

**Univerzita Palackého v Olomouci**  
**Institut celoživotního vzdělávání**  
**Filozofická fakulta**

**Politika zaměstnanosti v České republice a Řecku**  
*Employment Policy in Czech Republic and Greece*  
**(bakalářská práce)**

**Olomouc 2010**

**autor práce: Lucie Augustinová**  
**vedoucí práce: Mgr. Pavel Veselský**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou diplomovou práci zpracovala samostatně a uvedla v ní všechny prameny, literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Opavě 30. března 2010

Lucie Augustinová

Souhlasím s půjčováním práce pro studijní účely a potřeby výuky Univerzity Palackého v Olomouci.

V Opavě 30. března 2010

Lucie Augustinová

## OBSAH

<b>Úvod</b>	<b>10</b>
<b>1 Politika zaměstnanosti</b>	<b>12</b>
1.1 Cíle státní politiky zaměstnanosti	15
1.2 Financování státní politiky zaměstnanosti	16
1.3 Trh práce	16
<b>2 Nezaměstnanost</b>	<b>20</b>
2.1 Typy nezaměstnanosti	23
2.2 Dlouhodobá nezaměstnanost	26
2.3 Důsledky nezaměstnanosti	28
2.4 Měření nezaměstnanosti	30
<b>3 Formy politika zaměstnanosti</b>	<b>31</b>
3.1 Aktivní politika zaměstnanosti	31
3.2 Pasivní politika	39
3.2.1 Zprostředkování zaměstnání	40
<b>4 Podpora v nezaměstnanosti</b>	<b>42</b>
4.1 Podpora v nezaměstnanosti v České republice	41
4.2 Podpora v nezaměstnanosti v Řecku	43
4.3 Převod podpory v nezaměstnanosti	46
<b>5 Vzájemné srovnání obou systémů</b>	<b>47</b>
<b>6 Závěr</b>	<b>59</b>
Seznam použité literatury	62
Přílohy	64

## **Anotace**

Cílem mé práce je popsat obecnou charakteristiku politiky zaměstnanosti v České republice a v Řecku a provést vzájemné srovnání v rámci Evropské unie. Práci jsem rozdělila do několika částí. V úvodních kapitolách vysvětlím, co vlastně znamená a obsahuje politika zaměstnanosti, jaké jsou její cíle a financování v České republice i v Řecku, na konci kapitoly se zmíním, co obnáší trh práce. Zaměřím se na nezaměstnanost, co znamená, jaké jsou typy a její důsledky. Neopomenu se zmínit o aktivní a pasivní politice zaměstnanosti v obou zemích. V navazujících kapitolách se budu zabývat podporou v nezaměstnanosti v České republice a v Řecku. Závěr práce věnuji srovnání politiky zaměstnanosti v České republice a v Řecku a pro možnost porovnání se zmíním rovněž o politických systémech, míře nezaměstnanosti, podpoře v nezaměstnanosti nejen v obou zemích, ale i v ostatních zemích Evropské unie.

## ÚVOD

Na začátku 21. století je vysoká nezaměstnanost nejzávažnějším ekonomickým a sociálním problémem, kterým trpí velké množství zemí po celém světě. Tento problém se týká i téměř všech členských států Evropské unie. Nevznikl v posledních letech, ale táhne se prakticky už od průmyslové revoluce. Neustále probíhající pokrok přináší jak pozitivní, tak negativní jevy, kam můžeme zařadit i nezaměstnanost. Zavádění stále modernějších technologií ve výrobě, postupná automatizace a robotizace ve výrobním procesu, to vše výrazně snižuje požadavky na počet zaměstnanců.

Každý stát se s fenoménem nezaměstnanosti vypořádává jinak a politiku zaměstnanosti řeší různými způsoby. Záleží to na hospodářských možnostech, ale i na politické orientaci té které země. Problém nezaměstnanosti je nesmírně citlivou politickou otázkou, míra nezaměstnanosti ovlivňuje volební výsledky a tím nutí jak vládnoucí garnitury, tak opozici neustále hledat nové způsoby, jak se bránit jejímu nárůstu.

Nejen Řecko, ale také i Česká republika se za dobu své samostatné existence již na vlastní kůži seznámila s pojmem nezaměstnanost, o kterém dříve jen slyšela. V předcházejícím politickém režimu (v letech 1948 – 1989) tento pojem nebyl přípustný, zaměstnanost byla mnohdy až uměle udržována. Svůj podíl na tom měla i technická zaostalost a z ní vyplývající potřeba většího počtu pracovních míst.

Problematika politiky zaměstnanosti a jevu nezaměstnanosti, ať už v naší republice nebo v Řecku či v rámci celé Evropské unie, je velmi obsáhlý pojem, na který se lze dívat z mnoha hledisek. Má práce je pojata spíše obecně, nerozebírám podrobněji jednotlivé situace, zaměřuji se na obecné charakteristiky politiky zaměstnanosti a na podporu v nezaměstnanosti v obou zemích; na závěr se zaměřím na politické systémy, na srovnání míry nezaměstnanosti, podpory v nezaměstnanosti v obou zemích v rámci států Evropské unie. Informace o Řecku a řecké sociální sféře jsem čerpala z přednášek a exkurzí, které jsem absolvovala během svých studijních stáží po Řecku a také během studijního pobytu v Bruselu.

Práci jsem rozdělila do několika částí. V úvodních kapitolách vysvětlím, co vlastně znamená a obsahuje politika zaměstnanosti, jaké jsou její cíle a financování v České republice

i v Řecku, co obnáší trh práce; zaměřím se na nezaměstnanost, co znamená, jaké jsou typy a její důsledky. Neopomenu se zmínit o aktivní a pasivní politice zaměstnanosti v obou zemích. V navazujících kapitolách zachytím informace o podpoře v nezaměstnanosti v České republice a v Řecku. Závěr práce věnuji vzájemnému srovnání v oblasti míry nezaměstnanosti a podpoře v nezaměstnanosti v České republice a v Řecku a pro možnost porovnání se zmíním taky o ostatních zemích Evropské unie. Cílová skupina (předmět zkoumání) tak zahrnuje politiku zaměstnanosti v naší republice a politiku zaměstnanosti v Řecku. Informace o Řecku a řecké sociální sféře jsem čerpala z přednášek a exkurzí, které jsem absolvovala během svých studijních stáží po Řecku a také během studijního pobytu v Bruselu. Pro objasnění nezbytných pojmů budu čerpat také z platné legislativy a odborné literatury.

*Motto: zaměstnanost nevytváří stát, ale zaměstnanci a zaměstnavatelé; stát jim v tom může pouze pomáhat nebo překážet.<sup>1</sup>*

## 1 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Práce a pracovní uplatnění náleží k základním atributům člověka. Je určující pro ekonomický a sociální status jedinců, rodin i pro stabilitu a prosperitu celé společnosti. Zajištění možností pracovního uplatnění se v tržních ekonomikách vzhledem ke specifčnosti trhu práce neprosazuje pouze s využitím tržních mechanismů. Ve vyspělých zemích se můžeme setkat i s aktivitami státu na trhu práce, které bývají označovány jako *politika zaměstnanosti*. Posláním a významem této politiky je přispívat k podpoře rovnováhy na trhu práce a k omezení nezaměstnanosti, k níž fungování trhu práce inklinuje.

Politika zaměstnanosti je úzce propojena s celkovou hospodářskou politikou, regionální politikou a s dalšími obory sociální politiky. Nezaměstnanost jako důsledek fungování trhu práce je jedním z nejdůležitějších problémů současného světa. Od sedmdesátých let 20. století se výskyt tohoto jevu stává zvláště znepokojivým. Zatímco například v šedesátých letech 20. století se míra zaměstnanosti ve vyspělých zemích pohybovala v průměru mezi 2 - 3 %, na konci roku 2009 se pohybovala v zemích Evropské unie okolo 10 %. Míra nezaměstnanosti všech členských zemích Evropské unie je tak v současné době nejvyšší od ledna 2000. V České republice byla ke konci loňského roku míra nezaměstnanosti 8 % a v Řecku 9,7 %.

Aktivity ekonomického i sociálního charakteru směřující k jejímu řešení jsou neustále silnější a politika zaměstnanosti se tak stala středem pozornosti různých vědních oborů i praktických aktivit. Po roce 1989 se stala realitou také v české společnosti.<sup>2</sup>

**Politikou zaměstnanosti se rozumí soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil.** Je výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, firem, zaměstnanců a odborů. V posledních letech je politika zaměstnanosti utvářena i v závislosti na opatřeních přijatých v rámci Evropské unie, například v souvislosti s cíli Lisabonského procesu (2000), který je zaměřen na dosažení plné zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti se snaží o harmonizaci nabídky a

<sup>1</sup> [http://www.cabrnoc.cz/index.php/2005/10/17/politika\\_zamestnanosti](http://www.cabrnoc.cz/index.php/2005/10/17/politika_zamestnanosti)

<sup>2</sup> Srov. Krebs, V. a kol. Sociální politika. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 283.



poptávky na trhu práce, o zpružnění mechanismů působících mezi nimi. V dnešní době má nezastupitelné místo ve vyspělých zemích.<sup>3</sup>

Politika zaměstnanosti sama nezasahuje do působnosti trhu práce na mikroúrovni; v kompetenci trhu (s výjimkou minimální mzdy) je počet pracovníků, výkonnost, výdělky, kvalifikační nároky ad. Politika zaměstnanosti usiluje o přímé ovlivnění vztahů mezi nabídkou a poptávkou, podporuje a doladuje je, aniž by trh práce modifikovala zásadním způsobem. Rozhodující vliv na rovnováhu trhu práce náleží hospodářské politice a jejím opatřením směřujícím k podpoře ekonomického růstu a tvorbě pracovních míst.<sup>4</sup>

### **Politika zaměstnanosti vyspělých zemí se orientuje na následující aktivity:**

- a) **na rozvoj struktury trhu práce.** Prostřednictvím sítě specializovaných institucí (úřady, zprostředkovatelny práce) zabezpečuje zprostředkovatelské, informační a poradenské služby. Vytváří informovanost o volných pracovních místech (jejich struktuře a náročnosti apod.), o uchazečích o práci (jejich kvalifikaci, požadavcích apod.), která je při značné segmentaci trhu práce nezbytná;
- b) **podporuje vytváření nových pracovních míst a pracovních činností.** Poskytuje finanční podpory na nová pracovní místa zaměstnavatelům, začínajícím podnikatelům, podporuje veřejně prospěšné práce, usnadňuje zaměstnávání handicapovaných a mladistvých občanů;
- c) **zaměřuje se na zvýšení adaptability pracovní síly.** Růst strukturální nezaměstnanosti staví požadavek adaptability a mobility velmi kategoricky (školská soustava má v tomto směru velký význam). Politika zaměstnanosti k ní přispívá organizováním a podporou rozmanitých rekvalifikačních programů;
- d) **podílí se na zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.**<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Srov. Krebs, V. a kol. Sociální politika. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 292.

<sup>4</sup> Srov. Krebs, V. a kol. Sociální politika. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 292.

<sup>5</sup> Srov. Krebs, V. a kol. Sociální politika. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 292-293.

**Pro současné politiky zaměstnanosti ve vyspělých zemích je typické opouštět preference příjmové ochrany nezaměstnaných a kladou důraz na investování do lidí a jejich schopností.** Do popředí se dostává podpora nabídky práce a její kultivace pomocí nástrojů, jako jsou rekvalifikace, doškolování, pracovní výcvik ad. Tento typ politiky zaměstnanosti je podporován tzv. „*Bílou knihou*“ usilující o vytváření nových pracovních míst a o podporu celoživotního vzdělávání. Klade důraz na to, že nezaměstnanost se nevyřeší ani protekcionismem, ani zkracováním pracovní doby a dělením se o pracovní místa. Zdůrazňována je podpora nabídky práce a její větší flexibilita vnější (zajistit, aby větší počty nezaměstnaných lidí vyhověli potřebám podnikatelů), i vnitřní (přizpůsobování se potřebám podniku).<sup>6</sup>

V roce 1997 se státy Evropské unie dohodly řešit problém nezaměstnanosti společně, a to prostřednictvím Evropské strategie zaměstnanosti (ESZ), ve snaze omezovat stále vyšší nezaměstnanost a dosáhnout podstatného a trvalého zvýšení zaměstnanosti.

Evropská strategie zaměstnanosti podporuje výměnu informací a diskuzi mezi členskými státy Evropské unie za účelem společného hledání řešení či osvědčených postupů, jež pomohou vytvářet více pracovních míst a zvyšovat jejich kvalitu.<sup>7</sup>

Čtyři pilíře Evropské strategie zaměstnanosti, které se staly základem pro komplexní politiku zaměstnanosti Evropské unie, obsahovaly řadu konkrétních směrnic, které byly každoročně formulovány a schvalovány Evropskou radou a předkládány jednotlivým členským zemím. Na základě směrnic jednotlivé státy vypracovávaly každoroční Národní akční plány zaměstnanosti, ve kterých uváděly, jak budou směrnice převáděny do praxe. V roce 2003 na základě pětiletého zhodnocení realizace Evropské strategie zaměstnanosti byla přijata tzv. Nová evropská strategie zaměstnanosti, která se má vyrovnat se současnými problémy způsobenými rychlejšími ekonomickými změnami, stárnutím populace a rozšířením Evropské unie.

---

<sup>6</sup> Srov. Krebs, V. a kol. Sociální politika. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 294.

<sup>7</sup> Srov. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>

## 1.1 Cíle politiky zaměstnanosti

Pod právem na zaměstnání se rozumí zvolit si svobodně zaměstnání nebo právo na zprostředkování zaměstnání.

**Hlavním cílem** politiky zaměstnanosti je zabezpečit všem rezidentům na území České republiky právo na zaměstnání, které vychází z článku 26 Listiny základních práv a svobod.

*K dalším cílům politiky zaměstnanosti patří:*

- Průběžné sledování a vyhodnocení situace na trhu práce
- Zpracování prognózy koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů
- Uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti
- Poskytování podpor v nezaměstnanosti
- Hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti
- Usměrnování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí

Každoročním cílem politiky zaměstnanosti je navýšení podpory aktivní politiky zaměstnanosti, snaha o snížení dlouhodobé nezaměstnanosti, snaha o zvýšení účinnosti nástrojů politiky zaměstnanosti, ale také snaha o prohloubení spolupráce zaměstnavatelů na odstranění nezaměstnanosti. Cíle byly stanoveny v souladu s Lisabonským procesem.

K **cílům** politiky zaměstnanosti v Řecku patří:

- Zavést a urychlit nové reformy
- Zlepšování pracovních podmínek
- Snížení nezaměstnanosti
- Zapojení se do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů
- V rámci integrovaného přístupu „flexikurity“ modernizovat právní předpisy na ochranu zaměstnanosti, snížit daňové a sociální zatížení pracovníků s nejnižšími mzdami
- Posilovat aktivní politiky v oblasti trhu práce a transformovat nehlášenou práci do formálního zaměstnání
- Podporovat přechod do zaměstnání, zejména pro mladé lidi

## 1.2 Financování státní politiky zaměstnanosti

### Opatření politiky zaměstnanosti mají svůj finanční rozměr.

Zdrojem financování aktivit politiky zaměstnanosti v České republice jsou:

- účelově vytvářené fondy na bázi pojištění v nezaměstnanosti založené na platbách pojistného, které platí zaměstnanci a zaměstnavatelé,
- státní rozpočty čerpající prostředky na financování politiky zaměstnanosti z daní.<sup>8</sup>

V Řecku je politika zaměstnanosti financována:

- z příspěvků, které zaměstnavatelé odvádějí
- prostřednictvím srážek z platů zaměstnanců
- ze státního rozpočtu
- z Evropského sociálního fondu

## 1.3 Trh práce

Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu materiální prospěch a současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.

Práce je výrobním faktorem, který je nezastupitelný při výrobě statků a k vykonávání služeb. Vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství. Trh práce je jedním ze vzájemně propojených úseků tržního hospodářství. Vývoj na trhu práce je pod vlivem stejných tržních zákonitostí jako ostatní trhy, ale má řadu specifických rysů, které jsou projevem výjimečnosti výrobního faktoru práce.

---

<sup>8</sup> Srov. Krebs, V. a kol. Sociální politika. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 294.

Práce je jedním ze zdrojů, ale neexistuje sama o sobě. Práci konají lidé, nositelé schopnosti pracovat (pracovní síly).<sup>9</sup>

Tržní ekonomika vyspělých zemích se vyznačuje souběžně fungujícími trhy zboží a služeb, trhy výrobních faktorů. Existuje i trh práce, jenž je trhem specifickým. Jeho specifika plynou z toho, že práce je funkcí pracovní síly a je úzce svázána s osobností člověka.<sup>10</sup>

Na trhu práce zcela nefungují standardní tržní mechanismy, které vyrovnávají nabídku s poptávkou prostřednictvím ceny práce, tj. mzdy. Autor zmiňuje následující příčiny, proč standardní tržní mechanismus, který při poklesu poptávky vyvolává pokles ceny a při nárůstu poptávky ji zvyšuje, je v případě trhu práce oslaben:

a) **předmětem směny na trhu je práce.** Zaměstnanci i zaměstnavatelé se nerozhodují pouze podle ceny (mzdy), ale i podle jiných faktorů, k nimž patří rizikovost práce, předpoklady invenční práci, organizační dispozice apod. Jedná se o jiné preference, než je cena práce.

b) **deformací trhu práce tím,** že firmy se snaží udržet určitý základní počet svých pracovníků, do jejichž kvalifikace obvykle také investují. Naopak i sami zaměstnanci mají často zájem setrvat u firmy ze strachu z nezaměstnanosti apod. V důsledku toho je citlivost mezd na změny v nabídce a poptávce po práci nižší.

c) **trh práce je značně segmentován.** Existuje množství trhů práce. Následkem segmentace dochází ke snížení vlivu konkurence na trhu práce a k rozdílům ve mzdách určitých profesích v různých území.

d) **na trhu práce se projevuje vliv kolektivního vyjednávání,** kdy odbory vystupují a usilují o zvýšení ceny práce. Mzda je administrativním zásahem posunuta na vyšší úroveň a tím vyvolává pokles efektivnosti práce.

---

<sup>9</sup> Srov. Buchtová B. a kol. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: GRADA, 2002, s. 59.

<sup>10</sup> Srov. Krebs, V. a kol. Sociální politika. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 284.

e) **trh práce je výrazně ovlivňován ze strany státu.** Jedná se o pracovní zákonodárství, jako je například úprava pracovní doby, stanovování minimální mzdy, stanovení důchodového věku nebo délky povinné školní docházky, což všechno významně ovlivňuje trh práce.<sup>11</sup>

### **Typologie trhu práce**

Trh práce se rozlišuje do různých typologií, jedna z nich rozlišuje **trh práce na primární a sekundární:**

Primární trh práce zahrnuje lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, dobré možnosti profesionálního růstu a lepší pracovní podmínky. Pracovníci si snáze mohou zvýšit kvalifikaci a tím posílit stabilitu svého zaměstnání. Práce je zde relativně dobře placená, existuje jistý růst mezd. Primární trh se vyznačuje nízkou fluktuací.

Sekundární trh práce je charakterizován nižší prestiží a nižšími výdělky, pracovní kariéra je málo výhodná. Pracovníci na tomto trhu práce se často stávají nezaměstnanými, ale naopak snáze získávají nové zaměstnání, než je tomu na primárním trhu práce. Tento sektor se vyznačuje vysokou fluktuací pracovních míst, nízkými výdělky a omezenými možnostmi zvyšování kvalifikace.<sup>12</sup>

Podle jiné typologie se trh práce rozlišuje na **formální a neformální trh práce:**

Formální trh práce je trhem oficiálních pracovních příležitostí. Je kontrolován společenskými institucemi sloužícími k jeho regulaci.

Neformální trh práce je mimo kontrolu těchto institucí. Zahrnuje aktivity spadající do tzv. šedého nebo černého trhu s prací, do něž patří samozásobitelství, domácí práce a různé formy sousedské a rodinné výpomoci.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Srov. Krebs, V. a kol. Sociální politika. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 284-285.

<sup>12</sup> Srov. Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 59-60.

<sup>13</sup> Srov. Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 61.

P. Mareš<sup>14</sup> rozlišuje trh práce také na **externí a interní**:

Na interním trhu dochází k rozmístování pracovníků za pomoci administrativních pravidel, která směřují k dosažení určitého cíle. Je součástí jednotlivých podniků. Interní trhy omezují mobilitu pracovníků, která je naopak pro externí trh určující podmínkou pohybu mezd a fungování.

Externí trh se vyznačuje nižšími platy, menší jistotou zaměstnání a pracovního postupu. Na externím trhu práce jde zejména o přizpůsobování pracovní síly změněné struktury výroby.

---

<sup>14</sup> Srov. Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 62.

## 2 NEZAMĚŠTNANOST

S pojmem nezaměstnanost se určitě každý z nás v životě nejednou setkal. Ať už v médiích, nebo dokonce z vlastní zkušenosti.

**Mezinárodního úřad práce (ILO)** v Ženevě uvádí tři charakteristiky, kterými definuje nezaměstnaného:

- je schopen práce (věkem, zdravotním stavem a také osobní situací),
- snaží se získat práci, chce pracovat,
- přesto je v daný okamžik bez zaměstnání.

Tyto tři charakteristiky musí platit současně.<sup>15</sup>

Nezaměstnanost je složitým jevem a nelze ji hodnotit globálně. K jejímu řešení může pomoci celá informační síť potřebných dat, mezi která například patří ta, koho se nezaměstnanost týká, kde se vyskytuje, jak dlouho trvá, jaká je její míra, jaké jsou předpoklady pro její řešení, a to včetně finančních zdrojů apod.<sup>16</sup>

### **Uchazeč o zaměstnání**

Uchazečem o zaměstnání podle § 24 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, je každá fyzická osoba, která osobně požádala o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

Obsahem žádosti o zprostředkování zaměstnání jsou identifikační údaje uchazeče o zaměstnání a souhlas s jejich zpracováním, údaje o jeho kvalifikaci, pracovní zkušenosti, zájem o určitá zaměstnání, zdravotní omezení a údaje omezující uchazeče o zaměstnání v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Srov. Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 16.

<sup>16</sup> Srov. Krebs, V. a kol. Sociální politika. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 286.

<sup>17</sup> Srov. § 26 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.



## Vývojové vlny nezaměstnanosti

V naší společnosti se nezaměstnanost stala nezanedbatelnou součástí života lidí. Česká republika prošla ve vývoji trhu práce a nezaměstnanosti třemi prolínajícími se vlnami. **První vlnu** po roce 1990 lze popsat spíše jako opouštění původních pracovních pozic zaměstnanci než propouštění pracovníků. Z větší části šlo o odchod aktivnějších a flexibilnějších osob do nově rozvíjejících se sektorů za samostatným podnikáním a do soukromých podniků. Nezaměstnanost byla převážně frikční a míra nezaměstnanosti nízká, s malým podílem dlouhodobé nezaměstnanosti.

**Druhá vlna** trvala v letech 1993 až 1997. Tuto vlnu lze s jistou nadsázkou označit za deregulaci nabídky trhu práce celkovou flexibilizací pracovní síly v důsledku tlaku ze strany zaměstnavatelů na omezení růstu mezd, jejich zvyšující se nároky na pracovní výkon a požadavky na přizpůsobení se pracovníka pracovnímu režimu a pracovním podmínkám, jež by zaměstnavatelům lépe vyhovovaly. Mnoho opatření bylo využito na ochranu zaměstnavatelů, a to poskytnutím snadných úvěrů na velkou privatizaci a následným tolerováním zadluženosti podniků vůči bankám a obchodním partnerům.

**Třetí vlnu**, která trvá od roku 1998 až do současnosti, lze označit za deregulaci poptávky pracovního trhu, za etapu postupného odstraňování ochranných opatření státu ve vztahu k zaměstnavatelům. Zaměstnavatelé, kteří využívali výhodu flexibility pracovní síly a ochrany své pozice státem, nyní zaměstnanost výrazně omezují. Projevily se efekty hystereze (strnulosti) trhu práce a narostl výrazně podíl dlouhodobě nezaměstnaných.<sup>18</sup>

Nezaměstnanost představuje historicky i v současnosti jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržních hospodářství, snižuje životní úroveň každého občana, zpomaluje růst a rozvoj společnosti a zatěžuje sociální systémy. Po dlouhá desetiletí patří problematika nezaměstnanosti, její existence a příčiny ke sledovaným problémům. Její pojetí se neustále vyvíjí. Nezaměstnanost je všeobecně považována za negativní jev, kterému je v moderní ekonomii věnována zvýšená pozornost.

---

<sup>18</sup> Srov. Mareš, P. Nezaměstnanost na trhu práce. Brno: VÚPSV, 2002, s. 9  
[http://www.vupsv.cz/Nezamestnani\\_na\\_trhu\\_prace\\_II.pdf](http://www.vupsv.cz/Nezamestnani_na_trhu_prace_II.pdf)

V Řecku se začalo o pojmu nezaměstnanosti mluvit v poválečném období, počínaje rokem 1949, kdy skončila civilní válka a tehdy nově nastupující vláda zavedla politická opatření v boji proti nezaměstnanosti. Nezaměstnanost se začala v Řecku projevovat až v šedesátých letech, kdy stoupla míra nezaměstnanosti na 2 %. Od té doby je problémem řecké společnosti, obzvláště v současné době, kdy Řecko zasáhla ekonomická krize.

Nezaměstnanost má dalekosáhlé ekonomické a sociální dopady i příčiny. Následkem vzájemného propojení se ekonomické i sociální úvahy musí v politice zaměstnanosti prolínat.<sup>19</sup>

V ekonomii se za nezaměstnané považují osoby produktivního věku, které splňují dvě podmínky:

- nemají placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány;
- aktivně hledají práci a jsou ochotny do práce nastoupit.

Spolu se zaměstnanými (obyvatelstvo, které má placené zaměstnání nebo sebezaměstnání včetně osob v práci nepřítomných, ale majících vazbu na zaměstnání – nemoc, mateřská dovolená aj.) tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo – pracovní sílu země.<sup>20</sup>

Je známo, že nezaměstnaností nejsou ohroženy všechny skupiny pracovníků stejně. V České republice i v Řecku patří k **rizikovým skupinám** zejména: ženy s malými dětmi, mladí lidé bez praxe, absolventi škol, handicapované osoby, lidé předdůchodového věku, starší lidé a přicházející imigranti a také romské etnikum. Nezaměstnanost postihuje častěji pracovníky s nižším vzděláním a kvalifikací a je diferencovaná např. dle profesí z hlediska teritoria. Důležitá je doba, po kterou nezaměstnanost trvá. Čím je delší, tím její dopady bývají horší a je obtížnější (nákladnější) její řešení opatřeními politiky zaměstnanosti.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Srov. Krebs, V. a kol. Sociální politika. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 284.

<sup>20</sup> Srov. Buchtová B. a kol. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: GRADA, 2002, s. 64-65.

<sup>21</sup> Srov. Krebs, V. a kol. Sociální politika. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 286-287.

## 2.1 Typy nezaměstnanosti

K poznání problému nezaměstnanosti a přístupů k jejímu řešení slouží různé typologie. Rozlišují se různé typy nezaměstnanosti, z nichž lze usuzovat na její příčiny, závažnost a odvozovat tak možné způsoby řešení:

**Dobrovolná nezaměstnanost**, kdy je upřednostněn volný čas před konáním práce. Dobrovolně nezaměstnaní mohou mít nabídky pracovních příležitostí, ale aktivně hledají jiné, například lépe placené místo. Pokud by trh práce byl dokonale konkurenční, pak by utváření rovnováhy dospělo k řešení, kdy nezaměstnanost by byla dobrovolná, neboť rovnováha trhu (= vyrovnání nabídky s poptávkou) nastává tehdy, kdy část ekonomiky aktivního obyvatelstva je nezaměstnaná.<sup>22</sup>

**Nedobrovolná nezaměstnanost** vznikající v důsledku toho, že při vyšších mzdových sazbách existuje více pracovníků, kteří chtějí pracovat, než existuje pracovních míst. Poptávka po práci je nižší než celková nabídka, část pracovníků při běžné mzdové sazbě nenachází práci a tím se stává nedobrovolně nezaměstnaná.<sup>23</sup>

Dále z hlediska charakteru se nezaměstnanost dělí na:

**Frikční nezaměstnanost** vzniká v důsledku pohybu lidí mezi místy nebo pracovními příležitostmi. Na trhu existují lidé, kteří byli propuštěni v důsledku toho, že firmy vznikají a zanikají, dochází k technologickým nebo organizačním změnám, které vedou k likvidaci pracovišť. Do této skupiny patří i lidé, kteří dobrovolně opustili pracovní místo a hledají jinou, lépe placenou práci. Lidé mohou opouštět místo i z důvodu stěhování a hledají pracovní příležitost v novém bydlišti. Do této skupiny patří i lidé, kteří si hledají první zaměstnání. Z těchto uvedených důvodů vznikají nová pracovní místa. Svou roli zde hraje i nedostatečná informovanost osob hledajících práci o nabídce vhodných pracovních příležitostí. Frikční nezaměstnanost není vnímána jako závažný problém, neboť po určité době nezaměstnaní lidé nalézají uplatnění. U frikční nezaměstnanosti se předpokládá, že profesní orientace a

---

<sup>22</sup> Srov. Buchtová B. a kol. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: GRADA, 2002, s. 65.

<sup>23</sup> Srov. Krebs, V., Durdisová J., Poláková O., Žižková J. Sociální politika. 1. vyd. Praha: CODEX, 1997, s. 276.

regionální rozmístění jsou na straně poptávky a nabídky v souladu. Tato nezaměstnanost má přechodný charakter a považuje se za dobrovolnou.<sup>24</sup>

**Strukturální nezaměstnanost** postihuje některá odvětví a je vyvolána nedostatečnou poptávkou po určité produkci statků. Důsledkem je klesající poptávka po práci v odvětví produkujících výše uvedené statky a útlum těchto výrob. Útlum jedněch odvětví či výrob je doprovázen růstem výrob v jiných odvětvích. Nezaměstnanost vznikající v důsledku útlumu výrob se vyznačuje tím, že uvolňovaná pracovní síla nalézá na pracovním trhu možnost uplatnění na pracovních místech vyžadujících jinou kvalifikaci. Přestože v ekonomice může být počet lidí hledajících si práci shodný s počtem volných míst, znamená strukturální nezaměstnanost nerovnováhu regionálních trhů práce. Strukturální nezaměstnanost může být podmíněna existencí bariér v pohybu pracovní síly (dopravním omezením, bydlením ad.) a je hlavním faktorem, který ovlivňuje regionální rozdíly nezaměstnanosti na trhu práce.<sup>25</sup>

**Cyklická nezaměstnanost** souvisí s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky, v období hospodářských poklesů narůstá a při růstu výkonnosti ekonomiky je potlačována. Vznik cyklické nezaměstnanosti je spojen s poklesem celkové poptávky v ekonomice. V neoklasické ekonomii ani cyklická nezaměstnanost nepředstavuje závažný problém, ale konfrontace výkladu založeného na předpokladu pružných mezd a cen v ekonomice s realitou ukazovala, že nezaměstnanost, zvláště ve fázích hospodářské recese, není možno vysvětlovat pouze jako dobrovolnou.<sup>26</sup>

O **sezonní nezaměstnanosti** se hovoří tehdy, je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná spojená s přírodním cyklem. Sezonní nezaměstnanost byla zejména rozšířena v minulosti, a to zimní sezonní nezaměstnanost ve stavebnictví. Služby spojené s turistikou mohou být postiženy sezonní nezaměstnaností, typická je také pro zemědělské oblasti.<sup>27</sup>

---

<sup>24</sup> Srov. Buchtová B. a kol. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: GRADA, 2002, s. 66-67.

<sup>25</sup> Srov. Buchtová B. a kol. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: GRADA, 2002, s. 65.

<sup>26</sup> Srov. Krebs, V., Durdisová J., Poláková O., Žižková J. Sociální politika. 1. vyd. Praha: CODEX, 1997, s. 275-276.

<sup>27</sup> Srov. Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 21.

Podle P. Mareše<sup>28</sup> existuje i tzv. **skrytá nezaměstnanost**. Hovoří se o tzv. skryté pracovní síle neboli o fakticky nezaměstnaných, kteří nejsou jako nezaměstnaní registrováni, i když zaměstnání nemají a přijali by je při dostatečné nabídce.

Skrytá nezaměstnanost je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a neregistruje se jako nezaměstnaná. Do tohoto typu nezaměstnanosti můžeme zařadit vdané ženy a mladé lidi. Tyto osoby na hledání práce rezignovaly nebo si hledají práci pomocí neformálních sítí nebo rovnou u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadě.

Skrytá nezaměstnanost je dána tím, že z údajů o nezaměstnaných jsou vyřazovány osoby, které jsou sice neumístěny, ale zařazeny do různých programů pro nezaměstnané (rekvalifikace, veřejně prospěšné práce apod.). Do skryté nezaměstnanosti také řadíme osoby s nízkou kvalifikací, vysokým věkem nebo jiným handicapem, díky němuž zůstávají neumístěny a jsou odsouvány mimo trh práce, například předčasnými odchody do důchodu).

Vedle nezaměstnanosti existuje podle některých autorů i **neúplná zaměstnanost** (under-employment). Ta zahrnuje pracovníky, kteří pracují na zkrácenou pracovní dobu nebo sdílejí jedno pracovní místo, ze kterého se dělí s druhou osobou o příjem. Práce na zkrácenou pracovní dobu představuje značnou sociální změnu, i když se prozatím dotýká pouze některých sociálních kategorií. Pracovněprávní a sociálněprávní postavení osob se zkrácenou pracovní dobou se mnohdy neliší od těch, která jsou typická pro tradiční formu zaměstnávání na plný úvazek. Část takto zaměstnaných osob se ocitá bez pracovní ochrany a sociálního zabezpečení a neúplná zaměstnanost je chápána jako destrukce zaměstnaneckých práv a vnucení horších pracovních podmínek zaměstnancům ze strany zaměstnavatelů.

Mluvíme-li o **nepravé nezaměstnanosti**, pak se jedná o nezaměstnané osoby, které se ani tak nesnaží hledat práci, spíše jde u nich o snahu vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti. Řadíme sem osoby, které se registrují jako nezaměstnaní, ale zároveň pracují nelegálně v neformální ekonomice.

---

<sup>28</sup> Srov. Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 21-22.

S nezaměstnaností souvisí jev **job stagnation**, kdy vysoká míra nezaměstnanosti brzdí profesionální i prostorovou mobilitu. Lidé silně nespokojení se svou prací se chtějí v době vysoké nezaměstnanosti vyhnout problémům s hledáním jiného pracovního místa a setrvávají ve svém často frustrujícím zaměstnání.

Jiná typologie dělí nezaměstnanost z časového hlediska:

**Krátkodobá** – trvá do třech měsíců.

**Střednědobá** – trvá do dvanácti měsíců.

**Dlouhodobá** – trvá nad dvanáct měsíců.

## 2.2 Dlouhodobá nezaměstnanost

Podle J. Vavrečkové<sup>29</sup> patří dlouhodobá nezaměstnanost k vážným problémům, se kterým se potýkají všechny státy Evropské unie. Tento jev se nevyhnul ani České republice, kde si tento společenský problém vyžádal pozornost centrálních, oblastních a místních orgánů a řadu speciálních opatření. Jeho řešení bude do budoucna náročné z ekonomického i sociálního hlediska.

Lidé jsou déle než jeden rok bez zaměstnání představují v dnešní době v zemích Evropské unie asi 45 % z počtu celkem nezaměstnaných.

*Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje nejčastěji následující skupiny lidí:*

- osoby s nízkým vzděláním nebo nekvalifikované osoby;
- osoby s osobními a sociálními handicapy,
- příslušníky etnických minorit a imigranty,
- osoby se zdravotním postižením,
- obyvatelé z venkovských a zaostávajících oblastí,
- nepružnou, dlouhodobě zaměstnanou pracovní sílu,
- mladistvé, zejména mladé problémové jedince.

---

<sup>29</sup> Srov. PhDr. Vavrečková J., Fenomén dlouhodobé nezaměstnanosti hrozbou moderní doby. Sociální politika. Č. 03/2008. s.13.

Dlouhodobá nezaměstnanost má pro samotnou společnost i pro nezaměstnaného člověka nepříznivé důsledky. K těm sociálním - ztrátě pracovních návyků a ztrátě motivace k znovuzískání práce, snížení životní úrovně, rozpadu rodinných vztahů, depresi, pocitu bezmocnosti - přistupují i zvýšené následky, jež pociťuje společnost ad. Pro společnost znamenají vyšší převody prostředků ze státního rozpočtu na sociální dávky a sociální služby. Proto se dlouhodobá nezaměstnanost ocitá v centru pozornosti.<sup>30</sup>

Růst dlouhodobé nezaměstnanosti je novým trendem při poklesu celkové nezaměstnanosti. V dnešní době se v zemích Evropské unie tento jev dosti rozšířil a stává se obtížným sociálním problémem v řadě deprivovaných oblastí a v některých sociálních skupinách obyvatelstva. Proto se hlavním cílem politiky zaměstnanosti všech vyspělých zemí stalo snížení dlouhodobé nezaměstnanosti.<sup>31</sup>

Dlouhodobá nezaměstnanost v Česku výrazně klesá. Za poklesem dlouhodobé nezaměstnanosti stojí také hospodářský růst a velká poptávka po pracovních silách. Podle posledních dostupných údajů Českého statistického úřadu (ČSÚ) počet nezaměstnaných osob minimálně rok dosáhl na konci loňského roku 112 900. Jejich podíl se tak přiblížil třetině všech nezaměstnaných (29,3 %).<sup>32</sup>

Naopak, v Řecku, které v současné době prochází krizí, dlouhodobá nezaměstnanost výrazně stoupla a je nad průměrem Evropské unie. Akcelerace růstu v posledních dvou letech vedla k poklesu cyklické nezaměstnanosti. Stejně jako v naší zemi, i u Řeků přetrvává vysoká míra strukturální nezaměstnanosti.

Z územního hlediska k regionům s nejnižší mírou nezaměstnanosti se řadí Kréta (5,1 %) a naopak k regionům s největší mírou nezaměstnanosti patří Západní Makedonie (12,3 %). Nezaměstnanost žen (13,5 %) je vyšší ve srovnání s nezaměstnaností mužů (7,1 %). Nejvyšší nezaměstnanost v Řecku vykazuje věková skupina od 15 do 29 let (22,1 %).

Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) vyzvala Řecko, aby přijalo opatření na snížení nezaměstnanosti mladých lidí. Nezaměstnanost mladých Řeků by měla do konce letošního roku vystoupit na 28 %.

---

<sup>30</sup> Srov. Brdek, M., Jírová, H. Sociální politika v zemích EU a v ČR. 1. vyd. Praha: Codex. 1998, s. 92-93.

<sup>31</sup> Srov. Brdek, M., Jírová, H. Sociální politika v zemích EU a v ČR. 1. vyd. Praha: Codex. 1998, s. 92-93.

<sup>32</sup> Srov. [http://www.financninoviny.cz/kariera/zpravy/dlouhodobenezamestnani-budou-mit-nizsi-  
duchody/447438](http://www.financninoviny.cz/kariera/zpravy/dlouhodobenezamestnani-budou-mit-nizsi-<br/>duchody/447438)

## 2.3 Důsledky nezaměstnanosti

Podle Vojtěcha Krebse<sup>33</sup> jsou důsledky v nezaměstnanosti dvojího charakteru: ekonomické a sociální.

**Ekonomické** důsledky nezaměstnanosti jsou charakterizovány tím, že ekonomika nevyrobí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. Dochází k mrhání živé i zvěcnělé společenské práce. Tyto důsledky se týkají nejen nezaměstnaného, ale i jeho rodiny a snižují jejich životní úroveň.

**Sociální** důsledky souvisí s dopady faktu nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných osob (jejich rodin a domácností, okolí) a na společenský život. Tyto důsledky jsou rozmanité svým rozsahem a dosahem, protože nezaměstnanost sama o sobě je různého charakteru a každý člověk ji různě pociťuje a prožívá. Mohou se za ní skrývat lidské tragédie nebo je doprovázena negativními následky projevující se v různých oblastech osobního a společenského života.

Sociální důsledky nezaměstnanosti jsou mezi sebou úzce podmíněny a propojeny. Mezi nejvýznamnější sociální důsledky patří:

### - *Vliv na životní úroveň*

Nezaměstnanost znamená pro člověka ztrátu zaměstnání, příjmu a nutnost žít pouze z podpory nebo sociálních dávek má za následek snížení životní úrovně. Mnohdy dochází ke značným finančním problémům pro nezaměstnaného a jeho rodinu. Průzkumy naznačují, že příjmy z podpor nedosahují ani poloviny předchozích výdělků. Trvá-li nezaměstnanost dlouho, vede k chudobě, ke ztrátě sociálních kontaktů a k sociálnímu vyloučení.

### - *Vliv na rodinu*

Rodinu jako sociální instituci ovlivňuje nezaměstnanost poklesem příjmů a v mnoha jiných ohledech. Jsou narušeny denní rodinné zvyklosti, dochází ke změnám v autoritě a postavení nezaměstnaného v rodině, nezaměstnanost může rozbít partnerské vztahy,

---

<sup>33</sup> Srov. Krebs, V. a kol. Sociální politika. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 290.



ovlivnit sňatečnost i porodnost (zejména odkládání sňatků a porodů), vede k omezování sociálních kontaktů rodiny a její výchovné funkce atd.

- *Vliv na strukturaci a vnímání času*

Nezaměstnanost narušuje obvyklý denní režim, časovou strukturaci dne a mění vnímání času. Čas není pro nezaměstnané lidi důležitým, ztrácí svůj obsah a bývá mnohdy naplňován nudou a pasivními nebo i společensky nežádoucími aktivitami (zabíjení času spánkem, neúčelné sledování televize, kriminalita, alkoholismus apod.) Narušení struktury dne je nebezpečné především pro mladé, kteří nemají ještě zažitý časový režim s pracovními návyky.

- *Vliv na fyzické a psychické zdraví*

Nezaměstnanost je pro mnoho lidí vysoce traumatizující. Znamená ztrátu sociálního postavení člověka ve společnosti a prestiže, která je mnohdy spojována s určitými osobními charakteristikami a dispozicemi. V člověku vyvolává pocity nepotřebnosti, neužitečnosti a neschopnosti, vede ke ztrátě sebedůvěry. Stres plynoucí z nezaměstnanosti se neobejde bez následků na zdraví jedinců. Z výsledků některých průzkumů vyplývá, že se změnou míry nezaměstnanosti se mění míra onemocnění imunitního, cévního a mozkového i kardiovaskulárního systému a míra psychických onemocnění a potíží.

Nezaměstnanost nevyklučuje aktivní a pozitivní životní styl, vyrovnané rodinné vztahy, zachování přijatelné strukturace času atd. Vždy závisí na individuálních postojích, mravní síle, ekonomickém zázemí, strategiích nezaměstnaných osob apod. Někteří lidé se vyrovnávají s nezaměstnaností lépe, jiní hůře. Všeobecně platí, že lépe se s handicapem nezaměstnanosti vyrovnávají lidé, kteří jsou nezaměstnaní kratší dobu a jsou nespokojeni s předchozími zaměstnáními, mají zázemí i úspory a jsou adaptabilnější. Průzkumy naznačují, že pouze menší část z dlouhodobě nezaměstnaných lidí je schopna se negativním sociálním důsledkům vyhýbat.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Srov. Krebs V., Durdisová J., Poláková O., Žižková J. Sociální politika. 1. vyd. Praha: CODEX, 1997, s. 279.

## 2.4 Měření nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti se může počítat různými postupy. Nezaměstnanost se vyjadřuje a měří pomocí ukazatele **míry nezaměstnanosti**. Nejčastěji je míněna míra nezaměstnanosti ta, která je podílem celkového počtu nezaměstnaných lidí v celku práce schopné populace<sup>35</sup>:

$$u = \frac{U}{L} \times 100 (\%)$$

kde  $u$  = míra nezaměstnanosti,

$U$  = počet nezaměstnaných,

$L$  = počet pracovních sil.

**Za nezaměstnané se považují lidé, kteří aktivně práci hledají a jsou registrováni úřady práce. Tato zmíněná charakteristika však není zcela dostačující, proto se konstruuje celá řada ukazatelů a specifických měř, jejichž smyslem je získání dalších potřebných informací. Definuje se například i míra dlouhodobé nezaměstnanosti uvažující s dlouhodobě nezaměstnanými, míra nezaměstnanosti ve věkových skupinách nebo mezi muži a ženami, podle úrovně vzdělání, profesí a odvětví, regionů nebo míry nezaměstnanosti propuštěných z práce apod.<sup>36</sup>**

V posledních letech je nepříznivým jevem to, že trend přirozené míry nezaměstnanosti stoupá, a to nejen v České republice, ale i některých ostatních vyspělých státech. Příčiny tohoto jevu jsou spatřovány především v relativně dobrém sociálním jištění nezaměstnaných, v rostoucí strukturální nezaměstnanosti spojené s dynamikou technologického pokroku a v demografických změnách, které souvisejí se vstupem silných ročníků osmdesátých let na trh práce.<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> Srov. Krebs, V. a kol. Sociální politika. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 287.

<sup>36</sup> Srov. Krebs, V. a kol. Sociální politika. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 287.

<sup>37</sup> Srov. Krebs, V., Durdisová, J., Poláková, O., Žižková J. Sociální politika. 1.vyd. Praha: CODEX, 1997, s. 277-278.

### 3 FORMY POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Realizace politiky zaměstnanosti v České republice předpokládala změnu pracovního zákonodárství. Do roku 1990 trh práce v České republice neexistoval. Regulace ve sféře zaměstnanosti byla založena na administrativním nástroji – na plánování pracovních sil. V roce 1990 byl přijat nový zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb. a následně zákon č. 9/1991 Sb. Tento zákon byl doposud několikrát novelizován.

Novelizace jsou reakcí na reformy trhu práce plynoucí z evropské strategie zaměstnanosti. Jejich smyslem je odstraňování ne pružnosti trhu práce a zvyšování míry zaměstnanosti u znevýhodněných skupin obyvatelstva na trhu práce.<sup>38</sup>

**Hlavní právní normou je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**, ve znění pozdějších předpisů a vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a Metodický pokyn Správy služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí (SSZ MPSV) č. 8/2004.

Politika zaměstnanosti zůstává i nadále v Řecku relativně centralizovaná. **Hlavní právní normou je zákon č. 3385/2005, pracovní právo**. S ním souvisí i další ustanovení, legislativní nařízení a ministerská rozhodnutí Ministerstva práce a sociální ochrany. Tento zákon byl několikrát novelizován a nahradil starší legislativu v této oblasti.

Politika zaměstnanosti zahrnuje *pasivní politiku* (vyplácení dávek v nezaměstnanosti evidovaným uchazečům o zaměstnání) a *aktivní politiku zaměstnanosti*, která napomáhá zaměstnatelnosti, zaměstnanosti a vytváření pracovních příležitostí.

#### 3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti se orientuje na aktivity, mezi které patří rozvoj infrastruktury trhu práce, podpora vytváření nových pracovních míst a činností, zvýšení adaptability pracovní síly. Tyto aktivity směřují k podpoře aktivního chování pracovníka na trhu práce a jsou označovány **aktivní politikou zaměstnanosti**, která je jednou ze dvou součástí státní politiky zaměstnanosti. Jejich smyslem je kompenzovat nezaměstnaným po přechodnou dobu

---

<sup>38</sup> Srov. Krebs, V. a kol. Sociální politika. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 298.

a v určité míře ztrátu pracovního příjmu a umožnit jim tak, aby si našli pracovní uplatnění, které bude v souladu s ekonomickými potřebami a ambicemi ekonomiky.<sup>39</sup>

Hlavním smyslem aktivní politiky zaměstnanosti je tedy účelné působení specifickými programy na trh práce v souvislosti s finančním podporováním nově vytvářených pracovních míst pro obtížně umístitelné uchazeče o zaměstnání, a to včetně systému rekvalifikací.<sup>40</sup>

Aktivní politika zaměstnanosti:

- podporuje sociální průchodnost ekonomické reformy a strukturální změny zaměstnanosti;
- snižuje finanční zátěž státního rozpočtu na pasivní politiku zaměstnanosti;
- podporuje sociálně ekonomický rozvoj v regionech;
- podněcuje k hledání nových forem a metod aktivního využívání lidských zdrojů;
- podporuje sledovaný směr aktivního hospodářského rozvoje a umožňuje zapojení jednotlivých skupin uchazečů, především tzv. problémových skupin do zaměstnání.

Cíle aktivní politiky zaměstnanosti přijaté Ministerstvem práce a sociálních věcí:

- obsazení maximálního počtu nahlášených volných pracovních míst s využitím všech potřebných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti;
- zřizování nových pracovních míst, a to především pro skupiny uchazečů bez odborné praxe a pro ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností (absolventi škol, mladiství apod.);
- udržení zaměstnanosti občanů, kteří by v případě ztráty zaměstnání vzhledem ke svým handicapům a situaci na trhu práci neměli prakticky šanci získat nové zaměstnání (občané zdravotně postižení);
- zaměření rekvalifikačních aktivit na zvyšování šancí uchazečů o zaměstnání na trhu práce v souladu s očekávanými budoucími potřebami zaměstnavatelů na podporu zaměstnavatelské rekvalifikace.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> Srov. Krebs, V. a kol. Sociální politika. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 293.

<sup>40</sup> Srov. Krebs, V. Sociální politika. 2. vyd. Praha: ASPI Publishing, 2002, s. 233.

<sup>41</sup> Srov. Krebs, V. a kol. Sociální politika. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 300.

Cíle aktivní politiky zaměstnanosti v Řecku:

- přechod od pasivní politiky zaměstnanosti k aktivní politice zaměstnanosti představuje základní cíl řecké politiky zaměstnanosti v posledních několika letech
- zvyšování zaměstnatelnosti mladých lidí (zvláště po ukončení studia)
- zlepšení služeb zaměstnanosti, které používají aktivní politiky zaměstnanosti
- zlepšení programů pro zvýšení zaměstnatelnosti
- rozvoj a vytváření nových pracovních míst

Podle § 104 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, se aktivní politikou nezaměstnanosti rozumí souhrn opatření, která směřují k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. V České republice je podle situace na trhu práce zabezpečována *Ministerstvem práce a sociálních věcí* a na regionální úrovni příslušnými *úřady práce*. Na její realizaci se mohou podílet i další subjekty (zaměstnavatelé a odborové organizace; územní samosprávné celky, profesní organizace, sdružení osob se zdravotním postižením a organizace zaměstnavatelů).<sup>42</sup>

Úřady práce jsou základním článkem, které realizují politiku zaměstnanosti a zajišťují služby zaměstnanosti v daném území. Jsou samostatnými subjekty, územně organizovanými, a plní tyto základní funkce:

- a) **informační** – poskytování aktualizovaných přehledů o struktuře nabídky pracovních sil a vývoji na trhu práce v určité oblasti,
- b) **poradenskou** – poskytování poradenství v otázkách ekonomických, právních, psychologických a sociálních,
- c) **zprostředkovatelskou** – sociální zajištění uchazečů o zaměstnání,
- d) **podnikatelskou** – podíl, a to včetně finanční účasti, na tvorbě nových pracovních míst, na podpoře drobného podnikání a na zabezpečování rekvalifikace.

---

<sup>42</sup> Srov. § 104 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Podnikatelská činnost úřadů práce je nejvýznamnější, jelikož vytváří těžiště aktivní politiky zaměstnanosti.

Úřady práce si každoročně stanovili cíle jako je snížení přírůstku nezaměstnanosti, zvýšení zaměstnanosti, plnit národní aktivní politiku zaměstnanosti a snižování napětí v regionech.

V Řecku je aktivní politika zaměstnanosti zabezpečována *Ministerstvem práce a sociální ochrany*, které je odpovědné za zaměstnanost a pracovní záležitosti; a na regionální úrovni příslušnými organizacemi OAED (*organizace, je hlavní agenturou ministerstva práce*) nebo příslušnými prefekturami (obcemi). Tyto organizace plní informační, poradenskou a zprostředkovatelskou funkci.

Struktura zaměstnanosti v Řecku se podobá struktuře zaměstnanosti z jiných jihoevropských členských států, a to poměrně nízká míra, zvláště žen, vysoká úroveň samostatně výdělečně činných a velmi nízkou úroveň zaměstnání na zkrácený úvazek.<sup>43</sup>

Aktivní politika zaměstnanosti směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání.<sup>44</sup>

Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje poradenské služby, motivační kurzy, dotace na náklady spojené se zabezpečením odborné praxe absolventů středních a vysokých škol nebo se získáním kvalifikace mladistvým pracovníkům, dotace na zřízení a provoz chráněných míst v chráněných dílnách a chráněných pracovištích pro zdravotně postižené občany, dotace na vytváření veřejně prospěšných prací a příspěvky na zřízení společensky účelných pracovních míst (samostatnou část aktivní politiky zaměstnanosti představují také investiční pobídky).

---

<sup>43</sup> Srov. Papadopoulos T. Integrovaný přístup k aktivní sociální politiky a politiky zaměstnanosti v Řecku, Výzkumná zpráva č. EF031, Dublin, 2003, Evropská nadace pro zlepšení Životních a pracovních podmínek.

<sup>44</sup> Srov. Krebs, V. a kol. Sociální politika. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 299-300

Mezi **nástroje**, jimiž je v naší republice realizována aktivní politika zaměstnanosti, patří:

- rekvalifikace;
- veřejně prospěšné práce;
- společensky účelná pracovní místa;
- investiční pobídky;
- překlenovací příspěvek;
- příspěvek na dopravu zaměstnanců;
- příspěvek na zapracování;
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.<sup>45</sup>

## **Rekvalifikace**

K nejčastěji využívaným nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti patří zejména rekvalifikace. Patří mezi nejvíce zmiňované programy aktivní politiky zaměstnanosti. Rekvalifikace představuje z hlediska rozsahu nejvýznamnější program aktivní politiky zaměstnanosti v naší republice. Patří k programům aktivní politiky zaměstnanosti, o němž jsou nezaměstnaní nejvíce informováni. Nezaměstnaní v rámci rekvalifikace získávají nové dovednosti a znalosti, které mohou následně uplatnit při hledání vhodného nového zaměstnání.<sup>46</sup>

Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností osoby, která v průběhu rekvalifikačního kurzu získává nové teoretické znalosti a praktické dovednosti v rámci dalšího profesního vzdělávání.<sup>47</sup>

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě uzavření dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání. Úřad práce hradí náklady rekvalifikace a může poskytnout příspěvek na úhradu nákladů spojených s rekvalifikací.<sup>48</sup>

---

<sup>45</sup> Srov. § 104 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>46</sup> Srov. Syrovátka, T., Rákoczyová, M., Obsah a šílenost programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR, zájem o programy a motivace účastníků. Brno: VÚPSV, 2002, s. 32.

[http://www.vupsv.cz/Sirovatka\\_Rakoczyova\\_Aktiv\\_pol\\_zam.pdf](http://www.vupsv.cz/Sirovatka_Rakoczyova_Aktiv_pol_zam.pdf)

<sup>47</sup> Srov. § 108 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>48</sup> Srov. § 109 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zaměstnavatel může umožnit rekvalifikaci zaměstnancům v zájmu dalšího pracovního uplatnění. Úřad práce uzavírá dohodu o rekvalifikaci zaměstnanců se zaměstnavatelem nebo uchazečem o zaměstnání. Úřad práce hradí v plné výši náklady rekvalifikace zaměstnanců a popřípadě i náklady s ní spojené.<sup>49</sup>

### **Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce patří k historicky nejstarším nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti. Do tohoto programu patří časově omezené pracovní příležitosti (většinou krátkodobě), které spočívají v údržbě a úklidu veřejných prostranství, budov a komunikací ve prospěch obcí a státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, jež vytváří zaměstnavatel po dobu nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Může je vytvářet k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání vytvářet i opakovaně. Pracovní příležitosti se tvoří na základě dohody s příslušným úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.

Úřad práce může poskytnout příspěvek až do výše vyplacené mzdy zaměstnance, a to včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění.<sup>50</sup>

### **Společensky účelná pracovní místa**

Společensky účelná pracovní místa jsou podle § 113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, pracovní místa zřizovaná zaměstnavatelem na základě dohody s úřadem práce. Jsou obsazována uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelná pracovní místa jsou také místa, která jsou zřizována po dohodě s úřadem práce samotnými uchazeči o zaměstnání jako místa pro sebezaměstnání (za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti). Úřad práce může na společensky účelná pracovní místa poskytnout příspěvek.

Příspěvek se poskytuje po dobu 6 měsíců. Přijme-li zaměstnavatel na vyhrazené pracovní místo uchazeče o zaměstnání uvedeného v § 33 odst. 1 písm. a), b), c) a f), může být příspěvek poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců. Příspěvky jsou poskytovány formou

<sup>49</sup> Srov. § 110 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>50</sup> Srov. § 112 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.



bezúročné půjčky, dotace na úhradu úroků z úvěru a dotace na úhradu mzdových nákladů u zaměstnavatelů (tuto poslední formu nelze použít v případě zřízení místa pro sebezaměstnání).<sup>51</sup>

### **Investiční pobídky**

Podle § 111 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, jsou investiční pobídky nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele hmotně podporuje tvorba nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců, a to na základě vydaného rozhodnutí o příslibu investiční pobídky. Hmotnou podporu poskytuje ministerstvo práce a sociálních věcí.

V rámci školení zaměstnanců jde o získávání teoretického a praktického vzdělávání, znalostí a dovedností pro pracovní zařazení u zaměstnavatele. Školení může být zajišťováno i zaměstnavatelem. Se zaměstnavatelem se uzavírá dohoda o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst.

### **Překlenovací příspěvek**

Úřad práce může tento příspěvek poskytnout na základě dohody osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání.

Příspěvek se poskytuje po dobu 3 měsíců, v měsíční výši rovnající se výši 0,12 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda. Osoba samostatně výdělečně činná může požádat o poskytnutí příspěvku nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody podle § 113 odst. 1. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.<sup>52</sup>

### **Příspěvek na dopravu zaměstnanců**

Úřad práce může poskytnout zaměstnavateli příspěvek na dopravu zaměstnanců na základě vzájemně uzavřené dohody za podmínky, že zaměstnavatel zabezpečuje každodenní

---

<sup>51</sup> Srov. § 113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>52</sup> Srov. § 114 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec nebo v rozsahu odpovídajícím potřebám zaměstnavatele. Zaměstnavatel může poskytnout příspěvek také tehdy, když zajišťuje dopravu svých zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, kteří vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nemohou využít dopravy do zaměstnání a ze zaměstnání hromadnými dopravními prostředky.

Příspěvek se poskytuje ve výši 50 % nákladů vynaložených na dopravu zaměstnanců. U zvláštní dopravy zaměstnanců s těžším zdravotním postižením se příspěvek poskytuje ve výši 100 % nákladů.<sup>53</sup>

### **Příspěvek na zapracování**

Příspěvek na zapracování se poskytuje zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči podle § 33 tohoto zákona. Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Příspěvek se poskytuje po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance pověřeného zapracováním může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.<sup>54</sup>

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

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program poskytuje úřad práce zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody v případě, že zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a proto nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek lze poskytovat po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.<sup>55</sup>

---

<sup>53</sup> Srov. § 115 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>54</sup> Srov. § 116 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>55</sup> Srov. § 117 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Mezi **nástroje**, jimiž je v naší republice realizována aktivní politika zaměstnanosti V Řecku mnoho z nástrojů, jimiž je v České republice realizována aktivní politika zaměstnanosti, neznají. Rekvalifikace se vyskytuje jen zřídka. V současné době se hovoří o tom, aby vznikla pro mladé nezaměstnané ve věku 15 – 29 let.

Aby Řecko vyřešilo problémy na trhu práce, musí vyvinout větší politické úsilí, především pokud jde o aktivní politiku trhu práce (vznik nástrojů) a opatření k řešení problematiky nehlášené práce.

V této části jsem se zabývala aktivní politikou zaměstnanosti, zejména pak úřady práce, zmínila jsem se o základních funkcích úřadu práce a jeho nástrojích, kterými je realizována aktivní politika zaměstnanosti a které jsem jednotlivě ve zkratce rozeepsala.

### **3.2 Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politika zaměstnanosti je významnou oblastí, kterou realizuje státní politika zaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje aktivity spojené se zabezpečením nezaměstnaných (přímé zprostředkování zaměstnání uchazečům o vhodné zaměstnání) a vyplácení podpor v nezaměstnanosti (hmotné zabezpečení uchazečů o práci). Ty slouží k tomu, aby poskytly nezaměstnanému jistou náhradu jeho pracovního příjmu a zároveň ho motivovaly k novému a včasnému pracovnímu uplatnění. Jsou vypláceny pouze po určitou dobu (= podpůrná doba) a v určité výši v závislosti na předchozím výdělků. Trvá-li nezaměstnanost déle, než je stanovená podpůrná doba, jsou za určitých podmínek nezaměstnaní zajištěni dávkami ze systému sociální pomoci.<sup>56</sup>

S růstem počtu nezaměstnaných osob se také zvyšuje objem prostředků vynaložených ze státního rozpočtu na politiku zaměstnanosti a to zejména na pasivní politiku zaměstnanosti ve formě výdajů na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání.

Kompenzace, kterou stát nezaměstnaným v případě ztráty zaměstnání poskytuje, má dvě složky, jako pravidelně se opakující dávka sociálního pojištění<sup>57</sup>, podpora

---

<sup>56</sup> Srov. Krebs, V. a kol. Sociální politika. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 302.

<sup>57</sup> Dávky sociální pomoci – nezávisí na dřívějším příjmu nezaměstnaného, ale garantuje mu určitou minimální úroveň příjmu

v nezaměstnanosti a pomoc v nezaměstnanosti. Finanční prostředky na tyto dávky jsou čerpány z pojištění na státní politiku zaměstnanosti, na kterou přispívají jak zaměstnanci tak i zaměstnavatelé.

Pokud sociální příjmy v době nezaměstnanosti převyšují příjmy ze zaměstnání předchozího či nabízeného, dochází ke ztrátě jakékoli motivace pro hledání zaměstnání.

*Podpory příjmu v nezaměstnanosti<sup>58</sup> :*

- systémy pojištění v nezaměstnanosti (podpory v nezaměstnanosti) - Vyplácení podpor v nezaměstnanosti je založeno na příspěvcích zaměstnavatelů a zaměstnanců a na finanční podpoře státu. Jeho vyplácení má časově omezené trvání<sup>59</sup>, výše je určena jako procento z poslední mzdy, doba poskytování závisí na době placení dřívějších příspěvků a je poskytováno bez ohledu na jiné příjmy
- systémy státní pomoci v nezaměstnanosti (u nás zahrnuté do systému dávek sociální pomoci) - vyplácení dávek sociální pomoci je vázáno na tzv. sociální potřebnost. Jeho výše nezávisí na dřívějším výdělku, ale garantuje určitou minimální úroveň příjmu a doba poskytování je nejčastěji neomezená.

V Řecku se do pasivní politiky zaměstnanosti zahrnuje především zprostředkování zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti.

### **3.2.1 Zprostředkování zaměstnání**

Zprostředkováním zaměstnání se rozumí činnost zaměřená na vyhledávání vhodného zaměstnání pro občana, který se o práci uchází, a na vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly.

Důležitý je kontakt nezaměstnaného s úřadem práce, kde bezplatně získává informace v oblasti pracovního uplatnění. Právnícké nebo fyzické osoby mohou zprostředkovávat zaměstnání, pokud získaly povolení ke zprostředkování zaměstnání. Úřady práce zajišťují

---

<sup>58</sup> Srov. zákon o zaměstnanosti, č. 435/2004 Sb.

<sup>59</sup> Srov. zákona o zaměstnanosti, č. 435/2004 Sb.

zprostředkování práce uchazečů o zaměstnání na základě jejich evidence a evidence volných pracovních míst.<sup>60</sup>

Za vhodné zaměstnání se považuje zaměstnání odpovídající zdravotnímu stavu uchazeče o zaměstnání s přihlédnutím k jeho věku, kvalifikaci, schopnostem, délce dosavadní doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.<sup>61</sup>

V Řecku existují OAED úřady (Organismou Apascholhsis Ergatikou Dynamikou). Tato vládní organizace pomáhá při hledání zaměstnání a prostřednictvím svých profesních poradců, psychologů a dalšímu specializovanému personálu poskytují nezaměstnaným rady o pracovních místech dostupných na trhu práce. Každé středisko má kontakty na kanceláře profesního poradenství na univerzitách a také v odborném sektoru.

Tato organizace je pod dohledem Ministerstva práce a sociální ochrany a se snaží zajistit:

- profesní poradenství (profesní orientaci pracovní síly)
- odborné vzdělávání
- pro usnadnění kontaktu mezi nabídkou a poptávkou práce
- poskytování dávek

V Řecku je také velmi důležitým zdrojem nabídek práce a zprostředkování práce tisk. K neznámějším novinám patří „Ta Nea“, které obsahují denně inzeráty s prací a každou středu navíc speciální přílohu s nabídkami volných míst. Veletrhy práce nejsou v Řecku ještě rozšířeny. Výjimkou je „Career Forum“ pořádané Centrem pro kariéru a poradenské služby (Center for career and Counselling Services of American College of Greece), které je přístupné zájemcům o práci.

O podpoře v nezaměstnanosti se zmíním v následující kapitole.

---

<sup>60</sup> Srov. § 14 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>61</sup> Srov. § 20 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

## 4 PODPORA V NEZAMĚŠTNANOSTI

### 4.1 Podpora v nezaměstnanosti v České republice

Nezaměstnaný musí provést registraci na příslušném úřadě práce, aby mohl pobírat výplatu podpory v nezaměstnanosti. O podpoře v nezaměstnanosti rozhoduje úřad práce. Podle § 39 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, má nárok na podporu v nezaměstnanosti uchazeč o zaměstnání, který:

- a) vykonával v délce minimálně 12 měsíců v rozhodném období (poslední tři roky před zařazením do evidence úřadu práce) zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, která zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodovém pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- b) požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti,
- c) není poživitelem starobního důchodu ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána.

U uchazeče o zaměstnání je stát plátcem pojistného prostřednictvím státního rozpočtu. Uchazeč je povinen oznámit zdravotní pojišťovně do 8 kalendářních dnů, že je veden v evidenci úřadu práce, aby po tuto dobu byl zdravotně pojištěn.<sup>62</sup>

Podpůrčí doba pro poskytování podpory v nezaměstnanosti činí u uchazeče o zaměstnání, kterému je ke dni podání žádosti o podporu nezaměstnanosti.<sup>63</sup>

- a) do 50 let věku 6 měsíců,
- b) od 50 do 55 let věku 9 měsíců,
- c) nad 55 let věku 12 měsíců.

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví v prvních dvou měsících 65 %, další dva měsíce ve výši 50 % a po zbývající dobu ve výši 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. V případě nastoupení rekvalifikace a po celou její dobu trvání

---

<sup>62</sup> Srov. § 7 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>63</sup> Srov. § 43 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Je však stanovena i maximální výše podpory, nad kterou nelze při výpočtu a poskytnutí podpory jít. Ta činí 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti při rekvalifikaci činí 0,65 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti.<sup>64</sup>

Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká:

- a) uplynutím podpůrní doby,
- b) ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání
- c) vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání

Od počátku devadesátých let 20. století je v České republice zavedena minimální mzda, je stanovena zákonem pro celou republiku a v současné době činí 8 000 Kč a životní minimum stanoveno zákonem v roce 1991. Ve většině evropských zemích včetně České republiky jsou sociální dávky do výše životního minima vypláceny čisté, to znamená, že nepodléhají dani.

Životní minimum je společensky uznanou minimální hranicí příjmu. Pod touto hranicí nastává stav hmotné nouze. Životní minimum vymezuje výši nezbytných finančních prostředků pro domácnost k dočasnému zajištění základních životních potřeb jejích členů na velmi skromné úrovni. Životní minimum je kritériem, jehož hlavní funkcí je posouzení příjmové nedostatečnosti pro potřeby sociální ochrany občana nebo rodiny.

## **4.2 Podpora v nezaměstnanosti v Řecku**

Řecko patří mezi hospodářsky jednu z nejchudších a nejzaostalejších zemí bývalé EU 15. V minulém roce činila míra nezaměstnanosti 8,3 % a nezaměstnanost žen je ve srovnání s

---

<sup>64</sup> Srov. § 50 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

nezaměstnaností mužů více než dvojnásobná. Nejvyšší nezaměstnanost se vyskytuje ve věkové skupině od 15 do 29 let věku.

Z administrativního hlediska, jsou sociální systémy koordinovány ministerstvem práce a sociální ochrany, organizacemi Manpower zaměstnanosti, které spravují dávky a služby zaměstnanosti prostřednictvím místních úřadů práce.

V Řecku existují střediska zaměstnanosti, která jsou posílena provozem informačních kanceláří pro zaměstnavatele a zaměstnance, které jsou vytvořeny za spolupráce místních orgánů a sociálních partnerů, kdy cílem je poskytování informací jednotlivcům o programech školení a zaměstnanosti nebo o jiných projektech na podporu zaměstnanosti realizovaných veřejným nebo soukromým sektorem.

#### **Podpora v nezaměstnanosti je obsažena v zákoně:**

Zákon No. 3385/2005 ze dne 16. srpna 2005, týkající se předpisů pro podporu zaměstnanosti, posílení sociální soudržnosti, a další ustanovení.

Podpora v nezaměstnanosti je nejen v Řecku, ale i v každém členském státě Evropské unie jinak veliká a poskytována po různě dlouhou dobu. Po skončení doby pobírání podpory v nezaměstnanosti je již občan plně odkázán na sociální dávky (jsou již mnohem nižší než poskytovaná podpora v nezaměstnanosti a jejich výše závisí ve většině zemí na finanční situaci rodiny, počtu členů v domácnosti a řadě jiných aspektech. V zemi je mimořádně vysoká nezaměstnanost a 20 % Řeků žije pod hranicí chudoby.

Nezaměstnanému náleží dávky v nezaměstnanosti při splnění podmínky, kterou je odvádění pojistného proti nezaměstnanosti. Jestliže nezaměstnaný poprvé žádá o dávky v nezaměstnanosti, prokazuje minimálně 80 dnů v každých dvou letech před podáním žádosti, přičemž se nezapočítávají poslední dva měsíce před podáním žádosti.

Pokud žádá podruhé o dávky v nezaměstnanosti, prokazuje minimálně 125 dnů pojištění v posledních 14 měsících. Poslední dva měsíce před podáním žádosti se nezapočítávají. Nezaměstnaný musí o dávky v nezaměstnanosti požádat do 60 dnů od ukončení pracovního poměru na příslušném úřadě práce v Řecku. Nezaměstnaný musí být schopen práce a musí být v evidenci úřadu práce, musí být mladší 65 let a nesmí pobírat invalidní důchod.



Výše podpory v nezaměstnanosti se obecně vypočítává z průměrné mzdy za posledních 12 měsíců a z celkové délky zaměstnání. Měsíční platby podpory v nezaměstnanosti jsou zahájeny až po 30 denní čekací lhůtě.

Délka poskytování podpory závisí na věku a délce pojištění občana. Nárok na podporu se pohybuje od 5 měsíců do 12 měsíců (zhruba 6 měsíců); záleží na tom, jak člověk pracoval. Dávky se vyplácejí po šestidenní čekací době až 5 měsíců, jestliže pojištěnec má odpracováno nejméně 125 dnů v zaměstnání, až na 8 měsíců s nejméně 180 dnů do 10 měsíců alespoň 220 dnů, do 12 měsíců s nejméně 250 dní.

První dva měsíce dostává nezaměstnaný podporu ve výši 80 % z platu, poté čtyři měsíce 40 % z platu ( 50 % z platu u úřednických pracovníků). Nejdéle se však podpora vyplácí po dobu jednoho kalendářního roku. Dávka v nezaměstnanosti dělá u Řeků méně než 30 % z jejich průměrného platu, maximálně však dvě třetiny jejich minimální odpracované mzdy.

Osoby samostatně výdělečně činné, kteří nejsou pojištěni, nemají v Řecku nárok na dávky v nezaměstnanosti.

Dávky se vyplácejí měsíčně a náleží za 25 dnů v měsíci. Nejnižší výše dávek v nezaměstnanosti je 311,25 euro měsíčně (zhruba 7 781 Kč) a nejvyšší je 329,25 euro měsíčně (zhruba 8 231 Kč). Minimální denní dávka je 12,45 euro.

Minimální mzda se považuje za jeden ze základních principů řeckého pracovního práva. Její částka je určována národní kolektivní smlouvou. V Řecku je stanovena minimální mzda podle zákona č. 435/1968, o stanovení minimální mzdy a dalších podmínek, ve znění pozdějších předpisů.

Aktuální výše minimální mzdy je 739,57 (740) euro měsíčně.

V Řecku jako v jediné členské zemi Evropské unie není životní minimum stanoveno zákonem. Přesto občané, kteří jsou naprosto bez finančních prostředků, nejsou bez pomoci. Jsou pro ně zavedeny jiné dávky, které jsou v mnoha případech vypláceny příslušnými obcemi (prefekturami) a jejich výše je značně rozdílná.

### 4.3 Převod podpory v nezaměstnanosti

Vzhledem ke zrušení přechodných opatření v přístupu na trh práce je umožněna plná aplikace Nařízení Rady 1408/71, tedy i článku 69 o převodu dávek v nezaměstnanosti. Převod dávek podpory v nezaměstnanosti je v souvislosti se zrušením přechodných opatření od 1. května 2006 plně umožněn.

Nezaměstnaný, registrovaný u českého úřadu práce a pobírající podporu v nezaměstnanosti alespoň po dobu 4 týdnů, získává právo požádat o transfer této podpory do Řecka, zatímco v této zemi hledá zaměstnání. Dávky jsou vypláceny nejvýše po dobu tří měsíců.

Žadatel musí na úřadě práce v České republice požádat o vystavení formuláře E 303. Na základě tohoto formuláře se zaregistruje na příslušném úřadu práce v Řecku během sedmi dnů a tím získá pobírání exportovaných českých dávek v nezaměstnanosti.

Při ukončení pracovního poměru v Řecku je důležité, aby si jedinec nechal před odjezdem do České republiky vystavit formulář E 301, který plní funkci potvrzení o zaměstnání (zápočtového listu). Tento formulář vydává kontaktní instituce - **Řecká organizace pro zaměstnanost (Organismos Apascholiseos Ergatikou Dynamikou - OAED)**, která současně potvrzuje doby sociálního pojištění, které budou brány v úvahu při přiznání podpory v nezaměstnanosti v České republice.<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup> Srov. [http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/zeme/recko](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/recko)

## 5 VZÁJEMNÉ SROVNÁNÍ OBOU SYSTÉMŮ

Jednotná politika zaměstnanosti Evropské unie neexistuje. Existuje ale konkrétní dokument frakce EPP-ED věnovaný politice zaměstnanosti. Politice zaměstnanosti se v Evropské unii věnuje velká pozornost a opatření v jednotlivých členských státech jsou úzce koordinována. Evropská unie sama o sobě neprovádí politiku zaměstnanosti a ani za ni nenese výlučnou odpovědnost, odpovědnost za ni mají v zásadě jednotlivé členské státy. Řešení sociálních problémů vyžaduje společné úsilí všech států a jejich spolupráci.

Jednotlivé systémy se v zemích Evropské unie více či méně odlišují. Srovnání systémů České republiky a Řecka je velmi složité. Tyto odlišnosti jsou dány zejména historickým vývojem obou zemí, jejich kulturními a politickými podmínkami a také ekonomickou a hospodářskou úrovní každého státu.

### **Politické systémy v obou zemích**

#### **Řecko**

Řecko je parlamentní republikou v jejímž čele je prezidentem. Tato státní forma je zakotvena v ústavě, která byla schválena 9. června 1975 a v platnost vstoupila 11. června 1975. Řecko je administrativně rozděleno na 51 oblastí.

Významné postavení zaujímá řecká ortodoxní církev, k níž se hlásí 97 % obyvatelstva. Církev má v tomto kontextu významný vliv na vnitropolitické dění. Má místo v ústavě i vazby na politické strany (zejména na konzervativní Novou demokracii).

Nejvyšší zvláštní soud prověřuje soulad zákonů s ústavou. Státní správa je decentralizovaná, zastupitelstvo a starostové jsou voleni v místních volbách.

Hlavou řeckého státu je prezident republiky. Prezident je arbitrem státních institucí a spoluvykonavatelem moci zákonodárné (spolu s parlamentem) a výkonné (spolu s vládou). V letech 1985 - 1986 byly provedeny podstatné změny v ústavě. Měly za následek výrazné omezení pravomocí prezidentského úřadu, jenž až do té doby představoval nejdůležitější mocenský orgán.

Prezident: jmenuje a odvolává premiéra, svolává a rozpouští parlament. S výjimkou některých případů (ústava, čl. 35), není žádný akt prezidenta platný bez spolupodpisu příslušného

ministra. Prezidenta volí parlament. Funkci prezidenta republiky zastává Karolos Papoulias (hlasování v parlamentu proběhlo 8. února 2005, úřadu se ujal po složení přísahy dne 12. března 2005). Následující prezidentské volby se budou konat v roce 2010.

Vláda je hlavní nositelkou výkonné moci státu. V jejím čele stojí ministerský předseda. Vláda, označovaná také jako ministerská rada, má požívat důvěry parlamentu, po odhlasování nedůvěry musí odstoupit.

V parlamentních volbách dne 4. října 2009 přesvědčivě zvítězilo Panhelénského socialistického hnutí (Pasok) a předcházejícího konzervativního premiéra Kostase Karamanlise vystřídal Jorgos Papandreu.

Zákonodárným orgánem je jednokomorové Národní shromáždění (Vouli) skládající se z 300 poslanců volených systémem poměrného zastoupení na čtyři roky.

Současná struktura politických stran se zformovala po pádu vojenské diktatury v roce 1974, kdy došlo k založení pravicového seskupení Nová demokracie (ND) a postupně se zformoval levicově-centristický blok pod názvem Panhelénské socialistické hnutí (PASOK). Pro Řecko je příznačná poměrně silná levice, kterou kromě PASOKu vyjadřuje Komunistická strana Řecka (KKE), která je zastoupena v parlamentu.

Základním pilířem řecké zahraniční politiky je členství v Evropské unii a NATO. Členem NATO je od roku 1952 (v letech 1974 - 1980 stálo mimo jeho vojenskou strukturu), od roku 1981 je zemí Evropské unie. Zahraniční politika země je do značné míry ovlivněna problematickými vztahy se sousedním Tureckem, které se týkají např. kyperské otázky. Řecko je členem většiny mezinárodních organizací a agencií OSN. Řecko je také z titulu svého členství v řadě mezinárodních organizací signatářem nejvýznamnějších mezinárodních smluv a konvencí.<sup>66</sup>

## **Česká republika**

Česká republika je parlamentní republikou, v jejímž čele je prezident. Tato státní forma je zakotvena v ústavě, která nabyla účinnosti dnem 1. ledna 1993. Česká republika je administrativně rozdělena. Česká republika je rozdělena do 14 krajů a 77 okresů.

---

<sup>66</sup> Srov. <http://www.euroskop.cz/410/sekce/politicky-system/>

Významné postavení zaujímá Římskokatolická církev, která je největší organizovanou náboženskou skupinou v České republice. Hlásí se k ní většina obyvatelstva.

Hlavou státu je prezident, který je volen oběma komorami Parlamentu a není z výkonu své funkce odpovědný. Ujímá se úřadu složením slibu a jeho funkční období trvá pět let. Funkci prezidenta zastává Václav Klaus (hlasování v parlamentu proběhlo v únoru 2008, úřadu se ujal po složení přísahy dne 7. března 2003). Pravomoci prezidenta určuje Ústava České republiky.

Vláda je vrcholným orgánem moci výkonné a je odpovědná Poslanecké sněmovně. Skládá se z předsedy, místopředsedů a ministrů. Předsedu vlády jmenuje prezident. Ostatní členy jmenuje na návrh předsedy prezident.

Zákonodárná moc náleží Parlamentu, který je tvořen dvěma komorami, a to Poslaneckou sněmovnou a Senátem. Poslanecká sněmovna má 200 poslanců, kteří jsou voleni na dobu čtyř let. Senát má 81 senátorů, kteří jsou voleni na dobu šesti let. Každé dva roky se volí třetina senátorů.

V České republice je registrováno 83 politických stran a 44 politických hnutí, z nichž část má pozastavenou činnost a část je bez znatelného politického vlivu, členské či voličské základny.<sup>67</sup>

Mezi nejsilnější v současné struktuře politických stran patří Občanská demokratická strana, Česká strana sociálně demokratická, Komunistická strana Čech a Moravy, Křesťanská a demokratická unie - Československá strana lidová, Strana zelených Klub TOP 09 a ostatní menší politické strany.

Základním pilířem české zahraniční politiky je členství v Evropské unii a NATO. Členem NATO je od 12. března 1999 a od 1.5.2004 je zemí Evropské unie. Česká republika je členem OSN od roku 1993, většiny mezinárodních organizací.

Z textu je poznat, že v politických systémech obou zemí, jsou patrné rozdíly.

Pro srovnání uvádím na následující straně přehled míry nezaměstnanosti v jednotlivých krajích (v rámci České republiky) a v jednotlivých regionech (v rámci Řecka).

---

<sup>67</sup> Srov. <http://cs.wikipedia.org/>

Srovnání míry nezaměstnanosti v jednotlivých krajích a regionech obou zemí

V České republice je nejvyšší míra nezaměstnanosti v Ústeckém kraji. Nejmenší podíl lidí bez práce je nadále v Praze. Nezaměstnanost v ČR k 31. lednu 2009 podle krajů<sup>68</sup>:

kraj	Míra nezaměstnanosti v %
Praha	3,8
Středočeský	7,5
Jihočeský	8,5
Plzeňský	8,6
Královéhradecký	8,6
Pardubický	10,5
Vysočina	11,2
Jihomoravský	11,3
Liberecký	11,6
Zlínský	11,6
Karlovarský	11,8
Moravskoslezský	12,8
Olomoucký	13,0
Ústecký	14,2

V Řecku byla ve druhém čtvrtletí roku 2009 nejvyšší míra nezaměstnanosti v regionu Západní Makedonie a nejnižší vykazuje Kréta.<sup>69</sup>

region	Míra nezaměstnanosti v %
Kréta	5,1
Severní Egejské oblasti	6,4
Peloponés	7,5
Attiki	8,2
Thesálie	8,2
Jónské ostrovy	8,4
Střední Makedonie	9,3
Západní Řecko	9,8
Východní Makedonie a Thrákie	9,9
Střední Řecko	10,5
Epirus	10,9
Jižní Egejské oblasti	11,7
Západní Makedonie	12,3

<sup>68</sup> Srov. <http://kurzy.finance.cz/zpravy/finance/252382-ekonomika-loni-spadla-o-4-3-/>

<sup>69</sup> Srov. <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8964&acro=living&lang=en&parentId=7845&countryId=GR&living>

Míra nezaměstnanosti v evropských zemích nadále mírně stoupá. Na konci roku 2009 byla nezaměstnanost v zemích Evropské unie 10 %. Pro srovnání, na konci roku 2008 činila míra nezaměstnanosti 7,6 %. Míra nezaměstnanosti všech členských zemích Evropské unie je tak v současné době nejvyšší od ledna 2000.

V první polovině roku 2009 Řecko plně zasáhla světová hospodářská krize. Díky tomu prudce Řecku stoupla nezaměstnanost.

Srovnání míry nezaměstnanosti v posledních letech v České republice a Řecku vyplývá z grafů (viz přílohy). Je mezi nimi rozdíl a lze vyzorovat, že v Řecku se nezaměstnanost pohybuje ve větší míře, než je tomu v České republice. Řecko má dlouhodobě nezaměstnanost nad průměrem Evropské unie. V porovnání s naší republikou se v Řecku počet chudých lidí snižuje prostřednictvím sociálních dávek, a to zhruba o 4 %. Je to dáno především tím, že řecké ženy déle zůstávají doma z důvodu péče o rodinu a děti oproti těm českým.

V návaznosti na ostatní země Evropské unie, tak na konci loňského roku byla nejnižší nezaměstnanost v Nizozemí (4,0 %) a Rakousku (5,4 %). Naopak nejvyšší nezaměstnanost je v Lotyšsku (22,8 %) a Španělsku (19,5 %). Česká republika se v míře nezaměstnanosti pohybuje v polovině následující tabulky a Řecko mírně za polovinou (viz. tabulka níže).

Po třech letech, kdy míra nezaměstnanosti mladistvých (ve věku 15 – 24 let) klesala, začala v návaznosti na hospodářskou krizi v evropských zemích výrazně stoupat. V první čtvrtletí 2009 činila míra nezaměstnanosti mladistvých v Evropské unii dokonce 18,3 %, což bylo o 4 % více než v roce 2008. Na konci roku 2009 už činila míra nezaměstnanosti mladistvých 21 %. Největší problém najít práci mají mladiství ve Španělsku, kde je dokonce 44,5 % mladých lidí nezaměstnaných. Nejméně nezaměstnaných mladých lidí je v Nizozemí (7,6 %). Stejně jako u mladistvých je míra nezaměstnanosti občanů starších 55 let výrazně nad průměrem.<sup>70</sup>

V celé Evropské unii nezaměstnanost citelně vzrostla a je nejvyšší za posledních deset let. Nezaměstnanost i nadále zůstává hlavním problémem Evropské unie.

---

<sup>70</sup> Srov. <http://www.finexpert.cz/Rubriky/sc-17-a-25660/default.aspx>

Když srovnám obě země, Českou republiku i Řecko, tak míra nezaměstnanosti se v Řecku na konci loňského roku pohybovala okolo 10 %. V České republice byla pouze o něco nižší, a to okolo 8 %.

Míra nezaměstnanosti členských zemí Evropské unie (v %) na konci roku 2009

Země	Prosinec 2009
Nizozemí	4,0
Rakousko	5,4
Kypr	6,1
Lucembursko	6,2
Slovinsko	6,8
Malta	7,2
Rumunsko	7,2
Dánsko	7,4
Německo	7,5
Velká Británie	7,8
Bulharsko	7,9
<b>Česká republika</b>	<b>8,0</b>
Belgie	8,2
Itálie	8,5
Finsko	8,8
Polsko	8,9
Švédsko	8,9
<b>Řecko</b>	<b>9,7</b>
Francie	10,0
Portugalsko	10,4
Maďarsko	10,7
Irsko	13,3
Slovensko	13,6
Litva	14,6
Estonsko	15,2
Španělsko	19,5
Lotyšsko	22,8

Pramen: Eurostat<sup>71</sup>

<sup>71</sup> <http://www.finexpert.cz/Rubriky/sc-17-a-25660/default.aspx>



Podpora v nezaměstnanosti je zavedena ve většině vyspělých zemích. Na rozdíl od naší republiky a Řecka, v některých zemích podpora v nezaměstnanosti neexistuje. Je potřeba splnit potřebnou dobu pojištění a registrovat se na příslušném úřadu práce. Jestliže není podmínka splněna, nemá občan na podporu v nezaměstnanosti nárok a jsou mu vypláceny pouze sociální dávky, ale i ty nejsou ve světě automatické, v mnoha zemích záleží např. na majetkové situaci občana).

Ve srovnání, v některých členských zemích je podpora v nezaměstnanosti stejná pro všechny občany, bez ohledu na to, jaké příjmy dosahovali před tím než se stali nezaměstnaní. Fixní podpora v nezaměstnanosti je stanovena procentem z průměrného příjmu v národním hospodářství v daném roce. Fixní podpora v nezaměstnanosti je např. v Irsku, Polsku a Velké Británii.

Ve srovnání s Českou republikou, je výše podpory v nezaměstnanosti v některých evropských zemích poměrně vyšší. Musí být splněna doba pojištění, např. v Nizozemí dostane podporu v nezaměstnanosti pouze ten, kdo v předchozích 39 měsících 26 týdnů pracoval, stejně přísné podmínky jsou i v dalších zemích. Podmínky se totiž zpřísňují a cílem je, aby podporu v nezaměstnanosti pobírali ti občané, kteří jsou nezaměstnaní mimořádně a nikoli občané, kteří se práci vyhýbají.

Ve většině zemí je délka nároku pobírání podpory v nezaměstnanosti odstupňována podle věku. Jedinou zemí, kde není limit pro pobírání podpory v nezaměstnanosti je Belgie. Podpora v nezaměstnanosti je v každém členském státě jinak velká a poskytována po různě dlouhou dobu.

Výše podpory v nezaměstnanosti se v Evropské unii liší stát od státu, pro příklad ve srovnání s tou naší a řeckou, uvádím:

### **Belgie**

Výše podpory v nezaměstnanosti závisí na situaci rodiny (tj. počet dětí, finanční zabezpečení, ad.) a počtu let pojištění občana. Systém je poměrně složitý. Výše podpory se pohybuje od 44 % do 60 % z průměrného denního příjmu za poslední čtvrtletí. Maximální výše podpory je 63,20 euro na den. Starší občané ve věku 50 až 58 let mohou čerpat předčasnou rentu (pro někoho výhodnější než podpora v nezaměstnanosti). Délka podpory v nezaměstnanosti není časově omezena.

## **Dánsko**

Výše podpory v nezaměstnanosti se vypočítává z průměrného příjmu za poslední tři měsíce. Výše podpory činí 90 %, maximálně však 406 euro týdně. Mladí nezaměstnaní hned po škole dostanou 333 euro týdně. Starší občané ve věku 60 až 65 let mohou již čerpat penzi, maximálně však 370 euro týdně. Podpora v nezaměstnanosti se vyplácí po dobu jednoho roku (existuje několik málo výjimek na tři roky – starší občané s dlouhou dobou pojištění).

## **Finsko**

Výše podpory v nezaměstnanosti se vypočítává z průměrné mzdy za posledních 43 týdnů u zaměstnance a 12 měsíců u osoby samostatně výdělečně činné. Základní paušální podpora činí 22,75 euro na den + 42 % z příjmu. V případě dětí, je příplatek 8 euro na den, při rekvalifikaci 7 euro na den. Nárok na podporu v nezaměstnanosti je po dobu 500 dní.

## **Francie**

Výše podpory v nezaměstnanosti se vypočítává z průměrné mzdy za posledních 12 měsíců. Výše činí 57,4 % nebo 40,4 % + 9,74 euro denně. Délka výplaty podpory závisí na věku a délce pojištění, pohybuje se od 4 do 60 měsíců.

## **Irsko**

Výše podpory v nezaměstnanosti je stanovena paušálně, a sice ve výši 118,80 euro týdně. Rodina s dětmi dostává navíc 18,60 euro týdně. Nárok na podporu v nezaměstnanosti je 390 dní.

## **Itálie**

Výše podpory v nezaměstnanosti je 40 % z příjmu za poslední tři měsíce, nejvýše však 760 euro měsíčně. Nárok na podporu v nezaměstnanosti je 180 dní, pro občany starší 50 let je 270 dní. Ve zvláštních případech např. při zdravotních problémech v délce čtyři roky, jestliže občan nemůže pobírat invalidní důchod.

## **Lucembursko**

Výše podpory v nezaměstnanosti činí 80 % z průměrného příjmu za poslední tři měsíce. U rodiny s dětmi je to ve výši 85 %. Maximální výše podpory však činí 2580 euro měsíčně. Nárok na podporu v nezaměstnanosti je po dobu 365 dní.

## **Německo**

Výše podpory v nezaměstnanosti se vypočítává z průměrného příjmu za posledních 52 týdnů. Nezaměstnaní s dětmi dostávají 67 %, a nezaměstnaní bez dětí 60 %. Maximální výše podpory činí 4 500 euro měsíčně v západních zemích a 3 750 euro ve východních zemích (bývalé NDR). Délka podpory závisí na délce pojištění a věku (starší občané jsou zvýhodněni). Pohybuje se od 6 měsíců do 32 měsíců.

## **Nizozemí**

Výše podpory v nezaměstnanosti činí 70 % z minimální mzdy. Délka nároku na podporu v nezaměstnanosti závisí na délce pojištění a věku občana, pohybuje se od devíti měsíců po dobu pěti let. Absolventi škol mají na podporu v nezaměstnanosti nárok pouze šest měsíců.

## **Portugalsko**

Výše podpory v nezaměstnanosti činí 65 % z průměrné mzdy za uplynulý rok. Maximální výše je trojnásobkem minimální mzdy. Délka nároku na výplatu podpory závisí pouze na věku občana, pohybuje se od 12 měsíců do 30 měsíců.

## **Rakousko**

Výše podpory v nezaměstnanosti činí 55 % denního průměrného příjmu za uplynulý rok (včetně 13. a 14. platu). Minimální výše je 5,73 euro na den, maximální výše potom 36,44 euro na den. Rodiny s dětmi mají podporu zvýšenou o 0,95 euro na den. Nárok na podporu v nezaměstnanosti závisí na věku a délce pojištění občana. Pohybuje se od 20 do 78 týdnů.

## **Španělsko**

Výše podpory v nezaměstnanosti činí 70 % z průměrné mzdy za uplynulých šest měsíců, zbylých šest měsíců 60 %. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 2,2 násobek minimální mzdy. Délka nároku na výplatu podpory v nezaměstnanosti závisí na délce pojištění občana a pohybuje se od 4 měsíců do 2 let.

## **Švédsko**

Výše podpory v nezaměstnanosti činí 80 % z průměrné mzdy za poslední čtvrtletí. Nárok na podporu má občan po dobu 300 dní, ve zvláštních případech po dobu 600 dní.

## **Velká Británie**

Výše podpory v nezaměstnanosti je stanovena paušálně. Občané starší 25 let dostávají týdně 85 euro, ve věku 18 – 24 let dostávají týdně 67 euro, mládež ve věku 16 – 17 let dostává týdně 51 euro. Nárok na podporu v nezaměstnanosti je pouze 182 dnů během jedné periody nezaměstnanosti.<sup>72</sup>

---

<sup>72</sup> Srov. <http://www.finance.cz/zpravy/finance/213990/>

Ve většině zemí Evropské unie je stanovena úroveň minimální mzdy. Oproti České republice a Řecku, v některých státech není minimální mzda určena, např. v Německu, Itálii, Dánsku, Švédsku nebo Finsku. V těchto zemích bývají mzdy často určovány kolektivními smlouvami. Nejvíce zaměstnanců (přes 10 %) pracuje za minimální mzdu v Lucembursku a Francii. Naopak nejméně pracovníků (do 2 %) takto vydělává ve Velké Británii, Nizozemí či Španělsku.

Výše minimální mzdy k 1.1.2010

Země	výše
Lucembursko	1 641 euro
Irsko	1 499,33 euro
Belgie	1 440,67 euro
Nizozemí	1 398 euro
Francie	1 343,77 euro
Velká Británie	1 005,33 libry
Rakousko	1 000 euro
Kypr	840 euro
<b>Řecko</b>	<b>740 euro</b>
Malta	634,75 euro
Španělsko	624 euro
Slovinsko	566,53 euro
Portugalsko	475 euro
Polsko	1 276 zlotých
<b>Česká republika</b>	<b>8 000 Kč (309 euro)</b>
Slovensko	307,70 euro
Estonsko	279 euro
Maďarsko	274 euro
Lotyšsko	254 euro
Litva	232 euro
Rumunsko	146 euro
Bulharsko	240 leva

Z tabulky vyplývá, že v Řecku je vyšší minimální mzda než je v České republice. Ale v rámci států Evropské unie není jedna z nejvyšších. K největšímu zvýšení minimální mzdy došlo v zemích východní Evropy jejich vstupem do Evropské unie. I v současné době rostla minimální mzda ve východní Evropě velmi rychle. To však neplatí pro Česko. V roce 2009 nejvíce stoupla minimální mzda na Slovensku. K velkému zvyšování minimální mzdy dochází i v Rumunsku. Politici se zavázali k jejímu zvyšování až na úroveň poloviny

průměrné mzdy (do roku 2014). V období hospodářské krize však může být přílišné zvyšování minimální mzdy pro rumunskou ekonomiku problémem.<sup>73</sup>

Občané nalézající se ve složitých životních situacích, způsobené například zdravotními problémy či dlouhodobou nezaměstnaností, tak mají zaručeny peníze na obstarání nejzákladnějších lidských potřeb. O těchto vymoženostech si v ostatních zemích světa mohou lidé nechat jenom zdát - lidé jsou tam odkázáni především na sebe a svou rodinu. Velmi diskutovaným tématem je nyní v Evropě výše sociálních dávek. Převládá názor, aby sociální dávky byly výrazně nižší než minimální mzda. Občané musí být nuceni k aktivnímu hledání zaměstnání, musí se jim vyplatit i dojíždění za hůře placenou prací. Současně v Unii dochází k neustálému zpříšňování vyplácení sociálních dávek. Není možné, aby dávky pobírali občané, mající na bankovním účtu dostatek peněz nebo bydlící v rodinném domku. Dávky by měli dostávat pouze ti, kdo je skutečně potřebují, a to až po prodeji hodnotných movitých věcí.

V této kapitole jsem uvedla porovnání politického systému, míry nezaměstnanosti v obou zemích, ale i v rámci všech států Evropské unie, podpory v nezaměstnanosti a minimální mzdy obou zemí. Z textu je zřejmé, že mezi Českou republikou, ale i mezi jednotlivými zeměmi Evropské unie, jsou patrné rozdíly.

---

<sup>73</sup> Srov. <http://www.finance.cz/zpravy/finance/250365/>

## 7 ZÁVĚR

Ve své práci jsem se zabývala politikou zaměstnanosti v České republice a v Řecku. Zaměstnanost jako důležitý společenský jev nemá žádné jednoduché, jasné a konečné řešení. Hlavním důvodem pro napsání této bakalářské diplomové práce byly mé studijní stáže v Řecku a také v Bruselu. V jednotlivých kapitolách jsem se věnovala oblastem, týkajících se politiky zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti patří mezi oblasti, na které je nejvíce soustředěna pozornost nejen politiků a vlád, ale všech občanů a celé společnosti. Nezaměstnanost jako jeden z nejhorších jevů moderní společnosti představuje problém, se kterým se více či méně, ale prakticky neustále potýkají vlády všech zemí nejen Evropské unie, ale také celého světa.

V roce 1997, na základě Amsterodamské smlouvy, státy Evropské unie prohlásily, že se zaměstnanost stává jejich společným cílem. Od té doby Unie učinila významný pokrok v této oblasti. Došlo nejen ke snížení nezaměstnanosti ve všech členských státech, ale také ke sblížení politik zaměstnanosti jednotlivých států.

V rámci summitů Evropské rady si Evropská unie dala za úkol splnit mnohdy velmi ambiciózní cíle, co se týče zaměstnanosti a počtu pracovních míst. Problémem číslo jedna zůstává nadále tvorba nových pracovních míst. I když byly za poslední léta v Evropské unii vytvořeny miliony nových míst, stále jich není dostatek pro všechny, kteří by rádi pracovali. Evropská unie se nemůže zaměřovat pouze na vytváření nových pracovních míst, ale také na poskytování příležitostí na trhu práce těm lidem, kteří na něj mají ztížený přístup. Ne náhodou se snaží všechny členské státy tento problém vyřešit, a to nejen v rámci své vnitřní politiky, ale také v rámci orgánů Společenství. Potíže s uplatněním práce na trhu mají dlouhodobě nezaměstnaní, mládež, ženy, zdravotně postižení nebo starší lidé. Jednotlivé státy každoročně připravují akční plány zaměstnanosti, v nichž uvádějí různá opatření, která by měla zvyšovat možnosti jejich uplatnění na trhu práce.

Jiný vývoj v oblasti politiky zaměstnanosti a nezaměstnanosti než v Evropské unii zaznamenáváme u nás. Vývoj na trhu práce v Česku prošel dvěma rozdílnými stadii. Období do roku 1996 je možné charakterizovat jako období relativně stabilní s nízkou mírou nezaměstnanosti. Změna nastala po roce 1997, kdy došlo k nárůstu nezaměstnanosti, což byl důsledek nízkého ekonomického růstu a odložení strukturálních reforem. Zaměstnanost si kladou za cíl všechny vlády a samozřejmě také Evropská unie. Lisabonská agenda, o které tak

často slyšíme, kterou citujeme i kritizujeme, si za jeden ze základních cílů staví právě "plnou zaměstnanost". Ve srovnání s Evropskou unií, kde dochází k postupnému snižování nezaměstnanosti, Česká republika naopak zaznamenává její nárůst.

I přesto, že v současné době panuje v Řecku finanční krize, došlo v Řecku v důsledku vstupu do Evropské unie k růstu a zlepšení ekonomického výkonu a sociální situace, ale rozdíl mezi těmito a vyspělými zeměmi přes určité sblížení zůstal. Pravidelně jezdím do Řecka na studijní stáže. Od doby, co Řecko přijalo euro za platidlo, v mnohých regionech země klesla celková životní úroveň. Podle různých statistik, životní úroveň řecké populace nadále zůstává na nejnižších pozicích v rámci členských států Evropské unie. Hospodářská situace země je i přes bouřlivý hospodářský růst sice významným, ale nikoli jediným faktorem determinujícím málo rozvinutou sociální oblast. V souladu s trendy v ostatních zemích Unie dochází v Řecku ze strany státu k podpoře nevládních organizací a celkové deinstitucionalizaci sociální péče a k rozvoji regionálních sítí služeb. Řecko prozatím disponuje nejméně rozvinutým sociálním systémem v zemích EU.<sup>74</sup>

V prvních kapitolách této práce jsem se krátce zmínila o politice zaměstnanosti, jejich cílech a financování v obou zemích, o trhu práce a nezaměstnanosti. V další části jsem se zaměřila na formy politiky zaměstnanosti v obou zemích, zejména pak na podporu v nezaměstnanosti. A poté i na vzájemné srovnání, zejména v oblasti politických systémů, míry nezaměstnanosti, podpory v nezaměstnanosti a minimální mzdy.

Cílem mé bakalářské diplomové práce byla obecná charakteristika politiky zaměstnanosti, jak v České republice, tak i v Řecku a vzájemné srovnání obou zemí. Ke zjištění potřebných informací a dat jsem vycházela z vlastních zkušeností získaných během studijních stáží. Z textu je patrné, jaké rozdíly obnáší politiky zaměstnanosti v obou zemích, ale také, jaké jsou rozdíly ve srovnání s ostatními státy Evropské unie. Dospěla jsem k názoru, že systém naší politiky zaměstnanosti je více propracovanější než ten řecký.

Jedním z důvodů, proč je Evropská unie na tom v současnosti daleko lépe v oblasti zaměstnanosti i nezaměstnanosti než kdykoli jindy, je dostupnost různých nástrojů pro dosažení tohoto stavu. Můžeme mezi ně zařadit legislativu, sociální dialog nebo také Evropský sociální fond, který je finančním nástrojem politiky zaměstnanosti Evropské unie.

---

<sup>74</sup> Srov. Bjalkovski, Ch., Frúhbauer. Sociální služby v zemích Evropské unie. 2002, s. 26.  
<http://www.vupsv.cz/Bjalk.pdf>



Důležitým nástrojem je metoda koordinace politik zaměstnanosti jednotlivých států Evropské unie, která se provádí prostřednictvím tzv. Evropské strategie zaměstnanosti.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ

1. Buchtová, Božena. Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vydání. Praha. GRADA, 2002, ISBN 80-247-9006-8
2. Krebs, Vojtěch. Sociální politika. 2. vydání. Praha: ASPI Publishing, s.r.o., 2002, ISBN 80-86395-33-2.
3. Krebs, Vojtěch a kolektiv. Sociální politika. 3. vydání. Praha: ASPI, a.s., 2005, ISBN 80-7357-050-5.
4. Krebs, Vojtěch, Durdisová, Jaroslava, Poláková, Olga, Žižková, Jana. Sociální politika. 1. vydání. Praha: Codex, 1997, ISBN 80-85963-33-7.
5. Mareš, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vydání, Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, ISBN 80-86429-08-3.
6. Brdek, Miroslav, Jírová, Hana. Sociální politika v zemích EU a v ČR. 1. vydání, Praha: Codex. 1998, ISBN 80-85963-71-X.

### **Zákony:**

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

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejné zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

### **Časopisy:**

PhDr. Vavrečková Jana, Fenomén dlouhodobé nezaměstnanosti hrozbou moderní doby. Sociální politika. č. 03/1998, ISSN 0049-0961. MPSV Praha 1998

Papadopoulos Theodoros. Integrovaný přístup k aktivní sociální politiky a politiky zaměstnanosti v Řecku, Výzkumná zpráva č. EF031, Dublin, 2003, Evropská nadace pro zlepšení Životních a pracovních podmínek.

**WWW:**

[www.cabrnoch.cz](http://www.cabrnoch.cz)

[www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)

[www.euroskop.cz](http://www.euroskop.cz)

[www.finexpert.cz](http://www.finexpert.cz)

[www.kurzy.finance.cz](http://www.kurzy.finance.cz)

[www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz)

[www.vupsv.cz](http://www.vupsv.cz)

[www.cs.wikipedia.org](http://www.cs.wikipedia.org)

[www.financninoviny.cz](http://www.financninoviny.cz)

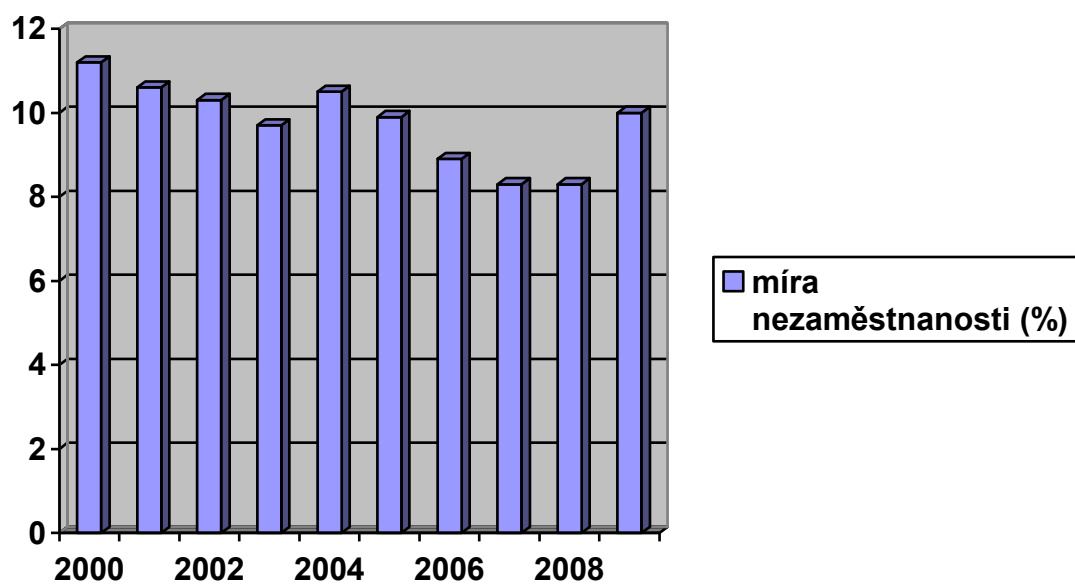
## **PŘÍLOHY**

Příloha č. 1 - Graf míry nezaměstnanosti v Řecku

Příloha č. 2 - Graf míry nezaměstnanosti v České republice

Příloha č. 3 – Systém dávek v Řecku

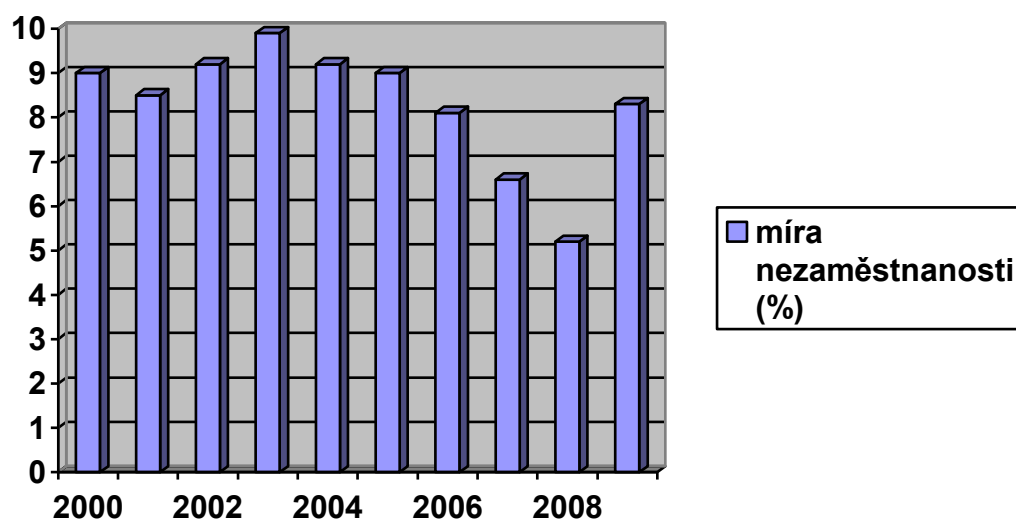
Graf č 1 – míra nezaměstnanosti v Řecku (%)



Zdroj: Eurostat<sup>75</sup>

<sup>75</sup> Srov. <http://www.euroekonom.com/database/graphs2.php?type=unemployment-greece&lang=cz&time=0>.

Graf č. 2 – míra nezaměstnanosti v České republice (%)



Zdroj: MPSV ČR<sup>76</sup>

Pozn: Míra zaměstnanosti je uváděna k 31.12.2009

<sup>76</sup> Srov. Práce a sociální politika. Noviny Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. roč. 5., č. 10 z 10.10.2008, s. 7.

## SYSTÉM SOCIÁLNÍCH DÁVEK V ŘECKU

Zatím není k dispozici žádná systematická studie zabývající se poskytováním sociálních služeb v Řecku. V Řecku jsou na celostátní úrovni poskytovány sociální služby vysoce centralizovaným a hierarchickým systémem. Tamní ministerstvo zaměstnanosti a sociální ochrany je kompetentní za oblast sociální ochrany a poskytování sociálních služeb. Na regionální úrovni za tento resort odpovídají jednotlivé prefektury, každá se svým odborem zdravotnické péče a sociální péče, provádějícím politiku a programy připravené ministerstvem. Centrální vláda stanovuje potřebnost programů sociální péče, sociálních služeb a vymezuje na ně ze státního rozpočtu finanční prostředky.<sup>77</sup>

Řecko se řadí do systému jihoevropského modelu, kde je nabídka sociálních služeb značně omezena, není zdaleka rozvinuta a je většinou zcela závislá na poskytování sociálních služeb nezávislým sektorem. Služby mají neformální charakter a větší část péče je zajišťována rodinami a nestátními organizacemi. Stát se angažuje až v situacích, kdy rodina „selhává“ a není schopna sociální péči zajistit. Nejbohatší vrstvy obyvatel využívají soukromé komerční služby.<sup>78</sup>

Financování sociální ochrany z příspěvků sociálního pojištění mezi členskými zeměmi Evropské unie dosahuje v Řecku míry v rozmezí 61 - 69 % celkových příjmů pocházejících z příspěvků.

V Řecku se výplata sociálních dávek odvíjí od povinnosti odvádět pojistné na sociální a zdravotní pojištění a také od doby pojištění. V dnešní době existuje v Řecku deset druhů pojištění, liší se mezi sebou v platbě a v částce, kterou dostane občan v době nemoci nebo při vzniku úrazu.

System sociálního pojištění zastřešuje největší a nejsilnější institut dotovaný státem, řecký Úřad sociálního pojištění **Idrima Kinonikon Asfaliseon (dále jen I.K.A.)**.

---

<sup>77</sup> Srov. Bjalkovski, Ch., Frúhbauer. Sociální služby v zemích Evropské unie. 2002, s. 26  
<http://www.vupsv.cz/Bjalk.pdf>

<sup>78</sup> Srov. Kozlová, Lucie. Sociální služby. 1. vyd. Praha. TRITON, 2005, s. 66.

I.K.A. se stará o občany od narození až po smrt, je z řeckých druhů sociálního pojištění pro občany ten nejvýhodnější. V roce 2004 uplynulo padesát let od založení tohoto institutu. V rámci úřadu I.K.A. existují oddělení, pobočky pro zabezpečení občanů, kam zaměstnavatel přihlásí jedince do systému sociálního pojištění, přičemž mu bude vydán průkaz (dokument) s označením DATE. V dnešní době musí být všichni zaměstnanci jak v soukromé, tak i ve státní sféře sociálně pojištěni. Z celkového počtu obyvatel v Řecku (11,3 milionů), je u institutu I.K.A. pojištěno zhruba 6,5 milionů obyvatel. V budoucnu budou v Řecku všechny ostatní druhy sociálního pojištění spadat pod ten největší a nejrozšířenější, a tím je právě Úřad sociálního pojištění I.K.A. Stačí, když v řecké rodině pracuje pouze jeden člen rodiny a je pojištěný, pak jsou automaticky pojištěni také všichni členové jeho rodiny, a to i v případě, že s rodinou žijí prarodiče.

### **Přídavky na děti**

Nárok na přídavky na děti se v Řecku odvíjí podle toho, jestli jsou splněny předpoklady nároku v podobě 50 pojistných dnů během předchozího roku. Poskytování příspěvku podléhá testování příjmů rodiny. Přídavky na děti vyplácí úřad práce (středisko pro podporu v nezaměstnanosti).

Přídavky na děti náležejí do dovršení 18. roku života dítěte, v případě studia se období nároku prodlužuje až do 22. roku života dítěte. Pokud je před dovršením 18. roku života dítěte zjištěno nějaké postižení, neexistuje pro pobírání přídavků na děti věková hranice, kromě toho se dítěti zvýší přídavek o 3,79 euro měsíčně.

Přídavky na děti se také zvyšují v případě, a to také o částku 3,79 euro za každé dítě, pokud rodič ovdoví (nezávisle na pohlaví), je vojákem nebo invalidou, pokud jeho pozůstalostní důchod nepřevyšuje určitou částku.

### **Výše přídavku na dítě:**

1 dítě = 8 euro

2 děti = 25 euro

3 děti = 56 euro

- přídavek se s vyšším počtem dětí v domácnosti zvyšuje:



na každé další dítě 9 euro navíc nezávisle na příjmu a věku dítěte

### **Sociální příplatek**

Obdobná dávka, která by zahrnovala tolik rozmanitých sociálních situací (nízký příjem, zdravotní stav dítěte, zdravotní stav rodičů, osamělost rodičů, studium dítěte nebo narození více dětí současně), v Řecku neexistuje.

### **Dávky pěstounské péče**

Tyto dávky v Řecku neexistují, nejsou vzhledem k zatížení rodin v Řecku předpokládány.

### **Příspěvek na bydlení**

Příspěvek na bydlení v Řecku neexistuje, mimo podporu starších občanů.

### **Porodné**

Porodné je ve většině zemí chápáno jako jednorázová dávka, která má pomoci rodině s finančními náklady souvisejícími s narozením dítěte. Země Evropské unie bojují s nízkou porodností. Situaci rodin zlepšují zvyšováním přídavek na děti a rodičovského příspěvku. Ve většině evropských zemí je tato dávka zavedena, v některých z nich je uplatňován shodný princip porodného i při adopci dítěte. Vzhledem ke svému charakteru není ve většině zemí nárok na porodné podmíněn délkou účasti v sociálním pojištění nebo žádnou účastí. Řecko v tomto směru představuje výjimku, protože porodné jako příspěvek v této zemi neexistuje. Porodné spolu s přídávky na děti je většinou řazeno mezi tzv. rodinné dávky, které jsou převážně hrazeny ze státního rozpočtu, tedy z daní.

Žádosti o porodné přijímají a vyplácejí kontaktní místa sociální podpory na tamních úřadech práce (střediska na podporu v nezaměstnanosti). Ženám, které porodily třetí dítě a žijí na území Řecka, náleží pouze jednorázové porodné ve výši 389 eur, bez ohledu na typ pojištění.

## **Dávky po dobu péče o dítě bez ohledu na dobu pojištění**

V tomto ohledu jsou v Řecku další dávky plánovány pouze pro pracující matky, které jsou vdány za vojáka nebo vězně; rovněž pro řecké emigranty, kteří se vrátili zpět do Řecka. Jinak jsou přídavky plánovány až pro velké rodiny (od tří dětí výše), a to ve výši od 1,52 eur při třech dětech měsíčně a do 3,03 euro při pěti dětech měsíčně.

## **Dávky v mateřství**

Nárok na peněžité dávky po dobu 56 dnů před očekávaným porodem a 64 dnů (celkem 18 týdnů) po porodu dítěte mají v Řecku pouze pojištěné nebo spolupojištěné ženy, které mohou vykázat v posledních dvou letech minimálně 200 pracovních dní, po které platily příspěvky nebo byly pojištěny nepřímo, např. ženy v domácnosti. Dávky jsou závislé na příspěvcích a uplatňuje se pojistný princip.

Mateřské dávky se staly v Řecku skutečnou mzdou v mateřství, kdy jsou poskytovány všem ženám nezávisle na pojištění a zaměstnání, výše finanční podpory v mateřství = 100 % náhrady mzdy. Výše peněžitého příspěvku v mateřství je nejnižší v Řecku – 50 % z denního vyměřovacího základu. Vyměřovací základ je průměrná mzda (u mzdy záleží na druhu práce, kterou žena před porodem vykonávala), a to buď za uplynulé čtvrtletí nebo pololetí, upravená o dny nemoci a dovolené.

Dávky jsou závislé na příspěvcích a uplatňuje se pojistný princip. Jsou vypláceny ženám prostřednictvím sociální pojišťovny, u nichž je nebo byla žena pojištěna. Jako nejvyšší částka náleží bez dalších vyživovaných rodinných příslušníků 35 euro denně, při čtyřech vyživovaných osobách se tato částka zvyšuje na 49 euro za den. Tato peněžité dávkou je financována platbami příspěvků zaměstnanců a zaměstnavatelů; pokud byl začátek pojištění po 1. lednu 1993, jsou příspěvky až do určité výše hrazeny i státem.

Každá žena dostane po porodu 726 euro na nákup věcí pro narozené dítě, bez ohledu na typ pojištění. Zaměstnavatelé v Řecku nemají povinnost platit v době mateřské dovolené ženám mzdu. Nikdy však žena nepřijde o své pracovní místo. Pokud žena pracovala ve státní sféře, trvá její mateřská dovolená 64 dnů (2 měsíce). Aby žena neztratila své zaměstnání, musí chodit do práce a první dva roky pracovat o dvě hodiny méně, třetí a čtvrtý rok o jednu hodinu

méně. Pokud ale chce zůstat žena s dítětem delší dobu doma, sčítají se jí hodiny. Běžný průměr u řeckých žen se pohybuje okolo 14 měsíců. Matky mají také v zaměstnání nárok na hodiny navíc, a to v případě, když je dítě nemocné nebo v případě, když se to týká prospěchu a studia dítěte ve škole (např. třídní schůzky nebo když se matky chtějí jít do školy zeptat na prospěch dítěte).

**Rodičovská dovolená** se v Řecku neustále vyvíjí, a to jak ve formě jejího prodlužování a zvyšování dávek, tak i ve formě nových prvků v systému jejího poskytování:

- možnost přerušit rodičovskou dovolenou,
- možnost v době rodičovské dovolené pracovat na zkrácený úvazek.

Jakákoliv snaha o sjednocení systému sociálních dávek v Evropské unii narazila na obrovské potíže a dostala se do střetu s koncepcemi politiky zaměstnanosti a sociální politiky jednotlivých demokraticky zvolených vlád.

Snížení sociálních dávek v bohatých zemích na úroveň chudších je politicky neprůchodné a vlastně i zbytečné. Zvýšení dávek v zemích chudších by se naopak stalo pro země Evropské unie neúnosným břemenem. Evropská unie proto ponechává na vůli vlád jednotlivých členských zemí tento ožehavý problém, který by se měl postupně vyrovnávat, podle toho, jak porostou v budoucnu ekonomiky jednotlivých zemí.