

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Teologická fakulta
Katedra praktické teologie

Bakalářská práce

NEKVALIFIKOVANÍ UCHAZEČI O
ZAMĚSTNÁNÍ
NA TRHU PRÁCE

Vedoucí práce: Mgr. Jana Šimečková

Autor práce: Michal Novák

Studijní obor: sociální a charitativní práce

Ročník: čtvrtý

2012

Prohlašuji, že svoji bakalářskou (diplomovou) práci jsem vypracoval samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že, v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské (diplomové) práce, a to v nezkrácené podobě (v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Teologickou fakultou) elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce.

Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

23. března 2012

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Mgr. Janě Šimečkové, za podněty,
připomínky a metodické vedení práce. Dále můj dík patří také
Mgr. Marii Štorkové, pracovníci Poradenského střediska pro volbu povolání
Úřadu práce ve Strakonících za spolupráci při realizaci výzkumu.

OBSAH

Úvod.....	5
1. TEORETICKÁ ČÁST	7
1.1 Pracovní trh	7
1.1.1. Segmentace pracovního trhu	8
1.2 Lidský kapitál – „klíč k zaměstnání“	10
1.3 Rizikové skupiny ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností	11
1.4 Nekvalifikovaní nezaměstnaní jako specifická skupina nezaměstnaných .	15
1.4.1 Lidé bez kvalifikace jako marginalizovaná skupina	16
1.4.2 Důvody nezahájení a předčasného ukončení sekundárního vzdělávání....	17
1.4.3 Srovnání vzdělání jedince a potomka.....	19
2. PRAKTICKÁ ČÁST	21
2.1 Cíl výzkumu a hypotézy.....	21
2.2 Metody a techniky sběru dat	22
2.3 Popis terénu a výzkumného vzorku	22
2.4 Výsledky šetření a jejich interpretace	24
2.4.1 Identifikační otázky	24
2.4.2 Hypotéza H1	26
2.4.3 Hypotéza H2.....	33
2.5 Verifikace hypotéz	39
Závěr	41
Seznam použitých zdrojů	43
Seznam příloh.....	46
Přílohy	47
Abstrakt.....	52
Abstract	53

Úvod

Nezaměstnanost je jakousi stálicí, zářící mezi sociálními problémy společnosti a zřejmě se nelze domnívat, že by v následujících letech vyhasla. Těžko si lze představit, že by jednoho dne byli všichni lidé zaměstnaní a úřady práce by zely prázdnotou.

Mnoho lidí neuvažuje o zaměstnání, resp. vykonávané práci jako pouze jako o možnosti vydělat peníze. Jsou tací, kteří prací žijí, baví je, dává jim pocit seberealizace a dává částečně jejich životu náplň a řád. Lidé chtějí být z přirozenosti úspěšní a procesem vzdělávání se připravují na svou profesní dráhu. Mají tak možnost zúročit úsilí, ale také finance vynaložené ve snaze vzdělat se a získat zaměstnání, o kterém sní. Jsou ale také lidé, kteří vzdělávání potlačili a nyní se potýkají s problémy uplatnit se na trhu práce a nemají, co by zúročili. Zaměstnavatelům nemohou mnoho nabídnout a lze se domnívat, že budou vykonávat nekvalifikované práce za nízkou mzdu. Navíc jsou velmi náchylní ke ztrátě zaměstnání a k obtížím při jeho opětovném hledání.

Ke zvolení tohoto tématu mě inspirovala praxe na Úřadu práce v Prachaticích, konkrétně na oddělení informační a poradenské služby. Do styku jsem tam přišel s lidmi, jejichž situace byla politováníhodná. Mnoho z nich mělo pouze základní vzdělání, někteří nedokončené, úroveň jejich gramotnosti byla často zoufalá. Snažil jsem se vžít do jejich situace a představit si, jaké by bylo, být v jejich kůži. Sám jsem se potýkal s velkými problémy při hledání zaměstnání a i přes mou jistou úroveň kvalifikace o mě zkrátka mezi zaměstnavateli nebyl zájem. Jak těžké to pak musí být pro ně?

V této práci bych rád přiblížil nezaměstnanost rizikových skupin. V teoretickém vstupu je mým cílem interpretace důležitosti lidského kapitálu vzhledem k postavení na trhu práce a dále pak specifikování skupin lidí, které jsou obecně považovány za rizikové skupiny ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností, se zvláštním zřetelem na skupinu nekvalifikovaných jedinců. Druhým cílem práce je pomocí dotazníkového šetření zjistit, zda mají nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání zájem o zvýšení kvalifikace a zda mají nereálné představy o svých možnostech na trhu práce.

V teoretickém vstupu se snažím o „trychtýřovou“ strukturu. V první řadě se věnuji pracovnímu trhu jako celku, poté jeho segmentaci, kde, jak doufám, bude již ze začátku zřetelné, jaké skupiny lidí (z hlediska kvalifikačního) se kumulují v těch kterých segmentech. V další kapitole vymezím důležitost lidského kapitálu při uplatňování se na trhu práce. Třetí kapitola je zaměřena na vymezení skupin lidí ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností na základě společných atributů, jako je věk, zdravotní znevýhodnění nebo také pohlaví. Další kapitola je pak věnována skupině, na kterou se tato práce zaměřuje, tedy nekvalifikovaným jedincům.

Za významné zdroje, které jsem v práci použil považuji jednak Odsouzení k manuální práci od Tomáše Katrňáka, kde je popsán proces „dědičnosti“ lidského kapitálu, který vychází z přístupu rodičů při výchově dětí, ale také studii Ing. Jeny Festové s názvem Názory pracovníků úřadů práce na problematiku mladých uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním. Neméně významnými zdroji pro mne byli publikace Tomáše Sirovátky a Petra Mareše.

1. TEORETICKÁ ČÁST

1.1 Pracovní trh

*Pro tržní ekonomiky je typické, že souběžně fungují nejen trhy zboží a služeb, ale i trhy výrobních faktorů, tedy i trh práce. Na něm se de facto kupuje a prodává práce, jejíž cenou je mzda. Trh práce je však trhem specifickým. Jeho specifika v podstatě plynou z toho, že práce je funkcí pracovní síly a je tedy úzce svázána s osobností člověka.*¹

Zjednodušeně řečeno se na pracovním trhu prodává zboží (práce) za nejvyšší možnou cenu (mzdu). Z druhé strany je tato práce kupována ve snaze cenu snížit na minimum (snížit mzdu) za současného udržení vysoké kvality zboží (práce).²

Hlavním úkolem trhu práce je zabezpečit dostatek pracovní síly, tedy osob s požadovaným potenciálem (kapitálem) k produkci statků a služeb a také zabezpečit tuto pracovní sílu nejen příjmy, ale i sociálními aspekty (např. prestiž, seberealizace).³

Pracovní trh nelze chápat jako neměnný celek, protože jeho aktuální podobu a stav ovlivňuje řada faktorů. Nejsilnějším z nich je vzdělanost obyvatelstva, protože tempo růstu společnosti a pokrok jsou spojeny právě s vzdělanostním složením společnosti. Neméně významné ovlivňující faktory jsou také profesní, ekonomická, demografická a národnostní struktura, přičemž poslední zmíněná je nejstabilnější.⁴

Clark Kerr v polovině 20. století položil základy teorie o „segmentovaném trhu práce“, který je následkem sociálních a ekonomických změn společnosti. Sirovátka tyto změny obecně vymezil jako „sociální procesy, jež vedou jak ke vzájemnému oddělení určitých skupin prací či sektorů pracovního trhu, tak současně i k rozlišení rozdílných sociálně determinovaných příležitostí různých

¹ KREBS, V. *Sociální politika*, s. 226.

² Srov. KUCHAR, P. *Trh práce*, s. 11.

³ Srov. KREBS, V. *Sociální politika*, s. 226-227.

⁴ Srov. KUCHAR, P. *Trh práce*, s. 39-40.

jednotlivců a skupin a v důsledku toho k selekci mezi nimi v přístupu k těmto pracím či sektorům pracovního trhu“.⁵

1.1.1. Segmentace pracovního trhu

a) Primární a sekundární trh práce

Primární a sekundární pracovní trh segmentuje pracovní příležitosti především z hlediska stability zaměstnání, měsíčního výdělku a možnosti kvalifikačního růstu. Primární trh práce nabízí pracovní pozice s vyšší prestiží. Vedle vyšších výdělků a nižší možnosti ztráty zaměstnání, nabízí primární trh také lepší možnosti v oblasti profesního a kvalifikačního růstu, ale také růst mezd. Je pro něj také typická nízká fluktuace. Naproti tomu lidé pracující v sekundárním sektoru, nemají mnoho příležitostí ke zvýšení kvalifikace a kariéernímu postupu a jsou více ohroženi ztrátou zaměstnání. Výhodou je snazší opětovné nalezení zaměstnání v tomto segmentu.⁶ Mobilita pracovníků je omezená na přechod z primárního do sekundárního sektoru, opačný směr je velmi omezen.⁷

b) Formální a neformální trh práce

Tento typ segmentace je založen především na kontrole pracovních příležitostí institucemi, zejména daňovými úřady, přičemž do formálního trhu práce spadají pozice, které jsou pod kontrolou těchto institucí. Do neformálního trhu práce pak patří zejména práce tzv. „na černo“, ale také domácí práce nebo mezilidská výpomoc. Tyto segmenty jsou spolu úzce spojeny. Není totiž výjimkou, že pracovníci z formálního sektoru se podílejí na práci v sektoru neformálním a díky své pozici ve formálním sektoru mají v neformálním širší možnosti než osoby, které se primárně v neformálním sektoru pohybují.⁸

⁵ Srov. KUCHAR, P. *Trh práce*, s. 31-32.

⁶ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 59-60.

⁷ Srov. KUCHAR, P. *Trh práce*, s. 31-32

⁸ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 61-62.

c) Interní a externí trh práce

Kuchař uvádí externí a interní trh jako synonyma trhu primárního a sekundárního.⁹ Mareš ovšem tento typ segmentace uvádí jako samostatnou kategorii, přičemž interní trh chápe jako trh v rámci jednoho podniku. Zde dochází k investicím do kvalifikace zaměstnanců, zvyšování jejich schopností a dovedností, což se jeví jako efektivnější, než nábor pracovníků s již získanou potřebnou kvalifikací. Kvalifikování pracovníků v rámci firmy nese i výhody pokud jde o řešení např. výrobních problémů. Externí pracovní trh je následně prostorem, na kterém si jednotlivé elementy (interní trhy) konkurují.¹⁰

⁹ Srov. KUCHAR, P. *Trh práce*, s. 33.

¹⁰ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 62.

1. Lidský kapitál – „klíč k zaměstnání“

*Lidský kapitál je ekonomický termín pro označení znalostí a schopností pracovníka.*¹¹

Lidský kapitál je souborem veškerých znalostí a dovedností člověka, které nabývá průběžně, během celého života procesem vzdělávání na všech typech škol. Další součástí lidského kapitálu jsou také životní zkušenosti, charakterové vlastnosti osobnosti, ale i způsob chování, styl oblékání a fyzický vzhled.¹²

Vyšší kvalifikace si žádá vyšší investice do vzdělání, které budou následně zhodnoceny zaměstnavateli.¹³ Pojetí chicagské školy takto vynaložené prostředky nechápe jako „spotřebu peněz“, ale jako investici.¹⁴

Je-li člověk nezaměstnaný, jeho potenciál (kapitál) se devaluje a dochází k znehodnocování dříve investovaných prostředků a úsilí pro získání kvalifikace. To, že je člověk nezaměstnaný, nemá pouze ekonomický dopad, ale nezaměstnaný ztrácí návyky získané výkonem zaměstnání a návyky běžného života. Jedná-li se o dlouhodobou nezaměstnanost, hrozí, že člověk ztratí sociální kontakty a sociální status.¹⁵

*Podle Pierra Bourdieua rodina ovlivňuje vzdělávací a životní dráhu dítěte svým ekonomickým, sociálním a kulturním „kapitálem“. Ekonomický kapitál představuje materiální a finanční standard rodiny, který jí umožňuje dopřát dětem vzdělání a zároveň působí i jako psychologicky příznivý faktor. Sociální kapitál je vyznačen sítí známostí a konexí, které je možné efektivně využít, například pro překonání těžkostí s přijetím na prestižní školu. Kulturní kapitál je charakterizován stupněm osvojení si určitého chování, životního stylu a vkusu nezbytného pro komunikaci a účast na dominantní statusové kultuře (...)*¹⁶

¹¹ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 32.

¹² Srov. Tamtéž, s. 33.

¹³ Srov. KUCHAR, P. *Trh práce*, s. 21-22.

¹⁴ Srov. BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 33

¹⁵ Srov. Tamtéž, s. 44

¹⁶ VEČERNÍK, J. *Zpráva o vývoji české společnosti 1989-1998*, s. 61.

1.2 Rizikové skupiny ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností

Vedle lidského kapitálu, existují ještě další atributy lidské osobnosti, které mají vliv na uplatnitelnost na trhu práce. Tyto atributy mohou zvyšovat riziko ztráty zaměstnání a také snižovat šance, že jedinec nové zaměstnání nalezne. Těmito znaky osobnosti jsou především věk, zdravotní stav, vzdělání, příslušnost k etnické menšině, ale také pohlaví.¹⁷

Tito lidé vyžadují zvýšenou pozornost při zprostředkování zaměstnání, jak ukládá §33 zákona č.435/2004Sb. o zaměstnanosti.¹⁸

§33 říká, že lidem, kteří z důvodů věku, zdravotního stavu a jiných vážných důvodů, je při zprostředkování zaměstnání věnována zvláštní péče. Touto zvláštní péčí se rozumí vypracování „individuálního akčního plánu“. „Uchazeč o zaměstnání může požádat o vypracování individuálního akčního plánu kdykoliv v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Individuální akční plán vypracuje krajská pobočka Úřadu práce vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců.“¹⁹

a) Absolventi škol a mladí lidé do 30 let věku

Absolventi vyššího sekundárního a terciárního stupně vzdělávání mají při ucházení se o zaměstnání nevýhodu v omezených profesních zkušenostech a v porovnání s již dříve zaměstnanými lidmi, jsou pro zaměstnavatele nezajímaví. Jejich dosažená kvalifikace navíc často koliduje s aktuálními požadavky trhu práce. U těchto lidí hrozí riziko, že si neosvojí pracovní návyky, což je z dlouhodobějšího hlediska nebezpečné a může vést k patologickému jednání ohrožující nejen je samotné, ale i společnost. Nezaměstnaní absolventi

¹⁷ Srov. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 109.

¹⁸ Srov. TOMEŠ, I. *Obory sociální politiky*, s 93.

¹⁹ Srov. *Zákon 435/2004Sb. o zaměstnanosti*.

představují finanční zátěž pro jejich nukleární rodinu a mohou tak vyvstat další problémy v rodinném prostředí.²⁰

Uplatnění dosažené kvalifikace v odpovídající profesi mladým lidem stěžuje také horší bytová situace, která komplikuje stěhování se za prací. Nutno ovšem podotknout, že mladí lidé mají často nereálné požadavky na vyšší mzdy a nejsou ochotni obsadit pozici neodpovídající jejich vzdělání.²¹

b) Starší lidé

Ztráta zaměstnání je pro staršího člověka velký zásah do života. Tito lidé jsou během snižování počtu zaměstnanců „první na řadě“.²² „V západoevropských zemích shledávají tento postup jako krátkozraký. Zaměstnání funguje u starších lidí, podle řady výzkumů, jako „tréninkový faktor“ – pomáhá udržet tělesné a duševní schopnosti.“²³

Starší lidé jsou pro zaměstnavatele nevýhodní z několika důvodů. Jejich schopnost adaptability je nižší než u mladých lidí a mají jisté naučené stereotypy z předchozích zaměstnání.²⁴ Vedle toho často nemohou vyhovět požadavkům na jazykovou vybavenost, práci s moderními technologiemi a v neposlední řadě je také brán zřetel na jejich zdravotní stav.²⁵

c) Zdravotně postižení lidé

Nárůst zdravotně postižených nezaměstnaných osob je spojen s přechodem z plánované na tržní ekonomiku (90. léta 20. století), kdy podniky, které tyto osoby zaměstnávaly, byly nuceny omezit, případně zcela ukončit svou činnost.²⁶

Zdravotní postižení je velký problém při hledání zaměstnání a vyjma chráněných dílen je jen málo vhodných pozic, které mohou být těmito lidmi

²⁰ Srov. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 110.

²¹ Srov. KOTÍKOVÁ, J. *Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce*, s. 130.

²² Srov. KODÝMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. *Sociální práce s nezaměstnanými*, s. 301-302.

²³ Tamtéž, s. 302.

²⁴ Srov. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 112.

²⁵ Srov. KOTÍKOVÁ, J. *Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce*, s. 132.

²⁶ Srov. KUCHAR, P. *Trh práce*, s. 155

obsazeny. Dalším omezením je například také neschopnost dojíždět. Je-li zdravotní postižení kombinováno s faktory jiných rizikových skupin (vzdělání, věk apod.), stává se takový člověk prakticky nezaměstnatelným.²⁷

Zdravotně postižení jsou do jisté míry chráněni zákonem, který zaměstnavatelům udává povinnost zaměstnávat zdravotně postižené (zaměstnavatel, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců, musí zaměstnávat alespoň 4 % zdravotně postižených). Zákon také nabízí možnost, jak tuto povinnost kompenzovat nákupem výrobků chráněných dílen nebo odvodem financí do státního rozpočtu.²⁸

d) Mladiství do 18 let věku

Skupina mladistvých nezaměstnaných je velice problematickou skupinou z hlediska uplatnění na trhu práce. Jejich hlavním problémem je, že zpravidla nemají kvalifikaci a nejsou ochotni se podíídit možnostem pracovního trhu. Jejich požadavky na práci (druh práce, mzdu, pracovní podmínky) nejsou reálné a nemohou být ani hmotně odpovědni za svou práci. Svou roli zde hraje také úřad práce, který je vůči mladistvým tolerantní, protože i při odmítnutí podstoupit rekvalifikaci, dále zůstávají v evidenci nezaměstnaných. Ještě více znevýhodněné jsou v této skupině ženy, u kterých se v budoucnu očekává nástup na mateřskou dovolenou.²⁹

e) Romové

Tisková zpráva Iniciativy Společenství EQUAL k projektu Vzdělávání a zaměstnávání Romů v Praze (realizace 2005-2008) uvádí, že 80 % pražských Romů je bez zaměstnání a to zejména kvůli nekvalifikovanosti a diskriminaci na pracovním trhu.³⁰ Nízká kvalifikace se jeví jako zásadní problém, protože 80 %

²⁷ Srov. KOTÍKOVÁ, J. *Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce*, s. 129.

²⁸ Srov. *Zákon 435/2004Sb. o zaměstnanosti*.

²⁹ Srov. KOTÍKOVÁ, J. *Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce*, 130-131

³⁰ Srov. INICIATIVA SPOLEČENSTVÍ EQUAL, *Vzdělávání a zaměstnávání Romů v Praze (tisková zpráva)*, [on-line].

českých Romů má jen základní vzdělání³¹, *více než 80 % romských dětí vychází ze zvláštních škol (...) a 10 % má neukončené základní vzdělání.*³²

Sociální problémy Romů (a tedy i nezaměstnanost) lze pokládat za důsledek jejich odlišné mentality a kultury, ale také prosté nedůvěry k této menšině. Tyto problémy se vzájemně prolínají (společně s bytovými, zdravotními a sociálně-patologickými).³³ S nezaměstnaností Romů nejvíce souvisí fakt, že z vlastní přirozenosti nemají zájem o vzdělání.³⁴

f) Ženy

Ženy jsou na pracovním trhu znevýhodněné automatickým přisouzením role matky, což je pro zaměstnavatele z hlediska kontinuity kariéry nepřijatelné. U bezdětných uchazeček o zaměstnání se nástup role matky automaticky předpokládá, u uchazeček po mateřské dovolené se zase předpokládají častější absence kvůli péči o děti. Důležitost těchto skutečností pro zaměstnavatele dokazuje i fakt, že dotazování se uchazeček o zaměstnání na rodinný stav je nezákonné, přesto je však běžnou praxí.³⁵

Mezi rizikové skupiny patří také jedinci s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace. O nich podrobněji v následující kapitole.

³¹ Srov. KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. *Sociální práce s nezaměstnanými*, s. 302

³² KUCHAR, P. *Trh práce*, s. 158.

³³ Srov. MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální služby*, s. 92.

³⁴ Srov. KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. *Sociální práce s nezaměstnanými*, s. 302.

³⁵ Srov. DUDOVÁ, R. *Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*, s. 184-185 .

1.3 Nekvalifikovaní nezaměstnaní jako specifická skupina nezaměstnaných

V současné struktuře dlouhodobě nezaměstnaných jsou největší skupinou nekvalifikovaní pracovníci (asi 1/3 všech nezaměstnaných), jejichž část tvoří i absolventi základních škol. Jde zejména o mladé lidi obtížně vzdělavatelné, často s malým zájmem o zaměstnání. Patří sem i lidé, kteří se podílejí na společensky nežádoucím deviantním chování (alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z nápravných zařízení a další lidé sociálně nepřizpůsobiví). Převážně jde o lidi se specifickými charakteristikami individuálního a rodinného života. Zvláštní náklonnosti a charakteristiky přispívají k jejich „vydělování se“ ze společnosti a vedou k vytvoření tzv. „nové třídy deklasovaných“ (...), která žije jakoby „uvnitř systému podpor“ sociálního zabezpečení, v „subkultuře“ trvalé závislosti na státu.³⁶

Kotíková uvádí, že nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání se často odvolávají na pomoc státu a sami nejsou schopni řešit svou současnou situaci. Často mají přehnané nároky na výši mzdy a to především ti, kteří delší dobu pracovali na relativně dobrém pracovním místě. Tito lidé se také často práci vyhýbají a spoléhají se na pomoc ve formě sociálních dávek. Zaměstnavatelé zaujali postoj, kdy i na pracovní místa vyžadující nízkou kvalifikaci přijímají pracovníky s kvalifikací vyšší. Je to důsledek zaujatosti proti této skupině osob, která často bývá označována jako „nekvalitní“.³⁷

Lidé, kteří přijdou o zaměstnání (ať kvalifikovaní nebo nekvalifikovaní), si mohou velmi rychle zvyknout na život na sociálních dávkách. Podle zájmu o opětovné získání zaměstnání můžeme nezaměstnané rozdělit na dvě skupiny. První z nich přišla o zaměstnání kvůli nemoci (častěji u mužů) nebo z důvodu péče o děti (u žen). Takové případy nazýváme „přetržená pracovní kariéra“. Tito lidé měli stálé, kvalifikované a dobře placené zaměstnání. Je tedy zřejmé, že požadavky na výši příjmu budou vyšší, než je výše sociálních dávek a proto

³⁶ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 114.

³⁷ Srov. KOTÍKOVÁ, J. *Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce*, s. 131.

zde bude snaha si opět zaměstnání najít. Druhou skupinou jsou lidé, jejichž zkušenost s nemožností vstupu na pracovní trh je dlouhodobá a již došlo k návyku na příjem sociálních dávek. Je-li v takové rodině několik malých dětí, matka zpravidla zůstává v domácnosti. Muži pak sice uvažují o možné mzdě ze zaměstnání, která by byla vyšší než výše sociálních dávek, ale důležitým faktorem jsou zde pracovní oběti, které by člověk musel obětovat po nástupu do zaměstnání. Praxí se stává, že tito lidé se často dostávají na nelegální trh práce, čímž se snaží zvýšit svůj rodinný rozpočet.³⁸

1.3.1 Lidé bez kvalifikace jako marginalizovaná skupina

Nezaměstnanost nepředstavuje ohrožení pouze pro nezaměstnané, ale také pro společnost jako celek, protože snaha o její sjednocení je narušena, zejména jedná-li se o zaměstnanost dlouhodobou, protože frikční (neboli krátkodobá) nezaměstnanost je přirozeným mechanismem pracovního trhu. Marginalizace postihuje zejména jedince a sociální skupiny s nízkým sociálním statutem, zejména pokud jde o hodnotu lidského kapitálu, ale také schopnost adaptability k podmínkám trhu práce. Takoví lidé jsou situováni především na sekundárním pracovním trhu a riziko ztráty zaměstnání je u nich značné. Marginalizace může být také důsledkem předsudků a diskriminace vůči celým sociálním skupinám, zejména kvůli jejich etnickému původu, z čehož vyplývá nedůvěra k jejich pracovním schopnostem a návykům. Kulturní kapitál takových sociálních (etnických skupin) je pro většinovou společnost nepřijatelný.³⁹ V České republice, podobně jako v jiných postkomunistických zemích, jsou nejvíce marginalizovanou skupinou Romové. Míra nezaměstnanosti v ČR se v posledních letech pohybuje kolem 9 %, ovšem specifická míra nezaměstnanosti Romů dosahuje 45 %.⁴⁰

Současná situace Romů na pracovním trhu tkví v praktikách totalitních režimů, kdy byli Romové „násilně“ začleňováni do společnosti jejich

³⁸ Srov. SIROVÁTKA, T. (ed.). *Česká sociální politika na prahu 21. Století*, s. 98-99.

³⁹ Srov. MAREŠ, P. SIROVÁTKA, T. *Marginalizace na trhu práce a materiální deprivace nezaměstnaných*, s. 61.

⁴⁰ Srov. SIROVÁTKA, T. *Exkluze Romů na trhu práce a šance na jejich inkluzi*, s. 18.

zaměstnáváním v nekvalifikovaných profesích. Krátkozrakost takového jednání se projevila po přechodu na tržní ekonomiku, kdy došlo k rapidnímu úbytku nekvalifikovaných pracovních příležitostí, a značná část Romů se stala nezaměstnanou. Tím, že vykonávali nekvalifikovanou práci, dosáhla jejich vzdělanostní úroveň jen základní úrovně, navíc často ve zvláštních školách. V současnosti není v silách této etnické skupiny vyhovět požadavkům pracovního trhu, a proto je její velký podíl nezaměstnaný nebo se podílí na šedé ekonomice.⁴¹

Mluvíme-li o marginalizaci na pracovním trhu, nemůžeme se ovšem omezit pouze na nezaměstnané nebo nekvalifikovanou skupinu, ale je nutné brát v potaz i další aspekty, jako je například nízká mzda nebo práce zdaleka neodpovídající kvalifikaci člověka. Marginalizace se tedy týká i zaměstnaných lidí. Vymanit se z marginalizace je často nesnadné, existují však opatření, přičemž klíčovou roli hrají zejména opatření veřejné politiky.⁴²

1.3.2 Důvody nezahájení a předčasného ukončení sekundárního vzdělávání

Dotazníkové šetření realizované NÚOV v roce 2005 dalo vzniknout žebříčku nejčastějších konkrétních důvodů, proč se mladí lidé rozhodnou dále nevzdělávat. Nejčastějším důvodem byl *nezájem a nechuť se vzdělávat* (uvedlo 31% respondentů). Dále to byla *nedostatečná motivace* (24%), *náročnost a nezvládnutí studia* (17%), *nevhodný obor studia* (13%) a *špatná rodinná situace* (12%). Další, méně frekventované důvody:

- *zdravotní problémy a nemoc v rodině* (8%),
- *nedostatek finančních prostředků v rodině* (6%),
- *dojíždění, ubytování na internátě, stěhování* (5%),
- *těhotenství a péče o dítě* (4%),
- *šikana, neshody se spolužáky* (2%),
- *špatná parta vrstevníků* (2%),

⁴¹ Srov. SIROVÁTKA, T. *Exkluze Romů na trhu práce a šance na jejich inkluzi*, s. 16-17.

⁴² Srov. SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Chudoba, deprivace, sociální vyloučení: nezaměstnaní a pracující chudí*, s. 647-649.

- *problémy s drogami (1%),*
- *snaha jít pracovat a vydělávat (1%),*
- *ostatní, blíže nespecifikované důvody (10%).*⁴³

Výše uvedené příčiny nezhájení nebo předčasného odchodu ze sekundárního vzdělávání se mnohdy prolínají a nelze je přesně kategorizovat. I přesto lze uvést tři hlavní skupiny důvodů, proč lidé sekundární vzdělávání nepodstoupí:

- a) *příčiny a důvody související s rodinou, rodiči a rodinným zázemím,*
- b) *příčiny a důvody související výhradně s mladým člověkem,*
- c) *příčiny a důvody související se školou.*⁴⁴

Výše uvedená skupina mladých lidí nejčastěji pochází ze sociálně slabé rodiny, ve které rodiče často mají jen základní vzdělání a jeden nebo oba rodiče jsou nezaměstnaní, ať již dlouhodobě nebo v kratších intervalech. Jedná se často o romské rodiny, jejichž prioritou není vzdělání a rodiče tudíž nesledují docházku svých dětí. Rodiče ze sociálně slabších rodin totiž zastávají názor, že vyšší vzdělání není pro život důležité. Mladí lidé potom tento názor přijímají, protože jsou pod stálým vlivem svých rodičů.⁴⁵

Výše dosaženého vzdělání rodičů podle statistik značně ovlivňuje dosažené vzdělání jejich dětí. Mají-li rodiče vystudovanou např. střední školu a dostatečně a správným způsobem motivují dítě ke studiu, je velká pravděpodobnost, že dítě středoškolského vzdělání dosáhne. Je ovšem nutné, aby rodiče nenutili dítě ke studiu oboru, o který nemá zájem. Veškerá snaha o motivaci je potom marná. Negativní přístup ke studiu, případně jeho ukončení, může být také zapříčiněno vážnou událostí v rodině, jako je rozvod rodičů, ztráta zaměstnání jednoho nebo obou rodičů, zdravotní problémy nebo smrt blízkého člověka.⁴⁶

⁴³ Srov. FESTOVÁ, J. *Názory pracovníků úřadů práce na problematiku mladých uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním*, s. 7-8.

⁴⁴ Srov. Tamtéž, s. 5

⁴⁵ Srov. Tamtéž, s. 5.

⁴⁶ Srov. Tamtéž, s. 6.

Vedle rodiny je zde samotná osobnost mladého člověka. I ten může mít osobní důvody, které zapříčiní, že odejde z počátečního vzdělávání. Mohou to být například zdravotní problémy, úraz, dlouhodobá nemoc, problémy s drogami, šikana, ale i stěhování, těhotenství a péče o dítě. Velmi často je s osobními důvody spojena nedostatečná motivace ke studiu, neochota překonávat překážky (např. dojíždění do školy nebo ubytování na internátu), negativní postoj ke vzdělávání nebo problémy s chováním. Problém ale je, že si mladý člověk, který studium ukončí, často ani neuvědomuje následky svého jednání.⁴⁷

Další skupinou důvodů odchodu ze vzdělávání jsou důvody, které více či méně souvisejí se školou samotnou. Nejčastějším důvodem byla špatná volba oboru vzdělávání. To je spojeno s nedostatečnou informovaností mladých lidí v oblasti vzdělávání. Ti často nevědí, jaké možnosti zde existují a v jakých oborech se lze vzdělávat. Je nutné zdůraznit, že přechod ze základní školy na školu střední není jednoduchá záležitost a může se stát, že mladý člověk tento přechod nezvládne a neadaptuje se na nové podmínky. Takoví lidé odcházejí ze střední školy většinou již během prvního ročníku. Mohou se objevit neshody s vrstevníky a pedagogy a zhoršující se prospěch, který je zapříčiněn právě špatnou volbou oboru anebo jednoduše tím, že se člověku na zvolené škole nelíbí a má pocit, že tam chodí za trest.⁴⁸

1.3.3 Srovnání vzdělání jedince a potomka

Ať mluvíme o předlistopadové nebo současné společnosti, nelze tvrdit, že se podařilo minimalizovat socioekonomické a vzdělanostní rozdíly mezi lidmi. I snaha socialistického Československa, které demokratizovalo vzdělání, nepomohla k odstranění těchto rozdílů do takové míry, aby bylo možné ji označit za účinnou. Sociální původ tedy značně reguluje možnosti úspěchu a postupu ve vzdělávání.⁴⁹

⁴⁷ Srov. FESTOVÁ, J. *Názory pracovníků úřadů práce na problematiku mladých uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním*, s. 6-7.

⁴⁸ Srov. Tamtéž, s. 7.

⁴⁹ Srov. KATRŇÁK, T. *Odsouzení k manuální práci*, s. 25.

Prostředí, ve kterém člověk vyroste, se podepisuje téměř na celém jeho životě. Děti z dobře společensky postavených rodin mají velkou pravděpodobnost, že jejich společenský status, jejich ekonomická úroveň a životní způsob, které měly během dětství a mládí, se nezmění ani poté, co rodinu původní opustí a založí si vlastní rodinu, nebo začnou žít samy. U dětí pocházejících z hůře společensky postavených rodin existuje naopak velká pravděpodobnost, že budou žít stejně jako jejich rodiče, bez vzdělání, s nízkou sociální prestiží a v ekonomických potížích. A to, i když uzavřou sňatek a založí si rodinu.⁵⁰

Katrňák srovnává vzdělání otců a jejich potomků ve třech generačních obdobích – 1918–1948, 1949–1968, 1969 a více. Ve všech třech těchto obdobích je patrné, že nejvyšší dosažené vzdělání otce se ve většině případů shoduje se vzděláním jeho potomka. Výjimkou jsou pouze případy, kdy otcové mají základní vzdělání. Jejich potomci pak ve většině případů dosáhnou alespoň vyučení. V případě, že otec je vyučen nebo dosáhl středoškolského vzdělání, se vzdělání potomků ve většině případů shoduje. Dále je možné pozorovat sestupnou tendenci úrovně vysokoškolského vzdělání. Vzdělání potomků vysokoškolsky vzdělaných otců spíše inklinuje ke středoškolskému vzdělání.⁵¹

⁵⁰ KATRŇÁK, T. Odsouzení k manuální práci, s. 33

⁵¹ Srov. Tamtéž, s. 29.

2. PRAKTICKÁ ČÁST

2.1 Cíl výzkumu a hypotézy

Cílem výzkumu je zjistit, jaký postoj mají nekvalifikovaní nezaměstnaní lidé k možnosti zvýšení si kvalifikace a zda mají reálné představy o svých možnostech na trhu práce.

Cíl výzkumu je zaměřen na osoby evidované Úřadem práce ve Strakonících, jejichž nejvyšší dosažené vzdělání je základní. Na základě cíle šetření byly definovány dvě výzkumné hypotézy:

H1: Předpokládám, že nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání nejsou motivováni k doplnění si či zvýšení kvalifikace.

Zdůvodnění H1:

Rodiče, kteří mají nízké vzdělání, nemotivují své potomky ke studiu. Při nástupu dítěte na základní školu není pro rodiče důležitá její kvalita, nýbrž snadná dostupnost (ve smyslu vzdálenosti od bydliště). Stejně tak rodiče nesledují to, jak se dítěti ve škole daří, zda prospívá apod. Špatný prospěch je sice nějakým způsobem trestán, rodiče však sami nejsou aktivní ve smyslu vynaložení vlastního úsilí pomoci dítěti vypořádat se s nároky, které jsou na něj ve škole kladeny.⁵² Z výpovědí rodičů s nízkým vzděláním vyplývá, že škola pro ně nebyla důležitá. Jejich ambice týkající se studií byli velmi nízké a jejich životní strategie byla spíše materiální povahy.⁵³ Lze se tedy domnívat, že stejný vzorec chování si osvojí i jejich potomci a vzdělání pro ně v životě nebude důležitou hodnotou. Bez patřičné motivace ze strany rodičů se lze domnívat, že nebudou příliš kvalifikovaní.

Více viz kapitola 1.4.3.

⁵² Srov. KATRŇÁK, T. *Odsouzení k manuální práci*, s. 101-105.

⁵³ Srov. Tamtéž, s. 151.

H2: Předpokládám, že nekvalifikovaní nezaměstnaní lidé mají nereálné představy o svém budoucím zaměstnání.

Zdůvodnění H2:

Jak konstatují experti úřadů práce, u této skupiny (nekvalifikovaní nezaměstnaní), je sledováno spoléhání na vnější pomoc, neschopnost samostatného řešení osobních problémů, nereálné mzdové požadavky a požadavky na trh práce.⁵⁴ Nezaměstnaní možnost výdělku ze zaměstnání vnímají, pokud je vyšší než sociální dávky, typ vykonávané práce a její náročnost je pro ně ovšem velmi důležitý.⁵⁵

2.2 Metody a techniky sběru dat

Pro účely kvantitativního výzkumu je využita metoda terénního výzkumu pomocí techniky dotazníku. Výsledky zjištěné touto výzkumnou technikou jsou zpracovány matematicko-statistickou metodou.

Dotazníkové šetření je výhodné z několika důvodů. Nevyžaduje přílišné finanční prostředky a není náročný časově. Umožňuje získat informace od velkého počtu respondentů, kterým dává více prostoru než např. rozhovor. Tato výzkumná technika je vhodná k ověření předem sdělených informací. Na druhé straně je dotazník nevýhodný v tom, že získané informace jsou poměrně omezené a neumožňuje zjištění dalších souvislostí. Dále je nevýhodou nízká návratnost.⁵⁶

2.3 Popis terénu a výzkumného vzorku

Dotazníkové šetření bylo realizováno ve spolupráci s Úřadem práce ve Strakonici. Ke zprostředkování vyplnění dotazníků respondenty svolila Mgr. Marie Štorková z Poradenského střediska pro volbu povolání. K vyplnění bylo připraveno 40 dotazníků. Výzkumným vzorkem byly osoby, jejichž nejvyšší

⁵⁴ KOTÍKOVÁ, J. *Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce*, s. 131.

⁵⁵ Srov. SIROVÁTKA, T. *Česká sociální politika na prahu 21. století*, s. 31.

⁵⁶ Srov. SKŘIČKOVÁ, Z. *Metody pro plánování sociálních služeb*, s. 11.

dokončené vzdělání je základní a které jsou registrovány v evidenci na Úřadu práce ve Strakoniciích.

Dotazníky byly respondentům předloženy spolu s obálkou, do které vyplněné dotazníky vložili a zalepili ji. Záměrem bylo, aby byli respondenti ujištěni o tom, že sdělené informace nebudou k nahlédnutí nikomu jinému, než autorovi této bakalářské práce, o čemž byli vyrozuměni již v úvodu k dotazníku.

2.4 Výsledky šetření a jejich interpretace

Návratnost dotazníků k vyhodnocení výsledků šetření je 95 %, tedy 38 dotazníků. Jeden dotazník nebyl předán vhodnému respondentovi a jeden byl zalepen do obálky zcela nevyplněný.

Za většinu je považováno minimálně 55 % respondentů.

2.4.1 Identifikační otázky

Tabulka č. 1: Respondenti podle pohlaví.

Pohlaví	Počet respondentů	
Muži	24	63,2 %
Ženy	14	36,8 %
Celkem	38	100 %

Zdroj: vlastní šetření

Z celkového počtu 38 respondentů je 24 mužského a 14 ženského pohlaví.

Tabulka č. 2: Respondenti podle věku.

Věková kategorie	Muži		Ženy		Celkem	
	15-20 let	11	28,9 %	4	10,5 %	15
21-30 let	6	15,8 %	1	2,6 %	7	18,4 %
31-40 let	4	10,6 %	0	0 %	4	10,6 %
41-50 let	0	0 %	1	2,6 %	1	2,6 %
51 a více let	3	7,9 %	8	21,1 %	11	28,9 %
Celkem	24	63,2 %	14	36,8 %	38	100 %

Zdroj: vlastní šetření

Nejvíce zastoupeny jsou věkové kategorie 15-20 let (39,5 % respondentů) a 51 a více let (28,9 % respondentů). Na základě této identifikační otázky lze usuzovat, že v kategorii nekvalifikovaných jedinců jsou nejhůře zaměstnatelní

právě mladí lidé bez předešlých pracovních zkušeností a lidé starší 51 let, kteří mohou být navzdory jistým pracovním zkušenostem považováni za méně produktivní.

Tabulka č. 3: Respondenti podle doby nezaměstnanosti.

Délka nezaměstnanosti	Muži	Ženy	Celkem	
Méně než 1 měsíc	2	2	4	10,5 %
1-2 měsíce	4	0	4	10,5 %
3-4 měsíce	3	1	4	10,5 %
5-6 měsíců	6	3	9	23,8 %
7 a více měsíců	9	8	17	44,7 %
Celkem	24	14	38	100 %

Zdroj: vlastní šetření

Odpovědi respondentů ukazují, že riziko dlouhodobé nezaměstnanosti je u této skupiny značné. Téměř polovina z nich je nezaměstnaná 7 měsíců nebo déle. Je zřejmé, že jejich pozice na pracovním trhu je nepříznivá a ze strany zaměstnavatelů o ně není zájem.

2.4.2 Hypotéza H1

H1: Předpokládám, že nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání nejsou motivováni k doplnění si či zvýšení kvalifikace.

K H1 se vztahují otázky č. 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 a 12.

Otázka č. 4: Uved'te, prosím, nejvyšší dosažené vzdělání vašich rodičů.

Tabulka č. 4: Respondenti podle nejvyššího dosaženého vzdělání rodičů.

Dosažené vzdělání	Matka	Otec	Celkem	
Základní	26	19	45	59,2 %
Střední s výučním listem	7	11	18	23,7 %
Střední s maturitou	3	2	5	6,6 %
Vyšší odborné	0	1	1	1,3 %
Vysokoškolské	0	0	0	0 %
Neuvedeno	2	5	7	9,2 %
Celkem	38	38	76	100 %

Zdroj: vlastní šetření

Většina respondentů (59,2 %) uvedla, že nejvyšší dosažené vzdělání jejich rodičů je pouze základní, 23,7 % má střední vzdělání s výučním listem. Pouze 6,6 % rodičů vystudovalo střední školu zakončenou maturitní zkouškou a jen jeden rodič dosáhl vyššího odborného vzdělání. V 7 případech nebyla odpověď uvedena.

Z uvedených čísel se lze domnívat, že respondenti nebyli ze strany rodičů dostatečně motivováni k dalšímu vzdělávání po ukončení základní školy a vzdělání tak pro ně není důležitou životní hodnotou k dobrému uplatnění na trhu práce. Chybějící motivace potvrzuje H1.

Otázka č. 5: Z jakého důvodu jste po ukončení základního vzdělávání nezahájil(a), případně zahájil(a), ale nedokončil(a) proces vzdělávání na odporném učilišti nebo střední škole?

Tabulka č. 5: Důvody nezahájení nebo předčasného ukončení sekundárního vzdělávání.

Uvedený důvod	Četnost odpovědí	
Nezájem o vzdělávání	20	52,7 %
Rodinné a osobní důvody	3	7,9 %
Špatný prospěch	4	10,5 %
Finanční důvody	4	10,5 %
Zdravotní důvody	4	10,5 %
Neuvedeno	3	7,9 %
Celkem	38	100 %

Zdroj: vlastní šetření

Nejčastějším důvodem k nezahájení nebo předčasnému ukončení sekundárního vzdělávání je nezájem respondentů o vzdělávání. Špatný prospěch, finanční a zdravotní důvody uvedli vždy 4 respondenti, rodinné a osobní důvody 3. 3 dotazovaní důvod neuvedli.

Za předpokladu, že špatný prospěch může být způsoben negativním postojem ke vzdělávání a tedy důsledkem nebo projevem nezájmu o vzdělávání a následně důvodem k rozhodnutí nepokračovat v sekundárním vzdělávání⁵⁷, lze se domnívat, že většina respondentů uvedla odpověď potvrzující H1 (63,2 % odpovědí). Jednání respondentů postrádá podnět ke změně postoje ke vzdělávání.⁵⁸

⁵⁷ Srov. FESTOVÁ, J. *Názory pracovníků úřadů práce na problematiku mladých uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním*, s. 10.

⁵⁸ Tamtéž, s. 10.

Otázka č. 6: Domníváte se, že úroveň vaší kvalifikace, resp. stupeň vzdělání je hlavním důvodem toho, že nemáte zaměstnání?

Tabulka č. 6: Názor na vliv nízkého vzdělání na statut nezaměstnaného.

Odpověď	Četnost odpovědí	
Rozhodně ano	13	34,2 %
Spíše ano	4	10,5 %
Spíše ne	8	21,1 %
Rozhodně ne	13	34,2 %
Celkem	38	100 %

Zdroj: vlastní šetření

26 dotazovaných má na otázku vliv úrovně vzdělání na pozici na trhu práce jednoznačný názor. 13 z nich (34,2 %) se domnívá, že úroveň jejich vzdělání je jednoznačný důvod jejich stavu nezaměstnanosti, stejný počet respondentů se domnívá, že nikoli. Sečteme-li odpovědi „Spíše ne“ a „Rozhodně ne“, dostáváme se na většinový názor, že nízké vzdělání není hlavním důvodem toho, že jsou respondenti nezaměstnaní. Z toho lze usoudit, že nekvalifikovaní nezaměstnaní nepovažují úroveň vzdělání za významný faktor ovlivňující jejich situaci na pracovním trhu a zároveň se lze tedy domnívat, že by usilovali o zvýšení kvalifikace navzdory jejich přesvědčení. Hypotéza H1 je tímto potvrzena.

Otázka č. 7: Myslíte si, že máte nějaké znalosti nebo dovednosti, které byste mohl(a) nabídnout případnému zaměstnavateli? Pokud ano, vypište je. V případě znalosti cizích jazyků, označte úroveň vašich znalostí škálou 1-5 (1 - základní znalost, 5 – vynikající znalost slovem i písmem, např. Anglický 3).

Na tuto otázku odpovědělo pouze 9 respondentů. Jimi uvedené znalosti a dovednosti jsou:

Tabulka č. 7: Znalosti a dovednosti respondentů.

Dovednost/znalost jazyka	Počet výskytů	Úroveň znalosti (u cizích jazyků)
Práce na počítači	3	
Autoopravárenství	1	
Údržba zeleně	1	
Německý jazyk	4	2, 2, 3, 5
Anglický jazyk	2	1, 4

Zdroj: vlastní šetření

S touto otázkou souvisí také otázka č. 8:

Otázka č. 8: Využíváte vlastní síly k získávání nebo zlepšování znalostí a dovedností, které by zvýšili vaši šanci na trhu práce? Pokud ano, jak?

Tabulka č. 8: Respondenti, podle využití vlastních sil ke zlepšení znalostí a dovedností.

Odpověď	Čestnost odpovědi	
Ano	11	28,9 %
Ne	27	71,1 %
Celkem	38	100 %

Zdroj: vlastní šetření

Z odpovědí na otázku č. 7 vyplývá, že respondenti mají jen omezené nebo žádné znalosti nebo dovednosti, které by mohli nabídnout potenciálnímu zaměstnavateli. Výjimku snad tvoří respondent, který uvedl znalost anglického jazyka 4 a německého jazyka 5. Z odpovědí na otázku č. 8 je zřejmé, že dotazovaní nemají snahu o zlepšení znalostí a dovedností například zlepšováním počítačové gramotnosti, která je dnes mj. podmínkou k přijetí i na takové pozice jako je prodavač(ka). Z uvedeného lze jednoznačně vyvodit, že nekvalifikovaní

nezaměstnaní nemají motivaci ke zvýšení kvalifikace. Otázky 7 a 8 společně potvrzují hypotézu H1.

Otázka č. 9 : Bylo vám úřadem práce někdy nabídnuto absolvování rekvalifikačního kurzu? Pokud ano, zúčastnil(a) jste se jej? Je-li vaší odpovědí druhá nebo třetí možnost, přeskočte otázku č. 10.

Tabulka č. 9: Respondenti podle nabídky absolvování rekvalifikačního kurzu od úřadu práce a jejího přijetí/odmítnutí.

Odpověď	Četnost odpovědí	
Ano, byl mi nabídnut a zúčastnil(a) jsem se jej	10	26,3 %
Ano, byl mi nabídnut, ale nezúčastnil(a) jsem se jej	12	31,6 %
Ne, nebyl mi nabídnut	16	42,1 %
Celkem	38	100 %

Zdroj: vlastní šetření

S výsledků této otázky vyplývá, že více než polovině (57,9 %) respondentů bylo úřadem práce nabídnuto zúčastnit se rekvalifikačního kurzu. Pomineme-li ten podíl respondentů, kterým tato možnost nabídnuta nebyla, zjišťujeme, že 54,5 % těch respondentů, kterým rekvalifikační kurz nabídnut byl, jej odmítlo. Ačkoliv jen těsně podíl těch, kteří kurz odmítli, nesplňuje podmínku většiny, je patrné, že nekvalifikovaní nezaměstnaní přílišný zájem o zvýšení kvalifikace nemají. Přesto však nelze říci, že by tato otázka jednoznačně potvrdila nebo vyvrátila H1.

Úspěšné absolvování rekvalifikačního kurzu těch, kteří nabídku od úřadu práce přijali, řeší následující otázka.

Otázka č. 10: Zakončil(a) jste rekvalifikační kurz úspěšně?

Otázka č. 10 doplňuje předchozí otázku. Zjišťuje pouze, kolik respondentů, kteří se zúčastnili rekvalifikačního kurzu, tento absolvovali úspěšně. Otázka 10 nebude zahrnuta do verifikace hypotézy H1.

Tabulka č. 10: Respondenti podle úspěšného absolvování rekvalifikačního kurzu (100% tvoří 10 respondentů)

Odpověď	Četnost odpovědí	
Ano	9	90 %
Ne	1	10 %
Celkem	10	100 %

Zdroj: vlastní šetření

Pomocí této doplňující otázky bylo zjištěno, že úspěšnost v absolvování rekvalifikačního kurzu je 90%.

Otázka č. 11: Nabídne-li vám úřad práce v budoucnu možnost absolvovat rekvalifikační kurz, využijete této možnosti? Vaši odpověď, prosím, zdůvodněte.

Tabulka č. 11: Respondenti podle rozhodnutí přijmout/odmítnout případnou budoucí nabídku k účasti v rekvalifikačním kurzu.

Odpověď	Četnost odpovědí	
Rozhodně ano	5	13,2 %
Spíše ano	7	18,4 %
Nevím	7	18,4 %
Spíše ne	9	23,7 %
Rozhodně ne	10	26,3 %
Celkem	38	100 %

Zdroj: vlastní šetření

Z tabulky je na první pohled patrné, že ve směru od odpovědi „Rozhodně ano“ k „Rozhodně ne“ mají vzrůstající tendenci. Pokud pomineme tu skupinu respondentů, kteří v této otázce nemají jasno a odpověděli „Nevím“, pak podíl

těch, kteří o rekvalifikační kurz rozhodně, případně spíše nemají zájem, tvoří 61,3 %. Zjevně pro ně možnost zvýšit si kvalifikaci není zajímavá nebo mají pochybnosti o efektivnosti rekvalifikačních kurzů. To zjistíme v následující otázce. Důvody svých odpovědí respondenti zpravidla neuváděli. Jeden, s odpovědí „Spíše ano“, uvedl jako důvod „rozšíření podnikatelské činnost“. Druhý s odpovědí „Nevím“ uvedl „problémy s koncentrací“. Otázka č. 11 vyhovuje kritériím pro potvrzení H1.

Otázka č. 12: Domníváte se, že úspěšné absolvování rekvalifikačního kurzu může zvýšit vaši šanci najít zaměstnání?

Tabulka č. 12: Respondenti podle úvahy o efektivnosti rekvalifikačního kurzu.

Odpověď	Četnost odpovědí	
Rozhodně ano	5	13,2 %
Spíše ano	6	15,8 %
Nevím	6	15,8 %
Spíše ne	9	23,6 %
Rozhodně ne	12	31,6 %
Celkem	38	100 %

Zdroj: vlastní šetření

Podobně jako u předchozí otázky i odpovědi na otázku č. 12 vykazují vzestupnost, tentokrát ve skepsi o efektivnosti rekvalifikačních kurzů. Odpovědi s negativním postojem převyšují (ač těsně) většinovou hranici. Názor, že absolvování rekvalifikačního kurzu zvýší šanci najít zaměstnání, nezastává 55,2 %. Pokud použijeme stejný princip jako u otázky 11 a vyloučíme „nerozhodnou“ skupinu, pak podíl odpovědí „Rozhodně ne“ a „Spíše ne“ tvoří 65,2 %. Tato čísla mohou vysvětlovat, proč 50% respondentů neuvažuje o využití nabídky absolvovat rekvalifikační kurz, jak bylo zjištěno v předchozí otázce. Otázka č. 12 potvrzuje H1.

2.4.3 Hypotéza H2

H2: Předpokládám, že nekvalifikovaní nezaměstnaní lidé mají nereálné představy o svém budoucím zaměstnání.

K H2 se vztahují otázky 13, 14, 15, 16, 17 a 18.

Otázka č. 13: Je pro vás výše nástupního platu rozhodující pro přijetí/odmítnutí pracovní nabídky?

Tabulka č. 13: Respondenti podle míry důležitosti výše platu k přijetí/odmítnutí pracovní nabídky.

Odpověď	Četnost odpovědí	
Rozhodně ano	11	28,9 %
Spíše ano	10	26,3 %
Spíše ne	14	36,9 %
Rozhodně ne	3	7,9 %
Celkem	38	100 %

Zdroj: vlastní šetření

Výše platu je pro těsnou většinu natolik důležitá, že by kvůli její nedostatečnosti odmítli pracovní nabídku. To napovídá tomu, že pracovní oběti a plat neodpovídající představám jsou významným faktorem při rozhodování o tom, zda je pro respondenty výhodnější odvolat se na sociální služby nebo pracovat. Tato otázka potvrzuje H2. Následující otázka zjistí, jakou představu mají respondenti o výši platu z budoucího povolání.

Otázka č. 14: Jaká je představa o vašem výdělků z budoucího zaměstnání? Uveďte, prosím, čistou měsíční mzdu ze zaměstnání na plný úvazek.

Tabulka č. 14: Představa čisté měsíční mzdy, kterou respondenti očekávají z budoucího povolání.

Výše čisté mzdy	Muži	Ženy	Celkem
6000	1		1
8000		4	4
8500	2		2
9000	2	1	3
10000	4	5	9
12000	1		1
14000	1	1	2
15000	7		7
17000	1		1
18000	1	1	2
20000	2		2
30000	1		1
Nevím	1	2	3

Zdroj: vlastní šetření

Rozptyl očekávaných čistých mezd z budoucího povolání je obrovský. Na první pohled je zřejmé, že někteří respondenti mají očekávání v rámci možností pracovního trhu a z uvedených částek lze vyvodit, že si jsou vědomi toho, jaké platové podmínky mohou očekávat vzhledem k jejich kvalifikaci, jiní nikoliv. Můžeme říci, že lidé bez kvalifikace, resp. se základním vzděláním, budou vykonávat profese spíše pomocného charakteru nebo například úklid. I na pozici prodavač(ka) dnes zaměstnavatelé vyžadují minimálně výuční list, spíše však středoškolské vzdělání s maturitou, jak lze sledovat v nabídkách volných pracovních míst na webových portálech, vč. nabídek úřadů práce.

Průměrná očekávaná mzda u žen je 10 250 Kč, což odpovídá hrubé mzdě 11 889 Kč za předpokladu, že žena nemá děti, není invalidní a není držitelem průkazu ZTP/P. U mužů je výše očekávané mzdy 13 760 Kč, tedy 16 979 Kč (při stejných kritériích). V průměru je respondenty očekávána mzda 12 557 Kč čistého, tedy 15 239 Kč hrubého, což považuji vzhledem k jejich kvalifikaci a vzdělání za nereálné. Usuzuji tedy, že H2 byla potvrzena.

Otázka č. 15: Jste ochoten(ochotna) pracovat za minimální mzdu, tedy 8000 hrubého (s pracovní dobou 40 hodin týdně)?

Tabulka č. 15: Ochota respondentů pracovat za minimální mzdu (8000 Kč).

Odpověď	Četnost odpovědí	
Rozhodně ano	8	21,1 %
Spíše ano, ale jen omezenou dobu	15	39,4 %
Spíše ne	9	23,7 %
Rozhodně ne	6	15,8 %
Celkem	38	100 %

Zdroj: vlastní šetření

Největší podíl respondentů nevyklučuje práci za minimální mzdu, ale jen omezenou dobu, nejsou tedy ochotni za tuto mzdu pracovat trvale. 21,1 % dotazovaných uvedla, že pro ně práce za minimální mzdu není nepřijatelná a jsou ochotni za ni pracovat. Pro 39,5 % respondentů je rozhodně nebo spíše nepřijatelné za minimální mzdu pracovat. Ačkoli je za 8000 Kč „rozhodně“ ochotno pracovat jen 21,1% dotázaných, vzhledem k ochotě dalších 39,4 % za tuto mzdu pracovat alespoň přechodně, je nutné konstatovat, že otázka číslo 15 nevyhovuje tvrzení H2, která tak nebyla potvrzena.

Otázka č. 16: Je pro vás představa dojíždění do zaměstnání přijatelná?

Tabulka č. 16: Ochota respondentů cestovat za prací.

Odpověď	Četnost odpovědi	
Ano, ale ne dál než 10 km	16	42,1 %
Ano, ale ne dál než 20 km	8	21,1 %
Ano, ale ne dál než 30 km	2	5,3 %
Ano, i dál než 30 km	1	2,6 %
Ne, dojíždění je pro mě nepřijatelné	11	28,9 %
Celkem	38	100 %

Zdroj: vlastní šetření

Z odpovědí respondentů lze usoudit, že nejsou příliš ochotni za prací dojíždět. Pro 28,9 % z nich je dojíždění zcela nepřijatelné a 42,1 % sice je ochotno dojíždět, ale pouze do vzdálenosti 10 km. Z mapy Strakonicka je patrné, že v okruhu 10 km neleží žádná větší obec, která by nabízela větší možnosti pracovního uplatnění.

V dosahu 20-30 km leží města Vodňany, Horažďovice, Vimperk nebo Písek, kde lze předpokládat vyšší pravděpodobnost k získání zaměstnání. Domnívám se, že dojíždět do zaměstnání dotazovaní zamítají nebo omezují z důvodu jakési pohodlnosti a neuvědomují si, že cestování za prací je v dnešní době nejen běžnou praxí, ale často i nutností k nalezení zaměstnání. H2 je touto otázkou potvrzena.

Otázka č. 17: Jste ochoten(ochotna) pracovat v trojměnném, případně v nepřetržitém provozu, tedy včetně víkendů? Pokud ne, vaši odpověď, prosím, zdůvodněte.

Tabulka č. 17: Ochota respondentů pracovat v trojsměnném nebo nepřetržitém provozu.

Odpověď	Četnost odpovědí	
Ano	16	42,1 %
Ne	22	57,9 %
Celkem	38	100 %

Zdroj: vlastní šetření

Z údajů vyplývá, že většina (57,9 %) respondentů není ochotna pracovat v trojsměnném nebo nepřetržitém provozu. Zajímavé je, že pouze 2 respondenti uvedli důvod, proč jsou pro ně takové podmínky nepřijatelné. Jeden respondent uvedl jako důvod „vyčerpávající“, druhý uvedl zdravotní důvody. Lze se domnívat, že ostatní dotazovaní zkrátka nemají objektivní důvod, kvůli kterému je pro ně trojsměnný nebo nepřetržitý provoz nepřijatelný. Zjištěné údaje potvrzují H2.

Otázka č. 18: Jste svolný(á) k fyzicky náročné práci? Pokud ne, vaši odpověď, prosím, zdůvodněte.

Tabulka č. 18: Ochota respondentů k fyzicky náročné práci.

Odpověď	Četnost odpovědí	
Ano	16	42,1 %
Ne	22	57,9 %
Celkem	38	100 %

Zdroj: vlastní šetření

Odpovědi na otázku č. 18 přesně kopírují výsledky otázky č. 17. 57,9 % respondentů není svolných k fyzicky náročné práci. A stejně jako v předchozí otázce, ani zde respondenti převážně neuváděli důvod svého postoje. Ten uvedli pouze 4 dotazovaní a jednotně uvedli zdravotní důvody. Opět se tedy lze

domnívat, že ostatní respondenti, kteří nejsou ochotni k fyzicky náročné práci, nemají ke svému rozhodnutí objektivní důvod. Rozhodnout, zda otázka č. 18 splňuje nebo nesplňuje kritéria k potvrzení hypotézy, není v tomto okamžiku jednoduché. Pokud budeme pracovat s celou skupinou těch, kteří odpověděli „Ne“, tedy s 57,9 %, je podmínka většiny splněna a H2 je tím potvrzena. Vezmeme-li ovšem v úvahu, že 4 lidé nejsou fyzicky náročné práce schopni ze zdravotních důvodů, což je jednoznačně objektivní důvod, který takovou práci vylučuje, a tyto respondenty vyloučíme, získáváme skupinu 47,7 % lidí, kteří nechtějí fyzicky náročnou práci přijmout. Domnívám se, že je nutné přiklonit se k druhé možnosti a konstatovat tak, že hypotéza H2 nebyla touto otázkou potvrzena.

2.5 Verifikace hypotéz

H1: Předpokládám, že nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání nejsou motivováni k doplnění si či zvýšení kvalifikace.

Z rozboru jednotlivých otázek dotazníku, vztahujících se k hypotéze H1, bylo zjištěno, že nekvalifikovaní nezaměstnaní postrádají motivaci ke zvýšení své kvalifikace.

Hypotéza H1 byla odpověďmi respondentů potvrzena.

Výsledky výzkumu ukázaly, že nekvalifikovaní nezaměstnaní nemají kladný postoj k možnosti zvýšení kvalifikace. Nemají zájem zúčastnit se rekvalifikačního kurzu a dokonce se ani nedomnívají, že by úspěšné absolvování rekvalifikačního kurzu zlepšilo jejich šanci uspět na pracovním trhu a pomohlo tak zvýšit možnost najít zaměstnání. Dotazováním bylo dále zjištěno, že nekvalifikovaní nezaměstnaní mají ve většině případů stejnou úroveň vzdělání jako jejich rodiče, tedy základní, z čehož lze vyvodit, že nezájem a negativní postoj k možnosti zvýšit si kvalifikaci pramení právě ve výchově jejich rodiči, kteří je dostatečně nemotivovali ke studijním úspěchům. Samotný negativní postoj ke vzdělávání je patrný i ze zjištěných důvodů nezačít nebo předčasně ukončit sekundární vzdělávání.

Většina respondentů nedisponuje znalostmi nebo dovednostmi, které by mohli nabídnout potenciálnímu zaměstnavateli a stejně tak většina z nich otevřeně přiznala, že k získání nebo zlepšení znalostí a dovedností vlastní síly nevyužívá. Rovněž se většina respondentů domnívá, že úroveň jejich vzdělání a kvalifikace není důvodem jejich aktuálního postavení na pracovním trhu, resp. jejich vzdělání není důvodem toho, že jsou nezaměstnaní.

H2: Předpokládám, že nekvalifikovaní nezaměstnaní lidé mají nereálné představy o svém budoucím zaměstnání.

Odpovědi respondentů prokázali, že jejich očekávání jsou, vzhledem k jejich kvalifikaci, nereálná. Ačkoli 2 otázky jednoznačně neprokázaly tvrzení, 4 další ano.

Hypotéza H2 byla odpověďmi respondentů potvrzena.

Nekvalifikovaní nezaměstnaní mají očekávání, která jsou vzhledem k úrovni jejich vzdělání a nízké kvalifikovanosti nereálná a nelze se domnívat, že by byla pracovním trhem akceptovatelná.

Ačkoliv je většina respondentů svolná k fyzicky náročné práci (vzhledem k tomu, že někteří respondenti uvedli objektivní důvod opačného postoje), práce v trojměnném a nepřetržitém provozu je pro ně nepřijatelná bez uvedení objektivního důvodu. Zároveň je pro většinu nekvalifikovaných lidí nepřijatelné do zaměstnání dojíždět nebo jsou ochotni dojíždět jen na velmi omezenou vzdálenost, což je z geografického hlediska nevýhodné, protože města, která jsou schopna poskytnout jisté pracovní příležitosti, se nacházejí ve vzdálenosti 20-30 km od města Strakonice.

Přesto, že většina dotázaných je ochotna alespoň dočasně pracovat za minimální mzdu, je pro většinu respondentů výše platu rozhodující natolik, aby případnou pracovní nabídku odmítli. Analýza očekávané výše čisté měsíční mzdy navíc dokázala, že respondenti očekávají průměrně čistou mzdu 12 557 Kč, což odpovídá 15 239 Kč hrubého. Nelze se domnívat, že nekvalifikovaný člověk bude takovou mzdu pobírat.

Závěr

Cílem této práce bylo popsat skupinu nekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání a dotazníkovým šetřením zjistit, zda mají motivaci k tomu, aby svým jednáním přispěli ke zvýšení jejich kvalifikace a zda mají reálná očekávání od trhu práce. Cíl se podařilo naplnit. Výzkum prokázal, že uchazeči o zaměstnání nejsou motivováni ke zvýšení kvalifikace, což se projevilo jako důsledek několika aspektů. Jednak se prokázalo, že nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání mají většinou stejné vzdělání jako jejich rodiče, tedy základní, nemají zájem zúčastnit se rekvalifikačního kurzu a také to, že svou těžkou situaci na trhu práce nepřipisují úrovni své kvalifikace a vzdělání.

Dále se prokázalo, že jejich očekávání od trhu práce kolidují s jejich kvalifikační složkou lidského kapitálu. Projevilo se, že mají poměrně vysoké nároky na výši platu, nechtějí příliš cestovat nebo to, že odmítají fyzicky namáhavou práci.

Zjištěné informace se shodují s odbornými prameny, ze kterých vychází teoretická část této bakalářské práce. Například Sirovátka (kapitola 1.4) hovoří o důležitosti pracovních obětí práce za mzdu, která by nahradila závislost na sociálních dávkách, což se ve výsledcích šetření projevilo jako pravdivé. Festová (kapitola 1.4.2) uvádí důvody nezahájení nebo předčasného ukončení sekundárního vzdělávání, přičemž první příčku, stejně jako ve výsledcích šetření, zaujímá nezájem vzdělávat se. Fakt, že vzdělání rodičů ve značné míře ovlivňuje vzdělání jejich potomků, se rovněž podařilo dokázat a toto zjištění lze opět porovnat i s odbornými prameny, tentokrát z publikace Odsouzení k manuální práci od Tomáše Katrňáka. Na základě této skutečnosti lze usoudit, že chybějící motivace ke zvyšování kvalifikace vychází z přístupu a výchovy jejich rodiči.

Provedený výzkum zjevně prokázal, že nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání mají velmi těžké postavení trhu práce. Ten totiž zvyšuje nároky na uchazeče o zaměstnání. Zaměstnavatelé mají zájem o kvalifikované pracovníky se speciálními znalostmi a dovednostmi, ale i jazykovými znalostmi, kterými zkoumaná skupina nedisponuje.

Při zpracovávání dotazníků bylo na první pohled patrné, že respondenti nejsou dostatečně vybaveni ani v oblasti gramotnosti. Písmo bylo nečitelné a i v několikaslovním vyjádření bylo několik gramatických chyb. Lze se tedy domnívat, že tito lidé mají problémy i při plnění běžných životních úkonů, např. při vyplňování formulářů, ale i nakupování. Jak totiž sdělila pí. Štorková, která při výzkumu spolupracovala, je nutností naučit klienty zacházet s penězi, co se jejich nominální hodnoty týče. Často totiž ani nevědí, kolik mají při nakupování dostat od pokladní nazpět.

Je zřejmé, že individuální přístup, který se při práci s nekvalifikovanými nezaměstnanými využívá, je nutností. Každý člověk je jiný, má jiné potřeby, ale i mentální úroveň a je nutné k nim přistupovat podle individuálně stanoveného plánu. Nekvalifikovaná práce byla a stále je nahrazována automatickými systémy a množství volných pracovních pozic pro tuto specifickou skupinu uchazečů o zaměstnání jsou velmi omezené. Můj názor na tuto situaci není optimistický. Myslím si, že uplatnitelnost jedinců bez kvalifikace nebude ani v budoucnu jednodušší, naopak se domnívám, že vývojem technologií budou těžko hledat zaměstnání i lidé, kteří jistou odbornost mají. Hovořil jsem s pracovníkem Technických služeb ve Strakonících, který udržuje veřejné osvětlení a obává se ztráty zaměstnání kvůli osazování pouličních lamp světelnými zdroji s extrémní životností. Nepochybně tedy bude tento problém i nadále přetrvávat. Určitý pozitivní účinek bych mohlo mít efektivní reagování nabídky studijních oborů na aktuální, ale i dlouhodobé potřeby pracovního trhu.

Seznam použitých zdrojů

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

BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost-psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002, ISBN 80-247-9006-8.

ČERYCH, L., KOUCKÝ, J., MATĚJŮ, P. Školský systém a rozvoj vzdělání. In VEČERNÍK, J. (ed.) *Zpráva o vývoji české společnosti 1989-1998*. Praha: Academia, 2000, ISBN 80-200-0703-2.

DUDOVÁ, R., (ed.) *Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2008, ISBN 987-80-7330-138-5.

KATRŇÁK, T., *Odsouzení k manuální práci-vzdělanostní reprodukce v dělnické rodině*. Praha: Sociologické nastavení, 2004, ISBN 80-86429-29-6.

KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. Sociální práce s nezaměstnanými. In MATOUŠEK, O., KOLÁČKOVÁ, J., KODYMOVÁ, P. (eds.) *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál, 2005, ISBN 80-7367-002-X.

KOTÍKOVÁ, J. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadů práce. In SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. (eds.) *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity, ISBN 80-210-3048-8.

KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. Vydání 2., přepracované. Praha: ASPI Publishing, 2002, ISBN 80-86395-33-2.

KUCHAŘ, P. *Trh práce, sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007, ISBN 978-80-246-1383-3.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vydání druhé, doplněné. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, ISBN 80-901424-9-4.

MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální služby-legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. Praha: Portál, 2007, ISBN 978-80-7367-310-9.

SIROVÁTKA, T., (ed.) *Česká sociální politika na prahu 21. Století*. Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity, 2000, ISBN 80-210-2307-4.

SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. Marginalizace na trhu práce a materiální deprivace nezaměstnaných. In SIROVÁTKA, T. (ed.) *Sociální exkluze a sociální inkluze menšin a marginalizovaných skupin*. Brno: Georgetown, 2004, ISBN 80-210-3455-6.

SKŘÍČKOVÁ, Z. (ed.) *Metody pro plánování sociální práce*. Praha: Centrum pro komunitní práci, 2007, ISBN 978-80-86902-44-9.

TOMEŠ, I. *Obory sociální politiky*. Praha: Portál, 2011, ISBN 978-80-7367-868-5.

Elektronické zdroje

SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Chudoba, deprivace, sociální vyloučení: nezaměstnaní a pracující chudí* [on-line]. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovi univerzity, 2006. [cit. 2012-02-02]. Dostupné na WWW: <http://sreview.soc.cas.cz/uploads/79c9ef2919f909b9a9fdf5d794282d2e697aaaad_216_03sirovatka21.pdf>.

SIROVÁTKA, T. *Exkluze Romů na trhu práce a šance na jejich inkluzi* [on-line]. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovi univerzity, 2003. [cit. 2012-02-02]. Dostupné na WWW: <http://www.socstudia.fss.muni.cz/pristup.php?soubor=080305104512.pdf>.

Tisková zpráva: Vzdělávání a zaměstnávání Romů v Praze [on-line]. Praha: Iniciativa společenství Equal [cit. 2010-01-18]. Dostupné na WWW: <http://www.equalcr.cz/files/clanky/1354/vzdelavani_romu.pdf>.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [on-line]. Praha: MPSV, 2004 [cit. 2012-01-23]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c._435-2004_sb.pdf>.

Seznam příloh

- Příloha I. Dotazník
Příloha II. Mapa Strakonicka

Přílohy

Příloha I: Dotazník

Vážený respondente, vážená respondentko, jmenuji se Michal Novák a jsem studentem na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích. Před sebou máte dotazník, jehož vyplněním mi pomůžete vypracovat výzkum k mé bakalářské práci. Všechny informace, které sdělíte, jsou zcela anonymní, jejich použití se vztahuje výhradně pro vypracování zmíněné práce a nebudou poskytnuty dalším osobám. Vyplněný dotazník, prosím, vložte do přiložené obálky a zalepte ji.

Za vyplnění dotazníku mnohokrát děkuji a přeji vám hodně štěstí v životě pracovním i osobním.

Michal Novák

1. Jste:

- muž
- žena

2. Zařad'te se do věkové kategorie.

- 15 – 20 let
- 21 – 30 let
- 31 – 40 let
- 41 – 50 let
- 51 a více let

3. Jak dlouho jste nezaměstnaný(á)?

- méně než 1 měsíc
- 1-2 měsíce
- 3-4 měsíce
- 5-6 měsíců
- 7 a více měsíců

4. Uved'te, prosím, nejvyšší dosažené vzdělání vašich rodičů. Označte příslušná políčka.

	matka	otec
základní		
střední s výučním listem		
střední s maturitou		
vyšší odborné		
vysokoškolské		

5. Z jakého důvodu jste po ukončení základního vzdělávání nezahájil(a), případně zahájil(a), ale nedokončil(a) proces vzdělávání na odborném učilišti nebo střední škole?

.....
.....

6. Domníváte se, že úroveň vaší kvalifikace, resp. stupeň vzdělání je hlavním důvodem toho, že nemáte zaměstnání?

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

7. Myslíte si, že máte nějaké znalosti nebo dovednosti, které byste mohl(a) nabídnout případnému zaměstnavateli? Pokud ano, vypište je. V případě znalosti cizích jazyků, označte úroveň vašich znalostí škálou 1-5 (1 - základní znalost, 5 – vynikající znalost slovem i písmem, např. Anglický 3).

.....
.....
.....
.....

8. Využíváte vlastní síly k získávání nebo zlepšování znalostí a dovedností, které by zvýšili vaši šanci na trhu práce? Pokud ano, jak?

- ano.....
.....
.....
- ne

9. Bylo vám úřadem práce někdy nabídnuto absolvování rekvalifikačního kurzu? Pokud ano, zúčastnil(a) jste se jej? *Je-li vaší odpovědí druhá nebo třetí možnost, přeskočte otázku č. 10.*

- ano, byl mi nabídnut a zúčastnil(a) jsem se jej
- ano, byl mi nabídnut, ale nezúčastnil(a) jsem se jej
- ne, nebyl mi nabídnut

10. Zakončil(a) jste rekvalifikační kurz úspěšně?

- ano
- ne

11. Nabídne-li vám úřad práce v budoucnu možnost absolvovat rekvalifikační kurz, využijete této možnosti? Vaši odpověď, prosím, zdůvodněte.

- rozhodně ano
- spíše ano
- nevím
- spíše ne
- rozhodně ne

.....
.....
.....
.....

12. Domníváte se, že úspěšné absolvování rekvalifikačního kurzu může zvýšit vaši šanci najít zaměstnání?

- rozhodně ano
- spíše ano
- nevím
- spíše ne
- rozhodně ne

13. Je pro vás výše nástupního platu rozhodující pro přijetí/odmítnutí pracovní nabídky?

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

14. Jaká je představa o vašem výdělků z budoucího zaměstnání? Uved'te, prosím, čistou měsíční mzdu ze zaměstnání na plný úvazek.

.....
.....

15. Jste ochoten(ochotna) pracovat za minimální mzdu, tedy 8000 hrubého (s pracovní dobou 40 hodin týdně)?

- rozhodně ano
- spíše ano, ale jen omezenou dobu
- spíše ne
- rozhodně ne

16. Je pro vás představa dojíždění do zaměstnání přijatelná?

- ano, ale ne dál než 10 km
- ano, ale ne dál než 20 km
- ano, ale ne dál než 30 km
- ano, i dál než 30 km
- ne, dojíždění je pro mě nepřijatelné

17. Jste ochoten(ochotna) pracovat v trojshiftovém, případně v nepřetržitém provozu, tedy včetně víkendů? Pokud ne, vaši odpověď, prosím, zdůvodněte.

- ano
- ne:.....

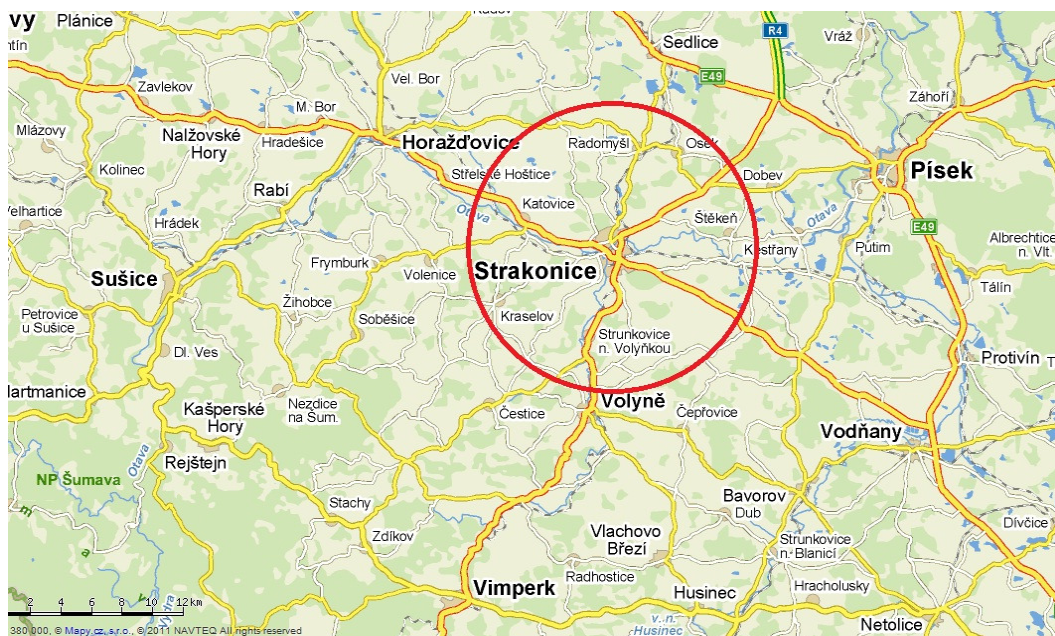
18. Jste svolný(á) k fyzicky náročné práci? Pokud ne, vaši odpověď, prosím, zdůvodněte.

- ano
- ne:.....

**Ještě jednou velice děkuji za poskytnutí informací.
Nyní, zalepte vyplněný dotazník do přiložené obálky.**

Příloha II: Mapa Strakonicka

Na mapě je vyznačen okruh 10km od města Strakonice.



Zdroj: www.mapy.cz

Abstrakt

NOVÁK, M. *Nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání na trhu práce*. České Budějovice 2012. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra praktické teologie. Vedoucí práce J. Šimečková.

Klíčová slova: nekvalifikovaní nezaměstnaní, nezaměstnanost, kvalifikace, základní vzdělání, riziková skupina, úřad práce, rekvalifikační kurz

Práce se zabývá rizikovou skupinou nekvalifikovaných nezaměstnaných ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností.

Teoretická část popisuje pracovní trh a jeho segmentaci, důležitost lidského kapitálu ve vztahu k pracovnímu trhu a skupiny lidí obecně uznané jako ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností, se zvláštním zřetelem na skupinu lidí bez kvalifikace, tedy se základním vzděláním.

Praktická část vychází z dotazníkového šetření. Šetření bylo realizováno ve spolupráci s Úřadem práce ve Strakoniciích a zaměřuje se na nekvalifikované uchazeče o zaměstnání, jejich nejvyšší dosažené vzdělání je základní. Z odpovědí respondentů je zřejmé, že postrádají motivaci ke zvýšení kvalifikace a mají přílišná očekávání navzdory možnostem pracovního trhu.

Abstract

Unqualified job applicants on the labour market

Keywords: unqualified job applicants, unemployment, qualification, basic education, risk group, employment bureau, requalification course

The study is dealing with the risk group of unqualified unemployed threatened by the long-term unemployment.

The theoretical part describes the labour market and its segmentation, the importance of human capital related to labour market and the group of people generally accepted as threatened by long-term unemployment, with special attention to the group of unqualified people - a basic educated people.

The practical part is based on the questionnaire research. This research was realized in collaboration with employment bureau in Strakonice and this is focused on unqualified job applicants with basic education as their highest reached education. It is obvious, that the respondents are missing any motivation to increase their qualification and that they have excessive expectation in spite of job market possibilities, according to their answers.