy práce,
- podporovaly ekonomickou konkurenceschopnost,
- monitorovaly politiku zaměstnanosti.

http://europa.eu/pol/socio/index_cs.htm

Tyto kroky nyní tvoří součást růstové strategie Evropa 2020 i pro léta následující, která je prováděna prostřednictvím evropského semestru, (roční proces podporuje úzkou koordinaci politiky mezi členskými státy EU a orgány EU).

Realizace Evropské strategie zaměstnanosti podporovaná práci Výboru pro zaměstnanost - zahrnuje následující **čtyři kroky evropského semestru**:

- Hlavní směry zaměstnanosti jsou společné priority a cíle pro politiky zaměstnanosti navržených Komisí, odsouhlasených národních vlád a přijatých Radou EU.
- Společné zprávy o zaměstnanosti (JER) jsou založeny na (a) vyhodnocení situace zaměstnanosti v Evropě (b), na provádění hlavních zásad zaměstnanosti (c), na posouzení hodnotící zprávy klíčového zaměstnanosti a sociálních ukazatelů. Toto je zveřejněno Komisí a přijato Radou EU.
- Národní programy reforem předkládají národní vlády, jsou analyzovány Komisí pro splnění strategie Evropa 2020.
- O posuzování národních programů reforem informuje Komise, zveřejňuje zprávy o jednotlivých zemích, analyzuje hospodářské politiky a problémy členských států a dává doporučení pro jednotlivé země.

Odpovědnost za politiku zaměstnanosti a sociální politiku nesou v první řadě vlády členských států. Jejich úsilí podporuje a doplňuje financování ze strany EU.

Protože je potřeba vyrovnat se s dopadem stárnutí obyvatelstva, je politika EU v oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí koncipována s cílem:

- usnadnit přechod ze školy do zaměstnání,
- usnadnit hledání zaměstnání,
- modernizovat systémy sociálního zabezpečení,
- usnadnit pracovníkům volný pohyb v rámci EU,
- zmírnit chudobu,
- chránit postižené osoby.

Pozn.

V listopadu 2013 bylo v Unii bez práce více než 26,5 milionu lidí. Proto bylo nutné úsilí ke snížení počtu nezaměstnaných zintenzívnit. Jedním z klíčových cílů strategie Evropa 2020 bylo dosáhnout do konce tohoto desetiletí 75% zaměstnanosti osob v produktivním věku (tj. 20–64 let). Za tímto účelem přijala EU řadu iniciativ na podporu tvorby pracovních míst (například podpora sociálních podniků), obnovení dynamiky trhů práce (například návrh celounijního rámce pro předjímání hospodářské restrukturalizace) a na zlepšení veřejné správy v EU (například zveřejňování každoročního referenčního srovnávání výkonnosti jednotlivých zemí EU na základě vybraných ukazatelů zaměstnanosti).

http://europa.eu/pol/socio/index_cs.htm

Balíček zaměstnanosti (zaveden už od dubna 2012) je souborem politických dokumentů, které hledají nástroje a prostředky k tomu, jak politiky zaměstnanosti v zemích EU spojit s řadou jiných politik na podporu inteligentního, udržitelného a inkluzivního růstu. Hledá

nejúčinnější způsoby pro země EU, k vytváření více pracovních míst. Opatření jsou navržena v následujících oblastech:

Podpora vytváření pracovních míst

- **Zintenzivnit vytváření pracovních míst v celém hospodářství,**
- stimulovat poptávku po práci,
- snížení daňového zatížení práce při současném zajištění fiskální udržitelnosti,
- prosazovat a podporovat samostatnou výdělečnou činnost, sociální podniky a zakládání nových podniků,
- přeměnit neformální nebo nehlášenou práci v řádné zaměstnání,
- modernizovat mzdový systém, sladit s vývojem produktivity,
- podpora vytváření pracovních míst.

Využití potenciálu pracovních míst sektory: informační a komunikační technologie, zelené ekonomiky zdravotní péče

Mobilizace prostředků z fondů EU pro vytváření pracovních míst: Evropský sociální fond.

Obnovení dynamiky trhů práce

- **reformovat pracovních trhy,**
- podporovat vnitřní flexibilitu na ochranu pracovních míst v době krize,
- Podpora slušné a udržitelné mzdy,
- snížení segmentace trhu práce - stabilnější zaměstnání,
- předvídat hospodářské restrukturalizace,
- rozvoj celoživotního učení a aktivní politiky trhu práce,
- poskytovat pracovní příležitosti mladým lidem,
- posílit veřejnou službu zaměstnanosti,
- zajištění lepšího uznávání dovedností a kvalifikací, předvídaní potřebných kvalifikací,
- zlepšit synergie mezi vzděláním a trhem práce.

Přechod k evropskému trhu práce

- odstraněním právních a jiných překážek, které brání volnému pohybu pracovníků,
- zlepšit sladění nabídky pracovních míst a uchazečů o zaměstnání mezi státy (EURES).

Zlepšení řízení v EU

- **Posílení koordinace a mnohostranného dohledu** v politice zaměstnanosti,
- publikování srovnávací systém s vybranými indikátory zaměstnanosti spolu s návrhem společné zprávy o zaměstnanosti,
- vývoji sledovací reforma zařízení pro sledování pokroku provádění národních reformních programů,
- **Účinně zapojení sociálních partnerů** v evropském semestru cvičení tým, zřízení tripartitní formát EU pro monitorování a výměnu názorů o vývoji mezd,
- **Posílení vazby mezi politikami zaměstnanosti a příslušnými finančními nástroji** Smlouvy o partnerství a operační programy by měly být připraveny na základě priorit národních programů reforem a národních pracovních plánů a revidovány s ohledem na jednotlivé země.

(<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1039&langId=en>)

(<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>)

6.4.1 Politika zaměstnanosti a instituce EU v boji proti nezaměstnanosti

Nezaměstnanost v EU po roce 2014 postupně klesala, ale rozdíly jsou i dnes stále velké, Evropský parlament schválil 1 mld. € na podporu zaměstnanosti mladých lidí, Rada EU přijala nová pravidla týkající se fondu pro dlouhodobé investice (ELTIF).

Zpráva Eurostatu hovoří o tom, že více než polovina regionů NUTS 2 zaznamenala už v roce 2014 pokles nezaměstnanosti o více než 0,5 p. b. regionální míry nezaměstnanosti oproti roku 2013. Stále ovšem zůstávají velké rozdíly mezi jednotlivými regiony. Nejnižší míra nezaměstnanosti byla např. v roce 2014 detekována v Praze, kde dosahovala 2,5 %. Stejně úroveň nezaměstnanosti jako Praha dosáhnul také region Oberbayern v Německu. Za těmito dvěma následují regiony Tübingen, Oberpfalz, Niederbayern a Unterfranken (všechny se nacházejí v Německu a všechny měly míru nezaměstnanosti pod 3,0 %). Naopak

na konci seznamu se nacházejí španělské regiony, kde byla registrována nejvyšší míra nezaměstnanosti: Andalucía (34,8%), Canarias (32,4%), Ceuta (31,9%), Extremadura (29,8%) a Castilla-La Mancha (29,0%).

Eurostat hodnotil také rozdíly v nezaměstnanosti jednotlivých členských států. Ze zprávy vyplývá, že míra nezaměstnanosti v EU–28 činila 9,8 % v březnu 2015, což nebyl výrazný rozdíl oproti únoru 2015, ale výraznější pokles lze zaznamenat oproti březnu 2014, kdy míra nezaměstnanosti dosáhla 10,4 %. Větší míru nezaměstnanosti lze zaznamenat v eurozóně (EU–19), kde bylo v březnu 2015 11,3 % nezaměstnaných. V současném období je situace optimističtější.

Mezi členskými státy byla **nejnižší** nezaměstnanost zaznamenána v **Německu (4,7 %)** a naopak **nejvyšší v Řecku (25,7 %) a ve Španělsku (23,0 %)**. Ve srovnání s rokem 2014 míra nezaměstnanosti v březnu 2015 klesla u 22 států a vzrostla v 5 případech, stabilní zůstala v Rakousku. Největší pokles byl zaznamenán v Irsku (z 12,0 % na 9,8 %), ve Španělsku (z 25,1 % až 23,0 %) a v Polsku (z 9,6 % na 7,7 %). V Chorvatsku byly zaznamenány rostoucí tendence a míra nezaměstnanosti se zvýšila z 17,3 % na 18,2 %. Dále byl růst registrován ve Finsku (z 8,4 % na 9,1 %), v Itálii (z 12,4 % na 13,0 %), Francii (z 10,1 % na 10,6 %) a v Belgii (z 8,4 % na 8,5 %). Pro srovnání v březnu 2015 míra nezaměstnanosti ve Spojených státech byla 5,5 % stejně jako v únoru 2015, což je pokles oproti březnu 2014, kdy nezaměstnanost dosáhla 6,6 %.

Cílem integrovaných hlavních směrů bylo podpořit plnění Strategie Evropa 2020, a to podporou investic, strukturálními reformami a větší fiskální odpovědností. Integrované hlavní směry měly zároveň přispět k dosažení inteligentního a udržitelného růstu podporujícího začlenění a cílů evropského semestru pro koordinaci hospodářských politik.

Oba dokumenty stanovují směry, kterých mělo být dosaženo. Celkově bylo stanoveno 8 směrů, z čehož první 4 (směry 1 – 4) se týkají hospodářských politik a směry 5 – 8 řeší otázku politik zaměstnanosti.

1) Podpora investic - Úsilí se mělo zaměřit na aktivaci finančních prostředků pro investice, na to, aby se finance dostaly do reálné ekonomiky, a na zlepšení investičního prostředí. Aby se mohly finance dostat do reálné ekonomiky, bylo a je nutné zvýšit transparentnost a zefektivnit poskytování informací.

2) Posílení růstu prováděním strukturálních reforem – Bylo a je nutné cílit na reformy posilující konkurenceschopnost, zejména v neobchodovatelném sektoru a na lepší fungování trhů práce. Zlepšit se musí také obchodní prostředí a překážky, které omezuje růst.

3) Odstranění základních překážek pro růst a zaměstnanost na úrovni EU – Důraz je kladen na vytvoření udržitelného sekuritizačního trhu v Evropě, který měl a má zlepšit celkovou finanční kapacitu bank EU. Energetická unie měla zajistit dostupnou, bezpečnou a udržitelnou energii pro podniky a domácnosti, což mělo a doposud má vést k nastartování růstu.

4) Zlepšení udržitelnosti a prorůstové orientace veřejných financí - Členské státy EU musí neustále usilovat o efektivní kontrolu schodu veřejných financí a zadluženosti. Za prioritní výdajové položky státy měly považovat vzdělávání, dovednosti, výzkum, vývoj a inovace a investice do sítí, což jsou oblasti, které podporují růst.

5) Podpora poptávky po pracovní síle – Státy mají přispívat ke tvorbě pracovních míst, a tím k přesunu daňové zátěže od zdanění práce na jinou formu zdanění, které tolik negativně neovlivňuje růst a zaměstnanost.

6) Zlepšení nabídky práce a dovedností – Jednotlivé členské státy mají podporovat investice do vzdělávání a odborné přípravy, za účelem zvyšování efektivity, kvalifikovanosti a účinnosti pracovní síly. Pracovníci často nedokáží reagovat na rychle se proměňující se pracovní trh.

7) Zlepšení fungování trhů práce – Podpora pracovní mobility, která může v určitých regionech napříč EU řešit problém nezaměstnanosti. Zároveň by měla být poskytnuta ochrana osobám, které se nemohou účastnit trhu práce, naopak osoby, které mohou, ale nečiní tak, by měly být motivovány.

8) Zajištění spravedlnosti, boj s chudobou a prosazování rovných příležitostí – Sociální politika by měla být v členských státech zjednodušena a mělo by docházet k tomu, aby byla zajišťována účinná a přiměřená ochrana ve všech fázích života, a přitom by byla zajištěna spravedlnost a rovnost.

(<https://www.euroskop.cz/8450/25600/clanek/zamestnanost-a-socialni-veci-v-breznu-2015>)

- Evropská komise - Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti
Politickou odpovědnost má komisař pro zaměstnanost, sociální věci a začlenění, otázky rovnosti žen a mužů, nediskriminace.

- Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele
Schází se zhruba 4krát ročně. Tvoří ji ministři odpovědní za zaměstnanost, sociální ochranu, ochranu spotřebitele, zdraví a rovné příležitosti. Rada pouze stanovuje společné cíle, analyzuje opatření přijatá na národní úrovni apod. Rozhoduje obvykle kvalifikovanou většinou.
- Evropský parlament
Výbor pro zaměstnanost a sociální věci, dále Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví
- Evropský sociální fond
Jeden ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Má význam pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti a národních programů reforem v oblasti zaměstnanosti.
- Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci
Fond vznikl v roce 2006 jako prostředek pomoci zaměstnancům, kteří přišli o práci v důsledku změn ve struktuře světového obchodu (např. přemístěním továrny mimo EU, strukturální krizí odvětví v určitém regionu).
- Program PROGRESS
Program Společenství pro zaměstnanost a sociální solidaritu vznikl v roce 2006. Nahradil předchozí komunitární programy.
- Agentury
V oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí působí také několik agentur. Ve Vídni sídlí Agentura Evropské unie pro základní práva (vznik 2007), ve španělském Bilbao působí od roku 1996 Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

6.4.2 Nezaměstnanost mladých lidí

Míra nezaměstnanosti u mladých se pohybovala od 3,7 % až téměř k 70 % v regionu Ipeiros. V roce 2019 průměrná míra nezaměstnanosti mladých lidí v EU ve věku mezi 15 a 24 lety dosahovala 21,9 %. Regionální rozdíly v míře nezaměstnanosti mladých lidí jsou však výraznější než u celkové nezaměstnanosti. Nejnižší nezaměstnanost mladých byla zaznamenána v německých regionech Oberbayern (3,7%), Stuttgart (4,7%), Karlsruhe (4,8%) a Freiburg (5,0%), a nejvyšší naopak v Ipeiros (69,8%) v Řecku a v regionu Ceuta (67,5%) ve Španělsku. V polovině regionů EU byla míra nezaměstnanosti mladých lidí nejméně dvakrát vyšší než celkové procento nezaměstnaných. EU proti nezaměstnanosti mladých bojuje např. pomocí Iniciativy na podporu nezaměstnanosti mladých (více v příspěvku „EU bojuje proti nezaměstnanosti mladých.“ (Zaměstnanost a sociální věci v říjnu 2019).

Komise v dubnu 2019 navrhla, aby byla z prostředků Iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí (Youth Employment Initiative, YEI) YEI) již letos uvolněna 1 mld. €. Tato změna měla vést až k 30násobnému navýšení předběžného financování, které měly členské státy obdržet na růst zaměstnanosti mladých lidí. Podpora směřovala až k 650 tis. mladých lidí, kterým měla pomoci najít práci.

Hlavním úkolem YEI je zajistit dodatečné financování podpory zaměstnanosti mladých lidí v regionech, kde je nezaměstnanost této skupiny nejvyšší. Podpora poskytovaná v rámci YEI se může zaměřit pouze na mladé lidi, kteří nemají zaměstnání, nestudují nebo se neúčastní odborné přípravy, a na rozdíl od Evropského sociálního fondu (ESF) nemůže být použita na podporu systémů a struktur.

(<https://www.euroskop.cz/8450/25733/clanek/zamestnanost-a-socialni-veci-v-dubnu-2019>)

6.5 SHRNU TÍ

Cílené investice podporující růst a zaměstnanost do roku 2020. V letech 2019 až 2020 se plánovalo v regionech EU investovat více než 351,8 miliardy eur. Výše podpory a příspěvků jednotlivých zemí (tzv. míra spolufinancování) je upravena podle úrovně hospodářského rozvoje každého regionu: Všechny projekty, které získají finanční prostředky, přispívají k plnění dohodnutých cílů strategie růstu Evropa 2020. Regionální politika EU je skutečně hlavním investičním nástrojem pro plnění evropských cílů: vytváření růstu a pracovních míst prostřednictvím inovací a podpory malým podnikům, boj proti změně klimatu a energetické závislosti a snižování chudoby a sociálního vyloučení.

Prostřednictvím jasných a měřitelných cílů pro investice v rámci regionální politiky mohou země a regiony EU prokázat svůj podíl na plnění cílů strategie Evropa 2020 pro udržitelný hospodářský růst a tvorbu pracovních míst.

(http://europa.eu/pol/pdf/flipbook/cs/regional_policy_cs.pdf)

Pozn. Nové investiční záměry EU pro období let 2021-2027 uvedeny v závěru opory.

6.6 KONTROLNÍ OTÁZKY

6.7 KORESPONDENČNÍ ÚKOL

Prostudujte údaje v Eurostatu – nezaměstnanost v roce 2019 a srovnejte s údaji za rok 2020 (2021, 2022). Došlo k nějakým podstatným regionálním změnám? Pokud ano, poznačte a u zkoušky uveďte.

6.8 ZDROJE

http://europa.eu/pol/socio/index_cs.htm

http://europa.eu/pol/socio/index_cs.htm

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1039&langId=en>

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>

<https://www.euroskop.cz/8450/25733/clanek/zamestnanost-a-socialni-veci-v-dubnu-2015>

<https://www.euroskop.cz/8450/25600/clanek/zamestnanost-a-socialni-veci-v-breznu-2015/>

http://europa.eu/pol/pdf/flipbook/cs/regional_policy_cs.pdf

7 PRIORITY EU PRO ZAMĚSTNANOST A SOCIÁLNÍ POLITIKU

7.1 RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY

za první - programy pomoci nezaměstnaným v EU

za druhé - Program pro zaměstnanost a sociální inovace

za třetí - Progress, Eures, Mikrofinancování a sociální podnikání

7.2 CÍLE KAPITOLY

Jedním z klíčových cílů EU je vytváření vyššího hospodářského růstu a většího počtu pracovních míst. Proto EU financuje výzkum, inovační a technologický vývoj, usiluje o lepší pracovní podmínky v Evropě a podporuje opatření ve prospěch konkurenceschopnosti malých a středních podniků. Investuje do výuky a celoživotního vzdělávání a zlepšuje dopravní, energetické a digitální sítě pro lepší spojení lidí v Evropě.

Pro zajištění růstu potřebuje EU posílit hospodářskou, sociální a územní soudržnost a zvýšit růst a rozvoj regionů, které zaostávají. Evropské fondy financují novou infrastrukturu, vzdělávací programy a přeshraniční spolupráci. Politika soudržnosti EU snižuje rozdíly v úrovni rozvoje mezi regiony a členskými státy v EU, z čehož má dlouhodobý prospěch celá EU. Například četné projekty v oblasti infrastruktury v chudších regionech Evropy napomáhají zlepšovat kvalitu pitné vody, budovat nové skládky odpadu v souladu s normami EU a vytvářet výkonné dopravní sítě.

„Situace v oblasti zaměstnanosti a sociální situace je dnes hlavní starostí lidí a vlád po celé Unii. Zároveň představuje hrozbu pro střednědobou a dlouhodobou soudržnost EU, její stabilitu, konkurenceschopnost a prosperitu. V tomto kontextu krize a rostoucích demografických, environmentálních a technických výzev, které ovlivňují naše trhy práce a systémy sociální ochrany, potřebuje Evropa vedle **Evropského sociálního fondu (ESF)** nástroj na úrovni EU, který bude vytvářet, testovat a šířit inovativní politická řešení a podporovat tak udržitelný dlouhodobý růst a pracovní místa, snižovat rozdíly mezi členskými státy a dělat pokroky směrem k omezení sociální nerovnosti. Zaplnit tuto mezeru se snaží **Program EU pro zaměstnanost a sociální inovace (EaSI)**, který podpoří provádění strategie Evropa 2020 v oblasti zaměstnanosti, sociálních věcí a začlenění. Program se zaměřuje na inovativní projekty s celoevropským rozměrem a doplňuje tak ESF (který se soustředí na projekty na místní a státní úrovni. Prioritní činnosti EaSI v letech 2014–2020 měly pomoci členským státům modernizovat trhy práce a systémy sociálního

zabezpečení a zvýšit míru zaměstnanosti, zejména mezi mladými lidmi. K dalším důležitým úkolům patří podpora vytváření pracovních míst, prosazování vysoce kvalifikovaných pracovních sil, podpora adaptace na změny a předvídání restrukturalizací, zlepšování geografické mobility a prosazování sociálních inovací. V tomto kontextu EaSI věnuje přibližně 100 milionů EUR na spuštění takových experimentů v klíčových oblastech politiky, jako je zaměstnanost mladých lidí či začleňování znevýhodněných skupin.“ (*László Andor Komisař pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování.*)

7.3 KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY

Zaměstnanost, sociální politika, Evropská unie, konkurenceschopnost, prosperita, program EU pro zaměstnanost a sociální inovace, Strategie Evropa 2020.

7.4 VÝKLADOVÁ ČÁST

Cílem Evropské komise v rámci Evropské strategie zaměstnanosti je, aby v celé EU vznikalo více pracovních míst, a navíc s vyšší kvalitou. V EU se nachází v současné době zhruba 26 mil. lidí bez práce. Tento alarmující údaj se snaží EU snížit vytvářením vhodnějších podmínek pro začlenění na trh práce, **realizací programu pomoci** a vytvářením nových pracovních míst. Zvláště alarmující je míra nezaměstnanosti mezi mladými lidmi, v některých zemích je až 50% nezaměstnanost mladé generace. Údaje za rok 2019 hovoří výmluvně – okolo 8 mil. mladých lidí ve věku 15-24 let vůbec nepracuje a ani se nevzdělává, ILO (Mezinárodní organizace práce) tak očekává **rostoucí počet** mladých definovaných jako **NEETS**, (nepracují ani se nevzdělávají). Více než 30% mladých lidí je bez práce více než rok, kromě toho existuje poměrně výrazný rozdíl v regionální nezaměstnanosti. Obecně však je nezaměstnanost v zemích EU palčivý a dlouhodobý problém.

Evropská strategie zaměstnanosti svou koncepci vychází ze strategie pro hospodářský růst Evropa 2020, vytváří platformu k diskuzím o politice zaměstnanosti a snaží se ji koordinovat. Stanovuje priority EU pro příští rok za účelem zvýšit hospodářský růst a zaměstnanost, tímto **zahajuje evropský semestr** podporující užší spolupráci politik zemí EU (zvláště fiskálních a hospodářských). Tento každoročně se opakující proces (za podpory Výboru pro zaměstnanost) se skládá z následujících kroků a aktivit:

Určení hlavních směrů zaměstnanosti - společné priority – Navrhuje Komise EU, přijímá Rada EU a schvalují vlády členských států

Společná zpráva o zaměstnanosti – programy reforem zemí EU – zveřejňuje Komise EU, přijímá Rada EU

Národní programy reforem (NPR) – předkládají vlády členských zemí, Komise provádí analýzu

Doporučení pro jednotlivé země – vydává Komise EU na základě hodnocení NPR

Program pro zaměstnanost a sociální inovace (dále jen EaSI) je celoevropský nástroj financování, který přímo spravuje *Evropská komise* a který podporuje zaměstnanost, sociální politiku a mobilitu pracovních sil v rámci EU. Financování EaSI slouží k testování nápadů na reformy v praxi, jejich hodnocení a následnému šíření těch nejlepších do členských států. V jádru EaSI spočívá koncepce sociálních inovací se speciálním zaměřením na mládež. Ročně program na aktivity v oblasti sociálních inovací poskytne 10–14 milionů EUR.

EaSI nefunguje izolovaně. Společně s Evropským sociálním fondem (ESF) a Evropským fondem pro přizpůsobení se globalizaci (EGF) tvoří ucelený soubor programů EU na podporu zaměstnanosti, sociální ochrany, sociálního začlenění a pracovních podmínek. EaSI spojuje tři programy EU, které byly v minulých letech spravovány samostatně - PROGRESS (program pro zaměstnanost a sociální solidaritu), který podporoval vytváření a koordinaci politiky EU pro zaměstnanost, sociální začleňování, sociální ochranu, pracovní podmínky, antidiskriminaci a rovnost žen a mužů, EURES (Evropské služby zaměstnanosti), síť spolupráce mezi Evropskou komisí a veřejnými službami zaměstnanosti v členských státech, která podporuje mobilitu pracovníků, mikrofinancování PROGRESS, které si klade za cíl zvýšit dostupnost mikroúvěrů pro jednotlivce na založení či rozšíření malého podniku.

7.4.1 Podstata a cíle Programu EaSi

Program pro zaměstnanost a sociální inovace (EaSI) tvoří tyto výše uvedené a dříve samostatné programy tři osy jednoho programu EaSI. Komise předpokládá, že seskupením těchto programů pod jeden zastřešující program dosáhne lépe a rychleji společných cílů v oblasti politiky zaměstnanosti a sociální politiky EU. Další očekávané výhody tohoto kroku představují *zlepšená koordinace mezi programy, větší soudržnost politik i zvýšená účinnost při dosahování výsledků a při řízení.*

Cíle EaSI doplňují řadu dalších iniciativ Evropské komise (viz informace v předchozí kapitole) z poslední doby řešících sociální a hospodářské úkoly, zejména balíčky opatření v oblasti zaměstnanosti, sociálních investic a zaměstnanosti mladých lidí. Cíle nástroje jsou zároveň v souladu s hledisky zaměstnanosti a sociálními hledisky **evropského semestru.**

Cíle EaSI

- aktivněji se přihlásit k cílům EU a koordinaci činností na úrovni EU a státní úrovni v oblasti zaměstnanosti, sociálních věcí a začlenění,
- podporovat vytváření přiměřených systémů sociální ochrany a politik trhu práce prosazováním řádné správy věcí veřejných, vzájemného učení a sociálních inovací,
- modernizovat právní předpisy EU a zajistit účinné uplatňování právních předpisů EU,
- prosazovat geografickou mobilitu a rozšiřovat pracovní příležitosti vytvářením otevřeného trhu práce,
- zvyšovat dostupnost a dosažitelnost mikrofinancování pro ohrožené skupiny a mikropodniky a zlepšit přístup sociálních podniků k finančním prostředkům.

Rozpočet:

- Celkový rozpočet činí: 919 469 000 EUR
- Orientační rozdělení finančních prostředků: PROGRESS (61 %, od 15 % (včetně) do 20 % na experimentování v oblasti sociální politiky), mikrofinancování (sociální podnikání 21 % a EURES 18 %).

PROGRESS je hlavní nástroj EU, je přímo řízen Evropskou komisí a podporuje reformy v oblasti politiky zaměstnanosti a sociální politiky. Zároveň poskytne finanční podporu nevládním organizacím, zejména aby prosazoval sociální začlenění a snížení chudoby.

Jaké činnosti může program *PROGRESS* podpořit?

Podklady pro tvorbu politik nashromážděné programem (pro Evropskou komisi)

Pravidelným monitorováním pomáhá Komisi zajistit správné a účinné uplatňování zákonů EU v členských státech.

Podporuje vzájemná hodnocení v oblasti politik sociální ochrany a sociálního začleňování v různých členských státech EU.

Podporuje více než 30 klíčových sítí a nevládních organizací EU působících v oblasti nediskriminace, rovnosti žen a mužů a sociálního začlenění / sociální ochrany.

Finanční prostředky jsou přiděleny následovně:

- zaměstnanost, zejména s cílem bojovat proti nezaměstnanosti mladých lidí: min. 20 % z celkového objemu přidělených financí,

- sociální ochrana, sociální začlenění, snižování chudoby a předcházení chudobě: min. 50 %,
- pracovní podmínky: min. 10 %.

7.4.2 Eures – nástroj k podpoře pracovní mobility

EURES podporuje mobilitu pracovníků a jednotlivců po celé EU a nový EURES se zaměřuje na následující činnosti:

- vytvoření vícejazyčné digitální platformy,
- vytvoření cílených programů mobility,
- vytváření a činnosti přeshraničních partnerství EURES,
- informační a komunikační činnosti za účelem zvýšit povědomí o výhodách geografické a pracovní mobility obecně a o činnostech a službách poskytovaných programem EURES.

EURES je evropskou sítí pracovní mobility, která poskytuje informace, poradenství a služby v oblasti nábory/umístování pracovníků zaměstnavatelům, uchazečům o zaměstnání a každému občanu, který chce využít volného pohybu pracovních sil. Práci nebo pracovní nabídku prostřednictvím EURES ročně dostane okolo 150 000 uchazečů. Program zároveň vytváří služby nábory a umístování pracovníků do zaměstnání prostřednictvím vyřizování nabídek volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání na evropské úrovni. Kupříkladu vytvoří a propracuje cílené programy mobility, které poskytnou podporu a finanční pomoc uchazečům o zaměstnání při hledání práce v jiných zemích EU. Očekává se, že celkový rozpočet EURES se bude pohybovat okolo 20 milionů EUR ročně.

7.4.3 Mikrofinancování a sociální podnikání

Poslední, a to třetí osu programu EaSI tvořil projekt Mikrofinancování a sociální podnikání, pro období 2014–2020. Financování sociálního podnikání představuje pro Evropskou komisi prioritu. Jeho finanční prostředky se rovnoměrně rozloží mezi mikrofinancování a sociální podnikání – každé oblasti připadne nejméně 45 %, zbylých až 10 % budou představovat průřezové projekty. V rámci sociálního podnikání budou v závislosti na zemi či regionu finanční prostředky využity na pomoc sociálním podnikům, aby se dokázaly uchytit

a rozvíjet se. Podporou vysokého procenta lidí, kteří byli předtím nezaměstnaní, nástroj mikrofinancování PROGRESS do této chvíle podstatně přispívá k tvorbě pracovních míst. Do roku 2016 mikrofinancování PROGRESS probíhalo souběžně s novým programem Mikrofinancování a sociální podnikání.

Další cíle:

- Zvýšit dosažitelnost a dostupnost mikrofinancování pro ohrožené skupiny,
- podporovat rozvoj sociálních podniků, zejména usnadněním přístupu k finančním prostředkům.

Financování pro sociální podniky

Na podporu sociálních podnikatelů bylo v období do roku 2020 k dispozici celkem 92 milionů EUR. Horní hranici pro jeden podnik představuje částka 500 000 EUR, přičemž roční obrat daného podniku nesmí dosáhnout 30 milionů EUR.

7.5 SHRnutí

Nástroj pro propojení Evropy, na který je vyčleněno 33 miliard eur, zlepší dopravní, energetické a digitální sítě v Evropě. Tento nástroj zajistí ekologičtější hospodářství v Evropě podporou nízkoemisních způsobů dopravy.

Nový program pro vzdělání, odbornou přípravu, mládež a sport **Erasmus+** zaměřený na rozvoj schopností a zaměstnatelnosti má rozpočet téměř 15 miliard eur (o 40 % více než v předchozím období).

Evropská kultura, film, televize, hudba, literatura, scénická umění, kulturní dědictví a související oblasti budou ve zvýšené míře podporovány z nového programu EU **Tvůrčí Evropa**. Program disponující na příštích 7 let rozpočtem téměř 1,5 miliardy eur.

Reformovaná společná zemědělská politika (SZP) je jasnou odpovědí na problémy dneška, tj. bezpečnost potravin, změna klimatu, udržitelný růst a tvorba pracovních míst ve venkovských oblastech. Nová SZP je cílenější, efektivnější a transparentnější.

Nejméně 20 % celkového rozpočtu bude věnováno na projekty a politiky týkající se klimatu. **Program LIFE**, na který je vyčleněno 3,5 miliardy eur, slouží k financování projektů v oblasti biologické rozmanitosti a ochrany životního prostředí se zvláštním důrazem na opatření v oblasti klimatu.

Azylový, migrační a integrační fond, na nějž je vyhrazeno 3,1 miliardy eur, podporuje efektivní řízení migračních toků a zavedení jednotného přístupu k poskytování azylu a k imigraci. Fond pro vnitřní bezpečnost, hospodařící s částkou 3,8 miliardy eur, se zaměřuje na boj proti kriminalitě, včetně terorismu.

7.6 KONTROLNÍ OTÁZKY

1. Projděte si obsah předchozích kapitol, zaměřte se na vybrané pojmy k TP.

7.7 KORESPONDENČNÍ ÚKOL

V roce 2010 zahájila Evropská unie desetiletou strategii růstu Evropa 2020, jejímž cílem bylo překonat krizi, která stále sužuje mnoho zemí EU. Za tímto účelem bylo stanoveno pět klíčových cílů, kterých chtěla EU do roku 2020 dosáhnout. Uveďte, o které se jedná a nakolik se je dařilo naplňovat.

7.8 ZDROJE

Evropa 2020: http://ec.europa.eu/europe2020/index_cs.htm

Evropská komise. EaSI Nový zastřešující program EU pro zaměstnanost a sociální politiku
http://europa.eu/pol/pdf/flipbook/cs/budget_cs.pdf

Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2014, 22s. ISBN 978-92-79-33580-8 doi:10.2767/45518
(PDF)

Víceletý finanční rámec 2014–2020: <http://ec.europa.eu/budget/reform>

8 LISABONSKÁ STRATEGIE A STRATEGIE EVROPA 2020

8.1 RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY

Strategie Evropa 2020

Priority

Evropský semestr

Komise EU a její doporučení zemím EU

8.2 CÍLE KAPITOLY

Část výkladu dané problematiky je také součástí kapitoly č. 2

8.3 KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY

Evropská unie, zaměstnanost, rovné příležitosti, pracovní trhy, Lisabonská strategie, Evropa 2020.

8.4 VÝKLADOVÁ ČÁST

Důvodem k vytvoření Strategie Evropa 2020 byla podle Komise EU situace, která nastala v Evropě v období krize. Evropa byla, dle vyjádření EK, plná změn, krize v zemích EU znehodnotila dosažený hospodářský a sociální pokrok, a především ukázala na řadu nedostatků v evropském hospodářství. Odhalila problémy jako dopad globalizace, tlak na zdroje a postupující stárnutí populace zemí EU. Má-li EU vyjít z krize bez větších následků, potřebuje nějakou strategii a tou se stal materiál, který měl navázat na Lisabonskou strategii – EU, měla nová strategie učinit inteligentní a s udržitelnou ekonomikou podporující začlenění a vykazující vysokou úroveň zaměstnanosti, produktivity a sociální soudržnosti – takto byla stanovená vize pro 21. století.

8.4.1 „Strategie“ - Cíle k roku 2020

Zaměstnanost - 75% (20-64 roků)

Výzkum a vývoj - 3% HDP

Změna klimatu a udržitelného zdroje energie - (skleníkové plyny, obnovitelné zdroje, zvýšení energetické účinnosti - 20%-20%-20%)

Vzdělání – snížit míru nedokončeného studia pod 10%, věk 30-34 – 40% podíl VŠ

Boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení – snížit o 20 mil. počet lidí žijící v chudobě

Priority:

1. Inteligentní růst:

- Digitální program pro Evropu – vysokorychlostní internet.
- Inovace v Unii – výzkum, rozvoj a inovační politika.
- Mládež – podpora mladých lidí, usnadnit vstup na TP, zahraniční stáže.

2. Udržitelný růst:

- Evropa méně náročná na zdroje – využívání zdrojů, posílení modernizace dopravy.
- Průmyslová politika pro éru globalizace – podpora malých a středních podniků.

3. Růst podporující začlenění:

- Program pro nové dovednosti a pracovní místa – modernizace pracovních trhů, vyrovnávání nabídky a poptávky na TP prostřednictvím mobility pracovních sil.
- Evropská platforma pro boj proti chudobě – podpora a pomoc lidem, kterým hrozí sociální vyloučení a chudoba.

Další nástroje pro růst a zaměstnanost:

Vývoj v oblasti nezaměstnanosti je v jednotlivých státech EU i nadále značně různorodý, avšak tyto rozdíly se přestaly zvětšovat. Dlouhodobá nezaměstnanost stále roste. V období mezi roky 2010 a 2013 se míra dlouhodobé nezaměstnanosti v EU-28 zvýšila ze 3,9 % na 5,1 %.

Evropská unie může splnit cíle strategie Evropa 2020, pokud bude účinnějším způsobem využívat nástroje a politiky, které má k dispozici. Jedná se především o

- **jednotný trh** - Hospodářský růst a tvorba pracovních míst jsou závislé na dobře prosperujících a propojených trzích, na nichž konkurenční prostředí a spotřebitelé stimulují podnikání a inovace, zlepšit také přístup malých **podniků** na jednotný trh a rozvíjet **podnikání**.

- **rozpočet EU (včetně fondu pro regionální rozvoj, sociálního fondu a fondu soudržnosti)**, finanční krize má značný dopad na schopnost evropských podniků a vlád financovat investiční a inovativní projekty. Jestliže chce EU splnit cíle **Strategie Evropa 2020**, pak potřebuje **právní prostředí**, které zajistí účinnost a spolehlivost finančních trhů.

Finanční prostředky z EU pomáhají plnit tyto cíle:

- nová pracovní místa ve vyšším počtu a kvalitě,
 - vývoj nových technologií,
 - špičkový výzkum,
 - dostupnost vysokorychlostního internetu,
 - chytré dopravní a energetické infrastruktury,
 - energetická účinnost a obnovitelné zdroje energie,
 - rozvoj podnikání,
 - dovednosti a odborné vzdělávání aj.
- **nástroje vnější politiky** - pokud chce EU stimulovat růst, musí se zasadit o to, aby byly mezinárodní trhy otevřené a nabízely rovné podmínky všem a aby obchodní vztahy byly upraveny *mezinárodním právním rámcem*.

Zjednodušení a posílení evropského semestru:

Každoroční analýza růstu zahajuje pravidelný roční cyklus správy ekonomických záležitostí, tzv. „*evropský semestr*“.

Na úrovni EU kombinuje fiskální, makroekonomické a strukturální politiky dohledu ještě před tím, než členské státy připraví rozpočty a příjmu rozhodnutí na příští rok. Evropský semestr se týká ročního cyklu koordinace hospodářské a rozpočtové politiky a v jeho rámci jsou členským státům předkládány pokyny, které by měly zohlednit před tím, než příjmu politická rozhodnutí na vnitrostátní úrovni. Tyto pokyny jsou uvedeny v rámci *Paktu o stabilitě a růstu* a postupu při makroekonomické nerovnováze.

Evropský semestr začíná každoročně tím, že Komise EU zveřejní roční analýzu růstu, která popisuje obecné hospodářské priority EU. Jednají o ní ostatní orgány a slouží jako podklad pro diskusi, která vyústí na jarním zasedání Evropské rady. Členské státy předkládají

každoročně na jaře *národní programy*. Komise poté navrhne pro každý členský stát doporučení, a to na základě posouzení hospodářské situace, jakož i národních programů. Pokryty jsou všechny příslušné oblasti politik: *fiskální a makroekonomická oblast i strukturální reformy*.

Doporučení jsou projednána v Radě a schválena na červnovém zasedání Evropské rady předtím, než jsou definitivně přijata Radou. Očekává se, že členské státy zohlední tato doporučení ve svých rozpočtových a politických plánech na následující rok a provedou je v nadcházejících 12 měsících.

8.4.2 Doporučení pro hospodářskou politiku ČR

Komise EU zpracovala pro jednotlivé členské země doporučení, v nich analyzuje hospodářskou situaci státu a navrhla opatření, která byla zhruba do jednoho a půl roku přijata. Doporučení vycházela z konkrétní situace daného členského státu a týkala se různých oblastí – např. reformy důchodového systému, stavu veřejných financí, systému k vytváření nových pracovních pozic, boj proti nezaměstnanosti, zlepšení systému vzdělávání, reakce na požadavky zaměstnavatelů, inovace, věda, výzkum atp.

Evropská komise členským státům vyslala jasný signál, aby prováděly strukturální reformy a pokračovaly v konsolidaci veřejných financí. Její výzva se zakládá na postoji, který zaujal nový sbor komisařů a ze kterého vychází i roční analýza růstu pro další období. Klíčovým aspektem je v této souvislosti nový důraz na investice, strukturální reformy a fiskální odpovědnost.

Zpráva hodnotí hospodářství České republiky z hlediska roční analýzy růstu, ve které Komise vydává pro hospodářskou a sociální politiku EU v roce 2015 doporučení soustředěná do tří hlavních pilířů, kterými jsou: *investice, strukturální reformy a fiskální odpovědnost*. V souladu s investičním plánem pro Evropu tato zpráva také hledá způsoby, jak maximalizovat dopad veřejných zdrojů a uvolnit soukromé investice. Situace v České republice je zde

rovněž posuzována ve světle zprávy mechanismu varování pro další období, ve které Komise dospěla k závěru, že by bylo užitečné dále prozkoumat přetrvávání nebo snižování nerovnováh.

Z analýzy byly vyvozeny především následující postřehy a zjištění:

- Česká ekonomika začala od roku 2014 po dvou letech poklesu opět růst a nezaměstnanost vykazuje sestupnou tendenci.
- Evropská komise ve své poslední prognóze odhadla, že reálný HDP v roce 2014 rostl tempem 2,3 % a v letech 2015 a 2016 se dále mírně zvyšoval.
- V České republice se výrazně zlepšily výstupy veřejných financí, ale v oblasti daní, fiskální udržitelnosti a fiskálního rámce přetrvávají některé problémy.
- Česká republika vykazuje celkově vysokou míru zaměstnanosti, ale na trhu práce jsou stále nedostatečně zastoupeny některé znevýhodněné skupiny. Mezi tyto skupiny patří rodiče s malými dětmi, pracovníci s nízkou kvalifikací, osoby se zdravotním postižením a Romové.
- Výsledky vzdělávání se v posledních letech zlepšují, ale i nadále jsou pozorovány určité rozdíly, rozdíly mezi jednotlivými regiony a sociálními skupinami, programy terciárního a odborného vzdělávání odpovídajícím způsobem nenaplňují potřeby trhu práce.
- Nedostatečná efektivnost a transparentnost v českých veřejných institucích stále brání výraznějším investicím a silnějšímu růstu.
- Neefektivita v podnikatelském prostředí i nadále brzdí konkurenceschopnost českého hospodářství, ačkoli se situace v poslední době zlepšila.
- Přestože veřejné investice se v poslední době zvyšují, dopravní infrastruktura zůstává poměrně málo rozvinutá a existuje prostor pro další zlepšení energetické účinnosti.
- Investice do vzdělávání, vědy a výzkumu jsou však z hlediska EU stále podprůměrné a ukazatele nasvědčují tomu, že výsledky systému výzkumu a inovací zůstávají chabé.
- Potenciál českého hospodářství, co se týče krátkodobého růstu, je omezován několika faktory - neefektivní veřejná správa a neefektivní výběr daní škodí celkové nákladové efektivnosti hospodářství, totéž platí o omezeních na straně nabídky, např. o překážkách zaměstnanosti v případě znevýhodněných skupin obyvatelstva a o vysokém počtu regulovaných povolání.

- **Celkově lze konstatovat, že Česká republika vykázala omezený pokrok v plnění doporučení.**
- **V současné době bude hrát významnou roli strategie Udržitelná Evropa na období do roku 2030 a plnění úkolů nového rozpočtového období 2021-2027.** Výše dlouhodobého rozpočtu EU na období 2021–2027 spolu s programem *NextGenerationEU* (NGEU) činí 2,018 bilionu eur v běžných cenách. S jeho pomocí budeme moci napravit hospodářské a sociální škody způsobené koronavirovou pandemií. Rozpočet rovněž umožní přechod k moderní a udržitelnější Evropě. Celý balíček sestává z dlouhodobého rozpočtu na období 2021–2027 (tzv. víceletého finančního rámce), který činí 1,211 bilionu eur v běžných cenách (1,074 bilionu eur v cenách roku 2018), v kombinaci s dočasným nástrojem na podporu oživení *NextGenerationEU* ve výši 806,9 miliard eur v běžných cenách (806,9 miliard eur v cenách roku 2018).

8.5 SHRnutí

V květnu 2015 sdělila Komise EU doporučení pro jednotlivé členské státy EU a zároveň souhrnné sdělení, která se týkají způsobů, jak hospodářské oživení udržet a posílit a jak je realizován zjednodušený evropský semestr. Doporučení se opírala o zprávy předložené jednotlivými zeměmi v únoru, o důkladné vyhodnocení vnitrostátních programů, které mají zajistit zdravý stav veřejných financí (programy stability nebo konvergenční programy), a politických opatření ke stimulaci hospodářského růstu a zaměstnanosti (vnitrostátní programy reform), nakonec i o výsledky dialogu s členskými státy a dalšími klíčovými zúčastněnými stranami. Evropský semestr rovněž slouží k provádění strategie Evropa 2020.

8.6 KONTROLNÍ OTÁZKY

1. Pojem udržitelná Evropa – vysvětlete, proč je na něj kladen takový důraz.

8.7 KORESPONDENČNÍ ÚKOL

Zprávy Komise EU obsahují podrobný rozbor situace v několika zemích, u nichž byly v listopadu 2014 zjištěny makroekonomické nerovnováhy. Proved'te analýzu a uveďte problémy zemí, na které analýza poukázala.

8.8 ZDROJE

https://ec.europa.eu/info/strategy/eu-budget/long-term-eu-budget/2021-2027/whats-new_cs

Viz seznam literatury a internetových zdrojů v závěru studijní opory.

9 TRHY PRÁCE V ZEMÍCH EU

9.1 RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY

Výklad učiva

Charakteristika trhu práce vybraných zemí EU

Investiční podpora

9.2 CÍLE KAPITOLY

Cílem obsahu dané kapitoly je popsat specifika trhů práce vybraných zemí EU, některé trhy práce charakterizovat a zaměřit se na snahy Komise EU zlepšit situaci v oblasti sociální politiky, předcházet sociálním propadům a chudobě. Jedním z nástrojů boje proti sociálnímu vyloučení je právě kvalitní politika zaměstnanosti, financování programů v boji proti růstu nezaměstnanosti, zvláště vybraných skupin obyvatelstva (mládež, absolventi, ženy s dětmi, osoby starší 40 i 50 let, lidé bez kvalifikace apod.).

9.3 KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY

Zaměstnanost, trh práce, sociální politika, chudoba, sociální vyloučení, nezaměstnanost.

9.4 VÝKLADOVÁ ČÁST

Evropský statistický úřad Eurostat vydává pravidelně výsledky statistiky týkající se míry nezaměstnanosti v eurozóně a celé EU. Z výsledků vyplývá, že míra nezaměstnanosti v eurozóně se např. v červnu 2015 oproti předchozímu měsíci nezměnila a činila 11,1%, avšak v porovnání se stejným obdobím loňského roku došlo ke snížení o 0,5%. Stabilní vývoj byl zaznamenán i v celé EU, kde v červnu tohoto roku byla míra nezaměstnanosti 9,6%. Oproti červnu 2014 byl zaznamenán taktéž pokles, a to o 0,6%. Nejnižší nezaměstnanost mezi členskými státy byla v červnu 2015 zjištěna v Německu (4,7%) a v České republice (4,9%). Naopak nejvyšší nezaměstnanost byla v Řecku (25,6% - údaj je z dubna 2015) a ve Španělsku (22,5%).

Nezaměstnanost se pomalu snižuje, avšak na úrovni EU-27 zůstává na docela vysoké úrovni. Zatímco mezi lety 20014 a 20018 klesla míra nezaměstnanosti o více než 2 procentní body, kvůli finanční a hospodářské krizi se situace vážně zhoršila.

Vývoj v oblasti nezaměstnanosti je v jednotlivých státech EU i nadále značně různorodý, avšak tyto rozdíly se přestaly zvětšovat.

Dlouhodobá nezaměstnanost stále přetrvává. V období mezi roky 2015 a 2018 se míra dlouhodobé nezaměstnanosti v EU-28 zvýšila z 3,9 % na 5,1 %. K negativnímu vývoji došlo zejména v Řecku a Španělsku a v o něco menší míře na Kypru, zatímco ve třech pobaltských státech bylo zaznamenáno značné zlepšení. V průběhu minulých let se dlouhodobá nezaměstnanost jako podíl na celkové nezaměstnanosti v EU-28/27 zvýšila ze 45,3 % na 48,7 % (ze 47,5 % na 51,5 % v eurozóně).

Dlouhodobá nezaměstnanost dopadá na muže, mladé lidi a pracovníky s nízkou kvalifikací ve větší míře než na ostatní skupiny na trhu práce a zasahuje zejména ty, kdo pracují v upadajících povoláních a odvětvích. V obecné rovině jeden z pěti dlouhodobě nezaměstnaných v EU nikdy nepracoval a tři ze čtyř jsou mladí lidé ve věku méně než 35 let.

Počet osob předčasně opouštějících vzdělávací systém se postupně snižuje a přibližuje se k cíli, kterým je snížení předčasného ukončení školní docházky pod 10 % do roku 2020. Předčasné ukončení školní docházky však nadále představuje závažný problém, jelikož se týká přibližně 5 milionu osob, z nichž více než 40 % jsou nezaměstnaní. Vývoj v oblasti zaměstnanosti nebyl rovnoměrně rozložen. Zaměstnanost se v budoucnu pravděpodobně mírně zlepší, zejména v důsledku očekávaného růstu HDP.

Vývoj úrovně chudoby se zásadně liší v závislosti na věkové skupině. V obecné rovině byla krizí nejvíce zasažena populace v produktivním věku, hlavně kvůli růstu míry nezaměstnanosti či nárůstu počtu domácností s nízkou intenzitou práce a rostoucí chudobě zaměstnaných

Starší lidé (65+) jsou tímto problémem zasaženi relativně méně, jelikož u nich došlo k poklesu rizika chudoby nebo sociálního vyloučení ve většině členských států s tím, že ženy stále trpí chudobou ve stáří častěji než muži. Tato relativní zlepšení však neodrážejí nezbytně změnu v reálné příjmové situaci starších lidí, ale vyplývají především ze skutečnosti, že

důchody se z velké části nezměnily, zatímco výše příjmů obyvatel v produktivním věku stagnovala či klesla.

Děti jsou od roku 2008 stále více ohroženy chudobou nebo sociálním vyloučením vzhledem ke zhoršení situace jejich rodičů (většinou v produktivním věku).

<http://www.cebre.cz/cz/archiv-zprav/zprava-7682/?newsletter=1&datum=1438355894&hash=e6ee4fd3c9450ebf34fbacd108581b2e1321401d>

http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/annual-growth-surveys/index_cs.htm

http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2015/jer2015_cs.pdf

9.4.1 Investiční podpora EU na podporu růstu a vytváření pracovních míst

Evropská komise na konci roku 2014 oznámila investiční plán ve výši 315 miliard eur, cílem bylo a je znovu nastartovat růst v Evropě a nabídnout lidem více pracovních míst.

Plán tvořily tři hlavní prvky:

- zřízení nového **Evropského fondu pro strategické investice** (EFSD) se zárukou tvořenou veřejnými finančními prostředky, který by měl v následujících třech letech (2015–2017) mobilizovat nejméně 315 miliard eur dalších investic,
- vytvoření **seznamu projektů** spojeného s **programem pomoci**, čímž budou investice směřovat tam, kde jsou nejvíce zapotřebí,
- ambiciózního **plánu s cílem zatraktivnit Evropu pro investice** a odstranit regulační překážky.

Zatímco hrubý domácí produkt (HDP) a soukromá spotřeba v EU byly ve druhém čtvrtletí roku 2014 přibližně na stejné úrovni jako v roce 2007, celkové investice zaostaly přibližně o 15 % za rokem 2007. V některých členských státech byl pokles v oblasti investic dokonce ještě dramatičtější. Hlavním důvodem pro přetrvávající nedostatečné investice je nízká důvěra investorů. V krátkodobém horizontu nedostatečné investice zpomalují hospodářské oživení.

KOMISE STANOVILA AKTIVNÍ PŘÍSTUP ZALOŽENÝ NA TŘECH PILÍŘÍCH, KTERÉ TVOŘÍ: **STRUKTURÁLNÍ REFORMY**, ABY SE EVROPA VYDALA NA NOVOU CESTU RŮSTU; **FISKÁLNÍ ODPOVĚDNOST**, ABY SE OZDRAVILY

VEŘEJNÉ FINANCE A UPEVNILA FINANČNÍ STABILITA; A *INVESTICE* K NASTARTOVÁNÍ RŮSTU A K JEHO UDRŽENÍ.

Investiční plán pro Evropu je dále založen na třech prvcích, které se vzájemně posilují.

Graf č. 3



Zaprvé mobilizovat zdroje pro financování investic tak, aby se dodalo minimálně 315 miliard EUR na dodatečné investice v následujících třech letech a lépe se využily veřejné peníze k přilákání soukromých investorů.

Zadruhé zajistit, aby tyto finance navíc přispívaly k růstu způsoby, které odpovídají každému odvětví a zeměpisné situaci.

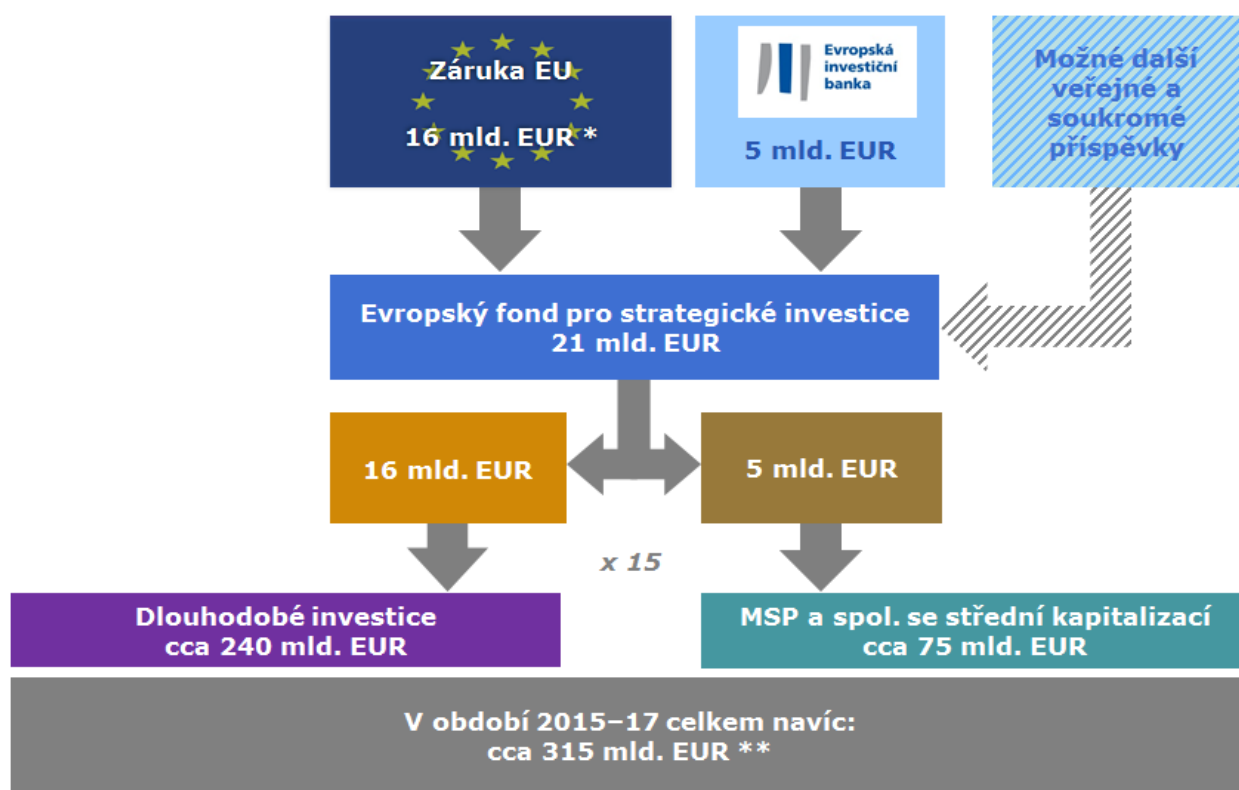
A za třetí přijmout opatření na zlepšení investičního prostředí v Evropě, a tím vyvolat dominový efekt.

Podle odhadů Evropské komise má investiční plán zvýšit HDP EU o 330 až 410 miliard EUR a vytvořit 1 až 1,3 milionů nových pracovních míst v nadcházejících třech letech.

Tab. č.7 Investiční plán Evropské komise

EFSI	Riziková kapacita	Multiplikátor (průměrná hodnota)	Investice do ekonomiky reálné
Dlouhodobé investice	16 mld.	15	240 mld.
Malé a střední podniky a společnosti se střední tržní kapitalizací	5 mld.		75 mld.
Celkem	21 mld.		315 mld.

Graf č.4 Zdroj finančních prostředků



* 50% záruka = 8 mld. EUR z Nástroje pro propojení Evropy (3,3), Horizontu 2020 (2,7) a rozpočtové rezervy (2)
 ** Po odečtení počátečních příspěvků EU použitých jako záruka: 307 mld. EUR

V polovině roku 2018 zhodnotila Evropská komise a hlavy států a předsedové vlád dosažený pokrok a v případě potřeby zvážila další možnosti.

(http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-2128_cs.htm)

Rozhodnutí Evropské komise provést reformu politiky zaměstnanosti a sociální politiky v členských zemích EU si vyžaduje řadu rozhodnutí a kroků, která vycházejí ze stávající situace.

Míra zaměstnanosti u žen v zemích EU zůstává podstatně nižší než u mužů (na počátku roku 2014 to bylo 62,8 % oproti 74 %). Rozdíl v míře zaměstnanosti v přepočtu na plný úvazek je ještě větší (v roce 2013 to bylo 18,3 procentního bodu). Ženy jsou navíc placeny za hodinu práce v průměru o 16 % méně. Ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením je u osob starších 55 let ve všech členských státech vyšší v případě žen. Ženy v současnosti převyšují počet mužů, pokud jde o vzdělání a odbornou přípravu, avšak jsou i nadále ve značně velké míře zastoupeny ve studijních oborech spojených s tradičními rolemi, jako je zdravotnictví a sociální péče, humanitní vědy a pedagogika, zatímco v oblastech jako věda, technologie, strojírenství a matematika (STEM) stále dominují muži. Opatření na podporu zaměstnanosti žen a sladění pracovního a rodinného života se však v jednotlivých členských státech EU lišila. Cílem je také zvyšování dostupnosti zařízení péče o děti, anebo změna právních předpisů upravujících rodičovskou dovolenou nebo ustanovení o pružné pracovní době.

V členských státech pokračoval mnoha různými způsoby proces modernizace právních předpisů na ochranu zaměstnanosti s cílem prosazovat dynamiku zaměstnanosti a bojovat proti segmentaci.

Chorvatsko přijalo druhou fázi reformy pracovního práva schválením nového zákoníku práce, ten usnadňuje využití flexibilních typů pracovních smluv, včetně práce na částečný úvazek, sezónní a agenturní práce, a zmírňuje požadavky právních předpisů týkajících se pracovní doby a zjednodušuje postup propouštění.

Nizozemsko v návaznosti na dohodu se sociálními partnery provádí zjednodušení postupu propouštění, včetně stanovení maximální výše odstupného v závislosti na senioritě, spíše než na věku, zároveň zpřísňuje pravidla upravující dočasnou práci, což by mělo zabránit segmentaci trhu práce a pomoci reformovat systém dávek v nezaměstnanosti.

Španělsko zjednodušilo vzory smluv pro podniky, vyjasnilo postup hromadného propouštění a podporovalo práci na částečný úvazek prostřednictvím pobídek formou příspěvků a zvýšené flexibility ve využívání doplňkových hodin.

Itálie zmírnila podmínky pro využití smluv na dobu určitou a učňovských smluv pro firmy a italský parlament pracuje na legislativní fázi další komplexní reformy právních předpisů na ochranu zaměstnanosti a aktivní politiky na trhu práce.

Slovensko omezilo dobu trvání práce vykonávané mimo rámec standardního pracovního poměru (tzv. práce na dohodu) na jeden rok.

Umění členských států zvýšit míru zaměstnanosti žen ve značné míře závisí na dostupnosti kvalitní a finančně dostupné péče o děti. V řadě zemí byla přijata opatření pro zvýšení

flexibility pracovních úvazků nebo pro změnu ustanovení o rodičovské dovolené. Španělsko, Polsko, Německo a Finsko – pružná pracovní doba, práce z domova apod., podpora zaměstnanosti při výchově dětí, úprava mateřské dovolené, úprava daňové politiky.

Podpora aktivace mladých uchazečů o zaměstnání využitím cílené pobídky k zaměstnávání, příspěvky pro začínající podniky.

Významný počet členských států zavedl opatření usnadňující přechod ze školy do zaměstnání; to rovněž přispěje ke komplexnímu uplatnění záruky pro mladé lidi.

Zlepšení kvality systémů vzdělávání a odborné přípravy na všech úrovních a zvýšení účasti na terciárním vzdělávání

Podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě.

Vyvážení doby trvání výdělečné činnosti a důchodu je zásadním tématem penzijních iniciativ, neboť téměř všude se věk odchodu do důchodu zvyšuje a pohlaví jsou si stavěna naroveň.

V některých členských státech (Řecko, Španělsko, Chorvatsko, Kypr, Portugalsko, Slovensko a Itálie) jsou míry nezaměstnanosti stále vysoké (ve srovnání s průměrem EU).

V současném vykazovaném období došlo v oblasti míry nezaměstnanosti mladých lidí k určitému pozitivnímu vývoji v podobě poklesu průměru jak v případě EU (pokles o 1,2 procentního bodu), tak v eurozóně (0,5 procentního bodu).

Situace mladých lidí na trhu práce zůstává v mnoha členských státech složitá; nejméně v sedmi zemích (Řecko, Španělsko, Chorvatsko, Itálie, Portugalsko, Kypr a Slovensko).

http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2015/jer2015_cs.pdf

Nezaměstnanost v EU po roce 2020:

Zpomalení ekonomického růstu ve druhé polovině loňského roku se zatím neprojevalo rostoucí nezaměstnaností. Obecná míra nezaměstnanosti 15–74letých v EU celkově v prosinci 2022 zůstala na úrovni 6,1 %, kde se drží už od loňského dubna. Zatím se tedy nepotvrdily obavy ze stagflace – situace, kdy je výrazný růst cen doprovázen zvýšením nezaměstnanosti. Ve srovnání s koncem roku 2021 byla míra nezaměstnanosti v EU o 0,3 p. b. nižší. Ukazatel se aktuálně nachází na rekordně nízké úrovni, dokonce níže, než bylo předpandemické minimum v březnu 2020 (6,5 %). Vyšší hodnoty (7,1 %) dosahovala míra

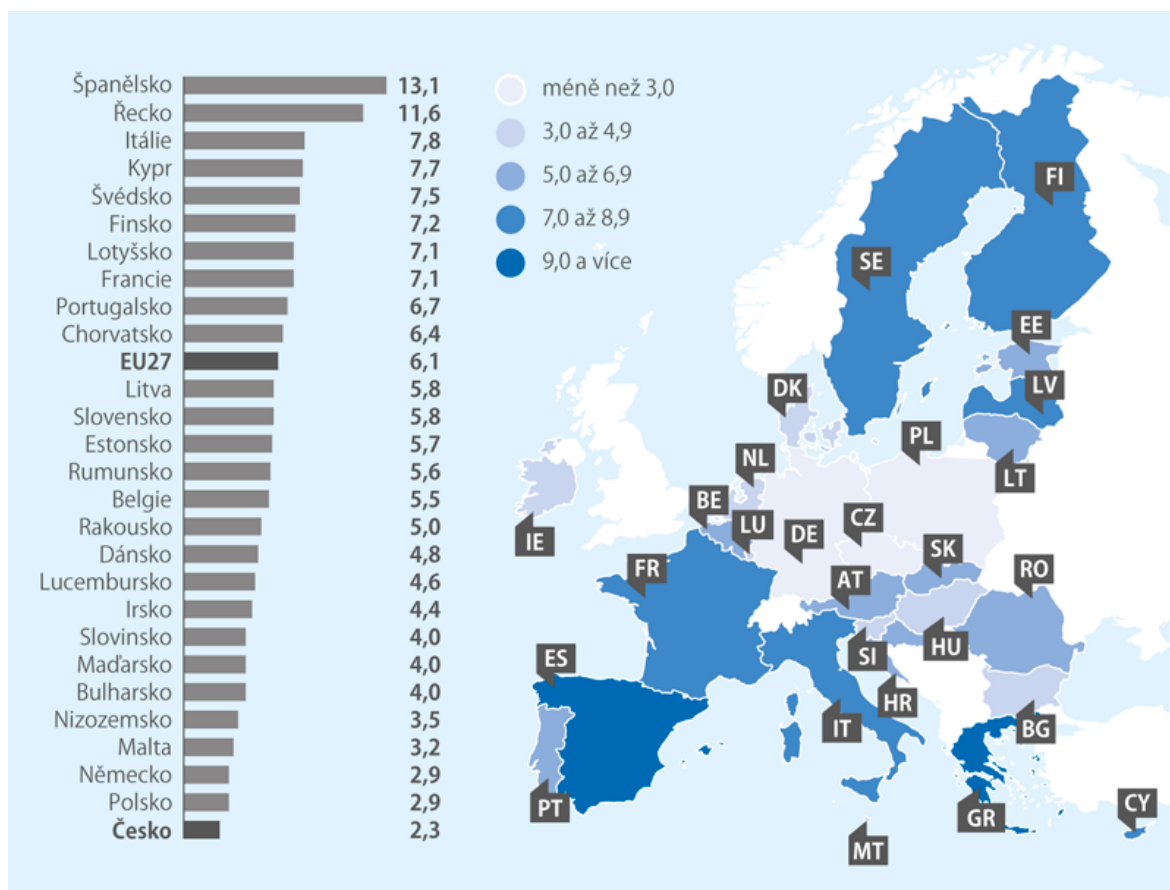
nezaměstnanosti i těsně před příchodem ekonomické krize v únoru a březnu 2008. Meziroční pokles nezaměstnanosti bylo loni v prosinci možné sledovat ve většině zemí EU.

Obecná míra nezaměstnanosti žen v EU byla v prosinci s hodnotou 6,4 % mírně vyšší než u mužů, pro které tento ukazatel vycházel na 5,8 %. Pro obě pohlaví zůstávala nezaměstnanost v posledních měsících neměnná.

Zatímco míra nezaměstnanosti za celou populaci nerostla, v případě osob mladších 25 let jsou dopady ekonomického zpomalení viditelné. Jejich míra nezaměstnanosti v EU v prosinci dosáhla 15,0 %, a meziročně tak vzrostla o 0,6 %. Podle sezonně očištěných dat se v této věkové skupině zastavil postpandemický pokles nezaměstnanosti loni na jaře, a od května ukazatel rostl. Mezi země, kde nezaměstnanost mladých v posledním roce stoupla, se řadilo i Česko.

Přesto Česká republika již několik let vykazuje nejnižší celkovou míru nezaměstnanosti v celé EU (2,3 % v prosinci 2022). Za námi se umístily další střeoevropské státy – Polsko a Německo (oba shodně 2,9 %). Velmi vysoká míra nezaměstnanosti přetrvává v zemích jižní Evropy. Nejvyšší míru nezaměstnanosti zaznamenalo v prosinci Španělsko (13,1 %). To se do pozice země EU s nejvyšší nezaměstnaností dostalo v červnu 2021, kdy předstihlo Řecko, a prvenství si od té doby drží (s dvěma výjimkami v lednu a květnu 2022). V Řecku byla v prosinci míra nezaměstnanosti 11,6 %. Třetí Itálie následovala s větším odstupem (7,8 %).

9.4.1.1 Obecná míra nezaměstnanosti 15-74letých v zemích EU (% , prosinec 2022, sezónně očištěno)



Zdroj: Zábajniková, Karolína. Nezaměstnanost v EU na minimu.

<https://www.statistikaamy.cz/2023/03/23/nezamestnanost-v-eu-na-minimu>

9.5 SHRnutí

Text přináší informace o současných problémech na trzích práce zemí EU, ale zároveň představuje nástroje a prostředky na eliminaci vysoké míry nezaměstnanosti, opatření na podporu zaměstnanosti žen a sladění jejich pracovního a rodinného života. Seznamuje také s investičním plánem Komise EU na příští období, s cílem zlepšit zaměstnanost, odstranit vysokou míru nezaměstnanosti mladých obyvatel a umožnit větší zapojení žen – matek do pracovního procesu po návratu z mateřské dovolené.

9.6 KONTROLNÍ OTÁZKY

Které 3 z členských zemí EU jsou v úrovni nezaměstnanosti na tom velmi dobře?

9.7 KORESPONDENČNÍ ÚKOL

Domníváte se, že pracovní a mzdové podmínky v zemích bývalého socialistického bloku jsou výrazně odlišné pro ženskou pracovní sílu od zemí v původní skupině 15 zemí. Pokud ano, pokuste se najít několik odlišných znaků.

9.8 ZDROJE

http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/annual-growth-surveys/index_cs.htm

http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2015/jer2015_cs.pdf

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-2128_cs.htm

<http://www.cebrecz.cz/archiv-zprav/zprava-7682/?newsletter=1&datum=1438355894&hash=e6ee4fd3c9450ebf34fbacd108581b2e1321401d>

Zábojníková, Karolína. Nezaměstnanost v EU na minimu.

<https://www.statistikaamy.cz/2023/03/23/nezamestnanost-v-eu-na-minimu>

10 EU PO ROCE 2020, UDRŽITELNOST EU DO ROKU 2030

10.1 RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY

Spojené království Velké Británie a Severního Irska dnem 31.1.2020 vystoupilo z Evropské unie, tzn. že dnem 1.2.2020 již není členem EU a stalo se tzv. třetí zemí.

10.2 VÝKLADOVÁ ČÁST

V návaznosti na souhlas Evropského parlamentu přijala Rada nařízení, kterým se stanoví víceletý finanční rámec EU na období 2021–2027.

Nařízení stanoví dlouhodobý rozpočet pro 27 členských států EU ve výši 1 074,3 miliardy eur v cenách roku 2018, včetně začlenění Evropského rozvojového fondu. Spolu s nástrojem na podporu oživení Next Generation EU ve výši 750 miliard eur bude moci EU v nadcházejících letech poskytnout bezprecedentní financování ve výši 1,8 bilionu eur na podporu oživení po pandemii COVID-19 a dlouhodobých priorit EU napříč různými oblastmi politiky.

Příští dlouhodobý rozpočet bude zahrnovat sedm výdajových oblastí. V příštím sedmiletém období poskytne rámec pro financování téměř 40 výdajových programů EU.

V příštím víceletém finančním rámci bude financování EU zaměřeno na nové a posílené priority napříč oblastmi politiky EU, včetně ekologické a digitální transformace. Významné finanční prostředky poplynou i nadále na politiku soudržnosti a společnou zemědělskou politiku, které projdou modernizací, aby se zajistilo, že co nejlépe přispějí k hospodářskému oživení Evropy a k dosažení ekologických a digitálních cílů EU.

Celkem přibližně třetina výdajů EU v rámci dlouhodobého rozpočtu přispěje k novým a posíleným oblastem politiky. Financování v rámci nového nástroje na podporu oživení pomůže členským státům EU vypořádat se s důsledky krize COVID-19, a tím posílit modernizaci a odolnost.

EU vynaloží 132,8 miliardy eur v oblasti výdajů na jednotný trh, inovace a digitální oblast a 377,8 miliardy eur na soudržnost, odolnost a hodnoty. Díky dodatečnému financování z nástroje Next Generation EU včetně půjček členským státům se tyto částky zvýší na 143,4 miliardy eur a 1 099,7 miliardy eur. Dalších 356,4 miliardy eur bude určeno na přírodní zdroje a životní prostředí (s příspěvkem z nástroje Next Generation EU to bude 373,9 miliardy eur).

Výdaje v oblasti migrace a správy hranic budou v příštích sedmi letech činit 22,7 miliardy eur a dalších 13,2 miliardy eur bude vynaloženo v oblasti bezpečnosti a obrany. Financování okruhu sousedství a svět bude činit 98,4 miliardy eur.

Na podporu digitální transformace byl zřízen nový program financování Digitální Evropa, který má podpořit rozsáhlé zavádění a využívání klíčových digitálních technologií, jako jsou aplikace umělé inteligence a nejmodernější nástroje kybernetické bezpečnosti. Rovněž bude výrazně posíleno financování digitální složky Nástroje pro propojení Evropy.

Nový program „EU pro zdraví“ poskytne pevný základ pro činnost EU v oblasti zdraví na základě zkušeností získaných během pandemie COVID-19.

V oblasti výzkumu a inovací budou významně navýšeny prostředky pro program Horizont Evropa, jakmile bude k dispozici financování na základě Nástroje Evropské unie na podporu oživení.

Výrazně posíleno bylo rovněž financování okruhu migrace a správa hranic, včetně prostředků pro až 10 000 příslušníků pohraniční stráže, jež mají být do roku 2027 k dispozici Evropské agentuře pro pohraniční a pobřežní stráž. V oblasti bezpečnosti a obrany bude zřízen nový Evropský obranný fond zaměřený na podporu konkurenceschopnosti, efektivity a inovační kapacity obranné, technologické a průmyslové základny EU.

Posíleny budou rovněž programy pro mladé lidi, jako jsou Erasmus+ a Evropský sbor solidarity, přičemž se očekává, že počet účastníků v programu Erasmus+ se v průběhu nového víceletého finančního rámce ztrojnásobí.

Na podporu nejohroženějších regionů s vysokými emisemi uhlíku při jejich přechodu na klimaticky neutrální ekonomiku se zřizuje nový Fond pro spravedlivou transformaci. Ten obdrží finanční prostředky jak z příštího dlouhodobého rozpočtu, tak z Nástroje Evropské unie na podporu oživení.

<https://www.consilium.europa.eu/cs/press/press-releases/2020/12/17/multiannual-financial-framework-for-2021-2027-adopted/>

https://ec.europa.eu/info/strategy/eu-budget/long-term-eu-budget/2021-2027/whats-new_cs

10.3 Udržitelná Evropa do roku 2030

Udržitelným rozvojem se rozumí rozvoj, který uspokojuje potřeby současných generací, aniž by ohrožoval možnost uspokojit potřeby generací budoucích. Tato koncepce je v evropské politice hluboce zakořeněna. Za více než 40 let Evropa zavedla jedny z nejpřísnějších environmentálních norem na světě a ambiciózní politická opatření v oblasti klimatu. Zároveň je velkým zastáncem Pařížské dohody.

Komise nyní v rámci širších úvah, které nastínila bílá kniha o budoucnosti Evropy z března 2017, zahajuje progresivní diskusi o udržitelném rozvoji.

Unii nic nebrání zlepšit svou konkurenceschopnost, investovat do udržitelného růstu a podněcovat činnost vlád, institucí a občanů, a ukázat tím cestu zbytku světa. Diskusní dokument uvádí klíčové předpoklady pro přechod k udržitelnosti. K jejich identifikaci posloužily cíle OSN týkající se udržitelného rozvoje. Dokument popisuje **tři scénáře**, jak v plnění cílů udržitelného rozvoje nejlépe pokročit.

- **Zastřešující strategie EU k dosažení cílů udržitelného rozvoje, kterou se budou řídit všechny činnosti EU a členských států**

Cíle udržitelného rozvoje jsou zde podpořeny na té nejvyšší politické úrovni EU a slouží jako základ budoucích politických opatření a činností. Orgány EU a členské státy, včetně regionálních a místních orgánů, budou více spolupracovat na zajištění lepší koordinace. Za

účelem monitorování pokroku bude sestaven plán realizace, v jehož rámci budou stanoveny dílčí úkoly, které bude nutné do roku 2030 splnit.

- **Komise bude pokračovat v začleňování cílů udržitelného rozvoje do všech příslušných politik EU nezávisle na opatřeních členských států**

Cíle udržitelného rozvoje budou i nadále podnětem pro politické rozhodování Komise a budou vodítkem při vypracování unijní strategie růstu po roce 2020. Nebudou však vyloučeny jiné politické priority, ani nebudou členským státům vnučována opatření s cílem plnit cíle udržitelného rozvoje kolektivně a na úrovni EU. Tento přístup ponechá členským státům, včetně regionálních a místních orgánů, více volnosti v rozhodování o tom, zda a jak upraví svou činnost, aby cíle udržitelného rozvoje naplnily.

- **Důraz na vnější činnost při současné konsolidaci ambicí v oblasti udržitelnosti na úrovni EU**

Co se týče plnění cílů udržitelného rozvoje, je EU v mnoha ohledech průkopníkem. Mohla by se o tyto zkušenosti opřít a svou činnost ještě zefektivnit a pomoci dalším zemím po celém světě dosáhnout potřebného pokroku. Unie by se mohla rozhodnout, že bude prostřednictvím obchodních dohod a mnohostranných jednání mnohem více prosazovat své normy v oblasti životního prostředí, sociálních věcí a správy věcí veřejných. Dále by mohla navázat užší spolupráci s mezinárodními organizacemi při sledování stejných cílů.

https://ec.europa.eu/commission/publications/reflection-paper-towards-sustainable-europe-2030_cs

10.3.1. Nezaměstnanost v roce 2023

Míra nezaměstnanosti v Evropské unii v červnu 2023 zůstala na květnové úrovni 5,9 procenta (dle Evropského statistického úřadu [Eurostat](#)). Nejnižší míru nezaměstnanosti vykazala Malta, a to 2,6 procenta. Za ní následovaly Česká republika a Polsko, obě s hodnotou 2,7 procenta. Česko se tak poprvé od listopadu 2015 neobjevilo mezi unijními zeměmi na první příčce. Údaje Eurostatu ukázaly v Česku také na výrazný vzestup nezaměstnanosti mezi mladými lidmi. V eurozóně zůstala míra nezaměstnanosti v meziměsíčním srovnání rovněž beze změny, a to na 6,4 procenta.

V Česku míra nezaměstnanosti podle údajů Eurostatu v červnu vzrostla na 2,7 procenta z květnových 2,5 procenta. Ve věkové kategorii do 25 let se ale zvýšila na 13,7 procenta z květnových 9,5 procenta. Meziročně se téměř zdvojnásobila ze 7,2 procenta, kde byla v červnu loňského roku. Poprvé od konce roku 2015 nemá Česko vůbec nejnižší nezaměstnanost v celé EU, naposledy se tak stalo v listopadu 2015, kdy činila 4,6 procenta a těsně před ní na první příčce bylo Německo se 4,5 procenta.

Naopak nejvyšší míru nezaměstnanosti v rámci EU podle údajů Eurostatu vykázalo Španělsko, a to 11,7 procenta. Za ním následovalo Řecko s 11,1 procenta. Eurostat ve svých výpočtech vychází z obecně používané standardní definice nezaměstnanosti Mezinárodní organizace práce (ILO). Ta počítá mezi nezaměstnané ty, kteří si v posledních čtyřech týdnech aktivně hledali práci a jsou schopni nastoupit v nejbližších dvou týdnech.

Pozn. *V případě České republiky Eurostat používá údaje Českého statistického úřadu (ČSÚ), které se liší od údajů Úřadu práce ČR. Podle těch míra nezaměstnanosti v České republice v červnu opět klesla a dostala se na 3,4 procenta, proti květnu se snížila o desetinu procentního bodu. ČSÚ vychází u míry nezaměstnanosti z výběrového šetření pracovních sil, Úřad práce z počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání.*

<https://ct24.ceskatelevize.cz/svet/3604327-nezamestnanost-v-eu-v-cervnu-zustala-na-59-procenta-cesko-prislo-o-primat>

10.4 SHRNU TÍ

V textu kapitoly je stručně nastíněna situace v EU na začátku nového finančního období 2021-2027 a úkoly, které si státy EU stanovily na období do roku 2030. Situace v celé EU je výrazně poznamenána epidemií Covidu 19, problémy s migrační politikou a také řešením situace po odchodu Spojeného království VB z EU. Nemałym problémem je nadále nezaměstnanost v některých regionech EU, zvláště pak nezaměstnanost mladých lidí.

10.5 KONTROLNÍ OTÁZKY

Jaký dopad měl na trh práce v zemích EU odchod Velké Británie z EU?

10.6 KORESPONDENČNÍ ÚKOL

Která z členských zemí EU ve svém předsednickém programu věnovala zvýšenou pozornost sociální politice?

10.7 ZDROJE

Evropská komise. EaSI Nový zastřešující program EU pro zaměstnanost a sociální politiku

www.euroskop.cz

<https://ct24.ceskatelevize.cz/svet/3604327-nezamestnanost-v-eu-v-cervnu-zustala-na-59-procenta-cesko-prislo-o-primat>

11 ZÁVĚR

Předložená studijní opora je materiál, který dává studentovi daného kurzu základní přehled o problematice sociální politiky v zemích EU s důrazem na všechny problémy, které oblast sociální politiky obnáší, včetně trhu práce. Studenti získali vědomosti a znalosti o problematice hospodářské politiky zemí EU, o stavu a úrovni sociální politiky ve vybraných zemích EU, o volném pohybu pracovních sil, o legislativním zázemí, o trzích práce v zemích EU, o migrační a azylové politice, pozornost je věnována také zaměstnávání cizinců na trzích práce v České republice, ale i opačně o možnosti práce českého obyvatelstva v zemích EU, především o vysílání pracovníků do zahraničí. Text také informuje o právech a povinnostech uchazečů o zaměstnání u nás i v zahraničí. Součástí textu jsou mj. informace o vzdělávací politice, tedy o uznání kvalifikace v té, které zemi, jaké kompetence získají studenti apod. Materiál není zdaleka vyčerpávající v obsahu zpracované problematiky, má však ambice pomoci studentům získat rychlý přehled o sledovaných tématech, klást si otázky, hledat na ně odpovědi. Součástí textu každého okruhu jsou kontrolní otázky nebo úkoly, které student zpracuje, čímž se jeho rozsah vědomostí a znalostí o dané problematice rozšiřuje samostudiem, což je účelem této formy studia. V závěru práce je rozsáhlý seznam studijní literatury a odkazů na další zdroje. Má pomoci studentům orientovat se v nabídce studijní literatury a materiálových zdrojů.

Vážení studenti, přeji Vám chuť studovat, hledat a nacházet!

Seznam literatury a pramenů

BARŠOVÁ, A. BARŠA, P. Přistěhovaectví a liberální stát. Imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku. Brno: MPÚ Masarykova univerzita, 2005, 308s. ISBN80-210-3875-6

BAŠTÝŘ, I. a kol. Sociální důsledky vstupu České republiky do Evropské unie. 1. vydání. Brno: Masarykova Univerzita v Brně, 2005

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (www.czso.cz/csu/cizinci/2-ciz_zamestnanost)

DANĚK, M., VYŠKOVÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. Praha: ANAG, 2018.

DRBOHLAV, Dušan, Migrace a (i)migranti v Česku. Slon 2011, 210 s. ISBN 978-80-7419-039-1

EVROPSKÁ KOMISE. EaSI Nový zastřešující program EU pro zaměstnanost a sociální politiku

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1039&langId=en>

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>

http://europa.eu/pol/emu/index_cs.htm

http://europa.eu/pol/pdf/flipbook/cs/budget_cs.pdf

http://europa.eu/pol/pdf/flipbook/cs/economic_and_monetary_union_and_the_euro_cs.pdf

http://europa.eu/pol/pdf/flipbook/cs/regional_policy_cs.pdf

http://europa.eu/pol/socio/index_cs.htm

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-1151_cs.htm)

<http://www.businessinfo.cz/strategie-evropa-2020>

https://ec.europa.eu/commission/publications/reflection-paper-towards-sustainable-europe-2030_cs

https://ec.europa.eu/info/strategy/eu-budget/long-term-eu-budget/2021-2027/whats-new_cs

<https://ct24.ceskatelevize.cz/svet/3604327-nezamestnanost-v-eu-v-cervnu-zustala-na-59-procenta-cesko-prislo-o-primat>

https://ec.europa.eu/info/strategy/eu-budget/long-term-eu-budget/2021-2027/whats-new_cs

<https://www.consilium.europa.eu/cs/press/press-releases/2020/12/17/multiannual-financial-framework-for-2021-2027-adopted/>

<https://www.euroskop.cz/8450/25600/clanek/zamestnanost-a-socialni-veci-v-breznu-2015/>

<https://www.euroskop.cz/8450/25733/clanek/zamestnanost-a-socialni-veci-v-dubnu-2015>
INFORMACE RADY Č. 2010/C 115/01)

JOKLOVÁ, K., RYŠAVÁ, J. a kol. Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. Aspi 2009. ISBN 978-80-7357-437-6

Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2014, 22s. ISBN 978-92-79-33580-8
doi:10.2767/45518 (PDF)

Migrační politika jako předpoklad společného trhu práce v evropské unii.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR.

MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU ČR.

OUTLÁ, V. a kol. Právo Evropské unie. 2. Upravené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk-
vydavatelství a nakladatelství, 2008, 978-80-7380-084-0 brož.

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, o změně nařízení (EHS) č. 1612/68 a o zrušení směrnic 64/221/EHS, 68/360/EHS, 72/194/EHS, 73/148/EHS, 75/34/EHS, 75/35/EHS, 90/364/EHS, 90/365/EHS a 93/96/EHS.

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2005/36/es ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací.

<https://www.statistikaamy.cz/2023/03/23/nezamestnanost-v-eu-na-minimu>

ŠLOSARČÍK, Ivo. Právní a politický systém Evropské unie. Wolter Kluwer 2017, ISBN 9788075525345

TOMŠEJ, J. a kol. Zaměstnávání cizinců v České republice. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 232 s.,

TRBOLA, Robert a RÁKOCZYOVÁ, Miroslava (eds.). Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR I. Integrovaná politika. Barrister&Principal 2011. ISBN 978-80-87474-19-8

ÚŘEDNÍ VĚSTNÍK EVROPSKÉ UNIE.

Víceletý finanční rámec 2014–2020: <http://ec.europa.eu/budget/reform>

ZÁKON O POBYTU CIZINCŮ NA ÚZEMÍ ČR 326/1999Sb.

http://ec.europa.eu/europe2020/index_cs.htm

Informace o citační normě je dostupná na <https://sites.google.com/site/novaiso690/>.

POKORNÁ, K. Zaměstnávání občanů České republiky v členských státech EU. DP. Právnická fakulta, KU Praha, 2011

PROCHÁZKOVÁ ILINITCHI, C. Migrační politika jako předpoklad společného trhu práce v evropské unii. Vysoká škola ekonomická, FMV, Praha. Acta oeconomica pragensia 5/2014, s. 41n.

VÁCLAVÍKOVÁ, A., SCISKALOVÁ, M, Veřejné orgány posilují zaměstnanost obyvatel členských zemí EU. Silesian University in Opava, Faculty of Public Policies, The Institute of Public Administration and Regional Policy, 2020. Mezinárodní vědecká konference Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, s. 90-94. ISBN 978-80-572-0089-5

ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI č. 435/2004 Sb.

ZÁVĚRY EVROPSKÉ RADY Z BRUSELU ZE DNE 25. A 26. BŘEZNA 2010. Evropská rada schválila hlavní aspekty strategie Evropa 2020 pro zaměstnanost a růst.

Trh práce v EU a volný pohyb pracovních sil

Anna Václavíková

Fakulta veřejných politik v Opavě

Slezská univerzita v Opavě

OPAVA 2023

