

Univerzita Karlova v Praze

Fakulta sociálních věd

Institut ekonomických studií

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Průběh a příčiny nezaměstnanosti po roce 1989

Případová studie Praha

Autor : Michaela Vopálková

Konzultant : Prof. Ing. Karel Kouba, DrSc.

Akademický rok : 2006/2007

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a použila pouze uvedené prameny a literaturu.

V Praze dne 3. 6. 2007

Michaela Vopálková

Poděkování:

Děkuji Prof. Ing. Karlu Koubovi za vedení této práce a pracovníkům Úřadu práce v Praze 4 za poskytnutí cenných informací.

PRŮBĚH A PŘÍČINY NEZAMĚSTNANOSTI PO ROCE 1989

ABSTRAKT:

Tato práce se snaží analyzovat průběh a příčiny nezaměstnanosti v transformačním období na území hlavního města Prahy. Postupně bude rozebrána charakteristika daného území, způsob privatizace a její vliv na nezaměstnanost, legislativní změny. V Praze si charakterizujeme rizikové skupiny nezaměstnaných. Na těchto základech se pokusíme odpovědět na otázku, jestli je v Praze problém se strukturou nezaměstnanosti, nedostatkem pracovních míst, nebo neochotou lidí si práci najít.

COURSE AND CAUSES OF UNEMPLOYMENT AFTER A YEAR

1989

ABSTRACT:

This thesis seeks to analyse course and causes of unemployment in transition in Prague area. Subsequently it will be explicit characteristic of the area, concept of transition and its impact on unemployment, legislative changes. On these basis we will try to answer a question, if it is a problem with Prague structure of unemployment, shortage of vacancies, or unwillingness of unemployed people to work.

OBSAH

1. ÚVOD	1
2. CHARAKTERISTIKA PROBLÉMU NEZAMĚSTNANOSTI	3
2.1. Historické předpoklady	3
2.2. Charakteristika území případové studie	4
2.3. Nezaměstnanost	12
3. PODNIKY A PODNIKÁNÍ	15
3.1. Úvod	15
3.2. Plánování	15
3.3. Zaměstnanost	17
3.4. Privatizace	19
3.5. Privatizace v Praze	21
3.6. Privatizace Filmových ateliérů Barrandov	24
3.7. Podnikatelé	27
3.8. Časová osa	28
4. LEGISLATIVNÍ A INSTITUCIONÁLNÍ ÚPRAVY. ANALÝZA RIZIKOVÝCH SKUPIN V PRAZE	31
4.1. Trh práce v České republice	31
4.2. Absolventi	39
4.3. Osoby zdravotně postižené	48
4.4. Senioři	55
4.5. Další rizikové skupiny?	61
4.6. Závěr	63
5. ZÁVĚR	65

SEZNAM GRAFŮ

1. Sektorová nezaměstnanost ČR a Praha
2. Věková struktura v Praze a ČR
3. Míra nezaměstnanosti v ČR a Praze
4. Právnícké osoby
5. Míra nezaměstnanosti
6. Vývoj výše minimální a průměrné mzdy
7. Podíl absolventů na celkové nezaměstnanosti
8. Míra nezaměstnanosti absolventů
9. Podíl OZP na celkové nezaměstnanosti
10. Míra nezaměstnanosti OZP
11. Podíl seniorů na nezaměstnanosti ČR
12. Podíl seniorů na nezaměstnanosti Praha
13. Celkový podíl seniorů na nezaměstnanosti
14. Podíl na nezaměstnanosti lidí se základním vzděláním a bez vzdělání

SEZNAM OBRÁZKŮ

1. Měření nezaměstnanosti v ČR
2. Distribuce mezd

SEZNAM TABULEK

1. Podniky podle počtu zaměstnanců
2. Podpora v nezaměstnanosti
3. Druhy pomoci OZP

1. ÚVOD

Nezaměstnanost je jistě problém moderní společnosti. I přesto, že je práce přirozená potřeba člověka. Jedinec potřebuje rozvoj, cíl, uspokojení z vlastní činnosti, i přes námahu, kterou může pociťovat. Vždy ale bude existovat nezanedbatelné množství lidí, kteří pracovat nebudou. Otázkou, která trápí mnoho ekonomů, je jejich počet. V této bakalářské práci bude ale kladen důraz na to, kdo je nezaměstnaný a proč. Mohl vývoj nezaměstnanosti ovlivnit způsob transformace? Dokázala si Praha během dlouhých let socialismu zachovat svoji hodnotu jako jistého zaměstnavatele?

Na nezaměstnanost je v současné době pohlíženo jako na komplexní problém. V první části si sice naznačíme některé historické ekonomické směry a jejich nahlížení na problém nezaměstnanosti, ale naše úvahy budou směřovat více ke strukturálním a institucionálním problémům. Dále si charakterizuje oblast našeho zkoumání, za kterou budeme považovat území hlavního města Prahy. Zaměříme se na věkovou strukturu obyvatelstva, sektorové rozdělení zaměstnanosti. Cílem je zjistit, jestli má Praha nějaké výjimečné vlastnosti, které by ji odlišovaly od zbytku republiky a mohly by ovlivňovat nezaměstnanost. Její definici a měření se budeme věnovat závěrem první části.

Ve třetí kapitole si nejdříve definujeme počáteční podmínky naší transformace – socialistický režim, plánování a přezaměstnanost. V devadesátých letech jsme vstoupili do období transformace a byla nutná změna celého systému – ekonomického i politického. Práce přestává být povinností a stává se možností, která vyžaduje vlastní iniciativu uchazečů. Budeme se věnovat průběhu privatizace a jejího vlivu na nezaměstnanost (například ztráta pracovních míst), ale i rozvoji soukromého podnikání. Nejen na příkladu Filmových ateliérů Barrandov se budeme snažit zjistit, jestli privatizace v Praze probíhala odlišně.

V poslední čtvrté kapitole si nejdříve přiblížíme legislativní změny v transformačním období, které měly za úkol potlačit vzrůstající nezaměstnanost. Jednalo se hlavně o podporu v nezaměstnanosti a minimální mzdu. Poté se zaměříme na Prahu jako na město, které by vzhledem k ekonomickým podmínkám nemělo mít problémy s nezaměstnaností a přesto má. Budeme zkoumat strukturu nezaměstnanosti. Podrobně analyzujeme běžné rizikové skupiny nezaměstnaných – absolventy, seniory a zdravotně

postižené. Buď zjistíme, že je v Praze problematická struktura nezaměstnanosti, nebo dojdeme k závěru, že v Praze nejsou volná pracovní místa. Případně bychom mohli zjistit, že v Praze jsou nezaměstnaní pouze ti, kteří pracovat nechtějí (nebo nemohou).

2. CHARAKTERISTIKA PROBLÉMU

NEZAMĚSTNANOSTI

2.1 HISTORICKÉ PŘEDPOKLADY

V této části práce bychom si měli krátce připomenout historické přístupy k vnímání nezaměstnanosti.

V původní klasické ekonomii vzhledem k vyčišťujícím se trhům neexistovala dobrovolná nezaměstnanost. Podle Sayova zákona trhů si každá nabídka vytváří svou poptávku (nutné je ale připomenout, že se jedná o celkovou nabídku a poptávku, mohou tedy vznikat lokální nerovnováhy). Ricardo připustil, že může vzniknout nezaměstnanost pokud je člověk nahrazen strojem (v dalším vývoji musí být tato nerovnováha potlačena tím, že člověk začne opravovat nebo vyrábět stroj).

Keynes vystoupil se svojí teorií v době, kdy se v období Velké deprese objevila vysoká nezaměstnanost, která nebyla krátkodobá. Keynes tvrdil, že mzdy a ceny jsou nepružné. Odmítl tak Pigoua, který tvrdil, že díky pružnosti mezd, nemůže na trhu dlouhodobě existovat nedobrovolná nezaměstnanost. Jelikož je podnikatel vázán dlouhodobými smlouvami, je v podstatě každé zvýšení cen na trhu zároveň snížením reálných mezd, protože podnikatel nemůže v krátkém období nominální mzdy zvýšit. (Keynes 1973).

Keynes měl mnoho pokračovatelů. Jednou se zásadních teorií byla Phillipsova křivka. Teorii poprvé publikovat v roce 1958 A.W. Phillips. Snažil se pomocí dat z Velké Británie dokázat vztah mezi zaměstnaností a mírou změny nominálních sazeb. Pro USA se o tento vztah zajímal Samuelson a Solow. Základní vztah ze šedesátých let byla přejmenován na : „substituční teorie inflace“. Země si mohla zajistit nižší nezaměstnanost, pokud byla ochotna připustit větší míru inflace. Později se ekonomové snažili vysvětlit i nečekané pohyby na Phillipsově křivce. Pokud se změní očekávaní míra inflace, nepohybuje se po Phillipsově křivce, ale posune se celá křivka (Samuelson 1995).

Monetarismus a jeho hlavní představitel Milton Friedman odmítl Philipsovu křivku. Lidé v krátkém období nedokáží rozlišit nominální mzdy od reálných. Pokud centrální banka zvýší nabídku peněz (zvětšení inflace), zaměstnanci zvýší spotřebu, podniky zvýší produkci, důsledkem je dočasné snížení nezaměstnanosti. To vše bude probíhat do té

doby, než si zaměstnanci i firmy uvědomí, že si nepolepšily, a nezaměstnanost se vrátí na svojí přirozenou úroveň. Což je taková míra nezaměstnanosti, při které nedochází k velkým výkyvům inflace, protože její velikost lidé očekávají. Je závislá na mnoha faktorech-nepružnosti na trhu práce, sociální programy vlády, zákon o minimální mzdě. Friedman se tak vrací k pojetí nezaměstnanosti pouze jako dobrovolné (Holman 2005).

V této práci sice budeme vycházet z těchto historických předpokladů, ale důraz bude kladen na specifické vlastnosti zkoumaného území, včetně institucionálních změn v období transformace, nebo struktuře nezaměstnanosti.

2.2 CHARAKTERISTIKA ÚZEMÍ PŘÍPADOVÉ STUDIE

GEOGRAFIE

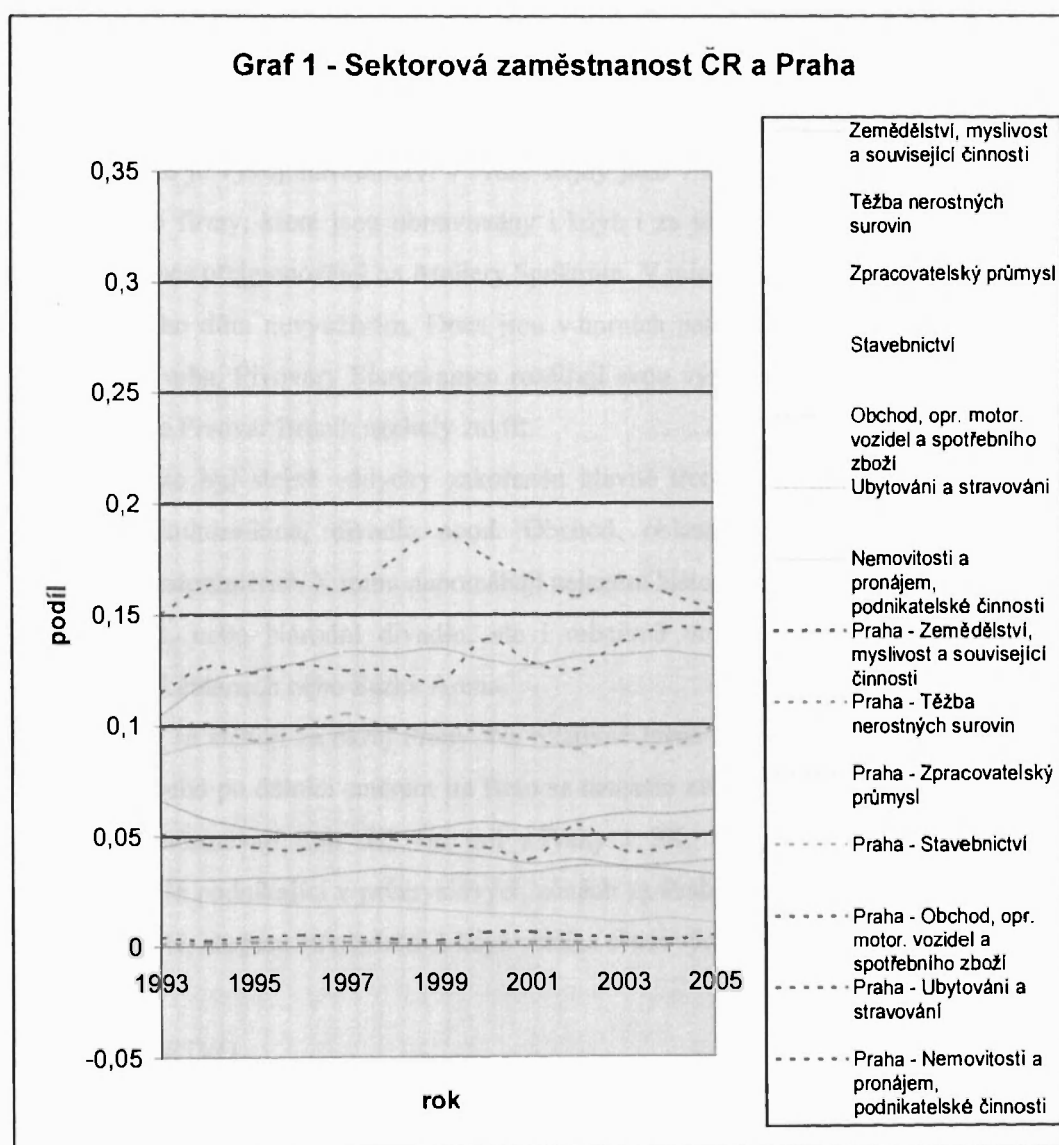
Tato bakalářská práce se má převážně zabývat problémem nezaměstnanosti na území hlavního města Prahy. Pro svoji práci jsem si nevybrala tuto část České republiky náhodou. Nejenom, že v něm bydlím již od dětství, ale hlavně ho považuji za velice zajímavou ekonomickou oblast, která je velmi odlišná od ostatních území České republiky.

Z geografického i ekonomického hlediska je Praha umístěna velmi výhodně. Vždy byla na rozcestí obchodních cest, dnes z ní i do ní vedou všechny důležité dálnice a silnice, je železničním uzlem a má největší letiště v České republice. Vysoká frekvence dopravy ale ovlivňuje kvalitu života Pražanů, nejhorší jsou vysoké koncentrace prachu a věčný zimní smog.

Praha byla rozšiřována směrem do Středočeského kraje (dále jen SK). Poslední velké rozšiřování bylo v roce 1974, dá se očekávat, že i když ne oficiálně, bude Praha nadále pohlcovat malé vesnice na okraji. Z geografického hlediska pravděpodobně nebude problém kraj Praha definovat, ale z pohledu trhu práce ano. V Praze nejsou zaměstnání pouze Pražáci, pracuje tu i mnoho lidí ze SK, případně i jiných krajů. Nakupují zde, jejich děti navštěvují pražské školy, využívají pražské kulturní programy. Proto statistiky o nezaměstnanosti v Praze budou vždy zkresleny tím, že v Praze jsou místa zabírána i lidmi z SK. Což je naprosto normální a přirozené, ale mělo by to být bráno v úvahu.

ROZDĚLENÍ HOSPODÁŘSTVÍ PODLE SEKTORŮ

Na malém území je tvořeno okolo ¼ HDP celé země. Praha má ale ne úplně obvyklou strukturu sektorů. Podrobnější informace nám poskytne *Graf 1*.



Zdroj : www.czso.cz

V Praze není mnoho lesů, jen několik málo parků. Praha se snaží svým občanům nahradit neexistující přírodu mnoha parky, lesoparky, udržované hřišti. Udržování stojí mnoho peněz, ale jistě nabízí nějaké pracovní příležitosti. Nedostatek polí nedává moc možností zemědělství. Jak můžeme vidět na grafu, v celé České republice je průměr okolo

5%, Praha má jen 0,5%. Na rozdíl od ČR, kde je sestupná tendence v zastoupení zemědělství, je v Praze tento sektor stabilní.

Praha neoplývá ani nerostných bohatstvím důležitým pro průmysl. Těžba je v posledních třech letech už naprosto zanedbatelná. Zpracovatelský sektor je v Praze o více než polovinu méně zastoupen než je průměr ČR a má výrazněji sestupnější tendenci.

Sekundární sektor byl zastoupen několika velkými firmami, z nichž ale většina Praze už nepodniká. Tento problém bude dále rozebrán v další kapitole. I přes očividný stavební boom je vývoj stavebnictví v Praze stejný jako v České republice. Existují ale i fabriky, nebo firmy, které jsou obnovovány i když i za jiným účelem. Za příklad bych vzala dům, dnes přejmenovaný na Ateliery Spektrum. V minulosti tu běžela hlučná výroba, pak byl dlouho dům nevyužíván. Dnes jsou v horních patrech luxusní byty a v dolních bezhlučná výroba. Pivovary Staropramen rozšiřují svou výrobu a skladovací prostory na Smíchově, ale Pivovar Braník nechaly zavřít.

V Praze byl stejně vždycky zakořeněn hlavně třetí sektor a to oblast služeb – hotelnictví, kultura-kina, divadla apod. Obchod, oblast ubytování a stravování je zastoupena nadprůměrně. K tomu napomáhají nejenom historické stavební památky jako je Pražský hrad, nebo Národní divadlo, ale i relativně nové stavby-Křižíkova fontána, Výstaviště v Letňanech nebo Sazka Arena.

Firmy se stěhují za okraj Prahy. Na relativně levná zelená pole. Průmyslové zóny za Rudnou, nebo po dálnici směrem na Brno se neustále zvětšují, Plechové haly postupně rostou a zaměstnávají čím dál víc lidí z Prahy i SK. Musíme si uvědomit, že ale zaměstnavatelé podnikající v průmyslových zónách za Prahou, už nejsou oficiálně pražští zaměstnavatelé, ale jsou středočeští. I když většina svozových autobusů jezdí z Prahy.

OBYVATELSTVO

Na malém území žije relativně mnoho lidí, které je potřeba ubytovat. Již před rokem 1989 vznikla na okraji měst silná zástavba paneláků. Městské části bez dodatečné infrastruktury, sloužící jako noclehárna pracujících. Levné bydlení pro každého. Dnes paneláky postupně dosluhují a je potřeba jejich nákladná oprava. Některé rekonstrukce se platí ze speciálního programu EU Panel. Přesto je EU proti těmto dodacím, protože ve staré Unii podobné problémy, kromě východní Německa, neexistovaly. S naším postupem se ale ztotožňuje Slovensko, Polsko a Maďarsko. V poslední době je navíc v Praze boom stavby nových paneláků-lépe vypadajících barevných domů, trošku nižších, se zdmi z cihel. Podle

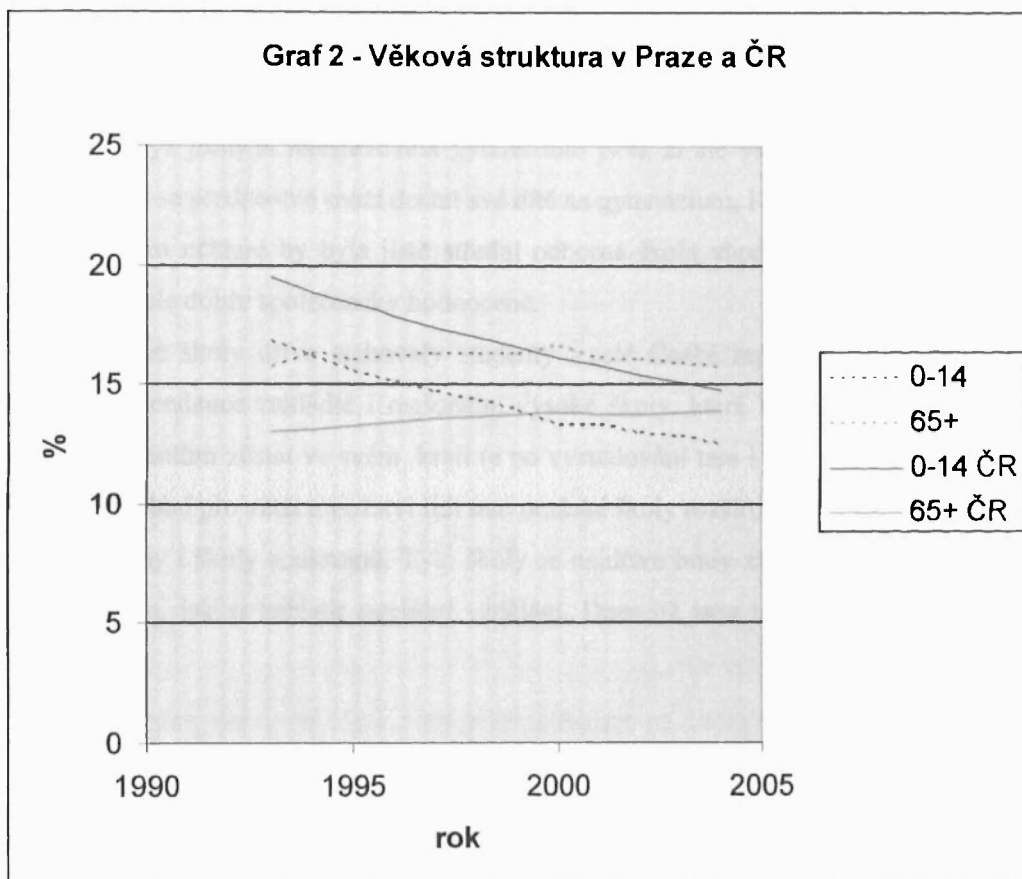
některých názorů ještě méně kvalitnější než paneláky. Postupně se jimi zastavují poslední volné plochy v Praze, a přitom existují průzkumy, že v panelácích existují volné byty. Z výsledků sčítání lidu z roku 2001 publikované Statistickým úřadem, vyplývá, že je v Praze kolem 43000 neobydlených bytů, v obydlých domech (nemusí se nutně jednat o paneláky). Je důležité zamyslet se nad tímto problémem, aby ve starých sídlištích nevznikla ghetta, jen pro ty méně bohaté. I když v poslední době se dá vysledovat nový trend. Ceny bytů v panelácích, hlavně těch opravených, se pohybují výrazně směrem vzhůru. I když jsou stále levnější než byty nové.

Prahu pravděpodobně čeká stěhování nájemníků. Chystaná deregulace se jiného města nedotkne tak jako Prahy. Jelikož je budoucí zvyšování nájmů odvozené od tržní ceny bytů, dá se předpokládat, že v Praze musí být zvýšení nájmů největší (a to hlavně v centru). Hlavně starší lidé žijící v centru si budou muset najít levnější a menší ubytování na okraji. Už dnes byl tento trend nastaven tím, že se centrum pomalu vyklidňuje a stává se spíše rájem kancelářů než malých dětí.

Naopak mnoho lidí se stěhuje za Prahu do tzv. satelitních městeček, rodinných domků postavených u nějaké starší vesnice. Tito lidé už statisticky nejsou Pražané, ale zůstanou navázány na její sociální, pracovní a ekonomickou síť.

A právě bydlení, nebo jeho změna je velkým problémem nejen Prahy, ale hlavně celé České republiky. Regulované nájemné, hůře převoditelné hypotéky a celková strnulost obchodu s nájemními byty způsobuje, že se lidé nestěhují. Pokud už v Praze bydlí ve vlastním, je nesmysl se tohoto bydlení vzdávat, protože se jedná o slušnou investici. Pokud se odborník, nebo i dělník snaží dostat do Prahy za prací, je na jeho poměry ze začátku v podstatě nemožné najít cenově přijatelný byt.

Významným problémem Prahy je za prvé úbytek rezidentů, vyrovnávaný pouze migrací. Za druhé je to celkové stárnutí populace. Jak můžeme vidět na Grafu 2 kolem roku 1992-3 došlo ke změně, kdy počet lidí nad 65 let byl vyšší než počet dětí do 15 let. Tento stav měl dva důvody. Za prvé se v Praze rodilo daleko méně dětí, za druhé se zkvalitnila zdravotní péče, která umožňuje vyšší věk dožití. Tento trend se začíná měnit až v roce 2005, kdy se začíná rodit více dětí. Pravděpodobně to bude trend jen dočasný, protože rodí ženy ze silných ročníků sedmdesátých let. Problém zatěžujete pražskou sociální síť, ztrácela se pracovní místa ve školách a školkách, naopak chyběli pracovníci, kteří by se starali o seniory. Praha se musí přizpůsobit tomuto novému trendu. V ČR vidíme podobné sblížení křivek 0-15 a 65+, ale ještě se pravděpodobně neprotly. Je ale možné, že k tomu dojde v nejbližších letech.



Zdroj : www.czso.cz

VZDĚLÁNÍ

Lidé z Prahy měli vždy specifický přístup ke vzdělání. Koncentrace obyvatel umožnila postavit hustou síť základních škol, která umožňuje dětem mít ji blízko bydliště. Absence dojíždění šetří dětem čas strávený cestou do školy a rodičům peníze za jízdné.

Poslední dobou je problém v Praze s učňovským školstvím. Nedostatek pracovních příležitostí v průmyslu vede k nezájmu o odborné vzdělání a rušení učilišť, které často nenabízejí dnes už celkem vyžadovanou maturitu. A není se čemu divit. Celorepublikový trend rušení odborných škol (z 1026 v roce 1994 na 800 v roce 2002) se projevuje i v Praze. Od roku 1992 bylo zrušeno 18 učilišť, žáků je více jak o třetinu méně.¹ Pro příklad bych uvedla situaci v Praze-Radotíně. Léta tu vedle sebe byly dvě učiliště:

¹ Český statistický úřad, www.czso.cz

zemědělské a odborné technické. Nedávno bylo to odborné zrušeno a zemědělské zůstalo. V Praze to považuji za celkem zvláštní krok. Jistě by se daly najít i další zrušená učiliště.

Vždy tu byla gymnázia s velmi slušnou úrovní, jejich počet se neustále zvyšuje na úkor odborných škol. Lze je brát jako nejlepší přípravu na přijímací zkoušky na vysokou školu. Už když jsem já navštěvovala gymnázium jsem si ale všimla jedné zvláštnosti – pražští rodiče se přednostně snaží dostat své dítě na gymnázium, i když ne pro všechny děti je vhodné. Pro některé by byla jistě střední odborná škola vhodnější. Odborné vzdělání není v Praze ale dobře společensky hodnocené.

Vysoké školy dříve stahovaly studenty z celé České republiky. Až s posledním desetiletím je tendence zakládat i regionální vysoké školy, které by mohly Praze ulevit a umožnit studentům zůstat ve svém kraji (a po vystudování tam i pracovat). Přesto nároky na vyšší vzdělání pro větší množství lidí nutí pražské školy rozšiřovat své fakulty. Případně jsou zakládány i školy soukromé. Tyto školy se nejdříve braly za podřadné, byly v očích lidí způsobem, jak si zaplatit terciální vzdělání. Dnes už jsou brány jako plnohodnotné vysoké školy.

OBCHODY

Praha je ve zvláštní situaci v oblasti nákupních center. Jsou zde patrné dva hlavní trendy. Na jedné straně se zastavují pole za Prahou a vznikají nákupní zóny typu Zličín, Černý most. Zde se objevují levné hypermarkety a velké obchody s nábytkem, elektronikou apod. Prostě místo, kde má Pražan ušetřit. Tyto nákupní zóny také slouží pro široké okolí mimopražanů. Na druhé straně jsou obchody v centru. Vznikají opravou starých domů, nebo stavbou nových. Pro příklad Nový Smíchov, Flora. Zde je naopak jen jeden hypermarket a pak spousta malých drahých butiků, případně je ještě připojeno kino, posilovna apod. Zde naopak Pražan utrácí, ani neví jak. Zajímavým postřehem je, že oba druhy center jsou plně pořád. Pražané pravděpodobně mají na to, zde utrácet. Z toho by mělo vyplývat, že se nemají tak špatně. Ale je to tak doopravdy? Je nějakým ekonomickým ukazatelem, že hojně navštěvovaná ulice na Příkopech je jedna z nejdražších na světě?

Minimálně stojí za zmínku, že díky těmto velkým obchodům zkrachovalo mnoho malých podnikatelů, a v některé čtvrti není možnost koupit si čerstvé rohlíky. Situace se mění až v poslední době, kdy malí obchodníci zjišťují, že se dá mezera na trhu najít založením specializovaného krámků-například pekárna, cukrárna, železářství. Klasické

potravin jsou již v menšině. Na druhou stranu v několika městských částí došlo díky stavbě hypermarketů i velké výstavbě bytových domů (Stodůlky, Zličín).

Obchody jsou v Praze celkem specifické. Vysoká a různorodá poptávka způsobuje, že zboží musí být buď hodně levné (a případně nekvalitní), nebo naopak uspokojit i nejnáročnější zákazníka. Tato podmínka ovlivnila i otevírací dobu některých obchodů. Ty větší mají otevřeno do devíti, desíti večer, některé mají dokonce nonstop. To klade vysoké nároky na zaměstnance. Snaha zakázat provoz obchodů v noci a o svátcích zákonem skončila nezdarem. Trh si vynutil dlouhou otevírací dobu a nemíní se jí vzdát. Pravděpodobně by omezení otevírací doby vedlo k propouštění zaměstnanců, což není výhodné ani pro stát ani pro zaměstnance nebo odbory.

ZAMĚSTNANOST.

Praha je území, kde je velmi mnoho pracovních příležitostí. Dovolila bych si odhadnout, že většina (tím samozřejmě nemyslím všichni) nezaměstnaných by měla šanci svou práci sehnat, i kdyby velice špatně placenou. Při masové výstavbě nákupních center a administrativních budov si Pražan v podstatě může vybrat, kde a za jakých podmínek bude pracovat. Pokud je ochoten chvíli hledat a žít v nejistotě. Tímto názorem nevylučuji ale lidi, kteří díky svému vzdělání, pracovním zkušenostem, nebo věku hledají odpovídající zaměstnání špatně. Ale oproti jiným regionům jich bude méně.

Příležitostná práce, brigáda, nebo práce na částečný úvazek je v Praze možná díky široké nabídce pracovních agentur. Pro studenta není problém sehnat si slušně placenou práci ze dne na den. V minimu případů se stává, že by ho agentura podvedla, nebo mu nevyplatila mzdu.

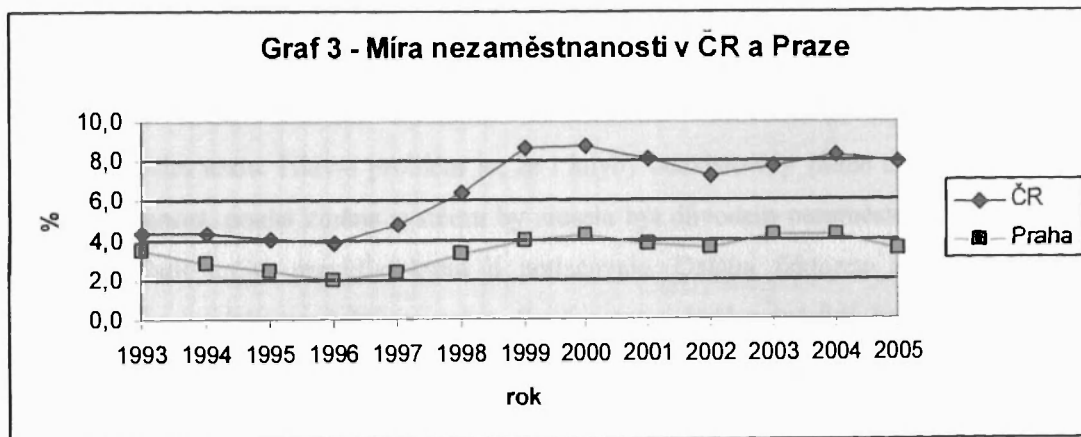
V Praze dochází stále k mnoha investiční akcím. Pole se zastavují domy, nákupními centry nebo sklady. Staví se pražský okruh, který by měl ulehčit centru od kamionů. Staví se víceméně podle starých návrhů, takže už zdaleka nevede za Prahou, ale po celkem zabydleném okraji. Pracovních příležitostí je neustále dost.

Praha je oblastní s vysokým počtem úředníků. Pro srovnání vynechám všechny úřady obvyklé i v ostatních krajích-místní úřady, krajské úřady, soudy. Ale v Praze je navíc sídlo veškerých ministerstev, parlament a senát a mnoho dalších státních institucí.

Specifikum Prahy je velice vysoká průměrná mzda. Celorepubliková byla druhém čtvrtletí roku 2006 20036 Kč, pražská 25026 Kč². Má to několik příčin. V Praze je mnoho

² Český statistický úřad, www.czso.cz

mezinárodních firem, bank, druhy práce, které jsou lépe placeny. Za další důvod bych považovala, že v Praze je draze. Což by vysvětlovalo snahu lidí vynutit si vyšší mzdu. Z vlastní zkušenosti z brigády v jednom hypermarketu mohu říci, že v Praze jsem dostala o 28% vyšší mzdu než bych měla mimo Prahu. (Jednalo se o agenturní práci, kde jsou mzdy jasně dané a srovnatelné. Zajímavé ale je, že tyto obchody nabízejí víceméně stejné ceny v Praze jako mimo Prahu)



Zdroj : www.czso.cz

Ve všech oblastech výše jsem se věnovala možnostem najít v Praze zaměstnání. Je zde několik větších podniků, mnoho obchodů a velké množství menších podnikatelů nabízejících pracovní místa. Přesto, jak lze vidět na Grafu 3, existuje v Praze míra nezaměstnanosti, která není zanedbatelná. Je sice nižší než celorepubliková a stabilnější, ale víceméně kopíruje její trend. Z toho by se dalo vyvodit, že míra nezaměstnanosti se v Praze chová přibližně stejně jako v celé republice.

Tato práce ale nebude statistická, nebo příliš exaktní, protože Prahu nelze zkoumat jako samostatný region. Je centrem středočeského kraje. Občané SK zde pracují, nakupují a užívají zde svůj volný čas. Každá statistika zaměstnanosti v Praze by byla ovlivněna lidmi z SK, kteří jsou v Praze navíc. Na druhou stranu bychom neměli opomenout zanedbatelné množství lidí, kteří pracují mimo Prahu a dojíždějí například do automobilek v Kolíně a Mladé Boleslavi.

V dalších kapitolách bych se ráda zaměřila na jednotlivé problémy, které mohou nezaměstnanost způsobovat, jejich vývoj po roce 1989 a možné vyhlídky do budoucnosti.

Mým cílem není přesné vyčíslení, kolik procent jednotlivý problém přidá nezaměstnaných, ale spíše teoretická analýza základních příčin.

2.3 NEZAMĚSTNANOST

PŘÍČINY

V minulé části jsme si stručně definovali charakteristiky území, o které se zajímá tato práce. Dále bychom si měli stručně říci o hlavních příčinách nezaměstnanosti v transformaci. Nejdříve si musíme uvědomit, že v systému, který předcházel dnešní demokracii nezaměstnanost oficiálně neexistovala. Částečně si vysvětlíme proč v následujícím textu. Hlavní problém je, že i kdyby neexistovaly žádné dílčí důvody pro nezaměstnanost, pouhá změna systému by musela být důvodem nezaměstnanosti, protože přestala platit určitá pravidla, která ji potlačovala. Dalším faktorem souvisejícím se socialismem je nízká produktivita práce. Současnost si žádá méně lidí, kteří pracují více. Ti, co nestačí, musí být propuštěni.

V transformaci existovaly velké přesuny mezi sektory. Silně klesala zaměstnanost v zemědělství a průmyslu, stoupala ve stavebnictví, finančních službách, obchodu a stravování a také ve veřejných službách. Tato situace znamenala pro ČR vysokou možnost uplatnění nezaměstnaných hlavně v sektoru služeb.

Jonáš (1997) hledá důvody nezaměstnanosti v několika oblastech:

1/ Socialistická ekonomika měla tradičně vysokou participaci žen a lidí důchodového věku. Starší lidé sice možná opouštěli po revoluci svá zaměstnání, ale nezaměstnanost tím neovlivnili. Toto tvrzení lze podložit empirickými daty: v roce 1990-2 se snížila zaměstnanost o 424000, ale nezaměstnanost se zvýšila pouze o 124000.³ Zajímavým problémem k diskusi by mohlo být snížení participace žen.

2/ Na počátku transformace měl na nízké nezaměstnanosti velký podíl stát. Založil regionální úřady práce, které se měly starat o nezaměstnané. Aktivní politika zaměstnanosti zvyšovala ochotu podniku přijmout uchazeče z určité rizikové skupiny - dříve se jednalo hlavně o čerstvé absolventy, dnes jsou takovou skupinou zdravotně postižení. Pasivní politika nezaměstnanosti zaručovala vyplacení určitých dávek, které byly ale nastaveny tak, aby se nezaměstnaný snažil práci najít. Právě tato politika je velmi

³ str. 60; Jonáš, Jiří (1997) : Ekonomická transformace:makroekonomický vývoj a hospodářská politika, Managament Press

kritizována dnes. Už v roce 1991 byla snížena doba vyplácení dávek z dvanácti na šest měsíců. Přesto už nebyl úbytek nezaměstnaných zaznamenán.

3/ Po revoluci došlo k poklesu reálných mezd způsobených cenovou liberalizací. Vládním opatřením muselo být regulováno i zvyšování nominálních mezd. Na jednu stranu se zmírnila hrozící inflace, na druhou stranu docházelo k vyšší nezaměstnanosti, protože se díky strnulým mzdám nemohla mzdová nabídka přizpůsobit poptávce.

Přesto je nutné si uvědomit, že Jonáš napsal svou knihu v relativně stabilní době, kdy nebylo nutné psát o příčinách vysoké nezaměstnanosti. Většina problémů, které způsobily vysokou nezaměstnanost v druhé polovině devadesátých let, byla v době napsání knihy ještě částečně ukrytá pod úspěšnou transformací.

METODIKA A MĚŘENÍ

Nezaměstnanost je potřeba zkoumat v širším kontextu sociálním, psychologickém a hlavně politickém. Není více oblíbenější politické téma než snižování nezaměstnanosti. Nezaměstnanost je problémem jakékoli ekonomiky, protože se jedná o nevyužití celého ekonomického potenciálu. Pracovní síla je součástí nákladů na produkt. Pokud nepracují všichni, kteří by mohli, nevyrabí ekonomika na úrovni svého potenciálu. Navíc je ve většině zemí zaveden sociální systém, který se o nezaměstnané postará, než opět nastoupí do práce. Což jsou další výdaje spojené s nezaměstnaností.

Pro úplnost bychom si ještě měli definovat způsoby měření nezaměstnanosti v ČR. Nejdříve je ale nutné vědět, kdo je vůbec nezaměstnaný. V České republice se používají dva různé postupy, které mají díky různým předpokladům často rozdílné výsledky.

Český statistický úřad provádění výběrové šetření pracovních sil, podle pravidel Mezinárodní organizace práce (ILO) a tím získává obecnou míru nezaměstnanosti, která se počítá jako podíl nezaměstnaných podle VŠPS na součtu těchto nezaměstnaných a zaměstnaných VŠPS. Přičemž za nezaměstnané jsou podle definice ILO považovány osoby patnáctileté a starší, jež v referenčním období jednoho týdne neměly žádné zaměstnání, neodpracovaly ani jednu hodinu za mzdu nebo odměnu a aktivně hledaly práci v průběhu posledních 4 týdnů, do které by byly schopny nastoupit nejpozději do dvou týdnů.

MPSV měří registrovanou nezaměstnanost, tzn., že jako nezaměstnané počítá pouze lidi, kteří se přihlásili na Úřad práce. Míra registrované nezaměstnanosti je pak podíl mezi registrovanými a celkové pracovní síle. Lidé registrovaní si navíc mohou do určité výše i přivydělávat (což naprosto nekoresponduje s ILO).

Obrázek 1 - Měření nezaměstnanosti v ČR

<i>Registrovaní uchazeči o zaměstnání nespňující podmínky ILO pro zařazení mezi nezaměstnané</i>	<i>Registrovaní uchazeči o zaměstnání splňující podmínky ILO pro zařazení mezi nezaměstnané</i>	<i>Neregistrovaní nezaměstnaní splňující podmínky ILO pro zařazení mezi nezaměstnané</i>	<i>Zaměstnaní podle VŠPS (ILO) = pro obě míry nezaměstnanosti</i>
<i>Registrovaní na úřadech práce (MPSV)</i>			
	<i>Nezaměstnaní podle ILO (VŠPS)</i>		
	<i>Pracovní síla pro míru nezaměstnanosti VŠPS</i>		
<i>Pracovní síla pro míru nezaměstnanosti MPSV</i>			<i>Pracovní síla pro míru nezaměstnanosti MPSV</i>

Zdroj: www.czso.cz

Nelze říci, která míra je lepší. Za zmínku ale stojí, že do roku 1996 bylo ILO>MPSV, lidé se málo hlásili na úřady práce, ještě nebylo úplně sociálně přijatelné stát se nezaměstnaným. Po roce 1996 dochází ke změně a MPSV>ILO. Lidem už se vyplatí registrovat se. Má to několik důvodů-celkem slušné sociální dávky, možnost přivýdělku, a samozřejmě nesmíme opomenout lidi, kteří si práci nehledají. Teorie o snížení nezaměstnanosti vyplývá právě z faktu, že na úřadech práce je registrovaných více lidí, než by muselo být. To, co vykazuje MPSV, by bylo možné snížit na velikost podle ILO.

3. PODNIKY A PODNIKÁNÍ

3.1 ÚVOD

Nezaměstnanost je potřeba zkoumat v širším kontextu sociálním, psychologickém a hlavně politickém. Není více oblíbenější politické téma než snižování nezaměstnanosti. Nezaměstnanost je problémem jakékoli ekonomiky, protože se jedná o nevyužití celého ekonomického potenciálu. Pracovní síla je součástí nákladů na produkt. Pokud nepracují všichni, kteří by mohli, nevyrábí ekonomika na úrovni svého potenciálu. Navíc je ve většině zemí zaveden sociální systém, který se o nezaměstnané postará, než opět nastoupí do práce. Což jsou další výdaje spojené s nezaměstnaností.

Nezaměstnanost nesouvisí pouze s makroekonomickými ukazateli jako je růst HDP nebo inflace. Hlavní příčinou je špatné rozložení volných pracovních míst mezi zaměstnavateli. Ty bychom mohli rozdělit na podniky (zde budeme zkoumat hlavně transformaci socialistických velkých podniků) a podnikatele (jako nové zaměstnavatele v tržní ekonomice).

Pokud chceme vědět, jak transformace ovlivnila velké české podniky, je nejdříve nutné definovat historické podmínky, ve kterých vznikly. Od dob Rakouska-Uherska, a možná i dříve, byla naše země spíše průmyslového charakteru. Tato koncepce byla velmi výhodná pro nastupující socialismus. Stali jsme se jeho kovárnou. Vše bylo přizpůsobeno velké průmyslové výrobě - skladba pracovních míst, výstavba nových bytů i životní prostředí.

Fungování podniku bychom si měli rozdělit na dvě části. První část se týká toho, jak by měl socialistický podnik fungovat (za pomoci knihy Přednosti socialismu), druhá, jak doopravdy fungoval⁴.

3.2 PLÁNOVÁNÍ

Hlavní povinností socialistického podniku je splnit, nebo ještě lépe překročit, plán. Podnik je základním článkem plánovacího systému. Plán je zákonná norma povinného rozsahu výroby pro každý daný podnik. Z vedení stran a plánovacích orgánů je postupně

⁴ Zde jako výchozí text použijeme knihy Mlčocha, protože nejlépe vyhovují záměru této práce. Ale nesmíme zapomínat, že už v dílech Misesse nebo Hayeka, případně Goldflama, Kouby a mnoha dalších nalezneme mnoho informací o fungování socialismu.

rozepisován ne jednotlivé podniky. Podnik využívá „nejefektivnějších metod plnění plánu“⁵ a pracovníci tvoří „masivní hnutí za překročení masivní výroby“⁶ Pokud není podnik schopen splnit plán, musí vedení rozumně vysvětlit, proč toho není schopen. V další fázi musí připravit plán, jak situaci zlepšit.

Jelikož ale plánovací komise nezná produkční ani nákladové funkce, jsou její plány buď příliš měkké nebo tvrdé. Plán je většinou tvořen podle výroby minulých let. Podnik nemá vůbec žádný zájem zvyšovat svou výrobu, protože by příští rok dostal příliš tvrdý plán. Podle Mlčocha dochází ke zkreslování hospodářských výsledků, manipulaci s časovými daty atd. Používá nové heslo: „lhát musíme všichni, ale konzistentně“⁷

Z důvodu vzniku RVHP, ale i nutnosti prodávat některé své zboží do zahraničí, dochází k zajímavé situaci : často se stává, že více kvalitní výrobky putují ze země do zahraničí, zatímco výrobky doma vůbec nejsou k dostání, nebo jsou příliš nekvalitní. Druhým ukazatelem je cena. Pro podnik je velmi výhodné vykazovat na domácích trzích cenu co nejvyšší. Nejobvyklejší možností bylo zvyšovat náklady na výrobu. Při trvalém nedostatku potřebných surovin, z důvodu neefektivnosti při zásobování, dochází k vydírání dodavatelů, kteří jsou přímo závislí na odběratelském podniku.

Přírůstek národního důchodu by měl být získán efektivnějším vynakládáním společenské práce.⁸ Místo toho vzniká růst produktu spíše zkreslováním cen, specifickým obchodem ze zahraničím, zbytečné průmyslové produkci a zanedbáváním investic do ochrany životního prostředí.

Socialistický podnik byl specifický. Vždy měl dost pracovníků, někdy až příliš, kteří byli schopni vykonávat často ne příliš kvalifikovanou práci. Měli předem zajištěný tabulkový plat a místo, o které se nemuseli příliš bát. Vedoucí pracovníci neměli mnoho důvodů příliš se starat o zdraví podniku. Podniky vyráběly příliš jednoho zboží a nedostatek jiného. Kvalitu vyvážely, zbytky prodávaly doma. Existovala neefektivita při zásobování. Plnění plánu bylo spíše papírové. Snaha vyrobit méně, než je nutné, vedle k velmi neefektivní alokaci finančních prostředků. Takto definovaný podnik měl v transformaci ujet velmi dlouhou cestu.

⁵ Str. 66; Kolektiv autorů (1981) : Přednosti socialismu; Svoboda; Praha

⁶ Str. 70; tamtéž

⁷ str. 106; Mlčoch; Lubomír (1990) : Chování československé podnikové sféry; Ekonomický ústav CSAV, Praha

⁸ Kolektiv autorů (1981) : Přednosti socialismu; Svoboda; Praha

3.3 ZAMĚSTNANOST

Pro socialismus je typické, že práce je právo, ale i povinnost. Každý musí mít své zaměstnání, jinak se stává příživníkem, a tím nepřitelem režimu. Stát se snaží zajistit každému pracovní místo, ale na druhou stranu i dostatek času na regeneraci, dovolenou, kulturní vyžití. To z jednoduchého důvodu - volný čas je funkcí práce⁹. Díky tomu může stát prohlásit, že dosáhl plné zaměstnanosti. A má dokonce nedostatek nevyužitých kapacit - mladých je málo. Tato situace se řeší mechanizací, dynamikou a zlepšováním pracovních podmínek. Vše v duchu hesla: „Abychom lépe žili, musíme lépe pracovat“.¹⁰

Jak ale tvrdí Miřoch ve svých studiích o socialistické podnikové sféře (1990), hlavní důvod pro trvalý nedostatek pracovních sil je snaha podniků získat od plánovacího centra co nejvíce mzdových prostředků. Výsledkem je, že se podniky hádají o řadové dělníky, kteří jsou schopni pracovat kdekoliv. Zaměstnanci cítí neuspokojení ze své práce (převážně díky monotónnosti práce). Svůj pracovní potenciál využívají k různým druhům melouchaření, včetně přemísťování materiálu z podnikových skladů do soukromých rukou.¹¹ I když by se pracovníci měli spíše držet idey šetrného zacházení se společenským vlastnictvím. Kornai (1992) vidí důvod nedostatku pracovních sil i ve strukturálních důvodech – většina zaměstnanců má nízké vzdělání a podniky trpí často nedostatkem odborníků, většina pracovních sil bydlí na venkově a nedostatek je ve městě, regiony se rozvíjejí různě rychle.

Ale nulovou nezaměstnanost můžeme vidět pouze na první pohled. Za úspěšnými ukazateli plnění plánu je ale nezaměstnanost skrytá. Podle Porketa (1995) ve dvou oblastech. Za první se jedná o práci, kde člověk plně nevyužívá své vzdělání. V Československu nebylo neobvyklé, že vysokoškolák nakonec pracoval jako dělník (v duchu rovnosti) a tudíž nevyužil své schopnosti například pro založení vlastní firmy. Za druhé se jedná o tzv. přezaměstnanost. Podnik zaměstnává více lidí než potřebuje. Je to způsobeno hlavně extenzivní ekonomikou, měkkým rozpočtovým omezením a možností plýtvání zdroji. Výsledkem je, že podnik má nízkou produktivitu práce, nabízí nízké průměrné mzdy (protože si ani vyšší nemůže dovolit, protože ekonomika nevydělává tak, jak by mohla), na trhu je nedostatek určitého zboží, a jak bylo zmíněno už výše, dochází k nedisciplinovanosti na pracovišti. Podle Kornaie (1992) bylo dosaženo plné zaměstnanosti ještě několika dalšími způsoby. Kolektivizace zemědělství způsobila, že

⁹ tamtéž

¹⁰ str. 259; tamtéž

zemědělci, kteří často nepracovali jenom na svém hospodářství, se stali zaměstnanci státu, a tudíž byli nuceni najít si práci s plnou pracovní dobou. Ženy jsou nuceny jít do práce, protože pouze jeden plat nestačí rodinu držet na přijatelné úrovni blahobytu¹².

V socialismu sice fungují odbory, které mohou vyjádřit názor, projevit iniciativu, mají právo veta v rozhodování o mzdách, či prémiech, rozhodují o penězích na kulturu. Ale protože pečují o zaměstnance, je jejich prvořadým cílem starat se o vzestup výroby.¹³ Z toho vyplývá že ne výše platu, nebo spokojenost zaměstnanců, ale dosahování vysokých ukazatelů výroby je hlavním cílem odborů.

Plnému rozvoji podniků bránily platové podmínky. Pokud má podnik fungovat dobře, musí mít kvalitní, dobře zaplacené vedení. V socialistickém podniku se často stávalo, že ředitel neměl mnohonásobně větší plat, než dělník. Sice by podle hesla : „Každý podle svých schopností, každému podle jeho práce“¹⁴ měl existovat velký platební rozdíl. Tomu ale nenasvědčovaly platové tabulky. Ke sblížení platů docházelo z důvodu větší rovnosti obyvatel (hlavně snižování majetkových rozdílů). Vedoucí pracovník nemá dostatek důvodů, snažit se vést podnik co nejlépe, protože stejně dostane svůj tabulkový plat. Klusoň (1990) se dokonce zmiňuje o tom, že nemusí rozlišovat špatné a dobré výkony svých podřízených.

Celé rozplánování a přidělení mezd je od počátku špatné. Jak píše Hejkal a Ježek (1990) základním problémem je, že jsou mzdy plánovány makroekonomicky. Vůbec neodrážejí relativní vzácnost jednotlivých zdrojů a tím neumožňují jejich efektivní alokaci. Celý systém je potřeba změnit tak, aby mzdy byly odrazem ekonomiky a přitom nezvyšovaly zbytečně cenovou hladinu. Bylo by lepší použít přirozené mechanismy než tvrdou regulaci.

Dalším problémem bylo příliš málo vědců, kteří by dělali práci, která by měla velký ekonomický potenciál. Podle statistik sice bylo v zemích RVHP 1/3 vědců celého světa¹⁵, kteří měli odhalit skryté rezervy a zavést nové inovace do výroby. Zlepšovalo se, vymýšlelo se, ale ne tolik, kolik by se mohlo. Mlčoch rozdělil vědce na dva typy - fandové (dělají, co je baví, ale nemají vliv na ekonomický potenciál) a ti, co bastlí (rezignovali, v podniku dělají, co musí a jinak se věnují samostudiu). Vliv na tuto situaci mělo i

¹¹ záměrně nepoužívám slovo krádež, protože vše je všech

¹² Podle Kornaie na str. 207, se zvýšila pracovní aktivita žen v Československu z 52,3% v roce 1950 na 92,4% v roce 1985.

¹³ str. 254; Kolektiv autorů (1981) : Přednosti socialismu; Svoboda; Praha

¹⁴ str. 246; Kolektiv autorů (1981) : Přednosti socialismu; Svoboda; Praha

¹⁵ str. 96; tamtéž

nedodržování patentních práv ze zahraničí. Místo samostatného zkoumání docházelo často pouze k dohánění a napodobování vyspělejších zemí.

3.4 PRIVATIZACE

Hlavním úkolem transformace bylo převést většinu podniků do soukromých rukou – malé podniky malým živnostníkům, nebo firmám (českým), větší podniky pomocí privatizace nebo strategických prodejů velkým investorům (i zahraničním). Podniky měly být konfrontovány se skutečným světem - zahraničním obchodem, soukromým finančním sektorem, trhem práce, zahraničními investicemi atd.

I když už diskuze o rychlosti transformačních změn pokročila dále, dalo by se o České republice říci, že transformace nejdříve postupovala rychle a pak velmi zpomalila. Existují názory, že není dokončená dodnes.

Privatizace byla hlavním nástrojem transformačních změn. Jedná se o hlubokou institucionální změnu. Privatizace probíhala v několika fázích. V malé privatizaci se prodávaly obchody, restaurace, malé firmy. Tyto subjekty šly do veřejné dražby, která byla pouze pro občany republiky a v několika prvních letech se ani na zahraniční investory převádět nesměly. Do roku 1992 se jednalo o 22 000 firem, dalších 10 000 bylo plánováno na později. Celkový privatizovaný majetek ke konci roku 1993 činil 30,4 miliard korun.¹⁶

Velká privatizace měla za cíl prodat velké podniky. Státní podniky byly nejdříve převedeny na akciové společnosti. Akcie byly prodány v kuponové privatizaci, nebo převedeny na obce. Probíhala ve dvou vlnách. První vlna byla od roku 1991 do února 1995. Bylo vybráno 2004 podniků, které měly předložit návrh na svou privatizaci (Kočenda, Lízal 2003), nakonec se jich zúčastnilo 998. Většina vstoupila do kuponové privatizace s většinou svého majetku. V druhé vlně se jednalo o 676 firem.

Právě kuponová privatizace byla specifikem transformace v České republice.¹⁷ Hlavní důvod pro toto řešení byl nedostatek českého kapitálu. Řešením bylo získat ho od obyčejných občanů. Občanům byly prodávány kuponové knížky za 1000 Kč. Ty se potom mohly vyměnit za akcie podniků, které byly do kuponové privatizace zařazeny. Občané to

¹⁶ str. 165; Kočenda, Evžen; Lízal, Lubomír (2003) : Český podnik v české transformaci 1990-2000; Academia

¹⁷ Probíhala i v Rusku, kde bylo v roce 1992 distribuováno mezi 144 milionů obyvatel kupony, které nabízeli podíl ve středních a velkých podnicích. Do soukromých rukou přešlo 70% všech středních a velkých podniků. Stejně jako u nás se daly kupony buď prodávat nebo investovat do fondů. Vzhledem k nepřehledné a složité politické situaci v Rusku nakonec privatizace skončila korupčním skandálem (zdroj: http://www.russiansabroad.com/russian_history_198.html). Částečně proběhla i v Polsku, na Slovensku od ní odpustili po rozdělení Československa.

mohli provést sami, nebo svěřit celou kuponovou knížku do rukou investičních privatizačních fondů. Fondy byly zakládány bankami, strojírenskými firmami nebo soukromými osobami. Vlastník kuponové knížky se stával jejich akcionářem. Většina lidí vložila své kuponové knížky do fondů. Ty se přesto nestaly majoritními vlastníky firem, protože jejich podíl byl zákonem omezen na dvacet procent u každého podniku. Podniky v transformaci měli specifickou vlastnickou strukturu. Na první pohled velmi roztržité vlastnictví přes kuponové knížky, na druhou stranu koncentrované vlastnictví pomocí fondů (které někdy vlastnily banky).

Kuponová privatizace prodala 12% tehdejšího majetku republiky. Přesto si stát nechal nezanedbatelnou rozhodovací pravomoc v mnoha podnicích. Podle Kočendy si stát ještě v roce 1999 udržoval podíl v 369 podnicích. Jednalo se hlavně o strategické podniky-energetický průmysl, rozvodné společnosti- a banky. Další možností kontroly bylo křížové vlastnictví. Banky vlastněné státem zakládaly privatizační fondy, které vlastnily akcie podniků. Existovaly ale i jiné alternativy udržení vlivu. Nejobvyklejší byl institut zlaté akcie.¹⁸ Stát pak měl právo veta v rozhodování podniku.

Privatizace ale nesplnila veškerá očekávání. Kouba (2004) vidí problémy v několika směrech. Za prvé státní podniky měly velmi slabé mikroekonomické základy. Jak bylo řečeno výše, některé podniky přežily v socialismu, i když měly špatnou výkonnost. Pro privatizační projekty byla hlavní účetní hodnota podniků, která s tou skutečnou měla společného velmi málo. Za druhé Česká republika nevytvořila dostatečné institucionální podmínky pro selekci zdravých a nezdravých podniků.¹⁹ S tím souvisí nezanedbatelná úloha bank, které dotovaly i nezdravé podniky z důvodu křížových vlastnických vztahů.

U Kočendy a Lízala (2003) bychom našli další problémy transformačních podniků. Oddělení dceřinné společnosti často vyvolalo tunelování podniku. Podniky využívaly

¹⁸ V České republice se zlaté akcie vyskytují v zákoně č. 92/1991 Sb., o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby, který dává možnost jejich úpravy ve stanovách u společností založených Fondem národního majetku nebo Pozemkovým fondem ČR. Jedině tyto fondy mohou vykonávat práva spojená se zlatou akcií, v případě jejího převodu na jinou osobu práva zanikají. zdroj: <http://business.center.cz/business/pojmy/pojem.aspx?PojemID=1776>

¹⁹ Konkurs je možností, jak vyčistit trh od nezdravých podniků. Na rozdíl např. od Maďarska jsme měli velmi benevolentní přístup ke konkurzům. Podniky z první vlny privatizace byly dokonce chráněny před konkurzem z důvodu insolvence po dobu 18 měsíců (Kouba 2004). Kočenda a Lízal (2003) vidí jako důvod úpadku chybnou alokaci kapitálu, špatnou finanční situaci a špatné manažery. Vzhledem k historickým základům lze uvažovat o hypotéze, že za situací některých podniků mohou špatní manažeři, kteří se neadaptovali na nový ekonomický systém. Pak by podnik nemusel jít do konkurzu, stačila by výměna vedení. To je jeden ze základních problémů - manažer-majitel se těžko odvolává a alternativa ke konkurzu neexistuje. Mnoho podniků doplácí na své nekompetentní vedení.

měkký polštář podhodnocené měny v letech 1992-3. Podniky mají měkké rozpočtové omezení a banky kumulují špatné úvěry.

Stiglizův příspěvek²⁰ k diskuzi by mohl shrnovat některé výše uvedené problémy : „ ...jen země s velmi silnou legislativou dokázaly udržet různé formy vlastnictví. Výsledky potvrdily, že žádná země se slabou legislativou neměla diverzifikované vlastnictví. Z tohoto úhlu vyniknou slabiny kupónové privatizace, ať se jevil lidový kapitalismus jakkoliv přitažlivým na první pohled. Tato forma privatizace se snažila zaujmout polohu, kterou se všechny země, z rozumných důvodů, se snažily obejít a to: slabou právní ochranu kombinovanou s různými formami vlastnictví.”

Pro tuto práci je důležitý jeden závěr. Stát si mnoho podniků nechal přímo ve vlastnictví nebo nad ním měl dohled přes banky (ať oficiální či neoficiální). Většinou se jednalo o důležité strategické podniky typu „too big, to fail“. Tyto podniky mělo mnoho zaměstnanců často ve slabých regionech. Stát si nemohl dovolit nechat tyto podniky padnout a uvést region do nebezpečí vysoké nezaměstnanosti. Nakonec sice většina těchto podniků zkrachovala nebo byla prodána zahraničnímu investorovi, takže ke ztrátě pracovním míst došlo. Zvýšení nezaměstnanosti bylo ale na rozdíl od ostatních transformačních zemí posunuto až ke konci devadesátých let.

3.5 PRIVATIZACE V PRAZE

Jak jsme již řekli výše, Praha měla specifické výchozí podmínky v transformaci. V průmyslu nebo zemědělství bylo zaměstnáno malé procento občanů. Přesto bylo v Praze několik velkých státních podniků-Aero, Avia, ČKD, ČSAD, Čokoládovny, Léčiva, Pražské pivovary, Tesla a samozřejmě různé banky-ČSOB, Živnostenská banka, Česká pojišťovna atd.

Privatizaci v Praze bychom mohli zkoumat ze dvou pohledů. Prvním je čistá privatizace státních podniků. V Praze byla velmi rozsáhlá. Podle dokumentů z Ministerstva financí vstoupilo to privatizace v Praze 1213 podniků. Podniky bychom mohli dělit následujícím způsobem

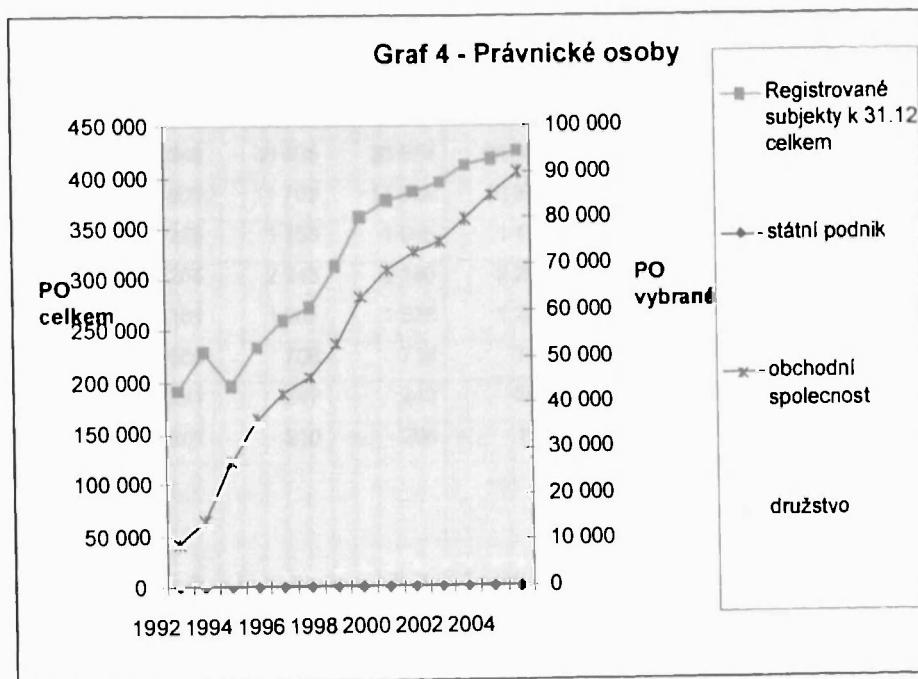
- podniky, které podaly více privatizačních návrhů, z nichž některé byly přijaty, podnik je v současné době kompletně zprivatizován. Zde se jedná hlavně o velké podniky, kde bylo mnoho rozdílných zájmů, jak podniky zprivatizovat, nebo se

²⁰ Joseph Stiglitz : Quis Custodiet Ipsos Custodes? Úvodní přednáška bývalého hlavního ekonoma Světové banky na konferenci v Paříži, červen 1999

podnik dělil na menší podniky a pro každý bylo nutné zpracovat privatizační návrh. Jednalo se například o podniky Aero, Avia, Čedok, Grafotechna, Mototechna a další.

- podniky, kterým se některý privatizační návrh ještě posuzuje. Tyto podniky můžeme částečně považovat za problémové. Existují zde buď majetkové nebo státní vazby, které nedovolují dovést privatizaci do konce. Zajímavé je, že se jedná celkem o 49 podniků, často podniky velké nebo důležité : Středočeské energetické závody, Janka, část ČSAD a Benziny.
- podniky, které podaly pouze jeden privatizační návrh, který byl přijat. V tomto případě se jedná převážně o menší podniky, bytové domy, kde proběhla privatizace většinou hladce a rychle.
- podniky, které nepodaly žádný privatizační návrh. Tato skupina je z hlediska naší analýzy nejdůležitější. Jedná se celkem o 293 podniků. Tento počet se ale musí rozdělit. Na jedné straně se jedná o podniky, které si vlastnictví nechal stát, nebo je převedl na obce-školy, některá zdravotnická zařízení, dále pak Česká správa letišť, Dopravní podnik hlavního města Prahy, Středočeské plynárny. V Praze ještě snad více než v na ostatním území platí, že si stát ponechal ve vlastnictví strategické podniky. Na druhé straně jsou podniky, které vstoupily do konkurzu nebo likvidace. Jednalo se například o Agrobanku, Mikrotechnu, část Tesly. Mnoho podniků v Praze zkrachovalo, ale byly nahrazeny soukromými podnikateli (bude rozebráno později). U části velkých podniků se stalo, že zkrachovaly nebo hodně omezily svou výrobu, haly zůstaly opuštěné. Dnes se staré haly pomalu obsazují novými firmami. V jedné z hal ČKD má dokonce vzniknout vědecký inkubátor.
- a v neposlední řadě nesmíme zapomenout na podniky a majetek, na který nemohly být vypracovány privatizační projekty, protože se vracely v rámci restitucí-příklad za všechny ostatní Lucerna Praha.

Na druhé straně samotné zaznamenání privatizačního procesu nám nemůže dát ucelený pohled na změnu struktury podniků v Praze. Z *Grafu 4* (vytvořeného na základě dat Českého statistického úřadu) bychom mohli vyvodit něco více.



Zdroj: www.czso.cz

Na grafu můžeme vidět rychlý rostoucí trend vzniku nových právníckých subjektů. Ten dosahoval v roce 2005 už přes 426 000. Neméně překvapivý je růst obchodních společností (nejrychleji rostou akciové společnosti). Vzniká nový fenomén družstev, které se zakládají hlavně v bytových domech, nejsou to tudíž typičtí zaměstnavatelé. I když z grafu vypadá, že podíl státních podniků se nemění, není tomu tak. Z 516 v roce 1992 jich v roce 2005 zbylo jen 202. Navíc musíme počítat, že některé státní podniky se rozdělily (ve skutečnosti tudíž zaniklo více státních podniků než 300). Z tohoto grafu také můžeme vyvodit, že do soukromých rukou se v Praze během privatizace dostalo jen kolem 60% podniků. A dále, že byl ohromný rozkvět nových obchodních společností, které mohly zaměstnávat.

Zajímavějším srovnáním by jistě bylo, pokud bychom si podniky mohli rozdělit podle velikosti. Tato statistika se bohužel sleduje až od roku 1999. Nemůžeme z ní bohužel nic vyvodit pro počátky transformačního procesu.

Tabulka 1 – Podniky podle počtu zaměstnanců

Počet zaměstnanců	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
1-5	35 045	38 605	36 574	34 417	37 567	37 650	34 213
6-19	11 800	11 703	11 539	10 970	11 344	11 346	10 878
20-24	1 235	1 153	1 045	1 172	1 257	1 262	1 254
25-49	2 265	2 243	2 195	2 251	2 268	2 279	2 299
50-99	1 181	1 307	1 328	1 280	1 284	1 363	1 371
100-249	685	708	718	716	687	758	759
250-499	241	247	243	241	238	254	260
500+	201	210	206	197	198	209	231

Zdroj: www.czso.cz

Z této tabulky byly vynechány podniky, které nemají žádné zaměstnance. Tabulka má zajímavou vypovídací schopnost.

- klesá počet podniků s 1-5 zaměstnanci. Tato situace se dá vysvětlit pouze čištěním trhu od neúspěšných projektů devadesátých let. Nezvětšuje se totiž kategorie 6-19, do které by mohly přecházet podniky z kategorie 1-5.
- naopak roste podíl velkých podniků. V kategorii 100-249, se jedná skoro o 100 podniků za posledních 7 let.
- a konečně roste i počet „velkopodniků“ s více jak 500 zaměstnanci.

Závěrem je nutné podotknout, že privatizace v Praze proběhla podle zaběhnutých pravidel. Špatné podniky zkrachovaly, použitelné se zprivatizovaly, rozdělily nebo zůstaly státu. Každopádně se tímto postupem ztratilo mnoho pracovních míst, což souvisí i s celkovou restrukturalizací ekonomiky v transformaci.

3.6 PRIVATIZACE FILMOVÝCH ATELIÉRŮ BARRANDOV

Pro příklad privatizace²¹ jsem si Filmové ateliéry Barrandov nevybrala náhodně. Jsou výborným příkladem všech prvorepublikových, poříjnových i polistopadových podnikových změn. Plně odpovídají i teoriím o privatizaci továren v Praze. Nejenom, že se

²¹ Následující text vznikly za pomoci internetových stránek:

<http://www.blisty.cz/>

<http://www.idnes.cz/>

<http://www.integrace.cz>

<http://www.louc.cz/marhoul.html>

jim říkalo „továrna na sny“, ale byly továrnou v pravém slova smyslu. Pracovali zde dělníci všech možných profesí - elektrikáři, klempíři, zedníci atd., kteří se podíleli na samostatnosti ateliérů při výrobě filmů.

V roce 1933 je na původně nezastavěném pražském kopci postaveno filmové studio AB, jednalo se o akciovou společnost. Tento nápad se zrodil v hlavě ing. Václava Havla při pobytu v Americe. Jeho bratr Miloš byl pověřen vedením. Stalo se centrem filmového průmyslu. V okolí se začaly stavět honosné vily filmových hvězd. Díky velkému úspěchu byl už v roce 1935 otevřen další ateliér v Hostivaři. V roce 1939 považovali ateliery Němci za válečnou kořist. I přes odpor Miloše Havla a celé správní rady dochází k tomu, že Němci navyšují svůj podíl ve společnosti. AB zaniká a nastupuje německý Pragfilm, určený k točení propagandistických snímků. Němci ale také to ateliérů velmi investovali. Ke starým filmovým halám přibyly další nové ateliery. Během pražského povstání se o ateliery bojovalo. Podle návrhu levicově orientovaných filmařů byly ateliery zestátněny (odsouhlasil to prezident z exilu v Londýně). Po roce 1948 byl zřízen znárodněný Československý národní film. Barrandov se stal centrem nejenom propagandistické tvorby, ale i nové vlny šedesátých let. Po roce 1968 se Barrandov stal neoblíbeným a zachraňuje ho jen tvorba pro děti. Filmový stroj se rozjíždí opět na počátku devadesátých let.

A právě na začátku devadesátých let začíná privatizace. V roce 1989 se revolučním ředitelem Barrandova stává asistent produkce Václav Marhoul. Federální vláda rozhodla o zrušení Ústředního ředitelství Československého filmu už k 31.12.1990. Od 1.1.1991 nastává právní vakuum, protože privatizační zákony, které by umožnily transformovat Barrandov ještě nebyly schváleny. Ateliery se dostaly jen pod správu Ministerstva kultury.

V roce 1991 je založena společnost Cinepont, jejímiž hlavními akcionáři jsou - Václav Marhoul, Miloš Forman, Miroslav Ondříček, Theodor Pištěk, Jaroslav Bouček a další. Ti se snaží co nejvíce urychlit privatizaci Barrandova. V roce 1992 je schválen privatizační projekt Cinepontu. V roce 1993 byla společnost Cinepont přejmenována na AB Barrandov. Cinepont získala Barrandov za 500 milionu korun, které měly být zaplacený v deseti bezúročných splátkách. Stát si nechává vliv na Barrandov v podobě Zlaté akcie.

AB Barrandov začal hledat silného zahraničního akcionáře. To vyvolalo mezi akcionáři rozkol, rozdělili se na dvě skupiny. Vše skončilo na valné hromadě odvoláním Marhoula z pozice generálního ředitele. Marhoul se rozhodne získat peníze a odkoupit akcie akcionářů, kteří byli proti jeho návrhu. Půjčí si peníze, odkoupí akcie na 137,5 mil. korun. Jako většinový vlastník se v listopadu 1994 vrací na post ředitele.

Marhoul ale potřebuje splatit dluh, obrátí se na společnosti I.Silas a Moravia Steel a prodá jim 46% svých akcií. Marhoulovu zůstává právo veta. I.Silas se rozhodne, že navýší základní kapitál společnosti o 100 milionů. Marhoul tolik peněz nemá, jeho podíl klesá na pouhých 20%, což k udržení vlivu nestačí. Mohl sice navýšení vetovat, ale podle vlastních slov neměl důvod někoho odrazovat od investic na Barrandově. Nakonec byl z ředitelského křesla v roce 1997 definitivně odvolán.

Moravia Steel si od banky půjčila 2,3 miliardy korun a jako zástavu dala právě AB Barrandov. AB Barrandov se dostane do velkých finančních potíží a společnost Moravia Steel začne hledat kupce na své akcie. Měla se jím stát kanadská investorská skupina Kodiak. Byla otevřena otázka Zlaté akcie, soud nakonec rozhodl, že byla od počátku neplatná (fyzicky se totiž nikde nenašla). To znamená, že pokud by jakákoliv firma, která Barrandov koupí, nechtěla natáčet filmy, tak nemusí. Společnost Kodiak nakonec splátku nezaplatila a převod vlastníka se neuskutečnil. Během těchto snah o dohodu se AB Barrandov změnil na holdingovou společnost, která zahrnovala mateřskou společnost AB Barrandov a dceřiné společnosti Barrandov Studio, Barrandov Panorama a Barrandov Biografia.²² V roce 2002 byla situace taková, že Moravia Steel stále nesehnala kupce na své akcie, takže se rozhodovala jestli nezačít rozprodávat vše, co není přímo nutné k filmování. Ani kupci okolo Kodiaku, či TV Nova nebyli schopni zaplatit požadovanou sumu 1,3 miliardy. AB Barrandov navíc dluží 165 milionů privatizačního dluhu státu, 332 milionů Moravia Steel (půjčky na splácení privatizace). Navíc je část areálu zastaven u banky za dvoumiliardový úvěr Moravia Steel.

Poslední proměnou prošel AB Barrandov v nedávné době. Byl přejmenován na Barrandov Studio. Nejednalo se ale o pouhou změnu jména. AB Barrandov získal mnoho dluhů, které byly převáděny na jednu ze společností holdingu. Aby měla Moravia Steel větší šanci AB Barrandov prodat, rozhodla se tuto zadluženou část z holdingu odstranit, přejmenování bylo jen dokončením této transformace.

V současné době je Barrandov stále v rukách Moravia Steel, ale začíná se vylepšovat jeho finanční statistika. Láká zahraniční filmové štáby a vydělává. Smutnou tečkou za celou privatizací je ztráta některých důležitých pozemků, podpůrných firem filmových ateliérů, i zrušení mnoha pracovních míst. Neméně důležitou skutečností je, že v době neaktivity barrandovských ateliérů dostala příležitost konkurence, nejenom v České republice.

²² stále jako součást společností Moravia Steel, ke které mimo jiné patří i Třinecké železářny

3.7 PODNIKATELÉ

Výše zmiňovaný příklad privatizace Barrandova by mohl vypadat tak, že se v Praze ztrácela pracovní místa. Ale opak je pravdou. Na pozemcích ateliérů vzniklo místo původních součástí velkého podniku mnoho menších firem, které se zabývají specializovanou činností. A stejným způsobem probíhalo transformační období v celé Praze.

Privatizace umožnila, aby se velké podniky dostaly do rukou investorů, nebo investičních fondů. Případně, aby se rozdělily na menší. Ale tržní ekonomika se neskládá jen z velkých subjektů, různorodost a konkurenci ji dává velké množství malých podnikatelů. Po revoluci bylo relativně jednoduché získat úvěr a založit si svoji malou společnost, pokud byl člověk ochotný riskovat. Velké podniky pomalu propouštěli své zaměstnance a lidé hledali alternativu k nezaměstnanosti.

České podnikání se začalo rodit s malou privatizací (kde se jednalo o malé podniky, místní restaurace apod.) a pokračovalo vlnou restitucí. Ty byly zvláště problematické, protože se majetek často dostal do rukou dětem původních majitelů, kteří s podnikáním neměli žádné zkušenosti.

Benáček²³ považuje malé podnikání za hlavní zdroj ekonomické náskoku České republiky oproti ostatním transformačním státům. Na druhou stranu ale připouští, že politici nikdy nepreferovaly ve svých programech podporu malého podnikání (od složité byrokracie založení vlastní firmy, po investiční pobídky určené jen pro velké podniky).

Slaný (2000) dokonce tvrdí, že v České republice existoval podnikatelský duch. Nejenom, že zaměstnanci byli vysoce vzdělaní, aby se přizpůsobili novým nárokům (o čemž bychom mohli diskutovat), ale byli natolik odvážní, že zakládali vlastní malé podniky, kde toto vzdělání využili.

Už v tabulce jedno bylo naznačeno, jak se v Praze vyvíjel počet podniků. Podle některých studií bychom všechny podniky do 99 zaměstnanců mohli považovat za malé. Pro naše účely si ale vybereme pouze podniky bez zaměstnanců. Jedná se o lidi, kteří se rozhodli pracovat jen pro sebe, založili si malou živnost a vydělávají. V roce 1998, kdy začíná časová řada statistiky bylo těchto podniků 1398082, v roce 2005 jich je už

²³ Příspěvek ke hledání kořenů a alternativ českého kapitalismu, Příspěvek z konference "Institucionalizace (ne)odpovědnosti: globální svět, evropská integrace a české zájmy", FSV UK, 2.12.00; http://veda.fsv.cuni.cz/konf_sem/globalni_svet/GS_prispevky/g_s_plenum_benacek.htm

2122472.²⁴ A číslo neustále roste. Srovnáním s tabulkou jedna, bychom mohli vyvodit následující skutečnosti:

- počet podnikatelů bez zaměstnanců neustále roste
- jelikož klesá počet podniků s 1-5 zaměstnanci nedá se předpokládat, že by podnikatelé rozšiřovali své firmy (dokonce naopak, je možné, že podnikatel měl zaměstnance, ale radši se přesunul do skupiny bez zaměstnanců)
- Praha se specifická velkým množstvím firem, které najímají na práci pouze lidi s vlastním živnostenským listem (kurýrní služby, řemeslníci...), což statistiku jistě bude zkreslovat

3.8 ČASOVÁ OSA

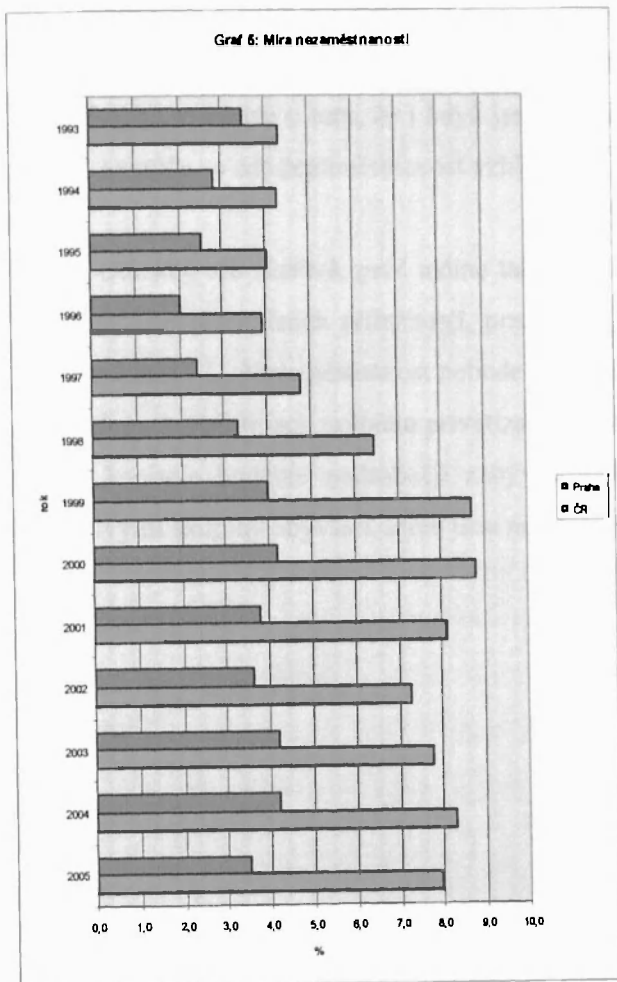
Místo obvyklého závěru by bylo asi vhodné vytvořit si časovou osu, jak jednotlivé institucionální a transformační změny mohly ovlivnit průběh nezaměstnanosti.

Začneme tím, co je před časovou osou. Ekonomika České republiky vycházela z historického socialistického základu nulové nezaměstnanosti, nízké efektivity práce, přezaměstnanosti. Plánování narušilo jakýkoliv pokus o efektivní vedení podniku. Manažeři vypadali, jako kdyby byli otroky plánu. Ale je to pravda? Měli jinou možnost? Pokud nechtěli ztratit své pracovní místo, případně bránit pozice ostatních zaměstnanců, museli se přizpůsobit a vyjít plánu vstříc. Podniky využívaly nadbytek surovinových i lidských zdrojů. Jakákoliv historická či politická změna, kterou transformace byla, by musela tuto rovnováhu (nebo lépe nerovnováhu) narušit.

Do roku 1993 docházelo ke smíření se s institucionálními změnami. Nezaměstnanost po revoluci ale dramaticky nevzrostla. Mělo to několik důvodů.

- 1/ Velké podniky ještě nevěděly, jaká bude politická situace. Zaměstnance nepropouštěly, protože čekaly, co se stane. Stát se za ně ze začátku zaručil nejenom rychlými a levnými půjčkami, ale i zákonem na omezení rychlého růstu mezd (čímž se chtěl bránit inflaci).
- 2/ Probíhala malá privatizace. Malé provozovny byly prodány původním nájemcům. I tato skutečnost umožnila malý nárůst nezaměstnanosti
- 3/ Jak si řekneme později, na malou nezaměstnanost měly vliv i speciální přesuny na trhu práce.

²⁴ Český statistický úřad, www.czso.cz



Od roku 1991 do roku 1995 začala pomalu probíhat první vlna velké privatizace. Ta měla na nezaměstnanost specifický vliv. Mnoho podniků zkrachovalo, ale ještě více jich zůstalo v provozu, i když to bylo ekonomicky neefektivní. Ale jak můžeme vidět na grafu, ani tato situace nezvýšila nezaměstnanost.

Zvýšení nezaměstnanosti přichází ale až později od roku 1997, kdy dochází k hlubokým ekonomickým problémům, útoku na korunu a navíc se restrukturalizuje zbytek trhu. Privatizace totiž často vložila majetek do rukou nekompetentních osob, které podnik dovedli až do likvidace. Tato situace byla mimo

jiné způsobena i faktem, že manažeři nebyli z dob socialismu zvyklí starat se o podnik určitým způsobem. I zaměstnanci začali žádat jiné podmínky než měli v socialismu – vyšší platy pro vyšší posty, zakládali odbory. Navíc probíhá druhá vlna privatizace. Majetek je prodáván často zahraničním investorům, kteří se snaží podnik oživit a ozdravit (mimo jiné propouštěním).

Od roku 2000, kdy nezaměstnanost dosáhla svého vrcholu, dochází k jejímu postupnému, ale pomalému snižování. Podle publikace CERGE²⁵ má ekonomický růst sice pozitivní, ale bohužel limitovaný vliv na snižování nezaměstnanosti. Tato skutečnost se projevuje i dnes, kdy i přes vysoký ekonomický růst, nezaměstnanost klesá velmi pomalu (a státní dluh roste).

Praha vychází z této úvahy jako oblast, která si s privatizací poradila velmi dobře. Sice tu zkrachovaly velké státní podniky, ale takové neslavné konce historických státních

²⁵ Czech Republic 2005 Year After, CERGE UK, 2005

podniků souvisí hlavně s útlumem výroby na území města. A navíc je snaha o obnovu těchto oblastí. Praha naprosto kopíruje nezaměstnanosti celé republiky, i když je stabilně nižší. Svědčí to pouze o tom, že i když jsme si na začátku vymezili Prahu jako speciální region, nemůže se zde nezaměstnanost vzhledem k malé rozloze našeho státu, chovat příliš jinak.

Otázkou ale zůstává, proč máme tak vysokou nezaměstnanost? Speciálně v Praze, kde ji mnoho investičních příležitostí, pracovním míst, možností vzdělání, a teď nově i peněz z fondů EU. Nezaměstnanost nebude jen důsledkem změny struktury ekonomických subjektů po transformaci, průběhu privatizace, či rychlosti transformačních změn. Proto se v další kapitole budeme podrobněji zabývat samotným transformačním trhem práce a jednotlivými skupiny obyvatel, které jsou nezaměstnaností nejvíce ohroženy.

4. LEGISLATIVNÍ A INSTITUCIONÁLNÍ ÚPRAVY

'ANALÝZA RIZIKOVÝCH SKUPIN V PRAZE

4.1 TRH PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE

TRANSFORMAČNÍ OBDOBÍ

Postkomunistická země, jakou bylo Československo, musela v transformaci projít velkým šokem při utváření trhu práce. Jak jsme si již vysvětlili výše, měla naše země speciální vstupní podmínky. Trh práce byl řízen státem přes plánovací komisi. Stát byl v podstatě jediným zaměstnavatelem svých občanů. Existovala přezaměstnanost, ale i nevyužívání všech dostupných kvalifikovaných lidí. Ve všech regionech bylo kde zaměstnávat, ale za cenu nadbytečných průmyslových kapacit. Mzdy byly nepružné, hlavně směrem dolů, převážně kvůli tabulkovým platům. Odbory byly zatím jen prostředníkem mezi Komisí a zaměstnavateli.

V transformaci došlo ke změně. Pro Porketa (1995) je důležité snížení úlohy státu. Privatizace, restituce a zahraniční investoři vyloučili stát jako hlavního zaměstnavatele. Trh práce se začíná stávat skutečným trhem. Mnoho soukromých zaměstnavatelů si navzájem konkuruje. Tato situace ale přináší i nevýhody pro zaměstnance. Už nemůže existovat přezaměstnanost. Podnikatel maximalizuje svůj zisk (a nadbyteční zaměstnanci jsou zbytečný náklad). Ale na druhou stranu i zaměstnanci chtějí maximalizovat svůj užitek a nejsou ochotni nastoupit na jakoukoliv pozici při daném platu. I oni ovlivňují zaměstnavatele.

Schützová (2000) rozdělila vývoj na několik období:

- Období let devadesátých bylo poznamenáno privatizací, rozdělením Československa a celkovým znovuoobjevením svobodného trhu práce.
- Do roku 1994 se prováděla hlavně aktivní politika nezaměstnanosti. Tuto politiku považovali za nejdůležitější Mickiewicz a Bell (2000) ²⁶. Jednalo se hlavně o tvorbu nových pracovních míst. Charakteristikou tohoto období bylo snížení zaměstnanosti, které ale nedoprovázelo tak velké snížení výroby. Tato situace by

²⁶ I když v zápětí dodávají, že v České republice nepomohla ani tak aktivní politika zaměstnanosti, jako nevyřešená restrukturalizace

podporovalo teorii o přezaměstnanosti za socialismu. Už víme, že v tomto období nebylo zvýšení nezaměstnanosti příliš extrémní²⁷. Jedním z důvodů byl přechod až 11%²⁸ nezaměstnaných do soukromého sektoru. Další odcházejí do důchodu, případně do předčasného důchodu. Přesto už existují zárodky neřešitelných problémů. Dochází k velkým odlišnostem v regionech. I když privatizace teprve začíná, některé velké regionální podniky začínají propouštět. Objevuje se dlouhodobá nezaměstnanost. Můžeme si všimnout prvním ohrožených skupin-lidé bez kvalifikace a Romové

- V roce 1994 se začínají zavádět speciální programy pro rizikové skupiny. Jedná se hlavně o tvorbu pracovních míst ve veřejném sektoru a veřejně prospěšné práce. Musí se přiznat problém regionů a začít se řešit.
- V roce 1995 úřady práce oficiálně nabízejí i poradenskou činnost hlavně pro absolventy-spolupracují s ministerstvem školství. Už ve školních lavicích se snaží žákům vysvětlit, jakým způsobem je nutné hledat si zaměstnání. Vzniká projekt ŠANCE. Je určen převážně pro věkovou kategorii 18-25 let, za rok jí projde 200 uchazečů, třetinu tvoří Romové, 1/5 zdravotně postižení. Na třítydenní intenzivní internátní trénink, naváže až sedmiměsíční praktická část ve firmě za pomoci osobního asistenta. Dále se rozvíjejí veřejně prospěšné práce (aby si nezaměstnaní opět osvojili pracovní návyky). Je také možné, aby úřady práce platily část platu skupinám obyvatel, ohrožených nezaměstnaností.
- V roce 1996 se začíná řešit problém dlouhodobé nezaměstnanosti lidí nad 50 let.
- V roce 1997 dochází k celkovému propadu počtu volných pracovních míst. Mnoho pracovníků přechází z primárního do sekundárního sektoru²⁹.
- V roce 1998 stále dochází k poklesu pracovních míst. Již jsou přesně vymezeny ohrožené skupiny-absolventi, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení, nekvalifikovaní. Navíc je stále více aktuální problém regionů (zvyšuje se diferenciaci).
- Po roce 2000 bylo základním úkolem přibližování se EU, nejenom zákonodárstvím, ale i celkovou výkonností ekonomiky. Hlavní důraz je kladen na antidiskriminační zákonodárství, ochrana zaměstnanců i zaměstnavatelů na trhu práce.

²⁷ Na rozdíl od Polska, nebo Maďarska, kde nezaměstnanost prudce rostla a až v roce 1994 klesla na úroveň 10%. Zdroj : <http://www.sweb.cz/pkg002/data/politgeograf/vaclav.doc>

²⁸ Str. 110; Schützová R. (2000) : Trh práce a politika zaměstnanosti in: Specifika transformačního procesu, Sborník prací katedry ekonomie 1/2000, Masarykova univerzita v Brně

ÚŘADY PRÁCE

Z období socialistické nulové nezaměstnanosti se transformací muselo projít k registrované nezaměstnanosti. K tomu od počátku sloužily úřady práce. Ty nejenom, že nezaměstnané registrovaly, ale od počátku měly určité nástroje, jak s nezaměstnaností bojovat.

Činnost úřadů práce bychom mohli rozdělit na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Aktivní politikou zaměstnanosti (dále jen APZ) rozumíme souhrn opatření, směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. APZ zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce, podle situace na trhu práce spolupracující s dalšími subjekty. Hlavními nástroji jsou rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na dopravu zaměstnanců³⁰. Cílem je tedy tvorba nových nebo podpora stávajících pracovních míst. Pasivní politikou se rozumí zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci a také hmotné zabezpečení uchazečů o práci³¹. Jedná se o finanční, nebo jinou pomoc lidem, kteří už práci ztratili.

PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI

Na změny na trhu práce musel reagovat i stát vytvořením nových zákonů a regulací. Inspirací pro ně byla západní Evropa, většinou úspěšné státy Evropské Unie. Mezi hlavní patří (podle Mickiewicz a Bell (2000)) podpora v nezaměstnanosti, minimální mzda, podmínky pro zaměstnance a zaměstnavatele (zákoník práce). V tomto procesu má nezastupitelnou úlohu tripartita složená ze zaměstnanců, zaměstnavatelů a státu. Měla na základě diskuze na začátku transformace rozhodnout o základních otázkách nového uspořádání trhu práce. Mezi hlavní body patřila minimální mzda, mzdové předpisy, postup privatizace. Cílem bylo dosáhnout antiinflační politiky.

Podpora v nezaměstnanosti byla vytvořena proto, aby nezaměstnaným zjednodušila přechod mezi jednotlivými zaměstnáními. Po revoluci to bylo celkem logické. Nezaměstnaný, často dělnické profese, potřeboval jistý čas na nalezení kvalitního místa, případně na doplnění kvalifikace. Později se ale z podpory stala jakási záchranná sociální

²⁹ souvisí i s průběhem privatizace, kdy v tomto období dochází ke konečné restrukturalizaci velkých průmyslových podniků

³⁰ Zdroj: <http://www.noviniv-mpsv.cz/clanek.php?id=887>

Jedná se ale o definici z roku 2005, je tudíž jasné, že ne všechny možnosti se mohly používat už v roce 1991.

sít'. Porket (2000) doporučuje, aby byly sociální dávky počítány podle předchozího platu a omezené časem. Z čehož by vyplývalo, že ne každý nezaměstnaný bude mít na podporu nárok.

Dnes se o podpoře v nezaměstnanosti vedou diskuze. Jsou kritizovány jako nemotivační, nepodporují lidi k rychlému hledání zaměstnání. Výše podpory v nezaměstnanosti ale nikdy není tak vysoká, aby udržela člověka na takovém životním standardu, na který je zvyklý. Jak si ale později vysvětlíme, nemůžeme toto zneužívání zobecňovat pro všechny nezaměstnané.

Pro úplné popsání použijeme Tabulku 2, která ukazuje, jak se měnila délka podpory v nezaměstnanosti a její výše. Nesmíme se nechat zmást různými názvy této podpory.

Tabulka 2 – Podpora v nezaměstnanosti

nazev	kdy	podle	M % 32	M % 7	podmínky		
Příspěvek nástupem zaměstnání	před do do 31.12.1989	vyhl. 74/1970 Sb.	60		Jednalo se o finanční pomoc např. propuštěným vězňům a lidem, kteří opravdu nemohli sehnat práci		
	1.1.1990	vyhl. 195/1989 Sb.	6	60	6	60	Příspěvek mohl vzrůst až na 90% v případě organizačních změn
Hmotné zabezpečení uchazeče zaměstnání zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti	1.1.1991	1/1991 Sb.	6	60	6	50	Bez omezení výše
	o 1.2.1992	578/1991 Sb.	3	60	3	50	maximálně 1,5 násobku fiktivního výdělku používaného v sociálním zabezpečení pro jiné případy než stanovení invalidního a částečného invalidního důchodu občana v souvislosti s plněním úkolů v ozbrojených složkách
	1.1.1996	160/1995 Sb.	3	60	3	50	maximálně 1,5 násobku životního minima platného pro jednotlivého občana staršího 26 let platného ke

³¹ Zdroj:

http://www.epravo.cz/v01/index.php3?s1=Y&s2=4&s3=B&s4=0&s5=0&s6=0&m=1&recid_cl=24832&typ=clanky

³² maximálně měsíců

S novým zákoníkem o zaměstnanosti z roku 2004 přichází konečně přiznání, že máme problém se zaměstnáváním seniorů (pokud seniora definujeme jako člověka nad 50 let) a je jim umožňuje dostávat déle podporu v nezaměstnanosti. A nakonec s novelou zákona o zaměstnanosti dochází k novému vypočítávání maximální podpory založené na velikosti průměrné mzdy. Což není až tak velký vývojový skok, protože životní minimum se odvíjí od průměrné mzdy.

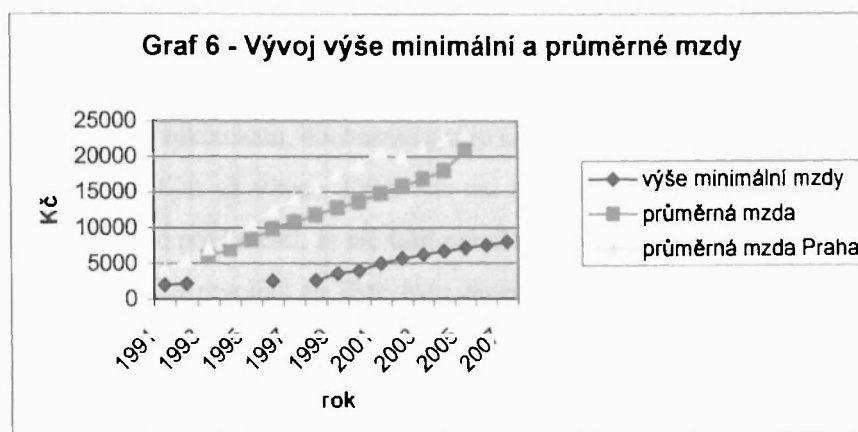
Pro úplnost si ještě definujme podmínky, které vůbec umožňují pobírat podporu. „Podpora náleží uchazeči o zaměstnání, pokud byl v posledních 3 letech zaměstnán alespoň po dobu dvanácti měsíců, požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu.³³” Navíc musí splňovat další podmínky jako : nesmí mařit součinnost s úřadem práce (tzn. vyřizovat doporučenky k zaměstnání, chodit na domluvené schůzky s úředníkem apod.), případně do roku 2004 ještě platilo, že uchazeč nesmí sám bez závažných důvodů v posledních 6 měsících opětovně ukončoval zaměstnání³⁴.

MINIMÁLNÍ MZDA

Minimální mzda byla sice určená tripartitou, ale do zákonů ji může implementovat jen vláda. Její výše vždy vzbuzovala bouřlivé diskuze. Měla by existovat k ochraně méně kvalifikovaných osob a k zachování rovnosti výše mzdy mezi regiony. Pokud bude příliš nízká, takovou funkci mít nebude. Pokud bude příliš vysoká, může naopak vést ke zvýšení nezaměstnanosti, protože firmám už se nevyplatí za tak vysokou cenu někoho zaměstnat (nebo příjmu pracovníků méně).

Na *Grafu 6* bychom mohli vyzorovat určité specifické vlastnosti. Že je průměrná mzda v Praze vyšší než v České republice už víme. Zde je ale také vidět, že se k sobě přibližují. To se dá vysvětlit rychlým rozvojem mimopražských oblastí. Vývoj minimální mzdy je velice zvláštní. Při zavedení v roce 1991 se mohla jevit jako příliš velká regulace, protože nepřibližovala k průměrné mzdě. Zatímco platy neustále rostou rychlým tempem, minimální mzda se zvedá jen velmi pomalu. Dnes by se mohlo zdát, že je už skoro překonaná, protože průměrné platy jsou daleko vyšší.

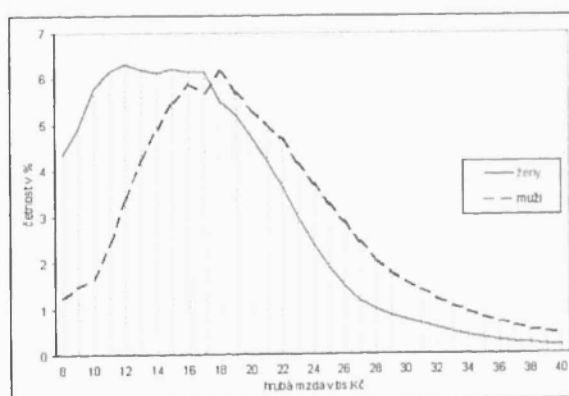
³³ zdroj: <http://www.mesec.cz/texty/podpora-v-nezamestnanosti>



Zdroj : www.czso.cz, www.mpsv.cz

Vysvětlení není ale tak jednoduché. Pokud převezmeme graf českého statistického úřadu o distribuci mezd, jasně vidíme, že v roce 2004, kdy byla průměrná mzda v Česku 18035 na ní velmi mnoho lidí nedosáhlo, většina lidí se pohybovala pod průměrnou mzdou. Kolik z nich bralo mzdu minimální na grafu ani zobrazeno není. Ale 4% žen berou 8000, což je blízko hranice minimální mzdy. Proto graf výše je velmi zkreslený platy na vysokých manažerských pozicích a minimální mzda jistě bude mít ještě nějaký význam pro méně kvalifikované profese.

Obrázek 2 – Distribuce mezd



Zdroj: www.czso.cz

³⁴ zdroj : <http://www.vvplata.cz/zamestnanec/podminkyvypodnory.php> podle zákona č. 435/2004 Sb..

PODMÍNKY PRO ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Mohlo by se očekávat, že po revoluci bylo vytvořeno velmi mnoho nových zákonů, které upravovali vztah zaměstnance a zaměstnavatele. Opak je ale pravdou. Český trh práce se řídil starým zákoníkem, docházelo pouze ke kosmetickým úpravám. Nový zákon o zaměstnanosti byl přijat až v roce 2004. Ale ani ten nenabízí nějaké drastické upravení pracovních práv nebo povinností. Je ale také pravdou, že většina těchto zákonů velmi silně reguluje trh práce. Po revoluci to jistě bylo nutné, ale co dnes? Trh práce se vyvíjí a pravděpodobně by měl získat větší nezávislost na státu (i když přílišná regulace je celoevropským problémem).

SHRNUTÍ

Ze všech výše uvedených problémů bychom mohli vyvodit určité závěry. I dnes jsou ještě mzdové náklady nízké, oproti západním zemím. Schützová (2000) ale polemizuje, jestli to není pouze znakem zaostávání. Navíc tato „výhoda“ tady nebude navždy a musí se jí přizpůsobit rozložení pracovních míst směrem ke znalostní ekonomice. V dnešní době se nezaměstnaný často stává pasivním účastníkem. Přihlášení na úřadu práce je pro některé skupiny prvním a posledním krokem v hledání práce. Očekává podporu v nezaměstnanosti, která je součástí pasivní politiky zaměstnanosti. Spadne do záchranné sítě a je mu v ní dobře. Možná je to způsobeno tím, že sociální dávky³⁵ jsou příliš vysoké oproti minimální mzdě. Ale jak tuto situaci řešit? Snížení dávek není často politiky možné, a zvýšení minimální mzdy se setkává s protesty zaměstnavatelů.

Za úvahu by stálo zamyslet se nad pojmem plná zaměstnanost. Protože cílem veškerým politik různých států je potlačovat nezaměstnanost. Musíme si ale uvědomit, že plná zaměstnanost není nulová nezaměstnanost (Porket (1995)). Vše záleží na možnostech pracovní síly v daném regionu, zákonodárství i historických předpokladech (např. zaměstnanost žen).

Nedá se očekávat, že by v Praze někdy byla nulová nezaměstnanost. Cílem dalších kapitol je zjistit, jestli míra nezaměstnanosti je v Praze zdravá – existuje stabilní míra nezaměstnanosti, lidé práci ztrácejí a jednoduše zase nacházejí. Nebo jestli je zde velký problém s rizikovými skupinami, nedostatkem pracovních míst nebo celkovou strukturou trhu práce.

³⁵ zde nemluvíme pouze o podpoře v nezaměstnanosti, ale i ostatních sociálních dávkách

4.2 ABSOLVENTI

DEFINICE ABSOLVENTA

Pokud chceme popisovat absolventy jako rizikovou skupinu, musíme si nejdříve definovat, koho můžeme za absolventy považovat. Toto vymezení bývá velmi problematické a může způsobit mnoho nejasností ve statistikách. Festová³⁶ z Národního ústavu odborného vzdělávání vidí problém hlavně v přístupu k definici absolventa. Původně se počítali do kategorie absolvent všichni uchazeči, kteří ještě nemají odpracovány dva roky (tudíž i například třicetileté ženy po mateřské dovolené). Tato definice vycházela ze zákoníku práce. Dnes úřady práce považují za absolventy uchazeče o práci, kteří jsou maximálně dva roky po úspěšném ukončení studia. Přesto se jako riziková skupina někdy označují všichni do 25-ti let věku (díky tomu vyvstává jistá nesrovnalost ve statistikách a musejí se používat opatrně).

Pro měření nezaměstnanosti absolventů se dají použít dvě metody. První je podíl nezaměstnaných absolventů na celkové nezaměstnanosti. Stejně jako například věkové složení nám prozradí jaké procento uchazečů o práci tvoří absolventi. Tento podíl od roku 1998 klesá. Podle Festové³⁷ je to způsobeno zavedením devítileté školní docházky, dále pak celkově se zvyšující nezaměstnaností a v neposlední řadě úpravou kategorie uchazeč-absolvent.

Druhá metoda je míra nezaměstnanosti absolventů, která je definována jako počet nezaměstnaných absolventů, mezi všemi absolventy (nebo absolventy daného oboru) za poslední dva roky³⁸. Od roku 1998 byly míry nezaměstnanosti absolventů poměrně stabilní a nízké. Pak postupně míra rostla, což se odvíjelo i od rostoucí celkové míry nezaměstnanosti. Až do roku 2001 byl hlavní nárůst v kategorii nižšího vzdělání. Od roku 2001 se míra zvyšuje ve všech kategoriích, a to i u vysokoškoláků. Míra nezaměstnanosti absolventů je závislá na celkovém ekonomickém vývoji a vždy je vyšší než průměrná nezaměstnanost, protože absolventi jsou více ohroženi náhlými změnami na trhu práce.

³⁶ Festová, Jeny; Nezaměstnanost absolventů vysokých škol; zdroj :
http://www.csvs.cz/projekty/2002_msmt_sramek/studie_2003/LS02_nezamestnanost_absolventu.doc

³⁷ Festová, Jeny (2004) : Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním - 2004, Národní ústav odborného vzdělávání;
http://www.nuov.cz/public/File/vzdelavani_a_trh_prace/nezamestnanost_absolventu_skol/Nezam2004.pdf

³⁸ Festová, Jeny (2004); Statistické přehledy o zaměstnatelnosti absolventů vysokých škol;
http://www.csvs.cz/projekty/2002_msmt_sramek/studie_2004/LS02_statisticke_prehledy.doc

PROČ MÁ ABSOLVENT PROBLÉMY?

Absolventi jsou speciální skupina populace, která by měla hned po škole získat svou první práci. Pokud se tak nestane, nedojde k nastavení pracovních návyků a každý měsíc na úřadu práce hledání vhodného místa znesnadňuje. Proto jsou absolventi velmi rizikovou skupinou vzhledem k budoucnosti. Obecně, nejenom pro absolventy, platí, že nezaměstnanost klesá s dosaženým vzděláním. Tudíž největší problémy mají učni, maturita je jakýmsi předělem, který hledání zaměstnání většinou usnadní. Vysokoškoláci obecně práci shánějí jednoduše, určitý problém nastává v ekonomických nebo zemědělských oborech.

Největším problémem do budoucnosti je dlouhodobá nezaměstnanost absolventů. Podle Festové byl v roce 2001 skoro každý druhý absolvent v evidenci úřadu práce déle než 6 měsíců, nejvíce v kategorii vyučení. Toto číslo ale stále klesá. Můžeme to považovat za dlouhodobý pozitivní trend?

Absolventi jsou rizikovou skupinou i z pohledu evropských fondů³⁹. Co je dělá rizikovou skupinou? Že je zaměstnavatelé nechtějí! A proč je nechtějí? Základním argumentem bývá nedostatek praxe, s tímto názorem souhlasí 24% pracovníků úřadů práce⁴⁰. Největší problém bychom viděli u učňovského vzdělání. Samotné nižší vzdělání by bylo příčinou ohrožení na trhu práce. Pokud ale nepřijdou se skutečnou prací do kontaktu už na škole, nejsou pro zaměstnavatele krátkodobě perspektivní. Na druhou stranu existují firmy, hlavně mezinárodní, kteří jsou ochotni zaměstnat absolventa a vše ho naučit, aby přesně vyhovoval požadavkům. Pro ně jsou vlastně jakékoliv pracovní zkušenosti na škodu.

Dále je to nevhodná struktura absolventů. Tento důvod považuje za důležitý 34% pracovníků úřadu práce⁴¹. V poslední době přebytek obchodních akademií a jinak ekonomicky zaměřených škol vytváří převis všeobecně-ekonomického vzdělání. Odborné školy mají nedostatek studentů a začínají se rušit. Školy se často řídí spíše poptávkou studentů, než nabídkou pracovních míst. Vhodná by byla analýza struktury školství. Případně kombinace diskuze mezi veřejným a soukromým sektorem. Stát by se měl domluvit s firmami, jaké pracovníky potřebují. Podobná spolupráce už existuje na úrovni

³⁹ zdroj : <http://www.strukturalni-fondy.cz/equal/2-2-1-zlepsovani-pristupu-a-navratu-na-trh-prace-pro-osoby-obtizne-integrovatelne>

⁴⁰ Trhlíková, Jana; Vojtěch Jiří (2004) : Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol - 2004, http://www.nuov.cz/public/File/vzdelavani_a_trh_prace/uplatneni_absolventu_skol/nazory_UP.pdf

⁴¹ Trhlíková, Jana; Vojtěch Jiří (2004) : Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol - 2004, http://www.nuov.cz/public/File/vzdelavani_a_trh_prace/uplatneni_absolventu_skol/nazory_UP.pdf

vysokých škol, kdy existuje například spolupráce při výzkumu. Nebo soukromé firmy pouštějí studenty do svých provozů, případně mohou s pomocí firem psát své bakalářské nebo diplomové práce.

V této části by měla být zmíněna i sociální problematika. Vždy záleží i na rodině, ve které je budoucí absolvent vychován. V rodinách, kde je nezaměstnanost běžnou součástí života to může dítě vnímat jako vzor a není donuceno do práce spěchat, protože ví, že může získat peníze i bez práce. Tuto praxi se stát snažil potlačit změnou zákona (podrobněji později).

Nesmíme ale zapomínat na samotnou aktivitu absolventa. Už před příchodem na školu by si měl uvědomit, jakému povolání by se mohl v budoucnu věnovat (případně by rodiče neměli ignorovat případné schopnosti nebo nedostatky budoucího studenta). Před ukončením už si vytvářet kontakty (mezi budoucími možnými zaměstnavateli) a hlavně získat pravdivé informace. Podle pracovníku úřadů práce⁴² je největší problém zkreslenost informací absolventů. Mají přehnané finanční nároky a odmítají zaměstnání kvalifikačně nižší (i když ty by jim zajistily potřebnou praxi). Pokud nezíská zaměstnání hned, měl by přemýšlet o dalším vzdělání, například v podobě jazykové školy nebo rekvalifikace, aby si své vzdělání zvyšoval.

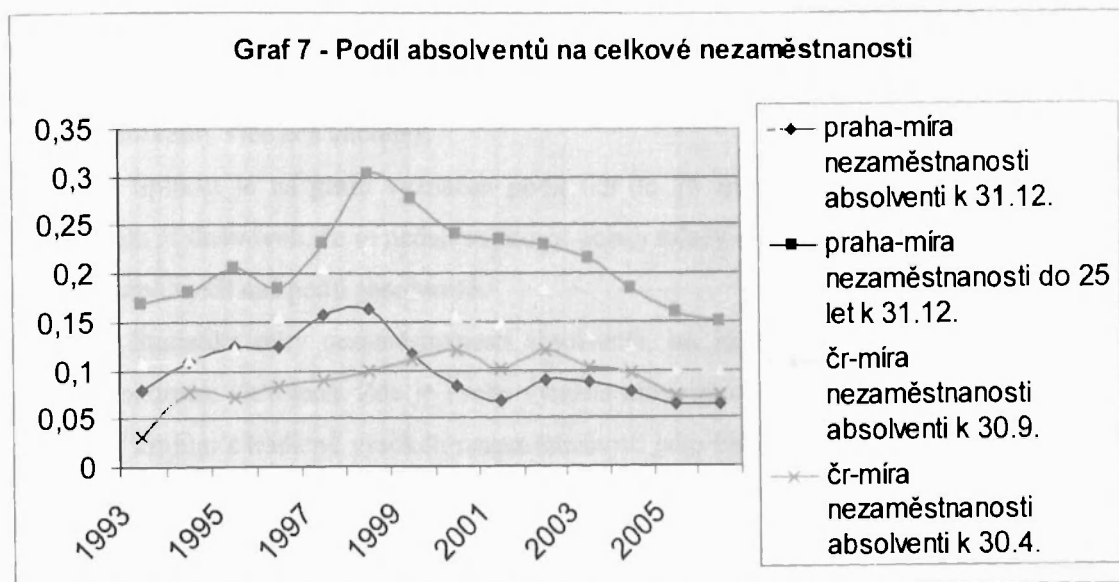
SITUACE ABSOLVENTŮ V PRAZE

Praha, jak už jsme si specifikovali v teoretickém úvodu, je velmi speciálním regionem. Dala by se i nazvat centrem školství, hlavně vysokoškolského, případně středoškolského. Každý rok je v Praze nadmíru absolventů, přesto je v Praze podíl absolventů na celkové nezaměstnanosti téměř nejnižší v republice. V roce 2002 se pod deseti procenty pohybovala jen Praha a Ústecký kraj⁴³. Mohli bychom to vysvětlit mnoha pracovními příležitostmi pro absolventy, hlavně ve službách nebo v mezinárodních firmách.

⁴² tamtéž

⁴³ zdroj : <http://www.strukturalni-fondy.cz/equal/2-2-1-zlepsovani-pristupu-a-navratu-na-trh-prace-pro-osoby-obtizne-integrovatelne>

Pro podrobnější analýzu použijeme *Graf 7*:



Zdroj: www.czso.cz; www.mpsv.cz

Vzhledem k velmi problematické definici pojmu absolvent vyžaduje tento graf podrobnější vysvětlení.

1/ Podíl absolventů na celkové nezaměstnanosti vykazuje velmi sezónní charakter, s vrcholem v září a minimem v květnu. Na grafu můžeme vidět, že rozdíl může tvořit až 11% jako v roce 1998. Vysvětlení je jednoduché. Student v září dokončí školu, a buď se na úřadu práce přihlásí už v červnu (platilo hlavně do roku 2004, kdy měli všichni studenti nárok na podporu), nebo si užije poslední prázdniny a na úřad jde až v září. Potom všichni hledají práci, v květnu už na úřadě zůstávají jen ti, kteří práci nenašli, nebo najít nechtějí. Navíc z evidence odejdou ti, kteří se například dostali na vysokou školu. Evidence je připravena pro další ročník.

2/ Vzhledem k nedostatku dat je podíl v Praze vytvořen z dat k 31.12., může docházet ke zkreslení vzhledem k datům z celé republiky. Nezaměstnaných absolventů by mělo být v prosinci méně než v září, ale více než v květnu. Navíc by ve jmenovateli mohlo být větší číslo vzhledem k sezónnosti například stavebních profesí.

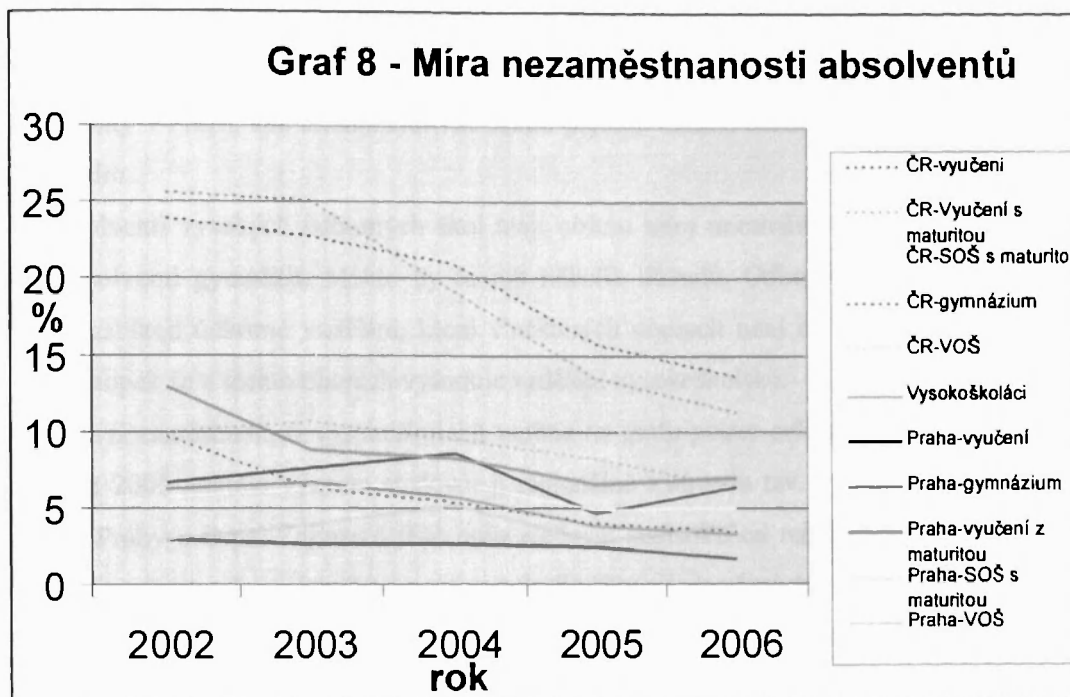
3/ Přes všechny omezující podmínky bychom ale mohli vyvodit některé závěry. Nejenom, že je v Praze podíl absolventů na nezaměstnanosti nižší než celorepublikový v září (což by ale mohlo být způsobeno daty k 31.12.), ale od roku 1999 je dokonce nižší než celorepublikový údaj z dubna. Správnou otázkou je proč? Pravděpodobně je v Praze

nejlepší uplatnění pro absolventy – služby, velké firmy. Studenti by se v Praze neměli cítit ohroženější nezaměstnaností více, než v jiné části republiky. Jedním z důvodů budou vysoké zahraniční investice směřující do naší republiky. Zatímco mimo Prahu se staví hlavně výrobní provozy, v Praze jsou to administrativní a obchodní centra (pracovní místa pro absolventy více než vhodná).

4/ Pro úplnost je na grafu vyznačen podíl lidí do 25 let na celkové nezaměstnanosti, abychom si ilustrovali, že se nedají směřovat pojmy mladý a absolvent. Podíl lidí do 25 let je výrazně vyšší než podíl absolventů.

Statistika míry nezaměstnanosti absolventů, jak jsme si ji definovaly výše, je v Praze nadměrně zkreslená. Zde je Praha výrazně níže než ostatní kraje, kolem tří procent (oproti krajům s tradičně vysokou nezaměstnaností jako Ústecký nebo Moravskoslezský). Důvod je triviální. Sice zde mnoho lidí studuje a jsou vedeni jako pražští absolventi, ale jako nezaměstnaní se přihlašují na Úřad práce podle místa svého trvalého bydliště a to znamená mimo Prahu. U terciálního vzdělání se podobné statistiky ani neprovádějí, protože vysoké školy přijímají studenty z celé republiky. Tato disproporce je pravděpodobně pro budoucí statistiky odstraněna, protože byla zavedena nová metodika⁴⁴, která nezaměstnané absolventy přiřazuje ke kraji, kde studovali.

⁴⁴ Zdroj: http://www.nuov.cz/public/File/kraje_a_vzdelavani/NZ_Praha05.pdf



zdroj: www.czso.cz, www.mpsv.cz

Graf 8 ilustruje strukturu nezaměstnaných absolventů pouze za posledních pět let (v Praze se tato statistika primárně vůbec nesleduje). Ve vysvětlování tohoto grafu musíme být ale velmi opatrní. Za prvé musíme brát ohled na změnu metodiky v roce 2006. A za druhé složitou povahu statistiky míra nezaměstnanosti absolventů.

1/ Vyučení a vyučení s maturitou mají trvalý trend poklesu nezaměstnanosti, ale pouze celorepublikově. Naopak v Praze je jejich míra nezaměstnanosti sice nižší, ale za to stabilní. Otázkou ale je, co je příčinou? Shánějí vyučení a vyučení s maturitou lépe práci? Nebo celkově ubývá učilišť a tudíž z nich nevycházejí absolventi? V Praze je navíc zajímavé, že vyučení s maturitou mají větší míru nezaměstnanosti než ti bez maturity. Zde je to jistě způsobeno tím, že většina učilišť v Praze nabízí i učební obory s maturitou a studenti tuto možnost využívají (proto je více absolventů vedených jako vyučený s maturitou).

2/ Absolventi středních odborných škol s maturitou mají míru nezaměstnanosti nižší než vyučení a vyučení s maturitou. Jedná se hlavně o školy se zaměřením elektrotechnickým, ekonomickým, stavebním apod. V republice jejich míra nezaměstnanosti prudce klesá, v Praze je velmi stabilní.

3/ Nejnižší míru nezaměstnanosti v Praze mají absolventi gymnázií. Je to způsobeno hlavně jejich vysokou úspěšností při přijetí na vysokou školu. A dále pak strukturou ekonomiky v Praze, kde administrativní centra pojmu mnoho absolventů se všeobecným vzděláním.

4/ Absolventi vysokých odborných škol mají nízkou míru nezaměstnanosti, přesto vyšší než absolventi gymnázií. Mohlo by to mít několik důvodů. Odborné školy už z jejich názvu nabízejí odborné vzdělání, které v některých oborech není na trhu práce žádané. Nebo naopak se v těchto oborech vyžaduje vzdělání vysokoškolské.

5/ Míru nezaměstnanosti vysokoškoláků vidíme na grafu pouze celorepublikově, protože do roku 2005 nemělo význam sledovat ji regionálně z důvodu tzv. vysokoškolský měst, hlavně Prahy a Brna. Zajímavé jistě bude sledovat statistiku od roku 2006, která teprve ukáže skutečnou míru nezaměstnanosti vysokoškoláku v jednotlivých krajích.

Z tohoto grafu vyplývá, že Praha sice nemá vysokou míru nezaměstnanosti absolventů, ale na druhé straně je tato míra neklesající. Znamená to tedy, že Praha dosáhla jakési rovnovážné hodnoty? Jistě ne. Jinak by nebyli absolventi v Praze stále rizikovou skupinou. Spíše by to znamenalo, že studenti, kteří si na nezaměstnanost stěžují, nevyvíjejí dostatečnou aktivitu při hledání práce. Ale jak už jsme si řekli výše, tuto statistiku je třeba popisovat opatrně.

PROGRAMY PRO ABSOLVENTY

Pro účely vzniku nároku na hmotné zabezpečení uchazeče o zaměstnání do 30.9.2004 byla doba studia započítávána jako náhradní doba (pro vznik nároku postačila doba 12ti měsíců v posledních třech letech). Všichni absolventi tak po ukončení studia měli nárok na hmotné zabezpečení, které bylo vypočítáváno z částky životního minima platného pro jednotlivého občana staršího 26 let. Od 1.10.2004 se doba studia přestala jako náhradní doba započítávat a absolventovi, který v průběhu studia nepracoval, přičemž za zaměstnání se považují i krátkodobá zaměstnání, při kterých vznikne účast na důchodovém pojištění, nárok na podporu v nezaměstnanosti nevznikl (nesplnil podmínku odpracování 12ti měsíců v posledních třech letech). Tímto přísným opatřením skončila typická praxe prodloužených prázdnin na útraty státu. Jistým zjemněním byla v roce 2005 novela zákona o zaměstnanosti, podle které se doba studia započítává pro účely vzniku nároku na podporu v nezaměstnanosti jako náhradní doba v délce nejvýše 6 měsíců.

Přestože se zdá zákon o zaměstnanosti v této oblasti přísný, má i tato přísnost motivovat absolventy k nástupu do zaměstnání co nejrychleji po ukončení studia.

Každý rok stát připravoval důležité reformy na trhu práce, které měly vést k úspěšnému boji s nezaměstnaností. Například v roce 1999 se měl zavést do škol předmět o volbě povolání (prakticky přijato do osnov jako „Úvod do světa práce“⁴⁵). V roce 2002 přibyla k národním plánů i Evropská strategie, kde se dočteme například o snaze větší flexibility školských zařízení na aktuální potřeby trhu práce⁴⁶.

START kluby. Uchazeči o zaměstnání mají speciální setkání na úřadech práce, kde se dozvědí novinky o rekvalifikacích, možnostech dalšího studia i jak odhadnout svou cenu na trhu práce.

Individuální akční plány. Po vyplnění individuálního dotazníku, který se bude průběžně doplňovat o to, jak se bude uchazeč snažit získat práci, bude moci úřad pružněji reagovat na individuální potřeby nezaměstnaného. Nejedná se o program přímo pro absolventy, ale je pro ně často využíván. Podle metodické příručky je první dva měsíce aktivita na klientovi, jsou mu podány jen informace o trhu práce. Později je pracovník úřadu práce schopen nabídnout mnoho aktivit (tudíž se jedná o aktivní politiku nezaměstnanosti) a to:

- doporučenku, informace o volných místech, zařazení do výběrového řízení
- aktivita klienta
- ISTP – integrovaný systém typových pozic – zhodnocení zájmové orientace výkonového potenciálu a pracovních zkušeností. Jedná se hlavně o pomoc nerozhodnutému uchazeči. Tento systém je veřejně přístupný na internetu. Obsahuje přesné členění pozic z jednotlivých oborů, předpoklady pro danou práci, a to i sociální a zdravotní.
- JOB klub – zaměřený převážně na sociální dovednosti jako je psaní životopisu, nácvik pohovoru. Vše, co pomůže klientovi orientovat se a uplatnit se na trhu práce.
- skupinové poradenství – poučení o právech a povinnostech uchazečů a nabídce úřadů práce
- motivační kurzy – zaměřeno na obtížně umístitelné uchazeče. Každý kurz obsahuje konkrétní následné nabídky jako je zaměstnání, rekvalifikační kurz, nebo návrat do školského zařízení
- rekvalifikace – možnost získání nového, nebo prohloubení stávajícího vzdělání

⁴⁵ Trhlíková, Jana; Vojtěch Jiří (2004) : Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol - 2004, http://www.nuov.cz/public/File/vzdelavani_a_trh_prace/uplatneni_absolventu_skol/nazory_UP.pdf

- stáž – rekvalifikace absolventů škol v ziskových, rozpočtových nebo neziskových organizacích. Uchazeč získá pracovní návyky a prohloubí dovednosti. Nevzniká pracovní poměr mezi organizací a uchazečem, ten je dále veden na úřadě práce a pobírá podporu v nezaměstnanosti
- IPS – využití testu zájmu, videoklipů o povoláních, profesiogramů. Využívá se pro klienty, kteří nemají žádné pracovní zkušenosti pro vytvoření představy o dané oblasti
- psychologické poradenství
- Ergo – kompletní posouzení pracovního potenciálu uchazeče – cílem je doporučení vhodné profese vzhledem k zdravotnímu stavu uchazeče
- APZ – příspěvek na vyhrazení pracovního místa absolventovi. Úřad práce má možnost částečně i plně hradit náklady na mzdu absolventa až po dobu 12 měsíců.
- ISA - Informační systém o uplatnění absolventů na trhu práce⁴⁷ - jedná se o obnovování kvalifikačních požadavků na základě spolupráce příslušnými firmami, jazykové znalosti, ale i sociální kompetence absolventa-jako je např. schopnost pracovat v týmu

SHRNUTÍ

Už výše jsme zmínili, že se někdy za ohroženou skupinu považují všichni do 25-ti let věku. V této kategorii existují i mezinárodní statistiky, které bychom mohli porovnat. Míra nezaměstnanosti do 25-ti let⁴⁸ byla v roce 2004 v České republice 21%, v Praze 10,8%.

Nížeší míra nezaměstnanost je v mnoha zemích : Dánsko 8,2%, Rakousko 9,7%, Německo 12,6%, Maďarsko 15,5% atd. Hůře na tom je Itálie 23,5%, Slovensko 33,1%, Polsko 39,6%. Samozřejmě se jedná o průměr za celý stát. Ze statistiky také vyplývá, že Praha mezi sledovanými městy míru nezaměstnanosti velmi nízkou.

I proto Praha nepotřebuje speciální programy na podporu zaměstnanosti absolventů. Používá jenom projekty celorepublikové a pravděpodobně úspěšně. Vzhledem ke grafům výše. V Praze je podíl absolventů na celkové populaci velmi nízký (dokonce nižší než celorepublikový podíl v květnu). Míra nezaměstnanosti absolventů je také velmi nízká. Zde je to ale způsobeno hlavně nesouladem mezi počtem absolventů v Praze a počtem

⁴⁶ nicméně primárním účelem Evropské strategie byla analýza trhu práce kvůli následnému rozdělení peněz z evropských fondů

⁴⁷ Festová, Jany (2004) : Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním - 2004, Národní ústav odborného vzdělávání;

http://www.nuov.cz/public/File/vzdelavani_a_trh_prace/nezamestnanost_absolventu_skol/Nezam2004.pdf

⁴⁸ zdroj : Eurostat

přihlášených nezaměstnaných (v Praze studuje velmi mnoho lidí z jiných krajů, kteří se hlásí na úřad práce ve svém trvalém bydlišti).

Celkově lze říci, že absolventi škol nepatří v Praze mezi rizikové skupiny.

4.3. OSOBY ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÉ

DEFINICE OSOBY ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÉ

Původně bychom pro tuto práci použili definici podle předešlého zákona o zaměstnanosti : „Občanem se změněnou pracovní schopností je občan, který má pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav podstatně omezenou možnost pracovního uplatnění, popřípadě přípravy k pracovnímu uplatnění; občany se změněnou pracovní schopností jsou též poživatelé důchodů podmíněných dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, pokud jim zachovaná pracovní schopnost dovoluje pracovní uplatnění nebo přípravu pro toto uplatnění.“⁴⁹ Tato terminologie byla změněna v souvislosti se vstupem do Evropské Unie na osobu zdravotně postiženou (dále jen OZP) : „, Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními, orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně invalidními, rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznány zdravotně, znevýhodněnými. “⁵⁰ Pro naši práci budeme sice používat novou terminologii, ale víceméně vycházet z definice předchozí.

OZP jsou velmi kritickou součástí trhu práce. Nejenom, že nemohou často vykonávat zaměstnání na plný úvazek, ale jejich postižení jim často neumožnilo dostatečné vzdělání. Jak už jsme si řekli dříve, čím nižší má uchazeč vzdělání, tím hůře shání práci. Dále si musíme uvědomit omezení z pozice zaměstnavatele. Riziko přijetí OZP spočívá v možnosti časté pracovní neschopnosti, nedostatečného pracovního nasazení, nebo i neporozumění s kolektivem. Z těchto předpokladů bychom mohli vyvodit hypotézu, že nabídka volných míst pro OZP je velmi omezená a jejich nezaměstnanost tudíž vysoká.

AKTIVITY PRO OZP

V rámci celoevropské politiky práce, je proti tomuto problému bojováno hlavně z hlediska diskriminace (jedná se o jedinečnou skupinu, které má ztížené podmínky s uplatněním, je tedy potřeba jí pomoci). Problémem OZP se zabývá EU například v těchto

⁴⁹ Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění (§ 21 odstavec 1)

⁵⁰ 435/2004 SB.

dokumentech (podle Halířová, Stehlík⁵¹) : Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků – 1989, Rezoluce Evropského parlamentu o lidských právech osob se zdravotním postižením – 1996, 1997, Rezoluce Rady o rovných příležitostech v zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením – 1999, Charta základních práv Evropské unie – 2000, Smlouva o Ústavě pro Evropu – 2004, Rozhodnutí Rady o hlavních směrech zaměstnanosti členských států – 2005-2008. A jistě mnoho dalších.

Speciálně ale u této rizikové skupiny stát vyvíjí mnoho aktivit. Otázkou je, jestli pomáhají nebo ne. Už v Národním plánu zaměstnanosti z roku 1999 se uvádí, že OZP nejsou dostatečně motivováni k hledání práce, protože sociální dávky, které mohou obdržet, jsou minimálně stejně velké jako minimální mzda (kterou v zaměstnání většinou obdrží, vzhledem ke své nízké kvalifikaci).

Existuje mnoho právních úprav, ohledně povinnosti zaměstnávat OZP, případně sankcí při nedodržení těchto povinností. Kromě toho, že má zaměstnavatel povinnost hlásit na Úřad práce všechna volná místa vhodná pro OZP, vytvářet nová, OZP nabídnout kvalitní prostředí a dbát jeho dalšího vzdělávání, Zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru je povinen zaměstnávat OZP ve výši povinného 4% podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců. Zákon pamatuje i na to, že v některých firmách není možné zaměstnávat OZP. Proto může firma splnit zákonný podíl i tím, že buď odebírá výrobky nebo služby od firem, které zaměstnávají více než 50% OZP, nebo musí zaplatit 1,5 násobek (od 2005 2,5 násobek) průměrné měsíční mzdy, za každou OZP, kterou měl zaměstnat. Opět bychom mohli celou tuto situaci označit za pozitivní diskriminaci, která v důsledku vůbec nemusí dané rizikové skupině pomáhat. Už jen proto, že OZP jsou jakousi povinnou součástí firmy (zaměstnavatel je prostě musí zaměstnat).

Dále může zaměstnavatel obdržet příspěvek na podporu zaměstnávání OZP, pokud jich je zaměstnáno ve firmě více jak 50%. Příspěvek lze pak považovat za kompenzaci nákladů, které souvisí ze zaměstnávám OZP (úprava pracovního prostředí, riziko vyšší neschopnosti a menší pracovní potenciálu).

Další formou podpory zaměstnávání OZP jsou příspěvky na zřízení a provoz chráněných pracovních dílen a chráněných pracovních míst. V této chvíli by mohla být položena otázka: je chráněná dílna rovnocenné pracoviště? Jistě je pro některé OZP

⁵¹ Halířová, Gabriela; Stehlík, Václav : Právní aspekty zaměstnávání osob se zdravotním postižením – úprava v komunitárním a českém právu; in Sborník analýz analytické části projektu EQUAL č. 0026, Posílení postavení nezaměstnaných zdravotně postižených občanů na trhu práce na území Prahy

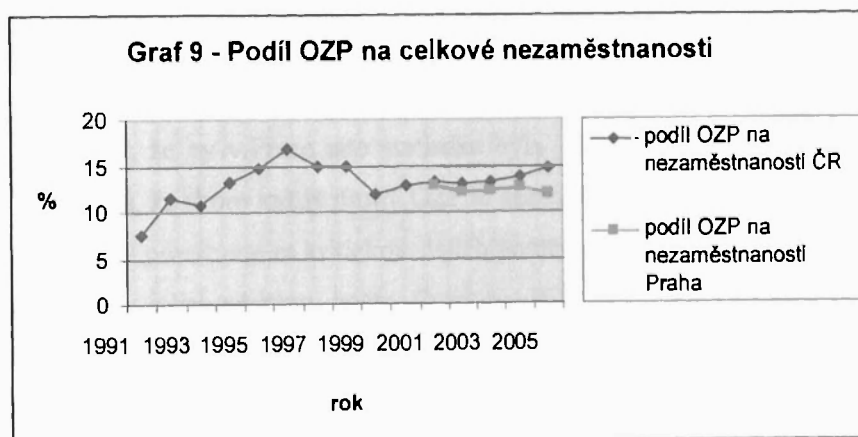
jedinou možností, ale pořád je to prostředí ve kterém panují speciální pracovní i finanční podmínky a kde OZP nemohou být integrováni do většinové společnosti.

Postupnými novelami zákoníku práce a schválením nového zákoníku práce prošla tato oblast řadou změn a ochrana OZP byla značně omezena. Byla zrušena povinnost zaměstnavatele požádat Úřad práce o vydání předchozího souhlasu s výpovědí OZP. Nový zákoník práce dále zrušil povinnost zaměstnavatele zajistit OZP nové vhodné zaměstnání. Nutno ovšem konstatovat, že nový zákoník práce přinesl zaměstnancům, u kterých dochází ke skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů, zvýšení odstupného až na 12-ti násobek průměrného výdělku.

Z předchozích odstavců jasně vyplývá, že pro OZP je na trhu práce z hlediska právních předpisů uděláno maximum. Přesto existuje nezanedbatelné množství nezaměstnaných OZP.

OZP V PRAZE

Obdobně jako u absolventů můžeme zkoumat dvě různé statistiky. V následujícím grafu vidíme podíl OZP na celkovém počtu nezaměstnaných:

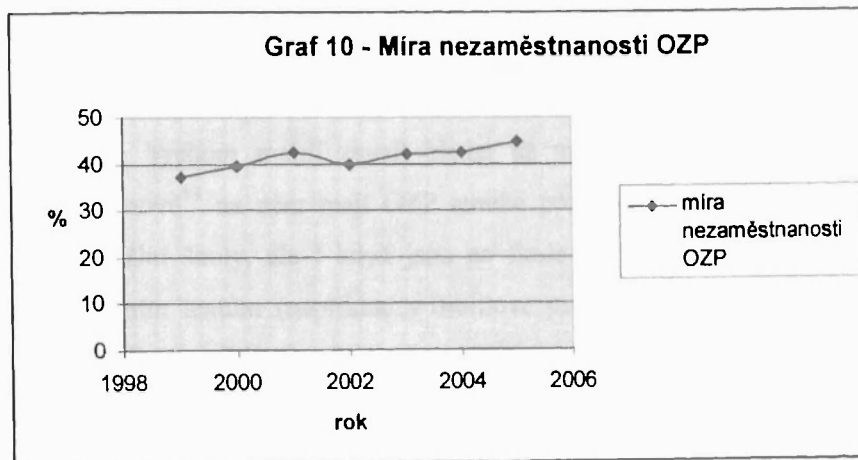


Zdroj: www.czso.cz, www.mpsv.cz

Z grafu můžeme vidět, že podíl OZP na nezaměstnanosti prudce rostl v období první poloviny 90. let. Příčina je v tom, že i celková nezaměstnanost vzrostla (a OZP řešili problémy s hledáním nového zaměstnání obtížněji). Podíl je ale celkově velmi stabilní veličina. Důvodem je pravděpodobně konstantní počet OZP. Vždy budou existovat zdravotně postižení, kteří nebudou schopni pracovat nikdy. Zajímavým zjištěním je, že

Praha není žádná výjimka, podíl je zde skoro totožný s trendem celé republiky. Musíme si ale uvědomit, že 15% není zanedbatelné množství.

Ve druhém grafu můžeme sledovat celkovou míru nezaměstnanosti v České republice v kategorii OZP.



Zdroj: www.czso.cz, www.mpsv.cz

Tento graf by mohl být pro někoho překvapivý. Z minulého grafu vyplývalo, že podíl OZP na nezaměstnanosti je kolem 15%. Nijak výrazně se to nelišilo od situace absolventů. V tomto grafu je ale situace jiná. Jedná se o míru v celé České republice, ale nedá se očekávat, že by v Praze tato statistika byla jiná. Míra nezaměstnanosti OZP je 40%. To znamená, že skoro každý druhý OZP je nezaměstnaný. Z tohoto pohledu bychom mohli situaci OZP považovat za kritickou. Jejich podíl na celkové nezaměstnanosti je tudíž nízký, jenom díky jejich nízkému počtu. Otázkou ale je : pokud je tato míra tak vysoká i přes všechna legislativní opatření, kde je chyba? Je očividné, že ne každý OZP může pracovat v normálním pracovním režimu, ale existuje tolik náhradních možností. Tato chyba na trhu ale jistě nenastala jen v Praze, bude se jednat o hluboký problém celé republiky.

Další závěry, které bychom mohli získat z čísel, budeme pouze reprodukovat ze studie Halířové a Stehlíka:

- nezaměstnanost OZP není závislá na celkové nezaměstnanosti
- od roku 2003 sice rostl počet uchazečů z řad OZP, ale rostl i počet vhodných volných míst pro tuto skupinu
- muži OZP mají menší problémy se sháněním zaměstnání než ženy OZP

- na druhou stranu procento zaměstnaných žen je skoro totožné s procentem zaměstnaných žen OZP
- žen OZP je na jedno pracovní místo více než žen bez zdravotního postižení

Praha je svou charakteristikou velmi výjimečná. Podle Rychtáře⁵² je zásadní problém v tom, že v Praze si svou centrálu vybudovalo mnoho velkých firem, které požadují vysokou kvalifikaci a přizpůsobivost zaměstnanců. Tyto předpoklady většina OZP splnit nemůže. Tudíž i přes vysokou zaměstnanost, má Praha nezanedbatelné problémy s OZP.

Základní problém bychom mohli zkusit hledat už na trhu vzdělávání. Podle studie Hradecké a Zvěřinové⁵³ na něm mají OZP mnoho problémů. Nejenom, že často musí navštěvovat speciální školy, ale i když jsou na škole běžné, obtížně získávají přístup k základním učebním textům (například v Braillově písmu, nebo elektronické podobě). V oblasti základního a středního školství existuje mnoho vhodných ústavů pro OZP. Vysoké školy většinou nevedou statistiky, kolik OZP u nich studuje (pochopitelně z hlediska ochrany soukromí). Pomoc postiženým studentům řeší různě. Na Matematicko-fyzikální fakulty UK jsou asistenti hendikepovaných výhodně ubytováni na kolejích, na Filozofické fakultě UK existuje speciální obor – Čeština v komunikaci neslyšících. V některých budovách už jsou popisky v Braillově písmu.

Z dalších možností vzdělávání bychom mohli jmenovat:

- Centrum zdravotně postižených - kurzy na PC
- Středisko pro nevidomé Dědina – telekomunikační pracovník, košíkář, masér, obsluha pc s úpravou pro zrakově postižené
- Rytmus o.s. – administrativní pracovník, rekvalifikace na pomocné práce
- Schola Komeniana – Jazykový kurz, počítače, administrativní dovednosti, ekonomické minimum, osobnostní výcvik, společenské chování
- Úřad práce – nabízí mnoho rekvalifikačních kurzů, z těch vhodných pro tělesně zdravotně postižené jmenujme – keramik, masér, tkadlec

Rychtář dále se svým kolektivem vytvořil strukturovaný dotazník, který měl analyzovat situaci na trhu práce v Praze. Vyšlo z ní, že v Praze velmi kvalitně fungují zaměstnavatelé specializovaní na OZP. Problémem zůstává, že některé chráněné dílny si

⁵² Rychtář, Karel a kol.: Analýza postavení zdravotně postižených občanů na volném a chráněném trhu práce v Praze; in Sborník analýz analytické části projektu EQUAL č. 0026, Posílení postavení nezaměstnaných zdravotně postižených občanů na trhu práce na území Prahy

⁵³ Hradecká, Daniela; Zvěřinová Milena : Vyhodnocení potřeb a nabídek vzdělávání a poradenství ve vztahu k nabízeným pracovním místům u osob se zdravotním postižením v Praze, Jedličkův ústav a školy v Praze; in Sborník analýz analytické části projektu EQUAL č. 0026, Posílení postavení nezaměstnaných zdravotně postižených občanů na trhu práce na území Prahy

nejdou schopny uvědomit rozdíl mezi sociálně pracovní terapií a chráněnou dílnou, která by za pomoci výhod plynoucích ze zákona, měla být konkurenceschopná. Co se týče běžných zaměstnavatelů, není jejich ochota zaměstnávat OZP nijak vysoká. Zájem by byl pouze o kvalifikované a motivované OZP. Navíc firmy se cítí příliš regulovány povinným 4% podílem OZP.

Podle Rychtáře bychom si mohli dále definovat další druhy pomoci pro OZP, přehled je v tabulce 3.

Tabulka 3 – Druhy pomoci OZP

Antidiskriminace	Na základě dokumentů EU. Podporovaný trend na světové úrovni. V pravém slova smyslu diskriminace naopak.
Pracovně právní ochrana OZP	Původně ochrana maximální, dnes minimální. Kde je střední cesta?
Sleva na dani z příjmu za zaměstnání OZP	Vysoká motivace pro zaměstnavatele vykazující zisk.
Investiční pobídky na podporu míst pro OZP	Velký podnik bude uvažovat i o vytvoření míst pro OZP. Kvůli spodnímu limitu dochází k diskriminaci malých a středních podniků.
Rekvalifikace a aktivní politika zaměstnanosti	Zajišťují převážně firmy, které nejsou navázány na podnikatelské subjekty. Možnost IAP ⁵⁴
Projekty ESF	Výborná možnost APZ, ale vysoká administrativní náročnost s nejasnými výsledky.
Realizované projekty ESF v Praze	
Integrace občanů s těžkým zdravotním postižením a jejich rodin z Prahy 10 na trh práce	Kurzy komunikačních dovedností, jazykové a počítačové kurzy. Doprava a osobní asistence občanů do místa výkonu práce
Odborné znalosti – větší šance pro uplatnění na trhu práce	Preventivní opatření, které umožní vybraným skupinám lepší uplatnění na trhu práce. Základním principem tohoto projektu je orientace na zvyšování dovedností jednotlivce a poskytování

⁵⁴ Individuální akční plán - podrobně probráno v kapitole o absolventech

komplexních
služeb od motivačních, poradenských,
rekvalifikačních a informačních aktivit až k
podpoře
pracovních míst.

Centrum pomoci zrakově postiženým

Kurzy PC, programování v JAVA,
zaškolování v obsluze kompenzačních
technických pomůcek pro nevidomé a
slabozraké, digitalizace knih

SHRNUTÍ

Přes všechny programy má Praha má nezanedbatelný problém se zaměstnáváním OZP (plyne mimo jiné z grafu výše). Sice se příliš neliší od celorepublikového průměru, přesto by mohla lépe využít své možnosti a tento problém vyřešit. V cestě ale podle Kořínkové, Zvěřinové a Pičmana⁵⁵ stojí mnoho problémů. Na základě průzkumu, který provedli na omezeném vzorku populace vyplývají některé závěry. Problém nízké kvalifikace jsme už zmínili výše, navíc si většina OZP vzdělání dále nedoplňuje. Nemívají řidičský průkaz, jsou spokojeni se zaměstnavatelem ale ne s technickou úpravou prostředí, minimum si našlo práci přes Úřad práce (většina přes známé). Navíc sami OZP často neznají všechny možnosti, čím by mohli být pro zaměstnavatele výhodní (z hlediska úlev na daních apod.).

Praxe ale často odhalí i skryté problémy. Ne vždy je problém zaměstnat OZP tvořen zaměstnavatelem. Firmy nechtějí zaměstnat OZP, protože by musely přizpůsobit pracovní prostředí a vystavovaly se riziku vyšší nemocnosti zaměstnance. Na druhou stranu OZP někdy vyžadují extrémně mimořádné zacházení, případně do nemoci utíkají úmyslně. Dále jim často chybí motivace zaměstnání po delší dobu hledat (už výše byla zmíněna výhodnost různých dávek).

A pokud bychom chtěli najít nějaké univerzální odůvodnění, mohli bychom přizvat na pomoc psychologii: „Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají tito lidé v současné společnosti čím dále menší šanci se uplatnit na trhu práce..... I když dosavadní systém sociálního zabezpečení se podílí na zajišťování jejich základních

⁵⁵ Kořínková, Daniela; Zvěřinová, Milena; Pičman, Jan : Analýza překážek bránících osobám se zdravotním postižením v pracovním uplatnění v Praze a návrhy na jejich odstraňování a překonávání; Jedličkův ústav a

materiálních potřeb, společenská integrace skupiny zdravotně postižených lidí závisí z velké části na širších sociálních, ekonomických a legislativních podmínkách."⁵⁶

4.4 SENIOŘI

KOHO POVAŽUJEME ZA SENIORA?

Definice této rizikové skupiny je poněkud problematická. Do roku 2004 nebyla opřena o žádnou legislativní úpravu nebo zákon. Zákon o zaměstnanosti v současnosti definuje skupinu uchazečů nad 50 let (dále jen senior) jako skupinu, které je věnována zvýšená péče na trhu práce. Jistě je tato hranice velmi umělá, protože nezáleží pouze na věku ale i na schopnostech člověka. Přesto byla takto zvolena a používá se ve všech materiálech Ministerstva práce a sociálních věcí.

Tato skupina se považuje za rizikovou, protože zaměstnávat seniora se jeví jako riziková investice (Buchtová 2002). Stejně jako OZP mohou senioři podávat nižší výkony a trpět častější nemocností. Obdobně jako absolventi nemusí mít dostatečnou kvalifikaci. Navíc je problematičtější učit se v pokročilém věku nové věci.

V souvislosti se zaměstnáváním seniorů se jeví jako největší problém ageismus. Podle definice Vidovičové (2005)⁵⁷ : „Ageismus – neboli věková diskriminace je ideologie založená na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu. Projevuje se skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku a/nebo na jejich příslušnosti k určité generaci.“ Z této definice vyplývá, že ageismus nemusí postihovat jen seniory, i mladí lidé se mohou někdy cítit diskriminováni.

Je také naprosto jasné, že jakákoliv diskriminace na základě věku je v České republice zákonem zakázána. V inzerátech se například nesmí objevovat, kolik by uchazeči mělo být let⁵⁸.

NÁPRAVA SITUACE

Náprava v této oblasti by měla mít dvě fáze. Za prvé je potřeba zamyslet se nad demografickým vývojem. Lidstvo stárne, čemuž nasvědčují i rozsáhlé demografické

školy v Praze; in Sborník analýz analytické části projektu EQUAL č. 0026, Posílení postavení nezaměstnaných zdravotně postižených občanů na trhu práce na území Prahy

⁵⁶ str. 109; Buchtová, Božena (2002) : Psychologie nezaměstnanosti; in Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém; Grada Publishing; Praha

⁵⁷ Zdroj : <http://www.ageismus.cz/index.php?m=2&lang=cz#def>

⁵⁸ Lze ale také často v novinách najít typický inzerát, který obsahuje slova jako například práce v mladém kolektivu apod.

průzkumy. Pracovníků, kteří splňují naši definici seniora, je mezi zaměstnanci stále větší podíl. Důchodový systém se zdá v současné době neudržitelný. Pokud senior práci ztratí, je velmi obtížné najít novou, která by byla na stejné úrovni jako na předchozí. Vlády se sice snaží posunout hranici odchodu do důchodu, ale tato legislativní úprava je bezcenná, pokud nebude existovat dostatek pracovních míst vhodných pro seniory. Řešení je v hledání kompromisu mezi vládou a zaměstnavateli. Vhodnou formou dotací nebo příspěvků, aby byli zaměstnavatelé schopni a ochotni zaručit pro seniory vhodné pracovní prostředí (například nadstandardní příspěvky na různá pojištění, zkrácený pracovní úvazek).

Na problém je ale potřeba nahlížet i z druhé strany. Samotný senior musí vyvíjet dostatečnou aktivitu, aby byl perspektivním zaměstnancem. Odvážně bychom mohli říci, že na stáří je potřeba se připravit co nejdříve. Prvním předpokladem je zdraví seniora, které se už od mládí musí pěstovat například vhodnou stravou nebo sportem. Dále pak vzdělání – zaměstnanec si musí neustále rozšiřovat své vědomosti. Většina vědeckých pracovníků a učitelů zůstává na svých místech i v důchodovém věku, protože na ní mají dostatečnou kvalifikaci. A posledním bodem je si na stáří našetřit (pomocí životního pojištění, důchodového připojištění apod.). Je pravdou, že každý člověk v důchodovém věku má právo na příspěvek od státu. Pokud si ale senior chce zachovat životní úroveň, na kterou byl zvyklý, státní důchod mu to jistě neumožní.

Řešení problémů spočívá na několika základních bodech:

1/ Umožnit seniorovi, aby si pro propuštění mohl najít vhodnou práci, která odpovídá jeho vzdělání. Tohoto cíle bylo částečně dosaženo v roce 2004, kdy při splnění speciálních podmínek, o kterých jsme se zmiňovali výše, může senior pobírat podporu v nezaměstnanosti až 12 měsíců. Získá tím více času na nalezení vhodného pracovního místa

2/ Vzdělávání. Zde bychom mohli použít dělení na samostatnou aktivitu a státní aktivitu. Mezi samostatnou aktivitu bychom mohli zařadit různá školení, která probíhají už v rámci minulých zaměstnání. Dále pak jazykové kurzy, protože cizí jazyk (hlavně angličtina) je často to, co seniorům chybí nejvíce. Mezi zvláštní možnosti by patřily univerzity třetího věku. V roce 2004 nabízelo univerzity třetího věku celkem 17 škol. Obory byly široce zaměřené – od egyptologie po českou literaturu. Většinou při základních nebo středních školách se vyučují kurzy informační technologie. Některé školy zavedly i zajímavou taktiku-seniory vyučují žáci. Řeší se tím nejenom problém finanční, kdy učitelům by za výuku školy musely platit, ale posilují tím i vztahy mezi mladými a seniory.

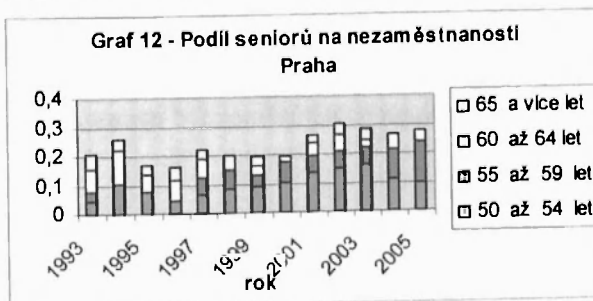
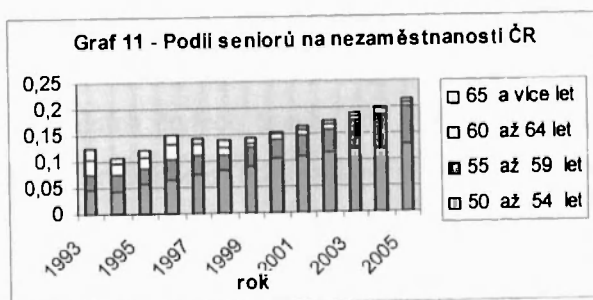
Mezi státní aktivity bychom zařadili velké množství rekvalifikací, které nezaměstnaným nabízejí úřady práce. Buď se jedná o přímou přípravu na nějaké povolání - cukrář, daňový specialista, nehtová modeláž, péče o zvířata, prodavač, tvorba technické dokumentace, účetnictví, vazba a aranžování květin atd.. Nebo obecně vzdělávací rekvalifikace, jako je například obsluha počítače.

3/ Vlastní podnikání. Pokud už selžou veškeré snahy o nalezení vhodného místa, není teoreticky nic jednoduššího než založit si vlastní podnik. I s tímto mohou pomoci úřady práce přes možnost rekvalifikace, kdy nabízejí například programy hostinská činnost, realitní makléř, základy podnikání.

4/ Částečné úvazky. Pro seniora by se mohly částečné úvazky stát řešením problému. Bohužel v Česku nejsou příliš rozšířené. I když by podle dat Eurostatu mohly vyřešit nejenom problém zaměstnávání seniorů, ale i celkovou nezaměstnanost. Původ hledejme v historii, kdy v České republice opravdu není obvyklé mít více částečných úvazků.

SENIOR V PRAZE

Pokud se na problém podíváme v rámci čísel. Použijeme naši oblíbenou statistiku : podíl nezaměstnaných seniorů na celkové nezaměstnanosti.



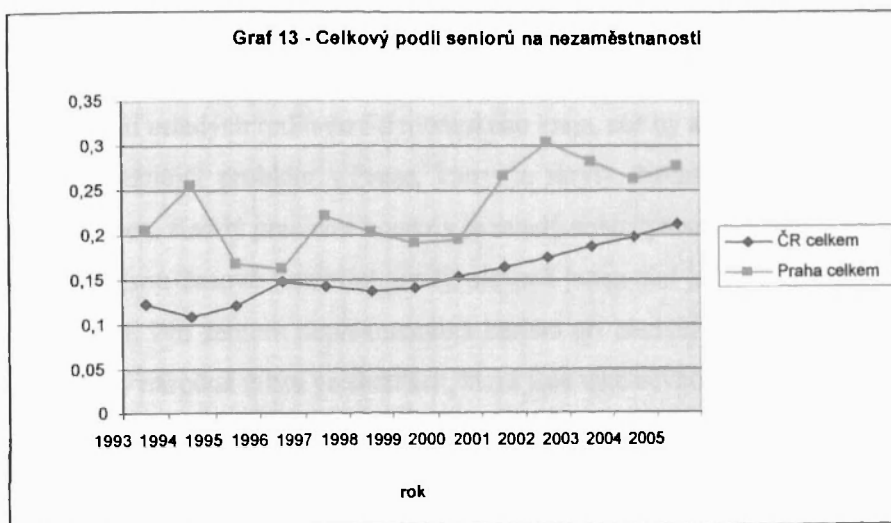
Pokud chceme pochopit správně tyto dva grafy, je nutné přiblížit si situaci na začátku devadesátých let. Jak už víme, mnoho podniků brzy po revoluci stále uměle drželo velké množství pracovních míst. Jednu z výjimek tvořili senioři. Ti než by riskovali, že jejich pracovní místo bude zrušeno, raději odcházeli do předčasného důchodu. Jejich podíl na nezaměstnanosti byl

zanedbatelný. V roce 1993 se ale situace změnila, nejenom proto, že částečně nastala privatizace a restrukturalizace velkých podniků, ale už neexistovali senioři, kteří by mohli do předčasného důchodu odejít.

Nejdříve si vysvětlíme situaci v České republice. Vidíme zřetelný vzestupný trend ve všech věkových skupinách, který odpovídá předešlé teorii. Nejvyšší počet nezaměstnaných je v kategorii 50-54 a 55-59. To jsou lidé, pro které je neskutečně těžké najít novou práci, ale ještě nemají nárok na předčasný důchod. V kategorii nad 60 let je velmi obtížné dělat závěry. Nejsme totiž schopni posoudit, kolik seniorů místo nezaměstnanost zvolilo předčasný důchod. Ještě pro dokreslení složitosti situace bychom mohli zmínit absolutní čísla. Zatímco v roce 1993 bylo 10,2 tisíc nezaměstnaných seniorů v kategorii 50-54 let (což odpovídá 4,6% nezaměstnaných), v roce 2005 jich bylo už 52,5 tisíce (12,7% nezaměstnaných). Jedná se o pětinašobné zvýšení počtu nezaměstnaných seniorů, ale pouze třinášobné zvětšení jejich podílů mezi nezaměstnanými. Zvyšující se celková nezaměstnanost částečně zkrusluje problém nezaměstnanosti seniorů.

Na rozdíl od České republiky, je situace v Praze poněkud obtížněji vysvětlitelná. Je třeba podotknout, že v materiálech Českého statistického úřadu nejsou obsažena všechna data. Pokud nějaká věková kategorie v určitém roce v grafu chybí, není to tím, že by v daném roce byla hodnota nulová, ale absencí údajů. Za prvé se jedná o velice kolísavou veličinu. Do roku 1993 podle předpokladů stoupá, ale v roce 1997 prudce klesá. Pokles by ale také mohl být způsoben absencí údajů o věkové skupině 55-59 let, která by podle odhadu mohla celý graf posunout v těchto letech až o 4% nahoru, čímž by byl pokles částečně vyrovnán. Dále je zajímavé snižování nezaměstnanosti v kategorii 50-54 let, v posledních čtyřech letech. Zde bychom za příčinu mohli považovat úspěšné bojování s tímto problémem (nebo celkové stárnutí populace, kde je věk 50-54 stále perspektivní). Zvyšování nezaměstnanosti v kategorii 54-59 je pravděpodobně pozitivně korelováno s úbytkem v kategorii 50-54. Za zmínku ještě stojí vysoké procento nezaměstnaných v kategorii nad 60 let. V Praze jsou senioři pravděpodobně raději nezaměstnaní, než v předčasném důchodu. Praha je celkově aktivnější a finančně náročnější město, kde je téměř nutností být zaměstnán co nejdéle.

Pro srovnání České republiky a Prahy použijeme ještě *Graf 13*.



Zdroj: www.czso.cz, www.mpsv.cz

Zde je jasně vidět, že Praha má daleko větší problémy se seniory než je republikový průměr (musíme vzít samozřejmě v úvahu, že v některých letech by Praha mohla mít graf ještě výše, vzhledem k chybějícím údajům). Na druhou stranu bychom mohli použít absolutní čísla. V Praze žila v roce 2005 přibližně 1/10 obyvatel České republiky, bylo zde celkem 22,4 tisíce nezaměstnaných (ČR 410,2 tisíc), což je pouze 5% všech nezaměstnaných. Nebo ještě jinak : V Praze bylo v roce 2005 6,2 tisíce nezaměstnaných seniorů (ČR 87,3 tisíc), což je pouze 7% všech nezaměstnaných seniorů. Dalo by se s jistotou opatrností říci, že podíl nezaměstnaných seniorů je v Praze vysoký, díky celkově nižší míře nezaměstnanosti, neboť nezaměstnaní ve středním věku si v celku bez problémů najdou práci.

Předcházejí statistické údaje, ale nic nemění na tom, že senioři tvoří v Praze více jak čtvrtinu všech nezaměstnaných. Mnoho programů pro nezaměstnané se tvoří právě pro ně.

Než si začneme vyjmenovávat programy, které mají pomoci seniorům, je nutné zopakovat si složitou situaci na trhu práce v Praze. Pokud bychom vycházeli z předem známých faktů, tak senioři, kteří pracují ve školství nebo vědě, zůstávají déle zaměstnaní. Dále pak rozvinutý sektor služeb, by měl pro seniory nabízet další uplatnění. A nakonec

finančně náročné město by nemělo seniorům dovolit odejít do předčasného důchodu (vzhledem ke snížení životního standardu). Přesto je v Praze opravdu nezanedbatelné množství seniorů. Ale co by mohlo být hlavním důvodem? Je pravda, že Praha zrychluje, nové technologie se zavádějí častěji než v menších městech, s tím senior asi ne vždy udrží krok. Dále je v Praze neodiskutovatelný kult mládí, kde senior není studnicí moudrosti, ale spíše zatěžujícím faktorem pro pracoviště. Poslední důvod, který by mohl být významný je stěhování mladých rodin do Středočeského kraje, což by mohlo ovlivnit statistiky.

Za nejdůležitější problém v Praze, který je skrytý, bychom mohli považovat věkovou diskriminace. Každý pracovní kolektiv je mladý nebo dynamický, práce vyžaduje kreativní lidi, kteří jsou časově flexibilní, umějí alespoň jeden cizí jazyk a perfektně zvládají práci na počítači. Pro seniora nepřekonatelná bariéra při hledání nového místa. Pak už zbývají jen fyzicky náročná místa ve službách, která jsou také nevhodná.

Z pomoci státu, bychom mohli nabídnout tyto rekvalifikace, které jsme zmiňovali již výše. Z evropských fondů byly realizovány projekty : Digitální dokument- inovační kurz obsluhy PC se zam. na digitalizaci dokumentů; do nového zaměstnání s počítačovou gramotností, rekvalifikace krupíér. Co se týče samostatného vzdělávání má Praha neomezené množství různých jazykových kurzů, školení, zájmových kroužků, kde pro svoje vzdělání může každý senior udělat maximum.

SHRNUTÍ

Z předcházejících grafů a výkladu je naprosto očividné, že Praha má velký problém se zaměstnáváním seniorů. Jak bude populace stárnout, bude se situace pravděpodobně zhoršovat. Seniori jsou na trhu práce jistě velmi znevýhodněnou skupinou. Ale více než ostatní rizikové skupiny by se tento problém dal vyřešit změnou uvažování zaměstnavatelů. Senior nemusí být vždy jen přítěž, která vyžaduje speciální podmínky pro práci. Ale také schopný, stabilní a loajální pracovník, který při správném dávkování školení a kurzů, může dosáhnout vzdělání mladších ročníků. Mohli bychom to ekonomicky nazvat nevyužitým potenciálem seniorů.

Než se toto změní, pomohli jsme seniorům prodloužením dávek v nezaměstnanosti, množstvím rekvalifikačních kurzů, i sociálního poradenství. Vše jsou to ale jen pomocná řešení, za kterými musí stát změna přístupu celé společnosti. Aby tato práce nevyzněla pouze jednostranně, je na místě připomenout, že i senior může svoje šance stát se nezaměstnaným velmi snížit. Pokud se bude dodatečně vzdělávat a snažit se „jít s dobou“.

4.5 DALŠÍ RIZIKOVÉ SKUPINY?

ŽENY, SPECIÁLNĚ ŽENY PO MATEŘSKÉ DOVOLENÉ

Nejdříve si musíme uvědomit, že považovat za rizikovou skupinu polovinu populace je poněkud nerozumné. Pokud bychom se omezili jen na ženy, které mohou mít děti v blízké budoucnosti, nebo už je mají, moc si tuto rizikovou skupinu neomezíme. V souvislosti se ženami se často mluví o rozdílných platech mezi muži a ženami, o diskriminace na základě pohlaví, o nerovných podmínkách na trhu práce.

Podle Buchtové⁵⁹ má situace tyto příčiny: mužská pracovní síla má větší mobilitu a není zatížená starostmi o domácnost, matky s malými dětmi častými absencemi narušují plynulost pracovního procesu. je obtížné skloubit mateřské a pracovní povinnosti.

S těmito argumenty nemusíme souhlasit, ale situace je taková, že starost o rodinu stále patří ženě. Navíc je v dnešní době mnoho neúplných rodin, takže pokud je dítě nemocné, většinou s ním zůstane doma matka. Díky mateřským povinnostem na dlouhou dobu vypadá z pracovního prostředí a její kvalifikace se snižuje. Buchtová hledá řešení ve zkrácených a flexibilních pracovních úvazcích a dostupné péči o děti.

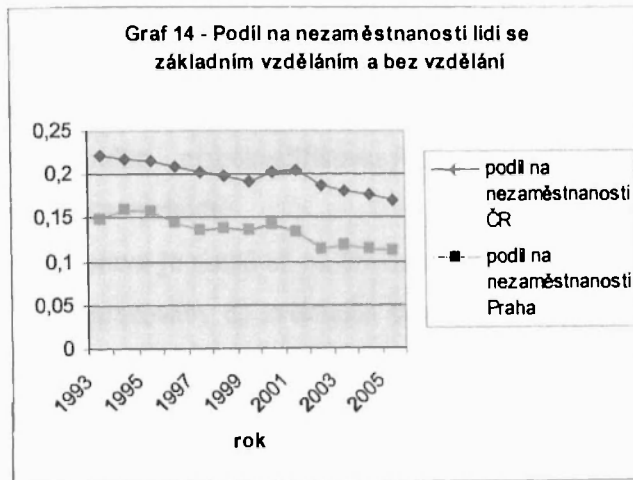
Praha přes podporu evropských fondů nabízí matkám po mateřské dovolené tyto rekvalifikační kurzy - Digitální dokument, Vyrovnání šancí osob pečujících o závislé členy rodiny s ostatními aktéry na pracovním trhu (právní a soc.-právní, kariérové, psychologické poradenství, zprostředkovatelská služba, PC kurz), Centrum profesního a rozvojového poradenství pro ženy na rodičovské dovolené IANUS (profesní poradenství, rozvoj klíčových kompetencí), Vzdělávací a poradenské centrum pro ženy/rodiče na mateřské/rodičovské dovolené (Angličtina, Základy práce s počítačem, Můj osobní rozvoj)

LIDÉ BEZ KVALIFIKACE

Již v předchozím textu bylo řečeno, že uchazeč o práci je ohrožen tím více nezaměstnaností, čím menší má vzdělání. Tento graf to jen dokazuje. Na první pohled vypadá, že se situace zlepšuje. To není ale tak úplně pravda. Za prvé se zvyšuje celková

⁵⁹ str. 113; Buchtová, Božena (2002) : Psychologie nezaměstnanosti; in Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém; Grada Publishing; Praha

nezaměstnanost, takže tento problém může být stejný, jen podíl klesá. A za druhé celková vzdělanost roste.



Lidé bez vzdělání většinou zastupují skupinu obyvatel, která žije ze sociálních dávek. Buď nemají dostatečné pracovní návyky, nebo se jim práce za nízkou mzdou nevyplatí. Za zmínku stojí i to, že nekvalifikovaná a nízce honorovaná místa jsou často obsazena cizinci

z východu. Buchtová zde upozorňuje na pokračující trend, kdy jsou tyto lidé postupně vydělováni ze společnosti a dostávají se do bezvýchodné sociální situace (alkoholismus, kriminalita). Řešení tohoto problému je v současné době neznámé. Logicky se jeví jako nejlepší možnost, aby si tyto lidé svoje vzdělání zvyšovali. Prakticky je to ale skoro nemožné.

ROMOVÉ

Tato minorita je v Česku běžně považována za ohroženou skupinu. Víceméně to souvisí s předchozím textem o nekvalifikované pracovní síle, nepřizpůsobení se majoritní společnosti (a s tím spojené předsudky zaměstnavatelů) a střetem s vlastní kulturou. Musíme si ale uvědomit, že podle úřadů práce nemůžou být Romové kritická skupina, protože v podstatě jako skupina neexistují (a proto nemohou být hlavní součástí této práce). V roce 1999 bylo zjištěno, že úřady práce záměrně označují romské uchazeče o práci buď písmenem R, nebo jinými způsoby. Po velké aféře, která proběhla tiskem, muselo toto označení zmizet. Pokud se tedy dnes zeptáte pracovníků úřadu práce, jak řeší romskou problematiku, nebudou vám schopni odpovědět, protože žádné Romy registrované nemají. Existují pouze odhady, podle kterých je až 70% Romů

nezaměstnaných, tři čtvrtiny jsou nezaměstnaní déle než rok, 30% dokonce déle než 4 roky⁶⁰.

Tento problém se pravděpodobně nedá řešit klasickými vstupy státu na trh práce. Romové mají obecně špatnou pracovní morálku (minimálně v očích zaměstnavatelů). Romové bez práce začínají být závislí na sociálních a jiných dávkách, případně se přímo v ghettech zadlužují a jsou vyloučeni z normálního života. Existuje tzv. systém rodinné nezaměstnanosti⁶¹, kdy děti od malička vidí, že rodiče nechodí do práce vydělávat peníze. Navíc nabídka nízkokvalifikovaných míst stále klesá, případně jsou obsazována pracovníky z východu.

Náprava je nutná už na úrovni základního vzdělávání, kde jsou romské děti často zbytečně zařazovány do zvláštních škol. Zde lze najít jak problém státu, který to dovolí, tak problém romských rodičů, kteří dostatečně nemotivují své děti k získávání vzdělání (a hlavně jim často nejsou schopni se vzděláním pomoci). Jenom vzdělání umožní romským dětem roztříštit uzavřenost romského kolektivu.

4.6 ZÁVĚR

Na začátku této kapitoly jsme se pokusili vytvořit si obraz o vývoji českého trhu práce v transformačním období. Nezaměstnanost byla novinka, jak pro občany, tak pro stát samotný. Byly zřízeny úřady práce, které měly pomoci aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti lidem pomoci najít novou práci. Vývojem prošla podpora v nezaměstnanosti (kde se čas vyplácení snižoval) i minimální mzda (která se sice zvyšovala, ale stále se více oddaluje od průměrné mzdy).

A pak jsme si položili otázku, jestli je míra nezaměstnanosti v Praze zdravá. Hledají si lidé práci jednoduše, nebo existují skupiny, pro které je velice těžké práci najít? V Praze jsme si definovali několik rizikových skupin. Absolventi mají málo zkušeností a jsou málo aktivní, přesto je v Praze míra jejich nezaměstnanosti nižší než v republice. Za hlavní důvody považujeme statistické nepřesnosti (absolvent studuje v Praze ale nezaměstnaný je v místě svého trvalého bydliště) a velké množství vhodných míst pro absolventy. Navíc absolventi s vyšším vzděláním mají menší míru nezaměstnanosti. Osoby zdravotně postižené mají většinou nižší vzdělání, nebo nemohou podat takové pracovní výkony jako zdravý člověk a proto jsou nevýhodnou investicí pro zaměstnavatele. V Praze je podíl OZP

⁶⁰ http://www.romea.cz/index.php?id=servis/z2005_0010

⁶¹ http://zpravy.idnes.cz/domaci.asp?r=domaci&c=A040212_222114_domaci_pol

na nezaměstnanosti nižší než v republice, ale ne výrazně. Přesto toto číslo není příliš vysoké vzhledem k tomu, že někteří OZP pracovat prostě nemohou. Pro tuto skupinu se v současné době tvoří nejvíce programů v rámci úřadů práce nebo evropských strukturálních fondů. To co bychom mohli v Praze považovat za největší problém je nezaměstnanost seniorů. Je vyšší než v republice a dosahuje až 25%-ního podílu na celkové nezaměstnanosti. Seniori často nemají dostatečné vzdělání a nemohou podávat takové výkony jako lidé ve středním věku. Důvodem je jak stárnutí populace v Praze, tak struktura pracovních míst, která není vhodná pro seniory.

Pokud sečteme podíly na nezaměstnanosti těchto tří rizikových skupin (musíme si ale uvědomit, že některé skupiny se mohou překrývat) dojdeme k číslu kolem 40%. Je to hodně nebo málo? Pokud se na to podíváme na tento problém z druhé strany : v Praze je 60% nezaměstnaných, kteří nejsou v žádné rizikové skupině a mohli, nebo spíše měli by být zaměstnaní. Tato jednoduchá teorie ale v Praze neplatí. Za prvé je v Praze méně než 50% dlouhodobě nezaměstnaných (mohou pocházet z našich rizikových skupin, nebo nemusí). Za druhé je v Praze vysoký tok nezaměstnanosti. Údaje o počtu nezaměstnaných jsou uváděny většinou k 31.12. Musíme si ale uvědomit, že pokud měla Praha k 31.12. 2006 21364 nezaměstnaných, tak tok nezaměstnanosti za rok 2006 vypadal takto – 45127 nově přijatých a 48282 vyřazených⁶². Je tedy velmi pravděpodobné, že nezaměstnanost je v Praze jen přestupní stanicí (krátkodobou nezaměstnanost), ale bohužel zachycena ve stavových veličinách na konci roku.

⁶² str. 34, 41; Zpráva o situaci na trhu práce (Analýza stavu a vývoje trhu práce) v Praze, rok 2006; Úřad práce hl. města Prahy

5. ZÁVĚR

V této bakalářské práci bylo na nezaměstnanost nahlíženo z institucionálního a strukturálního pohledu, jako na komplexní problém, který si žádá složitá řešení. Mnoho státních zásahů v této oblasti bylo neúspěšných, a nebo nesplnilo účel, kvůli kterému byly vytvářeny.

V druhé kapitole jsme si charakterizovali území této případové studie – Prahu. Primární sektor v Praze téměř neexistuje vzhledem k absenci surovin pro těžbu a půdy pro zemědělství. Velké firmy, které podnikaly v sekundárním sektoru už z Prahy odešly nebo byly zrušeny. Dnes bychom toto území mohli považovat za centrum služeb, turismu, kultury a školství. Věková struktura v Praze není ideální, protože je zde více lidí nad 65 let, než těch do 14 let. Hlavním problémem jakékoliv studie o Praze je vysoká svázanost se Středočeským krajem. Středočeši mají v Praze práci, jejich děti zde navštěvují školu, je zde mnoho středočeských úřadů. Na druhou stranu velký stavební boom v blízkosti Prahy zajišťuje mnoho pracovních míst pro Pražany. Dále jsem si charakterizovali zaměstnanost v Praze. Praha má dostatek pracovních míst a dochází stále k novým investičním akcím. Průměrná mzda je nad úrovní celorepublikové, nezaměstnanost pod průměrem.

V další kapitole jsme hledali příčiny nezaměstnanosti v tom, jakým způsobem proběhla transformace. V období socialismu byla práce právo i povinnost. Tím, ale vznikal problém přezaměstnanosti. V rámci rovnosti nemají vedoucí pracovníci odpovídající platové podmínky a tudíž je většina podniků vedena neefektivně. V první polovině devadesátých let není růst nezaměstnanosti v České republice tak prudký, jako v Maďarsku nebo Polsku. V Praze během privatizace skončila výroba většina velkých podniků. Vzhledem k rozvíjejícím se investičním akcím se ale nezaměstnanost příliš nezvyšuje. Lidé buď odcházejí do předčasného důchodu, do sektoru služeb, nebo zahajují vlastní

podnikání. Přesto je k 30.4.2007 míra nezaměstnanosti v Praze 2,5%⁶³. Jistě je to malé číslo, ale vzhledem k ekonomickému potenciálu Prahu by jistě mohlo být nižší.

Ve čtvrté kapitole jsme se snažili nezaměstnanost vysvětlit strukturálními problémy - nezaměstnaností rizikových skupin. Absolventi v Praze tvoří 6% z celkového počtu nezaměstnaných. Mají málo praxe, nebo jejich vzdělání neodpovídá požadavkům zaměstnavatelů. V Praze je ale velmi mnoho vhodných míst pro tuto skupinu. Senioři (které jsem si definovali jako osoby nad 50 let) často nemají moderní znalosti – obsluha PC, cizí jazyky, v Praze tvoří přes 25% nezaměstnaných. Ale pokud by chtěli, neměl by v Praze být problém si tyto znalosti doplnit. Osoby zdravotně postižené zaměstnavatelé stále považují za špatnou investici, i přes mnoho legislativních úprav, které zvýhodňují zaměstnávání OZP. V Praze tvoří 12% z celkového počtu nezaměstnaných. Situace je částečně způsobena strukturou pracovních míst, která nejsou pro OZP vhodná. Pro všechny rizikové skupiny je vytvořeno mnoho programů v rámci rekvalifikací úřadů práce, případně evropských fondů.

Z předchozích odstavců bychom mohli vyvodit, že restrukturalizace a privatizace proběhla v Praze úspěšně s důrazem na rozvoj služeb. Strukturální problémy s rizikovými skupinami v Praze sice existují, ale je snaha je řešit. Přesto zbývá stále ½ všech nezaměstnaných v Praze, kteří do žádné rizikové skupiny nepatří (musíme ovšem vyloučit určitý počet lidí, kteří pracovat nechtějí). Zde bych ráda zopakovala závěr z kapitoly 4. V Praze je vysoký tok nezaměstnanosti, údaje, které jsou publikovány většinou k 31.12. jsou pro naši analýzu zavádějící. V Praze je méně, jak 50 % dlouhodobě nezaměstnaných (často ze zmiňovaných rizikových skupin). Míra nezaměstnanosti by v Praze mohla být možná až o polovinu nižší, protože pro mnoho lidí je Úřad práce jen přestupní stanicí mezi dvěma zaměstnáními.

⁶³ Zdroj: www.mpsv.cz

REFERENCE:

- 1) Buchtová, Božena (2002) : Psychologie nezaměstnanosti; in Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém; Grada Publishing; Praha
- 2) Czech Republic 2005 Year After; CERGE-UK, Praha
- 3) Dušánková, Olga; Procházková, Eva; Ptáčnicková, Naděžda; Šebestová, Lucie (2005) : Statistická ročenka trhu práce v České republice 2004; Ministerstvo práce a sociálních věcí - Správa služeb zaměstnanosti; Praha
- 4) Evropská strategie zaměstnanosti a Česká republika. Základní dokumenty (2003); Ministerstvo práce a sociálních věcí, Praha
- 5) Festová, Jeny (2004) : Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním - 2004, Národní ústav odborného vzdělávání; http://www.nuov.cz/public/File/vzdelavani_a_trh_prace/nezamestnanost_absolventu_skol/Nezam2004.pdf
- 6) Festová, Jeny (2004); Statistické přehledy o zaměstnatelnosti absolventů vysokých škol; http://www.csvs.cz/projekty/2002_msmt_sramek/studie_2004/LS02_statisticke_prehledy.doc
- 7) Festová, Jeny: Nezaměstnanost absolventů vysokých škol; zdroj : http://www.csvs.cz/projekty/2002_msmt_sramek/studie_2003/LS02_nezamestnanost_absolventu.doc
- 8) Halířová, Gabriela; Stehlík, Václav : Právní aspekty zaměstnávání osob se zdravotním postižením – úprava v komunitárním a českém právu; in Sborník analýz analytické části projektu EQUAL č. 0026, Posílení postavení nezaměstnaných zdravotně postižených občanů na trhu práce na území Prahy
- 9) Holman, Robert a kol. (2005) : Dějiny ekonomického myšlení; C.H.Beck, Praha
- 10) Hradecká, Daniela; Zvěřinová Milena : Vyhodnocení potřeb a nabídek vzdělávání a poradenství ve vztahu k nabízeným pracovním místům u osob se zdravotním postižením v Praze, Jedličkův ústav a školy v Praze; in Sborník analýz analytické části projektu EQUAL č. 0026, Posílení postavení nezaměstnaných zdravotně postižených občanů na trhu práce na území Prahy
- 11) Jonáš, Jiří (1997) : Ekonomická transformace:makroekonomický vývoj a hospodářská politika, Managament Press

- 12) Keynes, John Maynard (1973) : The General Theory of Employment, Interest and Money; The Royal Economic Society, Cambridge
- 13) Klusoň, Václav; Mlčoch, Lubomír; Turek, Otakar a kolektiv (1990) : Přestavba hospodářského mechanismu. Deskripce tradičního modelu, východiska řešení a hospodářská politika přechodu; Ekonomický ústav ČSAV, Praha
- 14) Kočenda, Evžen; Lízal, Lubomír (2003) : Český podnik v české transformaci 1990-2000; Academia
- 15) Kolektiv autorů (1981) : Přednosti socialismu; Svoboda; Praha
- 16) Kořínková, Daniela; Zvěřinová, Milena; Pičman, Jan : Analýza překážek bránících osobám se zdravotním postižením v pracovním uplatnění v Praze a návrhy na jejich odstraňování a překonávání; Jedličkův ústav a školy v Praze; in Sborník analýz analytické části projektu EQUAL č. 0026, Posílení postavení nezaměstnaných zdravotně postižených občanů na trhu práce na území Prahy
- 17) Kouba, Karel; Vychodil, Ondřej; Roberts, Jitka (2004) : Privatizace bez kapitálu; Working paper UK FSV-IES No.46
- 18) Metodická příručka pro poradce ke zprostředkování (2002); Vzdělávací středisko Úřadu práce v Písku
- 19) Mickiewicz, Tomasz; Bell, Janice (2000) : Unemployment in Transition; Harwood Academic Publishers
- 20) Mlčoch; Lubomír (1990) : Chování československé podnikové sféry; Ekonomický ústav ČSAV, Praha
- 21) Národní plán zaměstnanosti (1999); Ministerstvo práce a sociálních věcí, Praha
- 22) Porket; J.L. (1995) : Unemployment in Capitalist, Communist and Post-Communist Economies; St. Martin's Press, Inc.; Oxford
- 23) Robinson, Derek (1986) : Monetarism and the Labour Market; Clarendon Press, Oxford
- 24) Rychtář, Karel a kol.: Analýza postavení zdravotně postižených občanů na volném a chráněném trhu práce v Praze; in Sborník analýz analytické části projektu EQUAL č. 0026, Posílení postavení nezaměstnaných zdravotně postižených občanů na trhu práce na území Prahy
- 25) Samuelson, Paul A. ; Nordhaus, William D. (1995) : Ekonomie; Svoboda, Praha
- 26) Schützová R. (2000) : Trh práce a politika zaměstnanosti in: Specifika transformačního procesu, Sborník prací katedry ekonomie 1/2000, Masarykova univerzita v Brně

- 27) Slaný, A. (2000) : Proces transformace české (československé) ekonomiky in: Specifika transformačního procesu, Sborník prací katedry ekonomie 1/2000, Masarykova univerzita v Brně
- 28) Specifická analýza situace v oblasti lidských zdrojů v regionu NUTS II hl. m. Praha
- 29) Trhlíková, Jana; Vojtěch Jiří (2004) : Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol-2004,
http://www.nuov.cz/public/File/vzdelavani_a_trh_prace/uplatneni_absolventu_skol/nazory_UP.pdf
- 30) Zpráva o situaci na trhu práce (Analýza stavu a vývoje trhu práce) v Praze, rok 2006; Úřad práce hl. města Prahy

INTERNETOVÉ ZDROJE

www.czso.cz

www.mpsv.cz

<http://www.russiansabroad.com>

<http://business.center.cz/>

<http://www.blisty.cz/>

<http://www.idnes.cz/>

<http://www.integrace.cz>

<http://www.louc.cz/marhoul.html>

<http://veda.fsv.cuni.cz/>

<http://www.noviny-mpsv.cz/>

<http://www.epravo.cz/>

<http://www.vyplata.cz/>

<http://www.csvs.cz/projekty>

<http://www.nuov.cz>

<http://www.strukturalni-fondy.cz/>

<http://www.ageismus.cz/>

UNIVERSITAS CAROLINA PRAGENSIS
založena 1348

Univerzita Karlova v Praze
Fakulta sociálních věd
Institut ekonomických studií



Opletalova 26
110 00 Praha 1
TEL: 222 112 330,305
TEL/FAX: 222 112 304
E-mail: ies@mbox.fsv.cuni.cz
<http://ies.fsv.cuni.cz>

Akademický rok 2006/2007

TEZE BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Student:	Michaela Vopálková
Obor:	Ekonomie
Konzultant:	Prof. Ing. Karel Kouba DrSc

Garant studijního programu Vám dle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a Studijního a zkušebního řádu UK v Praze určuje následující bakalářskou práci

Předpokládaný název BP:

Průběh a příčiny nezaměstnanosti v transformačním období,
Případová studie Praha

Charakteristika tématu, současný stav poznání, případné zvláštní metody zpracování tématu:

Cílem práce je vysvětlit institucionální a strukturální příčiny nezaměstnanosti v období transformace. Reformy a regulace v 90. letech, které tuto situaci ovlivnily. Předpokládaný vývoj do budoucnosti. Důraz bude kladen na Prahu, její specifika, ekonomické výhody a nevýhody.

Struktura BP:

1. Úvod do příčin nezaměstnanosti
2. Privatizace a krach velkých podniků
3. Rozvoj soukromého podnikání
4. Sociální a institucionální reformy
5. Strukturální problémy

Seznam základních pramenů a odborné literatury:

- Michie, Jonathan; Smith, John Grive (1994) : *Unemployment in Europe*, London, Academic Press
- Jonáš, Jiří (1997) : *Ekonomická transformace: makroekonomický vývoj a hospodářská politika*, Managment Press
- Blažek, Ladislav (1997) : *České podniky v procesu transformace*, Brno, Masarykova Univerzita
- Summers, Lawrence H. (1990) : *Understanding unemployment*, Cambridge, MIT Press
- Lang, Kevin; Leopard, Jonathan S. (1987) : *Unemployment and structure of labor markets*, New York, Basil Blackwell
- Mickiewicz, Tomacz; Bell, Janice (2000) : *Unemployment in transition : restructuring and labour markets in Central Europe*, Harwood Academic Publishers

Datum zadání:	říjen 2006
Termín odevzdání:	červen 2007

Podpisy konzultanta a studenta:

V Praze dne 16.10.2006