

Vysoká škola ekonomická v Praze

Národohospodářská fakulta

Hlavní specializace: Národní hospodářství



ANALÝZA SYSTÉMU PODPORY
V NEZAMĚSTNANOSTI V ČR MEZI LETY 2011
A 2017 S NÁVRHEM INDIVIDUÁLNÍHO
POJIŠTĚNÍ V NEZAMĚSTNANOSTI

bakalářská práce

Autor: Tomáš Weinberg

Vedoucí práce: Ing. Vladimír Štípek

Rok: 2017

Prohlašuji na svou čest, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně a s použitím uvedené literatury.

Tomáš Weinberg
V Praze, dne 10. 5. 2017

Rád bych poděkoval svému vedoucímu práce panu Ing. Vladimíru Štípkovi za pomoc se zpracováním této práce. Dále bych velmi rád poděkoval své rodině za podporu při psaní práce a také své přítelkyni Pavlíně za morální pomoc, která vedla k úspěšnému napsání této práce.



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatel : **Tomáš Weinberg**
Studijní program: **Ekonomie a hospodářská správa**
Obor: **Národní hospodářství**
Název tématu: **Analýza systému podpory v nezaměstnanosti v ČR mezi lety 2011 a 2017 s návrhem individuálního pojištění v nezaměstnanosti**

Zásady pro vypracování:

1. Cílem bakalářské práce bude analýza dopadů sociální reformy a zaváděných změn na systém sociálního pojištění, konkrétně části příspěvků na státní politiku zaměstnanosti a s tím spojenou podporou v nezaměstnanosti v ČR mezi lety 2011 a 2017. Dílčím cílem bude představení a analýza vlastního návrhu individuálního pojištění v nezaměstnanosti a jeho mikroekonomických ale i národohospodářských dopadů.
2. Systém sociálního zabezpečení je jedním z pilířů hospodářské a sociální politiky, jelikož se stará o zabezpečování potřeb občanů a tím i jejich produktivitu. Proto je nutné analyzovat jeho dílčí systémy a zjišťovat jeho fungování a efektivitu. Tato práce se zaměří na analýzu dopadů změn v oblasti podpory v nezaměstnanosti v ČR mezi lety 2011 a 2017. V návaznosti na provedené změny se bude zabývat vlastním návrhem individuálního pojištění v nezaměstnanosti a jeho možnými dopady a efektivností.
3. Teoretická část práce popíše základní pojmy týkající se sociálního zabezpečení, představí systém podpory v nezaměstnanosti společně s jeho fungováním a shrne změny zaváděné v daném období. V této části práce také dojde k teoretickému vymezení návrhu individuálního pojištění v nezaměstnanosti, obohacení problematiky o nové návrhy a řešení a charakteristiku fungování tohoto systému za účelem větší zásluhovosti.
4. Praktická část využije metodu analýzy ke zjištění efektivity zavedených změn systému podpory v nezaměstnanosti na základě aktuálních dat z odborných zdrojů jako například MPSV, ČSÚ nebo EUROSTAT. Dále předpoví a popíše dílčí dopady modelu individuálního pojištění v nezaměstnanosti na makroekonomické ukazatele jako je například nezaměstnanost, výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti nebo budoucí důchody. Neopomene také vliv těchto navrhovaných změn na rozdílné mikroekonomické subjekty (student, pracující člověk, dlouhodobě nezaměstnaný). Předmětem analýzy poté bude vliv těchto změn na vybrané oblasti národního hospodářství a jejich efektivita.

Rozsah práce: 45 stran

Seznam odborné literatury:

1. ACEMOGLU, Daron a Robert SHIMER. Efficient Unemployment Insurance. Journal of Political Economy. Chicago: The University of Chicago Press, 1999, 107(5), 37. ISSN 0022-3808
2. BUCHTOVÁ, Božena a kol. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: GRADA PUBLISHING a.s., 2002., ISBN 80-247-9006-8
3. DANĚK, Antonín et al. Průvodce důchodovou reformou, nemocenským pojištěním, sociálním pojištěním, zdravotní reformou, změnami zákona o DPH, výpočtem mezd, cestovními náhradami, úpravami zákoníku práce, sociálními dávkami v roce 2012. Praha: BMSS-Start, 2012. 159 s. ISBN 978-80-86140-74-2
4. KREBS, Vojtěch a kol. Sociální politika. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2
5. POLLAK, Andreas. UNEMPLOYMENT, HUMAN CAPITAL DEPRECIATION, AND UNEMPLOYMENT INSURANCE POLICY. Journal of Applied Econometrics [online]. 2013, 28(5), 840-863 [cit. 2017-03-04]. DOI: 10.1002/jae.2275. ISSN 08837252
6. TOMEŠ, Igor. Úvod do teorie a metodologie sociální politiky. 1. vydání. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-680-3
7. ŽENÍŠKOVÁ, Marta. Pojistné na sociální zabezpečení: zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných: s komentářem a příklady k 1.1.2014. 6., aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 159 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-861-1

Datum zadání bakalářské práce: březen 2017

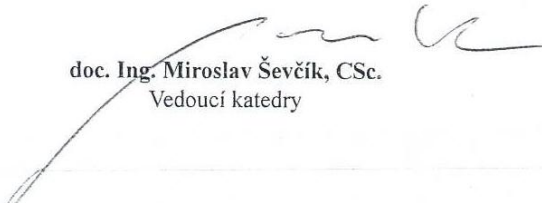
Termín odevzdání bakalářské práce: květen 2017



Tomáš Weinberg
Řešitel



Ing. Vladimír Štípek
Vedoucí práce



doc. Ing. Miroslav Ševčík, CSc.
Vedoucí katedry



doc. Ing. Miroslav Ševčík, CSc.
Děkan NF VŠE

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá analýzou vlivu sociální reformy na systém sociálního pojištění ve spojitosti s podporou v nezaměstnanosti v ČR mezi lety 2011 a 2017. Dílčím cílem práce je představení vlastního návrhu pojištění v nezaměstnanosti spolu s jeho dopady na národní hospodářství. Práce využívá metodu analýzy ke zjištění efektivity státní politiky zaměstnanosti, důchodového systému a v neposlední řadě individuálního pojištění v nezaměstnanosti. Z výsledků vyplývá, že sociální reforma byla úspěšná z 50 %, když zefektivnila pouze aktivní politiku zaměstnanosti, ale nikoli pasivní. V návaznosti na to je poukázáno na neefektivitu podpory v nezaměstnanosti, narůstající deficit státní politiky zaměstnanosti a v souvislosti s přednesenou demografickou analýzou, také neudržitelnost penzijního systému. Z uvedených důvodů je představen model individuálního pojištění v nezaměstnanosti, který má za cíl zvýšit zásluhovost systému podpory v nezaměstnanosti, minimalizovat nezaměstnanost a zajistit důstojné důchody pro budoucí generace.

Klíčová slova: nezaměstnanost, státní politika zaměstnanosti, podpora v nezaměstnanosti, sociální zabezpečení, pojištění v nezaměstnanosti, penzijní systém, demografický vývoj, sociální reforma

JEL klasifikace: E24, H55, J11, J65

Abstract

Bachelor thesis examines the influence of social reform on the social insurance system in connection with unemployment compensation in Czech Republic between the years 2011 and 2017. The partial aim of this thesis is the presentation of my own design of unemployment insurance system together with its impacts on the national economy. The thesis uses the method of analysis to determine the effectiveness of state labour market policy, pension system and individual unemployment insurance. According to the results social reform has been only half successful because it brings effectiveness only to the active labour market policy and not to the passive labour market policy. Following this analyses the thesis detects the inefficiency in the unemployment compensation system, growing deficit of state labour market policy and in connection with demographic analysis the unsustainability of pension system. Because of these reasons the individual unemployment insurance model is introduced, which aims to increase merit of unemployment compensation, minimize unemployment and ensure decent pensions for future generations.

Keywords: unemployment, state labor market policy, unemployment compensation, social security, unemployment insurance, pension system, demographic trends, social reform

JEL classification: E24, H55, J11, J65

Obsah

Úvod	1
1. Teoretická část práce	3
1.1 Metodologie vypracování bakalářské práce	3
1.2 Nezaměstnanost v ekonomické teorii.....	3
1.2.1 Základní pojmy spojené s nezaměstnaností.....	4
1.2.2 Členění nezaměstnanosti	4
1.2.3 Dlouhodobá nezaměstnanost a efekt hystereze	6
1.2.4 Způsoby předcházení nezaměstnanosti.....	7
1.3 Státní politika zaměstnanosti ČR.....	8
1.3.1 Cíle státní politiky zaměstnanosti	9
1.3.2 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti	10
1.3.3 Nástin financování politiky zaměstnanosti	11
1.3.4 Systém podpory v nezaměstnanosti	12
1.4 Systém sociálního zabezpečení	14
1.4.1 Pojistné na sociální zabezpečení	16
1.4.2 Systém důchodového pojištění.....	17
1.5 Zásadní reformy sociálního zabezpečení.....	18
1.5.1 Doporučení pro hospodářskou politiku.....	19
1.5.2 Hrozby důchodového systému a demografický vývoj	20
1.6 Individuální pojištění v nezaměstnanosti.....	20
2. Praktická část práce	22
2.1 Vývoj nezaměstnanosti v ČR mezi lety 2011 – 2017	22
2.2 Přehled financování státní politiky zaměstnanosti	25
2.2.1 Srovnání příjmů a výdajů SPZ s nezaměstnaností.....	28
2.2.2 Analýza dopadů sociální reformy na SPZ	32
2.3 Analýza systému podpory v nezaměstnanosti.....	35
2.3.1 Srovnání vybraných nástrojů APZ a PPZ	36
2.3.2 Zhodnocení systému podpory v nezaměstnanosti	38
2.4 Analýza financování důchodového zabezpečení	39
2.4.1 Demografický vývoj a struktura obyvatelstva	42
2.4.2 Kritika současného systému a jeho udržitelnost.....	47
2.5 Analýza individuálního pojištění v nezaměstnanosti	48
2.5.1 Potenciální přínosy a problémy systému	49
2.5.2 Makroekonomické a mikroekonomické dopady.....	53
2.5.3 Závěrečná hodnocení systému a jeho aplikovatelnost.....	56
Závěr	58
Seznam použitých zkratk.....	62
Seznam tabulek a grafů	63
Seznam literatury a dalších pramenů	64

Úvod

Ve své bakalářské práci se budu zabývat analýzou podpory v nezaměstnanosti v České republice mezi lety 2011 a 2017 se zaměřením na provedenou reformu systému sociálního zabezpečení a jejími dopady. V návaznosti na tuto sociální reformu představím svůj vlastní návrh změny pojištění v nezaměstnanosti, který aplikuji na současný systém a podrobím jej kritickému hodnocení. Toto téma jsem si vybral z důvodu jeho aktuálnosti a důležitosti. Vzhledem k tomu, že systém sociálního zabezpečení je jedním z pilířů sociální politiky státu, je nutné analyzovat jeho konkrétní části, a zjišťovat tak jeho efektivitu. Každoročně jsou na systém sociálního zabezpečení vydávány nemalé prostředky ze státního rozpočtu v řádu stovek miliard korun, a proto je nutné tento systém podrobně zkoumat a snažit se o redukci jeho výdajů. Tato práce zanalyzuje mimo jiné vývoj výdajů na podporu v nezaměstnanosti a pokusí se navrhnout dílčí změnu systému, která by mohla přinést jejich úsporu. Dalším důvodem výběru tohoto tématu byla jeho provázanost s důchodovým systémem. Navrhovaná změna systému by mohla mít vliv na vyplácení dávek důchodového pojištění, jelikož jedním z jeho možných přínosů je i zajištění větší zásluhovosti a hlavně udržitelnosti v kontextu současného demografického vývoje a stárnutí populace. Výše zmíněná dílčí změna by tak mohla být odpovědí na dlouhotrvající spor o potřebu a podobu důchodové reformy, která byla předmětem jednání představitelů několika vlád i odborné veřejnosti.

V teoretické části práce dojde na vymezení a popis základních pojmů dané problematiky spolu s charakteristikou nejdůležitějších systémů sociální politiky České republiky. Stručně bude popsána nezaměstnanost, její druhy, příčiny a v neposlední řadě také metody jejího předcházení. Poté bude podrobně popsána a charakterizována státní politika zaměstnanosti včetně dělení na aktivní a pasivní politiku spolu s nástinem jejího financování. Dále představím systém sociálního zabezpečení jako celek spolu s charakteristikou jednotlivých částí, především bude kladen důraz na osvětlení fungování důchodového pojištění. Vzhledem k úzké návaznosti obou výše zmíněných systémů na mnou navržený systém individuálního pojištění v nezaměstnanosti, není možné ani jeden ze systémů vynechat. V teoretické části práce nebude opomenut ani přehled nejdůležitějších reforem za dané období, doporučení pro hospodářskou politiku nebo demografické hrozby důchodového systému. Na závěr teoretické části bude představena navrhovaná změna podpory v nezaměstnanosti spolu se všemi náležitostmi, předpokládanými dopady a její provázání s důchodovým systémem.

Praktická část práce bude pomocí metody analýzy zjišťovat efektivitu systému sociálního zabezpečení, konkrétně části podpory v nezaměstnanosti na základě dat z odborných zdrojů jako jsou například Český statistický úřad, EUROSTAT nebo Ministerstvo práce a sociálních věcí. V návaznosti na vývoj nezaměstnanosti v České republice se práce zaměří na analýzu příjmů a výdajů státní politiky zaměstnanosti a spolu s tím na náklady podpory v nezaměstnanosti. Dojde také na hodnocení hlavní reformy provedené v daném období a jejího vlivu na efektivitu systému. Ve spojitosti s tím bude práce sledovat vývoj výdajů státního rozpočtu na konkrétní části sociální politiky a kriticky zhodnotí jak tento vývoj, tak celý systém sociálního zabezpečení z hlediska jeho zásluhovosti a efektivity. Neopomene ani financování důchodového zabezpečení ve spojitosti s demografickým vývojem a kritiku tohoto systému na základě jeho udržitelnosti ve spojitosti se stárnutím obyvatelstva.

Velký důraz bude v této části práce kladen na analýzu systému individuálního pojištění v nezaměstnanosti, který si stanovuje za cíl zvýšení zásluhovosti a zároveň snížení skrytého dluhu důchodového systému. Tento dluh je velkým problémem mnoha států Evropské unie, které se jej snaží řešit nejrůznějšími důchodovými reformami. Tato práce se pokusí navrhnout řešení, díky kterému by tyto důchodové reformy nebyly nutné, a zároveň by se zachovala udržitelnost důchodů po další generace navzdory demografickým změnám. Systém individuálního pojištění v nezaměstnanosti poté bude podroben kritice a spolu s jeho potenciálními přínosy a problémy budou nadneseny také jeho možné dopady a vlivy na nejrůznější makroekonomické ukazatele. Mezi ně se zařadí například celková nezaměstnanost, výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti nebo výdaje na budoucí důchody. Kritika neopomene zhodnotit ani vliv těchto navrhovaných změn na mikroekonomické subjekty jako je například absolvent vysoké školy, dlouhodobě nezaměstnaný, nebo celoživotně pracující člověk. V závěru této části bude systém z celkového pohledu zhodnocen a dojde na jeho aplikovatelnost.

Bakalářská práce se zaměří na problematiku efektivity sociálního zabezpečení a s ním spojenou podporou v nezaměstnanosti. Cílem práce bude zanalyzovat konkrétní části sociálního zabezpečení a popsat dopad provedených reforem v období mezi roky 2011 a 2017. Dílčím cílem bakalářské práce bude představení a návrh reformy pojištění v nezaměstnanosti na bázi individuálního pojištění, které má za cíl zvýšit zásluhovost systému. Ve spojitosti s tím bude tato navrhovaná změna zanalyzována, kriticky zhodnocena a budou předpovězeny její možné dopady.

1. Teoretická část práce

1.1 Metodologie vypracování bakalářské práce

V teoretické části své bakalářské práce se zaměřím na vysvětlení základních pojmů, teorií a systémů, které jsou nezbytné pro pochopení a orientaci v problémech, jež budou poté v praktické části analyzovány a podrobovány kritice. Za použití literární rešerše shrnu nejdůležitější poznatky na dané téma, představím, jak se k němu staví současné vědecké poznání a porovnáím názory předních českých i zahraničních autorů, kteří se touto problematikou zabývají, a není možné je vynechat. U každé kapitoly budou nejdříve charakterizovány základní pojmy a vyřčeny hlavní definice, poté bude přistoupeno k členění jednotlivých skupin pojmů a dělení systémů a v neposlední řadě dojde na obohacení témat teoretické části o vlastní myšlenky a názory. V praktické části práce poté bude použita metoda analýzy ke zjištění efektivity zaváděných změn na systém pojištění v nezaměstnanosti a další systémy sociálního zabezpečení. V návaznosti na tuto problematiku bude analyzován a kritizován vlastní návrh individuálního pojištění v nezaměstnanosti. Tento návrh bude poté zahrnut do kontextu sociálního pojištění a budou zkoumány jeho vlivy na prostředí českého národního hospodářství.

1.2 Nezaměstnanost v ekonomické teorii

Nezaměstnanost patří k jednomu z nejdůležitějších jevů tržního hospodářství, a proto také není divu, že je mu věnována velká pozornost. Již od počátků 20. století je nezaměstnanost jedním z prioritních témat, kterým se věnují hospodářské politiky většiny států světa (Buchtová a kol. 2002, s. 57). „*Podstatnou kvalitativní charakteristikou, spjatou s existencí tržního hospodářství, je setrvalý projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na pracovním trhu ve smyslu převisu nabídky, tj. nezaměstnanost*“ (Kotýnková a Němec 2003, s. 121). Základní ekonomická teorie popisuje, že jistá výše nezaměstnanosti je nedílnou součástí správně fungujícího trhu práce (Brožová 2012, s. 227). S tím souhlasí i Borjas (2016, s. 494), který dodává, že i ve zdravě fungující ekonomice obsahující stejný počet volných míst jako počet nezaměstnaných lidí, bude existovat určitá míra nezaměstnanosti. I přes tato tvrzení se jí většina lidí bojí, jelikož pro ně představuje negativní zkušenost. Ve společnosti může vysoká nezaměstnanost vyvolávat nežádoucí problémy i jiného než jen ekonomického rázu například problémy sociální, psychologické či politické (Brožová 2012, s. 227).

1.2.1 Základní pojmy spojené s nezaměstnaností

V této podkapitole se bude práce zabývat základními pojmy, které úzce souvisí s nezaměstnaností, a jejich znalost je nutná k pochopení problematiky. Základním pojmem problematiky nezaměstnanosti je bezpochyby **míra nezaměstnanosti**. Buchtová a kol. (2002, s. 65) charakterizují míru nezaměstnanosti jako podíl nezaměstnaných na celkovém počtu práce schopného obyvatelstva vynásobené stem pro vyjádření v procentech. Na tento pojem navazuje **přirozená míra nezaměstnanosti**, kterou popisuje Mareš (2002, s. 24) jako míru nezaměstnanosti pohybující se kolem 2 až 4 procent. Tato nezaměstnanost reflektuje charakteristiku a strukturu daného trhu práce, společně s náklady na shromažďování informací o pracovních pozicích a náklady na mobilitu pracovních sil. K tomu také dodává, že pro zdravý vývoj ekonomiky není dobré vychýlení od těchto hodnot ani jedním směrem, tudíž ani nezaměstnanost vyšší či nižší. Z tohoto tvrzení tedy vyplývá, že nezaměstnanost na úrovni 0 % je horší než nezaměstnanost v řádu jednotek procent. Dalším důležitým pojmem je **míra ekonomické aktivity**. Podle Brožové (2012, s. 228) se jedná o podíl ekonomicky aktivních obyvatel dané země k osobám starším patnácti let. Když jsme si popsali jednotlivé míry nezaměstnanosti, měli bychom si také rozlišit rozdíl mezi člověkem ekonomicky **neaktivním a nezaměstnaným**. Holman (2016, s. 278) popisuje tento rozdíl tak, že ekonomicky neaktivní člověk si práci nehledá a neusiluje o její získání. To jsou například studenti nebo lidé v důchodu. Oproti tomu člověk nezaměstnaný si práci aktivně hledá, usiluje o zaměstnání a ve většině případů je veden na úřadu práce.

1.2.2 Členění nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze členit hned podle několika kritérií či znaků. Nejzákladnějším členěním je členění podle příčiny, která nezaměstnanost způsobila, dále můžeme členit nezaměstnanost podle časového hlediska a v neposlední řadě také podle dobrovolnosti.

A) Členění nezaměstnanosti podle příčin

Podle příčin se nezaměstnanost dělí na frikční, strukturální, cyklickou a sezónní. **Frikční nezaměstnanost** je způsobena krátkodobou nezaměstnaností a časem, který potřebují nezaměstnaní na nalezení pracovního místa. Tento čas je tím delším, čím horší je informovanost o volných pozicích a menší mobilita pracovní síly. Délka této nezaměstnanosti závisí na rychlosti, kterou pracovníci zaplňují volná pracovní místa. Obvykle netrvá déle než půl roku, v průměru však tři měsíce (Brožová 2012, s. 232).

Nezaměstnanost strukturální postihuje pouze určitá odvětví, která se v ekonomice zmenšují, jelikož jiná odvětví rostou. Typickým příkladem může být například nezaměstnanost horníků či pracovníků zbrojního průmyslu. Strukturální nezaměstnanost se dá překonat rekvalifikací, ta ovšem zabírá čas, a tudíž je strukturální nezaměstnanost časově delší než frikční (Holman 2016, s. 281).

Nejdéle trvající nezaměstnaností je **nezaměstnanost cyklická**, kterou popisuje Mareš (2002, s. 20) jako nezaměstnanost spojenou s potížemi v ekonomice, která se nachází v recesi. Tato nezaměstnanost může trvat i celé roky, jelikož je spojená s nedostatečným odbytem zboží v ekonomice. Cyklická nezaměstnanost byla typická pro počátek 20. století a hovoří se o ní jako o nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky.

Poslední nezaměstnaností je **nezaměstnanost sezónní**. Ta je způsobena rozdíly v produkci, která je závislá na počasí či ročním období. Typickými příklady je nezaměstnanost ve stavebnictví, zemědělství nebo rybolovu. Této nezaměstnanosti se velmi těžko vyhýbá a je problém s jejím předcházením, jelikož počasí a roční období nelze ovlivnit (Kotýnková a Němec 2003, s. 123).

B) Členění podle doby trvání

Z tohoto hlediska lze nezaměstnanost dělit na krátkodobou, střednědobou nebo dlouhodobou. **Krátkodobá** nezaměstnanost je frikční, která trvá pouze několik měsíců, nejčastěji tři a nejvíce půl roku. Mezi **střednědobé**, které trvají do jednoho roku, patří nezaměstnanost strukturální a sezónní. Nejdelší je nezaměstnanost cyklická, řadící se mezi **dlouhodobé**, která je závislá na stavu ekonomiky a může trvat více jak 12 měsíců, v mimořádných případech i několik let.

C) Členění podle dobrovolnosti

Toto členění zde již bylo také víceméně nastíněno, jedná se o dělení na dobrovolnou a nedobrovolnou. Tuto problematiku řeší například Brožová (2012, s. 234), která **dobrovolnou nezaměstnanost** popisuje, jako ochotu přijmout práci pouze za mzdu vyšší než tu rovnovážnou. Nezaměstnaný může využít zaměstnání v jiné profesi nebo preferovat volný čas. Častým problémem je využití další alternativy, kterou je pobírání sociálních dávek a zneužívání sociální politiky státu. Mareš (2002, s. 20) používá podobnou terminologii a popisuje tento jev jako skrytou nezaměstnanost. Problém podle něj spočívá v lidech, kteří jsou nezaměstnaní, nehledají práci a přitom se neregistrují na úřadech práce. Vzniká tak skrytá pracovní síla, tedy lidé, kteří práci nemají, ale při dostatečné nabídce by ji byli ochotni přijmout.

Druhým typem je **nedobrovolná nezaměstnanost**, kterou popisuje Brožová (2012, s. 234) jako nezaměstnanost na trhu převládající. Nedobrovolně nezaměstnaní si aktivně hledají práci, ovšem nemohou žádnou najít a to i na úrovni rovnovážné mzdy nebo dokonce pod ní. Ve většině případů postihuje pracovníky s malým množstvím alternativních příležitostí, s obtížnou změnou profese či velkými náklady na změnu zaměstnání. Nejčastějšími příčinami této nezaměstnanosti jsou bariéry poklesu mezd a překážky vyčištění trhu od přebytkové nabídky. Hlavním důvodem jsou tlaky odborů na zvyšování mezd či na úroveň minimální mzdy (Brožová 2012, s. 234).

1.2.3 Dlouhodobá nezaměstnanost a efekt hystereze

Problematiku dlouhodobé nezaměstnanosti řeší velké množství autorů. Jejich přesné definice se mohou lišit, ovšem jednoznačně se shodnou na tom, že právě tato nezaměstnanost je jedním z největších problémů pro ekonomiku, a to jak z pohledu makroekonomického tak hlavně mikroekonomického.

„Dlouhodobá nezaměstnanost může mít vážné sociální důsledky, může přivodit existenční potíže člověka a jeho rodiny, ztrátu kvalifikace a ztrátu sebeúcty“ (Holman 2016, s. 292). Holman také tvrdí, že je důležité nezaměstnanost posuzovat nejen podle její výše, ale především podle její délky. To samé tvrdí i Mareš (2002, s. 24), který říká, že je lepší vyšší míra nezaměstnanosti s rychlým obratem nezaměstnaných, než nižší míra nezaměstnanosti s nižší rychlostí obratu nezaměstnaných a tedy převahou dlouhodobé nezaměstnanosti. Brožová (2012, s. 236 - 237) potvrzuje teorie o délce trvání této nezaměstnanosti a říká, že nastává, pokud nezaměstnaný nemůže najít práci déle než jeden rok. V následcích dlouhodobé nezaměstnanosti se shodne s profesorem Holmanem a přidává k nim ztrátu kontaktu s vývojem odvětví, oslabení motivace pracovat a chodit do práce a všeobecnou depreciaci lidského kapitálu.

Mezi **příčiny této nezaměstnanosti** řadí Holman (2016, s. 292 – 293) štědré podpory v nezaměstnanosti v mnoha státech Evropské unie. Tyto podpory oslabují motivace lidí pracovat a přizpůsobovat se požadavkům trhu práce. S tím souhlasí i Pollak (2013, s 23), který ve své práci porovnával údaje z trhů práce v Německu a USA, přičemž zjistil, že ztráta schopností v důsledku nezaměstnanosti spolu s štedrými dávkami v nezaměstnanosti jsou hlavními příčinami uvěznění pracovníků v dlouhodobé nezaměstnanosti. Dále také uvádí, že ztráta zaměstnání vyvolává u pracovníků okamžité snížení produktivity a potenciální snížení příjmů až o 25 %. Tyto důvody autor uvádí jako hlavní příčiny nezaměstnanosti v Německu

v devadesátých letech minulého století. Brožová (2012, s. 237) uvádí jako další možnou příčinu dlouhodobé nezaměstnanosti chování firem jakožto potenciálních zaměstnavatelů. Firmy vnímají dlouhodobou nezaměstnanost jako negativní signál, že konkrétní pracovník již není schopen nastoupit zpět do práce a odvádět ji stejně dobře jako krátkodobě nezaměstnaný z důvodu ztráty smyslu pro povinnost, pracovních návyků a morálky. Motivace firem najímat tyto zaměstnance bude tedy velmi malá. Dalším důvodem jsou nižší náklady firmy na angažování a potenciální zaučení krátkodobě nezaměstnaného a naopak vysoké náklady na trénink dlouhodobě nezaměstnaného člověka, který ztratil určitou část svých schopností (Mareš 2002, s. 24).

Z důvodu těchto nepříznivých podmínek se většina dlouhodobě nezaměstnaných se svojí situací smíří, jelikož jejich neúspěchy v nich vyvolají pocit, že jsou již nezaměstnatelní. Přechází tak ze skupiny nedobrovolně nezaměstnaných do skupiny nezaměstnaných dobrovolně a zvyšují přirozenou míru nezaměstnanosti. Tomuto působení trhu práce na dlouhodobě nezaměstnané říkáme **efekt hystereze** (Brožová 2012, s. 237).

1.2.4 Způsoby předcházení nezaměstnanosti

Způsobů jak předcházet nezaměstnanosti je celá řada, avšak pouze některé z nich jsou efektivní i v dlouhém období a ne pouze krátkodobě. Hospodářská politika každého státu se snaží tyto způsoby hledat a používat ke snižování nezaměstnanosti. Ovšem pouze některá opatření dokážou nezaměstnanost opravdu snížit a nejsou to jen krátkozraká opatření politiků, kteří si pro sebe chtějí získat volební hlasy.

Většina ekonomických teorií se shodne na tom, že pro dobře fungující trh práce je třeba zajistit jeho **deregulaci a liberalizaci**. K tomu se přiklání i Brožová (2012, s. 244), která říká, že liberalizace a deregulace je důležitá pro zvýšení pružnosti, zdokonalení informovanosti a všeobecně lepšímu fungování trhu práce a že tato opatření snižují přirozenou míru nezaměstnanosti. Stát by se tedy měl snažit udržovat intervence do tohoto trhu na minimu a také omezit sílu odborů, které deregulaci tohoto trhu většinou brání. Nejčastější regulace bráněné odborovými svazy jsou minimální mzda a ochrana před ztrátou práce, které výrazně snižují pružnost trhu práce a brání jeho čištění od nedokonalostí (Brožová 2012, s. 244).

Jedním z nástrojů předcházení nezaměstnanosti, který využívají hospodářské politiky, je **vytváření nových pracovních míst**. Vlády se snaží pomocí zvýšení svých výdajů do soukromého sektoru stimulovat poptávku po práci a vytvářet nová pracovní

místa. Tato politika je ovšem značně krátkozraká, jelikož nezaměstnanost snižuje pouze v krátkodobém horizontu a v dlouhém období pouze zvyšuje výdaje státu a v konečném důsledku vedou ke zpomalení hospodářského růstu (Holman 2016, s. 294 - 295). Holman toto konání politiků vysvětluje viditelností těchto opatření. Vytváření nových pracovních míst nebo ochrana těch stávajících je politicky velmi populární, jelikož dokáže obstatat velké množství volebních hlasů. Tato politika je příkladem neefektivního předcházení nezaměstnanosti, jelikož pouze koná opatření, která jsou vidět, avšak nijak ekonomickému vývoji nepomohou (Holman 2016, s. 294 - 295).

Oproti tomu **zvyšování produktivity práce** a ekonomický růst nebo motivace k úsporám a investicím působí na prevenci nezaměstnanosti pouze pozitivně. Produktivita práce se dá zvyšovat technologickým pokrokem, který snižuje vstupy výroby a naopak zvyšuje její výstupy. Dále je produktivita také ovlivněna lidským kapitálem, který zaměstnanec rozvíjí, je-li motivován budoucím pobíráním vyšší mzdy. Základním doporučením pro hospodářskou politiku je snižování úrovně daňového zatížení, díky kterému pracovníci nabízejí více práce a také firmy více investují a podnikají. Všechna tato opatření zvyšují potenciální produkt ekonomiky a pomáhají předcházet nezaměstnanosti (Brožová 2012, s. 244 - 245).

1.3 Státní politika zaměstnanosti ČR

S pojmem nezaměstnanost velmi úzce souvisí i státní politika zaměstnanosti, která má za úkol nezaměstnanosti v první řadě předcházet, ale také odstraňovat její následky. V následující části popíšu její fungování v obecné rovině, ale hlavně se zaměřím na Českou republiku, její nástroje, rozdělím na aktivní a pasivní, přidám zdroje financování a v neposlední řadě vysvětlím fungování podpory v nezaměstnanosti.

„Politiku zaměstnanosti lze blíže vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil“ (Krebs 2015, s. 323). Politika zaměstnanosti je tedy soubor opatření hospodářské politiky spoluvytvářený za účasti státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů (Krebs 2015, s. 323). Podobný pohled na politiku zaměstnanosti mají Kotýnková a Němec (2003, s. 131), kteří tvrdí, že státní politika zaměstnanosti je nástrojem státu proti eskalaci nezaměstnanosti patřící do systému sociální sítě. Rovněž dodávají, že je to činnost vedoucí ekonomiku k rovnováze mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách a zároveň nástrojem k zabezpečení práv občanů na zaměstnání. V podobném duchu se nese i popis Tomeše (2011, s. 91), který problematiku popisuje

jako intervenci státu do oblasti zaměstnanosti za účelem dosažení plné zaměstnanosti spolu s ochranou občanů proti nezaměstnanosti, která obsahuje pomoc při hledání zaměstnání, poskytování rekvalifikací nebo zabezpečení rovných příležitostí.

Politikou zaměstnanosti se ovšem nezabývají pouze vlády jednotlivých států, ale i nadnárodní organizace jako například Evropská unie nebo Mezinárodní organizace práce. Evropská unie tvoří různé akční plány a strategie, jak bojovat s nezaměstnaností, zvyšovat zaměstnanost a obecně se snaží formovat politiky zaměstnanosti všech svých členských států.

Evropská unie zdůrazňuje, že hlavní tíha odpovědnosti za politiku zaměstnanosti leží na samotných členských státech, nicméně Evropská komise má velmi významnou roli v koordinaci, monitorování a analyzování politik zaměstnanosti ve všech členských státech EU. Prostřednictvím doporučení se snaží ovlivnit směřování politik členských států ke společnému evropskému cíli, kterým je dobře fungující celoevropský pracovní trh (Publications Office of the European Union 2011, s. 26).

1.3.1 Cíle státní politiky zaměstnanosti

Hlavním cílem státní politiky zaměstnanosti je bezpochyby zabezpečit právo na zaměstnání všem občanům a rezidentům, kteří mají trvalý pobyt na území České republiky, což vychází z Listiny základních práv a svobod. Jako další cíle státní politiky zaměstnanosti lze uvést například průběžné sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, poskytování podpor v nezaměstnanosti nebo hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti (Durdisová 2005, s. 59). K těmto cílům přidává Krebs (2010, s. 318 - 319) rozvoj infrastruktury trhu práce, podporu vytváření nových pracovních míst, zvýšení adaptability pracovní síly a zabezpečení životních podmínek nezaměstnaných. Cíle těchto dvou autorů se z části prolínají, a proto zde blíže představím cíle jmenované profesorem Krebsem.

Rozvojem infrastruktury trhu práce je myšleno zajišťování služeb zprostředkovatelských, informačních a poradenských institucí. Ty vytvářejí a zprostředkovávají informace o účastnících trhu práce a napomáhají tak rychlejšímu obsazování volných a lépe vyhovujících pracovních pozic. Dále **podpora vytváření nových pracovních míst** mimo jiné pro ohrožené skupiny na trhu práce a také podpora začínajících podnikatelů. Třetí aktivitou je **zvýšení adaptability pracovní síly** pomocí široké škály kurzů a rekvalifikací, díky kterým dokáže trh práce lépe překonávat strukturální nezaměstnanost. A v neposlední řadě také **zabezpečení nezaměstnaných**

ve formě dávek a podpor v nezaměstnanosti (Krebs 2010, s. 318 - 319). Výše zmíněné aktivity by se tedy daly rozdělit do dvou skupin a to podle jejich působnosti na aktivní politiku zaměstnanosti a pasivní politiku zaměstnanosti. Obě tyto politiky si nyní podrobněji charakterizujeme.

1.3.2 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti

Zjednodušeně by se dalo říci, že aktivní politika zaměstnanosti působí ex ante, tedy před nastáním nějakého problému, kdežto pasivní politika ex post, tedy po nastání nějakého problému. Takto generalizovat působení těchto politik je velmi zjednodušené, avšak dobře zapamatovatelné. Aktivní politika zaměstnanosti má za cíl, při velkém zjednodušení problému, předcházení nezaměstnanosti a vytváření nových pracovních míst. Oproti tomu pasivní politika zaměstnanosti se má starat o zabezpečení těch lidí, kteří zaměstnání právě ztratili, a to formou podpory v nezaměstnanosti a dalších dávek.

Pasivní politika zaměstnanosti

Krebs (2015, s. 326) popisuje pasivní politiku nezaměstnanosti jako ochranu osob, které ztratí nebo nenajdou vhodné zaměstnání formou dávek poskytovaných po zákonem určenou podpůrnou dobu. Systém dávek v nezaměstnanosti je založen na principu pojištění a uchazeč, který o dávku požádá, musí splnit určité požadavky. Vývoj legislativy o podpoře v nezaměstnanosti ukazuje trend zpříšňování vyplácení dávek v průběhu času. To mělo jednoznačný cíl a to odradit od zneužívání systému spojeného se zatěžováním veřejných rozpočtů a zároveň více motivovat k rychlejšímu návratu do práce a zamezení dlouhodobé nezaměstnanosti a deprivace lidského kapitálu (Krebs 2015, s. 326 - 330).

Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je popsána na webu Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV (a), 2012) mimo jiné jako podpora zřizování nových pracovních míst, poskytování příspěvků zaměstnavatelům za účelem zaměstnání určitých skupin obyvatel nebo poskytování příspěvků uchazečům samotným. Hlavními nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a také poskytování poradenství (MPSV (a), 2012).

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Rekvalifikace jsou nástrojem používaným úřadem práce v případech, kdy struktura poptávky na trhu práce neodpovídá její nabídce. Tento nástroj tedy umožní uchazečům o práci získat nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání. ÚP hradí účastníkovi náklady na rekvalifikaci a může poskytovat příspěvek na náklady s rekvalifikací spojené. Rekvalifikace se uskutečňuje formou nejrůznějších vzdělávacích programů a kurzů, ať už domácích či mezinárodních nebo může být prováděna přímo u zaměstnavatele, který o to projeví zájem (MPSV (a), 2012).

Investiční pobídky byly v nedávné době hojně používaným nástrojem hospodářské politiky ve spojitosti s politikou zaměstnanosti. Vláda v poslední době schválila několik projektů zahraničních investorů za účelem vytvoření velkého počtu nových pracovních míst. Tito zahraniční investoři z řad především automobilového průmyslu byli motivováni daňovými prázdninami a dalšími výhodami k vytváření pracovních míst v regionech s vyšší nezaměstnaností. Snaha vlády o přilákání velkých zahraničních investorů vedla kromě pozitivních efektů také k mnoha negativním jako je zvýšená kriminalita v místě investice nebo zvýšení závislosti České republiky na vývozu a automobilovém průmyslu.

„Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umísťitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované ÚP“ (MPSV (a), 2012). Tato místa jsou vytvářena zaměstnavatelem na základě písemné dohody s ÚP ke krátkodobému umístění uchazečů o zaměstnání nejdéle však na jeden rok a mohou být úřadem práce i plně hrazena (MPSV (a), 2012).

Aktivní politika zaměstnanosti také mimo jiné obsahuje **programy** na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. APZ pomáhá vytvářet takzvaná chráněná místa, což jsou pozice vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením. Na tato místa poté poskytuje ÚP zaměstnavateli příspěvky (MPSV (a), 2012).

1.3.3 Nástin financování politiky zaměstnanosti

Z hlediska financování je politika zaměstnanosti rozdělena stejně jako v předešlém odstavci tedy na aktivní a pasivní. Financování aktivní politiky zaměstnanosti zahrnuje financování všech příspěvků na nástroje APZ a financování pasivní politiky zaměstnanosti obsahuje rozsah všech podpor v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci. Do roku 1992 byla financována z rezerv státního rozpočtu a od roku 1993 je financována z příspěvků na státní politiku zaměstnanosti (Durdisová 2005, s. 76).

Podle některých odborníků je financování státní politiky zaměstnanosti pro státní rozpočet **velmi zatěžující** a vzhledem k jejím ztrátám se uvažovalo o oddělení těchto výdajů do samostatného fondu. Jiné pohledy na tuto problematiku navrhovaly vytvoření samostatné státní instituce nezávislé na MPSV, která by ovšem byla opět financována ze státního rozpočtu. Žádné z těchto opatření se nakonec nerealizovalo a státní politika zaměstnanosti nadále spadá pod státní rozpočet (Kotýnková a Němec 2003, s. 139).

Zdrojem **příjmů** státní politiky zaměstnanosti je pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti, které platí zaměstnavatelé z hrubých mezd placených svým zaměstnancům nebo osoby samostatně výdělečně činné ze stanoveného vyměřovacího základu dle zákona o pojistném na sociální zabezpečení. Jak již bylo řečeno, většina **výdajů** je hrazena ze státního rozpočtu, ovšem po roce 2004, v kterém Česká republika vstoupila do Evropské unie, začala být významná část státní politiky zaměstnanosti hrazena z fondů této mezinárodní organizace, a to především z Evropského sociálního fondu, který patří mezi hlavní finanční instrumenty EU v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti (Krebs 2015, s. 339 - 340).

Toto tedy byl pouze teoretický nástin financování státní politiky zaměstnanosti, hlouběji se do této problematiky podíváme v praktické části práce, kde bude financování rozebráno více dopodrobna s příklady uváděnými na konkrétních číslech, mimo jiné bude popsán vývoj výdajů na tento nástroj hospodářské politiky a na grafech ukázán trend, který tyto výdaje sledují¹. Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, jakožto část sociálního pojištění, bude zpracován v kapitole sociální zabezpečení².

1.3.4 Systém podpory v nezaměstnanosti

Systém podpory v nezaměstnanosti patří mimo jiné do pasivní politiky zaměstnanosti, jelikož se jedná o náklady odstraňování již vzniklých sociálních událostí, konkrétně ztrát zaměstnání. V následující kapitole se podíváme na to, co to podpora v nezaměstnanosti je, jaké jsou podmínky pro její získání, jaké byly zásadní změny v jejím poskytování, a v neposlední řadě na výši a dobu jejího poskytování.

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti má každý občan či cizinec s platným povolením k pobytu v ČR právo na zprostředkování zaměstnání a další služby včetně práva na podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci (Durdisová 2005, s. 65).
„Podpora v nezaměstnanosti je poskytována krajskou pobočkou Úřadu práce ČR

¹ Viz kapitola 2.2 Přehled financování státní politiky zaměstnanosti

² Viz kapitola 1.4.1 Pojistné na sociální zabezpečení

uchazeči o zaměstnání při splnění zákonem stanovených podmínek“ (Slovník sociálního zabezpečení 2015, s. 56). Mezi **podmínky nároku na dávku** v nezaměstnanosti patří doložení potvrzení o vykonávání zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti v délce alespoň 12 měsíců. Těchto 12 měsíců musí být odpracováno za rozhodné období, které trvá dva roky. V souvislosti s tím musí žadatel o dávku doložit odvádění důchodového pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Zákon dále uvádí některé další doby případně činnosti, které se započítávají do doby zaměstnání, mimo jiné například výkon dlouhodobé dobrovolnické činnosti, péče o dítě do čtyř let věku nebo osobní péče o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby (Krebs 2015, s. 326 - 330). Kaczor (2015, s. 104) k tomu dodává další podmínky a to, že uchazeč nepobírá v době žádosti o dávku starobní důchod, nebo že nebyl propuštěn za hrubé porušení kázně. Zde je ovšem problém neoprávněného propuštění zaměstnance, který poté nemá nárok na podporu.

Podpůrčí doby se v průběhu času mnohokrát měnily, ovšem pro účely mé práce postačí popsat změny, které nastaly kolem roku 2011 do současnosti. Zde budou probrány pouze **dílčí změny**, které nastaly v souvislosti s podmínkami podpory v nezaměstnanosti, vše podstatné týkající se obecných změn systémů bude probráno v kapitole nejdůležitější reformy za dané období³.

K nejvýraznějším změnám provedeným v tomto systému patří jistě úpravy provedené v roce 2009, kdy došlo ke zkrácení podpůrčí doby, ovšem na druhé straně ke zvýšení částky, kterou uchazeč pobírá v prvních měsících nezaměstnanosti. Mezi další změny bychom mohli zařadit snížení podpory v nezaměstnanosti pro uchazeče, kteří bez vážného důvodu nebo dohodou se zaměstnavatelem ukončí poslední zaměstnání na 45 % předchozího průměrného výdělku. Tato změna byla zavedena roku 2011. Výraznou změnou provedenou v témže roce je přesunutí rozhodovací pravomoci na krajské pobočky úřadu práce, které nově od tohoto roku rozhodují o poskytnutí podpory. Další podstatná změna proběhla v roce 2012, kdy bylo zkráceno rozhodné období ze tří na dva roky. (Krebs 2015, s. 329 - 330).

Doba pobírání podpory v nezaměstnanosti se podle zákona o zaměstnanosti označuje jako podpůrčí doba a její délka se odvíjí od věku uchazeče o dávku v nezaměstnanosti. Zjednodušeně lze říci, že čím je žadatel o dávku starší, tím déle podporu dostává. Toto opatření se odvíjí od snahy státu více podpořit starší uchazeče o zaměstnání, kteří hůře hledají uplatnění (Kaczor 2015, s. 107). „Podpora

³ Viz kapitola 1.5 Zásadní reformy sociálního zabezpečení

v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po podpůrní dobu. Podpůrní doba činí u uchazeče o zaměstnání: a) do 50 let věku 5 měsíců, b) nad 50 do 55 let věku 8 měsíců, c) nad 55 let věku 11 měsíců. Rozhodující pro délku podpůrní doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti 2004).

Výše podpory je stejně jako podpůrní doba stanovena v zákoně o zaměstnanosti a je vypočítávána z průměrného čistého měsíčního výdělku uchazeče z jeho posledního zaměstnání. Výše podpory v nezaměstnanosti vykazuje sestupnou tendenci z důvodu motivace uchazeče urychleně si nalézt práci (Kaczor 2015, s. 107 - 108). „Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrní doby 65 %, další 2 měsíce podpůrní doby 50 % a po zbývající podpůrní dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti 2004). Pro porovnání s procentními sazbami Pvn můžeme uvést, že podpora při rekvalifikaci činí 60 % předchozího výdělku a to po celou dobu rekvalifikace. Při řešení výše podpory je nutné zmínit maximální možnou výši podpory, která činí 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství, což za rok 2016 odpovídalo 16 002 Kč. Pro srovnání maximální částka při rekvalifikaci byla vymezena na 0,65 násobek, tedy za rok 2016 odpovídala částce 17 932 Kč⁴ (Kaczor 2015, s. 108 - 110).

1.4 Systém sociálního zabezpečení

„Sociální zabezpečení jako součást sociální politiky a jako prostředek k uskutečňování jejích úkolů a cílů, můžeme potom obecně chápat jako soubor institucí, zařízení a opatření, jejichž prostřednictvím a pomocí se uskutečňuje předcházení, zmírňování a odstraňování následků sociálních událostí občanů“ (Krebs 2015, s. 183). Podobnou definici používá i Tomeš (2010, s. 31 - 33), který **sociální zabezpečení** popisuje jako rozvíjení soustavy sociálních institucí, díky kterým se dosahuje realizace práv občanů na důstojný život. Systém sociálního zabezpečení v České republice se opírá o tři hlavní pilíře, kterými jsou sociální pojištění, státní sociální podpora a sociální pomoc. Tyto systémy se liší především v tom, jakou situaci řeší, jakým způsobem jsou dávky z nich financované a jak jsou organizačně zabezpečeny (Krebs 2010, s. 177). Všechny tři pilíře si nyní charakterizujeme, avšak pro potřeby této práce se nejvíc zaměříme na systém sociálního pojištění.

⁴ Vlastní výpočet dle: Sociální politika a sociální systém ČR, Kaczor 2015

Systém sociálního pojištění

Systém sociálního pojištění řeší situace, na které je možné se předem připravit a pojistit. Hlavními situacemi toho typu jsou ztráta zaměstnání, na kterou se lze připravit pojištěním v nezaměstnanosti v rámci příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, dále ztráta zdraví zabezpečená zdravotním a nemocenským pojištěním a v neposlední řadě dlouhodobá ztráta schopnosti pracovat spojená se stářím člověka zaopatřená pomocí důchodového pojištění. Délka těchto sociálních událostí, jak již z předchozího vyplývá, může být různá, od týdnů v případě vyplácení nemocenského pojištění, po měsíce při těhotenství a mateřství, až po roky dávek důchodového pojištění. Pojištěný se odložením části své současné spotřeby zajišťuje proti nejistotě nastání sociální události v budoucnu a proti jejím negativním důsledkům. Stát zde vytváří institucionální rámec pro fungování těchto zajišťovacích fondů a garantuje občanovi jeho zabezpečení pro případ nastání nějaké ze sociálních událostí, proti kterým se občan pojistil (Arnoldová 2012, s. 9 - 12).

Tato pojištění mají velmi blahodárný vliv hned na několik oblastí národního hospodářství. Jak poukazují například Acemoglu a Shimer (1999, s. 29) efektivní pojištění v nezaměstnanosti dokáže podpořit pracovníky, aby hledali více „riskantní“ zaměstnání, čímž motivují firmy ke zvyšování mezd a růstu ekonomiky. Neefektivní pojištění v nezaměstnanosti naproti tomu vede pracovníky k větší averzi k riziku, a tudíž vyhledávání hůře placených pozic, na což reagují firmy snižováním mezd a ekonomika stagnuje. Z toho vychází, že kvalitně nastavené pojištění v nezaměstnanosti dokáže lidi motivovat k většímu odhodlání hledat si lepší pracovní pozice, což vede k zvyšování mezd a celkové prosperitě ekonomiky. Autoři dokonce uvádí, že určité nastavení pojištění v nezaměstnanosti, vyvolá v ekonomice růst produktu až na jeho potenciální úroveň.

Státní sociální podpora

Státní sociální podpora zabezpečuje sociální situace, které jsou společnostmi považovány za potřebné k řešení. Jedinec postižený touto sociální situací nemusí být dopředu účasten na nějakém pojistném systému či předem odkládat určitou část svých příjmů, a přesto bude z tohoto systému zajištěn. Stát jedinci či skupině jedinců poskytuje pomoc a zabezpečení okamžitě po nastání této sociální situace, jejíž odstranění je ve společenském zájmu. Obvykle je tato část sociálního zabezpečení zaměřena na podporu rodin s dětmi a sociální prevenci (Gregorová 2005, s. 39 - 40).

Systém sociální pomoci

Systém sociální pomoci se stará o zabezpečování základních životních potřeb občanů a jeho hlavním úkolem je pomáhat při hmotném nedostatku, který tito občané nejsou schopni zvládnout vlastními silami ani za případné pomoci rodiny. Součástí sociální pomoci je mimo jiné i poradenství, které se stará o zjišťování rozsahu a charakteru sociální situace a jeho smyslem je poskytování informací potřebných k jejich řešení. Dále se sociální pomoc snaží odstraňovat sociálně patologické jevy, jako jsou například šikana, násilné chování, rasismus, užívání návykových látek nebo týrání dětí. Hlavní částí sociální pomoci je poté pomoc v hmotné nouzi, jejímž úkolem je motivovat osoby k aktivní snaze získat si svépomocí prostředky na uspokojení základních potřeb a odstranit své sociální vyloučení (Duková 2013, s. 109 - 114).

1.4.1 Pojistné na sociální zabezpečení

Pojistné na sociální zabezpečení je zákonem stanovená **povinná srážka** z příjmů ekonomicky aktivních jedinců, sloužící k úhradě dávek při vzniku sociálních událostí. Jsou to dávky vyplácené Českou správou sociálního zabezpečení a jejich zdrojem je státní rozpočet (Kaczor 2015, s. 56). Pojistné na sociální zabezpečení upravuje zákon č. 589/1992 Sb. O pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Toto pojistné obsahuje část na zabezpečení důchodového pojištění, nemocenského pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (Ženíšková 2014, s. 9 - 11). **Výše pojistného** a oblast, na kterou je příspěvek určen, se odvíjí od poplatníka sociálního pojištění. Záleží, zdali se jedná o zaměstnance, zaměstnavatele nebo osobu samostatně výdělečně činnou. Výše pojištění prošla výraznější změnou v roce 2011 a pro účely této práce budeme udávat procentuální příspěvky po této reformě. Pojistné na sociální pojištění se stanovuje podle vyměřovacího základu, což představuje úhrn příjmů, jež jsou předmětem daně z příjmu fyzických osob, a jeho výše je stanovena procentní sazbou z tohoto vyměřovacího základu. Nemocenské pojištění platí za zaměstnance zaměstnavatel a to ve výši 2,3 %, OSVČ platí pojištění ve stejné výši, ale pouze dobrovolně a může se rozhodnout toto pojištění nehradit. Důchodové pojištění platí společně zaměstnavatel i zaměstnanec a to ve výši 21,5 % respektive 6,5 %. OSVČ platí tuto část dohromady, tedy celých 28 %. Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti hradí opět zaměstnavatel a to výši 1,2 %, přičemž OSVČ platí stejnou procentní část. Celkově tedy zaměstnavatel platí 25 %, zaměstnanec 6,5 % a OSVČ 29,2 % bez a 31,5 % s nemocenským pojištěním (Arnoldová 2012, s. 84 - 86).

1.4.2 Systém důchodového pojištění

Důchodové pojištění a účast prakticky všech ekonomicky aktivních osob na něm je popsána v zákoně č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění. Tento zákon upravuje důchodové pojištění pro případ stáří, invalidity či úmrtí účastníka tohoto pojištění a také jeho organizaci, provádění a příjem dávek z něj. Dávky důchodového pojištění jsou obligatorní a po splnění zákonem stanovených podmínek na ně vzniká pojištěnci právní nárok, stejně tak jako účast v systému, ze kterého se občan nemůže vyvázat. Tyto dávky jsou garantovány státem a jsou součástí výdajů státního rozpočtu, přičemž pojistné na důchodové pojištění je zde vedeno na samostatném účtu. V tomto systému, stejně jako v mnoha dalších v České republice, je dbáno na princip solidarity vysokopříjmových osob s těmi nízkopříjmovými (Spirit 2009, s. 339 - 340).

Dávka vyplácená ze systému důchodového pojištění se nazývá starobní důchod a jeho hlavním smyslem je zabezpečit občana ve vyšším věku, jelikož již nebude schopen získat prostředky na živobytí vlastní ekonomickou aktivitou. Existují dvě podmínky pro jeho vyplácení a to dosažení důchodového věku a přispívání do systému pojištění po předem určenou dobu. Výpočet důchodového věku a důchodu samotného je značně problematický, jelikož u něj hrají roly zákonem stanovené věkové kategorie a předchozí příjem (Kaczor 2015, s. 64 - 65).

V ČR je používán **průběžný systém financování** důchodového systému založený na bázi příspěvků. Ty jsou okamžitě vypláceny na starobní důchody. Tento systém se také nazývá zkratkou PAYG („pay as you go“). Funguje zde tedy určitá solidarita mezi pracujícími a lidmi v důchodu a zároveň slib státu na zabezpečení budoucího důchodu pro právě pracující (Krebs 2010, s. 196 - 197).

S dávkami z tohoto systému také souvisí princip **valorizace důchodů**. Valorizace je zvýšení důchodů provedené vládou k datu splátky prvního důchodu roku o 100 % nárůstu spotřebitelských cen a jednu třetinu nárůstu reálných mezd. Zvyšovat se může jak základní výměra, tak procentní výměra, případně obě dvě naráz. Díky valorizacím jsou zvyšovány všechny důchody v ČR, kromě starobních také ty invalidní, předčasné, vdovské nebo sirotčí. V roce 2017 se základní výměra zvýšila o 110 Kč na 2 550 Kč a procentní výměra o 2,2 % (Mařík 2017).

1.5 Zásadní reformy sociálního zabezpečení

V následující kapitole se budu zabývat nejdůležitějšími reformami, které proběhly v daném období v oblasti sociálního zabezpečení, konkrétně v oblasti sociálního pojištění. Vysvětlím nejprve co je to reforma, jak se vyznačuje a poté představím ty nejdůležitější, které proběhly v ČR v daném období. Dojde na charakteristiku sociální reformy z roku 2011 a dále krátké představení Malé a Velké důchodové reformy. Na závěr budou předneseny doporučení pro hospodářskou politiku a možné hrozby důchodového systému spojené s demografickými vlivy.

Nejprve je dobré začít tím, co je to vlastně reforma, jak se vyznačuje a jaké změny zavádí. Pokud například vláda vyhlásí dílčí změnu systému, například změni náhradní dobu, zvýší či sníží sazbu pojistného, změni důchodový věk, nebo omezi valorizace, jedná se o změnu **parametrickou**, neboť se mění pouze určitý parametr daného systému. Na druhé straně, pokud je změněn systém jako celek, například zavedení či zrušení pilíře důchodového systému, zavedení možnosti vyvázat se ze systému nebo dokonce úplná změna financování z průběžného na fondový, jedná se o **systémovou** změnu a tedy komplexní reformu celého systému a jeho způsobu fungování (Krebs 2010, s. 236 – 238).

Sociální reforma, která proběhla v roce 2011 s platností většiny změn k roku 2012, měla několik hlavních cílů. Těmi bylo mimo jiné zjednodušení systému sociálního zabezpečení, jeho zlevnění, zefektivnění a v neposlední řadě zjednodušení orientace a využívání systému pro příjemce dávek z něj poskytovaných. Pro účely mé práce se budu dále zabývat pouze změnami v oblasti zaměstnanosti. Sociální reforma přinesla úpravu legislativy v oblasti dokazování a trestání nelegální práce, dále větší spolupráci ÚP a agentur práce, nové podmínky pro výběr místa při rekvalifikaci nebo v neposlední řadě zrušení povinnosti hlásit volná pracovní místa (MPSV (b), 2011). Co se týče podpory v nezaměstnanosti, některé změny již byly zmíněny v kapitole podpora v nezaměstnanosti, například zkrácení rozhodného období ze tří na dva roky. Dále se mění podmínky pro vstup uchazečů do evidence Úřadu práce, nicméně výše podpory zůstává stejná. Změna nastala také v případě souběhu dávek podpory v nezaměstnanosti s odstupným. Zde se podpůrčí doba nekrátí, pouze se posouvá o dobu pobírání odstupného (Socialnireforma.mpsv.cz, 2011).

Malá důchodová reforma obsahovala mimo jiné nový způsob stanovení výpočtového základu, prodloužení rozhodného období z 30 kalendářních let na dobu, od které pojištěnec dosáhl 19 let, dále nové principy stanovení základní výměry nebo zvyšování důchodového věku (Daněk 2012, s 7 - 16).

Velká důchodová reforma vstoupila v platnost k 1. lednu 2013 a jejím hlavním cílem byla dílčí privatizace důchodů a možnost převedení části prostředků do nově zavedeného druhého důchodové pilíře. Jednalo se o přesun 3 % mzdy ze spoření z prvního pilíře a přidání 2 % ze mzdy navíc. Jedním z problémů této reformy byla již v začátcích neschopnost vlády veřejně komunikovat tyto změny, a tak do tohoto pilíře vstoupilo pouze 84 tisíc pojištěnců (Krebs 2015, s. 251). Vzhledem k politickému neúspěchu reformy a nedostatku pojištěnců byl tento pilíř důchodového systému v roce 2016 zrušen a důchodový systém České republiky tak sestává opět pouze ze dvou pilířů.

1.5.1 Doporučení pro hospodářskou politiku

Většina odborníků se shodne na potřebě důchodové reformy ovšem neshodnou se na její podobě. Průběžný systém je více méně zatracován a fondový systém je brán jako ideální varianta, ovšem při privatizaci důchodových systémů by mělo být bráno v potaz zadlužování budoucích či současných generací. Proto by měla být obecným pravidlem **rozpočtová konsolidace** namísto financování budoucích důchodů dluhem státního rozpočtu. V rámci České republiky se politické spektrum neshodne na formě reformy, ovšem mají společné přesvědčení o financování systému dluhem. Zásadní doporučení pro hospodářskou politiku tedy je, nefinancovat důchodový systém na úkor zadlužení a zvolit spíše parametrické řešení, které bude politicky přijatelnější a smysluplnější než velká důchodová revoluce (Loužek 2014, s. 31).

Zásadním problémem většiny systémů je jejich **nepřípravenost** či nízká adaptibilita na změny nastávající v dlouhém období. Mezi tyto změny patří zejména stárnutí populace, snižování porodnosti či předčasné důchody. Řešení této důchodové krize musí obsahovat jeden či více navrhovaných faktorů, mezi které patří zvýšení odvodů do systému, snížení příspěvků z něj, pozdější věk odchodu do důchodu či zvýšení národních úspor a s tím spojené zvýšení národního produktu. Většina problémů důchodových systémů pramení z jejich **špatného institucionálního nastavení** a zakotvení. Odpůrci předešlých opatření argumentují zvýšením nezaměstnanosti, to ale nenastane v případě správně nastaveného systému sociálního zabezpečení (N. Barr a P. Diamond 2010, s. 202).

1.5.2 Hrozby důchodového systému a demografický vývoj

V současné době se řeší ve většině států Evropské unie krize důchodových systémů. Tyto systémy jsou většinou založeny na průběžném financování, které je z hlediska zvyšujícího se věku dožití a dalších **demografickým vlivům** neudržitelné. Vlády většiny zemí případně vedení nadnárodních organizací řeší již delší dobu potřebu a hlavně podobu důchodových reforem, které se zdají být vzhledem k zvyšujícímu se skrytému zadlužení těchto systémů nevyhnutelné. V souvislosti s tím byl kritizován Evropskou unií český důchodový systém za různé věky odchodu do důchodu pro muže a ženy. EU požaduje zastropování tohoto věku pro obě pohlaví stejně a to v 65 letech věku. Toto opatření ovšem vyvíjí ještě větší tlak na již nyní velmi deficitní systém financování důchodů. Změna systému je ovšem nutná, a proto je nyní trendem ve většině zemí přecházet na fondové systémy financování důchodů, případně na systémy průběžné s fiktivním fondovým financováním.

Demografické vlivy působí důchodovým systémům obrovské problémy, stačí se podívat na některé základní demografické údaje, například střední délku života nebo průměrný věk. Dalším problémem je neustále snižující se porodnost a hospodářské zatížení produktivní generace. Tyto tendence jasně ukazují **potřebu reforem** důchodového systému, případně změn v sociálním zabezpečení obecně. A s jednou takovouto potenciální změnou, kterou navrhuji, se nyní blíže seznámíme.

1.6 Individuální pojištění v nezaměstnanosti

V poslední kapitole teoretické části práce se budu zabývat vlastním návrhem individuálního pojištění v nezaměstnanosti. Nastíním zde princip fungování mého návrhu a popíši jeho základní vlastnosti. Tento návrh bude poté detailně charakterizován v praktické části práce, kde budou mimo jiné představeny jeho hlavní přednosti, ale i nedostatky a bude zasazen do kontextu hospodářské politiky spolu s jeho národohospodářskými dopady. V samostatných kapitolách poté nebude opomenut ani jeho vliv na mikroekonomické subjekty a závěrečné hodnocení celého návrhu úpravy podpory v nezaměstnanosti⁵.

Individuální pojištění v nezaměstnanosti, které zde navrhuji, funguje na bázi individuálních příspěvků na státní politiku zaměstnanosti. Pokud bych to měl nějak přiblížit, jednalo by se o podobný systém, jako dnes funguje v mnoha zemích na důchodové spoření formou fiktivních účtů v rámci průběžného financování také

⁵ Viz kapitola 2.5 Analýza individuálního pojištění v nezaměstnanosti

nazývaný NDC („**Notional defined contribution**“). V tomto systému by každý jeho účastník platil příspěvky na státní politiku zaměstnanosti jako doposud do společného státem řízeného rozpočtu, ovšem všichni jednotlivci by měli v rámci tohoto systému vlastní fiktivní účet. Na tomto účtu by si shromažďovali prostředky, které by byly použity na podporu v nezaměstnanosti v případě, že dotyčný jedinec ztratí zaměstnání.

V případě, že by dotyčný pracovník za svůj život nebyl ani jednou nezaměstnaný, tato naspořená částka se mu převede jako bonus k důchodu a bude mu rozdělována po 20 let jeho pobírání starobního důchodu. Dle mého názoru tato možnost dokáže zmírnit problém stárnutí populace a skrytého dluhu důchodových systémů a zároveň zvýšit zásluhovost systému podpory v nezaměstnanosti. Všechny další aspekty tohoto systému včetně jeho slabin i výhod budou probrány, detailně charakterizovány a zkritizovány v praktické části práce.

2. Praktická část práce

Praktická část mé bakalářské práce bude rozdělena na dva hlavní oddíly. V prvním z nich bude analyzován obecný vývoj nezaměstnanosti v ČR za období 2011 až 2017 a s tím spojené výdaje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Hlavní důraz bude kladen na výdaje na podporu v nezaměstnanosti v návaznosti na provedené změny v daném období, zvláště na vliv sociální reformy z roku 2011. Dále bude zanalyzován systém sociálního zabezpečení, jeho příjmy, výdaje a vývoj těchto ukazatelů efektivity daného systému. Jednou z nejdůležitějších částí sociálního zabezpečení je bezesporu důchodový systém. Tato část sociálního zabezpečení bude také zblízka prozkoumána a bude zjišťován vývoj výdajů této konkrétní části sociální politiky státu. V návaznosti na problematiku financování důchodového systému obohatím svou práci o základní demografickou analýzu obyvatelstva České republiky s výhledem a predikcí demografického vývoje do budoucna a jeho možných dopadů na státní rozpočet a občany samotné. V neposlední řadě budou všechny systémy a složky sociálního zabezpečení podrobeny kritice a budou navrženy možné změny či úpravy za účelem zefektivnění těchto kritizovaných systémů.

V druhém oddílu praktické části bude detailně charakterizován již zmíněný systém individuálního pojištění v nezaměstnanosti spolu s jeho fungováním a návazností na důchodový systém. Dále budou popsány jeho výhody, možná zefektivnění stávajícího systému, ale i případné slabiny a celý model individuálního pojištění v nezaměstnanosti bude vložen do kontextu národního hospodářství. Ve spojitosti s tím budou odhadnuty jeho možné makroekonomické i mikroekonomické dopady a celý model bude podroben kritice. V závěru praktické části bude celý systém zhodnocen a bude diskutována jeho aplikovatelnost na prostředí českého národního hospodářství.

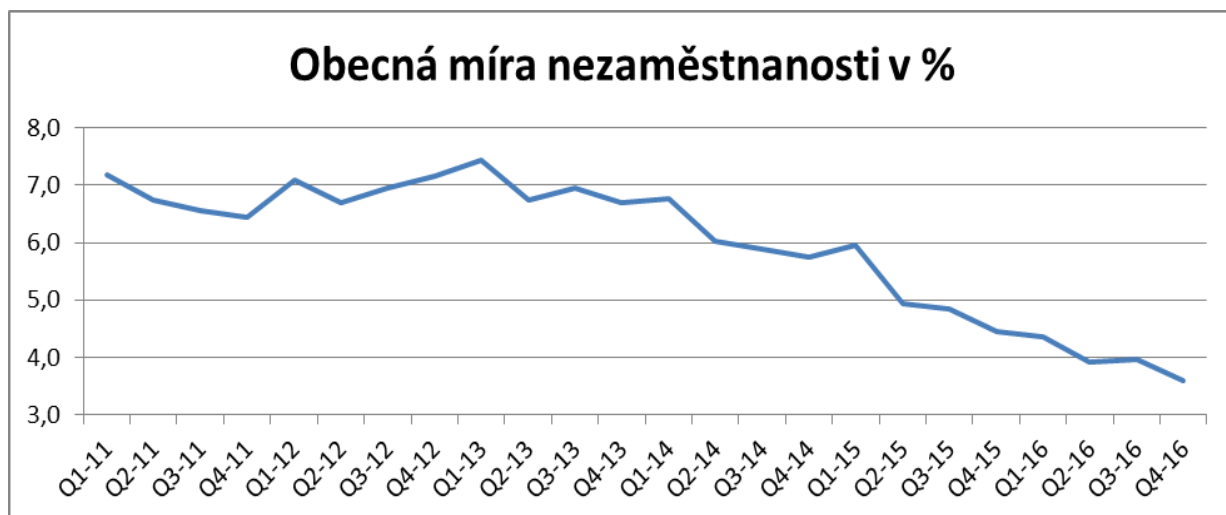
2.1 Vývoj nezaměstnanosti v ČR mezi lety 2011 – 2017

Pokud chceme zkoumat vývoj výdajů na podporu v nezaměstnanosti, potažmo na státní politiku zaměstnanosti obecně, musíme si dát nejdříve věci do kontextu a podívat se na ně z více úhlů. Například rostoucí nebo klesající výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti mohou být velmi zkreslující, pokud se v návaznosti na to nepodíváme na vývoj nezaměstnanosti samotné. Toto jednání je velmi blízké velké většině politiků, kteří ukazují voličům krásná čísla o tom, jak klesá deficit státního rozpočtu, nebo rostou mzdy, aniž by k tomu dodávali skutečný důvod či kontext, proč se uvedená statistika pohybuje daným směrem. Samozřejmě je jednodušší voliči

vysvětlit, že naše vláda snížila deficit rozpočtu, ale už pozapomenout na to, že je to důsledkem rostoucí ekonomiky či snížených investic. A právě tohoto nešvaru bych se rád vyvaroval, a proto zde uvedu základní vývoj nezaměstnanosti, aby bylo zabráněno konstatování, že výdaje na SPZ rostly bez podložení faktu vývojem nezaměstnanosti.

Jak nám ukazuje graf č. 1, obecná míra nezaměstnanosti v České republice neustále klesá. Pro úplnost musím zmínit, že zde uváděná nezaměstnanost je vypočítávána podle metodiky ČSÚ na základě výběrového šetření pracovních sil, tudíž počet nezaměstnaných k počtu ekonomicky aktivních obyvatel. MPSV používá pro měření nezaměstnanosti jinou metodiku a zaznamenává hodnoty nezaměstnanosti jako podíl nezaměstnaných ve věku 15 - 64 let ke všem obyvatelům v tomto věku. V období po krizi z let 2008 a 2009 byla nezaměstnanost velmi vysoká a přesahovala i 8 %. Od té doby však nezaměstnanost klesá až pod dnešní **úroveň 4 %**. Tato míra nezaměstnanosti se již blíží plné zaměstnanosti a je to i jeden z důvodů růstu průměrné mzdy, jelikož firmy se snaží přilákat kvalitní pracovníky, případně motivovat ekonomicky neaktivní ke změně jejich statusu a zapojení do pracovního procesu. Snížování nezaměstnanosti pomohl i ekonomický růst spojený s růstem HDP a nárůstem vývozu. Vzhledem k tomu, že česká ekonomika je velmi závislá na vývozu do okolních států (zvláště Německa), pomohl nám i růst zahraničních ekonomik a celkové ozdravení trhů EU.

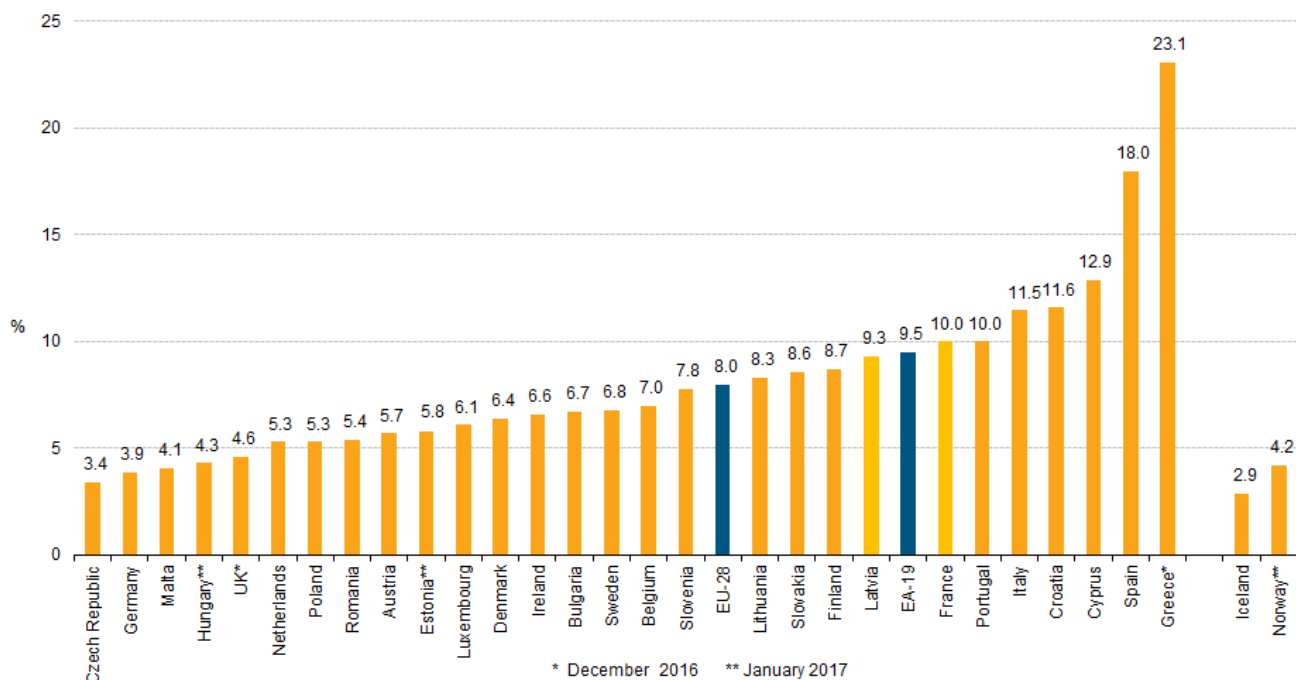
Graf č. 1 = Obecná míra nezaměstnanosti v ČR mezi lety 2011 a 2017



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let * Údaje za druhé pololetí 2016 jsou vlastním odhadem

Pokud bychom měli srovnat nezaměstnanost v České republice s ostatními zeměmi Evropské unie, vedeme si více než dobře. Jak ukazuje graf č. 2, nezaměstnanost v ČR je nejnižší v celé Evropské unii s hodnotou **pod 3,5 %**, což je hluboko pod celoevropským průměrem 8 % či průměrem eurozóny 9,5 %.

Graf č. 2 = Míra nezaměstnanosti ve státech EU (Únor 2017)



Zdroj: EUROSTAT, Unemployment rates, seasonally adjusted, February 2017

Hodnocení celkové situace České republiky z hlediska nezaměstnanosti je tedy více než jasné. Přetrvávající nízká nezaměstnanost spolu s hospodářským růstem kolem 2 % naznačuje, že by česká ekonomika mohla zažívat opět lepší časy⁶. A vyhlídky jsou ještě lepší, neboť podle některých předpovědí by Česká republika mohla růst tempem až **2,5 % ročně**⁷. Jediným problémem, který postihuje většinu států Evropské unie a Českou republiku nevyjímaje, je nízká inflace, která se momentálně pohybuje pod optimální úrovní 2 %. Centrální banky států EU se snaží všemožnými nástroji inflaci zvednout, ale již delší dobu se jim to nedaří. Ovšem i tento problém se chýlí ke konci, jelikož i inflace se začíná v České republice pomalu blížit k inflačnímu cíli, tedy ke zmíněným dvěma procentům. Jedním z otazníků, které ovšem stále visí nad směřováním české ekonomiky, je konec intervencí ČNB a opuštění od cílování kurzu koruny. Vzhledem k závislosti české ekonomiky na exportu a rychlému posilování kurzu koruny není jasné, zdali si česká ekonomika udrží své tempo růstu. Mým názorem je, že růst ekonomiky bude nepatrně zpomalen, avšak po určité době, kdy si české firmy zvyknou na změnu politiky České národní banky, nastane opět oživení a tempo růstu se zvedne. Co se týče nezaměstnanosti a inflace, myslím si, že větší změny nenastanou a oba dva ukazatele si budou držet přibližně stejnou úroveň jako doposud.

⁶ Zdroj dat ČSÚ: HDP, národní účty

⁷ Zdroj dat MFČR: Makroekonomická predikce - duben 2017

2.2 Přehled financování státní politiky zaměstnanosti

Jak již bylo řečeno v teoretické části práce, státní politika zaměstnanosti je financována z příspěvků na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti⁸. Velkým zdrojem finančních prostředků je také Evropská unie, která prostřednictvím celé řady fondů a rozpočtů financuje politiku zaměstnanosti ve všech státech EU. Výdajovou část státní politiky zaměstnanosti tvoří složky aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti, přičemž aktivní se snaží předcházet nezaměstnanosti a pasivní odstraňovat její následky. V této podkapitole zanalyzuji vývoj příjmů a výdajů na tento nástroj sociální politiky.

Graf č. 3 zobrazuje rozdělení výdajů na státní politiku zaměstnanosti podle působnosti na aktivní a pasivní politiku. V grafu jsou uvedeny pouze společné náklady APZ a PPZ, další výdaje jako insolvence či investiční pobídky nejsou v grafu zohledněny. Pro lepší ilustraci bylo záměrně vybráno období od roku 2000, které umožní lepší zasazení výdajů do cyklů ekonomiky. Pokud bychom měli popsat trend, který sledují výdaje na politiku zaměstnanosti, museli bychom konstatovat, že je již několik let rostoucí. Zatímco mezi lety 1991 a 1996 se výdaje pohybovaly kolem 2,5 mld. korun, kolem roku 2000 se již začali blížit částce 10 miliard⁹. Nejvyšší výdaje zaznamenala státní politika zaměstnanosti logicky v období krize mezi lety 2009 a 2010. Zde se výdaje vyšplhaly až na **závratných 20 mld. korun**. Od té doby se výdaje drží kolem 15 mld. korun ročně, přičemž rok 2016 byl ve srovnání s rokem předchozím pozitivnější, když se podařilo snížit výdaje o 3 mld. korun. Ovšem pokud bychom měli výdaje srovnat s údaji o zaměstnanosti, která mezi lety 2011 a 2016 neustále klesala, nacházíme protichůdný směr výdajů na státní politiku zaměstnanosti, jelikož ty se v tomto období zvyšovaly. U aktivní politiky zaměstnanosti by se dalo argumentovat vytvářením nových pracovních míst a předcházení nezaměstnanosti, ale u pasivní politiky, která sestává z dávek pro nezaměstnané, se toto navyšování výdajů dá obhájit jen těžko. Touto problematikou se bude více zabývat následující kapitola, jež bude zkoumat vliv nezaměstnanosti na výdaje SPZ v delším období.

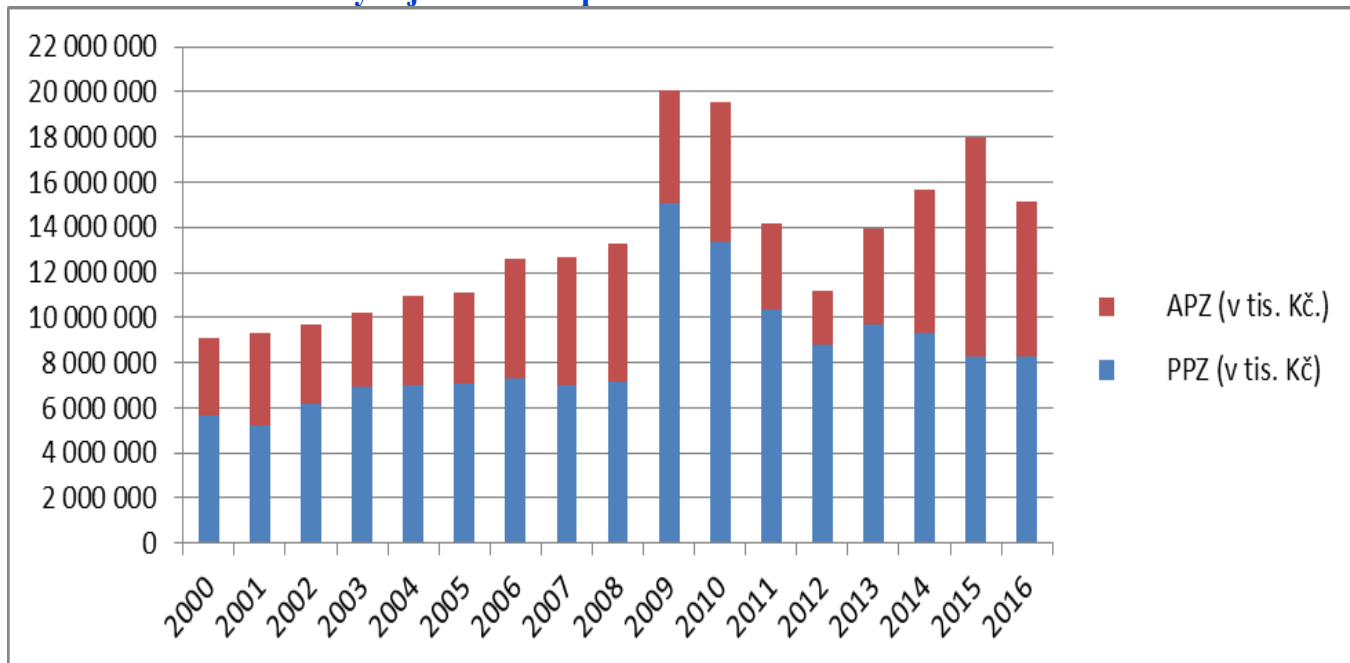
Pokud bychom sledovali odděleně aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti, zjistili bychom, že vyšší výdaje šly vždy na pasivní politiku zaměstnanosti. Ta si za posledních 5 let udržuje vcelku stálý stav kolem 9 mld. korun, kromě výjimky v období krize. Nicméně trend upřednostňování pasivní politiky zaměstnanosti v posledních

⁸ Viz kapitola 1.3.3 Nástin financování politiky zaměstnanosti

⁹ Zdroj dat MPSV: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti

letech ustává a aktivní politika získává stále více finančních prostředků, převedeno na čísla, aktivní politika zaměstnanosti s více než 6 miliardami korun, se od roku 2000 zdvojnásobila.

Graf č. 3 = Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v letech 2000 - 2016

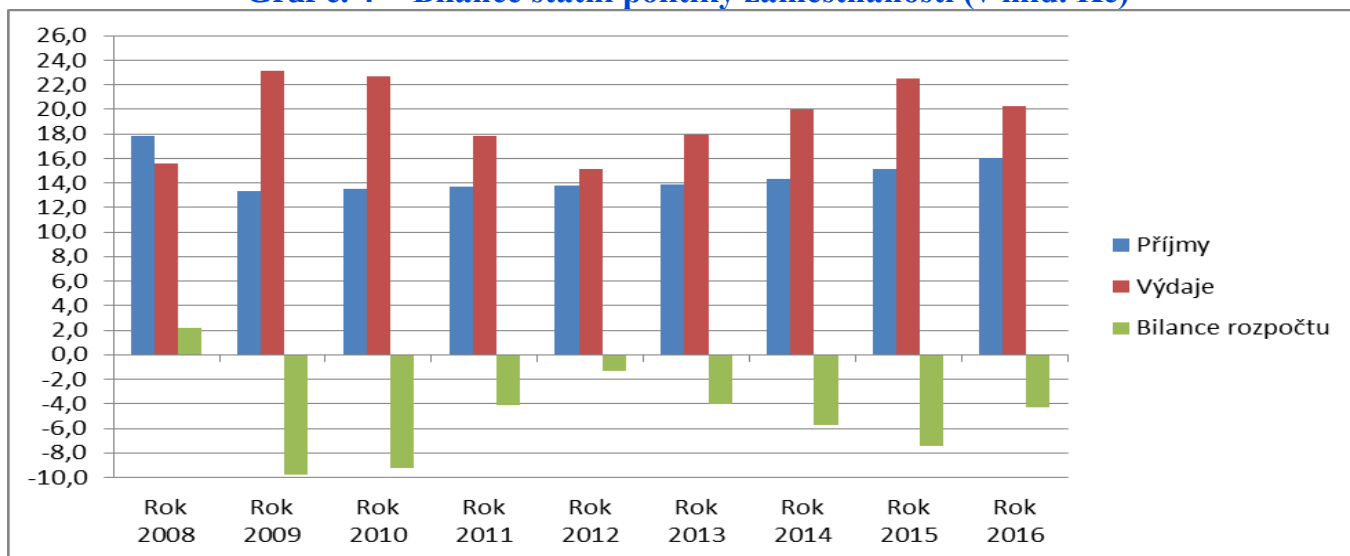


Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, Výdaje na státní politiku zaměstnanosti

Efektivita státní politiky zaměstnanosti by se také dala posuzovat podle stavu rozpočtu, který je na ní vyhrazen. Zatím jsme porovnávali pouze aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti a výdajovou část. Ale pro úplnost analýzy je samozřejmě nutné zkoumat i příjmovou část a ze všeho nejvíce porovnat tyto příjmy s výdaji. Jak můžeme vyčíst z grafu č. 4, státní politika zaměstnanosti byla za posledních 9 let v přebytku pouze jednou a to naposledy v roce 2008. Přebytek tehdy činil lehce přes 2 miliardy korun. Od té doby je **SPZ více či méně v deficitu**. V krizových letech 2009 a 2010 je pochopitelné, že okamžité vysoké výdaje na dávky v nezaměstnanosti vystřelily výdaje směrem vzhůru, ale budu se opět opakovat, když budu tvrdit, že rostoucí deficit tohoto nástroje mezi lety 2012 až 2015 je důsledkem špatného nastavení systému a jeho neefektivnosti. Příjmová část státní politiky zaměstnanosti je relativně stálá a udržuje se kolem 15 miliard korun ročně, ovšem jak již bylo řečeno, neustále rostoucí výdaje vyhnaly rozpočet tohoto nástroje do hlubokého deficitu. Tento výsledek rozpočtu je o to horší, podíváme-li se na zaměstnanost, která se neustále zvyšuje, čímž se logicky zvyšují i celkové příspěvky na SPZ. Kumulovaná ztráta rozpočtu na státní politiku zaměstnanosti se vyšplhala za zmíněných devět let na vysokých 43,5 miliardy korun a to je i v měřítku státního rozpočtu nezanedbatelná částka.

Otázkou však zůstává, jakým způsobem se pokusit tento dluh státní politiky zaměstnanosti zmenšit nebo úplně odstranit. Dle mého názoru je řešením **redukce výdajů** na pasivní politiku zaměstnanosti a s ní spojenou podporu v nezaměstnanosti. Tato redukce výdajů na PPZ by měla být podpořena vyššími výdaji na APZ, která slibuje nižší celkové výdaje do budoucna. Myslím si, že je třeba pokusit se zaměstnané více motivovat k udržení pracovní pozice, případně nezaměstnané k rychlému nalezení pozice nové. Největším problémem pro státní politiku zaměstnanosti je dle mého názoru **dlouhodobá nezaměstnanost**, která snižuje lidský kapitál pracovníků a nadměrně zatěžuje státní rozpočet. Nastavení sociální politiky, jakožto sociální sítě, která zachytává občany v problémových sociálních situacích a pomáhá jim překonat těžké životní problémy, by měla fungovat jako trampolína, jež člověka zachytí a co nejrychleji vrátí do normálního života. Obávám se, že v určitých oblastech se naše sociální politika chová spíše jako peřina, která lidi v nouzi zachytí, ale nijak je nemotivuje k opuštění jejího pohodlí. Mým názorem zůstává, že benevolentní nastavení české sociální politiky na principech sociálního státu je často zneužíváno, a proto je nutné zapracovat na jejím správném institucionálním nastavení, aby lidem nepřestala pomáhat a „nedřela je z kůže“, ale na druhé straně ji přizpůsobit tak, aby nedocházelo k jejímu dlouhodobému finančnímu využívání. Dále v této práci se budu zabývat svým návrhem individuálního pojištění v nezaměstnanosti, které by mohlo přispět k větší motivaci lidí najít si práci a nezneužívat dávek podpory v nezaměstnanosti¹⁰.

Graf č. 4 = Balance státní politiky zaměstnanosti (v mld. Kč)



Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV a ČSSZ, Výdaje na státní politiku zaměstnanosti (MPSV) a Příjmy a výdaje na sociální zabezpečení (ČSSZ)

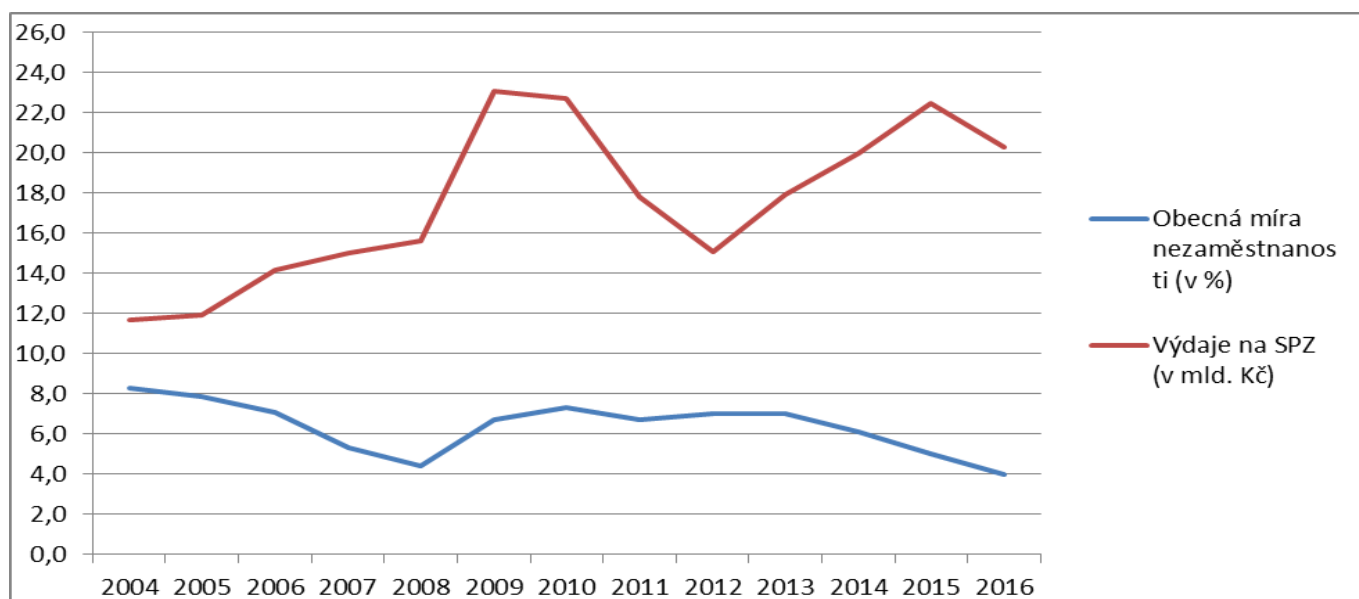
¹⁰ Viz kapitola 2.5 Analýza individuálního pojištění v nezaměstnanosti

2.2.1 Srovnání příjmů a výdajů SPZ s nezaměstnaností

V následující podkapitole se detailně zaměřím na porovnání příjmů a výdajů na státní politiku zaměstnanosti s ohledem na vývoj nezaměstnanosti. Pokud chceme relevantně obhájit výdaje na politiku zaměstnanosti, dle mého názoru musí být v návaznosti na rostoucí nezaměstnanost. Proto zde zanalyzuji vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti v návaznosti na nezaměstnanost a na druhé straně vývoj příjmů tohoto nástroje sociální politiky v závislosti na výši zaměstnanosti. V neposlední řadě se také zaměřím na vývoj počtu volných pracovních míst a počtu nezaměstnaných, díky kterým bude možné lépe posoudit opodstatnění výdajů na aktivní či pasivní politiku zaměstnanosti.

Z grafu č. 5 je zřejmé, že obecná míra nezaměstnanosti a výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti **nekopírují stejný trend**. Dle mého názoru by náklady na politiku zaměstnanosti měli růst s rostoucí nezaměstnaností a naopak klesat, když se nezaměstnanost snižuje. Rozdílnost trendů by se dala přisoudit vlivu aktivní politiky zaměstnanosti, která je více nezávislá na vývoji nezaměstnanosti než pasivní politika, ale jak již víme z předchozích kapitol, aktivní politika zaměstnanosti tvoří výrazně menší část výdajů. Pokud se podíváme na vývoj výdajů, je nutné konstatovat, že neustále rostou. Rapidní nárůst v letech 2009 a 2010 je ospravedlnitelný následkem ekonomické krize, ovšem nárůst výdajů po roce 2012 je dle mého názoru důsledkem neefektivity a **špatného institucionálního nastavení SPZ**. Pokud porovnáme absolutní čísla, výdaje na SPZ se od roku 2004 zvýšily téměř dvojnásobně, zatímco nezaměstnanost se dvojnásobně zmenšila. Podobný nárůst výdajů můžeme sledovat také od roku 2005 do roku 2008 se stejným scénářem, tedy snižující se nezaměstnaností. Otázkou tedy zůstává, proč náklady na státní politiku zaměstnanosti neustále rostou i přes snižování nezaměstnanosti. Příslibem do budoucna by dle mého názoru mohla být dlouhodobě nízká nezaměstnanost okolo 4 %, která by výdaje na SPZ mohla zredukovat. Tento vývoj naznačuje rok 2016, ve kterém náklady mírně klesly, a za předpokladu udržení stávajících tendencí, by se situace mohla zlepšit. Ovšem osobně si myslím, že změna systému za účelem snížení výdajů je nevyhnutelná, jelikož úroveň nákladů z let před ekonomickou krizí nepůjde dosáhnout samovolně a bez opatření tvůrců hospodářské politiky.

Graf č. 5 = Porovnání vývoje výdajů SPZ a nezaměstnanosti



Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV a ČSÚ, Výdaje na státní politiku zaměstnanosti (MPSV) a Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let (ČSÚ), * Míra nezaměstnanosti pro rok 2016 vlastním odhadem

Jak jsem předeslal v úvodu této kapitoly, hodlám kromě výdajů porovnat také příjmy státní politiky zaměstnanosti. Ideální veličinou k porovnání příjmů tohoto nástroje je míra zaměstnanosti, neboť příjmy SPZ se z velké části odvíjí od počtu zaměstnaných lidí, kteří odvádí příspěvek na politiku zaměstnanosti, lépe řečeno, za které tento příspěvek odvádí zaměstnavatel. Pokud se podíváme na tabulku č. 1, můžeme vidět, že moje domněnka byla správná a skutečně mezi příjmy státní politiky zaměstnanosti a mírou zaměstnanosti panuje **přímá úměrnost**. Co se týče absolutních čísel, příjmy SPZ od roku 2009 neustále rostou. Mezi roky 2008 a 2009 můžeme vidět velký propad příjmů způsobený hospodářskou krizí a masivním propouštěním. Spolu s příjmy klesala i míra zaměstnanosti. Jinak ale můžeme říci, že obě veličiny jsou relativně konstantní a na rozdíl od výdajů je v nich vidět společný trend. Příjmy SPZ i zaměstnanost v posledních letech rostly, což je způsobeno stejným faktorem jako snižování nezaměstnanosti, tedy hospodářským růstem a ozdravením ekonomik. Dle mého názoru budou do budoucna příjmy z příspěvků na státní politiku zaměstnanosti konstantní, jelikož zaměstnanost výrazněji neporoste, a proto jediným řešením deficitu je snižovat výdaje.

Tabulka č. 1 = Porovnání příjmů SPZ a zaměstnanosti

	Rok 2008	Rok 2009	Rok 2010	Rok 2011	Rok 2012	Rok 2013	Rok 2014	Rok 2015	Rok 2016
Příjmy SPZ (v mld. Kč)	17,8	13,3	13,5	13,7	13,8	13,9	14,3	15,1	16,0
Míra zaměstnanosti (v %)	55,9	54,8	54,2	54,4	54,5	55,2	55,7	56,4	57,1*

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV a ČSÚ, Výdaje na státní politiku zaměstnanosti (MPSV) a Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let (ČSÚ), * Vlastní odhad

Poslední z ukazatelů, které budu v této části práce sledovat, jsou počty volných pracovních míst a nezaměstnaných. Jak můžeme vidět v tabulce č. 2, počet volných pracovních míst v poslední době **rapidně roste**. Budu se opět opakovat, když zmíním, že v roce 2009 došlo k velkému propadu volných pracovních míst a nárůstu nezaměstnaných z důvodů ekonomické krize. Do roku 2013 se trh práce pomalu vzpamatovával z tohoto šoku způsobeného krizí, a proto se počet volných pracovních míst držel kolem počtu 35 tisíc, nicméně od roku 2014 začal stoupat až k dnešním téměř **160 tisícům volných pracovních míst**. Jedná se téměř o dvojnásobný nárůst oproti situaci před krizí v Evropské unii. Podobný trend mají i počty nezaměstnaných, které se velmi rozšířily po krizi až na rekordních 384 tisíc z roku 2010. Poté došlo k mírnému zlepšení, ale až rok 2015 přinesl snížení počtu pod 300 tisíc. Údaje z roku 2016 jsou již velmi pozitivní, když hovoří pouze o 192 tisících nezaměstnaných. Dle mého názoru bude podobný trend pokračovat, i když už ne tak razantně. Myslím si, že počet volných pracovních míst nepřekročí 180 tisíc a stejně tak počet nezaměstnaných neklesne pod 160 tisíc. Toto je velmi dobré znamení pro pracovníky i celou ekonomiku, neboť firmy se budou předhánět v nabídce vyšších mezd z důvodu přilákání kvalitních pracovníků, a proto si myslím, že průměrná mzda v národním hospodářství bude i nadále růst. To je jeden z důvodů, který by mohl přinést zlepšení životní úrovně obyvatel České republiky, kteří mají již podobnou produktivitu jako pracovníci v zemích západní Evropy, ale ani zdaleka srovnatelně vysoké mzdy.

Tabulka č. 2 = Vývoj počtu volných pracovních míst a nezaměstnaných (v tis.)

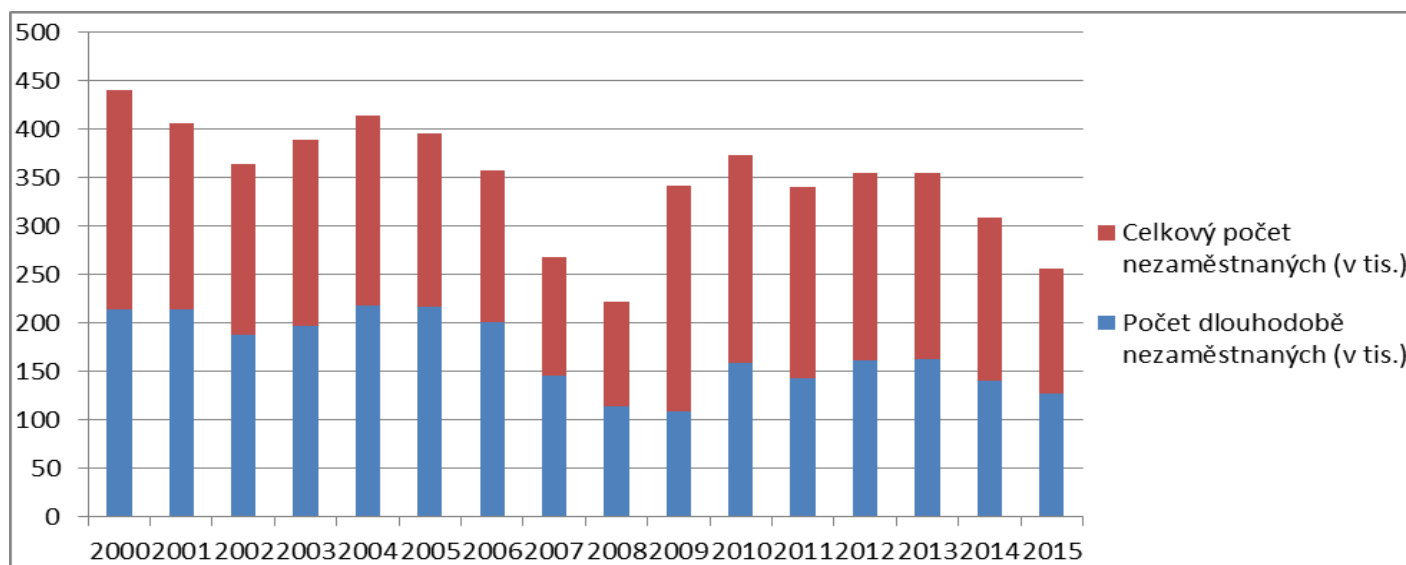
	12/2008	12/2009	12/2010	12/2011	12/2012	12/2013	12/2014	12/2015	12/2016	3/2017
Počet volných pracovních míst k prosinci roku	91	30	30	35	34	35	58	100	132	159
Počet nezaměstnaných v daném roce	230	352	384	351	367	369	324	268	192	XXX

Zdroj: vlastní zpracování dle Kurzy.cz a ČSÚ, Nezaměstnanost v ČR, vývoj, rok 2017 (Kurzy.cz), Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let a Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 4. čtvrtletí 2016 (oboje ČSÚ)

Otázkou však zůstává, z jakého důvodu jsou výdaje na státní politiku zaměstnanosti neustále vysoké, pokud zde existuje tak velké množství pracovních míst. Pokud odhlédneme od regionální dostupnosti volných pracovních míst a struktury nezaměstnanosti, myslím si, že by se mohlo jednat o **nezaměstnanost dobrovolnou**, při které nejsou pracovníci ochotni akceptovat mzdu rovnovážnou a raději preferují volný čas. Dalším důvodem může být štědré nastavení sociálních dávek, které některé

z nich přiměje k zneužívání systému a neochotě jakoukoliv práci vůbec přijmout. Nejzávažnějším důvodem ze všech může být bezesporu **nezaměstnanost dlouhodobá**, která, jak již bylo vysvětleno v teoretické části, způsobuje deprivaci lidského kapitálu a z mnoha důvodů činí pracovníky nezaměstnatelnými¹¹. Proti této nezaměstnanosti je nutné bojovat mnoha způsoby, jelikož dle mého názoru právě tato nezaměstnanost způsobuje největší výdaje státní politiky zaměstnanosti. Myslím si, že nejlepším lékem na dlouhodobou nezaměstnanost je okamžitá akce orgánů sociální politiky a především snaha předcházet dlouhodobé nezaměstnanosti.

Graf č. 6 = Vývoj počtu dlouhodobě nezaměstnaných (v tis.)



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, Trh práce v ČR - časové řady - 1993 – 2015

Aby naše analýza výdajů státní politiky zaměstnanosti byla úplná, je nutné zpracovat i pohled na počty dlouhodobě nezaměstnaných, jelikož v předchozím odstavci tvrdím, že právě tato nezaměstnanost má největší vliv na objem výdajů SPZ. Graf č. 6 nám ukazuje vývoj počtu nezaměstnaných osob mezi lety 2000 a 2015 a zároveň poměr těchto dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných osob. Pro úplnost je nutné dodat, že dlouhodobá nezaměstnanost je zde brána jako nezaměstnanost, trvající alespoň jeden rok nebo déle a celkový počet nezaměstnaných je očištěn o počet osob, které si již práci našly, proto se celková čísla v grafu č. 6 a tabulce č. 2 nepatrně liší. Jak můžeme vidět z grafu, počet dlouhodobě nezaměstnaných se stabilně již od roku 2000 **pohybuje kolem 50 %** celkového počtu nezaměstnaných. Kolem roku 2002 a dále se dokonce podíl dlouhodobě nezaměstnaných vyšplhal na 60 %, naštěstí tento trend brzy ustal a v posledních letech

¹¹ Viz kapitola 1.2.3 Dlouhodobá nezaměstnanost a efekt hystereze

se drží kolem 40 %. V roce 2008 a 2009 byl počet nezaměstnaných nejnižší v celém sledovaném období, ale poté důsledky finanční a ekonomické krize dolehly na trh práce naplno, a počet dlouhodobě nezaměstnaných se opět zvýšil a **přesáhl 150 tisíc**. Od té doby se celkový počet nezaměstnaných snižuje, avšak počet dlouhodobě nezaměstnaných zůstává relativně stabilní. Celkovým problémem tedy zůstává, že počet dlouhodobě nezaměstnaných neklesá pod 100 tisíc. Nezáleží na tom, jak nízká nezaměstnanost je, počet dlouhodobě nezaměstnaných se za sledované období pod tuto hranici nedostal.

V poslední době můžeme vidět zlepšení, ale dle mého názoru ani rok 2016 nebo 2017 nepřinese snížení počtu dlouhodobě nezaměstnaných, pouze se sníží počet nezaměstnaných celkem. Větší množství pracovních pozic bude mít za následek rychlejší nacházení práce pro osoby, které práci právě ztratily nebo jí krátce hledají, ale dle mého názoru řešení problému dlouhodobě nezaměstnaných snížená nezaměstnanost nepřinese. Myslím si, že odstranění problému dlouhodobé nezaměstnanosti již není v silách ani kompetencích státní politiky zaměstnanosti, jelikož lidé dlouhodobě nezaměstnaní potřebují speciální pomoc sociální politiky a standardní programy proti nezaměstnanosti na tyto osoby nemají přílišný účinek. Domnívám se, že pro řešení tohoto problému je nutné nalézt společnou řeč a vyvinout společné úsilí více nástrojů sociální politiky, jelikož si myslím, že dlouhodobá nezaměstnanost je pro osoby jí postižené nejen problémem finančním a sociálním, ale i **psychickým**.

2.2.2 Analýza dopadů sociální reformy na SPZ

V následující kapitole shrnu většinu předchozích myšlenek a v návaznosti na to, zhodnotím opatření, provedené v období mezi lety 2011 a 2017. Nejvýraznější změnou zavedenou v tomto období byla sociální reforma z roku 2011, která (jak již bylo řečeno v teoretické části¹²), přinesla **mnoho změn do oblasti sociálního zabezpečení**, konkrétně do systému podpory v nezaměstnanosti. Následující kapitolu bych rád rozdělil na dvě části, ve kterých se budu odděleně zabývat vlivem sociální reformy na pasivní politiku zaměstnanosti a poté na tu aktivní. Nejvýraznější změnou, kterou zavedla sociální reforma v oblasti pasivní politiky zaměstnanosti, bylo zkrácení rozhodného období ze tří na dva roky, přičemž se v laické řeči jedná o zpřísnění podmínek, jelikož žadatel o dávku musí odpracovat alespoň 12 měsíců za rozhodné období, tedy za poslední dva a ne tři roky. Pro úplnost je třeba dodat, že délka podpůrčí

¹² Viz kapitola 1.5 Zásadní reformy sociálního zabezpečení

doby i výše podpory zůstala zachována. Tato změna měla za cíl snížit počet dlouhodobých pobíratelů dávek, kteří krátce nastoupí do práce a poté ji opustí a znovu začnou pobírat dávky, na které mají obnovený nárok. I když tato změna vešla v platnost před již více než pěti lety, výzkum tohoto problému **je stále aktuální**, neboť v dané době stále doznívala finanční a ekonomická krize a výsledky byly proto značně zkreslené. Teprve v současné době se nezaměstnanost začíná dostávat do předkrizových hodnot, spíše je i předčí, a proto je až nyní možné relevantně porovnat vývoj výdajů sociální politiky po této změně z roku 2011. I když změny v poskytování dávek byly de facto minimální, i takto malá změna může mít velký dopad na výdaje PPZ.

Jak již bylo více méně popsáno v předchozích kapitolách, v odkazu na grafy č. 3 a č. 5, je možné vidět, že změna zavedená v roce 2011 s cílem snížit výši dávek podpory v nezaměstnanosti, nebyla zdaleka tak úspěšná, jak se mohlo očekávat. Jak jsem již zmiňoval, výsledky značně zkresluje ekonomická krize, jejíž dozvuky mohly dolehnout až na rok 2015, ale ani tato krize neospravedlňuje neustále zvyšování nákladů na státní politiku zaměstnanosti. Jak jsem již ve své práci podotýkal, výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti by měly klesat spolu s klesající nezaměstnaností. Ovšem v tomto případě tomu tak nebylo. Pokud se podíváme na výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti, které měla tato změna zejména ovlivnit, k výraznému poklesu nedošlo. Za období mezi roky 2011 až 2017 došlo ke snížení nezaměstnanosti o polovinu, kdežto výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti se **snížily pouze o pětinu**. Toto snížení v číslech představuje dvě miliardy korun, což by ve výsledku nebylo až tak zlé, ovšem dle mého názoru za současné situace na trhu práce a rekordně nízké nezaměstnanosti, by mělo dojít k daleko většímu poklesu. Jedním dechem ovšem dodávám, že snížení nákladů na pasivní politiku nezaměstnanosti a s ní spojenou podporu v nezaměstnanosti ještě může přijít a velmi pravděpodobně přijde.

Jak je možné vidět na předchozích několika grafech, statistiky volných míst a nezaměstnanosti vykazují velmi pozitivní výsledky. Dle mého názoru na snížení výdajů pasivní politiky zaměstnanosti v blízké době jistě dojde, otázkou však zůstává, zdali to bude zapříčiněno sníženou nezaměstnaností nebo zpožděním působením sociální reformy. Pokud bych měl být velmi kritický, musím konstatovat, že sociální reforma měla pět let na to, aby snížila výdaje politiky zaměstnanosti a bohužel, jak je vidět z mé analýzy, **nestalo se tak**. Myslím si tedy, že snížení výdajů, ke kterému dle mého názoru nepochybně dojde, bude pouze výsledkem dobrého stavu české ekonomiky a ne působením sociální reformy.

Ovšem abych nebyl pouze kritický, je nutné se podívat i na druhou část politiky zaměstnanosti a to na tu aktivní. Sociální reforma přinesla mnoho změn i do této oblasti sociální politiky, a pokud mám vyřknout hodnocení hned na začátek, myslím si, že byly více méně **úspěšné**. Sociální reforma upravila jak podmínky rekvalifikací, tak spolupráci úřadů práce s pracovními agenturami. Jak můžeme vidět z grafu č. 3, výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti v průběhu sledovaného období výrazně rostly, ovšem pokud se podíváme na vývoj míry zaměstnanosti a počtu volných pracovních míst v tabulkách č. 1 a č. 2, oba tyto ukazatele taktéž signifikantně rostly.

Dle mého názoru jsou tyto výdaje daleko lépe ospravedlnitelné, neboť vytváří pracovní místa, snižují nezaměstnanost a brání všem negativním vlivům, které s ní souvisí. Tyto výdaje tedy otevírají možnosti, aby lidé aktivně pomohli sami sobě tím, že si najdou práci a ne pouze získali od státu peníze **formou transferu** podpory v nezaměstnanosti. Jak jsem již ve své práci zmínil, aktivní předcházení nezaměstnanosti a tvorba pracovních míst, je dle mého názoru mnohem lepším způsobem, jak utratit peníze určené na státní politiku zaměstnanosti, než jen pasivní vyplácení dávek podpory v nezaměstnanosti. A tudíž z mého pohledu v této oblasti sociální reforma uspěla, i když výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti rapidně rostly. Otázka však vyvstává, stejně jako v případě pasivní politiky zaměstnanosti, zdali to není způsobeno **pouze současným stavem ekonomiky**. V tomto případě bych byl shovívavější, jelikož dle mého názoru dobrá prevence nezaměstnanosti, vytváření nových pracovních míst a připravenost na budoucí problémy je velmi důležitá a myslím si, že může mít zásadní vliv na snížení negativních vlivů případné další budoucí krize.

Celkové hodnocení sociální reformy tedy vyznívá příznivě **pouze z padesáti procent**. V aktivní politice zaměstnanosti vidíme pozitivní kroky směrem ke zjednodušení systému, vynakládání většího množství finančních prostředků v poměru k pasivní politice a v neposlední řadě kladné výsledky ve zvyšování zaměstnanosti a zvyšování počtu pracovních míst. Oproti tomu pasivní politika zaměstnanosti se za dobu posledních šesti let změnila a zefektivnila jen minimálně. Výdaje se nepodařilo výrazně snížit a počet dlouhodobě nezaměstnaných se také zvlášť neliší od počtů z předchozích let. Tudíž v této oblasti nevidím v podstatě žádné zefektivnění systému. Závěrem bych rád dodal, že cesta k větším výdajům na aktivní politiku zaměstnanosti a zlepšenému předcházení nezaměstnanosti je dle mého názoru cestou správnou a snaha o zjednodušení a zefektivnění systému taktéž, ovšem nemohu si odpustit kritiku slabé účinnosti reformy na pasivní politiku zaměstnanosti a její

výdaje. Dle mého názoru sociální reforma neučinila žádné zásadní rozhodnutí v této problematice a pasivní politika zaměstnanosti tak zůstala netknutá, což je dle mého názoru při jejích výdajích a neefektivitě zásadní chybou. Proto si myslím, že potřeba dílčí změny podpory v nezaměstnanosti je stále aktuální a na místě, jelikož za současných podmínek se deficit rozpočtu na státní politiku zaměstnanosti bude dále prohlubovat a výsledků směrem k zefektivnění systému se nedočkáme.

2.3 Analýza systému podpory v nezaměstnanosti

V návaznosti na hodnocení sociální reformy a jejích dopadů zhodnotím v následující kapitole celkovou **efektivitu podpory v nezaměstnanosti** jakožto stěžejního nástroje pasivní politiky zaměstnanosti. V následující analýze budu hodnotit vývoj nákladů na podporu v nezaměstnanosti v porovnání s počtem uchazečů, kteří tuto podporu obdrželi. V komparaci s tím porovnáám vývoj nákladů na významný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, jímž jsou veřejně prospěšné práce. Také tyto náklady srovnám s počtem uchazečů, kteří vytvořené místo využili a vykonávali veřejně prospěšné práce. Poté efektivitu podpory v nezaměstnanosti zhodnotím na základě vyplacených peněz na jednoho člověka ročně a výsledné hodnoty porovnáám s minimální mzdou a náklady na jedno veřejně prospěšné pracovní místo.

Tabulka č. 3 = Výdaje na vybrané nástroje SPZ v porovnání s počtem uchazečů, kteří nástroj využili

Počet uchazečů o dávku podpory v nezaměstnanosti a celkové výdaje na PPZ									
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Výdaje na PPZ (v mil. Kč.)	7 115	15 078	13 355	10 349	8 760	9 675	9 280	8 303	8 255
Počet uchazečů o PVN	109 376	188 069	163 481	132 421	104 472	117 946	115 908	101 789	97 870
Počet vytvořených veřejně prospěšných pracovních míst a výdaje na jejich vytvoření									
Výdaje na VPP (v mil. Kč.)	949	1 371	1 624	1 025	688	1 777	2 078	2 670	2 687
Vytvořená místa VPP	15 131	18 309	20 961	19 903	12 758	21 206	22 567	34 541	21 137

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, Výdaje na státní politiku zaměstnanosti a Výše vyplaceného HZ-PvN podle krajů (v tis. Kč) a průměrný počet uchazečů pobírajících podporu v nezaměstnanosti

Tabulka č. 3 nám ukazuje výdaje na dva mnou vybrané nástroje státní politiky zaměstnanosti v rozmezí let 2008 až 2016. Důvod výběru porovnání podpory v nezaměstnanosti a veřejně prospěšných prací uvedu později v této kapitole. Pokud bych měl začít průměrnými údaji, tak za uvedené období činily náklady na podporu v nezaměstnanosti **téměř 80 tisíc korun** na jednu osobu ročně. Oproti tomu výdaje na vytvoření jednoho veřejně prospěšného pracovního místa za stejné období činily **77 tisíc korun ročně**. Celkové výdaje na podporu v nezaměstnanosti v průběhu daného

období klesaly z více než 15 miliard v roce 2009 na dnešních méně než 8.5 miliardy Kč. Oproti tomu výdaje na veřejně prospěšná pracovní místa rostly z 950 milionů v roce 2008 na 2,6 miliardy korun v roce 2016. Nutno ovšem říci, že počet žadatelů o dávku podpory v nezaměstnanosti neustále klesal z téměř 190 tisíc v roce 2009 na dnešních ani ne 100 tisíc. Na druhé straně počet vytvořených veřejně prospěšných pracovních míst rostl z 15 tisíc v roce 2008 až na bez mála 35 tisíc v roce 2015. **Pozitivním zjištěním** tedy je, že počet uchazečů o podporu v nezaměstnanosti každým rokem klesá a naopak počet vykonavatelů veřejně prospěšných prací roste.

Z tabulky je možné ovšem vidět i některé údaje odporující obecnému trendu. Z těch je možné uvést například významný výkyv v roce 2009 způsobený ekonomickou krizí nebo například rok 2016, ve kterém bylo vytvořeno znatelně méně veřejně prospěšných míst, přičemž náklady na ně zůstaly **téměř nezměněny**. Celkově výdaje a vytvořená místa kopírují trend aktivní a pasivní politiky spolu s nezaměstnaností. Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti se zvyšují, zatímco na tu pasivní snižují, což jak již bylo řečeno v předchozích kapitolách, nemusí být špatný trend, spíše naopak. Nezaměstnanost klesá spolu s žadateli o dávky podpory v nezaměstnanosti a ve spojitosti s tím klesá i počet vykonavatelů veřejně prospěšných prací. Celkové hodnocení situace výdajů podpory v nezaměstnanosti a veřejně prospěšných pracovních míst bude shrnuto na konci této kapitoly.

2.3.1 Srovnání vybraných nástrojů APZ a PPZ

V následující části rozšířím analýzu efektivity podpory v nezaměstnanosti na úroveň výdajů na jednotlivce a poukážu na neefektivitu tohoto nástroje a jeho zvýšené náklady. Ty porovnam s výdaji na jedno veřejně prospěšné pracovní místo a také s minimální mzdou a poukážu na možnosti lepšího využití pracovní síly, kterou nezaměstnaní disponují.

Tabulka č. 4 = Výdaje na vybrané nástroje SPZ v porovnání s minimální mzdou (v Kč na osobu měsíčně)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Výdaj na PVN	5 421	6 681	6 808	6 513	6 987	6 836	6 672	6 798	7 028
Výdaj na VPP	5 227	6 241	6 456	4 294	4 497	6 984	7 672	6 441	10 594
Minimální mzda	8000	8000	8000	8000	8000	8500	8500	9200	9900

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, Výdaje na státní politiku zaměstnanosti a Výše vyplaceného HZ-PvN podle krajů (v tis. Kč) a průměrný počet uchazečů pobírajících podporu v nezaměstnanosti

Jak uvádí tabulka č. 4, výdaje na jednu osobu se v průběhu sledovaného období až na určité výjimky zvyšují nezávisle na pozorovaném nástroji. To samozřejmě může souviset i se **zvyšující se inflací** a cenami v ekonomice, od kterých se odvíjí mnoho dávek či výpočtových základů, jako například životní nebo existenční minimum. Z tohoto důvodu docházelo také postupem času ke zvyšování částky minimální mzdy, která se za posledních deset let zvýšila o skoro dva tisíce korun. Jak je z tabulky patrné, náklady na podporu v nezaměstnanosti na jednu osobu měsíčně jsou kromě tří let vždy vyšší než náklady na vytvoření veřejně prospěšného pracovního místa. S výjimkou let 2014 a 2016 se náklady na jedno VPP drží pod úrovní sedmi tisíc korun na osobu měsíčně, avšak i zde vidíme postupný růst nákladů jako v případě podpory v nezaměstnanosti. Z **individuálního hlediska** nezaměstnané osoby je samozřejmě lepší si najít jakoukoli práci za minimální mzdu, která, jak vidíme z tabulky, je vždy vyšší než podpora v nezaměstnanosti. V některých případech to samozřejmě není možné, ovšem za současné situace, kdy je nezaměstnanost na minimální úrovni a počet volných míst se velmi blíží počtu nezaměstnaných, je tato varianta ideální jak pro nezaměstnané osoby, tak pro stát.

Dávky v nezaměstnanosti záměrně porovnávám s náklady na vytvoření veřejně prospěšného pracovního místa, jelikož podpora v nezaměstnanosti je pouhým **transferem státu** k nezaměstnanému, který přinese pouze minimální zvýšení užitku jiných lidí. Oproti tomu veřejně prospěšné práce nejsou pouhým transferem, protože jejich vykonáváním dochází ke zvyšování užitku osob práci vykonávajících, stejně tak jako osob žijících v okolí vykonávání veřejně prospěšné práce. **Přínos veřejně prospěšných prací** je neoddiskutovatelný, jelikož čistota veřejných prostranství, veřejné služby a mnoho dalšího jednoznačně zvyšuje užitek všech obyvatel daného města. Myslím si, že tyto práce nejsou vykonávány v dostatečné míře a obzvlášť v období vyšší nezaměstnanosti, by měly být daleko více využívaným nástrojem státní politiky zaměstnanosti.

Dalším pozitivem veřejně prospěšných prací je **prevence negativních důsledků** dlouhodobé nezaměstnanosti, jako jsou například degradace lidského kapitálu, ztráta pracovních návyků nebo uspokojení z života na dávkách. V souvislosti s tím si tedy myslím, že je možné ospravedlnit i vyšší náklady na jedno veřejně prospěšné místo, než jaké jsou na podporu v nezaměstnanosti, tak jak uvádí tabulka pro některé roky.

Dle mého názoru by také mělo docházet k **větší koordinaci** veřejně prospěšných prací mezi úřady práce a obecními úřady případně magistráty krajských měst. Myslím si, že by měla být vytvořena speciální agentura na koordinaci těchto prací mezi úřadem práce a obecními úřady. Pobočky úřadů práce jsou velmi zaměstnané hledáním míst pro uchazeče a další činností a z toho důvodu si myslím, že nedochází k správnému přidělování osob na místa, kde jsou veřejně prospěšné práce nejvíce potřeba. Proto se domnívám, že zřízení speciální agentury, která by komunikovala možnosti pracovních pozic a zároveň počty pracovníků mezi úřadem práce a obecními úřady, by prospěla efektivitě přidělování a vykonávání těchto prací. Potenciální problém těchto agentur vzniká v možné korupci jejích úředníků ze stran provozovatelů veřejných prací.

2.3.2 Zhodnocení systému podpory v nezaměstnanosti

Závěrem této kapitoly uvádím své názory na celkovou efektivitu podpory v nezaměstnanosti a navrhovaná řešení, která by mohla přinést zefektivnění systému jak z pohledu výdajů státní politiky zaměstnanosti, tak nezaměstnaných osob. Dle mého názoru budoucí trend a vývoj nákladů na pasivní politiku zaměstnanosti, a s tím spojenou podporu v nezaměstnanosti, bude následovat trend, který jsem již popsal v předchozích kapitolách. Náklady na tento nástroj SPZ se budou **postupně snižovat** a celkový počet vyplácených podpor v nezaměstnanosti se také sníží. Vzhledem k nízké nezaměstnanosti počet veřejně prospěšných míst a náklady na ně také poklesne, tudíž vyřčená doporučení budou lépe uplatnitelná v době eskalující nezaměstnanosti.

Myslím si, že státní politika zaměstnanosti by se měla více orientovat, jak již jsem několikrát uváděl, **na aktivní politiku zaměstnanosti**, tudíž si myslím, že vytváření nových pracovních míst, například těch veřejně prospěšných, je nejlepším řešením. Vzhledem k výhodám, které zde byly popsány, si myslím, že vytváření veřejně prospěšných pracovních míst je jednoznačně lepším řešením, než uplatňování prostých transferů ve formě podpor v nezaměstnanosti.

Dle mého názoru by se podpora v nezaměstnanosti měla vydávat pouze v nejnutnějších případech, a pokud není jiné řešení, jinak by mělo být prioritou sehnat uchazeči práci, případně mu vytvořit veřejně prospěšné pracovní místo. Myslím si, že stát by zde měl být od toho, aby nezaměstnaným **garantoval práci a ne podporu** v nezaměstnanosti. Systém státu blahobytu je dle mého názoru velmi často až příliš benevolentní, a proto dochází k jeho zneužívání. Systém podpory v nezaměstnanosti v České republice má velké výdaje a využívá ho dle mého názoru až příliš velký počet

osob. Myslím si, že větší efektivitu systému podpory v nezaměstnanosti by bylo možné dosáhnout větším zapojením osob samotných, kteří v současné době spoléhají pouze na stát, že je nějak zaopatří. Řešením jak zefektivnit tento systém, by mohlo být kladení většího důrazu na aktivní politiku zaměstnanosti a vytváření práce pro všechny lidi, kteří o ni stojí, zatímco pasivní politika zaměstnanosti by měla být až poslední instancí pro osoby v absolutní nouzi, kteří si nedokáží sami pomoci.

Lidé, kteří o práci nestojí, by měli dostávat pouze omezené dávky podpory v nezaměstnanosti nebo **životního minima**. Jedním ze způsobů jak přimět zaměstnané i nezaměstnané osoby k větší samostatnosti a svépomoci v hledání či udržení zaměstnání je také mnou navrhovaný systém individuálního pojištění v nezaměstnanosti, který bude podrobně představen v jedné z dalších kapitol¹³.

2.4 Analýza financování důchodového zabezpečení

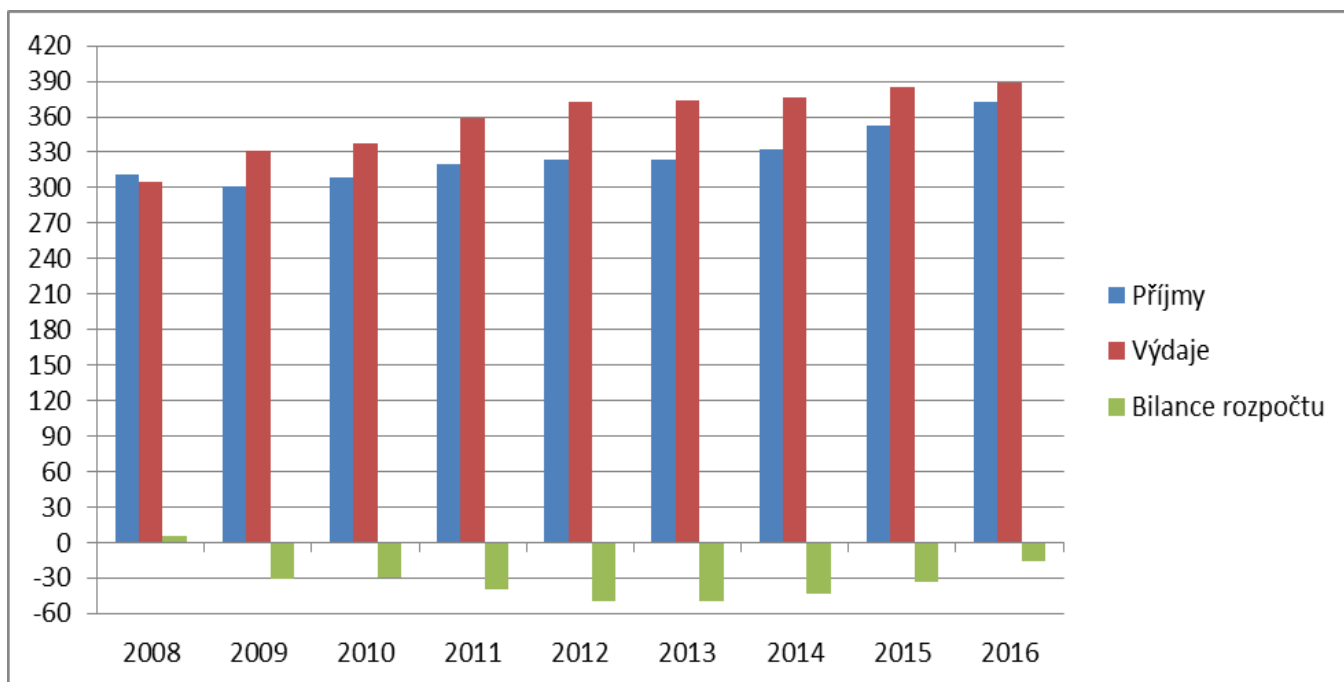
Další kapitola praktické části mé bakalářské práce se bude zabývat analýzou financování **důchodového zabezpečení** České republiky a jeho potencionálních problémů spojených se stárnutím obyvatelstva a dalšími demografickými změnami. V první části této kapitoly rozeberu financování důchodového systému, jeho dluh a také porovnáím vývoj počtu přispěvatelů do systému s počtem příjemců jeho dávek.

V druhé části obohatím analýzu důchodového zabezpečení o základní **demografickou analýzu** obyvatelstva s výhledem do budoucnosti a možnými nástrahami, které číhají nejen na důchodový systém a systém sociálního zabezpečení obecně, ale na celý princip financování státního rozpočtu pomocí daní pracujících osob a jejich zvyšujícího se ekonomického zatížení.

V poslední části této kapitoly shrnu analýzu důchodového systému, **zkritizuji jeho financování** s výhledem do budoucna a nadnesu možná řešení skrytého dluhu tohoto systému a dalších možných problémů vznikajících v souvislosti s prodlužujícím se věkem dožití obyvatel ČR a evropských zemí obecně.

¹³ Viz kapitola 2.5 Analýza individuálního pojištění v nezaměstnanosti

Graf č. 7 = Balance důchodového pojištění v letech 2008 až 2016 (v mld. Kč)



Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV a ČSSZ, Výdaje na státní politiku zaměstnanosti (MPSV) a Příjmy a výdaje na sociální zabezpečení (ČSSZ)

První část této kapitoly zahájím charakteristikou příjmů, výdajů a celkové bilance rozpočtu na důchodové pojištění. Jak uvádí graf č. 7 vývoj příjmů a výdajů mají jeden společný znak a to ten, že od roku 2008 **neustále rostou**. Co už ovšem nemají společné, je jejich výše, neboť výdaje kromě zmíněného roku 2008 vždy převyšovaly příjmy. Kromě roku 2008, kdy rozpočet na tuto část sociálního zabezpečení skončil 6 miliard v plusu, je bilance neustále záporná a celková ztráta tohoto nástroje sociální politiky se **blíží ke 290 miliardám korun** a to zde mluvíme pouze o období s délkou devíti let. Příjmy tohoto nástroje, jak již bylo řečeno, v průběhu let rostou z 310 miliard až na téměř 373 miliard v loňském roce. To je velmi potěšující informace, ovšem problém je v tom, že výdaje rostou ještě rychlejším tempem než příjmy.

Z 300 miliard v roce 2008 se výdaje dostaly až na ohromujících 390 miliard v roce 2016. Pro představu o jak velkou částku se jedná v rámci státního rozpočtu, jehož výdaje v tomto roce tvořili 1250 miliard korun, můžeme si snadno dopočítat, že výdaje na důchodové dávky tvořily více jak **30 % výdajů státního rozpočtu**¹⁴. Nejvyšší ztrátu zaznamenal rozpočet důchodového zabezpečení v roce 2012 a 2013, kdy ztráta činila téměř **50 miliard korun**. Dle mého názoru byl tento prudký skok zapříčiněn velký nárůstem počtu předčasných důchodů z důvodu masivního propouštění a eskalující

¹⁴ Vlastní výpočet dle MFČR – Státní rozpočet v kostce 2016

nezaměstnanosti po ekonomické krizi z roku 2009. Dalším důvodem může být odchod silné poválečné generace do důchodu, jelikož lidé narození mezi lety 1945 a 1950 právě v této době dosáhli důchodového věku. Jak z grafu vyplývá současný stav a fungování důchodového systému je **neudržitelný**, jelikož je čím dál tím více zadlužený a lidí, kteří z něj mají čerpat důchody, přibývá.

Tabulka č. 5 = Vývoj počtu poplatníků pojistného a příjemců důchodu (v tis.)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Počet poplatníků	4 905	5 011	5 039	5 009	4 974	5 011	5 104	5 173
Počet příjemců	2 790	2 819	2 873	2 866	2 857	2 863	2 873	2 892

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSSZ, Přehled o počtu poplatníků pojistného a počtu důchodců.

Tabulka č. 5 nám ukazuje vývoj počtu poplatníků a příjemců dávek důchodového pojištění v tisících mezi lety 2009 a 2016. Můžeme si všimnout, že obě skupiny během sledovaného období rozšířily své počty. Počet poplatníků se zvýšil mezi zmíněnými lety o více než 250 tisíc. Ovšem i počet důchodců vzrostl, a to o celých 100 tisíc osob. Nárůst počtu poplatníků je dle mého názoru dán z velké části zvýšenou zaměstnaností, která pomáhá hnát počet poplatníků systému společně s příjmy důchodového pojištění nahoru. Problém by nastal, pokud by tato vysoká zaměstnanost **nebyla dlouhodobě udržena**. V případě větší nezaměstnanosti by se počet poplatníků systému snížil a jeho dluh by opět rapidně narůstal. S následujícím tvrzením koresponduje i počet spolupracujících zaměstnavatelů, který se zvýšil mezi roky 2009 a 2016 o téměř deset tisíc na číslo 277 tisíc.

Počet příjemců důchodů, do kterých jsou zahrnuty kromě starobních i ty invalidní a pozůstalostní, se také neustále zvyšoval, ovšem v tomto případě tato hodnota nemá co dočinění s hodnotami zaměstnanosti, ale se stárnutím obyvatel. Během pouhých osmi let se počet důchodců **zvýšil o 100 tisíc**. Dle mého názoru se jedná o velký problém, se kterým současné systémy nejsou schopny pracovat a nebudou schopny zajistit budoucím důchodcům důstojné důchody. Ovšem hodnocení důchodových systémů a jeho hrozby popíši až na konci této kapitoly. Teď se podívám na počet poplatníků na jednoho důchodce, což je ideální mezistupeň mezi důchodovým systémem a demografickou analýzou, která bude popsána později v této kapitole.

Tabulka č. 6 = Počet poplatníků na jednoho důchodce

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Poplatníků na jednoho důchodce	1,76	1,78	1,75	1,75	1,74	1,75	1,78	1,79
Poplatníků na starobního důchodce	2,33	2,22	2,15	2,14	2,13	2,128	2,15	2,16

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSSZ, Přehled o počtu poplatníků pojistného a počtu důchodců.

Jak můžeme vidět z tabulky č. 6, počet poplatníků na jednoho starobního důchodce se **neustále zmenšuje**. Pokud bych tento ukazatel měl vyjádřit laickou řečí, jedná se o počet pracujících lidí, kteří „živí“ jednoho důchodce. Podrobnější a specifitější ukazatele, mající podobnou vypovídající hodnotu, budou popsány v kapitole demografický vývoj. Jak nám uvádí tabulka, počet poplatníků platících příspěvky na důchodové pojištění připadajících na jednoho důchodce se drží v průběhu sledovaného období kolem jeden a $\frac{3}{4}$ člověka na jednoho důchodce.

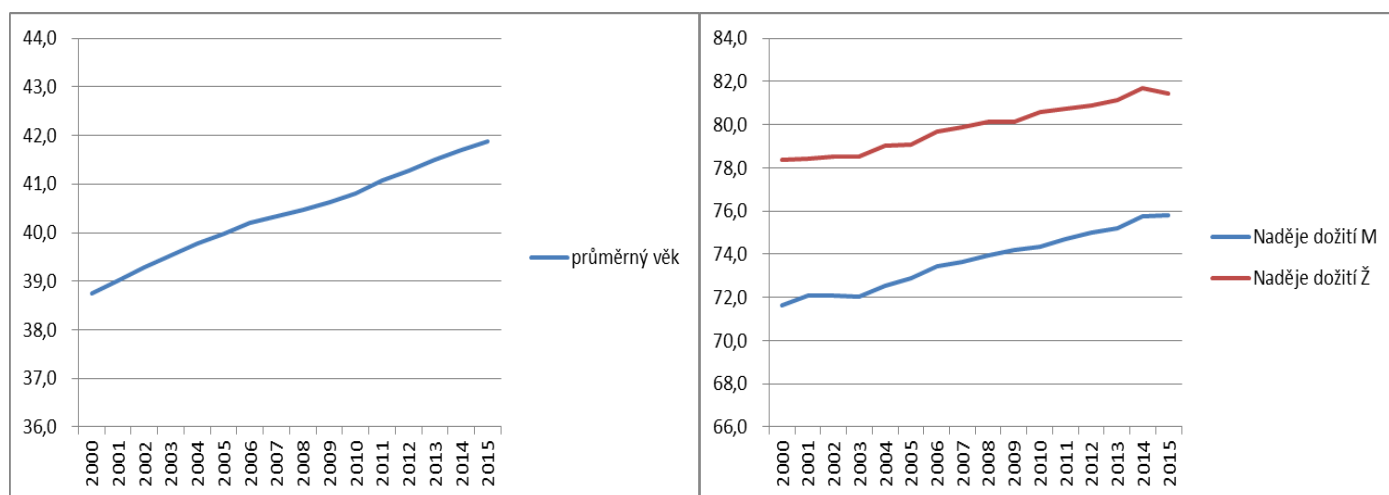
Zajímavějším ukazatelem ovšem je počet poplatníků na jednoho starobního důchodce. Zde se počet poplatníků **neustále snižuje**. Ještě v roce 2009 připadalo na jednoho starobního důchodce 2 a jedna třetina poplatníka, ovšem v roce 2016 to bylo pouze 2,16 poplatníka. Tento trend je dle mého názoru velmi negativní a je způsobený neustálým stárnutím populace. Pokud tento trend bude pokračovat, budou připadat na jednoho starobního důchodce **pouze dva poplatníci** a v budoucnosti ještě méně. To je dle mého názoru obrovský problém, jelikož na pracující nebo lépe řečeno produktivní generaci, do které budu za nedlouho také patřit, bude ležet obrovská ekonomická zátěž.

Tato generace musí ekonomicky zabezpečovat jak dětskou generaci do 20 let věku, tak tu důchodcovskou od 65 let věku. Podobný ukazatel, jímž je index hospodářského zatížení, si probereme v následující kapitole. Tento neustále se zvyšující **ekonomický tlak na produktivní generaci** spolu se skrytým dluhem důchodových systémů a neustálým stárnutím populace může způsobit obrovské problémy většině moderních sociálních států, které na tyto hrozby nejsou, dle mého názoru, dostatečně připraveny.

2.4.1 Demografický vývoj a struktura obyvatelstva

V návaznosti na analýzu důchodového systému zde nyní rozvedu některé teze, které jsem vyslovil v předchozí kapitole a podložím je důkazy na základě demografické analýzy obyvatelstva České republiky a projekce obyvatel k letům budoucím. Svoji analýzu začnu dvěma nejzákladnějšími ukazateli stáří obyvatel, jimiž jsou průměrný věk obyvatelstva a naděje dožití novorozenců neboli střední délka života při narození.

Graf č. 8 = Průměrný věk a naděje dožití v ČR mezi lety 2000 - 2015



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, Česká republika od roku 1989 v číslech - 2015

Jak můžeme vidět z grafu č. 8, průměrný věk se skutečně rapidně zvyšuje, stejně tak jako naděje dožití, nehledě na to, zda se jedná o muže či ženy. Průměrný věk obyvatelstva se za posledních patnáct let **zvýšil o téměř tři roky** na 42 let. Naděje dožití¹⁵ neboli střední délka života novorozence se také zvýšila ovšem o rok víc než průměrný věk. Naděje dožití mužů se zvýšila o čtyři roky na 76 let a žen na téměř 82 let. Z grafu je také patrná **mužská nadúmrtnost**. Ta udává věkový rozdíl v úmrtnosti, mezi ženami a muži, jež se v České republice dlouhodobě udržuje kolem šesti let, což znamená, že muži umírají průměrně o šest let dříve než ženy. Jak je z grafu patrné, stárnutí obyvatelstva probíhá tedy velmi rychle a dle mého názoru se jedná o zásadní problém většiny moderních států.

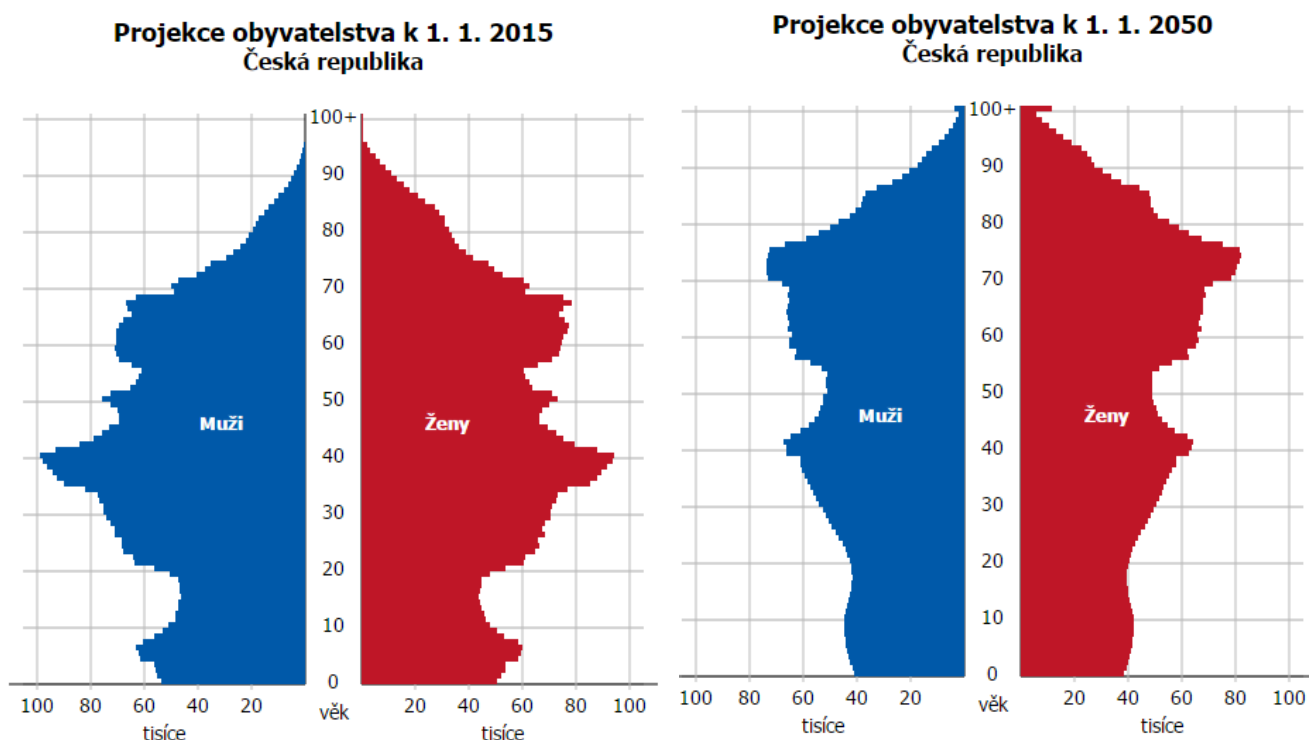
Dalším ukazatelem, který z demografického hlediska výborně shrnuje stáří obyvatelstva, je **věková pyramida**. Jak můžeme vidět z grafu č. 9, dle věkové struktury spadá Česká republika za rok 2015 do kategorie stacionárních struktur obyvatelstva, tedy má přibližně stejný počet lidí nad 65 let jako osob do 20 let věku a největší podíl lidí v produktivním věku. Ideálním typem je struktura progresivní, kde převládají osoby do 20 let věku a naopak nejméně příznivou strukturou je regresivní struktura, ve které se nachází největší počet obyvatel v poproduktivním věku, tedy starších 65 let.

A přesně tuto strukturu můžeme vidět v druhé části grafu, která nám zobrazuje **projekci obyvatel k roku 2050** provedenou Českým statistickým úřadem. Zatímco v roce 2015 žilo v České republice téměř 190 tisíc mužů a žen ve věku 40 let v roce 2050 to bude pouze 130 tisíc osob v tomto věku. Naopak v roce 2015 v ČR žilo pouze

¹⁵ Naděje dožití je věk, kterého se průměrně dožije právě narozená osoba při konstantní úmrtnosti. Udává tedy průměrný věk zemřelých daného obyvatelstva.

120 tisíc osob ve věku 70 let, ovšem v roce 2050 to bude již 150 tisíc. Dalším zajímavým ukazatelem je, že v roce 2050 bude u nás pravděpodobně žít více než 15 tisíc osob starších 100 let. Všechny tyto ukazatele jasně podtrhují celkovou charakteristiku obyvatelstva v České republice, které jednoznačně stárne.

Graf č. 9 = Projekce obyvatel ČR k roku 2015 a 2050



Zdroj: ČSÚ, Projekce obyvatelstva (1950 - 2101)

Jak bylo zmíněno v předchozí části této kapitoly, velmi důležitým ukazatelem pro demonstraci ekonomické zátěže, která je kladena na produktivní generaci, **je index hospodářského zatížení**. Tento index se počítá jako poměr všech obyvatel zkoumané oblasti k obyvatelům v produktivním věku tedy mezi 20 a 64 lety. Pro představu tento index v roce 2015 nabýval hodnot 1,59, avšak v roce 2050 bude podle projekce ČSÚ nabývat hodnoty již **1,96**¹⁶. Tyto hodnoty nám vyjadřují, o kolik osob se musí jedna osoba v produktivním věku ekonomicky starat a de facto, jak velkou produkci musí vyprodukovat, aby uživil tento počet osob. V roce 2015 jedna produktivní osoba musela kromě sebe ekonomicky zabezpečit ještě půl další osoby, ovšem v roce 2050 se bude muset starat kromě sebe ještě o jednu celou další osobu. Tento ukazatel tedy vyjadřuje zvyšující se zátěž produktivní generace, která bude muset živit daleko větší procento obyvatelstva, než tomu bylo doposud.

¹⁶ Vlastní výpočet dle ČSÚ, Projekce obyvatelstva (1950 - 2101)

Dalším podobným indexem je **index stáří**, který ukazuje podíl obyvatel starších 65 let k obyvatelům mladších 15 let, jinými slovy počet důchodců k dětem. V roce 2015 nabýval hodnoty 1,18, ovšem podle předpovědi ČSÚ v roce 2050 to bude téměř 2,5¹⁷. To je **astronomický nárůst** počtu důchodců a úbytek dětí, jelikož interpretace výsledků je taková, že zatímco v roce 2015 na 1000 dětí připadalo 1180 důchodců, v roce 2050 bude na stejný počet dětí 2500 důchodců. Tento fakt je způsoben samozřejmě, jak již bylo řečeno, zvýšeným věkem dožití a celkovým stárnutím obyvatelstva, ovšem na druhé straně také snížením porodnosti.

Představme si teď, jak by mohl vypadat **důchodový systém v uvedeném roce 2050**, pokud by nenastala žádná změna či reforma systému. Pokusím se zde odhadnout, jak by vypadal důchod v tomto roce za stávajících podmínek a jaké by byly náklady na tento systém. V druhém odhadu se naopak pokusím zachovat stávající náklady systému a zjistit, jak velký by byl důchod a příspěvky jednotlivců do systému v roce 2050, pokud by se zachovaly současné náklady. Oba dva vytvořené modely poté shrnu v tabulce a popíši jejich výsledky spolu s interpretací jejich následků.

Tabulka č. 7 = Odhad nákladů a důchodů pro rok 2050

	Rok 2015	Rok 2050 (stejný důchod) - Model 1	Rok 2050 (stejně náklady) - Model 2
Počet poplatníků systému	5 104 477	3 858 158	3 858 158
Počet důchodců	2 873 953	4 822 383	4 822 383
Příjmy na důchodové pojištění (v Kč)	351 980 000 000	266 039 891 757	351 980 000 000
Výdaje důchodového pojištění (v Kč)	385 520 000 000	646 887 755 946	385 520 000 000
Příjem na jednoho poplatníka (v Kč)	68 955	68 955	91 230
Důchod na jednoho příjemce (v Kč za rok)	134 143	134 143	79 944
Důchod na jednoho příjemce (v Kč za měs.)	11 179	11 179	6 662
Počet lidí ve věku 20 - 65 let	6 592 179	4 982 620*	4 982 620*
Procent poplatníků z lidí ve věku 20 - 65 let	77,43 %	77,43 %	77,43 %
Počet lidí ve věku 65+	1 882 437	3 158 657*	3 158 657*
Počet důchodců z lidí ve věku 65+	152,67 %	152,67 %	152,67 %

Zdroj: Vlastní zpracování a výpočet dle ČSÚ a ČSSZ, Projekce obyvatelstva (1950 - 2101), (ČSÚ) a Přehled o počtu poplatníků pojistného a počtu důchodců, (ČSSZ);
Údaje za rok 2050 jsou vlastním výpočtem, počet lidí v jednotlivých skupinách je odhadem ČSÚ*

Jak můžeme vidět z tabulky č. 7, v **prvním modelu** pro rok 2050 zůstal zachován poměr poplatníků k lidem ve skupině 20 – 64 let a také poměr důchodců k lidem ve věku nad 65 let. Spolu s tím byla zachována úroveň důchodů na stávající výši pro rok 2015, která činila cca. 11 tisíc na jednoho důchodce.

¹⁷ Vlastní výpočet dle ČSÚ, Projekce obyvatelstva (1950 - 2101)

V tomto modelu vyšlo, že při zachování výše důchodů na částce 11 179 Kč na jednoho důchodce, spolu s vynásobením částky počtem důchodců, by se celkové výdaje důchodového systému vyšplhaly na astronomických **646 miliard korun**. Oproti stavu z roku 2015 se rapidně snížily i příjmy tohoto systému, jelikož lidí v produktivním věku ubylo, a proto po vynásobení jejich počtu s výší průměrného příspěvku z roku 2015, příjmy systému dosahovaly pouze **266 miliard korun**. Pokud tyto částky dáme dohromady, vyjde nám, že deficit důchodového systému by činil **380 miliard**, a to mluvíme pouze o jednom roku. Deficit rozpočtů by tak narůstal závratnou rychlostí a státní rozpočet by velmi brzy **zbankrotoval**. Pro úplnost je nutné dodat, že částka důchodu zůstala stejná jako pro rok 2015 a inflace, zvyšování cen v ekonomice ani valorizace důchodů nebyla ve výpočtu zohledněna. Pokud bychom zohlednili i tyto faktory a zvýšili bychom důchod o několik desítek procent z důvodů vyšší cenové hladiny, která nepochybně v roce 2050 bude, dostali bychom ještě o mnoho větší deficit rozpočtu.

Pokud bychom se tomuto problému chtěli vyhnout, je možné vytvořit **druhý model**, ve kterém zachováme stávající výdaje z roku 2015 ve výši 385 miliard a stejné příjmy ve výši 351 miliard. V tomto případě ovšem příspěvek do systému na jednoho poplatníka, vypočítaný jako podíl celkových nákladů systému k všem ekonomicky aktivním osobám, činí více než **91 tisíc korun ročně**, což je o 22 tisíc korun více než v roce 2015. To by znamenalo **obrovské odvody** do systému důchodového pojištění, výrazný nárůst příspěvků a tím pádem radikální snížení čistých mezd a zvýšení nákladů práce. Ještě horšího výsledku ovšem dosáhneme u důchodu, který je vypočítaný jako podíl celkových výdajů systému k celkovému počtu důchodců podle vlastního odhadu na základě projekce ČSÚ. Ten by se oproti roku 2015 snížil o více jak 4,5 tisíce korun, a důchod na jednoho příjemce by tedy činil něco málo přes **6 a půl tisíce korun**. Tato částka je naprosto nepřijatelná a nedostačující i na dnešní poměry, natož na rok 2050, kdy, opět vlivem inflace, ceny v ekonomice vzrostou. S touto částkou by důchodci za žádných okolností **nemohli vyžít** a slib státu na zachování důstojného stáří by tak nebyl splněn. Ani jeden z těchto modelů tedy není aplikovatelný na budoucí směřování a vývoj českého důchodového systému a vzhledem k nepříznivým demografickým podmínkám je změna systému, nebo minimálně jeho úprava, **nevyhnutelným faktem**. S tím musí tvůrci hospodářských politik většiny vyspělých států jednoznačně počítat, pokud chtějí zachovat současnou úroveň důchodů a nezvyšovat skrytý dluh penzijních systémů s hrozcím bankrotem státních rozpočtů.

2.4.2 Kritika současného systému a jeho udržitelnost

Závěrem této kapitoly shrnu analýzu důchodového systému v České republice a jeho hlavní problémy. Jak již bylo řečeno, důchodový systém se nachází v podstatném **deficitu** a zlepšení této situace je, dle mého názoru, velmi vzdáleno. Vzhledem ke snahám Evropské unie na zastropování věku odchodu do penze pro obě pohlaví na 65 let, neustálému zvyšování počtu vyplácených starobních důchodů a valorizaci důchodů, obávám se neřízeného zvyšování deficitu tohoto nástroje a s tím spojeného státního dluhu nebo v horším případě eskalujícího **zvyšování příspěvků** na sociální zabezpečení, jež prodrazí pracovní sílu a sníží mzdy zaměstnancům, na které je v tomto systému již nyní vytvářen velký tlak. Jak ukazují mé předchozí analýzy, zaměstnanost je na vysoké úrovni a počet přispěvatelů do systému sociálního zabezpečení také, tudíž dle mého názoru zvýšení příjmů do tohoto nástroje bez zvýšení procentní sazby odvodů nelze očekávat.

Na druhé straně, jak ukazuje předešlá analýza, **lidé stárnou** a šířka produktivní generace se neustále zužuje, tudíž je otázkou, jak nepřetěžovat současnou a budoucí generaci, ale na druhé straně jim zajistit důstojné důchody. Tento příslib státu na zabezpečení budoucích generací беру jako planý slib, jelikož současný skrytý dluh penzijního systému se neustále zvyšuje a jak vyplývá z předchozích analýz, bez změny systému není možné zachovat důstojný důchod a zároveň rozpočet v černých číslech.

Jak tedy z předchozího vyplývá, problémy penzijního systému České republiky pramení především z **demografických změn**. Proces stárnutí obyvatelstva je nezastavitelný a nejen penzijní systémy, ale celé hospodářské politiky, by na něj měly být připraveny. Myslím si, že nutnost reformy či markantní změny systému je nevyhnutelná a tvůrci hospodářských politik by měli začít plánovat její provedení. Nicméně dle mého názoru kupříkladu naše legislativa není ani zdaleka připravena na dopady stárnutí obyvatelstva a náprava této situace je v nedohlednu. Myslím si, že hlavním důvodem je **neochota politických stran k reformám** a jejich strach o dopady této reformy na hlasy voličů. Jelikož mnohé reformy dopadly neúspěchem, za mnohé jmenujme například Velkou důchodovou reformu, již zavedený druhý pilíř penzijního systému byl záhy zrušen, je podobná snaha politicky neprůchodná. Parametrické změny dle mého názoru problém nevyřeší a změny systémové jsou z důvodu nízké popularity u voličů nepravděpodobné. Otázkou tedy zůstává, jak tuto situaci vyřešit. Dle mého názoru by jedním z řešení mohl být můj vlastní návrh individuálního pojištění v nezaměstnanosti, který si v následující kapitole představíme.

2.5 Analýza individuálního pojištění v nezaměstnanosti

V poslední kapitole své bakalářské práce se zaměřím na analýzu fungování individuálního pojištění v nezaměstnanosti, o kterém se ve své práci mnohokrát zmiňuji. V této kapitole detailněji **charakterizuji fungování** tohoto systému, jeho klady a zápory, aplikuji ho na prostředí českého národního hospodářství a předpovím jeho základní makroekonomické a mikroekonomické dopady. Nejprve však odůvodním výběr tohoto tématu a osvětlím myšlenky, které vedly k jeho návrhu.

Ve většině systémů sociálního zabezpečení se velmi často diskutuje, kromě jejich efektivity, také **princip zásluhovosti**. Například v penzijních systémech se neustále řeší výše příspěvků do toho systému a na druhé straně výše budoucího důchodu a to, na kolik je tento systém postavený na principu solidarity nebo zásluhovosti. Ovšem u příspěvků na státní politiku zaměstnanosti žádný takovýto princip nefunguje. Nezáleží na tom, kolikrát nebo jak dlouho je člověk za svůj život nezaměstnaný, dávky z tohoto systému dostává, aniž by se řešila jakákoli zásluhovost.

Dle mého názoru je toto nastavení systému **nespravedlivé** vůči lidem, kteří celý život pracují a platí příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a nemají z toho žádné výhody. Například člověk, který za svůj život není ani jednou nezaměstnaný, odpracuje 45 let při stálém platu na úrovni průměrné mzdy činící přibližně 25 tisíc korun hrubého měsíčně, odvede za tuto dobu částku okolo **220 tisíc korun**¹⁸. Pokud by se tato částka mohla přičíst k důchodu a být vyplácena po dobu 20 let, zvýšil by se důchod tohoto člověka o téměř tisíc korun. A to je dle mého názoru nezanedbatelná částka, nemluvě o výši tohoto bonusu u vysokopříjmových osob.

Někdo může namítat, že příspěvek na SPZ platí zaměstnavatel a nikoli zaměstnanec. To je samozřejmě pravda, avšak tato částka **zvyšuje náklady práce** a o tuto částku by mohla být zaměstnanci například zvýšena mzda. A právě z důvodu nulové zásluhovosti systému pojištění v nezaměstnanosti jsem přišel s řešením, který by mohlo přinést nejen větší zásluhovost, ale také větší angažovanost lidí do pracovního procesu. Myslím si také, že systém podpory v nezaměstnanosti je v ČR velmi benevolentní a až přehnaně nastavený podle měřítek sociálního státu. Dle mého názoru by státnímu rozpočtu i občanům samotným prospělo více liberální nastavení tohoto systému, kde se každý nejprve pokusí pomoci sám sobě a až poté požádá stát.

¹⁸ Vlastní výpočet dle Kurzy.cz Kalkulačka výpočtu čisté mzdy pro rok 2017

Jak již bylo zmíněno v teoretické části práce¹⁹, tento systém individuálního pojištění v nezaměstnanosti by fungoval na bázi **individuálních účtů** v rámci společného státem řízeného fondu pojištění v nezaměstnanosti. Příspěvky na státní politiku zaměstnanosti by se nijak nezměnily, stále by zaměstnavatel odváděl 1,2 % za svého zaměstnance do státního rozpočtu, ovšem změna by nastala v tom, že rozpočet by nebyl společný, ale každý zaměstnanec by v něm měl svůj fiktivní účet. Jelikož se jedná o fond řízený státem, odpadá zde nebezpečí vytunelování fondu a naopak je zde možnost určitého zhodnocení finančních prostředků a jistota jejich výplaty. V případě ztráty zaměstnání by jednotlivci byly vypláceny dávky z jeho fiktivního účtu a byla by tak zajištěna zásluhovost systému. V případě, že by osoba byla po celý život zaměstnána, nashromážděné prostředky by jí byly převedeny jako **bonus pojištění** v nezaměstnanosti k důchodu a vypláceny po dobu 20 let.

Tento systém by dle mého názoru mohl **lépe motivovat osoby** samotné do aktivního hledání zaměstnání a udržení stávajícího, případně přijetí nabídky, která ne zcela odpovídá jejich představám. Myslím si, že díky tomuto opatření by se zmenšil tlak na sociální síť a sociální politiku obecně, jelikož lidé by si nejdříve snažili pomoci sami a teprve poté by požádali o pomoc stát. S tím souvisí i další opatření, které jsem již ve své práci doporučoval, a to větší důraz na aktivní politiku zaměstnanosti ve spojitosti se zprostředkováním zaměstnání, rekvalifikacemi a veřejně prospěšnými pracemi.

2.5.1 Potenciální přínosy a problémy systému

Jako každé nastavení sociální politiky a jejích systémů, i tento má své silné a slabé stránky, stejně tak jako potenciální přínosy, ale i problémy. Základní pozitiva a negativa systému zde postupně představím, zhodnotím a pokusím se navrhnout opatření za účelem omezení či úplného odstranění potenciálních problémů. Mezi **silné stránky** mnou navrhovaného systému lze rozhodně zařadit větší zásluhovost systému, větší motivaci osob udržet si či nalézt práci, nebo návaznost na důchodový systém spolu s částečným řešením skrytého dluhu důchodového systému. **Potenciální problémy** se týkají zvláště zvýšeného tlaku na osoby s nižší jistotou zaměstnání a možné „vydírání“ ze stran zaměstnavatele, zneužívání systému v případě dlouhodobé nezaměstnanosti spojené s výplatou dávek na dluh, nebo nutnosti zvýšit důraz na zprostředkování práce a celkově aktivní politiku zaměstnanosti.

¹⁹ Viz kapitola 1.6 Individuální pojištění v nezaměstnanosti

A) Potenciální přínosy individuálního pojištění v nezaměstnanosti

- **Větší zásluhovost podpory v nezaměstnanosti**

Abych začal z té pozitivnější stránky, nejprve popíšu potenciální přínosy systému individuálního pojištění v nezaměstnanosti a jejich možný dopad. Jak již bylo řečeno, mnou navrhovaný systém se může přičinit o větší zásluhovost podpory v nezaměstnanosti a obecně celé politiky zaměstnanosti. Nastavené podmínky podpory v nezaměstnanosti zaručí, že člověk, který celý život pracoval, dostane od státu příspěvek k důchodu jako odměnu za odváděné příspěvky v nezaměstnanosti a nezatěžování systému pasivní politiky zaměstnanosti. Tato **osoba odváděla příspěvek** na státní politiku zaměstnanosti, který mohl být použitý jako podpora pro někoho jiného a zároveň sám tuto podporu nečerpal, čímž státu snížil náklady a umožnil mu podporovat druhé jedince, kterým se stala negativní sociální událost ztráty zaměstnání. Dle mého názoru si tento člověk zaslouží příspěvek k důchodu na důstojné stáří, jímž dává stát najevo svou vděčnost za odvedenou práci a samostatnost jedince.

- **Zvýšená motivace lidí najít si práci**

Další kladnou stránkou mého systému je větší motivace lidí najít si práci, případně si tu stávající udržet. Pokud lidé vědí, že jejich podpora v nezaměstnanosti nejde ze státního rozpočtu, ale de facto z jejich kapsy, motivuje je to k **rychlejšímu návratu do pracovního procesu** a opětovného navyšování svého důchodového bonusu. Lidé tak vědí, že ztráta zaměstnání a případná dlouhodobá nezaměstnanost je vyjde draho, a tak raději pracují, třeba i na horší pozici, než aby byli na podpoře. Toto opatření podporuje také iniciativu osob samotných v hledání práce a ve spolupráci nejen s úřadem práce, ale také pracovními agenturami a pracovními portály.

- **Důstojnější úroveň důchodů budoucích generací**

V neposlední řadě můžeme za kladnou stránku považovat napojení mého návrhu individuálního pojištění v nezaměstnanosti na důchodový systém. Jak již bylo zmíněno, přebytečné finanční prostředky naspořené osobami za dobu jejich ekonomicky aktivního života, by jim byly převedeny jako **bonus k důchodu** a vypláceny po dobu dvaceti let. Tento návrh souvisí také se zásluhovostí systému, jelikož to, co by si člověk našetřil tím, že byl zaměstnaný, by poté dostal jako bonus k důchodu. Toto řešení by mohlo částečně omezit skrytý dluh důchodových systémů a zvýšit úroveň budoucích důchodů a zajistit jejich důstojnou výši pro příští generace. Myslím si, že každá stokoruna pro důchodce je výrazným přilepšením a jak již bylo uvedeno na začátku této

kapitoly, v případě hrubé měsíční mzdy 25 tisíc korun, se jedná o téměř tisíc korun měsíčně. Z toho vyplývá, že v případě dvojnásobného platu se jedná i o dvojnásobný přídavek a dle mého názoru je znát, zdali bude mít osoba důchod například dvanáct nebo čtrnáct tisíc.

B) Potenciální problémy individuálního pojištění v nezaměstnanosti

- **Zvýšený tlak na zaměstnance**

Ovšem abych nebyl jenom pozitivní, musím přiznat, že mnou navrhovaný systém má také jisté nedostatky a rizika. V zájmu zachování objektivity je zde nesmím opomenout. Jedním z hlavních nedostatků je zvýšený tlak na zaměstnance, kteří nedostávají efektivnostní mzdu. To se dá asi nejlépe vysvětlit podle **teorie insiderů a outsiderů** na trhu práce. Lindeck a Snower (2001, s. 165) popisují tuto teorii ekonomického chování agentů na trhu práce jako interakci zaměstnanců s lepším postavením a těch s horším postavením. Insideré jsou pracovníci, do kterých firma vložila velké náklady na trénink a zaškolení, případně ti, kteří mají nějaké specifické dovednosti či vzdělání a nemohou být jednoduše nahrazeni. Outsideré jsou naopak zaměstnanci s nízkou úrovní schopností, kteří mají rovnovážné mzdy a mohou být lehce nahrazeni. Insideré využívají své tržní síly k zisku vyšších mezd a vytlačování outsiderů z trhu práce. Myslím si, že můj návrh individuálního pojištění v nezaměstnanosti by vytvořil ještě větší **tlak na outsidery**, kteří by mohli být vykořisťováni svými zaměstnavateli za cenu toho, že si svou práci udrží, případně by mohli být nuceni k rapidnímu snižování svých mezd. Tomu by se dle mého názoru dalo zabránit větší liberalizací trhu práce a odstraněním jeho bariér, což by vedlo k výraznější konkurenci mezi zaměstnavateli a odstranění výhod insiderů.

- **Zneužívání systému dlouhodobou nezaměstnaností**

Všechny systémy sociální politiky jsou určitým způsobem zneužívány a ani tento systém by se takovýmto snahám rozhodně nevyhnul. Jednou z možností zneužívání je dlouhodobá nezaměstnanost s **neustálým čerpáním dávek** ze svého přiděleného účtu. Ještě jsem zde nezmínil, že systém by mohl poskytovat jakési půjčky lidem, kteří se ocitnou bez práce (například studentům ihned po vystudování školy nebo matkám po návratu z mateřské dovolené). Systém by fungoval tak, že by osoba mohla získat podporu v nezaměstnanosti i přesto, že na svém fiktivním účtu **nemá žádné prostředky**. Tato půjčka by fungovala podobným způsobem jako státní školství ve Spojených státech amerických, kde studenti neplatí za studium, ale poté ho státu

splácí na daních. Osoba by tedy dostávala dávky v nezaměstnanosti a poté, co by si našla práci, by dluh do systému splácela zpět. Zde tedy vzniká problém zneužívání dávek na dluh, ovšem velikost půjčky by byla omezená, stejně tak jako doba jejího vyplácení. Člověk by mohl dostat půjčku pouze na dobu dvanácti po sobě jdoucích měsíců a celkově by mohl zvyšovat zápornou částku na svém fiktivním účtu po 24 měsíců svého života. Poté by mu dávky v normální výši přestaly být vypláceny a bylo by vypláceno pouze životní minimum. Stejným způsobem by poté byl řešen i důchod. Osobě zneužívající systém po celou dobu ekonomicky aktivního života nebyl vyplácen normální důchod, ale pouze **dávka o velikosti životního minima**.

Myslím si, že takovýchto případů by se v mém systému velké množství nenašlo, ale i kdyby se podobné případy našly, jsou zde samozřejmě úroky ze státního fondu individuálního pojištění v nezaměstnanosti. Jelikož se jedná o státní fond, speciálně určená instituce, která by tento fond spravovala, například Česká národní banka, by mohla tyto prostředky investovat a **získávat z nich úrok**. Tyto úroky by poté mohly být použity k vyrovnání dluhu po osobách zneužívajících systém. Další možností jak odstranit dluh po „free riderech“, je přebytek z nevyplacených bonusů od lidí, kteří nevyčerpají celých 20 let přijímání tohoto důchodového bonusu. Bonus k důchodu, který se počítá z částky naspořené za dobu aktivní ekonomické činnosti, se nevyplácí ani kratší dobu než 20 let, **není převoditelný ani děditelný**. Tudíž přebytky, které zůstanou po osobách, které tyto prostředky nevyčerpají, mohou být také použity na odstranění dluhu, který vytvořily osoby zneužívající systém.

- **Zátěž pro aktivní politiku zaměstnanosti**

Posledním potenciálním problémem tohoto systému je zvýšení výdajů a zátěže aktivní politiky zaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že mnou navrhovaný systém je velmi postavený na aktivní účasti všech osob v pracovním procesu, je zde i nutnost většího důrazu na aktivní politiku zaměstnanosti spojenou se **zprostředkováním práce** a nabídkou pracovních míst. Největší slabinou systému je dle mého názoru tlak na ekonomiku a stát v období krize, kdy je vysoká nezaměstnanost a mnoho osob na dávkách podpory v nezaměstnanosti. V tomto případě by se stát musel chopit otěží a i za cenu krátkodobého deficitu rozpočtu začít vytvářet nová pracovní místa, jako tomu bylo například ve Spojených státech v období New Dealu. Jednou z možností je i zapojení nezaměstnaných do **veřejně prospěšných prací**, které by pomohly krátkodobě překonat nezaměstnanost a pomoci lidem přidat nějaké prostředky do svého fiktivního účtu. Jak již bylo zmíněno, toto opatření by vytvořilo daleko větší tlak

na aktivní politiku zaměstnanosti, ovšem na druhé straně si myslím, že by velmi odlehčilo politice pasivní. Podobný trend ve vývoji výdajů na aktivní i pasivní politiku zaměstnanosti jsme již ovšem viděli, stejně tak zvyšování počtu volných pracovních míst²⁰. Tudíž i z tohoto pohledu by neměl nastat větší problém a případnou ekonomickou krizi by bylo možné překonat.

2.5.2 Makroekonomické a mikroekonomické dopady

V následující podkapitole se zaměřím na předpověď dopadů mého návrhu individuálního pojištění v nezaměstnanosti jak na mikroekonomickou oblast, tak zvláště na tu makroekonomickou a pokusím se odhadnout vlivy tohoto návrhu na národní hospodářství. Postupně zpracuji několik příkladů mikroekonomických subjektů, které by mohly být především ohroženy návrhem individuálního pojištění v nezaměstnanosti, a ve spojitosti s tím se pokusím navrhnout řešení pro tyto ohrožené skupiny. V makroekonomické části poté poukážu na dopad navrhovaných změn na významné oblasti národního hospodářství a přednesu možné výhody i nevýhody systému.

A) Mikroekonomické subjekty

Co se týče vlivu mého návrhu individuálního pojištění v nezaměstnanosti na mikroekonomické subjekty, bude dopadat především na **účastníky trhu práce**, tedy na jedné straně zaměstnance a na straně druhé firmy. Dopady mého návrhu na firmy již byly popsány v předchozí kapitole, přičemž se jednalo o zlepšení jejich vyjednávací pozice, která ovšem může být odstraněna kvalitnější regulací trhu práce nebo případnou rozsáhlejší liberalizací. V této kapitole se proto budu více zabývat dopadem na **pracovníky** těchto firem. Některé příklady již byly také popsány v předchozí kapitole, ovšem zde se zaměřím více na příklady specifických tipů pracovníků.

- **Studenti – skupina ohrožená nedostatkem kapitálu**

Jedním z hlavních problémů systému je **počáteční nedostatek finančních prostředků** na fiktivním účtu například u studentů, kteří právě vystudovali školu a ještě si nenašli uplatnění. Jak již bylo zmíněno, jakási přechodná půjčka systému by mohla řešit tento problém. Vzhledem k tomu, že české vysoké školství je veřejné a tedy hrazené státem, nevidím důvod v tom splácet poté půjčku v nezaměstnanosti, podobně jako tomu je v Americe s dluhem za placené veřejné školství. Tato půjčka je tedy řešením problému ohrožené skupiny, kterou studenti jsou.

²⁰ Viz. kapitola číslo 2.2 Přehled financování státní politiky zaměstnanosti a 2.2.1 Srovnání příjmů a výdajů SPZ s nezaměstnaností

- **Dlouhodobě nezaměstnaní – skupina potenciálně zatěžující systém**

Další ohroženou skupinou jsou dlouhodobě nezaměstnaní. Problém zneužívání systému dlouhodobou nezaměstnaností, které velmi často hraničí s nezaměstnaností dobrovolnou, zde byl již také řešen. Po době maximálně 12 měsíců by podpora přestala být vyplácena a začalo by být vypláceno životní minimum. Toto opatření by mohlo **zvýšit motivaci dlouhodobě nezaměstnaných** vrátit se do pracovního života, případně přijmout pozici vytvořenou státem například ve formě veřejně prospěšných prací. Jelikož by dávky životního minima byly ořezány na minimum, vyplatilo by se každému nezaměstnanému spíše nastoupit do práce, nežli být na podpoře, která by činila jen minimální částku nutnou pro přežití. Zde je opět tedy kladen důraz na to, že každý člověk, který by o práci stál, by ji dostal, ať už ve formě účelově vytvořeného místa nebo veřejně prospěšné práce.

- **Pracující v produktivním věku – skupina podporovaná systémem**

Zatímco v předchozích dvou případech se jednalo o vliv negativní, v tomto případě si rozebereme vliv pozitivní. Pracující člověk, který je celý svůj život ekonomicky aktivní, může z tohoto systému jen získat. Jak již bylo také zmíněno, hlavním důvodem návrhu tohoto systému je **vyšší zásluhovost a kompenzace pracujícím lidem**, kteří nezatěžují stát a naopak ho podporují. Tito lidé dostanou od státu bonus ve formě příspěvku k důchodu, na který celý život pracovali. Tímto příspěvkem se jim může důchod zvýšit až o několik tisícikorun, čímž se výrazně zvedne částka důchodu. Dle mého názoru by stát touto formou měl podporovat lidi, kteří pracují a nesnaží se zneužívat sociálního státu a jeho výhod.

B) Makroekonomické vlivy

Vzhledem k tomu, že má práce je více zaměřená na makroekonomické vlivy a jejich dopad na **národní hospodářství**, podrobněji se zde budu zabývat spíše dopady návrhu na tyto veličiny, než na mikroekonomické subjekty. V této části odhadnu vliv mého návrhu na základní makroekonomické veličiny, kterými jsou míra nezaměstnanosti a s ní spojená zaměstnanost, dále výdaje na státní politiku zaměstnanosti a to jak pasivní tak aktivní část, vliv na obyvatelstvo a jeho lidský kapitál a také v neposlední řadě vliv na výdaje důchodového systému a budoucí možnou krizi nákladů penzijních systémů.

- **Míra nezaměstnanosti a zaměstnanost**

Myslím si, že můj návrh může pozitivně ovlivnit míru nezaměstnanosti a s tím spojenou zaměstnanost. Dle mého názoru zvýšená motivace lidí pracovat, spolu s dostupnější prací a větší nabídkou pracovních míst, **razantně sníží nezaměstnanost** a naopak zvýší zaměstnanost. Jak již bylo řečeno při větším zainteresování státu ve vytváření pracovních míst a zvýšení výdajů v době krize, je možné toto opatření brát i za protikrizové, jelikož zvyšuje zaměstnanost a předchází tak budoucímu propouštění.

- **Výdaje na státní politiku zaměstnanosti**

Co se týče výdajů na státní politiku zaměstnanosti, také zde bylo již mnohokrát řečeno, že vliv na tyto výdaje bude dvojitý. Na jedné straně dojde k výraznému nárůstu výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti, nicméně na straně druhé k **snížení nákladů** pasivní politiky zaměstnanosti. Myslím si, že při větším zapojení osob samotných do odstraňování a předcházení nezaměstnanosti, je možné v budoucnu redukovat i náklady na aktivní politiku zaměstnanosti a díky těmto vyšším současným nákladům mít nižší náklady budoucí. Dle mého názoru dlouhodobý trend výdajů bude spíše pozitivní, zaměřený na jejich pokles. Spolu s tím si myslím, že se zrychlí i proces hledání práce a sníží se průměrná doba nezaměstnanosti a díky tomu se sníží výdaje jak státu, tak jednotlivcům.

- **Lidský kapitál a využití pracovní síly**

Se zaměřením na individuální motivaci pracovat souvisí i rozvoj lidského kapitálu a využití pracovní síly. Mé opatření by mohlo vést, pokud ne **k rozvoji lidského kapitálu**, tak minimálně k zastavení jeho stagnace u individuálních pracovníků a v kontextu národního hospodářství k rozvoji pracovní síly a jejímu plnému využití. V současné době je část práceschopného obyvatelstva mimo pracovní proces a toto opatření by to mohlo změnit. Pomocí aktivní politiky zaměstnanosti by mohlo docházet k častějším rekvalifikacím a většímu zisku zkušeností a dovedností pracovníků z různých pracovních profesí. Díky tomu by se zvýšila jejich konkurenceschopnost a **odolnost proti budoucí nezaměstnanosti**, například v období krize.

- **Výše důchodů a výdaje penzijních systémů**

Posledním pozitivním vlivem, který by mnou navrhovaná změna mohla přinést, je již zmíněné **zvýšení průměrných částek důchodů** a pro pracující jednotlivce i absolutních částek. Myslím si, že toto opatření by částečně mohlo snížit deficit důchodových systémů a hlavně zajistit důstojnější důchody pro osoby, které si to

skutečně zaslouží. Nemyslím si, že toto opatření je všemohoucím lékem na problém stárnutí populace a skrytý dluh důchodového systému, ale dle mého názoru by toto opatření mohlo přinést zvýšení důchodů, větší zásluhovost do systému a částečně tento problém zmírnit.

2.5.3 Závěrečná hodnocení systému a jeho aplikovatelnost

Celková hodnocení systému, vyplývající z předchozích podkapitol, jsou tedy spíše **pozitivní**, ovšem mají „pár háčků“, které mohou celý systém řádně zkomplikovat a znesnadnit jeho aplikovatelnost. Z mé předchozí analýzy vyplývá, že by systém individuálního pojištění v nezaměstnanosti mohl snížit nezaměstnanost, zvýšit zásluhovost politiky zaměstnanosti, zlepšit angažovanost lidí v pracovním procesu, případně snížit výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti. Ovšem základním předpokladem tohoto systému je pracující obyvatelstvo s vysokou morálkou, smyslem pro poctivost bez zneužívání státu a **liberálním smýšlením**.

Tímto liberálním smýšlením mám na mysli dvě základní věci. Přesvědčení, že člověk si musí pomoci nejdříve sám nebo za pomoci rodiny a teprve poté požádat o pomoc stát a také způsob myšlení, že nejlepší cestou k úspěchu a důstojnému stáří je poctivá práce a následování pravidel. A právě v tomto liberálním myšlení vidím největší **problém aplikovatelnosti** mého návrhu v prostředí českého národního hospodářství. Dle mého názoru by aplikace tohoto návrhu v České republice stála obrovské finanční prostředky a jeho úspěch by nebyl zaručen právě především z důvodu způsobu uvažování osob zde žijících. Myslím si, že mentalita lidí je u nás již velmi navyklá na systém sociálního státu, který pomůže lidem v těžkých životních situacích, a již není zvyklá na prvotní princip subsidiarity²¹.

Proto si myslím, že tento můj návrh je v místním prostředí těžko realizovatelný a to nejen **z důvodu silných kořenů sociálního státu** a častých pokusů o zneužívání pomoci a podpor sociální politiky, ale také z důvodu složité byrokracie a korupce, která by dle mého názoru provázela vytváření nových pracovních míst a obecně velkou většinu opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Ovšem na druhé straně musím dodat, že ve více liberálních ekonomikách postavených na hodnotách práce a občanské sounáležitosti, jako jsou například Spojené státy americké, by tento systém mohl slavit úspěch.

²¹ Princip subsidiarity v sobě spojuje solidaritu s osobní odpovědností, přičemž člověk by měl nejdříve pomoci sám sobě a až poté požadovat pomoc od státu

Je ovšem nutné dodat, že mnou provedená analýza vlastního návrhu individuálního pojištění v nezaměstnanosti je postavena především na tezích a domněnkách nikoli na reálných datech. Proto se domnívám, že v případě dalšího výzkumu a **provedení hlubších analýz** by mohlo dojít k opačnému zjištění v podobě jednoduššího aplikování na české národní hospodářství.

Dále si myslím, že tento systém rozhodně **není pouhým modelem**, který by se nedal v reálném světě hospodářské politiky použít, pouze potřebuje upravené prostředí a zlepšené podmínky k úspěšnému provozování. Z toho důvodu si myslím, že v případě dalších prací nebo případových studií, které by mohly rozšířit mou práci o další návrhy, řešení a konkrétní příklady, by jistě bylo možné na konkrétních datech dokázat aplikovatelnost tohoto návrhu v reálném prostředí.

Závěr

Cílem mé bakalářské práce bylo analyzovat dopady sociální reformy na systém sociálního pojištění a s tím spojený systém podpory v nezaměstnanosti. V návaznosti na to byl stanoven dílčí cíl představení vlastního návrhu individuálního pojištění v nezaměstnanosti. Obě tato řešení byla analyzována za účelem zjištění jejich efektivity a možných dopadů na národní hospodářství. Téma bylo vybráno účelně z důvodu jeho aktuálnosti a návaznosti na několik systémů sociální politiky státu a jejich výdaje. Ty je nutné často analyzovat a zkoumat za účelem zvýšení efektivity, což je i cíl navrhované změny pojištění v nezaměstnanosti. Analýzou obou opatření došlo k obohacení dané problematiky o nové závěry a zjištění, stejně tak jako o nové návrhy a možné úpravy systému za účelem vyšší zásluhovosti a nižších výdajů. Dále také byly zjištěny významné vlivy na národní hospodářství a byl předpovězen jejich potenciální dopad.

V teoretické části práce nejprve došlo k základní charakteristice nezaměstnanosti, jakožto pojmu v ekonomické teorii a shrnutí názorů předních českých i zahraničních autorů na tuto problematiku, spolu s jejím členěním a způsoby, které vedou k jejímu předcházení. Dle mého názoru je nejnebezpečnější formou nezaměstnanosti ta dlouhodobá, v čemž se shodují s většinou odborníků v daném tématu, a proto také navrhuji úpravu systému se zavedením individuálního pojištění v nezaměstnanosti, které by mohlo přinést větší motivaci osob do nalézání práce a odstranění efektu hystereze. Dále se ztotožňuji s názorem liberalizace pracovních trhů, která by měla přinést odstranění rigidit trhu práce a lépe předcházet nezaměstnanosti. Dalším mým názorem, který se prolíná celou prací, je kladení většího důrazu na aktivní politiku zaměstnanosti a vytváření nových pracovních míst, která mohou přinést budoucí snížení výdajů na tento nástroj sociální politiky a také předcházet nezaměstnanosti. V teoretické části také vyjadřuji obavu nad financováním penzijních systémů ve spojitosti s demografickými jevy, jako je například stárnutí obyvatelstva a zvyšování střední délky života. V neposlední řadě obohacuji problematiku o vlastní návrh individuálního pojištění v nezaměstnanosti spolu s jeho fungováním a potenciálními přínosy.

Praktická část byla započata hodnocením situace České republiky v oblasti nezaměstnanosti v porovnání se státy EU k navození kontextu pro další práci s výdaji na politiku zaměstnanosti. Z pozorování vyplynulo, že nezaměstnanost je v ČR na historicky nízkých hodnotách, a proto by mělo docházet ke snižování výdajů

s nezaměstnaností spojených. Ovšem, jak bylo zjištěno v další kapitole o výdajích na státní politiku zaměstnanosti, je tomu přesně naopak a tyto výdaje rostou i přes neustále klesající nezaměstnanost. Nad tímto faktem se pozastavuji a kritizuji tvůrce hospodářské politiky za nedostatek opatření k předcházení těchto výdajů. V návaznosti na to hodnotím dopady sociální reformy na výdaje státní politiky zaměstnanosti a zjišťuji, že tato reforma byla úspěšná pouze z 50 %. V souvislosti s tím kritizuji reformu z hlediska vývoje výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti, které rostou i přes snižování nezaměstnanosti, nicméně jedním dechem dodávám, že změny na poli aktivní politiky zaměstnanosti přinesly pozitivní efekt v podobě zvyšování zaměstnanosti a počtu volných pracovních míst. Avšak polemizuji nad tím, zdali je tento trend důsledkem vydařených opatření zavedených sociální reformou či celkovým stavem a růstem ekonomiky.

V další kapitole praktické části práce poté dochází na analýzu systému podpory v nezaměstnanosti a k hodnocení její efektivity. K tomu je použito srovnání s vybraným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti veřejně prospěšnými pracemi. Docházím zde k závěru, že výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti spojené s podporou v nezaměstnanosti jsou nepřiměřené a mají pouze efekt transferu, zatímco veřejně prospěšné práce shledávám efektivnějšími z důvodu pozitivního vlivu jak na jedince tyto práce vykonávající, tak na okolí, které získává pozitivní externality z upraveného prostředí. V návaznosti na to dodávám doporučení pro hospodářskou politiku, která by se měla ubírat směrem investování většího množství finančních prostředků do aktivní politiky zaměstnanosti, jež může mít blahodárné účinky na ekonomickou situaci státu stejně tak, jako osob v něm žijících. Analýza systému navazujících na návrh individuálního pojištění v nezaměstnanosti poté pokračuje sledováním příjmů a výdajů důchodového zabezpečení a dále vývojem počtu poplatníků a příjemců tohoto systému. V této části kritizuji narůstající deficit penzijních systémů a jejich neudržitelnost ve spojitosti s neustále zvětšujícím se rozdílem mezi počtem příjemců a poplatníků tohoto systému. V návaznosti na obavy z demografického vývoje obyvatelstva vyřčené v teoretické části je poté přednesena základní demografická analýza obyvatelstva s výhledem do budoucnosti. Nejprve zobrazuji stárnutí obyvatelstva na základě zvyšujícího se průměrného věku, prodlužující se střední délky života, rostoucího indexu hospodářského zatížení a dalších demografických ukazatelích. Svá tvrzení o nezbytnosti důchodové reformy a změně systému dokládám projekcí obyvatelstva k roku 2050 na dvou výdajových modelech, které jasně dokazují, že financování důchodového

systemu je ve stávající podobě neudržitelné. V souvislosti s tím vyslovuji doporučení pro hospodářskou politiku ohledně nutnosti zavedení reformy spolu s problémy, které by je mohly provázet.

V poslední části této práce se zabývám analýzou vlastního návrhu individuálního pojištění v nezaměstnanosti, který má za cíl v návaznosti na předešlé systémy zmírnit či odstranit jejich problémy s financováním případně jejich zásluhovostí. Nejprve detailně zmiňuji důvody, které předcházely vytvoření tohoto návrhu, jimiž jsou nulová zásluhovost příspěvků na státní politiku zaměstnanosti a nízká úroveň budoucích důchodů spolu se skrytým dluhem penzijních systémů. Poté popisuji fungování svého systému na principu NDC („Notional defined contribution“) se všemi jeho parametry a náležitostmi a neopomím hned za začátku přidat důvod, proč je tento systém výhodný pro pracující osoby v podobě částky v řádu desítek tisíců korun, kterou by mohly z tohoto systému získat. Dále pokračuji ve výčtu důvodů pro zavedení systému mimo jiné například větší zásluhovosti, vyšší motivaci a samostatnosti osob nebo v neposlední řadě důstojnějších důchodů pro budoucí generace. Nicméně v rámci zachování objektivity přidávám i možné problémy, jež by mohly zavedením tohoto systému nastat, jako jsou vyšší tlak na aktivní politiku zaměstnanosti v obdobích ekonomické krize, problémy v návaznosti na „insider-outsider theory“ nebo v neposlední řadě zneužívání systému ze strany dlouhodobě nezaměstnaných.

Tyto problémy ovšem nenechávám bez povšimnutí a navrhuji k nim řešení, jejichž pomocí je možné dojít k jejich redukcí případně úplnému odstranění. V souvislosti s potenciálními přínosy a problémy systému analyzuji také dopady na rozdílné mikroekonomické subjekty v čele s ohroženými skupinami na trhu práce, jako jsou například studenti či dlouhodobě nezaměstnaní, které různými doplňujícími opatřeními okamžitě řeším. Pro úplnost analýzy neopomím ani dopad návrhu na makroekonomické ukazatele, které jsou pod větším drobnohledem z důvodu makroekonomického zaměření celé práce. Zastávám názor, že můj návrh by mohl přispět k celkovému snížení nezaměstnanosti a na druhé straně k zvýšení zaměstnanosti spolu se snížením výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti a také přispět k rozvoji lidského kapitálu a zajištění důstojnějších důchodů pro následující generace. V závěru této kapitoly celý systém hodnotím a řeším jeho aplikovatelnost. Hodnocení vyznívá převážně pozitivně z důvodů výše jmenovaných a mimo jiné také díky větší motivaci osob do hledání práce, snížení dlouhodobé nezaměstnanosti a lepšímu předcházení hospodářských krizí. Největším problémem systému je bezesporu jeho aplikovatelnost

na české národní hospodářství, kterou osobně vidím skepticky z důvodu silných kořenů sociálního státu a také odlišné mentality osob v České republice, která se částečně vylučuje se základními principy tohoto návrhu.

Cílem této práce bylo zanalyzovat dopady sociální reformy na systém sociálního pojištění, konkrétně části příspěvků na státní politiku zaměstnanosti a s tím spojenou podporou v nezaměstnanosti v České republice v období mezi lety 2011 a 2017. Dílčím cílem byla analýza a představení vlastního návrhu individuálního pojištění v nezaměstnanosti spolu s jeho mikroekonomickými a národohospodářskými dopady, včetně potenciálních přínosů a problémů. Stanovených cílů bylo dle mého názoru dosaženo a všechny jeho části byly splněny. Bylo zjištěno, že výsledný efekt sociální reformy na výdaje rozpočtu na státní politiku zaměstnanosti byl pozitivně ovlivněn pouze z poloviny a že poskytování podpory v nezaměstnanosti je z makroekonomického hlediska neefektivní. V souvislosti s tím bylo zjištěno, že sociální reforma měla pozitivní vliv pouze na aktivní politiku zaměstnanosti, která je doložena rostoucím trendem v počtu volných pracovních míst, ovšem kýžený efekt na pasivní politiku zaměstnanosti v podobě snížení výdajů nepřišel. Řešením tohoto problému může být zvýšení důrazu na aktivní politiku zaměstnanosti spolu se zavedením systému individuálního pojištění v nezaměstnanosti, jež přinese budoucí snížení výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti a redukci nezaměstnanosti. V návaznosti na to byl splněn i dílčí cíl ve formě představení návrhu individuálního pojištění v nezaměstnanosti spolu s jeho mikroekonomickými i makroekonomickými vlivy, které byly poté detailně probrány a byl zjištěn pozitivní vliv tohoto opatření na nezaměstnanost, výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti, lidský kapitál nebo v neposlední řadě budoucí úroveň důchodů.

Možná rozšíření této práce spojená s dalším zkoumáním dané problematiky by dle mého názoru mohla směřovat více mikroekonomickým směrem. Tato práce byla spíše zaměřena na makroekonomické souvislosti a dopady reformy, především na národní hospodářství. Myslím si, že další zkoumání a rozšíření tématu o vliv sociální reformy na mikroekonomické subjekty, například ohrožené skupiny trhu práce, by mohla posunout poznání opět směrem kupředu. Rozšíření práce vzhledem k návrhu individuálního pojištění v nezaměstnanosti již byla krátce popsána v závěrečné kapitole této části práce a byla směřována směrem k analýze tohoto systému a případnému zasazení do prostředí více liberálních států s menším důrazem na stát blahobytu, jako je například USA.

Seznam použitých zkratek

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

ČNB – Česká národní banka

ČR – Česká republika

EU – Evropská unie

HDP – Hrubý domácí produkt

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná

PPZ – Pasivní politika zaměstnanosti

PVN – Podpora v nezaměstnanosti

SPZ – Státní politika zaměstnanosti

ÚP – Úřad práce

VPP – Veřejně prospěšné práce

Seznam tabulek a grafů

Graf č. 1 = Obecná míra nezaměstnanosti v ČR mezi lety 2011 a 2017	23
Graf č. 2 = Míra nezaměstnanosti ve státech EU (Únor 2017)	24
Graf č. 3 = Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v letech 2000 – 2016	26
Graf č. 4 = Bilance státní politiky zaměstnanosti (v mld. Kč)	27
Graf č. 5 = Porovnání vývoje výdajů SPZ a nezaměstnanosti	29
Graf č. 6 = Vývoj počtu dlouhodobě nezaměstnaných (v tis.)	31
Graf č. 7 = Bilance důchodového pojištění v letech 2008 až 2016 (v mld. Kč)	40
Graf č. 8 = Průměrný věk a naděje dožití v ČR mezi lety 2000 – 201.....	43
Graf č. 9 = Projekce obyvatel ČR k roku 2015 a 2050	44
Tabulka č. 1 = Porovnání příjmů SPZ a zaměstnanosti	29
Tabulka č. 2 = Vývoj počtu volných pracovních míst a nezaměstnaných (v tis.) ...	30
Tabulka č. 3 = Výdaje na vybrané nástroje SPZ v porovnání s počtem uchazečů, kteří nástroj využili	35
Tabulka č. 4 = Výdaje na vybrané nástroje SPZ v porovnání s minimální mzdou (v Kč na osobu měsíčně).....	36
Tabulka č. 5 = Vývoj počtu poplatníků pojistného a příjemců důchodu (v tis.)....	41
Tabulka č. 6 = Počet poplatníků na jednoho důchodce	41
Tabulka č. 7 = Odhad nákladů a důchodů pro rok 2050	45

Seznam literatury a dalších pramenů

Knižní a tištěné zdroje

- ACEMOGLU, Daron a Robert SHIMER. Efficient Unemployment Insurance. Journal of Political Economy. Chicago: The University of Chicago Press, 1999, 107(5), 37. ISSN 0022-3808
- ARNOLDOVÁ, Anna. *Sociální zabezpečení I: sociální zabezpečení v České republice, lékařská posudková služba, pojistné systémy sociálního zabezpečení*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 350 s. Aktuální legislativa. ISBN 978-80-247-3724-9.
- BARR, N. A. a DIAMOND, Peter A. Pension reform: a short guide. Oxford: Oxford University Press, 2010. xxi, 238 s. ISBN 978-0-19-538772-8.
- BORJAS, George J. *Labor economics*. Seventh edition, McGraw-Hill international edition. New York: McGraw-Hill Education, [2016], ©2016. xviii, 569 stran. The McGraw-Hill series in economics. ISBN 978-1-259-25236-5.
- BROŽOVÁ, Dagmar. Kapitoly z ekonomie trhů práce. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2012. 288 s. Vysokoškolská učebnice. ISBN 978-80-245-1880-0.
- BUCHTOVÁ, Božena a kol. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: GRADA PUBLISHING a.s., 2002., ISBN 80-247-9006-8.
- DANĚK, Antonín et al. Průvodce důchodovou reformou, nemocenským pojištěním, sociálním pojištěním, zdravotní reformou, změnami zákona o DPH, výpočtem mezd, cestovními náhradami, úpravami zákoníku práce, sociálními dávkami v roce 2012. Praha: BMSS-Start, 2012. 159 s. ISBN 978-80-86140-74-2
- DUKOVÁ, Ivana, DUKA, Martin a KOHOUTOVÁ, Ivanka. Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. 200 s. ISBN 978-80-247-3880-2.
- DURDISOVÁ, Jaroslava a kol. *Sociální politika v ekonomické praxi: (vybrané problémy)*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2005. 246 s. ISBN 80-245-0850-8.
- Employment policy. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. 76 s. Social Europe guide, vol. 1. ISBN 978-92-79-20604-7.
- GREGOROVÁ, Zdeňka a GALVAS, Milan. Sociální zabezpečení. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2005. 280 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně; sv. 358. ISBN 80-210-3686-9.
- HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 6. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2016. 696 stran. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-278-6.
- KACZOR, Pavel. *Sociální politika a sociální systém ČR*. Vydání první. Praha: Oeconomica nakladatelství VŠE, 2015. 269 stran. ISBN 978-80-245-2096-4.
- KOTÝNKOVÁ, Magdalena a NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
- KREBS, Vojtěch a kol. Sociální politika. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2
- KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 5. přeprac. a aktual. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 542 s. ISBN 978-80-7357-585-4.

- LINDBECK, A., & SNOWER, D. J. (2001). *Insiders versus outsiders*. The Journal of Economic Perspectives, 15(1), 165-188. Dostupné z: <https://search-proquest-com.zdroje.vse.cz/docview/212096046?accountid=17203>
- LOUŽEK, Marek. *Důchodová reforma*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2014. 100 s. ISBN 978-80-246-2612-3.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. rozšíř. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. Studijní texty / Sociologické nakladatelství; sv. 6. ISBN 80-86429-08-3.
- POLLAK, Andreas. UNEMPLOYMENT, HUMAN CAPITAL DEPRECIATION, AND UNEMPLOYMENT INSURANCE POLICY. Journal of Applied Econometrics [online]. 2013, 28(5), 840-863 [cit. 2017-03-04]. DOI: 10.1002/jae.2275. ISSN 08837252
- *Slovník sociálního zabezpečení 2015*. Vydání první. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2015. 130 stran. ISBN 978-80-7421-114-0.
- SPIRIT, Michal a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. 414 s. Vysokoškolské učebnice. ISBN 978-80-7380-189-2.
- TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. 1. vydání. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-680-3
- TOMEŠ, Igor. *Obory sociální politiky*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2011. 366 s. ISBN 978-80-7367-868-5.
- ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Pojistné na sociální zabezpečení: zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných: s komentářem a příklady k 1.1.2014*. 6., aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 159 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-861-1

Elektronické zdroje

- Česká správa sociálního zabezpečení. *Přehled o počtu poplatníků pojistného a počtu důchodců*. 2017 [online]. [vid. 2017-04-22]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/statistiky/ekonomicke-ukazatele/prehled-o-poctu-poplatniku-pojistneho-a-poctu-duchodcu/prehled-o-poctu-poplatniku-pojistneho-a-poctu-duchodcu.htm>
- Česká správa sociálního zabezpečení. *Příjmy a výdaje na sociální zabezpečení*. 2016 [online]. [vid. 2017-04-14]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/22DE3732-935C-468C-8902-224F8F4DBF6F/0/Prijmy_a_vydaje_na_socialni_zabezpeceni_20082016.pdf
- Český statistický úřad. *Česká republika od roku 1989 v číslech - 2015*. 2016 [online]. [vid. 2017-04-23]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/32955062/32018116_0101.pdf/748889f6-5739-401b-8aed-90924d1865af?version=1.2
- Český statistický úřad. *HDP, národní účty*. 2017 [online]. [vid. 2017-04-30]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/hdp_narodni_ucty
- Český statistický úřad. *Projekce obyvatelstva (1950 - 2101)*. 2017 [online]. [vid. 2017-04-23]. Dostupné z: https://www.czso.cz/staticke/animgraf/projekce_1950_2101/index.html?lang=cz
- Český statistický úřad. *Trh práce v ČR - časové řady - 1993 – 2015*. 2016 [online]. [vid. 2017-04-16]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/304r-k-zpusob-a-doba-hledani-zamestnani-wjkatwfjy5>
- Český statistický úřad. *Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let*. 2017 [online]. [vid. 2017-04-14]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-parametry&sp=A&skupId=426&pvokc=&katalog=30853&pvo=ZAM01-A&z=T5D=>

- Český statistický úřad. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 4. čtvrtletí 2016*. 2017 [online]. [vid. 2017-04-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2016>
- EUROSTAT. *Unemployment rates, seasonally adjusted, 2017* [online]. [vid. 2017-04-14]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Unemployment_rates,_seasonally_adjusted,_February_2017_\(%25\)_F2.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Unemployment_rates,_seasonally_adjusted,_February_2017_(%25)_F2.png)
- KURSYCZ. *Kalkulačka výpočtu čisté mzdy pro rok 2017*, 2017. [online]. [vid. 2017-04-26]. ISSN: 1801-8688. Dostupné z: <http://www.kurzy.cz/kalkulacka/vypocet-ciste-mzdy/>
- KURSYCZ. *Nezaměstnanost v ČR, vývoj, rok 2017*, 2017. [online]. [vid. 2017-04-15]. ISSN: 1801-8688. Dostupné z: <http://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/?G=4&A=2&page=1>
- MAŘÍK, K. *Valorizace důchodů 2017 - Kalkulačka*. In: Našedůchody.cz [online]. 09.04.2017 [vid. 09.04.2017]. Dostupné z: <https://www.naseduchody.cz/valorizace-duchodu.html>
- Ministerstvo financí České republiky. *Makroekonomická predikce - duben 2017*, 2017 [online]. [vid. 2017-04-30]. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/makroekonomika/makroekonomicka-predikce/2017/makroekonomicka-predikce-duben-2017-28211>
- Ministerstvo financí České republiky. *Státní rozpočet v kostce - 2016*. 2016 [online]. [vid. 2017-04-22]. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/o-ministerstvu/vzdelavani/rozpocet-v-kostce/statni-rozpocet-v-kostce-2016-25872>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Přehled o vývoji částek minimální mzdy*. 2017 [online]. [vid. 2017-04-19]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti*. 2017 [online]. [vid. 2017-04-14]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Výše vyplaceného HZ-PvN podle krajů (v tis. Kč) a průměrný počet uchazečů pobírajících podporu v nezaměstnanosti*. 2017 [online]. [vid. 2017-04-14]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>
- MPSV [Ministerstvo práce a sociálních věcí] (a), 2012. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. [online] [vid. 2017-04-01]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- MPSV [Ministerstvo práce a sociálních věcí] (b), 2011. *Sociální reforma v roce 2011*. [online] [vid. 2017-04-11]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/10142/12012011.pdf>
- SOCIALNIREFORMA.MPSV.CZ. *Nezaměstnanost*, 2011 [online]. [vid. 2017-04-11]. Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/5>
- Zákon č. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti v platném znění od 1.9.2016. Dostupné také z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.9.2016.PDF