

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Ekonomická fakulta

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2009

Pavλίna Salavová

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta
Katedra ekonomiky

Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Obchodní podnikání

**INTERDEPENDENCE INDIKÁTORŮ TRHU PRÁCE A
SOCIÁLNÍHO SUBSYSTÉMU**

Vedoucí bakalářské práce:
doc. Ing. Ivana Faltová Leitmanová, CSc.

Autor:
Pavλίna Salavová

2009

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky

Akademický rok: 2007/2008

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Pavλίna SALAVOVÁ**

Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**

Studijní obor: **Obchodní podnikání**

Název tématu: **Interdependence indikátorů trhu práce a sociálního subsystému**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cíl práce:

Charakterizovat vztah mezi ukazateli trhu práce (zejména nezaměstnaností případně mírou ekonomické aktivity) a vybranými ukazateli sociálního subsystému - sociálního pojištění (podpora v nezaměstnanosti) a státní sociální podpory (testované v závislosti na výši příjmu)

Osnova:

1. Literární rešerše
2. Srovnání vybraných ukazatelů trhu práce s vybranými ukazateli a charakteristikami sociálního subsystému
3. Identifikace tendencí ve vztahu mezi vývojem trhu práce a indikátory sociálního subsystému
4. Očekávaný vývoj v sociální oblasti v návaznosti na situaci na trhu práce

Rozsah grafických prací:
Rozsah pracovní zprávy: 40 - 50 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

Seznam odborné literatury:

Jírová, H.: Deformace na českém trhu práce. Praha, Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2002.

Kotýnková, M., Němec, O.: Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie. Praha, Professional Publishing, 2003.

Arnoldová, A.: Vybrané kapitoly ze sociálního zabezpečení. 1. část. Praha, Karolinum, 2007.

Leitmanová, I.: Trh práce EU a ČR: stav a vývoj. České Budějovice, Datapartner 1999.

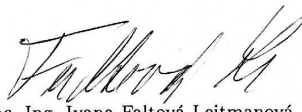
Vedoucí bakalářské práce: doc. Ing. Ivana Faltová Leitmanová, CSc.
Katedra ekonomiky

Datum zadání bakalářské práce: 14. března 2008

Termín odevzdání bakalářské práce: 15. dubna 2009


prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc.
děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (9)
370 05 České Budějovice
IČ 600 76 668, DIČ CZ60076658


doc. Ing. Ivana Faltová Leitmanová, CSc.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 25. března 2008

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně a to za použití pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Dále prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné databázi STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

2009-03-26

Obsah

1. Úvod	9
2. Hlavní ukazatele o České republice.....	10
3. Zaměstnanost a sociální politika v Evropské unii	11
4. Trh práce a sociální systém od meziválečného období.....	14
5. Součinnost trhu práce a sociálního systému	16
6. Sociální zabezpečení a nezaměstnanost.....	20
6.1. Politika zaměstnanosti	21
6.2. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	24
7. Rekvalifikace	27
8. Úřady práce.....	29
9. Nezaměstnanost	30
10. Státní podpora v nezaměstnanosti (a při rekvalifikaci)	31
11. Sociální stát.....	36
12. Sociální politika státu.....	38
12.1. Nástroje sociální politiky	39
13. Státní sociální podpora.....	41
13.1. Dávky státní sociální podpory	42
13.2. Životní minimum	43
14. Další vývoj.....	44
15. Cíle a metodika	47
16. Míra nezaměstnanosti a sociální systém v ČR.....	48
17. Modelový příklad veřejně prospěšné práce	50
18. Rekvalifikace	51
19. Státní sociální podpora.....	52
20. Státní sociální podpora a nezaměstnanost	55
21. Tendence ve vztahu trhu práce a sociálního systému	57
22. Vývoj sociálního systému v návaznosti na trh práce	59
23. Závěr	61
24. Summary	63
25. Zdroje.....	65

1. Úvod

Oblasti trhu práce a sociálního systému jsou nedílnou součástí ekonomiky našeho státu a tím, že spolu vzájemně souvisejí, svůj význam ještě více podtrhují. Těmto oblastem je přikládán taktéž velký význam, neboť se na nich den co den podílí široký okruh uživatelů.

Do trhu práce bychom mohli zahrnout ekonomicky aktivní obyvatelstvo, které příznivě působí na vývoj ekonomiky a svou činností přispívá právě do sociálního systému. Do sociálního systému můžeme zahrnout především ekonomicky neaktivní obyvatelstvo, či obyvatelstvo s nízkými příjmy, které je ze sociálního systému podporováno.

Jen těžko bych hledala společnou definici těchto oblastí, neboť každá je vykládána a v podstatě i řešena samostatně. Při jakýchkoliv změnách v jedné oblasti se ale vždy přihlíží i k dopadům do oblasti druhé a naopak. Svým vzájemným působením se tedy dokáží ovlivňovat a tím příznivě působit na ekonomiku státu.

V teoretické části mé práce poukážu na základní termíny a ukazatele významné pro Českou republiku. Z oblasti trhu práce se budu zabývat převážně tou méně pozitivní stránkou jakou je nezaměstnanost. Ve vztahu k nezaměstnanosti se pak budu zabývat sociálním systémem zastoupeným převážně státní sociální podporou.

V aplikační části se posléze budu zabývat podporou v nezaměstnanosti a výší a možnostmi vyplácení dávek státní sociální podpory. V mé práci budu dále řešit vztah mezi nezaměstnaností a státní sociální podporou. V závěru své práce popíši tendence ve vztahu vývoje trhu práce a ukazateli sociálního systému a posoudím očekávaný vývoj v těchto oblastech.

2. Hlavní ukazatele o České republice

Česká republika (dále jen „ČR“) vznikla dne 1. ledna 2003 rozpadem Československé republiky. Rozloha státu činí 78 866 km². Území je rozděleno do 14 krajů: Jihočeský, Plzeňský, Karlovarský, Ústecký, Liberecký, Královéhradecký, Pardubický, Středočeský, Vysočina, Jihomoravský, Olomoucký, Zlínský, Moravskoslezský a hlavní město Praha.

V ČR žije přibližně 10,32 milionů obyvatel (stav ke dni 31.12.2007). Počet obyvatel se stále mírně zvyšuje a to především díky imigraci cizinců. Hustota obyvatel je 131 osob na km². Skladba celkového počtu obyvatel je tvořena z více jak z poloviny ženami (5,28 miliónů). Lidé v důchodovém věku (60 let a více) jsou na celkovém počtu zastoupeni 2,16 milióny. Počet dětí do věku 15ti let se pohybuje okolo hodnoty 1,47 miliónů. Počet ekonomicky aktivních občanů (15 let a více) je 5,2 miliónů, z toho zaměstnaných 4,9 miliónů a nezaměstnaných 276 tisíc. Počet ekonomicky neaktivních občanů (15 let a více) je 3,65 miliónů. Průměrný věk obyvatelstva je 40,3 let, kdy na muže připadá průměrný věk 38,8 a na ženu 41,8. Průměrná měsíční hrubá mzda činí 20 333Kč. Míra nezaměstnanosti činí 5,3%.

ČR je od roku 1996 členem OECD a v květnu 2004 se zařadila mezi členské státy Evropské unie.

3. Zaměstnanost a sociální politika v Evropské unii

V této části se zaměřuji na popsání hlavních cílů EU v oblasti zaměstnanosti a sociálního systému, které mají význam i pro Českou republiku. Základní dokument v těchto oblastech je Amsterodamská smlouva. Neméně důležitý je Evropský sociální fond, jehož hlavní funkcí je poskytování peněžních podpor právě do těchto oblastí.

➤ *Hlavní cíle EU*

Hlavním cílem EU v oblasti zaměstnanosti a sociální politiky je zvýšení produktivity a hospodářský růst. Dále pak zlepšení situace, která pomůže zajistit potřebnou soudržnost a solidaritu mezi občany jednotlivých členských států EU a tak zajistit i stabilitu a prosperitu. Nejedná se pouze o zajištění velkého počtu pracovních míst, ale také o umožnění dát práci lidem, kteří jsou na trhu práce znevýhodněni (postižení, mladí a starší občané, etnické menšiny, ženy,...). EU se zaměřuje na uchazeče o zaměstnání – na jejich schopnosti a dovednosti, rekvalifikaci, odborný výcvik, na přizpůsobivost zaměstnanců a podniků vůči ekonomickým a technologickým změnám, na dosažení rovnosti žen, mužů a zdravotně postižených, či na podnikatelskou sféru, kde zjednodušuje zakládání nových podniků a provozování samostatné výdělečné činnosti. Snahou EU je přitom prosazovat přiměřenou životní úroveň a kvalitu života.

EU se zabývá a postihuje oblasti jako jsou: vzdělání a odborný výcvik, zdraví a bezpečnost práce, boj proti rasismu a diskriminaci, či upravuje vztahy mezi zaměstnavateli a odbory.

➤ *Amsterodamská smlouva*

V roce 1997 byla přijata Amsterodamská smlouva pro zaměstnanost a sociální politiku. Jejím připojením ke Smlouvě o Evropském společenství se politika zaměstnanosti stala jedním ze společných evropských úkolů. Smlouva a její ustanovení jsou bez rozdílu platné pro všechny členské státy EU.

Společně s Amsterodamskou smlouvou byl přijat Sociální akční program. Za cíl byla kladena soudržnost občanů a jejich schopnost obstát v pracovním světě, kde probíhá globalizace a ku předu jdoucí technologie.

V rámci politiky zaměstnanosti můžeme strategii EU rozdělit do čtyř činností (pilířů):

- 1) Schválení směrnic zaměstnanosti, které obsahují prvořadě aktivity a konkrétní cíle.
- 2) Vypracování tzv. národního akčního plánu (každý členský stát má svůj vlastní), ve kterém se uvádí začlenění směrnic do praxe. Na vypracování by se měly podílet odbory, zaměstnavatelé a orgány jak místní, tak i regionální.
- 3) Předložení národního akčního plánu Evropské radě.
- 4) Na návrh Evropské komise může Evropská rada vydat jednotlivým vládám konkrétní doporučení a specifická opatření, která napomohou splnit jejich cíle politiky zaměstnanosti.

➤ *Evropský sociální fond*

Finančním zdrojem Evropské unie v oblasti zaměstnanosti je Evropský sociální fond (dále jen ESF). ESF poskytuje peněžní prostředky členským státům na splnění dohodnutých cílů v rámci tvorby nových a lepších pracovních míst. Pomáhá například při rozvoji dovedností lidí, při změně nových aktivních politik nebo při hledání základních příčin nezaměstnanosti. ESF podporuje především jednotlivé lidi, aby lépe našli uplatnění na pracovním trhu, ale také pomáhá zlepšit systém a strukturu trhu práce tak, aby lépe fungoval.

Každý z členských států má vůči peněžním prostředkům z ESF různý přístup. Státy se samy rozhodují, na které aktivity budou peněžní prostředky použity. EU zpravidla vyžaduje, aby se zaměřily především na rozvoj dovedností a vzdělávání, na rozvoj v oblasti vědy, výzkumu a technologie, na rovné příležitosti a na podporu samostatné výdělečné činnosti. Státy by přitom měly dbát na naplňování plánů místního rozvoje.

Peněžní prostředky ESF nejsou určeny pouze státním orgánům. V soukromém sektoru o ně mohou požádat rovněž i různé instituce, organizace, odbory, podniky, či sdružení, jejichž hlavní náplní je zlepšení výcviku a dalšího vzdělávání lidí a pomáhajícím k získání a zdokonalení dovedností.

4. Trh práce a sociální systém od meziválečného období

To, že jsou spolu trh práce a sociální systém propojeny, je známo již z dřívějších let. Lišily se pouze priority v těchto propojeních. První velkou změnou v těchto oblastech bylo uzákonění placené dovolené v roce 1925. Tato placená dovolená však trvala pouhých 6-8 dní a většina zaměstnavatelů ji ani nedodržovala. Přibližně ve stejném období bylo zavedeno starobní a invalidní pojištění (nemocenské a úrazové bylo zavedeno už na konci 19. století). Toto pojištění bylo z ½ hrazeno zaměstnavatelem a druhá ½ byla hrazena zaměstnancem. Současně byla v tomto období nahrazena státní podpora pro nezaměstnané podporami, které však byly určeny pouze pro ty nezaměstnané, jež byli organizováni v odborech.

K dalším výrazným změnám začalo docházet v období mezi lety 1948 – 1989, kdy se jednalo o oblasti:

- vzdělanosti obyvatelstva,
- bytové výstavby,
- zkrácení pracovní doby, která se v roce 1958 ze 48 hodin snížila na 46 hodin za týden. V 60. letech pak došlo ke zkrácení pracovní doby na 8,5 hodiny denně při 5ti pracovních dnech, tedy na 42,5 hodin týdně, a
- opatření, která vznikala jako reakce na pokles porodnosti.

Po roce 1989 se v tehdejší Československé socialistické republice začala výrazně zvedat nezaměstnanost. Bylo to v důsledku reorganizací, stagnací, či zániku podniků, které byly neefektivní. Situace se urychlila i nástupem zahraničních firem, které propouštěly přebytečné zaměstnance. V rámci opatření, která snižovala velký počet nezaměstnaných, se zavedla zdvojnásobená sazba daně z příjmů důchodcům, která je tak podnítila k odchodu z podniků, umožnila odchody do předčasného důchodu a liberálnější přiznání invalidních důchodů. Dalšími nástroji pro podporu zaměstnanosti byly dotace na vytváření nových pracovních míst a podpora absolventů škol.

Občané ČSSR byli podporováni dávkami sociální pomoci, která pomáhala dosáhnout životního minima domácností. V roce 1991 byla také snížena hmotná podpora v nezaměstnanosti na 6 měsíců. Někteří nezaměstnaní tohoto systému zneužívali, neboť věděli, že po vyčerpání hmotné podpory v nezaměstnanosti budou i nadále podporováni dávkami sociální pomoci.

5. Součinnost trhu práce a sociálního systému

Při posuzování součinnosti trhu práce a sociálního systému musíme nejprve poznat funkci pracovního trhu. Zde se nachází:

- Makroekonomický a mikroekonomický pohled
- Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti
- Poptávka a nabídka pracovního kapitálu
- Segmentace trhu
- Vztah mezd k nezaměstnanosti
- Dlouhodobě zaměstnaní pracovníci

➤ **Makroekonomický a mikroekonomický pohled**

Za makroekonomický cíl považujeme především podporu růstu ekonomiky státu, mezi které patří vytváření nových pracovních příležitostí a tedy i zaměstnanost. V makroekonomické hladině se prolíná také inflace. Stát tyto tři faktory ovlivňuje převážně expanzivní a restriktivní monetární a expanzivní a restriktivní fiskální politikou. Stát přitom volí vhodnou politiku podle konkrétních požadavků, kterých chce dosáhnout.

Mikroekonomickým cílem je taktéž podpora zaměstnanosti, ale hlavně potlačování nezaměstnanosti, či její redistribucí mezi obyvatelstvo. O to se snaží prostřednictvím ovlivnění nabídky a poptávky na trhu práce. Součástí bývají také opatření pro podporu nezaměstnaných.

➤ **Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti**

Snahou aktivní politiky zaměstnanosti je snížení nezaměstnanosti. Hlavní úsilí je vynaloženo na zvýšení (růst) zaměstnanosti, vytváření nových pracovních míst a vyrovnání přístupu k různým sociálním skupinám – rovnosti na pracovním trhu [Sirovátka, 1995].

Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na konkrétní cílové skupiny, kterými jsou především nejvíce ohrožené skupiny nezaměstnaných. Jsou to především lidé

s nedostatečnou nebo nevhodnou kvalifikací a osoby se zdravotními handicapy na trhu práce. Cílem aktivní politiky nezaměstnanosti je napomáhat uchazečům o zaměstnání vrátit se do pracovního procesu. Obsahuje i různé formy podpory zřizování nových pracovních míst, které jsou poskytované zaměstnavatelům při zaměstnání uchazečů o zaměstnání, ale i uchazečům samotným při zahájení samostatné výdělečné činnosti. Podporována je také rekvalifikace [Jírová, 2002].

Pasivní politika představuje hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání formou podpory v nezaměstnanosti nebo zabezpečení těch, kteří se dostávají v důsledku nízkých příjmů do kategorie sociálně slabých (na úrovni životního minima). Zahrnuje také stimulaci předčasného odchodu do důchodu, případně stimulaci nižší zaměstnanosti žen [Jírová, 2002]. Pasivní politika může být zaměřena také pouze jen na peněžitou a nepeněžitou podporu v nezaměstnanosti, či při jiných sociálních událostech [Sirovátka, 1995].

Do těchto politik můžeme zařadit opatření, jako jsou: zvýšení/ snížení důchodové hranice, podpora zaměstnanosti zdravotně handicapovaných a zaměstnanosti žen, programy tvorby pracovních míst, poradenství a zprostředkování služeb v nezaměstnanosti, podpora příjmů, apod.

➤ **Poptávka a nabídka pracovního kapitálu**

Poptávka po pracovním kapitálu se uskutečňuje ze strany zaměstnavatelů, kteří tak chtějí získat vhodné zaměstnance do předem vytvořených pracovních pozic. Tito zaměstnanci jsou pak producenti statků a služeb určených ke směně. Poptávku do velké míry ovlivňuje i technologický pokrok ve způsobu provádění práce.

Pracovní sílu tvoří naopak obyvatelstvo, které nabízí své znalosti a zkušenosti zaměstnavatelům. Nemůžeme opomenout věk a pohlaví. Svým uplatněním pak občané získávají potřebné prostředky pro život.

Mezi oběma stranami dochází k vzájemným interakcím, kdy se stanovuje např. mzda za vykonanou práci, délka pracovní doby, či další nezbytné pracovní podmínky. To by se neobešlo bez státních zásahů, které čítají daňové zatížení příjmů, či výši minimální mzdy. Velkou roli zde hrají také odborové svazy.

➤ Segmentace trhu

Segmentací vznikají různé nároky jak na pracovní místo, tak i na samotné pracovníky.

Každé pracovní místo má jiné požadavky na technologii, psychickou či fyzickou náročnost, pracovní podmínky, kvalifikaci, mzdy, používání know-how, nelze opomenout podmínky sociální a ekonomické, či jiné normy a zvyklosti.

Pracovníci se diferencují především svým dosaženým vzděláním. Zaměstnavatelé hledí také na věk, pohlaví, národní příslušnost (tyto faktory mohou být brány za diskriminaci) a délku nezaměstnanosti. Řada zaměstnavatelů se zajímá i o časovou flexibilitu. Kvalifikaci pracovníků lze zvýšit i nejrůznějšími vzdělávacími programy. Díky těmto programům se prohlubuje vztah k podniku a pracovníci zůstávají v těchto podnicích delší dobu.

➤ Vztah mezd k nezaměstnanosti

Převážně podle výše mzdy, kterou může zaměstnanec získat a zároveň je zaměstnavatel ochoten poskytnout, vzniká dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost.

Dobrovolná nezaměstnanost vzniká tehdy, nepřijme-li pracovník mzdu jemu nabízenou. Vyplývá to z existence vysokých sociálních transferů a podpor v nezaměstnanosti, nebo jako důsledek rostoucí inflace. Nedobrovolná nezaměstnanost je spojena s nedostatkem pracovních míst, kdy je projevena ochota pracovat i za nižší příjmy. To je spojeno s faktem, že náklady na dodatečnou pracovní sílu by pro podnik byly vyšší, než očekávané příjmy z ní.

Výše mzdy nesouvisí pouze s cenou pracovní síly a tedy náklady na ní, ale je to efektivní prostředek pro zvýšení celkové produktivity práce. Čím vyšší mzdu zaměstnanec dostane, tím více bude motivován k práci. Může to vést až k paradoxu, že zaměstnanec s vyšší mzdou, bude chtít za tyto peníze trávit více osobního volna a bude tedy ochoten méně pracovat.

➤ **Dlouhodobě zaměstnaní pracovníci**

V podniku můžeme nalézt jak nově přicházející pracovníky, tak i stávající pracovníky. Ti bývají v podniku již delší dobu, jsou plně zaškoleni a seznámeni s podnikem i jeho cíly. Jsou cennou složkou podniku, kterou si podnik snaží chránit před odchodem do jiného podniku. Tito pracovníci mají zpravidla vyšší mzdy, než jakých dosáhnou nově přicházející pracovníci. Pro podnik by mohlo být finančně nákladné tyto pracovníky propustit, neboť náklady na zaškolení nových pracovníků mohou být značně vysoké. Za těmito pracovníky zpravidla stojí silné odborové svazy, které tyto pracovníky ochraňují. Pozitivně působí i svou pracovní morálkou, kterou předávají nově zaměstnaným a jsou stimulující pro jejich produktivitu práce.

6. Sociální zabezpečení a nezaměstnanost

Státní politika zaměstnanosti tvoří integrální součást sociální politiky našeho státu. Vyžaduje dokonalý informační systém o volných místech, široký systém rekvalifikací a dalšího vzdělávání pro různé skupiny nezaměstnaných (zvláště s nejnižším vzděláním) a podporu vytváření nových pracovních míst (zejména subvencemi, daňovou politikou apod.), přičemž nejdůležitější aktivní politikou zaměstnanosti je dobrá hospodářská politika. Otázka ochrany pracovníka v nezaměstnanosti je pro každý stát klíčová. [Arnoldová, A., 2007]

Řídícím a kontrolním orgánem v oblasti státní správy a státní politiky zaměstnanosti je Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). MPSV plní úkoly jako jsou zpracování konceptů a programů státní politiky zaměstnanosti, sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a následně předpovídá další vývoj, řídí úřady práce, podporuje rovnocennost mezi muži a ženami, je správcem a poskytovatelem prostředků na zabezpečení politiky zaměstnanosti, rozvíjí mezinárodní vztahy a spolupráci v oblasti zaměstnanosti lidských zdrojů, je zřizovatel rekvalifikačních středisek a zařízení určených pro pracovní rehabilitaci zdravotně postižených, vede centrální evidenci uchazečů o zaměstnání, vykonává kontrolní činnost s možností udělení peněžitých sankcí.

6.1. Politika zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti řadíme do celkové hospodářské a sociální politiky. Cílem politiky zaměstnanosti je trvalé podporování vytváření rovnováhy na trhu práce, především mezi zdroji a pracovním kapitálem [Beneš, S., 1991]. Vytváří podmínky pro tvorbu nových pracovních míst a rozšíření poptávky po pracovním kapitálu. Nabídka pracovního kapitálu je přitom hůře ovlivnitelná než poptávka po něm. Nabídka je dána počtem a strukturou práceschopných zájemců a předpokládanou délkou pracovní doby. Nabídku stát reguluje pomocí hmotného zabezpečení, prostřednictvím ovlivňování přípravy na povolání, ovlivňováním časového fondu jednotlivců, či mezinárodní mobilitou pracovního kapitálu.

Hlavním cílem politiky zaměstnanosti je financování trhu práce a projektů na pomoc rizikovým sociálním skupinám a nezaměstnaností nejvíce postihnutých oblastí [Mareš, P., 2002; Jírová, H., 2002]. Stát přitom ovlivňuje trh práce přímo (úpravou podmínek najímání nové pracovní síly, vytvářením nových pracovních podmínek, apod.) a nepřímo v podobě zásahů do ekonomické aktivity společnosti.

Ze zákoníku práce vyplývá povinnost státu zabezpečit občanům minimální nároky na zaměstnání. V mezinárodním měřítku jsou zaručena práva občanů na zaměstnání bez ohledu na pohlaví, věk, národnost, barvu pleti, rasu, sociální a etnický původ, náboženské vyznání, jazyk, zdravotní stav nebo politické zaměření.

Posláním politiky zaměstnanosti je zabezpečení práva na práci všem občanům, kteří mají zájem pracovat. Měla by být zaměřena na plnou a produktivní zaměstnanost, zvolenou na svobodném rozhodnutí, dále pak být současně užitečná, efektivní a účelná pro společnost. Měla by mít pozitivní dopad na ekonomiku státu a celkový rozvoj společnosti.

Plnou zaměstnanost chápeme jako zaměstnanost práceschopných osob, které pracují z důvodů ekonomického zabezpečení, práci vykonávají ochotně a bez ohledu na ekonomické hledisko a dále jako zaměstnanost osob, které se právě rekvalifikují. Pro dosažení plné zaměstnanosti je nutná vyšší úroveň pracovníků a případně i změna jejich struktury a mobility.

Jako nástroje pro zabezpečení státní politiky zaměstnanosti se uplatňují: zprostředkování zaměstnání, hmotné zabezpečení a rekvalifikace.

➤ *Zprostředkování zaměstnání*

Jedná se o činnost, kterou poskytují úřady práce bezplatně. Zákonem je zakázáno vytvářet z této činnosti zisk.

Zprostředkování zaměstnání je zaměřeno na vyhledávání vhodného zaměstnání osobě, která se o práci uchází. Povinností je vést evidenci všech uchazečů a evidenci volných pracovních míst. Dle zákona označujeme za uchazeče osobu, která není v pracovním nebo obdobném poměru, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost a která se na základě písemné smlouvy uchází o zprostředkování zaměstnání. Zákonem je také stanoveno, jaké jsou povinnosti uchazečů o zaměstnání a co je obsahem evidence volných pracovních míst.

Při zprostředkování zaměstnání ukládá zákon povinnost věnovat zvýšenou pozornost těm uchazečům o pracovní místo, kteří ji budou potřebovat např. z důvodu svého věku (osoby starší 50ti let, mladší 25ti let, absolventům vysokých škol do 2 let po úspěšném ukončení studia), zdravotního stavu (zdravotně postižení), rodinného stavu (péče o dítě do věku 15ti let), či z jiných vážných důvodů (osoby nepřizpůsobivé, osoby ucházející se o místo déle než 6 měsíců). Pro stát a zaměstnavatele platí taxativně určené úlohy při zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností. Pro tyto osoby je povinnost vytvářet pracovní místa, tyto osoby přijímat, vytvářet pro ně pracovní rehabilitace a zřizovat chráněné dílny. Každý zaměstnavatel má určený povinný podíl počtu zaměstnanců se změněnou pracovní schopností. Stát pak může tyto zaměstnavatele hmotně zvýhodňovat. Obdobně mohou být zvýhodňováni i zaměstnavatelé, kteří vytvářejí pracovní místa pro absolventy středních a vysokých škol, pro mladistvé, těhotné ženy apod.

➤ **Rekvalifikace**

Rekvalifikace je změna dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání. Praktickou či teoretickou přípravou uchazeč získává nové znalosti a dovednosti, které mu umožní pracovní uplatnění v novém zaměstnání. Rozsah a určení rekvalifikace by mělo vycházet z dosavadního vzdělání, tak aby mohlo být i nadále využito v novém zaměstnání. [Beneš, S., 1991]

Rekvalifikace je mimo jiné směřována i jako prostředek pro udržení, obnovení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, která bude využita ve stávajícím zaměstnání. Za osobu v rekvalifikaci je přitom považována i osoba, která doposud žádnou kvalifikaci nezískala. [Zákon o zaměstnanosti]

Rekvalifikace bude zjednána pouze na základě písemné dohody s příslušným úřadem práce. Obsahem této dohody musí být zaměření, rozsah, způsob, místo a délka rekvalifikace. Součástí jsou i podmínky hmotného zabezpečení po celou dobu rekvalifikace a samozřejmě ujednání o výpovědi dohody. Rekvalifikaci přitom může organizovat jak samotný úřad práce, tak i zaměstnavatel. Rekvalifikace je určena jak nezaměstnaným, tak i pro zaměstnané, po nichž zaměstnavatel žádá další uplatnění v jeho organizaci. Rekvalifikaci lze taktéž absolvovat z vlastního zájmu.

➤ **Hmotné zabezpečení**

Určeno je všem uchazečům o zaměstnání, kterým úřad práce do určitého data nezprostředkoval vhodné zaměstnání. Základní požadavky pro poskytování hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání stanovuje zákon a vyhlášky ministerstva práce a sociálních věcí.

6.2. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Hlavní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou:

- Investiční pobídky
- Veřejně prospěšné práce
- Společensky účelná pracovní místa
- Překlenovací příspěvek
- Příspěvek na dopravu zaměstnanců
- Příspěvek na zapracování
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

➤ *Investiční pobídky*

Investiční pobídky jsou určeny pro zaměstnavatele, kteří vytváří nová pracovní místa, rekvalifikují nebo školí nové zaměstnance. Kromě hmotné podpory může zaměstnavatel získat slevu na daních, technické vybavení za zvýhodněnou cenu, nebo mu podle zvláštního předpisu budou převedeny pozemky.

Zaměstnavatel dostává hmotnou podporu v tom případě, pokud vytváří nová pracovní místa v oblastech, kde průměrná míra nezaměstnanosti převyšuje o více jak 50% průměrnou míru nezaměstnanosti v České republice. Jedná se například o zavedení nové, či rozšíření stávající výroby. Investiční pobídky jsou dále poskytovány zaměstnavatelům, kteří jsou svou výrobou, činností, či zařízením šetrní k životnímu prostředí. Investiční pobídky mohou být použity také na nákup dlouhodobého majetku, kde pokrývají až 50% této investice. V případě rekvalifikace a školení se hmotná podpora poskytuje na částečné krytí nákladů, které na ně budou vynaloženy.

Zaměstnavatelé musejí dopředu stanovit záměr získání investiční pobídky. V něm kromě identifikace své firmy uvádí předběžnou potřebu finančních prostředků, počet nově vznikajících míst, jejich strukturu, požadavky na zaměstnance a technické vybavení území. Součástí je i harmonogram investiční akce a předpokládaný termín zahájení. Obdobné je to i v případě rekvalifikace a školení.

Výše hmotné podpory je stanovena vládou. Ta se řídí podle situace na trhu práce, především mírou nezaměstnanosti a dalšími ukazateli. Na jeden účel může být zaměstnavateli poskytnuta pouze jedna hmotná podpora.

➤ ***Veřejně prospěšné práce***

Veřejně prospěšné práce mají význam pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání [Jírová, H., 2002]. Dále se uvádí, že je to pracovní příležitost, která má význam a prospěch spíše jen pro prospěšné instituce, stát nebo obce [Zákon o zaměstnanosti].

Jedná se zpravidla o údržbu veřejného prostranství, údržbu a úklid veřejných budov, komunikací a o jiné obdobné činnosti. Veřejně prospěšné práce se vytváří na základě dohody s úřadem práce na nejdéle 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců (i opakovaně).

Na zaměstnance, který vykonává tyto činnosti, se poskytuje příspěvek až do výše mzdových nákladů, včetně odvedeného zdravotního a sociálního pojištění.

➤ ***Společensky účelná pracovní místa***

Společensky účelné pracovní místo je příležitost pro uchazeče o zaměstnání, kterým úřad práce nezajistil jiné pracovní místo. Zřizována jsou na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. Může se jednat i o dohodu mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání, který chce vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Příspěvek je opět vyplácen maximálně do výše mzdových nákladů, včetně odvedeného zdravotního a sociálního pojištění. Příspěvek je poskytován nejdéle na dobu 6 až 12 měsíců (po přijmutí uchazeče o zaměstnání na vyhrazené pracovní místo).

➤ ***Překlenovací příspěvek***

Překlenovací příspěvek je určen osobám samostatně výdělečně činným, kteří přestali být uchazeči o zaměstnání. Poskytuje se nejdéle po dobu 3 měsíců a lze o něj požádat do 30 dnů po uzavření dohody s pracovním úřadem.

➤ ***Příspěvek na dopravu zaměstnanců***

Příspěvek se poskytuje zaměstnavateli, který pro své zaměstnance zabezpečuje každodenní dopravu do a ze zaměstnání v případě, že zde není dostačující hromadná doprava a nebo nevyhovuje potřebám zaměstnavatele. Příspěvek je taktéž poskytován na dopravu zaměstnanců se zdravotním postižením, kteří nemohou využít hromadné dopravy.

Příspěvek se poskytuje na základě dohody s úřadem práce a to nejvýše do 50% nákladů na dopravu vynaložených. U zaměstnanců se zdravotním postižením se poskytuje příspěvek na krytí 100% nákladů.

➤ ***Příspěvek na zapracování***

Příspěvek na zapracování je určen zaměstnavatelům, kteří do pracovního poměru přijmou uchazeče o zaměstnání, kterému mu úřad práce věnuje zvýšenou péči.

Příspěvek se poskytuje na jednoho zaměstnance po dobu maximálně 3 měsíců. Měsíčně činí maximálně jednu polovinu minimální mzdy.

➤ ***Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program***

Je poskytován na základě dohody zaměstnavateli, který nedokáže zabezpečit pro své zaměstnance práci z důvodů, kdy přechází na nový podnikatelský program.

Určen je na částečnou úhradu mzdy, ve výši maximálně jedné poloviny minimální mzdy a po dobu až 6 měsíců.

7. Rekvalifikace

Rekvalifikace patří mezi rozhodující opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Rekvalifikace umožňuje pružné a okamžité přizpůsobení neustále se měnícím podmínkám na trhu práce. Rekvalifikace předchází nezaměstnanosti a pomáhá vytvářet soulad mezi nabídkou pracovního kapitálu a poptávkou po něm. Rekvalifikace tedy nemá pouze ekonomický, ale i sociální význam.

Rekvalifikace se v první řadě zaměřuje na profese nedostatkové a bezprostředně nutné. Rekvalifikace se také zaměřuje na profese perspektivní. Rekvalifikace by měla přinášet další možnosti i manažerům a drobným podnikatelům.

Obsah rekvalifikace není snadno určitelný. Jednotliví účastníci musejí být individuálně posouzeni, neboť se musí přihlížet na dosavadní znalosti a dovednosti a také na to, co nového rekvalifikace účastníkovi přinese. Podle obsahu rekvalifikace se stanovuje její délka a forma. Je nutné dbát na hospodárnost a sociální souvislosti, především na věk účastníka rekvalifikace.

Forma kvalifikace a rekvalifikace se opírá o potřeby vyvolané trhem práce, změnou organizace, strukturou, technikou, technologií a jinými vlivy. Rekvalifikace kombinuje jak teoretickou, tak i praktickou přípravu prostřednictvím různých kurzů, školení a studia. Je určena pracovníkům manuálních i duševních povolání. Rekvalifikují se i osoby zdravotně postižené, které se nemohou účastnit běžných forem teoretické a praktické přípravy.

Účastníky rekvalifikace se stávají především:

- pracovníci, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání důsledkem technologických, organizačních nebo strukturálních změn v jejich vlastním zaměstnání;
- občané, kteří jsou evidováni jako uchazeči o zaměstnání a ve své dosavadní kvalifikaci nenacházejí uplatnění;
- občané a pracovníci, kteří pro poškození zdraví nemohou vykonávat své původní zaměstnání.

➤ ***Rekvalifikační program***

Jedná se o soubor opatření k organizačnímu, kapacitnímu, finančnímu, personálnímu a obsahovému zabezpečení rekvalifikace a dalšímu uplatnění občanů v novém zaměstnání. Řeší problémy vznikající při organizačních či strukturálních změnách, které nejsou podniky nebo organizace schopny samy řešit. Na přípravě by se měly podílet společně úřady práce, orgány místní samosprávy, odborové svazy a zaměstnavatelé.

8. Úřady práce

Před samotným zřízením úřadů práce bylo zprostředkování zaměstnání prováděno prostřednictvím tzv. okresních zprostředkovatelen práce, jejichž činnost byla uzákoněna už v roce 1903.

Úřady práce, jak je v nynější době známe, jsou základní jednotkou v systému služeb zaměstnanosti. Jejich hlavní náplní je zprostředkování práce, poradenství a hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání. Mezi základní úlohy úřadu práce řadíme:

- Přehled nabídky a poptávky po pracovních místech
- Poskytování informací o volných pracovních pozicích
- Poradenské služby o možnostech a předpokladech uplatnění na trhu práce a v oblasti pracovněprávní, psychologické a sociologické
- Spolupráce se zaměstnavateli a znalost jejich požadavků na pracovní kapitál
- Zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci se zaměstnavateli
- Zabezpečení zaměstnání osobám se změněnou pracovní schopností a kontrola nad dodržováním podmínek pro jejich zaměstnávání
- Tvorba a realizace rekvalifikačních programů a zprostředkování rekvalifikace pro uchazeče o zaměstnání
- Poskytování hmotného zabezpečení nezaměstnaným
- Účast na vytváření společensky účelných pracovních míst, organizace veřejně prospěšných prací a poskytování finančních podpor
- Podpora soukromých podnikatelů především prostřednictvím vzdělání a poradenství
- Analýzy a prognózy vývoje trhu práce v dané oblasti

9. Nezaměstnanost

Jedním z nejvýznamnějších problémů, které se vyskytují ve většině ekonomicky rozvinutých zemích, je přetrvávající nezaměstnanost. Právě jí se společně zabývá trh práce a sociální politika státu. Přitom je nutné spojovat je i s dalšími ekonomickými a kulturními požadavky.

Míra nezaměstnanosti roste při současném poklesu míry volných míst. Na pracovním trhu existují vedle sebe vždy současně nezaměstnaní a volná pracovní místa, jak v důsledku strukturálního nesouladu, tak i časového nesouladu [Sirovátka, T., 1995].

Nezaměstnanost jako taková je známá již dlouhou řadu let a proto se na ní časem vytvořilo více názorů. Asi nejznámějšími přístupy k nezaměstnanosti jsou z dob liberálů, Keynesiánů a Marxistů [Mareš, P., 2002].

Liberálové považovali pracovní sílu jako zboží a tedy i nezaměstnanost pro ně byla výsledkem působení tržního mechanismu. Nezaměstnanost byla považována za krátkodobý nesoulad mezi poptávkou a nabídkou práce, která se po jejich přizpůsobení opět odstraní. Nezaměstnanost byla řešena především na straně nabídky práce, bojem proti inflaci, mzdovou regulací a omezením síly sociálního státu.

Keynes rozděloval nezaměstnanost na čtyři druhy a sice dočasnou, sezónní, cyklickou a strukturální. Podle Keynese existovaly jen dvě příčiny nezaměstnanosti (obzvláště té dlouhodobé a masivní). Těmito příčinami byl technologický pokrok a nedostatek poptávky (malá kupní síla obyvatelstva, omezení investic apod.). Řešením se tak nestává regulace mezd, ale stimulace poptávky, pro kterou je úroveň mezd důležitá (stejně tak jako podpora v nezaměstnanosti).

Marx chápal nezaměstnané jako jakousi rezervu, která se může uplatnit při změnách v odvětvové struktuře. Řešení nespočívalo pouze ve stimulaci poptávky pomocí fiskální a monetární politiky, ale především na obnovení podmínek, ve kterých může pokračovat hromadění kapitálu.

10. Státní podpora v nezaměstnanosti (a při rekvalifikaci)

➤ *Nárok na podporu v nezaměstnanosti*

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má osoba, která:

- v posledních 3 letech (v tzv. rozhodném období) získala zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost po dobu alespoň 3 měsíců. Pro splnění této podmínky se může započítat také tzv. náhradní doba (viz. níže),
- podala žádost o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti u úřadu práce, kde je vedena jako uchazeč o zaměstnání,
- nepobírá starobní důchod.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti je odepřen osobě, která:

- za posledních 6 měsíců rozvázala pracovní vztah ze strany zaměstnavatele a to na základě porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem,
- za posledních 6 měsíců opakovaně ze své vůle a bez vážných důvodů ukončila vhodné zaměstnání,
- má ze zákona vyplývající nárok na výsluhový příspěvek (náleží příslušníkům bezpečnostních sborů), přičemž tento příspěvek je vyšší než podpora, kterou by získala, kdyby na tento příspěvek neměla nárok.

O nároku na podporu v nezaměstnanosti rozhoduje úřad práce. Podpora v nezaměstnanosti bude uchazeči vyplácena po splnění stanovených podmínek ode dne podání žádosti o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti. Uchazeč musí doložit určité skutečnosti, které jsou pro poskytnutí podpory v nezaměstnanosti rozhodné. Těmito skutečnostmi mohou být potvrzení o průměrném výdělku, evidenční list na důchodové pojištění, potvrzení o zaměstnání nebo výkonu jiné výdělečné činnosti a u OSVČ vyměřovací základ pro sociální pojistné a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Uchazeč je povinen tyto skutečnosti doložit do 8 dnů.

➤ **Náhradní doba zaměstnání**

Náhradní dobou zaměstnání rozumíme dobu, po kterou:

- se osoba se zdravotním postižením připravuje k výkonu práce,
- je pobírán plný invalidní důchod,
- se poskytuje osobní péče dítěti do věku 4 let,
- je poskytována osobní péče o fyzickou osobu, která je ze zákona považována za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby,
- osoba vykonává dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy s vysílací organizací, nebo vykonává veřejné služby v minimálním rozsahu 20 hodin týdně,
- je poskytována osobní péče o osobu mladší 10 let, která je závislá na pomoci jiné fyzické osoby.

➤ **Podpůrčí doba uchazeče o zaměstnání**

Podpůrčí doba znamená období, po které může být uchazeči nejdéle poskytována podpora v nezaměstnanosti. Od počátku roku 2009 je podpůrčí doba maximálně po dobu:

- 5 měsíců uchazečům do 50 let
- 8 měsíců uchazečům mezi 50 až 55 lety
- 11 měsíců uchazečům nad 55 let

Do konce roku 2008 byla podpůrčí doba vyšší a to:

- do 50 let věku 6 měsíců,
- do 55 let věku 9 měsíců a
- nad 55 let věku 12 měsíců

Podpůrčí doba se nezapočítává v období, kdy uchazeč pobírá dávky nemocenského pojištění, dále v době, kdy je mu poskytována podpora při rekvalifikaci a v době, kdy je ve vazbě.

➤ ***Nárok na opětovné poskytování podpory***

Rozhodné pro opětovné poskytování podpory v nezaměstnanosti je období posledních tří let.

Pokud uchazeč během trvání podpůrčí doby získá zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost na dobu alespoň 3 měsíců, bude mít opětovně nárok na podporu v nezaměstnanosti po celou podpůrčí dobu. Jestliže uchazeči o zaměstnání uplynula již celá podpůrčí doba, vzniká mu nárok na opětovnou podporu v nezaměstnanosti tehdy, pokud je zaměstnán nebo vykonává jinou výdělečnou činnost po dobu minimálně 6 měsíců.

Pokud uchazeč během podpůrčí doby ukončí zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost dříve, jak za stanovené období (3 a 6 měsíců), bude mu nadále poskytována podpora v nezaměstnanosti jen po zbývající část podpůrčí doby. Výjimka je poskytována tehdy, ukončil-li uchazeč své zaměstnání pro svůj nepříznivý zdravotní stav, nebo z důvodu, kdy zaměstnavatel porušil vůči uchazeči své povinnosti.

➤ ***Výpočet výše podpory v nezaměstnanosti***

Výše podpory v nezaměstnanosti se vypočítává procentní sazbou z posledního průměrného výdělku, který byl využíván pro pracovní účely. U OSVČ se výše podpory v nezaměstnanosti stanoví procentní sazbou jako průměr posledního vyměřovacího základu přepočítaného na 1 kalendářní měsíc.

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti je tvořena maximálně z 0,58 násobku průměrné mzdy, která byla platná v 1. - 3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku před podáním žádosti.

Nemůže-li uchazeč o zaměstnání doložit nebo nejde-li u něho stanovit vyšší průměrného měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu a nebo pokud splnil podmínku doby předcházejícího zaměstnání započtením náhradní doby, pak mu náleží podpora v nezaměstnanosti vypočtená jako:

- první 2 měsíce 0,15
- další dva měsíce 0,12

- po zbývajících měsících 0,11 násobku průměrné mzdy, která byla platná v 1. - 3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku před podáním žádosti.

U uchazeče o zaměstnání, který má nárok na výsluhový příspěvek, se výše podpory v nezaměstnanosti vypočte rozdílem mezi podporou v nezaměstnanosti a výsluhovým příspěvkem.

➤ ***Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti***

Podpora v nezaměstnanosti se vypočítává z průměrného čistého výdělku a to následovně:

- první 2 měsíce 65%
- další 2 měsíce 50%
- po zbývajících měsících 45%

Pro srovnání uvádím procentní sazby platné do konce roku 2008:

- první 3 měsíce 50%
- zbytek podpůrní doby 45%

V obou příkladech se také liší maximální hranice pro výplatu. Do konce roku 2008 mohl uchazeč o zaměstnání získat maximální měsíční státní podporu v nezaměstnanosti ve výši 12 250Kč. Začátkem nového roku 2009 se tato částka zvedla na maximálně 13 307Kč měsíčně.

➤ ***Zánik podpory v nezaměstnanosti***

- uplynutím podpůrní doby
- ukončením vedení evidence uchazeče o zaměstnání
- vyřazením uchazeče z evidence

➤ ***Státní podpora při rekvalifikaci***

Státní podpora při rekvalifikaci je vyplácena za stejných podmínek jako je tomu u státní podpory v nezaměstnanosti. Rozdílem je zde délka rozhodného období. Státní podpora při rekvalifikaci není časově omezena zákonem danou lhůtou, ale je vyplácena po celou dobu rekvalifikace.

11. Sociální stát

Sociálním státem rozumíme moc, která je organizovaně řízena státní správou a sociálním zákonodárstvím. Zabezpečuje nám především:

- minimální příjem pro jedince, či rodinu,
- minimální úroveň sociálního zabezpečení, které napomáhá předcházet, zmírňovat, či překonávat sociální rizika,
- kvalitní úroveň služeb pro všechny občany jakéhokoliv společenského postavení.

Všeobecně lze tedy říci, že sociální stát přispívá ke zlepšení osobního a společenského života, ke zvyšování sociální spravedlnosti, k rovnocennosti příležitostí, k zajištění minima příjmu, zdraví, bydlení a vzdělání, k sociální jistotě a bezpečnosti.

Pojmu sociálního státu se začalo používat v 80. letech 19. století, kde se o jeho prvopočátky zasloužilo Německo. Od té doby sociální stát prošel řadou inovací v závislosti na společensko-politických změnách. Velký význam sociálního státu nastal v období přeměny kapitalismu v demokracii. Díky různým politickým zaměřením má každý stát jiný pohled na problematiku sociálního státu. Základním prvkem každého státu se však vždy stává člověk a jeho sociální možnosti.

➤ *Sociální občanství*

Vztah mezi občanem a státem je vyjádřen institutem sociálního občanství, který upravuje práva a povinnosti z tohoto postavení vyplývající. T. H. Marshall rozdělil tento institut na základní tři prvky:

- občanská práva zajišťující svobodu člověka a rovnost před zákonem,
- politická práva zajišťující možnost účasti na rozhodování a na moci,
- sociální práva zajišťující minimální úroveň ekonomického blahobytu, sociální zabezpečení a právo na vzdělání.

I přes rovnost občanských a politických práv existuje poměrně velká nerovnost v sociální oblasti. Ta je dána odlišností např. ve výši příjmů, pohlaví, vzdělání, rasy, národnosti, zdravotního stavu a jinou řadou činitelů.

Práva občanů jsou obsažena v ústavě jednotlivých států. Základ pro právo přitom vychází už z dob řecké filosofie. V současnosti jsou základní lidská práva obsažena ve Všeobecné deklaraci lidských práv schválené OSN v roce 1948, které se promítají i do dalších úmluv a dohod. Všeobecná deklarace upravuje 30 základních občanských, politických a sociálních práv.

Základní práva občanů České republiky jsou dány Listinou základních práv a svobod. Listina obsahuje 44 článků a upravuje základní občanská a politická práva, hospodářská, sociální a kulturní práva a práva národnostních menšin.

Základní sociální práva obsažená v Listině jsou:

- právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu,
- právo získat prostředky pro své živobytí prací,
- právo na hmotné zabezpečení ve stáří a při nezpůsobilosti k práci,
- právo na pomoc v hmotné nouzi pro zajištění základních životních podmínek,
- právo na ochranu zdraví,
- právo na ochranu rodiny a rodičovství,
- právo na vzdělání.

12. Sociální politika státu

Definovat pojem sociální politiky státu není jednoduché, neboť se uvádí různé možné přístupy k ní. Jeden přístup vychází z toho, že je tvořena z určitých oblastí veřejné politiky, jako je politika sociálního zabezpečení, politika zdravotní, sociální služby, politika zaměstnanosti, vzdělání či politika bytová. Druhý přístup vymezuje sociální politiku podle odlišností od politik ostatních a zda naplňuje její cíl - blahobyt. V dalším přístupu je sociální politika popisována jako nástroj pro zabezpečení, či změnu chodu ekonomiky (např. pracovní podmínky, mzdová politika, poskytování státních podpor apod.). Je zřejmé, že se tedy jedná o politiku velmi obtížnou.

➤ *Cíle sociální politiky*

Cílem politiky státu je zabezpečit vzdělání, dosáhnout příjmů nebo zdraví obyvatel státu. Hlavní prioritou zůstává zachování a zajištění blahobytu.

➤ *Funkce sociální politiky*

Funkce sociální politiky můžeme chápat jako soubor postupně se vyvíjejících činností a úkolů. Ty nejdůležitější funkce sociální politiky jsou:

- ochranná funkce – využívá se jako prostředek pro odstranění nebo zmírnění následků sociálních událostí (nezaměstnanost, nemoc, nedostatek příjmů apod.),
- rozdělovací a přerozdělovací funkce – jedná se o kumulaci peněžních příjmů (především daní a transferů), které plynou do sociálního systému. Peníze jsou následně přerozdělovány ve formě zvýšených příjmů a důchodů, zdarma nebo příspěvkově poskytovanými službami, či poskytování hmotných prostředků,
- homogenizační funkce – snahou je vyrovnávání příjmů a smazávání rozdílů životních podmínek mezi jednotlivci či skupinami,
- stimulační funkce – zaměřuje se na vývoj sociální politiky a snaží se o podporu a motivaci sociálního jednání jednotlivců především v ekonomické oblasti,

- preventivní funkce – jejím úkolem je najít takové prostředky, aby nepříznivé situace vůbec nevznikaly. Zaměřuje se tedy na odstranění příčin, které těmto situacím předcházejí.

➤ *Subjekty sociální politiky státu*

Subjekty sociální politiky můžeme rozdělit na státní a nestátní. Jednotlivé subjekty mají přesně daný obsahový rozsah i územní působnost. Mezi subjekty sociální politiky státu řadíme:

- stát a jeho orgány,
- zaměstnavatele,
- odborové svazy,
- obce,
- občanské sdružení a dobročinné organizace,
- církve,
- občany, rodiny a domácnosti.

➤ *Objekty sociální politiky státu*

Mezi objekty sociální politiky státu patří všichni jednotlivci, či určité skupiny lidí, kterým je tato politika směřována. Některé oblasti jsou určeny všem, některé jen určitým lidem (skupinám). Objekty se od sebe mohou lišit různými parametry, jako je výše příjmů, věk, pohlaví nebo zdravotní stav.

12.1. Nástroje sociální politiky

Hlavním nástrojem je vytvoření společného postoje, který se uskutečňuje na základě kolektivního vyjednávání. Kolektivního vyjednávání se účastní odborové svazy, zaměstnavatelské svazy a vláda, která hájí zájmy státu. Cílem kolektivního jednání je získávání a výměna názorů týkajících se sociálně ekonomické oblasti. Významný je především pro krátkodobé cíle, i když snahou vlády je prosazovat záměry dlouhodobějšího charakteru.

Výsledkem kolektivního vyjednávání jsou kolektivní smlouvy, které jsou určeny zejména pro oblast zaměstnanosti, mezd (systém, tarify, příplatky, vývoj), pracovních podmínek a některých příjmů ze sociálního zabezpečení. Rozlišuje tři základní druhy smluv:

- generální dohoda – slouží jako závazný dokument vlády, odborových a zaměstnavatelských svazů. Jsou východiskem pro smlouvy nižšího typu,
- kolektivní smlouvy – jsou smlouvy vyššího typu. Jsou uzavírány mezi některými odborovými a zaměstnavatelskými svazy,
- podnikové kolektivní smlouvy – jsou uzavírány mezi odborovým svazem a zaměstnavatelem určitého podniku.

Některé nástroje sociální politiky mají realizační charakter:

- sociální příjem – peněžní příjmy poskytované formou nemocenského a důchodového pojištění, podpora v nezaměstnanosti, sociální příspěvek, peněžitá pomoc rodinám s dětmi apod. Výše sociálního příjmu se odvíjí od příjmů ze zaměstnání. Na jedné straně by měl být dostatečně vysoký na pokrytí nejnnutnějších potřeb, ale ne natolik, aby nemotivoval k získávání vlastních prostředků,
- sociální služba – řadíme do nich služby poskytované starším občanům, zdravotně postiženým, nemohoucím, služby v oblasti poradenství, vzdělání a další,
- věcná dávka – jedná se o dávky mající zdravotní charakter, jako jsou léky, zdravotní pomůcky apod. Dále jsou určeny pro ty, u nichž se tak zabezpečuje způsob jejich využití.,
- účelová půjčka – jsou určeny pro překlenutí doby finančního nedostatku v okamžiku spotřeby. Jsou výhodnější než půjčky od nestátních subjektů, které mohou mít vyšší úročení. Poskytovány jsou např. na bytové potřeby.,
- úlevy a výhody – mohou být poskytovány určitým skupinám obyvatel, jako jsou studenti, důchodci, zdravotně postižení apod.

13. Státní sociální podpora

Státní sociální podpora je soubor sociálních dávek, kterými se stát podílí na krytí nákladů na výživu a ostatní základní osobní potřeby dětí a rodin. Dávky jsou financovány ze státního rozpočtu.

System státní sociální podpory v sobě musí respektovat vyšší právní normy, kterými jsou Listina základních práv a svobod a mezinárodní dohody a konvence. V ČR se nový dávkový systém začal zavádět ve dvou etapách. Bylo to 1. 10. 1995 a 1. 1. 1996. Tehdy se změnilы toky finančních dávek, které doposud byly vypláceny zaměstnavatelskými organizacemi a okresními správami sociálního zabezpečení v případě malých podniků, OSVČ a nezaměstnaných. V činnost se uvedla nová pracoviště a také byl spuštěn nový informační systém.

Základním cílem státní sociální podpory je:

- dosažení maximální efektivity podpor sjednocených do jednoho systému,
- definování základních podmínek a principů tak, aby lépe reagovaly na měnící se podmínky ve společnosti,
- řešení nových situací, které dosud neexistovaly nebo nebyly řešeny.

Celý systém by měl fungovat na principu participace a solidarity. Princip participace zaručuje, že stát bude přispívat v uznaných sociálních situacích rodinám, které na řešení těchto situací nestačí vlastními silami, ani vlastními prostředky. Princip solidarity funguje systémem přelévání peněžních prostředků od rodin s vysokými příjmy k rodinám s nízkými příjmy a z rodin bezdětných k rodinám s dětmi. Vytvořily se tak dvě skupiny, z nichž v jedné jsou nárokové dávky universální a z druhé skupiny jsou uplatňovány v případě, kdy příjmy rodiny nepřesáhnou určitou hranici.

V systému státní sociální podpory je rodina chápána jako soužití dospělých osob (rodičů) a nezaopatřených dětí v jedné domácnosti. Nezaopatřené dítě je dítě, které ještě neukončilo povinnou školní docházku, připravuje se na budoucí povolání nebo je-li handicapované, nejdéle však do 26 let.

13.1. Dávky státní sociální podpory

Nárok na dávky sociální podpory má pouze osoba a s ní společně posuzované osoby, jež mají trvalý pobyt na území ČR. Při určení výše dávek se vychází ze životního minima a u některých dávek z příjmů občanů a rodin. Jako příjem rodiny se považují veškeré čisté příjmy ze závislé činnosti, z podnikání a jiné výdělečné činnosti, ze státní podpory v nezaměstnanosti, z dávek nemocenského a důchodového zabezpečení a obdobné příjmy z ciziny. Domácnost není nijak omezována a může pobírat i více dávek najednou, závisí to pouze na počtu jednotlivých sociálních událostí. V úvahu se nebere majetek posuzovaných osob.

➤ *Základní dávky státní sociální podpory*

Dávky státní sociální podpory jsou rozděleny na dvě skupiny. Pro první skupinu jsou rozhodné příjmy, druhá skupina je poskytována bez ohledu na výši příjmu.

- Dávky poskytované v závislosti na výši příjmu
 - přídavek na dítě – je opakující se dávka určená na krytí nákladů spojených především s výchovou a výživou nezaopatřených dětí,
 - sociální příplatek – je určen na pomoc rodinám s nízkými příjmy, kde kryje náklady spojené se zabezpečením nezaopatřených dětí, je vyplácena opakovaně,
 - příspěvek na bydlení – přispívá ke krytí nákladů na bydlení rodinám, či jednotlivcům s nízkými příjmy, je taktéž vyplácen opakovaně.

- Dávky poskytované bez závislosti na příjmu
 - rodičovský příspěvek – je určen rodiči, který se celodenně stará o malé dítě a nemůže tak být výdělečně činný nebo je jeho činnost omezena, bývá vyplácen do 2, 3 nebo 4 let věku dítěte, u péče o postižené dítě se tato doba prodlužuje na dobu 7 let.
 - příspěvek na školní pomůcky – jedná se o jednorázový příspěvek a je určen na pořízení školních pomůcek dětem, které začínají svou povinnou školní docházku.

- dávky pěstounské péče – jsou určeny na krytí nákladů potřeb dítěte, na nákup motorového vozidla nebo jako odměna za převzetí dítěte,
- porodné – jedná se o jednorázovou dávku, kterou stát přispívá na náklady související s narozením dítěte.
- Pohřebné – je jednorázová dávka, která je vyplácena na částečnou úhradu nákladů spojených s pohřbem.

13.2. Životní minimum

Před vstupem platnosti zákona č.110/2006 Sb. bylo životní minimum určováno jako součet peněžní částek, které jsou zapotřebí na základní osobní potřeby jednotlivce a dále peněžní částky připadající na domácnost společně posuzovaných osob.

S účinností tohoto zákona je životní minimum považováno jako minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb. Životní minimum v sobě již nezahrnuje náklady nezbytné na bydlení, které jsou nyní samostatně řešeny v systému státní sociální podpory poskytováním příspěvku na bydlení a v systému pomoci v hmotné nouzi doplatkem na bydlení.

Vedle pojmu životního minima se setkáváme také s pojmem existenční minimum, které je minimální hranicí peněžních příjmů potřebných k zajištění výživy a ostatních osobních potřeb na úrovni umožňující přežití. Jeho výše je v současnosti 2 020Kč měsíčně.

➤ *Částky životního minima k 1. 1. 2009*

- 1 600Kč pro dítě do 6 let
- 1 960 pro dítě od 6 do 15 let
- 2 250 pro nezaopatřené dítě od 15 do 26 let
- 3 126 pro jednotlivce
- 2 880 pro první dospělou osobu v domácnosti
- 2 600 pro každou další dospělou osobu v domácnosti

14. Další vývoj

Vývojové tendence v oblasti státní politiky zaměstnanosti a státní sociální politiky jsou ovlivněny řadou faktorů, jež se navzájem ovlivňují, podmiňují se a mají řadu vzájemných zpětných vazeb. Mezi základní faktory patří:

- demografický vývoj,
- ekonomické a sociální faktory,
- společensko politické faktory.

➤ *Demografický vývoj*

Sleduje vývoj obyvatelstva a jeho strukturu. Tyto vývojové tendence je nutné sledovat, respektovat a zohledňovat. Základem řešení je demografie, která dále sleduje stárnutí populace a růst počtu starých a osamělých osob. Mezi další významné faktory demografie patří porodnost, úmrtnost a migrace.

○ **Demografie**

Je to vědní obor zabývající se obyvatelstvem celkově, či pouze jednotlivými skupinami. Zkoumá změny v obyvatelstvu čítajících kvantitativní i kvalitativní charakteristiky. Zabývá se tedy počty obyvatelstva, jeho geografickým rozložením a jeho složení dle věku, vzdělání, zaměstnání apod.

Už od roku 1994 v ČR převažuje počet zemřelých počet narozených. To má přímý vliv na stárnutí populace, kdy od roku 1996 převažují počty lidí v důchodovém věku (60 let a více) nad počty dětí do 15ti let. Tento trend bude pokračovat i nadále a ČR se tak postupně z evropského věkového průměru zařadí mezi země s nejstarším obyvatelstvem. Očekává se pokles ekonomicky aktivních obyvatel ve věku 15 – 59 let.

○ **Porodnost**

Udává počet živě narozených dětí připadajících na 1000 obyvatel za rok. V současnosti porodnost trvale klesá. Je to spojeno hlavně s odsunem zakládání rodin a mateřství do pozdějšího věku. Souvisí však také s ekonomickými faktory, jako jsou zvyšující se náklady na živobytí a složitější situace v oblasti bydlení. Mnoho obyvatel odsouvá mateřství i z kariéristických důvodů. ČR se může zařadit mezi státy s nejnižší porodností. Ženy také častěji volí možnost umělého přerušování těhotenství.

○ **Úmrtnost**

Je vyjádřena poměrem mezi počtem zemřelých k celkovému počtu obyvatel. V ČR úmrtnost klesá, což má za následek již zmiňované stárnutí populace. Úmrtnost klesá hned z několika důvodů. Těmito důvody mohou být zlepšení životního prostředí, ale i životního stylu obyvatel. Lidé mají poskytnutou lepší zdravotní péči a své zdraví začleňují mezi své životní priority (změna skladby potravin, sportovní možnosti, pohodlnější cestování, apod.).

Největší podíl na úmrtnosti obyvatel mají stabilně nemoci oběhové soustavy, novodobé populační choroby, smrt způsobená úrazem nebo otravou a nemoci dýchací a trávicí soustavy.

○ **Migrace**

Změnu trvalého bydliště v rámci ČR označujeme jako migraci vnitřní. Lidé mají tendence shlukovat se ve velkých aglomeračních místech, kde je zde soustředěná bytová výstavba.

Mnohem větší význam má migrace vnější, která se uskutečňuje přes hranice ČR. Do ČR proudí především občané ostatních zahraničních států, vyjma Slovenské republiky, kde podíl imigrantů spíše klesá. V ČR se zvyšuje podíl imigrantů, kteří zde zůstávají na dlouhodobé či trvalé povolení k pobytu. Počet trvalých pobytů se zvyšuje pouze pozvolně, zatímco o dlouhodobé povolení k pobytu se žádá stále častěji. Dlouhodobé povolení k pobytu platí po dobu jednoho roku, ale může o něj být opakovaně požádáno. Často tak vznikají kulturní i jazykové problémy. Do ČR proudí převážně levná pracovní síla, která významně ovlivňuje situaci na trhu práce.

○ **Stárnutí populace**

K výraznějšímu stárnutí populace začalo docházet s příchodem nového tisíciletí. Je to doprovázeno se zvýšením podílu vyšších věkových skupin na celkovém počtu obyvatel. I nadále lze očekávat nárůst obyvatel v neproduktivním věku. Lidé v neproduktivním věku tak budou čím dál více závislí na lidech ve věku produktivním. Na zvýšení střední délky života mají podstatný vliv ženy, neboť muži mají střední délku života kratší.

Lze tedy očekávat zvýšení hranice pro odchod do důchodu, kdy mají lidé nárok na starobní důchod. To s sebou může přinést i zvýšení nezaměstnanosti a tím zvýšení

poplatků na pojištění v nezaměstnanosti. To s sebou může přinést i větší zátěž sociálního systému a celé národní ekonomiky.

Do budoucna poroste význam dobrovolných důchodových (připojišťovacích) systémů, které mají napomoci zabezpečit pravidelný příjem v důchodovém věku.

➤ *Ekonomické a sociální faktory*

Vývoj ekonomiky přímo ovlivňuje sociální systém. Plyne-li do ekonomiky více zdrojů, tím vyšší je stupeň krytí sociálních událostí. Pozitivní vývoj ekonomiky má vliv na zvýšení zaměstnanosti a více peněz tak bude moci plynout do jiných ekonomických aktivit. Bude-li se ekonomika vyvíjet opačným směrem (v období recese, ekonomických krizí), bude zaměstnanost opět klesat a volné peněžní zdroje tak budou vynaloženy takřka jen na vyrovnání vzniklých sociálních problémů. To vyžaduje větší vynaložení peněz pro krytí nezaměstnanosti. Společně s nepříznivým vývojem vzniká také řada dalších důsledků, které vzniknou společně se zvyšující se nezaměstnaností. Těmito důsledky jsou zvýšení trestných činů a osobních problémů, které mohou vyústit v sebevražedné či vražedné jednání. Vyrůstá pravděpodobnost závislosti na návykových látkách (alkohol, drogy), jež vedou ke větší finanční spotřebě. Zvyšuje se také počet úmrtí v důsledku zvýšených projevů závažných nemocí.

Řešením na nepříznivý stav vývoje nezaměstnanosti je řada opatření. Stát může zvýšit počet svých rekvalifikačních programů a může se podílet na vytváření nových pracovních míst. Pozitivně by mělo působit i snížení podpor a sociálních dávek v nezaměstnanosti. To by mělo nezaměstnané občany motivovat k nalezení stálého pracovního poměru.

➤ *Společensko politické faktory*

Tyto faktory předurčují přístup k sociálním otázkám. Politické faktory dokáží ovlivnit všechny subjekty, jež se nachází v sociálním systému, tedy obyvatele, zaměstnavatele, ale i stát. Ovlivňovat mohou např. prostřednictvím odborových organizací a zaměstnaneckých svazů.

15. Cíle a metodika

➤ *Cíl práce*

V mé práci si kladu za cíl charakterizovat vztah mezi ukazateli trhu práce (především nezaměstnaností) a vybranými ukazateli sociálního subsystému (především podporou v nezaměstnanosti a státní sociální podporou) a to v závislosti na výši dosaženého příjmu konkrétního jedince, či společně posuzovaných osob.

➤ *Hypotézy a metodika*

- Zvýšení nezaměstnanosti vede ke zvýšení využívání dávek státní sociální podpory.
- Změny v následujících letech povedou ke snížení nezaměstnanosti a ke snižování využívání dávek státní sociální podpory.

První hypotézu zaměřím na zjištění faktů směřujících k potvrzení, že dávky státní sociální podpory jsou v době rostoucí nezaměstnanosti více využívány. Vystává tedy otázka, zda tomu tak opravdu je. Hypotézu budu potvrzovat/ vyvracet především na základě srovnání počtu příjemců dávek státní sociální podpory a počtu nezaměstnaných osob.

Druhá hypotéza by měla objasnit, zda lze v příštím období očekávat snížení jak nezaměstnanosti, tak i využívání dávek státní sociální podpory. Hypotézu potvrdím/ vyvrátím na základě vývoje sociálního systému v návaznosti na trh práce.

16. Míra nezaměstnanosti a sociální systém v ČR

Mluví-li člověk o trhu práce, pak jej jako první napadne nabídka a poptávka po pracovních místech. S trhem práce neodmyslitelně musíme spojovat i nezaměstnanost, která je jeho nedílnou součástí. Jen těžko si někdo dokáže představit, že by v naší zemi panovala úplná zaměstnanost. Vždy se najdou tací, kteří nenajdou pracovní uplatnění, ať už nedobrovolně, či zcela svobodně. V dnešní době, kdy nás čím dál více postihuje finanční krize, se prohlubuje nezaměstnanost rapidním způsobem. Lidé chtějí pracovat, ale jen málokdo z nich najde nové uplatnění. Zaměstnavatelé snižují stavy zaměstnanců, neboť nenacházejí odbyt pro své výrobky. A zde právě nastupuje sociální systém.

Sociální systém by laik popsal asi jako státem organizovaný převod peněžních prostředků od těch, jež jejich přesunem nebudou strádat, k těm, kteří jsou na nich závislí. Jedná se o nejrůznější příspěvky (sociální výpomoci) pro chudé, zdravotně postižené, sociálně vyřazené a také právě pro nezaměstnané. Právě transfer peněžních prostředků na nezaměstnané považují za nejvýznamnější závislost mezi trhem práce a sociálním systémem.

Každý zaměstnaný ze svého platu povinně odvádí mimo jiného sociální pojištění (nemocenské a důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti), které je příjmem státního rozpočtu. Tím, jak se zvyšují počty nezaměstnaných, se odvody sociálního pojištění samozřejmě snižují a do státní pokladny tak plyne méně peněz. Navíc lidé, kteří jsou evidováni na úřadech práce, jsou na dávkách státní sociální podpory závislí, takže nejenže nepřispívají žádnými peněžními prostředky, ale ještě je sami pobírají. Tím mohou být v oblasti sociálního systému peněžní výdaje státu vyšší, než jeho příjmy. Samozřejmě, že stát nefinancuje sociální systém pouze z odvodů na sociální pojištění.

Každý občan, který se ocitne bez práce a je tedy bez výdělku má možnost zaevidovat se na příslušném úřadu práce. Ten mu nahradí dočasnou ztrátu finančních prostředků prostřednictvím vyplácení státní podpory v nezaměstnanosti. Pro ukázkou výpočtu státní podpory v nezaměstnanosti uvádím modelový příklad.

➤ ***Modelový příklad výpočtu státní podpory v nezaměstnanosti***

Průměrný čistý plat paní Jany činil 16 250Kč. Ztratila zaměstnání ve věku 57let. Podpora jí teda bude vyplácena po dobu maximálně 11 měsíců. První 2 měsíce bude dostávat státní podporu v nezaměstnanosti ve výši 65% z tohoto platu, tedy 10 563Kč. Druhé 2 měsíce 50%, tedy 8 125Kč. Zbývajících 7 měsíců jí bude vypláceno 45%, což činí 7 313Kč.

Pan Karel (věk 39let) si vydělával průměrný čistý plat ve výši 31 080Kč. Při výpočtu státní podpory v nezaměstnanosti nelze použít procentní sazby, neboť výpočtem pro první dva měsíce bychom dosáhli částky 20 202Kč. Tato částka přesahuje maximální možnou hranici pro výplatu dávek. Proto mu bude vypláceno po celých 5 měsíců 13 307Kč.

17. Modelový příklad veřejně prospěšné práce

Jak už jsem již napsala, tak veřejně prospěšné práce jsou určeny dlouhodobým uchazečům o zaměstnání, kteří ještě nenašli své pracovní uplatnění. Uvádím zde příklad, za jakých podmínek může uchazeč veřejně prospěšnou práci získat.

Panu Jirkovi, kterému je 31 let, se nepodařilo sehnat práci během podpůrné doby a po 5ti měsících mu již nebude přicházet žádná podpora v nezaměstnanosti. Zažádal si proto o sociální příspěvek na živobytí. Protože žije sám, bude mu vyplácena podpora v hmotné nouzi a to ve výši životního minima 3 126Kč za měsíc, které mu může být vypláceno pouze po dalších 6 měsících. Protože se mu ani nadále nedaří najít práci, bude mu tato dávka snížena na úroveň existenčního minima, které činí 2 020Kč za měsíc.

Pan Jirka i nadále zůstává bez zaměstnání a proto mu úřad práce sjednal veřejně prospěšnou práci. Pro pana Jirku z toho vyplývá, že se jeho příjem může opět zvýšit na úroveň životního minima nebo i výše. Rozhodné jsou zde odpracované hodiny. Do 20ti hodin měsíčně je částka na úrovni existenčního minima (2 020Kč), nad 20 hodin na úrovni životního minima (3 679Kč) a nad 30 hodin mu bude částka životního minima zvýšena o polovinu rozdílu mezi existenčním a životním minimem (o 553Kč, tedy na 3 679Kč). Přestane-li veřejně prospěšné práce vykonávat, vrátí se mu příjem opět na úroveň existenčního minima.

Pan Jirka si našel nové zaměstnání, kde jeho měsíční čistá mzda bude činit 6 700Kč. I nadále má nárok na pobírání příspěvku na živobytí, pro jehož výpočet bude započítáváno pouze 70% z jeho nového příjmu, což činí pouze 4 690Kč. Z této částky mu budou dále odečteny předpokládané náklady na bydlení ve výši 1 500Kč. Rozdílem mezi příjmem (3190,-) a příspěvkem na živobytí (3126,-) dostaneme částku 64Kč. Ta mu bude přičtena k jeho příjmu v novém zaměstnání ($6\,700 + 64 = 6\,764,-$) a po odečtení nákladů na bydlení (1 500Kč) mu tak zůstane čistý příjem na živobytí ve výši 5 264Kč.

18. Rekvalifikace

V ČB je v současnosti nabízeno 540 rekvalifikačních kurzů všech možných profesí. Pro osoby se zdravotním postižením je určeno 25 rekvalifikačních kurzů. Zvláště jsou pak nabízeny rekvalifikační kurzy od firmy CC Systém a. s., kterých úřad práce nabízí 40. Uchazeč rekvalifikace zpravidla získá certifikát nebo osvědčení. V některých případech získá výuční list.

V tabulce č. 1 uvádím základní rozdělení rekvalifikace.

Tabulka č. 1

Osoby v rekvalifikaci	
účastníci celkem	468
z toho ženy	278
muži	190
Dle věkové skupiny	
do 19 let	21
20 - 24 let	48
25 - 29 let	40
30 - 34 let	72
35 - 39 let	66
40 - 44 let	55
45 - 49 let	36
50 - 54 let	78
55 - 59 let	49
60 - 64 let	3
65 let a více	0
průměrný věk osob v rekvalifikaci	40
Dle stupně vzdělání	
neúplné základní vzdělání	1
Bez vzdělání	1
základní vzdělání + praktická škola	67
nižší střední vzdělání	0
nižší střední odborné vzdělání	9
střední odborné vzdělání - vyučení	168
střední nebo střední odborné vzdělání bez vyučení a maturity	3
úplné střední vzdělání	28
úplné střední odborné vzdělání - vyučení s maturitou	24
úplné střední odborné s maturitou - bez vyučení	114
vyšší odborné vzdělání	4
bakalářské vzdělání	3
vysokoškolské vzdělání	43
doktorské vzdělání	0
ostatní	3
průměrná délka rekvalifikace (ve dnech)	39
průměrná délka evidence před rekvalifikací	6

Zdroj: Úřad práce v Českých Budějovicích

19. Státní sociální podpora

➤ *Přídavek na dítě*

Přídavek na dítě se vypočítává na základě příjmu dosaženého v předešlém kalendářním roce, maximálně však do 2,4 násobku životního minima rodiny. Nad hranici 2,4 násobku životního minima rodiny nárok na přídavek na dítě zaniká.

Výše přídavku na dítě podle příjmů rodiny a podle věku dítěte platné pro rok 2009 jsou:

Nezaopatřené dítě	Výše přídavku v Kč měsíčně
do 6 let	500,-
od 6 do 15 let	610,-
od 15 do 26 let	700,-

Hranice maximálního příjmu rodiny tak může být například:

Úplná rodina (oba rodiče) s počtem nezaopatřených dětí	Hranice čistého příjmu v Kč
jedno dítě do 6 let	16 992,-
dvě děti – 3 a 7 let	21 696,-
tři děti – 3, 7 a 12 let	26 400,-
čtyři děti – 3, 7, 12 a 16 let	31 800,-

Výpočet:

$$(2880 + 2600 + 1600) * 2,4 = 16\,992,-$$

$$(2880 + 2600 + 1600 + 1960) * 2,4 = 21\,696,-$$

$$(2880 + 2600 + 1600 + 1960 + 1960) * 2,4 = 26\,400,-$$

$$(2880 + 2600 + 1600 + 1960 + 1960 + 2250) * 2,4 = 31\,800,-$$

➤ Sociální příplatek

Výše sociálního příplatku se vypočítává z příjmu za kalendářní čtvrtletí, přičemž platí, že se zvyšujícími se příjmy se sociální příplatek snižuje. Sociální příplatek je poskytován do maximální výše 2,0 násobku životního minima.

Nezaopatřené dítě	Sociální příplatek při příjmu rodiny, který v předcházejícím čtvrtletí činil násobek		
	1,0 životního minima	1,2 životního minima	2,0 životního minima
Do 6 let	800,-	320,-	0,-
Od 6 do 15 let	980,-	392,-	0,-
Od 15 do 26 let	1125,-	450,-	0,-

Maximální hranicí čistého příjmu u výpočtu sociálního příplatku může být například:

Úplná rodina (oba rodiče) s počtem nezaopatřených dětí	Hranice čistého příjmu v Kč	
	1,0 životního minima	1,2 životního minima
jedno dítě do 6 let	7 080,-	8 496,-
dvě děti – 3 a 7 let	9 040,-	10 848,-
tři děti – 3, 7 a 12 let	11 000,-	13 200,-
čtyři děti – 3, 7, 12 a 16 let	13 250,-	15 900,-

Výpočet je stejný jako u výpočtu přídatku na dítě. Počítá se pouze s jinými násobky životního minima.

➤ *Příspěvek na bydlení*

O příspěvek na bydlení může požádat vlastník nebo nájemce bytu, v němž je přihlášen k trvalému pobytu, pokud:

- náklady na bydlení jsou vyšší než částka součinu rozhodného příjmu v rodině a koeficientu 0,30 (v Praze 0,35) a současně
- součin rozhodného příjmu v rodině a koeficient 0,30 (v Praze 0,35) nepřesahují částku normativních nákladů na bydlení.

Normativní náklady jsou přitom stanoveny jako průměrný náklad na bydlení podle počtu členů v domácnosti a podle velikosti obce. Patří do nich například částky nájemného, ceny energií a jiných obdobných nákladů.

Normativní náklady na bydlení v nájemných bytech					
Počet osob v rodině	Počet obyvatel v obci				
	Do 9 999	10 000-49 999	50 000-99 999	Nad 100 000	Praha
1	3 165,-	3 380,-	3 804,-	4 045,-	5 088,-
2	4 747,-	5 042,-	5 622,-	5 952,-	7 380,-
3	6 698,-	7 083,-	7 842,-	8 274,-	10 140,-
4 a více	8 587,-	9 051,-	9 966,-	10 487,-	13 737,-

Normativní náklady na bydlení v družstevních bytech a bytech vlastníků					
Počet osob v rodině	Počet obyvatel v obci				
	Do 9999	10 000-49 999	50 000-99 999	Nad 100 000	Praha
1	3 109,-	3 109,-	3 109,-	3 109,-	3 109,-
2	4 719,-	4 719,-	4 719,-	4 719,-	4 719,-
3	6 654,-	6 654,-	6 654,-	6 654,-	6 654,-
4 a více	8 516,-	8 516,-	8 516,-	8 516,-	8 516,-

20. Státní sociální podpora a nezaměstnanost

Všeobecně lze říci, že nezaměstnaný rodič má vyšší možnost na získání přídatku na dítě, i když na něj jako zaměstnaný neměl nárok. Samozřejmě bude záležet na délce nezaměstnanosti, na výdělku druhého rodiče (u úplné rodiny) a na výdělku, který obdrží v novém zaměstnání, neboť pro výpočet přídatku na dítě jsou posuzovány příjmy za celý kalendářní rok.

Nezaměstnanost může mít vliv i na získání sociálního příspěvku, neboť sociální příspěvek se vypočítává pouze z posledního kalendářního čtvrtletí. Maximální možná hranice příjmů je ale nižší, než u nároku na přídatek na dítě a tak se dá očekávat spíše jeho zamítnutí (nepřidělení). Tato dávka by se tak spíše uplatnila u dlouhodobě nezaměstnaných, kdy se příjmy rodiny mohou dostat až na úroveň životního minima.

Na příspěvek na bydlení má nezaměstnanost také vliv. Díky podpoře v nezaměstnanosti klesnou příjmy v rodině a tak je možné, že náklady na bydlení překročí součin příjmů a příslušného koeficientu a zároveň i normativní náklady na bydlení. I zde se však o přidělení tohoto příspěvku bude rozhodovat podle současné situace v rodině.

Ostatní dávky státní sociální podpory (rodičovský příspěvek, příspěvek na školní pomůcky, dávky péstounské péče, porodné a pohřebné) nejsou vypláceny na základě výše dosaženého příjmu. Jsou odvozeny od nastalé sociální situace a jejich výše je již předem známa.

Tabulka č. 2

Výdaje na státní sociální podporu v období 2004 - 2008, v miliónech Kč				
Druh dávky	2004	2005	2006	2007
přídatek na dítě	11 790	11 195	11 033	10 236
sociální přídatek	5 262	4 779	4 419	4 607
příspěvek na bydlení	2 548	2 458	2 287	1 565
rodičovský příspěvek	10 425	12 627	13 526	28 690
příspěvek na školní pomůcky	-	-	65	57
dávky péstounské péče	427	467	585	771
porodné	832	895	1 591	2 097
pohřebné	525	533	513	509
celkem	31 809	32 954	34 019	48 532

Zdroj: Český statistický úřad

Ke státní sociální podpoře bych ještě dodala, že rodina, která se i po příjmu sociálních dávek nedostane přes úroveň životního minima, má nárok čerpat dávky sociální péče. Díky sociální péči by se rodina měla dostat alespoň na úroveň životního minima.

➤ *Potvrzení/ vyvrácení hypotézy č. 1*

Pro potvrzení, či vyvrácení této hypotézy, jsem vytvořila tabulku (viz. Tabulka č.3), kterou použiji pro srovnání dávek státní sociální podpory s nezaměstnaností.

Tabulka č. 3 Vývoj počtu příjemců sociálních dávek a výdaje v mil. Kč na tyto dávky, v porovnání s počtem nezaměstnaných

	přídavek na dítě		sociální příplatek		příspěvek na bydlení		průměrný počet nezaměstnaných
	počet příjemců	výdaje	počet příjemců	výdaje	počet příjemců	výdaje	
2000	2 055 119	12 748	474 738	6 199	331 462	2 518	465 120
2001	2 039 700	12 799	455 267	6 041	333 507	2 698	443 545
2002	2 029 537	13 353	451 017	6 271	344 441	3 028	483 329
2003	1 965 336	12 519	413 184	5 822	323 982	2 835	525 255
2004	1 893 269	11 790	371 208	5 262	292 133	2 548	537 316
2005	1 805 263	11 195	329 576	4 779	261 503	2 458	511 003

Zdroj: www.demografie.info a www.portal.mpsv.cz

Z tabulky je na první pohled zřejmé, že se od roku 2000 postupně snižují počty příjemců uvedených dávek státní sociální podpory. Výjimku tvoří pouze příspěvek na bydlení, který v období 2000 – 2002 kolísal a následně od roku 2003 se také snižoval. Výdaje na tyto sociální dávky mají od roku 2003 taktéž spíše charakter snižování. Způsobeno je to především tím, že nedošlo k valorizaci životního minima. To ovlivnilo nejen výši výdajů, ale také právě i počet příjemců těchto dávek.

Počet nezaměstnaných osob má i přes kolísavou tendenci spíše charakter zvyšování. Porovnáním počtu příjemců sociálních dávek a nezaměstnaných osob lze dojít k závěru, že zvýšení nezaměstnanosti nemá za následek zvýšené využívání státní sociální podpory. Tím můžeme vyvrátit první hypotézu (Zvýšení nezaměstnanosti vede ke zvýšení využívání dávek státní sociální podpory.).

21. Tendence ve vztahu trhu práce a sociálního systému

Od roku 2007 začala v České republice probíhat významná sociální reforma, která se postupně dostává v platnost až do současnosti. Snahou této reformy bylo a je prostřednictvím přísnějších podmínek snížit využívání sociálního systému a tím i motivovat k větší zaměstnanosti. Snahou byla i větší podpora osob, kteří jsou nějakým způsobem na trhu práce znevýhodněni. Změnil se i systém sociálních dávek, které jsou více adresnější. Větší výhody jsou směřovány i pro rodiny s dětmi.

Hlavní cíl reformy spočívá ve snížení sociálních výdajů, které měly v posledních letech neúměrnou tendenci vzrůstu.

Sociální reforma se týkala již dlouho očekávané důchodové reformy, která byla nutnou reakcí na postupně stárnoucí populaci. Zvýšil se věk pro odchod do důchodu a tím se zajistily finanční prostředky na vyplácení důchodů i v budoucích letech.

Dalším předmětem sociální reformy byla vysoká míra nemocnosti, která byla jedna z nejvyšších v Evropské unii. Zamezit se mělo především zneužívání stávajícího systému, včetně fiktivních nemocí. Zavedením karenční doby v délce 3 dnů, po kterou není vyplácena žádná nemocenská, se snížila převážně krátkodobá pracovní neschopnost a to až o 45%, což významně ovlivnilo státní výdaje.

Z dalších změn po sociální reformě bylo zavedení třírychlostní rodičovské dovolené, daňové podpory rodin s dětmi a druhého z manželů, který je bez vlastního příjmu, pouze možné valorizace z původní automatizované v oblasti životního a existenčního minima a dávek státní sociální podpory. Dále budou aktivněji podporovány rodiny s dětmi. Změny se dotkly i novely zákoníku práce.

V oblasti trhu práce a sociálního systému se díky sociální reformě:

- zpřísnilo vyplácení státní podpory v nezaměstnanosti
- efektivněji jsou zaměstnávány osoby se zdravotním postižením
- zavedl motivující sociální systém a pružný trh práce

➤ *Změny na pracovním trhu*

Nutnost změny vyplývala z nerovnováhy propojení trhu práce a sociálního systému. Mnoho lidem se dříve vyplatilo využívat sociální systém a požívat sociálních dávek nad aktivní snahou změnit svou dosavadní situaci. Vytvořil se tedy systém, který má být více motivující. Mottem těchto změn je:

- Ten, kdo pracuje, se musí mít lépe než ten, kdo nepracuje.
- Ten, kdo se snaží, se musí mít lépe než ten, kdo je pasivní.
- Rychleji vyřešit svou životní situaci se vyplatí.

Jak už jsem zmínila v předchozí části, jedná se o zkrácení vyplácení podpory v nezaměstnanosti o 1 měsíc, než tomu bylo ještě v roce 2008.

Další změnou na pracovním trhu bylo zvýšení pokuty z 2 na 5 miliónů za umožnění nelegálního zaměstnání. To by mělo vést k vyšší legální zaměstnanosti a tím i snížení nezaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti bude také více směřována do nejvíce postižených regionů. Pomoc bude směřována na handicapované osoby a osoby s nízkým uplatněním na trhu práce. Finanční prostředky budou více plynout do oblasti rekvalifikace, dalšího vzdělání a také na podporu veřejně prospěšných prací.

22. Vývoj sociálního systému v návaznosti na trh práce

Uskutečnění sociální reformy vstupující v platnost od roku 2007 neznamena, že jsou vyřešeny veškeré otázky týkající se společné oblasti sociálního systému a trhu práce. I nadále se musí hledat další optimalizační možnosti, jak snižovat a zefektivnit poskytování dávek sociálního systému a tím reagovat na nové podmínky vznikající na trhu práce.

Pro další období je připravena řada nových změn, které mají pomoci v udržení stability, adresnosti dávek a financí v sociálním systému.

Nadále bude pokračovat důchodová reforma, ve které se bude řešit otázka financování důchodového systému a to vytvořením rezervy na důchodovou reformu a umožnění zavedení soukromých důchodů. Znamenalo by to, že pojištěnec se bude moci rozhodnout, zda jeho důchod bude vyplácen pouze ze základního důchodového pojištění a nebo z plánovaného spořicího pilíře důchodového systému.

Další potřebné změny v našem státu se týkají vysokého počtu narozených dětí, pro které není dostatečná kapacita v zařízeních pro péči o malé děti, role otce na mateřské dovolené a dále pak změny zaměřené právě na rodinný život.

V oblasti trhu práce a sociálního systému má proběhnout významná změna na poli částečných (zkrácených) pracovních úvazků. V porovnání s některými zeměmi Evropy a s Evropskou unií jsme s průměrným počtem částečných úvazků značně pod průměrem (viz. graf č. 1). Problém částečných úvazků se týká především žen mezi 20 – 49 let, které vychovávají děti do 12 let.

Cílem je vytvořit prostředí, které by spojovalo rodinný a pracovní život. Proto bude nutná podpora a motivace zaměstnavatelů, kteří by tuto možnost umožňovali. Zaměstnavatelé by tak měli vytvářet, v zahraničí již běžné, formy pracovních míst, jako jsou částečné úvazky, pružná pracovní doba, sdílená pracovní místa apod.

Částečné úvazky jsou také účinnou alternativou pro osoby, které jsou na trhu práce znevýhodněny. Částečné úvazky jim tak mohou pomoci od nezaměstnanosti.

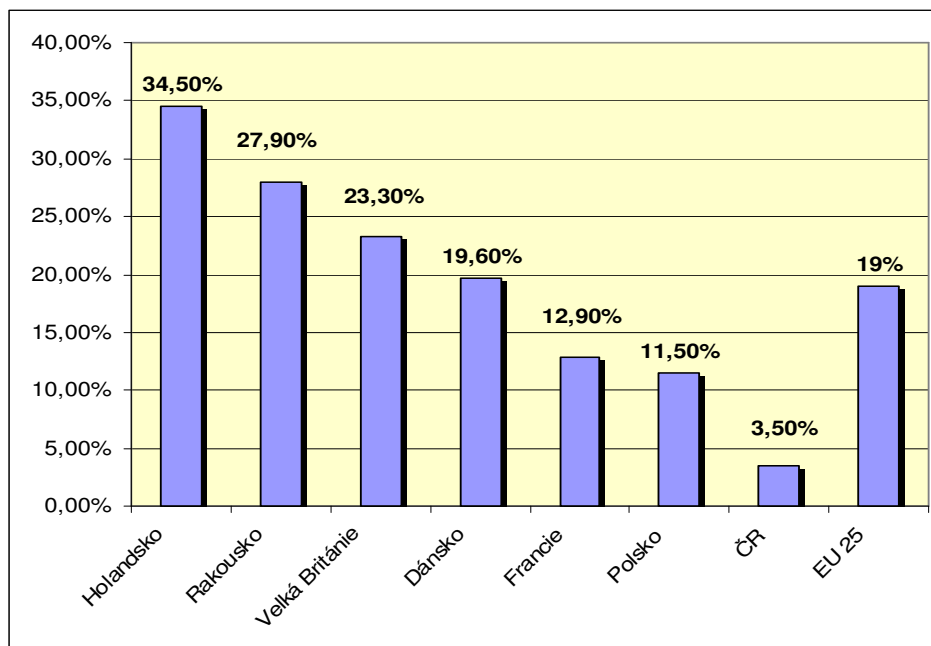
U zaměstnavatelů, kteří částečný úvazek zřídí pro znevýhodněné osoby, by měla podpora probíhat formou slev na odvodech na sociální zabezpečení a na politiku zaměstnanosti. Výše slevy na odvodech by mohla dosáhnout až 1 500Kč měsíčně.

Připravovanou změnou v oblasti trhu práce a sociálním systémem bude liberalizace zákoníku práce. Cílem by měla být větší liberalizace pracovněprávních vztahů v oblastech:

- délky a průběhu zkušební doby,
- pracovního poměru na dobu určitou,
- rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele,
- zákonné výpovědní doby a
- úpravy pracovní doby.

Tyto změny zatím prošly pouze veřejnými jednáními a nebyl zpracován jejich finální návrh. Zda a do jaké míry tyto změny proběhnou bude teprve předmětem jednání našich politických stran.

Graf č. 1



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

23. Závěr

Vzájemná závislost mezi trhem práce a sociálním systémem je zcela jasná. Změny v jedné oblasti mají dopad i na oblast druhou. Se zvýšením nezaměstnanosti můžeme očekávat zvýšení transferů v sociálním systému. Nejsou to však pouze nezaměstnaní, kterým jejich životní situace dává možnost využívat sociální systém. Jsou to především rodiny (či jedinci), kterým jejich příjmy plynoucí ze zaměstnání nestačí na pokrytí všech nezbytných nákladů. U rodin s nízkými příjmy a vyšším počtem nezaopatřených dětí je závislost na sociálním systému ještě patrnější. Rodina s více nezaopatřenými dětmi bude mít na dávky státní sociální podpory samozřejmě větší nárok, než tomu bude u rodin bezdětných.

Sociální systém nachází uplatnění také u těch, jež jsou na trhu práce znevýhodněni. Podporu ze strany státu tak čerpají lidé postižení, lidé sociálně vyloučení, či chudí. Převážně pro tyto občany jsou určeny i některé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jako jsou společensky účelná místa, veřejně prospěšné práce nebo chráněné dílny. Prostřednictvím těchto nástrojů aktivní politiky se může postupně zlepšit životní situace znevýhodněných osob a mohou se tak stát méně závislými na sociálním systému.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou určeny na podporu zaměstnanosti. Díky podpoře, kterou získávají zaměstnavatelé, mohou být zajištěny lepší podmínky pro zaměstnance, zabezpečí se potřebné množství zaměstnanců a mohou být zaměstnání i noví pracovníci. Velký přínos má i rekvalifikace, která je z velké části podporována z Evropského sociálního fondu. Rekvalifikaci je v dnešní době přikládán velký význam.

Systém vyplácení státní sociální podpory a podpory v nezaměstnanosti je nastaven, oproti aktivní politice zaměstnanosti, tak, aby co nejvíce motivoval k aktivnímu hledání práce a zároveň nemotivoval k jejich využívání. Snížení využívání sociálního systému je dáno hlavně zvýšenou adresností sociálních dávek a také novým systémem vyplácení podpory v nezaměstnanosti.

Výdaje na dávky státní sociální podpory, které jsou vypláceny na základě příjmů, měly ještě v roce 2006 spíše charakter snižování. Od roku 2007 se pomalu opět zvedají. Výjimku tvoří pouze příspěvek na bydlení, který se dále snižuje.

Tendence vývoje na trhu práce a v sociálním systému jsou zaměřeny na sociální reformy, které postihují i další části sociálního systému, jakými jsou změny v důchodovém systému, ve vyplácení nemocenské nebo zavedení třírychlostní rodičovské dovolené. Na poli trhu práce se zvyšuje podpora aktivní politiky zaměstnanosti v nezaměstnanostech nejvíce postižených oblastech a zavádí se vyšší pokuty za nelegální práci.

I vývoj v dalších letech bude doprovázen dalšími reformami. Nadále bude probíhat další etapa důchodové reformy. Oblast trhu práce a sociálního systému se zaměří především na vytváření zkrácených pracovních a jiných obdobných míst, které jsou v České republice zastoupeny jen velmi málo. Díky těmto místům by se však mohla zvednout míra zaměstnanosti a tím by mohl být opět méně využíván sociální systém.

První hypotézu se mi podařilo vyvrátit na základě srovnání počtu příjemců dávek státní sociální podpory s počtem nezaměstnaných osob. Zvýšená nezaměstnanost tedy nevede ke zvýšení využívání dávek státní sociální podpory.

Druhou hypotézu jsem potvrdila na základě existence připravovaných změn formou sociální reformy, či vyšší podporou aktivní politiky zaměstnanosti. Do budoucna lze tedy očekávat snížení jak nezaměstnanosti, tak i využívání sociálního systému.

24. Summary

Interdependence of the labor market and social system is obvious. Changes in one area usually impact on other area. With the increase in unemployment can be expected to rise in the social system. However, it is not only unemployed, of their living situation gives the possibility to use the social system. Above all, families (or individuals) that the revenue generated by the employed is not enough to cover all necessary costs. For low-income families, or with a larger number of dependent children, the welfare dependency even more pronounced. For families with more dependent children can be expected to have the benefits of state social support greater claim than it is for childless families.

The social system is often applied also to those in the labor market disadvantage. Support from the State and people receiving disability, socially excluded people, or poor. Largely for these people they are intended and some of the instruments of active employment policy, such as socially expedient positions, community work or sheltered workshops. These tools active feet be assisted in improving the situation of disadvantaged people and they can become the social system less dependent.

Active employment policy tools are intended to promote employment. Thanks to support generated by employers, can be secured better conditions for workers, ensure the necessary quantity of staff and may be employed as well as new staff. Great benefits and retraining, which is largely supported by the European Social Fund. Retraining is today and still it will be attached great importance.

The payment of state social support and benefits is set, as opposed to an active employment policy, so that the most motivated to actively search for work while nemotivoval to use these benefits. Reducing the use of the social system is determined mainly adresností increased social benefits and also a new system of payment of benefits.

Expenditure on state social support benefits that are paid on the basis of income, should have in 2006, rather the nature of the reduction. Since 2007, slowly picking up again. The exception is only a residence, which is further reduced.

Trends in the labor market and social system are aimed at social reforms, which affect other parts of the social system, such as changes in the pension system, the payment of sick leave or parental leave třírychlostní introduction. On the labor market is increasing support for active employment policy, unemployment in the most affected areas and establishing the higher penalties for illegal work.

And development in the coming years will be accompanied by further reforms. It will continue to take the next step of pension reform. Labor market and social system will mainly focus on the creation of shortcuts, and other similar places that are in the Czech Republic, represented by very few. Thanks to these sites could raise the employment rate and thus could reduce the use of the social system.

25. Zdroje

➤ *knižní zdroje a zákony*

- Arnoldová, A.: Vybrané kapitoly ze sociálního zabezpečení, Karolinum, Praha 2007, 612str., ISBN 978-80-246-1393-2
- Beneš, S. a kolektiv: Zaměstnanost, péče o nezaměstnané, rekvalifikace ..., Práce, Praha 1991, 80str., ISBN 80-208-0217-7
- Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: politika pro občany, Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, 48str., ISBN 80-86552-06-3
- Jírová, H.: Deformace na českém trhu práce, Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, Praha 2002, 85str.
- Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém, Sociologické nakladatelství, Praha 2002, 172str., ISBN 80-86429-08-3
- Syrovátka, T.: Politika pracovního trhu., Masarykova universita., Brno 1995, 171 str., ISBN 80-210-1251-X
- Zákon o investičních pobídkách č. 72/2000 Sb.
- Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

➤ *internetové zdroje*

- Český statistický úřad (<http://www.czso.cz/>)
 - [http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/6E00499248/\\$File/0001082411.xls](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/6E00499248/$File/0001082411.xls)
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (<http://www.mpsv.cz/cs/>)
 - http://www.mpsv.cz/files/clanky/5951/MPSV_2008.pdf
 - http://www.mpsv.cz/files/clanky/6099/PSP_01_09.pdf
 - <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek?uzemi=109000>
 - http://portal.mpsv.cz/sz/download/?_piref37_264786_37_264785_264785.typs_tnez=1&_piref37_264786_37_264785_264785.typstnezct=1#ukaz
- <http://www.demografie.info/>
 - http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku=&artclID=354