

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut sociologických studií

Lenka Emmerová

**Politika zaměstnanosti v České a Slovenské
republice**

Bakalářská práce

Praha 2011

Autor práce: **Lenka Emmerová**

Vedoucí práce: **Mgr. Miriam Kotrusová Ph.D.**

Rok obhajoby: **2011**

Bibliografický záznam

EMMEROVÁ, Lenka. *Politika zaměstnanosti v České a Slovenské republice.* Praha, 2011. 45 s. Bakalářské práce (Bc.) Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií. Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Miriam Kotrusová, Ph.D.

Abstrakt

Bakalářská práce *Politika zaměstnanosti v České a Slovenské republice* se zabývá analýzou vývoje politiky zaměstnanosti od roku 1989 po současnost (rok 2011). Když po pádu komunistického režimu vznikla nezaměstnanost, bylo třeba na ni reagovat. V roce 1991 tak byly položeny základy politiky zaměstnanosti. Nutnost neustálého přizpůsobování politiky zaměstnanosti aktuální situaci na trhu práce a ekonomické situaci země přináší legislativní změny. Právě tento legislativní a institucionální vývoj je zachycen v mé práci. Je podložen vývojem trhu práce i ekonomickým a sociálním kontextem politiky zaměstnanosti. Následná komparace analýz politiky zaměstnanosti přináší komplexní shrnutí podobností a rozdílů v jejich vývoji.

Abstract

Bachelor thesis „Employment policy in Czech and Slovak Republic“ deals with analysis of employment policy emergence from 1989 to 2011. After the fall of communism risen unemployment and very important was react to it. In 1991 were created principles of employment policy. At this moment is necessarily adapt this policy to economics and labour market situation. That brings many legislative changes. Exactly this problem I am describing in my thesis. Institutional and legislative development is supported by analysis of employment policy, economics and social kontext. Comparison of all analyses brings collection of details and differences in their development.

Klíčová slova

Politika zaměstnanosti, Česká republika, Slovenská republika, komparace, zaměstnanost, nezaměstnanost.

Keywords

Employment policy, Czech Republic, Slovak Republic, comparation, employment, unemployment.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu. Dále prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného titulu. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.

V Praze dne 19. 5. 2011

Lenka Emmerová

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Mgr. Miriam Kotrusové, Ph.D za ochotu a cenné rady při tvorbě této bakalářské práce. Velké díky patří i mým rodičům za podporu při mém dosavadním studiu.

Projekt bakalářské práce



Politika zaměstnanosti v České a Slovenské republice

Konzultant: Mgr. Kotrusová Miriam, Ph.D.

Lenka Emmerová
Lenka.emmerova@gmail.com

Vymezení předmětu zkoumání a strukturace výzkumného tématu

Od rozpadu Československa v roce 1993 uplynulo již sedmáct let. Generace, ze které pocházím, období Československé republiky sice zažila, ale už si ji vůbec nepamatuje. O to, jak se žilo v Československu, o vztazích Čechů a Slováků, kladech i záporech společného soužití i důvodech rozpadu se dozvídáme z vyprávění, nebo studiem literatury.

Za tak dlouhou dobu od rozdělení prošly obě země určitým vývojem. Politika zaměstnanosti, kterou se ve své práci zabývám, prochází, stejně jako celá oblast sociální politiky neustálým vývojem a její forma se přizpůsobuje současným potřebám státu. Jak hodně odlišnými směry se politiky zaměstnanosti vydaly a v jakém stavu jsou tyto politiky dnes, to jsou jedny z otázek, na které se pokusím ve své práci odpovědět.

Některé rozdíly, které měly vliv na uspořádání politiky zaměstnanosti, jsou znát na první pohled. V roce 1993 dosahovala míra nezaměstnanosti v České republice 4,3 %, tudíž politika zaměstnanosti, především té její aktivní složky, nebyla skoro potřeba. Na Slovensku přesahovala míra nezaměstnanosti 13 %, tak vysoká nezaměstnanost v ČSR nikdy nebyla. Je jasné, že slovenská vláda musela reagovat na nastalou situaci rychleji. [Potůček, 189]. Další rozdíly mezi zeměmi, které měly vliv na uspořádání politiky zaměstnanosti, mohou být skryté. Právě ty bych ráda odhalila a popsala.

Náměty a otázky podobného rázu mě z historického a sociologického hlediska zaujaly natolik, že jsem si toto téma vybrala pro svou bakalářskou práci. Jde o téma velmi zajímavé a rozsáhlé a pomůže mi proniknout do porozpadového vývoje obou zemí.

Ještě v roce 1989 v České ani Slovenské republice neexistoval trh práce a nezaměstnanost byla uměle udržována na nulové úrovni. Centrálně plánovaná ekonomika uměle vytvářela a udržovala pracovní místa. Práce byla jak právem, tak i povinností. Od roku 1989 však česká i slovenská společnost procházela podstatnými změnami. Do ekonomiky se prosadily tržní rysy, výrazně se změnily vlastnické vztahy, zvýšily se majetkové rozdíly mezi lidmi a společenskými skupinami. Stejně tak se změnil i trh práce, kde se střetávala nabídka s poptávkou po práci, která se stala výsadou a možností, nikoliv povinností. Projevem nerovnováhy na tomto trhu je nezaměstnanost, která dnes patří mezi palčivé sociální problémy v České i Slovenské republice (míra nezaměstnanosti dle Eurostatu dosáhla v 1. pololetí 2010 v České republice 7,6 % a na Slovensku 14,8 %, v roce 2008 dosahovala v Česku 4,5 % a na Slovensku 9 %). Díky

zvyšující se míře nezaměstnanosti se zvyšují i náklady na politiku zaměstnanosti, aktivní i pasivní, což zatěžuje státní rozpočet.

Nezaměstnaní lidé se dostávají do svízelných finančních situací a jsou závislí na státní pomoci, což nepřispívá ani hospodářskému rozvoji, ale ani lidské psychice.

Ve své práci se pokusím zjistit, jak se k problému nezaměstnanosti staví jednotlivé země. Využiji k tomu komparaci politiky zaměstnanosti České a Slovenské republiky. Analyzuji historický vývoj obou politik, stručně charakterizuji její současný stav a pravděpodobný budoucí vývoj.

Politika zaměstnanosti má svou aktivní a pasivní složku. Do aktivní politiky zaměstnanosti spadají *rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvky na zapracování a příspěvky při přechodu na nový podnikatelský program*. [MPSV]. Pasivní politikou zaměstnanosti jsou především dávky v nezaměstnanosti.

Zaměřím se především na politiku aktivní, i když pasivní složka politiky zaměstnanosti se samozřejmě zcela pominout nedá. Budu se zajímat i o úspěšnost či neúspěšnost strategií v boji s nezaměstnaností v jednotlivých státech.

Teoretická východiska

Ve své práci bych ráda využila teorii nazvanou path dependence. Vycházet budu z díla Paula Davida, který vůbec poprvé použil termín path dependence, bylo to v roce 1985 v článku *and the Economics of QWERTY*. Paul David formuloval tuto teorii primárně pro ekonomii, kde měla vysvětlit proces evoluce u technologií, později u institucí. V této oblasti totiž neplatilo pravidlo, že to nejlepší a nejefektivnější řešení se ujme, že ta nejfunkčnější instituce přežije. I přes to je však dosahováno rovnovážného vztahu. Jakýmsi protikladem je v ekonomii neoklasická ekonomická tradice, která je založena na myšlence, že rovnováhy může být dosaženo bez ohledu na počáteční podmínky, nebo předcházející události.

Do sociálních věd přinesl teorii path dependence Paul Pierson.

Tato teorie obecně vyjadřuje závislost mezi současností a minulostí. Současný stav věci, v mém případě politiky zaměstnanosti a vývoj států v této oblasti, je podmíněn a limitován stavem minulým, tedy svou vlastní historií.

Existují dvě odlišné intenzity závislosti přítomnosti na historii. První, kterou můžeme nazvat slabou formou závislosti je založena na myšlence, že minulost ovlivňuje

současnost. Druhá intenzita, silná forma závislosti predestinuje, že mezi současností a minulostí je velmi pevný vztah, události v minulosti pevně udávají směr dalšího vývoje. Půjdeme-li do extrému, můžeme na základě teorie path dependence tvrdit, že na základě analýzy minulého vývoje a znalosti současné situace je možné předpovídat budoucí vývoj dané věci. Teorie path dependence ukazuje, že minulé instituce a akce mají dopad na volby skupin a jednotlivců.

V sociologii je path dependence nejčastěji využívána při historických srovnávacích analýzách vývoje a vytrvalosti sociálních, kulturních i politických institucí.

Teorie path dependence není jen přímočarou teorií, jde o propracovaný a provázaný teoretický rámec, který obsahuje mnoho dimenzí a dá se do něho zasadit skoro každý jev, který má nějaký důvod.

Vývoj politiky zaměstnanosti v Československu po pádu komunismu tak byl dle této teorie zcela jistě podmíněn komunistickým režimem. Je společná historie České a Slovenské republiky dostatečně silným důvodem pro to, aby se politiky zaměstnanosti vyvíjely stejným směrem? Nebo i přes sílu této teorie nabral vývoj zcela odlišný směr, a pokud ano, čím je tento směr podmíněn? To jsou otázky, které využití této teorie v mé bakalářské práci přináší a které se také pokusím rozluštit.

Cíle bakalářské práce

Tématem mé bakalářské práce je analýza politik zaměstnanosti v České a Slovenské republice. Hodlám popsat **aktuální stav aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti a také jejich historický vývoj od roku 1993**. Mým dalším cílem bude **analýza a vysvětlení faktorů ovlivňující podobnost nebo rozdílnost politik zaměstnanosti v České a Slovenské republice**. Mimo jiné se pokusím odpovědět na tyto otázky:

- **Jaký je vývoj trhu práce v ČR a SR?**
- **Jaká je hospodářská a sociální situace ČR a SR**
- **Jaký je vývoj politiky zaměstnanosti ČR a SR? V čem se liší a podobají politiky zaměstnanosti ČR a SR?**
- **Jaká je institucionální struktura orgánů politik zaměstnanosti?**

- **Jak se od roku 1993 vyvíjely politiky zaměstnanosti ČR a SR?**
- **Potvrzuje, či vyvrací vývoj politiky zaměstnanosti v Čechách a na Slovensku teorii path dependence?**

Metody a prameny

Ve své práci budu používat kvalitativní i kvantitativní metody výzkumu.

Využiji metodu komparace, která mi pomůže zjistit, jestli se od sebe politiky zaměstnanosti Čech a Slovenska liší, a pokud ano, tak v čem. V sociální politice se komparace využívá často, neboť přináší inspiraci a návod k tomu, jak zlepšit vlastní politiku určitého druhu na základě zkušeností ostatních států.

Komparace je obecně srovnávání dvou či více textů, přístupů, teorií apod. na základě předem určených kritérií (určení těchto kritérií je také nejdůležitějším metodologickým počinem), jejichž prizmatem se lze na srovnávané objekty dívat. Výsledkem komparace je nějaký typ klasifikace, „který je vždy tzv. Prokrusovým ložem, protože představuje větší či menší znásilnění mnohotvárného světa idejí a myšlenek anebo mezilidských vztahů.“ [Šanderová, 71].

Pro komparaci využiji analýzu veřejně dostupných dokumentů, jako jsou různé zákony, předpisy a ustanovení vlád.

Další metodou, kterou použiji, je sekundární analýza dat, především dat Českého a Slovenského statistického úřadu, úřadů práce a výzkumných agentur. Sekundární analýza dat a dokumentů je „*práci s prameny a daty, která jsou již k dispozici*“ [Veselý, Nekola, 158]. Výsledky z této sekundární analýzy budu komparovat také.

Hodnotová východiska

Ráda bych svoji práci pojala jako hodnotově neutrální a myslím, že se mi to vzhledem k tématu podaří. Budu se zabývat analýzou, čili popisem, porovnáváním a případně potvrzováním či vyvracením teorií, vše objektivně, na co nejneutrálnějším podkladu.

Zároveň bych se ráda vyvarovala hodnocení jednotlivých politik, nebo navrhování lepších alternativ. Jde mi čistě o zjištění, jakými směry se politiky zaměstnanosti jednotlivých zemí vydaly, zda rozpad ČSR měl nějaký vliv na jejich vývoj,

nebo se víceméně vyvíjejí stejným směrem. Nechystám se hodnotit, co je na které politice lepší, nebo horší, předpovídat a jakým směrem se budou dále ubírat.

Předpokládaná struktura bakalářské práce

1) Úvod

Představení tématu

2) Teoretická východiska

Vymezení tématu práce, definování pojmů, teoretické koncepty (především path dependence), hodnotová východiska (zde se pokusím vytvořit hodnotově neutrální práci)

3) Metody

Metodologie (použiji metodu komparační analýzy především sekundárních dat a dokumentů, které se vztahují k tématu politiky zaměstnanosti v České nebo Slovenské republice).

4) Deskriptivní část

Stručný historický přehled (zaměřím se jen na oblast vývoje politiky zaměstnanosti, s důrazem na politiku aktivní, a s tím souvisejících aspektů, jako je vývoj trhu práce, chudoby, nezaměstnanosti, ekonomický rozvoj apod.).

Analýza vývoje nezaměstnanosti v České a Slovenské republice (určím si časové mezníky, buď po určitém časovém orientu, nebo to budou roky, kdy se vývoj nezaměstnanosti rapidně změnil).

Současný stav pasivní politiky zaměstnanosti v České a Slovenské republice (popis veškerých složek pasivní politiky zaměstnanosti, jejich provázanost s další formou sociální pomoci a samozřejmě stručný vývoj pasivní politiky zaměstnanosti od rozpadu ČSR).

Současný stav aktivní politiky zaměstnanosti v České a Slovenské republice (stručný vývoj aktivní politiky zaměstnanosti po rozpadu ČSR, možnosti, které nynější podoba této politiky nabízí, její účinnost ve vztahu k výdajům, vyhledávanou této složky politiky zaměstnanosti mezi občany apod.).

5) Analytická část

Komparace vybraných politiky zaměstnanosti České a Slovenské republiky (rekvalifikační kurzy, příspěvky na vzdělávání, vytváření nových pracovních míst)

Analýza a vysvětlení faktorů ovlivňující podobnost nebo rozdílnost politik zaměstnanosti v České a Slovenské republice (pokusím se odpovědět na otázku, zda stejná historie znamená i stejný vývoj politiky zaměstnanosti, nebo již od rozpadu ČSR uplynul dostatek času, aby zde mohly vzniknout nějaké rozdíly)

6) Závěry

Celkové shrnutí, potvrzení, nebo vyvrácení teorie path dependence.

Základní literatura k tématu

BABBIE, Earl. *The Practice of Social Research* . jedenácté vydání. Belmont : Thomson Wadsworth, 2007. 511 s. ISBN 978-0-495-18738-7.

Central Europe in transition: emerging models of welfare and social assistance. In *Central Europe in transition: emerging models of welfare and social assistance*

[online]. Paris : Centre d'études européennes of Sciences Po,, 2008 [cit. 2011-01-31].

Dostupné z WWW: <http://mpira.uni-muenchen.de/8377/1/MPRA_paper_8377.pdf>.

Český statistický úřad [online]. 2011 [cit. 2011-01-31]. Zaměstnanost, nezaměstnanost.

Dostupné z WWW:

<http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace>.

David, Paul A. *Path dependence, its critics and the quest for 'historical economics*, in P.

Garrouste and S. Ioannides (eds), *Evolution and Path Dependence in Economic Ideas: Past and Present*. 2000. Edward Elgar Publishing, Cheltenham, England.

David, Paul A. *Clio and the Economics of QWERTY*. *American Economic Review* (Papers and Proceedings). 1995. 75: 332-37

Eurostat[online]. 2011 [cit. 2011-01-31].Employment and unemployment. Dostupné z WWW:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/main_tables>.

JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010 s výkladem : právní stav k 1.1. 2010*. Praha : Grada Publishing, 2010. 96 s. ISBN 978-80-247-3366-1.

MASON, Jennifer. *Qualitative researching*. London ; Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications, 2002. 223 s. ISBN 0-7619-7428-8.

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2011 [cit. 2011-01-31]. Politika zaměstnanosti. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest>>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2011 [cit. 2011-01-31]. Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Dostupné z WWW: < <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz> >.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky [online]. 2008 [cit. 2011-01-31]. Zákonník práce. Dostupné z WWW: <<http://www.employment.gov.sk/index.php?SMC=1&id=13265>>.

PIERSON, Christopher . *The welfare state reader*. Cambridge : Polity, 2006. 492 s. ISBN 0-7456-3555-5.

PIERSON, Paul. *Increasing Returns, Path Dependence, and the Study of Politics*. American Political Science Review, 2000.

POTŮČEK, Martin a kolektiv. *Sociální politika v Čechách a na Slovensku po roce 1989*. Praha : Karolinum, 1998. 329 s. ISBN 80-7184-622-8.

RADIČOVÁ, Iveta. *Sociálna politika na Slovensku*. Bratislava : S.P.A.C.E., 1998. 283 s. ISBN 80-967403-7-7.

Sociální politika a sociální kompetence jejích klientů. *Sociologický časopis* [online]. 2/2000, 36, [cit. 2011-01-31]. Dostupný z WWW: <http://sreview.soc.cas.cz/uploads/b5cd08b48898bb2eb56cd384395fc54496590692_382_143MARES.pdf>.

Sociální práce/Sociálna práca [online]. 2005 [cit. 2011-01-31]. Aktivní politika zaměstnanosti. Dostupné z WWW: <<http://www.socialniprace.cz/soubory/2005-1-090221133337.pdf>>.

Socioweb [online]. 2003 [cit. 2011-01-31]. **Češi a Slováci po deseti letech**. Dostupné z WWW: <<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=145&lst=113>>.

Socioweb [online]. 2008 [cit. 2011-01-31]. **Rozdělení Československa: Je pro Čechy stále tématem?**. Dostupné z WWW:

<<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=303&lst=113>>.

ŠANDEROVÁ, Jadwiga. *Jak číst a psát odborný text ve společenských vědách : několik zásad pro začátečníky.* Praha : Sociologické nakladatelství, 2005. 209 s. ISBN 80-86429-40-7.

Štatistický úrad Slovenskej republiky [online]. 2010 [cit. 2011-01-31]. Trh práce.

Dostupné z WWW: <<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=5613>>.

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny [online]. 2011 [cit. 2011-01-31]. Nástroje aktivních opatření trhu práce. Dostupné z WWW: <http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-trhu-prace.html?page_id=13313>.

VESELÝ, Arnošt, NEDOKOLA, Martin. *Analýza a tvorba veřejných politik: přístupy, metody a praxe.* Praha : SLON, 2007. 407 s. ISBN 978-80-86429-75-5.

Obsah

1	Úvod	1
2	Cíle práce a výzkumné otázky	2
3	Metodologie	3
4	Teoretické východiska	4
5	Vymezení pojmů.....	5
6	Vývoj politiky zaměstnanosti	7
6.1	Československé období: 1989 - 1992.....	7
6.2	České republika: 1993 – 1996	11
6.3	Slovenské republika: 1993 - 1996	12
6.4	Česká republika: 1997 – 1998	13
6.5	Slovenské republika: 1997 - 1998	14
6.6	Česká republika: 1999 – 2003	15
6.7	Slovenská republika: 1999 – 2003.....	16
6.8	Česká republika: 2004 – 2010	17
6.9	Slovenská republika: 2004 – 2010.....	19
6.10	Česká republika: 2011	22
6.10.1	Současná podoba aktivní politiky zaměstnanosti.....	22
6.10.2	Současná podoba pasivní politiky zaměstnanosti	25
6.11	Slovenská republika: 2011.....	26
6.11.1	Současná podoba aktivní politiky zaměstnanosti.....	26
6.11.2	Současná podoba pasivní politiky zaměstnanosti	30
7	Ekonomický a sociální kontext politiky zaměstnanosti	31
8	Komparace politiky zaměstnanosti České a Slovenské republiky.....	35
8.1	Institucionální struktura politiky zaměstnanosti.....	35
8.2	Legislativa politiky zaměstnanosti	37
8.3	Stav trhu práce a ekonomická situace zemí.....	39
9	Teorie path dependence.....	40
10	Závěr.....	41
11	Použitá literatura a další zdroje.....	43

Seznam tabulek

Tabulka 1: Dělení období ve vývoji politiky zaměstnanosti.....	7
Tabulka 2: Vývoj ukazatelů v ČR a SR v letech 1990 – 1992	10
Tabulka 3: Vývoj ukazatelů v ČR v letech 1993 – 1996	11
Tabulka 4: Vývoj minimální mzdy a životního minima v ČR do roku 1996	12
Tabulka 5: Vývoj ukazatelů v SR v letech 1993 – 1996	13
Tabulka 6: Vývoj ukazatelů v ČR v letech 1997 – 1998	14
Tabulka 7: Vývoj ukazatelů v SR v letech 1997 – 1998	15
Tabulka 8: Vývoj ukazatelů v ČR v letech 1999 – 2003	16
Tabulka 9: Vývoj ukazatelů v SR v letech 1999 – 2003	17
Tabulka 10: Vývoj ukazatelů v ČR v letech 2004 – 2010	19
Tabulka 11: Výdaje na PZ v ČR v letech 2008 – 2010 v tisících Kč	19
Tabulka 12: Vývoj ukazatelů v SR v letech 2004 – 2010	21
Tabulka 13: Vývoj inflace v ČR a SR	33
Tabulka 14: Vývoj minimální mzdy v ČR a SR v €	34
Tabulka 15: Vývoj životního minima v ČR a SR v €	34
Tabulka 16: Funkce MPSV a úřadů práce v ČR	36
Tabulka 17: Funkce ÚPSVaR a úřadů práce v SR	37
Tabulka 18: Nástroje APZ SR	38
Tabulka 19: Nástroje APZ ČR	39

Seznam grafů

Graf 1: Vývoj HDP v % v ČR a SR	32
--	----

1 Úvod

Od rozpadu Československa uplynulo již 17 let. Generace, ze které pocházím, období Československé republiky sice zažila, ale už si ji vůbec nepamatuje. O to, jak se žilo v Československu, o vztazích Čechů a Slováků, kladech i záporech společného soužití i důvodech rozpadu se dozvídáme z vyprávění, nebo studií literatury. Pro rozšíření znalostí o rozdílech mezi Českou a Slovenskou republikou jsem se rozhodla věnovat komparaci těchto států.

Od roku 1993 prošly obě země určitým vývojem. Politika zaměstnanosti, kterou se ve své práci zabývám, prochází, stejně jako celá oblast sociální politiky, neustálým vývojem a její forma se přizpůsobuje současným potřebám státu. Jak hodně odlišnými směry se politiky zaměstnanosti vydaly a v jakém stavu jsou tyto politiky dnes, to jsou jedny z otázek, na které ve své práci hledám odpověď.

Ve své práci nejprve analyzuji vývoj politiky zaměstnanosti v Čechách a na Slovensku od pádu komunistického režimu v roce 1989 po současnost. V roce 1989 ještě neexistoval trh práce a nezaměstnanost byla uměle udržována na nulové úrovni. Typickým znakem této doby je přezaměstnanost. Přechodem na tržní hospodářský systém a uvolněním trhu práce vznikla nezaměstnanost, kterou bylo třeba řešit.

Řešení problému nezaměstnanosti vyžaduje propracovaný legislativní i institucionální systém, který je třeba průběžně aktualizovat a přizpůsobovat současným potřebám státu a trhu práce. Ve své práci popisuji to, jak se postupně politika zaměstnanosti (legislativně a institucionálně) vyvíjela v závislosti na vývoji trhu práce a ekonomické situaci země.

Po analýze vývoje politiky zaměstnanosti následuje ekonomický a sociální kontext politiky zaměstnanosti. V této kapitole se zabývám ekonomickým vývojem a současnou situací Česka a Slovenska ve vztahu k politice zaměstnanosti.

Další kapitola je věnována samotné komparaci politik zaměstnanosti České a Slovenské republiky a propojením práce s teorií path dependence.

2 Cíle práce a výzkumné otázky

Má bakalářská práce se zabývá analýzou a komparací politik zaměstnanosti České a Slovenské republiky. Období, které mne zajímá, začíná pádem komunistického režimu v roce 1989 a končí rokem 2011. Během analýzy vývoje politiky zaměstnanosti v obou zemích se pokouším zachytit všechny důležité změny na poli politiky zaměstnanosti a podložit je analýzou situace na trhu práce.

Mezi cíle této bakalářské práce patří analýza vývoje politiky zaměstnanosti v Československu a později v České a Slovenské republice od roku 1989 po současnost, popis současného stavu politiky zaměstnanosti s rozdělením na aktivní a pasivní složku a komparace legislativy politiky zaměstnanosti, institucionální struktury, stavu trhu práce a ekonomické situace České a Slovenské republiky.

Pokusím se odpovědět na tyto otázky:

- Jak se vyvíjí legislativa upravující politiku zaměstnanosti?
- Jaká je institucionální struktura politiky zaměstnanosti jednotlivých zemí?
- Jak se vyvíjí trh práce v České a Slovenské republice?
- Jaká je ekonomická situace Česka a Slovenska?
- Jaká je současná podoba politiky zaměstnanosti České a Slovenské republiky?
- V čem se liší a podobají politiky zaměstnanosti ČR a SR?
- Potvrzuje, či vyvrací vývoj politiky zaměstnanosti v Čechách a na Slovensku teorii path dependence? Je společná historie těchto zemí dostatečně silným faktorem pro vývoj politiky zaměstnanosti stejným směrem? Nebo se obě politiky vyvíjejí zcela odlišně?

3 Metodologie

Ve své práci jsem použila kvalitativní metody výzkumu. Využila jsem analýzu veřejně dostupných dokumentů, především zákonů, předpisů a výročních zpráv. V této analýze jsem se zaměřovala především na důležité změny, jak legislativní, tak změny v situaci na trhu práce a ekonomickém stavu zemí, které měly vliv na formování politiky zaměstnanosti.

Pomocí sekundární analýzy dat Českého statistického úřadu, Slovenského statistického úřadu, Eurostatu a Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (OECD) jsem dostala velmi spolehlivá data pro analýzu vývoje trhu práce a ekonomického a sociálního kontextu politiky zaměstnanosti.

Výsledky z analýzy veřejně dostupných dokumentů a sekundární analýzy dat jsem porovnávala pomocí komparační metody.

Komparační metoda slouží pro objevení empirických vztahů mezi porovnávanými veličinami. Pro správný výsledek komparace je nutné dodržovat určité pravidla. Je třeba definovat objekty komparace, určit cíl komparace, stanovit kritéria pro vlastní srovnávání zvolených objektů a vymežit časové období komparace. V mé bakalářské práci jsou objekty komparace politiky zaměstnanosti České a Slovenské republiky a cílem komparace je zjištění rozdílů a podobností ve vývoji politiky zaměstnanosti od roku 1989 po současnost (rok 2011) a potvrzení či vyvrácení teorie path dependence. Politiky zaměstnanosti jsem komparovala z pohledu legislativy, institucionální struktury, vývoje trhu práce a ekonomického vývoje zemí.¹

Mezi nevýhody komparační metody patří nemožnost zobecnění výsledné teorie, vliv výzkumníka na výsledek analýzy a tím těžko dosažitelná objektivita.

¹ ŘÍCHOVÁ, Blanka, Komparativní metoda v politologii. Politologická revue, 1997, vol. 3, č. 2, s. 3-34

4 Teoretické východiska

Svou práci vztahuji k teoretickému přístupu uplatňovanému při zkoumání institucí a institucionálních rámců: path dependence. Vycházím z díla Paula Davida, který termín path dependence použil poprvé. Bylo to v roce 1985 v článku *Clio and the Economics of QWERTY*. Paul David formuloval teorii primárně pro ekonomii, kde měla vysvětlit proces evoluce technologií. Později svou teorii vztáhl i na instituce. V této oblasti neplatí pravidlo, že to nejlepší a nejefektivnější řešení se ujme, že ta nejfunkčnější instituce přežije. I přes to je ale dosahováno rovnovážného vztahu. Do sociálních věd přinesl teorii path dependence Paul Pierson.

Protikladem pro path dependence je v ekonomii neoklasická ekonomická tradice, která je založena na myšlence, že rovnováhy může být dosaženo bez ohledu na počáteční podmínky, nebo předcházející události.

Path dependence obecně vyjadřuje závislost mezi současností a minulostí. Současný stav věci, v mém případě politiky zaměstnanosti a vývoj států v této oblasti, je podmíněn a limitován stavem minulým, tedy svou vlastní historií.

Existují dvě odlišné intenzity závislosti přítomnosti na historii. První, kterou můžeme nazvat slabou formou závislosti je založena na myšlence, že minulost ovlivňuje současnost. Druhá intenzita, silná forma závislosti, předestírá, že mezi současností a minulostí je velmi pevný vztah, události v minulosti pevně udávají směr dalšího vývoje. Půjdeme-li do extrému, můžeme na pomocí teorie path dependence tvrdit, že na základě analýzy minulého vývoje a znalosti současné situace je možné předpovídat budoucí vývoj věci. Teorie path dependence ukazuje, že minulé instituce a akce mají dopad na volby skupin a jednotlivců v současnosti.

V sociologii je path dependence nejčastěji využívána při historických srovnávacích analýzách vývoje a vytrvalosti sociálních, kulturních i politických institucí.

Teorie path dependence není jen přímočarou teorií, jde o propracovaný a provázaný teoretický rámec, který obsahuje mnoho dimenzí a dá se do něho zasadit skoro každý jev, který má nějaký důvod.

Vývoj politiky zaměstnanosti v Československu po pádu komunismu je dle této teorie možné vysvětlit jako dění podmíněné komunistickým režimem. Společná historie by měla mít vliv na stejnou, nebo podobnou formu politik zaměstnanosti obou zemí.

5 Vymezení pojmů

Politika zaměstnanosti a její analýza sebou přináší používání pojmů, které jsou pro tuto oblast specifické. V této kapitole jsou ty nejdůležitější vymezeny a definovány tak, jak jsem s nimi při své práci operovala.

Hlavním tématem mé bakalářské práce je politika zaměstnanosti, což je soubor opatření, pomocí kterých je spoluutvářena dynamická rovnováha na trhu práce. Je zpravidla výsledkem úsilí státu, odborů, zaměstnavatelů, firem a zaměstnanců. Politika zaměstnanosti se orientuje zejména na rozvoj infrastruktury trhu práce, podporuje vytváření nových pracovních míst a pracovních činností, zaměřuje se na zvýšení adaptability pracovní síly, podílí se na zabezpečení životních podmínek nezaměstnaných formou dávek a podpor v nezaměstnanosti. Je možné ji rozdělit na aktivní a pasivní politiku. V případě vzniku nezaměstnanosti se začíná uplatňovat pasivní politika, která má formu finanční podpory. Aktivní politika se snaží vzniku nezaměstnanosti, především té dlouhodobé, předcházet. Jako nástroje se uplatňují informační a poradenské služby, podpora vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo veřejně prospěšné práce.²

Politika zaměstnanosti se utváří ve chvíli, kdy vznikne nezaměstnanost. Podle Mezinárodního úřadu v Ženevě se jako nezaměstnaný považuje člověk, který je práce schopný, jeví o zaměstnání zájem, ale žádné nemá. Nezaměstnanost nemusí být striktně negativním jevem. Nízká a krátkodobá nezaměstnanost značí mobilitu na trhu práce. V takovém případě je politika zaměstnanosti třeba jen v minimální míře (pro zajištění náhrady příjmu). Problém nastává při zvyšující se míře nezaměstnanosti, která přináší i nezaměstnanost dlouhodobou. Tuto situaci je nutné řešit.³

Odborná literatura rozlišuje několik druhů nezaměstnanosti. Použiji dělení podle knihy *Nezaměstnanost jako sociální problém* od Petra Mareše³. První je

- Frikční nezaměstnanost: vzniká díky aktivitě a mobilitě na trhu práce. Jde o přirozený jev související se změnou zaměstnání osoby. Je to období od odchodu ze zaměstnání po nalezení zaměstnání nového. Tento typ

² KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. Praha: ASPI Publishing. 2002. druhé přepracované vydání. 376 s. ISBN 80-86395-33-2.

³ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON. 1998. Druhé rozšířené vydání. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.

nezaměstnanosti má krátké trvání. Její délka se obvykle pohybuje mezi 6 – 12 týdny.

- Strukturální nezaměstnanost: je založená na kvalifikačním nesouladu nabídky a poptávky na trhu práce. Jak se vyvíjí odvětvová struktura, mění se i nároky zaměstnavatelů na kvalifikaci svých zaměstnanců. Do této nezaměstnanosti nepatří jen nekvalifikovaní pracovníci, může postihnout i vysoce kvalifikované, jejichž kvalifikace kvůli výrobním změnám ztrácí smysl.
- Cyklická nezaměstnanost: je také někdy označovaná jako nezaměstnanost z nedostatečné poptávky. Vzniká v recesi, jako důsledek potíží s odbytem. Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s ročním obdobím, nazývá se sezónní. Tato nezaměstnanost se dříve objevovala např. v zimě ve stavebnictví.
- Do skryté nezaměstnanosti spadají lidé, kteří nemají zaměstnání, nejsou registrovaní na úřadu práce, ale při dostatečné nabídce by práci přijali. Velkou část této skupiny tvoří vdané ženy a mladiství, kteří již rezignovali na hledání zaměstnání, nebo si ho hledají pomocí jiných sítí, než jsou úřady práce.

Z hlediska délky trvání se nezaměstnanost dělí na krátkodobou (trvání po dobu maximálně 6 měsíců), střednědobou (trvání v rozmezí 6 až 12 měsíců) a dlouhodobou (trvajíc déle než 12 měsíců). Největší riziko přináší dlouhodobá nezaměstnanost, protože často vede ke ztrátě pracovních návyků, psychickým změnám (apatie, snížení aktivity, narušení vnímání času) a ztrátě životní úrovně.

Jako ukazatele vývoje trhu práce používám míru nezaměstnanosti, dlouhodobou nezaměstnanost, výdaje na politiku zaměstnanosti a výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti. Všechny tyto ukazatele jsou udávány v procentech.

- Míra nezaměstnanosti je podíl nezaměstnaných a všech práceschopných obyvatel (zaměstnaných i nezaměstnaných).
- Dlouhodobá nezaměstnanost je podíl dlouhodobě nezaměstnaných (nezaměstnaných déle než 12 měsíců) na celkovém počtu nezaměstnaných osob.
- Výdaje na politiku zaměstnanosti jsou počítány jako počet procent z celkové hodnoty HDP dané země.

- Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti jsou podílem výdajů na aktivní část politiky zaměstnanosti na celkových výdajích na politiku zaměstnanosti.

Pro dokreslení ekonomického a sociálního kontextu politiky zaměstnanosti používám termíny minimální mzda a životní minimum. Minimální mzda je nejnižší možná výše odměny, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracujícímu na plný úvazek (40 hodin týdně). Je vždy vyšší než životní minimum. Životní minimum je minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb.⁴

6 Vývoj politiky zaměstnanosti

V této kapitole je popsán vývoj politiky zaměstnanosti od roku 1989 po současný stav v roce 2011. Celé období je rozdělené do šesti úseků. V dělení jsem se částečně inspirovala v knize *Sociální politika v Čechách a na Slovensku po roce 1989*⁵. Každé období je ohraničeno událostmi, které byly pro vývoj politiky zaměstnanosti klíčové.

Tabulka 1: Dělení období ve vývoji politiky zaměstnanosti

Období	Vymezení
1989 - 1992	Československé období
1993 - 1996	Od rozpadu ČSR po nové zákony o zaměstnanosti v ČR a SR
1997 - 1998	Mezidobí
1999 - 2003	Tvorba Národních akčních plánů zaměstnanosti, přípravy pro vstup do EU
2004 - 2010	Od vstupu do EU po nové zákony o zaměstnanosti ČR i SR
2011	Současný stav

6.1 Československé období: 1989 - 1992

Politika zaměstnanosti v Československu před revolucí v podstatě neexistovala, protože neexistoval trh práce a tím pádem ani nezaměstnanost. Rozložení pracovních sil bylo založeno na plánování státu. Pomocí administrativních opatření, jako je organizovaný nábor, rozmísťování pracovníků apod. bylo dosahováno umělé rovnováhy v oblasti zaměstnanosti. Typickým znakem Československa před rokem 1990 je

⁴ Sociální poradce MPSV

⁵ POTŮČEK, Martin a kolektiv. *Sociální politika v Čechách a na Slovensku po roce 1989*. Praha : Karolinum, 1998. 329 s. ISBN 80-7184-622-8.

přezaměstnanost a neefektivní využívání pracovních sil. Produktivita práce nepřesahovala 65 % produktivity vyspělých zemí.⁶

V roce 1990 byl vládou přijat *Scénář ekonomické reformy* a československá ekonomika se začala transformovat z centrálně plánované na tržní, což sebou přineslo zvýšení mobility pracovních sil, snížení počtu zaměstnaných osob a změnu odvětvové struktury pracovních příležitostí. Díky všem těmto změnám se v Československu objevil nový fenomén: nezaměstnanost. Ve stejném roce byl vypracován i *Scénář sociální reformy*, který vedl k vytvoření úřadů práce. Úřady práce měly být instituce, které plní zároveň informační, poradenskou, zprostředkovatelskou a podnikatelskou funkci. Jejich činnost byla hrazena ze státního rozpočtu a Fondu zaměstnanosti.⁷

Ve druhé polovině roku 1990 byly vypracovány *Zásady strategie zaměstnanosti pro období 1990 – 1992*. V těchto zásadách je kladen důraz na dobrovolnost zaměstnání. Politiku zaměstnanosti definuje jako společnou snahu státu, zaměstnavatelů, odborů a vzdělávacího systému. Do roku 1992 si klade za cíl utvořit základy trhu práce, usilovat o obnovení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou, minimalizovat nezaměstnanost a vytvářet předpoklady pro budoucí vzestup výkonnosti ekonomiky. Také je zde popsán princip Fondu zaměstnanosti, který měl být utvořen do roku 1992 a měli do něho přispívat zaměstnanci, zaměstnavatelé i stát.⁷ Hlavní úlohu při realizaci politiky zaměstnanosti mělo FMPSV. V této době ještě nikoho ani nenapadlo, že rozdíly na trhu práce v Česku a na Slovensku jsou tak veliké, že by vyžadovaly zvláštní řešení.

Otevřená nezaměstnanost se v Československu objevila poprvé v roce 1991. Právě tehdy se začaly uskutečňovat ekonomická i legislativní transformace. Začal platit nový zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb., který mimo jiné změnil interpretaci práva na práci. Z původního znění „právo na pracovní umístění v souladu s odpovídající kvalifikací“⁶ se transformovalo na „právo občanů, kteří chtějí a mohou pracovat a o práci se skutečně ucházejí, na zprostředkování pracovního uplatnění ve vhodném zaměstnání, na rekvalifikaci nezbytnou k pracovnímu uplatnění a na hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání a v případě ztráty zaměstnání“.⁸ V roce 1991 vznikly i další důležité zákony: zákon č. 9/1991 Sb o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na

⁶ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. Praha: ASPI Publishing, 2002. druhé přepracované vydání. 376 s. ISBN 80-86395-33-2.

⁷ POTŮČEK, Martin a kolektiv. *Sociální politika v Čechách a na Slovensku po roce 1989*. Praha: Karolinum, 1998. 329 s. ISBN 80-7184-622-8.

⁸ Zákon 1/1991 Sb, o zaměstnanosti

úseku zaměstnanosti a zákon č. 83/1991 Zb. o pôsobnosti orgánov Slovenskej republiky pri zabezpečovaní politiky zamestnanosti.

Zákon 1/1991 Sb. stanovoval, že při zprostředkovávání zaměstnání se má věnovat zvýšená pozornost rizikovým skupinám, jako jsou absolventi škol, matky s dětmi, osoby starší 50 let a zdravotně postižení. Byl vytvořen systém podpory v nezaměstnanosti, na kterou měla nárok každá osoba s trvalým bydlištěm v Československé federativní republice, podala žádost o zprostředkování zaměstnání na úřad práce a do sedmi dnů od podání této žádosti jí nebylo zabezpečeno zaměstnání nebo rekvalifikace. Zároveň tato osoba musela odpracovat za poslední 3 roky nejméně 12 měsíců, nebo tuto dobu strávit v náhradním zaměstnání (péče o dítě do věku tří let, nebo příprava na zaměstnání ve formě denního studia). Nesměla pobírat starobní nebo invalidní důchod, nastoupit vojenskou službu, odmítnout bez vážných osobních důvodů zprostředkované zaměstnání nebo rekvalifikaci. Pokud bylo vyplaceno odstupné, nárok na podporu v nezaměstnanosti vznikl až po uplynutí doby, po kterou bylo odstupné vypláceno. Podpůrní doba byla maximálně jeden rok, poté byl nezaměstnaný zabezpečen z dalších zdrojů sítě sociálního zabezpečení. Výše podpory v nezaměstnanosti se vypočítávala na základě průměrného měsíčního výdělku z posledního zaměstnání. Po dobu prvních 6 měsíců byla nejméně 60 % z průměrného měsíčního výdělku a dalších 6 měsíců 50 %, do maximální výše 1,5 násobku minimální mzdy. Pokud uchazeč o zaměstnání podstoupil rekvalifikaci, činila podpora v nezaměstnanosti minimálně 70 % z průměrného měsíčního výdělku.⁹

Podoba aktivní politiky zaměstnanosti v zákoně 1/1991 Sb. byla velmi strohá. Jejím hlavní nástrojem byly rekvalifikace, které byly podporovány motivačním systémem, o kterém jsem psala v předchozím odstavci. Každý ze států upravoval ještě další nástroje politiky zaměstnanosti ve svých zákonech (9/1991 Sb. a 83/1991 Zb.). Je zde stanovena podoba společensky účelných pracovních míst, absolventských míst, veřejně prospěšných prací, poradenská činnost či pracovní rehabilitace.

⁹ Zákon 1/1991 Sb, o zaměstnanosti

Tabulka 2: Vývoj ukazatelů v ČR a SR v letech 1990 - 1992

ČR	1990	1991	1992	SR	1990	1991	1992
Míra nezaměstnanosti	0,8 %	4,13 %	2,57 %	Míra nezaměstnanosti	1,53 %	11,8 %	10,38 %
Dlouhodobá nezaměstnanost	-	3,9 %	17,1 %	Dlouhodobá nezaměstnanost	-	6,08 %	36,28 %
Výdaje na politiku zaměstnanosti	0,34 %	0,4 %	0,24 %	Výdaje na politiku zaměstnanosti	1,17 %	1,83 %	0,88 %
Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti	-	31 %	55 %	Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti	-	16 %	69 %

Zdroj: Sociální politika v Čechách a na Slovensku po roce 1989 (Potůček, Radičová), ČSÚ, SSÚ

Předpokládalo se, že díky transformaci hospodářského systému dojde v několika dalších letech k velkému nárůstu nezaměstnanosti. Nezaměstnanost postihla jen Slovensko. V roce 1991 se míra nezaměstnanosti vyšplhala na 11,8 %, kdežto v Čechách měla hodnotu jen 4,13 %. Důvod tohoto rozdílu je třeba hledat v meziválečném období. Česko bylo po první světové válce industriálně vyspělejší. Slovensko v té době bylo převážně agrárním státem. Rozdíl, který se během druhé světové války prohloubil, se za socialistické éry Československa rozplynul a na Slovensku byly vystavěny velké průmyslové zóny a závody. Ty se však soustředily jen na úzkou část průmyslu, především na ten těžký. Závody vyráběly převážně polotovary, které měly minimální přidanou hodnotu. Po přeformulování hospodářských cílů a ústupu od těžkého průmyslu postihl Slovensko nedostatek pracovních míst. Český průmysl byl oproti tomu mnohostranný a soběstačný.¹⁰

V roce 1992 byla *zákonem 450/1992 Sb.*, který upravoval zákon o zaměstnanosti 1/1991 Sb. zkrácena doba, po kterou je nezaměstnanému vyplácena podpora v nezaměstnanosti z 12 na 6 měsíců. První 3 měsíce podpůrčí doby bylo vypláceno 60 % z průměrného měsíčního výdělku a další 3 měsíce 50 %. Pokud uchazeč o zaměstnání podstoupil rekvalifikaci, činila podpora v nezaměstnanosti 70 % z průměrného měsíčního výdělku. Po uplynutí této doby byla uchazeči vyplácena sociální pomoc z jiných prostředků sociálního systému. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti je 1,5 násobek a při rekvalifikaci 1,8 násobek minimální mzdy.

¹⁰ POTŮČEK, Martin a kolektiv. *Sociální politika v Čechách a na Slovensku po roce 1989*. Praha : Karolinum, 1998. 329 s. ISBN 80-7184-622-8.

6.2 České republika: 1993 – 1996

Po rozdělení Československa se ukázalo, že nezaměstnanost není v České republice akutním problémem, která je třeba neprodleně řešit. Peníze na politiku zaměstnanosti se v tomto období postupně snižovaly, především v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti.

Tabulka 3: Vývoj ukazatelů v ČR v letech 1993 - 1996

ČR	1993	1994	1995	1996
Míra nezaměstnanosti	3,52 %	3,19 %	2,93 %	3,52 %
Dlouhodobá nezaměstnanost	14,8 %	19,2 %	23,1 %	22,3 %
Výdaje na politiku zaměstnanosti	0,24 %	0,25 %	0,19 %	0,11 %
Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti	35 %	28 %	26 %	21 %

Zdroj: Sociální politika v Čechách a na Slovensku po roce 1989 (Potůček, Radičová)

Roku 1993 vstoupil v platnost zákon číslo 589/1992 Sb. o pojistném a sociálním zabezpečení a příspěvku na politiku zaměstnanosti, který představoval návrat k sociálnímu pojištění a tím i přínos peněz na sociální politiku do státního rozpočtu. Pojistní bylo povinné pro zaměstnance, zaměstnavatele, veřejné osoby i osoby samostatně výdělečně činné. Do roku 1994 měla dle tohoto zákona vzniknout Všeobecná sociální pojišťovna a Fond zaměstnanosti. Ani jedna z těchto institucí ale nevznikla.

Vládě byl roku 1993 MPSV a Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí představen *Návrh úpravy a novelizace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti*, který měl doplnit a rozšířit současné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a zaměřit je na nejproblémovější skupiny na trhu práce. Tento *Návrh* měl přinést prvky aktivní politiky zaměstnanosti jako zaměstnávání na veřejných investicích, částečné pracovní úvazky, podpora zaměstnávání prostřednictvím příspěvku na dopravu a také projekty územního oživení. Tyto projekty měly zvýšit zaměstnanost v regionech s vysokou a dlouhodobou nezaměstnaností, ve kterých se snižuje počet pracovních míst a netvoří se dostatek míst nových. Vláda tento návrh nepřijala, protože v té době nebyla otázka zaměstnanosti politickou prioritou a byla odsunuta na vedlejší kolej.

Až do roku 1996 se nepodařilo podobu politiky zaměstnanosti změnit ani upravit, což mělo za důsledek klesání reálné hodnoty podpory v nezaměstnanosti, která byla stále závislá na výši minimální mzdy.

Tabulka 4: Vývoj minimální mzdy a životního minima v ČR do roku 1996

	1991	1992	1996
Výše minimální mzdy v Kč/měsíc	2000	2200	2500
Výše životního minima v Kč/měsíc	1700	1700	2890

Zdroj: ČSÚ

Od 1. 1. 1996 se začala maximální výše podpory v nezaměstnanosti počítat ze životního minima pro osobu starší 26 let, což napomohlo její pravidelné valorizaci a tím i postupnému zvyšování.¹¹

6.3 Slovenské republika: 1993 - 1996

Slovensko se po rozpadu Československa potýkalo s mnohem vyšší nezaměstnaností (14,44 %), než Česko. Přesto se nikdo nezabýval myšlenkou přizpůsobit politiku zaměstnanosti situaci na trhu práce. V roce 1993 začal na Slovensku platit zákon o příspěvku na politiku zaměstnanosti.

Od roku 1994 vzniká na Slovensku duální systém řízení politiky zaměstnanosti. Podobu politiky zaměstnanosti a veškeré rozhodování má na starosti ministerstvo práce, sociální věcí a rodiny a Správa služeb zaměstnanosti. Finanční otázku řeší nově vzniklý Fond zaměstnanosti při Sociální pojišťovně. Tím, že Fond zaměstnanosti vznikl, se finance na politiku zaměstnanosti zcela oddělily od státního rozpočtu. Vyplácejí se z něho podpory v nezaměstnanosti uchazečům o zaměstnání. Do Fondu přispívají povinně zaměstnanci (1 % z vyměřovacího základu), zaměstnavatelé (3 %) i osoby samostatně výdělečně činné (4 %).¹²

¹¹ POTŮČEK, Martin a kolektiv. *Sociální politika v Čechách a na Slovensku po roce 1989*. Praha : Karolinum, 1998. 329 s. ISBN 80-7184-622-8.

¹² <http://www.zbierka.sk/zz/predpisy/default.aspx?PredpisID=12421&FileName=93-z010&Rocnik=1993>

Neexistence přesné jak hospodářské, tak zaměstnanostní koncepce vedla k neperspektivnosti řešení situace na trh práce. V roce 1994 se na Slovensku dosahuje vysokých hodnot nový fenomén: dlouhodobá nezaměstnanost.

Tabulka 5: Vývoj ukazatelů v SR v letech 1993 - 1996

SR	1993	1994	1995	1996
Míra nezaměstnanosti	14,4 %	14,5 %	13,1 %	12,8 %
Dlouhodobá nezaměstnanost	32,2 %	45,2 %	44,6 %	42 %
Výdaje na politiku zaměstnanosti	0,88 %	0,9 %	1,17 %	1,25 %
Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti	37 %	52 %	64 %	56 %

Zdroj: Sociální politika v Čechách a na Slovensku po roce 1989 (Potůček, Radičová), OECD

Z této tabulky je zřejmé, že výdaje na politiku zaměstnanosti se postupně zvyšovaly i přes mírný pokles míry nezaměstnanosti a to ve prospěch výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti.

V roce 1996 byla vypracována *Koncepce politiky zaměstnanosti*, ve které se objevil nový prvek: snaha o prevenci zaměstnanosti, čili větší orientaci na zaměstnané a zvýšení flexibility na trhu práce. V oblasti pasivní politiky zaměstnanosti bylo navrhováno dobrovolné připojištění, které by se platilo spolu s povinnými příspěvky do Fondu zaměstnanosti. Aktivní politika měla být adresnější a zaměřená na nejproblematičtější regiony. Koncepce se zabývala i institucionální strukturou politiky zaměstnanosti, měl vzniknout Národní úřad práce, nestátní tripartitní a trojúrovňový subjekt (Národní úřad práce, krajské úřady práce a okresní úřady práce) zodpovědný za vývoj na trhu práce. Všechna tato doporučení vyústila v nový zákon o zaměstnanosti č. 387/1996 Z. z.¹³

6.4 Česká republika: 1997 – 1998

V roce 1996 podala česká vláda žádost o vstup do Evropské unie. Následující dva roky proběhly ve znamení příprav na přístupová jednání a na poli politiky zaměstnanosti se toho příliš neudálo. Pro toto období je typický neustálý a pozvolný nárůst míry nezaměstnanosti.

¹³ POTŮČEK, Martin a kolektiv. *Sociální politika v Čechách a na Slovensku po roce 1989*. Praha : Karolinum, 1998. 329 s. ISBN 80-7184-622-8.

Tabulka 6: Vývoj ukazatelů v ČR v letech 1997 - 1998

ČR	1997	1998
Míra nezaměstnanosti	4,3 %	6 %
Dlouhodobá nezaměstnanost	30,5 %	31,2 %
Výdaje na politiku zaměstnanosti	0,61 %	0,64 %
Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti	18,4 %	16,7 %

Zdroj: ČSÚ, OECD, vlastní výpočty

V roce 1997 byly vládním nařízením o úsporných opatřeních ve 2. pololetí omezeny skoro veškeré nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Šetření pokračovalo i v roce 1998. V tomto období výrazně klesla ve prospěch pasivní politiky zaměstnanosti intenzita nasazení politiky aktivní. Svou roli v tom hrála zvyšující se nezaměstnanost, ale i opadnutí vládního zájmu o tuto sféru sociální politiky.

6.5 Slovenské republika: 1997 - 1998

V roce 1997 začal platit *zákon č. 387/1996 Z. z. o zaměstnanosti*, který přinesl novou institucionální strukturu politiky zaměstnanosti, jak jsem již zmínila v kapitole 6.3. Dále se zvýšila horní hranice hmotného zabezpečení na 1,8 násobek minimální mzdy, změnil se i vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti a způsob výpočtu vyměřovacího základu, kdy je počítán z vyměřovacího základu pro odvod příspěvků do Fondu zaměstnanosti. Změnila se i doba, po kterou má být příspěvek v nezaměstnanosti vyplácen. Podpůrní doba začala být závislá na počtu let, po které uchazeč o zaměstnání platí příspěvek na pojištění v nezaměstnanosti: do 15 let 6 měsíců, od 15 do 25 let 9 měsíců a nad 25 let 12 měsíců. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti byla pevně stanovena na 5 400 Sk. Poprvé byl v legislativě týkající se zaměstnanosti definován rozdíl mezi politikou zaměstnanosti, „*kteřá je vytvářena ministerstvy a ostatními ústředními orgány státní správy, dále Fondem národního majetku, Národním úřadem práce, zaměstnavateli a orgány místní samosprávy.*“¹⁴ a politikou trhu práce, což je součástí politiky zaměstnanosti a je to systém „*podpory a pomoci občanům při jejich*

¹⁴ POTŮČEK, Martin a kolektiv. *Sociální politika v Čechách a na Slovensku po roce 1989*. Praha : Karolinum, 1998. 329 s. ISBN 80-7184-622-8.

začleňování na pracovní místa na trhu práce“.¹⁵ Podpora v nezaměstnanosti byla vsazena do celkové sociální pomoci, díky čemuž došlo k větší přehlednosti a komplexnosti finanční pomoci. Došlo také k přeformulování základních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

V tomto roce vznikl Národní úřad práce, v němž se sloučily Fond zaměstnanosti a Ministerstvo práce, sociální věcí a rodiny, respektive Správa služeb a zaměstnanosti.

Tabulka 7: Vývoj ukazatelů v SR v letech 1997 - 1998

SR	1997	1998
Míra nezaměstnanosti	11,8 %	12,5 %
Dlouhodobá nezaměstnanost	51,6 %	51,3 %
Výdaje na politiku zaměstnanosti	1,15 %	1,04 %
Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti	53,3 %	37,5 %

Zdroj: SSÚ, OECD, vlastní výpočty

Výdaje na politiku zaměstnanosti v tomto období mírně klesaly. V roce 1998 došlo z důvodů šetření a vládních škrťů k prudkému poklesu výdajů na politiku aktivní. Míra nezaměstnanosti stagnovala na výšce kolem 12 %.

6.6 Česká republika: 1999 – 2003

V roce 1999 začalo MPSV vytvářet v souladu s cíli *Hospodářské strategie vlády České republiky pro vstup do Evropské unie* tzv. *Národní akční plány zaměstnanosti*. Šlo o střednědobé strategie zaměstnanosti založené na potřebách České republiky. Také sloužily jako příprava pro vstup do Evropské unie a přizpůsobení se *Evropské strategii zaměstnanosti*, kterou Evropská unie uskutečňovala již od roku 1997. *Evropská strategie zaměstnanosti* je založena na čtyřech pilířích: zaměstnanost, soukromé podnikání, přizpůsobivost a rovné příležitosti. Členové Evropské unie sestavovali *Národní akční plány*, ve kterých byly tyto pilíře podrobně rozpracovány. Evropská komise podrobovala tyto plány rozborům, na základě kterých poskytovala jednotlivým státům doporučení k politice zaměstnanosti.

¹⁵ zákon o zaměstnanosti č. 387/1996 Z. z.

Národní akční plány přinesly koordinaci jak mezi ministerstvem a regionálními úřady práce, tak i vzhledem k dalším oblastem sociální politiky. Sloužily hlavně k „oživení ekonomického růstu, zvýšení konkurenční schopnosti, kvalifikace a zaměstnanosti.“¹⁶ Akční plány zaměstnanosti byly vytvořeny pro roky 1999, 2001, 2002, 2004 – 2006 a 2008 – 2010.

Dalším důležitým dokumentem, který se zabýval politikou zaměstnanosti, je Lisabonské strategie z roku 2000. Do roku 2010 se měla Evropská unie stát „nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou, schopnou udržitelného růstu s více a lepšími pracovními místy a s více posílenou sociální soudržností.“¹⁷

Tabulka 8: Vývoj ukazatelů v ČR v letech 1999 - 2003

ČR	1999	2000	2001	2002	2003
Míra nezaměstnanosti	8,7 %	8,8 %	8,1 %	7,3 %	7,8 %
Dlouhodobá nezaměstnanost	37,1 %	48,8 %	52,7 %	50,7 %	49,9 %
Výdaje na politiku zaměstnanosti	0,83 %	0,81 %	0,81 %	0,82 %	0,94 %
Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti	20,1 %	24,2 %	24,3 %	22,4 %	37,5 %

Zdroj: ČSÚ, OECD, vlastní výpočty

Míra nezaměstnanosti se v tomto období poprvé v novodobé historii vyšplhala nad 8 % a dlouhodobá nezaměstnanost se také zvýšila. I přes vzrůstající nezaměstnanost se výdaje na politiku zaměstnanosti na začátku období zvýšily o 0,2 %, po celé období však zůstaly na stejné výši.

6.7 Slovenská republika: 1999 – 2003

Stejně jako v České republice byly i na Slovensku vytvářeny *Národní akční plány zaměstnanosti*.

V roce 2000 vznikla novela zákona č. 387/1996 Z. z. o zaměstnanosti, jako reakce na rychlý nárůst nezaměstnanosti a naopak pomalý hospodářský růst země. Tato novela přinesla zpřísnění podmínek pro podporu v nezaměstnanosti, byla snížena její maximální výše a zkrácena podpůrní doba. Problém představovala především

¹⁶ Národní plán zaměstnanosti 1999

¹⁷ Lisabonská strategie 2000

dlouhodobá nezaměstnanost. Proto novela zákona o zaměstnanosti přinesla i nový nástroj, který měl pomoci v boji proti dlouhodobé nezaměstnanosti: vytváření pracovních míst pro dlouhodobě nezaměstnané prostřednictvím veřejně prospěšných prací. Tato místa byla dotována ze státního rozpočtu.

Tabulka 9: Vývoj ukazatelů v SR v letech 1999 - 2003

SR	1999	2000	2001	2002	2003
Míra nezaměstnanosti	16,2 %	18,6 %	19,2 %	18,5 %	17,4 %
Dlouhodobá nezaměstnanost	47,7 %	54,6 %	53,7 %	59,8 %	61,1 %
Výdaje na politiku zaměstnanosti	1,02 %	0,96 %	0,77 %	0,76 %	0,6 %
Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti	20,3 %	32,6 %	47 %	54,6 %	47,9 %

Zdroj: SSÚ, OECD, vlastní výpočty

V roce 2001 byla na Slovensku nejvyšší míra nezaměstnanosti v jeho novodobé historii 19,2 %. Po tomto vyvrcholení se začala postupně snižovat, zvyšovala se však nezaměstnanost dlouhodobá. Došlo k velkému poklesu financí vynakládaných na politiku zaměstnanosti. Podíl výdajů na aktivní politiku se postupně zvyšoval, na začátku je vidět pokračující šetření, v roce 2002 byly výdaje na aktivní politiku vyšší než výdaje na politiku pasivní.

Rok 2002 přinesl další novelu zákona č. 387/1996 Z. z. o zaměstnanosti, ve které byla definována povinnost uchazečům o zaměstnání hledat si aktivně práci a každých 14 dní se hlásit na úřadu práce, což mělo přinést tlak na nezaměstnané a podpořit jejich aktivní přístup. Také byla snížena podpůrní doba pro pobírání podpory v nezaměstnanosti z 9 na 6 měsíců.

6.8 Česká republika: 2004 – 2010

1. května 2004 vstoupila Česká republika do Evropské unie, tudíž bylo potřeba přizpůsobit legislativu legislativě Evropské unie. Zároveň každý nově přistupující stát dostal doporučení, kterými se měl řídit pro tvorbu politiky zaměstnanosti. Česká vláda tato doporučení zpracovala v *Národním akčním plánu na léta 2004 – 2006*.

V roce 2004 byl vytvořen nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., díky kterému přestal platit zákon o zaměstnanosti 1/1991 Sb. V oblasti politiky zaměstnanosti přinesl

několik změn. V pasivní politice se začala doba, po kterou je uchazeči o zaměstnání vyplácena podpora v nezaměstnanosti, odvíjet od věku uchazeče. Do 50 let má uchazeč nárok na 6 měsíců od 50 do 55 let na 9 měsíců a nad 55 let na 12 měsíců podpůrní doby. Došlo také ke zpřísnění podmínek pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Za náhradní dobu zaměstnání se již nepovažuje příprava na zaměstnání (studium na střední, vyšší či vysoké škole) ani pobyt ve vazbě. Procentní sazba podpůrní doby je 50 % po první 3 měsíce a po zbývající dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního zaměstnání. Podpora při rekvalifikaci činí 60 %. Nově byla přijata možnost přivýdělku při pobírání podpory v nezaměstnanosti až do výše poloviny minimální mzdy. Na poli aktivní politiky se přijala nová opatření, jako *„rozšíření příspěvků pro zaměstnavatele, rozšíření subjektů, kteří se budou moci účastnit rekvalifikace, individuální plány jako nový nástroj pro zlepšení poradenské a zprostředkovatelské činnosti, zejména pro kategorie uchazečů, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání.“*¹⁸

V roce 2008 došlo k úpravě zákona o zaměstnanosti z roku 2004. Byla zkrácena podpůrní doba na 5 měsíců pro osoby do 50 let, 8 měsíců pro osoby ve věku 50 – 55 let a 11 měsíců pro osoby starší 55 let. První 2 měsíce činí podpora v nezaměstnanosti 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbytek podpůrní doby 45% průměrného měsíčního čistého výdělku.

Vedle Národních akčních plánů byl pro Českou republiku důležitý také dokument z Evropské unie: *Národní lisabonský program 2005 – 2008*. Tento program byl sestaven jako program reform, které je nutné provést v České republice na základě Lisabonské strategie z roku 2000 a zprávy Wima Koka. Jedním z jeho hlavních úkolů je přiblížení České republiky Evropské unii. Pro vytvoření tohoto programu byla využita Strategie udržitelného rozvoje ČR a Strategie hospodářského růstu. Součástí je stanovení cílů zaměstnanosti, které měly být splněny do roku 2008. Celková míra zaměstnanosti měla dosáhnout hodnoty 66,4 %, míra zaměstnanosti žen 57,6 % a míra zaměstnanosti osob ve věku 55 – 65 let 47,5 %. Pomocí následujících opatření se měla zvýšit flexibilita na trhu práce: rozšíření smluvní volnosti v pracovně právních vztazích, snížení zákonných nemzdových nákladů na práci, zlepšení stimulačního účinku přímých daní a dávek s cílem omezit nezaměstnanosti a zvýšit pracovní motivaci nízkopříjmových skupin, zvýšení územní mobility a modernizace politiky zaměstnanosti.

¹⁸ Národní akční plán 2004 - 2006

Tabulka 10: Vývoj ukazatelů v ČR v letech 2004 - 2010

ČR	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Míra nezaměstnanosti	8,3 %	7,9 %	7,1 %	5,3 %	4,4 %	6,7 %	6,9 %
Dlouhodobá nezaměstnanost	49,3 %	52,9 %	53,9 %	51,7 %	50,4 %	29 %	-
Výdaje na politiku zaměstnanosti	0,94 %	0,87 %	0,79 %	0,84 %	-	-	-
Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti	26,8 %	28,9 %	32,4 %	30,3 %	-	-	-

Zdroj: ČSÚ, OECD, vlastní výpočty

Od roku 2004 začala nezaměstnanost postupně klesat. V roce 2008 se dokonce míra nezaměstnanosti dostala pod hranici 5 %. V roce 2009 významně klesla dlouhodobá nezaměstnanost. Výdaje na politiku zaměstnanosti v % z HDP jsou dostupné bohužel jen do roku 2007. Za poslední tři roky proto uvádím alespoň výdaje v tisících korun (tabulka 11).

Tabulka 11: Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR v letech 2008 – 2010 v tisících Kč

	2008	2009	2010
Výdaje na politiku zaměstnanosti	13 246 624	15 077 723	13 354 778
Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti	6 131 729	4 953 467	6 171 493
Podíl APZ z PZ	46,3 %	32,8 %	46,2 %

Zdroj: MPSV

I z této tabulky je možné vyčíst nárůst výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti, především v letech 2008 a 2010.

6.9 Slovenská republika: 2004 – 2010

Rok 2004 přinesl nový zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zaměstnanosti, které představoval velký posun v aktivní politice zaměstnanosti. Zákon podpořil vytvoření několika národních projektů, které měly být realizovány buď prostřednictvím Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny, nebo Fondem sociálního rozvoje. Mezi tyto projekty patří:

- Podpora zaměstnávání nezaměstnaných s důrazem na znevýhodněné skupiny na trhu práce.
- Podpora zaměstnávání občanů se zdravotním postižením.
- Vzdělávání a příprava pro trh práce.
- Aktivace nezaměstnaných a nezaměstnaných s nízkou motivací odkázaných na dávku ve hmotné nouzi.
- Zvýšení zaměstnatelnosti postižených a ohrožených sociálním vyloučením prostřednictvím partnerství sociální inkluze.
- Zvýšení rozsahu a kvality služeb zaměstnanosti prostřednictvím informačních a poradenských služeb a odborných a poradenských služeb.
- Zvýšit rozsahu a kvality zprostředkovatelských služeb.
- Absolventská praxe.¹⁹

Díky těmto projektům dostala aktivní politika zaměstnanosti na Slovensku nový rozměr. Vznikla propracovaná síť nástrojů, které postihovaly hlavní problémy v otázce nezaměstnanosti. Zrušeny byly veřejně prospěšné práce, naopak zaveden byl příspěvek na aktivační činnost obcím na podporu zaměstnávání nezaměstnaných na údržbářské práce (šlo vlastně o náhradu zrušených veřejně prospěšných prací, kdy byla zodpovědnost a organizace převedena na obce). V zákoně se také objevily další alternativní způsoby pomoci, kam patří podporované zaměstnávání, což je balíček služeb, které osobám znevýhodněným na trhu práce pomohou najít a udržet si zaměstnání. Oproti jiným agenturám zprostředkujícím zaměstnání se podporované zaměstnávání liší přístupem k rekvalifikacím, které probíhají až po nástupu do práce a nikoli před ním.

Nový zákon o zaměstnanosti obsahoval i institucionální změnu v systému politiky zaměstnanosti. Byl zrušen tripartitní Národní úřad práce, který nahradilo Ústředí práce, sociální věcí a rodiny spadající pod MPSVaR. Pojištění v nezaměstnanosti se dostalo určité míry dobrovolnosti, protože pro osoby samostatně výdělečně činné přestalo být povinné.

I v pasivní politice zaměstnanosti pokračovaly změny, které začaly v roce 2002. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti byla snížena z 50 % z vyměřovacího základu na pouhých 20 %, což mělo zvýšit aktivitu obyvatelstva při hledání zaměstnání.

¹⁹ zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zaměstnanosti

V roce 2004 vstoupilo Slovensko do Evropské unie a stejně jako Česká republika přijalo dokumenty závazné pro členské státy. O těch jsem se zmiňovala již v souvislosti s Českem a pro Slovensko platily stejné podmínky.

Výše podpory v nezaměstnanosti se měnila i v následujících letech. V roce 2005 se její maximální výše zvýšila na 35 % z vyměřovacího základu.

Rok 2006 přinesl další změnu. Začal se uplatňovat princip zásluhovosti, který spočívá v tom, že čím více na pojištění zaplatíš, na tím vyšší podporu v nezaměstnanosti máš nárok. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti byla tedy zrušena a nezaměstnaní měli nárok na 50 % z vyměřovacího základu, bez ohledu na to, jak vysoký byl.

V roce 2008 byl novelizován zákon *5/2004 o službách zaměstnanosti*, upraveno a rozvedeno bylo především podporování a začleňování zdravotně postižených osob na trhu práce. V roce 2010 byly mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zařazeny pilotní projekty.

Tabulka 12: Vývoj ukazatelů v SR v letech 2004 - 2010

SR	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Míra nezaměstnanosti	18,1 %	16,2 %	13,3 %	11 %	9,6 %	12,1 %	14,4 %
Dlouhodobá nezaměstnanost	60,8 %	68,7 %	73,9 %	72,3 %	65,6 %	47,8 %	-
Výdaje na politiku zaměstnanosti	0,58 %	0,6 %	0,66 %	0,59 %	-	-	-
Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti	42,2 %	56,7 %	47,7 %	37,5 %	-	-	-

Zdroj: SSÚ, OECD, vlastní výpočty

Míra nezaměstnanosti do roku 2008 klesala, poté následoval opět nárůst. V roce 2008 se dostala poprvé od rozpadu Československa pod hranici 10 %. Výdaje na politiku zaměstnanosti se snížily, po celé období se pohybovaly kolem 0,6 % z HDP, vysoké procento z výdajů pořád patřilo aktivní politice zaměstnanosti.

Výdaje na politiku zaměstnanosti na Slovensku v letech 2008 – 2010 se mi nepodařilo zjistit.

6.10 Česká republika: 2011²⁰

V roce 2011 začala platit novela *zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti*. Mapovat situaci na trhu práce v tomto roce je obtížné, neboť data se uveřejňují až po skončení daného období. Podle ČSÚ se míra nezaměstnanosti v prvním čtvrtletí roku 2011 rovnala 7,3 %.

V následujících dvou kapitolách se zabývám současným stavem politiky zaměstnanosti (k 1.1.2011) s rozdělením na politiku aktivní a pasivní.

6.10.1 Současná podoba aktivní politiky zaměstnanosti

Současný stav aktivní politiky zaměstnanosti upravuje *zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.*, část pátá, v aktuálním znění. Dle tohoto zákona je aktivní politika zaměstnanosti souhrn veškerých opatření, které směřují k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce, které mohou spolupracovat i s dalšími subjekty, jako jsou obce, soukromé agentury zprostředkovávající zaměstnání apod. Aktivní politika zaměstnanosti je realizována především pomocí těchto nástrojů:

- Rekvalifikace
- Investiční pobídky
- Veřejně prospěšné práce
- Společensky účelná místa
- Překlenovací příspěvek
- Příspěvek na zapracování
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- Poradenství pro volbu či zprostředkování povolání
- Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- Cílené programy k řešení zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je financována ze státního rozpočtu, přičemž hospodaření s přidělenými prostředky se řídí právním předpisem 218/2000 Sb., rozpočtová pravidla.

²⁰ V celé kapitole je využíván zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb

6.10.1.1 Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání

Rekvalifikaci zajišťují i hradí úřady práce. Slouží ke zvýšení možností uplatnění rekvalifikovaných osob na trhu práce. Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnanců pro rozšíření jejich kvalifikace.

Osoby, které se účastní rekvalifikace zajišťované úřadem práce, mají nárok na podporu při rekvalifikaci. Podpora při rekvalifikaci je poskytována po celou dobu rekvalifikace, s výjimkou doby užívání starobního důchodu, doby strávené ve vazbě, či doby, po kterou jsou pobírány nemocenské dávky. Výše podpory při rekvalifikaci činí 60 % z průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, maximálně však 0,65 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.

6.10.1.2 Investiční pobídky

Jde o hmotnou podporu zajišťovanou MPSV pro zaměstnavatele, kteří vytvářejí nová pracovní místa či rekvalifikují a školí nové zaměstnance. Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst se vyplácí zaměstnavatelům, kteří vytvoří nová pracovní místa v oblasti, jejíž průměrná míra nezaměstnanosti za poslední dvě pololetí je minimálně o 50% vyšší, než průměrná míra nezaměstnanosti v celé České republice. Stejná pravidla platí i pro vyplácení hmotné podpory na rekvalifikaci či školení nových zaměstnanců. Na investiční pobídku nemá nárok zaměstnavatel, ale pouze ten, jemuž bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky.

6.10.1.3 Veřejně prospěšné práce

Jsou to časově omezená pracovní místa, jejichž náplní je především udržování veřejných prostranství a budov, nebo jiné práce prospěšné obcím, státu či jiných obecně prospěšných institucí. Tato pracovní místa jsou vytvářena nejdéle na rok a úřady práce mohou na jejich vytvoření poskytnout zaměstnavateli příspěvek až do výše mzdových nákladů na zaměstnance.

6.10.1.4 Společensky účelná pracovní místa

Na společensky účelná pracovní místa jsou dosazováni uchazeči o zaměstnání registrovaní na úřadu práce, kterým není možné zajistit pracovní uplatnění žádným jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i místo, které zřídil po

dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. I tato pracovní místa jsou dotována úřady práce.

Výše poskytovaného příspěvku je závislá na průměrné míře nezaměstnanosti v daném okrese. Pokud průměrná míra nezaměstnanosti nepřesahuje celorepublikový průměr, je výše příspěvku maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy národního hospodářství za první a třetí čtvrtletí předchozího roku. Při zřizování více než 10 míst na základě jedné dohody je maximální výše příspěvku šestinásobek průměrné mzdy. Pokud průměrná míra nezaměstnanosti přesahuje celorepublikový průměr, je maximální výše příspěvku šestinásobek, a při zřizování více než 10 míst na základě jedné dohody osminásobek průměrné mzdy národního hospodářství za první a třetí čtvrtletí předchozího roku.

6.10.1.5 Překlenovací příspěvek

Jde o příspěvek osobně samostatně výdělečné činné, která získala příspěvek na společensky účelné pracovní místo, jako úhrada provozních nákladů za období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. Do provozních nákladů lze zahrnout nájemné, náklady na dopravu materiálu či hotových výrobků, náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozována samostatná výdělečná činnost.

Překlenovací příspěvek se poskytuje maximálně na dobu 5 měsíců a jeho maximální výše je 0,25 násobek průměrné mzdy národního hospodářství za první a třetí čtvrtletí předcházejícího roku.

6.10.1.6 Příspěvek na zapracování

Tento příspěvek poskytuje úřad práce zaměstnavateli, který přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, jemuž úřad práce věnuje zvýšenou péči, což jsou lidé, kteří kvůli svému věku, zdravotnímu stavu či péči o děti tuto péči potřebují. Jsou to zejména lidé se zdravotním postižením, ve věku do 20 let, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu, pečující o mladistvého, starší 50 let, ale i osoby, které jsou v evidenci úřadu práce jako žadatelé o práci déle než 5 měsíců a nepřizpůsobivé osoby.

6.10.1.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program, a proto není schopen pro své zaměstnance zajistit dostatek práce. Je poskytován na částečnou

úhradu mzdy zaměstnancům po dobu maximálně 6 měsíců ve výši poloviny minimální mzdy.

6.10.1.8 Projekty

Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti se v České republice teprve rozvíjí. Mezi nejnovější projekty patří Komplexní poradenský program, Praxe pro mladé do 30 let, Vzdělávej se a dál podnikej, Spolupráce s obcí, Návrat.

6.10.1.9 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Jde o finanční podporu zaměstnavatelům, kteří vytvářejí chráněná pracovní místa či chráněné pracovní dílny.

6.10.2 Současná podoba pasivní politiky zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti je v České republice zajišťována především podporou v nezaměstnanosti. Je hrazena státem ze státního rozpočtu, kam také odchází povinné sociální pojištění zaměstnanců, zaměstnavatelů i OSVČ.

6.10.2.1 Podpora v nezaměstnanosti

Na podporu v nezaměstnanosti má právo osoba, která má trvalé bydliště v České republice, je registrovaná na úřadu práce v evidenci uchazečů o zaměstnání, požádala úřad práce o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a v posledních třech letech před zařazením do této evidence získala minimálně 12 měsíců důchodového pojištění. Důchodové pojištění získávají zaměstnanci v pracovním poměru, ale také osoby v invalidním důchodu, pečující o dítě do 4 let, nebo vykonávající veřejné či dlouhodobě dobrovolnické služby.

Naopak právo na podporu v nezaměstnanosti nemá osoba, která nesplnila požadavky uvedené výše, nebo je splnila, ale pobírá starobní důchod, dávky z nemocenského pojištění, podporu při rekvalifikaci, byla vzata do vazby, nebo si měsíčně vydělá vedlejším pracovním poměrem nebo brigádou více než polovinu minimální mzdy. Nárok nemá ani osoba, které byl v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazeče o zaměstnání ukončen zaměstnavatelem pracovní poměr z důvodu hrubého porušení pracovních povinností, nebo opakovaně sama ukončila zaměstnání, které jí zprostředkoval úřad práce. Při získání odstupného, odchodného, nebo odbytného se nárok na podporu v nezaměstnanosti odsouvá až po uplynutí doby, po kterou je odstupné, odchodné, nebo odbytné vypláceno.

Délka doby, po kterou je osobě vyplácena podpora v nezaměstnanosti se odvíjí od jejího věku. U osob od 50 let je podpůrčí doba 5 měsíců, od 50 do 55 let 8 měsíců a nad 55 let 11 měsíců.

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanovuje z průměrného měsíčního čistého výdělku v posledním ukončeném zaměstnání v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Jde-li o osoby samostatně výdělečně činné, výše podpory se stanoví z procentní sazby z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období, což jsou tři roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Výše podpory v nezaměstnanosti je stanovena v prvních 2 měsících podpůrčí doby na 65 % z průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, další 2 měsíce 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 45 %. V případě, že uchazeč o zaměstnání ukončil své poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba 45% po celé podpůrčí období. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti 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.

Zdravotní pojištění platí za osobu v evidenci uchazečů o zaměstnání stát. Sociální pojištění hrazeno není, pouze doba, po kterou bude osoba vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání, se započítává jako účast na důchodovém pojištění.

6.11 Slovenská republika: 2011²¹

V současnosti podléhá politika zaměstnanosti na Slovensku zákonu *o službách zaměstnanosti 5/2004* v aktuálním znění. (k 1.1.2011)

6.11.1 Současná podoba aktivní politiky zaměstnanosti

Na Slovensku je do nástrojů aktivní politiky zařazováno i zprostředkování zaměstnání a vedení uchazeče o zaměstnání v evidenci. Pro to, aby byla osoba vedena v evidenci, jako uchazeč o zaměstnání, musí podat žádost o zařazení do této evidence, musí mít status nezaměstnaného (nesmí být zaměstnaný, ani vykonávat náhradní činnost, jako je vzdělávání se, pobyt ve vazbě, péčování o osobu blízkou apod.), aktivně hledat zaměstnání a svou aktivitu dokazovat osobně jednou měsíčně na příslušném úřadu práce.

²¹ V celé kapitole je využit zákon o službách zaměstnanosti 5/2004

Mezi další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří informační a poradenské služby, odborné poradenské služby, vzdělávání a příprava pro trh práce, příspěvek na samostatně výdělečnou činnost, příspěvek na podporu zaměstnání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání, příspěvek na vykonávání absolventské praxe, příspěvek na podporu zaměstnávání absolventů vzdělávání a přípravy pro trh práce, příspěvek na aktivační činnost formou menších obecných služeb pro obec, příspěvek na aktivační činnost formou dobrovolnické služby, příspěvek na dojíždění za prací, příspěvek na přestěhování se za prací, příspěvek na dopravu do zaměstnání, podpora začleňování znevýhodněných uchazečů o zaměstnání na trhu práce, příspěvek na vytvoření nového pracovního místa, projekty a programy, podpora zaměstnávání zdravotně postižených, tvorba chráněných dílen, agentury podporovaného zaměstnávání.

6.11.1.1 Informační a poradenské služby

Jde o služby, které poskytuje úřad práce při volbě povolání, výběr zaměstnání, včetně jeho změny, výběr zaměstnance a jeho adaptace v novém zaměstnání. Jsou poskytovány bezplatně.

6.11.1.2 Odborné poradenské služby

Odborné poradenské služby se zaměřují na řešení problémů spojených s pracovním uplatněním uchazeče o zaměstnání, na sladění osobních předpokladů a požadavků pro určité zaměstnání, na ovlivňování chování a rozhodování uchazeče o zaměstnání a na sociální a pracovní adaptabilitu. Tyto služby mohou mít jak individuální, tak skupinový charakter a jsou vykonávány vysokoškolsky vzdělanými poradci.

6.11.1.3 Vzdělávání a příprava pro trh práce

Je to teoretická nebo praktická příprava, která umožňuje získat nové odborné zkušenosti a tím zvýšit šanci na uplatnění jedince na trhu práce. Toto vzdělávání může mít formu akreditovaných vzdělávacích programů dalšího vzdělávání nebo konkrétní odborné zručnosti, vzdělávacích aktivit formou mezinárodních programů, samostatných vzdělávacích programů na základních a středních školách v rámci studijních oborů, programů na získání praktických zkušeností a dalších akreditovaných vzdělávacích aktivit vedoucích k rozšíření kvalifikace.

Úřad práce může poskytnout uchazeči o zaměstnání zařazenému v tomto vzdělávacím procesu příspěvek až ve výši 100 % nákladů na vzdělávání a přípravu pro trh práce. Také proplácí náklady (na cestování, jídlo a ubytování) spojené se vzděláváním a rozšiřováním kvalifikace. Pokud se uchazeč o zaměstnání zařadí do dalšího vzdělávání, delšího než jeden kalendářní měsíc, má právo na měsíční dávku ve výši životního minima poskytovaného jedné fyzické dospělé osobě.

6.11.1.4 Příspěvek na samostatně výdělečnou činnost

Tento příspěvek je vyplácen uchazeči o zaměstnání, který byl v evidenci zařazen minimálně tři měsíce a začal vykonávat samostatně výdělečnou činnost nepřetržitě minimálně dva roky. Je určen na náklady spojené se samostatně výdělečnou činností a jeho výše je 45 % (v Bratislavském kraji 35 %) z 16 násobku celkové ceny práce vypočítané z průměrné mzdy zaměstnance na Slovensku za první a třetí kvartál předcházejícího roku.

6.11.1.5 Příspěvek na podporu zaměstnání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání

Jde o soustavu příspěvků, které mají pomoci znevýhodněným osobám na trhu práce ke snadnějšímu nalezení místa. Tyto příspěvky mají sloužit jako motivace pro zaměstnavatele, aby přijímali právě znevýhodněné osoby.

Do soustavy příspěvků patří příspěvek na udržení v zaměstnání zaměstnance s nízkými mzdami, podpora zaměstnávání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání v sociálním podniku, příspěvek na podporu udržení zaměstnanosti, příspěvek na podporu regionální a místní zaměstnanosti, příspěvek na podporu zaměstnanosti a realizaci opatření na ochranu před povodněmi a na řešení následků mimořádných situací.

6.11.1.6 Příspěvek na vykonávání absolventské praxe

Absolventská praxe znamená získávání odborných znalostí a praktických zkušeností u zaměstnavatele, které má délku maximálně 6 měsíců po 20 hodin týdně. Po dobu vykonávání absolventské praxe má uchazeč o zaměstnání nárok na měsíční finanční dávku ve výši životního minima.

6.11.1.7 Příspěvek na podporu zaměstnávání absolventů vzdělávání a přípravy pro trh práce

Jde o příspěvek zaměstnavatelům, kteří zaměstnají středoškoláka staršího 50 let, který je v evidenci úřadu práce déle než 6 měsíců a prošel jednou z forem vzdělávání a přípravy pro trh práce, která trvala minimálně 6 měsíců. Příspěvek je poskytován po dobu 24 měsíců ve výšce 35 % (25 % v Bratislavském kraji) z celkové ceny práce, která se počítá z průměrné mzdy zaměstnance za první a třetí čtvrtletí v předcházejícím roce. Aby měl zaměstnavatel nárok na příspěvek v plné výši, musí udržet toto pracovní místo minimálně po dobu 24 měsíců.

6.11.1.8 Příspěvek na aktivační činnost formou menších obecných služeb pro obec

Protože je třeba udržovat pracovní návyky dlouhodobě nezaměstnaných osob, je obcím poskytován příspěvek na aktivační činnost. Aktivační činností jsou myšleny veřejně prospěšné práce, které zajišťují obce. Příspěvek má výši 7 % z celkové ceny práce zaměstnance na pracovní místo po dobu 6 měsíců, dále pak 4 % po dobu dalších 6 měsíců. Maximální výše příspěvku je 3 % celkové ceny práce vypočítané z průměrné mzdy zaměstnance za první a třetí čtvrtletí v předcházejícím roce.

6.11.1.9 Příspěvek na dojíždění za prací

Tento příspěvek je určen na uhrazení části cestovních výdajů z místa trvalého nebo přechodného bydliště do místa výkonu zaměstnání osobám, které byly minimálně po tři měsíce v evidenci úřadu práce. Příspěvek je poskytován po dobu 24 měsíců osobám vedeným v evidenci úřadu práce déle než 6 měsíců a po dobu 12 měsíců osobám vedeným v evidenci po dobu mezi 3 a 6 měsíci. Maximální výše příspěvku je 135 € měsíčně, jeho faktická výše závisí na vzdálenosti místa bydliště od místa výkonu zaměstnání.

6.11.1.10 Příspěvek na přestěhování se za prací

Jde o příspěvek, který má kompenzovat výdaje prokazatelně spojené s přestěhováním se za prací v maximální výšce 1 327,76 €. Je poskytován osobám vedeným v evidenci jako uchazeč o zaměstnání po dobu nejméně 3 měsíců, které se přestěhovaly z místa trvalého bydliště v souvislosti se zaměstnáním nejméně 50 km daleko.

6.11.1.11 Příspěvek na dopravu do zaměstnání

Tento příspěvek je určen zaměstnavatelům, kteří zajišťují denně dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a zpět z důvodu, že obec na této trase prokazatelně nezajišťuje dopravu hromadnými dopravními prostředky. Jeho výše je nejvíce 50 % z nákladů, které má zaměstnavatel na dopravu svých zaměstnanců tam a zpět.

6.11.1.12 Podpora začleňování znevýhodněných uchazečů o zaměstnání na trhu práce

Podpora začleňování znevýhodněných uchazečů o zaměstnání na trhu práce se uskutečňuje formou lokálních, regionálních, národních nebo pilotních projektů. Projekty schvaluje Ústředí práce sociálních věcí a rodiny.

6.11.1.13 Projekty a programy

Projekty jsou financovány převážně z Evropského sociálního fondu, ale i ze státního rozpočtu. Schvaluje je MPSVaR a realizuje je Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny, úřad práce nebo právnická či fyzická osoba. Tyto projekty přinášejí do aktivní politiky zaměstnanosti širokou škálu nástrojů. Příkladem je projekt Komplexní poradenský program, Praxe pro mladé do 30 let, Vzdělávej se a dál podnikej, Spolupráce s obcí, Návrat.

6.11.1.14 Podpora zaměstnávání občanů se zdravotním postižením

Podpora na vytváření chráněných dílen či speciálních pracovních míst zaměstnavatelům, ale i podpora zdravotně postiženým osobám na samostatně výdělečnou činnost.

6.11.1.15 Agentury podporovaného zaměstnávání

Agentura podporovaného zaměstnávání je právnická nebo fyzická osoba, která poskytuje osobám zdravotně postiženým a dlouhodobě nezaměstnaným služby napomáhající k získání, či udržení si zaměstnání.

6.11.2 Současná podoba pasivní politiky zaměstnanosti

Podobu pasivní politiky zaměstnanosti, tedy dávek v nezaměstnanosti, na Slovensku neupravuje zákon o službách zaměstnanosti, ale *zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálním pojištění*.

6.11.2.1 Dávky v nezaměstnanosti²²

Na dávku v nezaměstnanosti mají nárok osoby, které platí pojištění v nezaměstnanosti. Toto pojištění je povinné pro všechny zaměstnance a dobrovolné pro osoby samostatně výdělečně činné. Aby nezaměstnanému pojištěnci vznikl nárok na dávku v nezaměstnanosti, musel za poslední 3 roky pracovat a tedy odvádět pojištění minimálně po 730 dnů (2 roky) a musí být zařazen v evidenci jako uchazeč o zaměstnání. Nárok naopak nemá osoba, které je vyplácen starobní důchod, je ve výkonu trestu, nebo pobírá dávky v mateřství či rodičovské dávky.

Dávka v nezaměstnanosti se vyplácí ve výšce 50 % denního vyměřovacího základu, který je vynásoben počtem dnů v měsíci. Denní vyměřovací základ je podíl součtů vyměřovacích základů, ze kterých pojištěnec platil pojistné ve dvou předchozích letech. Podpůrčí doba je 6 měsíců. V případě, že pojištěnec nesplnil podmínku 720 dnů placení pojistného v posledních třech letech, ale platil 720 dnů pojistného v posledních čtyřech letech, je podpůrčí doba stanovena na 4 měsíce.

7 Ekonomický a sociální kontext politiky zaměstnanosti

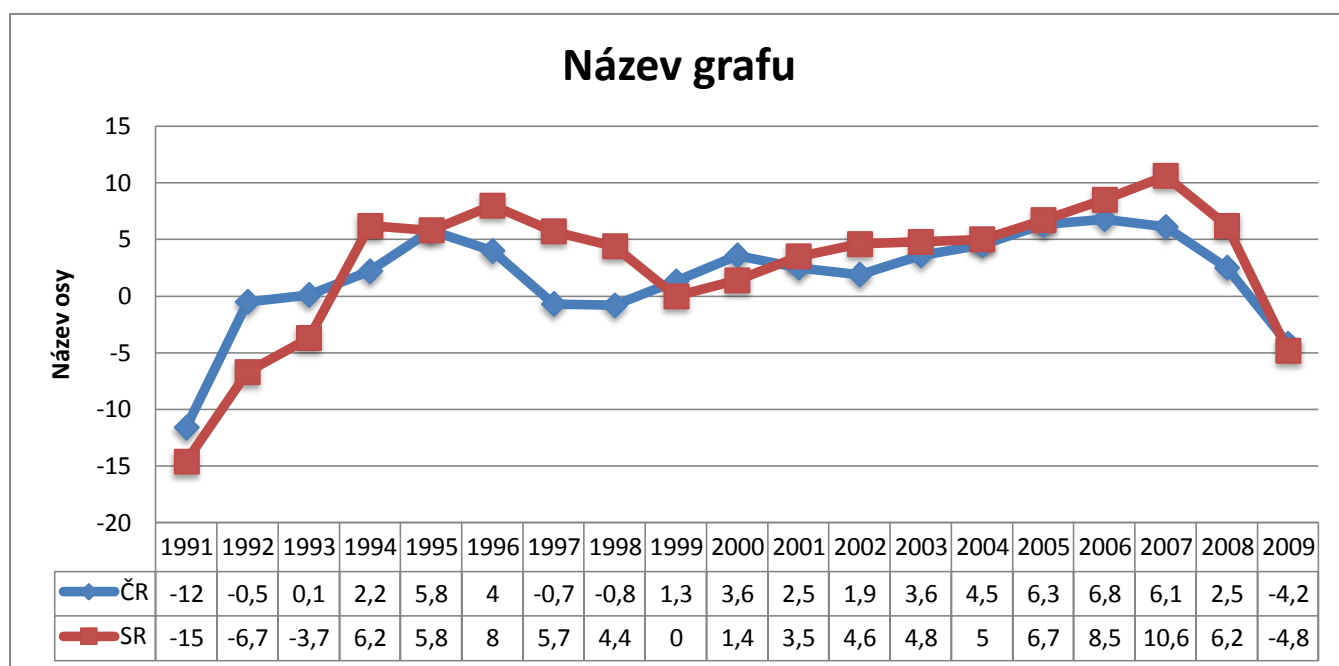
Na vývoj politiky zaměstnanosti má vliv ekonomická a hospodářská situace země. Po revoluci v roce 1989 bylo třeba přetransformovat hospodářský systém země. Přejít z centrálně plánovaného hospodářství na tržní byl namáhavým a dlouhým procesem, který měl vliv na hospodářskou situaci země.

Hospodářská situace země se měří pomocí HDP: hrubého domácího produktu. Je to celková hodnota statků a služeb země vytvořená za určité období, nejčastěji rok. Udává se v dolarech, nebo v procentech, jako obraz meziročního růstu. Růst HDP představuje růst bohatství dané země.²³

²² zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálním pojištění

²³ ČSÚ

Graf 1: Vývoj HDP v % v ČR a SR



Zdroj: OECD

Vývoj HDP má mimo jiné vliv na výši finančních prostředků určených pro politiku zaměstnanosti. Roste-li HDP, znamená to více peněz ve státním rozpočtu. Na výši finančních prostředků určených na politiku zaměstnanosti má samozřejmě vliv mnoho dalších faktorů, například míra, struktura a forma nezaměstnanosti.

Česká republika se do kladných hodnot HDP dostala v roce 1993, o rok dříve než Slovensko. Pro Slovensko je typický strmý nárůst HDP. I přes horší startovní podmínky Slovenska v hospodářském vývoji, o kterých jsem se zmiňovala v kapitole 6.1 *Československé období*, se po přechodu do kladných hodnot HDP v roce 1994 až do roku 1999 drželo nad hodnotami České republiky. Do roku 1999 také na Slovensku rostl balík financí pro politiku zaměstnanosti, poté se začal ztenčovat. Po tomto roce HDP sice rostlo, ale už pomaleji. V České republice naopak po roce 1999 došlo k nárůstu financí na politiku zaměstnanosti. Důvodem může být nárůst nezaměstnanosti a tím i potřeby situaci na trhu práce řešit.

Růst HDP se zastavil až v roce 2007. Příčinou jeho poklesu je světová hospodářská krize. Hodnoty, které se mi podařilo získat, jsou jen do roku 2009 a není zaznamenán vývoj ke konci hospodářské krize. Slovenské HDP pokleslo mnohem strměji, což může značit horší adaptaci na špatné podmínky a změny v hospodářství.

Dalším ukazatelem, který je důležitý pro politiku zaměstnanosti, především pro výši podpory v nezaměstnanosti a dalších příspěvků, je inflace. Inflace je zvyšování se cen v ekonomice. Počítá se jako procento z průměrné ceny koše zboží. Koš zboží znamená soubor produktů a služeb (zhruba 710 produktů). Podle růstu cen, inflace, je třeba upravovat výši životního minima, minimální mzdy i ostatních nástrojů sociálního zabezpečení, aby byly stále dostatečné.

Tabulka 13: Vývoj inflace v ČR a SR

rok	1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2007	2009
ČR	56,7 %	20,8 %	9,1 %	8,5 %	2,1 %	4,7 %	0,1 %	1,9 %	2,8 %	1,0 %
SR	61,2 %	23,2 %	10 %	6,1 %	10,6 %	7,3 %	8,5 %	2,7 %	2,8 %	1,6 %

Zdroj: ČSÚ, Ministerstvo financí Slovenské republiky

Inflaci je obecně možné rozdělit do tří stupňů:

- Mírná inflace se vyznačuje jednociferným ročním růstem míry inflace. Je považována za přijatelnou a v ekonomice nevytváří žádné problémy.
- Pádívá inflace je definována dvou až trojciferným ročním růstem míry inflace. Vyvolává vážné ekonomické potíže.
- Hyperinflace je dána více než trojciferným ročním růstem míry inflace a vede k rozpadu peněžní soustavy.²⁴

Vysoká inflace do roku 1995 v obou zemích je důsledkem liberalizace cen a přechodem hospodářství na tržní systém. Slovensko se obecně potýká s vyšší mírou inflace, od roku 1991 výrazně klesla až v roce 2005.

Jak jsem již psala, s inflací souvisí valorizace minimální mzdy a životního minima. V tabulce 14 a 15 je jejich vývoj v intervalech dvou let. Hodnoty jsem přepočítala pro přehlednost na eura podle aktuálního kurzu ČSOB (18.5.2011) 1€ = 30,13 Sk a 1€ = 24,5 Kč.

²⁴ <http://www.finance.cz/ekonomika/informace/inflace/co-je-inflace/>

Tabulka 14: Vývoj minimální mzdy v ČR a SR v €

	1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2007	2009
ČR	81,63	89,8	89,8	102,04	132,65	204,08	253,06	293,27	326,53	326,53
SR	66,38	73,02	81,31	89,61	119,48	146,03	163,29	229,01	268,84	289,39

Zdroj: Eurostat, MPSV ČR, SSÚ, vlastní výpočty

Tabulka 15: Vývoj životního minima v ČR a SR v €

	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2007	2009
ČR	80	99,59	124,08	140	167,35	167,35	175,51	127,59*	127,59*
SR	62,4	72,35	72,35	107,22	115,85	139,75	157,01	170,28	185,19

Zdroj: MPSVaR, finance.cz, vlastní výpočty

*výši ovlivňují další příspěvky

Intenzita valorizace minimální mzdy a životního minima je v obou zemích podobná. V České republice jsou již od počátku hodnoty nastaveny vyšší, než na Slovensku. Největší rozdíl v minimální mzdě byl v roce 2003 a v životním minimu v roce 2001.

Ekonomický vývoj země má zcela jistě podíl stavu trhu práce i výši peněz na politiku zaměstnanosti. V HDP lze nalézt spojitosti s růstem, nebo naopak poklesem peněz na politiku zaměstnanosti.

I přes vyšší inflaci jsou na Slovensku hodnoty životního minima a minimální mzdy dlouhodobě nižší, než v České republice. Tím pádem je nižší i maximální výše podpory v nezaměstnanosti (pokud bylo v daném období stanoveno maximum) a dalších sociálních dávek, které se z těchto hodnot vypočítávají. Proto je možné podpořit legislativní snahu Slovenska o aktivaci aktivní politiky zaměstnanosti větším podílem z celkové sumy peněz na politiku zaměstnanosti.

8 Komparace politiky zaměstnanosti České a Slovenské republiky

Politiky zaměstnanosti České a Slovenské republiky je možné srovnávat z hlediska legislativy, institucionální struktury, situace na trhu práce a ekonomické situace země.

8.1 Institucionální struktura politiky zaměstnanosti

Po roce 1990, při tvorbě plánů a strategií politiky zaměstnanosti, byly položeny i základy pro její institucionální strukturu. *Scénář sociální reformy* z roku 1990 vedl k vytvoření úřadů práce. Úřady práce tvořily základ institucionální struktury, který byl stejný pro Českou i Slovenskou republiku. Dalším důležitým dokumentem v počátcích institucionální struktury politiky zaměstnanosti byly *Zásady strategie zaměstnanosti pro období 1990 – 1992*, taktéž vypracovaný v roce 1990. V tomto dokumentu je hlavní institucí pro realizaci politiky zaměstnanosti ustanoveno (federální) Ministerstvo práce a sociálních věcí. Také jsou zde položeny základy Fondu zaměstnanosti, který měl fungovat od roku 1992 jako pokladnice pro politiku zaměstnanosti, zcela oddělená od státního rozpočtu.

Rozpadem Československa se vznik Fondu zaměstnanosti i veškerý další vývoj v této oblasti zdržel, obě země jeho založení odložily na rok 1994. Zatímco na Slovensku Fond zaměstnanosti opravdu vznikl, Česká vláda odložila řešení problému zaměstnanosti/nezaměstnanosti stranou. Česká institucionální struktura tak má i dnes stejnou podobu, jakou měla za dob Československa.

Další institucionální změnu slovenské politiky zaměstnanosti přinesl rok 1996, kdy vláda přijetím dokumentu *Koncepce politiky zaměstnanosti* rozhodla o vzniku Národního úřadu práce. Národní úřad práce byl tripartitní a trojúrovňový (národní úřad práce, krajské úřady práce, okresní úřady práce) nestátní subjekt zodpovědný za vývoj na trhu práce. Národní úřad práce byl zrušen v roce 2004 a nahrazen Ústředím práce, sociálních věcí a rodiny, spadajícím pod MPSVaR. Krajské a okresní úřady práce zůstaly zachovány.

V současnosti do institucionální struktury politiky zaměstnanosti v České republice patří MPSV a úřady práce. V tabulce 16 jsou vypsány nejdůležitější funkce MPSV a úřadů práce.

Tabulka 16: Funkce MPSV a úřadů práce v ČR

MPSV	Úřady práce
Zpracovávání celostátní koncepce a programů státní politiky zaměstnanosti.	Zpracování koncepce vývoje zaměstnanosti ve svých obvodech.
Soustavné sledování a vyhodnocování trhu práce a prognózy možného budoucího vývoje.	Zprostředkování zaměstnání.
Vedení evidence zájemců a uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst.	Poskytování poradenských a informačních služeb.
Řízení úřadů práce.	Zabezpečování uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Zdroj: Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

Finance na politiku zaměstnanosti České republiky pocházejí ze státního rozpočtu, kam také v rámci povinného sociálního pojištění zaměstnanců i OSVČ odcházejí.

Slovenská institucionální struktura zahrnuje MPSVaR, Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny, Úřady práce, sociálních věcí a rodiny a Sociální pojišťovnu (Fond zaměstnanosti). MPSVaR je hlavním orgánem politiky zaměstnanosti, které má především schvalovací a nejvyšší rozhodovací funkci. V rámci MPSVaR funguje Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny, které má pod sebou úřady práce. Sociální pojišťovna zabezpečuje prostřednictvím pojištění v nezaměstnanosti, které je povinné pro zaměstnance a dobrovolné pro OSVČ, financování pasivní politiky zaměstnanosti - vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Je to nestátní subjekt. Aktivní politika zaměstnanosti je financována ze státního rozpočtu.²⁵

²⁵ Zákon č. 5/2004 o službách zaměstnanosti

Tabulka 17: Funkce ÚPSVaR a úřadů práce v SR

Ústředí práce, sociální věci a rodiny	Úřady práce
Řízení, kontrola a koordinace úřadů v oblasti služeb zaměstnanosti.	Zprostředkování uchazečům a zájemcům o zaměstnání vhodné zaměstnání.
Vytváření plánů priorit služeb zaměstnanosti.	Vedení evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání, volných pracovních míst a zaměstnavatelů.
Vypracovávání celostátních projektů na zlepšení situace na trhu práce.	Poskytování informačních, poradenských a odborných poradenských služeb.
Kontrola a usměrňování úřadů práce.	Analýzy a prognózy trhu práce svého obvodu.
	Zřizování Výboru pro otázky zaměstnanosti.

Zdroj: zákon č. 5/2004 o službách zaměstnanosti

8.2 Legislativa politiky zaměstnanosti

Společným legislativním základem politiky zaměstnanosti pro obě země byl *zákon o zaměstnanosti 1/1991 Sb.* V něm byly položeny základy aktivní politiky zaměstnanosti i nastaveny podmínky pro pasivní politiku zaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti byla v té době velmi štedrá. Kvůli změnám v hospodářském systému se počítalo s nárůstem nezaměstnanosti a bylo potřeba zachovat životní standard osobám postiženým nezaměstnaností.

O legislativním vývoji jsem se již zmínila v kapitole 6, nyní se budu zabývat pouze současným stavem politiky zaměstnanosti.

Slovenská aktivní politika zaměstnanosti má velmi mnoho nástrojů, které se orientují na široké spektrum nezaměstnaných. Je možné ji rozdělit do kategorií podle skupin osob, na které je zaměřená.

Tabulka 18: Nástroje APZ SR

Skupina osob	Nástroje
Všichni nezaměstnaní	Informační a poradenské služby úřadů práce, vzdělávání a příprava pro trh práce
Znevýhodněné osoby na trhu práce	Odborné poradenské služby, příspěvek na podporu zaměstnávání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání, projekty na podporu začleňování znevýhodněných uchazečů o zaměstnání na trh práce
Osoby vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 3 měsíce	Příspěvek na samostatně výdělečnou činnost, příspěvek na dojíždění za prací, příspěvek na přestěhování se za prací
Dlouhodobě nezaměstnané osoby	Příspěvek na aktivační činnost formou menších obecných služeb pro obec, příspěvek na aktivační činnost formou dobrovolnické služby, agentura podporovaného zaměstnávání
Absolventi škol	Příspěvek na vykonávání absolventské praxe
zdravotně postižené nezaměstnané osoby	Příspěvek na zřízení chráněné dílny, příprava na pracovní uplatnění občanů se zdravotním postižením, příspěvek na Samostatně výdělečnou činnost, agentura podporovaného zaměstnávání
Zaměstnavatelé	Vzdělávání a příprava pro trh práce zaměstnance, příspěvek na dopravu do zaměstnání

Zdroj: zákon č. 5/2004 o službách zaměstnanosti

Dalším nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou projekty a programy, které škálu nástrojů ještě rozšiřují. Mezi nejnovější projekty patří *Komplexní poradenský program, Praxe pro mladé do 30 let, Vzdělávej se a dál podnikej, Spolupráce s obcí, Návrat.*

Aktivní politika zaměstnanosti v České republice je méně obsáhlá, obsahuje ale také nástroje pro spektrum nezaměstnaných. Součástí aktivní politiky zaměstnanosti jsou i projekty.

Tabulka 19: Nástroje APZ ČR

Skupina osob	Nástroje
Všichni nezaměstnaní	Poradenská činnost, rekvalifikace uchazečů o zaměstnání
Znevýhodněné skupiny na trhu práce	Společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, veřejně prospěšné práce
Zaměstnavatelé	Rekvalifikace zaměstnanců, překlenovací příspěvek, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, investiční pobídky
Zdravotně postižení	Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zdroj: Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

Na poli aktivní politiky zaměstnanosti má Slovensko strukturovanější a širší spektrum nástrojů politiky zaměstnanosti, které na sebe logicky navazují. Nástroje se zaměřují na více skupin nezaměstnaných, existují zde i nástroje na podporu nezaměstnaných střední dobu (tím myslím více než 3 měsíce) a dlouhodobě nezaměstnaných. Tyto nástroje v České republice chybí.

Pasivní politika zaměstnanosti je odlišná již od základu, podporu v nezaměstnanosti vyplácejí odlišné instituce. Na Slovensku je to Sociální pojišťovna. Je zde uplatňován princip zásluhovosti ve smyslu, čím vyšší je pojištění, tím vyšší je následná podpora v nezaměstnanosti. Jsou zde tedy velké rozdíly ve výšce podpory. Podpora v nezaměstnanosti je ale provázána se sociálním systémem. V Česku je podpora v nezaměstnanosti vyplácena úřady práce ze státního rozpočtu. Více než princip zásluhovosti zde funguje princip sociální spravedlnosti. Na nižší průměrné výši podpory v nezaměstnanosti má zásluhu i stanovené maximum. Nárok na podporu je na Slovensku podmíněn pouze placením pojistného. V Čechách záleží také na způsobu odchodu z posledního zaměstnání a spolupráci s úřady. Délka vyplácení se také řídí podle odlišných pravidel. Na Slovensku je určující doba placení pojistného, v Čechách věk nezaměstnaného.

8.3 Stav trhu práce a ekonomická situace zemí

Vývoj stavu trhu práce i ekonomický vývoj zemí je podrobně popsán v kapitolách 6 a 7, proto je zde jen stručně shrnutí. Slovensko mělo trh práce už od počátku v horším stavu. Nezaměstnanost se pohybovala nad 10 % a dlouhodobá nezaměstnanosti dosahovala více než 50 % ze všech nezaměstnaných. Na politiku zaměstnanosti bylo

vynakládáno mnohem více peněz, než v České republice. I přes vysokou nezaměstnanost, a tedy nutnost vyplácet dávky v nezaměstnanosti, připadalo na aktivní politiku zaměstnanosti skoro 50 % všech výdajů. Výše příspěvků na politiku zaměstnanosti se snížili až po zpomalení růstu HDP. V tu dobu se také snížil poměr peněz pro aktivní politiku zaměstnanosti.

V České republice nezaměstnanost narůstala postupně a nikdy nedosáhla hranice 10 %, i dlouhodobá nezaměstnanost se pohybovala na nižších číslech, než na Slovensku. S nárůstem nezaměstnanosti se postupně navyšovaly výdaje na politiku zaměstnanosti. Až na výkyvy se na aktivní politiku zaměstnanosti dostávalo méně než 30 %.

Celkově situace na trhu práce byla a je v České republice jednodušší než na Slovensku.

Ekonomika Slovenska je rozkolísanější, než v České republice a výrazněji reaguje na výkyvy ve světovém hospodářství. Za doby ekonomického blahobytu HDP Slovenska roste rychleji, než v České republice, za krize HDP prudčeji klesá.

9 Teorie path dependence

Pomocí komparace jsem poukázala na rozdíly, které se od rozpadu Československa v politice zaměstnanosti České a Slovenské republiky vyvinuly. Je velmi těžké přiřadit těmto rozdílům určitou váhu, která potvrdí nebo vyvrátí teorii o společné historii a stejném vývoji. V celkovém kontextu sociálního státu je ale možné koncepty politiky zaměstnanosti v České a Slovenské republice považovat opravdu za následek stejného vývojového směru. Podstata stejného vývoje ale pravděpodobně netkví ve faktu, že Česko a Slovensko tvořilo jeden stát, ale spíše v evropské (středoevropské) tradici sociálního státu. I přes rozdíly v institucionální a legislativní sféře obě země následují středoevropský trend v politice zaměstnanosti.

Platnost teorie path dependence v případě politiky zaměstnanosti je tedy možné potvrdit. Kořeny stejného vývoje mají ale pravděpodobně počátek již dlouho před příchodem komunismu, v době, kdy se formoval evropský sociální stát.

Rozdíly v politice zaměstnanosti lze v kontextu sociálního státu označit za drobné odchylky, které mohou být dány ekonomickým vývojem země, vývojem situace na trhu práce, věkovou strukturou obyvatelstva nebo politickými prioritami vlád, které se v historii na vytváření politiky zaměstnanosti podílely.

10 Závěr

Politika zaměstnanosti vznikla v Československu po roce 1989. V *zákoně o zaměstnanosti č. 1/1991* byly položeny základy jak pasivní, tak aktivní politiky zaměstnanosti. Slovensko se již v té době potýkalo s mnohem vyšší nezaměstnaností, než Česká republika, ke které se po roce 1994 přidala i nezaměstnanost dlouhodobá. Bylo tedy nuceno aktivně řešit situaci na trhu práce.

V České republice se nezaměstnanost nedostala nikdy nad 10 %. Problémem nezaměstnanost samozřejmě byla a je, ale mnohem menším, než na Slovensku. Podle toho vypadá i legislativní vývoj politiky zaměstnanosti. Na poli aktivní politiky zaměstnanosti se Slovensko dopracovalo ke komplexnímu systému nástrojů, které využívá pro široké spektrum nezaměstnaných. Existují zde nástroje pro všechny nezaměstnané, nezaměstnané déle než 3 měsíce, dlouhodobě nezaměstnané, zdravotně postižené, znevýhodněné osoby na trhu práce, absolventy škol i pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby z registrů úřadů práce. Polovina z těchto nástrojů v České republice chybí.

Pasivní politika zaměstnanosti je vytvořena na rozdílných principech vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Na Slovensku je zaveden princip zásluhovosti (čím větší odvody na pojištění v nezaměstnanosti, tím vyšší následná podpora v nezaměstnanosti), v Čechách funguje princip sociální spravedlnosti (jsou zde sice rozdíly ve výšce podpory v nezaměstnanosti na základě výše odvodů pojistného, je však stanovená maximální výše podpory). Na Slovensku je délka podpůrčí doby odvozována od doby placení pojištění v nezaměstnanosti, v Čechách záleží na věku nezaměstnaného.

Rozdíly mezi politikou zaměstnanosti České a Slovensko republiky jsou i v institucionální struktuře. Odlišné systémy organizace vznikly již v roce 1994. Institucionální struktura měla být stejná v obou zemích, v České republice se ale na reálný vznik Fondu zaměstnanosti nedostalo a peníze na politiku zaměstnanosti jsou tak stále spojené s celým státním rozpočtem. Slovenská Sociální pojišťovna, jako samostatná instituce, přináší přehlednost do systému podpory v nezaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti je v České republice financována ze státního rozpočtu, kam také odchází spolu se sociálním pojištěním pojištění v nezaměstnanosti, které je povinné pro všechny zaměstnance, zaměstnavatele i OSVČ. Na Slovensku financuje pasivní politiku zaměstnanosti Sociální pojišťovna (Fond zaměstnanosti), který také vybírá pojištění pro případ nezaměstnanosti. Pojištění je povinné pro zaměstnance a

dobrovolné pro OSVČ. Aktivní politika zaměstnanosti je financována ze státního rozpočtu.

Výdaje Slovenska na politiku zaměstnanosti byly vždy mnohonásobně vyšší, než výdaje Česka. Poměr výdajů na pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti se pohyboval kolem 50:50 (v posledních letech se výdaje na politiku snižují a poměr se tak mění ve prospěch pasivní politiky). V ČR měla pasivní politika vždy větší díl, průměrný poměr je 70:30 po pasivní politiku.

I přes rozdíly v legislativě, institucionální struktuře a ve stavu trhu práce jsou zřejmé znaky, které jsou pro politiku zaměstnanosti v České a Slovenské republice stejné. Jejich základ je založen v tradici sociálního státu. Teorie path dependence v tomto případě platí.

11 Použitá literatura a další zdroje

BABBIE, Earl. *The Practice of Social Research* . jedenácté vydání. Belmont : Thomson Wadsworth, 2007. 511 s. ISBN 978-0-495-18738-7.

BUCHTOVÁ, Božena . *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém.* Praha : Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

BRDEK, Miroslav ; JÍROVÁ, Hana. *Sociální politika v zemích EU a ČR.* Praha : CODEX Bohemia, 1998. 392 s. ISBN 80-85963-71-X.

Central Europe in transition: emerging models of welfare and social assistance. In Central Europe in transition: emerging models of welfare and social assistance [online]. Paris : Centre d'études européennes of Sciences Po,, 2008 [cit. 2011-01-31]. Dostupné z WWW: <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/8377/1/MPRA_paper_8377.pdf>.

Český statistický úřad [online]. 2011 [cit. 2011-05-10]. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz>>.

David, Paul A. *Path dependence, its critics and the quest for 'historical economics*, in P. Garrouste and S. Ioannides (eds), *Evolution and Path Dependence in Economic Ideas: Past and Present*. 2000. Edward Elgar Publishing, Cheltenham, England.

David, Paul A. *Clio and the Economics of QWERTY.* *American Economic Review* (Papers and Proceedings). 18985. 75: 332-37

Eurostat[online]. 2011 [cit. 2011-01-31].Employment and unemployment. Dostupné z WWW: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>>.

FERGE, Zsuzsa. *Social policy in a changing Europe.* Frankfurt am Main : Campus, 1992. 318 s. ISBN 3-593-34656-7.

JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010 s výkladem : právní stav k 1.1. 2010.* Praha : Grada Publishing, 2010. 96 s. ISBN 978-80-247-3366-1.

KREBS, Vojtěch. *Sociální politika.* Praha: ASPI Publishing. 2002 . druhé přepracované vydání. 376 s. ISBN 80-86395-33-2.

LEIBFRIED , Stephan ; PIERSON, Paul. *European social policy : between fragmentation and integration* . Washington : Brookings Institution, 1995. 492 s. ISBN 0-8157-5247-4.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém.* Praha: SLON. 1998. Druhé rozšířené vydání. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2011 [cit. 2011-01-31]. Politika zaměstnanosti. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest>>.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky [online]. 2008 [cit. 2011-05-10]. Dostupné z WWW: <<http://www.employment.gov.sk>>.

Národní akční plány zaměstnanosti. [cit. 2011-05-10]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan>.

MUNKOVÁ, Gabriela. *Sociální politika v evropských zemích.* Praha : Karolinum, 2004. 189 s. ISBN 80-246-0780-8.

PIERSON, Paul. *Increasing Returns, Path Dependence, and the Study of Politics.* American Political Science Review, 2000.

POTŮČEK, Martin a kolektiv. *Sociální politika v Čechách a na Slovensku po roce 1989.* Praha : Karolinum, 1998. 329 s. ISBN 80-7184-622-8.

RADIČOVÁ, Iveta. *Sociálna politika na Slovensku.* Bratislava : S.P.A.C.E., 1998. 283 s. ISBN 80-967403-7-7.

RYS, Vladimír. *Česká sociální reforma.* Praha: Karolinum. 2003. 170 s. ISBN 80-246-0588-0.

ŘÍCHOVÁ, Blanka. *Komparativní metoda v politologii.* Politologická revue, 1997, vol. 3, č. 2, s. 3-34

Sociální politika a sociální kompetence jejích klientů. *Sociologický časopis* [online]. 2/2000, 36, [cit. 2011-01-31]. Dostupný z WWW: <http://sreview.soc.cas.cz/uploads/b5cd08b48898bb2eb56cd384395fc54496590692_382_143MARES.pdf>.

Sociální práce/Sociálna práca [online]. 2005 [cit. 2011-01-31]. Aktivní politika zaměstnanosti. Dostupné z WWW: <<http://www.socialniprace.cz/soubory/2005-1-090221133337.pdf>>.

Socioweb [online]. 2003 [cit. 2011-01-31]. **Češi a Slováci po deseti letech**. Dostupné z WWW: <<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=145&lst=113>>.

Socioweb [online]. 2008 [cit. 2011-01-31]. **Rozdělení Československa: Je pro Čechy stále tématem?**. Dostupné z WWW: <<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=303&lst=113>>.

ŠANDEROVÁ, Jadwiga. *Jak číst a psát odborný text ve společenských vědách : několik zásad pro začátečníky*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2005. 209 s. ISBN 80-86429-40-7.

Štatistický úrad Slovenskej republiky [online]. 2010 [cit. 2011-01-31]. Dostupné z WWW: <<http://portal.statistics.sk>>.

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny [online]. 2011 [cit. 2011-01-31]. Nástroje aktívnych opatrení trhu práce. Dostupné z WWW: <http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-trhu-prace.html?page_id=13313>.

VESELÝ, Arnošt, NEDOKOLA, Martin. *Analýza a tvorba veřejných politik: přístupy, metody a praxe*. Praha : SLON, 2007. 407 s. ISBN 978-80-86429-75-5.

ZÁKONY ve všech zněních a novelách:

- č. 1/1991 Sb, o zaměstnanosti
- č. 9/1991 Sb o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti
- č. 83/1991 Zb. o působnosti orgánov Slovenskej republiky pri zabezpečovaní politiky zamestnanosti
- č. 450/1992 Sb.
- č. 589/1992 Sb. o pojistném a sociálním zabezpečení a příspěvku na politiku zaměstnanosti
- č. 10/1993 o fondu zaměstnanosti

[cit. 2011-05-02], dostupné z <<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/>> a <<http://www.zakon.sk/Main/lwDefault.aspx?Template=lwTMain.ascx&LngID=0>>