

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Bakalářská práce

Sociální ochrana v nezaměstnanosti

Tomáš Tichý

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Tomáš TICHÝ**
Osobní číslo: **R19B0154P**
Studijní program: **B6804 Právní specializace**
Studijní obor: **Veřejná správa**
Téma práce: **Sociální ochrana v nezaměstnanosti**
Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Vymezení základních pojmů
 - 2.1. Právo na práci, právo na zaměstnání
 - 2.2. Sociální událost
 - 2.3. Sociální zabezpečení
3. Nezaměstnanost
4. Nadnárodní právní úprava zaměstnanosti
5. Sociální zabezpečení v ČR
6. Státní politika zaměstnanosti v ČR
7. Závěr

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- BUCHTOVÁ, Božena a kol. Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- KOLIBOVÁ, Helena. Sociální politika 1. 1. vyd. Opava: Optys, 2007. ISBN 987-80-85819-62-5.
- KOTÝNKOVÁ, Magdalena. Sociální ochrana chudých v České republice. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2007. ISBN 978-80-245-1302-7.
- KREBS, Vojtěch a kol. Sociální politika. Praha: ASPI, 2002. ISBN 80-86395-33-2.
- MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: SLON, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- MARUŠKA, Zdeněk. Nenechte si líbit nezaměstnanost! 1. vyd. Olomouc: Epava, 2012. ISBN 978-80-260-2443-9.
- MUSELÍKOVÁ, Miroslava, VAŇKOVÁ, Zdeňka, VODIČKOVÁ, Miroslava. Právo v sociální oblasti. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2012.
- TOMEŠ, Igor, KOLDINSKÁ, Kristina. Sociální právo Evropské unie. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2003. ISBN 80-7179-831-2.
- Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce
- Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti
- Zákon č. 117/1995 Sb. Zákon o státní sociální podpoře
- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Všeobecná deklarace lidských práv

Vedoucí bakalářské práce:

Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání bakalářské práce:

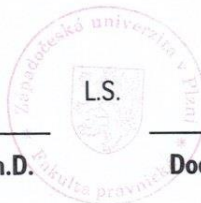
28. února 2021

Termín odevzdání bakalářské práce:

31. března 2022



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

„Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma: Sociální ochrana v nezaměstnanosti zpracoval sám. Veškeré prameny a zdroje informací, které byly v práci použity, jsou řádně citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury.“

V Plzni dne 22. 3. 2022

.....

Tomáš Tichý

Rád bych touto cestou vyjádřil poděkování vedoucí mé bakalářské práce doc. JUDr. Jarmile Pavlátové, CSc. za její cenné rady, doporučení a trpělivost při vedení mé bakalářské práce.

Dále bych rád poděkoval svým blízkým za jejich podporu po celou dobu mého studia.

Seznam zkratek

ČR - Česká republika

ČSÚ - Český statistický úřad

ESF+ - Evropský sociální fond plus

EU - Evropská unie

Listina – Listina základních práv a svobod

MOP - Mezinárodní organizace práce

MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí

OPZ+ - Operační program Zaměstnanost plus

OSN - Organizace spojených národů

SFEU - Smlouva o fungování Evropské unie

Obsah

Úvod	1
1. Vymezení základních pojmů	3
1.1 Právo na práci, právo na zaměstnání	3
1.2 Sociální událost	6
1.3 Sociální zabezpečení	6
2. Nezaměstnanost	9
2.1 Nezaměstnaná osoba	10
2.2 Měření nezaměstnanosti	11
2.3 Druhy nezaměstnanosti	12
2.4 Nezaměstnanost z pohledu sociální ochrany	15
3. Nadnárodní právní úprava zaměstnanosti	18
3.1 Organizace spojených národů	18
3.1.1 Mezinárodní organizace práce	19
3.2 Rada Evropy	20
3.3 Evropská unie	21
3.3.1 Smlouvy EU	21
3.3.2 Programy na podporu zaměstnanosti	24
4. Sociální zabezpečení v ČR	26
4.1 Sociální pojištění	26
4.1.1 Nemocenské pojištění	27
4.1.2 Důchodové pojištění	28
4.2 Nepojistné subsystemy sociálního zabezpečení	29
4.2.1 Státní sociální podpora	29
4.2.2 Sociální pomoc	30
5. Státní politika zaměstnanosti v ČR	32
5.1 Aktivní politika zaměstnanosti	34
5.1.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	35
5.2 Pasivní politika zaměstnanosti	40
5.2.1 Nástroje pasivní politiky zaměstnanosti	41
Závěr	47
Resumé	49
Seznam použitých zdrojů	50

Úvod

Tématem mé bakalářské práce je sociální ochrana v nezaměstnanosti. Diskuze o problematice ztráty zaměstnání a následné nezaměstnanosti je ve společnosti silně rezonujícím a aktuálním tématem. Přitom až do sametové revoluce nezaměstnanost prakticky neexistovala, lépe řečeno byla zakázána. Nepracující mohli být trestněprávně postihnuti za trestný čin příživnictví. Docházelo tak k umělému vytváření přesvědčení o plné zaměstnanosti. Situace se však rapidně změnila po roce 1989, kdy v důsledku revoluce došlo k uvolnění ekonomiky.

Postupem času se nezaměstnanost stala v moderní společnosti naprosto běžným jevem. Dnes již není třeba pochyb o tom, že rozhodnutí, zda vstoupit na trh práce, či nikoliv, je fenoménem svobodné demokratické společnosti. Tím však žádným způsobem nelze bagatelizovat vážnost situace, kdy se osoba stane nezaměstnanou. Nezaměstnanost je ze sociologického pohledu považována za závažnou negativní událost. Její primární nebezpečí lze spatřovat v absenci příjmů a potenciální chudobě. To může eskalovat potenciálním sociálním vyloučením. Vážnost takové situace může být umocněna, pokud taková osoba není znalá práv, která lze vůči státu v případě ztráty zaměstnání uplatnit. Proto považuji za důležité seznámit se s platnou právní úpravou, která se snaží nezaměstnanosti předcházet, eventuálně pak řešit její dopady.

Hlavním cílem mé práce je podat čtenářům ucelený přehled platné právní úpravy v oblasti sociální ochrany osob v nezaměstnanosti. Tedy jak přehled prostředků, které se snaží nezaměstnanosti předcházet, tak i prostředků, sloužících k hmotnému zajištění občanů v případě, že preventivní opatření sociální ochrany nedokázaly nezaměstnanosti zabránit.

Práce je rozdělena do pěti kapitol. V první kapitole se pokusím vymezit základní pojmy, které považuji za klíčové pro pochopení následného textu. Jedná se o vymezení pojmů: právo na práci a právo na zaměstnání, sociální událost a sociální zabezpečení.

Druhá kapitola je zaměřena na nezaměstnanost. Dojde k vymezení jejího pojmu, k vysvětlení, koho lze za nezaměstnanou osobu považovat, k uvedení způsobů, kterými lze měřit, k popisu jejích druhů a k vysvětlení vztahu mezi nezaměstnaností a sociální ochranou.

Třetí kapitolu věnuji nadnárodní právní úpravě v oblasti zaměstnanosti a práva na práci. Půjde o právní úpravu vzniklou na půdě organizací OSN, Mezinárodní organizace práce, Rada Evropy a Evropská unie.

Čtvrtá kapitola se bude zabývat systémem sociálního zabezpečení v České republice, stojícím na třech základních pilířích, kterými jsou: sociální pojištění, státní sociální podpora, sociální pomoc.

Největší prostor ve své práci jsem vyhradil poslední páté kapitole, která se bude zabývat státní politikou zaměstnanosti. Zaměřím se na její aktivní a pasivní část a popíšu jednotlivé nástroje.

Text bakalářské práce vychází z právní úpravy platné ke dni 1. 3. 2022.

1. Vymezení základních pojmů

1.1 Právo na práci, právo na zaměstnání

Právo na práci představuje předpoklad lidské svobody. Práce je pro člověka nezbytnou podmínku důstojné existence, která člověku přináší nejen materiální potěšení, ale dodává mu také pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Prostřednictvím práce může člověk rozvíjet svou sociální síť kontaktů. Pro drtivou skupinu lidí pak práce nepředstavuje pouze nutnou součást jejich života, práce jim přináší radost a uspokojení. Náhlá ztráta zaměstnání pak může vyvolat negativní sociální, psychologické a zdravotní důsledky.¹ Právě z těchto a celé řady dalších důvodů se právu na práci dostává zakotvení v českém právním řádu.

Právní úprava zaměstnanosti vychází z doktríny základních lidských práv a svobod. Doktrína obsahuje řadu sociálních a hospodářských práv lidí. Mezi těmito právy najdeme i právo na práci a s ním spojené právo na svobodnou volbu zaměstnání, právo na uspokojivé pracovní podmínky a ochranu před sociálními dopady nezaměstnanosti. Tato práva jsou zakotvena v mezinárodních dokumentech.²

Český právní řád zakotvuje úpravu svobody práce a práva na práci v Listině základních práv a svobod:

čl. 9 odst. 1 Listiny: „*Nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám.*“³

čl. 26 odst. 1 Listiny: „*Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.*“⁴

čl. 26 odst. 3 Listiny: „*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.*“⁵

¹ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2.*, přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada, 2013, s. 49. ISBN 978-80-247-4282-3.

² PAVLÁTOVÁ, Jarmila a Miroslav HROMADA, ed. *Právo zaměstnanosti a kontroly v systému pracovního práva: sborník příspěvků*. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2020, s. 8. ISBN 978-80-261-0975-4.

³ čl. 9 odst. 1 zákona č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod

⁴ tamtéž, čl. 26, odst. 1

⁵ tamtéž, čl. 26, odst. 3

Ve své podstatě se dá říct, že je svobodnou volbou každého z občanů rozhodnout se, zda se stane povolání prostředkem zisku finančních prostředků, sloužících k zajištění jeho životních potřeb. Nezáleží přitom na tom, zda své povolání vykonává v rámci podnikatelské činnosti, jiné samostatné práce, nebo v pracovněprávním vztahu prostřednictvím výkonu závislé práce. Listina je prostředkem, díky kterému je právo na práci přiznáno každé fyzické osobě.⁶

Zákon o zaměstnanosti představuje prováděcí zákon pro již zmíněný čl. 26 odst. 3 Listiny. Zákon o zaměstnanosti v § 10 blíže specifikuje právo na práci pro vztahy závislé práce do podoby práva na zaměstnání a definuje jej jako: „*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.*“⁷

Zákon o zaměstnanosti tedy stanovuje podmínky, na jejichž základě fyzickým osobám přiznává právo na zaměstnání. První důležitou podmínkou je vůle pracovat. Vůle pracovat je vyjádřena konkrétními kroky, které osoba podniká s úmyslem získat zaměstnání. Jde především o aktivní spolupráci fyzické osoby během zprostředkovávání zaměstnání. Samotné tvrzení osoby o tom, že chce pracovat, není postačující. Osoba musí činit kroky vedoucí k nalezení zaměstnání. Opačná situace nastává u fyzických osob, které vůli pracovat nemají, byť tak o sobě veřejně tvrdí. Tyto osoby typicky nevyvíjí potřebnou součinnost a svým jednáním narušují zprostředkování zaměstnání. Nejčastějším důvodem, proč tak činí, je snaha o zachování sociálních dávek.

Druhým požadavkem je možnost pracovat. Z pochopitelných důvodů nelze zaměstnat osobu, která vzhledem k objektivním důvodům pracovat nemůže. U takových osob hovoříme o překážce v existenci práva na zaměstnání. Taková osoba má nedostatek pracovněprávní způsobilosti, aby se mohla v pracovněprávním vztahu stát zaměstnancem. Ke způsobilosti totiž zákon vyžaduje fyzickou a duševní vyspělost, kterou zákon spojuje s dosažením 15ti let věku a dokončením povinné školní docházky.

Dalším povinným znakem práva na zaměstnání je podmínka, že se osoba o zaměstnání uchází způsobem, který zákon stanovuje. Právo na zaměstnání je

⁶ PAVLÁTOVÁ, Jarmila a Miroslav HROMADA, ed. *Právo zaměstnanosti a kontroly v systému pracovního práva: sborník příspěvků*. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2020, s. 9.

⁷ § 10 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

možné uplatnit vůči krajské pobočce Úřadu práce. Fyzické osoby, které se rozhodnou hledat zaměstnání prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce, získávají postavení zájemce o zaměstnání nebo uchazeče o zaměstnání. Oba dva typy žadatelů přitom mají právo na zprostředkování zaměstnání a může jim být poskytnuta rekvalifikace. Důležité je si však uvědomit, že právo ucházet se o zaměstnání je skutečně pouze právem, nikoliv však povinností. Osoba tak není nikterak nucená toto právo uplatňovat vůči Úřadu práce. Zaměstnání si může hledat i jinými způsoby a i v jiném státě. K hledání zaměstnání může využít například agentury práce nebo inzeráty.⁸

Zákon o zaměstnanosti nám negativním způsobem vymezuje, kdo se uchazečem o zaměstnání stát nemůže. V první řadě jde o fyzické osoby, které již zaměstnání mají, nepřihlíží se přitom na to, v jakém pracovněprávním vztahu jsou. Překážku představují nejen pracovní poměry založené pracovní smlouvou, ale i pracovní poměry vzniklé jmenováním, služební poměr, nebo pracovněprávní vztahy, vzniklé dohodou o pracovní činnosti nebo o provedení práce. Uchazečem o zaměstnání se také nemůže stát osoba samostatně výdělečně činná.⁹ Dále osoba, která vykonává činnost fyzických osob pro obchodní společnost nebo družstvo, tuto činnost vykonává mimo pracovněprávní vztah a je mu vyplácena odměna. Uchazečem o zaměstnání se také nemohou stát osoby vykonávající veřejnou funkci (prezident republiky, soudce, člen vlády, poslanec, senátor...), nebo také osoby, které se soustředí na výkon některé z těchto činností - výdělečná činnost v cizině, soustavná příprava fyzické osoby na budoucí povolání, činnost pěstouna, za níž mu je vyplácena odměna apod.¹⁰

Zákon dále uvádí, že fyzické osoby se nemohou stát uchazečem o zaměstnání v době, kdy jsou uznány dočasně neschopnými práci, vykonávají trest odnětí svobody, ochranné opatření zabezpečovací detence, jsou ve vazbě, pobírají peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu, nebo jsou invalidní ve třetím stupni, s výjimkou fyzických osob, které jsou invalidní ve třetím stupni a jsou schopny výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek.¹¹

⁸ PAVLÁTOVÁ, Jarmila a Miroslav HROMADA, ed. *Právo zaměstnanosti a kontroly v systému pracovního práva: sborník příspěvků*. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2020, s. 9-11

⁹ Zákon o zaměstnanosti se obrací na vymezení tohoto pojmu v zákonu o důchodovém pojištění.

¹⁰ § 25 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹¹ § 25 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

1.2 Sociální událost

Abychom dokázali správně rozumět pojmu „sociální událost“, je nejprve potřeba pracovat s pojmem „právní událost“. Za právní události jsou považovány skutečnosti, které vznikají nezávisle na vůli subjektů. Právní normy s takovými událostmi „*spojují vznik, změnu nebo zánik práv a povinností*“.¹² V právu sociálního zabezpečení pro takový typ právních událostí používáme termín „sociální událost“. Běžně se také můžeme setkat se synonymy tohoto termínu, jako jsou sociální rizika nebo sociální příhody. Mezi typické příklady sociálních událostí se řadí: nemoc, pracovní neschopnost, invalidita, těhotenství a mateřství, nezaopatřenost dítěte, dosažení určitého věku, smrt, nezaměstnanost.¹³

Sociálními událostmi jsou tedy označována taková rizika, která jsou společnosti za závažná uznávána. Z tohoto důvodu je třeba poskytnout postiženým osobám společenskou ochranu. Primární nebezpečí spočívá v ekonomickém ohrožení postižené osoby a ve vzniku faktorů, které mohou vést k jejímu sociálnímu vyloučení. Osoby zasažené sociálními událostmi typicky nejsou schopny tyto situace řešit svépomocí nebo s pomocí rodiny. Nesmírně důležitá je tak role státu, jenž v rámci sociální politiky s těmito situacemi bojuje.

Pojem sociální událost je pro mou práci důležitý, protože právě nezaměstnanost je jedna ze sociálních událostí. Je však nutné rozlišit mezi osobami, které se v takové situaci ocitly dobrovolně a o zaměstnání neusilují, a mezi osobami, pro které nezaměstnanost skutečně představuje sociálně negativní jev. Sociální událost nezaměstnanosti je definována:

- a) nedobrovolným charakterem (nemožnost získat zaměstnání)
- b) pracovní schopností (způsobilost osoby být zaměstnán)
- c) připraveností pro výkon zaměstnání
- d) aktivním hledáním zaměstnání (docházení na úřad práce)¹⁴

1.3 Sociální zabezpečení

Následkem průmyslového rozvoje dochází v našich životech k výrazné změně životních podmínek, ke změně ve způsobu a charakteru práce a ke změně

¹² KOLDINSKÁ, Kristina, Petr TRÖSTER a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 64. ISBN 978-80-7400-692-0

¹³ tamtéž

¹⁴ KOLIBOVÁ, Helena. *Sociální politika 1: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Opava: Optys, 2007, s. 117. ISBN 978-80-85819-62-5.

života jako takového. Neustálé změny jsou doprovázeny nárůstem sociálních událostí, které se pro nás stávají čím dál těžšími k řešení. Každá společnost proto těmto otázkám věnuje velkou pozornost a stát svými kroky usiluje o jejich společenské odstraňování.¹⁵ Zabezpečení osob, jež se dostaly do nepříznivých životních situací, je pak výzvou pro každou společnost. Forma a úroveň takového zabezpečení se úzce pojí s rozvojem a úrovní dané společnosti. Sociální zabezpečení je nástrojem státní sociální politiky, který směřuje k realizaci nezadatelných sociálních lidských práv.

V evropských zemích trval vývoj jednotlivých systémů sociálního zabezpečení velmi dlouhou dobu, kořeny těchto systémů sahají až do doby středověku. Ačkoliv národní systémy sociálního zabezpečení mají spoustu společných rysů, jsou zásadně ovlivněny ekonomickým, politickým a demografickým vývojem v dané zemi. Tyto faktory zásadním způsobem ovlivňují úroveň takového systému sociálního zabezpečení a v systémech sociálního zabezpečení vznikají rozdíly.¹⁶ V rámci úpravy sociálního zabezpečení v EU dochází k její koordinaci. Cílem této koordinace je umožnit jednu ze čtyř základních svobod EU, spočívající v zachování již získaných nároků v oblasti sociálního zabezpečení pro osoby, které migrují mezi členskými státy.

Sociální zabezpečení lze beze sporu označit za součást sociální politiky. Slouží jako prostředek k uskutečňování jejích úkolů a cílů a obecně lze chápat jakožto soubor institucí, zařízení a opatření, jejichž prostřednictvím a pomocí se předchází, zmírňují a odstraňují následky sociálních událostí. Ve světě se však sociálnímu zabezpečení dostává celé řady interpretací. Některé země mají pojem „sociální zabezpečení“ definován zákonem, tam kde definován není, je alespoň vymezeno, která ujednání lze řadit v rámci národních zákonů do sféry zákonů o sociálním zabezpečení. Sociálnímu zabezpečení se tak dostává v různých zemích různému obsahu. Liší se v charakteru, formě, cílech, i ve vymezení sociálních událostí. V užším pojetí se často sociální zabezpečení omezuje pouze na důchodové zabezpečení a sociální služby, zatímco v širším pojetí lze do sociálního zabezpečení zahrnout péči o zdraví (léčebnou, preventivní), zabezpečení při dočasné neschopnosti pro nemoc a úrazy, zabezpečení matek při

¹⁵ KREBS, Vojtěch, et al. *Sociální politika*. 6. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 183. ISBN 978-80-7478-921-2.

¹⁶ ŠTANGOVÁ, Věra; Roman LANG a kol. *Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2021, s. 13-14. ISBN 978-80-7380-856-3.

těhotenství a mateřství, pomoc při výchově dětí v rodině, zabezpečení při invaliditě, zabezpečení při stáří, zabezpečení rodinných příslušníků a pozůstalých a zabezpečení v nezaměstnanosti.

Další z možných definic vnímá sociální zabezpečení jako soubor opatření sloužících k solidaritě s lidmi, jenž čelí (hrozbě) nedostatku příjmů z placené práce nebo se nacházejí v situaci, která vyžaduje mimořádné výdaje.¹⁷ Jak tedy vidíme, definovat pojem sociální zabezpečení je obtížné. V literatuře se lze setkat s celou řadou definic, současně však o žádné z nich nemůžeme říct, že by byla všeobecně uznávána. Nejrozšířenější pojetím v současné době je sociální zabezpečení ve smyslu „*souhrnného označení pro všechny sociální instituce poskytující občanům (a za určitých podmínek i cizincům) radu, ochranu, materiální a peněžní plnění, služby a azyl k uspokojení jejich sociálních potřeb*“.¹⁸

¹⁷ KREBS, Vojtěch, et al. *Sociální politika*. 6. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 183-184.

¹⁸ KREBS, Vojtěch, et al. *Sociální politika*. 6. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 185.

2. Nezaměstnanost

Vymezení samotného pojmu „nezaměstnanost“ bychom v zákoně o zaměstnanosti hledali marně. Zákon o zaměstnanosti se nezmiňuje ani o pojmu „zaměstnanost“, pouze demonstrativním způsobem vyjmenovává její obsah a upravuje postavení účastníků právních vztahů na úseku zaměstnanosti.¹⁹ Nezaměstnanost je poměrně nový jev, sociální ochrana na něj začala reagovat až v nedávné době. Jakožto sociální událost začala být nezaměstnanost poprvé ošetřována až po první světové válce, kdy došlo k vůbec prvnímu značnému nárůstu nezaměstnanosti. Jakožto reakce na tuto skutečnost, začalo být právo na práci ve 20. století garantováno mezinárodními dokumenty.²⁰

Nezaměstnanost chápeme jako nerealizovanou nabídku práce na trhu práce. Je to stav, kdy dochází k nerovnováze na trhu práce. V takové situaci buď to nabídka převládá nad poptávkou, nebo struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky. Dochází k situaci, kdy si lidé se zájmem o práci, nejsou schopni práci najít. Příčin proč tomu tak je, může být hned několik. Může to být nesouladem mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, mzdovou politikou a nepružností mezd, dynamikou ekonomiky a střídáním hospodářských cyklů, vývojem inflace, demografickými vlivy, atd.²¹

Ze sociálního pohledu nahlížíme na nezaměstnanost jako na nežádoucí jev, neboť negativním způsobem ovlivňuje právě nezaměstnané. Ekonomickým pohledem bychom nezaměstnanost označili za projev mikrostrukturální adaptace ekonomiky. Nezaměstnanost se úzce pojí se vznikem, zánikem a omezováním některých segmentů výroby a činností, a s tím spojených pracovních míst. Určitá míra nezaměstnanosti se dá označit za projev mobility pracovní síly, která se pokouší o přizpůsobení se technologickému pokroku, rekvalifikuje se, nebo hledá nové pracovní místo. Všeobecně se tedy dá říct, že určitá míra nezaměstnanosti je ve vyspělých společnostech naprosto přirozeným jevem, který nepředstavuje velké nebezpečí a stát ho dokáže pomoci opatření a prosazování politiky

¹⁹ KOLDINSKÁ, Kristina, Petr TRÖSTER a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 234

²⁰ KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 2. vydání Praha: C. H. Beck, 2013, s. 130. ISBN 978-80-7400-474-2.

²¹ KOLIBOVÁ, Helena. *Sociální politika 1: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Opava: Optys, 2007, s. 117

zaměstnanosti kontrolovat.²² Nezaměstnanost se stává vážným ekonomickým a sociálním problémem ve chvíli, kdy se stává masovou. Přičemž vycházíme z předpokladu, že existence nezaměstnanosti je přirozeným fenoménem a atributem svobodné společnosti. Osoby se na základě svého svobodného uvážení mohou rozhodnout, zda přijmou zaměstnání, nebo jestli budou existenčně závislé na jiných příjmech, než na těch z trhu práce. Pokud se však nezaměstnanost stává masovou, dostává se do centra pozornosti celé společnosti a také státních institucí. Masová nezaměstnanost vytváří pro stát vážné finanční problémy, ale také problémy politického charakteru. Pro vlády států může vysoký podíl nezaměstnanosti znamenat prostřednictvím ohrožení sociálních práv obyvatelstva i ohrožení legitimacy státní moci. Může vyústit v rozdělení společnosti a ke ztrátě její perspektivy.²³

Nezaměstnanost je považována za ekonomicky a sociálně nežádoucí jev. Může způsobit ztrátu životní úrovně, společenského statusu, krizi v rodinných vztazích, rozpad ve způsobu života, sklony k alkoholu a drogám. Vysoce nebezpečný jev představuje zejména u rizikových skupin, jako jsou osoby bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací, mladistvé, ženy a osoby pečující o dítě do 15 let věku nebo o dlouhodobě těžce postiženého člověka, handicapované, osoby dlouhodobě nezaměstnané, atd. Těmto skupinám je potřeba vzhledem k jejich horšímu uplatnění na trhu práce věnovat zvýšenou pozornost.²⁴

2.1 Nezaměstnaná osoba

Pokud se snažíme vystihnout, koho lze považovat za nezaměstnanou osobu, nelze se spokojit s odpovědí, že se jedná o osobu, která nepracuje. Totiž ne o každém, kdo pracuje, lze říct, že je zaměstnaný, a zároveň ne každý, kdo nepracuje, je automaticky nezaměstnaný. Zaměstnání se totiž úzce pojí s prací na smluvním základu, zahrnující i materiální odměnu za výkon práce. Proto lze vynechat z úvah o nezaměstnanosti domácí práce, sebezaměstnávání, vzájemnou

²² HALÁSKOVÁ, Renáta. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001, s. 17. ISBN 80-7042-595-4.

²³ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 11. ISBN 80-86429-08-3.

²⁴ HALÁSKOVÁ, Renáta. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001, s. 22

výpomoc a další práce, které jsou vykonávány pro jiný, než ekonomický cíl. Ty totiž nevedou k nezaměstnanosti.²⁵

Mezinárodní organizace práce považuje za nezaměstnanou osobu člověka staršího 15 let, který je v referenčním období bez práce, ale je současně k dispozici pro zahájení práce během příštích dvou týdnů. Nezaměstnaní jsou i ti, kteří aktivně hledali zaměstnání někdy v průběhu posledních čtyř týdnů nebo si již našli práci, do které nastoupí během příštích tří měsíců.²⁶ Eurostat definuje nezaměstnaného totožně jako MOP, jedinou výjimkou je, že Eurostat určuje i horní hranici věku nezaměstnaného, která je 74 let.

2.2 Měření nezaměstnanosti

K výpočtu míry nezaměstnanosti se v současné době v ČR využívají dvě hlavní metodiky, a to podíl nezaměstnaných osob a míra nezaměstnanosti. K měření nezaměstnanosti dochází na základě měření podle ukazatele míry nezaměstnanosti. K jejímu výpočtu využíváme vzorec: $u = U/L+U \times 100 (\%)$.

- u = míra nezaměstnanosti vyjádřena v %
- U = počet nezaměstnaných
- L = počet zaměstnaných²⁷

Ukazatel **podílu nezaměstnaných osob** je sestavován Ministerstvem práce a sociálních věcí od roku 2013. Tento ukazatel nahradil předchozí ukazatel, tzv. registrovanou míru nezaměstnanosti. Podíl nezaměstnaných osob vyjadřuje podíl nezaměstnaných na celkovém počtu obyvatel ve věku 15 až 64 let. Na základě této metodiky je za zaměstnaného považován:

- dosažitelný uchazeč zaměstnání ve věku 15-64 let, který požádal úřad práce o zprostředkování zaměstnání (jde o nezaměstnaného evidovaného úřadem práce)
- má možnost nastoupit při vhodné nabídce bezprostředně do zaměstnání

Tento ukazatel má i svá negativa, spočívající zejména v tom, že někteří uchazeči o zaměstnání jsou sice evidováni na úřadu práce, přesto však někde za

²⁵ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 16

²⁶ *Unemployed persons*. [online]. [cit. 2022-03-23]. Dostupné z: <https://www.insee.fr/en/metadonnees/definition/c1129>

²⁷ VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Opava: Optys, 2009, s. 47-48. ISBN 978-80-85819-76-2.

úplatu pracují. Dá se tak říct, že nezaměstnaní nejsou, ačkoliv jsou tak oficiálně evidováni. Tento údaj není vhodný ani pro mezinárodní srovnání, každý stát má jiné zákony a jiné definice či pravidla pro nezaměstnané, výsledky tak nejsou objektivně porovnatelné. Výhodou je rychlost, kterou lze údaj o podílu nezaměstnaných získat. Údaje lze zjistit již pár dní po konci měsíce.

Druhým ukazatelem je **míra nezaměstnanosti**, vykazovaná Českým statistickým úřadem. Ta vyjadřuje podíl nezaměstnaných k celkové pracovní síle a nikoliv ke všem obyvatelům ČR. Míra nezaměstnanosti vychází při definici nezaměstnaného z pravidel MOP, která za nezaměstnaného považuje člověka, staršího 15 let, který v referenčním období:

- není zaměstnaný
- je k dispozici pro zahájení práce během příštích dvou týdnů
- aktivně hledal zaměstnání někdy v průběhu posledních čtyř týdnů nebo si již našel práci, do které nastoupí během příštích tří měsíců

Splněny musejí být všechny podmínky. To, jestli je člověk evidován na úřadu práce, či nikoliv, nehraje roli. Míra nezaměstnanosti se zjišťuje pomocí tzv. Výběrového šetření pracovních sil, které vykonává ČSÚ.²⁸ Provádí se v náhodně vybraném vzorku domácností. Rozsah šetření a jeho ukazatele zaměstnanosti a nezaměstnanosti odpovídají definicím MOP a metodickým doporučením Eurostatu, což umožňuje jejich mezinárodní komparaci.²⁹

2.3 Druhy nezaměstnanosti

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost se dá vystihnout jako krátkodobá, přechodná, nevyhnutelná a do jisté míry taktéž funkční. Frikčně nezaměstnaní lidé jsou ti, kteří se z osobních či ekonomických důvodů rozhodli změnit své zaměstnání. Jedná se tedy o osoby, které se nacházejí v období mezi odchodem z původního zaměstnání a nástupem do nového zaměstnání. Ve své podstatě se jedná o nejméně problémový typ nezaměstnanosti.

²⁸ *Dvě tváře nezaměstnanosti* [online]. Magazín Českého statistického úřadu Statistika&My [cit. 2022-03-23]. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/o-slozitem-jednoduse/dve-tvare-nezamestnanosti/>

²⁹ *Metodické poznámky - Výběrové šetření pracovních sil* [online]. [cit. 2022-03-24]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps

Část frikční nezaměstnanosti je považována za dobrovolnou, část je spojována s ekonomickými změnami a potřebou se jim přizpůsobovat. Frikční nezaměstnanost je ve své podstatě nevyhnutelná. Vláda, která by se snažila tento typ nezaměstnanosti odstranit, by musela nařizovat svým občanům přijímat první nabízená zaměstnání.

Strukturální nezaměstnanost

Ke strukturální nezaměstnanosti dochází v důsledku útlumu určitého segmentu na trhu. Dochází tak k recesi některých ekonomických segmentů, se kterou se úzce pojí nezaměstnanost koncentrující se v regionech, ve kterých hrály dominantní roli právě ty obory, které v důsledku útlumu daného segmentu zanikají. Propuštěné osoby mají podobné charakteristické vlastnosti. Spojuje je stejná kvalifikace, pohlaví, zdravotní stav, někdy i věk.

Pro strukturální nezaměstnanost je typický výskyt nezaměstnaných osob a volných pracovních míst na trhu práce. Volná místa na trhu práce vznikají díky rozvoji nových oborů. Problém spočívá v nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Na trhu práce jsou sice volná pracovní místa, ale profesní struktura nabízejících neodpovídá struktuře poptávky. Lidé, kteří přišli o práci, nejsou schopni zaujmout pozici v nových oborech, které se na trhu práce rozvinuly. Nejideálnější řešením strukturální nezaměstnanosti se zdá být rekvalifikace potenciálních zaměstnanců.

Cyklická nezaměstnanost

Dochází k ní v situaci, kdy je poptávka po práci snížena. Častým důvodem je stav hospodářské recese či krize. V ekonomice dochází ke snižování výdajů, zaměstnanci jsou propouštěni a podniky nové zaměstnance nenabírají. Na rozdíl od strukturální nezaměstnanosti je cyklická nezaměstnanost doprovázena nedostatkem volných pracovních míst. Je typem nedobrovolné nezaměstnanosti a je velice těžko odstranitelná.

Sezónní nezaměstnanost

Jedná se o nezaměstnanost, ke které dochází vlivem střídání ročních období, s čímž je spojen výkyv ve spotřebě určitého zboží a služeb. Sezónní zaměstnanci tak tomuto typu nezaměstnanosti čelí velice často. V takové době

přicházejí na úřady práce, kde žádají o podporu. S tímto problémem se často potkáváme v zemědělství a stavebnictví.³⁰

Skrytá nezaměstnanost

Jedná se o formu nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba práci nehledá a zároveň se jako nezaměstnaná neregistruje. Do této skupiny nezaměstnaných velmi často spadají vdané ženy a mladiství. Jedná se o osoby, které na práci rezignovaly (unikly do jiného statusu – mateřství, práce, studium), případně si práci vyhledávají pomocí neformálních sítí či přímo u zaměstnavatelů bez předchozí registrace na pracovním úřadě.

Skrytá nezaměstnanost je dána také tím, že z údajů o nezaměstnaných bývají často vyřazovány osoby, které jsou sice neumístěny, ale jsou současně zařazeny do různých programů (rekvalifikace, veřejné prospěšné práce.) Skrytá nezaměstnanost se objevuje i u osob s nízkou kvalifikací či vysokým věkem. Právě tyto osoby jsou na základě své charakteristiky odsouvány mimo trh práce.

Neúplná zaměstnanost a nepravá nezaměstnanost

O neúplně zaměstnanosti hovoříme u zaměstnanců, kteří musejí přijmout práci na snížený úvazek, nebo práci, která plným způsobem nevyužívá jejich schopnosti a kvalifikaci. Jedná se o formu zaměstnání, pomocí které se společnost snaží čelit masové nezaměstnanosti. V nejčastějším případě se jedná o zkrácenou pracovní dobu nebo o sdílení pracovního místa.

Do kategorie nepravé nezaměstnanosti řadíme osoby, které jsou nezaměstnané a práci ani nehledají. Takové osoby se snaží o čerpání nároku na podporu v nezaměstnanosti v co největší míře. Patří sem také osoby, které se jako nezaměstnané registrovaly, avšak zaměstnání mají. Tyto osoby pracují nelegálně a pohybují se ve sféře neformální a šedé ekonomiky.³¹

Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

O dobrovolné nezaměstnanosti hovoříme tehdy, kdy se část nepracujících rozhodne při současných mzdách nepracovat. Ve své podstatě pracovní místa existují, ale nepracující je nechtějí při současných mzdách obsadit. Řadíme sem i osoby, které pracovat vůbec nechtějí.

³⁰ KOLIBOVÁ, Helena. *Sociální politika 1: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Opava: Optys, 2007, s. 119-121

³¹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 21

Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká tím, že je na trhu více potenciálních zaměstnanců, než volných míst. Části z nich se tak nedaří práci najít.³²

Rozdělení nezaměstnanosti podle délky jejího trvání

U krátkodobé nezaměstnanosti hovoříme pouze o krátkodobém stavu, který může souviset s přesunem mezi zaměstnavateli nebo do vlastní podnikatelské aktivity. Tato forma nezaměstnanosti nemá na život člověka zásadní dopad a neohrožuje jeho sociální status. Nepředstavuje závažný problém ani pro ekonomiku státu.

Za skutečně vážný problém považujeme dlouhodobou nezaměstnanost. Dlouhodobá nezaměstnanost je podle standardů MOP delší než jeden rok a představuje velmi závažný problém trhu práce. Neochota některých lidí pracovat je spojena s tím, že v rámci systému sociální ochrany je poměrně snadné dosáhnout na sociální dávky. U osob s nízkou kvalifikací je navíc velmi pravděpodobné, že výše sociálních dávek přesáhne částku, kterou by si tyto osoby mohly vydělat prací.³³

Dlouhodobá nezaměstnanost negativním způsobem ovlivňuje život nezaměstnaného i jeho rodiny. Stres způsobený ztrátou zaměstnání může u nezaměstnaného vést ke zhoršení fyzického a duševního zdraví. Ztráta příjmu způsobuje finanční tíži rodiny, která nemá dostatečný příjem k zajištění svých potřeb. Čím déle je osoba nezaměstnaná, tím více se jeho krize prohlubuje, ztrácí svoje schopnosti a snižuje se jeho šance najít znovu práci. U komunit, které propadly dlouhodobé nezaměstnanosti můžeme vyzorovat sklony ke kriminální činnosti. Kromě finančního kapitálu, přicházejí tyto osoby i o kapitál sociální, dotyční ztrácí jejich sociální kontakty, i ty obchodní, což ztěžuje možnost nalézt zaměstnání. Celkové otupění sociálních kontaktů může vyústit v sociální izolaci.³⁴

2.4 Nezaměstnanost z pohledu sociální ochrany

Sociální ochrana nahlíží na nezaměstnanost jako na negativní sociální událost, která se sebou nese celou řadu negativních aspektů pro život jedince i jeho rodiny. Jedinec, kterého nezaměstnanost zasáhne, ztrácí pracovní aktivitu,

³² HALÁSKOVÁ, Renáta. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001, s. 17

³³ KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Sociální ochrana chudých v České republice*. Praha: Oeconomica, 2007, s. 53-54. ISBN 978-80-245-1302-7.

³⁴ NICHOLS, Austin; MITCHELL, Josh; LINDNER, Stephan. *Consequences of long-term unemployment*. Washington, DC: The Urban Institute, 2013, s. 2

což může být zejména v produktivním věku velice nebezpečný jev. Primární nebezpečí nezaměstnanosti pak spočívá v absenci příjmů a s tím spojené ohrožení chudobou. Současně nezaměstnanost tvoří předpoklad pro potenciální sociální vyloučení. Primárním úkolem sociální ochrany je tak v boji s nezaměstnaností:

- předcházet jejímu vzniku,
- pokud preventivní opatření nedokázala nezaměstnanosti předejít, nebo nebyla dostatečná, pak omezit trvání nezaměstnanosti na co nejkratší dobu, eventuálně
- vypořádat se s důsledky nezaměstnanosti použitím nástrojů sociálního zabezpečení

Kromě již dříve zmíněného ústavního zakotvení práva na práci a práva na zaměstnání je preventivně předcházeno nezaměstnanosti i dalšími způsoby. Sociální ochrana tak činí zejména ochranou práce jako takové. K tomu jí slouží zákoník práce, v němž se zaměstnanci dostává před skončením pracovního poměru větší ochrany, než zaměstnavateli. Jinými slovy, zaměstnavatel nemůže se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr kdykoliv si umane. Zákoník práce tuto ochranu vyvozuje z chápání zaměstnance jakožto slabší strany pracovního poměru. Pracovní poměr je tak možné ukončit pouze zákonem stanovenými úkony a jen ze zákonných důvodů.³⁵ Zákoník práce výslovně zmiňuje, že pracovní poměr lze rozvázat pouze dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době.³⁶ Větší ochranu zaměstnance před skončením pracovního poměru je možné demonstrovat na příkladu výpovědi. Výpověď může dát zaměstnanec i zaměstnavatel, avšak zaměstnanec může výpověď z pracovního poměru dát z jakéhokoli důvodu, nebo ani důvod uvádět nemusí, zatímco zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů, uvedených v § 52 Zákoníku práce. V některých případech dokonce zaměstnavatel ani zaměstnanci dát výpověď nemůže. Tyto důvody jsou uvedeny v § 53 Zákoníku práce. Nejintenzivnější ochrany se zaměstnanci dostává před okamžitým zrušením pracovního poměru. Zaměstnavatel může pracovní poměr okamžitě zrušit pouze, pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok. Pokud byl tento trestný čin mířený proti zaměstnavateli, postačuje odsouzení na šest měsíců.

³⁵ KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 2. vydání Praha: C. H. Beck, 2013, s. 133-134.

³⁶ § 48 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

Pro zaměstnavatele je tedy velmi obtížné zrušit pracovní poměr se zaměstnancem okamžitým zrušením pracovního poměru. Stát se tím snaží chránit stabilitu a jistotu člověka a jeho rodiny. V případě výpovědi se zaměstnanci dostává nejméně dvouměsíční výpovědní doby, zatímco při okamžitém zrušení pracovního poměru taková možnost neexistuje a dotyčný se stává nezaměstnaným víceméně z minuty na minutu.³⁷

Sociální ochrana v nezaměstnanosti se tak v první řadě snaží případnému vzniku nezaměstnanosti předcházet preventivními nástroji. Nelze však říci, že by se omezovala pouze na opatření preventivního charakteru. K ochraně zaměstnanosti stát využívá státní politiku zaměstnanosti, která je upravena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. O státní politice zaměstnanosti a o jejích nástrojích však budu pojednávat až v poslední kapitole textu.

³⁷ KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 2. vydání Praha: C. H. Beck, 2013, s. 134-135

3. Nadnárodní právní úprava zaměstnanosti

Česká republika se za dobu své historie stala smluvní stranou řady mezinárodních smluv a paktů, které se tak pro ni staly závaznými právními dokumenty. V této kapitole bych se tak rád věnoval nadnárodní právní úpravě zabezpečující právo na práci a zabezpečení zaměstnanosti a jejímu historickému vývoji.

3.1 Organizace spojených národů

Všeobecná deklarace lidských práv (1948) se stala vůbec prvním mezinárodním právním dokumentem, který deklaroval a uznával práva a svobody každého jedince. Byla přijata roku 1948 valným shromážděním OSN. Obsahuje 30 článků, ve kterých najdeme katalog základních občanských, politických, kulturních, ekonomických a sociálních práv platných pro všechny obyvatele na Zemi.

Článek 23 zakotvuje právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti. Dále článek deklaruje, že za stejnou práci má osoba nárok na stejný plat, že každý pracující má právo na spravedlivou a uspokojivou odměnu, která má jemu samému i jeho rodině zajistit živobytí, které odpovídá lidské důstojnosti. V případě potřeby jsou pro osoby zajištěny prostředky sociální ochrany.

Článek 25 přiznává mimo jiného právo na zabezpečení v nezaměstnanosti při nezpůsobilosti k práci, nebo v dalších případech, kdy osoba ztratí výdělek důsledkem okolností, vzniklých nezávisle na jeho vůli.³⁸

Z důvodu, že Všeobecná deklarace lidských práv neměla právně závaznou povahu, Mezinárodní společenství muselo přijmout dva pakty. Oba pakty vycházejí z idejí Všeobecné deklarace lidských práv, jsou však závazné. Byly přijaty v roce 1966 v New Yorku a v roce 1976 se staly platné pro Československou socialistickou republiku.

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech upravuje konkrétní občanská a politická práva jednotlivců. V paktu nalezneme ustanovení vymezující zákaz otroctví, zákaz nucené práce a právo shromažďovat se.

³⁸ čl. 23, čl. 25 Všeobecné deklarace lidských práv

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech ustanovil právo na práci a vydělávání si na živobytí svojí prací, kterou si člověk svobodně vybere, nebo přijme. Dále pak právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky (odměna, spravedlivá mzda, slušný život pro ně a jejich rodiny, bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky). Taktéž je zahrnuto právo na sociální zabezpečení, zahrnující právo na sociální pojištění.³⁹

3.1.1 Mezinárodní organizace práce

Nejvýznamnější úlohu v rámci mezinárodního pracovního práva zastává Mezinárodní organizace práce, která je od roku 1946 specializovanou organizací OSN. Založena byla již v roce 1919 s cílem zlepšení pracovních podmínek a sociálního zabezpečení ve světě. Jejím současným hlavním úkolem je formulovat mezinárodní přístupy a programy, které mají přispívat ke zlepšení pracovních a životních podmínek. Dále pak vytváří mezinárodní pracovní standardy, které slouží vládám při zavádění jejich vlastních programů. MOP se definuje jakožto *„jediná tripartitní agentura OSN, která již od roku 1919 shromažďuje vlády, zaměstnance a představitele pracovníků ze 187 členských států, aby definovala standardy práce, rozvíjela politiky a nástroje směřující k důstojné práci pro všechny ženy a muže“*.⁴⁰

Standardy práce jsou považovány za právní nástroje, pomocí kterých MOP stanovuje základní zásady a práva při práci. Činí tak buď to pomocí úmluv, které jsou právně závaznými mezinárodními smlouvami a členské státy je mohou ratifikovat, nebo prostřednictvím doporučení, která slouží pouze jako nezávazné pokyny. V případě, že se některý ze členských států rozhodne k ratifikaci úmluvy, zavazuje se k jejímu uplatňování ve vnitrostátním právu a je povinen pravidelně podávat zprávy o její aplikaci. Mezinárodní standardy práce jsou pod drobnohledem MOP. Ten zkoumá, zda dochází k uplatňování norem členských států, které úmluvu ratifikovaly.⁴¹ Demonstrativním výčtem nabízím některé ze stěžejních standardů MOP:

³⁹ Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, přijatý v New Yorku dne 19. 12. 1966, publikovaný pod č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech

⁴⁰ KOLDINSKÁ, Kristina a kol. *Sociální práva v Evropě: 100 let Mezinárodní organizace práce*. Praha: Auditorium, 2020, s. 76. ISBN 978-80-87284-81-0.

⁴¹ KOLDINSKÁ, Kristina a kol. *Sociální práva v Evropě: 100 let Mezinárodní organizace práce*. Praha: Auditorium, 2020, s. 77-78.

- Úmluva č. 44 z roku 1934, zajišťující nedobrovolně nezaměstnaným odškodnění nebo podpory
- Úmluva č. 88 z roku 1948, o organizaci služeb pro zprostředkování zaměstnání
- Úmluva č. 102 z roku 1952, o minimální normě sociálního zabezpečení
- Úmluva č. 122 z roku 1964, o politice zaměstnanosti
- Úmluva č. 142 z roku 1975, o poradenství pro volbu povolání a odborné výchově pro rozvoj lidských zdrojů
- Úmluva č. 168 z roku 1988, o podpoře zaměstnanosti a ochraně proti nezaměstnanosti

3.2 Rada Evropy

Zatímco OSN se soustřeďuje zejména na ochranu práva na práci a pracovních podmínek, Rada Evropy klade větší důraz na sociální práva pojící se s prací.⁴²

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod ve svých člancích stanovuje povinnost k respektování lidských práv, chrání lidský život, důstojnost, zakazuje mučení, otroctví a nucené práce, upravuje svobodu shromažďování a sdružování.⁴³ Československo se stalo roku 1992 vůbec prvním státem střední a východní Evropy, který se stal stranou Úmluvy.

Čemu nebyl v Úmluvě věnovat přílišný prostor, jsou sociální práva. Ty jsou nám blíže přiblíženy v **Evropské sociální chartě**. Ta obsahuje celou řadu sociálních a hospodářských práv. K přijetí Charty došlo roku 1961 v Turíně. Charta má velký celoevropský význam, který byl mimo jiné zdůrazněn na 2. summitu hlav států a vlád členských zemí Rady Evropy (říjen 1997). Evropská sociální charta byla v tu dobu označena za stěžejní dokument Rady Evropy v rámci posílení ekonomické a sociální soudržnosti evropských zemí.⁴⁴

⁴² KOLDINSKÁ, Kristina, Petr TRÖSTER a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 227

⁴³ Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, publikovaná pod č. 209/1992 Sb., o Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod ve znění protokolů č. 3, 5 a 8, ve znění následujících předpisů.

⁴⁴ HALÁSKOVÁ, Renáta. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001, s. 88

Amsterodamskou smlouvou došlo k uznání Charty jako standardu sociálních práv v Evropské unii.⁴⁵

Stěžejní je druhá část Charty zabývající se konkrétními sociálními a hospodářskými právy. Charta zmiňuje právo na práci, právo na spravedlivé pracovní podmínky, právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky a právo na spravedlivou odměnu za práci.⁴⁶ Charta si za dobu od podepsání prošla některými úpravami. V roce 1988 byl k právům chráněným Chartou přijat Dodatkový protokol, který rozšířil Chartu o dalších 12 sociálních a hospodářských práv (právo na rovné příležitosti a rovné zacházení v zaměstnání bez diskriminace z důvodu pohlaví). V roce 1996 byla vypracována Revidovaná Evropská sociální charta, v ní bylo přijato osm nových článků, které se mimo jiné snaží řešit problém nezaměstnanosti a zabývají se také právem na shromažďování.⁴⁷

3.3 Evropská unie

Česká republika se vstupem do EU, který proběhl 1. 5. 2004, zavázala k dodržování práva EU. I samotné právo na zaměstnání pak z části vyplývá z platné právní úpravy EU. Zákon o zaměstnanosti hned ve svém prvním ustanovení konstatuje soulad úpravy s právem EU.

3.3.1 Smlouvy EU

Již ve **Smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství** (1957)⁴⁸ se můžeme setkat se závazkem směřujícím ke zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců a zlepšení podmínek zaměstnanosti. Za tímto účelem došlo k vytvoření Evropského sociálního fondu, který měl přispět k vyšší zaměstnanosti a ke zvýšení životní úrovně pracujících. Klíčový faktor pro zajištění vyšší úrovně zaměstnanosti představoval volný pohyb pracovních sil uvnitř Společenství, kterým se zabýval článek 48. Zajištění volného pohybu zahrnovalo zákaz veškeré diskriminace založené na státní příslušnosti mezi zaměstnanci členských států, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné podmínky pro práci a zaměstnávání.⁴⁹

⁴⁵ zmínka o Evropské sociální chartě byla zařazena do 4. odstavce Preambule Smlouvy o EU a do nového článku 136 Smlouvy o Evropském společenství

⁴⁶ Evropská sociální charta publikovaná pod č. 14/2000 Sb. m. s., o Evropské sociální chartě.

⁴⁷ HALÁSKOVÁ, Renáta. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001, s. 89

⁴⁸ Dnes známá jako Smlouva o fungování Evropské unie

⁴⁹ čl. 48 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství

V následujících letech pak docházelo ke sblížení právních předpisů členských států formou směrnic. Směrnice se týkaly rovného zacházení s muži a ženami, spočívajícím v rovném odměňování, rovném přístupu k zaměstnání, odborné přípravě, postupu v zaměstnání a v rovných pracovních podmínkách. Dále pak ochrany zaměstnanců a jejich pracovních podmínek ve věci hromadného propouštění, ochrany práv zaměstnanců při převodu podniků a ochrany zaměstnanců v případě insolventnosti zaměstnavatele.⁵⁰

Smlouva o fungování Evropské unie se věnuje tématu zaměstnanosti v Hlavě IX. Je zde zmíněna snaha o přispění k dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti vzájemnou spoluprací mezi členskými státy. Za stěžejní ustanovení SFEU lze vnímat čl. 151, který stanovuje za cíl EU a její členských států „*podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň, přiměřenou sociální ochranu, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučením.*“⁵¹

Zásadní význam v přístupu členských států Společenství k úpravě ochrany zaměstnanců mělo přijetí **Charty základních sociálních práv pracujících** (1989). Tuto deklaraci podepsaly všechny členské státy kromě Velké Británie. Chartu lze považovat za jakýsi závazek členských států ustanovit cíle sociální politiky a pracovního práva.

Ustanovení charty se zabývala úpravou ochrany zaměstnanců, „*pokud jde o volný pohyb pracovní síly, zaměstnání a odměnu za práci, zlepšování pracovních podmínek, sociální ochranu, svobodu sdružování a kolektivní vyjednávání, odborný výcvik, rovné zacházení s muži a ženami, informování, projednání a účast zaměstnanců, ochranu zdraví a bezpečnost na pracovišti a ochranu dětí, mladistvých, starších osob a osob se zdravotním postižením*“.⁵²

Ačkoliv byla Charta právně nezávazná, řada předpisů sekundárního práva EU, které byly později přijaty, na ní odkazují. Principy zakotvené v Komunitární chartě byly později implementovány do textu Listiny základních práv Unie.⁵³

⁵⁰ TOMEŠ, Igor a Kristina KOLDINSKÁ. *Sociální právo Evropské unie*. Praha: C. H. Beck, 2003, s. 45-47. ISBN 80-7179-831-2.

⁵¹ čl. 151 Smlouvy o fungování Evropské unie (ve znění Lisabonské smlouvy) publikované pod č. 44/2004 Sb. m. s.

⁵² KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 18. ISBN 978-80-7552-286-3.

⁵³ KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 18-19

Na základě **Maastrichtské smlouvy** (1992) byl učiněn další klíčový krok v evropské integraci, spočívající v založení Evropské unie (1993). V čl. 2 (dnes článek 3 konsolidovaného znění, který je trochu jinak formulovaný) je nám vymezen jeden z hlavních cílů EU:

„podporovat ekonomický a sociální pokrok, vysokou úroveň zaměstnanosti a dosahovat vyváženého a trvale udržitelného rozvoje, přičemž k dosažení těchto cílů má sloužit zejména vytvořený prostor bez vnitřních hranic, posilování ekonomické a sociální soudržnosti, zavedení hospodářské a měnové unie.“⁵⁴

Prostřednictvím Maastrichtské smlouvy se tak EU přihlásila ke snaze usilovat o podporu vysoké úrovně zaměstnanosti. K realizaci došlo roku 1997, kdy byla realizována **Amsterodamská smlouva**, která rozšířila primární právo EU zejména kapitolami o zaměstnanosti a sociální politice. Současně byla politika zaměstnanosti Amsterodamskou smlouvou poprvé prohlášena za oblast společenského zájmu. Kapitola, která je v Amsterodamské smlouvě věnována sociální politice, se týká podpory zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek, sociální ochrany, sociálního dialogu, rozvoje potenciálu pracovních sil, boje proti vylučování z trhu práce.⁵⁵

Na základě Amsterodamské smlouvy došlo k vytvoření koordinované strategie zaměstnanosti a podpoře kvalifikace, výchovy, flexibility zaměstnanců a pracovních trhů jejich přizpůsobivosti požadavkům hospodářské změny tak, aby dosáhly cílů článku 2 Maastrichtské smlouvy. K naplnění cílů přispívají členské státy svou politikou zaměstnanosti slučitelnou s hlavními směry hospodářských politik členských států a Společenství. Cíl vysoké úrovně zaměstnanosti se bere v úvahu při stanovení a provádění politik a činností Společenství. Společenství podněcuje členské státy ke spolupráci a podporuje a případně doplňuje jejich opatření. Členské státy považují podporu zaměstnanosti za záležitost společného zájmu.⁵⁶

Dalším stěžejním dokumentem je **Listina základních práv EU**, která byla přijata na zasedání Evropské rady v Nice v prosinci roku 2000. Zaručuje zákaz otroctví a nucené práce, právo svobodné volby povolání a právo pracovat, svobodu podnikání a právo na přístup ke službám zaměstnanosti. Dále Unie

⁵⁴ čl. 2 Smlouvy o Evropské unii

⁵⁵ čl. 117-119 Amsterodamské smlouvy

⁵⁶ čl. 109 Amsterodamské smlouvy

uznává a respektuje nárok na přístup k dávkám sociálního zabezpečení a k sociálním službám, které mají zajistit ochranu osobám v případech mateřství, nemoci, pracovních úrazů, závislosti, stáří a ztráty zaměstnání.⁵⁷ Svou právní závaznost Listina získala až vstupem Lisabonské smlouvy, tj. 1. prosince 2009. Tehdy se stala součástí primárního práva EU.

3.3.2 Programy na podporu zaměstnanosti

V návaznosti na koordinovanou strategii zaměstnanosti obsaženou v Amsterodamské smlouvě byla vyhotovena **Lisabonská strategie** (2000). Ta si dala za cíl udělat z EU do roku 2010 nejdynamičtější a nejkonkurenceschopnější ekonomiku světa, založenou na znalostech, schopnou dosáhnout udržitelného hospodářského růstu s větším počtem lepších pracovních míst. Došlo k vytyčení cíle plné zaměstnanosti, a to v rámci společnosti, která bude lépe uzpůsobená osobním volbám žen a mužů. Cílem bylo zvýšit přírůstky zaměstnanosti tak, aby k roku 2010 dosáhla míra zaměstnanosti v EU v průměru 70 %.⁵⁸ Cíle se nepodařilo naplnit, a proto byla formulována nová strategie s názvem **Evropa 2020**. Tato strategie si dávala za cíl dosáhnout hospodářského růstu, založeného na principech znalostní ekonomiky, který bude udržitelný a bude podporovat začleňování, a to jak sociální tak územní. V oblasti zaměstnanosti byl vytyčen cíl o dosažení 75% zaměstnanosti žen a mužů ve věku od 20 do 64 let, mimo jiné i prostřednictvím vyšší účasti mladých lidí, starších zaměstnanců a zaměstnanců s nízkou kvalifikací a lepší integrací legálních migrantů. Ani projekt 2020 se příliš nevydařil, svůj podíl na tom nese skutečnost, že cíle nebyly právně závazné a vymahatelné, tudíž jejich plnění zůstalo čistě v rukou členských států.⁵⁹

Velice zajímavým programem pro Českou republiku je v současnosti **Operační program Zaměstnanost plus** (OPZ+), financovaný Evropským sociálním fondem plus. Rozpočet tohoto fondu má být využit k politikám EU v oblastech zaměstnanosti, sociálních věcí, vzdělávání a dovedností v programovém období 2021-2027. Rovněž by se měl ESF+ snažit o socioekonomické zotavení po koronavirové pandemii, která zmařila zvyšování

⁵⁷ čl. 5, čl. 15, čl. 16, čl. 29, čl. 34 Listiny základních práv Evropské unie

⁵⁸ URBAN, Luděk. Lisabonská strategie [online]. [cit. 2022-03-17]. Dostupné z: <https://euroskop.cz/evropska-unie/vnitri-trh/lisabonska-strategie/>

⁵⁹ HOSNEDLOVÁ, Pavla. Na Strategii Evropa 2020 se tak trochu zapomnělo. Co bude dál?. EURACTIV.cz [online]. 18. 3. 2021 [cit. 2022-03-17]. Dostupné z: <https://euractiv.cz/section/aktualne-v-eu/opinion/na-strategii-evropa-2020-se-tak-trochu-zapomnelo-co-bude-dal/>

účasti na trhu práce.⁶⁰ OPZ+ navazuje na Operační program Zaměstnanost, který mu předcházel v období 2014-2020. Subjektem odpovědným za jeho přípravu je MPSV.

Téměř polovina částky má být využita na podporu zaměstnanosti, adaptability pracovní síly a rovnosti žen a mužů. Přes 40 % pak bude vyčleněno na aktivity věnované sociálnímu začleňování, financování sociálních služeb a materiální pomoci nejchudším osobám. Návrh programu byl již schválen usnesením vlády. Následovat bude jeho předložení Evropské komisi k zahájení formálního vyjednávání, jeho schválení ze strany Evropské komise je předpokládáno na období prvního pololetí roku 2022.⁶¹

⁶⁰ Co je ESF+ [online]. [cit. 2022-03-16]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/european-social-fund-plus/cs/co-je-esf>

⁶¹ OPZ+ 2021-2027: Programové období 2021-2027 [online]. [cit. 2022-03-16]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/opz-plus>

4. Sociální zabezpečení v ČR

V rámci transformace systému sociálního zabezpečení byly na začátku 90. let v ČR v souladu se scénářem sociální reformy zahájeny práce s cílem vytvoření jednotného systému sociálního zabezpečení, který by byl tvořen relativně samostatnými systémy - sociální pojištění, státní sociální podpora a sociální pomoc.

Jednotlivé subsystémy sociálního zabezpečení se od sebe liší v tom, jakou sociální událost řeší, jakým způsobem jsou dávky v těchto subsystémech financovány, a jakým způsobem tyto systémy organizačně zabezpečeny.⁶² Pro přiřazení do jednotlivého systému je důležité, zda je osoba pojištěna či nikoliv, nebo zda se jedná o sociální událost, pro kterou pojištění nehraje žádnou roli. Nástroje sociálního zabezpečení jsou pak zejména dávky, příspěvky a podpory, včetně odpovídajícího poradenství.

Sociální zabezpečení v ČR dělíme do jeho tří subsystémů, kterými jsou:

- sociální pojištění,
- státní sociální podpora
- sociální pomoc

4.1 Sociální pojištění

Systémy sociálního pojištění jsou charakteristické peněžitými dávkami. Nárok na ně vzniká ze zákona ve chvíli, kdy dojde ke splnění zákonných podmínek. Jednou z obligatorních podmínek je zaplacení pojistného, které je vnímáno jakožto účast na systému. Celý systém sociálního pojištění funguje na principu celospolečenské solidarity. Občané do tohoto systému přispívají s vidinou, že by mohla v budoucnosti nastat jakási „pojistná“ událost, při které by takovému občanu vznikl nárok na zabezpečení ve formě dávek. Může jít například o ztrátu zaměstnání nebo ztrátu příjmu související s aktuálním zdravotním stavem takové osoby. Tyto dávky mají za účel nahradit ušlý příjem nebo uhradit finančně náročné úkony.

Účast na sociálním pojištění je oproti komerčnímu pojištění povinná. Povinnost je nařízena státem, přičemž stát stejně jako zaměstnavatel občanovi

⁶² KREBS, Vojtěch, et al. *Sociální politika*. 6. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 185.

přispívá. Dávky sociálního pojištění se poskytují z prostředků pojistného na sociální pojištění. Pojistné je zpravidla hrazeno zaměstnancem a zaměstnavatelem (pokud povinnost účastnit se na systému vznikla pracovněprávním vztahem). V systému sociálního pojištění se nezkoumá konkrétní situace občana a jeho rodiny. Nárok není posuzován ani na základě jeho potřebnosti, posuzuje se pouze míra, kterou takový občan do systému přispěl.⁶³

V ČR se můžeme setkat s dvojitým typem pojistného - prvním z nich je pojistné na sociální zabezpečení (zahrnující nemocenské pojištění a důchodové pojištění), druhým typem je příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.⁶⁴

4.1.1 Nemocenské pojištění

Nemocenské pojištění je upraveno v zákoně č. 187/2006 Sb. Zákon o nemocenském pojištění. Systém nemocenského pojištění zabezpečuje osoby „*pro případ dočasné pracovní neschopnosti, nařízené karantény, těhotenství a mateřství, péče otce o dítě po jeho narození, ošetřování jiné fyzické osoby nebo péče o ni, poskytování dlouhodobé péče.*“⁶⁵

V zásadě je tak nemocenské pojištění určeno pro ekonomicky činné obyvatelstvo a nárok na něj vzniká při splnění zákonem stanovených podmínek. Samotná účast na nemocenském pojištění je jednou z povinných podmínek vzniku nároku na dávky z nemocenského pojištění zaměstnanců. Dávky jsou tedy určeny pouze těm zaměstnancům, kteří se nemocenského pojištění aktivně účastní. Účast na nemocenském pojištění je založena na výkonu pracovní činnosti. I proto dovozujeme souvislost mezi pracovněprávními vztahy a nemocenským pojištěním zaměstnanců. Pojištěné osoby dělíme do dvou skupin. Jsou to zaměstnanci a osoby samostatně výdělečně činné. Rozdíl spočívá v tom, že zaměstnanci jsou při splnění zákonem stanovených podmínek pojištění povinně, zatímco osoby samostatně výdělečně činné dobrovolně.⁶⁶

Z nemocenského pojištění se podle současné platné právní úpravy vyplácejí tyto dávky:

a) nemocenské,

⁶³ KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 2. vydání Praha: C. H. Beck, 2013, s. 24

⁶⁴ ŠTANGOVÁ, Věra; Roman LANG a kol. *Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2021, s. 14

⁶⁵ § 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

⁶⁶ SPIRIT, Michal et al. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 317-318. ISBN 978-80-7380-189-2.

- b) peněžítá pomoc v mateřství,
- c) dávka otcovské poporodní péče),
- d) ošetřovné,
- e) dlouhodobé ošetřovné,
- f) vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.⁶⁷

4.1.2 Důchodové pojištění

Základním právním pramenem upravujícím důchodové pojištění, je zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění. Tento zákon upravuje důchodové pojištění pro případ stáří, invalidity a úmrtí živitele. Úprava důchodové pojištění v České republice stojí na mnoha principech.

První z principů počítá s účastí prakticky všech ekonomicky aktivních osob na důchodovém pojištění. Dalším z principů je princip jednotné úpravy. Mezi jednotlivými skupinami pojištěnců (zaměstnanci v pracovním poměru, osoby ve služebním poměru, osoby samostatně výdělečně činné) se nečiní žádný rozdíl. Platí tak pro ně stejné zásady při uplatňování nároku na důchody. Za další charakteristický rys českého důchodového pojištění považujeme povinnou účast při splnění zákonem stanovených podmínek. Občanovi zkrátka není žádným způsobem umožněno, aby se zbavil povinnosti platit pojistné, a to ani v případě, že je schopen zaopatřit se do stáří z vlastních zdrojů. Dalším principem je obligatornost dávek. Ta v praxi znamená, že při splnění stanovených podmínek vznikne osobě právní nárok na důchod z důchodového pojištění.

Garantem důchodu je stát. Ten výdaje na důchodové pojištění hradí ze státního rozpočtu. Na důchodové pojištění se platí tzv. stanovené pojistné, to je vyměřováno z příslušného vyměřovacího základu, který poté slouží také k stanovení základu pro výpočet důchodů. Pojistné je v případě, že je osoba zaměstnána, odváděno měsíčně za zaměstnance zaměstnavatelem. Osoby samostatně výdělečně činné tak musejí činit samy formou měsíčních záloh a ročního zúčtování.

V důchodovém pojištění se také můžeme setkat s principem solidarity osob s vyššími příjmy s osobami s nižšími příjmy. Ten se v praxi projevuje ve způsobu, kterým se stanovuje výše důchodu. Od určité výše se totiž základ pro

⁶⁷ § 4 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

výpočet důchodu redukuje. Poslední princip, který bych rád zmínil, je princip uplatnění solidarity osob, které jsou ekonomicky aktivní s osobami pobírajícími důchody. Pojistné, které si ekonomicky aktivní obyvatelé platí, bývá využíváno k vyplácení důchodů (mezigenerační solidarita).⁶⁸ Z pojištění se poskytují tyto důchody:

- starobní,
- invalidní,
- vdovský a vdovecký,
- sirotčí.⁶⁹

4.2 Nepojistné subsystémy sociálního zabezpečení

4.2.1 Státní sociální podpora

Základním právním předpisem upravující státní sociální podporu je zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

Systém státní sociální podpory představuje systémy, které poskytují občanům právní nároky v zákonem předvídaných situacích. Nárok občana není žádným způsobem spjatý s jeho finanční participací na chodu systému. Nejde tedy o systém, do kterého by bylo potřeba předem přispívat za účelem, aby vznikl nárok. V systému sociální podpory jsou upravovány nároky na peněžité dávky, hrazené ze státního rozpočtu.⁷⁰

Systém z velké části cílí na rodiny s dětmi. Ze systému jsou poskytovány dávky závislé na příjmu příjemce. Jsou buď to testované (přídavek na dítě, příspěvek na bydlení a porodné) a dávky, které jsou na příjmu nezávislé – netestované (rodičovský příspěvek a pohřebné).⁷¹ Častým případem vzniku nároku na dávku je situace, kdy dojde k testu, při kterém je zjištěno, že příjem rodiny nedosahuje určité stanovené hranice. Ostatní typy dávek jsou poskytovány zejména v situacích, kdy se osoby ocitnou v nepříznivé situaci, vedoucí k růstu jejich životních nákladů. V případě neřešení takové situace by mohlo dojít k příjmové nouzi rodiny.⁷²

⁶⁸ KOLDINSKÁ, Kristina, Petr TRÖSTER a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 154-155

⁶⁹ § 4 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

⁷⁰ KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 2. vydání Praha: C. H. Beck, 2013, s. 26

⁷¹ ŠTANGOVÁ, Věra; Roman LANG a kol. *Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2021, s. 15

⁷² KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 2. vydání Praha: C. H. Beck, 2013, s. 26

4.2.2 Sociální pomoc

Cílem sociální pomoci je zabezpečit základní životní potřeby občana, který se nachází ve složité sociální situaci a není schopen ať svépomocí, nebo s pomocí rodiny pro sebe základní životní potřeby zajistit. Těmito základními životními potřebami rozumějme biologickým, psychickým a sociálním potřebám na společensky přijatelné úrovni. Pokud se osoba v takto tíživé sociální situaci ocitne, nebo jí to hrozí, má nárok na sociální pomoc. Nástroje sociální pomoci usilují o to, aby se osobám, které se nacházejí v tíživé sociální události, nebo jsou takovou událostí ohroženy, poskytla pomoc vedoucí k řešení nebo k zmírnění této situace.⁷³

Systém sociální pomoci upravuje dávky, na které neexistuje žádný právní nárok plynoucí ze splnění zákonných podmínek. Nárok na dávky sociální pomoci vzniká úředním rozhodnutím. Samotný systém funguje na principu individuálnosti, o vzniku nároku se rozhoduje individuálním posouzením každého případu. Systém sociální pomoci je individuální i do své formy a intenzity plnění poskytnutého. Používají se totiž všechny formy sociální ochrany, tedy peněžité, věcné dávky i služby. Forma se volí v souvislosti s potřebami jedince. Okruh osob, kterých se bude systém sociální pomoci týkat, je úzký. Bude se jednat zejména o osoby na okraji společnosti, zranitelné členy společnosti a společností vyčleňované jedince. Půjde o seniory, osoby závislé na alkoholu či drogách, osoby s postižením a sirotky.

Sociální pomoc je hrazena z řady zdrojů - státní rozpočet, obecní rozpočet, úhrady klientů, sponzorské dary. Typickým poskytovatelem sociální pomoci je obec, ta má k občanovi nejbližší. Předpokládá se, že je schopna nejlépe zhodnotit situaci občana a reagovat na ni.⁷⁴ Sociální pomoc v ČR lze rozdělit do tří subsystémů: pomoc v hmotné nouzi, sociální služby, dávky pro osoby se zdravotním postižením.

Pomoc v hmotné nouzi

Za osoby v hmotné nouzi lze považovat osoby nebo rodiny, které mají nedostatečné příjmy a její sociální a majetkové poměry jim neumožňují zajištění základních životních podmínek na společensky přijatelné úrovni. Současně si

⁷³ KREBS, Vojtěch, et al. *Sociální politika*. 6. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 322

⁷⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 2. vydání Praha: C. H. Beck, 2013, s. 26-27

taková osoba nemůže své příjmy z objektivních důvodů zvýšit a není tak schopna situaci zvládnout sama. Ze systému pomoci v hmotné nouzi jsou vypláceny tyto dávky: příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení, mimořádná okamžitá pomoc. O dávkách rozhodují a vyplácejí je krajské pobočky Úřadu práce ČR.⁷⁵

Právní úprava práva je koncipována tak, aby osobám s nedostatečnými příjmy zajistila pomoc, zároveň má však své adresáty motivovat k soběstačnosti a k odstranění jejich závislosti na sociálních dávkách. Hlavní myšlenka by se dala shrnout tak, že *„každá osoba, která pracuje, se musí mít lépe než ta, která nepracuje, popřípadě se práci vyhýbá.“*⁷⁶

Sociální služby

Sociální služby se řídí jednotnou právní úpravou, obsaženou v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

Sociální služby napomáhají osobám v nepříznivých situacích, které jsou *„vyvolány oslabením nebo ztrátou schopností z důvodu dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu, věku, krizovou sociální situací, životními návyky a způsobem života.“*⁷⁷ Sociální služby nabízejí celou řadu forem sociální péče pro nezaměstnané, a také pro ty, kteří potřebují pomoc jiné osoby k uspokojení vlastních základních potřeb.⁷⁸

⁷⁵ Obecné informace a vymezení některých pojmů [online]. 2020 [cit. 2022-02-27]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/obecne-informace-3>

⁷⁶ KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Sociální ochrana chudých v České republice*. Praha: Oeconomica, 2007, s. 94

⁷⁷ TOMESŠ, Igor a kolektiv. *Sociální právo České republiky*. Praha: Linde Praha, 2014, s. 295. ISBN 978-80-7201-938-0.

⁷⁸ tamtéž

5. Státní politika zaměstnanosti v ČR

Politika zaměstnanosti je uskutečňována s cílem zajištění rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle. Byť by rovnováha mezi poptávkou a nabídkou byla ideálním stavem, je jen těžce představitelné, že by tento jev zůstal neměnný. Rozumějme tomu tak, že situace na trhu práce stále osciluje kolem vyváženého stavu, ale nemůže se na něm po delší dobu ustálit. Plná zaměstnanost, jakožto cíl politiky zaměstnanosti, je cílem nedosažitelným. Trh práce je totiž určen pouze pro ty, kteří o práci skutečně usilují a pracovat mohou. Jak víme, ne všechny osoby, které by se na trhu práce uplatnit mohly, na trh práce skutečně vstupují. Setkáváme se tak s určitým prolnutím mezi politikou trhu práce a sociální ochranou proti nezaměstnanosti. Stát svou činností vytváří nástroje a opatření, vedoucí ke vzniku, ochraně a zabezpečení pracovních míst, na druhé straně tvoří systém hmotného zabezpečení, určený osobám, které se ocitly bez zaměstnání.

Státní politika zaměstnanosti by měla usilovat o všeobecné zvýšení životní úrovně. Přičemž zaměstnanost je jedním z prostředků, který tomu může napomoci. Stát by měl usilovat o to, aby zaměstnal každou osobu, která o to usiluje a z podstaty věci je práce schopna. Současně by měl brát v úvahu jeho schopnosti a jeho osobní preference.⁷⁹ Obsah a nástroje státní politiky ve věci zaměstnanosti jsou upraveny zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Cílem státní politiky zaměstnanosti ČR, o kterém již byla řeč, je: „*dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.*“⁸⁰

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti má na starost MPSV ČR a úřady práce. Na chodu státní politiky zaměstnanosti se podílejí i další subjekty činné na trhu práce. Jde o zaměstnavatele, odborové organizace, územní samosprávné celky, profesní organizace, či organizace zaměstnavatelů.⁸¹

Za politiku zaměstnanosti lze považovat soubor nástrojů, pomocí kterých jsou vytvářeny podmínky, směřující k dynamické rovnováze na trhu práce, a k efektivnímu využití pracovní síly.⁸² Státní politika zaměstnanosti ČR zahrnuje:

⁷⁹ TOMEŠ, Igor a kolektiv. *Sociální právo České republiky*. Praha: Linde Praha, 2014, s. 92-93

⁸⁰ § 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁸¹ SPIRIT, Michal et al. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 239

⁸² KREBS, Vojtěch, et al. *Sociální politika*. 6. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 323

- *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,*
- *tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,*
- *hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,*
- *poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,*
- *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, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,*
- *opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,*
- *usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.⁸³*

Prostřednictvím výše zmíněných aktivit stát usiluje o rozvoj infrastruktury trhu práce prostřednictvím sítě úřadů práce, o podporu při vytváření nových pracovních míst a pracovních činností, o zvyšování adaptability pracovní síly prostřednictvím rekvalifikačních programů a o zabezpečení životních podmínek formou podpor v nezaměstnanosti u osob, které se staly dočasně nezaměstnanými.

⁸³ § 2 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

5.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politiku zaměstnanosti bychom mohli vystihnout jako soubor opatření trhu práce, které si dávají za úkol přispět ke zvýšení úrovně zaměstnanosti, odstraňovat bariéry omezující osoby v jejich vstupu na trh práce, přispívat k souladu mezi poptávkou a nabídkou pracovní síly, aktivizovat skupiny, které jsou z trhu práce vyloučené a podpořit harmonizaci mezi rodinným a pracovním životem.⁸⁴

Již od doby platnosti dnes již neaktuálního zákona č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti se uskutečnily kroky, které směřovaly k aktivizaci ekonomicky neaktivní části obyvatelstva a nezaměstnaných. Aktivní politika zaměstnanosti prošla svým vývojem, během kterého došlo k rozšíření jejích nástrojů. V současné době je vymezena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.⁸⁵ Ten jí definuje jakožto: „*souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty*“.⁸⁶

Zákon o zaměstnanosti nám nabízí demonstrativní výčet nástrojů, pomocí nichž je aktivní politika zaměstnanosti realizována:

- *rekvalifikace,*
- *investiční pobídky,*
- *veřejně prospěšné práce,*
- *společensky účelná pracovní místa,*
- *překlenovací příspěvek,*
- *příspěvek na zapracování,*
- *příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.*⁸⁷

Tento výčet je ještě doplněn dalšími nástroji aktivní politiky zaměstnanosti v následujícím ustanovení. Ten za nástroje aktivní politiky zaměstnanosti rovněž považuje:

⁸⁴ Aktivní politika v zaměstnanosti [online]. 21. 2. 2022 [cit. 2022-03-08]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>

⁸⁵ KREBS, Vojtěch, et al. *Sociální politika*. 6. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 330-331

⁸⁶ § 104 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁸⁷ § 104 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- *poradenství, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,*
- *podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením,*
- *sdílené zprostředkování zaměstnání,*
- *cílené programy k řešení zaměstnanosti.⁸⁸*

Výčet těchto nástrojů nemusí být finální, v případě potřeby trhu práce je Úřadu práce umožněno ověřovat nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Postačuje mu k tomu schválení od MPSV.⁸⁹ Aktivní politika zaměstnanosti je financována prostředky státního rozpočtu.⁹⁰

5.1.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Rekvalifikace

Situace na trhu práce je velmi dynamická a těžce předvídatelná. Samotná podoba práce se mění, některé z nám známých profesí zanikají, některé nové naopak vznikají. Snadno se tak může člověk ocitnout v situaci, kdy není schopen v oboru své profese najít práci. Svou profesi tak musí měnit nebo si svou kvalifikaci zvýšit. Rekvalifikace představuje nejvýznamnější z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, slouží k získání nové kvalifikace, případně ke zvýšení, rozšíření, či prohloubení té dosavadní. Současně rekvalifikace představuje nástroj sloužící k udržení či obnovení kvalifikace, nebo k získání kvalifikace u osob, které doposud žádnou kvalifikaci nezískaly.⁹¹ Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění jedince, který dosud žádnou kvalifikaci nezískal.

Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se přihlíží zejména k dosavadní kvalifikaci, zdravotnímu stavu, schopnostem a zkušenostem jedince, který má být rekvalifikován.⁹² Rekvalifikaci mohou provádět pouze akreditované zařízení a vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které mají akreditované

⁸⁸ § 105 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁸⁹ § 106 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁹⁰ jedná se o Zákon č. 218/2000 Sb. Zákon o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla)

⁹¹ Rekvalifikace [online]. [cit. 2022-02-24]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-6>

⁹² § 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

vzdělávací programy.⁹³ Rekvalifikačnímu zařízení, které vykonává činnost rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání, může být na základě předchozí dohody s Úřadem práce uhrazena náhrada nákladů spojených s touto rekvalifikací Úřadem práce.⁹⁴

Rekvalifikace může být poskytnuta uchazeči o zaměstnání⁹⁵ a zájemci o zaměstnání⁹⁶. Rekvalifikace je realizována na základě písemné dohody. Jednotlivé náležitosti dohody o rekvalifikaci nalezneme v § 109 odst. 2 Zákona o zaměstnanosti. Dohodu mezi sebou uzavírají Úřad práce a uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Náklady za účastníka rekvalifikace jsou hrazeny Úřadem práce, ten zároveň může účastníkovi poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikace je zajišťována krajskou pobočkou Úřadu práce, která je příslušná podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.⁹⁷ Uchazeč o zaměstnání má po dobu trvání rekvalifikace nárok na podporu v nezaměstnanosti.⁹⁸

Zákon o zaměstnanosti zaručuje uchazeči o zaměstnání a zájemci o zaměstnání možnost zabezpečit si rekvalifikaci sám. Takový uchazeč si může sám zvolit druh pracovní činnosti i rekvalifikační zařízení.⁹⁹ Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání následně dokládá krajské pobočce Úřadu práce cenu zvolené rekvalifikace.¹⁰⁰ Pokud zvolená rekvalifikace přispěje k následnému uplatnění uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání na trhu práce a je pro něj současně vzhledem k jeho zdravotním vztahu vhodná, pak Úřad práce může po jejím úspěšném absolvování uhradit rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace.¹⁰¹

⁹³ § 108 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁹⁴ § 108 odst. 6 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁹⁵ Uchazeč o zaměstnání je fyzickou osobou, která požádala o zprostředkování zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce v územním obvodu, kde má bydliště. Při splnění zákonem stanovených podmínek ho krajská pobočka Úřadu práce zařadí do evidence uchazečů o zaměstnání

⁹⁶ Zájemce o zaměstnání je fyzická osoba, která má o zprostředkování zaměstnání zájem a za tímto účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv z krajských poboček Úřadu práce na území ČR.

⁹⁷ § 109 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁹⁸ KREBS, Vojtěch, et al. *Sociální politika*. 6. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 333

⁹⁹ tato možnost byla zakotvena v novele č. 367/2011 Sb. Zákon, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹⁰⁰ § 109a odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹⁰¹ § 109a odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Rekvalifikace se netýká pouze nezaměstnaných. V zákoně o zaměstnanosti se setkáváme i s **rekvalifikací zaměstnanců**. Je konána v zájmu dalšího pracovního uplatnění zaměstnanců. Dochází k ní na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Rekvalifikace zaměstnaných spočívá v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace a úřad práce o ní může uzavřít se zaměstnavatelem dohodu. Pokud jde o rekvalifikaci zaměstnanců, která je prováděna na základě dohody s Úřadem práce, mohou být zaměstnavateli, nebo rekvalifikačnímu zařízení, které rekvalifikační činnost pro zaměstnavatele zajišťuje, úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené.¹⁰² Rekvalifikace zaměstnanců, která spočívá v získání, zvýšení nebo rozšíření jejich kvalifikace, se uskutečňuje v pracovní době. Z tohoto důvodu představuje překážku v práci na straně zaměstnance.¹⁰³

Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, pomocí kterého se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky na základě zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů v platném znění hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo rekvalifikace či školení zaměstnanců na nových pracovních místech.¹⁰⁴

Školením se v rámci investičních pobídek rozumí teoretickému a praktickému vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců, které splňují požadavky stanovené zaměstnavatelem. Zajistit školení může taktéž sám zaměstnavatel.¹⁰⁵

Hmotná podpora na vytvoření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v jiných územních oblastech ČR, než je Praha.¹⁰⁶ Hmotná podpora může být poskytnuta zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladů, pouze v případě, že náklady na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců budou skutečně vynaloženy.¹⁰⁷ Hmotnou podporu poskytuje Úřad práce.¹⁰⁸ Výše hmotné podpory na jedno nově

¹⁰² § 110 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹⁰³ § 110 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹⁰⁴ § 111 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹⁰⁵ § 111 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹⁰⁶ § 111 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹⁰⁷ § 111 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹⁰⁸ § 111 odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

vytvořené pracovní místo (rekvalifikaci, školení zaměstnanců) a další podmínky jsou stanoveny nařízením vlády č. 514/2000 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.

Veřejně prospěšné práce

Za veřejně prospěšné práce označujeme takové časově omezené práce, které spočívají zejména ve zvelebování obce. V rámci veřejně prospěšných prací jsou prováděny práce, spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací. K vytvoření pracovních příležitostí dochází na základě dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek. Zaměstnavatel nové pracovní příležitosti vytváří nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, dohodu však lze uzavírat opakovaně.¹⁰⁹ V praxi budou veřejně prospěšné práce představovat zejména práce určené pro méně kvalifikované, nebo složitě zaměstnatelné osoby.

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa slouží k vytvoření pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, kterým se nepodařilo zprostředkovat zaměstnání jiným způsobem. Místa jsou zaměstnavatelem zřízena nebo vyhrazena po dohodě s úřadem práce. Za společensky účelné pracovní místo považujeme též pracovní místo, zřízené po dohodě s úřadem práce uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Úřad práce může na společensky účelná pracovní místa poskytnout příspěvek.¹¹⁰

Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek může být poskytnut Úřadem práce na základě dohody osobám, které již nadále nemají status uchazeče o zaměstnání, a které se rozhodly stát se osobami samostatně výdělečně činnými, a pro tyto účely jim byl na základě § 113 odst. 1 zákona o zaměstnanosti poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa.

Překlenovací příspěvek je poskytnut k úhradě provozních nákladů, vzniklých a uhrazených v době, na které je překlenovací příspěvek poskytnut.¹¹¹

¹⁰⁹ § 112 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹¹⁰ § 113 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹¹¹ § 114 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Za takové náklady zákon považuje nájemné a služby s ním spojené, náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků, náklady na opravu a údržbu objektu.¹¹²

Příspěvek na zapracování

Tento příspěvek Úřad práce na základě dohody poskytuje zaměstnavateli, pokud do pracovního poměru přijímá uchazeče o zaměstnání, kterému je třeba věnovat zvýšenou péči.¹¹³

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může být Úřadem práce poskytnut na základě předchozí dohody se zaměstnavatelem, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a nemůže v důsledku toho zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců a příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše maximálně polovinu minimální mzdy.¹¹⁴

Poradenství

Prostřednictvím poradenství se účelně zjišťují osobnostní a kvalifikačních předpoklady *fyzických osob pro volbu povolání, zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti*. Zabezpečují a provádí ho krajské pobočky Úřadu práce.¹¹⁵

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Fyzickým osobám se zdravotním postižením je třeba poskytovat zvýšenou ochranu na trhu práce.¹¹⁶ Za osoby zdravotně postižené zákon označuje fyzické osoby, které jsou invalidní ve třetím stupni, invalidní v prvním nebo druhém stupni a osoby zdravotně znevýhodněné.¹¹⁷

Osobám se zdravotním postižením náleží právo na pracovní rehabilitaci, která spočívá v souvislé činnosti, která je zaměřená na získání a udržení vhodného

¹¹² § 114 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹¹³ Zvýšená péče se věnuje uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují

¹¹⁴ § 117 zákona č. 435/2004 Sb., zákoník práce

¹¹⁵ § 105 odst. 1 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹¹⁶ § 67 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹¹⁷ § 67 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením. Tuto činnost zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce, které hradí její náklady.¹¹⁸

Sdílené zprostředkování zaměstnání

Jedná se o institut, který upravuje spolupráci mezi agenturou práce a krajskou pobočkou Úřadu práce, která na základě této dohody může zprostředkovávat zaměstnání uchazečům o zaměstnání prostřednictvím agentury práce.¹¹⁹ Do sdíleného zprostředkování zaměstnání může být uchazeč o zaměstnání krajskou pobočkou Úřadu práce zařazen na základě individuálního akčního plánu¹²⁰ a po jeho předchozím písemném souhlasu. Výběr uchazeče o zaměstnání je významně ovlivněn aktuální situací na trhu práce.¹²¹ Agenturám práce, kterým se podaří uchazečům o zaměstnání zprostředkovat pracovní místo, může být na základě jejich dohody s Úřadem práce, poskytnut příspěvek.¹²²

Cílené programy k řešení zaměstnanosti

Jedná se o programy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru, které se svými opatřeními zaměřují na zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce.¹²³

5.2 Pasivní politika zaměstnanosti

S pojmem „pasivní politika zaměstnanosti“ se v zákoně o zaměstnanosti nesetkáme. Všeobecně lze za pasivní politiku zaměstnanosti považovat kroky vedoucí ke zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci a také jejich hmotné zabezpečení. Tato část politiky zaměstnanosti je státem činěna k podpoře osob, které se ocitly bez zaměstnání a zatím nové pracovní místo nezískaly. Stát tyto osoby finančním způsobem podporuje s cílem kompenzovat jejich finanční příjem.

Výše podpory v nezaměstnanosti má motivující charakter, účelem je motivovat osoby k tomu, aby o zaměstnání usilovaly a získaly jej. Uchazeč o zaměstnání má při splnění zákonem stanovených podmínek nárok na následující dávky:

¹¹⁸ § 69 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹¹⁹ KOLDINSKÁ, Kristina, Petr TRÖSTER a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 243

¹²⁰ individuální akční plán je upraven v § 33 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

¹²¹ § 119a odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹²² § 119a odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹²³ § 120 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- podpora v nezaměstnanosti,
- podpora při rekvalifikaci

5.2.1 Nástroje pasivní politiky zaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který získal v rozhodném období¹²⁴ před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění, v délce alespoň 12 měsíců, požádal krajskou pobočku Úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu.¹²⁵ Pokud uchazeč o zaměstnání nesplňuje podmínku minimální doby zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, lze do této doby započítat i tzv. náhradní dobu zaměstnání. Těmi jsou zákonem taxativně vymezené činnosti. Příkladem takových činností jsou: příprava osoby se zdravotním postižením k práci, pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, osobní péče o dítě ve věku do 4 let.¹²⁶

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání za předpokladu splnění stanovených podmínek ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Pokud žádost podá nejpozději do 3 pracovních dnů od ukončení zaměstnání, je mu přiznána podpora v nezaměstnanosti ode dne následujícího po skončení zaměstnání. Skutečnosti, které mají zakládat jeho nárok na poskytnutí podpory v nezaměstnanosti, je uchazeč o zaměstnání povinen doložit krajské pobočce Úřadu práce.¹²⁷

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

¹²⁴ Rozhodným obdobím pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti jsou podle § 41 odst. 1. zákona o zaměstnanosti poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

¹²⁵ § 39 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹²⁶ § 41 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹²⁷ § 42 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem¹²⁸; to platí i v případě skončení jiného pracovního poměru z obdobného důvodu,

- nebo 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 zvlášť hrubým způsobem¹²⁹,
- nebo kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních právních předpisů¹³⁰ a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči o zaměstnání náležela, pokud by neměl nárok na výsluhový příspěvek,
- nebo který ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, je v právním vztahu vzniklém k výkonu některé z činností podle § 25 odst. 3¹³¹,
- 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)¹³²; 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.

Podpůrčí doba nám vyjadřuje dobu, po kterou náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek podpora v nezaměstnanosti. Zákonodárce uvádí, že rozhodující pro délku podpůrčí doby je věk uchazeče o zaměstnání ve dne podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Pro osoby do 50 let podpůrčí doba trvá 5 měsíců, pro osoby mezi 50-55 let věku 8 měsíců, pro osoby nad 55 let 11 měsíců.¹³³ Stát se snaží o ochranu starších uchazečů o zaměstnání, protože možnosti jejich dalšího pracovního uplatnění bývají ztíženy.

¹²⁸ § 55 odst. 1 písm. b) a § 52 písm. g) zákoníku práce stanovují důvody pro okamžité ukončení pracovního poměru

¹²⁹ § 52 písm. h) zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

¹³⁰ jedná se o zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů a o zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

¹³¹ jde o výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, nebo výkon činnosti na základě dohody o pracovní činnosti

¹³² může se jednat např. o společníka nebo jednatele společnosti s ručením omezeným, členy statutárních orgánů obchodních společností atd.

¹³³ § 43 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Podpora v nezaměstnanosti se neposkytuje uchazeči o zaměstnání po dobu, kdy je mu poskytován starobní důchod, dávky nemocenského pojištění, podpora při rekvalifikaci, nebo je ve vazbě. Dále není podpora v nezaměstnanosti poskytnuta uchazeči o zaměstnání, pokud vykonává činnost na základě pracovního nebo služebního poměru, nebo činnost na základě dohody o pracovní činnosti.¹³⁴ Pokud bylo uchazeči o zaměstnání z posledního zaměstnání vyplaceno odstupné, odbytné nebo obchodné, začne se podpora v nezaměstnanosti vyplácet až po uplynutí doby, která odpovídá výši tohoto plnění.¹³⁵ Aby byl uchazeč o zaměstnání chráněn v případě, že by mu odstupné zaměstnavatelem protiprávně nebylo poskytnuto, má nárok na vyplacení kompenzace od Úřadu práce. Výše tohoto odstupného je 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku zaměstnance.¹³⁶

Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká: uplynutím podpůrní doby, ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nebo vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání.¹³⁷

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanovuje jako procentní sazba z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn v posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období. Pokud byl uchazeč o zaměstnání naposledy před zařazením do evidence osobou samostatně výdělečně činnou, pak se pak výše podpory stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti. Z údajů obsažených ve Sdělení MPSV č. 495/2021 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2021 pro účely zákona o zaměstnanosti vyplývá, že pro rok 2022 činí maximální výše podpory v nezaměstnanosti 21 487 Kč.¹³⁸

¹³⁴ § 44 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹³⁵ § 44 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹³⁶ ŠTANGOVÁ, Věra; Roman LANG a kol. *Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2021, s. 184

¹³⁷ § 45 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹³⁸ Sdělení MPSV č. 495/2021 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2021 pro účely zákona o zaměstnanosti

Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí v prvních dvou měsících podpůrčí doby 65%, další dva měsíce podpůrčí doby 50% a po zbývající podpůrčí dobu 45% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo posledního vyměřovacího základu.¹³⁹ Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti je nižší u uchazečů o zaměstnání, kteří před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu¹⁴⁰ ukončili poslední zaměstnání sami nebo po dohodě se zaměstnavatelem. Procentní sazba podpory u těchto osob činí 45 % průměrného měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu.

Poskytovat podporu v nezaměstnanosti lze i opětovně. U uchazeče o zaměstnání, u kterého neuplynula podpůrčí doba, a po uplynutí části podpůrčí doby odpracoval 3 a více měsíců, je nárok na podporu v nezaměstnanosti po celou podpůrčí dobu. Pokud odpracoval méně než 3 měsíce, náleží mu nárok na podporu v nezaměstnanosti po zbývající část podpůrčí doby.¹⁴¹ U uchazeče o zaměstnání, kterému již uplynula celá podpůrčí doba, a odpracoval alespoň 6 měsíců, vzniká nárok na podporu v nezaměstnanosti. Pokud by však odpracoval méně, než 6 měsíců, nárok na podporu nemá.¹⁴²

O podpoře v nezaměstnanosti rozhoduje na základě žádosti, kterou podává uchazeč o zaměstnání, krajská pobočka Úřadu práce České republiky v rámci správního řízení.

Podpora při rekvalifikaci

Dalším z nástrojů pasivní politiky zaměstnanost je podpora při rekvalifikaci. Na začátek je důležité zmínit, že podpora při rekvalifikaci se skutečně řadí mezi nástroje pasivní politiky zaměstnanosti, ačkoliv samotnou rekvalifikaci považujeme za nástroj aktivní politiky zaměstnanosti.

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečenou krajskou pobočkou Úřadu práce a ke dni, kdy mu má být podpora přiznána, není poživitelem starobního důchodu. O podpoře rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce. Podpora náleží uchazeči o zaměstnání po celou dobu rekvalifikace.¹⁴³ Výjimkou jsou případy, kdy je

¹³⁹ § 50 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹⁴⁰ Zákon o zaměstnanosti v § 5, písm. c) pod nadpisem Vymezení některých pojmů uvádí, co se pro účely zákona rozumí vážnými důvody.

¹⁴¹ § 48 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹⁴² § 49 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹⁴³ § 40 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

uchazeči o zaměstnání poskytovan starobní důchod, dávky nemocenského pojištění, nebo je ve vazbě.¹⁴⁴ Stejně jako u podpory v nezaměstnanosti jsou rozhodným obdobím pro posuzování nároku na podporu při rekvalifikaci 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Taktéž lze do rozhodného období zahrnout náhradní doby zaměstnání.¹⁴⁵

Výše podpory při rekvalifikaci se stanovuje stejně jako výše podpory v nezaměstnanosti. Procentní sazba podpory při rekvalifikaci však činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci. Z údajů obsažených ve Sdělení MPSV č. 495/2021 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2021 pro účely zákona o zaměstnanosti vyplývá, že pro rok 2022 činí maximální výše podpory při rekvalifikaci 24 080 Kč.¹⁴⁶

Zprostředkování zaměstnání

Každá fyzická osoba může využívat svého práva na zaměstnání, které mimo jiné spočívá také ve zprostředkování zaměstnání.

Zprostředkováním zaměstnání se rozumí:

- vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- 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,
- poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Zaměstnání zprostředkovávají za podmínek stanovených zákonem krajské pobočky Úřadu práce a agentury práce.¹⁴⁷ Zatímco krajské pobočky Úřadu práce zprostředkovávají zaměstnání bezplatně¹⁴⁸, agentury práce provádějí

¹⁴⁴ § 44 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹⁴⁵ § 41 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹⁴⁶ Sdělení MPSV č. 495/2021 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2021 pro účely zákona o zaměstnanosti

¹⁴⁷ § 14 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹⁴⁸ § 18 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

zprostředkování zaměstnání většinou za úhradu. Úhradu je podle našeho právního řádu možno požadovat pouze od subjektů, kteří hledají pracovní sílu, tedy od zaměstnavatele. Od zaměstnance, kterému je zaměstnání zprostředkováno, nemůže být úhrada požadována.¹⁴⁹

¹⁴⁹ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, s. 80. ISBN 978-80-7357-501-4.

Závěr

Má bakalářská práce byla věnována tématu sociální ochrany v nezaměstnanosti. Cílem práce bylo podat čtenáři ucelený přehled platné právní úpravy v oblasti sociální ochrany v nezaměstnanosti. Práce byla pro její přehlednost rozdělena do pěti kapitol.

První kapitola se věnovala vymezení základních pojmů. Zabýval jsem se ústavním zakotvením práva na práci a práva na zaměstnání, které nalezneme v Listině základních práv a svobod. Dále pak sociálními událostmi, protože právě ztráta zaměstnání je jednou z nejtypičtějších sociálních událostí. Z tohoto důvodu jsem dále definoval sociální zabezpečení, které pomocí jeho nástrojů řeší dopady sociálních událostí, tedy také nezaměstnanosti.

Druhá kapitola se týká nezaměstnanosti. Došlo k vymezení jejího pojmu, následně jsem objasnil, koho lze za nezaměstnaného považovat, jak se nezaměstnanost měří, jaké druhy známe a osvětlil jsem vztah sociální ochrany a nezaměstnanosti. Za nezaměstnaného nelze považovat každou osobu, která nemá práci, což pro mě bylo novým zjištěním. Některé z druhů nezaměstnanosti nejsou pro stát nebezpečné, naopak např. cyklická je jen těžce řešitelná. Myslím, že stát by proti cyklické nezaměstnanosti mohl bojovat dočasným snížením daní, čímž by se mu podařilo zvýšit poptávku po zboží a následně by bylo potřeba zaměstnat novou pracovní sílu.

Následující část mé práce se zaměřila na nadnárodní právní úpravu zaměstnanosti. Snažil jsem se vystihnout nejdůležitější právní dokumenty upravující právo na práci a problematiku nezaměstnanosti. Celá řada těchto právních dokumentů vznikla již několik desítek let dozadu, což dokazuje důležitost, která je právům v oblasti zaměstnanosti přikládána.

Čtvrtá kapitola se věnovala systému sociálního zabezpečení v ČR. Tento systém přichází na řadu v případě, že se preventivním nástrojům sociální ochrany nepodaří předejít nezaměstnanosti a je tak potřeba občana hmotně zabezpečit. Snažil jsem se vystihnout, jak fungují jednotlivé subsystémy sociálního zabezpečení, a jaké dávky jsou z nich vypláceny. Z mého osobního pohledu lze systém sociálního zabezpečení v ČR označit za funkční a splňující požadavky, protože je schopen postihnout víceméně všechny sociální události.

Významná část mé práce se zabývala státní politikou zaměstnanosti. Cíl státní politiky zaměstnanosti spočívající v plné zaměstnanosti nelze chápat zcela doslovně. Ostatně svobodná vůle každého z nás, rozhodnout se, zda vstoupíme na trh práce, či nikoliv, je atributem svobodné demokratické společnosti. Státní politika zaměstnanosti je rozdělena na aktivní a pasivní část. Z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsem se ve své práci zabýval především rekvalifikací. Myslím, že v současné době, kdy se podoba práce rapidně mění, je možnost rekvalifikace pro určitou skupinu osob vhodnou volbou. Rekvalifikace může dotyčnému pomoci se získáním nové kvalifikace, díky čemuž může získat zaměstnání, které by dříve získat nemohl. Jistý problém vidím v rekvalifikaci zaměstnanců. K té dochází v pracovní době, a proto se domnívám, že tento nástroj nebude zaměstnavateli příliš využíván.

U pasivní politiky zaměstnanosti jsem se zaměřil především na její nejobvyklejší nástroj, podporu v nezaměstnanosti. Velmi mě zaskočila maximální výše dávek, kterou lze prostřednictvím podpory v nezaměstnanosti získat. Nejsm si totiž jistý, že motivační charakter, který mají dávky v nezaměstnanosti mít, bude ve všech případech naplněn. Není tajemstvím, že existuje určitá skupina osob, která si záměrně práci nehledá a rozhodla se čerpat dávky v nezaměstnanosti a tím systém využívat ke svému prospěchu. Pro tyto osoby prostředky získané prostřednictvím podpory v nezaměstnanosti často představují vyšší příjmy, než které by mohly získat na trhu práce.

Závěrem bych rád dodal, že si myslím, že nezaměstnanost bude ve společnosti vždy ožehavým tématem. Současně se však domnívám, že se České republice s nezaměstnaností daří bojovat celkem úspěšně, což ostatně dokazují hodnoty nezaměstnanosti. Tímto stavem se však není možné uchlácholit, odhadovat další vývoj je velice složité, a proto by se měl stát snažit prostřednictvím politiky zaměstnanosti usilovat o udržení míry nezaměstnanosti v optimální výši. Domnívám se, že ať systém sociální ochrany, tak i systém sociálního zabezpečení, který se snaží případné následky nezaměstnanosti řešit, jsou koncipovány dobře a splňují svůj účel. I proto považuji právní úpravu sociální ochrany osob v nezaměstnanosti za dostatečnou a odpovídající potřebám.

Resumé

The bachelor thesis deals with social protection in an unemployment. The first part of this thesis deals with basic concepts related to this topic. This chapter focuses on illuminating concepts such as right to work and right to employment, social incidents and social security.

The second part is focused on unemployment. Firstly I described its meaning. Then I explained who is considered as an unemployee, how is unemployment measured, its types and relation between an unemployment and social protection.

In the following part I talked about the historical development and the legislation concerning the right to employment at the international, European and union level.

Then I dealt with the system of social security in the Czech Republic. System is splitted into three subsystems: social insurance, social benefits, social support.

The last chapter is focused on the state employment policy which is consisted of two parts: active employment policy and passive employment policy. I described the instruments of both of these parts.

The main aim of my bachelor thesis was to give a reader a complete overview of the current legislation regarding social protection in an unemployment. I also think that my thesis could work as a guide for those who lost their job and do not know their rights.

Seznam použitých zdrojů

Použitá literatura

- BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada, 2013, 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
- HALÁSKOVÁ, Renáta. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001, 93 s. ISBN 80-7042-595-4.
- KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, 207 s. ISBN 978-80-7400-474-2.
- KOLDINSKÁ, Kristina a kol. *Sociální práva v Evropě: 100 let Mezinárodní organizace práce*. Praha: Auditorium, 2020, 408 s. ISBN 978-80-87284-81-0.
- KOLDINSKÁ, Kristina, Petr TRÖSTER a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, 289 s. ISBN 978-80-7400-692-0.
- KOLIBOVÁ, Helena. *Sociální politika 1: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Opava: Optys, 2007, 131 s. ISBN 978-80-85819-62-5.
- KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 252 s. ISBN 978-80-7552-286-3.
- KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Sociální ochrana chudých v České republice*. Praha: Oeconomica, 2007, 134 s. ISBN 978-80-245-1302-7.
- KREBS, Vojtěch, et al. *Sociální politika*. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 568 s. ISBN 978-80-7478-921-2.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
- PAVLÁTOVÁ, Jarmila a Miroslav HROMADA, ed. *Právo zaměstnanosti a kontroly v systému pracovního práva: sborník příspěvků*. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2020, 328 s. ISBN 978-80-261-0975-4.
- SPIRIT, Michal et al. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 415 s. ISBN 978-80-7380-189-2.
- STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti: Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4.

- ŠTANGOVÁ, Věra; Roman LANG a kol. *Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2021, 245 s. ISBN 978-80-7380-856-3.
- TOMEŠ, Igor a kolektiv. *Sociální právo České republiky*. Praha: Linde Praha, 2014, 320 s. ISBN 978-80-7201-938-0.
- TOMEŠ, Igor a Kristina KOLDINSKÁ. *Sociální právo Evropské unie*. Praha: C. H. Beck, 2003, 267 s. ISBN 80-7179-831-2.
- VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Opava: Optys, 2009, 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

Právní předpisy

- Amsterodamská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské Unii, Smlouvy o založení Evropských společenství a související akty
- Evropská sociální charta publikovaná pod č. 14/2000 Sb. m. s., o Evropské sociální chartě
- Charta základních sociálních práv pracovníků
- Listina základních práv Evropské unie
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, přijatý v New Yorku dne 19. 12. 1966, publikovaný pod č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech
- Sdělení MPSV č. 495/2021 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2021 pro účely zákona o zaměstnanosti
- Smlouva o Evropské unii
- Smlouva o fungování Evropské unie (ve znění Lisabonské smlouvy) publikovaná pod č. 44/2004 Sb. m. s.
- Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství podepsaná v Římě dne 25. 3. 1957
- Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, publikovaná pod č. 209/1992 Sb., o Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod ve znění protokolů č. 3, 5 a 8, ve znění následujících předpisů

- Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., v znění pozdějších předpisů
- Všeobecná deklarace lidských práv, podepsaná v Paříži dne 10. 12. 1948
- Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Online zdroje

- *Aktivní politika v zaměstnanosti* [online]. 21. 2. 2022 [cit. 2022-03-08]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>
- *Co je ESF+* [online]. [cit. 2022-03-16]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/european-social-fund-plus/cs/co-je-esf>
- *Dvě tváře nezaměstnanosti* [online]. Magazín Českého statistického úřadu Statistika&My [cit. 2022-03-23]. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/o-slozitem-jednoduse/dve-tvare-nezamestnanosti/>
- HOSNEDLOVÁ, Pavla. *Na Strategii Evropa 2020 se tak trochu zapomnělo. Co bude dál?*. EURACTIV.cz [online]. 18. 3. 2021 [cit. 2022-03-17]. Dostupné z: <https://euractiv.cz/section/aktualne-v-eu/opinion/na-strategii-evropa-2020-se-tak-trochu-zapomnelo-co-bude-dal/>
- *Metodické poznámky - Výběrové šetření pracovních sil* [online]. [cit. 2022-03-24]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps
- *Obecné informace a vymezení některých pojmů* [online]. [cit. 2022-02-27]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/obecne-informace-3>
- *OPZ+ 2021-2027: Programové období 2021-2027* [online]. [cit. 2022-03-16]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/opz-plus>

- *Rekvalifikace* [online]. [cit. 2022-02-24]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-6>
- *Unemployed persons*. [online]. [cit. 2022-03-23]. Dostupné z: <https://www.insee.fr/en/metadonnees/definition/c1129>
- URBAN, Luděk. *Lisabonská strategie* [online]. [cit. 2022-03-17]. Dostupné z: <https://euroskop.cz/evropska-unie/vnitri-trh/lisabonska-strategie/>

Ostatní zdroje

NICHOLS, Austin; MITCHELL, Josh; LINDNER, Stephan. *Consequences of long-term unemployment*. Washington, DC: The Urban Institute, 2013