



EVROPSKÁ UNIE  
Evropské strukturální a investiční fondy  
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



Název projektu	Zvýšení kvality vzdělávání na Slezské univerzitě v Opavě ve vazbě na potřeby Moravskoslezského kraje
Registrační číslo projektu	CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_058/0010238

# Politika zaměstnanosti

## Distanční studijní text

**Anna Václavíková**

**Opava 2022**



**Obor:**

Opora je určena především studentům bakalářské formy studia programu Sociální práce ve veřejné správě, Fakulty veřejných politik Slezské univerzity v Opavě, případně dalším studijním programům vyučovaných na Slezské univerzitě v Opavě, např. studia zaměřená na problematiku trhu práce, politiky zaměstnanosti, personální politiku apod. Kurz je volitelnou součástí uvedeného bakalářského studijního programu.

**Klíčová slova:**

Politika zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, trh práce, nástroje politiky zaměstnanosti, měření nezaměstnanosti, nabídka a poptávka po práci

**Anotace:**

Studijní opora je zaměřena na realizaci politiky zaměstnanosti, procesů probíhajících na trhu práce, rozboru státní politiky zaměstnanosti (aktivní i pasivní formy politiky zaměstnanosti), představení a využití jejich jednotlivých nástrojů. Cílem je alespoň stručně seznámit studenty se zákonitostmi trhu práce, příčinami vzniku a vývoje nezaměstnanosti, poukázat na některé ekonomické, právní i sociální aspekty sledované problematiky a poskytnout informace o chodu trhu práce. Součástí je také exkurz do evropského modelu politiky zaměstnanosti.

**Autor:**

**doc. PhDr. Anna Václavíková, CSc.**



## Obsah

ÚVODEM.....	7
RYCHLÝ NÁHLED STUDIJNÍ OPORY.....	8
1 ÚVOD DO PROBLEMATIKY, VYMEZENÍ CÍLE A OBSAHU.....	9
1.1 Vymezení základních pojmů.....	10
1.2 Segmentace trhu práce .....	12
2 LEGISLATIVA, PRÁVNÍ RÁMEC POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	14
2.1 Právní dokumenty pro oblast politiky zaměstnanosti .....	14
3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI A TRH PRÁCE V POLITICKÝCH TEORIÍCH. 18	
3.1 Přístup liberální .....	19
3.2 Přístup keynesiánský.....	19
3.3 Přístup marxistický.....	20
3.4 Přístup monetaristický.....	20
4 EVROPSKÁ STRATEGIE ZAMĚSTNANOSTI A ČR.....	22
4.1 Zaměstnanost a sociální začleňování .....	23
4.1.1 Evropský sociální fond + (ESF+) .....	24
4.1.2 Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci pro vysídlené pracovníky (EGF) 25	
4.1.3 Cíle EU – Evropský pilíř sociálních práv – 20 zásad .....	26
5 ORGÁNY STÁTNÍ SPRÁVY ZABEZPEČUJÍCÍ POLITIKU ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE .....	31
5.1 Institucionalizace.....	32
6 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI – AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	37
6.1 Státní politika zaměstnanosti.....	37
6.2 Aktivní politika zaměstnanosti.....	40
6.2.1 Rekvalifikace .....	41
6.2.2 Investiční pobídky.....	41
6.2.3 Veřejně prospěšné práce .....	42
6.2.4 Společensky účelná pracovní místa .....	42
6.2.5 Překlenovací příspěvek .....	43
6.2.6 Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti .....	44
6.2.7 Příspěvek na zapracování.....	45

6.2.8	Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	45
7	SPZ – PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	48
7.1	Podpora v nezaměstnanosti .....	48
8	NEZAMĚSTNANOST A JEJÍ FORMY .....	53
8.1	Nezaměstnanost - její vymezení a měření.....	53
8.2	Typy nezaměstnanosti .....	56
9	PROBLÉMOVÉ SKUPINY OBYVATEL NA TRHU PRÁCE, NÁSTROJE K ODSTRANĚNÍ JEJICH VYLOUČENÍ .....	60
9.1	Problémové skupiny .....	61
9.1.1	Skupiny ohrožené nezaměstnaností .....	62
10	ZNEVÝHODNĚNÉ SKUPINY OBYVATEL NA TP, NÁSTROJE K ODSTRANĚNÍ JEJICH VYLOUČENÍ .....	66
10.1	Zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....	67
	Rozdíl mezi osobou zdravotně postiženou a osobou zdravotně znevýhodněnou: .....	69
10.2	Chráněný trh práce, povinnost zaměstnat osoby zdravotně postižené .....	69
11	CIZINCI NA TRHU PRÁCE V KONTEXTU STŘEDOEVROPSKÉHO PROSTORU.....	72
11.1	Cizinci na trhu práce v ČR .....	72
12	MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE V OBLASTI ZAMĚSTNANOSTI NA OBDOBÍ LET 2022+ .....	78
12.1	Evropská strategie zaměstnanosti .....	78
12.2	Evropský pilíř sociálních práv .....	80
12.2.1	Česká republika a její strategie .....	83
13	PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE – PROJEKTY .....	86
13.1	Problémy jen na trhu práce? .....	86
13.2	Zdůvodnění výběru cílů politiky, priorit a specifických cílů. ....	88
13.3	Aktuálně realizované projekty z EU fondů na MPSV.....	90
	Operační program Zaměstnanost .....	90
	Národní individuální projekty .....	90
	Regionální individuální projekty .....	91
	LITERATURA .....	94
	Aktuálně realizované projekty z EU fondů na MPSV, Praha MPSV 2022. Dostupné: <a href="https://www.mpsv.cz/projekty-eu">https://www.mpsv.cz/projekty-eu</a> .....	94
	Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha 2002, SLON, 3. upravené vydání, ISBN 80-86429-8-3.....	95

ÚP Olomouc, 2022. Dostupné: <a href="https://www.uradprace.cz/projekty-v-realizaci-12">https://www.uradprace.cz/projekty-v-realizaci-12</a> .....	95
SHRNUTÍ STUDIJNÍ OPORY .....	97
PŘEHLED DOSTUPNÝCH IKON.....	98

## ÚVODEM

Vážené studentky a vážení studenti,

právě jste otevřeli studijní text, který by Vám měl být oporou při studiu předmětu Politika zaměstnanosti. Kurz **Politika zaměstnanosti** je povinně volitelnou součástí bakalářského studia v programu Sociální práce ve veřejné správě, je do studijního programu zařazen do 3. ročníku denní i kombinované formy studia. Kurz je akreditován a je zaměřen na studium změn v procesu vývoje hospodářství a s ním spojenou politiku zaměstnanosti. Kurz si neklade za cíl vyčerpávajícím způsobem analyzovat politiku zaměstnanosti, jeho cílem je alespoň vytvořit solidní obraz o procesu vývoje a změn, o postupném formování a utváření podoby politiky zaměstnanosti, jak ji známe dnes. Důraz je kladen na seznámení se s institucemi, které ovlivňují a vytvářejí podstatu politiky zaměstnanosti v ČR i v celé EU a pomáhají regulovat situaci na trhu práce. Obsahem je i stručné podchycení a výčet legislativní oblasti, rozbor státní politiky zaměstnanosti a její realizace. Nemalá pozornost je věnována aktivní politice zaměstnanosti, stejně tak její pasivní formě. Kurz se věnuje výčtu a rozboru druhů nezaměstnanosti, nedílnou součástí je také zaměření pozornosti na pomoc problémovým skupinám osob na trhu práce, jejich integraci. Kurz se také zaměří na současné problémy politiky zaměstnanosti v některých zemích EU, na zaměstnanost cizinců, mobilitu pracovních sil. Zajímavou součástí je i výčet programů ESF, které pomáhají řešit aktuální problémy politiky zaměstnanosti a regionální zvláštnosti na trhu práce apod.

Záměrem celého kurzu je seznámit studenty 3. ročníku programu Sociální práce ve veřejné správě s nástroji a formami boje proti nepříznivé situaci na trhu práce, ale také nastínit možnosti, jak této situaci předcházet. V materiálu lze také najít vize politiky zaměstnanosti na další období, a to do roku 2030.

Součástí Vašich studijních povinností bude také zpracování krátké seminární práce v rozsahu cca 9 – 10 tis. znaků na Vámi zvolené téma, týkajícího se uvedené problematiky.

V průběhu vašeho studia jsme připraveni průběžně s vámi 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 sledované problematiky.

## RYCHLÝ NÁHLED STUDIJNÍ OPORY

Cílem předmětu Politika zaměstnanosti je vymežit základní okruhy směřování politiky zaměstnanosti, a to na základě rozboru stávající situace trhu práce, předpovědi předpokládaného vývoje a na základě rámcového vymezení požadavků na trh práce vyplývajících z ostatních strategických kroků. Za tímto účelem bude provedena analýza stávajícího stavu trhu práce, včetně její predikce. Cílem předmětu je získat znalost o problematice trhu práce, pracovních sil, o legislativním zázemí politiky zaměstnanosti a způsobech její realizace, které vedou ke zmírnění nepříznivé situace v regionech nebo u jednotlivých skupin obyvatelstva. Předmět poskytne znalosti a informace o nástrojích státní politiky zaměstnanosti k řešení situace, o formách aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti, o způsobech, jak nepříznivou situaci na TP přecházet, sleduje specifika TP (segmentace, mobilita). Pozornost je zaměřena také na osoby ohrožené na trhu práce (absolventi, OZP, osoby 50+, ženy aj.), na cizince v ČR. Studium problematiky je vedeno v kontextu politiky zaměstnanosti v EU. Po úspěšném absolvování kurzu budete schopni řešit problematiku spojenou s uplatňováním politiky zaměstnanosti na trhu práce a legislativními kroky v rámci institucí veřejné správy.

1. Úvod do problematiky, vymezení cíle a obsahu předmětu, seznámení s literaturou a dalšími zdroji, pojmy.
2. Legislativa – Zákon č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, Zákon č. 262/2006Sb., Zákoník práce, Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, pojmy
3. Politika zaměstnanosti a trh práce v ekonomických teoriích
4. Evropská strategie zaměstnanosti a ČR (v kontextu EU, strategie, semestry)
5. Orgány státní správy zabezpečující státní politiku zaměstnanosti v České republice (MPSV, Úřad práce – Krajské pobočky a kontaktní pracoviště)
6. Státní politika zaměstnanosti (SPZ) – Aktivní politika zaměstnanosti
7. SPZ – Pasivní politika zaměstnanosti
8. Nezaměstnanost a její formy
9. Problémové skupiny obyvatel na trhu práce, nástroje k odstranění jejich vyloučení
10. Znevýhodněné skupiny obyvatel na TP, nástroje k odstranění jejich vyloučení
11. Cizinci na trhu práce v kontextu středoevropského prostoru
12. Mezinárodní spolupráce v oblasti zaměstnanosti na období let 2022+
13. Příklady dobré praxe – projekty EU, MPSV, krajů

Studijní materiál vám tak pomůže proniknout do problematiky, která je nejen nová, ale také stále prochází dalšími změnami. V textu je vytvořen prostor, abyste si samostudiem literatury svůj obzor dále rozšířili dle svých zájmů, potřeb i možností. Materiál je proto doplněn odkazem na seznam literatury a pramenů. Jistě vám nesdělují nic nového, když uvádím, že skriptu nejsou tím jediným zdrojem informací o sledované problematice.

V současné době je již knižní trh dostatečně zásobený množstvím kvalitní literatury, a to i zahraniční provenience, která se problematikou zabývá v širším či užším spektru zájmů, podrobněji či jen orientačně.



# 1 ÚVOD DO PROBLEMATIKY, VYMEZENÍ CÍLE A OBSAHU

## RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY



Obsahem kapitoly je vymezení cíle a obsahu předmětu, seznámení se základní literaturou a dalšími zdroji, vysvětlení důležitých pojmů, které se vážou k dané problematice.

---

## CÍLE KAPITOLY



Cílem je objasnit pojmy, které jsou spojeny s procesem utváření politiky zaměstnanosti a formováním trhu práce, vysvětlit terminologii, získat také lepší teoretické znalosti o procesu utváření trhu práce a politiky zaměstnanosti a v neposlední řadě také vysvětlit motivace k řešení složitosti a negativních dopadů na společnost v případě propadu vysoké míry nezaměstnanosti.

---

## ČAS POTŘEBNÝ KE STUDIU



Ke studiu uvedené problematiky si vymezte zhruba 70 minut.

---

## KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY



Nezaměstnanost, trh práce, politika zaměstnanosti, zaměstnaný, nezaměstnaný, typologie trhu práce pracovní síla,<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Student si může klást otázky, zda termíny z klíčových slov umí definovat, zda zná vazby mezi klíčovými slovy atp.

## 1.1 Vymezení základních pojmů

V odborné literatuře existuje několik různých způsobů definování a vymezení odborných pojmů, vybereme jen některé.

Povinnost státu upravit oblast zaměstnanosti vychází z Ústavního pořádku České republiky, konkrétně z Listiny základních práv a svobod [Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. (dále jen „Listina“)]. Ze strany orgánů veřejné správy je zabezpečována zejména Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen "MPSV") a úřady práce (Generálním ředitelstvím Úřadu práce České republiky, krajskými pobočkami Úřadu práce České republiky a kontaktními pracovišti Úřadu práce České republiky. Každý z uvedených subjektů se na státní politice zaměstnanosti podílí zejména v rámci kompetencí vymezených § 6 až 8a zákona o zaměstnanosti.

**POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.** Politika zaměstnanosti je součástí hospodářské politiky státu. V obecné rovině je možné konstatovat, že PZ zahrnuje činnosti státu, které mají za cíl optimalizovat fungování trhu práce pomocí nástrojů, které ovlivňují nabídku a poptávku práce.

Politiku zaměstnanosti lze rozdělit na dvě části, **aktivní politiku zaměstnanosti**, která se snaží zvyšovat zaměstnanost (např. rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce), a **pasivní politiku zaměstnanosti** (podpora v nezaměstnanosti), která tlumí dopady nezaměstnanosti.

**STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI** je souhrn nástrojů, financovaný a realizovaný příslušnými státními institucemi, zaměřený na podporu celkové zaměstnanosti v ČR a na prevenci a řešení následků negativních důsledků fungování trhu práce, především nezaměstnanosti, představuje souhrn opatření, činností a aktivit, jejichž primárními cíli, v souladu s právem Evropské unie, jsou dosažení plné zaměstnanosti na straně jedné a ochrana před nezaměstnaností na straně druhé. Základní úprava je obsažena v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).

**Státní politika zaměstnanosti zahrnuje zejména následující oblasti, které jsou vyjmenovány v ust. § 2 zákona o zaměstnanosti:** výběr některých...

- Zabezpečování práva na zaměstnání,
- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,

- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci atp.

Lidská **PRÁCE** je předmětem studia mnoha vědních disciplín a řada autorů definuje práci odlišným způsobem. V ekonomii jde o základní výrobní faktor, sociologie se dívá na práci jako na specifický sociální jev, který se odehrává v určitém sociálním prostředí. Psychologové si naopak všímají vlivu práce na rozvoj lidské psychiky, faktorů ovlivňujících pracovní motivaci, ale také kladných nebo záporných dopadů práce na kvalitu života jedince nebo společnosti. Vymezení práce jako souhrnu intelektuálních či manuálních činností, prostřednictvím kterých jsou statky a služby vyráběny nejen pro vlastní spotřebu, ale i pro směnu. Práce se neustále mění a přizpůsobuje ekonomicko-sociálním potřebám společnosti. Práci můžeme také definovat jako druh manuální nebo duševní činnosti, který je v tržní ekonomice nezbytný k produkci výrobků a služeb a je zaměřen na získání důchodu.

**TRH PRÁCE** je místo, kde se zaměstnavatel a zaměstnanec setkávají, dohodnou se na smlouvě o mzdě, pracovní době apod. Prostřednictvím trhu práce jsou lidé rozmístěni do jednotlivých zaměstnání, firem, odvětví a regionů, a následně jsou uspokojovány osobní potřeby jednotlivců i celé společnosti. Trh práce jako jeden ze segmentů tržního hospodářství, podléhá stejným tržním vlivům, jako je tomu v případě ostatních trhů. V ekonomice je trh práce ovlivňován procesy výroby i spotřeby, tzn. náklady na nákup (pronájem) práce se promítají do celkové výše ceny.

**PRACOVNÍ SÍLA** je ekonomicky aktivní obyvatelstvo, což jsou osoby, které buď pracují, nebo chtějí pracovat. V objemu pracovní síly nejsou obvykle nepracující studenti, nepracující důchodci, ženy v domácnosti a některé skupiny osob, které nejsou počítány mezi nezaměstnané, neboť aktivně nehledají práci (např. bezdomovci).

**NEZAMĚSTNANOST** nerealizovanou (neuspokojenou) nabídku práce na trhu práce. Obecně lze za nezaměstnanou pracovní sílu považovat tu část ekonomicky aktivního obyvatelstva, která není odpovídajícím způsobem (především časově a kvalifikačně) využita.

**NEZAMĚSTNANÝ/Á** všechny osoby 15 leté a starší, které ve sledovaném období souběžně splňovaly tyto podmínky:

- Byly bez práce, to znamená, že nebyly ani v placeném zaměstnání ani nebyly sebezaměstnané.
- Hledaly aktivně práci. Formou aktivního hledání práce se rozumí registrace u úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelný práce, dále hledání práce přímo v podnicích, využívání inzerce, podnikání kroků k založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení nebo licence nebo hledání zaměstnání jiným způsobem.
- Byly připraveny k nástupu do práce, tzn., že byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání.
- Zaměstnaný je potom ten, kdo vykonává nějaké placené zaměstnání, popř. se zaměstnává sám. Zaměstnaným je i ten, kdo práci sice má, ale z určitých důvodů (nemoc,

dovolená...).

Z toho plyne, že „ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný“<sup>2</sup>

Viz také A. Václavíková, H. Kolibová, A. Kubicová, Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti, Opava, Optys, 2009, M. Šimek, Trh práce. Ostrava, VŠPP, 2017

## 1.2 Segmentace trhu práce

Trh práce je tvořen třemi základními faktory – nabídkou práce (ten kdo nabízí svou pracovní sílu), poptávkou po práci (kdo pracovní sílu poptává, tedy zaměstnavatelé) a cenou práce, tedy mzdou.

Mzdové rozdíly na trhu práce jsou rovněž vysvětlovány pomocí teorie duálního trhu práce. Trh práce je rozdělen na dvě části - primární a sekundární.

**Z duální teorie trhu práce pochází členění trhu na primární a sekundární.**

**PRIMÁRNÍ PRACOVNÍ** trh je trhem lepších pracovních příležitostí s vyšší prestiží, který nabízí relativní pracovní jistotu, kariérový růst, lepší pracovní i mzdové podmínky, fluktuace je zde relativně nízká. **Na SEKUNDÁRNÍM** trhu práce se kumulují pracovní místa s nižší sociální prestiží i mzdovým ohodnocením. K jevům vyskytujícím se na sekundárním trhu práce patří vyšší fluktuace pracovníků. Lidé pracující na tomto trhu se častěji setkávají s rizikem kratší či delší nezaměstnanosti, mají malou šanci zvýšit si svou kvalifikaci nebo přejít na primární trh. Na sekundárním trhu práce nacházejí častěji zaměstnaní lidé mladí, nekvalifikovaní, příslušníci etnických menšin, lidé se zdravotním postižením, či v předdůchodovém věku.

To, že se trh práce rozdělil na relativně samostatné části, znamená určité bariéry pohybu pracovníků. Přejít ze sekundárního trhu na primární není pro většinu osob, které se zde nacházejí, snadné, někdy prakticky nemožné.

**Další formy trhu práce:**

### **FORMÁLNÍ A NEFORMÁLNÍ TRH PRÁCE**

**Formální trh** práce je běžným trhem oficiálních pracovních příležitostí. Na tomto trhu se nacházejí pracovní místa, která kontrolují a regulují státní instituce. Naproti tomu **neformální trh práce** je trhem nacházejícím mimo kontrolu státu. V této souvislosti se dá hovořit o šedé nebo černé ekonomice, ale také třeba o práci v domácnosti, samozásobitelství apod. Každý z těchto trhů reprezentuje jiné možnosti. Oba jsou vzájemně propojeny, problémy na jednom z trhů se následně promítají i na druhém z těchto trhů.

---

<sup>2</sup> Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha 2002, SLON, 3. upravené vydání, ISBN 80-86429-8-3. Mareš upozorňuje na rozdíl mezi anglickými slovy „work“ (např. domácí práce, sousedská výpomoc, dobrovolná práce apod.) a „job“ (práce, zaměstnání poskytující výdělek.

## EXTERNÍ A INTERNÍ TRH PRÁCE

Rozdělení pracovního trhu na externí a interní vychází z perspektivy pohledu na pracovní trh. Toto rozlišení se vztahuje na pracovní trhy uvnitř jednotlivých firem a na vnější trh, mezi kterými panuje konkurenční vztah. V případě **externího trhu** jde o otevřený trh, na kterém si jednotlivé firmy konkurují „přetahují.“ Interní trh je potom vnitřním trhem určité firmy. Pomocí této kategorizace můžeme sledovat také strategie mobility pracovní síly.

Viz také A. Václavíková, H. Kolibová, A. Kubicová, Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti, Opava, Optys 2009, M. Šimek, Trh práce. Ostrava, VŠPP, 2017, Holman, Richard. Ekonomie. 5. vydání. Praha: Beck, 2011. 720 s. ISBN 978-80-7400-006-5.

**Podrobnější seznam literatury, legislativy a dalších zdrojů najdete v závěrečné části opory.**

### K ZAPAMATOVÁNÍ



Projděte si veškeré pojmy, které jsou zde uvedeny a definovány a snažte si je zapamatovat, budete s nimi pracovat v následujících částech opory.

---

### SHRNUTÍ KAPITOLY



V této kapitole jste se seznámili s pojmy, které se vážou k problematice politiky zaměstnanosti a trhu práce, a vysvětlením jejich významu. Podrobnější odkazy na další studijní materiály najdete v závěru studijní opory, stejně jako u každé kapitoly této opory.

---

## 2 LEGISLATIVA, PRÁVNÍ RÁMEC POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI



### RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY

Kapitola má za úkol seznámit se základními (vybranými) zákony, které charakterizují právní rámec politiky zaměstnanosti.

---



### CÍLE KAPITOLY

Cílem je vytvořit přehled o právním rámci, ve které se politika zaměstnanosti realizuje a zároveň dává možnosti ochrany jednotlivce i zaměstnavatele na trhu práce.

---



### ČAS POTŘEBNÝ KE STUDIU

Pro pouhé přečtení 10 minut, pro studium a zapamatování si zhruba 45 minut.

---



### KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY

Zákon o zaměstnanosti, Listina základních práv a svobod, Zákoník práce, Zákon o pobytů cizinců na území ČR, Zákon o ÚP České republiky (uvedeno ve zkrácené podobě)

---

### 2.1 Právní dokumenty pro oblast politiky zaměstnanosti

Z hlediska hierarchie právních předpisů jsou prameny pracovního práva v ČR:

Na úrovni ústavních zákonů:

Pro postavení občana na trhu práce v nové demokratické společnosti bylo rozhodující, že byla také v roce 1990 ve Sbírce zákonů zveřejněna ratifikovaná **Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 122 o politice zaměstnanosti (sdělení č. 490/1990 Sb.)**.

Úmluva č. 122 Mezinárodní organizace práce v článku I stanoví, že: „*Za účelem podpory hospodářského růstu a rozvoje, zvýšení životní úrovně, krytí potřeby pracovních sil a překonání nezaměstnanosti a neúplné zaměstnanosti každý členský stát vyhlásí a bude provádět jako jeden ze svých hlavních cílů aktivní politiku zaměřenou na podporu plné a produktivní zaměstnanosti a svobodné volby zaměstnání.*“

Čl. 26 **Listiny základních práv a svobod** zakotvuje, že každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností. Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon. Zákon může stanovit určitou úpravu pro cizince.

**Na úrovni mezinárodních smluv dle čl. 10 Ústavy** (vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva) je nutno zmínit především:

- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech z roku 1966,
- Evropskou sociální chartu z roku 1961,
- úmluvy uzavírané Mezinárodní organizací práce, které ČR ratifikovala.

**Na základě Smlouvy o přistoupení k Evropské unii, která nabyla účinnosti 1. 5. 2004:**

- předpisy práva EU:
  - především směrnice EU, které je ČR povinna transponovat do zákoníku práce
  - nařízení EU, avšak ta nejsou do právního řádu transponována zákonem, jsou přímo použitelná.

**Na úrovni zákonů:**

Hlavní právní předpis, ve kterém je obsažena úprava oblasti zaměstnanosti je **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Tento zákon obsahuje *úpravu zabezpečování státní politiky zaměstnanosti*, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Vymezuje působnost Ministerstva práce a sociálních věcí, Úřadu práce ČR v této věci a podrobně upravuje jednotlivé klíčové právní instituty zaměstnanosti (zprostředkování zaměstnání, evidence uchazečů o zaměstnání a evidence zájemců o zaměstnání, podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, aktivní politiku zaměstnanosti atd.).

Dalším významným právním předpisem pro oblast zaměstnanosti je **zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů**, ve znění pozdějších předpisů, kterým byl zřízen Úřad práce ČR, a který je jedním ze stěžejních orgánů pro výkon státní politiky zaměstnanosti. Dalšími důležitými jsou i prováděcí podzákonné právní předpisy, kterými jsou vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

Významnými souvisejícími právními předpisy je především **Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů, který podrobně upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce.

**Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů** – upravuje podrobně problematiku ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti.

Dále pak **Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)**, ve znění pozdějších předpisů, který blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech mimo jiné i práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání.

Problematika zahraniční zaměstnanosti je částečně upravena i v **zákoně č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů**, ve znění pozdějších předpisů, který upravuje např. instituty jako zaměstnanecká karta, modrá karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance.

**Zákon č. 274/2021 Sb. mění zákon č. 326/1999 Sb.** o pobytu cizinců na území České republiky.

Na danou problematiku dále dopadá řada právních předpisů Evropské unie – vyhlášky, nařízení, rozhodnutí, která mají vliv na pohyb pracovních sil, slučování rodin a podporu migrace atd.

V souvislosti s právní oporou v zákonech je také důležité objasnit pojmy - **právo občanů na práci a právo na zaměstnání**.

**Právo na práci** vychází z Listiny z čl. 26, dle kterého má každý právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost a dále má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon. Je patrné, že se jedná o práci v širším slova smyslu, tedy, jakékoliv činnosti, která má za cíl zajistit výdělek. Rovněž je ústavně zakotvena povinnost státu zajistit ty, kteří bez své viny toto právo vykonávat nemohou. Právo na práci je obsahově širší než právo na zaměstnání.



**Právo na zaměstnání** je zakotveno přímo v zákoně o zaměstnanosti v ust. § 10. Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem. Zaměstnáním je dle zákona o zaměstnanosti myšleno zaměstnání v základním pracovněprávním vztahu, tj. v pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPČ a DPP). Jedná se tedy o užší termín, neboť předmětem práva na zaměstnání je pouze závislá práce, jak ji vymezuje § 2 zákoníku práce.

#### Na úrovni podzákoných předpisů např.:

- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

Dalšími relevantními subjekty, které se na (státní) politice zaměstnanosti podílejí, jsou subjekty činné na trhu práce jsou zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Současně je v rámci státní politiky zaměstnanosti důležitá spolupráce s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů. Tento systém je zabezpečen institucionálně zejména Radou hospodářské a sociální dohody na úrovni nejvyšší a poradními sbory o různém složení na úrovni regionální.

#### **KORESPONDENČNÍ ÚKOL**



Najděte si na webových stránkách Zastoupení EU některá nařízení Parlamentu EU a Rady EU, které se týkají problematiky trhu práce a realizace podpory politiky zaměstnanosti.

---

#### **SHRNUTÍ KAPITOLY**



V uvedené kapitole jste se seznámili s legislativními dokumenty a zákony, které vymezují politiku zaměstnanosti a objasňují práva a povinnosti jak zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců na trhu práce v procesu realizace politiky zaměstnanosti.

---

### **3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI A TRH PRÁCE V POLITICKÝCH TEORIÍCH**



#### **RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY**

Informace o teoretických východiscích představitelů čtyř ekonomických směrů a orientace ve vývoji teoretického myšlení v oblasti ekonomické analýzy trhu práce a nezaměstnanosti.

---



#### **CÍLE KAPITOLY**

Charakterizovat trh práce i nezaměstnanost z pohledu liberálního, keynesiánského, marxistického a monetaristického přístupu a uvést styčné i dělicí body v pojetí trhu práce a nezaměstnanosti zde uvedených přístupů.

---



#### **ČAS POTŘEBNÝ KE STUDIU**

Pro prostudování dané kapitoly si vymezte zhruba 70 minut.

---



#### **KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY**

Liberální přístup, neviditelná ruka trhu, keynesiánský přístup, obecná teorie zaměstnanosti, marxistický přístup, hodnota nutné práce, monetaristický přístup, přirozená míra nezaměstnanosti.

---

### 3.1 Přístup liberální

**Liberálové hovoří o trhu práce jako o systému, o spontánním řádu, čímž je tento trh samoregulovatelný. Znamená to, že trh práce funguje nezávisle na vůli nebo rozhodování lidí. Pracovní síla je zde chápána jako jistý druh zboží.**

Zaměstnanost, dle liberálů, závisí na akumulaci kapitálu, který umožňuje kapitalistům vytvářet mzdový fond k financování práce.

Nezaměstnanost liberálové vymezují jako krátkodobou nerovnováhu, která může být do určité míry i funkční. Dle jejich názoru k nezaměstnanosti dochází vlivem nepružnosti nabídky práce přizpůsobovat se měnící se poptávce po práci. Liberálové jsou přesvědčení o tom, že každý, kdo má zájem pracovat, má možnost práci získat. Záleží zde ovšem na ochotě nezaměstnaných akceptovat pracovní podmínky, které nabízí trh práce. Kvůli mzdovým nárokům, však někteří lidé nemají zájem o nabízenou práci. **Příčinou nerovnováhy na trhu práce a s ní i nezaměstnanosti jsou zásahy státu v podobě příliš štědrých sociálních dávek, díky kterým si lidé dokážou zajistit své potřeby i bez práce.** Podle liberálů tak sociální dávky snižují zájem k hledání práce i ochotu pracovat. Navíc nedostatečná informovanost o volných pracovních místech i negativní postoj lidí k mobilitě na trhu práce (profesního nebo prostorového) způsobuje nepružnost nabídky práce. Uplatňuje se zde Smithova hypotéza o neviditelné ruce trhu. Nezaměstnanost je tak výrazem neochoty lidí pracovat za podmínek, které nabízí zaměstnavatelé a v tomto kontextu je označována jako *dobrovolná*. **Řešení nezaměstnanosti liberálové hledají v účinné inflační politice a omezeních vlivu sociálního státu, který tíhne k vyššímu daňovému zatížení.** Sociální stát svými opatřeními situaci na trhu práce spíše zhoršuje a boj proti inflaci má přednost před bojem proti nezaměstnanosti. (A. Václavíková, H. Kolibová, A. Kubicová. Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti, Opava, 2009)

### 3.2 Přístup keynesiánský

Tvůrcem nové ekonomické koncepce se stal J. M. Keynes, který se zapsal do dějin jako zakladatel nové makroekonomie. Neoklasická ekonomie se podle Keynesese soustředila na ekonomiku s plnou zaměstnaností, Keynes se proto pokusil formulovat koncepci, kterou označil jako *obecnou teorii zaměstnanosti*. Jeho nové pojetí makroekonomie již nehovoří o samoregulovatelnosti trhu, neviditelnou ruku trhu nahrazuje viditelnou rukou státu. Důležitou roli připisuje na makroekonomické úrovni stabilizačnímu mechanismu hospodářské politiky státu. Pro dosažení plné zaměstnanosti nebo co nejnižší nezaměstnanosti Keynes podmínil nutností státních zásahů, neboť tržní ekonomika prošla řadou změn a ztratila svou samoregulující schopnost.

Cena práce proto ovlivňuje dynamiku ekonomického růstu a zpětně i míru nezaměstnanosti. **Úlohu státu keynesiánci proto vidí v podpoře k větším investicím a spotřebě.** Sociální dávky udržují koupěschopnost obyvatelstva, proto je jejich role do jisté míry pozitivní. Je autorem teorie efektivních mezd, vyšší mzdy, než rovnovážné podněcují zaměst-

nance k vyššímu pracovnímu nasazení a tím zaručují firmě vyšší zisk. Keynes byl přesvědčen o existenci nedobrovolné nezaměstnanosti, příčinu nespatořoval v neochotě lidí pracovat za nepříznivých mzdových podmínek. Podle jeho názoru důvod nedobrovolné nezaměstnanosti viděl v technologickém pokroku (vytlačujícím lidskou práci) a nedostatečné a efektivní poptávce.

### **3.3 Přístup marxistický**

Marxův postoj k nezaměstnanosti a fungování trhu práce vychází z ostré kritiky klasické ekonomie a principů kapitalistické tržní ekonomiky. Také v tomto přístupu je pracovní síla definována jako určitý druh zboží.

V rámci Marxova přístupu hraje důležitou roli **teorie hodnoty práce**.

**Nezaměstnanost je v tomto přístupu vymezena jako fenomén spojený s kapitalismem, který se nedokáže vyvarovat vnitřních krizí a tím i periodicky se opakující masové nezaměstnanosti. V podmínkách kapitalismu tak nelze podle Marxe nezaměstnanost odstranit.**

**Marxistická nezaměstnanost je nezaměstnaností nedobrovolnou.** Příčin vedoucích k nezaměstnanosti marxisté vidí více. Z části jde o důsledek nahrazování lidské práce stroji.

Nezaměstnanost je spjata s kapitalismem, který je vnitřně neschopný vyhnout se opakujícím se krizím a masové nezaměstnanosti. Nezaměstnanost je pojímána jako důsledek nerovnováhy mezi reprodukcí pracovních sil a akumulací kapitálu. Odstranit ji lze pouze zrušením soukromého vlastnictví výrobních prostředků.

### **3.4 Přístup monetaristický**

Tento směr kromě jiného zdůrazňuje nutnost vytvářet produktivní pracovní místa formou investic, u nichž se očekává návratnost, tedy zisk. Tato cesta je lepší než převod stále většího množství pracovních míst do veřejného sektoru, či vytváření poptávky růstem peněžní expanze.

**Nejznámějším představitelem monetarismu se stal M. Friedman, patřil ke kritikům keynesiánského přístupu.** V otázce nezaměstnanosti se Friedman shoduje s liberálním přístupem. Nezaměstnanost podle monetaristů **může být pouze dobrovolná**. Představitelé monetarismu navrhují řešit nezaměstnanost zejména odstraňováním nedokonalostí trhu a zlepšováním informovanosti na straně nabídky a poptávky práce. Přírozenou míru nezaměstnanosti vymezuje jako nezaměstnanost, která nevede k akceleraci inflace.

---

## SHRnutí KAPITOLY



Text první kapitoly mapuje proces formování ekonomického myšlení v otázkách existence trhu práce a nezaměstnanosti od druhé poloviny 18. století až do konce 20. století. **Liberálové a monetaristé hovoří o samoregulovatelnosti trhu práce a zdůrazňují nesouhlas se státními zásahy do jeho fungování, představitelé dvou dalších proudů – keynesiánci a marxisté reprezentují opačný názor.** Stejným směrem se ubírá názor mezi jednotlivými ekonomickými směry v otázce dobrovolnosti či nedobrovolnosti nezaměstnanosti. Příčiny nezaměstnanosti nacházejí liberálové v neochotě lidí pracovat za ceny, které jim nabízí trh. Marxisté hovoří v souvislosti s nezaměstnaností o nedokonalosti kapitalistického hospodářství. Keynesiánci vidí jako příčinu nezaměstnanosti nedostatečnou agregátní poptávku spolu s nepružností mezd.

---

## KONTROLNÍ OTÁZKA



Jaká řešení nezaměstnanosti nabízí liberální ekonomové?

---

## NEZAPOMEŇTE NA ODPOČINEK



Prostudovali jste již tři odborná témata, je potřeba zvolit krátkou přestávku k osvěžení ducha i mysli, následně pokračujte ve studiu odborných témat.

---

## ODPOVĚDI



Liberálové hovoří o trhu práce jako o systému, o spontánním řádu, čímž je tento trh samoregulovatelný. Znamená to, že trh práce funguje nezávisle na vůli nebo rozhodování lidí. Pracovní síla je zde chápána jako jistý druh zboží.

---

## 4 EVROPSKÁ STRATEGIE ZAMĚSTNANOSTI A ČR



### RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY

Česká republika jako součást Evropské unie nemá svůj pracovní trh izolovaný, ale je součástí mezinárodního trhu práce. 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.

---



### CÍLE KAPITOLY

Evropská strategie zaměstnanosti (EES) 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.

---



### ČAS POTŘEBNÝ KE STUDIU

Studiu následujícího textu věnujte 40 minut.

---



### KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY

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

---

## 4.1 Zaměstnanost a sociální začleňování

**Evropská strategie zaměstnanosti (ESZ)** má počátky v roce 1997, kdy se členské státy EU zavázaly ke stanovení **souboru společných cílů politiky zaměstnanosti**. Jejím hlavním cílem je vytvářet v celé Unii pracovní místa a zvyšovat jejich kvalitu.

**Provádění** strategie zaměstnanosti, kterou svou činností podporuje **Výbor pro zaměstnanost zahrnuje etapy evropského semestru**.

V politickém kontextu po krizi COVID-19 Komise EU v říjnu 2021 znovu zahájila veřejnou diskusi o přezkumu rámce EU pro správu ekonomických záležitostí. Cílem revize je zlepšit účinnost integrovaného dohledu a koordinace politik v EU v rámci **evropského semestru**. Veřejná debata měla pomoci dosáhnout širokého konsenzu o dalším postupu. Cyklus evropského semestru 2022 bude příležitostí k diskusi o interakci mezi evropským semestrem a nástrojem pro obnovu a odolnost s členskými státy a příslušnými zúčastněnými stranami s cílem zjistit, zda a jak by bylo možné budoucí cykly evropského semestru a jejich výsledky zlepšit.

Během cyklu 2022 evropský semestr obnoví svou širokou koordinaci hospodářské politiky a **politiky zaměstnanosti**, přičemž se dále přizpůsobuje v souladu s prováděcími požadavky nástroje pro obnovu a odolnost.

Cyklus evropského semestru 2022 v kostce:

- **Národní programy reforem a programy stability/konvergenční programy:** Očekává se, že členské státy předloží tyto dokumenty obsahující své plány hospodářské a fiskální politiky, stejně jako v předchozích cyklech evropského semestru, příští rok v dubnu. Hlavní novinkou v cyklu 2022 bude, že Národní program reforem (NPR) bude hrát dvojí roli. Kromě své úlohy pro evropský semestr bude NPR také splňovat jeden ze dvou dvouletých požadavků členských států na podávání zpráv v rámci nástroje pro obnovu a odolnost.
- **Zveřejňování zjednodušených zpráv o jednotlivých zemích:** V květnu 2022 poskytnou zprávy o jednotlivých zemích přehled hospodářského a sociálního vývoje a výzev, kterým členské státy čelí, a také výhledovou analýzu jejich odolnosti. Přehled bude zahrnovat hodnocení pokroku **při provádění evropského pilíře sociálních práv**. Na základě této analýzy budou zprávy o jednotlivých zemích identifikovat problémy, které nebyly dostatečně řešeny plány obnovy a odolnosti. Zprávy budou případně obsahovat také shrnutí zjištění hloubkových přezkumů v rámci postupu při makroekonomické nerovnováze.
- **Návrhy doporučení pro jednotlivé země:** Společně se zprávami o jednotlivých zemích v květnu 2022 Komise navrhne Radě, aby přijala doporučení pro jednotlivé země (CSR). Doporučení pro jednotlivé země se budou zabývat klíčovými problémy identifikovanými ve zprávách o jednotlivých zemích a případně hloubkovými přezkumy, pro něž budou vyžadována politická opatření. Doporučení pro jednotlivé země budou rovněž obsahovat doporučení k rozpočtové situaci členských

států, jak předpokládá Pakt o stabilitě a růstu. Zprávy o jednotlivých zemích, hloubkové přezkumy a návrhy doporučení pro jednotlivé země budou součástí jarního balíčku evropského semestru.

- **Pokračující začleňování cílů udržitelného rozvoje do evropského semestru:** Jak vyzvala předsedkyně U. von der Leyenová ve svých politických směrnicích, Komise pokračuje ve své práci na začlenění cílů udržitelného rozvoje (SDGs) do evropského semestru. Cyklus evropského semestru 2022 poskytne plně aktualizované a konzistentní zprávy o SDG ve všech členských státech. Výroční [monitorovací zpráva SDG](#) bude zveřejněna jako součást jarního balíčku evropského semestru. Zprávy o jednotlivých zemích budou navíc obsahovat vyhrazenou část pojednávající o stavu země a pokroku v každé [oblasti udržitelného rozvoje](#). Kombinace těchto dvou prvků a dodatečných ukazatelů, které monitorují výkonnost členských států s ohledem na klíčové cíle politiky EU (tj. Evropská zelená dohoda, Digitální dekáda, hlavní cíle EU 2030 v oblasti zaměstnanosti, dovedností a snižování chudoby), budou zdrojem informací pro zprávy o jednotlivých zemích a podpoří doporučení pro jednotlivé země. ([https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/european-semester-timeline/2022-european-semester-cycle\\_en](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/european-semester-timeline/2022-european-semester-cycle_en))

**Evropská komise financuje projekty týkající se zaměstnanosti, sociálních věcí a sociálního začleňování prostřednictvím následujících programů, které jsou realizovány také v podmínkách českého trhu práce.**

#### **4.1.1 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND + (ESF+)**

**Evropský sociální fond + (ESF+)** je hlavním nástrojem Evropské unie (EU) pro investování do lidí. S rozpočtem ve výši téměř 99,3 miliard EUR na období 2021–2027 bude ESF+ nadále významným způsobem přispívat k politice EU v oblasti zaměstnanosti, sociální politiky, vzdělávání a dovedností, včetně strukturálních reforem v těchto oblastech.

Fond bude také jedním ze základních kamenů sociálně-ekonomického oživení EU po pandemii koronaviru. Pandemie zvrátila nárůst účasti na trhu práce, zpochybnila vzdělávací a zdravotní systémy a zvýšila nerovnosti. ESF+ bude jedním z klíčových nástrojů EU, který pomůže členským státům tyto výzvy řešit.

V rámci politiky soudržnosti bude ESF+ také pokračovat ve svém poslání podporovat hospodářskou, územní a sociální soudržnost v EU – snižování rozdílů mezi členskými státy a regiony.

Program **Zaměstnanost a sociální inovace (EaSI)** je finančním nástrojem na úrovni EU, který podporuje vysokou úroveň kvalitní a udržitelné zaměstnanosti, zaručuje přiměřenou



a důstojnou sociální ochranu, bojuje proti sociálnímu vyloučení a chudobě a zlepšuje pracovní podmínky. Pro období 2021 – 2027 se program EaSI stal součástí **Evropského sociálního fondu Plus (ESF+)**. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=86&langId=en>

#### **4.1.2 EVROPSKÝ FOND PRO PŘIZPŮSOBENÍ SE GLOBALIZACÍ PRO VYSÍDLENÉ PRACOVNÍKY (EGF)**

**Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci pro vysídlené pracovníky (EGF)** je zvláštním nástrojem EU, který má vyjádřit solidaritu EU s evropskými pracovníky nebo osobami samostatně výdělečně činnými, kteří byli vysídleni v důsledku restrukturalizace, a pomoci jim najít nové zaměstnání.

EFG přispívá k vytvoření dynamičtějšího a konkurenceschopnějšího evropského hospodářství tím, že zlepšuje dovednosti a zaměstnatelnost osob, aby jim pomohl najít lepší práci.

EFG pomáhá nízko kvalifikovaným a znevýhodněným uchazečům o zaměstnání řešit nové výzvy na trhu práce.

Obecným pravidlem je, že EFG lze aktivovat, když jedna společnost (včetně jejích dodavatelů a navazujících výrobců) propustí více než 200 pracovníků ze strany malých a středních podniků v různých odvětvích ve stejném regionu nebo v určitém odvětví v jednom či více sousedních regionech.

EFG má na období 2021–2027 roční rozpočet ve výši 210 milionů EUR. Může financovat 60 až 85 % nákladů na projekty, které mají pomoci propuštěným pracovníkům najít jinou práci nebo založit vlastní podniky.

Vnitrostátní nebo regionální orgány provádějí a řídí případy EFG. Každý projekt běží dva roky.

EGF doplňuje stávající asistenční služby na trhu práce poskytováním personalizovaných opatření pro nezaměstnané.

Z EFG lze spolufinancovat opatření jako např:

- pomoci s hledáním práce,
- kariérní poradenství,
- vzdělávání, školení a rekvalifikace,
- mentoring a koučink,
- podnikání a zakládání podniků.

Může také poskytovat příspěvky na školení nebo na pobyt nebo podobnou podporu, včetně příspěvků pro pečovatele, příspěvků na mobilitu a přemístění a pobídek zaměstnavatelů při náborech.

EFG spolufinancuje opatření sociální ochrany, jako jsou důchody nebo dávky v nezaměstnanosti.

- Nárok na podporu mají ti, kteří přišli o práci v důsledku koronavirové krize, digitalizace, automatizace, přechodu na nízkouhlíkové hospodářství nebo jiných změn; bez ohledu na to, co způsobilo ztrátu zaměstnání.
- Formálním požadavkem je, že minimálně 200 pracovníků přišlo o práci během určitého referenčního období.
- Míra spolufinancování se může pohybovat od 60 % do 85 %.
- Každý případ trvá 2 roky.

**Strukturální a investiční fondy EU, zejména Evropský sociální fond Plus , mají strategickou a dlouhodobou perspektivu při předvídání a řízení sociálních dopadů průmyslových změn prostřednictvím činností, jako je celoživotní učení.**

EFG poskytuje pracovníkům jednorázovou individuální podporu, která je časově omezená. (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=86&langId=en>)

### **4.1.3 CÍLE EU – EVROPSKÝ PILÍŘ SOCIÁLNÍCH PRÁV – 20 ZÁSAD**

**Cíle EU do roku 2030 ve snaze zlepšit podmínky v oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí ve všech členských zemích:**

- Do roku 2030 by mělo být zaměstnáno alespoň 78% obyvatelstva ve věku od 20 do 64 let (v současné době je to asi 72,4%).
- Nejméně 60% všech dospělých osob by se mělo do roku 2030 každoročně účastnit odborné přípravy (v roce 2016 to bylo 37%).
- Počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením by se měl snížit nejméně o 15 milionů (v roce 2019 bylo v EU ohroženo chudobou nebo sociálním vyloučením přibližně 91 milionů osob (z toho 17,9 milionu dětí ve věku 0–17 let).

**20 zásad evropského pilíře sociálních práv** představuje vodítko, jak postupovat, aby EU dospěla k silné sociální Evropě, která bude **spravedlivá, inkluzivní a s velkým množstvím příležitostí**.

Konkrétní iniciativy k dosažení cílů pilíře Komise stanovila v **akčním plánu pro evropský pilíř sociálních práv**. Naplňování cílů evropského pilíře sociálních práv je společným politickým úsilím orgánů EU, celostátních, regionálních a místních orgánů jednotlivých států, sociálních partnerů a občanské společnosti. Tvoří je tři základní kapitoly, které se dále dělí do podkapitol.

## I. Rovné příležitosti a přístup na trh práce:

**Všeobecné a odborné vzdělání a celoživotní učení** - každý má právo na kvalitní a inkluzivní všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení, aby si udržel své dovednosti a nabyt dovedností nových, tak aby se mohl plně účastnit na životě společnosti a úspěšně zvládat přechody na trhu práce.

**Rovnost žen a mužů** - rovnost zacházení a příležitostí pro ženy a muže musí být zajištěna a podporována ve všech oblastech, včetně účasti na trhu práce, podmínek zaměstnání a kariérního růstu. Ženy a muži mají právo na stejnou odměnu za rovnocennou práci.

**Rovné příležitosti** - bez ohledu na pohlaví, rasu nebo etnický původ, náboženské vyznání nebo přesvědčení, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci má každý právo na rovné zacházení a příležitosti, pokud jde o zaměstnání, sociální ochranu, vzdělávání a přístup k veřejně dostupnému zboží a službám. Rovné příležitosti nedostatečně zastoupených skupin je třeba podporovat.

**Aktivní podpora zaměstnanosti** - Každý má právo na včasnou a individuálně uzpůsobenou pomoc zlepšující vyhlídky na zaměstnání nebo na výkon samostatné výdělečné činnosti. Zahrnuto je také právo na pomoc za účelem hledání pracovního místa a odborné přípravy a rekvalifikace. Každý má právo na převod nároků na sociální ochranu a odbornou přípravu v době přechodu mezi zaměstnáními. Mladí lidé mají právo na další vzdělávání, učňovskou přípravu, stáž nebo na nabídku pracovního místa dobré kvality do čtyř měsíců od ztráty zaměstnání nebo ukončení vzdělávání. Nezaměstnaní mají právo na personalizovanou, kontinuální a konzistentní pomoc. Dlouhodobě nezaměstnaní mají právo na hloubkové individuální posouzení jejich situace nejpozději 18 měsíců od ztráty zaměstnání. ([https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_cs](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_cs))

## II. Spravedlivé pracovní podmínky

**Bezpečné a adaptabilní zaměstnání** - Bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru mají pracovníci právo na spravedlivé a rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky a přístup k sociální ochraně a odborné přípravě. Podporuje se při tom přechod na formy pracovního poměru na **dobu neurčitou**. V souladu s právními předpisy a kolektivními smlouvami musí být zajištěna nezbytná flexibilita pro zaměstnavatele, aby se mohli rychle přizpůsobit změnám hospodářské situace. Podporují se inovativní formy práce zajišťující kvalitní pracovní podmínky, podporuje se podnikání a samostatná výdělečná činnost. Usnadňovat je třeba profesní mobilitu. Musí se zamezit vzniku pracovních poměrů vedoucích k nejistým pracovním podmínkám, mimo jiné prostřednictvím zákazu zneužívání atypických pracovních smluv. Zkušební doba by měla mít přiměřenou délku.

**Odměňování** - Pracovníci mají právo na spravedlivou mzdu umožňující důstojnou životní úroveň. Musí být zajištěna přiměřená minimální mzda, která uspokojí potřeby pracovníků a jejich rodin s přihlédnutím k vnitrostátním hospodářským a sociálním podmínkám, přičemž však musí být zachován přístup k zaměstnání a motivace hledat si práci. Musí být zamezeno chudobě pracujících. Všechny mzdy musí být stanovovány transparentním a předvídatelným způsobem podle vnitrostátních zvyklostí a musí být uznávána samostatnost sociálních partnerů.

**Informace o pracovních podmínkách a ochrana v případě propuštění** - Pracovníci mají právo být na začátku svého pracovního poměru písemně informováni o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, včetně zkušební doby. Před propuštěním mají pracovníci právo, aby byli informováni o jeho důvodech, a musí jim být dána přiměřená výpovědní doba. Mají právo na přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a v případě neoprávněného propuštění mají právo na nápravu, včetně přiměřené kompenzace.

Další iniciativy:

**Sociální dialog a zapojení pracovníků.**

**Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem.**

**Zdravé, bezpečné a dobře přizpůsobené pracovní prostředí, ochrana údajů.**

---

### **III. Sociální ochrana a začlenění**

**Péče o děti a podpora dětí** - Děti mají právo na cenově dostupné a kvalitní vzdělávání a péči v raném věku.

**Sociální ochrana** - Bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru mají zaměstnanci a za srovnatelných podmínek osoby samostatně výdělečně činné právo na přiměřenou sociální ochranu.

**Podpora v nezaměstnanosti** - Nezaměstnaní mají právo na přiměřenou aktivační podporu od veřejných služeb zaměstnanosti, aby se mohli na trhu práce (znovu)začlenit, a na odpovídající podporu v nezaměstnanosti po přiměřenou dobu v souladu se svými příspěvky a vnitrostátními pravidly způsobilosti. Tato podpora nesmí být demotivační pro rychlý návrat do zaměstnání.

**Minimální příjem** - Každý, kdo nemá dostatečné prostředky, má právo na přiměřené dávky zaručující minimální příjem, který mu umožní důstojný život ve všech etapách života a účinný přístup k podpůrnému zboží a službám.

**Příjem ve stáří a důchody** - Každý má ve stáří nárok na prostředky zajišťující důstojný život.

**Zdravotní péče.**

**Začlenění osob se zdravotním postižením** - Osoby se zdravotním postižením mají právo na podporu zaručující příjem, který jim zajistí důstojný život, na služby, které jim umožní účast na trhu práce a zapojení do společnosti, a na pracovní prostředí uzpůsobené jejich potřebám.

Další iniciativy:

**Dlouhodobá péče.**

**Bydlení a pomoc pro osoby bez domova.**

**Přístup k základním službám.**

([https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_cs](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_cs))

Hlavní myšlenkou pilíře sociálních práv je lepší uplatňování práv občanů. Jak již bylo uvedeno, naplňování cílů evropského pilíře sociálních práv je společným politickým úsilím orgánů EU, celostátních, regionálních a místních orgánů, sociálních partnerů a občanské společnosti.

### **KONTROLNÍ OTÁZKA**



Naplňování cílů evropského pilíře sociálních práv je společným politickým úsilím orgánů EU, celostátních, regionálních a místních orgánů jednotlivých států, sociálních partnerů a občanské společnosti. Tvoří je tři základní kapitoly, které se dále dělí do podkapitol. Jaké tři základní kapitoly to jsou a pokus se pod každou z nich uvést některé podkapitoly.

### **SHRNUTÍ KAPITOLY**



Cílem uvedeného textu je představit snahu Evropské unie a jejich jednotlivých institucí najít nástroje a prostředky na zlepšení kvality života společnosti, občanů zemí Evropské unie, pomoci všem, kteří se ocitají v sociální nouzi. „*Jde o soubor pravidel, který zajistí solidaritu mezi generacemi. Pravidla, jež odmění podnikatele, kteří se starají o své zaměstnance. Pravidla, která se zaměřují na pracovní místa a otevírají příležitosti. A která staví dovednosti, inovace a sociální ochranu na stejnou úroveň.*“ předsedkyně Komise Ursula von der Leyenová, 20. ledna 2021, Brusel

### **KORESPONDENČNÍ ÚKOL**



Pokuste se najít na stránkách MPSV, jakým způsobem a jakými nástroji jsou tyto zásady implementovány na podmínky Česka.



## ODPOVĚDI

**Rovné příležitosti a přístup na trh práce** – např. Všeobecné a odborné vzdělání a celoživotní, Rovnost žen a mužů učení, Aktivní podpora zaměstnanosti atd.

**Spravedlivé pracovní podmínky** – např. Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem, Informace o pracovních podmínkách a ochrana v případě propuštění atp.

**Sociální ochrana a začlenění** - např. Sociální ochrana, Podpora v nezaměstnanosti, Začlenění osob se zdravotním postižením

---

## 5 ORGÁNY STÁTNÍ SPRÁVY ZABEZPEČUJÍCÍ POLITIKU ZAMĚŠTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE

### RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY



Politika zaměstnanosti zahrnuje činnosti státu, které mají za cíl optimalizovat fungování trhu práce pomocí nástrojů, které ovlivňují nabídku a poptávku práce a vykonávaná pomocí Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce.

---

### CÍLE KAPITOLY



Cílem kapitoly je ukázat, že ze strany orgánů veřejné správy je zabezpečována zejména Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen "MPSV") a úřady práce (Generálním ředitelstvím Úřadu práce České republiky, krajskými pobočkami Úřadu práce České republiky a kontaktními pracovišti Úřadu práce České republiky. Každý z uvedených subjektů se na státní politice zaměstnanosti podílí zejména v rámci kompetencí vymezených § 6 až 8a zákona o zaměstnanosti

---

### ČAS POTŘEBNÝ KE STUDIU



Pro studium uvedené kapitoly si rezervujte zhruba 45 minut.

---

### KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY



Politika zaměstnanosti, státní správa, Úřad práce, Ministerstvo práce a sociálních věcí, zákon o zaměstnanosti, zprostředkování zaměstnání, Evropská unie,

---

## **5.1 Institucionalizace**

**Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk, je jedním ze základních práv občana.**

Institucí, která ovlivňuje dění na trhu práce nejzásadnějším způsobem je samozřejmě stát. Stát, instituce a organizace vytvořené k aktivnímu působení a utváření podmínek na pracovním trhu. Základním článkem tohoto působení je Úřad práce, dříve úřady práce.

Dnem 1.2. 1991 nabyly účinnosti federální zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti a zákon ČNR č. 9/1991 o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti. Tyto základní právní normy stanovily postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti.

Politiku zaměstnanosti zabezpečovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) ČR a územní orgány práce, tj. úřady práce, jejichž sídla a územní obvody byly totožné s okresními úřady, které působily v České republice; na území hlavního města Prahy Úřadem práce hl. města Prahy. V té době působilo ve všech okresech České republiky a v hlavním městě Praze celkem 77 úřadů práce. Úřady práce (ÚP) byly územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jejíž nadřízeným orgánem bylo MPSV - Správa služeb zaměstnanosti (SSZ MPSV)

### **Současnost:**

V návaznosti na měnící se situaci na trhu práce se okruh úkolů a činností spadajících pod politiku zaměstnanosti stále vyvíjí, když současně musí reagovat na požadavky a podněty ze strany Evropské unie.

Jsou do ní zahrnovány nejrůznější oblasti a vztahy, aby jejich výčet odpovídal základním potřebám pro zabezpečení optimální míry zaměstnanosti obyvatel, jejich hmotné zajištění v případě nezaměstnanosti. Zahrnuje rovněž možnosti adaptability a dalšího rozvoje lidských zdrojů na trhu práce, opatření související s mobilitou, popřípadě migrací pracovních sil, opatření na udržení sociálního smíru a řadu dalších.

V rámci státní politiky zaměstnanosti jsou zahrnuty pouze nejdůležitější oblasti, aby tento výčet odpovídal základním potřebám.

**Politika zaměstnanosti zahrnuje činnosti státu, které mají za cíl optimalizovat fungování trhu práce pomocí nástrojů, které ovlivňují nabídku a poptávku práce a vykonávaná pomocí Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce.**



**Ministerstvo práce a sociálních věcí:**

je ústředním orgánem státní správy pro pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, zaměstnanost a rekvalifikaci, kolektivní vyjednávání, mzdy a jiné odměny za práci, důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění, sociální péči, péči o pracovní podmínky žen a mladistvých, právní ochranu mateřství, péči o rodinu a děti, péči o občany, kteří potřebují zvláštní pomoc, a pro další otázky mzdové a sociální politiky.

**Ministerstvo práce a sociálních věcí** je ústředním orgánem pro:

pracovněprávní vztahy, bezpečnost **práce**, zaměstnanost a rekvalifikaci, kolektivní vyjednávání, mzdy a jiné odměny za **práci**, důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění, **sociální** zabezpečení a **sociální** péči.

**Do kompetence ministerstva patří** především **sociální** politika (problematika zdravotně postižených, **sociální** služby, **sociální** dávky, rodinná politika apod.), **sociální** pojištění (důchody, nemocenské apod.), oblast zaměstnanosti (**trh práce**, podpora zaměstnanosti, zahraniční zaměstnanost apod.), pracovněprávní legislativa atp.

**V rámci usměrňování a kontroly výkonu státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí podle ust. § 6 zákona o zaměstnanosti např.:**

- Zpracovává celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti a řešení stěžejních otázek na TP (trhu práce, dál TP), zaujímá stanoviska k návrhům ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti, které zpracovávají jiné ústřední orgány státní správy,
- zabezpečuje zpracovávání analýz a prognóz vývoje na TP, včetně mezinárodního srovnání, přijímá opatření k vytváření souladu mezi zdroji a potřebami pracovních sil v České republice a přijímá opatření k usměrňování pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a pracovních sil do zahraničí,
- zabezpečuje správu a poskytování prostředků na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, zajišťuje národní financování opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku TP, která jsou obsažena v programech Evropského sociálního fondu, a zabezpečuje projekční řešení a programově technické vybavení informačního systému v oblasti zaměstnanosti,
- zabezpečuje rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku TP, včetně spolupráce s Evropskou unií,
- spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy členských států Evropské unie v souvislosti s vysíláním zaměstnanců k výkonu práce na území jiného členského státu,
- zabezpečuje tvorbu a v souladu s vývojem TP aktualizaci Národní soustavy povolání a zveřejňuje ji v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup,

- pro účely zaměstnanosti zajišťuje vedení centrální evidence zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců, volných pracovních míst, volných pracovních míst obsaditelných držitelé zaměstnanecké karty, volných pracovních míst obsaditelných držitelé modré karty, agentur práce a dále evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí a evidenci právnických a fyzických osob, kterým byla pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce cizinci bez povolení k pobytu,
- každoročně předkládá Evropské komisi zprávu o počtu kontrol provedených v předcházejícím kalendářním roce v jednotlivých rizikových odvětvích a o jejich výsledku.

**Úřad práce České republiky** je správním **úřadem**, který plní úkoly v oblasti zaměstnanosti, oblasti ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a v oblasti státní sociální podpory.

V rámci působnosti v oblasti zaměstnanosti **úřad práce** zejména eviduje uchazeče a zájemce o zaměstnání, poskytuje podporu v nezaměstnanosti, eviduje volná pracovní místa, provádí aktivní politiku zaměstnanosti (příspěvky SÚPM, VPP, rekvalifikace), vyhodnocuje celkovou situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce, spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností, dále přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob.

ÚP povoluje **agentury práce** (generální ředitelství), poskytuje pomoc osobám se zdravotním postižením (pracovní rehabilitace), poskytuje příspěvky zaměstnavatelům osob se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech, rozhoduje o povolení k zaměstnání pro cizince z třetích zemí (pokud nemají tzv. duální povolení) a eviduje zaměstnance ze zemí EU, povoluje výkon umělecké, sportovní a reklamní činnosti dětí, zaměstnavatelé hlásí úřadu práce plnění tzv. povinného podílu.

Kontroly stanovených povinností v oblasti zaměstnanosti a ukládání pokut za delikty provádí Státní úřad inspekce práce (oblastní inspektoráty práce).

**Do působnosti Úřadu práce České republiky – krajské pobočky náleží dle ust. § 8a zákona o zaměstnanosti další činnosti.**

Úřad práce České republiky podle zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, plní úkoly v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory, dávek pro osoby se zdravotním postižením, příspěvku na péči, pomoci v hmotné

nouzi, inspekce poskytování sociálně-právní ochrany, dávek péčovské péče, v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti, zákonem o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, zákonem o sociálně-právní ochraně dětí, zákonem o státní sociální podpoře, zákonem o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, zákonem o sociálních službách a zákonem o pomoci v hmotné nouzi.

Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí **Úřad práce ČR** a je jeho nadřízeným správním úřadem. **Úřad práce ČR** tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu (dále jen „krajské pobočky“). Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště. V čele **Úřadu práce ČR** je generální ředitel.

### Organizační struktura Úřadu práce České republiky:

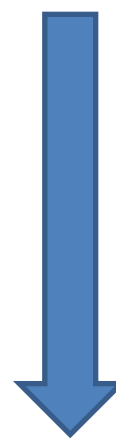
Ministerstvo práce a sociálních věcí

Generální ředitelství ÚP ČR

Krajské pobočky ÚP

Kontaktní pracoviště (okresní města)

Kontaktní pracoviště (obce 3. typu) a detašovaná pracoviště.



#### OTÁZKY



Které instituce tvoří základní „jádro“ institucionálního žebříčku zabezpečujícího politiku zaměstnanosti v ČR? A jaké jsou jejich kompetence?

---

#### SHRNUTÍ KAPITOLY



Text uvedené kapitoly vás informoval o institucionálním zabezpečení politiky zaměstnanosti v České republice. Součástí textu je názorný náhled na organizační strukturu Úřadu práce ČR a tím i náhled na obsah jejich činností, kompetencí a působnosti.

---



## ODPOVĚDI

Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí **Úřad práce** ČR a je jeho nadřízeným správním **úřadem**. **Úřad práce** ČR tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu (dále jen „krajské pobočky“). Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště. V čele **Úřadu práce** ČR je generální ředitel.

**Ministerstvo práce a sociálních věcí** je ústředním orgánem pro: pracovní právní vztahy, bezpečnost **práce**, zaměstnanost a rekvalifikaci, kolektivní vyjednávání, mzdy a jiné odměny za **práci**, důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění, **sociální** zabezpečení a **sociální** péči.

**Úřad práce** České republiky je správním **úřadem**, který plní úkoly v oblasti zaměstnanosti, oblasti ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a v oblasti státní sociální podpory.

---

## 6 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI – AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

### RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY



**Politika zaměstnanosti** zahrnuje činnosti státu, které mají za cíl optimalizovat fungování trhu práce pomocí nástrojů, které ovlivňují nabídku a poptávku práce. Politiku zaměstnanosti lze rozdělit na 2 části, aktivní politiku zaměstnanosti, která se snaží zvyšovat zaměstnanost, a pasivní politiku zaměstnanosti, která tlumí dopady nezaměstnanosti.

### CÍLE KAPITOLY



Cílem kapitoly je vysvětlit obsah pojmu státní politika zaměstnanosti, kdo ji realizuje a jaký má význam pro optimalizaci trhu práce. Kapitola se zaměřením na jednu část politiky zaměstnanosti, a to aktivní politiku zaměstnanosti. Následující kapitola se zaměří na pasivní politiku zaměstnanosti.

### ČAS POTŘEBNÝ KE STUDIU



Studium uvedené problematiky vám nezabere více než 50 minut soustředěného studia.

### KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY



Státní politika zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, nabídka práce, poptávka po práci, hospodářská politika, zákon o zaměstnanosti

### 6.1 Státní politika zaměstnanosti

směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají:

- a) Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
- b) Úřad práce ČR

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace; při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů. (Novela Zákona o zaměstnanosti z roku 2022, zákon č. 435/2004 Sb., v aktuálním znění).

### **Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména:**

- zabezpečování práva na zaměstnání,
- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob atd.

Státní politika zaměstnanosti je důležitou součástí hospodářské politiky státu, jak už bylo uvedeno, jejím vykonavatelem je MPSV a ÚP ČR, respektive „úřady práce.“

Součástí politiky zaměstnanosti je také právo občana na zaměstnání „*Práve*m na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu<sup>15</sup>) (dále jen "zaměstnání"), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.“ (viz §10 zákona o zaměstnanosti). Pod pojmem **zaměstnanost** se rozumí skutečnost, že část ekonomicky aktivního obyvatelstva si prostřednictvím svého zapojení se do pracovního procesu zabezpečuje prostředky pro zajištění své existence a uspokojování svých potřeb. *Fyzická osoba má právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí.* (viz §11 zákona o zaměstnanosti).

Obecně je známé a často používané dělení programů politiky zaměstnanosti na aktivní a pasivní (používáno OECD). Viz. obrázek č. 1



Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů tvoří důležitou součást politiky zaměstnanosti a svým obsahem je hlavním nástrojem její realizace, a to v řadě důležitých a podstatných kroků – při vymezení státní politiky zaměstnanosti, zprostředkování zaměstnání, objasnění diskriminace na TP, definování aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti a uvedení jejich nástrojů.

Zákon o zaměstnanosti i v návaznosti rozeznává **tři formy zprostředkování zaměstnávání** a ukotvuje zprostředkování zaměstnání jako činnosti spočívající:

- Ve vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
  - v zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (tzv. agenturní zaměstnávání),
  - v poradenské a informační činnosti v oblasti pracovních příležitostí.
- 
- Za zprostředkování zaměstnání podle odstavce 1 písm. b) se rovněž považuje, je-li cizinec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území České republiky na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou a obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly.
  - Zaměstnání zprostředkovávají za podmínek stanovených tímto zákonem:
    - krajské pobočky Úřadu práce,
    - právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání (dále jen "agentury práce").

(zákon o zaměstnanosti, hlava I, §14-§17, obecná ustanovení)

**Zájemcem o zaměstnání** je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci.

**Uchazečem o zaměstnání** je fyzická osoba, která požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

Zákon o zaměstnanosti dále podrobněji stanovuje podmínky, za kterých se může (nebo také nemůže) občan zaevidovat jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání.

## 6.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti (dále jen **APZ**) zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

**Cílem** aktivní politiky zaměstnanosti je odstraňovat bariéry omezující osoby ve vstupu na trh práce, přispívat k vytváření souladu mezi poptávkou a nabídkou pracovních sil, včetně jejich kvalifikace, aktivizovat skupiny vyloučené z trhu práce a podporovat harmonizaci rodinného a pracovního života.

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem. Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou upraveny zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti je poskytován příspěvek, a to na základě žádosti zaměstnavatele nebo fyzické osoby. **O poskytnutí příspěvku v rámci aktivní politiky zaměstnanosti uzavírá Úřad práce České republiky se zaměstnavateli nebo fyzickými osobami, resp. s dalšími subjekty písemnou dohodu.**

Na příspěvky poskytované v rámci aktivní politiky zaměstnanosti není právní nárok. Formy některých příspěvků a způsob jejich poskytování stanoví vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů (dále jen „vyhláška č. 518/2004 Sb.“).



## 6.2.1 REKVALIFIKACE

**Rekvalifikací** (ust. § 108 až §110 zákona o zaměstnanosti) se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.

Rekvalifikaci může provádět pouze rekvalifikační zařízení, a to podle zákona o zaměstnanosti, s řádně akreditovaným rekvalifikačním programem. V rámci zákona o zaměstnanosti jsou upraveny tyto druhy rekvalifikace:

- Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání – uskutečňuje se na základě dohody mezi Úřadem práce České republiky a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce,
- zvolená rekvalifikace – uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání si zabezpečí rekvalifikaci sám (zvolí si druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat a rekvalifikační zařízení, které rekvalifikaci provede) a v případě, že zvolená rekvalifikace přispěje k jeho uplatnění na trhu práce a je pro něj vzhledem k jeho zdravotnímu stavu vhodná, může Úřad práce České republiky po jejím úspěšném absolvování uhradit cenu rekvalifikace rekvalifikačnímu zařízení,
- rekvalifikace zaměstnanců – je prováděna u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců a spočívá v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace zaměstnanců.

## 6.2.2 INVESTIČNÍ POBÍDKY

Investiční pobídky (ust. § 111 zákona o zaměstnanosti) jsou nástrojem APZ, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů (zákon o investičních pobídkách), ve znění pozdějších předpisů, hmotně podporuje:

- Vytváření nových pracovních míst,
- rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

Hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení zaměstnanců na nových pracovních místech poskytuje Úřad práce České republiky na základě písemné dohody uzavřené se zaměstnavatelem. Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst a hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců na nových pracovních místech jsou účelově určeny a nemohou být použity na jiný účel, než je uvedený v dohodě o jejich poskytnutí.

Nedodržení podmínek sjednaných v dohodě podle odstavců 6 a 7 nebo nevrácení hmotné podpory ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně a je postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu.

Dohoda o poskytnutí hmotné podpory rekvalifikace nebo školení zaměstnanců na nových pracovních místech a dohoda o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst musí obsahovat řadu zákonem stanovených údajů (viz Zákon o zaměstnanosti).

### **6.2.3 VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE**

Veřejně prospěšnými pracemi (ust. § 112 zákona o zaměstnanosti) se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle **na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců**, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání.

Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce České republiky, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek. Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance umístěného na tyto práce, a to včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.

Příspěvek na vytvoření pracovní příležitosti v rámci veřejně prospěšných prací se poskytuje měsíčně nebo v jiném dohodnutém období a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení vyúčtování vyplacených mzdových nákladů (ust. § 24 vyhlášky č. 518/2004 Sb.).

### **6.2.4 SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA**

Společensky účelnými pracovními místy (ust. § 113 zákona o zaměstnanosti) se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce České republiky a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.

Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce České republiky uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Na společensky účelná pracovní místa může Úřad práce ČR poskytnout příspěvek, výše příspěvku na zřízení jednoho s.ú. pracovního místa je stanovena zákonem o zaměstnanosti, a to v závislosti na podílu nezaměstnaných osob v daném okrese ve vztahu k průměrnému podílu nezaměstnaných osob v ČR, a v závislosti na počtu zřizovaných pracovních míst. Rovněž je stanovena maximální výše příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa, a to příslušným násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Příspěvek na společensky účelné pracovní místo, které zaměstnavatel nově zřizuje a které bude obsazovat uchazeči o zaměstnání, nebo na společensky účelné pracovní místo vytvořené uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti, může být poskytnut jako:

- Návrtný příspěvek,
- příspěvek na úhradu úroků z úvěrů, nebo,
- jiný účelově určený příspěvek.

Tento příspěvek se poskytuje do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody o jeho poskytnutí (ust. § 25 odst. 2 vyhlášky č. 518/2004 Sb.).

Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může být poskytován až do výše vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa může být poskytován nejdéle po dobu 24 měsíců.

Příspěvek na společensky účelné pracovní místo, které zaměstnavatel vyhradil pro konkrétního uchazeče o zaměstnání, se poskytuje měsíčně nebo v jiném dohodnutém období a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení vyúčtování vyplacených mzdových nákladů (ust. § 26 vyhlášky č. 518/2004 Sb.).

### **6.2.5 PŘEKLENOVACÍ PŘÍSPĚVEK**

Překlenovací příspěvek (ust. § 114 zákona o zaměstnanosti) může Úřad práce České republiky na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání, a které byl poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa podle ust. § 113 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. O poskytnutí tohoto příspěvku lze požádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody o zřízení společensky účelného pracovního místa.

Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut, nejdéle však na dobu 5 měsíců.

Za provozní náklady, na které lze osobě samostatně výdělečně činné poskytnout překlenovací příspěvek, se považují

- nájemné a služby s ním spojené, s výjimkou nájemného za bytovou jednotku a služeb s ním spojených,
- náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků,
- náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozována samostatná výdělečná činnost, pokud je tento objekt ve vlastnictví osoby samostatně výdělečně činné a náklady souvisí s provozováním samostatné výdělečné činnosti.

Překlenovací příspěvek se poskytuje jednorázově za celé dohodnuté období a je splatný do 30 kalendářních dnů od uzavření dohody o poskytnutí tohoto příspěvku.

## **6.2.6 PŘÍSPĚVEK V DOBĚ ČÁSTEČNÉ NEZAMĚSTNANOSTI**

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti (ust. § 115 zákona o zaměstnanosti) může Úřad práce České republiky poskytnout zaměstnavateli na základě dohody uzavřené s ním po předchozím souhlasu vlády ČR, pokud na straně zaměstnavatele nastane překážka v práci z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jim poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost) nebo z důvodu přerušení práce způsobeného nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a zaměstnavatel:

- nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu nejméně 20 % stanovené týdenní pracovní doby,
- již zaměstnanci poskytuje pro některou z výše uvedených překážek v práci náhradu mzdy ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku a od uzavření dohody o poskytnutí příspěvku s Úřadem práce České republiky bude poskytovat zaměstnanci tuto náhradu mzdy ve výši nejméně 70 % průměrného výdělku,
- v dohodě o poskytnutí tohoto příspěvku se zaváže, že v době sjednané pro poskytování příspěvku se zaměstnancem, na kterého bude příspěvek poskytován, nerozváže pracovní poměr z důvodů organizačních změn na straně zaměstnavatele.

Výše příspěvku činí 20 % průměrného výdělku zaměstnance, nejvýše však 0,125násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o poskytnutí příspěvku. Příspěvek může být poskytován pouze v době trvání překážky v práci z důvodu částečné neza-

městnanosti nebo živelní události, a to nejdéle po dobu 6 měsíců s možností jednoho opakování o stejnou dobu; vláda České republiky může v odůvodněných případech nařízením stanovit delší dobu poskytování příspěvku.

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti se poskytuje měsíčně a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení vyúčtování vyplacených náhrad mezd zaměstnanců (ust. § 27 vyhlášky č. 518/2004 Sb.).

### **6.2.7 PŘÍSPĚVEK NA ZAPRACOVÁNÍ**

Příspěvek na zapracování (ust. § 116 zákona o zaměstnanosti) může Úřad práce České republiky poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému Úřad práce České republiky věnuje zvýšenou péči. Úřad práce České republiky věnuje při zprostředkování zaměstnání zvýšenou péči těm uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.

Ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce slouží individuální akční plán. Individuální akční plán je dokument, který vypracovává krajská pobočka Úřadu práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání. Obsahem individuálního akčního plánu je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce.

Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

Příspěvek na zapracování se poskytuje jednorázově, a to zpětně za celé sjednané období, a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení písemné informace o průběhu zapracování (ust. § 29 vyhlášky č. 518/2004 Sb.).

### **6.2.8 PŘÍSPĚVEK PŘI PŘECHODU NA NOVÝ PODNIKATELSKÝ PROGRAM**

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (ust. § 117 zákona o zaměstnanosti) může Úřad práce České republiky poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program (např. při rozjždění zcela nové výroby či přechodu na nové výrobní technologie), a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

---

Příspěvek se poskytuje na částečnou úhradu náhrady mzdy, která těmto zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program se poskytuje měsíčně a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení vyúčtování vyplacených náhrad mezd zaměstnanců (ust. § 30 vyhlášky č. 518/2004 Sb.).

Dále podrobněji k dané problematice:

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů – ust. § 104 až § 119.
- Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů – část šestá.
- Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních, ve znění pozdějších předpisů.



### KORESPONDENČNÍ ÚKOL

Najděte na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí ČR údaje o struktuře výdajů na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

---



### OTÁZKA

Co je cílem aktivní politiky zaměstnanosti a vyjmenujte jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

---



### SHRNUTÍ KAPITOLY

Cílem kapitoly bylo vysvětlit obsah pojmu státní politika zaměstnanosti, kdo ji realizuje a jaký má význam pro optimalizaci trhu práce. Kapitola se zaměřila na jednu část politiky zaměstnanosti, a to aktivní politiku zaměstnanosti, představila její jednotlivé nástroje a význam pro optimalizaci situace na trhu práce.

---

## ODPOVĚDI

**Cílem** aktivní **politiky zaměstnanosti** je odstraňovat bariéry omezující osoby ve vstupu na trh práce, přispívat k vytváření souladu mezi poptávkou a nabídkou pracovních sil, včetně jejich kvalifikace, aktivizovat skupiny vyloučené z trhu práce a podporovat harmonizaci rodinného a pracovního života.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou upraveny zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

## 7 SPZ – PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI



### **RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY**

**Politika zaměstnanosti** zahrnuje činnosti státu, které mají za cíl optimalizovat fungování trhu práce pomocí nástrojů, které ovlivňují nabídku a poptávku práce. Politiku zaměstnanosti dělíme na 2 části, a to na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti, které se snaží zvyšovat zaměstnanost a tlumit dopady nezaměstnanosti.

---



### **CÍLE KAPITOLY**

Cílem předchozí kapitoly bylo vysvětlit obsah pojmu státní politika zaměstnanosti, kdo ji realizuje a jaký má význam pro optimalizaci trhu práce. Kapitola se zaměřila na jednu část politiky zaměstnanosti, a to aktivní politiku zaměstnanosti. Tato kapitola se zaměří na pasivní politiku zaměstnanosti se všemi jejími podmínkami.

---



### **ČAS POTŘEBNÝ KE STUDIU**

Pro studium obsahu uvedené kapitoly si vymezte asi 30 minut.

---



### **KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY**

Státní politika zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, nabídka práce, poptávka po práci, hospodářská politika, zákon o zaměstnanosti

---

### **7.1 Podpora v nezaměstnanosti**

Účelem podpory v nezaměstnanosti je nejen dočasné poskytnutí finančních prostředků k překonání tíživé situace jedince, který přišel o zaměstnání, ale také jeho motivace k aktivnímu přístupu při hledání zaměstnání, protože výše podpory v nezaměstnanosti se snižuje v souvislosti s podpůrčí dobou, po kterou je pobírána.



Podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), v ust. § 39.

**Podle zákona o zaměstnanosti má nárok na podporu v nezaměstnanosti uchazeč o zaměstnání:**

- který o ni požádal krajskou pobočku Úřadu práce České republiky,
- který získal v rozhodném období posledních dvou let před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců, a
- který ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu.

**Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání:**

- se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem; to platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu,
- se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zákoníku práce zvláště hrubým způsobem,
- kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních právních předpisů a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči o zaměstnání náležela, pokud by neměl nárok na výsluhový příspěvek,
- který ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, je v právním vztahu vzniklém k výkonu některé z činností podle § 25 odst. 3, nebo
- který je ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, v postavení některé z osob uvedených v § 25 odst. 1 písm. c) až f) a s); k výši příjmu nebo odměny se přitom nepřihlíží, to neplatí pro člena bytového družstva, který vykonává práci nebo činnost pro bytové družstvo mimo pracovněprávní vztah nebo je pověřen obchodním vedením bytového družstva.

Není-li splněna podmínka získání doby důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností, lze ji splnit započtením **náhradní doby zaměstnání**, jak ji definuje ust. § 41 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

Za **náhradní dobu zaměstnání** se považuje např.- doba přípravy osoby se zdravotním postižením k práci, pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, osobní péče o dítě ve věku do 4 let, osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s

uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou, osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost) a další.

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Jestliže uchazeč o zaměstnání požádá o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání nebo jiných činností uvedených v § 25 odst. 1 nebo činností, které jsou podle § 41 odst. 3 považovány za náhradní doby zaměstnání, přizná se podpora v nezaměstnanosti ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo uvedených činností.

#### **Podpůrčí doba činí u uchazeče o zaměstnání:**

- do 50 let věku 5 měsíců,
- nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,
- nad 55 let věku 11 měsíců.

Rozhodující pro délku podpůrčí doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. O podpoře v nezaměstnanosti rozhodne krajská pobočka Úřadu práce. Rozhodným obdobím pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti jsou poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po podpůrčí dobu. Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, **který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovníprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období podle pracovníprávních předpisů. Výše podpory v nezaměstnanosti u uchazeče o zaměstnání, který naposledy před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání vykonával samostatnou výdělečnou činnost, se stanoví procentní sazbou z posledního (známého) vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc.**

#### **Podpora činí u uchazeče o zaměstnání**

Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti **činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku.** V případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku.

**Poskytnutí podpory v nezaměstnanosti v případech vyplacení odstupného, odbytného nebo odchodného uchazeči o zaměstnání:**

Uchazeči o zaměstnání, kterému bylo podle jiných právních předpisů z posledního zaměstnání **vyplaceno odstupné, odbytné nebo odchodné**, se v případě splnění zákonných podmínek **podpora v nezaměstnanosti poskytne až po uplynutí doby** odpovídající minimální výši odstupného, odbytného nebo odchodného. Uvedeným není dotčeno poskytování podpory v nezaměstnanosti po celkovou dobu stanovenou zákonem o zaměstnanosti. Uchazeči o zaměstnání, kterému vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti, ale odstupné, odbytné nebo odchodné mu nebylo vyplaceno po skončení pracovního nebo služebního poměru v nejbližším výplatním termínu, poskytne krajská pobočka Úřadu práce České republiky **kompenzaci**.

### **Kompenzace**

Kompenzace se poskytuje za dobu od zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání do uplynutí doby, po kterou by náleželo odstupné, odbytné nebo odchodné odpovídající jejich minimální výši a podpora v nezaměstnanosti se uchazeči o zaměstnání poskytne až po uplynutí této doby.

Výše kompenzace se stanoví jako násobek doby, za kterou náleží odstupné, odchodné nebo odbytné, a 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovní právní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání.

Dále podrobněji k problematice:

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů – ust. § 39 až § 56.
- Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů – představuje obecný předpis, dle kterého krajské pobočky Úřadu práce ČR a Ministerstvo práce a sociálních věcí v daných správních řízeních postupují, nestanovuje-li zákon o zaměstnanosti jinak.

### **KONTROLNÍ OTÁZKA**



Kdy a za jakých podmínek činí podpora v nezaměstnanosti 45% průměrného měsíčního výdělku.

---

### **SHRNUTÍ KAPITOLY**



Obsahem kapitoly bylo uvedení podmínek, za kterých může nebo také nemůže být poskytnuta podpora v nezaměstnanosti. Obsahem kapitoly jsou také legislativní nástroje, kterými

jsou vymezeny doba a sazby podpory v nezaměstnanosti a rovněž další faktory omezující vyplácení podpor.

---



### **ODPOVĚĎ**

Podpora 45% za běžných podmínek je poskytována od 5. měsíce podpůrní doby, nebo v případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, pak činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku.

---

## 8 NEZAMĚŠTNANOST A JEJÍ FORMY

### RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY



Nezaměstnanost je jeden z mnoha společenských jevů a problémů, který řeší všechny ekonomiky nejen Evropy, ale celého světa. Jedná se o stav nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka převládá nad poptávkou nebo kdy struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky. Nezaměstnanost má mnoho příčin, proto i ti, kteří aktivně práci hledají, mnohdy nemají šanci si jí najít.

---

### CÍLE KAPITOLY



Cílem kapitoly je seznámit se s různými formami nezaměstnanosti, jejich příčinami, vysvětlit si pojmy, které se k dané problematice vážou a osvětlit, jak se měří nezaměstnanost.

---

### ČAS POTŘEBNÝ KE STUDIU



Problematika si vyžaduje 50 minut studia.

---

### KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY



Nezaměstnanost, nezaměstnaný, ekonomická aktivita obyvatelstva, formy nezaměstnanosti – frikční, strukturální, technologická, cyklická, sezónní, skrytá, dobrovolná a nedobrovolná, dlouhodobá, podzaměstnanost.

---

### 8.1 Nezaměstnanost - její vymezení a měření

Nezaměstnanost je definována jako významný ekonomický ukazatel, který je součástí tržního hospodářství. Je to stav, kdy dochází k nerovnováze na trhu práce. Jedná se o stav, kdy je poptávka po pracovních místech vyšší než nabídka práce.

Příčin a důvodů, které vedou k nezaměstnanosti, je mnoho, v současné době se jedná např. o:

- vývoj inflace,
- rozsah a formy státních zásahů na trhu práce,
- nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na TP,
- dynamiku ekonomiky a střídání hospodářských cyklů,
- strukturální změny,
- sílu a politiku odborů,
- demografické vlivy,
- integrační tendence,
- sociální faktory (věk, zdravotní stav, odchod do důchodu apod.),
- mzdovou politiku a nepružnost mezd apod.

### **Definice nezaměstnaného**

Obecně za nezaměstnanou pracovní sílu lze považovat tu část ekonomicky aktivního obyvatelstva, která není odpovídajícím způsobem (především kvalifikačně) využita.

K vymezení nezaměstnaného jedince nestačí konstatování, že jde o osobu, která nepracuje. Definice nezaměstnaného je podmíněna několika dalšími skutečnostmi. Existují různé přístupy. Většinou je v nich obsažen požadavek na současné splnění několika podmínek.

Například podle doporučení ILO (Mezinárodní organizace práce) obsahuje definice následující podmínky:

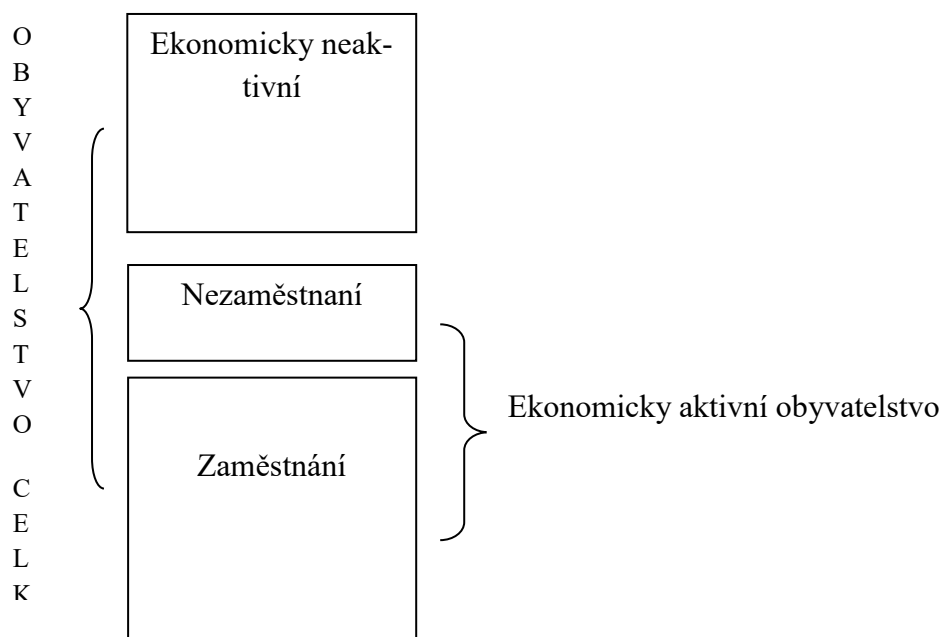
Nezaměstnaní jsou všechny osoby 15 leté a starší, které ve sledovaném období souběžně splňovaly tyto podmínky:

- Nejsou v placeném zaměstnání ani nejsou sebezaměstnaní.
- Aktivně hledají práci – např. prostřed. ÚP, soukromých agentur práce, inzerce, oslovováním zaměstnavatelů nebo snahou o založení vlastního podnikání.
- Připraveni nastoupit do práce okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů.

### **Ekonomická aktivita**

Pro porozumění problematice nezaměstnanosti a následně také způsobu jejího měření, je potřeba vysvětlit některé pojmy jako je pracovní síla a její postavení v rámci populace.

Obr. č. 2 Rozdělení obyvatelstva na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní.



**Osoby ekonomicky neaktivní** - jsou všechny osoby do 15 let a osoby 15ti leté a starší, které nesplňují kritéria pro zařazení mezi zaměstnané a nezaměstnané (např. důchodci, ženy v domácnosti, studenti, ti, kteří nechtějí pracovat...)

**Nezaměstnaní** - osoby, které nejsou v pracovním vztahu, nevykonávají samostatnou výdělečnou činnost ani se nepřipravují soustavně na povolání.

**Zaměstnaní** - jsou všechny osoby do 15 let a osoby 15ti leté a starší, které nesplňují kritéria pro zařazení mezi zaměstnané a nezaměstnané.

### Měření nezaměstnanosti

Způsobů měření nezaměstnanosti je několik.

Nezaměstnanost je obvykle vyjadřována buď počtem nezaměstnaných nebo mírou nezaměstnanosti. Postupem času se způsoby měření změnily, a to jak s užívanými údaji v čitateli, tak v jmenovateli.

Za nejjednodušší model měření lze považovat:

$$u = \frac{U}{L + U} \times 100$$

Kde: **u** – míra nezaměstnanosti vyjádřená v %  
**U** – počet nezaměstnaných  
**L** – počet zaměstnaných

Do 30.6. 2004 se pro výpočet míry nezaměstnanosti používal vzorec, ve kterém v **čitateli** byl celkový počet uchazečů evidovaných na ÚP a ve **jmenovali** celkový počet uchazečů evidovaných na ÚP a zaměstnaní z výběrového šetření pracovních sil, to všechno x100%.

Od 1. 7. 2004, po vstupu ČR do EU, se metodika změnila, v **čitateli** byl počet dosažitelných uchazečů (tzn., kteří mohou hned nastoupit do práce, nemají žádné překážky) o zaměstnání evidovaných na ÚP a ve **jmenovateli** byly uvedeny pracovní síly, které tvořil součet – počtu zaměstnaných z VŠPS, počtu v ČR zaměstnaných osob z EU i EHP, cizinců ze třetích zemí s platným živnostenským oprávněním a povolením k zaměstnání a počtu dosažitelných uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP v ČR.

Od 1.1. 2013 byl po dohodě mezi MPSV a Českým statistickým úřadem zaveden jednotný výpočet - ukazatel tzv. **podílu nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15-64 let**. V **čitateli** jsou uvedeni dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP ve věku 15-64 let a ve **jmenovateli** počet obyvatel ve věku 15-64 let (tzn. kromě pracovní síly jsou zde zahrnuti i ekonomicky neaktivní osoby). Zde je, jak lze usuzovat podle vstupů, hodnota míry nezaměstnanosti ve svém výsledku nižší.

## 8.2 Typy nezaměstnanosti

**Frikční nezaměstnanost** - je z pohledu ekonomů nejméně problémovým typem nezaměstnanosti, poukazuje se na její vlastnosti, kterými se liší od ostatních typů, je krátkodobá, přechodná a do jisté míry funkční. V angličtině je používám termín „people between two jobs“. Jde o osoby, které z osobních i ekonomických důvodů se rozhodly změnit zaměstnání. Období mezi odchodem z původního zaměstnání a nástupem do nového zaměstnání je označováno jako frikční nezaměstnanost.

Frikční nezaměstnanost je někdy označována jako běžná a normální (2-4%). Vzniká tehdy, když zaměstnaná osoba se dobrovolně vzdá svého pracovního místa, protože si hledá jiné pracovní místo. Není přitom rozhodující, jestli se pracovního místa vzdala v důsledku toho, že hledá pracovní místo s lepšími podmínkami, nebo že změnou pracovního místa chce předejít očekávanému nebo ohlášenému propouštění (v důsledku racionalizačních opatření na pracovišti, snížené produkce apod.).



**Strukturální nezaměstnanost** - vzniká, pokud nabídka práce určitého druhu, je vyšší, než je poptávka v uvedené struktuře, a když nejsou osoby (z hlediska celkové poptávky po práci) hledající práci dostatečně mobilní na to, aby si na jiných trzích práce (v jiných odvětvích, v jiných profesích, na pracovních místech s jinými kvalifikačními požadavky, v jiných regionech) našly práci.

*Projevem strukturální nezaměstnanosti je vysoký počet neobsazených, volných pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných, přičemž tento nesoulad může vzniknout proto, že poptávka po určitém druhu práce roste, zatímco po jiném druhu klesá, přičemž nabídka se nepřizpůsobuje dostatečně rychle.* Dalším projevem růstu strukturální nezaměstnanosti je růst průměrné délky trvání nezaměstnanosti a také růst doby, kdy jsou pracovní místa neobsaditelná.

Snahou o odstranění strukturální nezaměstnanosti jsou realizovány v oblasti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti různé formy pomoci při snaze začlenit osoby na nová pracovní místa, opatření na podporu pracovní mobility apod. a důležitou roli zde hraje flexibilní mzdový systém v ekonomice.

**Sezónní nezaměstnanost** – je nezaměstnanost, ke které dochází v důsledku střídání ročních období a s tím spojených výkyvů ve spotřebě určitého druhu zboží a služeb. Je spojena s nepravidelností produkce v odvětvích, kde je produkce závislá na počasí (stavebnictví, povrchová těžba, zemědělství, lesnictví, rybolov), a její důsledky v navazujících zpracovatelských odvětvích (cukrovarnický a konzervářský průmysl), a je ovlivněna výkyvy ve spotřebě, které jsou vyvolány buď institucionálními příčinami (např. vánoční nebo velikonoční svátky) nebo střídáním ročních období (důsledky pro obuvnický a konfekční průmysl, služby spojené s turistikou).

**Cyklická – konjunkturální nezaměstnanost** - Příčinou cyklické nezaměstnanosti je totiž nedostatečná agregátní poptávka, ke které dochází v obdobích hospodářské krize. Z důvodu poklesu agregátní poptávky klesá i poptávka po práci. Oproti strukturální nezaměstnanosti cyklickou doprovází nedostatek volných pracovních míst. Tento typ nezaměstnanosti vzniká tehdy, když poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není postačující na zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat

**Skrytá nezaměstnanost** – je typická pro osoby, které nenajdeme v evidenci úřadů práce, i když o práci mají zájem. Tuto skupinu osob tvoří např. ženy v domácnosti, mladiství nebo také lidé v předdůchodovém věku, kteří se rozhodli odejít do předčasného důchodu. Mezi skrytě nezaměstnané navíc patří i ti, kteří jsou zařazeni na různé typy rekvalifikačních kurzů nebo jiné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

**Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost** - s dobrovolnou nezaměstnaností se můžeme setkat u osob, které preferují pobírání sociálních dávek, také s odůvodněním, že hledají práci za lepší mzdu a lepších pracovních podmínek. Často se také jedná o osoby, které jsou již dlouhodobě nezaměstnané. Nedobrovolná nezaměstnanost často postihuje osoby, které práci hledají, mají zájem pracovat, ale řada okolností jim brání práci najít (praxe, kvalifikace apod.).

**Dlouhodobá nezaměstnanost** - je nezdravá nezaměstnanost, je časově vymezena již od půlroční nezaměstnanosti, případně roční dobou. Je zatěžující pro ekonomiku země, ale také pro samotného jedince – ekonomické dopady, psychické a sociální.

Z dalších druhů nezaměstnanosti se také setkáváme s **technologickou** formou nezaměstnaností (modernizace), s **podzaměstnaností** (např. na kratší pracovní úvazek, nebo pod svou kvalifikací).

Růst nabídky práce znamená zároveň potřebu vytváření nových pracovních míst. Není-li trh práce schopen nabídnout dostatek pracovních míst, **vzniká nezaměstnanost**. Na základě výše uvedeného lze nezaměstnanost vymežit jako stav, kdy není využita veškerá dostupná výrobní kapacita a kdy výsledný produkt je nižší.

#### Další zdroje:

Václavíková, A., Kolibová, H. a Kubicová, A. Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti. Optys, Opava 2009

Šimek, M. Trh práce. VŠPP, Ostrava 2017

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.



#### OTÁZKY

1. Kdo je podle Mezinárodní organizace práce ILO považován za nezaměstnaného?
2. Uveďte některé typy nezaměstnanosti.



#### SHRNUTÍ KAPITOLY

Nezaměstnanost lze definovat jako stav nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka převládá nad poptávkou nebo, kdy struktura nabídky práce neodpovídá poptávkové struktuře. Politika plné zaměstnanosti, ke které se hlásí vyspělé země, neznamená, že prioritou těchto zemí je nulová nezaměstnanost. Frikční a strukturální formu nezaměstnanosti totiž nelze v podmínkách stále se vyvíjejícího tržního hospodářství a demokratické společnosti odstranit.

**ODPOVĚDI**



1. Mezinárodně uznávanou definicí nezaměstnaného je definice ILO, která vymezuje nezaměstnaného jedince jako člověka staršího 15 let, který nemá práci, který však aktivně hledá práci a který může během určité doby nastoupit do práce.
  2. Jedná se o frikční, strukturální, sezónní nezaměstnanost, dalšími formami jsou cyklická, skrytá, dlouhodobá, dobrovolná a nedobrovolná, technologická.
-

## 9 PROBLÉMOVÉ SKUPINY OBYVATEL NA TRHU PRÁCE, NÁSTROJE K ODSTRANĚNÍ JEJICH VYLOUČENÍ



### RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY

Statistiky o výši nezaměstnanosti v současné době uvádějí poměrně nízká čísla, ale přesto najdeme skupiny osob, které se potýkají s dlouhodobou nebo opakovanou nezaměstnaností, případně s nemožností najít práci v důsledku svého věku, zdravotního stavu, vzdělání, rodinnými problémy, nedostatečnou praxí, příslušností k určitému etniku a řadou dalších faktorů, které některé skupiny osob staví opakovaně mimo aktivní trh práce.

---



### CÍLE KAPITOLY

Cílem kapitoly je náhled na skupiny osob, které mají z různých důvodů problém uplatnit se na trhu práce a kterým ÚP věnuje pozornost a hledá nástroje k odstranění těchto negativních dopadů.

---



### ČAS POTŘEBNÝ KE STUDIU

Studium problematiky vám zabere zhruba 40 minut.

---



### KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY

Problémové skupiny osob, znevýhodněné skupiny osob na trhu práce, sociální vyloučení, politika zaměstnanosti orientovaná na znevýhodněné skupiny osob, osoby se zdravotním postižením.

---

## 9.1 Problémové skupiny

Problémy neúspěchu některých osob na trhu práce při hledání práce a uplatnění se v pracovním procesu, vzhledem k celkové absenci lidského a sociálního kapitálu, násobeno institucionálními bariérami v přístupu na trh práce, mají za následek vznik opakované a dlouhodobé nezaměstnanosti u některých jedinců či skupin.

Právě opatření aktivní politiky zaměstnanosti mají za cíl připravit a zařadit osoby těchto problémových skupin na trh práce. Ze škály možností lze podtrhnout např. formou nácviku základních i specifických pracovních dovedností, jejich aktivaci a motivaci k optimálnímu využití pracovního potenciálu, zaměřit na profesní přípravu, rekvalifikaci, zařazením do veřejně prospěšných prací, v podpoře při vytváření pracovního místa, návratem na TP po dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti, o zařazování do specifických programů vytvářených v ohrožených regionech (Moravskoslezský, Karlovarský a Ústecký kraj), nabídnout zkrácené a sdílené pracovní úvazky apod.

Pokud bychom měli shrnout základní handicapy těchto skupin osob, jde především o jejich:

- věk (vyšší či naopak nízký věk),
- nevyhovující zdravotní stav, zdravotní postižení,
- nedostatečná nebo nevhodná kvalifikace, či žádná kvalifikace,
- pohlaví,
- či kumulace těchto handicapů.

Sociální aktivizace osob nezaměstnaných je z řady hledisek přínosnější než spoléhání se na zdánlivě levnou zahraniční pracovní sílu. Kromě toho vytváří situace na trhu práce skvělou příležitost k promýšlení možností flexibility práce a pracovních úvazků na kratší časový úsek, které by mohly být cestou, jak napomoci např. osobám pečujícím o děti nebo nemocnou příbuznou. Skupin osob znevýhodněných (problémových, rizikových) na trhu práce je přitom široká škála.

**Za problémové skupiny obyvatel, lépe řečeno rizikové skupiny obyvatel, jsou považovány zpravidla:**

- osoby zdravotně postižené,
- Romové,
- nekvalifikovaní uchazeči a uchazeči s nízkou kvalifikací,
- ženy, zejména pak ty, které pečují o dítě/děti ve věku do 15 let,
- věkově starší osoby,
- mladí lidé, zejména pak absolventi škol a mladiství,
- uchazeči společensky nepřizpůsobiví, často měnící zaměstnání, se špatnou morálkou.

Osoby znevýhodněné na trhu práce (rizikové skupiny na trhu práce) bývají často legislativně vymezovány jako tzv. cílové skupiny uchazečů o zaměstnání, to znamená osoby, kterým je ve zvýšené míře věnována pozornost při jejich začleňování na trh práce z pohledu služeb zaměstnanosti.

Nejčastějšími rizikovými faktory byly výskyt zdravotního postižení nebo jiných zdravotních omezení, věk přesahující 50 let a nízká úroveň vzdělání.

Na základě výše uvedených přístupů lze konstatovat, že významné problémy při uplatnění na trhu práce mají čtyři skupiny osob. Jedná se o osoby se zdravotním postižením, osoby starší 50 let, nekvalifikované, resp. málo kvalifikované uchazeče o zaměstnání a dlouhodobě nezaměstnané.

Nezaměstnanost také znamená nedobrovolné vyřazení práce z osobního života člověka, navíc má (řada domácích i zahraničních studií to potvrzuje a zkušenosti postižených to dokládají), negativní zdravotní, sociální, psychologické, ale především ekonomické důsledky. Dlouhodobou ztrátou zaměstnání mizí finanční prostředky jako hlavní zdroj uspokojování potřeb, vzniká osobní i rodinná ekonomická nejistota, dojde k narušení denního harmonogramu, vytrácí se smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů, nastává postupný rozklad integrity osobnosti, který vede k mnoha sociálně patologickým jevům. Mnozí se v kategorii nezaměstnaných ocitají stále opakovaně, mnozí dlouhodobě.

### **9.1.1 SKUPINY OHROŽENÉ NEZAMĚSTNANOSTÍ**

**Osoby se zdravotním postižením** – této specifické skupině bude věnována samostatná následující kapitola č. 10

#### **Nekvalifikovaní uchazeči a uchazeči s nízkou kvalifikací**

Jde o osoby v evidenci ÚP, které mají nízkou kvalifikaci spojenou s nedostatečnými zkušenostmi. Často se tyto osoby spoléhají na vnější pomoc, a kvůli špatně nastavenému sociálnímu systému dávají přednost sociálním dávkám před uplatněním na trhu práce. V této skupině jsou řazeny osoby, které mají dokončenou, a někdy ani to ne, pouze základní školu. Tyto osoby jsou těžce zaměstnatelné, právě pro svou nízkou nebo nulovou kvalifikaci. V rámci restrukturalizace hospodářství také zanikla některá místa, která byla dříve spojována právě s nízkou kvalifikací. Důležitým činitelem je nechuť této skupiny lidí se dále vzdělávat, rekvalifikovat se v jiném oboru, kurzu. Zaměstnavatelé o ně velký zájem neprojevují, a proto většinou končí na úřadu práce. V současné době tvoří tito lidé nepočtenější skupinu osob nezaměstnaných a jejich vyhlídky na pracovní uplatnění jsou velmi problematické.

Zcela specifickou skupinou jsou osoby ve výkonu trestu odnětí svobody, pro něž může zařazení do pracovního procesu znamenat významný příspěvek k prevenci opakování společensky závadného chování.

### **Ženy, zejména ty, které pečují o dítě/děti do 15 let**

Postavení žen na trhu práce je významně determinováno mateřstvím a péčí o rodinu. Ve srovnání s muži je jejich pozice na pracovním trhu méně stabilní. Míra zaměstnanosti žen je nižší, naopak nezaměstnanost zpravidla dosahuje vyšších hodnot než u mužů. Problémem v České republice je ale velmi omezená nabídka kratších pracovních úvazků, což spolu s nedostatečným množstvím předškolních zařízení a souvisejících služeb znesnadňuje ženám návrat do práce po mateřské dovolené a celkové sladění práce a rodiny. Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobené tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Zaměstnavatelé většinou nevytvářejí pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou. S nadměrnou celodenní zaměstnaností žen však souvisí celá řada dalších problémů. Matky s malými dětmi mají častější pracovní absence narušující plynulost pracovního procesu, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat. Ekonomicky ohrožené jsou v současné době zejména neúplné rodiny. Zaměstnanost žen je v současné době celosvětovým problémem.

### **Romové**

Vzhledem ke zvyšujícím se nárokům na uplatnění pracovní síly na trhu práce, kde výraznou roli sehrává výše kvalifikace rozsah a kvalita sociálních dovedností, bude romské etnikum stále obtížněji získávat zaměstnání.

Většina Romů totiž absolvuje pouze základní vzdělání a nezískává další kvalifikaci, značná část žáků v této populaci dokonce neukončí ani základní vzdělání. Nabídka míst v šedé ekonomice Romy využívá jako snadno dosažitelnou pracovní sílu, v kombinaci se sociálními dávkami se jim samotným jeví být relativně výhodnou alternativou, a tak pobídky k vzdělávání zatím nejsou pro většinu Romů v mladé generaci dost silné; vzdělanost Romů roste jen velmi pomalu, pomaleji než v majoritní populaci.

### **Mladí lidé, absolventi škol a mladiství**

Úřady práce při zařazování na trh práce prioritně pomáhají mladistvým uchazečům o zaměstnání a absolventům. Dlouhodobá nezaměstnanost u této skupiny je nebezpečná zejména v tom, že nedejde včas k vytvoření pracovních návyků, což má dopad nejen v oblasti ekonomické a hospodářské, ale zejména v oblasti sociální a kriminální. Pokud si mladí lidé hned na začátku svého produktivního věku neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti, a jejich styl života je pak povede k sociálně patologickému chování, k vyřazování ze společnosti.

Mladiství tvoří skupinu pracovně nezkušených osob, bez kvalifikace, většinou se základním vzděláním a také bez pracovních zkušeností, jejichž výrazně omezená možnost uplatnění na TP si vyžaduje speciální režim. Do této skupiny se řadí také mladí lidé, kteří nedokončí studium střední školy nebo učebního oboru. Nemají tak žádnou kvalifikaci. Navíc řada mladých lidí odmítá studium učebních oborů spojených s manuální prací.

**Absolventi** tvoří věkovou skupinu do 26 let a jedná se osoby, které ukončily své vzdělání – učňovský obor, střední školu nebo vysokou školu. Ve srovnání se staršími účastníky trhu práce většinou disponují mladí lidé konkurenční výhodou v podobě lepšího ovládnutí IT technologií. Mladá generace má možná dostatečné znalosti pro běžný „digitální život“, nemá ale dovednosti, které vyžaduje trh práce. Ocítá se tak na trhu práce bez větší praxe a pracovních zkušeností. Na českém trhu práce se také stále více projevuje nesoulad mezi nabídkou a poptávkou co do požadovaných kvalifikací a profesí. Přes současnou nízkou nezaměstnanost má řada absolventů právě proto problém s nalezením práce ve svém oboru a kvalifikaci. Nezaměstnanost mladých lidí obecně má také negativní dopad na budování kariéry, zakládání rodiny, odstranění závislosti na rodičích apod.

### **Osoby starší 50+**

Do této kategorie jsou řazeny osoby starší 50 let, které na trhu práce nemohou najít uplatnění. Jedná se o velmi rizikovou skupinu ohroženou nezaměstnaností, protože je zaměstnavatelé většinou označují jako neperspektivní.

Možnost pracovního umístění osob vyšší věkové kategorie je závislá na kvalifikaci a schopnosti adaptovat se na současné požadavky trhu práce.

Vzhledem k demografickému vývoji (stárnutí obyvatelstva a snižování porodnosti) lze předpokládat, že význam osob nad 55 let bude na trhu práce dále vzrůstat, a je proto žádoucí udržovat vysokou míru jejich zaměstnanosti.

K silným stránkám osob této věkové kategorie patří - bohaté pracovní zkušenosti a profesní kontakty. Naopak slabou stránkou je u mnohých nízká úroveň počítačových dovedností, obecně menší ochota učit se novým věcem, slabší jazykové znalosti a také mnohdy postupně narůstající zdravotní problémy.

BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický, a sociální problém. Praha: Grada, 2002. Psyché. ISBN 80-247-9006-8

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. 2. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3.

Nastoupil, M. Rizikové skupiny. Dostupné: [https://dk.upce.cz/bitstream/handle/10195/74067/NastoupilM\\_RizikoveSkupiny\\_ZS\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dk.upce.cz/bitstream/handle/10195/74067/NastoupilM_RizikoveSkupiny_ZS_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bara, M. Problémové skupiny na trhu práce. 2020. Dostupné:

[https://theses.cz/id/t7zjn1/BP\\_Problemove\\_skupiny\\_trhu\\_prace\\_na\\_Taborsku\\_Martina\\_Bara.pdf](https://theses.cz/id/t7zjn1/BP_Problemove_skupiny_trhu_prace_na_Taborsku_Martina_Bara.pdf)

Václavíková, A., Kolibová, H. a Kubicová, A. Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti. Optys, Opava 2009



Hlahůlek, J. a kol. Ohrožené skupiny zaměstnanců v roce 2020 a možnosti využití práce z domova pro jejich podporu. Asociace samostatných odborů. Dostupné: [https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/STUDIE\\_II\\_ES\\_ZAMESTNANCI\\_2020\\_FL.pdf](https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/STUDIE_II_ES_ZAMESTNANCI_2020_FL.pdf)  
<https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/zprava.pdf/1d796cfb-d654-4d97-0226-d410d44723a5>

MPSV, Institut OVZ. Dostupné: <https://www.sovz.cz/temata/podpora-zamestnanosti-osob-znevychodnenych-na-trhu-prace/>

### **KORESPONDENČNÍ ÚKOL**



Z údajů Českého statistického úřadu zjistěte, jak vysoké procento nezaměstnaných tvoří absolventi škol za rok 2020 a 2021.

---

### **KONTROLNÍ OTÁZKA**



Při uplatnění na trhu práce mají některé vybrané skupiny obzvlášť problém s nalezením práce a uplatněním na pracovním trhu, o které se jedná především?

---

### **SHRNUTÍ KAPITOLY**



Cílem kapitoly bylo poukázat na skupiny osob, které mají z různých důvodů problém uplatnit se na trhu práce, a kterým ÚP věnuje pozornost a hledá nástroje k odstranění těchto negativních dopadů. V textu jsou tyto skupiny uvedeny, nastíněny možnosti, jak svou nepříznivou situaci různými formami aktivní politiky zaměstnanosti odstranit, ale také jsou zde uvedeny hlavní handicapy, které zapříčiňují problémy s uplatněním na trhu práce.

---

### **ODPOVĚĎ**



Jedná se o osoby se zdravotním postižením, osoby starší 50 let, nekvalifikované, resp. málo kvalifikované uchazeče o zaměstnání a dlouhodobě nezaměstnané.

---

## **10 ZNEVÝHODNĚNÉ SKUPINY OBYVATEL NA TP, NÁSTROJE K ODSTRANĚNÍ JEJICH VYLOUČENÍ**



### **RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY**

Osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Obsahem kapitoly je pohled na způsob a možnosti uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce.

---



### **CÍLE KAPITOLY**

Cílem kapitoly je náhled na skupiny osob se zdravotním postižením, které mají z různých důvodů problém uplatnit se na trhu práce a kterým ÚP věnuje pozornost a hledá nástroje k odstranění těchto negativních dopadů.

---



### **ČAS POTŘEBNÝ KE STUDIU**

Studium této problematiky si vyžádá zhruba 50 minut vašeho času.

---



### **KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY**

Problémové skupiny osob, znevýhodněné skupiny osob na trhu práce, sociální vyloučení, politika zaměstnanosti orientovaná na znevýhodněné skupiny osob, osoby se zdravotním postižením.

---

## 10.1 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Fyzickým osobám se zdravotním postižením (dále jen „osoby se zdravotním postižením“) se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.

Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány:

- **invalidními ve třetím stupni (dále jen „osoba s těžším zdravotním postižením“),**
- **invalidními v prvním nebo druhém stupni, nebo**
- **zdravotně znevýhodněnými (dále jen „osoba zdravotně znevýhodněná“).** osobou zdravotně znevýhodněnou se rozumí fyzická osoba, která má zachování schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stav, **osobou zdravotně znevýhodněnou však nemůže být osoba, která je osobou se zdravotním postižením (invalidní v některém z výše uvedených stupňů).** Důvodem tohoto omezení je dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, který trvá déle než jeden rok a limituje tělesné, duševní nebo smyslové schopnosti osoby. Podrobně je to rozebráno v ustanovení § 67 zákona č. 435/2004 Sb., tzv. zákona o zaměstnanosti. Status osoby zdravotně znevýhodněné byl od 1.1.2012 zrušen zákonem č. 367/2011 Sb. V roce 2014 byla ale schválena novela zákona č. 435/2004 Sb., která opět **vrací institut osoby zdravotně znevýhodněné od 1.1.2015.** Důvodem toho znovuoživení je snaha o zatraktivnění těchto osob na trhu práce. Stát zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných pobízí poskytováním příspěvků jejich zaměstnavatelům. Jedná se o nejméně závažný stupeň invalidity a patří do něj ti, u kterých z důvodu dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu poklesla **pracovní schopnost o 20 - 34 %.**

Invalidní osoba **prvního stupně** má sníženou schopnost pracovat o **35-49 %** oproti stavu před úrazem nebo nemocí. Mezi tyto osoby mohou patřit například ženy po amputaci prsu, lidé s těžkou alergií, kardiáci nebo lidé po transplantaci kostní dřeně.

Invalidní osoba **druhého stupně** má sníženou schopnost pracovat o **50-69 %** oproti stavu před úrazem nebo nemocí. Typickými příklady lidí v této skupině jsou například lidé při problému s pohyblivostí, artritidou nebo roztroušenou sklerózou.

Invalidní osoba **třetího stupně** má sníženou schopnost pracovat o **70 % a více** oproti stavu před úrazem nebo nemocí. Do této skupiny invalidity patří lidé, u kterých je pohyblivost již hodně omezená nebo prodělali léčbu velmi závažného onemocnění.

Zaměstnavatelé jsou podle zákona č. 435/2004Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) **povinni rozšiřovat podle svých podmínek možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením.** Člověk se oficiálně stane osobou se zdravotním postižením, až poté co je oficiálně **uznán posudkovým lékařem.**

**Osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci.** Pracovní rehabilitaci zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce místně příslušná podle bydliště osoby se zdravotním postižením ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky nebo může na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu.

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené. Žádost osoby se zdravotním postižením obsahuje její identifikační údaje; součástí žádosti je doklad osvědčující, že je osobou se zdravotním postižením.

Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

Krajská pobočka Úřadu práce v součinnosti s osobou se zdravotním postižením sestaví individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na její zdravotní způsobilost, schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a kvalifikaci a s ohledem na situaci na trhu práce; přitom vychází z vyjádření odborné pracovní skupiny (§ 7 odst. 3).

**Zaměstnavatelé** při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením **spolupracují s krajskými pobočkami Úřadu práce České republiky**, tato spolupráce se týká řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením. Zároveň jsou oprávněni požadovat od krajských poboček Úřadu práce České republiky informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním těchto osob a součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením.

Zákon o zaměstnanosti rozlišuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením na tzv. volném trhu práce a chráněném trhu práce.

**Chráněný trh práce je tvořen výhradně těmi zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce České republiky uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele za za-**

**městnavatele na chráněném trhu práce.** Uvedenou dohodu může Úřad práce České republiky uzavřít pouze s těmi zaměstnavateli, kteří splnili všechny podmínky stanovené zákonem o zaměstnanosti (ust. § 78 odst. 2 zákona o zaměstnanosti).

Zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením lze podle zákona o zaměstnanosti poskytnout tyto příspěvky:

- příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením,
- příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením,
- příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce.

### **Rozdíl mezi osobou zdravotně postiženou a osobou zdravotně znevýhodněnou:**

Osoby zdravotně znevýhodněné (OZZ) jsou specifickou skupinou osob se zdravotním postižením. Tyto osoby nejsou invalidní, ale jejich dlouhodobý zdravotní stav jim **omezuje schopnost výkonu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti**. Jak osoba zdravotně postižená, tak i osoba zdravotně znevýhodněná je zvýhodněna na trhu práce.

## **10.2 Chráněný trh práce, povinnost zaměstnat osoby zdravotně postižené**

Chráněný trh práce je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, a se kterými Úřad práce uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (dále jen „dohoda o uznání zaměstnavatele“). Dohoda o uznání zaměstnavatele se uzavírá v rámci místní působnosti krajské pobočky Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

Pracovním místem zřízeným pro osobu se zdravotním postižením se rozumí pracovní místo, které zaměstnavatel zřídil pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody uzavřené s Úřadem práce. Na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Pracovní místo zřízené pro osobu se zdravotním postižením musí být takovou osobou obsazeno po dobu 3 let.

Zaměstnavatelé s **více než 25ti zaměstnanci mají povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením**, a to ve výši podílu **4%** osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců. Firma o 100 zaměstnancích má tedy povinnost zaměstnat 4 osoby se zdravotním postižením.

Tuto povinnost plní:

- **zaměstnáváním** osob se zdravotním postižením v pracovním poměru, nebo
- **odebíráním výrobků** nebo služeb od zaměstnavatelů, se kterými Úřad práce České republiky uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti, o zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům, nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám (tzv. náhradní plnění), nebo
- **odvodem do státního rozpočtu**, nebo
- **vzájemnou kombinací** výše uvedených způsobů plnění povinného podílu.

Tato povinnost vychází z [§ 67 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#).

U zaměstnavatelů, kteří jsou agenturou práce podle zákona o zaměstnanosti, tj. právnické či fyzické osoby, které mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání, se do celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru nezapočítají zaměstnanci, kteří jsou dočasně přiděleni k výkonu práce k uživateli.

**Výše odvodu do státního rozpočtu činí** za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, **2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství** za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla. **Odvod** do státního rozpočtu **poukazuje zaměstnavatel do 15. února** následujícího roku do státního rozpočtu prostřednictvím Úřadu práce České republiky.

Pokud zaměstnavatel tuto povinnost nesplní, stanoví mu krajská pobočka Úřadu práce České republiky povinnost poukázat odvod do státního rozpočtu rozhodnutím podle zákona č. 208/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů.

**Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením** uvedená v ust. § 81 zákona o zaměstnanosti **se nevztahuje na zaměstnávání** příslušníků a vojáků z povolání ve služebním poměru, zaměstnanců obce zařazených do obecní policie a občanských zaměstnanců ozbrojených sil České republiky, dále se nevztahuje na Český báňský úřad a obvodní báňské úřady, pokud jde o zaměstnávání báňských inspektorů a na poskytovatele zdravotnické záchranné služby, pokud jde o zaměstnávání členů výjezdových skupin.

Zdroje:

- **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů** – ust. § 67 odst. 1 a 2 (osoby se zdravotním postižením), ust. § 81 až § 84 a ust. § 147 odst. 2 (povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením)
- **Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů** – část čtvrtá

- **Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů** – představuje obecný předpis, dle kterého krajské pobočky Úřadu práce ČR a Ministerstvo práce a sociálních věcí v daných správních řízeních postupují, nestanovuje-li zákon o zaměstnanosti jinak.

### KONTROLNÍ OTÁZKA



Zaměstnavatelé s více než 25ti zaměstnanci mají povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, a to ve výši podílu 4% osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců. Pokud to situace nedovoluje, jak mohou zaměstnavatelé tuto podmínku splnit?

### SHRNUTÍ KAPITOLY



Osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Obsahem kapitoly je stručný pohled na způsob a možnosti uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce a také seznámení se s legislativním zázemím, které těmto osobám je nápomocno při hledání zaměstnání a nalézání.

### ODPOVĚDI



- **zaměstnáváním** osob se zdravotním postižením v pracovním poměru, nebo
- **odebíráním výrobků** nebo služeb od zaměstnavatelů, se kterými Úřad práce České republiky uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti, o zadávání zakázek těmto zaměstnavatelům, nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadávání zakázek těmto osobám (tzv. náhradní plnění), nebo
- **odvodem do státního rozpočtu**, nebo
- **vzájemnou kombinací** výše uvedených způsobů plnění povinného podílu.

## **11 CIZINCI NA TRHU PRÁCE V KONTEXTU STŘEDOEVROPSKÉHO PROSTORU**



### **RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY**

Legislativně vymezit zaměstnávání cizinců a jejich postavení na trhu práce, podat informace, které pomohou porozumět individuálním odlišnostem a specifikám zaměstnávání cizích státních příslušníků.

---



### **CÍLE KAPITOLY**

Cílem kapitoly je podat stručnou informaci o možnostech a způsobech zaměstnávání cizinců v České republice.

---



### **ČAS POTŘEBNÝ KE STUDIU**

Pro studium uvedené problematiky si vymezte čas v rozsahu 40 minut.

---



### **KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY**

Zahraniční zaměstnanost, zaměstnávání cizinců, politika zaměstnanosti, trh práce, politika zaměstnanosti, modrá karta, zaměstnanecká karta, povolení k zaměstnání,

---

### **11.1 Cizinci na trhu práce v ČR**

Zaměstnávání cizinců na našem území má dlouholetou tradici a není neobvyklým jevem. Tehdejší Československo poskytovalo pracovní příležitosti cizím státním příslušníkům daleko dříve před rokem 1989. Tehdejší skladba pracovníků však byla odlišná od té dnešní. Česká republika jako člen Evropské unie od roku 2004 otevřela svůj pracovní trh ostatním ekonomikám a občanům zemí EU dokonce bez omezení. Po roce 1989 přišlo do České republiky mnoho cizinců z různých částí světa. Jejich cílem nebylo jen zde pracovat, ale také např. studovat, případně se trvale usadit apod. Země původů a kvalifikace cizinců jsou



v současné době velmi rozličné. Přicházejí zde pracovníci častokrát se specifickými znalostmi a vědomostmi, kterých se nám na domácím trhu nedostává, přicházejí takoví, pro něž životní podmínky v jejich zemi jsou ekonomicky neúnosné a zde hledají zdroj obživy, někdy i ochranu života. Bohužel, mnoho cizinců však zde pracuje i ilegálně, ale i s touto situací se nyní musí Česká republika potýkat. Ekonomické aktivitě cizinců je proto potřeba věnovat zvláštní pozornost.

**Zaměstnávání cizinců upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), a dále zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“).**

Pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí podle tohoto zákona (§ 85) se za cizince **nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník** ([§ 3 odst. 2](#) - Státní příslušník jiného členského státu Evropské unie (dále jen "občan Evropské unie") a **jeho rodinný příslušník mají stejné právní postavení** v právních vztazích upravených tímto zákonem jako občan České republiky, pokud tento zákon nestanoví jinak ) a rodinný příslušník občana České republiky uvedený v [§ 3 odst. 3](#) uvedeného zákona - rodinní příslušníci občana České republiky, kteří nejsou státními příslušníky České republiky ani jiného členského státu Evropské unie, mají v právních vztazích upravených tímto zákonem stejné právní postavení jako občan České republiky, pokud tento zákon nestanoví jinak.

Oproti tomu zákon o pobytu cizinců (**Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky** dle ust. § 1 odst. 2) **považuje za cizince každou fyzickou osobu, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie a EHP a Švýcarska.**

### **Podmínky:**

Zaměstnavatel, který zamýšlí zaměstnávat na volném pracovním místě cizince na základě povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty nebo modré karty, je povinen oznámit takovéto volné pracovní místo, na kterém může být cizinec zaměstnán, krajské pobočce Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má být zaměstnání vykonáváno, a to včetně základní charakteristiky tohoto pracovního místa (§37 zákona o zaměstnanosti). Obsahem jsou tyto údaje:

- identifikační údaje zaměstnavatele,
- určení druhu práce a místa výkonu práce,
- předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa,
- základní informace o pracovních a mzdových
- informaci o tom, zda jde o zaměstnání na dobu neurčitou nebo určitou a jeho předpokládanou délku.

Ministerstvo práce a sociálních věcí vede **centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty a držiteli modré karty** obsahující výše uvedené informace. Volným pracovním místem obsaditelným držitelem zaměstnanecké karty se rozumí pracovní místo, které **nebylo obsazeno do 30 dnů** (krajská pobočka úřadu práce může zkrátit na 10 dnů) od jeho oznámení krajské pobočce Úřadu práce, s výjimkou pracovních míst úředníků územních samosprávných celků a služebních míst státních zaměstnanců, **u modré karty se musí jednat o místo, pro jehož výkon se vyžaduje vysoká kvalifikace podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky**. Podmínkou pro zařazení do uvedených evidencí je souhlas zaměstnavatele.

**Jestliže je nabídka zaměstnání diskriminačního charakteru** nebo je v rozporu s pracovními právními předpisy nebo odporují dobrým mravům, **krajská pobočka Úřadu práce je nenabízí a nezveřejní**.

Cizincem se rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie.

#### **Povolení:**

**O vydání povolení k zaměstnání žádá cizinec** písemně krajskou pobočku Úřadu práce České republiky zpravidla před svým příchodem na území České republiky sám nebo prostřednictvím zaměstnavatele, u kterého má být zaměstnán, nebo prostřednictvím právnické nebo fyzické osoby, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě mají cizinci vyslání na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy.

Krajská pobočka Úřadu práce České republiky **vydá povolení k zaměstnání za podmínek, že se jedná o oznámené volné pracovní místo a volné pracovní místo nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak**; splnění této podmínky se při vydání povolení k zaměstnání u cizince v některých případech **nevyžaduje**:

jedná se např. o cizince vyslané svým zaměstnavatelem – zahraničním subjektem, na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou k výkonu práce na území ČR k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, stážisty, cizince do 26 let věku zaměstnávaného příležitostnými a časově omezenými pracemi v rámci výměny mezi školami nebo v rámci programů pro mládež, jichž se Česká republika účastní, žadatele o udělení mezinárodní ochrany.

O povolení k zaměstnání vydává krajská pobočka Úřadu práce České republiky **rozhodnutí. Povolení se vydává nejdéle na dobu 2 let s možností prodloužení o dva roky**, pokud jsou splněny zákonem stanovené podmínky (cizinec požádal nejdříve **3 měsíce a nejpozději 30 dnů před uplynutím doby platnosti vydaného povolení k zaměstnání**). Při prodloužení platnosti povolení k zaměstnání přihlíží krajská pobočka Úřadu práce k situaci na trhu práce.

Cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván, je-li držitelem platné **zaměstnanecké karty** (povolení opravňující cizince k pobytu a výkonu zaměstnání) nebo **modré karty** (povolení opravňující cizince k pobytu a výkonu zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci), nebo **karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance** (povolení opravňující cizince k pobytu a výkonu zaměstnání v odštěpném závodě se sídlem na území České republiky, do něhož je cizinec převeden z obchodní korporace se sídlem mimo území členských států Evropské unie, k níž tento odštěpný závod náleží, nebo v obchodní korporaci se sídlem na území České republiky, do níž je cizinec převeden z obchodní korporace se sídlem mimo území členských států Evropské unie, jež je vůči obchodní korporaci se sídlem na území České republiky ovládající nebo ovládanou osobou nebo jsou obě tyto obchodní korporace ovládány stejnou ovládající osobou). Podrobnosti těchto oprávnění jsou obsaženy v zákoně o pobytu cizinců v:

- Ust. § 42 písm. g) – zaměstnanecká karta,
- ust. § 42 písm. i) – modrá karta,

Cizinec může **být dále přijat do zaměstnání** a zaměstnáván, má-li **platné povolení k zaměstnání** vydané krajskou pobočkou Úřadu práce České republiky a **platné povolení k pobytu** na území České republiky **vydané podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky**.

**V ust. § 98 zákon o zaměstnanosti zároveň vymezuje kategorie cizinců, u nichž se povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta k jejich zaměstnání nevyžadují.** Jedná se např.:

- cizince s trvalým pobytem,
- cizince, který byl vyslán na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie,
- cizince, o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a jíž je Česká republika vázána,
- cizince zaměstnáváného v mezinárodní dopravě, pokud je k výkonu práce na území České republiky vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem,
- cizince, který se na území České republiky soustavně připravuje na budoucí povolání.

### **Informační povinnost zaměstnavatele:**

Nastoupí-li do zaměstnání nebo k výkonu práce na území České republiky občan Evropské unie, jeho rodinný příslušník ([§ 3 odst. 2](#)), rodinný příslušník občana České republiky uvedený v [§ 3 odst. 3](#), cizinec uvedený v [§ 98 písm. a\) až e\), j\) a l\) až s\) a v § 98a](#), u kterého se nevyžaduje povolení k zaměstnání, nebo cizinec, u kterého se vyžaduje povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta, je jeho zaměstnavatel povinen o této skutečnosti písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, a to nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce.

Obdobná povinnost se vztahuje na případy, kdy za trvání zaměstnání nebo výkonu práce na území České republiky nastane skutečnost, na jejímž základě již cizinec povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu, kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartu nepotřebuje, s tím, že tato informační povinnost musí být splněna nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy nastala skutečnost, na jejímž základě se povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta nevyžaduje. (viz zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., §87)

**Pracovní smlouva**, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí **musí obsahovat kromě povinných náležitostí** stanovených zákoníkem práce také dobu trvání základního pracovněprávního vztahu, výši mzdy, platu nebo odměny, délku sjednané týdenní pracovní doby a výměru dovolené v souladu s právními předpisy.

Povolení k zaměstnání může být odejmuto, jestliže zaměstnání je vykonáváno v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, nebo jestliže bylo povolení k zaměstnání vydáno na základě nepravdivých údajů. Jeho platnost zanikne také uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, nebo skončením zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, či uplynutím doby, na kterou byl cizinci povolen pobyt, případně neudělením, nevydáním, zrušením nebo zánikem oprávnění k pobytu na území České republiky z jiného důvodu.

Pokud cizinec vykonává závislou činnost bez příslušného povolení či v rozporu s ním, dopouští se výkonu nelegální práce. Za tento přestupek je možné ho postihnout v rámci zákona o zaměstnanosti pokutou do 100 000 Kč. **Stejně tak se dopustí přestupku zaměstnavatel, který nelegální práci umožní. Tomu je možné udělit pokutu od 50 000 do 10 000 000 Kč.**

Zdroje:

- **Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů** – ust. § 42 písm. g), i), k).
- **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů** – ust. § 3, § 37, § 85 – § 101.
- **Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů** – představuje obecný předpis, dle kterého krajské pobočky Úřadu práce ČR a Ministerstvo práce a sociálních věcí v daných správních řízeních postupují, nestanovuje-li zákon o zaměstnanosti jinak.
- **Zákon 274/2021 Sb., zákon, kterým se mění zákon č 326/1999Sb. o pobytu cizinců na území České republiky, a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony**

## OTÁZKA



Za jakých podmínek může na území České republiky pracovat cizinec z tzv. třetích zemí?

---

## SHRNUTÍ KAPITOLY



Ekonomická aktivita cizinců na území České republiky se již stala samozřejmostí. Při této příležitosti jsou uplatňovány zákony, které vymezují podmínky pro jejich zaměstnávání, ale také definují, kdo je cizincem a kdo jím, podle platné legislativy, není. Občané EU, EHP a Švýcarska již na našem území mají, dle zákona o zaměstnanosti, stejná práva i stejné povinnosti, jen s nepatrným upřesněním, je nutná jejich ohlašovací povinnost na ÚP. Cizinci z třetích zemí zde mohou pracovat na základě povolení k zaměstnání a povolení k pobytu – karet – zaměstnanecká, modrá a vnitropodnikově převedeného zaměstnance.

## ODPOVĚDI



Cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván, je-li držitelem platné **zaměstnanecké karty** (povolení opravňující cizince k pobytu a výkonu zaměstnání) nebo **modré karty** (povolení opravňující cizince k pobytu a výkonu zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci), nebo **karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance** (povolení opravňující cizince k pobytu a výkonu zaměstnání)

---

## 12 MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE V OBLASTI ZAMĚSTNANOSTI NA OBDOBÍ LET 2022+



### RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY

Obsahem kapitoly je nástin základních zásad Evropské strategie zaměstnanosti, zachycení jejího formování, představení Evropského pilíře sociálních práv a následně z něj vycházejícího akčního plánu, včetně situace v ČR.

---



### CÍLE KAPITOLY

Cílem kapitoly je seznámit se s některými dokumenty a strategickými materiály EU, které mají vliv na politiku zaměstnanosti v EU a dopad na její jednotlivé státy- tedy i ČR, a to na období let 2021-2030.

---



### ČAS POTŘEBNÝ KE STUDIU

Ke studium uvedené kapitoly budete potřebovat zhruba 45 minut.

---



### KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY

Evropský sociální fond, Evropská sociální charta, politika zaměstnanosti, Evropská strategie zaměstnanosti, Evropský pilíř sociálních práv, Akční plán,

---

### 12.1 Evropská strategie zaměstnanosti

Evropská strategie zaměstnanosti pomáhá členským státům při zvládnání nezaměstnanosti a zvyšování zaměstnanosti (nezaměstnanost považuje za jednu z největších hrozeb současnosti většina občanů EU). Byla zformulována v roce 1997 v návaznosti na Amsterodamskou smlouvu (novou hlavu o politice zaměstnanosti) a v roce 2000 byla včleněna do Lisabonské strategie, označované od roku 2005 jako „Strategie pro růst pracovního místa“. **Praktické naplňování těchto politik podle specifik každé země pak náleží členským**

**státům.** Ke splnění stanovených Lisabonských cílů – 70% zaměstnanosti ekonomicky aktivní populace, 60% zaměstnanosti žen a 50% zaměstnanosti starších pracovníků – se Evropská strategie zaměstnanosti zaměřila na „*celoživotní přístup k práci*“, tzn. účast všech věkových kategorií na zaměstnanosti. Doporučila zaměřit se na osoby vyloučené a nacházející se dále od trhu práce (aktivním začleněním), na lepší sladění poptávky a potřeb trhu práce, na zlepšení přizpůsobivosti podniků a zaměstnanců na nové (globalizované) ekonomické prostředí, na zvýšení a efektivní využití investic do lidských zdrojů a lidského kapitálu. Součástí strategie byla i modernizace systémů sociální ochrany, které měly dostatečně motivovat k návratu a udržení se na trhu práce, a přitom zajistit důstojnou sociální ochranu.

Největší význam má pro naplňování evropské strategie zaměstnanosti a národních programů reforem v oblasti zaměstnanosti **Evropský sociální fond** (zřízený podle článku 146–148 Smlouvy o ES). Na podporu zaměstnanosti v EU je pozornost věnována - odborné přípravě, rekvalifikacím, adaptabilitě podniků a zaměstnanců a profesní a geografické mobilitě zaměstnanců a jsou vyčleněny finanční prostředky.

Hlavní roli při projednávání dokumentů Evropské strategie zaměstnanosti měl a má **Výbor pro zaměstnanost – EMCO** (článek 130 Smlouvy o ES), složený ze dvou zástupců každého členského státu, zástupce Evropské komise a Generálního sekretariátu Rady. Výbor má dva podvýbory – podvýbor pro indikátory a ad hoc pracovní skupinu EMCO. Otázky zaměstnanosti jsou na pracovní úrovni Rady projednávány také v rámci Pracovní skupiny pro sociální otázky a na úrovni ministrů v rámci Rady pro zaměstnanost, sociální věci, zdraví a spotřebitele (EPSCO). V Evropském parlamentu se touto problematikou zabývá Výbor pro zaměstnanost a sociální věci (EMPL). Různými otázkami zaměstnanosti, restrukturalizace a jejích dopadů na zaměstnanost se zabývá **Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek** se sídlem v Dublinu. Při přijímání komunitárních právních předpisů se aplikují tyto články Smlouvy o založení ES: 128 a 130 (kvalifikovaná většina a konzultace s EP), 129 (kvalifikovaná většina v Radě a spolurozhodování s EP).

**ČR provádí politiku zaměstnanosti v souladu s doporučeními a cíli Evropské strategie zaměstnanosti, je také zapojena do programů ESF, zejména prostřednictvím operačních programů „Vzdělávání pro konkurenceschopnost“, „Lidské zdroje a zaměstnanost“ apod.**

Evropská strategie zaměstnanosti postavila vysokou míru zaměstnanosti na stejnou úroveň jako makroekonomické cíle v oblasti růstu a stability.

Hlavní směry politik zaměstnanosti (článek 148 SFEU) představují strategické cíle vnitrostátních politik zaměstnanosti a zahrnují politické priority v oblasti zaměstnanosti, vzdělávání a sociálního začleňování.

Nejnovější hlavní směry byly sladěny se zásadami Evropského pilíře sociálních práv (sociální politika a politika zaměstnanosti: obecné zásady). Se souhlasem Parlamentu byly tyto směry zachovány i na období po roce 2020. Jsou zaměřeny na čtyři oblasti.

- podpora poptávky po pracovní síle (tvorba pracovních míst, zdanění práce a určování mezd);
- zvýšení nabídky pracovních sil a dovedností (včetně nezaměstnanosti mladých lidí a dlouhodobé nezaměstnanosti);
- lepší fungování trhů práce (se zvláštním zaměřením na segmentaci pracovního trhu);
- spravedlnost, boj s chudobou a prosazování rovných příležitostí pro všechny.

Na základě ustanovení Smlouvy o fungování Evropské unie týkajících se zaměstnanosti a sociálních věcí byla přijata řada směrnic, nařízení a rozhodnutí, která v členských státech zajistí minimální standardy v těchto oblastech a další právní předpisy EU podporující základní svobody, které upravují pohyb osob, služeb a kapitálu v rámci EU (jednotný trh).

Jedním z cílů Unie je podpora vzestupné konvergence a sociální soudržnosti v EU. Mezi prostředky umožňující jeho dosažení patří zejména rámec pro národní minimální mzdu, nástroje na ochranu pracovních míst a příjmů v době ekonomických otřesů, přístup k sociální ochraně pro všechny pracovníky a osoby samostatně výdělečně činné, zvláště pak pro nejohroženější skupiny, a větší sociální začlenění. Činnost v oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí se má soustředit na dopady krize způsobené COVID-19 a obsáhne mimo jiné problematiku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a ochrany pracovníků v nejistých zaměstnáních, zejména pak těch vykonávajících nestandardní formy zaměstnání, a rovněž otázku využívání flexibilních forem práce, jako je práce na dálku, mimo jiné s pomocí digitálních nástrojů.

Pokročit je třeba i v řešení **demografických výzev**. Je zapotřebí posílit účast všech věkových kategorií na trhu práce a mezigenerační spolupráci a dialog. Aby si pracovníci osvojili dovednosti, kterých je na trhu práce zapotřebí, a aby byli schopni se přizpůsobit změnám, včetně změn rychlých a neočekávaných, musejí mít přístup ke vzdělávání a odborné přípravě, jakož i k celoživotnímu učení.

Zastoupení EU v ČR. Dostupné: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/chapter/210/hospodarstvi-veda-a-kvalita-zivota>

Zastoupení EU v ČR. Dostupné. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8086-2020-REV-1/cs/pdf>

## 12.2 Evropský pilíř sociálních práv

Dne 17. 11. 2017 vyhlásily společně Evropský parlament, Evropská komise a Rada Evropské unie na sociálním summitu pro růst a spravedlivý pracovní trh v Göteborgu **Evropský pilíř sociálních práv**. Vychází z 20 základních zásad, které lze rozdělit do 3 obsáhlých kapitol dělených dále do dalších tematických podkapitol.

### 1. Rovné příležitosti a přístup na trh práce



Zahrnuje rozvoj dovedností, celoživotní učení a aktivní podporu zaměstnanosti. Všechny tyto prvky jsou nezbytné pro zvýšení pracovních příležitostí, usnadnění přechodu mezi různými stavy zaměstnanosti a zlepšení zaměstnatelnosti jednotlivců.

## 2. Spravedlivé pracovní podmínky

Ty jsou potřebné k vytvoření přiměřené a důvěryhodné rovnováhy práv a povinností mezi pracovníky a zaměstnavateli. Zabezpečí, že existuje rovnoměrnost mezi flexibilitou a ochranou s cílem usnadnit vytváření pracovních míst, přijímání zaměstnání/zaměstnanců a přizpůsobivost podniků, důležitou součástí je rovněž podpora sociálního dialogu.

## 3. Sociální ochrana a začleňování

Zahrnuje přístup ke zdravotní péči, dávkám sociální ochrany a vysoce kvalitním službám, včetně péče o děti, zdravotní péči a dlouhodobé péči, které jsou nezbytné k zajištění důstojného života a ochrany proti životním rizikům. To umožňuje občanům plně se zapojit do zaměstnání a obecněji do společnosti.

Na základě tohoto kroku v lednu roku 2020 zahájila Komise EU velmi širokou diskuzi se všemi členskými zeměmi, regiony, sociálními partnery, s mezinárodními organizacemi, analytickými středisky i se samotnými občany, s cílem uvést Evropský pilíř sociálních práv do praxe a takto připravit podmínky pro realizaci akčního plánu. Výsledků konzultace bylo využito při tvorbě akční plánu.

Velikým impulzem a podnětem k této rozsáhlé akci byl samotný rok 2020 zasažený pandemií Covid-19. Dopady pandemie způsobily v celé Evropě řadu změn v oblasti pracovních míst, vzdělání a jeho úrovni, v ekonomice, v sociálních službách a v celkovém sociálním systému, v životě obyvatelstva. To vše bylo ještě více násobeno problémy klimatu, životního prostředí, nedostatky v digitalizaci, demografickými procesy, a tím i změnami způsobu života obyvatel Evropské unie. Příležitost k novému impulsu pro problematiku sociálních práv poskytl tzv. **sociální summit**, který pořádalo portugalské předsednictví Rady ve dnech 7.–8. května 2021 v Portu. Nejvyšší představitelé zemí EU (hlavy států, předsedové vlád EU, orgány EU, sociální partneři a další klíčoví partneři) se na něm znovu vyjádřili k obnovení svých závazků k realizaci pilíře sociálních práv. Cílem sociálního summitu v Portu bylo přeměnit tyto zásady v činy, které přinesou občanům konkrétní výsledky, a to v souladu s mottem tehdejšího portugalského předsednictví v Radě EU: „**Čas splnit.**“

Účinné provádění evropského pilíře sociálních práv je nyní důležitější než kdy jindy a do značné míry závisí na odhodlání a činnosti členských států, které nesou hlavní odpovědnost za politiku v oblasti zaměstnanosti a dovedností a za sociální politiku. **Akční plán** je příspěvkem Komise k provádění zásad sociálního pilíře v souladu s výzvami evropských vedoucích představitelů a Evropského parlamentu. Akční plán stanoví řadu opatření EU, která se Komise zavázala přijmout během současného mandátu, přičemž vychází z mnoha opat-

ření přijatých od vyhlášení evropského pilíře sociálních práv v Göteborgu. Rovněž předkládá tři cíle na úrovni EU, kterých má být dosaženo do roku 2030 a které pomohou řídit vnitrostátní politiky a reformy, kterých má být dosaženo do konce tohoto desetiletí v oblasti zaměstnanosti, dovedností a sociální ochrany, v souladu s cíli udržitelného rozvoje OSN. Spolu s cíli zakotvenými v zásadách pilíře a s finanční podporou z víceletého finančního rámce na období 2021–2027 a nástroji Next Generation EU budou tyto cíle usilovat o silnou sociální Evropu a dosažení udržitelného dopadu.

Zastoupení EU v ČR. Dostupné [https://ec.europa.eu/info/publications/adopted-mff-legal-acts\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/adopted-mff-legal-acts_en)

Zastoupení EU v ČR. Dostupné [https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe\\_cs#nextgenerationeu](https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_cs#nextgenerationeu)

**Cíle EU odrážejí společné ambice do roku 2030, k nimž tento akční plán významně přispívá, přičemž většina nástrojů k jejich dosažení je v příslušnosti členských států, směřují na tyto oblasti: (již dříve zmíněno)**

- **Nejméně 78 % obyvatelstva ve věku od 20 do 64 let by mělo být do roku 2030 zaměstnáno.**

Navzdory úsilí EU covidová krize zastavila šestiletý pozitivní pokrok v oblasti zaměstnanosti, ve třetím čtvrtletí roku 2020 dosáhla míra zaměstnanosti 72,4 % (78,3 % u mužů a 66,6 % u žen.).

Ve srovnání s rokem 2019 snížit rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů alespoň na polovinu. To bude rozhodující pro pokrok v oblasti rovnosti žen a mužů a dosažení cíle zaměstnanosti pro celou populaci v produktivním věku.

Zvýšit poskytování formálního předškolního vzdělávání a péče, což přispěje k lepšímu sladění pracovního a soukromého života a podpoří větší účast žen na trhu práce.

Snížit míru mladých lidí ve věku 15–29 let, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET), z 12,6 % (2019) na 9 %, a to zlepšením jejich vyhlídek na zaměstnání.

- **Minimálně 60 % všech dospělých osob by se mělo každý rok účastnit odborné přípravy.**

Do roku 2016 se každoročně účastnilo vzdělávacích aktivit pouze 37 % dospělých, u dospělých s nízkou kvalifikací tato míra dosáhla pouze 18 %.

Alespoň 80 % osob ve věku 16–74 let by mělo mít základní digitální dovednosti, což je podmínkou pro začlenění a účast na trhu práce a ve společnosti v digitálně transformované Evropě.

Měly by se dále omezit předčasné odchody ze vzdělávání a měla by se zvýšit účast na vyšším sekundárním vzdělávání.

- **Počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením by se měl do roku 2030 snížit nejméně o 15 milionů.**

V roce 2019 bylo v EU ohroženo chudobou nebo sociálním vyloučením přibližně 91 milionů osob (z toho 17,9 milionu dětí ve věku 0–17 let).

Z 15 milionů osob, které se mají vymanit z chudoby, by mělo být nejméně 5 milionů dětí.

**Tyto tři hlavní cíle pro rok 2030 jsou považovány za ambiciózní a zároveň realistické.**

Kromě vlastních iniciativ Komise **akční plán také „vybízí“ další aktéry, jmenovitě členské státy**, aby zaváděly opatření v oblastech jejich působnosti.

## 12.2.1 ČESKÁ REPUBLIKA A JEJÍ STRATEGIE

Český trh práce a česká sociální politika jsou součástí evropských politik, evropského prostoru a evropského trhu práce. Z tohoto důvodu je pro jejich nastavení zásadní mezinárodní aspekt, a to nejen v podobě podpory globálních trendů vývoje ekonomiky, a zejména v oblasti mezinárodních závazků ČR v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti. Zcela zásadní je pak integrace české politiky zaměstnanosti do evropského kontextu. Česká politika zaměstnanosti tak kromě plnění domácích cílů musí přispívat i k plnění širší evropské sociální politiky a z ní vyplývajících závazků a doporučení.

Už v roce 2017 přijala vláda ČR usnesením č. 292 **Strategický rámec Česká republika 2030 (SR ČR 2030)**. Jedná se o dokument, který udává směr rozvoje na příští desetiletí, s cílem zvyšovat kvalitu života obyvatel Česka ve všech regionech, jak zdůrazňují doporučení Komise EU. Cílem realizace politiky soudržnosti po roce 2020 (Národní koncepce realizace politiky soudržnosti dále NKR) je vymezení oblastí financovaných z fondů EU, tj. určení hlavních priorit ČR a v návaznosti na nové podmínky pro poskytování podpory ze strany Evropské komise optimalizovat zdroje pro jejich pokrytí. Vzhledem k tomu, že fondy EU, zejména tedy Evropský sociální fond plus (ESF+), mají při realizaci politiky zaměstnanosti i sociální politiky podstatnou roli, musí Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030 reflektovat rovněž tento dokument, resp. oba materiály musejí být ve vzájemné shodě, neboť vyjadřují priority ČR:

- Zvýšení účasti znevýhodněných skupin na trhu práce.
- Modernizace institucí na trhu práce.
- Podpora rovných příležitostí a sladování pracovního a osobního života.
- Fungující systém dalšího profesního vzdělávání.
- Podpora a využití pracovní mobility.

- Zlepšení výsledků vzdělávacího systému s ohledem na moderní kompetence, nízká úroveň vybavení novými technologiemi a prostředky pro nové formy vznikajících mimořádných událostí a pro zajištění následné a potřeby trhu práce, mimo jiné s ohledem na digitalizaci průmyslu a společnosti.

**Strategie sociálního začleňování 2021–2030** (dále jen “Strategie”) je národní dokument zastřešující v rámci území České republiky (dále jen „ČR“) hlavní oblasti významné pro sociální začleňování osob sociálně vyloučených a sociálním vyloučením ohrožených; materiál pokrývá také oblasti boje s chudobou a sociálním vyloučením a stanovuje prioritní témata sociálního začleňování a jeho financování ze zdrojů ČR i Evropské unie. Materiál zahrnuje 2 základní východiskové dokumenty Strategie ČR a více než 30 dalších tematických dokumentů, které v konečné podobě tvoří Strategii sociálního začleňování na uvedené časové období. Plná znění opatření viz vlastní Implementační plán Strategického rámce ČR 2030.

MPSV, Praha 2021. Dostupné:<https://www.cr2030.cz/strategie/wp-content/uploads/sites/2/2018/10/Implementační-plán.pdf>

MPSV, Praha 2021. Dostupné:[https://www.mpsv.cz/documents/20142/225517/Strategie+soci%C3%A1ln%C3%ADho+za%C4%8Dle%C5%88ov%C3%A1n%C3%AD+2021-2030\\_roz%C5%A1%C3%AD%C5%99en%C3%AD.pdf/f3290708-edac-c579-05d5-92ae8cf872c2](https://www.mpsv.cz/documents/20142/225517/Strategie+soci%C3%A1ln%C3%ADho+za%C4%8Dle%C5%88ov%C3%A1n%C3%AD+2021-2030_roz%C5%A1%C3%AD%C5%99en%C3%AD.pdf/f3290708-edac-c579-05d5-92ae8cf872c2)

### Zdroje:

Zastoupení EU v ČR. Dostupné: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/chapter/210/hospodarstvi-veda-a-kvalita-zivota>

Zastoupení EU v ČR. Dostupné:<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8086-2020-REV-1/cs/pdf>

Zastoupení EU v ČR. Dostupné: [https://ec.europa.eu/info/publications/adopted-mff-legal-acts\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/adopted-mff-legal-acts_en)

Zastoupení EU v ČR. Dostupné: [https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe\\_cs#nextgenerationeu](https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_cs#nextgenerationeu)

Plná znění opatření viz vlastní Implementační plán Strategického rámce ČR 2030. MPSV, Praha, 2021. Dostupné: <https://www.cr2030.cz/strategie/wp-content/uploads/sites/2/2018/10/Implementační-plán.pdf>

MPSV, Praha 2021. Dostupné: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/225517/Strategie+soci%C3%A1ln%C3%ADho+za%C4%8Dle%C5%88ov%C3%A1n%C3%AD+2021-2030\\_roz%C5%A1%C3%AD%C5%99en%C3%AD.pdf/f3290708-edac-c579-05d5-92ae8cf872c2](https://www.mpsv.cz/documents/20142/225517/Strategie+soci%C3%A1ln%C3%ADho+za%C4%8Dle%C5%88ov%C3%A1n%C3%AD+2021-2030_roz%C5%A1%C3%AD%C5%99en%C3%AD.pdf/f3290708-edac-c579-05d5-92ae8cf872c2)

COM(2020) 274 final ze dne 1. července 2020.

Usnesení Rady ze dne 22. února 2021 (2021/C 66/01).

## OTÁZKY



Jaké jsou hlavní body Evropského pilíře sociálních práv? Pokuste se je formulovat a vyhledejte také na webu podobnější formulaci jednotlivých zásad Evropského pilíře sociálních práv dále rozpracovaného do Akčního plánu pro evropský pilíř sociálních práv.

---

## SHRNUTÍ KAPITOLY



Cílem kapitoly bylo představit základní zásady Evropské strategie zaměstnanosti, zachytit etapy jejího formování, představit Evropský pilíř sociálních práv se všemi jeho úkoly a programy na období do roku 2030 a následně z něj vycházející akční plán, včetně vypracované strategie politiky zaměstnanosti v ČR do roku 2030.

---

## ODPOVĚDI



**Evropský pilíř sociálních práv.** Vychází z 20 základních zásad, které lze rozdělit do 3 obsáhlých kapitol dělených dále do dalších tematických podkapitol. **Rovné příležitosti a přístup na trh práce.** Zahrnuje rozvoj dovedností, celoživotní učení a aktivní podporu zaměstnanosti. Všechny tyto prvky jsou nezbytné pro zvýšení pracovních příležitostí, usnadnění přechodu mezi různými stavy zaměstnanosti a zlepšení zaměstnatelnosti jednotlivců.

**Spravedlivé pracovní podmínky.** Ty jsou potřebné k vytvoření přiměřené a důvěryhodné rovnováhy práv a povinností mezi pracovníky a zaměstnavateli. Zabezpečí, že existuje rovnováha mezi flexibilitou a ochranou s cílem usnadnit vytváření pracovních míst, přijímání zaměstnání/zaměstnanců a přizpůsobivost podniků, důležitou součástí je rovněž podpora sociálního dialogu.

**Sociální ochrana a začleňování.** Zahrnuje přístup ke zdravotní péči, dávkám sociální ochrany a vysoce kvalitním službám, včetně péče o děti, zdravotní péči a dlouhodobé péči, které jsou nezbytné k zajištění důstojného života a ochrany proti životním rizikům. To umožňuje občanům plně se zapojit do zaměstnání a obecněji do společnosti.

---

## 13 PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE – PROJEKTY...



### **RYCHLÝ NÁHLED KAPITOLY**

Obsahem kapitoly jsou programy, které mají za cíl pomoci řešit situaci na trhu práce a pomoci vybraným skupinám obyvatelstva řešit svou nezaměstnanost, zároveň také pomoci regionům postiženým nezaměstnaností.

---



### **CÍLE KAPITOLY**

Cílem kapitoly je podtrhnout význam analýzy stavu a vývoje situace na trhu práce a také v celé společnosti. Na základě získaných informací, dat a faktů jsou následně připraveny a realizovány projekty, které mohou pomoci zmírnit či zcela odstranit problémy nezaměstnanosti určitých skupiny obyvatel.

---



### **ČAS POTŘEBNÝ KE STUDIU**

Vymezte si zhruba 30 min. na studium uvedené problematiky

---



### **KLÍČOVÁ SLOVA KAPITOLY**

Evropský sociální fond, Ministerstvo práce a sociálních věcí, regionální nezaměstnanost, Pandemie Covid-19, Operační program Zaměstnanost plus 2021-2027, národní projekty, regionální projekty

---

### **13.1 Problémy jen na trhu práce?**

Tato kapitola si klade za cíl shrnout problémy a potřeby ČR v oblasti trhu práce, dalšího vzdělávání, sociálního začleňování a boje s chudobou. Vývoj zaměstnanosti kopíruje v ČR v zásadě vývoj hospodářského cyklu. Trh práce v ČR stále vykazuje jedny z nejlepších výsledků v EU, avšak tento stav není trvale udržitelný. Mezi rokem 2010 a rokem 2019

(před epidemií covidu) vzrostla míra zaměstnanosti žen o 11,8 p. b., a to z hodnoty 60,9 % na 72,7 %. Přesto je však míra zaměstnanosti žen stále výrazně nižší než míra zaměstnanosti mužů (o 15,0 p. b. v roce 2019, průměr EU je 11,4 p. b.). Významným důvodem ekonomické neaktivity žen ve věkové skupině 20-64 let jsou pečovatelské povinnosti (41,0 % v roce 2019, průměr EU je 32,7 %). Výraznou roli ve zvyšování zaměstnanosti žen hraje zvyšování důchodového věku, resp. nivelizace této hranice mezi muži a ženami. Zvyšování důchodového věku však obecně přispívá k růstu zaměstnanosti osob ve věku 55 – 64 let. Mezi lety 2010 a 2019 vzrostla míra zaměstnanosti osob ve věku 55 – 64 let z výchozích 46,5 % na 66,7 %. Přesto míra zaměstnanosti starších pracovníků zaostává za mírou zaměstnanosti mladších pracovníků (87,4 % u osob ve věku 25–54 let).

Je však třeba vzít v úvahu, že v době recese jsou mladí naopak ohroženi nezaměstnaností jako první (zpravidla se jedná o nemožnost absolventů nalézt pracovní uplatnění po ukončení vzdělávání). To se projevuje již nyní, když na konci 2. čtvrtletí 2020 stoupla míra nezaměstnanosti mladých lidí ve věku 15-24 let na 8,7 %.

**Míra nezaměstnanosti osob s nízkým vzděláním poklesla z výchozích 25 % v roce 2010 na 10,7 % v roce 2019, ale zároveň tyto osoby jsou nadále jednou z nejvíce znevýhodněných skupin osob na trhu práce a míra jejich nezaměstnanosti je stále 5x vyšší než celková míra nezaměstnanosti.** I z tohoto důvodu tvoří osoby s nízkým vzděláním nadále výraznou část uchazečů o zaměstnání – 30,3 %! Míra zaměstnanosti osob s nízkým vzděláním se v roce 2019 zvýšila na 53,4 %, avšak zůstává hluboko pod úrovní míry zaměstnanosti osob se středním vzděláním (81,3 %) a vysokoškolským vzděláním (84,9 %). **Osoby s nízkou úrovní kvalifikace jsou navíc v případě recese ohroženy ztrátou zaměstnání dříve než jiné skupiny.**

Osoby se zdravotním postižením tvoří dlouhodobě skupinu, jejíž přístup k zaměstnání je značně omezen. Rozdíly v míře zaměstnanosti osob se zdravotním postižením a bez zdravotního postižení jsou v ČR vysoké (29,7 p. b. oproti 24,2 p. b. v EU). **Velikost populace v produktivním věku (15-64 let) se postupně zmenšuje, přičemž se snížila ze 7,4 milionu v roce 2010 na 6,86 milionu v roce 2019.** Míra zaměstnanosti roste v důsledku klesající míry nezaměstnanosti a rostoucí míry ekonomické aktivity vzhledem k vysoké poptávce po pracovní síle a zvyšování mezd. **Úbytku populace v produktivním věku nelze v období do roku 2027 zabránit, avšak jeho dopad je možné zmírnit a objem dostupné pracovní síly lze zvýšit tím, že se využije potenciál méně aktivních osob, včetně žen s malými dětmi, osob s nízkou kvalifikací, starších pracovníků a osob se zdravotním postižením, a rovněž cílené přijímání zahraničních pracovníků.** Úbytek produktivní složky obyvatelstva lze dále kompenzovat podporou zvyšování produktivity práce – robotizací, automatizací a digitalizací.

Příznivá ekonomická situace před vypuknutím pandemie Covid-19 přispěla ke snižování míry nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR. **Podíl nezaměstnaných osob vyšší než celorepublikový průměr (2,9 %) byl k 31. 12. 2019 zaznamenán ve 4 krajích. Nejvyšší byl Moravskoslezském kraji (4,4 %), následoval Ústecký kraj (3,9 %).** Vyšší dlouhodobá nezaměstnanost (nad 12 měsíců) převažuje v krajích s nadprůměrnou nezaměstnaností, tj. zejména v Moravskoslezském a Ústeckém kraji (Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2019, MPSV).

Je potřeba mapovat a predikovat změny ve vývoji trhu práce a jeho požadavků zejména s ohledem na dopady 4. průmyslové revoluce a na jiné socioekonomické trendy.

Účast žen na trhu práce po narození dětí klesá a přispívá k rozdílům v zaměstnanosti žen a mužů a rozdílům v jejich odměňování. Rozdíl v zaměstnanosti žen, které mají dítě mladší šesti let, a žen bez dětí činil v roce 2017 48,3 p. b. a byl v EU nejvyšší. Rozdíly v odměňování jsou v ČR vysoké, průměrná hodinová mzda muže byla v roce 2019 o 18,9 % vyšší než mzda ženy. Průměr EU se pohybuje zhruba na 14,1 %.

Dlouhá rodičovská dovolená (zřídka čerpaná muži) a nedostatek cenově a místně dostupných služeb péče o děti přispívají k nižší účasti žen na trhu práce. Podíl dětí do tří let zapsaných do normálních zařízení péče (6,3 % v roce 2019) je nejnižší v EU (průměr EU je 35,5 %). Přestože se v posledních letech, zejména u žen, podíl zaměstnaných na kratší pracovní dobu na celkové zaměstnanosti zvyšuje, český trh práce dlouhodobě vykazuje menší zastoupení zkrácených pracovních úvazků, u žen činil 10,6 % v roce 2019. Průměr EU v roce 2019 přitom byl u žen 29,9 %, celkové 19,1%.

Pandemie Covid-19 a opatření přijímaná pro omezení jejího šíření měla větší dopad na ženy, a to zejména z důvodu vysokého podílu žen zaměstnaných v nejvíce postižených odvětvích sektoru služeb (cestovní ruch, pohostinství, osobní služby) a dále z důvodu většího zapojení žen do péče oděti a další závislé osoby.

Vzhledem k demografickým omezením dojde k úbytku pracovních sil, a to v predikovaném rozsahu 400 tisíc osob, dojde také k zániku pracovních míst, jiná projdou proměnou, a to bude vyžadovat nová pracovní místa, budou vyžadovat nové kompetence a velké investice. Stručné představení situace (před covidem i po něm), která ovlivňuje podmínky na pracovním trhu, podtrhuje význam a důležitost při realizaci řady projektů ke zlepšení zaměstnanosti určitých skupin obyvatelstva, a to s ohledem na aktuální situaci v jednotlivých regionech.

## **13.2 Zdůvodnění výběru cílů politiky, priorit a specifických cílů.**

Specifická doporučení Rady na rok 2019 a dále pro ČR („SDR 2019“) obsahují 2 doporučení, která jsou relevantní z hlediska obsahového zaměření OPZ+

č. 1: Zlepšit dlouhodobou fiskální udržitelnost důchodového systému a systému zdravotní péče. Přijmout projednávaná protikorupční opatření.

č. 2: Podporovat zaměstnávání žen s malými dětmi, mimo jiné zlepšením přístupu k cenově dostupné péči o děti, a zaměstnávání znevýhodněných skupin. Zvýšit kvalitu a inkluzivnost systémů vzdělávání a odborné přípravy, mimo jiné podporou technických a digitálních dovedností a podporou učitelského povolání.

SDR 2020 obsahuje 1. doporučení, které je relevantní z hlediska obsahového zaměření OPZ+:

č. 2: „podporovat zaměstnanost aktivními politikami trhu práce, poskytováním dovedností (včetně digitálních dovedností) a přístupem k digitálnímu učení.“



## FINANCOVÁNÍ POLITIKY SOUDRŽNOSTI V OBDOBÍ 2021–2027 PRO ČESKOU REPUBLIKU

Politický cíl č. 4: Sociálněji Evropa – provádění evropského pilíře sociálních práv.

Některé skupiny obyvatelstva čelí strukturálním obtížím na trhu práce a budoucí průmyslové a demografické změny budou mít silný dopad na pracovní sílu. Proto byly určeny vysoce prioritní investiční potřeby za účelem podpory účasti žen na trhu práce, poskytování individualizovaných služeb zaměstnanosti a posilování schopnosti pracovníků přizpůsobovat se, a zejména s cílem:

- podporovat pružné uspořádání pracovní doby, zvýšit počet míst v zařízeních péče o děti pro děti mladší 3 let, zlepšit dlouhodobou péči, včetně prostřednictvím rozvoje infrastruktury,
- zavést komplexní strategii pro dovednosti, podporovat celoživotní učení a uznávání dovedností, podporovat adaptabilitu pracovníků na budoucí požadavky prostřednictvím rozšiřování kvalifikace/rekvalifikace, včetně státních příslušníků třetích zemí,
- modernizovat instituce a služby trhu práce, včetně potřebné infrastruktury,
- podporovat zdravé pracovní prostředí přizpůsobené starším osobám a nové postupy organizace práce,
- podporovat podnikatelské inkubátory, infrastrukturu a zařízení pro samostatnou výdělečnou činnost, mikropodniky a podniky / vytváření pracovních míst a sociální inovace, se zaměřením na sociální podniky.

**Rostou sociální problémy na regionální úrovni.** Byly určeny vysoce prioritní investiční potřeby za účelem podpory socioekonomické integrace nejchudších osob a zlepšení přístupu k sociálním službám, službám zdravotní péče a službám dlouhodobé péče s cílem snížení nerovností v oblasti zdraví, včetně prostřednictvím rozvoje infrastruktury, a zejména s cílem:

- dále podporovat koordinovaný přístup k socioekonomické integraci sociálně vyloučených osob, např. Romů, včetně prostřednictvím potravinové a základní materiální pomoci, přístupu k zaměstnání, zdravotním a sociálním službám, finančnímu poradenství, cílenému vzdělávání/odbornému vzdělávání, a opatření k řešení vyloučení z přístupu k bydlení,
- podporovat deinstitucionalizaci péče zejména pro děti mladší tří let, osoby se zdravotním postižením, starší osoby a osoby s mentálním postižením, podporovat spolupráci mezi zdravotními a sociálními službami, posílit a zlepšit přístup k primární péči, zejména pro zranitelné skupiny, integraci péče a prevence.

**Financováno z EU, MPSV ČR, Operační program Zaměstnanost plus 2021-2027**

### PRIORITY

#### **Priorita 1 Budoucnost práce**

Podpora uplatnění na trhu práce pro všechny uchazeče o zaměstnání, kteří mají problém práci najít nebo si ji udržet.

- Zejména starším osobám, osobám se zdravotním postižením, bez kvalifikace nebo s nízkým vzděláním, pečujícím o děti nebo o své blízké budou poskytovány služby šité na míru jejich potřebám, včetně podpory tvorby vhodných pracovních příležitostí.
- Podpora aktivit vedoucích k rovným příležitostem žen a mužů ve všech oblastech, především pak na trhu práce.
- Vzdělávání pracovníků v podnicích nejen pro stávající potřeby zaměstnavatele, ale rovněž budoucímu dalšímu uplatnění na měnícím se trhu práce.
- Příprava zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny vyvolané technologickým pokrokem, dopady zvýšené ochrany životního prostředí a stárnutím společnosti (Práce 4.0.).

### **Priorita 2 Sociální začleňování**

### **Priorita 3 Sociální inovace**

U obou priorit jde především o snahu posilovat aktivní začleňování, a podpořit tak rovné příležitosti, nediskriminaci a aktivní účast a zlepšit zaměstnatelnost, zejména v případě znevýhodněných skupin.

## **13.3 Aktuálně realizované projekty z EU fondů na MPSV**

### **OPERAČNÍ PROGRAM ZAMĚSTNANOST**

#### **NÁRODNÍ INDIVIDUÁLNÍ PROJEKTY**

- [Podpora flexibilních forem zaměstnávání \(FLEXI\)](#) Cílem a přínosem projektu je podpořit vyšší soulad mezi rodinným (soukromým) a pracovním životem a také usnadnit vstup a udržení se na trhu práce. Projekt vychází vstříc osobám, které se z nejrůznějších důvodů (zdravotních, rodinných apod.) nemohou nechat zaměstnat např. na plný pracovní úvazek. Projekt nabízí jak flexibilní formy zaměstnání v podobě sdílených pracovních míst podle § 317a zákoníku práce, generační tandem či příspěvek na zapracování, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru UoZ, kterému ÚP ČR věnuje zvýšenou péči.
- [Outplacement \(OUT\)](#) Předmětem projektu je pomoc zaměstnancům podniků, které prochází strukturálními změnami, a které jsou tudíž nuceni své zaměstnance propouštět. Projekt se zaměřuje na zvýšení adaptability těchto zaměstnanců pro nalezení nového pracovního uplatnění. Propouštění zaměstnanci tak mají šanci najít si nové zaměstnání ještě před koncem stávajícího pracovního poměru.
- [Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání \(PDU\)](#) Zejména osoby dlouhodobě nezaměstnané nebo ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností z důvodu kumulace znevýhodnění a hendikepů.

- [Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II \(POVEZ II\)](#) Projekt je určen pro zaměstnavatele ve smyslu § 7 Zákoníku práce, a to prostřednictvím svých zaměstnanců či potenciálně nových zaměstnanců. Cílovou skupinou jsou rovněž fyzické osoby – OSVČ a nestátní neziskové organizace.
- [Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II \(VDTP II\)](#) Uchazeči a zájemci o zaměstnání evidovaní na ÚP ČR.
- [Efektivní služby zaměstnanosti \(EFES\)](#)
- [Evropské služby zaměstnanosti ČR II \(EURES ČR II\)](#)
- [Podpora informačních a poradenských středisek ÚP ČR \(PIPS\)](#)
- [Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce \(OZP\)](#)

#### REGIONÁLNÍ INDIVIDUÁLNÍ PROJEKTY

- [Záruky pro mladé ve Stč. kraji](#), Cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání ve věku do 29 let včetně, bez rozdílu vzdělání, evidovaní na ÚP ČR, KrP v Olomouci, postrádající pracovní zkušenosti nebo mající pracovní zkušenosti v souhrnné délce max. 3 roky po ukončení přípravy na budoucí povolání.
- [Generační tandem – podpora generační výměny ve Stč.kraji II](#), Uchazeči o zaměstnání do 30 let věku, kteří mají pracovní zkušenosti v trvání maximálně 4 let + Zájemci o zaměstnání – stávající zaměstnanci, kterým vznikne nárok na starobní důchod v období 36 měsíců a méně, a kteří jsou zároveň ohroženi ztrátou zaměstnání.
- [Začínáme po 50 ve Stč. kraji II](#), Uchazeči o zaměstnání starší 50 let
- [Šance pro zdravotně postižené ve Stč. kraji](#), Uchazeči o zaměstnání, kteří jsou OZP, OZZ, se zdrav. omezením
- [Směr - práce ve Stč. kraji 2](#) Uchazeči o zaměstnání vedení v evidenci ÚP nepřetržitě déle než 5 měsíců

Seznam některých vybraných projektů Evropského sociálního fondu plus, které jsou realizovány pod garancí MPSV v rámci Operačního programu Zaměstnanost na finanční období 2021-2027 ukazuje, na které problémy na trhu práce se ÚP zaměřují. Lze z nich vyčíst slabá místa, kterým je potřeba věnovat zvýšenou pozornost a které mají za cíl pomoci určitým problematickým skupinám s hledáním a nalézáním práce a odstraněním chudoby.



### **KORESPONDENČNÍ ÚKOL**

Úkolem je najít, v rámci vašeho kraje, okresu města apod. programy realizované v rámci Aktivní politiky zaměstnanosti, které cílí na vybrané skupiny osob evidovaných na ÚP – ženy s malými dětmi, osoby bez vzdělání, osoby se zdravotním postižením a osoby starší 50let a absolventy. Zaměřte se na programy financované Evropskou unií, prostřednictvím Evropského sociálního fondu plus.

---



### **KONTROLNÍ OTÁZKA**

Které z krajů v České republice se pravidelně potýkají s vysokou nezaměstnaností a proč?

---



### **SHRNUTÍ KAPITOLY**

Text kapitoly představil stručnou analýzu stavu a vývoje situace na trhu práce a také v celé společnosti. Na základě získaných informací, dat a faktů byly následně připraveny a realizovány projekty, které mají za cíl pomoci zmírnit či zcela odstranit problémy s nezaměstnaností u určitých skupiny obyvatel. V kapitole jsou představeny programy Evropské unie, konkrétně Evropského sociálního fondu plus, které v současném rozpočtovém období na léta 2021 – 2027 mají za cíl řešit situaci na trhu práce v ČR a pomoci vybraným skupinám obyvatelstva odstranit nezaměstnanost, zároveň také pomoci regionům postiženým vysokým procentem nezaměstnaností.

---



### **ODPOVĚDI**

Podíl nezaměstnaných osob vyšší než celorepublikový průměr (2,9 %) byl k 31. 12. 2019 zaznamenán ve 2 krajích. Nejvyšší byl v Moravskoslezském kraji (4,4 %), následoval Ústecký kraj (3,9 %). Vyšší dlouhodobá nezaměstnanost (nad 12 měsíců) převažuje právě v již uvedených krajích s nadprůměrnou nezaměstnaností, tj. zejména v Moravskoslezském a Ústeckém kraji. Jsou to kraje, které v minulosti patřily k průmyslovým krajům, s vysokým podílem osob s nízkou či nulovou kvalifikací, s řadou zdravotních hendikepů. Po restrukturalizaci průmyslu po roce 1990 řada těchto pracovníků práci ztratila a již nenalezla práci novou, a připojila se do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných osob. Programy MPSV

financované EU – ESF plus patří již dlouhodobě k programům, které se snaží zmírnit nepříznivou situaci v uvedených ve vybraných regionech a vybraných skupin obyvatelstva.

---

## LITERATURA

Aktuálně realizované projekty z EU fondů na MPSV, Praha MPSV 2022. Dostupné: <https://www.mpsv.cz/projekty-eu>

Buchtová, Božena, Josef Šmajš a Zdeněk Boleloucký. Nezaměstnanost. 2. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3.

Buchtová, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický, a sociální problém. Praha: Grada, 2002. Psyché. ISBN 80-247-9006-8

COM(2020) 274 final ze dne 1. července 2020.

Dále pak **Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)**, ve znění pozdějších předpisů, který blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech mimo jiné i práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání.

**Evropský sociální fond Plus (ESF+).** **Dostupné:** <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=86&langId=en>

Zastoupení EU v ČR. Dostupné: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8086-2020-REV-1/cs/pdf>

Nastoupil, M. Rizikové skupiny. Dostupné: [https://dk.upce.cz/bitstream/handle/10195/74067/NastoupilM\\_RizikoveSkupiny\\_ZS\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dk.upce.cz/bitstream/handle/10195/74067/NastoupilM_RizikoveSkupiny_ZS_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

MPSV, OP Zaměstnanost plus 2021-2027. Dostupné: [https://dotaceeu.cz/getmedia/8f728294-b464-43e4-89fc-f179efefd3ba/OP-Z\\_PD.pdf.aspx?ext=.pdf](https://dotaceeu.cz/getmedia/8f728294-b464-43e4-89fc-f179efefd3ba/OP-Z_PD.pdf.aspx?ext=.pdf)

Zastoupení EU v ČR. Dostupné: [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/european-semester-timeline/2022-european-semester-cycle\\_en](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/european-semester-timeline/2022-european-semester-cycle_en))

Zastoupení EU v ČR. Dostupné: [https://ec.europa.eu/info/publications/adopted-mff-legal-acts\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/adopted-mff-legal-acts_en)

Zastoupení EU v ČR. Dostupné [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_cs](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_cs))

Zastoupení EU v ČR. Dostupné [https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe\\_cs#nextgenerationeu](https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_cs#nextgenerationeu)

Zastoupení EU v ČR. Dostupné <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=86&langId=en>)

Hlahůlek, J. a kol. Ohrožené skupiny zaměstnanců v roce 2020 a možnosti využití práce z domova pro jejich podporu. Asociace samostatných odborů. Dostupné: [https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/STUDIE\\_II\\_ES\\_ZAMESTNANCI\\_2020\\_FI.pdf](https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/STUDIE_II_ES_ZAMESTNANCI_2020_FI.pdf)

Bara, M. Problémové skupiny na trhu práce. 2020. Dostupné: [https://theses.cz/id/t7zjn1/BP\\_Problemove\\_skupiny\\_trhu\\_prace\\_na\\_Taborsku\\_Martina\\_Bara.pdf](https://theses.cz/id/t7zjn1/BP_Problemove_skupiny_trhu_prace_na_Taborsku_Martina_Bara.pdf)

Zastoupení EU v ČR. Dostupné: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/chapter/210/hospodarstvi-veda-a-kvalita-zivota>

MPSV, Praha 2021. Dostupné: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/225517/Strategie+soci%C3%A1ln%C3%ADho+za%C4%8Dle%C5%88ov%C3%A1n%C3%AD+2021-2030\\_roz%C5%A1%C3%AD%C5%99en%C3%AD.pdf/f3290708-edac-c579-05d5-92ae8cf872c2](https://www.mpsv.cz/documents/20142/225517/Strategie+soci%C3%A1ln%C3%ADho+za%C4%8Dle%C5%88ov%C3%A1n%C3%AD+2021-2030_roz%C5%A1%C3%AD%C5%99en%C3%AD.pdf/f3290708-edac-c579-05d5-92ae8cf872c2)

MPSV, Praha 2021. Dostupné: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/zprava.pdf/1d796cfb-d654-4d97-0226-d410d44723a5>

MPSV, Institut OVZ. Dostupné: <https://www.sovz.cz/temata/podpora-zamestnanosti-osob-znevychodnenych-na-trhu-prace/>

Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha 2002, SLON, 3. upravené vydání, ISBN 80-86429-8-3.

MPSV ČR, Operační program Zaměstnanost plus 2021-2027. Dostupné:

Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních, ve znění pozdějších předpisů.

Plná znění opatření viz vlastní Implementační plán Strategického rámce ČR 2030. Dostupné: <https://www.cr2030.cz/strategie/wp-content/uploads/sites/2/2018/10/Implementační-plán.pdf>

Problematika zahraniční zaměstnanosti je částečně upravena i v **zákoně č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů**, ve znění pozdějších předpisů, který upravuje např. instituty jako zaměstnanecká karta, modrá karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance.

Šimek, M. Trh práce. VŠPP, Ostrava 2017.

ÚP Olomouc, 2022. Dostupné: <https://www.uradprace.cz/projekty-v-realizaci-12>

Usnesení Rady ze dne 22. února 2021 (2021/C 66/01).

Václavíková, A., Kolibová, H. a Kubicová, A. Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti. Optys, Opava 2009

**Vyhláška č. 518/2004 Sb.**, kterou se provádí zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů – část šestá.

**Zákon 274/2021 Sb.**, zákon, kterým se mění zákon č 326/1999Sb. o pobytu cizinců na území České republiky, a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

**Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů** – upravuje podrobně problematiku ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti.

**Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů, který podrobně upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce.

**Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů** – ust. § 42 písm. g), i), k).

**Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**, ve znění pozdějších předpisů – ust. § 104 až § 119.

**Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád**, ve znění pozdějších předpisů – představuje obecný předpis, dle kterého krajské pobočky Úřadu práce ČR a Ministerstvo práce a sociálních věcí v daných správních řízeních postupují, nestanovuje-li zákon o zaměstnanosti jinak.

**Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů** – představuje obecný předpis, dle kterého krajské pobočky Úřadu práce ČR a Ministerstvo práce a sociálních věcí v daných správních řízeních postupují, nestanovuje-li zákon o zaměstnanosti jinak.



## SHRnutí STUDIjNÍ OPORY























Cílem předkládané studijní opory není vytvořit ucelenou monografii, která by komplexně pojednávala o problematice spojené s tematikou trhu práce a politikou zaměstnanosti. Jejím cílem je charakterizovat základní problémové okruhy a klíčová témata. Ve 13 kapitolách jste se seznámili s řadou problémů spojených s nezaměstnaností, které jsou součástí každodenního života mnoha jednotlivců i skupin obyvatelstva. Seznámili jste se s nástroji a produkty, které tuto nepříznivou situaci zmírňují či zcela odstraňují. Nakročili jste také do evropského prostoru politiky zaměstnanosti a seznámili jste se s programy na pomoc potřebným dnes i do budoucna. Problematika není konstantní, průběžně se vyvíjí a aktualizuje. V průběhu studia je proto potřebné uvedené poznatky aktualizovat a doplňovat tak, aby stále odrážely probíhající změny a přinášely nové poznatky.

Předkládaná opora seznamuje čtenáře, studenty i zájemce o tuto problematiku s některými teoretickými principy fungování politiky zaměstnanosti, objasňuje pojmy, které se k dané problematice vážou, uvádí legislativu, nezbytnou pro fungování politiky zaměstnanosti. Pozornost je také věnována evropské strategii zaměstnanosti a jejímu vlivu na českou politiku zaměstnanosti. Důležitou část tvoří představení orgánů státní správy a jejich „pracovní náplň“ v zabezpečení politiky zaměstnanosti, nelze opomenout obsah státní politiky zaměstnanosti, její aktivní a pasivní formu, včetně druhů nezaměstnanosti. Problémovým a znevýhodněným skupinám obyvatel jsou věnovány dvě kapitoly, následuje také kapitola zaměřená na ekonomickou aktivitu cizinců na našem trhu práce, obsah mezinárodní spolupráce a příklady dobré praxe. Každá z kapitol je opatřena vstupními kapitolkami, které stručně nastíní obsah vlastního textu kapitoly, tato je pak uzavřena nejen shrnutím toho všeho, ale také klade otázky, zadává úkoly a snaží se na ně stručně a výstižně odpovědět. To proto, aby student nejen pasivně vstřebával text, ale také aby se zamyslel nad problémem a hledal na kladené otázky a stanovené úkoly adekvátní odpovědi.

Studijní oporu uzavírá výběr literatury a pramenů, který je pouze jen malým náhledem do obsáhlých informačních zdrojů ke studiu sledované problematiky.

Přeji Vám všem dobrou náladu a příjemný pocit, že jste si něco nového osvojili a nastudovali.

## PŘEHLED DOSTUPNÝCH IKON

	Čas potřebný ke studiu		Cíle kapitoly
	Klíčová slova		Nezapomeňte na odpočinek
	Průvodce studiem		Průvodce textem
	Rychlý náhled		Shrnutí
	Tutoriály		Definice
	K zapamatování		Případová studie
	Řešená úloha		Věta
	Kontrolní otázka		Korespondenční úkol
	Odpovědi		Otázky
	Samostatný úkol		Další zdroje
	Pro zájemce		Úkol k zamyšlení

Pozn. Tuto část dokumentu nedoporučujeme upravovat, aby byla zachována správná funkčnost vložených maker. Tento poslední oddíl může být zamknut v MS Word 2010 prostřednictvím menu Revize/Omezit úpravy.

Název: Politika zaměstnanosti

Autor: **doc. PhDr. Anna Václavíková, CSc.**

Vydavatel: Slezská univerzita v Opavě  
Fakulta veřejných politik v Opavě

Určeno: studentům SU FVP Opava

Počet stran: 99

Tato publikace neprošla jazykovou úpravou.