



## MODERNÍ TRH PRÁCE A JEHO VÝZVY

Mgr. OLGA BIČÁKOVÁ

Potřeba modernizovat trh práce je vyvolána mimo jiné procesy souvisejícími s aplikací nových technologií a přesuny pracovních sil mezi odvětvími. Cílem modernizace podle projektu Ministerstva práce a sociálních věcí je především:

- včasná adaptace zaměstnanců a zaměstnavatelů na budoucí změny trhu práce,
- efektivní reakce na globální výzvy, zejména stárnutí populace a rozvoj digitalizace, robotizace, automatizace (4. průmyslová revoluce),
- podpora konkurenceschopnosti české ekonomiky,
- zajištění kvalifikované pracovní síly,
- příprava na stárnutí společnosti a
- sladování pracovního a rodinného života.

Kromě navrhovaných opatření klade MPSV již nyní důraz na flexibilní formy organizace práce. Využívání zkrácených pracovních úvazků nebo např. homeworkingu samozřejmě závisí na dohodě zaměstnance a zaměstnavatele, nicméně Úřad práce ČR (ÚP) podporuje zkrácené pracovní úvazky v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, kdy motivuje zaměstnavatele k jejich sjednávání vyšším příspěvkem. Je připravován nový nástroj „sdílené pracovní místo“, který má podpořit generační výměnu a podporu mezigenerační solidarity na trhu práce. Opatření umožní prostřednictvím finanční stimulační na jedné straně setrvávání zaměstnanců v předdůchodovém věku na trhu práce, posílí jejich jistotu v zaměstnání a zabrání předčasnému odchodu do ekonomické neaktivity, na straně druhé podpoří přenos pracovních zkušeností na osoby vstupující na trh práce, tj. absolventů nebo rodičů.

## PŘÍSPĚVEK NA ZAPRACOVÁNÍ A ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Vzhledem k tomu, že studie iniciativa Práce 4.0 odhaduje úbytek 10 % pracovních míst a podstatné změny ve vykonávaných činnostech u 35 % pracovních míst v následujících 20 letech, ÚP již od roku 2016 realizuje projekt POVEZ – Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců, který je financován prostřednictvím Evropského sociálního fondu. Zaměstnavatelům jsou hrazeny náklady na odborné vzdělávání a mzdové náklady vynaložené za dobu tohoto vzdělávání.

Z výše uvedeného důvodu se navrhuje zakotvit do zákona o zaměstnanosti nový nástroj, umožňující zaměstnancům adaptaci na nové profese. Půjde o poskytování příspěvku na náklady odborného vzdělávání zaměstnanců a náklady vynaložené na mzdu nebo plat zaměstnanců, kteří jsou zapracováváni a kteří se podílejí na zapracování. Získání příspěvku bude podmíněno maximálním počtem propuštěných osob z důvodu automatizace výroby a z tohoto pohledu se jedná o efektivní nástroj, neboť roční náklad státního rozpočtu na jednu nezaměstnanou osobu činí 207 tisíc Kč.

## PREDIKCE TRHU PRÁCE

Systém predikcí trhu práce je nyní řešen v rámci projektu „Predikce trhu práce – Kompas“ realizovaného MPSV. Proto se navrhuje zakotvit jeho zabezpečování v působnosti MPSV v zákoně o zaměstnanosti včetně vyhodnocování vývoje vztahů na trhu práce, analyzování a modelování vývoje trhu práce a sledování vývoje odvětví, profesí a studijních oborů. Systém zahrnuje vazbu na politiku vzdělávání. Navrhuje se zřídit odborný útvar predikce a výzkumu trhu práce, který bude v rámci státní správy zdrojem informací pro vytváření strategických materiálů hospodářské politiky státu.

## ZEEFektivněNĚÍ REKVALIFIKACÍ

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


Rekvalifikaci zajišťuje krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Uskutečňuje se na základě vzájemné dohody. Za účastníka rekvalifikace hradí ÚP náklady na ni a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů s ní spojených.

Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání si může zabezpečit rekvalifikaci sám a za tím účelem si zvolit druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat, a rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést. V případě, že zvolená rekvalifikace přispěje k jeho uplatnění na trhu práce a je pro něj vzhledem k jeho zdravotnímu stavu vhodná, může ÚP po jejím úspěšném absolvování uhradit rekvalifikačnímu zařízení její cenu. Celková finanční částka, kterou může ÚP vynaložit na zvolenou rekvalifikaci jednoho uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, nesmí v období 3 po době následujících kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout částku 50 000 Kč.

Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. O rekvalifikaci zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace může ÚP uzavřít se zaměstnavatelem dohodu, podle které pak mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, jež pro zaměstnavatele rekvalifikaci zaměstnanců zajišťuje, úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady s ní spojené.

Systém rekvalifikací není v současné době z různých důvodů dostatečně provázán s požadavky trhu práce, tudíž s ohledem na jeho budoucí výzvy související s automatizací a robotizací průmyslu (průmysl 4.0) je nutné reagovat úpravou tohoto systému s důrazem na zaměření rekvalifikací. Navrhuje se provázat v zákoně o zaměstnanosti zaměření rekvalifikací s predikcemi trhu práce a s doporučením nově zřizovaného orgánu, kterým je Rada trhu práce. Klientům by měla být nabízena taková rekvalifikace, která bude reflektovat predikované požadavky očekávaného vývoje na trhu práce. Na





základě profilace klientů budou vytipováni uchazeči, pro které může být vhodná re-kvalifikace. Rovněž bude zakotvena jazyková requalifikace, spočívající v získání nebo prohloubení dosavadní znalosti cizího jazyka.

## PREVENCE HOSPODÁŘSKÉ RECESY

### Príspevek v době částečné nezaměstnanosti

Jedná se o stávající nástroj aktivní politiky zaměstnanosti ukotvený v zákoně o zaměstnanosti od roku 2015, proto se v této oblasti nepředpokládá další novelizace zákona. Příspěvek je poskytován zaměstnavateli na náhradu mzdy zaměstnancům, kterým nemůže přidělovat práci z důvodu poklesu odbytu jeho produkce. Zaměstnavatel pak musí ponechat tyto zaměstnance po určitou dobu v pracovním poměru a začátek a konec období, kdy lze příspěvek poskytovat, stanoví vláda v závislosti na stavu ekonomiky nařízením.

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti může ÚP poskytnout zaměstnavateli, který není uveden v § 109 odst. 3 zákoníku práce, na základě dohody uzavřené s ním po předchozím souhlasu vlády, pokud na straně zaměstnavatele nastane překážka v práci z důvodu uvedeného v § 209 odst. 1 zákoníku práce, dále pak z důvodu přerušení práce způsobeného živelní událostí podle § 207 písm. b) zákoníku práce spočívající v přírodní pohromě podle přímo použitelného předpisu Evropské unie, přičemž zaměstnavatel:

- a) nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu nejméně 20 % stanovené týdenní pracovní doby,
- b) již zaměstnanci poskytuje pro některou z uvedených překážek v práci náhradu mzdy za podmínek a ve výši podle § 207 písm. b) nebo § 209 odst. 2 zákoníku práce a od uzavření dohody o poskytnutí příspěvku s úřadem práce bude poskytovat zaměstnanci tuto náhradu mzdy ve výši nejméně 70 % průměrného výdělku,
- c) se v dohodě o poskytnutí příspěvku zaváže, že v době sjednané pro poskytování příspěvku se zaměstnancem, kterému bude příspěvek poskytován, nerozváže pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.

Výše příspěvku činí 20 % průměrného výdělku zaměstnance, nejvýše však 0,125 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o poskytnutí příspěvku. Příspěvek může být poskytován pouze v době trvání překážky v práci z důvodu částečné nezaměstnanosti nebo živelní události, a to nejdéle po dobu 6 měsíců s možností jednoho opakování po stejnou dobu s tím, že vláda může v odůvodněných případech nařízením dobu poskytování příspěvku prodloužit.

V rámci prevence hospodářské recese je cílem dosáhnout připravenosti na cyklické změny v národním hospodářství, v maximální míře eliminovat růst nezaměstnanosti a podporovat tvorbu nových pracovních míst a umožnit plynulý přechod do zaměstnání u těch zaměstnanců, kteří přišli o práci z důvodu zpomalení růstu ekonomiky.

### Systémová opatření

Opatření uvedená v první části článku jsou zároveň prevencí před negativními dopady zpomalení růstu ekonomiky, přičemž předvídání vývoje trhu práce a jeho potřeb

je velmi důležité z hlediska připravenosti všech aktérů trhu práce na transformaci ekonomiky.

Zefektivnění rekvalifikací, resp. navázání jejich zaměření na potřeby trhu práce zajistí v případě zpomalení ekonomiky pružnější reakci na požadavky zaměstnavatelů. Příspěvek na zapracování a odborné vzdělávání zaměstnanců je prevencí před dopady recese, protože umožňuje zaměstnavatelům přeškolit zaměstnance, aniž by muselo dojít k jejich propuštění.

## Outplacementová opatření

Oblast podpory 1.3 Operačního programu Zaměstnanost umožňuje řešit pomoc pracovníkům, podnikům a podnikatelům přizpůsobovat se změnám na trhu práce a projekty realizované v této oblasti jsou zaměřené na strukturální změny, prevenci propouštění zaměstnanců, zvýšení adaptability zaměstnanců a hledání vhodného pracovního uplatnění. Úřad práce ČR plánuje rovněž realizaci nového národního projektu přímého přidělení „OUTPLACEMENT“ s předpokladem jeho aplikace na všech krajských pobočkách ÚP.

## Změna systému investičních pobídek

Zákon o zaměstnanosti upravuje investiční pobídky jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, jemuž bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územních oblastech České republiky, mimo hlavního města Prahy, přičemž do celkového počtu nově vytvořených míst se zahrnují místa vytvářená po dni předložení záměru získat investiční pobídky.

Hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců může být poskytnuta zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladů, které budou na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců skutečně vynaloženy. I pro poskytnutí hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců platí podmínka minimálního podílu nezaměstnaných osob v územní oblasti. Do celkového počtu rekvalifikovaných nebo školených zaměstnanců se zahrnují zaměstnanci rekvalifikovaní nebo školení po dni předložení záměru získat investiční pobídky.

Vyšší hmotné podpory na jedno nově vytvořené pracovní místo a vyšší hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců v závislosti na typu investiční akce a situaci na trhu práce, vyjádřené podílem nezaměstnaných osob nebo dalšími ukazateli, okruh osob, které mohou být umístěny na podpořených nových pracovních místech formu poskytnutí hmotné podpory a regiony, do kterých lze podporu poskytovat, stanoví vláda nařízením.

Dne 6. září 2019 nabyl účinnosti zákon č. 210/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jehož cílem je zefektivnění systému investičních pobídek. Cílem této novely je přilákat do České republiky investice zajišťující pracovní místa s vyšší přidanou hodnotou,





tj. zaměřená např. na výzkum a vývoj, zatímco doposud byla podporována především pracovní místa ve výrobě.

V souvislosti s novelou zákona o investičních pobídkách schválila vláda ČR dne 4. listopadu 2019 novelu nařízení vlády č. 515/2004 Sb., které upravuje poskytování hmotné podpory na nová pracovní místa a na rekvalifikaci v rámci investičních pobídek, obsahující protikrizové opatření spočívající v tom, že hmotnou podporu na nová pracovní místa ve výrobě a na rekvalifikace bude možno poskytovat pouze v případech, že podíl nezaměstnaných osob v ČR dosáhne 7,5 %. Nařízení vlády bylo publikováno 20. 11. 2019 ve Sbírce zákonů pod č. 299/2019 Sb. a nabylo účinnosti 1. 12. 2019. ■

Autorka článku je odbornicí v oblasti pracovního práva a zaměstnanosti.

## VĚTŠINĚ LIDÍ BY NEVADILO ZMĚNIT OBOR

Z průzkumu, který pro agenturu Manuvia realizoval na jaře 2019 Ipsos, vyplývá, že většině lidí by nevadilo začít pracovat v úplně jiném oboru. Ochotu začít pracovat ve zcela jiné oblasti uvedlo 85 % respondentů, přičemž přibližně polovina z nich by takovou změnu zvládla bez problémů, druhá polovina se domnívá, že by to tak snadné nebylo, ale zvládla by to. To, že by pro ně změna oboru nebyl problém, uvádějí o něco častěji muži (44 %) než ženy (38 %).

Nejsnadněji by obor měnili lidé v Královhradeckém a Karlovarském kraji (cca 55 %, přičemž celorepublikový průměr je asi 40 %). Méně flexibilní jsou lidé ve Středočeském kraji nebo v Plzeňském kraji (změnu oboru si nedovede představit 21 % a 19 % respondentů vs. celorepublikový průměr 15 %).

Vyšší než průměrný odpor ke změně oboru mají lidé ve věkové skupině 55+. A zajímavé je, že lidé do 35 let jsou ochotní ke změně méně než lidé ve věku 35 až 55 let.

„Za povšimnutí stojí fakt, že ochota změnit obor roste se vzděláním, jakkoliv jsou to rozdíly v jednotkách procent. Přestože u lidí se základním vzděláním lze očekávat, že tvoří nekvalifikovanou pracovní sílu, 17 % z nich si nedovede představit, že by dělali jinou práci. Kdežto mezi vysokoškoláky, kteří se oborově profilují v průběhu studia, by obor nedokázalo změnit 13 %. Dá se tedy říci, že lidé s vyšším vzděláním se mohou o něco lépe adaptovat na změnu,“ komentuje výsledky Peter Dosedla, generální ředitel Manuvia.

## NEJVÍCE POPTÁVANÉ PROFESE

V Česku aktuálně chybí nejvíce lidé do výroby, stavaři, řidiči a technici. Ve statistikách Manuvia nejčastěji figuruje poptávka firem po operátorech výroby a montérech – ti sice nemají vysokou kvalifikaci, ale musí zvládat velké objemy, proto jsou pro podniky velmi důležití. Na kvalifikované pracovní pozice se nejčastěji hledají svářeči, CNC operátoři a řidiči vysokozdvíhových vozíků.

Podle Světového ekonomického fóra do roku 2025 zanikne 80 milionů pracovních míst, ale 130 milionů nových se objeví, přičemž většinu z nich dnes ještě nelze ani definovat. To, že se většina zaměstnanců nebojí obor změnit, dává naději, že si náš pracovní trh s nadcházejícím vývojem poradí.