

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Pedagogická fakulta

**PRŮZKUM TRHU PRÁCE V ČESKÉ
REPUBLICCE, ZVLÁŠTĚ V OKRESE TŘEBÍČ**
BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Jaroslava Bjalkovová, Ph.D.

Zpracovala: Monika Palátová

České Budějovice, duben 2007

Čestné prohlášení:

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 b) zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

V Českých Budějovicích dne 21. dubna 2007

ÚVOD	5
TEORETICKÁ ČÁST	6
1 NEZAMĚŠTNANOST	6
<i>míra nezaměstnanosti</i>	6
1.1 TYPY NEZAMĚŠTNANOSTI	7
1.1.1 Příčiny nezaměstnanosti.....	8
1.2 HISTORIE NEZAMĚŠTNANOSTI V ČR.....	8
1.3 KDO JE TO NEZAMĚŠTNANÝ?	9
1.4 UCHAZEČI O ZAMĚŠTNÁNÍ	10
2 OSTATNÍ PROBLEMATIKA NEZAMĚŠTNANOSTI	12
2.1 AGENTURY, KTERÉ ZPROSTŘEDKOVÁVAJÍ PRÁCI	12
2.1.1 <i>Start cz, s. r. o.</i>	12
2.1.2 <i>CC Systems, a. s.</i>	13
2.1.3 <i>Republikové centrum vzdělávání, s. r. o.</i>	14
2.2 REKVALIFIKACE.....	15
2.3 UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ ŠKOL NA TRHU PRÁCE	16
2.3.1 <i>Vzdělávací programy</i>	17
2.4 OHODNOCENÍ PRÁCE RŮZNÝCH SKUPIN OBYVATELSTVA	18
2.5 NEZAMĚŠTNANOST V OKRESE TŘEBÍČ	19
2.5.1 <i>Nezaměstnanost</i>	19
2.6 MARKETINGOVÝ VÝZKUM	22
2.6.1 <i>Historie marketingového výzkumu</i>	22
2.6.2 <i>Členění marketingového výzkumu</i>	22
2.6.3 <i>Techniky marketingového výzkumu</i>	24
VÝZKUMNÁ ČÁST	25
3 AGENTURY, KTERÉ ZPROSTŘEDKOVÁVAJÍ PRÁCI	25
4 REKVALIFIKACE V OKRESE TŘEBÍČ	28
4.1 STRUKTURA TOKU UCHAZEČŮ V REKVALIFIKACÍCH.....	28
4.2 REKVALIFIKAČNÍ KURZY	30
4.2.1 <i>Národní projekty</i>	31
4.2.2 <i>Grantové projekty, nadregionální grantové projekty</i>	31
5 UPLATŇOVÁNÍ ABSOLVENTŮ ŠKOL NA TRHU PRÁCE	33
5.1 NEZAMĚŠTNANOST ABSOLVENTŮ ŠKOL SE STŘEDNÍM A VYŠŠÍM ODBORNÝM VZDĚLÁNÍM.....	33
5.2 MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI ABSOLVENTŮ ŠKOL.....	34
5.3 PROGRAMY PODPORUJÍCÍ ZAČLENĚNÍ ABSOLVENTŮ NA TRHU PRÁCE.....	35
6 OHODNOCENÍ PRÁCE RŮZNÝCH SKUPIN OBYVATELSTVA	38
6.1 MZDY PODLE ODVĚTVOVÉ KLASIFIKACE EKONOMICKÝCH ČINNOSTÍ (OKEČ).....	38
6.2 MZDY PODLE KRAJŮ ČESKÉ REPUBLIKY	39
6.3 MZDY PODLE VĚKU ZAMĚŠTNANCE	40
6.4 MZDY PODLE POHLAVÍ.....	41
7 SITUACE V MIKROREGIONECH OKRESU TŘEBÍČ	43
7.1 STRUČNÁ ANALÝZA PROBLÉMOVÝCH SKUPIN A OBLASTÍ	43
7.2 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ NEZAMĚŠTNANOST V OKRESE TŘEBÍČ.....	44
8 ANALÝZA VÝSLEDKŮ ZKOUMÁNÍ	45
9 ZÁVĚR	49
10 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	52
11 SEZNAM PŘÍLOH	53

Anotace

Tématem mé bakalářské práce je průzkum trhu práce v České republice, zvláště v okrese Třebíč. Cílem je osvětlení problematických oblastí nezaměstnanosti a analýza (pomocí dotazníkové metody) chování uchazečů o zaměstnání, kteří se registrují na Úřadu práce v Třebíči, a jejich přístupu k tomuto úřadu.

The topic of my bachelor's thesis is the survey of the employment market in the Czech Republic, especially in Třebíč region. The main aim is to enlighten the major difficulties of unemployment as well as to analyse behaviour (using a questionnaire) of registered applicants and their attitude to the local employment service agency in Třebíč.

Úvod

Důvodem výběru tohoto tématu byla stupňující se problematika nezaměstnanosti. Tento problém je celorepublikový a navíc bydlím v okrese, kde je míra nezaměstnanosti nad celorepublikovým průměrem. V mé bakalářské práci tuto problematiku rozdělím do několika částí. Nejdříve uvádím základní pojmy a definice, které s nezaměstnaností souvisí. Dále pak zanalyzuji problematické oblasti nezaměstnanosti. Při některých kapitolách se zaměřím na okres Třebíč, u ostatních se budu zabývat celou Českou republikou. Na závěr bakalářské práce provedu marketingový výzkum chování nezaměstnaných k úřadu práce. Marketingový výzkum jsem prováděla na Úřadu práce v Třebíči pomocí dotazníkové metody a osobního dotazování. Výsledkem tohoto průzkumu bude analýza chování uchazečů o zaměstnání a jejich vztahu k úřadu práce.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je podle Mareše (1998, s.15) jeden z ústředních problémů současného kapitalismu. Nezaměstnanost je makroekonomický ukazatel, který slouží k posouzení národního hospodářství, a který znamená ztrátu jak statků a služeb, které by mohly být nezaměstnanými vyrobeny, tak ztrátu v podobě dávek v nezaměstnanosti, které zatěžují státní rozpočet. Údaje o nezaměstnanosti se shromažďují měsíčně, ve statistikách se uvádí % míra nezaměstnanosti státu, jednotlivých krajů, okresů, konkrétních obcí a měst. K tomuto účelu se obyvatelstvo starší 15-ti let dělí na 3 základní skupiny:

- zaměstnaní – obyvatelstvo, které má placené zaměstnání, nebo sebezaměstnání (včetně osob dočasně v práci nepřítomných, ale s formální vazbou k zaměstnání);
- nezaměstnaní – ekonomicky aktivní obyvatelstvo (osoby schopné a ochotné pracovat); lidé, kteří nemají placená zaměstnání ani sebezaměstnání, přitom práci aktivně hledají a jsou ochotni během určité doby do zaměstnání nastoupit;
- ostatní – ekonomicky neaktivní obyvatelstvo; lidé, kteří práci nemají a ani ji aktivně nehledají (např. studenti, penzisté, invalidé, ženy v domácnosti – pokud nesplňují podmínky předchozích skupin).

Vývoj nezaměstnanosti se měří podle tzv. míry nezaměstnanosti:

$$\text{míra nezaměstnanosti (\%)} = \frac{\text{nezaměstnaní, kteří hledají zaměstnání}}{\text{ekonomicky aktivní obyvatelstvo (EAO)}} \times 100$$

Při měření nezaměstnanosti vznikají některé nedostatky, tzn. že měření nevystihuje určité skupiny. Jsou to zaměstnanci, jejichž pracovní zařazení se zhoršilo, nebo kteří jsou nuceni pracovat na zkrácený pracovní úvazek. Dále pak jsou to pracovníci, kteří se rekvalifikují a lidé, kteří práci našli, ale nastoupí až později.

1.1 Typy nezaměstnanosti

Frikční nezaměstnanost

Mareš (1998, s.18 - 22) uvádí, že frikční nezaměstnanost vyjadřuje neustálý pohyb lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu. Charakteristickým rysem je krátkodobost. Tato nezaměstnanost se nedá odstranit. Jsou to např. nezaměstnaní, kteří byli propuštěni; dobrovolně opustili minulé zaměstnání a hledají lépe placené zaměstnání nebo nově vstupují do pracovní síly – studenti.

Strukturální nezaměstnanost

Vyplývá ze změn ve struktuře národního hospodářství. Tato nezaměstnanost je vyvolána zejména technickým pokrokem a změnami v preferencích spotřebitelů. Vzniká za nesouladu nabídky a poptávky po pracovnících (poptávka po určitém druhu práce se zvyšuje, zatímco poptávka po jiném druhu práce se snižuje, nabídka se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle – nerovnováha u jednotlivých povolání nebo oblastí).

Sezónní nezaměstnanost

Souvisí s tím, že některé subjekty vytváří sezónní pracovní místa v určitém ročním období (např. zemědělství).

Cyklická nezaměstnanost

Je spojena s hospodářským cyklem tržní ekonomiky a její vývoj závisí na vztahu mezi skutečným a potencionálním HDP. Cyklická nezaměstnanost vzniká, je-li celková poptávka po práci nízká, celkové výdaje a produkt se snižují, nezaměstnanost se zvyšuje prakticky všude: tento stav nastává zejména v období hospodářské recese, pracovníci jsou propouštěni bez nároku na návrat.

1.1.1 Příčiny nezaměstnanosti

Rozhodující charakteristikou trhu práce jsou nepružné mzdy a dlouhodobá nerovnováha mezi nabídkou práce a poptávkou po ní. Základní nepružností mezd je mikroekonomické chování ekonomických subjektů při stanovení mezd. Významnou úlohu zde hrají náklady spojené se změnami ve mzdových a platových sazbách na pocit spravedlnosti a dobré pracovní výkony, složitost jednání s odbory atd. Rozlišujeme tři základní příčiny nezaměstnanosti:

- demografické změny – souvisí s demografickou strukturou ekonomicky aktivního obyvatelstva a s rostoucí ekonomickou aktivitou dospívající mládeže, příslušníků menšin a žen (tyto skupiny mají větší tendenci k nezaměstnanosti);
- vládní politika – vyšší nezaměstnanost vlivem větších sociálních jistot vytvořených vládou, menší snaha, nižší zájem o hůře placenou práci;
- strukturální změny – dochází k vzestupné tendenci strukturální nezaměstnanosti, ekonomika se rychle mění, zatímco pracovníci reagují na tyto změny mnohem pomaleji.

1.2 Historie nezaměstnanosti v ČR

Jak uvádí Buchtová (2000, s. 37 – 40) poprvé se staly nezaměstnanost a sociální důsledky nezaměstnanosti hlavními sociálními problémy na přelomu 19. a 20. století, i když není ještě chápána jako jev související s tržní ekonomikou. Přesto dochází ke konci 19. století k prvním vážným politickým a veřejným debatám na téma nezaměstnanosti, které vyústily do zřízení prvních státních institucí zprostředkujících práci i celonárodních a státem garantovaných systémů pojištění pro případ nezaměstnanosti. Díky první světové válce byla nezaměstnanost prakticky odstraněna, ale po jejím skončení následoval v letech 1920 – 1921 počátek deprese, která se dramaticky opakovala a vyvrcholila v třicátých letech. Krize a nezaměstnanost 30. let představovala kulturní šok, s ním se ještě dlouhá léta vyrovnávaly ekonomické a politické systémy.

V poválečné Evropě se dosti dlouhou dobu dařilo udržovat plnou zaměstnanost. Prakticky až do 60. let nepřekračovala míra nezaměstnanosti 3 – 4 %, což bylo chápáno jako normální frikční nezaměstnanost. Toto skončilo krizí v 70. letech, když stoupla nezaměstnanost nad hranici. Tvorba zaměstnanosti stagnovala, zatímco počet pracovních sil se prudce zvýšil. Výsledkem byl výrazný vzestup nezaměstnanosti z hodnot kolem 3 % na nejvyšší hodnotu 10,8 % v roce 1985. V letech 1986 – 1990 se projevíly důsledky změněné politické orientace a strukturálních změn na počátku 80. let. Zvýšilo se tempo ekonomického růstu, zaměstnanost se zvyšovala a nezaměstnanost se snížila na 8,3 % v roce 1990. Tento trend pokračuje a celorepubliková nezaměstnanost se pohybuje téměř na stejné úrovni 7 – 8 %.

Nyní se nezaměstnaností v České republice zabývá Ministerstvo práce a sociálních věcí, které sleduje aktuální trendy nezaměstnanosti v jednotlivých regionech a zaznamenává je v půlročních intervalech. Nezaměstnanost je převážně strukturální povahy. Vysoká míra nezaměstnanosti postihuje jednotlivé regiony a „problémové“ skupiny obyvatel. Míra nezaměstnanosti je nerovnoměrná z hlediska regionálního pohledu, vysoká míra nezaměstnanosti přetrvává v kraji Ústeckém, Moravskoslezském a Olomouckém, nejnižší míra nezaměstnanosti je v Praze.

1.3 Kdo je to nezaměstnaný?

Za nezaměstnané se podle mezinárodně srovnatelné metodiky považují všechny osoby patnáctileté a starší, obvykle bydlící na sledovaném území a souběžně splňují 3 podmínky (podle metodiky Eurostatu vypracované na základě doporučení Mezinárodní organizace práce - ILO):

- nejsou zaměstnané;
- nejsou připraveny k nástupu do práce;
- v průběhu posledních 4 týdnů hledaly aktivně práci (prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelské práce, přímo v podnicích, využíváním inzerce, podnikáním kroků pro založení vlastní firmy, podáním žádosti o pracovní povolení a licence nebo jiným způsobem).

Mezi nezaměstnané patří i osoby, které nehledají práci, protože ji již našly a jsou schopny ji nastoupit nejpozději do 14 dnů.

1.4 Uchazeči o zaměstnání

Na internetových stránkách úřadu práce se uvádí, že práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání stanoví zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“). Uchazečem o zaměstnání se může stát fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a splňuje zákonem stanovené podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Do evidence uchazečů o zaměstnání nemůže být zařazena fyzická osoba, která je v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru, s výjimkou případů stanovených zákonem. Dále pak osoba samostatně výdělečně činná ve smyslu § 9 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, výdělečně činná v cizině.

Současně nemohou být uchazeči o zaměstnání osoby, které jsou společníkem nebo jednatelem společnosti s ručením omezeným, komanditistou komanditní společnosti, společníkem veřejné obchodní společnosti, členem představenstva akciové společnosti, členem dozorčí rady obchodní společnosti, členem družstva (pokud vykonává pro družstvo práci, za kterou je družstvem odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna přesáhne polovinu minimální mzdy), členem zastupitelstva územního samosprávného celku.

Uchazeč o zaměstnání má nárok na podporu v nezaměstnanosti, lidé do 50 let věku 6 měsíců, osobám ve věku 50 – 55 let se podpora vyplácí 9 měsíců a osobám starším 55 let je podpora vyplácena 12 měsíců. Podpora v nezaměstnanosti se stanoví v prvních třech měsících ve výši 50 % a po zbývajících dobu ve výši 45 %

- průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním ukončeném zaměstnání;

- posledního vyměřovacího základu přepočteného na 1 kalendářní měsíc, pokud uchazeč o zaměstnání naposledy vykonával samostatnou výdělečnou činnost.

V případech, kdy uchazeč o zaměstnání bez svého zavinění nemůže doložit výši výdělku nebo vyměřovacího základu, nebo u uchazeče nelze stanovit průměrný výdělek nebo vyměřovací základ, stanoví se výše podpory v nezaměstnanosti následovně:

- po dobu prvních 3 měsíců ve výši 0,12 násobku;
- po zbývajících podpůrných měsících ve výši 0,11 násobku

průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházející kalendářnímu roku, ve kterém byla žádost o tuto podporu podána. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházející kalendářnímu roku, ve kterém byla žádost o tuto podporu podána.

2 Ostatní problematika nezaměstnanosti

2.1 Agentury, které zprostředkovávají práci

Na úřadu práce je celkem 1656 registrovaných agentur práce. Za agenturu práce se považují všechny firmy a fyzické osoby, které mají povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky podle §60/1 odst. a), povolení ke zprostředkování zaměstnání na území ČR pro cizince podle §60/1 odst. b), povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí podle §60/1 odst. c). Vybrala jsem 3 agentury práce působící v ČR a zaměřila jsem se na služby, které poskytují.

2.1.1 Start cz, s. r. o.

Společnost START na svých internetových stránkách uvádí, že společnost působí jak v západních zemích (Německo, Španělsko, Portugalsko, Itálie, Belgie), tak i v postkomunistických zemích jako například v České a Slovenské republice. Agentura vznikla v roce 1992 jako společný projekt českého a nizozemského Ministerstva práce a nizozemské společnosti Uitzendbureau START, která měla v té době již dlouholeté zkušenosti v oblasti zprostředkování zaměstnání a vyhledávání personálu. V roce 1998 START Holding B.V. se sídlem v Nizozemské Goudě zakládá v České republice START CZ s. r. o. Tímto krokem získává další část evropského trhu. Nyní má agentura 830 poboček po celém světě.

Asociace poskytovatelů personálních služeb „APPS“, která velmi úzce spolupracuje s orgány státní správy právě v otázkách úpravy legislativních norem pro přechodné zaměstnávání, vznikla oficiálně v roce 2002. Je to nezávislá a dobrovolná zájmová organizace. Bezprostředním cílem je vytváření podmínek pro úspěšný rozvoj stabilního trhu pracovních sil v ČR. Asociace je především profesní organizací personálních agentur a poradenských společností v oblasti poskytování personálních služeb. Jednou ze základních myšlenek vzniku APPS je především respektování práv a oprávněných zájmů jednotlivců i podnikajících subjektů, zejména práva na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, práva získávat prostředky pro své životní potřeby

práci, práva na spravedlivou odměnu za práci, práva na uspokojivé pracovní podmínky a rovné zacházení se všemi zaměstnanci a práva na svobodné podnikání nebo provozování jiné hospodářské činnosti. APPS se zasazuje proti jakékoliv diskriminaci na českém trhu práce.

2.1.2 CC Systems, a. s.

Jak společnost uvádí na svých internetových stránkách byla založena v roce 2000 jako akciová společnost. V současné době je hlavním předmětem její činnosti vývoj a realizace vzdělávacích aktivit v oblasti vzdělávání dospělých, ekonomické poradenství, atd. Tato agentura poskytuje tyto služby: agenturní zaměstnávání, personální služby, specifické služby pro zaměstnavatele, optimalizace a vedení firem a organizací k získání certifikátu jakosti ISO 9000 a 9001, zajištění stáží a vzdělávání v zahraničí, služby pro státní organizace a samosprávné celky.

Agenturní zaměstnávání spočívá v dočasném přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u jiného zaměstnavatele. Pro zaměstnavatele má toto zaměstnávání plno výhod, například vykrytí potřeby pracovní síly v případě nárazových nebo časově omezených zakázek. Jde o administrativně nenáročné zaměstnávání bez pracovních právních úkonů při vzniku a skončení pracovního poměru nebo snížení nákladů na vedení personální agendy, zaměstnavatel není zatížen úhradou odvodů na zdravotní pojištění, sociální pojištění a na státní politiku zaměstnanosti.

Specifické služby pro zaměstnavatele - jedná se o zpracování projektů (projekty vyhlášené na základě grantů jednotlivých krajských úřadů, projekty vyhlášené ministerstvy ČR nebo EU), analýz vzdělávacích potřeb, průzkum v oblasti vzdělávání, optimalizace rozpočtu na vzdělávání, vytvoření systému vzdělávacích produktů a poradenství v oblasti optimálního a efektivního využití informačních technologií.

2.1.3 Republikové centrum vzdělávání, s. r. o.

RCV na svých internetových stránkách uvádí, že vhodné zaměstnání dle požadavků klienta (uchazeče o zaměstnání) je vyhledáváno prostřednictvím terénní práce asistenta služeb zaměstnanosti (dále jen „ASZ“) a pracovní diagnostiky COMDI. ASZ je pracovník, který úzce spolupracuje s úřady práce, zajišťuje od zaměstnavatelů přísliby pracovních míst a vede o tom evidenci, získává zaměstnavatelské subjekty v regionu pro vytváření nových pracovních míst, průběžně provádí průzkum trhu práce, vybírá a vede evidenci vhodných institucí a podniků pro možnost nabídky pracovního poměru. Dále pak zajišťuje umístění uchazečů o zaměstnání na trhu práce a dohlíží na uzavření pracovní smlouvy se zaměstnavatelem. Počítačový program COMDI je určen pro klienty, kteří vyžadují pomoc v oblasti volby profesní kariéry a profesního uplatnění na trhu práce. Uchazeč o zaměstnání pracuje s programem COMDI samostatně, a vkládá do programu svá data, poté se informace o uchazeči zpracovávají a uchazeč zpětně o sobě získá standardizované informace, které se dají dále efektivně využívat. Vedle celkového rozboru osobnosti klienta program vytypovává ty pracovní obory a profese, které zohledňují hledisko aktuálního zdravotního stavu klienta a situaci na trhu práce.

Zájemcům o zaměstnání RCV, s.r.o. nabízí efektivní řešení v podobě individuální práce s jednotlivými uchazeči o zaměstnání v rámci programu ŠANCE, jenž je ucelený systém pro práci s lidskými zdroji. Navazuje na pracovní diagnostiku, soubor motivačních programů a rekvalifikační kurzy. Jsou určeny pro nezaměstnané registrované na ÚP, kteří se obtížně uplatňují na trhu práce ve svém regionu. Nabídka poradenských programů a variantních řešení v rámci tohoto programu vystihuje ty problémové kategorie uchazečů o zaměstnání, které v důsledku životní a sociální situace vyžadují hlubší poradenskou pozornost. Poradenské programy využívají psychodiagnostických metod jako jsou řízený rozhovor, inscenační a praktická cvičení, praktický výcvik a výklad s použitím audiovizuální techniky. Poradenské programy jsou zakončeny certifikátem.

Rekvalifikační kurzy ŠANCE jsou určeny pro nezaměstnané klienty evidované na úřadech práce, pracovníky firem a podniků, soukromé zájemce, a to bez omezení věku, pohlaví či národnostní příslušnosti. Rekvalifikační programy jsou akreditované MŠMT ČR, jsou v souladu s platnou legislativou a pružně navazují na poptávku trhu práce. Kurzy jsou obsahově realizovány spádovými vzdělávacími středisky ve vztahu k úřadu práce, zadavatele a místu bydliště účastníka. Jsou variabilní, přenosné do všech regionů ČR a nemají pevně stanovený termín svého zahájení. Skládají se z části teoretického vzdělávání (20 %) a odborného zaškolování (80 %).

2.2 Rekvalifikace

Na základě konzultací na Úřadu práce v Třebíči s RNDr. Malachem jsem se dozvěděla následující informace o rekvalifikacích. Rekvalifikace je změna dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání, která získáním nových znalostí a dovedností teoretickou nebo praktickou přípravou umožní jeho pracovní uplatnění ve vhodném zaměstnání. Úřady práce organizují rekvalifikaci v případech, kdy na trhu práce struktura poptávky neodpovídá struktuře nabídky a případná rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání.

Úřad práce v Třebíči zabezpečuje jako orgán státní správy státní politiku v oblasti zaměstnanosti v oblasti rekvalifikací uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a vyhlášky č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců. Do rekvalifikačních kurzů mohou být zařazeni uchazeči o zaměstnání, kteří jsou na trhu práce se stávající profesí neumístitelní. Dále se jedná o uchazeče, kteří mají jiné závažné důvody (například zdravotní, rodinné, atd.), pro které nemohou stávající profesi vykonávat. O zařazení uchazečů o zaměstnání do rekvalifikačních kurzů rozhoduje úřad práce. Náklady na rekvalifikační kurz hradí uchazečům, kterým byla rekvalifikace schválena, úřad práce v plném rozsahu. Uchazeč o zaměstnání může zanechat rekvalifikace jen z vážných rodinných, zdravotních, nebo jiných příčin, uvedených v § 5 písm. c) bod 7 zákona č. 435/2004 Sb. Nenastoupení na rekvalifikaci, neúčast na rekvalifikačním kurzu ve stanoveném rozsahu teoretické a praktické

přípravy, neplnění studijních a výcvikových povinností a neúčast na závěrečném ověření získaných znalostí a dovedností je podle § 30 písm. b) odst. 2. zákona č. 435/2004 Sb. důvodem k vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání a k úhradě vynaložených nákladů.

2.3 Uplatnění absolventů škol na trhu práce

Internetové stránky Národního ústavu odborného vzdělávání uvádí, že přechod absolventů škol do pracovního procesu nebo terciárního vzdělávání je jedním z nejzávažnějších životních okamžiků mladých lidí. Spektrum možností, které absolventi středních škol mají jak z hlediska vstupu na trh práce, tak i dalšího pokračování ve vzdělávání, je významně ovlivněno předchozí vzdělávací cestou, dosaženou úrovní vzdělání i vystudovaným oborem. Žákům základních i středních škol chybí některé informace, které nutně potřebují nejen při volbě profesní dráhy, ale také k řešení problémů spojených se špatným prospěchem i s výchovnými komplikacemi. Tyto problémy často vedou k předčasnému odchodu žáka ze školy nebo k nesprávně volbě oboru vzdělání a posléze k obtížnému uplatnění na trhu práce.

Na internetových stránkách českého statistického úřadu je uvedeno, že vzdělanostní struktura obyvatelstva ČR je dlouhodobě stejná, i když část populace si svoje vzdělání a kvalifikaci v průběhu života ještě doplňuje a rozšiřuje. V České republice, která je zemí s relativně vysokou vzdělaností, získala převažující část populace střední vzdělání, pouze malá část ekonomicky aktivních obyvatel (asi 8 %) má pouze základní vzdělání nebo střední vzdělání nedokončila. V podílu středoškolsky vzdělaných patří Česká republika na přední místo v celosvětovém srovnání, v podílu vysokoškolsky vzdělaných je však mezi rozvinutými zeměmi na jednom z posledních míst. V dnešní struktuře vzdělání obyvatel České republiky se projevuje především vývoj za posledních padesát let. Od konce padesátých od začátku devadesátých let byl důraz kladen na učňovské vzdělání a přístup k maturitnímu a vysokému školství byl omezen. V devadesátých letech se přístup ke vzdělání změnil a zvyšuje se zájem o středoškolské a vysokoškolské vzdělání.

Vzdělání	Počet obyvatel
Bez vzdělání	37 932
Základní včetně neukončeného	1 975 109
Vyučení a střední odborné bez maturity	3 255 400
Úplné střední s maturitou	2 134 917
Vyšší odborné a nástavbové	296 254
Vysokoškolské	762 459
Nejištěné	113 127
Celkem	8 575 198

Tabulka č. 1: Vzdělanostní struktura obyvatelstva ČR – obyvatelstvo 15-ti leté a starší (zdroj: www.czso.cz)

2.3.1 Vzdělávací programy

Podle Trhlíkové (2006, s.7) konec 20. století přinesl zásadní politické změny v naší společnosti, které vedly k návratu naší země do společenství evropských průmyslově vyspělých zemí. Hlavním výrobním faktorem se stávají znalosti, informace, učení a schopnosti lidí je získávat a využívat. Tento vývoj je pak samozřejmě doprovázen změnami v nárocích na kvalifikace a kompetence lidských zdrojů, na jejich schopnosti a dovednosti. Nová struktura práce vyžaduje lidi s více odbornostmi navzájem propojenými, se schopností týmové práce a řízení projektů. Vzdělávací systém může velmi významně ovlivnit kvalitativní aspekt uplatnění absolventů na trhu práce, tzn. jejich kvalifikace. Poskytování vstupních kvalifikací se širokým profilem je podmíněno tím, aby koncepce a obsah středoškolského odborného vzdělávání zdůrazňovaly především všeobecně použitelné tzv. klíčové kompetence, obecný vzdělanostní základ a vstupní kvalifikace se širokým profilem.

Klíčové kompetence zahrnují schopnosti, dovednosti, postoje, hodnoty, názory a další charakteristiky osobnosti, které umožňují člověku jednat adekvátně a efektivně v různých životních aktivitách, nikoli pouze na vědomostech. V celkovém počtu vzdělávacích programů, pro které existují či existovaly platné učební dokumenty, není podstatný rozdíl. V roce 1989 existovalo celkem 402 vzdělávacích programů, v průběhu uplynulých 16 let bylo vytvořeno nebo inovováno a schváleno MŠMT 825 vzdělávacích

programů. V roce 2006 je platných 420 vzdělávacích programů, skutečně vyučovaných je 370. Kromě toho se vyučuje ještě podle 66 vzdělávacích programů soukromých škol.

Vzdělávací programy ve středním odborném školství obsahují jako základní části profil absolventa, pojetí studijního oboru (vzdělávacího programu), učební plán a učební osnovy jednotlivých předmětů. Změna profilu absolventa je nejzávažnější změnou vzdělávacího programu, protože jej ovlivňuje jako celek. Podíl změněných a nových profilů v celkovém počtu nově schválených vzdělávacích programů je 68 %. Až do roku 2000 docházelo ke změnám v profilu absolventa ani ne v polovině případů inovací vzdělávacích programů, v posledních letech byly změny ve vzdělávacích programech zásadnější a profil absolventa zasáhly ve více jak 80 % případů. Při změně profilu absolventa jsou stanoveny cíle, kterých má být dosaženo s ohledem na budoucí uplatnění absolventa. Ke změně učebního plánu docházelo při většině změn vzdělávacích programů. V rámci inovací došlo v 75 % případů i ke změnám učebních osnov. To svědčí o tom, že převážná většina inovací byla orientována na změny v obsahu vzdělávání na úrovni vyučovacích předmětů.

2.4 Ohodnocení práce různých skupin obyvatelstva

Dle Novotného (2001, s. 242) průměrná měsíční nominální mzda zahrnuje všechny pracovní příjmy (základní mzdy a platy, příplatky a doplatky ke mzdě nebo platu, prémie a odměny, náhrady mezd a platů, odměny za pracovní pohotovost a jiné složky mzdy nebo platu), které byly v daném období zaměstnancům zúčtovány k výplatě a představuje podíl připadající na jednoho zaměstnance za měsíc. Jedná se o hrubé mzdy, tj. před snížením o pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, zálohové splátky daně z příjmů fyzických osob a další zákonné nebo se zaměstnancem dohodnuté srážky.

Růst (pokles) průměrné nominální mzdy vyjadřuje, o kolik % se zvýšila (poklesla) tato mzda v daném období v porovnání se stejným obdobím předchozího roku. Evidenční počet zaměstnanců zahrnuje osoby v pracovním služebním nebo členském poměru (kde součástí členství je též pracovní vztah) k zaměstnavateli.

V údajích o počtu zaměstnanců a průměrných hrubých měsíčních mzdách nejsou zahrnuty osoby vykonávající veřejné funkce (např. poslanci, senátoři, uvolnění členové zastupitelstev všech stupňů), soudci, ženy na mateřské dovolené, osoby na rodičovské dovolené (nepracují-li současně v pracovním poměru), učni, osoby pracující pro firmu na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, zaměstnanci ekonomických subjektů statisticky nesledovaných.

Údaje uvedené ve výzkumné části se vztahují k osobám zahrnutým do evidenčního počtu zaměstnanců u ekonomických subjektů:

- podnikatelské sféry – s 20 a více zaměstnanci, včetně zaměstnanců u soukromých podniků nezapsaných do obchodního rejstříku, v odvětví finanční zprostředkování bez ohledu na počet zaměstnanců;
- nepodnikatelské sféry (bez ohledu na počet zaměstnanců), tj. za zaměstnance organizačních složek státu, příspěvkových organizací částečně financovaných ze státního či územních rozpočtů a institucí, které nehospodaří za účelem zisku (např. veřejně prospěšné instituce, zdravotní pojišťovny, apod.).

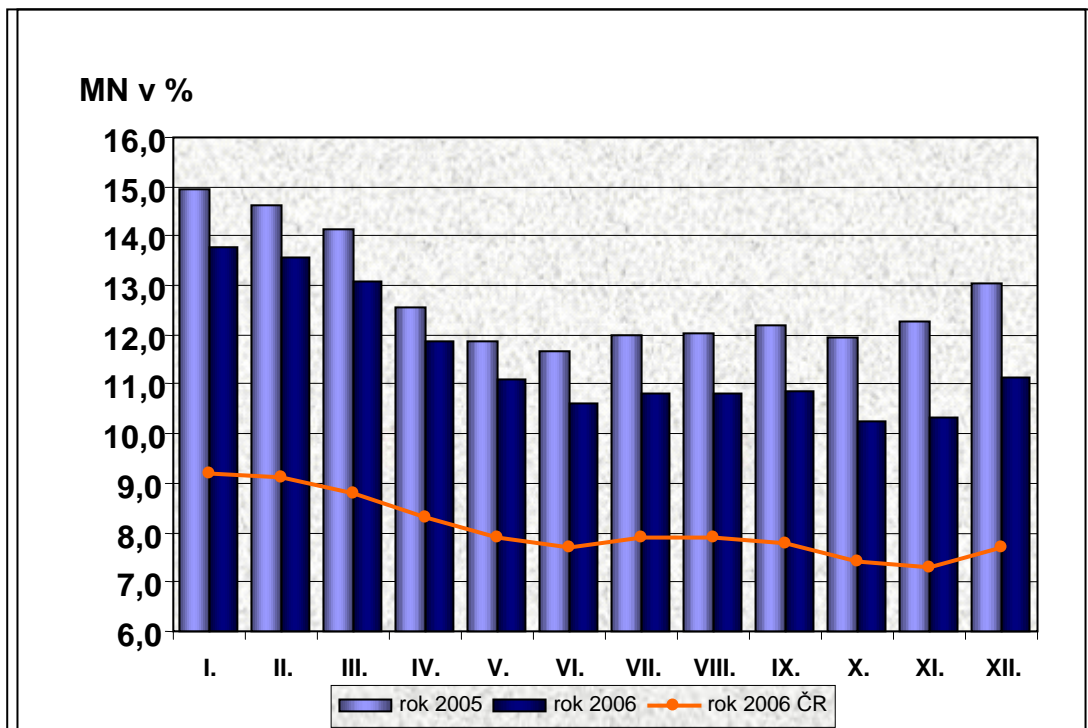
2.5 Nezaměstnanost v okrese Třebíč

Na základě konzultací na Úřadu práce v Třebíči s paní Semerádovou, která mi poskytla zprávy o situaci na trhu práce jsem zjistila následující informace. Okres Třebíč je začleněn do kraje Vysočina, kam se dále řadí s okresy Havlíčkův Brod, Jihlava, Pelhřimov a Žďár nad Sázavou. V okrese Třebíč je 233 sídel. Území okresu dělí 172 obcí, kde 6 obcí má udělen status města. Ve 3 z nich kromě Třebíče jsou zároveň umístěny diskontovaná pracoviště Úřadu práce v Třebíči (Moravské Budějovice, Jemnice a Náměštl nad Oslavou). Okres Třebíč sousedí s okresy Jihlava, Žďár nad Sázavou, Brno-venkov, Znojmo a Jindřichův Hradec.

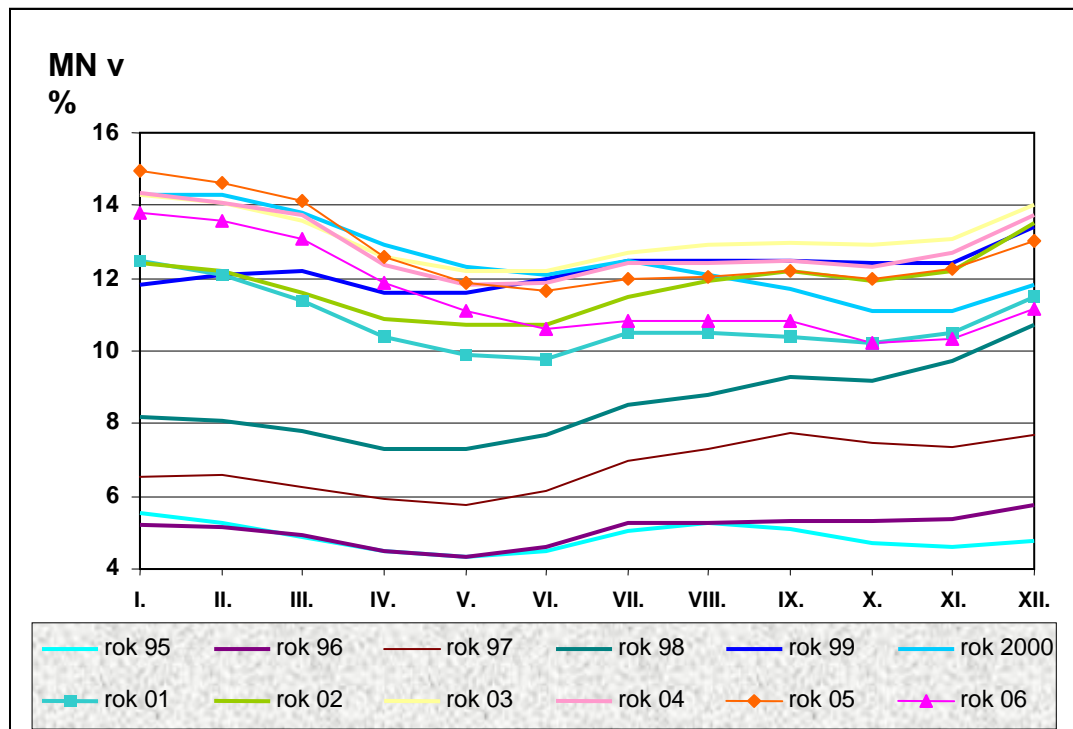
2.5.1 Nezaměstnanost

Od počátku roku 2006 vykazoval vývoj nezaměstnanosti v třebíčském regionu výraznou sestupnou tendenci. K 31. 12. 2006 ÚP v Třebíči evidoval celkem 6991

uchazečů o zaměstnání (o 1 092 osob méně než v prosinci roku 2005). Během roku 2006 došlo celkově ke snížení počtu evidovaných uchazečů až o 23,2%. V průběhu druhého pololetí 2006 zaměstnavatelé nabízeli v průměru každý měsíc 889 volných pracovních míst (2. pololetí 2005 – 340 volných pracovních míst). Míra registrované nezaměstnanosti dosáhla k 31. 12. 2006 hodnoty 11,1 %.



Graf č. 1: Míra nezaměstnanosti okres Třebíč a ČR, rok 2005 a 2006 (zdroj ÚP Třebíč)



Graf č. 2: Míra nezaměstnanosti v okrese Třebíč, období: 1995 – 2006 (zdroj: ÚP Třebíč)

Věk	abs.	%
do 19 let	316	4,5
20-24 let	1 027	14,7
25-29 let	838	12,0
30-34 let	924	13,2
35-39 let	767	11,0
40-44 let	724	10,4
45-49 let	736	10,5
50-54 let	952	13,6
55-59 let	614	8,8
60-64 let	91	1,3
nad 65 let	2	0,0
CELKEM	6 991	100,0

Vzdělání	abs.	%
Základní vzdělání	1 409	20,2
Nižší střední odborné	127	1,8
SOU s výuč. listem	3 496	50,0
SOU bez výuč. listu	66	0,9
ÚSV	170	2,4
ÚSO s vyučením	330	4,7
ÚSO s maturitou	1 147	16,4
VOŠ	47	0,7
Bakalářské vzdělání	33	0,5
VŠ	159	2,3
Doktorské	7	0,1
CELKEM	6 991	100,0

Tabulka č.2(vlevo): Věková struktura nezaměstnanosti k 31. 12. 2006 (zdroj ÚP Třebíč)

Tabulka č.3 (vpravo): Vzdělanostní struktura nezaměstnanosti k 31. 12. 2006 (zdroj ÚP Třebíč)

Rozložení věkových kategorií je dlouhodobě téměř konstantní. Dlouhodobě problémovou skupinou, jenž s obtížemi hledá své umístění na trhu práce, jsou uchazeči o zaměstnání nad 50 let věku. V kategorii uchazečů se základním a nižším vzděláním (20,2 % uchazečů z celkového počtu evidovaných uchazečů) převažují především uchazeči narození do roku 1956, kteří v rámci velmi obtížného nebo nemožného umístění setrvávají v evidenci úřadu práce převážně více než 12 měsíců. Průměrná délka evidence uchazečů k 31. 12. 2006 dosáhla 650 dnů (k 31. 12. 2005 – 581 dnů).

2.6 Marketingový výzkum

2.6.1 Historie marketingového výzkumu

Podle Foreta a Stávkové (2003, s. 12) je historie marketingového výzkumu poměrně bohatá, začíná již v 19. století. Přesněji rokem 1824, kdy se v USA poprvé uskutečnil empirický výzkum chování a rozhodování voličů v prezidentských volbách. O sto let později obohatila generace nastupujících výzkumníků v čele G. Gallupem a E. Roperem tyto výzkumy především o statisticky propracované postupy výběru vzorku. Ve 40. letech minulého století P. F. Lazarsfeld a B. R. Berelson publikují v monografiích *Vořiny* a *The People's Choice* první explanační modely chování. Jednalo se zejména o to, jak dokáží názoroví vůdci ovlivnit rozhodování voličů. Záhy se tyto poznatky o chování a rozhodování voličů přenesly také do marketingu, především do modelů chování a rozhodování spotřebitelů.

2.6.2 Členění marketingového výzkumu

Foret a Stávková (2003, s. 24 - 26) uvádí, že marketingový výzkum můžeme klasifikovat z mnoha nejrůznějších hledisek. Jedno z členění je podle úrovně společenské reality na makrospolečenský, mezospolečenský a makrospolečenský. Základní význam má rozlišení na primární a sekundární marketingový výzkum.

Primární výzkum zahrnuje vlastní zjištění hodnot vlastností u samotných jednotek. Jedná se o tzv. sběr informací v terénu, realizátoři provádějí výzkum vlastními silami,

nebo si k tomu najmou spolupracující instituci. Primární marketingový výzkum prováděný v terénu lze členit na kvantitativní (zkoumá rozsáhlejší soubory respondentů, mezi techniky patří osobní rozhovory nebo písemné dotazování) a kvalitativní (umožňují poznat motivy chování lidí, vysvětlit příčiny, základními technikami jsou individuální hloubkové rozhovory nebo skupinové rozhovory). Sekundární marketingový výzkum naproti tomu znamená zpravidla dodatečné, další využití, zejména v podobě statistického zpracování dat, která již dříve někdo shromáždil a zpracoval jako primární výzkum, třeba pro jiné cíle a jiné zadavatele.

Dále se marketingový výzkum člení na základní a aplikovaný. Základní (badatelský) výzkum se zabývá zpravidla teoretickým řešením dané problematiky a na rozdíl od aplikovaného výzkumu, který je většinou realizován na objednávku nějaké organizace, se od něj neočekávají žádné návrhy řešení. Cílem aplikovaného výzkumu je naopak shromáždít potřebné údaje k vyjasnění zkoumaného problému, zejména navrhnout nové hypotézy (náměty, nápady) jeho praktického řešení. Z hlediska obecné metodologie se běžně rozlišuje výzkum:

- popisný neboli deskriptivní – jeho výsledky popisují jevy, se kterými se v dané oblasti setkáváme;
- diagnostický neboli kauzální - nejen popisuje daný problém, ale snaží se o formulaci hypotéz, hledá příčiny popisovaných jevů, souvislosti, pravidelnosti, vztahy příčiny a následky. Východiskem pro tento výzkum bývá často výzkum popisný;
- prognostický – snaží se postihnout současné vývojové trendy a předpokládaný budoucí stav. Měl by nám tedy poskytnout informace, kam spěje vývoj našeho problému.

Efektivní marketingový výzkum je proces sestávající z následujících pěti kroků:

1. definování problému a cílů výzkumu,
2. sestavení plánu výzkumu,
3. shromáždění informací,
4. analýza informací,
5. prezentace výsledků.

2.6.3 Techniky marketingového výzkumu

Podle Foreta a Stávkové (2003, s. 38 - 42) jde o způsob sběru primárních dat umožňující evidovat výskyt jevů i chování lidí, ale také zjistit jejich názory, postoje a motivy. Základní tři techniky marketingového výzkumu představují dotazování, pozorování a experiment.

Dotazování patří k nejrozšířenějším postupům. Uskutečňuje se pomocí nástrojů (dotazníků) a vhodně zvoleného kontaktu s nositelem informací – dotazovaným (respondentem). Tento kontakt může být přímý, bezprostřední, jako je tomu v případě písemného zodpovídání našich otázek. Nebo může být naopak zprostředkovaný tazatelem, vstupujícím mezi výzkumníka respondenta, jako je tomu při osobním (ústním) dotazování, včetně třeba telefonického.

Při tvorbě dotazníku je třeba dávat si pozor na jeho správné složení. Při formulaci otázek je hlavní zásadou jednoznačnost a srozumitelnost otázky. Existují dva základní typy otázek: tzv. otevřené (volné, nestandardizované) a tzv. uzavřené (standardizované, řízené), případně jejich kombinace v podobě otázek polootevřených (polouzavřených). V otevřené otázce nepředkládáme respondentovi žádné varianty odpovědi. Uzavřené otázky jsou takové, které předem uvádějí (nabízejí) několik možných variant odpovědí. Výhodou je zejména rychlé a snadné vyplnění otázky a také nasměrování respondenta na to, co nás zajímá. Většinou se na konec nabízených odpovědí uvádí ještě varianta „jiné“, která je vlastně volnou otázkou a umožňuje respondentovi doplnit, co považuje za důležité. Tato otázka se nazývá polootevřená (polouzavřená). Podobně je vhodné umožnit dotazovanému projevit neznalost či nerozhodnost uvedením varianty „nevím“, „nejsem si jist“.

Pozorování je způsob získávání primárních informací a provádí je vyškolení pracovníci – pozorovatelé. Pozorovatel pouze registruje sledované reakce a způsoby chování. Předpokládá se při tom objektivita pozorovatele, tj. nezávislost pozorovatele a objektu tak, že se vzájemně neovlivňují, nepůsobí na sebe. Pozorování tedy probíhá bez aktivní účasti pozorovaného. Pouze se eviduje jeho chování, například kolik cestujících v dopravním prostředku čte noviny.

VÝZKUMNÁ ČÁST

3 Agentury, které zprostředkovávají práci

Na okrese Třebíč působí 10 agentur, které zprostředkovávají práci: Autoškola Vostrý, s. r. o.; European Travel Cooperation, s. r. o.; FRYmont, s. r. o.; Pavel Dohnal; TIPA, a. s.; UNIKOV TREND, s. r. o.; V.M.B., s. r. o.; ZADAZ, s. r. o.; INRI, s. r. o.; MDT POTRUBI, s. r. o.. Zprostředkování práce většinou není hlavním předmětem podnikání těchto firem a fyzických osob, ale mají povolení ke zprostředkování zaměstnání na území ČR podle § 60/1 odst. a), b), c). Podmínky jednotlivých firem při umísťování práce pro nezaměstnané jsou uvedeny na internetových stránkách Úřadu práce Třebíč. Předmět podnikání výše uvedených firem jsem hledala v obchodním rejstříku na internetu. Většina uvedených firem umísťuje uchazeče o zaměstnání pouze do oboru, který je předmětem jejich podnikání. Pro firmy je to výhodné kvůli odvodům daní státu, protože svůj zisk z jedné firmy mohou rozdělit mezi dvě firmy a navíc si samy hledají kvalifikované pracovníky.

Autoškola Vostrý, s. r. o.

Předmětem podnikání je provozování autoškoly a poradenská činnost v oblasti společenských věd a rozvoje osobnosti. Firma také vyhledává zaměstnání pro fyzické osoby (občany ČR), které se o práci uchází, a vyhledává zaměstnance pro zaměstnavatele, kteří hledají nové pracovní síly. Dále pak provádí poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. Zaměřuje se zejména na hledání práce pro učitele autoškol. Platnost povolení má od 1. 11. 2004 do 31. 10. 2007.

European Travel Cooperation, s. r. o.

Hlavní předmětem podnikání European Travel Cooperation je činnost agentury práce a má povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí podle § 60/1 odst. c). Vyhledává zaměstnání pro fyzické osoby (občany ČR), které se uchází o práci v zahraničí. Platnost povolení trvá od 10. 4. 2006 do 9. 4. 2009.

FRYmont, s. r. o.

Hlavním předmětem podnikání je zámečnictví, povrchové úpravy a svařování kovů, specializovaný maloobchod a zprostředkování služeb. Tato firma se dále zaměřuje na vyhledávání zaměstnání pro fyzické osoby (občany ČR a občany států Evropské unie) ve všech oborech strojírenství. Platnost má od 1. 1. 2005 do 31. 12. 2007.

INRI, s. r. o.

Předmětem podnikání je provádění jednoduchých staveb a poddodávek pro stavby, služby v oblasti administrativní správy služby organizačně hospodářské povahy u fyzických a právnických osob, pořádání odborných kurzů, školení a jiných vzdělávacích akcí včetně lektorské činnosti, reklamní činnost a marketing, poradenská činnost v oblasti společenských věd a rozvoje osobnosti, provádění staveb, jejich změn a odstraňování. Pro uchazeče o zaměstnání (občany ČR) vyhledává všechny druhy prací na území České republiky. Platnost povolení trvá od 13. 5. 2005 do 12. 5. 2008.

MDT POTRUBI, s. r. o.

Předmětem podnikání je silniční motorová doprava nákladní, provozování skladu, zprostředkovatelská činnost v obchodě, koupě zboží za účelem jeho dalšího prodeje, zámečnictví. Tato firma se specializuje na dosazování nezaměstnaných (občany ČR a občany států Evropské unie) do oboru zámečnictví. Platnost povolení má od 27. 11. 2006 do 26. 11. 2009.

Pavel Dohnal

Hlavním předmětem podnikání je zámečnictví, dále pak vyhledává zaměstnání pro fyzické osoby (občany ČR a občany Evropské unie), kteří se uchází o práci v dělnickém oboru, zvláště zámečnictví. Povolení ke zprostředkování zaměstnání má od 1. 1. 2005 do 31.12. 2007.

TIPA, a. s.

Hlavním předmětem podnikání je oprava motorových vozidel, nákup, prodej a skladování paliv a maziv včetně jejich dovozu, zřizování poplašných zařízení, sítotisk, gumotisk, chemigrafie, stereotypie, výroba elektrických strojů a přístrojů, instalace a opravy elektrických strojů a přístrojů, montáž a údržba telekomunikačních zařízení telekomunikační sítě, výroba mléčných výrobků, kovoobrábění, výroba obalových materiálů na bázi papírů, kartonů, plastů a servisní služby v oblasti obalových materiálů. K umístování fyzických osob (občany ČR) do všech druhů práce na území ČR má povolení od 15. 8. 2005 do 14. 8. 2008.

UNIKOV TREND, s. r. o.

Předmětem podnikání je zámečnictví, kovoobráběčství, zednictví a přípravné práce pro stavby. Do všech druhů zaměstnání umísťuje všechny občany ČR a občany států Evropské unie. Povolení k tomu má od 18.12. 2004 do 17. 12. 2007.

V.M.B., s. r. o.

Hlavním předmětem podnikání jsou povrchové úpravy a svařování kovů a dalších materiálů, zprostředkování obchodu a služeb. Tato firma se pro umístování uchazečů o zaměstnání zaměřuje na územní obvod Žďár nad Sázavou, zejména pro občany Ukrajiny, Moldavska, Běloruska, Ruska a Rumunska. Povolení ke zprostředkování zaměstnání na území ČR a povolení ke zprostředkování zaměstnání cizinců na území ČR má od 21. 4. 2005 do 20. 4. 2008.

ZADAZ, s. r. o.

Hlavním předmětem podnikání je zámečnictví. Vyhledává všechny druhy prací na území České republiky pro uchazeče o zaměstnání (občany ČR) a povolení má od 4. 3. 2005 do 3. 3. 2008.

4 Rekvalifikace v okrese Třebíč

V roce 2006 bylo rekvalifikováno celkem 1 216 uchazečů o zaměstnání. Z roku 2005 do roku 2006 přešlo v rekvalifikaci 166 uchazečů. Na rekvalifikace bylo vynaloženo celkem 4 072 tis. Kč.

Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání	31.12.2005	31.12.2006	Změna 06-05
Počet uchazečů zařazených do rekvalifikací	663	1 050	387
Z toho: ženy	438	615	177
Absolventi škol a mladiství	91	162	71
Osoby se ZP	39	107	68
Rekvalifikaci ukončilo celkem	569	933	364
Z toho: úspěšně	521	866	345
Neúspěšně u zkoušek	8	4	-4
Předčasně z vážných důvodů	31	28	-3
Předčasně bez vážných důvodů	0	6	6
Počet uchazečů umístěných po rekvalifikaci	337	618	281

Tabulka č. 4: Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání

4.1 Struktura toku uchazečů v rekvalifikacích

Věková struktura uchazečů	31.12.2005	31.12.2006	Změna 06-05
do 19 let	40	66	26
20-24 let	124	253	129
25-29 let	77	135	58
30-34 let	118	178	60
35-39 let	76	125	49
40-44 let	63	108	45
45-49 let	66	76	10
50-54 let	85	92	7
55-59 let	14	17	3
60 a více	0	0	0
Uchazeči v rekvalifikaci celkem	663	1 050	387

Tabulka č. 5: Věková struktura uchazečů v rekvalifikacích (převzato ze Zprávy o situaci na trhu práce za rok 2006 v okr. Třebíč)

Vzdělanostní struktura uchazečů	31.12.2005	31.12.2006	Změna 06-05
Bez vzdělání a neúplné základní	0	1	1
Základní vzdělání	34	82	48
Nižší střední vzdělání	0	0	0
Nižší střední odborné	5	15	10
Střed. odborné s výuč.listem	257	369	112
Stř. nebo stř.odb. bez mat.i výuč. listu	8	15	7
ÚSV	34	28	-6
ÚSO s vyučením i maturitou	43	129	86
ÚSO s maturitou (bez vyuč.)	244	361	117
Vyšší odborné vzdělání	4	14	10
Bakalářské vzdělání	5	4	-1
Vysokoškolské	28	31	3
Doktorské	1	1	0,0
Uchazeči v rekvalifikaci celkem	663	1 050	387

Tabulka č. 6: Vzdělanostní struktura uchazečů zařazených do rekvalifikace (převzato ze Zprávy o situaci na trhu práce za rok 2006 v okr. Třebíč)

Uchazeči o zaměstnání absolvují převážně krátkodobé rekvalifikace. 778 rekvalifikovaných osob (74,1 %) navštěvovalo v průběhu roku 2006 kurzy v délce trvání do 3 měsíců.

Doba rekvalifikace uchazečů	31.12.2005	31.12.2006	Změna 06-05
Do 1 týdne	9	17	8
Nad 1 týden do 1 měsíce	151	352	201
Nad 1 měsíc do 3 měsíců	310	409	99
Nad 3 měsíce do 6 měsíců	113	152	39
Nad 6 měsíců do 12 měsíců	79	119	40
Nad 12 měsíců	1	1	0
Uchazeči v rekvalifikaci celkem	663	1 050	387

Tabulka č. 7: Doba rekvalifikace uchazečů zařazených do rekvalifikace (převzato ze Zprávy o situaci na trhu práce za rok 2006 v okr. Třebíč)

Délka evidence uchazečů před rekvalifikací	31.12.2005	31.12.2006	Změna 06-05
Do 3 měsíců	159	196	37
Nad 3 měsíce do 6 měsíců	141	201	60
Nad 6 měsíců do 9 měsíců	97	200	103
Nad 9 měsíců do 12 měsíců	52	135	83
Nad 12 měsíců do 24 měsíců	117	172	55
Nad 24 měsíců	97	146	49
Uchazeči v rekvalifikaci celkem	663	1 050	387

Tabulka č. 8: Délka evidence uchazečů před rekvalifikací (převzato ze Zprávy o situaci na trhu práce za rok 2006 v okr. Třebíč)

Nejrozšířenějším typem realizovaných rekvalifikací se staly kurzy pro rozšíření dosavadní rekvalifikace uchazečů o zaměstnání (41,9 %), dále následovaly profesní rekvalifikace pro THP (21 %) a profesní rekvalifikace pro dělníky (18,9 %). Přípravu k podnikání absolvovalo 125 uchazečů a specifický kurz pro osoby se ZP v pracovní rehabilitaci 17 osob.

4.2 Rekvalifikační kurzy

Úřad práce v Třebíči v roce 2006 zahájil realizaci dvouletého cíleného programu PERSPEKTIVA, jenž je zaměřen na cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání starší 50-ti let. Tento program se zabývá poradenskou činností – motivační kurz, dle potřeby doplnění či rozšíření kvalifikace uchazečů pomocí rekvalifikace, a především zvýšení zaměstnanosti této cílové skupiny prostřednictvím vyhrazených společensky účelných pracovních míst u zaměstnavatelů s příspěvkem úřadu práce. Tohoto programu se účastnilo 338 uchazečů o zaměstnání. K 31. 12. 2006 zaměstnavatelé umístili 33 uchazečů o zaměstnání na vyhrazených místech v rámci tohoto programu.

Během roku 2006 pokračovalo nebo se rozběhlo několik projektů, které financují strukturální fondy z Evropské unie. Projekty jsou aktivně realizovány zaměstnavateli nebo vzdělávacími zařízeními ve spolupráci s Úřadem práce v Třebíči. V roce 2006 počet zapojených osob do rekvalifikací v rámci ESF představoval 576 osob.

4.2.1 Národní projekty

Projekt, který je určen pro krátkodobě evidované uchazeče o zaměstnání (tj. osoby nad 25 let, které jsou v evidenci úřadu práce méně jak 12 měsíců, a osoby do 25 let, které jsou v evidenci úřadu práce méně jak 6 měsíců):

- Najdi si práci na Vysočině – realizátor Bit cz training s. r. o., ke konci roku 2006 se zúčastnilo projektu 271 osob z regionu Třebíč.

Projekty, které jsou určeny pro osoby dlouhodobě nezaměstnané (tj. osoby, které jsou v evidenci úřadu práce déle než 6 měsíců – do 25 let, resp. 12 měsíců – nad 25 let):

- Příprava na práci na Vysočině – realizátor CC Systems a. s., k 31. 12. 2006 se projektu zúčastnilo 55 osob;
- Návrat do práce na Vysočině – realizátor Bit cz training s. r. o., do projektu bylo v roce 2006 zapojeno 68 uchazečů o zaměstnání.

4.2.2 Grantové projekty, nadregionální grantové projekty

Projekty určené pro osoby krátkodobě nezaměstnané:

- Zdokonalujeme se v profesi – realizátor CC Systems a. s., v roce 2006 bylo zapojeno 28 uchazečů o zaměstnání z regionu Třebíč;
- Asistenční služby pro podporu nalezení práce – realizátor CC Systems a. s., počet účastníků v roce 2006 z regionu Třebíč byl 38.

Projekty pro dlouhodobě nezaměstnané:

- Praktická kancelář (pro osoby se středoškolským vzděláním a praxí v administrativě) – realizátor CC Systems a. s., počet účastníků z regionu Třebíč byl 13;
- Škola řemesel (rekvalifikace obtížně zaměstnatelných skupin) – realizátor agentura ZERA, projekt aktivně zahájilo 17 osob;
- Profese budoucnosti (práce na CNC strojích) – realizátor CC Systems a. s., projekt aktivně zahájilo 18 osob;
- TRIANGEL (kvalifikace, podnikání, zaměstnanost) – realizátor EURONEST s. r. o., v roce 2006 bylo do projektu zapojeno 16 uchazečů o zaměstnání.

Dále pak jsou to projekty, u kterých není předem určeno, zda jsou pro osoby s krátkodobou nebo dlouhodobou nezaměstnaností:

- Rekvalifikační program se zaměřením na obslužnost CNC strojů ve výrobě – realizátor BOSH DIESEL s. r. o., k 31. 12. 2006 se tohoto projektu zúčastnilo 29 osob z regionu Třebíč;
- Pracovní a motivační aktivizace nezaměstnaných bez domova s důrazem na zvyšování jejich kvalifikace (určeno pro osoby bez domova) – realizátor Azylový dům pro muže v Třebíči – Diecézní charita Brno, projekt aktivně zahájilo 5 osob;
- Komplexní odborná příprava pro strojírenství (pro osoby s výučním listem – obor neurčen) – realizátor CC Systems a. s., v průběhu roku 2006 byla zahájena první část projektu, do které bylo zařazeno 39 účastníků;
- Urychlení a intenzivní výuka řídičských a profesionálních dovedností směřujících k okamžitému zapojení účastníka do praxe – realizátor ICOM transport a.s. (Jihlava), v roce 2006 bylo zapojeno 10 uchazečů o zaměstnání;
- Mluvme spolu, pracujme spolu (rekvalifikační kurz pro osoby se zdravotním postižením) – realizátor IMPULS Třebíč, zapojeno 26 uchazečů z regionu Třebíč;
- Rekvalifikace a zvyšování kvalifikace žen se zaměřením na získání praxe (určeno pro ženy po mateřské dovolené, pro ženy a muže, kteří jsou v obdobné situaci jako ženy s malými dětmi) – realizátor IMPULS Třebíč, do projektu bylo v roce 2006 zařazeno 63 uchazečů o zaměstnání;
- Podané ruce (pro osoby nad 50 let s nižším vzděláním) – realizátor CC Systems a. s., počet účastníků z regionu Třebíč v roce 2006 byl 14.

5 Uplatňování absolventů škol na trhu práce

Při problematice uplatňování absolventů škol na trhu práce se nejdříve zaměřím na vývoj základní vzdělanostní struktury žáků ve středním a vyšším vzdělávání. Podle Českého statistického úřadu v České republice převážná část populace pokračuje po ukončení základní školy ve středním vzdělávání. Ve středním vzdělávání přes 80 % žáků vstupuje do odborného vzdělávání, necelých 20 % pak do vzdělání všeobecného. Celkový počet žáků nově přijatých do denního studia ve školním roce 2005/2006 činil 161 223, z toho do studia po základní škole jich bylo přijato 139 262, do nástavbového a vyššího odborného studia 22 443.

Nejvíce žáků bylo přijato ke studiu v oborech SOŠ s maturitou (54 021) a do učebních oborů bez maturity (49 030), dále do gymnázií (25 683). Do studijních oborů SOU ukončených maturitou bylo přijato 9 117 žáků a nejméně početné je zastoupení žáků přijímaných do středního vzdělávání, které není zakončeno výučním listem ani maturitou (1 411). Do jiných forem studia (večerní, dálkové atd.) bylo přijato poměrně málo žáků (3 057 do maturitních oborů SOŠ, 768 do učebních oborů, 220 do gymnázií, 40 do oborů středního studia a 34 do studijních oborů SOU). Poměrně značné jsou počty žáků přijatých do vyššího odborného studia, vč. konzervatoří (10 368) a do nástavbového studia pro absolventy tříletých učebních oborů (11 657). V těchto kategoriích studia je přijímán i vysoký počet žáků do jiných forem studia (VOŠ – 1 518, nástavbové studium – 11 132).

5.1 *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním*

Absolventi představují na trhu práce rizikovou skupinu. Vzhledem k chybějící praxi a nedostatečným pracovním návykům jsou mnohem více ohroženi nezaměstnaností než ostatní. Neúspěšnost při hledání pracovního místa na počátku pracovní kariéry může vést u mladého člověka ke ztrátě motivace. Celkový počet nezaměstnaných absolventů (a rovněž i podíl počtu nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti) a jeho vývoj je ovlivněn řadou faktorů:

- Úrovní celkové nezaměstnanosti, kdy absolventi škol jsou nepříznivým vývojem na trhu práce ohrožováni nezaměstnaností více než ostatní pracovníci a kdy rostoucí celková nezaměstnanost vede k rostoucí nezaměstnanosti absolventů, přičemž její úroveň je vždy vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti.
- Cyklem školního roku, kdy se počet absolventů hledajících práci každoročně začne zvyšovat v červnu s koncem školního roku. Svého maxima dosahuje v září, od října se postupně opět snižuje a minimální hodnoty dosahuje v květnu.
- Požadavkem několikaleté praxe ze strany zaměstnavatelů. Na rozdíl od ostatní pracovní síly absolventi škol na trhu práce nedisponují dostatečnými praktickými zkušenostmi získanými praxí.
- V některých případech i nesprávnou volbou další vzdělávací cesty absolventů základních škol, jejichž rodiče nebo zákonní zástupci neměli dostatek informací o situaci na trhu práce (příp. podcenili význam těchto informací či nesprávně tyto informace vyhodnotili) nebo nesprávně odhadli možnosti svých dětí.

5.2 Míra nezaměstnanosti absolventů škol

Míra nezaměstnanosti absolventů je dána poměrem počtu absolventů (uchazečů o zaměstnání) konkrétní kategorie vzdělání k celkovému příslušnému počtu absolventů. Hodnota míry nezaměstnanosti vyjadřuje, kolik procent absolventů dané skupiny oborů zůstane bez zaměstnání.

Nezaměstnanost patří k průvodním jevům tržní ekonomiky. Nebezpečná je ze sociálního a politického pohledu především nezaměstnanost dlouhodobá. V zemích s vysokou nezaměstnaností a s výrazným podílem dlouhodobě nezaměstnaných (zejména mladých lidí) dochází k projevům sociální nespokojenosti, vzrůstají projevy nevíry v demokratický systém. Dlouhodobá nezaměstnanost s sebou nese několik negativních průvodních jevů:

- značné finanční náklady sociálního zabezpečení dlouhodobě nezaměstnaných;
- ekonomické ztráty (jednotlivců i společnosti) v důsledku nezaměstnanosti;

- psychologický dopad – nezaměstnaní se cítí jako osobnosti, které začínají být vylučovány ze společnosti v důsledku vyřazení z trhu práce nebo tím, že jim vstup na tento trh není vůbec umožněn – to se týká zejména absolventů škol.

V oborové struktuře připravovaných absolventů vykazují nejnižší hodnoty míry nezaměstnanosti zdravotnické obory, a to jak v maturitní kategorii vzdělání, tak v oborech VOŠ. Nízké míry nezaměstnanosti již několik let poukazují na potřebu zvýšení počtu absolventů těchto oborů. V rámci strojírenských oborů je nutné konstatovat výrazné zlepšení situace proti předcházejícím rokům, kdy jejich míra nezaměstnanosti byla podstatně vyšší. Je to dáno rozšířenou nabídkou pracovních míst a skutečností, že v současné době je dokončeno více zahraničních investic, které jednorázově vyžadují větší počet pracovníků. Rovněž se zde projevuje ubývající počet pracovníků s touto kvalifikací ve vyšších věkových kategoriích (jak vlivem odchodů do důchodu, tak změnou kvalifikace). Jiná situace panuje v rámci stavebních, zejména učebních oborů, kde se objevují stále vyšší míry nezaměstnanosti. Tento nepříznivý vývoj zřejmě souvisí se zaměstnáváním levné pracovní síly ze zahraničí a se zaměstnáváním pracovníků načerno, kde někteří z nich mohou být zároveň evidováni na úřadech práce jako nezaměstnaní. Stále přetrvává nedobrá situace absolventů zemědělských oborů, které v posledních letech vykazují zvýšené míry nezaměstnanosti ve všech kategoriích vzdělání.

5.3 Programy podporující začlenění absolventů na trhu práce

V rámci opatření vlády České republiky, která jsou soustředěna na mladé lidi ohrožené (dlouhodobou) nezaměstnaností, existují následující programy, které mají podpořit začlenění absolventů na trh práce.

Program „První příležitost“

Tento program byl 1. 1. 2004 zahájen na všech úřadech práce a je určen mladým uchazečům o zaměstnání do 25 let věku a do 6 měsíců jejich evidence. Cílem programu je nabídnout každé mladé nezaměstnané osobě pracovní místo nebo zvýšit její

zaměstnatelnost formou poradenské aktivity, školením, rekvalifikací nebo jiným opatřením, a to v období do šesti měsíců její nezaměstnanosti.

Individuální akční plán

Jedná se o jednu z poradenských technik, která má přispět ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce a k prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti. Úřad práce je povinen nabídnout vypracování tohoto plánu osobám ve věku do 25 let a absolventům vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku. Odmítnutí individuálního akčního plánu je důvodem pro vyřazení klienta z evidence uchazečů o zaměstnání. Cílem je dovedení uchazeče k samostatnému rozhodování o řešení vlastní situace při hledání pracovního uplatnění.

Příspěvek na zapracování

Jedním z nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti zavedených zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je příspěvek na zapracování, který může úřad práce na základě dohody poskytnout zaměstnavateli v případě, že zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. Do této kategorie se řadí i mladí lidé do 25 let a absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku. Maximální doba poskytování příspěvku je 3 měsíce a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy.

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Zaměstnavatelé mají možnost zřídit na základě dohody s úřadem práce pracovní místa, která obsadí uchazeči o zaměstnání, kterým není možné zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem, a úřad práce na taková pracovní místa může poskytnout příspěvek. V případě mladých lidí do 25 let může být součástí dohody o zřízení pracovního místa požadavek na vypracování plánů zajištění odborné praxe.

Rekvalifikace

Dalším z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání, směřující k získání nové kvalifikace nebo k rozšíření stávající kvalifikace. Rekvalifikace mohou mít i formu speciálních vzdělávacích programů. I když nejsou věkově omezeny, mohou být určeny speciálně pro absolventy. Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání se totiž poskytuje i mladým lidem do 25 let či absolventům vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku.

Cílené programy k řešení zaměstnanosti

Problémy v oblasti zaměstnanosti mohou být řešeny také pomocí cílených programů zaměřených na zvyšování možnosti uplatnit se na trhu práce. Může se jednat o programy nejenom celostátního, ale i krajského, okresního a obecního charakteru. Prozatím jsou však možnosti realizace těchto programů omezené a jejich širší využívání k řešení zaměstnanosti mladých lidí a absolventů škol se předpokládá spíše do budoucna.

6 Ohodnocení práce různých skupin obyvatelstva

V této problematice jsem se zaměřila na ohodnocení práce ekonomicky aktivního obyvatelstva ze čtyř hledisek. Jedno z porovnávaných hledisek je podle odvětvové klasifikace ekonomických činností. Výčet jednotlivých ekonomických činností a graf porovnávající mzdy odvětvové klasifikace ekonomických činností s průměrnou mzdou v České republice uvádím v příloze. Další porovnávané hledisko je podle krajů České republiky. Vyšší průměrné mzdy v roce 2006 jsem vyhledávala na internetové adrese Asociace krajů České republiky. Průměrné mzdy následujících dvou hledisek (podle věku zaměstnance a podle pohlaví) uvádí Český statistický úřad.

6.1 Mzdy podle odvětvové klasifikace ekonomických činností (OKEČ)

V průměrných mzdách v třídění podle odvětví OKEČ je velká různorodost. Ke konci roku 2006 činila průměrná hrubá měsíční nominální mzda 21 952,-- Kč, což je o 1 283,-- Kč (6,2 %) více než ke konci roku 2005. V podnikatelské sféře se průměrná mzda zvýšila o 1 390 Kč (6,7 %) na 22 021 Kč. V nepodnikatelské sféře se průměrná mzda zvýšila o 912 Kč (4,4 %) na 21 712 Kč. Nejnižší relativní růst nominálních mezd byl zaznamenán v odvětvích (podle sekcí OKEČ) rybolov a chov ryb (o 2,3 %), veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení (o 2,9 %) a ubytování a stravování (o 4,0 %). Naopak nejvyšší růst vykazala odvětví těžba nerostných surovin (o 8,9 %), stavebnictví (o 8,4 %) a výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody (o 7,9 %). Nejvyšší nominální mzda (odvětví finančního zprostředkování) byla zhruba 2,7 krát vyšší než nominální mzda nejnižší (odvětví ubytování a stravování). Ještě větší rozdíl je patrný u průměrných mezd podle institucionálních sektorů. Dlouhodobě nejvyšších průměrných nominálních mezd dosahuje sektor finančních institucí (39 502 Kč). Nejnižší mzdy (13 148 Kč) byly zjištěny v sektoru domácností (tj. mzdy zaměstnanců u fyzických osob nezapsaných do obchodního rejstříku).

Celorepublikový mzdový vývoj je významně ovlivňován především podnikatelskou sférou, neboť její zaměstnanci tvoří v souboru sledovaných subjektů více než $\frac{3}{4}$. Zatímco mzdový vývoj v podnikatelské sféře je plynulejší a je ovlivněn

především hospodářskými výsledky firem, vývoj v nepodnikatelské sféře probíhá spíše skokově, protože do značné míry závisí na legislativních krocích vlády a možnostech rozpočtu.

Při porovnání mzdového vývoje (viz příloha č. 3) za celý rok 2006 podle oddílů OKEČ lze konstatovat, že dlouhodobě mezi tři odvětví (minimálně 20 tisíc zaměstnanců) s nejnižší nominální hodnotou průměrné mzdy patří:

- výroba oděvů, zpravování a barvení kožešin: 11 334 Kč (průměrná mzda v tomto odvětví byla zhruba na úrovni 54 % průměrné mzdy za celou ČR);
- výroba textilií a textilních výrobků: 13 975 Kč (67 % průměru);
- ubytování a stravování: 14 760 Kč (71 %).

Naopak mezi tři odvětví (minimálně 20 tisíc zaměstnanců) s nejvyšší nominální hodnotou průměrné mzdy patří:

- činnosti v oblasti výpočetní techniky: 45 420 Kč (průměrná mzda v tomto odvětví je zhruba na úrovni 218 % průměrné mzdy za celou ČR);
- finanční zprostředkování kromě pojišťovnictví a penzijního financování: 42 892 Kč (206 % průměru);
- výroba a rozvod elektřiny, plynu a tepelné energie: 30 027 Kč (144 % průměru).

Výdělky zaměstnanců v odvětví (bez ohledu na počet zaměstnanců) s nejvyšší mzdou (letecká doprava – 50 762 Kč) dosáhly k 31. 12. 2006 zhruba 4,5 násobek mzdy zaměstnanců v odvětví s nejnižší mzdou (výroba oděvů, zpracování a barvení kožešin – 11 334 Kč).

6.2 Mzdy podle krajů České republiky

V regionálním třídění mezd je dominantním znakem značný rozestup mezi mzdovou úrovní v hlavním městě a v ostatních krajích, který se v čase stále prohlubuje. Mzdový rozdíl je z velké části ovlivněn odlišnou strukturou zaměstnanosti, tedy vyšší úrovní mezd v odvětvích, kde je požadována vyšší odborná kvalifikace a která jsou ve

větším rozsahu umístěna v hlavním městě, jako je např. bankovníctví, pojišťovnictví, centrální úřady a také vyšším podílem podnikatelských subjektů se zahraniční kapitálovou účastí. V tomto směru má hlavní město výjimečné postavení, nesrovnatelné s ostatními regiony.

	rok 2005	rok 2006	rozdíl
Jihomoravský kraj	18 362	20 327	1 965
Jihočeský kraj	17 728	19 527	1 799
Královéhradecký kraj	17 314	18 705	1 391
Karlovarský kraj	17 006	18 775	1761
Liberecký kraj	18 112	19 353	1 241
Olomoucký kraj	17 095	18 588	1493
Moravskoslezský kraj	18 680	20 524	1 844
Pardubický kraj	17 273	18 926	1 653
Plzeňský kraj	18 733	20 459	1 726
Středočeský kraj	19 865	21 445	1 580
Ústecký kraj	18 094	19 824	1 730
Vysočina	17 615	19 181	1 566
Zlínský kraj	17 384	18 899	1 515
Hlavní město Praha	25 282	27 161	1 879

Tabulka č. 9: Průměrná mzda (v Kč) v jednotlivých krajích ČR (zdroj: www.asociacekrajů.cz)

Nejvyšší mzdová úroveň v roce 2006 byla v Praze (27 161 Kč). V ostatních krajích byly mzdy ve sledovaném období značně nižší. Nejvyšší hodnotu nalezneme u Středočeského kraje (21 445 Kč), jehož trh práce je do značné míry spojen s hlavním městem. Nejnižší průměrná mzda byla v Olomouckém kraji (18 588 Kč).

6.3 Mzdy podle věku zaměstnance

Mzdy podle věku doznaly změn, které souvisely především s demografickými faktory. To ve vztahu k průměrným mzdám v jednotlivých věkových kategoriích

znamenal především, že se dramaticky změnil vývoj kariérního růstu mzdy: nejvýraznější změnou je, že jestliže dříve průměrné mzdy v podstatě rostly stále s přibývajícím věkem (to bylo způsobeno přetrváváním tradičního modelu z dob centrálně plánovaného hospodářství, kdy mzda zaměstnance byla určována platovou tabulkou); s transformací tržní hospodářství byl tento model postupně opouštěn a lokální maximum průměrných mezd se tak objevilo u střední generace. Dalšími změnami jsou relativně nižší mzdy u dvou nejmladších zahájení a také ukončení pracovní kariéry zaměstnanců – mladí lidé se dnes připravují na vstup do zaměstnání delší dobu, přinášejí si také obecně vyšší kvalifikaci, zejména v oblasti vyššího (pomaturitního) vzdělávání.

Nejnižší mzdy pobírají zaměstnanci na počátku své pracovní kariéry, pro další věkové skupiny mzda prudce stoupá, postupně se mzdy stabilizují a mírně klesají. Pracující starobní důchodci již mají mzdu značně nižší, téměř srovnatelnou s nejmladší kategorií. Avšak vysokých hodnot mezd dosahují kategorie zaměstnanců ve věku 60 – 64 let, tedy na přelomu důchodového věku. Tento fakt není způsoben tím, že by na srovnatelném místě nejstarší zaměstnanci pobírali významně vyšší plat, za těmito čísly se skrývá odlišná struktura zaměstnanosti v jednotlivých kategoriích – v nejstarší kategorii již chybí velká část zaměstnanců z předchozích kategorií s nižší mzdou, zůstávají zde více kvalifikovaní zaměstnanci, jejich pracovní kariéra zpravidla trvá déle, a – neboť ženy odcházejí do důchodu dříve – zůstávají také více muži, obecně lépe placeni. To znamená, že prostřední zaměstnanec u starší kategorie je značně odlišný od mladšího – co do kvalifikovanosti a dalších charakteristik – a tím i co do výše mzdy.

6.4 Mzdy podle pohlaví

Podle výběrových šetření mají ženy v České republice průměrnou měsíční mzdu stabilně významně nižší než muži (ženy pobírají v průměru jen zhruba $\frac{3}{4}$ mzdy mužů).

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Muži	14 166	15 323	16 109	17 251	18 481	20 404	21 983	23 044	24 271	25 033
Ženy	10 730	11 036	11 793	12 641	13 755	15 217	16 404	17 256	18 221	18 875
Poměr	75,7	72,0	73,2	73,3	74,4	74,6	74,6	74,9	75,1	75,4

Tabulka č. 10: Mzdy (v Kč) mužů a žen a jejich vzájemný poměr (v %) za roky 1997 – 2006 (zdroj: ČSÚ)

Jak plyne z tabulky 5., došlo v posledním desetiletí ve vztahu průměrných výdělků mužů a žen k určitému vývoji: v roce 1997 dosahovaly ženy 75,7 % průměrné mzdy mužů (v roce 1988 to bylo pouze 70,6 %), ale v roce 1998 ženy pobíraly v průměru již jen 72,0 % mzdy mužů, další vývoj směřoval opět k pozvolnému narovnávání a zmenšování rozdílů mezi průměrnými mzdami mužů a žen. Také v posledním období došlo k drobnému zlepšení, když se poměr zvýšil na 75,4 %.

Rozdíly v průměrných mzdách mužů a žen vyplývají z mnoha příčin, často zcela objektivních. Působí zde vliv menšího počtu odpracovaných hodin žen proti mužům (v důsledku péče o děti nebo jiné nemocné členy rodiny apod.), vyšší četnost částečných úvazků, a také menší počet přesčasových hodin, které jsou placeny zvýhodněnou sazbou, většinou o čtvrtinu vyšší než je mzda za nominální pracovní dobu. Ženy a muži mají zásadně odlišnou strukturu zaměstnanosti, studují jiné obory vzdělání, obsazují jiná pracovní místa než muži a pracují v jiných odvětvích. Muži výrazně dominují v soukromých podnicích, ženy spíše preferují státní organizace, a to jejich pracovní příjmy nutně velmi poznamenává.

7 Situace v mikroregionech okresu Třebíč

Okres Třebíč je rozdělen na 8 mikroregionů (viz příloha č. 2) – Jemnice, Moravské Budějovice, Jaroměřice nad Rokytnou, Hrotovice, Náměšť nad Oslavou, Třebíč, Okříšky, Budišov (viz mapa v příloze). Počet obyvatel, počet ekonomicky aktivního obyvatelstva a míru nezaměstnanosti v jednotlivých obcích mikroregionů v okresu Třebíč uvádím v příloze.

Mikroregiony	Počet uchazečů	MN (%)
Budišov (BU)	206	9,6
Hrotovice (HR)	453	12,6
Jaroměřice n. Rokytnou (JA)	498	16,9
Jemnice (JE)	416	10,6
Moravské Budějovice (MB)	1 110	14,0
Náměšť n. Oslavou (Ná)	790	11,6
Okříšky (OK)	347	7,6
Třebíč (TR)	3 120	10,9
RMN okresu Třebíč	6 991	11,6

Tabulka č. 11: Relativní míra nezaměstnanosti jednotlivých mikroregionů okresu Třebíč k 31. 12. 2006 (zdroj ÚP Třebíč)

7.1 Stručná analýza problémových skupin a oblastí

Problémovou skupinu tvoří dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči (nad 6 měsíců evidence). K 31. 12. 2006 bylo 4 068 osob v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než šest měsíců, tj. 58,2 % z celkového počtu uchazečů. Déle jak 12 měsíců – 3 156 uchazečů (45,1 %). Ženy se na dlouhodobé nezaměstnanosti podílely z 62,9 % - 2 559 žen. Jedná se o uchazeče, kteří z různých důvodů nemohou nalézt uplatnění na trhu práce – osoby se ZP s různými zdravotními handicap, dále pak ženy pečující o děti do 15 let věku, uchazeči ve věku nad 50 let a uchazeči s nižším stupněm vzdělání (často dochází k souběhu několika těchto handicapů a uchazeči velmi obtížně nalézají práci).

Další problémovou skupinou jsou absolventi škol a mladiství. K 31. 12. 2006 bylo v evidenci uchazečů o zaměstnání osob této kategorie 611 uchazečů (25,5 %). ÚP

v Třebíči ke konci roku 2006 evidoval dlouhodobě (nad 6 měsíců) 135 absolventů a mladistvých (22 %), nad 12 měsíců 98 (16 %) z celkového počtu 611 absolventů a mladistvých. Umístitelnost dané skupiny je ovlivněna především z důvodu nedostatku praxe nebo vzdělání (u mladistvých).

Dále pak velkou skupinu nezaměstnaných tvoří uchazeči o zaměstnání s věkem nad 50 let. Jedná se o 1659 převážně dlouhodobě nezaměstnaných osob, což je 23,7 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Jedním z důvodů jejich špatné umístitelnosti je nechuť zaměstnavatelů zaměstnávat tyto pracovníky z důvodu menší perspektivy, nižší pracovní výkonnosti v pracovním procesu a vyšší nemocnosti. Dalším důvodem je, že jejich současná kvalifikace neodpovídá požadavkům zaměstnavatelů.

Nejvíce problémovými oblastmi jsou mikroregiony Moravské Budějovice a Jaroměřice nad Rokytnou. Tyto území jsou převážně zemědělské oblasti. Aktivně zde působí podnikatelské subjekty s menším či středním počtem zaměstnanců.

7.2 Faktory ovlivňující nezaměstnanost v okrese Třebíč

Míra nezaměstnanosti je na okrese Třebíč dlouhodobě nadprůměrná. Příčiny jsou jednak dané charakteristikou území a polohou a dále se pozvolna rozvíjejícím průmyslem na rozdíl od jiných regionů (kde působí silní investoři). Střední a velké průmyslové podniky vybudované v době centrálního plánování obtížně zvládaly změnu produktů a trhů, některé z nich svou činnost ukončily (obuvnický a textilní průmysl), ostatní omezily rozsah činnosti. Průměrná mzda k 31. 12. 2006 v okrese Třebíč byla 16 699,-- Kč. Průměrná hrubá mzda kraje Vysočina (17 532,-- Kč) i okresu Třebíč v roce 2006 stále dosahuje nižších hodnot vzhledem k celorepublikovému vývoji (20 247,-- Kč).

8 Analýza výsledků zkoumání

Jako typ marketingového průzkumu jsem si zvolila primární kvantitativní výzkum. Techniku marketingového výzkumu jsem si určila dotazování. V dotazníku jsem použila jak otázky uzavřené tak otázky polootevřené (polozavřené), při kterých měli dotazovaní možnost rozvíjet své odpovědi. Na základě svolení pana Ing. Vojtěcha Vymětala (ředitel Úřadu práce v Třebíči) jsem respondenty oslovovala přímo na tomto úřadě. Na úřad jsem se vydala 2x (cca po 4 hodinách) vždy ve středu, protože je to úřední den a na úřad práce má sjednané schůzky více uchazečů o zaměstnání než v jiný pracovní den (kromě pondělí, taktéž je to úřední den). Oslovila jsem mnoho respondentů, většina pospíchala a neměla čas, ale 100 z oslovených bylo ochotno mi odpovědět na otázky z dotazníku (viz příloha č. 1). Dotazované jsem rozdělila do dvou skupin ženy (50 dotazovaných) a muži (50 dotazovaných). Jednotlivé skupiny jsem vyhodnotila a porovnávala.

Vyhodnocení praktických výsledků přineslo mnohem více informací než je v tomto příspěvku uvedeno. U nezaměstnaných se projevuje tendence zdůrazňovat odpovědnost státu a společnosti – ta ať se postará o práci. Chybí informovanost, poradenství, ale do značné míry i zájem. Převládá stále názor, že jednou získaná kvalifikace musí stačit na celý život.

2. Věk:

	15 - 19	20 - 30	31 - 50	51 a více
Muži	7	12	23	8
Ženy	8	17	16	9

Tabulka č. 12: Věk dotazovaných uchazečů o zaměstnání

3. Nejvyšší dosažené vzdělání:

Vzdělání	Muži	Ženy
Základní	11	11
Gymnázium	0	2
SOŠ	8	15
SOU	27	17
VOŠ	4	5
VŠ	0	0

Tabulka č. 13: Nejvyšší dosažené vzdělání dotazovaných nezaměstnaných

Z následující tabulky vyplývá, že nejvíce dotázaných nezaměstnaných mužů absolvovalo střední odborné učiliště. Kdežto téměř stejný počet dotázaných nezaměstnaných žen absolvovalo střední odbornou školu s maturitou (15) a střední odborné učiliště. Stejný počet dotázaných žen i mužů má pouze základní vzdělání a žádný nezaměstnaný respondent nemá vysokoškolské vzdělání.

4. Už jste pracoval/a předtím než jste se zaregistroval/a na úřadu práce?

	ANO				NE
	< 1 rok	2 – 5 let	6 – 10 let	10 let a více	
Muži	7	3	10	14	16
Ženy	4	7	6	13	20

Tabulka č. 14: Délka předchozího zaměstnání dotazovaných mužů a žen

Zpracování této otázky ukázalo, že 40 % dotázaných žen ještě nepracovalo a také pouze 3 ženy pracovaly méně než jeden rok. Naopak 32 % respondentů z řad mužů doposud nenašlo práci, ale 7 mužů již pracovalo méně než 1 rok.

5. Z jakého důvodu jste opustil/a své zaměstnání?

	Muži	ženy
Organizační změny	11	8
PP rozvázán dohodou nebo na vlastní žádost	3	6
Z osobních důvodů	10	14
Ze zdravotních důvodů	5	2
Pro porušení pracovní kázně	5	0

Tabulka č. 15: Důvod propuštění z pracovního poměru

Při shromažďování dat bylo zářející číslo, které vypovídá o opuštění zaměstnání z důvodu porušení pracovní kázně, přesněji alkoholu (odpověď získaná přesnějším dotazováním). Variantu „z osobních důvodů“ vybírala i většina žen, která do zaměstnání nenastoupila po mateřské dovolené.

6. Jak dlouho se registrujete na ÚP?

	Muži	Ženy
< ½ roku	12	11
½ - 1 rok	20	11
2 – 5 let	15	20
6 – 10 let	3	7
Více než 10 let	0	1

Tabulka č. 16: Délka registrace na ÚP

Podle zjištěných odpovědí se muži na úřadu práce dlouho neregistrují. Největší počet dotazovaných mužů je nezaměstnaných ½ - 1 rok. Kdežto největší počet dotazovaných žen (stejný počet jako mužů registrovaných v období ½ - 1 rok) se registruje po dobu 2 – 5 let.

7. Snažíte se i sám/sama aktivně hledat zaměstnání?

Z celkového počtu (50) dotazovaných mužů odpovědělo „ano“ 37. Toto číslo je srovnatelné s počtem žen, které taktéž odpovědělo „ano“ – 40.

8. Registrujete se současně i v agentuře, která zprostředkovává práci?

Většina nezaměstnaných se spoléhá na úřad práce nebo těmto agenturám nevěří, a tak výsledky této otázky jsou téměř jednoznačné. 2 muži se registrují v nějaké agentuře, která zprostředkovává práci a pouze 1 žena se snaží najít zaměstnání přes agenturu práce.

9. Nacházíte na úřadu práce dostatek informací týkajících se pracovních možností na okrese Třebíč?*

Ve srovnání s předchozí otázkou paradoxně dotazovaní nenachází na úřadu práce dostatek informací a ani pracovních nabídek. Pouze 5 mužů odpovědělo „ano“, tzn. že jsou spokojeni s činností úřadu práce. Ženy s počtem 12 odpovědí „ano“ potvrdili, že úřadu práce věří více než muži, avšak toto číslo není přesvědčivé.

10. Jakou známkou byste ohodnotil/a činnost ÚP Třebíč? (školní známkovací stupnice)

Při známkování činnosti ÚP Třebíč se muži a ženy opět téměř shodli. Průměrná známka, kterou by úřad práce obdržel od mužů byla 3,22; od žen by dostal známku 3,16.

11. Spokojil/a byste se se zaměstnáním, které neodpovídá Vašemu pracovnímu zařazení?

Toto je další otázka, při které se dvě dotazované skupiny shodli. Stejný počet mužů i žen (41) by se spokojilo se zaměstnáním, které neodpovídá jejich pracovnímu zařazení. Ostatní (9) by se nespokojili, většinou z toho důvodu, že chtějí pracovat v oboru, který vystudovali nebo na který se requalifikovali.

12. Zúčastnil/a jste se nějakého requalifikačního kurzu?

Pouze 1 dotazovaný muž se zúčastnil requalifikačního kurzu, a to svářečského průkazu. Také 5 dotazovaných žen bylo requalifikováno. Ženy většinou absolvují nspecifické requalifikační kurzy, v tomto případě 2 ženy absolvovali kurz pro ženy po mateřské dovolené, 2 ženy se účastnily nspecifického requalifikačního kurzu – IMPULS a 1 žena se requalifikovala na všeobecnou sanitářku. Čísla requalifikovaných respondentů jsou malá, jelikož se většinou uchazeči o zaměstnání requalifikují na ta zaměření, pro které je největší nabídka práce. Dále pak absolventi kurzu si najdou práci při povinné praxi, která je součástí každého kurzu a trvá 4 měsíce.

13. Je pro Vás důležitá prestiž spojená s určitým druhem povolání?

Tato otázka byla pro většinu respondentů složitá a často nepochopitelná, respondenti na tuto otázku odpovídali „nevím“. Celkem jich bylo 38, a to stejný počet mužů i žen. Dále pak 27 mužů odpovědělo „ano“ a pro 22 žen je prestiž důležitá.

9 Závěr

Vývoj v posledních letech ukazuje, že ti, kteří ztratí zaměstnání, mají statistickou šanci 20 %, že se zařadí mezi dlouhodobě nezaměstnané. Dlouhodobá nezaměstnanost je často skloňovaným problémem na evropských trzích práce. Vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných má vážné sociální dopady. Lidé ztrácejí pracovní návyky, základní kontakt s běžným společenským životem, rychle pohodlní a zvykají si na štědrý systém sociálních dávek. Ten je nejčastější příčinou nárůstu počtu dlouhodobě nezaměstnaných. Problémem nemusí být vždy pouze vysoká podpora v nezaměstnanosti. V České republice jsou jedním z klíčových problémů špatně nastavené dávky sociální podpory, které bohatě dotují rodiny s velkým počtem dětí. Stát tak nepodporuje zodpovědnost při plánování rodiny, naopak kontraproduktivně zvýhodňuje život lidí bez práce. Vedle těch, kterým se pracovat nevyplatí, patří mezi dlouhodobě nezaměstnané také úzce specializovaní nebo nízce kvalifikovaní pracovníci.

Je zřejmé, že klíčovou rolí pro zvýšení konkurenceschopnosti ČR, podnícení hospodářského růstu a v neposlední řadě zajištění flexibilní pracovní síly sehrají vzdělání lidí, schopní celoživotně se vzdělávat. Pro dosažení vyšší adaptability a flexibility absolventů všech úrovní vzdělávání je nezbytné, aby ve vzdělávacím systému byly podporovány procesy, které povedou ke:

- zvýšení kvality a efektivity vzdělávacího systému – prostřednictvím zlepšení přípravy pedagogů, rozšířením přístupu k informačním a komunikačním technologiím a lepším využívání stávajících zdrojů;
- usnadnění přístupu ke vzdělávání všem – prostřednictvím otevření dalších možností pro učení, zatraktivnění učení a rovných příležitostí;
- otevření vzdělávacího systému širšímu světu – především pomocí posílení vazby se světem práce, rozvojem ducha podnikání, zlepšováním výuky cizích jazyků, zvyšováním mobility a posilováním evropské spolupráce.

Z marketingové výzkumu, který jsem prováděla na Úřadu práce v Třebíči, plyne více závěrů. V minulosti pracovalo 64 % respondentů, z to 27 mužů a žen pracovala déle než 10 let (většina z nich je ve věkové kategorii 31 – 50 let). Důvody jejich propuštění z pracovního poměru byly různé. Někteří z nich museli své zaměstnání opustit ze zdravotních důvodů, jiní byli propuštěni z důvodu organizačních změn. Tato část nezaměstnaných již práci nehledá a ani nabídka práce pro tuto věkovou kategorii je nízká, zvláště pro osoby, jejichž věk se blíží k 50-ti letům. Ta část nezaměstnaných, která byla zaměstnaná méně než 1 rok, jsou většinou absolventi škol a lidé do 25 let věku, kteří byli propuštěni z pracovního poměru ve zkušební době. Ostatní, kteří byli v pracovním poměru od 2 do 10 let, byli z práce propuštěni z různých důvodů. Kromě důvodů, které byly v nabídce dotazníku, respondenti uváděli i jiné důvody:

- ženy nenastoupily do zaměstnání po mateřské dovolené;
- osoby samostatně výdělečně činné mají pozastavenou činnost na určitou dobu;
- zaměstnavatel je propustil pouze na určitou dobu (většinou na zimu), poté je přijme znovu.

Propuštění z pracovního poměru osob pouze na určité období bývalo dříve velmi časté, avšak nyní má zaměstnavatel na tento čin ze zákona právo pouze jednou. Tudíž je zřejmé, že v budoucnosti by nezaměstnanost v zimním období neměla být tak odlišná od jiných období.

U nezaměstnaných se projevuje tendence zdůrazňovat odpovědnost státu a společnosti – ta ať se postará o práci. Chybí informovanost, poradenství, ale do značné míry i zájem. Převládá stále názor, že jednou získaná kvalifikace musí stačit na celý život. Nejvíce respondentů (35 %) se na úřadu práce registruje 2 – 5 let a přitom je jejich přístup k hledání práce velmi laxní. Obdobný přístup mají i ostatní oslovení nezaměstnaní. Sice 77 % nezaměstnaných na otázku, zda se snaží sami aktivně hledat zaměstnání odpovědělo „ano“, ale více se spoléhají na úřad práce. Přitom pouze 17 % respondentů je spokojeno s činností úřadu práce. Ostatní oslovení uchazeči o

zaměstnání s činností úřadu práce nejsou spokojeni a na úřadu práce nenacházejí dostatek informací ani pracovní nabídek. Zároveň se pouze 3 respondenti registrují v nějaké agentuře, která zprostředkovává práci.

Z tohoto průzkumu chování nezaměstnaných a jejich důvěře k Úřadu práce v Třebíči vyplývá, že většina nezaměstnaných není spokojena s činností úřadu práce a nenachází zde dostatečné informace a pracovní nabídky. Respondenty jsem poprosila o oznámkování činnosti úřadu práce (podle školní známkovací stupnice), výsledná známka byla 3,19, což téměř vyplývá z předchozích odpovědí. V rozporu s předchozími odpověďmi většina nezaměstnaných se neregistruje v žádné agentuře, která zprostředkovává práci a ani se neúčastnili žádného rekvalifikačního kurzu. Většina uchazečů o zaměstnání hledá jakoukoli práci, ostatní (9 respondentů) hledají práci, která odpovídá jejich pracovnímu zařazení – obvykle jsou to absolventi škol.

Dotazovaní uchazeči o zaměstnání jsou skeptičtí a téměř všichni po roce usilovného hledání práce rezignovala a tak si myslím, že by měli být více motivováni ze strany úřadu práce. Avšak vše nezáleží pouze na úřadu práce, ale také nezaměstnaní by měli změnit svůj přístup k hledání zaměstnání, více se snažit a nespoléhat stále jen na úřad práce.

10 Seznam použité literatury

BUCHTOVÁ, B. A KOL. Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing a. s., 2002

FORET M., STÁVKOVÁ J. Marketingový výzkum. Praha: Grada Publishing a. s., 2003

MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998

ING. NOVOTNÝ Z. Podniková ekonomika 3. Jihlava: Moraviapress, a. s., 2001

Publikace:

Národní ústav odborného vzdělávání: Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2006

Trhlíková, J.: Pohled absolventů odborných škol na volbu oboru vzdělání, připravenost a uplatnění v praxi, Praha, 2006

Úřad práce Třebíč: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2005

Úřad práce Třebíč: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2006

Internetové adresy:

Agentura práce CC Systems www.ccsystem.cz

Agentura práce Start.cz www.start.cz

Asociace krajů České republiky www.asociacekrajů.cz

Český statistický úřad www.czso.cz

Kariérové poradenství www.karieroveporadenstvi.cz

Ministerstvo práce a sociálních věcí www.mpsv.cz

Národní ústav odborného vzdělávání www.nuov.cz

Obchodní rejstřík www.justice.cz/or

Republikové centrum vzdělávání www.rcv.cz

Úřad práce Třebíč http://portal.mpsv.cz/sz/local/tr_info

Konzultace:

RNDr. Malach Antonín, odbor rekvalifikací

Semerádová Bohumila, odbor zprostředkování

11 Seznam příloh

Příloha č. 1: Dotazník pro nezaměstnané

Příloha č. 2: Členění okresu Třebíč dle mikroregionů a jejich míry nezaměstnanosti

Příloha č. 3: Průměrná nominální mzda podle odvětvové klasifikace ekonomických činností ve srovnání s průměrnou nominální mzdou v ČR ke konci roku 2006

11.1.1.1.1

11.1.1.1.2

Příloha 1

11.1.1.1.3

- ze zdravotních důvodů
- pro porušení pracovní kázně

6) Jak dlouho se registrujete na ÚP?

- méně jak ½ roku
- ½ roku – 1 rok
- 2 – 5 let
- 6 – 10 let
- více jak 10 let

7) Snažíte se i sám/sama aktivně hledat zaměstnání?

- ano
- ne

8) Registrujete se současně i v agentuře, která zprostředkovává práci?

- ano, v jaké
- ne

9) Nacházíte na ÚP dostatek informací týkajících se pracovních možností na okrese Třebíč?

- ano
- ne

10) Jakou známkou byste ohodnotil/a činnost ÚP Třebíč?

- 1 2 3 4 5

(1 – výborná informovanost, 5 – špatná informovanost)

11) Spokojil/a byste se se zaměstnáním, které neodpovídá Vašemu pracovnímu zařazení?

- ano
- ne, proč

12) Zúčastnil/a jste se nějakého rekvalifikačního kurzu?

ano, jakého

ne

13) Je pro Vás důležitá prestiž spojená s určitým druhem povolání?

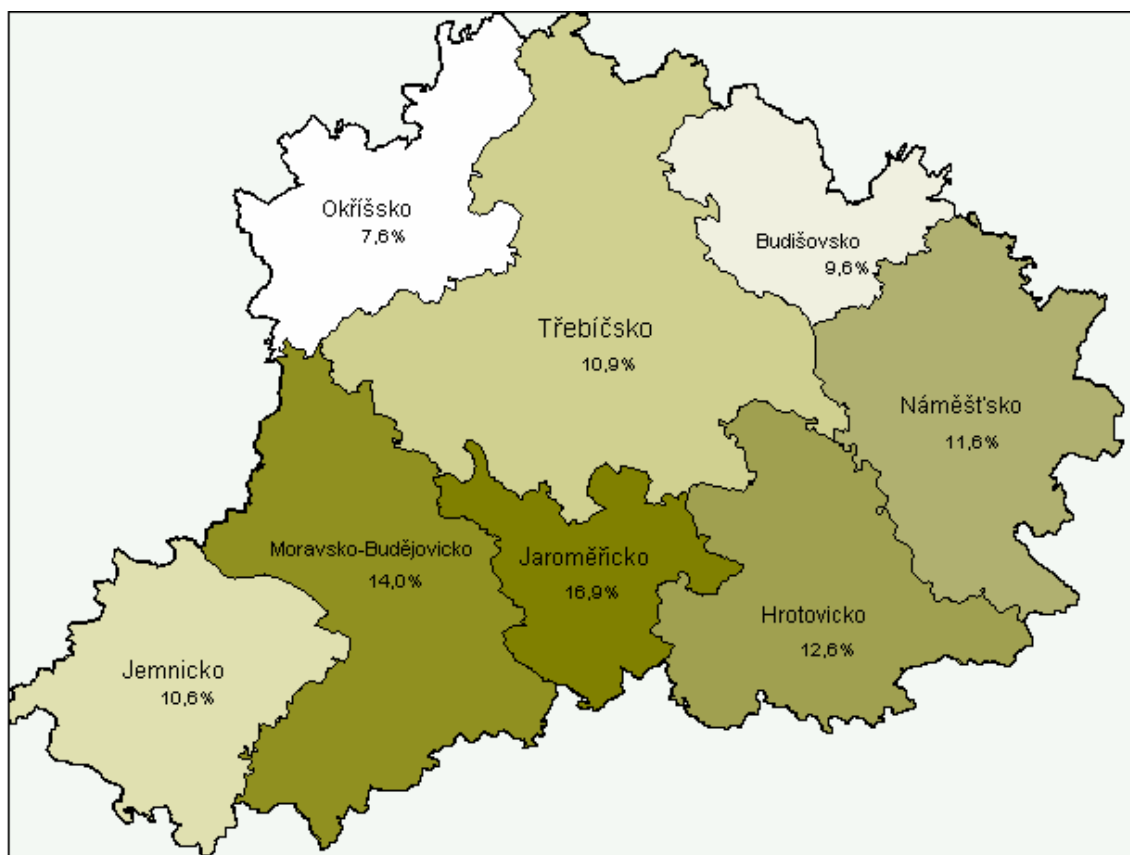
ano

ne

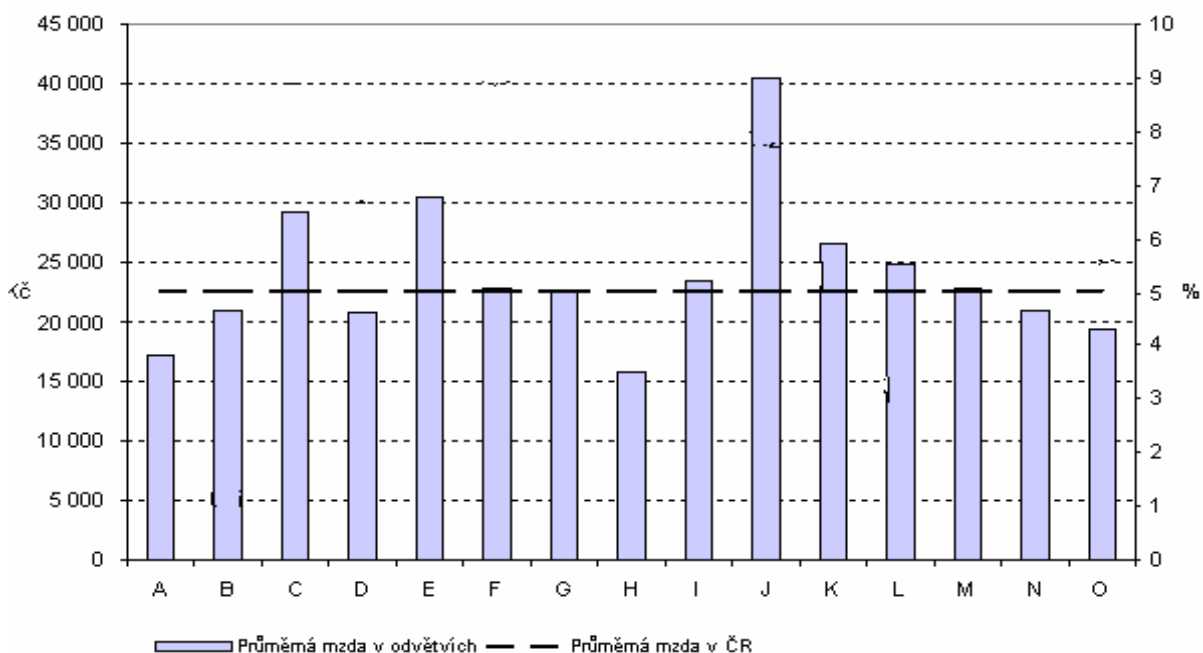
nevím

Příloha 2

Mapa 1: Členění okresu Třebíč dle mikroregionů s příslušnými mírami nezaměstnanosti k 31. 12. 2006 (zdroj: ÚP Třebíč)



Příloha 3



Graf 1.: Průměrná mzda v odvětvové klasifikaci ekonomických činností v porovnání s průměrnou mzdou v České republice (zdroj: ČSÚ)

A Zemědělství a myslivost, lesnictví

B Rybolov a chov ryb

C Těžba nerostných surovin

D Zpracovatelský průmysl

E Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody

F Stavebnictví

G Obchod, opravy motorových vozidel

H Ubytování a stravování

I Doprava, skladování a spoje

J Finanční zprostředkování

K Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu, podnikatelské činnosti

L Veřejná správa obrana, povinné sociální zabezpečení

M Vzdělávání

N Zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti

O Ostatní veřejné, sociální a osobní služby

