

Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy v Praze

Katedra občanské výchovy a filosofie

Diplomová práce

Nezaměstnanost a její sociálně ekonomické důsledky na Benešovsku

Autor: Ludmila Vlkannová, ČJ – ZSV, 5. ročník

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Milena Tichá, CSc.

2006

Chci tímto velmi poděkovat panu doktorovi Hlávě a jeho ženě
a paníce při psaní této práce.

Díky patří také paní magistři Chabupkové a panu Florianovi,
pracovníkům z Úřadu práce v Benesově, kteří mi nezištně věnovali svůj čas
a poskytli data a informace týkající se nezaměstnanosti na Benšovsku.

**Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně s použitím uvedené
literatury.**

Praha, 12. června 2006



Chtěla bych velmi poděkovat paní doktorce Mileně Tiché za její ochotu a pomoc při psaní této práce.

Díky patří také panu magistru Chalupeckému a panu Floriánovi, pracovníkům z Úřadu práce v Benešově, kteří mi několikrát věnovali svůj čas a poskytli data a informace týkající se nezaměstnanosti na Benešovsku.

OBSAH

MOTTO.....	5
ÚVOD.....	6
1. Nezaměstnanost jako makroekonomická kategorie.....	9
1.1 Ekonomické teorie o nezaměstnanosti.....	10
1.2 Kdo je považován za nezaměstnaného a jak se počet nezaměstnaných sleduje.....	11
1.3 Struktura nezaměstnanosti.....	13
1.4 Formy nezaměstnanosti.....	14
1.5 Trh práce.....	16
1.5.1 Grafické znázornění trhu práce.....	16
1.5.2 Specifičnost trhu práce.....	18
1.6 Nezaměstnanost – nejenom ekonomický, ale také sociální a psychologický problém.....	20
1.6.1 Význam práce pro člověka.....	20
1.6.2 Nezaměstnanost jako sociálně psychologický problém aneb nejen ekonomické důsledky nezaměstnanosti.....	21
2. Státní politika zaměstnanosti.....	23
2.1 Cíle politiky zaměstnanosti v ČR.....	23

2.2 Podpora zaměstnanosti vykonávaná přímo MPSV.....	24
2.3 Podpora zaměstnanosti vykonávaná prostřednictvím ÚP.....	25
2.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti vykonávaná ÚP.....	27
2.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti vykonávaná ÚP.....	30
3. Charakteristika regionu.....	34
3.1 Geografické údaje regionu.....	34
3.2 Vývoj regionu.....	35
3.3 Situace v jednotlivých mikroregionech	35
3.4 Významní zaměstnavatelé regionu.....	38
4. Analýza nezaměstnanosti na Benešovsku.....	41
4.1 Vývoj nezaměstnanosti od počátku roku 2002 do konce pololetí roku 2005.....	41
4.2 Aktivní politika zaměstnanosti praktikovaná ÚP v Benešově ve sledovaném období.....	46
4.2.1 Zřizování a vyhrazování SÚPM.....	46
4.2.2 Veřejně prospěšné práce.....	48
4.2.3 Zřizování pracovních míst v chráněných dílnách	49
4.2.4 Zabezpečení odborné praxe absolventům škol a získání kvalifikace mladistvím.....	49
4.2.5 Rekvalifikace.....	50

4.3 Trend nezaměstnanosti na Benešovsku	51
4.3.1 Nízká míra nezaměstnanosti	51
4.3.1.1 Jaké jsou důvody nízké míry nezaměstnanosti?	52
4.3.1.2 Kroky, které podniká ÚP v Benešově k dosažení nízké míry nezaměstnanosti.....	54
4.3.1.3 Sociálně ekonomické důsledky nezaměstnanosti.....	56
4.3.2. Rizikové skupiny na Benešovsku.....	57
4.3.2.1 Rizikové skupiny dle zákona versus rizikové skupiny na Benešovsku.....	58
4.3.2.2 Analýza hlavních benešovských rizikových skupin.....	60
4.3.2.3 „Benešovská specifika“	65
5. Didaktické hledisko aneb Jak učit téma „Nezaměstnanost“ ..	72
5.1 Podpora v kurikulu.....	72
5.2 Moje představa o výuce tématu „Nezaměstnanost“.....	73
5.3 Praktičnost tématu.....	74
ZÁVĚR.....	75
SEZNAM ZKRATEK.....	83
PRAMENY A LITERATURA.....	84

MOTTO:

„Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk je jedním ze základních práv občana.“¹⁾

(Zákoník práce č. 65/1965 Sb. v platném znění)

¹⁾ MPSV ČR [online]. ČR: MPSV, Posl. úpravy 13.07.2005 [cit. 2005-08-18].

Dostupné na WWW:

<<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/politikazamestnanosti>>.

ÚVOD

Ve své diplomové práci se budu zabývat nezaměstnaností na Benešovsku v časovém období od roku 2002 do konce 1. pololetí roku 2005. Benešovskem rozumím celý benešovský region, jež je (pro potřeby Úřadu práce v Benešově) členěn do 5 mikroregionů, rozkládajících se okolo města Benešova, Vlašimi, Votic, Týnce nad Sázavou a Sázavy.

Úřad práce se nezaměstnaností samozřejmě zabývá, pohlíží na ni však především z kvantitativního hlediska. Já se chci na tuto problematiku (kromě toho, že kvantitativně vyjádřím její vývoj ve vytyčeném časovém období) zaměřit také z pohledu širších společenských souvislostí, z pohledu občana žijícího v tomto regionu.

Celkově budu postupovat deduktivní metodou. To znamená, poté, co představím a vyložím teoretická východiska problematiky nezaměstnanosti v první kapitole (*1. Nezaměstnanost jako makroekonomická kategorie*) a vyjádřím postoj českého státu jako člena EU, jeho hospodářské politiky k tomuto ekonomickému problému (*2. Státní politika zaměstnanosti*), stručně představím daný region (*3. Charakteristika regionu*) a ta obecná, celoplošná východiska a skutečnosti znázorním na regionální rovině – na Benešovsku.

Dostanu se tímto k cíli své práce, jež spočívá v analýze vývoje nezaměstnanosti ve výše uvedeném časovém období. Jako hlavní cíl práce si pak stanovuji postihnout regionální specifika nezaměstnanosti. Pokusím se vymezit jejich příčiny, nastínit sociálně ekonomické důsledky a budu se také snažit poukázat na možná řešení. Mou snahou bude vysledovat skupiny osob, jež jsou

nezaměstnaností ohroženy více než ostatní (4. *Analýza nezaměstnanosti na Benešovsku*). Na závěr práce se ještě zamyslím, jakým způsobem bych problematiku nezaměstnanosti vyložila žákům ve škole (5. *Didaktické hledisko aneb Jak učit téma „Nezaměstnanost“*).

Důvod pro psaní této práce byl ten, že ve sledovaném regionu téměř od narození žiji, a tak mě benešovské životní podmínky velice zajímají. Dalším popudem pro toto téma mi pak byla životní situace mé susedky, vrstevnice, absolventky střední odborné školy a jednoletého pomaturitního jazykového studia, která zůstávala celý rok bez zaměstnání. Tato skutečnost mě nadmíru udivila a zajímalo mě, zda je v našem regionu opravdu problém získat práci či zda za touto skutečností stálo hledisko jiné, případně jaké.

Vzhledem k blízkosti benešovského regionu k hlavnímu městu České republiky očekávám, že míra nezaměstnanosti zde bude nízká, troufám si tvrdit, že průměrná roční míra nezaměstnanosti nikdy nepřekročí 7% hranici. Domnívám se totiž, že lidé, kteří nemohou nalézt zaměstnání v tomto regionu, budou za ním do hlavního města dojíždět.

Co se týče samotného průběhu roku, s možným nárůstem nezaměstnanosti počítám vždy v období konce roku školního, kdy se podle mého názoru množství uchazečů o práci zvýší o čerstvé absolventy škol.

Očekávám, že místní úřad práce bude plně vykonávat své poslání, jež tkví v aktivním usilování o maximální (v regionu možnou) zaměstnanost občanů, a že bude využívat všech dostupných prostředků k řešení nezaměstnanosti.

V práci budu používat historickou a srovnávací metodu, metodu analýzy a syntézy, indukce a dedukce. Sbírat a zkoumat data a informace budu prostřednictvím návštěv (metoda pozorování) a konzultací s pracovníky benešovského úřadu práce, dále pak metodou rozhovoru s nezaměstnaným občanem a analýzy statistických dat. Využiji také informací Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Úřadu práce v Benešově poskytovaných prostřednictvím internetových stránek, dále pak údajů ze statistických ročenek.

1. Nezaměstnanost jako makroekonomická kategorie

Nezaměstnanost je společenský jev odrážející v nejširším slova smyslu neúplné, respektive nedostatečné využití práceschopného obyvatelstva ucházejícího se o práci.

„Hodnotíme-li výkonnost národního hospodářství a klademe-li si otázku, do jaké míry je jeho vývoj zdravý, musíme brát v úvahu kromě statků a služeb, které je ekonomika schopna za určité období vyprodukovat, ještě další ekonomické veličiny. Jednou z nich je nesporně nezaměstnanost, protože vývoj tržního hospodářství zpravidla provází a je současně jevem, který s sebou přináší negativní ekonomické i sociální důsledky.

Zdravý vývoj ekonomiky by vedle značného tempa hospodářského růstu měl současně znamenat i nízkou nebo alespoň přijatelnou míru nezaměstnanosti. Nezaměstnanost na jedné straně znamená ztrátu statků a služeb, které mohly být nezaměstnanými vyrobeny. Tuto ztrátu můžeme při průměrné produktivitě práce celkem snadno vyčíslit. Součástí ztráty jsou vlastně i dávky v nezaměstnanosti, které na jedné straně vytvářejí podmínky pro to, aby nezaměstnanost byla snesitelnější, avšak na druhé straně zatěžují státní rozpočet.“ (SOJKA, M.; KONEČNÝ, B., 1996, s. 81)

Vedle těchto ekonomicky spočitatelných ztrát nezaměstnanost přináší také množství negativních sociálně-psychologických důsledků (viz dále).

1.1 Ekonomické teorie o nezaměstnanosti

Stejně tak jako u všech makroekonomických kategorií i u nezaměstnanosti musíme zohlednit, z pohledu jaké ekonomické teorie tuto kategorii posuzujeme.

„J. M. Keynes a jeho následovníci vycházejí z předpokladu, že vzhledem k existující nezaměstnanosti, mohou firmy za stejné mzdy pohodlně zaměstnat dodatečné pracovníky. Keynesovská téměř horizontální křivka agregátní nabídky (AS) je tedy založena na předpokladu, že při existující nezaměstnanosti se mzdy, i při rostoucím, nebo klesajícím výstupu, vůbec nebo příliš nezmění. Proto přetrvává i nezaměstnanost, která se stává chronickou a z větší části nedobrovolnou.

Naopak, klasický (popř. neoklasický model) se svislou křivkou agregátní nabídky (AS) je založen na předpokladu, že trh práce je vždy v rovnováze při plné zaměstnanosti. Výstup proto nemůže být zvýšen nad existující úroveň mimo jiné i proto, že neexistují pracovníci, které by bylo možné zaměstnat (tj. volné pracovní síly). Zvýšená poptávka po práci tak vede k růstu mezd a následně i růstu cenové hladiny na trhu zboží a služeb. Objem výstupu se však nemění. Klasická nabídková křivka je tedy založena na předpokladu, že v ekonomice existuje plná zaměstnanost (tj. pouze přirozená nezaměstnanost, viz dále), která je udržována pohybem mezd na trhu práce.“ (VLČEK, J., aj., 1998, s. 237)

Neoklasici tedy hodnotí nezaměstnanost jako pozitivní jev, kdy vyniká konkurence, jež nutí k vyššímu výkonu. Cestu k poklesu nezaměstnanosti vidí zejména v podpoře podnikání spočívající ve snižování daní a v redukci sociálních dávek nepodporující dobrovolnou nezaměstnanost.

Keynesiánci naopak nezaměstnanost pokládají za jev

nežádoucí, způsobující ekonomické ztráty, jelikož pracovní potenciál nezaměstnaných zůstává nevyužíván, netvoří tak ani poptávku na trhu, což je skutečnost, která nevede ke zvýšení nabídky. Klesá poptávka, klesá nabídka a zpomaluje se ekonomický růst. Aby předešli tomuto procesu, zvyšují sociální dávky, ze státního rozpočtu podporují veřejné práce (příjmy do státního rozpočtu - daně - pak musejí být logicky vyšší), snižují úrokové míry, zkrátka snaží se zvýšit poptávku pomocí vlévání peněz do oběhu, což je opatření, které má na druhou stranu inflační účinky.

1.2 Kdo je považován za nezaměstnaného a jak se počet nezaměstnaných sleduje

Za nezaměstnaného je považován člověk starší 15 let, který zaměstnání nemá a aktivně jej hledá, není zaměstnaný ve vlastním podniku, je schopen práce a je připraven do ní nastoupit.

Mezi nezaměstnané *nezapočítáváme* práce neschopné, ženy v domácnosti, osoby žijící z renty, důchodce, studenty a ty, co práci nemají, ale ani ji aktivně nehledají.¹⁾

Nezaměstnanost se měří pomocí tzv. *míry nezaměstnanosti* (n), jež je podílem nezaměstnaných, kteří aktivně o nalezení zaměstnání usilují a jsou schopni to skutečně prokázat, na celkovém počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva, vyjádřený v procentech:

$$n = (U : L) \cdot 100 \text{ (v \%)}$$

¹⁾ dle SOJKA, M.; KONEČNÝ, B. , 1996

Kdy:

U = počet nezaměstnaných, kteří aktivně hledají práci

(Aktivní úsilí o hledání zaměstnání musí být nezaměstnaný schopen prokázat. Znamená to, že je ve styku s ÚP, že se skutečně o zaměstnání uchází, že může doložit své odpovědi na inzeráty, jež však nevedly k přijetí do práce.)

L = ekonomicky aktivní obyvatelstvo. To tvoří jak zaměstnaní, tak nezaměstnaní. Jsou to všechny pracovní síly, které má ekonomika k dispozici.

/Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo tvoří všichni lidé, kteří zaměstnání nemají, ale práci si z jakýchkoliv důvodů aktivně nehledají./

I když z klasického modelu rovnováhy vyplývá, že nezaměstnanost neexistuje, i klasici připouštějí, že určitá nezaměstnanost existuje vždy a že je přirozenou součástí každého tržního hospodářství. Proto se hovoří o tzv. *přirozené míře nezaměstnanosti*. Obecně se přitom předpokládá, že za tuto úroveň nezaměstnanosti může tření na trhu práce, které je způsobeno tím, že potenciální pracovníci určitý čas hledají nejlepší možná zaměstnání a zaměstnavatelé hledají nejvhodnější pracovníky.

V tomto pojetí tedy přirozená míra nezaměstnanosti odpovídá stavu plné zaměstnanosti. Proto je krátkodobá a poměrně stabilní. Není považována za nebezpečnou, neboť při této úrovni nezaměstnanosti se síly, které vedou k růstu mezd, a síly, které vedou k poklesu mezd, vzájemně vyrovnávají. Přirozená míra nezaměstnanosti nevede k akceleraci inflace, neboť stabilní mzdové náklady netlačí na růst cenové úrovně.

Pokud se jedná o kvantitativní odhady přirozené míry

nezaměstnanosti, je za ni obvykle považována taková míra nezaměstnanosti, při níž počet nezaměstnaných je nižší nebo rovný počtu volných pracovních míst. Ve skutečnosti je však velmi obtížné přirozenou míru nezaměstnanosti odhadnout, neboť je třeba brát v úvahu možnosti mobility pracovníků, požadovanou kvalifikační strukturu, platné zákonodárství atd.²⁾

1.3 Struktura nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je také analyzována z hlediska její *struktury*, tzn. kdo a kde se na nezaměstnanosti podílí.

Nezaměstnanost obecně strukturujeme dle několika hledisek, a to věku, profese, kvalifikace a teritoria. Nezaměstnané tak často tvoří z hlediska

věku např. absolventi škol a lidé před důchodem, z hlediska

kvalifikace lidé bez jakéhokoli odborného vzdělání, z hlediska

teritoria je problematické území severních Čech a severní Moravy

a z hlediska *profese* jsou to ty, jež patří do útlumových odvětví, která se často vyskytují právě ve zmiňovaných teritoriích (např. horníci).

Existují tzv. *rizikové skupiny*. Jsou to lidé, kteří velmi těžko získávají práci, když ji ztratí, dělá jim velké problémy nalézt jiné pracovní místo. Mezi takové skupiny patří například lidé v předdůchodovém věku či lidé se zdravotním postižením (viz dále).

²⁾ VLČEK, J. aj., 1998

1.4 Formy nezaměstnanosti³⁾

Nezaměstnanost má několik forem. Ty rozlišujeme podle kritéria:

a) DOBROVOLNOSTI

* *Dobrovolná nezaměstnanost*

Lidé dobrovolně nezaměstnaní o pracovní místo vědomě neusilují. Důvodem může být to, že jsou dostatečně ekonomicky zajištěni nebo že dočasně dávají přednost volnému času. Mohou to být i lidé, kteří již ztratili naději, že budou schopni zaměstnání najít. Ekonomické statistiky tuto formu nezaměstnanosti nevykazují a není považována za problém, jímž by se měla zabývat hospodářská či sociální politika.

* *Nedobrovolná nezaměstnanost*

Ta se stává skutečným problémem. Jde o takovou formu nezaměstnanosti, při níž nezaměstnaný aktivně usiluje o nalezení zaměstnání nebo se na návrat či vstup do práce připravuje.

/Na tomto dělení je založeno rozdělení obyvatelstva na *ekonomicky aktivní* a *ekonomicky neaktivní*, viz výše./

b) PŘÍČINY

* *Frikční nezaměstnanost* vyjadřuje plynulé přecházení pracovníků z jednoho zaměstnání do jiného. Příčiny těchto změn zaměstnání, které jsou zpravidla provázeny kratší dobou nezaměstnanosti, spočívají v nedokonalé mobilitě pracovních sil, v nedostatečných znalostech o pracovních příležitostech

³⁾ dle SOJKA, M.; KONEČNÝ, B., 1996 – autoři v publikaci nevyčleňují jako jednu z forem nezaměstnanosti z hlediska její příčiny sezónní nezaměstnanost, tu do členění doplnila autorka

a souvisejí do značné míry i s životním cyklem (ukončení školy, narození dětí, změna bydliště, úsilí zlepšit si postavení v práci apod.). Charakteristickým rysem frikční nezaměstnanosti je její krátkodobost. Tento typ nezaměstnanosti je v tržní ekonomice neodstranitelný, zajišťuje nezbytnou mobilitu pracovních sil. Případné pokusy ji odstranit nemohou být úspěšné, naopak mohou vést ke zhoršení efektivnosti ekonomiky. Výši frikční nezaměstnanosti lze do určité míry ovlivnit zlepšováním informovanosti o pracovních příležitostech a opatřeními k usnadnění mobility pracovních sil.

* *Strukturální nezaměstnanost* vyplývá ze změn ve struktuře národního hospodářství. Je vyvolávána zejména technickým pokrokem (též tzv. strukturálně-technologická nezaměstnanost) a změnami v preferencích spotřebitelů. Výrazně na ni mohou působit i změny struktury světové ekonomiky. Strukturální nezaměstnanost může být v důsledku nesouladu mezi rušenými a vytvářenými pracovními místy v některých oblastech velmi vysoká a poměrně dlouhodobá. Navíc její řešení není jednoduché. Největším problémem je pak rekvalifikace starších pracovníků, jejichž kvalifikace zastarala, přizpůsobivost je již malá a perspektivy jejich využití omezené.

* *Cyklická nezaměstnanost* souvisí s hospodářským cyklem tržní ekonomiky, tzn. že má tendenci výrazně růst v období recese a naopak mizet při konjunktúře. V podmínkách recese může dosahovat značné výše a vést k vysokým ekonomickým ztrátám. Tento typ nezaměstnanosti má závažné důsledky, a je proto předmětem opatření hospodářské politiky usilujících o snižování nezaměstnanosti.

* *Sezónní nezaměstnanost* se zcela běžně projevuje v zemědělství, v turistice, ve stavebnictví apod., zkrátka tam, kde kolísání poptávky po práci v průběhu roku je považováno za zcela přirozenou (a logickou) skutečnost.

c) DÉLKY TRVÁNÍ

* *Krátkodobá nezaměstnanost* trvá do 1 roku.

* *Dlouhodobá nezaměstnanost* je delší než 1 rok.

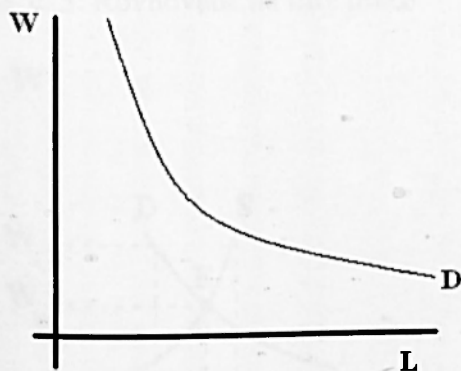
Je to vážná situace člověka, jež způsobuje pokles životní úrovně, stres, nemocnost, ztrátu motivace, ale i stávající kvalifikace. Postihuje zejména rizikové skupiny.

1.5 Trh práce

1.5.1 Grafické znázornění trhu práce

Na trhu práce vytváří poptávku po práci zaměstnavatel, nabídku zaměstnanec, který svou práci prodává za mzdu.

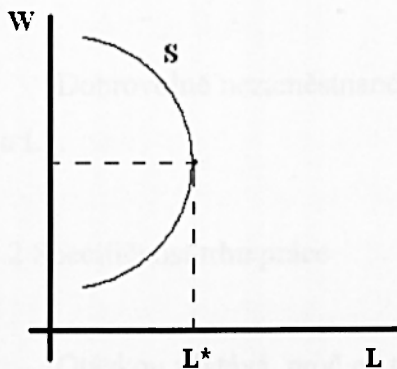
Graf č. 1: Poptávka po práci



- D ... poptávka po práci
- W... mzdový tarif, cena práce
- L ... počet pracovních sil

S rostoucí mzdou roste i zájem pracovat, ovšem pouze do určitého bodu (L^*), kdy jsou všechny síly vyčerpány, viz Graf č. 2.

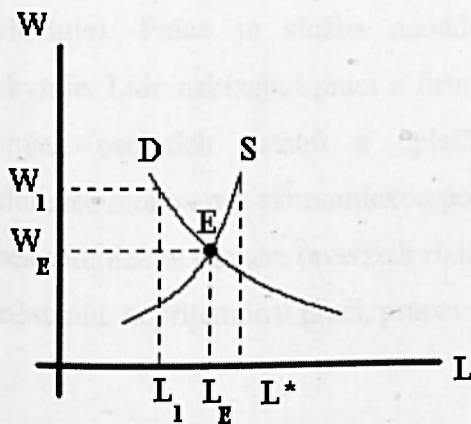
Graf č. 2: Vyčerpání pracovních sil



- S ... nabídka práce
- L^* ... vyčerpání pracovních sil

Nejllepší možná situace nastává, když všichni, kteří chtějí pracovat, práci mají (bod E), viz Graf č. 3.

Graf č. 3: Rovnováha na trhu práce



D ... poptávka po práci
S ... nabídka práce
E ... rovnovážný bod – všichni, kdo chtějí pracovat, práci mají
 W_1 ... vysoká cena práce, poptávka po práci klesá
 L_1 ... při vysoké ceně práce (mzdě) je zaměstnána pouze část těch, kteří chtějí pracovat, pracovních míst se pro všechny zájemce o práci nedostává (v grafu rozmezí mezi body L_1 a L_E)

Nedobrovolná nezaměstnanost tedy vzniká, když je mzda vyšší než rovnovážná mzda.

Dobrovolně nezaměstnané pak znázorňuje mezera mezi body L_E a L^* .

1.5.2 Specifičnost trhu práce

Otázkou zůstává, proč na trhu práce nefungují standardní mechanismy vyrovnávající nabídku a poptávku po pracovní síle prostřednictvím ceny (mzdy). Působení přizpůsobovacího mechanismu (převis poptávky – růst ceny, převis nabídky – pokles ceny) je oslabeno některými specifickými rysy trhu práce, jimiž se tento trh odlišuje od ostatních trhů a které způsobují, že není typickým aukčním trhem, ale spíše trhem administrovaným.

Za prvé, specifickým rysem trhu práce je, že *předmět výměny* (to, s čím se obchoduje) je *součástí lidské existence* (toho, kdo obchoduje). Práce je služba neoddělitelná od osoby, která ji poskytuje. Lidé nabízející práci a firmy, které ji kupují, vstupují do přímých osobních vztahů a uplatňují v nich své preference. Preference mohou mít ekonomickou povahu (mzda) i neekonomickou povahu (averze k riziku spojenému se ztrátou zaměstnání, nepříjemnost prací, pracovní prostředí, společenská

prestiž práce, spoluzaměstnanci). Význam tohoto rysu trhu práce pro jeho fungování spočívá v tom, že rozhodování jednotlivců pro koho pracovat a rozhodování firem koho zaměstnávat není založeno pouze na ceně práce – na mzdě, ale závisí na všech výhodách a nevýhodách práce a pracujících.

Za druhé, *dlouhodobá povaha vztahů* na trhu práce. Nabídka a poptávka se na trhu výrobků a služeb může měnit takřka denně podle ceny. Tyto změny se na trhu práce také odehrávají, ale jejich frekvence je korigována o náklady, které by změna zaměstnání přinesla zaměstnanci a zaměstnavateli. Pro firmy je výhodné kultivovat stabilní jádro pracovníků, protože do něj investují (náklady na přijímání, na další vzdělávání apod.), pracovníci se stávají součástí firemního kapitálu. Je samozřejmě neekonomické se produktivních zaměstnanců zbavovat při prvních příznacích poklesu poptávky po produkci.⁴⁾ Stejně tak je pro zaměstnance výhodné setrvat u jedné firmy po určitý čas. Důvody mohou být opět ekonomické i neekonomické povahy. Mzdy a další výhody se obvykle s délkou zaměstnání zvyšují. Na druhé straně je někdy pro zaměstnance ztráta zaměstnání tak velkým rizikem, že ani netrvá na mzdě přiměřené jeho produktivitě. Důvody psychologické povahy jsou spojeny s hodnotou bezpečí známého pracovního prostředí. Nejdůležitější implikací dlouhodobé povahy pracovních vztahů mezi zaměstnanci a firmami pro fungování trhu práce je, že snižuje citlivost mezd na změny v nabídce a poptávce, snižuje schopnost mezd čistit trh práce.

Třetí rys, kterým se odlišuje trh práce od trhů obecně, jsou *extrémní rozdíly mezi lidmi a pracemi*. Lidé se liší věkem, pohlavím, vzděláním, zkušenostmi, schopnostmi a dalšími osobnostními charakteristikami jako je např. kreativita a motivace k práci. Práce se liší typem a obtížností, dopravní vzdáleností, výhodami pro

⁴⁾ podstatný je často také vliv odborů

zaměstnance, kvalitou pracovních vztahů stejně jako mzdou.

Čtvrtou charakteristikou, která odlišuje trh práce od ostatních trhů a má vliv na jeho nedokonalé fungování, je *segmentace trhu práce*. V praxi existuje velké množství relativně samostatných trhů, oddělených územně (lokální či regionální trhy) a / nebo profesně (nekonkurující si skupiny). To má za následek snížení vlivu sil konkurence na trhu práce a vysvětluje, proč existují velké rozdíly mezi mzdami různých skupin a územních celků.

1.6 Nezaměstnanost – nejenom ekonomický, ale také sociální a psychologický problém⁵⁾

1.6.1 Význam práce pro člověka

V současné společnosti a v naší kultuře přetrvává centrální úloha práce a priorita příjmu v placeném zaměstnání. Placená práce, projevující se jako zaměstnání, je jádrem sociální organizace společnosti i identity jedinců. Poskytuje lidem prostředky existence, status i sociální zařazení.

Vyloučení ze zaměstnání znamená deprivaci v základních potřebách, které zaměstnání a práce přímo uspokojují nebo jejichž uspokojování je s nimi úzce spojeno.

Nejde tedy jenom o *účast na konzumu* ve smyslu spotřebovávání, ale také o *účast na statusu*, který je touto spotřebou vytvářen a potvrzován. Práce má v naší kultuře hlubinné zakotvení, a to jak v uspořádání společnosti, tak v samotné psychice člověka. O tom, že pracovní vztahy jsou zdrojem identity člověka, vypovídá i skutečnost, že jedním z nejdůležitějších principů pořadajících životní dráhu člověka jsou přechod k ekonomické aktivitě a ukončení této aktivity. Zaměstnání je také prostředkem společenského

⁵⁾ dle HEINOVÁ H., 1999

vzestupu, ztráta zaměstnání a následná nezaměstnanost znamená nejenom ztrátu statutu současného, ale také ztrátu statusů budoucích.

Zaměstnání hraje v naší kultuře roli centrální instituce, jejímž prostřednictvím se lidský jedinec identifikuje. Lidé bez zaměstnání jsou v naší kultuře sráženi do nestrukturované sociální a morální prázdnoty.

Z hlediska tradiční sociologie je práce základním sociálním faktorem, který vytváří moderní společnost a je rovněž zdrojem její dynamiky jako pracovní společnosti.

1.6.2 Nezaměstnanost jako sociálně psychologický problém aneb nejen ekonomické důsledky nezaměstnanosti

Nedobrovolná ztráta placené práce je spojena s dalekosáhlými důsledky. Nezaměstnaný se cítí být jako jedinec izolován od společnosti a není prostě jen jedním ze statisíců. *Nezaměstnanost* není pouze ekonomickým problémem, ale pro postižené znamená *těžké psychické zatížení*. Projevuje se negativně na psychickém i tělesném zdraví nezaměstnaných osob, a pokud trvá delší dobu, může vést až ke vzniku duševních chorob a psychosomatických onemocnění.

U dlouhodobě nezaměstnaných osob může docházet i k trvalým změnám *v sociálním životě*. Sociální izolace, ztráta sebedůvěry a sebevědomí, socioekonomického statusu, stejně jako časté narušení vztahů v okolí a rodinách může vést u dlouhodobě nezaměstnaných k rozvoji závislostí na alkoholu, drogách, případně ke zvýšené sebevražednosti. Dny nezaměstnaného často postrádají náplň, režim, čas nemá hodnotu, nezaměstnaný ztrácí schopnost být aktivní.

V psychickém vývoji nezaměstnaných můžeme rozlišit tři fáze:

První fáze: OPTIMISMUS

Nastává po prvotním šoku. Finanční situace je více nebo méně zajištěna, nezaměstnaný nepocítuje nezaměstnanost bezpodmínečně jako něco nepříjemného a doufá, že si zase brzy práci najde.

Druhá fáze: PESIMISMUS

Nezaměstnaný zakouší stále více pocit vlastní viny. Chování okolí vůči jeho osobě zvyšuje tento pocit do té míry, že se nezaměstnaný stáhne do sebe a tím začíná bludný kruh.

Třetí fáze: FATALISMUS

Nezaměstnaný rezignuje a považuje se za „druhořadého“, méněcenného člověka. Ztrácí pocit sebedůvěry a často zde dochází k psychosomatickému onemocnění, které ho ospravedlňuje před sebou v sebepozorování a před vnějším světem celkově. Sociální kontakty se definitivně redukuje.

Uvedené psychosociální důsledky se projevují prakticky u většiny dlouhodobě nezaměstnaných. Dopadají však často také na rodinné příslušníky – manžele či životní partnery, stejně jako na jejich děti. U manželů se projevují s časovým zpožděním následky srovnatelné s přímo postiženými osobami. Děti z rodin se zkušenostmi s nezaměstnaností mívají zmenšený sklon ke kladnému hodnocení, jsou depresivnější a méně soustředěné, osamělejší, citlivější, nedůvěřivější a mají zmenšenou schopnost překonat stres. Dopady rodičovské nezaměstnanosti na vlastní děti se dají shrnout jako sklíčenost, rezigované formy přizpůsobení a zřeknutí se dalekosáhlých představ o budoucnosti.

Masová nezaměstnanost má zdravotní důsledky i pro zaměstnané. Je zřejmé, že při vysoké nezaměstnanosti narůstá strach ze ztráty pracovního místa i u zaměstnaných.

2. Státní politika zaměstnanosti

Tendence k nerovnováze na trhu práce souvisí s vnitřními mechanismy, které jsou tomuto trhu vlastní. Přesto, nebo právě proto, intervnují vlády ve vyspělých tržních ekonomikách prostřednictvím opatření hospodářské politiky ve prospěch zmírnění nerovnováhy na trhu práce. Opatření hospodářské politiky mohou být na fungování trhu práce zaměřena přímo nebo zprostředkovaně. Cílená (přímá) opatření tvoří obsah toho, co jsme zvyklí nazývat politikou zaměstnanosti.

Politika zaměstnanosti, v jejímž rámci se věnuje pozornost zprostředkování nabídky a poptávky na trhu práce a nezaměstnaným je poskytováno hmotné zabezpečení v podobě částečné náhrady ušlého výdělku je tzv. *pasivní politikou zaměstnanosti*. Náplní *aktivní politiky zaměstnanosti* je vytváření nových pracovních příležitostí a příprava pracovních sil pro uplatnění na trhu práce.

2.1 Cíle politiky zaměstnanosti v ČR¹⁾

Dle internetových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí je jedním ze základních cílů hospodářské politiky státu budování plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. K dosažení takového stavu se stát snaží používat zejména opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Tomu odpovídá i název aktuálního nástroje realizace národní politiky zaměstnanosti členských zemí Evropské unie - „Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004 – 2006“. Tento dokument prezentuje cíle a realizaci národní politiky zaměstnanosti ve střednědobém horizontu do r. 2006 a odráží reakci členské země na obecná a specifická doporučení EU.

¹⁾ dle *MPSV ČR* [online]. Praha: MPSV, posl. úpravy 13.07.2005 [cit.2005-08-18]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/politikazamestnanosti>>.

/EU vypomáhá svým členům prostřednictvím Evropského sociálního fondu (který je klíčovým finančním nástrojem při realizování Evropské strategie zaměstnanosti) nezaměstnanost řešit, a to za pomoci finančních prostředků, jež může člen – v našem případě ČR – na základě předložených projektů dodržujících plán strategie zaměstnanosti získat. Na programovací období 2004 - 2006 činí tato částka pro ČR 456,98 mil. EUR./

Státní politika zaměstnanosti usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivní využití zdrojů pracovních sil, o zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Základní normou stanovující postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti je **zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**, jež nabyl účinnosti 1.10. 2004.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a úřady práce (ÚP) /v celé ČR je jich 77/. ÚP jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou a jejich nadřazeným orgánem je MPSV, konkrétněji Správa služeb zaměstnanosti.

2.2 Podpora zaměstnanosti vykonávaná přímo MPSV²⁾

MPSV mimo rámec aktivní politiky zaměstnanosti zabezpečované ÚP (viz níže) realizuje podporu zaměstnanosti ve spolupráci s Ministerstvem průmyslu a obchodu a CzechInvestem – Agenturou pro podporu podnikání a investic.

MPSV má v gesci dvě **investiční pobídky** – podporu tvorby nových pracovních míst a podporu školení a rekvalifikace zaměstnanců.

²⁾ dle MPSV ČR [online]. Praha: MPSV, posl. úpravy 20.07.2005 [cit.2005-08-18]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/podpora_zamest>.

Podpora tvorby nových pracovních míst spočívá ve

200 tis. Kč dotaci na jedno nové pracovní místo zřízené na území regionu s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR. Poskytne-li navíc zaměstnavatel toto pracovní místo na dobu delší než jeden rok osobě se zdravotním postižením nebo uchazeči o zaměstnání, který byl veden v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než šest měsíců, obdrží dalších 50 tis. Kč. V případě, že je takové pracovní místo zřízeno na území regionu s mírou nezaměstnanosti nejméně o 25 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, činí podpora 100 tis. Kč, jedná-li se pak o zaměstnání na dobu delší jak jeden rok osoby se zdravotním postižením nebo uchazeče o zaměstnání, který byl veden v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než tři měsíce, je podpora navýšena o dalších 25 tis. Kč.

Podpora rekvalifikace a školení zaměstnanců je poskytována pouze na území s mírou nezaměstnanosti nejméně ve výši průměrné míry nezaměstnanosti v ČR. Pokryje 35 % nákladů vynaložených na rekvalifikace a školení.

2.3 Podpora zaměstnanosti vykonávaná prostřednictvím ÚP³⁾

ÚP jsou v oblasti státní politiky zaměstnanosti spojovacím článkem mezi státem (respektive MPSV) a samotnými občany, kteří jeho pomoc potřebují.

Pole funkcí takového úřadu je velice široké. Jednou z těch nejdůležitějších je sledovat a hodnotit stav na trhu práce a přijímat opatření k ovlivnění nabídky a poptávky na pracovním trhu vedoucí k jejich vyrovnaní. Dalším úkolem je informovat občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace a naopak zaměstnavatele o volných zdrojích

³⁾ dle MPSV ČR [online]. Praha: MPSV, posl. úpravy 13.07.2005 [cit. 2005-08-18].

Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up>.

pracovních sil.

ÚP poskytuje občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací. Dále vede evidenci uchazečů, příp. zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti. ÚP také rozhoduje o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení.

Další činností ÚP je zajištění hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst, podpory na vytváření a provoz chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen pro občany se zdravotním postižením (viz níže).

ÚP vydává a odnímá povolení k zaměstnávání osobám, které nejsou státními občany ČR a občany EU ani jejich rodinnými příslušníky. Spolupracuje s institucemi ovlivňujícími trh práce, se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umísťování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, při organizačních opatřeních, dále spolupracuje s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správou a s ostatními orgány státní správy. Do širokého pole působnosti ÚP patří také kontrola dodržování závazných právních předpisů včetně mzdových předpisů, ukládání pokuty při zjištění jejich porušení a vyřizování stížností občanů.

Každý ÚP hospodaří s přidělenými finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz svého úřadu.

2.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) vykonávaná ÚP⁴⁾

Prostřednictvím ÚP stát uskutečňuje tzv. aktivní politiku zaměstnanosti, politiku, která za pomoci svých nástrojů aktivně usiluje o zařazení nezaměstnaného do pracovního procesu.

Jedním z takových nástrojů je vytvoření *společensky účelných pracovních míst* (SÚPM). Takovýmto místem se rozumí nové pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje na základě písemné dohody s ÚP na dobu minimálně dvou let a které je obsazováno evidovanými úřadem práce, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění, nebo nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání evidovaného ÚP, který tímto začne vykonávat samostatně výdělečnou činnost.

Na příspěvek k úhradě nákladů na zřízení SÚPM není právní nárok. ÚP jej může poskytnout buď ve formě návratné finanční výpomoci (max. 80 000,- na 1 SÚPM), nebo dotace na úhradu mezd a jejich náhrad, včetně pojistného na sociální zabezpečení a zdravotního pojištění (příspěvek může být poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů včetně ZSP).

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou nové pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované ÚP, tzv. *veřejně prospěšné práce* (VPP). Tato místa vytváří obec nebo zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle však na dobu dvanácti po sobě následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru. Finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance, který byl veden v evidenci ÚP, na takto vytvořeném místě může být

⁴⁾ dle MPSV ČR [online]. Praha: MPSV, posl. úpravy 13.07.2005 [cit. 2005-08-18].

Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up>.

zaměstnavateli poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění.

V případech, kdy struktura poptávky na trhu práce neodpovídá struktuře nabídky a případná změna kvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání, organizuje ÚP tzv. *rekvalifikace*. Tímto termínem se rozumí změna dosavadní kvalifikace uchazeče, získání nových znalostí a dovedností umožňující pracovní uplatnění ve vhodném zaměstnání. /Za rekvalifikaci se nepovažuje studium na středních a vysokých školách, ani nástavbové formy studia./ Rekvalifikace se provádí na základě uzavřené písemné dohody mezi ÚP a uchazečem o zaměstnání, v níž jsou stanoveny podmínky, za nichž bude rekvalifikace provedena.

ÚP hradí uchazeči o zaměstnání kurzovné v plné výši a dle finančních zdrojů může přispět na ostatní náklady jako je stravné, nocležné, cestovné.

ÚP může rovněž přispět na úhradu nákladů zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci v zájmu dalšího pracovního uplatnění svých zaměstnanců.

Zaměstnavateli, který vytvoří místo pro odbornou praxi absolventů (středních i vysokých) škol či pro získání kvalifikace mladistvých evidovaných ÚP, může úřad hradit po dobu až jednoho roku plně nebo částečně mzdové náklady spojené se zaměstnáním absolventa či mladistvého. Finanční příspěvek zaměstnavateli spojený s přijetím nezaměstnaného absolventa (mladistvého) do pracovního poměru usnadňuje mladým lidem nástup do prvního zaměstnání, a pomáhá tak udržovat nezaměstnanost této skupiny uchazečů na společensky únosné výši i v období vstupu silných

uchazečů na společensky únosné výši i v období vstupu silných populačních ročníků na trh práce.

/Tento nástroj APZ v současné době již neexistuje. Jeho účel je naplňován nejčastěji pomocí zřizování SÚPM./

Další opatření, kterým se ÚP snaží snížit nezaměstnanost silné rizikové skupiny, tkví ve zřizování tzv. *chráněných dílen a chráněných pracovišť pro občany se zdravotním postižením* (ZP). Jsou to taková pracoviště, v nichž je zaměstnáno nejméně 60 % osob se ZP.

ÚP může zaměstnavateli poskytnout na zřízení pracovního místa pro občana se ZP v chráněné dílně nebo na chráněném pracovišti příspěvek ve výši Kč 100 000,- na jedno pracovní místo. To musí zaměstnavatel vytvořit na základě písemné dohody uzavřené s ÚP zpravidla nejméně na dobu dvou let od poskytnutí příspěvku (na příspěvek není právní nárok).

Mimo to může ÚP poskytnout příspěvek na provoz chráněných dílen a chráněných pracovišť, tedy příspěvek na úhradu provozních nákladů, a to až do výše Kč 40 000,- ročně na jednoho občana se ZP.

ÚP může poskytnout příspěvek na vybavení pracovními prostředky též uchazeči o zaměstnání, který je občanem se ZP a bude samostatně výdělečně činný v částce až Kč 100 000,-.

Na tomto místě bych ráda uvedla (i přesto, že se nejedná o nástroj APZ) tzv. *povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením* (§ 81, § 82 zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti), tedy povinnost zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců

zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %. Tuto povinnost lze plnit třemi možnými způsoby. Buďto zaměstnáním ZP v pracovním poměru, nebo odebíráním výrobků či služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % ZP, dále pak odvodem do státního rozpočtu či vzájemnou kombinací první a druhé možnosti.

ÚP může v případech, kdy podnik přechází na nový perspektivní program, (s cílem předejít zbytečnému dočasnému propouštění pracovníků) částečně dotovat po přechodnou dobu mzdové náklady těch zaměstnanců, kterých se realizace přechodu dotkne, v tomto případě se jedná o *dotace na zkrácenou pracovní dobu*.

2.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti (PPZ) vykonávaná ÚP⁵⁾

Nezaměstnaný, který vyhledá pomoc státu a navštíví ÚP, ze všeho nejdříve vyplní Žádost o zprostředkování zaměstnání, čímž se zařadí do evidence uchazečů o zaměstnání, a odstartuje tak nejen společné hledání vhodného pracovního místa, ale současně tímto získá nárok na poskytování hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti.

Obyčejně každých čtrnáct dní pak uchazeč o zaměstnání osobně dochází na ÚP (oddělení Zprostředkování zaměstnání), kde se mu pověřený zaměstnanec ÚP – zprostředkovatel – věnuje a kde mu jsou dána na výběr volná pracovní místa, která by podle zprostředkovatele byla pro daného uchazeče o zaměstnání vhodná. Společně tak pracují na tom, aby se situace nezaměstnaného úspěšně vyřešila – aby se co nejdříve zařadil do kategorie zaměstnaných.

Zprostředkovatel zaměstnání má také za úkol během osobních setkání s klientem ÚP zjistit, zda dotyčný opravdu pracovat

⁵⁾ dle pracovníků ÚP v Benešově a pracovníků sociálního odboru Městského úřadu v Benešově

chce či zda na sjednané schůzky nedochází pouze kvůli evidenci na ÚP, z níž plyne hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti.

Opatřením, jež ÚP proti skutečnosti, kdy dotyčný dochází na schůzky pouze kvůli získání hmotného zabezpečení, zavedl, jsou tzv. „doporučenky“. Jedná se o formuláře, se kterými jsou uchazeči o zaměstnání vysíláni do firem a podniků, jež by se mohly stát jejich potenciálními zaměstnavateli. Zaměstnavatelé pak na základě osobní návštěvy uchazeče o práci posoudí, zda by o jeho pracovní sílu zájem měli či nikoli. V případě, kdy je zájem oboustranný a obě strany (zaměstnavatel – nezaměstnaný) se dohodnou, získá nezaměstnaný na základě takového doporučení pracovní místo. V případě, že tomu tak z nějakého důvodu není, potvrdí zaměstnavatel návštěvu uchazeči na formulář „doporučenky“.

/Dle pracovníků benešovského ÚP však není v praxi výjimkou, že nezaměstnaní obcházejí zaměstnavatele opět pouze kvůli „razítku“, jež jim zajistí získání finanční výpomoci./

Jak jsem již naznačila, stát prostřednictvím ÚP poskytne nezaměstnanému kromě pomoci uskutečněné spoluhledáním vhodného zaměstnání také výpomoc finanční, jež má pokrýt náklady nezbytné pro život člověka. Tato pomoc je hlavním nástrojem tzv. pasivní politiky zaměstnanosti (PPZ). /Pasivní je proto, že narozdíl od nástrojů APZ situaci nezaměstnaného neřeší, „pouze“ mu pomáhá v takové situaci uspokojit nezbytné potřeby člověka, a umožňuje mu tak překlenout toto období, práci si v relativním klidu hledat a najít ji. Tímto obě „větve“ politiky zaměstnanosti spolu úzce souvisí a doplňují se./

Takový nástroj pasivní politiky zaměstnanosti se nazývá hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti. Nárok na něj má uchazeč o zaměstnání, který vykonával v délce alespoň 12 měsíců v posledních 3 letech zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost,

které zakládají povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Do předchozího zaměstnání se započítává i tzv. *náhradní doba zaměstnání*, tj. doba:

- přípravy osoby se zdravotním postižením k práci
- pobírání plného invalidního důchodu
- osobní péče o dítě ve věku do 4 let (nebo o dítě ve věku do 18 let, je-li dlouhodobě těžce zdravotně postižené vyžadující mimořádnou péči)
- osobní péče o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu
- soustavné přípravy na budoucí povolání (max. v délce 6 měsíců)

Podpůrcí doba, tj. doba, kdy je hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti poskytováno, činí u uchazeče o zaměstnání, jehož věk je ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti:

- do 50 let věku - 6 měsíců
- od 50 do 55 let věku - 9 měsíců
- nad 55 let věku - 12 měsíců.

Hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti se stanoví v prvních třech měsících ve výši 50 % a po zbývající dobu ve výši 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním ukončeném zaměstnání nebo z posledního vyměřovacího základu přepočteného na 1 kalendářní měsíc, pokud uchazeč o zaměstnání naposledy vykonával samostatnou výdělečnou činnost.

V případě, že uchazeč o zaměstnání splnil podmínku doby předchozího zaměstnání započtením náhradní doby a tato doba se posuzuje jako poslední zaměstnání, stanoví se výše podpory v nezaměstnanosti z částky životního minima platného pro jednotlivého občana staršího 26 let věku ke dni podání žádosti

o podporu v nezaměstnanosti.

Po uplynutí podpůrní doby, nároku na hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti, má nezaměstnaný právo na dávky sociální péče, které mu vyměří (dle nařízení vlády) a poté vyplácí sociální odbor pověřených obecních (městských) úřadů.

Výše těchto dávek se stanovuje dle částky životního minima, tedy dle stanovené společensky uznané hranice minimálních příjmů, pod níž nastává stav hmotné nouze a jež vymezuje výši nezbytných finančních prostředků pro domácnost k dočasnému zajištění základních životních potřeb jejích členů na velmi skromné úrovni.

Pro získání těchto dávek má občan stále povinnost být v evidenci ÚP a aktivně si hledat zaměstnání, což pracovníkovi sociálního odboru musí i náležitě dokázat předkládáním potvrzení od podniků a firem, jež navštívil za účelem získání pracovního místa. ÚP se umístěním dlouhodobě nezaměstnaného do pracovního procesu zabývá i nadále, a o to intenzivněji.

3.2 Vývoj regionu²⁾

Současný region odpovídá bývalému okresu (působnost ÚP se nezměnila).

Benešovsko patří z hlediska základních demografických ukazatelů k regionům s menší koncentrací obyvatelstva na velké rozloze. Počet obyvatel navíc klesá jak přirozeně, tak migrací.

V minulosti byl zemědělský charakter regionu postupně industrializován, takže dnes pracuje největší skupina ekonomicky aktivního obyvatelstva v průmyslu a ve stavebnictví (v regionu působí velké množství stavebních firem). V průmyslu pak převažuje výroba strojírenská a elektrotechnická, velice dynamicky se rozvinul potravinářský průmysl (např. Danone a.s.).

Další početná skupina ekonomicky aktivního obyvatelstva pracuje ve službách, postupem času se v souvislosti se stále zvyšujícím standardem služeb vytvořila i zde jejich široká síť.

Pro potřeby podrobnější analýzy je samotný region ÚP rozčleněn do 5 mikroregionů (rozkládajících se okolo měst Benešova, Vlašimi, Votic, Týnce nad Sázavou a Sázavy) s celkovým počtem 108 obecních a 7 městských úřadů.

3.3 Situace v jednotlivých mikroregionech³⁾

Mikroregion 1 – Benešovsko

Benešovsko je regionem s největší koncentrací zaměstnavatelů, kterých zde ÚP eviduje ke 30. 6. 2005 celkem 986 (z toho je 114 zaměstnavatelů s počtem zaměstnanců vyšším než 24), a to je vyšší počet, než mají zbývající čtyři mikroregiony celkem. Počet zaměstnanců u registrovaných zaměstnavatelů je 14 957, což

²⁾ dle výročních zpráv ÚP Benešov

³⁾ tamtéž

řadí tento mikroregion také na první místo v okrese.

Veškeré údaje co do poptávky v oblasti zaměstnanosti řadí Benešovsko na první místo ze všech mikroregionů. Navíc významným faktorem ovlivňujícím zaměstnanost tohoto mikroregionu je více než jinde blízkost hlavního města Prahy. Značná část pracovní síly nachází uplatnění právě tam.

Odlišná situace je v části mikroregionu podél řeky Vltavy a Sázavy. Tato část je rekreační a převážně zemědělsky zaměřenou oblastí. Největší počet zaměstnavatelů je registrován v obci Neveklov. Zbývající zaměstnavatelé vykonávají činnost především v letní sezóně v oblasti Slapské přehrady. Jejich převažujícím předmětem podnikání jsou služby a restaurační či ubytovací činnost. Vzhledem k výše uvedeným skutečnostem můžeme konstatovat, že největším problémem této části mikroregionu je malé množství stálých a významných zaměstnavatelů.

Mikroregion 2 – Vlašimsko

Mikroregion Vlašimsko je druhým největším a zároveň druhým nejvýznamnějším mikroregionem na území celého benešovského regionu. Celkem zde k 30. 6. 2005 ÚP eviduje 432 zaměstnavatelů (55 nad 24 zaměstnanců) s celkovým počtem 7 285 zaměstnanců. Celý mikroregion, zejména město Vlašim, je ve značné míře závislé na největším zaměstnavateli, kterým je Sellier & Bellot a.s., Vlašim.

Zde, stejně jako v prvním mikroregionu, je největší koncentrace zaměstnavatelů soustředěna v samotné Vlašimi. V okrajové části regionu, na Dolnokralovicku, ovlivňuje velmi kladným a významným způsobem zaměstnanost fi. GRAMMER Autodíly CZ, s.r.o..

Významnou roli v zaměstnanosti tohoto mikroregionu hraje také zemědělství, kde působí mnoho zaměstnavatelů.

Část mikroregionu je chráněnou krajinnou oblastí (Podblanicko) a především z tohoto důvodu disponuje nízkým počtem zaměstnavatelů.

Mikroregion 3 – Voticko

V zaměstnanosti patří na třetí místo. Pokud se týká poptávky po pracovní síle, lze zdejší stav označit jako poměrně stabilní. ÚP zde k 30. 6. 2005 eviduje celkem 235 zaměstnavatelů s celkovým počtem 2 624 zaměstnanců.

Votický mikroregion se rozkládá na jižním okraji regionu a jeho charakter je spíše zemědělský. Tuto oblast lze označit za jednu z nejslabších v nabídce pracovních příležitostí v rámci celého regionu. A ani v nejbližší budoucnosti se nepočítá s výraznějším růstem poptávky po pracovní síle.

Mikroregion 4 – Týnecko

V této oblasti ÚP eviduje k 30. 6. 2005 celkem 129 zaměstnavatelů s 1 660 zaměstnanci. Významných zaměstnavatelů s počtem zaměstnanců větším jak 24 zde působí 10.

Vliv na zaměstnanost v městě Týnci nad Sázavou a v jeho okolí mají společnosti Metaz a.s. a JAWA Moto s.r.o., jejichž ekonomická situace a postavení jejich výrobků na trhu není bohužel v poslední době dobrá. Faktorem, který naopak kladně ovlivňuje zdejší situaci zaměstnanosti, je dobré dopravní spojení, včetně spojení do Prahy.

Mikroregion 5 – Sázavsko

Celkový počet evidovaných zaměstnavatelů 74 (k 30. 6. 2005) je nejnižší mezi všemi ostatními mikroregiony. Významnějších zaměstnavatelů, s počtem zaměstnanců vyšším než 24, zde působí 6. Největším počtem zaměstnanců disponují ve Sklárnách KAVALIER a. s.. Problematická je tedy maximální závislost celého mikroregionu na akciové společnosti Sklářny KAVALIER. Pokud se daří sklárnám, daří se celému mikroregionu, pokud ne, je tomu naopak. Převážně rekreační charakter tohoto území má za následek také sezónní nezaměstnanost.

3.4 Významní zaměstnavatelé regionu⁴⁾

Celkový počet zaměstnavatelů s více jak 200 zaměstnanci je stabilní, k 30. 6. 2005 je jich 18. Předmět činností je podle mého názoru dosti pestrý, viz Tabulka č. 1.

⁴⁾ dle výročních zpráv ÚP Benešov

Tabulka č. 1

NÁZEV ZAMĚSTNAVATELE	PŘEVAŽUJÍCÍ ČINNOST
BAEST a.s., Benešov	strojírenská výroba
ND Logistic CZ s.r.o.	logistika
Marila Balírny a.s.	potravinářský průmysl
Česká pošta, s.p., Benešov	poštovní činnost
České dráhy Benešov	železniční doprava
CSAD Benešov a.s.	doprava
Danone a.s., Benešov	úprava a zpracování mléka
Diagnostický ústav soc. péče, Tlosov	sociální péče
GRAMMER Autodíly CZ s.r.o., D.Kralovice	výroba autopříslušenství
JAWA Moto s.r.o., Týnec nad Sázavou	výroba motocyklů
Master Foods k.s., Poříčí nad Sázavou	potravinářský průmysl
Metaz a.s., Týnec nad Sázavou	výroba kovů vč. hutního zprac.
Mydlárka a.s., Benešov	zemědělská činnost
Nemocnice Rudolfa a Stefanie, Benešov	zdravotnictví
Rehabilitační ústav Kladrubby	zdravotnictví
Sellier & Bellot a. s., Vlašim	výroba munice, strojů a zařízení
Sklárny KAVALIER a. s., Sázava	výroba a zpracování skla
TRW Autoelektronika s.r.o., Benešov	výroba autoelektroniky

Dohromady tito zaměstnavatelé k 30. 6. 2005 zaměstnávají
8 434 pracovníků.

Diachronně je počet pracovních míst poskytovaný významnými zaměstnavateli poměrně stabilní s tendencí mírného poklesu, jehož příčinou je samozřejmě obecné zvyšování produktivity práce. Lze podle mého názoru očekávat, že tento trend bude i nadále pokračovat, a to nejen u větších zaměstnavatelů. Jinak tomu je u firmy GRAMMER Autodíly CZ s.r.o. v Dolních

Kralovicích, která se díky své velké prosperitě neustále rozvíjí. Ta a stabilní firma Master Foods k.s. v Poříčí nad Sázavou kladně ovlivňují trh práce minimálně v mikroregionech, kde realizují své výrobní aktivity.

Významní zaměstnavatelé (resp. jejich počet) neměli ve sledovaném období nepříznivý vliv na růst nezaměstnanosti na Benešovsku.

Číslo zaměstnavatelů v mikroregionech Benešovska v letech 2002-2004 bylo stabilní a činilo 2122, což odpovídá průměrné míře nezaměstnanosti v rámci mikroregionu 3,3 %. Kromě toho, že byl region charakterizován více zaměstnavateli a že se zde postupně rozvíjela další síť služeb, zde žádné výrazné změny nastaly.

Co se týče sledovaného období, z tabulky č. 1 vidíme, že rostly v míře nezaměstnanosti i při jednovýznamné změně na úrovni pracovního náročnosti v letech 2002-2004. Rozdíly se na úrovni vyvíjející se nezaměstnanosti odrazily v roce 2004.

Tabulka č. 1

ROK	EVIDOVANÍ UCHAZEČŮ K POSLEDNÍMU DATU ČISLO	PRŮMĚRNÁ PŮLROČNÍ MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI
2002	1905	3,3
2003	2299	4,1
2004	2305	5,0
průč. 2003	2194	3,0

(dle výročního výpočtu: 4,3)

Vývoj nezaměstnanosti vykazují ve všech mikroregionech

¹ dle výročního výpočtu 17. března
² Na úroveň výpočtu míry nezaměstnanosti v roce 2004 se vztahuje výpočet průměrné nezaměstnanosti v roce 2004, který je uveden v tabulce č. 1 (příloha č. 1, 7. 2004).

4. Analýza nezaměstnanosti na Benešovsku

4.1 Vývoj nezaměstnanosti od počátku roku 2002 do konce pololetí roku 2005¹⁾

Než přistoupím k rozboru nezaměstnanosti ve vytyčeném časovém období, uvedu, že stav nezaměstnanosti v letech předcházejících byl srovnatelný s rokem 2002, samotná míra nezaměstnanosti to jasně potvrzuje, pohybovala se totiž okolo 3,5 %. Kromě toho, že byl region neustále více a více zprůmýšňován a že se zde postupně rozrůstala hustá síť služeb, zde žádné výrazné změny nenastaly.

Co se týče sledovaného období, z Tabulky č. 1 vyčteme, že rozdíly v míře nezaměstnanosti mezi jednotlivými roky nejsou markantní. Pozvolný nárůst zde však i přesto zaznamenáváme. Podílí se na něm zvyšující se nezaměstnanost rizikových skupin, viz dále.

Tabulka č. 1

ROK	EVIDOVANÍ UCHAZEČI K POSLED. DATU OBDOBÍ	PRŮMĚRNÁ (PŮL)ROČNÍ MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI
2002	1935	3,5
2003	2239	4,1
2004	2566	5,0
pol. 2005	2194	5,0 (dle nového výpočtu: 4,5) ²⁾

Vývoj nezaměstnanosti vykazuje ve všech uplynulých letech

¹⁾ dle výročních zpráv ÚP Benešov

²⁾ Nový výpočet míry nez. počítá (v souladu s EU) ve jmenovateli vzorce pouze ty uchazeče, kteří jsou schopni *okamžitě* nastoupit do práce (platnost od 1. 7. 2004).

opakující se frikční a zejména sezónní nezaměstnanost, nelze tedy považovat počet evidovaných uchazečů na konci pololetí 2005 za snížený, naopak ke konci roku lze v souvislosti s útlumem sezónních prací očekávat opětový nárůst uchazečů o zaměstnání.

Dle vývoje samotné struktury nezaměstnanosti má z *demografického hlediska* dominantní postavení skupina nezaměstnaných žen. V Tabulce č. 2 je znázorněn její procentuální poměr k celkovému počtu nezaměstnaných. Dle pracovníků ÚP (mužů) se však nejedná o vážný problém či snad o možnou diskriminaci žen. Tato skutečnost odpovídá (stále) běžnému a zakotvenému postavení ženy, která musí ve svém životě zastávat (oproti muži) nejen funkci živitelky, ale především funkci rodičky, vychovatelky dětí a pečovatelky o domácnost a rodinný krb.

Tabulka č. 2

ROK	NEZAMĚSTNANOST ŽENY V %
2002	54,3
2003	54,9
2004	55,1
pol.2005	58,0

Věková struktura uchazečů o zaměstnání se až na několik výjimek nemění, viz Tabulka č. 3:

Tabulka č. 3

Věková kategorie	2002	2003	<i>pol. 2004</i>	2004	<i>pol. 2005</i>
do 19 let	172	189	<u>127</u>	169	<u>82</u>
20 až 24	394	474	<u>405</u>	493	<u>312</u>
25 až 29	262	325	329	339	300
30 až 34	195	220	254	291	275

35 až 39	178	195	219	239	201
40 až 44	155	175	197	209	205
45 až 49	224	208	243	242	216
50 až 54	216	276	302	326	323
55 až 59	129	168	187	226	243
60 a více	10	9	26	32	37
Celkem	1935	2239	2289	2566	2194

Z dlouhodobého hlediska se zvýšil počet nezaměstnaných ve věku 20 až 24 let (tedy **absolventů škol**), dále **občanů po třicítce a lidí před důchodem**, jejichž nezaměstnanost znamená v současné době velký problém.

Nárůst nezaměstnanosti absolventů a lidí v předdůchodovém věku zrcadlí současný ekonomický trend spočívající v neustálé potřebě podniků – zaměstnavatelů zvyšovat produktivitu práce. Není v silách těchto dvou skupin se na tomto trendu naplno podílet. První skupina k tomu ještě nemá potřebné předpoklady – praxi, druhá skupina získané předpoklady už nedokáže tolik rozvíjet.

Porovnáme-li rok 2004 a 2005, zjistíme, že **u absolventů škol a mladistvích se situace zlepšuje**, to samé bohužel nemůžeme říct právě o lidech po padesátce.

Zvyšující se nezaměstnanost lidí po třicítce zůstává (zatím) záhadou. Oproti tomu, co jsem zmínila o dvou předchozích skupinách, je tato schopna se podílet na zvyšování produktivity práce, má k tomu předpoklady získané praxí, které dokáže dále rozvíjet.

Jaký má vliv dosažená **úroveň vzdělání** na šanci nepatřit mezi nezaměstnané, vyplývá z Tabulky č. 4.

Tabulka č. 4

STUPEN VZDĚLÁNÍ	STAV V ROCE				
	2002	2003	POL. 2004	2004	POL. 2005
bez vzdělání	2	1	1	2	0
Neúplné základní	4	5	6	7	7
vyučení	854	964	1019	1139	991
vyučení s maturitou	117	156	132	172	121
stř. odborné s maturitou	378	408	413	489	421
Vyšší odborné	17	27	17	25	18
bakalářské	8	9	7	7	7
vysokoškolské	55	54	75	74	66
doktorské	2	2	2	1	0

Co se týče kvalifikace, zaznamenáváme stálou převahu uchazečů, kteří jsou **vyučení**. V dlouhodobějším vývoji se ale také zvyšuje počet uchazečů, kteří mají **střední odborné vzdělání s maturitou**.

Nelze tedy úplně jednoznačně říct, že lidé s maturitou se na místním trhu práce uplatní snáz než lidé bez ní. Kolikrát je tomu právě naopak. Záleží totiž na kvalifikaci, kterou dotyčný disponuje, respektive na druhu pracovní síly, jež buď splňuje nebo nespĺňuje požadavky poptávky na trhu práce.

Jiná situace je u pracovní síly, jež má vyšší či vysokoškolské vzdělání, ta nemá velké problémy začlenit se do pracovního procesu.

Z Tabulky č. 5 lze vyčíst, že co se týče **délky nezaměstnanosti**, není situace povzbudivá. Dlouhodoběji

nezaměstnaných totiž stále přibývá. Rapidní zvyšování se týká nezaměstnanosti trvající **1 – 2 roky**. Vyřešit situaci nezaměstnaného jeho umístěním do pracovního procesu **do lhůty půl roku** se v roce 2005 daří méně, než tomu bylo v roce 2004. Co hůř, stoupá dokonce nezaměstnanost, která je *delší nežli dva roky*.

Dlouhodobá nezaměstnanost je závažným problémem nejen z hlediska ekonomického, ale především z hlediska sociálně-psychologického. Zůstávat jeden či dokonce dva roky bez zaměstnání, vyřazen nejen z pracovního kolektivu, ale vlastně ze společnosti vůbec se ve valné většině případů nemůže nepodepsat na zdraví člověka a na jeho sociálních kompetencích. Důležitá je v tomto případě pomoc odborníků, jejichž cílem má být zařadit takového člověka zpátky do společnosti a zamezit psychickým či psychosomatickým onemocněním vzniknuvším na základě této těžké životní situace.

Tabulka č. 5

OBDOBÍ	2002	2003	POL. 2004	2004	POL. 2005
do 3 měsíců	783	869	<u>925</u>	961	<u>826</u>
3 – 6 měsíců	534	652	<u>543</u>	611	<u>451</u>
6 – 9 měsíců	229	237	266	330	235
9 – 12 měsíců	144	168	203	229	192
12 – 24 měsíců	171	229	269	320	345
Nad 24 měsíců	74	84	83	115	145

Na základě níže uvedených dat (Tabulka č. 6) můžeme konstatovat, že v průběhu celého sledovaného období se pracovníkům ÚP úspěšně daří „čistit“ evidenci uchazečů

o zaměstnání. Od počátku roku 2002 bylo nově zaevidováno 16 948 uchazečů o zaměstnání a z evidence k 30. 6. 2005 celkově vyřazeno 16 394 uchazečů. Úspěšnost ve vyřazování (tj. podíl celkově vyřazených k nově hlášeným) za celou dobu sledování je 96,7 %.

Tabulka č. 6

ROK	NOVĚ HLÁŠENÍ	UMÍSTĚNÍ ÚP	VYŘAZENÍ JINAK	% ÚSPĚŠNOSTI VE VYŘAZOVÁNÍ
2002	4 501	589	3 560	92,2 %
2003	4 871	531	4 054	94,1 %
2004	5 239	458	4 477	94,2 %
POL.2005	2 337	288	2 437	116,6 %
CELKEM	16 948	1 866	14 528	96,7 %

4.2 Aktivní politika zaměstnanosti praktikovaná ÚP v Benešově ve sledovaném období³⁾

ÚP v Benešově řeší situaci nezaměstnaných převážně za pomoci nástrojů **aktivní politiky zaměstnanosti** jako je zřizování a vyhrazování společensky účelných pracovních míst, veřejně prospěšných prací a rekvalifikace.

4.2.1 Zřizování a vyhrazování SÚPM

ÚP poskytuje měsíční příspěvek ve výši maximálně 3 000,- Kč na jedno pracovní místo. Při rozhodování o poskytnutí příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa ÚP posuzuje, zda uchazeč patří do skupiny uchazečů, jimž je třeba dle

³⁾ dle výročních zpráv ÚP Benešov

zákona věnovat zvýšenou péči (§ 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, viz dále). Do této skupiny lze zařadit naprostou většinu takto umístěných.

Z níže uvedených dat (Tabulka č. 7) je patrné, že tento nástroj APZ pomáhá zejména těm uchazečům o zaměstnání, kteří jsou vyučeni nebo mají maturitu. Celkově se dá říci, že se **počet společensky účelných pracovních míst v roce 2005 oproti letům předchozím značně zvýšil**, zvláště jedná-li se teprve o jeho polovinu. Je to podle mě dáno zrušením praxe absolventů škol jako nástroje APZ.

Tabulka č. 7

ROK	CELKEM	VZDELÁNÍ			
		ZŠ	VYUCEN	SS	VS
2002	72	*	*	*	*
2003	102	21	<u>44</u>	<u>35</u>	2
2004	80	10	<u>34</u>	<u>33</u>	3
POL. 2005	118	19	<u>50</u>	<u>44</u>	5

* ÚP neanalyzováno

ÚP poskytuje pomoc i nezaměstnaným, kteří chtějí svou nezaměstnanost řešit vstupem do podnikání, viz Tabulka č. 8.

Tabulka č. 8

ROK	POČET PŘÍSPĚVKŮ	VÝŠE PŘÍSPĚVKŮ	PRÍSPEVEK NA ZŘÍZENÍ
2002	0	0,-	-
2003	2	40 000,- 40 000,-	kadeřnictví truhlářství
2004	1	40 000,-	kosmet. salón
POL. 2005	2	74 450,-	*

* ÚP nespecifikováno

4.2.2 Veřejně prospěšné práce

Uchazeči o zaměstnání umístění na VPP vykonávají především práce spojené s údržbou veřejně přístupných prostor (údržba zeleně, drobné úpravy a opravy, úklid apod.) či s péčí o zdravotně postižené spoluobčany.

Nejvíce takovýchto pracovních míst je zřizováno *u obecních a městských úřadů*, dalšími zřizovateli jsou různá *občanská sdružení*: LOTOS – sdružení na pomoc v péči o postižené Alzheimerovou chorobou, Český svaz ochránců přírody, Tělovýchovná jednota SPARTAK Vlašim, Centrum pro zdravotně postižené Středočeského kraje apod., dále pak *právnícké osoby*: Technické služby Benešov s. r. o., Technické služby Vlašim s. r. o., ALVA s. r. o. či *příspěvková organizace* - Ústav sociální péče Ratměřice.

ÚP těmto zaměstnavatelům přispívá částkou 4 000,- Kč měsíčně na jednoho uchazeče.

Na tuto práci jsou umísťováni uchazeči, kterým ÚP nemůže jiným vhodným způsobem zprostředkovat zaměstnání. Jedná se *o uchazeče nad 50 let věku, uchazeče se ZP a uchazeče se základním vzděláním* či, jak je vidět z Tabulky č. 9, **s výučním listem**. Lidé z těchto skupin jsou na VPP často umísťováni opakovaně. Naprostá většina uchazečů nastupuje na VPP do 3 měsíců délky evidence. Pokud by tato místa nebyla zřizována a těmito uchazeči obsazována, byli by tito lidé v evidenci ÚP dlouhodobě.

Z Tabulky č. 9 také vyplývá, že během sledovaného období dochází k mírnému navyšování počtu uchazečů umístěných do práce tímto způsobem.

Tabulka č. 9

ROK	CELKEM	VZDĚLÁNÍ			
		ZÁKLADNÍ	VYUCEN	SŠ	VŠ
2002	<u>157</u>	*	*	*	*
2003	<u>173</u>	61	98	14	0
2004	<u>182</u>	59	107	15	1
POL. 2005	<u>165</u>	53	98	13	1

* ÚP neanalyzováno

4.2.3 Zřizování pracovních míst v chráněných dílnách

ÚP eviduje na svém poli působnosti ke 30. 6. 2005 **jednu chráněnou dílnu**, ve které jsou zaměstnány 2 osoby se zdravotním postižením a 5 osob s těžším zdravotním postižením. Každý rok ÚP poskytuje tomuto zaměstnavateli finanční dotaci zahrnující včetně příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů.

Jestliže chce uchazeč o zaměstnání se ZP podnikat, může rovněž získat finanční příspěvek. V roce 2002 uzavřel ÚP jednu takovou dohodu, na jejímž základě byl uchazeči poskytnut příspěvek ve výši 60 000,- Kč.

4.2.4 Zabezpečení odborné praxe absolventům škol a získání kvalifikace mladistvím

Předem je na místě podotknout, že **nová právní úprava (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti) tento nástroj APZ nezná**. Ještě v roce 2004 přispíval ÚP na takto vytvořené pracovní místo částkou 3 000,- Kč měsíčně po dobu max. 12 měsíců. Uchazeči umístovaní na tato místa měli nejčastěji středoškolské, ale i vysokoškolské vzdělání.

Ke 30. 6. 2005 zůstává v platnosti 12 dohod o zabezpečení odborné praxe absolventa. K umístování této kategorie uchazečů používá nyní ÚP vyhrazování SÚPM (viz výše).

4.2.5 Rekvalifikace

Cílem ÚP je za pomoci tohoto nástroje APZ řešit nejnaléhavější případy nezaměstnaných (viz § 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Tímto způsobem se ÚP snaží **nejen o snižování, ale i o předcházení - prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti**. Délka evidence uchazečů o zaměstnání na ÚP vysílaných na rekvalifikaci je 3 měsíce a více.

V roce 2002 se dle pracovníků ÚP (kteří tvrdí, že je především nutný individuální přístup ke každému jednotlivci) začalo s diferenciací mezi jednotlivými vzdělávacími moduly a začaly se prosazovat rekvalifikace přímo cílené. V roce 2002 i v roce 2003 ÚP realizoval větší počet tzv. kurzů následných – navazujících na motivační kurzy (nespecifické rekvalifikace, jež mají za úkol motivovat nezaměstnané, kteří jsou dlouhodobě v evidenci ÚP). Prioritní jsou intenzivní a střednědobé rekvalifikační kurzy trvající 2 týdny až 4 měsíce. Kurzy jsou pak většinou zaměřeny na profese určené samotným budoucím zaměstnavatelem.

Na konci prvního pololetí roku 2005 převažuje administrativní oblast, jež je obsahově zaměřena na práci s PC a základní počítačové programy. V oblasti služeb je největší zájem o obor masér a o obor vazba a aranžování květin. U dělnických profesí trvala po celou dobu sledování stagnace, realizovány byly kurzy sváření, kurzy pro řidiče motorových vozíků, kurzy pro řidiče skupiny T, kurzy keramiky, grafiky a rekvalifikace na kuchaře. Na druhou polovinu roku 2005 jsou plánovány rekvalifikační kurzy

s diferenciovanějším zaměřením.

Dle následujících dat (Tabulka č. 10) můžeme konstatovat, že rekvalifikace jako nástroj APZ plní svou funkci úspěšně. Výborně si vedla v roce 2002, v roce 2003 měla též nadpoloviční úspěšnost, která se v roce 2004 zvýšila na úspěšnost 78 %. V 1. pololetí roku 2005 je sice poměr uskutečněných nástupů nižší než v to samé období roku 2004, je tomu tak ovšem proto, že ukončení kurzů probíhalo poslední týden v červnu 2005, obě období jsou tak dle pracovníků ÚP srovnatelná.

Tabulka č. 10

VÝSLEDEK	ROK				
	2002	2003	POL. 2004	2004	POL. 2005
Umístěn (%)	91	57	53	78	40
Neumístěn (%)	9	43	47	22	60

4.3 Trend nezaměstnanosti na Benešovsku

Analýza vývoje nezaměstnanosti ve sledovaném období (od roku 2002 do pololetí roku 2005) provedená v první části této kapitoly (v podkapitole 4.1) nám odkryla vlastní *trend* benešovské nezaměstnanosti, jehož postihnutí bylo jedním z cílů mé práce a který se v následujících podkapitolách pokusím blíže osvětlit.

4.3.1 Nízká míra nezaměstnanosti

I když se celkově **nízká míra nezaměstnanosti** na tomto okrese od počátku sledování rapidně **nemění** a pohybuje se **okolo 4 - 5 %**, čímž se v celostátním žebříčku nejnížší míry

nezaměstnanosti umísťuje na předních pozicích, potýká se i tento okres s několika **rizikovými skupinami** nezaměstnaných, jejichž umístění do pracovního procesu vyžaduje intenzivnější péči a v těch nejhorších případech je dokonce téměř nemožné.

4.3.1.1 Jaké jsou důvody nízké míry nezaměstnanosti?

Obecné důvody

Důvodem nízké míry nezaměstnanosti na Benešovsku je relativní rovnováha mezi nabídkou práce a poptávkou po ní. Obyvatel v tomto regionu ubývá, a to jak přirozeně, tak migrací, naopak podnikům, zvláště pak zahraničním investorům, se v tomto regionu daří. Pracovní síla zde není tak drahá jako v Praze, pouhých 40 km vzdálené, ale výše její ceny ji na druhou stranu dostatečně ohodnotí.

Navíc celé české hospodářství prochází konjunkturou, české ekonomice se daří, podniky prosperují, zaměstnávají tak pracovní sílu, která dokáže vytvořit koupěschopnou poptávku na trhu zboží a služeb, jež má pak za následek další zvyšování a růst nabídky, tedy zaměstnavatelů.

A daří se zejména zahraničním investorům, kteří disponují dostatečným kapitálem, díky němuž mohou rozvíjet svůj podnikatelský záměr.

Specifické důvody

Mezi hlavní důvody nízké benešovské míry nezaměstnanosti (se kterým jsem na začátku práce počítala) patří blízkost benešovského regionu k hlavnímu městu Praze.

Sama blízkost by se možná tolik pozitivně neodrážela na stavu nezaměstnanosti, kdyby Benešovsko nemělo opravdu dobrou dopravní obslužnost. (Např. na dopravní spojení z Benešova do Prahy ve všední den nečeká člověk déle jak 30 minut.)

I to by ještě možná nestačilo k tak dobrému výsledku. V tomto kraji totiž navíc existuje jakýsi „generační zvyk“ – tradice lidí za prací cestovat. Lidé jsou zde navyklí „prodloužit si“ pracovní dobu o čas strávený na cestě za prací, jelikož mají zkušenost, že se jim to vyplatí.

Dalším a určitě neméně důležitým důvodem je relativní pestrost firem, jejich předmětů činností, jež tak nemá za následek velkou strukturální nezaměstnanost.

S výše uvedeným souvisí i skutečnost, že ve sledovaném období (a ani před ním / po něm) žádný výrazný zaměstnavatel nezkrachoval. Obyvatelé převážně druhého mikroregionu – Vlašimska zaznamenali sice útlum ve firmě SELLIER & BELLOT a.s., z divizí, které prošly tímto útlumem, se však vytvořily nové soukromé firmy, čímž se předešlo klasické reakci, která by následovala po redukci výrobních činností takové firmy.

To vše má za následek vznik koupěschopné poptávky, která láká zahraniční investory, ti pak vytvářejí nová pracovní místa a poptávají další pracovní síly. V souvislosti s touto skutečností mě napadá výstavba potravinových řetězců (Discont Plus, Penny Market, Lidl, Kaufland, započatá výstavba hypermarketu Tesco) na tak relativně malém městě jako je Benešov. Ten však zastřešuje celkem rozsáhlý region, mnoho venkovského, převážně staršího, obyvatelstva, pro nějž je takový hypermarket obchodem nepřeborných možností k nákupu a které, oproti lidem mladším, do Prahy za nákupy nejezdí. Jak jsem měla možnost zjistit a tímto tedy jednání těchto obchodních společností pochopit, region

celkově disponuje dostatečně koupěschopným obyvatelstvem. Navíc, obchodním trikem těchto nákupních center je přednost nízké ceny před kvalitou, čímž si zaručují i poptávku tvořenou lidmi ze slabých sociálně ekonomických vrstev, můžeme říci i poptávku tvořenou samotnými nezaměstnanými.

Posledním důvodem je také aktivní a hlavně efektivní činnost pracovníků benešovského ÚP, kteří již na první dojem (a nejen na něj) působí velice přátelsky a snaží se ochotně řešit situaci každého, kdo vyhledá jejich pomoc. (Za svůj život jsem měla příležitost setkat se zde v porovnání s ostatními státními institucemi s nejochotnějšími úředníky státní správy.)

4.3.1.2 Kroky, které podniká ÚP v Benešově k dosažení nízké míry nezaměstnanosti

Jak již bylo výše uvedeno, nezaměstnaný, který vyhledá pomoc státu, v našem případě pomoc benešovského ÚP, ze všeho nejdříve vyplní Žádost o zprostředkování zaměstnání (+ popřípadě Žádost o hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti – finanční pomoc státu), čímž se zařadí do evidence uchazečů o zaměstnání a spolu s pracovníky ÚP začne pracovat na tom, aby svou pracovní sílu co nejdříve uplatnil. Jestliže o ni není na trhu práce zájem, má možnost změnit či doplnit svou kvalifikaci dle potřeb trhu benešovského regionu, a tímto snáze a rychleji nalézt zaměstnání.

Pracovníci ÚP v Benešově důkladně dohlíží na to, aby takový člověk dodržoval všechny povinnosti, které jsou pro poskytnutí takovéto pomoci vyžadovány a které jsou stanoveny s jediným cílem – zjistit, zda dotyčný opravdu pracovat chce a následně zajistit, aby k tomu měl co nejlepší předpoklady. Odborní pracovníci na základě schůzek s klientem dále zjišťují, zda člověk

ocitnuvší se v tak nepříznivé situaci nepotřebuje další odbornou pomoc, motivaci k řešení své situace apod., tedy snaží se přistupovat ke každému jednotlivci individuálně.

Z osobních schůzek s vedoucím oddělení poradenství a rekvalifikace, panem Chalupckým, vím, že jakýmsi mottem, všem nezaměstnaným neustále připomínaným, je jednoduchá a prostá věta: „NORMÁLNÍ JE PRACOVAT!“

Jednou z používaných metod, jak uchazeči co nejrychleji najít vyhovující zaměstnání a přitom dbát na jeho osobnostní rysy a předpoklady, je vypracování a následná realizace tzv. **Individuálního akčního plánu**⁴⁾ (IAP) poradcem – specialistou ÚP. Jak vyplývá z názvu, tato poradenská technika, která má přispět ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce a k prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti, je jakýmsi plánem „ušitým na míru“ konkrétnímu jednotlivci. Prioritou je individuální přístup.

Jedná se o dlouhodobější proces. Obsahem plánu je stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření vedoucích ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce, k jeho aktivizaci a vytvoření prostoru pro to, aby mohl převzít odpovědnost sám za sebe. Pro mladé uchazeče do 25 let se program nazývá „První příležitost“, pro uchazeče nad 25 let „Nový start“.

Cílovou skupinou osob, kterým je nabízeno vypracování IAP jsou uchazeči o zaměstnání, kterým je dle zákona třeba věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání (§ 33 zák. č. 435/2004 Sb., viz níže). Osobám do 25 let věku a absolventům vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku, je pak ÚP ze zákona povinen vypracování tohoto plánu nabídnout.

⁴⁾ podle mgr. Luboše Chalupckého, vedoucího oddělení poradenství a rekvalifikace na ÚP v Benešově

Jak vyplývá ze statistik ÚP, zájem o tento soubor služeb není příliš velký (v prvním pololetí 2005 souhlasilo s realizací IAP 16 ze 105 vybraných uchazečů o zaměstnání). Tímto se IAP stává jakýmsi „lakmusovým papírkem“, který oddělí ty, kteří opravdu chtějí něco udělat pro zlepšení své situace od těch, kterým situace nezaměstnaného vyhovuje.

ÚP pořádá poradenství kromě jeho individuální formy také formou skupinovou. Práce se skupinou organizovaná prostřednictvím tzv. **JOB-CLUBU**⁵⁾ se snaží motivovat uchazeče k aktivnímu přístupu při hledání uplatnění na trhu práce.

Výhody takovéto formy jsou nasnadě, setkání nezaměstnaného s lidmi ocitnuvšími se ve stejné životní situaci, nacvičování teoretických znalostí v praxi (představení se potenciálnímu zaměstnavateli, schopnost sebe prezentace pomocí vlastního životopisu, schopnost telefonického kontaktu, zvládnutí marketingové strategie uchazeče o zaměstnání jako zboží na trhu práce apod.) a s tím vším související udržení motivace nezaměstnaného hledat si práci.

4.3.1.3 Sociálně ekonomické důsledky nezaměstnanosti

Nejen že se benešovský region těší nízké míře nezaměstnanosti, ale v souvislosti s ní i jejími **pozitivními sociálně ekonomickými důsledky**. Neexistují zde, až na několik málo výjimek (v každém větším městě je možno vidět na veřejných prostranstvích typu vlakového nádraží několik bezdomovců, na nichž je jasně znát příčina jejich situace – alkoholismus, drogy v užším slova smyslu), viditelné stopy negativních sociálně ekonomických důsledků nezaměstnanosti. Naopak, jak jsem výše uvedla a jejich pozitivum vyjádřila, benešovská společnost je považována za velmi

⁵⁾ podle mgr. Luboše Chaluppeckého

koupěschopnou poptávku na trhu zboží a služeb.

Pouze na okraj, na sociálním odboru Městského úřadu v Benešově jsem zjistila, že se samozřejmě i na Benešovsku vyskytují lidé sociálně slabí, jevící často známky alkoholismu. Ti však pracovat nechtějí a dle pracovníků úřadu opravdu nebudou. Žijí a srocují se v bytových domech na okraji měst, jež jsou pro takovéto lidi zřízeny a k živobytí (nákupu nezbytných potravin, ale spíše alkoholu a cigaret) jim stačí sociální příspěvek od státu navýšený „o výnos“ z občasně krádeže. Jedná se o lidi společensky nepřizpůsobené, jež zákon také vymezuje mezi tzv. rizikovými skupinami nezaměstnaných (§ 33). Těmto lidem, dle pracovníků sociálního odboru a jejich spolupracovníků - zaměstnanců ÚP, stát přes veškerou snahu více pomoci nemůže, tito lidé o to nestojí. Jejich životní styl jim vyhovuje. (Ráda bych na tomto místě podotkla, že Romové žijící v regionu tvoří pouze jednu třetinu těchto asociálních lidí. Celkově zde Romů žije málo, většinu z nich tvoří slušní zaměstnaní lidé.)

Vzhledem k rozlehlosti regionu je počet lidí, na nichž se podepsaly špatné sociálně ekonomické důsledky nezaměstnanosti, (způsobené však primárně nepřizpůsobením těchto jedinců společnosti než nemožností najít si práci) opravdu velice nízký.

4.3.2. Rizikové skupiny na Benešovsku

Přesto, že v posledních době zaznamenáváme zlepšení situace u **absolventů škol a mladistvých**, jejich kategorie stále tvoří spolu **s lidmi v předdůchodovém věku** a nově **s lidmi po třicítce** největší podíl nezaměstnaných občanů.

Mezi ty, kdo hůře hledají práci, spadají **lidé vyučení** a lidé **s maturitou na střední odborné škole (SOŠ)**.

Nejhorší vývoj zaznamenáváme u lidí **dlouhodobě nezaměstnaných**, a to hlavně u nezaměstnaných v délce *1-2 roky*, kde je nárůst na konci sledovaného období ve srovnání se stejným obdobím roku předchozího 28 % a ve srovnání s počátkem sledovaného období jednou tak vyšší, a u kategorie nezaměstnaných *déle jak 2 roky*, jež zaznamenává nárůst od počátku sledování taktéž o bez mála jak 100 % a v porovnání se shodným obdobím předchozího roku 75 %!

4.3.2.1 Rizikové skupiny dle zákona versus rizikové skupiny na Benešovsku

Porovnání celoplošného stavu zaměstnatelnosti hůře na trhu práce uplatnitelných skupin a současně státní politiky zaměstnanosti, která jej reflektuje, reaguje na něj, a klade tak důraz na intenzivní péči právě o tyto skupiny lidí (§ 33 zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti), s benešovským regionem zobrazuje Tabulka č. 11.

Tabulka č. 11

Rizikové skupiny ze zákona	Rizikové skupiny na Benešovsku
fyzické osoby se zdravotním postižením	fyzické osoby se zdravotním postižením
fyzické osoby do 25 let věku	fyzické osoby do 25 let věku (absolventi škol a mladiství)
absolventi VŠ po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku	
těhotné ženy, kojící ženy a matky do 9. měsíce po porodu	
fyzické osoby pečující o dítě do 15 let	
fyzické osoby starší 50 let věku	fyzické osoby starší 50 let věku
fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců	fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců
fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc, osoby společensky nepřizpůsobené, fyz.osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a fyz.osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí	
	lidé po třicítce
	lidé vyučení
	lidé s maturitou na SOŠ

4.3.2.2 Analýza hlavních benešovských rizikových skupin

Dle pracovníků benešovského ÚP a sociálního odboru Městského úřadu v Benešově tvoří skupinu dlouhodobě nezaměstnaných z valné většiny lidé se ZP a lidé po padesátce, jichž bohužel nejenom v rámci jejich rizikové skupiny, ale i v rámci podílu na dlouhodobě nezaměstnaných přibývá.

Následující tabulka (Tabulka č. 12) zobrazuje vývoj skupiny dlouhodobě nezaměstnaných. Jak je již uvedeno výše, nejhorší situace nastává u nezaměstnaných déle jak 12 měsíců.

Tabulka č. 12

OBDOBÍ v měsících	2002	2003	2004	POL. 2005
6 – 9	229	237	330	235
9 – 12	144	168	229	192
12 – 24	171	229	320	345
Nad 24	74	84	115	145
CELKEM	618	718	994	917

Tato kategorie je jakousi množinou, jejímiž podmnožinami se stávají následující rizikové kategorie.

Skupina **osob ze ZP** je bohužel téměř celá, až na několik výjimek, podmnožinou množiny dlouhodobě nezaměstnaných.

Tabulka č. 13

Rok	Počet ZP
2002	300
2003	310
2004	382
pol.2005	371

Jak vykazuje tabulka (Tabulka č. 13), uchazečů se ZP v průběhu sledovaného období přibývá.

Ve vyšším počtu evidovaných ZP se odráží nejen zpřísněná kritéria při přezkoumání zdravotního stavu uchazečů posudkovou komisí, ale hlavně omezená nabídka volných pracovních míst pro občany se ZP.

Největší podíl evidovaných osob se ZP tvoří občané dělnických profesí, kteří v důsledku zdravotního omezení nemohou vykonávat fyzicky náročné práce, takže pracovní uplatnění nacházejí velice obtížně. Současně pracovní místa nenáročná na fyzickou práci s minimálními požadavky na kvalifikaci se na trhu práce vyskytují velice zřídka. Tyto skutečnosti mají za následek vysoký počet evidovaných ZP, a to právě hlavně v kategorii dělníků.

Absolventi škol, kteří jsou občany se ZP, tvoří minimální skupinu nezaměstnaných. Zdravotní stav není v tomto věku ještě natolik poškozen, aby byl limitující pro výběr pracovního uplatnění. Tento faktor se může bohužel projevit později s přibývajícimi roky.

Příčinou složité zaměstnatelnosti této skupiny je nevratně špatný zdravotní stav znemožňující pracovat, který se navíc s přibývajícimi lety často horší, dále pak nízká kvalifikace a výjimkou není ani neochota (či zkrátka neschopnost) se něco naučit.

Dle pana Chalupického z ÚP se tyto uchazeče o zaměstnání podaří zapojit do pracovního procesu převážně pouze pomocí zřizování SÚPM a VPP, v regionu funguje také jedna chráněná pracovní dílna.

/V současné době, resp. v době dokončování této práce (1. pololetí roku 2006) ÚP v Příbrami ve spolupráci s okresními ÚP ve Středočeském kraji připravil národní projekt, spolufinancovaný Evropským sociálním fondem, „Příprava na práci ve středočeském

kraji“, který je určen osobám se ZP s délkou evidence nad 12 měsíců a osobám dlouhodobě nezaměstnaným nad 50 let věku se zdravotním omezením v délce evidence také vyšší jak 12 měsíců. Cílem projektu je odstranění vnějších překážek bránících přístupu ke vzdělání a zaměstnání jak na straně osob cílových skupin, tak na straně zaměstnavatelů./

Osobně, být pracovníkem ÚP, bych se snažila rozšířit dosavadní spolupráci ve zřizování VVP a SÚPM s příspěvkovými organizacemi a s jinými institucemi mezi živnosti a obchodní společnosti. Například mě napadá spolupráce s bytovými družstvy, kterých je na Benešovsku mnoho a která by jistě ráda zaměstnala (např. prostřednictvím dohody o provedení práce) levnou pracovní sílu na úklid vnitřních i vnějších prostor nemovitostí.

Další skupinu, jež je také velkou podmnožinou množiny dlouhodobě nezaměstnaných, tvoří **osoby starší 50 let**. Bohužel, podíl této podmnožiny stále narůstá. Tomu nasvědčuje nárůst samotné skupiny, viz Tabulka č. 14.

Tabulka č. 14

Věková kategorie	2002	2003	2004	pol. 2005
50 až 54 let	216	276	326	323
55 až 59 let	129	168	226	243
60 a více let	10	9	32	37
CELKEM	355	453	584	603

Pracovníci ÚP tento problém řeší vyhrazováním VPP a rekvalifikací dotyčných osob, ale jak sami přiznávají, rekvalifikovat člověka do 54 let věku prokazatelný efekt ještě má, ale u člověka, který má 5 a méně let do důchodu, je záležitost složitější.

Na druhou stranu si nejen já, ale (naštěstí) i pracovníci úřadu myslí, že jestliže dotyčný projevuje zájem a jeho zdravotní stav je dobrý, efektivita se dostaví (i kdybychom za ni považovali „jen“ pozitivní vliv na psychickou stránku člověka).

V Benešově sídlí mnoho bankovních a pojišťovacích ústavů, které nabízejí práci formou zaměstnání na živnostenský list či pouze formou registrace na finančním úřadě. Například Česká pojišťovna a. s. navíc poskytuje novým zaměstnancům jakýsi „dvouměsíční start“, dobu na důkladné, společností hrazené, zaškolení, spojenou se zaměstnaneckým poměrem, relativně dobře finančně ohodnoceným. Zkusit nabízení služeb takovýchto stabilních společností bych pak pro tyto lidi viděla jako jednu z možností, jak situaci řešit.

Myslím, že (zvláště dlouhodobě) nezaměstnaní by, jak se říká, neměli by co ztratit, kdyby se formou takového pracovní vztahu (ať už u jakéhokoli stabilního a prosperujícího zaměstnavatele) pokusili zapojit do pracovního procesu.

Skupina sice riziková, avšak oproti dvěma předchozím nespádající v takové míře do množiny dlouhodobě nezaměstnaných, jsou **fyzické osoby do 25 let věku, tedy mladiství a absolventi škol**. Dle pracovníků ÚP se nedá říci, že by zaměstnání mladých lidí – absolventů škol, i když tvoří tak početnou skupinu uchazečů, znamenalo neřešitelný problém. Tito lidé si většinou hledají práci sami a časem ji naleznou, aniž by „spadli“ do kategorie dlouhodobě nezaměstnaných.

Problém regionu vidím v nevyváženosti mezi nabídkou kvalifikací mladé pracovní síly a jejich poptávkou. Na Benešovsku působí mnoho středních odborných škol ekonomického zaměření, důsledkem toho je pak evidence velkého množství lidí s širším

ekonomickým či administrativním vzděláním.

Jinak zde probíhá (podle mého očekávání) tak jako v každém regionu, logický, každoroční nárůst počtu uchazečů o zaměstnání z řad absolventů po ukončení školního roku, tedy od měsíce května do měsíce září. Od října pak dochází k postupnému vyřazování absolventů z evidence ÚP do pracovního procesu.

Počet evidovaných mladistvých se základním vzděláním je sice nízký, avšak problém s jejich umístěním na trhu práce zde je. Mohou za to faktory jako je nízký věk, nízké tělesné schopnosti, specifická právní úprava jejich pracovních podmínek, absence praxe, mnohdy značná sociální nepřizpůsobivost apod.

Tradičně největší podskupinu tvoří tedy absolventi středních odborných škol a vyučení. Stát jim prostřednictvím ÚP pomáhá začleňovat se do pracovního procesu, a tím získat i nezbytnou praxi, hlavně za pomoci vyhrazování SÚPM, případně rekvalifikace. Dalším nástrojem je pak již výše zmíněný IAP, jehož vypracování jsou pracovníci ÚP dokonce ze zákona povinni osobám do 25 let věku a absolventům VŠ po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku, nabídnout.

Jak jsem již několikrát podotkla, poskytnutí praxe absolventům škol a mladistvím jako nástroj APZ zanikl, dá se ovšem říci, že jde jen o přelévání peněz, resp. o změnu jejich zdroje, ÚP namísto tohoto nástroje zřizuje SÚPM.

Možnosti řešení (nelehkého) umístění čerstvých absolventů do pracovního procesu spatřuji hlavně na straně škol, jejich vzdělávacího procesu, který by měl mimo znalosti poskytovat tolik potřebné dovednosti. Řešení bych konkrétně viděla v dlouhodobé praxi zřizované samotnými školami, jak na území ČR, tak v rámci výměnných pobytů v zahraničí, a to i za cenu prodloužení délky

studia. Tato praxe by pak byla obecně uznávaná.

4.3.2.3 „Benešovská specifika“

Podkapitola 4.3.2 *Rizikové skupiny na Benešovsku* nám odkryla několik skupin lidí, jež se v regionu často stávají nezaměstnanými. I když jsou mezi nimi dvě skupiny, které navíc většinou spadají do dlouhodobé nezaměstnanosti, v podkapitole 4.3.2.2 *Analýza hlavních benešovských rizikových skupin* jsem zmínila určité možnosti jejich řešení – pomoc státu, jež si svou intenzivnější podobu razí i cestou samostatného § v zákoně (§33), jak o tom promlouvá podkapitola mezi dvěma zmiňovanými 4.3.2.1 *Rizikové skupiny dle zákona versus rizikové skupiny na Benešovsku*. Právě v podkapitole 4.3.2.1 jsme zaregistrovali skupinu lidí, o níž není (na první pohled) v § 33 ani zmínky a jejíž zařazení do rizikových skupin z hlediska nezaměstnanosti mě osobně překvapilo, nepočítala jsem s ním. Jedná se o *lidi krátce po třicátém roce* (viz Tabulka č. 15), tedy podle mého názoru o lidi, kteří začínají nejproduktivnější etapu svého života.

Tabulka č. 15

Věková kategorie	2002	2003	pol. 2004	2004	pol. 2005
30 až 34 let	195	220	254	291	275

Zpočátku, ihned po zjištění této skutečnosti by se mohlo zdát, že se jedná o výrazné specifikum benešovského regionu. Po hlubším zamyšlení mě však napadlo, že by mezi tuto skupinu lidí mohly patřit (stejně tak jako se pod skupinu osob do 25 let věku logicky řadí absolventi škol a mladiství) matky s dětmi. Tuto hypotézu mi následně na ÚP potvrdili.

Hlavním důvodem nezaměstnanosti právě této věkové kategorie je celorepublikový (vlastně i evropský) trend - přednost kariérního růstu v souvislosti s materiálním zajištěním před založením rodiny, jež ženy odkládají na později, právě okolo 30. roku života. V analýze nezaměstnanosti sledovaného období se tímto průzračně zrcadlí společenské souvislosti nezaměstnanosti, trend dnešní doby.

Po hlubší interpretaci jevů nezaměstnanosti sledovaných benešovským úřadem práce nezbyvá než konstatovat, že stále se zvyšující nezaměstnanost lidí po třicátém roce života není něčím zvláštním, ojedinělým, jak by se na první pohled mohlo zdát, ale v zákoně jasně zachyceným jevem – rizikovou skupinou

těhotné ženy, kojící ženy a matky do 9. měsíce po porodu
fyzické osoby pečující o dítě do 15 let

První skupina žen se dle pracovníků ÚP v evidenci uchazečů téměř nevyskytuje, těhotné ženy (pokud jsou před otěhotněním zaměstnány) chodí ve většině případů do doby dvou měsíců před porodem do práce, kojící ženy a matky dětí do 9. měsíce zůstávají doma na mateřské dovolené a pečují o dítě.

Problémem je druhá skupina - skupina žen pečujících o dítě do 15 let. Tyto uchazečky o zaměstnání mají navíc často více než jedno dítě, riziko jejich absence v práci zapříčiněné nemocností dětí je tedy velké. Pro zaměstnavatele tak tyto ženy představují komplikace, které se u jiných skupin osob (v nejlepším případě bezdětných žen či mužů) nevyskytují. Tíha živit celou rodinu tak spadá na hlavu otce, v horším případě poskytuje finanční pomoc stát (prostřednictvím částky životního minima).

ÚP se těmito ženám (mají děti – vydělávat opravdu potřebují,

a to ne pouze kvůli sobě) snaží zprostředkovat zaměstnání všemi dostupnými prostředky; z nástrojů APZ pomocí zřizování SÚPM a často také rekvalifikací, která je vzhledem k dlouhodobému vyřazení z pracovního procesu nutná, či motivačním kurzem, jemuž se klade za cíl začlenit tuto ženu zpátky do společnosti.

Já osobně bych byla ráda, kdyby se tato, dá se říci, podprahová diskriminace žen, kterou stále v naší společnosti pociťuji, setřela. Zaměstnavatelé by měli „jít s dobou“ a poskytovat ženám možnost alespoň menší úpravy pracovní doby dle jejich individuálních potřeb. Jestliže je žena dobrým přínosem pro podnik, nevidím důvod, proč ji v tak náročné roli – ženy matky – ženy hospodyně – ženy živitelky nepomoci. V některých, zejména administrativních, odvětvích by to v dnešní době převratného vývoje elektronických pracovních pomůcek neměl být tak velký problém.

Péči o (nemocné) dítě bych rozdělila mezi oba dva rodiče (samozřejmě disponuje-li muž schopností se o dítě postarat). Jedná se o to, aby střídavou péčí o dítě začala společnost považovat za zcela normální - běžnou.

Tabulka č. 11 (str. 59) vyselektovala další dvě skupiny benešovských občanů, které nejsou konkrétně vymezeny mezi skupinami, jimž je dle zákona třeba věnovat intenzivnější péči. Jak jsem výše předestřela, jedná se o **absolventy škol (SOŠ a OU)**, jež (oproti skupině předchozí) logicky spadají pod zákonem stanovenou rizikovou skupinu

fyzické osoby do 25 let věku

Tato skutečnost je dle pracovníků ÚP též celorepublikovým problémem, jehož příčinou je nedostatek praxe čerstvě vystudovaných / vyučených, na jejímž disponování zaměstnavatelé

ve většině případů trvají. Je však jasné, že mladý člověk někde začít pracovat, a získat tak tolik potřebnou praxi, musí. Jestliže se to nedaří, snaží se ÚP toto „absolventské negativum“, jež má obecně za následek delší dobu potřebnou k zaučení, řešit. A to opět hlavně za pomoci APZ - poskytnutím finanční částky zaměstnavateli, který absolventa zaměstná (SÚPM). Jak je výše uvedeno, pracovníci ÚP jsou mimo jiné povinni nabídnout takovému uchazeči sestavení IAP, pomoc státu je zde viditelně intenzivnější.

Sociálně ekonomické důsledky nejsou naštěstí tolik negativní, rodiče pokračují ve vyživovací (již nepovinné) povinnosti svých dětí. Místním problémem je skutečnost, že nabídka těchto pracovních sil neodpovídá poptávce.

Co se týče lidí *vyučených v oboru*, nedá se říci, že by o ně nebyl na Benešovsku zájem, naopak zájem je, převážně však o lidi vyučené v technických oborech. Uchazeči o zaměstnání, jež mají příslušnou kvalifikaci a mohli by tak značně vyrovnat benešovský trh práce, se ovšem naopak paradoxně podílejí na rizikovosti skupiny vyučených. Dle pana Chalupického z ÚP za tuto skutečnost může nepochopitelný fakt. Valná část absolventů takovýchto oborů totiž nechce v budoucnu tento (fyzicky náročnější) druh práce, na který se připravovala, vykonávat. Takovíto lidé spatřovali cíl své školní docházky pouze v získání výučního listu - dokladu o ukončeném vyučení, jejich aspirace na pracovní zařazení pak neodpovídají jejich předpokladům.

Situace se zcela nevyřeší ani po získání pracovního místa, na něž takový uchazeč aspiruje. Často se stává, že zaměstnání je krátkodobého trvání, které na druhou stranu stačí na ztrátu či znatelnou redukci kvalifikace ve vyučeném oboru, jež se navíc zatím neustále rozvíjí. Vyučený octnuvší se v evidenci uchazečů o zaměstnání podruhé, má situaci opět o něco více ztíženou.

Tato skutečnost je opravdu nepochopitelná, již po delší dobu zaznamenáváme značně nedostačující nabídku stavitelských a řemeslnických firem, jež v čase „stavitelského boomu“ zcela neodpovídá poptávce, což má za následek rapidní nárůst mezd pracovníků a zisků firem pracujících a podnikajících v tomto oboru. Na druhou stranu neuspokojenost poptávky po těchto pracovnících, tedy nedostatečná nabídka odpovídajících pracovních sil na trhu práce, opět odráží celorepublikový (evropský) trend spočívající ve vysokém hodnocení vyššího vzdělání či pak alespoň ve snaze vykonávat tomuto vzdělání přiměřenou práci.

ÚP se tuto skutečnost snaží řešit vzájemným dialogem se školami, jejich výchovnými poradci, případně rodiči. Klade si za cíl seznámit dotyčné s aktuální situací na trhu.

Tento krok je podle mého názoru určitě efektivní. Zintenzivnila bych jej na nejvyšší možnou míru, jelikož je to také krok preventivní, který může výše zmíněné situaci zabránit. Aktivita je podle mě vyžadována hlavně ze strany škol, ty jsou prostředníky mezi žáky - budoucí pracovní silou - a trhem. To znamená, měly by pružně reagovat na výše popsany trend a otevírat spektrum učebních oborů s možností zakončení vyučení (dnes všemi stranami požadovanou) maturitou.

U těch, kteří **maturitu mají** (ovšem v jiném, výrazně odlišném oboru), je situace podobná. Jak jsem již výše uvedla, problém spočívá v nadměrném množství středních odborných škol ekonomického zaměření, jež ročně „vyprodukují“ obrovské množství absolventů s podobným zaměřením, a co více – s podobnými schopnostmi. Dle zkušeností pracovníků ÚP očekávají tito dobře placené a zároveň na pracovní nasazení méně náročné zaměstnání. Na úřadem práce nabízená volná pracovní místa do poslední chvíle, kdy jim ještě nehrozí vyřazení z evidence, nereflektují. Na druhou

stranu je ovšem třeba zmínit, že si často pracovní uplatnění naleznou sami.

Faktor přemíry škol podobného zaměření podílející se na nezaměstnanosti na Benešovsku jsem si měla možnost ověřit přímo v praxi v rozhovoru se svou sousedkou, vrstevnicí, nezaměstnanou absolventkou střední odborné školy a jednoletého pomaturitního jazykového studia, která zůstávala rok bez zaměstnání, a tak na jeho nalezení v poslední týdnech své nezaměstnanosti téměř rezignovala. I ona patřila do této, v předcházejícím odstavci popsané, velké rizikové skupiny, její ekonomické vzdělání bylo povrchní, znalost anglického jazyka hodnotila stupněm číslo 3, znalost druhého cizího jazyka - francouzštiny, jež se učila celé čtyři roky na střední škole, si do svého životopisu ani raději neuváděla. Z její situace ji zachránila blízkost hlavního města, respektive přátelé, kteří (tak jak je v benešovském regionu zvykem, viz výše) za prací do Prahy už léta dojíždějí a pracovní místo ji tam našli.

Lék na tuto „chorobu“ je tedy nasnadě, školy by měly pružněji reagovat na situaci na trhu, otevírat takové obory, o něž je zájem, redukovat stávající, pro něž není na trhu odbytiště. U těch redukováných pak zkvalitnit zejména výuku cizích jazyků. Tímto pak vznikne konkurence na trhu vzdělávání, čímž se dostaví i následné zvyšování jeho úrovně. Žákům ZŠ a jejich rodičům bych pak doporučovala obhlédnout si benešovskou situaci a teprve podle ní volit optimální směr dalšího vzdělávání.

ÚP je při této „obhlídce“ připraven pomoci, a to prostřednictvím svého *Informačního poradenského střediska (IPS)*, které je přímo za takovým účelem zřízeno (viz výše – dialog mezi ÚP a školami, žáky a rodiči jako jedna ze služeb). Žáci s jeho činností přicházejí do styku v rámci školního vyučování, a to v dostatečné lhůtě před rozhodnutím, jaký typ školy studovat. *Je pak*

hlavně na učitelích, aby důležitost zmapování pracovního trhu v regionu žákům neustále (a to i podprahově - mezi řádky denního vyučování) vštěpovali.

5. Didaktické hledisko

aneb

Jak učit téma „Nezaměstnanost“

5.1 Podpora v kurikulu

Na úplném konci předchozí kapitoly jsem uvedla, že považuji za nutné vštěpovat žákům, jak je důležité pro jejich budoucí život znát pracovní trh regionu, v němž žijí. Této, podle mého názoru, učitelské povinnosti výborně nahrává aktuální kurikulum pro základní vzdělávání, tzv. „Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání“ (popř. připravované nové kurikulum pro vzdělávání gymnaziální - „Rámcový vzdělávací program pro gymnaziální vzdělávání“), jež, jak vyplývá z názvu, je jakýmsi „rámcem“ – návodem, jak a co žáky ve škole naučit – jak vytvořit školní vzdělávací program (ŠVP).

Vzdělávací obsah základního vzdělávání je v RVP ZV orientačně rozdělen do devíti vzdělávacích oblastí. Jednou z nich je oblast „*Člověk a svět práce*“, která „se cíleně zaměřuje na praktické pracovní dovednosti a návyky a doplňuje celé základní vzdělání o důležitou složku nezbytnou pro uplatnění člověka v dalším životě a ve společnosti. Tím se odlišuje od ostatních vzdělávacích oblastí a je jejich určitou protiváhou. Je založena na tvůrčí myšlence spoluúčasti žáků. Vzdělávání v této vzdělávací oblasti směřuje k utváření a rozvíjení klíčových kompetencí žáků tím, že vede žáky k chápání práce a pracovní činnosti jako příležitosti k seberealizaci, sebeaktualizaci a k rozvíjení podnikatelského myšlení, k orientaci v různých oborech lidské činnosti, formách fyzické a duševní práce a osvojení potřebných poznatků a dovedností významných pro

možnost uplatnění, pro volbu vlastního profesního zaměření a pro další životní a profesní orientaci.“ (RVP ZŠ, 2004, s. 73-74)

Tato oblast je rozdělena do 6 prakticky pojatých tematických okruhů, z nichž posledním je okruh nazvaný „Svět práce“, jež je závazný pro 8. a 9. ročník s možností realizace již od ročníku 7.. Mezi očekávané výstupy tohoto tematického celku patří schopnost žáka orientovat se v pracovních činnostech vybraných profesí, posoudit své možnosti při rozhodování o volbě vhodného povolání a profesní přípravy, využít profesní informace a poradenské služby pro výběr vhodného vzdělávání a prokázat v modelových situacích schopnost prezentace své osoby při vstupu na trh práce. Obsahem učiva je mimo jiného také téma zaměstnání, jehož podtématy jsou např. pracovní příležitosti v obci (regionu), způsoby hledání zaměstnání, problémy nezaměstnanosti a úřady práce.¹⁾

5.2 Moje představa o výuce tématu „Nezaměstnanost“

Ačkoliv jsem zastáncem učení se pomocí konkrétního, bezprostředního, čímž by se můj vstup do tohoto tématu odvíjel od praktických zkušeností samotného žáka. Úkol typu: „Představ si, že si dokončil střední či vysokou školu, o žádném vhodném zaměstnání nevíš. Jak budeš postupovat? Zajdeš na ÚP, říkáš? Tak to zkus!“ (Domluvila bych setkání s pracovníky ÚP přímo na úřadě.)²⁾ *Myslím*, že i tento vědecktější způsob učení by měl vzhledem k typu tématu své opodstatnění. Odkrývání obecného na konkrétním je na něm totiž jasně znát. Žák by pak prostřednictvím zkušenosti učení se takovým způsobem měl příležitost poznat, jak zpočátku abstraktně vypadající („nepotřebné“) pojmy a odborné termíny, jež slyší převážně z úst politiků, ekonomů, státních úředníků a sem tam dospělých ve svém okolí, provázejí jeho vlastní život, a to v našem

¹⁾ dle RVP ZŠ, 2004

²⁾ Úkoly a činnosti by byly samozřejmě různě obtížné, záleželo by na typu a stupni školy.

případě hned na samotném výstupu ze školy.

Výsledkem tohoto postupu učení by pak byla žákova zkušenost, jež lze vyjádřit slovy: „Jestli se budu ve škole o tuto problematiku zajímat, mohu tak předejít některým problémům, které na mě v životě čekají (např. zbytečnému zklamání z nepotřebnosti své pracovní síly ve společnosti).“ A to nesmíme opominout výchovný vliv této zkušenosti vedoucí k samostatnosti, k aktivitě, k formování postoje spočívajícího v tom, že svá rozhodnutí dotyčný podloží kromě subjektivních představ a přání také objektivní skutečností. To vše žáka zároveň zpětně motivuje ke studiu.

5.3 Praktičnost tématu

Předchozí kapitolu (kapitolu 5.2) jsem psala ještě před prostudováním RVP ZŠ, a tak mohu konstatovat, že moje očekávání od tohoto tématu se vesměs shoduje s očekáváním oficiálního kurikula.

Je na místě vyzdvihnout užitečnost výuky tohoto tématu v životě shodující se s praktický směr podání učiva prostupujícím celý kurikulární dokument. Volnost při tvorbě ŠVP a VPU³⁾ nejvíce ocení, podle mého názoru, právě předmět Občanská výchova (Základy společenských věd). Učitel, který se ocitá v každodenním bezprostředním kontaktu se žáky, tak bude moci vytvářet učební plán v závislosti na jejich individuálních potřebách a předpokladech.

Jak jsem již uvedla na začátku kapitoly, toto kurikulum učitelů pomáhá v jeho snaze předávat žákům nejen znalosti, ale také dovednosti, které se znalostmi úzce souvisejí a jejichž disponování je pro člověka v životě opravdu důležité.

³⁾ ŠVP si vytváří každá škola sama podle zásad stanovených v RVP. VPU pak míním vzdělávací program učitele, tedy zkonkrétnění ŠVP na nižší úroveň.

ZÁVĚR

Nezaměstnanost je společenský jev odrážející v nejširším slova smyslu neúplné, respektive nedostatečné využití práceschopného obyvatelstva ucházejícího se o práci. Tato makroekonomická kategorie se měří pomocí míry nezaměstnanosti, jež je podílem nezaměstnaných na celkovém počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva, vyjádřený v procentech.

Na trhu práce vytváří poptávku po práci zaměstnavatel, nabídku zaměstnanec, který svou práci prodává za mzdu. Na tomto trhu nefungují standardní mechanismy vyrovnávající nabídku a poptávku po pracovní síle prostřednictvím ceny (mzdy). Působení přizpůsobovacího mechanismu je oslabeno specifickými rysy trhu práce. Takovým rysem je hlavně to, že předmět výměny (to, s čím se obchoduje) je součástí lidské existence (toho, kdo obchoduje). Rozhodování jednotlivců pro koho pracovat a rozhodování firem koho zaměstnávat není založeno pouze na ceně práce – na mzdě, ale závisí na všech výhodách a nevýhodách práce a pracujících. Dalším rysem je dlouhodobá povaha vztahů na trhu práce. Je neekonomické zbavovat se produktivních zaměstnanců při prvních příznacích poklesu poptávky po produkci, stejně tak je pro zaměstnance výhodné setrvat u jedné firmy po delší čas. Třetí rys, kterým se odlišuje trh práce od trhů obecně a který souvisí s prvním zmiňovaným, jsou extrémní rozdíly mezi lidmi a pracemi. Charakteristická je také segmentace na trhu práce. V praxi existuje velké množství relativně samostatných trhů, oddělených územně či profesně. To má za následek snížení vlivu sil konkurence na trhu práce a vysvětluje, proč existují velké rozdíly mezi mzdami různých skupin a územních celků.

Zaměstnání hraje v naší kultuře roli centrální instituce, jejímž

prostřednictvím se lidský jedinec identifikuje. Nedobrovolná ztráta práce tak znamená nejen ekonomický, ale také sociálně psychologický problém.

Tendence k nerovnováze na trhu práce souvisí s výše popsanými vnitřními mechanismy, které jsou tomuto trhu vlastní. Přesto, nebo právě proto, intervenují vlády ve vyspělých tržních ekonomikách prostřednictvím své hospodářské politiky ve prospěch zmírnění nerovnováhy na trhu práce. Cílená opatření hospodářské politiky nazýváme politikou zaměstnanosti. V jejím rámci se věnuje pozornost zprostředkování nabídky a poptávky na trhu práce, nezaměstnaným je poskytováno hmotné zabezpečení v podobě částečné náhrady ušlého výdělku (pasivní politika zaměstnanosti), vytvářejí se nové pracovní příležitosti a pracovní síly se připravují pro uplatnění na trhu práce (aktivní politika zaměstnanosti).

Benešovsko je jedním z našich největších regionů. Vyznačuje se menší koncentrací obyvatelstva na velké rozloze. Počet obyvatel navíc klesá, a to jak přirozeně, tak migrací. V minulosti byl zemědělský charakter regionu postupně zprůmyslňován, takže dnes pracuje největší skupina ekonomicky aktivního obyvatelstva v průmyslu a ve stavebnictví. Další početná skupina pracuje ve službách. Působí zde celkem pestré spektrum firem, což se odráží na relativní rovnováze na trhu práce. Předností tohoto regionu je také blízkost k hlavnímu městu ČR. Tyto dvě skutečnosti jsou jedny z hlavních příčin zdejší nízké míry nezaměstnanosti.

Vývoj nezaměstnanosti vytyčeného časového období, sestavený dle jednotlivých výročních zpráv úřadu práce, odkryl (a to nejen zprvu, ale i po hlubším zamyšlení) velice zajímavou skutečnost. Přišla jsem na to, že kromě rizikových skupin nezaměstnaných, tzn. skupin lidí, kteří často upadají do nezaměstnanosti a na které proto pamatuje i samotný zákon

č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v § 33, existuje na Benešovsku skupina, jež zaznamenává trvalý nárůst v průběhu celého sledovaného období. Jedná se o lidi po třicátém roce života.

Tato skutečnost mě velice udivila, jelikož jsem si pod touto skupinou představila lidi plné síly, energie a elánu pracovat, lidi, kteří jsou pro samotné zaměstnavatele těmi nejlepšími potenciálními zaměstnanci, jelikož jsou plně vyzrálí, mají už nějaké zkušenosti, ale na druhou stranu stále disponují chutí do práce, chtějí si vydělat, nebo kariérně růst, zkrátka lidi, které bych mezi nezaměstnaností ohrožené skupiny rozhodně nepočítala.

Poté, co jsem se nad tímto výsledkem zamyslela hlouběji, mě však napadlo, zda by se do této úřadem práce sledované skupiny „neschovaly“ (stejně jako do kategorie osob do 25 let věku logicky patří absolventi škol) matky s dětmi, tzn. celoplošně riziková skupina, která je ve zmíněném § uvedena. Tato část analýzy mě skutečně zaujala, na konzultaci s panem magistrem Chalupeckým, vedoucím oddělení poradenství a rekvalifikace na benešovském úřadu práce, jsem šla se zvědavostí. On mi mou hypotézu nejen potvrdil, zároveň mi ji pomohl blíže osvětlit. Stačilo říci slovní spojení „trend dnešních žen“ a bylo mi jasné, že příčinou tak rapidního nárůstu věkové kategorie 30 - 34 let mezi nezaměstnanými je odložení mateřství na pozdější dobu, právě před 30. rok života. Analýza se stala zrcadlem společenské reality. Bylo tak jasně znát, že práce na ní má smysl.

Co mi ale smysl nedává, je rozdílnost metodiky sledování nezaměstnanosti celoplošně (§ 33) a regionálně (samotným ÚP). ÚP sice sleduje nezaměstnanost žen, která o několik % (v pololetí 2005 o 8%) podíl nezaměstnaných mužů na celkové nezaměstnanosti převyšuje, jsou to ovšem všechny ženy! Skupina žen se může stejně tak rozčleňovat (jak tomu skutečně je) do velice rizikové skupiny

fyzických osob starších 50 let, v zákoně opět zmíněných, nebo/a do skupiny absolventů středních škol ekonomického a administrativního zaměření, kteří se také velice často stávají uchazeči o práci na benešovském ÚP.

Tento nesoulad metod sledování nezaměstnanosti brání jasnému srovnání regionálního stavu se stavem celoplošným. Člověk, který si zběžně prostuduje výroční zprávu vytvářenou ÚP, tak může nabýt dojmu, že benešovská nezaměstnanost je i přes svoji nízkou míru dosti specifická. Opak je však pravdou, po hlubší analýze mohu konstatovat, že zdejší nezaměstnanost je ve srovnání s celorepublikovým průměrem opravdu nízká, avšak dostávají se do ní nejčastěji naprosto stejné skupiny osob jako v celé republice.

Nezaměstnaností nejohroženějšími skupinami jsou zde lidé po padesátce, lidé se zdravotním postižením, *matky s dětmi* a absolventi středních odborných škol a učilišť. Každá tato skupina se pak určitým poměrem podílí na množině dlouhodobě nezaměstnaných. Nejvíce se na této množině – též rizikové skupině, která se právě převážně rozpouští v ostatních skupinách – podílejí právě lidé po padesátce a osoby se ZP.

Výše popsaná nesouladnost zkoumání dat mi přijde zbytečným nedostatkem, který má za následek menší použitelnost a, dá se říci, zkreslenost analýzy. Pro vylepšení regionální analýzy bych tedy doporučovala pracovníkům ÚP sledovat a zaznamenávat nezaměstnanost ohrožených skupin přesně podle zákona (podle zmíněného § 33), stávající zkoumání dalších jevů pak takovýto rozbor dále osvětlí. Z osobních setkání vím, že zaměstnanci ÚP vykonávají svoji činnost pečlivě a svědomitě, zvláště pan Chalupecký, vedoucí oddělení poradenství a rekvalifikace, je „neobvyklým“ příkladem státního úředníka, práce ho očividně baví a obětuje jí často i část svého osobního volna. Během několika dní

strávených na úřadě jsem se měla možnost přesvědčit, že je to člověk na svém místě, který se v dané problematice opravdu orientuje. Tato malá, avšak velice přínosná změna statistiky benešovské nezaměstnanosti nebude tak pro zdejší pracovníky problém.

Jak jsem si vytyčila v úvodu práce, odbornou teorii a holá kvantitativní data jsem spojila se znalostí regionu. Bylo mi pak například hned jasné, že za zvýšenou mírou nezaměstnanosti absolventů škol stojí přemíra škol ekonomického či administrativního zaměření v tomto regionu. Tímto jsem si uvědomila (zpočátku nepochopitelný) důvod dlouhodobé nezaměstnanosti mé sousedky. Právě ona se totiž stala prototypem této skutečnosti. Cítila jsem tak, že jsem se za dobu psaní této práce v dané problematice opravdu zorientovala, že zpočátku nepochopitelné mi v průběhu psaní práce začínalo být úplně jasné.

V souvislosti s tímto jsem si blíže osvětlila i další skutečnost benešovského regionu - neustálou výstavbu velkých nákupních center. Zjištěním, že je na Benešovsku velice nízká míra nezaměstnanosti pohybující se ke konci pololetí 2005 okolo 5 %, jsem si uvědomila, že 95 % obyvatel benešovského aktivně činného obyvatelstva chodí do práce, tudíž má pravidelný příjem, jenž je příčinou koupěschopnosti obyvatelstva - dostatečné poptávky na trhu zboží a služeb. Proto výstavba i pátého hypermarketu. Tyto podniky pak navíc mohou zaměstnat zbývající volnou pracovní sílu, čímž se benešovský trh neustále pohybuje v pozitivně uzavřeném kruhu: vysoká poptávka po zboží má za následek stoupaní nabídky, jež je příčinou dalšího vzrůstu poptávky po pracovní síle potřebné k vytvoření větší nabídky na trhu zboží a služeb.

Na místě je také zmínit důvody nízké míry nezaměstnanosti. Jedním z nich je, jak jsem výše zmínila, relativní rovnováha mezi nabídkou práce a poptávkou po ní. Obyvatel v tomto regionu ubývá,

naopak podnikům, zvláště pak zahraničním investorům, se zde daří, rozrůstají se. Pracovní síla zde není tak drahá jako v Praze, pouze 40 km vzdálené, ale výše její ceny – mzda ji na druhou stranu dokáže dostatečně ohodnotit. Navíc celé české hospodářství prochází konjunkturou, české ekonomice se daří, podniky prosperují, a zaměstnávají tak pracovní sílu, která dokáže vytvořit koupěschopnou poptávku na trhu zboží a služeb, jež má pak za následek další zvyšování a růst nabídky, tedy rozvoj podniků - zaměstnavatelů. A daří se zejména zahraničním investorům, kteří disponují dostatečným kapitálem, díky němuž mohou plně rozvíjet své podnikatelské aktivity.

Faktorem, který má na benešovské nízké míře nezaměstnanosti zásadní vliv a se kterým jsem již na počátku práce počítala, je (již několikrát zmiňovaná) blízkost benešovského regionu k hlavnímu městu Praze. Sama blízkost by se možná tolik pozitivně neodrážela na stavu zaměstnanosti, kdyby Benešovsko nemělo dobrou dopravní obslužnost. (Např. na dopravní spojení z Benešova do Prahy ve všední den nečeká člověk déle jak 30 minut.)

I to by ještě možná nestačilo k tak dobrému výsledku. V tomto kraji totiž navíc existuje jakýsi „generační zvyk“ - tradice lidí za práci dojíždět. Lidé jsou zde navyklí „prodloužit si“ pracovní dobu o čas strávený na cestě za prací, jelikož mají zkušenost, že se jim to finančně vyplatí.

Činitelem pozitivně ovlivňujícím míru nezaměstnanosti je zmiňovaná pestrost firem, jejich předmětů činností. Navíc, ve sledovaném období (a ani před ním / po něm) žádný významný zaměstnavatel nezkrachoval.

Určitý podíl na nízké míře nezaměstnanosti má jistě samotná činnost benešovského ÚP, respektive jeho pracovníků.

Postup práce od obecného ke konkrétnímu mi plně

vyhovoval. V jejím závěru jsem se tedy nejdříve zamyslela, jak téma „Nezaměstnanost“ vyučovat ve škole, a poté konstatovala, že vyučování tohoto tématu způsobem v práci osvědčeným určitě přinese dobré výsledky, jež budou převážně výchovného charakteru.

Učitel by měl při výuce hlavně respektovat region, ve kterém žáci žijí. Jelikož jsem pro její praktičnost a ráda poznatky vysvětluji na bezprostředních jevech kolem nás, myslím, že právě toto téma by ve ŠVP rozhodně nemělo chybět. Nejen, že je to téma z praxe, prostřednictvím něhož si žáci mohou vytvářet klíčové kompetence (v RVP tolik požadované) - za ně například jedna z kompetencí pracovních spočívající v tom, že „žák využívá znalosti a zkušenosti v zájmu vlastního rozvoje i své přípravy na budoucnost a činí podložená rozhodnutí o dalším vzdělávání a profesním zaměření“ (RVP ZV 2004, s. 9) - ale také, jak jsem ostatně ukázala postupem své diplomové práce, je to téma, na kterém je odkrývání vyloženého obecného učiva na konkrétní situaci jasně znát.

Žák by pak zkušeností učení se takovým způsobem měl příležitost poznat, jak zpočátku abstraktně působící („nepotřebné“) pojmy, ekonomické termíny, jež slyší převážně z úst politiků, ekonomů, státních úředníků a sem tam dospělých ve svém okolí, provázejí jeho vlastní život, a to v našem případě ihned na samotném výstupu ze školy. Navíc nesmíme opominout výchovný charakter tohoto tématu - výchovu k samostatnosti, k aktivnímu přístupu k životu, k formování postoje spočívajícího v tom, že svá rozhodnutí musím podložit nejen subjektivními představami a přáními, ale také objektivními hledisky (v našem případě například aktuální situaci na trhu práce). Z výše uvedeného vyplývá, že toto téma může žáka zároveň zpětně motivovat ke studiu.

Závěrem snad mohu říci, že se mi podařilo splnit vytyčené cíle, jež jsem si stanovila v úvodu práce. Její hlavní *přínos* vidím

v propojení kvantitativních údajů zaznamenávaných úřadem práce se společenským kontextem benešovského regionu, a zejména pak v odhalení nesouladu metodik celoplošného a regionálního sledování nezaměstnanosti.

Během práce jsem měla možnost si ověřit všechny své, v úvodu zmiňované, hypotézy. Očekávala jsem v porovnání s celorepublikovým stavem nízkou míru nezaměstnanosti, respektive míru nezaměstnanosti, jejíž roční průměr nikdy nepřekročí 7% hranici. Hypotéza byla potvrzena, jelikož nejvyšší průměrná roční míra nezaměstnanosti za celé sledované období byla 5 %. Jednou z příčin nízké míry nezaměstnanosti, v úvodu opět očekávané, je blízkost benešovského regionu k hlavnímu městu Praze. Vychýlení míry nezaměstnanosti k vyšším číslům v průběhu roku je tak, jak jsem si myslela a jak se dalo očekávat, převážně způsobeno nárůstem uchazečů o čerstvé absolventy středních škol a učilišť, a to v rozmezí měsíců května až září. Nejenom tento typ uchazečů (a zároveň jednu z rizikových skupin uvedených v § 33 zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti) se, opět dle očekávání, snaží místní ÚP začlenit do pracovního procesu všemi dostupnými prostředky v co nejkratší době.

Na úplný závěr bych chtěla s potěšením konstatovat, že ČR se ve spolupráci s Evropskou unií problematikou nezaměstnanosti intenzivně zabývá. Již zmiňovaná aktivita jejího „spojovacího článku“ - úřadu práce s občany je činorodým bojem s tímto negativním jevem české, ale i evropské a světové ekonomiky.

SEZNAM ZKRATEK:

APZ	aktivní politika nezaměstnanosti
ČR	Česká republika
EAO	ekonomicky aktivní obyvatelstvo
EU	Evropská unie
IAP	Individuální akční plán
IPS	Informační poradenský systém
MÚ	městský úřad
OU	odborné učiliště
PPZ	pasivní politika zaměstnanosti
RVP	rámcový vzdělávací program
RVP ZV	Rámcový vzdělávací program základního vzdělávání
SOŠ	střední odborná škola
SŠ	střední škola
SÚPM	společensky účelná pracovní místa
ŠVP	školní vzdělávací program
ÚP	úřad práce
VPP	veřejně prospěšné práce
VPU	vzdělávací program učitele
VŠ	vysoká škola
ZP	zdravotní postižení / zdravotně postižení
ZSP	zdravotní a sociální pojištění
ZŠ	základní škola

PRAMENY A LITERATURA:

PRAMENY:

Městský úřad Benešov [online]. Benešov: Městský úřad, posl. úpravy 30. 6. 2005 [cit. 2005-08-29]. Dostupné na WWW:

<<http://www.benesov-city.cz/>>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, posl. úpravy 20. 7. 2005 [cit. 2005-08-18]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz>>.

Rámcový vzdělávací program pro gymnaziální vzdělávání. Pilotní verze. [online]. Praha: Výzkumný ústav pedagogický v Praze, 2004 [cit. 2005-03-12]. Dostupné na WWW: <<http://www.vuppraha.cz>>.

Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání. [online]. Praha: Výzkumný ústav pedagogický v Praze, 2004 [cit. 2005-03-12]. Dostupné na WWW: <<http://www.vuppraha.cz>>.

Statistické ročenky. [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 2006-05-18]. Dostupné na WWW:

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

Výroční zpráva ÚP Benešov. Benešov: ÚP, 2002.

Výroční zpráva ÚP Benešov. Benešov: ÚP, 2003.

Výroční zpráva ÚP Benešov. Benešov: ÚP, 2004.

Výroční zpráva ÚP Benešov. Benešov: ÚP, pol. 2005.

Životní minimum a co s ním souvisí od 1. ledna 2006. Praha: MPSV, 2006.

LITERATURA:

Publikace:

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce.* Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, B., aj.: *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém.* Praha: Grada Publishing, 2003. ISBN 80-247-9006-8.

HOLMAN, R.: *Ekonomie.* Praha: C. H. Beck, 1999. ISBN 80-7179-891-6.

JIRÁSKOVÁ, V. *Občan v demokratické společnosti.* Praha: Sociologické nakladatelství, 1999. ISBN 80-85850-78-8.

JIRÁSKOVÁ, V.; KOŤA, J.; PELCOVÁ, N. aj. *Základy společenských věd.* Praha: EUROLEX BOHEMIA, 2004. ISBN 80-86432-66-1.

POTŮČEK, M. *Křížovatky české sociální reformy.* Praha: Sociologické nakladatelství, 1999. ISBN 80-85850-70-2.

SOJKA, M.; KONEČNÝ B. *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. Praha: Libri, 1996. ISBN 80-85983-05-2.

TOMANDL, A.; BĚHALOVÁ, M.; JURÁČKOVÁ, G. *Než zaklepete u zaměstnavatele....* Praha: MPSV, 2004. ISBN 80-86878-04-X.

VLČEK, J., aj. *Ekonomie a ekonomika*. Praha: ASPI, 2003. ISBN 80-86395-45-6.

VLČEK, J., aj. *Ekonomie pro neekonomy*. Praha: Codex Bohemia, 1998. ISBN 80-85963-66-3.

Časopisy:

HEINOVÁ, H. Nezaměstnanost-nejenom ekonomický, ale také sociální a psychologický problém. *Andragogika*, 1999, č.1, s.12-13.

CHALUPECKÝ, L. Rekvalifikace v kontextu systému práce s lidmi. *Andragogika*, 1999, č. 1, s. 14-15.

Ústřední knih.Pef UK



2592062426