JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Obchodní podnikání

Zaměstnanost nekvalifikovaných osob

Vedoucí bakalářské práce:
doc. Ing. Ivana Faltová Leitmanová, CSc.

Autor:
Pavla Chalupská

2010

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Ekonomická fakulta
Katedra ekonomiky
Akademický rok: **2008/2009**

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Pavla CHALUPSKÁ**

Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**

Studijní obor: **Obchodní podnikání**

Název tématu: **Zaměstnanost nekvalifikovaných osob**

Zásady pro vypracování:

Cíl práce:
Analyzovat zaměstnanost jednoho ze segmentů trhu práce - osob se základním vzděláním, resp. bez vzdělání v regionu Telčsko

Metodický postup:
1. Literární rešerše
2. Charakteristika vybraného regionu v kontextu trhu práce
3. Šetření ve skupině osob se základním vzděláním, resp. bez vzdělání, evidovaných na úřadu práce
4. Přístupy ke změně postavení nekvalifikovaných osob na trhu práce

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: **40 - 50 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

Vyhlídal, J., Mareš, P.: Měnící se rizika a šance na trhu práce : Analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce. - 1. vyd. - Praha, VÚPSV, 2006.

Kotýnková, M.: Trh práce na přelomu tisíciletí. Prah, Oeconomica, 2006.

Sirovátka, T., Mareš, P., Vyhlídal, J.: Nezaměstnaní na trhu práce : dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce. Závěrečná zpráva. Praha, VÚPSV, 2002.

Prognóza trhu práce. Praha: VÚPSV 2007-2009. dostupné on-line http://prognozatrhuprace.vupsv.cz/

Vedoucí bakalářské práce: **doc. Ing. Ivana Faltová Leitmanová, CSc.**
Katedra ekonomiky

Datum zadání bakalářské práce: **24. března 2009**

Termín odevzdání bakalářské práce: **15. dubna 2010**

prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc.
děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (6)
370 05 České Budějovice
IČ 600 76 658, DIČ CZ60076658

doc. Ing. Ivana Faltová Leitmanová, CSc.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 24. března 2009

Prohlášení

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

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

České Budějovice, 12.4. 2010

……...

vlastnoruční podpis autora

Poděkování

Děkuji vedoucí práce doc. Ing. Ivaně Faltové Leitmanové, CSc. za odbornou pomoc při zpracování bakalářské práce.
Současně děkuji pí. Janě Moudré, vedoucí Úřadu práce v Telči, a pí. Ivetě Holubové, úřednici Úřadu práce v Jihlavě, za poskytnutí informací a podkladů pro bakalářskou práci.

Obsah

1 ÚVOD 1

2 LITERÁRNÍ REŠERŠE 3

2.1 TRH PRÁCE 3

2.1.1 Stručný přehled vývoje trhu práce 6

2.1.2 Typy pracovního trhu 8

2.1.3 Marginalizace na pracovním trhu 10

2.1.4 Segmentace trhu práce 11

2.1.5 Regulace trhu práce a politika zaměstnanosti 13

2.2 EKONOMICKÝ STATUS, NEZAMĚSTNANOST 16

2.2.1 Zaměstnaní vs. nezaměstnaní 16

2.2.2 Nezaměstnanost 17

2.2.3 Měření nezaměstnanosti a přirozená míra nezaměstnanosti 18

2.3 PAST NEZAMĚSTNANOSTI, VZTAH MINIMÁLNÍ MZDY A ŽIVOTNÍHO MINIMA 19

2.4 ZÁKLADNÍ VZDĚLÁNÍ – RIZIKOVÝ FAKTOR NA TRHU PRÁCE 21

3 CÍL A METODIKA 24

4 PRAKTICKÁ ČÁST – CHARAKTERISTIKA REGIONU TELČSKO V KONTEXTU TRHU PRÁCE 26

4.1 OBECNÁ CHARAKTERISTIKA 26

4.2 ANALÝZA NEZAMĚSTNANOSTI NA TELČSKU 32

4.3 ANALÝZA ZAMĚSTNANOSTI NA TELČSKU 38

5 ŠETŘENÍ VE SKUPINĚ OSOB SE ZÁKLADNÍM VZDĚLÁNÍM, RESP. BEZ VZDĚLÁNÍ, EVIDOVANÝCH NA ÚŘADU PRÁCE V TELČI 43

6 PŘÍSTUPY KE ZMĚNĚ POSTAVENÍ NEKVALIFIKOVANÝCH OSOB NA TRHU PRÁCE 48

6.1 PROBLEMATIKA SOCIÁLNÍCH DÁVEK A VZTAHU ŽIVOTNÍHO MINIMA K MINIMÁLNÍ MZDĚ 48

6.2 LEGISLATIVNÍ RÁMEC 50

6.3 PROBLEMATIKA NELEGÁLNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ 51

6.4 PROBLEMATIKA VZDĚLÁVÁNÍ A REKVALIFIKACÍ 52

7 ZÁVĚR 56

8 SUMMARY 59

9 PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ 61

SEZNAM GRAFŮ A TABULEK 64

1 ÚVOD

V současné moderní společnosti patří účast na pracovním trhu k hlavním rysům každodenního života. Zaměstnání je zdrojem finanční nezávislosti, prestiže a sociální participace každého jedince ve společnosti.
Moderní společnost lze označit jako společnost znalostní či vědomostní. Několik desítek let zpět trhem práce hýbaly zejména profese manuální, zatímco dnes stojí v popředí zájmu pracovník vědomostní, tedy pracovník, jehož základním kapitálem a pracovním nástrojem jsou především vědomosti, znalosti a schopnosti. Nedostatek lidského kapitálu je zdrojem marginalizace na trhu práce, která vede k opakované a dlouhodobé nezaměstnanosti.

Trh práce lze označit jako dynamický či globalizovaný, kde existuje spousta příležitostí, jak se na trhu práce uplatnit a sociálně začlenit, ale také spousta nejistot v podobě nerovnoměrného výskytu nových příležitostí i obecná nejistota pracovních míst.
Hrozba nezaměstnanosti nepostihuje všechny skupiny obyvatel stejně.
Nejistota pracovních míst je specifická pro nekvalifikovanou pracovní sílu, a to především z důvodu technologického pokroku, který vede k substituci této pracovní síly za přesnější a výkonnější stroje, nebo za osoby s vyšší kvalifikací.

K zamyšlení zůstává otázka, zda je nutné přijmout nějaká doplňující opatření, nebo zda je řešení problematiky zaměstnanosti osob se základním vzděláním, resp. bez vzdělání, dostatečně efektivní a komplexní.

První část bakalářské práce je věnována trhu práce obecně a jeho vývoji v České republice. V této kapitole bude vysvětlen také proces marginalizace a segmentace trhu práce, čímž bude teoreticky ukotvena daná problematika a přiblíženo specifické postavení „handicapovaných“ osob na trhu práce.

Následující subkapitola bude zaměřena na nezaměstnanost a její měření, také bude objasněn pojem ekonomický status.
Pozornost je věnována i problematice vztahu minimální mzdy, životního minima a s ním související past nezaměstnanosti a její důsledky.
V této části bakalářské práce jsou vydefinována východiska, která poslouží jako teoretický základ pro vypracování části praktické.

Část praktická je věnována charakteristice regionu Telčsko a jeho analýze z hlediska nezaměstnanosti i zaměstnanosti. V souvislosti s tématem bakalářské práce je tato kapitola doplněna o vývoj zaměstnanosti nekvalifikovaných osob z perspektivy České republiky. Pomocí vybraných statistických dat je analyzována vzdělanostní struktura populace či zaměstnanost a nezaměstnanost dle různých kritérií.
Závěr praktické části je věnován šetření ve skupině osob se základním vzděláním, resp. bez vzdělání, evidovaných na Úřadu práce v Telči. Výstupem z provedeného šetření je poslední kapitola, jejímž obsahem jsou navrhovaná řešení a přístupy ke změně postavení nekvalifikovaných osob na trhu práce.

2 LITERÁRNÍ REŠERŠE

2.1 TRH PRÁCE

Trh je oblastí ekonomiky a můžeme ho definovat jako místo střetu nabídky s poptávkou. Tímto střetem dochází k určení ceny a množství.
V ekonomické teorii rozlišujeme různé druhy trhů. Trh statků a služeb a trhy výrobních faktorů – práce, půdy, kapitálu. Tyto trhy se vzájemně ovlivňují a jsou na sobě závislé, ačkoliv jsou od sebe oddělené.
Dominujícím trhem je trh výrobků a služeb, na kterém spotřebitelé nakupují statky, které uspokojují jejich potřeby. Tvorba tržní produkce však předpokládá užití zdrojů, kterými jsou práce, půda a kapitál. Z toho plyne, že práce je nezastupitelným faktorem při výrobě statků. Podle Fuchse[1] je podmínka nezastupitelnosti práce dosud obecně platná pro hospodářské soustavy bez ohledu na jejich konkrétní formu uspořádání (např. tržní či naturální systém, plánované hospodářství).

„Pracovní trh je spojen s tržní ekonomikou, v které je, stejně jako služby a výrobky, prodávána a kupována i práce (pracovní smlouvy a mzdy jsou směňovány za čas a kvalifikaci pracovníků.)“[2]

Jestliže je trh práce spojen s tržní ekonomikou, resp. je součástí tržní ekonomiky, platí zde stejné zákonitosti jako u ostatních trhů. Přesto jde svým způsobem o trh specifický. Specifikum tohoto trhu je dáno výjimečností práce jako výrobního faktoru, neboť práce neexistuje sama o sobě. „Práci konají lidé, nositelé schopnosti pracovat (pracovní síly).“[3]

---

[1] FUCHS, K.: Nezaměstnanost v ekonomické teorii. In BUCHTOVÁ, B., et al.: *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vydání 1. Praha : Grada Publishing, 2002. s. 240. ISBN 80-247-9006-8.

[2] MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 2002. 3. upravené vydání, s. 172. ISBN 80-86429-08-3.

[3] FUCHS, K.: Nezaměstnanost v ekonomické teorii. In BUCHTOVÁ, B., et al.: *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vydání 1. Praha : Grada Publishing, 2002. s. 240. ISBN 80-247-9006-8.

Práce je funkcí pracovní síly a z toho vyplývá, že je úzce svázána s osobností člověka. Trh práce není klasickým trhem vzhledem ke svému rozdělení na segmenty i kvůli handicapům pracovní síly. Nevýhody pracovní síly spočívají v rozdílech fyzické a psychické vybavenosti lidí, v jejich věku, někdy i v etnické či rasové příslušnosti.

Předmětem tržní transakce na trhu práce je dle Fuchse[4] koupě a prodej výrobního faktoru práce za cenu, kterou je mzda. Vztah nezaměstnanosti a výše mzdy se stal jedním z prvních analyzovaných vztahů při úvahách o nezaměstnanosti.

Od trhu práce se očekává, že:

- zabezpečí ekonomiku potřebnými pracovními silami v požadované struktuře,
- zajistí pracovní sílu odpovídajícími prostředky, hlavně pracovními příjmy,

přičemž tyto úkoly jsou pracovním trhem řešeny současně.
Pracovní trh plní tedy jak funkci ekonomickou při optimální alokaci práce mezi firmy v rámci jednotlivých odvětví a regionů, tak i funkci sociální.
„Prostřednictvím pracovního trhu je pro pracovníky zajištěn nejen určitý příjem, ale i sociální status spojený s pozicí na pracovním trhu.“[5]

Hlavním faktorem, který ovlivňuje trh práce, je mimo geografického a hospodářského profilu země či ekonomické politiky státu rovněž potenciální pracovní síla, kterou má stát k dispozici, a její skladba.
Pracovní sílu tvoří převážně obyvatelstvo země v práceschopném věku. Dolní hranice práceschopného věku je stanovená mezinárodními úmluvami o zákazu práce dětí, a sice na 15 let. Hranici pak uzavírá věk odchodu do důchodu.

---

[4] FUCHS, K.: Nezaměstnanost v ekonomické teorii. In BUCHTOVÁ, B., et al.: *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vydání 1. Praha : Grada Publishing, 2002. s. 240. ISBN 80-247-9006-8.

[5] SIROVÁTKA, T.: *Politika pracovního trhu*. 1.vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995. 171 s. ISBN 80-210-1251-X.

Český trh práce je spolu s celou řadou evropských trhů nepružný. Nepružnost trhu spočívá v konkrétních právních, smluvních a institucionálních podmínkách. „Pro odstranění nepružnosti trhů práce byla navržena řada opatření, v jejichž centru pozornosti je rozvoj lidských zdrojů.“[6]

Mezi tato opatření patří především:

- zkvalitnění systému vzdělávání a přípravy na povolání a vytvoření systému celoživotního vzdělávání,
- zabezpečení, aby příprava lidí na povolání odpovídala potřebám trhu práce (vnější flexibilita trhu práce) a aby se v podnicích zaměstnanci přizpůsobovali změnám, s cílem optimálně zacházet s lidskými zdroji, které má podnik k dispozici (vnitřní flexibilita trhu práce),
- souhra zájmů podniků a zaměstnanců pružnou organizací práce – např. úprava pracovní doby, využívání částečných úvazků apod.,
- snížení ceny nízkokvalifikované pracovní síly relativním snížením nemzdových nákladů (pojistné na sociální a zdravotní pojištění), neboť tato zatížení tíživěji doléhají na nízké mzdy a vedou ke ztíženému přístupu nízkokvalifikované pracovní síly na trh práce, popřípadě k jejímu nelegálnímu zaměstnávání,
- zvýšení důrazu na aktivní politiku zaměstnanosti, která by měla být prioritní oblastí politiky zaměstnanosti, neboť investovat do lidských zdrojů je nejen úkolem podniků, ale také státu,
- zvýšit pozornost věnovanou mládeži bez kvalifikace a bez potřebné přípravy na povolání.

[6] KOTÝNKOVÁ, M.: *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica, 2006, 256 s., ISBN 80-245-1149-5.

2.1.1 STRUČNÝ PŘEHLED VÝVOJE TRHU PRÁCE

Trh práce se neustále vyvíjí. Za základní pilíře vývoje pracovního trhu před rokem 1989 lze považovat strukturu a rozložení průmyslu za Rakouska-Uherska, uspořádání země po rozpadu Habsburské říše či vývoj země po 2. světové válce. Důležitou roli sehrálo i následné budování těžkého průmyslu s vysokou surovinou, energetickou, investiční i dopravní náročností.
Na současné podobě trhu se nejvíce podepsal proces tržní transformace, který navazoval na politické změny v tehdejším Československu. Od pádu socialismu v roce 1989 u nás po celá 90. léta probíhala přestavba z centrálně řízeného hospodářství na tržní ekonomiku. Tyto změny zachycuje trh práce.

Ekonomická transformace, při níž se změnila ekonomika z centrálně řízené na tržní, s sebou přinesla otevření trhu práce. V důsledku centrální organizace výroby z období před rokem 1990 byl rozhodující vliv domácích výrobců na trh výrobků a služeb a absence vnější konkurence (do značné míry byly podniky „chráněny" před vlivem světových trhů). Na trhu práce existovala silná regulace pracovně právních vztahů, která zaměstnancům sice zajišťovala vysoký stupeň jistoty zaměstnání a stability pracovního místa, ale na druhou stranu se nepříznivě odrážela v nízké výkonnosti zaměstnanců, stejně tak jako v nízké efektivnosti využívání pracovní síly. „V důsledku přezaměstnanosti, spojené s neefektivním využíváním pracovní síly, byla dosahovaná produktivita práce velmi nízká."[7]
Na samém počátku ekonomické transformace se situace na trhu práce vyznačovala plnou zaměstnaností, absencí otevřené nezaměstnanosti a převažující poptávkou po pracovní síle nad její nabídkou. Pevným základem popularity ideologie plné zaměstnanosti se podle Mareše[8] stalo přetrvávající trauma z vysoké nezaměstnanosti v průběhu krize 30. let, která zasáhla Československo plnou silou.

---

[7] KOTÝNKOVÁ, M.: *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica, 2006, 256 s., ISBN 80-245-1149-5.

[8] MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 2002. 3. upravené vydání, s. 172. ISBN 80-86429-08-3.

Počátkem 90. let proběhla řada reforem – politických, ekonomických i sociálních, které přinesly zásadní sociálně ekonomickou transformaci společnosti. Ekonomická reforma byla orientována na vytvoření efektivně fungující tržní ekonomiky včetně efektivně fungujícího trhu práce. Tato reforma byla doprovázena reformou sociální, jejímž cílem bylo zajistit sociální průchodnost ekonomických přeměn. „Ekonomická opatření, která směřovala počátkem 90. let k urychlené liberalizaci obchodu, znamenala otevření ekonomiky světovým trhům, což znamenalo pokles výkonnosti ekonomiky, jehož příčinou byla nedostatečná konkurenceschopnost.“[9] Spolu s tímto poklesem výkonnosti ekonomiky došlo také k poklesu poptávky po pracovní síle. Pokles zaměstnanosti a vznik a postupný vývoj nezaměstnanosti patřil k výrazným změnám, které byly na trhu práce zaznamenány. Nezaměstnanost se stala součástí sociálně-ekonomické reality české společnosti.

Sociální reforma, jež doprovázela výše zmiňovanou ekonomickou reformu, byla zaměřena na ochranu sociálně zranitelných skupin obyvatelstva (především ohroženého nezaměstnaností).
Cílem této reformy bylo zabránit propadu nezaměstnaných osob do chudoby, a proto došlo v průběhu let 1990 – 1991 k vytvoření chybějících institucí (úřadů práce), zákonem byla stanovena minimální mzda a životní minimum. Rovněž vznikl systém sociálních dávek – např. podpory v nezaměstnanosti, dávky sociální péče z důvodu sociální potřebnosti nebo státní vyrovnávací příspěvek později přeměněný na sociální příplatek.

V polistopadové éře je pro českou ekonomiku typický úbytek pracovních sil v těžbě nerostných surovin a v těžkém průmyslu, tedy úbytek pracovních sil v primárním sektoru. V odvětví zemědělství a lesnictví zanikly v průběhu let 1989 – 2002 kolem dvou třetin původního počtu pracovních míst. Z tohoto důvodu v druhé polovině 90. let prudce stoupla nezaměstnanost.

[9] KOTÝNKOVÁ, M.: *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica, 2006, 256 s., ISBN 80-245-1149-5.

2.1.2 TYPY PRACOVNÍHO TRHU

2.1.2.1 PRIMÁRNÍ A SEKUNDÁRNÍ TRH PRÁCE

Lepší pracovní příležitosti s vyšší prestiží, lepší pracovní podmínky a dobré možnosti profesionálního růstu se soustřeďují na primárním trhu práce. Pracovní místa se vyznačují vysokou úrovní technologií a vysokou kvalifikovaností práce.
Práce na tomto trhu je relativně dobře placená a je zde zajištěn i určitý růst mezd. Pro pracovníky je snazší zvýšit si kvalifikaci a tím dále posílit stabilitu svého zaměstnání. Oproti sekundárnímu trhu je zde relativně nízká fluktuace.

Pro sekundární trh práce jsou charakteristická pracovní místa s nízkou prestiží a nižší mzdovou úrovní. Na tomto trhu vládne vysoká pracovní intenzita, ale úroveň technologií zaostává.
O pracovní kariéře lidí, kteří se na tomto trhu pohybují, se nadá vůbec hovořit. Jejich kariéra je periodicky přerušována obdobími kratší či delší nezaměstnanosti.
Na sekundárním trhu práce je fluktuace pracovníků vysoká, a proto zde snáze získáme nové zaměstnání.
Bariéry pohybu pracovníků byly vytvořeny rozdělením trhu práce na relativně samostatné části s vlastními požadavky na kvalifikaci. Mareš[10] vnímá přechod osob ze sekundárního trhu na trh primární jako prakticky nemožný.

2.1.2.2 FORMÁLNÍ A NEFORMÁLNÍ TRH PRÁCE

Formální trh práce je trh oficiálních pracovních příležitostí, jenž je kontrolován společenskými institucemi sloužícími k jeho regulaci.

---

[10] MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 2002. 3. upravené vydání, s. 172. ISBN 80-86429-08-3.

Neformální trh je oproti trhu formálnímu většinou mimo kontrolu institucí, především mimo kontrolu daňových úřadů. Vedle aktivit řazených do tzv. šedé či černé ekonomiky se pod neformální trh řadí jak samozásobitelství, tak i domácí práce či různé formy sousedské a rodinné výpomoci.
„Kdo má lepší postavení na formálním trhu práce, tomu se otevírají širší a výhodnější podmínky pro uplatnění na trhu neformálním.“[11]

Neformální trh se může rozrůstat vlivem rozšíření práce načerno, která se týká nejen zahraničních pracovníků pracujících často bez pracovního povolení. Roste i počet osob, které pracují oficiálně na zkrácený úvazek a na černém trhu práce si přivydělávají.

2.1.2.3 INTERNÍ A EXTERNÍ TRH PRÁCE

Trh práce lze též rozlišovat na interní (uvnitř jednotlivých podniků) a externí, na kterém si tyto podniky navzájem konkurují.
Sirovátka[12] charakterizuje interní (vnitřní) trhy jako trhy, které vznikají uvnitř firem, do jejichž jedinců zaměstnavatelé investují. Také uvádí, že interní trh chrání své zaměstnance a pracovní pozice jsou zde stabilní.
I Mareš[13] uvedl, že interní trh práce má tendenci chránit své členy (insiders) před podmínkami trhu externího a poskytovat lepší podmínky, než jaké by mohli najít na externím trhu práce.

Na externích trzích práce se vyskytují dle Sirovátky[14] nejisté pracovní úvazky, větší soutěživost, nízká kvalifikace nebo například horší pracovní podmínky.
Nezaměstnané nebo osoby zaměstnané v neformálním sektoru a na nejistých pracovních místech označuje jako outsiders.

---

[11] MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 2002. 3. upravené vydání, s. 172. ISBN 80-86429-08-3.

[12] SIROVÁTKA, T.: Politika pracovního trhu. 1.vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995. 171 s. ISBN 80-210-1251-X.

[13] MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 2002. 3. upravené vydání, s. 172. ISBN 80-86429-08-3.

[14] SIROVÁTKA, T.: Politika pracovního trhu. 1.vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995. 171 s. ISBN 80-210-1251-X.

2.1.3 MARGINALIZACE NA PRACOVNÍM TRHU

Marginalitu obecně chápeme jako postupné odsouvání jednotlivců či skupin na okraj společnosti. Lze ji interpretovat i jako důsledek střetu sociálních norem a stratifikovaného přístupu k různým zdrojům nebo jako protiklad participace.

„Pojem marginalizace obecně ve svých důsledcích znamená, že lidé mají malý či žádný přístup k převládajícím službám a infrastruktuře a jsou odkázáni na neformální a příležitostné způsoby produkce směny, mimo oficiálně vymezenou pracovní sílu a oficiálně vykonávané ekonomické aktivity.“[15]

Objektem marginalizace mohou být celé sociální skupiny (tato marginalizace má nejčastěji podobu diskriminace), či jednotlivci (tato marginalizace je založena nejčastěji na absenci lidského kapitálu). Mohou to být ženy, mladiství, staré osoby atp. Většinou se však oběťmi stávají velmi málo kvalifikované osoby a příslušníci etnických minorit (v případě České republiky jde o Romy, u nichž se sčítají nízká kvalifikace, malý lidský kapitál s nízkou pracovní spolehlivostí a s rasistickými postoji části zaměstnavatelů), kteří své uplatnění většinou nacházejí na sekundárních trzích práce.

Podle Mareše[16] jsou sociální exkluzí (vyloučením) více vystaveni příslušníci třídy manuálně pracujících. Souvisí to s jejich postavením na trhu práce.
Zatímco před čtyřiceti až padesáti lety dominovaly ve struktuře pracovních míst jednoznačně manuální profese, dnes jsou preferováni tzv. „vědomostní pracovníci“. To jsou lidé, jejichž základním kapitálem a „pracovním nástrojem“ jsou znalosti, vědomosti a schopnosti.

---

[15] SIROVÁTKA, T.: *Marginalizace na pracovním trhu*. 1.vydání Brno: Masarykova univerzita, 1997. 138 s. ISBN 80-210-3048-8.

[16] MAREŠ, P.: *Faktory sociálního vyloučení*. Praha : VÚPSV, 2006. 41 s. Dostupný z WWW:
< http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_193.pdf >. ISBN 80-87007-15-8.

„Marginalizace je pro postižené osoby s ohledem na jejich nedostatečný lidský kapitál a na převis nabídky pracovní síly podobného charakteru na trhu práce obtížně překonatelná.“[17]
Na tuto problematiku má stejný náhled i Sirovátka[18], který uvádí, že marginalizace redukuje šance, zatlačí pracovníky s určitými sociálními charakteristikami do nevýhodných či marginálních pozic na trhu práce (na sekundární trh práce) a vystavuje pracovníky vyššímu riziku nezaměstnanosti.

Vyšší riziko nezaměstnanosti, především té dlouhodobé a opakované, či nejistá a nízce placená zaměstnání se řadí mezi projevy marginalizace na pracovním trhu.

2.1.4 SEGMENTACE TRHU PRÁCE

V souvislosti s marginalizací určité části pracovních sil je často zmiňována segmentace trhu práce, jakožto strukturální faktor marginalizace na pracovním trhu.

„Pojem segmentace označuje souhrnně sociální procesy, jež vedou jak k vzájemnému oddělení určitých skupin prací či sektorů pracovního trhu, tak současně i k rozlišení rozdílných sociálně determinovaných příležitostí různých jednotlivců a skupin, a v důsledku toho k selekci mezi nimi v přístupu k těmto pracím či sektorům pracovního trhu.“[19]

---

[17] MAREŠ, P., VYHLÍDAL, J., SIROVÁTKA, T.: *Nezaměstnaní na trhu práce: dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce*. Závěrečná zpráva. Praha : VÚPSV, 2002. Dostupný z WWW: < http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vymasi.pdf >.

[18] SIROVÁTKA, T.: *Marginalizace na pracovním trhu*. 1.vydání Brno: Masarykova univerzita, 1997. 138 s. ISBN 80-210-3048-8.

[19] SIROVÁTKA, T.: *Marginalizace na pracovním trhu*. 1.vydání Brno: Masarykova univerzita, 1997. 138 s. ISBN 80-210-3048-8.

V návaznosti na předešlou teorii lze segmentaci trhu práce interpretovat také jako rozdílnost mezi primárními a sekundárními trhy práce, kde je některým sociálním kategoriím s určitými charakteristikami znemožněn vstup na primární trh práce, který nabízí pracovní pozice s výhodnějšími podmínkami.

K problematice segmentace pracovního trhu se vyjadřuje i Mareš[20], který tvrdí: „Existuje charakteristické nahromadění sociálního rizika na trhu práce. Určité skupiny pracovníků jsou vystaveny většímu riziku propouštění, ale i riziku delší průměrné délky nezaměstnanosti, mají větší potíže při vstupu do pracovních vztahů, častěji jsou hůře placeny, nacházejí se většinou v zaměstnáních s restriktivně určenou prací bez možností autonomie a jsou v nich vystaveny zvýšené námaze a zvýšenému riziku fyzického opotřebení. Tyto charakteristiky jsou spojeny nejen navzájem mezi sebou, ale i s konkrétními sociálními charakteristikami osob, které jsou jim sociálně připsány, a s určitými fixními, neměnnými charakteristikami, jako jsou věk, pohlaví, fyzická kondice, rasa a etnický původ apod.“

Za zdroje segmentace pracovních trhů můžeme tedy uvést:

- rozdílné požadavky na různá pracovní místa, která se liší úrovní požadované kvalifikace, úrovní používaných technologií, pracovními podmínkami, fyzickou náročností nebo výší mzdové sazby,
- rozdílné schopnosti a vlastnosti pracovníků lišící se kvalifikačními a osobnostními předpoklady (vzdělání, praxe, pohlaví, věk, sociální příslušnost).

[20] MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 2002. 3. upravené vydání, s. 172. ISBN 80-86429-08-3.

2.1.5 REGULACE TRHU PRÁCE A POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Trh práce je do značné míry ovlivňován státem. Stát stanovuje minimální mzdu, určuje délku školního vzdělávání a věk odchodu do důchodu, reguluje délku pracovní doby, práci přesčas, možnost práce osob v post produktivním věku nebo mobilitu. Těmito zásahy se trh stává administrativně regulovaným.

Základní strategie regulace pracovního trhu vychází nejen z vývoje ekonomiky a společenských trendů, ale také z poznatků, které mají vědeckotechnický základ. Výběr nástrojů, které budou použity k regulaci trhu, se odvíjí od souladu mezi liberálním a institucionálním přístupem, jakožto dvou základních teoretických přístupů. V praxi tato regulace probíhá kombinováním těchto přístupů.

Liberální přístup k trhu práce, který vychází z neoklasické liberální ekonomické teorie, předpokládá, že každý může získat kvalifikaci a pracovní zkušenosti (záleží pouze na svobodném rozhodnutí člověka, zda zaměstnání přijme). Problém nezaměstnanosti je poté dán špatným fungováním trhu práce a malou flexibilitou mezd. „Nezaměstnanost je výrazem krátkodobé nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou práce, projevem krátkodobého, výjimečného narušení ekonomické rovnováhy, kterou tržní mechanismus prostřednictvím „neviditelné ruky“ po uplynutí určitého období přizpůsobování se poptávky a nabídky opět odstraní.“[21]

Institucionální orientace vycházející z keynesiánské či marxistické teorie předpokládá, že existuje více segmentů trhu práce, kde dochází k vytlačování určité pracovní síly. Problém nezaměstnanosti je pak dán odlišnostmi různých skupin osob.

[21] MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 2002. 3. upravené vydání, s. 172. ISBN 80-86429-08-3.

Současná tržní ekonomika je oproti centrálně plánované minulosti charakteristická přítomností nezaměstnanosti, a proto je této problematice věnována značná pozornost státu formou politiky zaměstnanosti.
Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále MPSV) a úřady práce.

Politikou zaměstnanosti se rozumí soubor opatření spějících ke sladění nabídky s poptávkou na pracovním trhu. Zároveň tato opatření spoluvytvářejí podmínky pro efektivní využití pracovních sil.

Jejím obsahem jsou 2 složky, a sice:

- aktivní politika zaměstnanosti (podpora růstu zaměstnanosti)
- pasivní politika zaměstnanosti (kompenzuje ztrátu výdělku v nezaměstnanosti – podpory v nezaměstnanosti)

Aktivní politika zaměstnanosti (dále APZ), využívá celé řady nástrojů, které pomáhají obtížně umístitelným pracovníkům postavit se na pomyslně stejnou startovní čáru s ostatními uchazeči o zaměstnání.

APZ má kromě sociálně-psychologických efektů také kladné ekonomické dopady na státní rozpočet.
„Výdaje vynaložené na APZ snižují výdaje na pasivní politiku (především u mladých lidí) a na sociální dávky. V momentě, kdy uchazeč o zaměstnání nastoupí do nové práce, vrací se část prostředků vynaložených na APZ zpět do státního rozpočtu formou odvedených daní z mezd umístěných uchazečů.“[22]
Navíc existuje předpoklad, že práce znamená i koupěschopnost těchto lidí, což má kladný vliv na ekonomiku státu.

[22] BERÁNKOVÁ, K. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha : 11. 8. 2004 [cit. 2010-03-25]. Aktivní politika zaměstnanosti se vyplácí. Dostupné z WWW: < http://www.mpsv.cz/files/clanky/269/110804c.pdf >.

Pro přehled nástrojů APZ byla sestavena následující tabulka.

Tabulka 1 – Nástroje APZ

NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	
Rekvalifikace	*Příprava na nové zaměstnání*
Příspěvek na zapracování	
Investiční pobídky	*Podpora tvorby nových pracovních míst*
Veřejně prospěšné práce	
Společensky účelná pracovní místa	
Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	

Zdroj: vlastní tvorba, na základě údajů MPSV

Pro skupinu uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním, ostatně i pro jiné kategorie osob, nelze stanovit pouze jeden nejvýhodnější nástroj APZ.
Mělo by se vycházet z individuálních potřeb a předpokladů jednotlivých žadatelů o zaměstnání. Většinou je vhodné tyto nástroje kombinovat.

2.2 EKONOMICKÝ STATUS, NEZAMĚSTNANOST

Ekonomický status vyjadřuje základní rozdělení obyvatelstva ve věku 15 let a více podle zařazení na pracovním trhu. Tato populace je členěna na ekonomicky aktivní obyvatelstvo a obyvatelstvo ekonomicky neaktivní.
Ekonomicky aktivní obyvatelstvo (EAO) lze označit jako pracovní sílu země. Mezi EAO řadíme jak zaměstnané, tak nezaměstnané.
K ekonomicky neaktivním obyvatelům patří lidé mimo pracovní sílu, tedy studenti, penzisté, osoby dlouhodobě nebo trvale práce neschopné (invalidé) a ženy v domácnosti (pokud nesplňují podmínky předchozích skupin).

2.2.1 ZAMĚSTNANÍ VS. NEZAMĚSTNANÍ

Jak již bylo zmiňováno o odstavec výše, do EAO se řadí jak zaměstnaní, tak i nezaměstnaní.
Zaměstnaní jsou lidé, kteří mají placené zaměstnání či pokud jsou sebezaměstnaní. Dále to jsou osoby v práci nepřítomné s formální vazbou k zaměstnání (tedy ty, které práci mají, ale právě nepracují např. z důvodu nemoci, stávky, mateřské dovolené apod.)
Koho lze považovat za nezaměstnaného?
„Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný.“[23]

Kritéria pro zařazení osob mezi nezaměstnané jsou pro různé autory heterogenní. Přes mnohé rozdíly však lze obecnou shodu najít. A sice, že jde o aproximaci aktuálního počtu osob současně:

[23] MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 2002. 3. upravené vydání, s. 172. ISBN 80-86429-08-3.

- schopných práce (věkem, zdravotním stavem i osobní situací),
- chtějících nyní zaměstnání (jsou zaregistrováni na příslušném úřadu práce),
- ale jsoucích i přes snahu v daném období bez zaměstnání.

Tato tři kritéria jsou obsažena v definici nezaměstnanosti podle Mezinárodního úřadu práce v Ženevě, na něž se v ČR odvolává platný zákon o zaměstnanosti, jehož úplné znění bylo vydáno po pozdějších novelách pod č. 450/1992 Sb.

2.2.2 NEZAMĚSTNANOST

Ekonomická teorie rozlišuje nezaměstnanost na krátkodobou a dlouhodobou. Krátkodobá nezaměstnanost netrvá déle než rok a nečiní žádné vážnější problémy. Problém nastává tehdy, trvá-li nezaměstnanost déle než rok, tedy dlouhodobě. Dlouhodobá nezaměstnanost s sebou může přinést vážné sociální důsledky a existenční potíže člověka, které mohou vést až ke ztrátě sebeúcty.
„Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.“[24]
Buchtová zároveň uvádí, že ztráta zaměstnání ponižuje především člověka, který umí a chce pracovat.
Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost je v podmínkách ČR spojována s individuálními charakteristikami a je v současnosti významným problémem jak v ČR, tak i v dalších zemích Evropské unie. Hlavní příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti jsou podle Hory[25] měnící se podmínky na trhu práce, které se projevují především ve zvyšujících se požadavcích na kvalifikaci pracovní síly. Část pracovníků, která buď

---

[24] BUCHTOVÁ, B.: Psychologie nezaměstnanosti. In BUCHTOVÁ, B., et al.: *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vydání 1. Praha : Grada Publishing, 2002. s. 240. ISBN 80-247-9006-8.

[25] HORA, O.: *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných : souhrnná zpráva z výzkumu*. Praha : VÚPSV, 2008. 154 s. Dostupný z WWW: < http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_261.pdf >. ISBN 978-80-87007-98-3.

nemá kvalifikaci žádnou, nebo její kvalifikace neodpovídá současným požadavkům zaměstnavatelů, je vytlačována na sekundární trh práce, případně má dlouhodobé problémy nalézt jakékoliv zaměstnání.
Dlouhodobá nezaměstnanost se může samovolně měnit z nedobrovolné na dobrovolnou. Výrazným faktorem je míra rezignace k hledání zaměstnání a nemotivovanost. Mnozí lidé si zvyknou na skromnější život bez práce a na živobytí ze státních podpor.

2.2.3 MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI A PŘIROZENÁ MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnanost měříme ukazatelem míry nezaměstnanosti, který se vypočítá jako podíl celkového počtu nezaměstnaných ku celkovému počtu EAO.

$$u = \frac{U}{U + L} \times 100$$

Kde ***u*** je mírou nezaměstnanosti (%), ***U*** je počet nezaměstnaných a **L** je počet zaměstnaných.
Holman[26] uvádí, že se míra nezaměstnanosti prakticky zjišťuje tak, že se mezi nezaměstnané zařazují lidé, kteří se hlásí na úřadech práce. Takto zjištěná nezaměstnanost je registrovaná nezaměstnanost, která je o nějaké procento nižší než nezaměstnanost skutečná.

Určitá míra nezaměstnanosti je přirozenou součástí všech tržních hospodářství a je označována jako přirozená míra nezaměstnanosti. Při této míře jsou pracovní trhy v rovnováze a neprojevuje se ani nedostatek pracovníků, ani nedobrovolná nezaměstnanost. Výše tohoto ukazatele je pro každou ekonomiku jiná.

[26] HOLMAN, R.: *Ekonomie.* 3. aktualizované vydání Praha, C. H. Beck, 2002, 714 s. ISBN 80-7179-681-6.

2.3 PAST NEZAMĚSTNANOSTI, VZTAH MINIMÁLNÍ MZDY A ŽIVOTNÍHO MINIMA

Po roce 1989 byla zavedena některá záchranná sociální opatření, jejichž cílem bylo tlumit pokles životní úrovně lidí, kteří nezvládali finanční těžkosti spojené s transformací ekonomického systému (např. stanovení minimální mzdy a životního minima, podpory v nezaměstnanosti). Tyto sociální transfery umožnily eliminovat chudobu u domácností s nízkými příjmy.

Je třeba mít na paměti, že i malý rozdíl mezi celkovým příjmem, který mohou marginalizované osoby získat za pomoci dávek podpory v nezaměstnanosti a sociální pomoci státu, a příjmem, jenž jim nabízí dostupná místa na pracovním trhu, může způsobit ztrátu motivace k rychlému přijetí nového zaměstnání. Nemotivované osoby vyčkávají na lepší příležitosti, čímž vzniká klasická past nezaměstnanosti.

Tato situace podle Mareše a kol.[27]:

- ničí jejich pracovní etiku a motivaci hledat dále své místo na trhu práce, což nakonec vede k definitivnímu vyloučení z tohoto trhu,
- devastuje jejich lidský kapitál, neboť nemohou udržovat, natož inovovat své pracovní dovednosti, svou kvalifikaci ani pracovní návyky,
- stigmatizuje je a budí vůči nim nedůvěru zaměstnavatelů, kteří mohou instinktivně chápat fakt, že tyto osoby jsou tak dlouho bez práce jako důsledek jejich osobního defektu (nepoužitelná kvalifikace, nedostatečné pracovní návyky, nespolehlivost, lenost či jiné problémové charakteristiky),
- mění jejich identitu a může být i příčinou jejich sociální exkluze.

---

[27] MAREŠ, P., VYHLÍDAL, J., SIROVÁTKA, T.: *Nezaměstnaní na trhu práce: dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce*. Závěrečná zpráva. Praha : VÚPSV, 2002. Dostupný z WWW: < http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vymasi.pdf >.

„Zejména nízkokvalifikovaní lidé se ocitají ve výrazné pasti nezaměstnanosti, málo placené zaměstnání jim totiž nepřináší ani finanční zabezpečení (objem vydělaných finančních prostředků je takřka srovnatelný s objemem prostředků získaných prostřednictvím dávek sociálního státu) ani uspokojení z práce (mezi podobně situovanými osobami žijícími ze sociálních dávek mohou být lidé pracující za nízkou mzdu terčem poznámek a posměchu).“[28]

V pasti nezaměstnanosti se mohou ocitnout nejen nízkokvalifikovaní, ale také lidé s nedostatečnými pracovními návyky, neschopní požadované flexibility.
Buchtová[29] zastává názor, že nezaměstnanost působí selektivně a postihuje především tzv. rizikové skupiny lidí, a že přispívá ke vzniku současné třídy deklasovaných, tj. lidí se zkušeností dlouhodobé nezaměstnanosti, bez kvalifikace a pracovních dovedností, kteří žijí mimo pracovní trh a jsou trvale závislí na systému podpor.

Sociální dávky vedou část pracovní síly k nezájmu o placenou práci a stávají se jediným a regulérním příjmem domácnosti. Někteří lidé vidí v pobírání dávek jistotu oproti rizikům spojených s dočasným zaměstnáním na sekundárním trhu práce.
Sociální dávky rostou v závislosti na počtu členů domácnosti. V početnějších domácnostech se výhodnost sociálních dávek zvyšuje a narůstá tak nebezpečí závislosti na podporách státu.

Je-li výše minimální mzdy na úrovni sociálních dávek, pracovníkům je nabízena stejná částka za to, že pracují, ale i za to, že nepracují.
Komparace vývoje minimální mzdy a životního minima bude řešena v praktické části bakalářské práce.

---

[28] MAREŠ, P., HORÁKOVÁ, M., RÁKOCZYOVÁ, M.. Sociální exkluze na lokální úrovni. Praha : VÚPSV, 2008. 77 s. Dostupný z WWW: < http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_280.pdf >. ISBN 978-80-7416-014-1.

[29] BUCHTOVÁ, B.: Psychologie nezaměstnanosti, In BUCHTOVÁ B. et al.: Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém. Vydání 1. Praha : Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

2.4 ZÁKLADNÍ VZDĚLÁNÍ – RIZIKOVÝ FAKTOR NA TRHU PRÁCE

Pokud se hovoří o osobách nízce kvalifikovaných, je třeba si tuto kategorii vymezit. Mezinárodní klasifikace vzdělávání rozděluje úrovně vzdělání a jejich nositele do 7 stupňů. Jako osoby s nízkou kvalifikací jsou označeny ty, jejichž nejvyšší dosažené vzdělání se pohybuje v rozmezí stupňů 0 – 2.

- Stupeň 0, neboli preprimární vzdělání, označuje osoby zcela bez vzdělání (nedokončený 1. stupeň základní školy)
- Stupeň 1, neboli primární vzdělání, označuje osoby s nedokončeným základním vzděláním
- Stupeň 2, neboli nižší sekundární vzdělání, označuje osoby s dokončeným základním vzděláním.

Osoby se základním vzděláním či bez vzdělání jsou považovány za rizikové skupiny na trhu práce (tzv. osoby ekonomicky znevýhodněné, handicapované). Tito lidé tvoří velmi heterogenní skupinu s různou perspektivou do budoucna.
„K handicapům pracovní síly patří například skutečnost, že konkrétní pracovník může být kombinován jen s určitými pracovními činnostmi. Předurčuje ho k tomu řada skutečností, počínaje jeho věkem či fyzickou zdatností, vzdělání, jeho speciální profesní výcvik, zkušenosti atd.“[30]

Taktéž Buchtová[31] tvrdí, že uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik („věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině“), jež vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty zaměstnání.

[30] MAREŠ, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Slon, 2002. 3. upravené vydání, s. 172. ISBN 80-86429-08-3.

[31] BUCHTOVÁ, B.: Psychologie nezaměstnanosti, In BUCHTOVÁ B. et al.: Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém. Vydání 1. Praha : Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

Hodnota lidského kapitálu jedince je indikována především jeho vzděláním, ale také jeho pracovními zkušenostmi a jeho předchozí pracovní kariérou.
„Teorie lidského kapitálu vychází z toho, že pracovník investuje do své pracovní kapacity tak, aby maximalizoval svůj celoživotní příjem. Vzdělávání, získávání kvalifikace, rekvalifikace a pracovní zkušenosti jsou chápány jako součást této investice. Rozdíly ve mzdách proto souvisí s rozdíly v hodnotě lidského kapitálu.“[32]

Kotýnková[33] chápe investice do lidských zdrojů jako předpoklad pro zvyšování produktivity práce, neboť usnadňují vstřebávání a šíření nových technologií.

Problémem osob s nízkou kvalifikací je, že se v procesu rychlých změn nedokáží adaptovat na nové pracovní podmínky a moderní technologické postupy. V důsledku toho se zvyšuje riziko ztráty zaměstnání a jejich finanční ohodnocení za jimi vykonanou práci klesá nebo přinejlepším neroste.
I Buchtová je názoru, že úroveň kvalifikace a profesionálních dovedností bude rozhodující při hledání pracovní příležitosti. „Více dovedností totiž znamená větší možnost volby pro zaměstnavatele i pro pracovníka. Pracovníci s nízkou kvalifikací budou postupně stále více vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji.“[34]

Nedostatek lidského kapitálu společně s institucionálními bariérami přístupu na trh práce je zdrojem výše zmíněné marginalizace na pracovní trhu a v důsledku i příčinou opakované a dlouhodobé nezaměstnanosti některých jedinců či skupin.

---

[32] MAREŠ, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Slon, 2002. 3. upravené vydání, s. 172. ISBN 80-86429-08-3.

[33] KOTÝNKOVÁ, M.: Trh práce na přelomu tisíciletí. Praha: Oeconomica, 2006, 256 s., ISBN 80-245-1149-5.

[34] BUCHTOVÁ, B.: Psychologie nezaměstnanosti, In BUCHTOVÁ B. et al.: Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém. Vydání 1. Praha : Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

Lidský kapitál žadatelů o práci (neboli vědomosti, kvalifikace, zkušenosti, výkonnost, spolehlivost) zaměstnavatelé odhadují a seřazují tyto uchazeče podle očekávaného potenciálního přínosu. Ti, kteří jsou ohodnoceni nízko nebo negativně, jsou odsouváni na poslední místa a mají pouze malou šanci získat pracovní místo, o nějž se ucházejí.
Tato problematika je označována jako teorie fronty, kterou se zabýval Sirovátka[35], který uvádí: „I tam, kde nejsou velké nároky na lidský kapitál, řadí se na konec fronty ti, u nichž se předpokládají nespolehlivost, nepřizpůsobivost, neloajalita vůči zaměstnavateli či existence jakýchkoliv překážek, jež mohou zaměstnavateli bránit plně disponovat najímanou pracovní silou (zhoršený zdravotní stav, malé děti, o něž žadatel/ka o zaměstnání pečuje apod.)“

Je třeba brát v potaz, že nekvalifikované osoby nejsou z trhu práce vytlačovány pouze kvůli jejich nedostatečnému vzdělání. Problém případného vyloučení se umocňuje s celou řadou dalších atributů, jako je například etnická příslušnost, zdravotní postižení, vyšší nebo naopak velmi nízký věk a s ním související nedostatečná praktická zkušenost atp. Navíc se jednotlivé rizikové faktory obvykle kumulují.

Podle Vyhlídala a Mareše[36] se ze všech možných souběhů dvou rizikových faktorů nejčastěji v ekonomicky aktivní populaci vyskytuje souběh nízkého vzdělání a vyššího věku. Mezi další nejčastější souběhy se řadí:

- základní vzdělání – člen minoritní skupiny (zejména rómského etnika)
- základní vzdělání – zdravotní postižení občana
- základní vzdělání – osoba pečující o děti ve věku do patnácti let.

---

[35] SIROVÁTKA, T.: *Marginalizace na pracovním trhu*. 1.vydání Brno: Masarykova univerzita, 1997. 138 s. ISBN 80-210-3048-8.

[36] VYHLÍDAL, J., MAREŠ, P.: *Měnící se rizika a šance na trhu práce : Analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce*. Praha : VÚPSV, 2006. 67 s. Dostupný z WWW: < http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_188.pdf >. ISBN 80-87007-07-7.

3 CÍL A METODIKA

Cílem bakalářské práce je analyzovat zaměstnanost jednoho ze segmentů trhu práce, a sice osob se základním vzděláním, resp. bez vzdělání, v regionu Telčsko.

Prvním krokem k vytvoření teoretické části bylo sbírání dostupných materiálů a nastudování potřebné literatury k problematice, která se v tomto případě týkala pracovního trhu. Veškeré uváděné informace z použité literatury a jiných zdrojů jsou uvedeny v přehledu použité literatury.

Stěžejní částí této práce je část praktická, kde je využita metoda deskripce doplněná o vhodné grafy a tabulky tak, aby byla práce názorná.

Při analýze nezaměstnanosti a zaměstnanosti nekvalifikovaných osob v daném regionu budou využity:

- dostupná data Úřadu práce v Telči a Úřadu práce v Jihlavě. Tato data, ale i celá řada cenných informací a názorů, byla získána konzultací s odbornými pracovníky v dané problematice. Účelem pravidelných návštěv bylo získání nejen veřejně publikovaných dat, ale i dat interních, které se v ročenkách či statistických bulletinech nezveřejňují. Pro využití těchto údajů bylo mnou vydáno a podepsáno písemné prohlášení, že data budou použita pouze pro účely této bakalářské práce a nebudou žádným způsobem zneužita.
- zpracované analýzy Českého statistického úřadu,
- výzkumné zprávy Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí,
- zprávy Ministerstva práce a sociálních věcí,
- teoretická východiska uvedená v literární rešerši.

V rámci naplnění hlavního cíle bakalářské práce bude využita metoda průzkumu dotazováním.
Následně budou získané informace metodou klasifikace roztříděny a na základě sekundární analýzy tohoto dotazníku budou později dedukovány závěry formou návrhů, které by se případně mohly stát podkladem pro zavedení do praxe jako přístupy ke změně postavení nekvalifikovaných osob na trhu práce.

K dosažení hlavního cíle práce byly stanoveny cíle dílčí. Dílčími cíli bylo zjistit:

- základní fakta o nekvalifikovaných uchazečích na lokálním trhu práce,
- efektivní strategii hledání zaměstnání,
- závislost výše příjmů s ohledem na riziko závislosti na sociální pomoci u nekvalifikovaných uchazečů na Telčsku,
- existenci souvislosti mezi vzděláním uchazečů a rodinným zázemím, ve kterém vyrůstali a
- existenci souvislosti mezi vzděláním uchazečů a vzděláním jejich rodičů.

Šetření ve skupině osob s nízkou kvalifikací, které posloužilo k dosažení dílčích cílů, probíhalo na Úřadu práce v Telči, a to formou dotazníkového šetření.
Dotazník obsahoval 18 většinou polouzavřených otázek z toho důvodu, aby měli respondenti možnost doplnit své poznámky, opomenuté faktory či příčiny.
Dotazník předkládaný respondentům včetně jeho výsledků je obsažen v příloze 1.

4 PRAKTICKÁ ČÁST – CHARAKTERISTIKA REGIONU TELČSKO V KONTEXTU TRHU PRÁCE

Tato část bakalářské práce slouží nejen ke znázornění vývoje zaměstnanosti nekvalifikovaných osob na trhu práce v České republice, ale především k vykreslení a porozumění situace na lokálním pracovním trhu v tomto regionu. Stěžejní část je věnována analýze nezaměstnanosti a zaměstnanosti na Telčsku. Pro následující analýzy byla využita data získaná na Úřadu práce v Telči a Úřadu práce v Jihlavě.

4.1 OBECNÁ CHARAKTERISTIKA

V rámci České republiky se mikroregion Telčsko nalézá v jižní části Českomoravské vrchoviny a spadá pod okres Jihlava, jenž je součástí kraje Vysočina. Jádro regionu tvoří bývalé panství – město Telč, jakožto dominantní centrum celostátního významu (od r. 1992 je zapsáno ve fondu světového kulturního dědictví UNESCO). Je tedy zřejmé, že Telč je spádovým centrem celé oblasti. Polohu regionu Telčsko v rámci ČR znázorňuje obrázek 1, jenž je součástí přílohy.

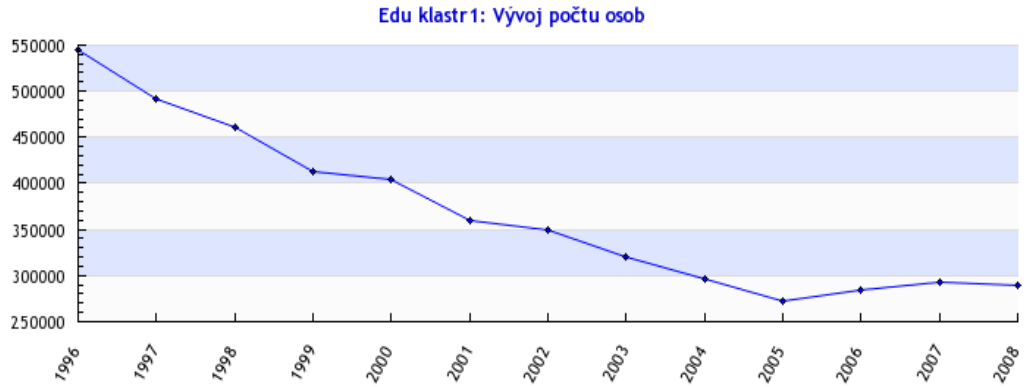
Hovoříme-li o mikroregionu jako celku, je nutné zmínit obce, které k němu náleží. Mikroregion Telčsko sdružuje celkem 45 obcí[37]: Bohuslavice, Borovná, Černíč, Dolní Vilímeč, Doupě, Dyjice, Horní Myslová, Hostětice, Jindřichovice, Klátovec, Knínice, Kostelní Myslová, Krahulčí, Krasonice, Lhotka, Markvartice, Mrátkotín, Mysletice, Mysliboř, Nevcehle, Nová Říše, Olšany, Olší, Ořechov, Panské Dubenky, Radkov, Rozseč, Řásná, Řídelov, Sedlatice, Sedlejov, Stará Říše, Strachoňovice, Svojkovice, Telč, Urbanov, Vanov, Vanůvek, Vápovice, Volevčice, Vystrčenovice, Zadní Vydří, Zdeňkov, Zvolenovice a Žatec.

[37] Města a obce [online]. c2010 [cit. 2010-03-24]. Veřejná správa online. Dostupné z WWW: < http://www.mesta.obce.cz/ >.

S ohledem na téma této bakalářské práce je zmíněna zaměstnanost osob se základním vzděláním, resp. bez vzdělání, z perspektivy České republiky, neboť lokální trh práce tohoto regionu vytváří spolu s dalšími lokálními trhy celkovou situaci na trhu práce v České republice.

Počet pracovníků na stupni 0 – 2, tedy nekvalifikovaných, má v populaci ekonomicky aktivních obyvatel od roku 1996 klesající trend. Tento trend je zjevný v následujícím grafu.

Graf 1 – Vývoj počtu zaměstnaných osob se základním vzděláním, resp. bez vzdělání v ČR



Zdroj: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, dostupné na: http://prognozatrhuprace.vupsv.cz/edu/1

V roce 2008 působilo ve skupině zaměstnaných celkem 289 470 osob se základním vzděláním, což je 5,8 % všech zaměstnaných.
Průměrná meziroční míra růstu skupiny je v zobrazeném časovém horizontu záporná (-5, 14 %).
„Takto vzdělané osoby jsou zaměstnány ve všech odvětvích, a proto jejich zaměstnanost klesla ve většině odvětví, nejvíce v odvětvích Zpracovatelský průmysl (-100 tis.), Zemědělství, myslivost (-40 tis.), Stavebnictví (-30 tis.), Doprava, skladování a spoje (-30 tis.), Školství (-20 tis.)“[38]

[38] MICHALIČKA, L., KOTÍKOVÁ, J., STUPNYTSKYY, O.: *Prognózování vzdělanostních potřeb na období 2008 až 2012 : stav modelu a aktuální prognóza*. Praha : VÚPSV, 2009. 272 s. Dostupný z WWW: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_292.pdf. ISBN 978-80-7416-031-8.

Příslušníci skupiny pracují nejčastěji v těchto odvětvích (podle Klasifikace odvětvových činností OKEČ Českého statistického úřadu)[39]:

- A: Zemědělství, myslivost a související činnosti (6 %)
- D: Zpracovatelský průmysl (39 %)
- F: Stavebnictví (7 %)
- G: Obchod, opravy motorových vozidel (11 %)
- N: Zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti (7 %).

Nejčastěji jsou nízkokvalifikované osoby zaměstnány, jak uvádí Výzkumný ústav práce a sociálních věcí,[40] v zemědělství, obchodě a úklidu (21, 24 %), jako montážní a pomocní dělníci, obsluhovači strojů (20, 02 %), prodavači v obchodech a provozní ve stravování (9, 48 %) a necelých 10 % obsluhuje zařízení v průmyslu a dopravě.

Prognóza vzdělanostních potřeb na období 2008 – 2012[41] předpokládá, že žádná nová pracovní místa pro osoby s tímto vzděláním nebudou k dispozici, neboť poptávka po pracovnících s tímto vzděláním neustále klesá.
Míra nezaměstnanosti mezi osobami s tímto vzděláním je vysoká, činí 20 %, což ukazuje na nízké šance najít si zaměstnání. Tuto situaci ještě ztíží fakt, že místa uvolněná odchodem pracovníků do důchodu budou uzavřena nebo nahrazena pracovníky s vyšším než základním vzděláním.

---

[39] Prognóza trhu práce. Praha: VÚPSV 2007 – 2010. [online]. Dostupný z WWW: < http://prognozatrhuprace.vupsv.cz/edu/1> [cit. 2010-01-13].

[40] Prognóza trhu práce. Praha: VÚPSV 2007 – 2010. [online]. Dostupný z WWW: < http://prognozatrhuprace.vupsv.cz/edu/1> [cit. 2010-01-13].

[41] MICHALIČKA, L., KOTÍKOVÁ, J., STUPNYTSKYY, O.: *Prognózování vzdělanostních potřeb na období 2008 až 2012 : stav modelu a aktuální prognóza*. Praha : VÚPSV, 2009. 272 s. Dostupný z WWW: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_292.pdf. ISBN 978-80-7416-031-8.

Mikroregion Telčsko je okrajovou částí okresu Jihlava. Chybí zde větší prosperující zaměstnavatel, který by tento trh práce příznivě ovlivňoval. To by mohlo být jednou z příčin vyšší nezaměstnanosti v tomto regionu. Druhá z příčin vězí ve špatném stavu dopravní obslužnosti, což pro obyvatele znamená komplikovanější dopravu do vzdálenějšího zaměstnání (rušení neekonomických linek). Vlivem špatné dopravní obslužnosti se stává region těžko dostupným, což může odradit potenciální významné investory od investice do průmyslové zóny poblíž města, která by pro občany daného území vytvořila nové pracovní příležitosti.
Dalším faktorem, který negativně ovlivňuje místní zaměstnanost, je demografická skladba a nepříznivá vzdělanostní struktura obyvatel. V Telči žije nadprůměrný počet obyvatel se základním vzděláním a s výučním listem.

Tabulka 2 – Údaje o vzdělání obyvatel města Telče podle SLBD 2001 v porovnání s okresem, krajem a ČR

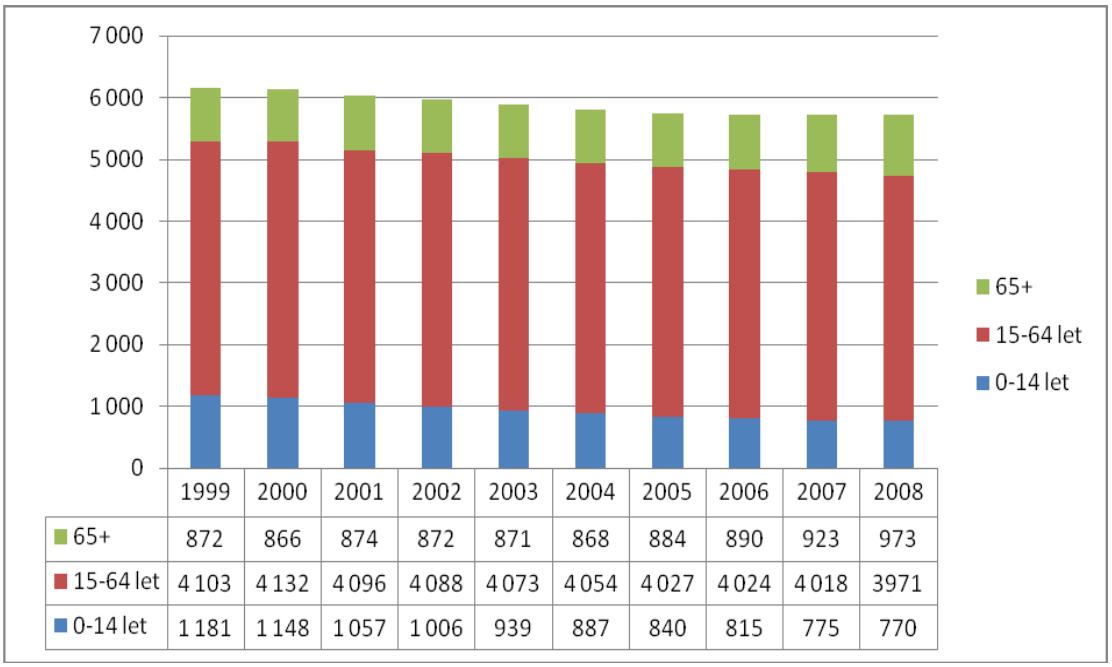
obyvatelstvo starší 15ti let	Telč, 4970 osob		Jihlava, 42 854 os.		Vysočina	ČR
bez vzdělání	13	0,3%	180	0,42%	-	-
základní (i neukončené)	1148	23,1%	8767	20,5%	24,2%	23%
vyučení a stř. odbor. bez mat.	1931	38,9%	15567	36,3%	40,6%	37,9%
úplné střední s maturitou	1193	24%	12040	28,1%	22,7%	23,4%
vyšší odborné a nástavbové	223	4,5%	1658	3,9%	3,1%	3,5%
vysokoškolské	418	8,4%	4087	9,5%	6,6%	10,1%
nezjištěné	44	0,8%	555	1,3%	-	-

Zdroj: vlastní tvorba, údaje za Telč a Jihlavu jsou čerpány ze SLDB 2001, údaje za Vysočinu a ČR jsou čerpány z internetového zdroje http://www2.czso.cz/xj/edicniplan.nsf/

Údaje o vzdělání obyvatelstva jsou dostupné pouze ze Sčítání lidí, domů a bytů (SLBD) z roku 2001. Dalo by se předpokládat, že se vzdělanostní struktura obyvatel Telče za tu dobu změnila. Tato oblast je ale v tomto směru Krajským úřadem v Jihlavě považována za dlouhodobě problémovou.
Porovnám-li procentní podíl osob se základním vzděláním v Telči a v Jihlavě, město Telč vykazuje o 2,6 % větší podíl obyvatel se základním vzděláním, s výučním listem taktéž o 2,6 % více. Vzhledem k celému kraji Vysočina je procentní podíl osob se základním vzděláním o 1,1 % nižší a vzhledem k celé České republice na stejné úrovni.

Počet obyvatel jak celého mikroregionu, tak i města Telče, od roku 1992 neustále klesá. V prosinci 2008 se vývoj zastavil na počtu 15 164 obyvatel. Tento počet obyvatel tvoří 14 % populace okresu Jihlava, v rámci kraje Vysočina pak 3 %.
Do budoucna lze očekávat další pokles počtu obyvatel, a to v souvislosti s pokračujícími depopulačními procesy ve venkovských oblastech, kdy především mladí lidé odcházejí za prací do větších sídel, čímž dlouhodobě dochází k odlivu obyvatelstva z této periferní části okresu Jihlava.
Pro ilustraci je uveden graf, který znázorňuje vývoj počtu obyvatel města Telče podle věkového složení od roku 1999 do roku 2008.

Graf 2 – Demografický vývoj obyvatel Telče k 31. 12. následujících roků



	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
65+	872	866	874	872	871	868	884	890	923	973
15-64 let	4 103	4 132	4 096	4 088	4 073	4 054	4 027	4 024	4 018	3971
0-14 let	1 181	1 148	1 057	1 006	939	887	840	815	775	770

Zdroj: Vlastní tvorba, na základě údajů z Českého statistického úřadu, dostupné online: http://www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/telc/$File/401809486.pdf

Z tabulky, která je součástí grafu 2, lze vypočítat, že k 31. 12. 2008 byl počet obyvatel města Telče roven číslu 5 714.
Rovněž neustále klesá počet obyvatel ve věku do 14 let a zároveň od roku 2004 roste počet obyvatel důchodového věku. Tato situace signalizuje zhoršující se věkovou strukturu obyvatelstva. Z tohoto důvodu bude pravděpodobně počet ekonomicky aktivních osob klesat.

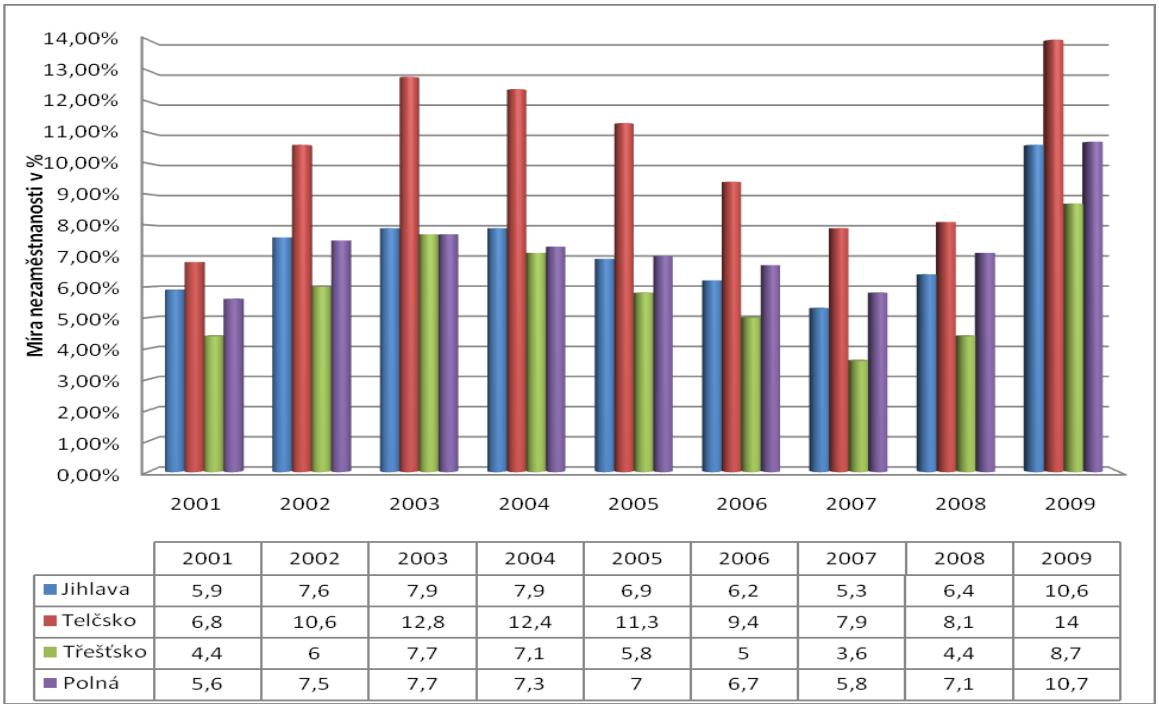
K 31. 12. 2008 žilo v Telči 2 926 ekonomicky aktivních osob, v celém mikroregionu pak 6 576. To, zda v této oblasti zůstanou mladí lidé, se do jisté míry váže na počet pracovních příležitostí, kterých je v současné době nedostatek. Ve většině obcí chybí významnější zaměstnavatel, který by místním lidem nabízel dostatek pracovních příležitostí, a proto musí více než třetina zaměstnaných osob za prací dojíždět. Nedostatek pracovních míst měl vliv i na velikost sídel v mikroregionu, avšak tradiční výroba, která se opírá spíše o malé a střední podniky, se stala velkou výhodou v období transformace, a to tím způsobem, že uvolňovaní zaměstnanci byli relativně snadno absorbováni nově vznikajícími firmami.
Tento lokální trh práce nenabízí mnoho příležitostí pro uplatnění vysoce kvalifikovaných či specializovaných profesí, a proto dochází k odlivu intelektuálního potenciálu z města.

Podle Úřadu práce v Telči v současné době převažuje u obyvatel mínění o spíše zhoršených možnostech pracovního uplatnění. Souvisí to zejména s útlumem stěžejních výrobních podniků ve městě, za což může velkou měrou celosvětová hospodářská krize. Rezervoár pracovních příležitostí pro občany města i okolních vesnic tvořily především 2 podniky, a sice Telčská strojírenská, a.s., jejímž předmětem činnosti je strojírenská výroba, a firma Terco nábytek, a.s., která působila v oblasti výroby sektorového nábytku. Akciová společnost Terco nábytek již svoji činnost ukončila.

4.2 ANALÝZA NEZAMĚSTNANOSTI NA TELČSKU

Ke konci roku 2009 bylo na území mikroregionu Úřadem práce v Telči evidováno 923 uchazečů o zaměstnání, z toho 375 v městě Telči, což odpovídá míře nezaměstnanosti 14 %, resp. 12,8 %. Míra nezaměstnanosti na Telčsku se pohybuje ke stejnému časovému období nad interval průměrných hodnot za kraj Vysočina (10,5 %) i za Českou republiku (9,24 %).

Graf 3 – Míra nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Jihlava v letech 2001 – 2009



	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Jihlava	5,9	7,6	7,9	7,9	6,9	6,2	5,3	6,4	10,6
Telčsko	6,8	10,6	12,8	12,4	11,3	9,4	7,9	8,1	14
Třešťsko	4,4	6	7,7	7,1	5,8	5	3,6	4,4	8,7
Polná	5,6	7,5	7,7	7,3	7	6,7	5,8	7,1	10,7

Zdroj: vlastní tvorba, údaje o míře nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech byly čerpány z internetového zdroje http://portal.mpsv.cz/sz/local/ji_info/stat/analyzy/jiokres1208.pdf

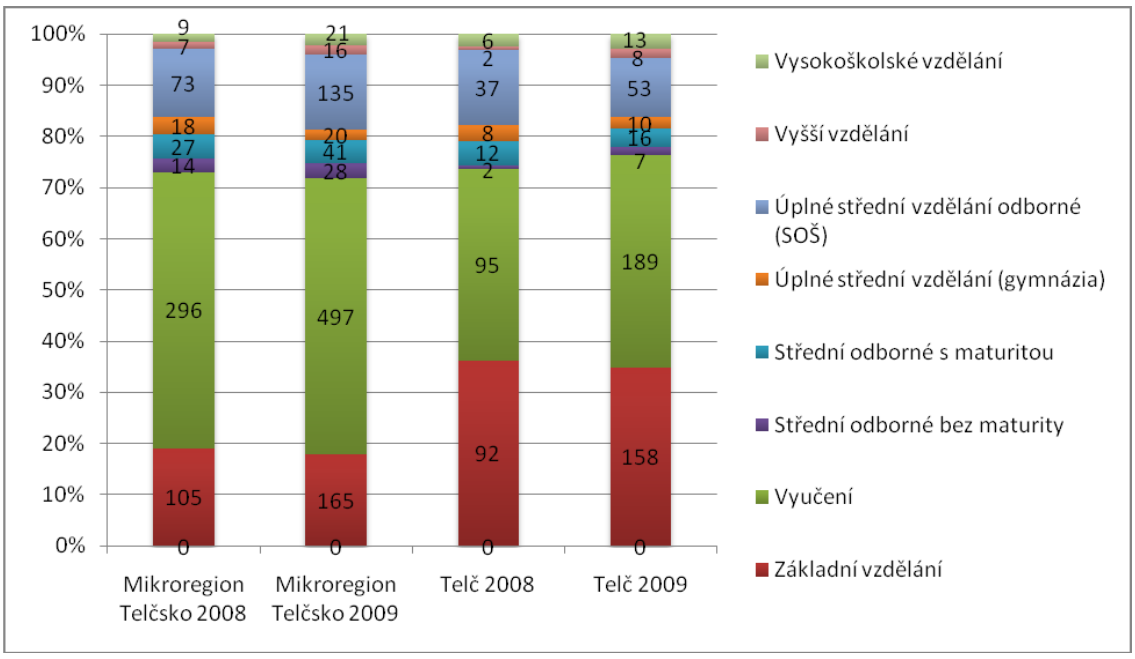
V mikroregionu Telčsko, které je v grafu 3 znázorněno červeným sloupcem, je dlouhodobě nejvyšší míra nezaměstnanosti již od roku 2001. V letech 2003 – 2004 se tato míra zvýšila ve všech oblastech, následně však docházelo až do roku 2008 k jejímu postupnému snižování. V průběhu let 2008 – 2009 došlo ve všech mikroregionech k prudkému nárůstu nezaměstnanosti, a to vlivem celosvětové hospodářské krize.

Nejvíce však na Telčsku, a sice o 5,9 %. Bylo to způsobeno tím, že strojírenský průmysl, který utrpěl krizí nejvíce, zajišťoval zaměstnanost velkému procentu práceschopného obyvatelstva Telčska. Omezený odbyt místních firem zabývajících se výrobou komponentů do automobilů byl příčinou postupného propouštění a nárůstu nezaměstnanosti na celém území.

V rámci mikroregionu existují výrazné rozdíly v míře nezaměstnanosti obyvatel. Ve většině případů je vyšší míra nezaměstnanosti vykazována u obcí s malým počtem obyvatel, kde i jedna osoba vzhledem k malému počtu ekonomicky aktivních obyvatel výrazně změní výslednou míru nezaměstnanosti.

Jak již bylo zmiňováno, v Telči žije vysoký počet obyvatel se základním vzděláním a s výučním listem. Lokální trh práce nedokáže takovéto množství osob s danou kvalifikací pojmout, a proto většina zůstává registrována na Úřadu práce.

Graf 4 – Vzdělanostní skladba uchazečů o zaměstnání na Telčsku



Zdroj: vlastní tvorba, zpracováno na základě údajů zjištěných na Úřadu práce v Telči

Z grafu 4 vyplývá, že nejvíce nezaměstnaných v mikroregionu je vyučených bez maturity. V roce 2009 bylo na Úřadu práce v evidenci 497 uchazečů o zaměstnání s tímto stupněm vzdělání, což je o 201 osob více oproti roku předešlému.

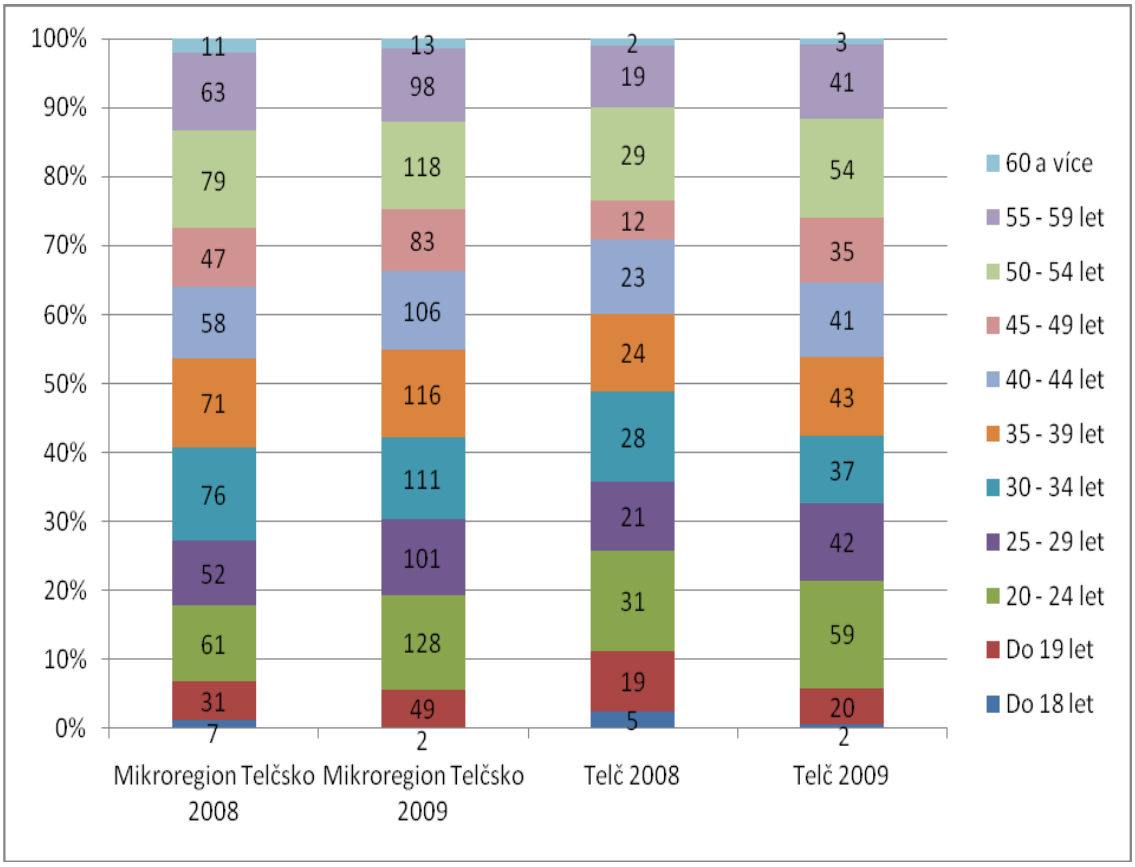
Evidovaných uchazečů se základním vzděláním bylo ke konci roku 2009 celkem 165, žádný z uchazečů nebyl bez kvalifikace. Vzhledem k jejich nedostatečnému vzdělání v době znalostní společnosti je jejich umisťování problematičtější, než tomu bylo o desítky let dříve. Pro osoby se základním vzděláním je nabídka pracovních míst značně omezena. Pouze v jarních měsících se sbíhají nabídky stavebních firem na pomocné stavební práce a nabídky obecních úřadů z okolních vesnic na práce veřejně prospěšné.
V celé řadě případů u dlouhodobě evidovaných uchazečů se základním vzděláním dochází k tomu, že o danou práci nemají zájem a do pracovního procesu se nezapojí. Tento stav připomíná v teoretické části zmiňovanou past nezaměstnanosti.

Situaci nezaměstnanosti v regionu Telčsko zhoršuje i fakt, že je zde nedostatek pracovních míst pro uchazeče se středoškolským (224 uchazečů) a vysokoškolským (21 uchazečů) vzděláním. Tito lidé své zaměstnání hledají ve větších městech za hranicemi mikroregionu, kde jsou motivováni vyššími výdělky.
Evidence vysokoškolsky vzdělaných osob je většinou krátkodobá a uchazeči si zaměstnání zajišťují převážně sami.
O středoškolsky vzdělané uchazeče s jazykovými znalostmi je vyšší zájem v období turistické sezóny, kdy hotely požadují recepční, Městský úřad v Telči obsazuje místa v informačním středisku nebo státní zámek v Telči hledá své průvodce. Tyto pracovní poměry jsou ale na dobu určitou.

Čerstvým absolventům škol (do 2 let po ukončení studia) se skýtá možnost získání zkušeností a praxe a to tím způsobem, že Úřad práce poskytne tzv. absolventskou dotaci těm zaměstnavatelům, kteří absolventům umožní tuto potřebnou praxi získat.

Nejen vzdělání, ale i věk hraje v nezaměstnanosti významnou roli. Je známo, že s přibývajícím věkem je těžší získat zaměstnání. Údaje grafu 5 jsou toho důkazem, neboť v roce 2008 bylo nejvíce uchazečů o zaměstnání na Telčsku ve věku 50 – 54 let. V roce 2009 byl tento počet navýšen o 39 osob, tedy na118 uchazečů. Největší nárůst uchazečů v letech 2008 – 2009 zaznamenala věková kategorie 20 – 24 let (absolventi škol). Vlivem tohoto prudkého nárůstu se v roce 2009 stala nejrizikovější skupinou ohroženou nezaměstnaností.

Graf 5 – Struktura nezaměstnanosti na lokálním trhu práce dle věku



Zdroj: vlastní tvorba, zpracováno na základě získaných údajů z Úřadu práce v Telči

V registru Úřadu práce v Telči převládají především uchazeči z oboru strojírenství, kde je evidováno přes 110 osob.
Ještě na počátku roku 2008 byl na Telčsku největší zájem o všechny strojírenské profese ve všech typech vzdělání (od strojírenských dělníků se základním vzděláním přes pracovníky vyučené ve všech strojírenských oborech, přes střední technické odborníky až k vysokoškolsky vzdělaným specialistům). Bohužel rodící se ekonomická krize zapříčinila odstávky výroby u dominantní firmy Telčského mikroregionu Telčské strojírenské a.s., která se zabývá výrobou vstřikovacího zařízení do vznětových motorů a jejich komponentů, a to z důvodu omezení odbytu jejích výrobků. Na základě tohoto faktu došlo v červnu roku 2008 k postupnému uvolňování pracovníků z původního počtu 150 na 85 zaměstnanců.
Některé propuštěné zaměstnance se podařilo umístit do jiných strojírenských firem (Motorpal Jihlava, BOSCH Diesel v Jihlavě), čímž se počet uchazečů snížil.
Krize rovněž způsobila, že během krátké chvíle byl o profese v oboru strojírenství zájem nejnižší, a to jak na Telčsku, tak i v celém kraji Vysočina.

U profesí textilního průmyslu (krejčová, šička, střihačka) a v oboru oděvnictví, je evidováno 83 uchazečů. V mikroregionu je v současné době pouze 1 firma zabývající se textilní výrobou (J&M Kratochvíl), která má ustálený počet pracovníků.
Této firmě v 90. letech konkuroval podnik Vývoj Norman Style Telč zabývající se šitím profesních oděvů. V této firmě pracovalo přes 70 pracovníků, přesto byla provozovna zrušena.
V této oblasti je vykazována dlouhodobá převaha nabídky nad poptávkou. Příčinou této převahy je celkově špatná situace v textilním průmyslu, a to z důvodu zaplavení českého trhu levnými oděvy především z oblasti Asie.

V odvětví služeb a obchodu je evidováno 69 uchazečů z oborů prodavač a kuchař-číšník, u středoškolsky vzdělaných uchazečů pak obchodník (17 evidovaných uchazečů). Téměř u všech těchto profesí je dvousměnný provoz, a v tom uchazeči o zaměstnání spatřují problém.

Dále je v evidenci Úřadu práce v Telči registrován obor elektrikář, elektromechanik se 17 uchazeči (z toho 13 v oboru vyučených). Požadavek na profese elektrikář a elektromechanik se v poptávce téměř nevyskytuje, tudíž budou muset najít uplatnění mimo region. U některých je nástup do zaměstnání podmíněn splněním kvalifikačního požadavku na příslušnou vyhlášku 50, která je umožněna rekvalifikačním kurzem Úřadu práce.

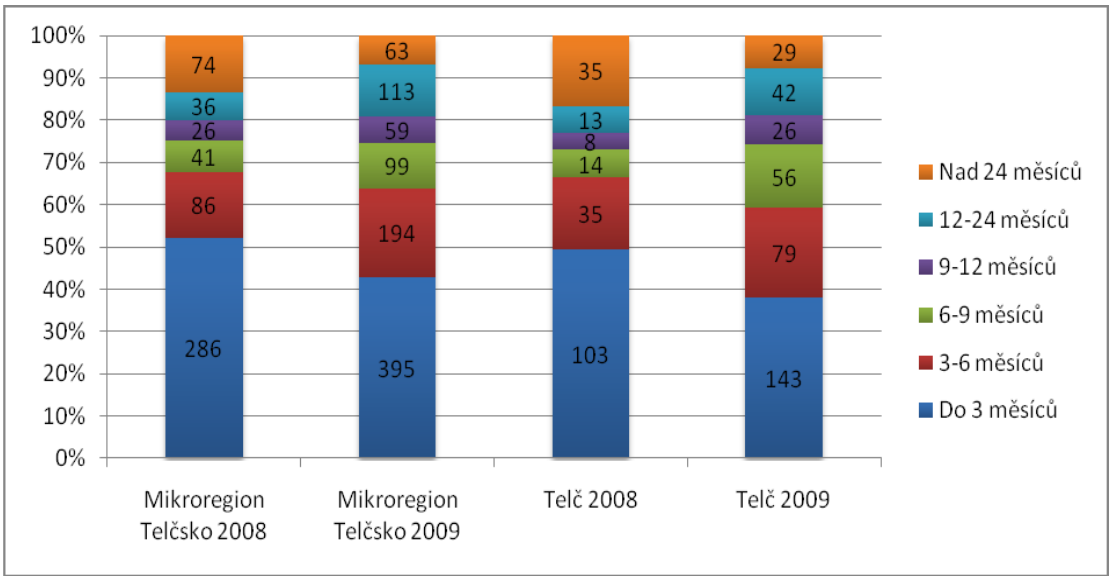
V oboru stavebnictví (zedník, tesař, klempíř, malíř, instalatér) je zaevidováno 51 uchazečů (z toho 37 vyučených). Zejména u zedníků, tesařů či klempířů se projevuje vliv sezónnosti, kdy přes zimu počet registrovaných uchazečů stoupá, ale na jaře jsou opět přijímáni do pracovního poměru. Vlivem sezónnosti přichází v období prosince až března o svoji práci i dělníci kamenolomu (v okolí Telče se nachází několik firem zabývajících se těžbou a zpracováním kamene), v prosinci 2009 bylo v evidenci 51 dělníků z kamenolomů.

Obor zemědělství je zastoupen 58 uchazeči s profesí opravář zemědělských strojů, chovatel hospodářských zvířat, traktorista. Z těchto uchazečů je 49 vyučených v daném oboru.
Podobně je tomu u profesí truhlář, dělník na pile, nábytkář (dřevozpracující průmysl), kde je evidováno 46 uchazečů, z toho 42 vyučených v daném oboru.

V průběhu posledního měsíce roku 2009 nebylo hlášeno žádné volné pracovní místo v mikroregionu Telčsko, v sousedním mikroregionu Polná taktéž ne, pouze v mikroregionu Třešťsko byla zaznamenána 2 volná pracovní místa v oboru ekonomiky a administrativy.
Nulový počet volných pracovních míst negativně ovlivňuje možnost nezaměstnaných získat nové produktivní zaměstnání.

Co se týče délky evidence nezaměstnaných, ta zůstala i pro rok 2009 stejná, tedy nejvíce uchazečů je registrováno maximálně po dobu 3 měsíců, než naleznou zaměstnání nové. Strukturu uchazečů o zaměstnání dle délky evidence na Úřadu práce v Telči dokumentuje následující graf.

Graf 6 – Struktura uchazečů na Telčsku dle délky nezaměstnanosti



Zdroj: vlastní tvorba, zpracováno na základě získaných údajů z Úřadu práce v Telči

4.3 ANALÝZA ZAMĚSTNANOSTI NA TELČSKU

Ke konci roku 2009 působilo na území mikroregionu 238 zaměstnavatelů. Je nutné zmínit, že úřady práce nemají k dispozici údaje o všech firmách, neboť předávání těchto informací není povinností vyplývající ze žádného zákona. Tudíž lze předpokládat, že počet zaměstnavatelů může být vyšší. Východiskem pro tuto bakalářskou práci budou data zjištěná na Úřadě práce v Jihlavě. Veškeré údaje jsou k datu 31. 12. 2009.

Jelikož není důležité a ani účelné abecedně vyjmenovávat veškeré zaměstnavatele, v přehledné tabulce je uvedeno pouze „TOP 20“ zaměstnavatelů seřazených podle počtu zaměstnanců.

U jednotlivých zaměstnavatelů je taktéž uveden kód Odvětvové klasifikace ekonomických činností (OKEČ) a jeho popis, což později umožní uvést strukturu ekonomických subjektů podle odvětvové činnosti.

Tabulka 3 – Největší zaměstnavatelé Telčska dle počtu zaměstnanců (k 31. 12. 2009)

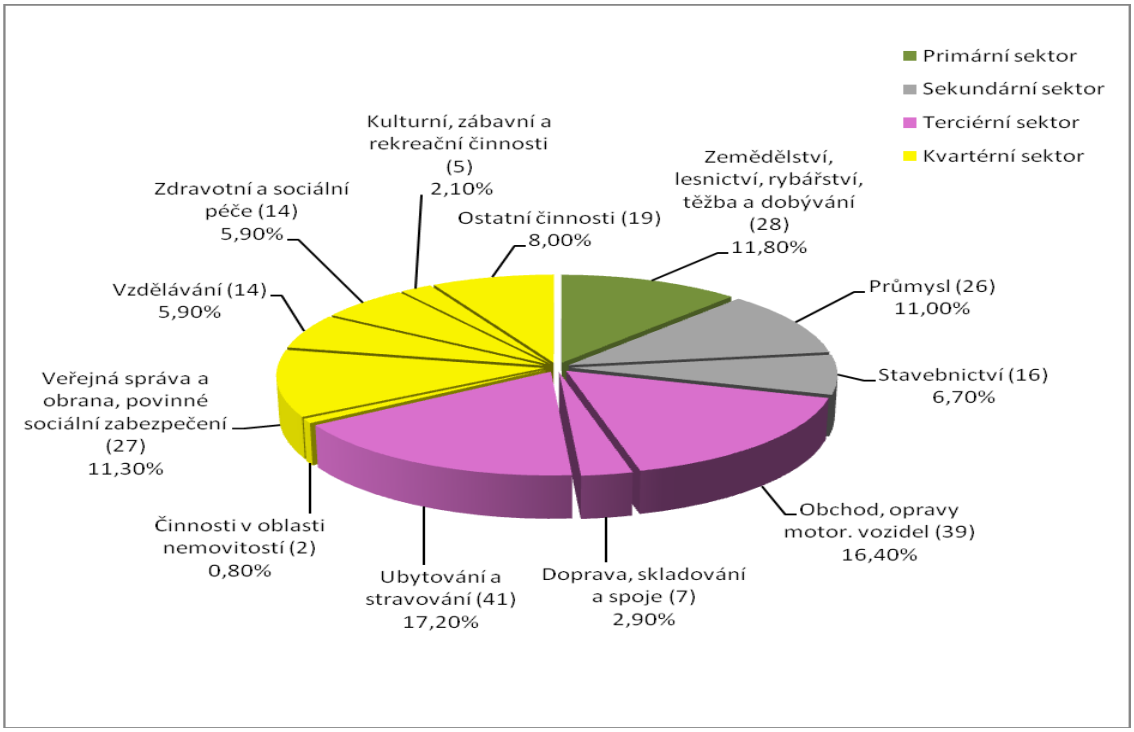
Název zaměstnavatele	OKEČ	popis
Krahulík-MASOZÁVOD Krahulčí, a.s.	CA1013	Výroba masných výrobků a výrobků z drůbežího masa
Zemědělské družstvo Telč	A015	Smíšené hospodářství
Pospíchal čalouněný nábytek CZ, a.s.	CC162	Výroba dřevěných, korkových, proutěných a slaměných výrobků, kromě nábytku
Telčská strojírenská, a.s.	CH2562	Obrábění
Zemědělské družstvo Sedlejov	A015	Smíšené hospodářství
Gymnázium O. Březiny a SOŠ Telč	P8531	Sekundární všeobecné vzdělávání
STARKON Nová Říše, spol. s r.o.	F412	Výstavba bytových a nebytových budov
Město Telč	O8411	Všeobecné činnosti veřejné správy
Kratochvíl J&M, spol. s r.o. Telč	CB1413	Výroba ostatních svrchních oděvů
Zemědělská společnost Stará Říše, s.r.o.	A015	Smíšené hospodářství
Základní škola Telč, Hradecká 234	P8520	Primární vzdělávání
Základní škola Telč, Masarykova 141	P8520	Primární vzdělávání
Základní škola a Mateřská škola Nová Říše	P8520	Primární vzdělávání
Zemědělské družstvo Krasonice	A015	Smíšené hospodářství
Služby Telč, spol. s r.o.	E3900	Sanace a jiné činnosti související s odpady
Opravny Telč, a.s.	CH2572	Výroba zámků a kování
Zemědělské družstvo Mysletice	A015	Smíšené hospodářství
Lesy České republiky, s.p. - pracoviště	A02	Lesnictví a těžba dřeva
Domov pro seniory Telč	Q8730	Sociální péče v domovech pro seniory a osoby se zdravotním postižením
EXTE SPOJ spol. s r.o.	CH2593	Výroba drátěných výrobků, řetězů s pružin

Zdroj: vlastní tvorba, na základě údajů z Úřadu práce Jihlava

Z „TOP 20“ zaměstnavatelů Telčska působí největší část v primárním sektoru (zemědělství, lesnictví, rybolov, těžba a dobývání) a sektoru sekundárním, neboli průmyslu a stavebnictví.

Z celkového počtu 238 ekonomických subjektů na Telčsku je situace následující:

Graf 7 – Ekonomické subjekty na Telčsku dle odvětví činnosti



Zdroj: vlastní tvorba, na základě údajů z Úřadu práce v Jihlavě
Pozn. 1: číslo v závorce značí počet ekonomických subjektů v jednotlivých oborech.
Pozn. 2: kategorie ostatní činnosti zahrnuje celkem 19 subjektů z oblasti informační a komunikační činnosti, peněžnictví a pojišťovnictví, vědecké a administrativní činnosti.

V rámci struktury ekonomicky aktivních jednotek má dominantní postavení sektor služeb. Druhým nejvýznamnějším sektorem je sektor sekundární. Primární sektor zaujímá svým procentuálním podílem místo třetí.

Kdybychom hodnotili strukturu ekonomiky Telčska bez města Telče, sektor služeb (terciární a kvartérní) by dosahoval pouze 25% podílu na celkovém počtu subjektů. Druhým nejvýznamnějším sektorem by byla oblast primární, tedy zemědělství.

Primární sektor je v oblasti Telčska poměrně výrazně zastoupen, neboť se na území mikroregionu nachází velké množství vodních a lesních ploch. Je tedy významnou složkou ekonomického potenciálu města. V této oblasti působí 28 ekonomických subjektů, které se podílí 11, 8 % na celkovém hospodářství oblasti. Mezi největší subjekty primárního sektoru patří Zemědělská družstva uvedená v „TOP 20“ nebo Lesní družstvo Borovná.
Do primárního sektoru se řadí i těžební průmysl, který je v oblasti Telčska zastoupen 4 firmami zabývajícími se těžbou kamene.
V dřívějších letech působilo v oblasti primárního sektoru zhruba o pětinu více ekonomických subjektů. Snižování zaměstnanosti v zemědělství je způsobeno omezováním počtu pracovníků z důvodu zefektivňování výroby. Transformace zemědělství postihla nejvíce osoby s nízkou kvalifikací, čímž se projevila jejich nižší zaměstnanost.

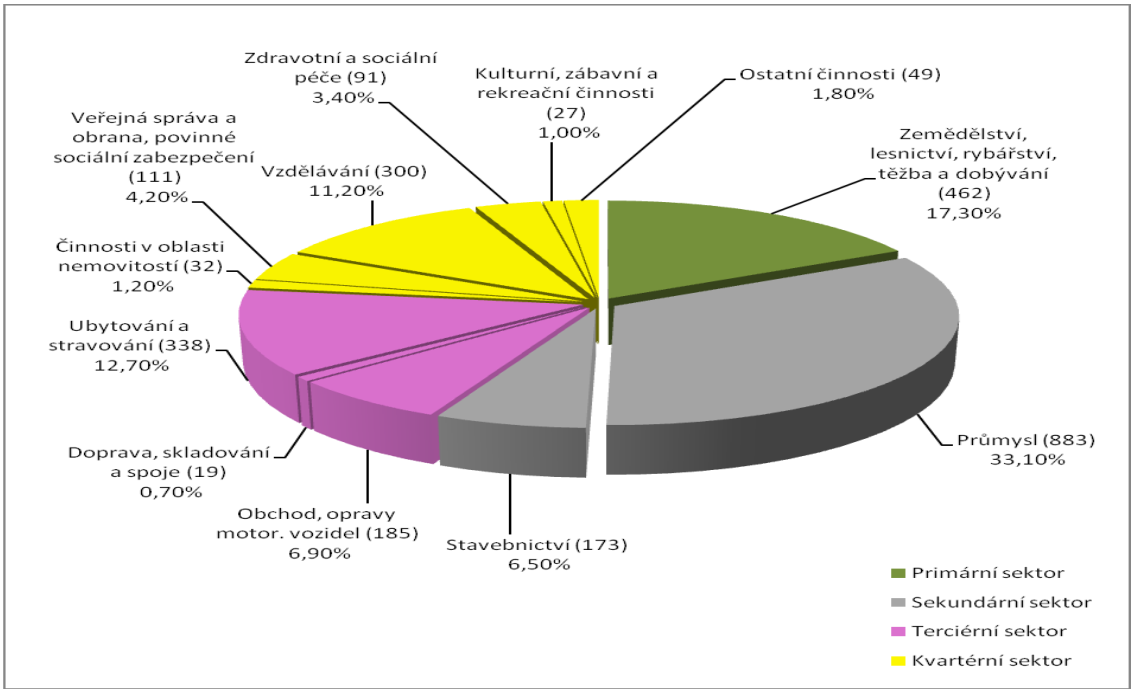
Sekundární sektor je zastoupen dvaačtyřiceti podniky (17, 7 %).
Z tohoto počtu jich 26 působí v průmyslu a 16 ve stavebnictví.
Jedná se především o průmysl potravinářský, dřevozpracující, strojírenský a textilní.
Největší podniky lze opět vyčíst z „TOP 20“: Krahulík-MASOZÁVOD Krahulčí, a.s., Pospíchal čalouněný nábytek CZ, a.s., Telčská strojírenská, a.s. a
Kratochvíl J&M, spol. s r.o.
V oblasti stavebnictví působí firma STARKON Nová Říše, spol. s r.o. nebo Stavební firma Lubomír Nerad.
V době hospodářské krize zaznamenal poměrně málo rozvinutý průmysl na Telčsku velký útlum.

Oblast služeb v grafu 7 byla rozdělena na sektor terciérní (36, 5 %) a kvartérní (26 %).
Především město Telč má na území mikroregionu dominantní postavení v sektoru služeb. V Telči má sídlo přes 60 % všech ekonomických subjektů působících v daném odvětví. Rozvoj oblasti služeb sleduje celorepublikové trendy.

Pro městskou ekonomiku i jeho okolí je významný především cestovní ruch. Nadprůměrně čisté a kvalitní životní prostředí bez větších průmyslových podniků tvoří turisticky atraktivní oblast a skýtá příležitosti pro tvorbu nových pracovních míst v sektoru služeb. Do budoucnosti lze očekávat další rozvoj tohoto sektoru, neboť jsou zde doposud rezervy.

Stejně tak jako ve struktuře zaměstnanosti dle počtu ekonomických subjektů, tak i ve struktuře zaměstnanosti dle počtu zaměstnaných osob převládá sektor služeb s počtem 1 152 zaměstnanců, a to pouze o 96 zaměstnaných před sektorem sekundárním. Tuto situaci ilustruje graf 8.
Co do počtu osob zaměstnaných v oblasti zemědělství, spadá primární sektor na třetí místo i přes to, že je na Telčsku v tomto sektoru vzhledem ke kraji Vysočina zaměstnán poměrně vysoký počet osob (oproti kraji Vysočina je tento podíl o 13, 4 % vyšší).

Graf 8 – Podíl zaměstnaných osob v jednotlivých odvětvích mikroregionu Telčsko



***Zdroj**: vlastní tvorba, na základě údajů z Úřadu práce v Jihlavě*
Pozn. 1 :číslo v závorce značí počet zaměstnaných v jednotlivých oborech.
Pozn. 2: kategorie ostatní činnosti zahrnuje 49 zaměstnaných v oblasti informační a komunikační činnosti, peněžnictví a pojišťovnictví, vědecké a administrativní činnosti.

5 ŠETŘENÍ VE SKUPINĚ OSOB SE ZÁKLADNÍM VZDĚLÁNÍM, RESP. BEZ VZDĚLÁNÍ, EVIDOVANÝCH NA ÚŘADU PRÁCE V TELČI

Šetření ve skupině osob s nízkou kvalifikací sloužilo ke zjištění dílčích cílů bakalářské práce uvedených v metodice. Tento průzkum probíhal na Úřadu práce v Telči formou dotazníku, který obsahoval 18 většinou polouzavřených otázek, a to z důvodu, aby měli respondenti možnost doplnit své poznámky, opomenuté faktory či příčiny. Tento dotazník dokresluje situaci na lokálním trhu práce.
Strukturu dotazníku předkládaného respondentům včetně jeho výsledů naleznete v příloze 1.

Pozn. V závorkách je uveden počet respondentů volících tuto odpověď, nebo jejich procentní podíl.

Dotazník byl vyplněn šedesáti osobami, a sice 32 muži a 28 ženami, registrovanými na Úřadu práce v Telči, s následující věkovou strukturou. Nejvíce dotazovaných žadatelů o zaměstnání spadalo do věkové kategorie 50 – 54 let (36). Toto rozmezí věku jednoznačně převažuje nad ostatními věkovými kategoriemi, z čehož plyne, že handicap nízké kvalifikace je u dotazovaných nezaměstnaných na Telčsku velmi často doprovázen vyšším věkem.
Do kategorie méně než 20 let se zařadilo 9 respondentů, následovalo rozmezí 55 – 59 let (7). Z kategorie 20 – 24 let byli dotazováni 4 respondenti. Ostatní věkové kategorie jsou zastoupeny po jednom, resp. dvou, dotazovaných.

První otázkou pro evidované nekvalifikované uchazeče bylo, *zda již byli někdy zaměstnáni*. Kladně na tuto otázku odpovědělo 47 respondentů. Zbývajících 13 dotazovaných své první zaměstnání teprve hledá.
Většina osob hledajících své první zaměstnání spadá do věkové kategorie méně než 20 let, a sice 70% podílem. Zbývajících 30 %, resp. 4 dotazovaní uchazeči o zaměstnání, byli ve věku 20 – 24 let.

Pro respondenty, kteří již zaměstnání měli, byla určena otázka, *jakou profesi vykonávali*.
U žen jednoznačně převažovala profese prodavačky (9 z celkového počtu 19 dotazovaných žen). Svým počtem se za profesi prodavačky dále řadila profese uklízečky, švadleny, servírky či leštičky skla.
U mužů byly profese rozličnější. Nejvíce je zastoupena profese pomocného pracovníka na stavbě (10) a dělníka ve strojírenství (7). Zbývajících 11 nekvalifikovaných dotazovaných mužů zastávalo profesi obsluhovače strojů, dělníka v zemědělství, montážního dělníka, řidiče či dělníka při výrobě skla.

Z odpovědí respondentů bylo vyčteno, že 39 osob by tuto profesi chtělo vykonávat znovu a 8 osob by raději našlo své uplatnění v jiné oblasti.
Je zajímavé, že z těch, kteří svoji předešlou profesi nadále nechtějí vykonávat, se pouze jedna žena staví k rekvalifikaci kladně. Zbývajících 7 respondentů uvádějí jako nejčastější důvod nezájmu o rekvalifikaci špatnou zkušenost svých známých, kterým tato snaha tak jako tak k zaměstnání nepomohla.

Další otázka směřující opět k respondentům, kteří již zaměstnáni byli, zněla, *jak by na následující stupnici ohodnotili složitost získání svého předešlého zaměstnání*.
Odpovědi 47 respondentů se rozložily v následujícím poměru: snadné (3), spíše snadné (12), spíše obtížné (19), obtížné (13).
Z údajů, jak se nekvalifikovaným osobám dařilo získat jejich zaměstnání, lze konstatovat, že většina dotazovaných osob hodnotila získání svého zaměstnání jako spíše obtížné.

Předmětem dílčího šetření bylo, *jakým způsobem si zaměstnání hledali*.
Účelem této otázky byla snaha získat odpověď na to, jaká strategie je při hledání zaměstnání efektivní, tedy jaký způsob hledání zaměstnání představuje relativně snazší cestu k pracovnímu místu a naproti tomu, které způsoby jsou spíše nouzovým řešením. Výsledky dokazují, že sociální síť rodiny a kontakty známých či přátel značně usnadňují vstup nekvalifikovaných osob na trh práce.
Jako snadné či spíše snadné hodnotili získání zaměstnání především ti uchazeči, kteří získali své předešlé zaměstnání díky pomoci jejich rodiny, příbuzných či přátel (11 osob, tedy 73 %), 4 osoby označily hledání zaměstnání jako snadné či spíše snadné prostřednictvím internetu(13 %), osobní návštěvy (7 %) nebo úřadu práce (7 %). Efektivnost hledání zaměstnání pomocí rodiny zvyšuje i skutečnost, že žádný z respondentů tento způsob neoznačil jako obtížný či spíše obtížný.
Zajímavý je fakt jisté „nedůvěry" respondentů k získání zaměstnání prostřednictvím úřadu práce, které hodnotilo 18 osob jako spíše obtížné či obtížné. Tomuto způsobu hledání zaměstnání „nehraje do karet" téměř nic, neboť pouze jeden z dotazovaných hodnotil tento způsob jako spíše snadný!
Obtížnost respondenti shledávají i v hledání zaměstnání přes internet (5) a prostřednictvím tisku (9).

Poslední dvě otázky týkající se pouze respondentů, kteří již zaměstnání měli, zněly, *zda spatřují větší jistotu v pobírání sociálních dávek, než aby přijali zaměstnání, které je ohodnoceno minimální mzdou, nebo mzdou, která je oproti mzdě z předešlého zaměstnání nižší* a *jak bylo platově ohodnoceno jejich předešlé zaměstnání.*
Pomocí těchto dvou informací lze lépe určit, do jaké míry závisí výše příjmu na přijetí nového zaměstnání oproti upřednostňování pobírání sociálních dávek, resp. zda nízké pracovní příjmy tvoří uzavřený kruh závislosti na sociální pomoci.
Je šokující, že více než polovina, nebo spíše většina dotazovaných osob (39) vidí větší jistotu v pobírání sociálních dávek před uplatněním se na trhu práce!
Jistotu v sociálních dávkách shledávají nejčastěji uchazeči řadící se do kategorie, kde jejich předešlé zaměstnání bylo ohodnoceno minimální mzdou (z celkového počtu 16 se k jistotě sociálních dávek přiklání 14 dotazovaných). Další nejvíce ohroženou skupinou

dotazovaných jsou osoby, jejichž předešlá mzda byla v rozmezí 8 – 10 tisíc Kč. V této kategorii má všech 10 respondentů sklon k vidině jistoty pobírání sociálních dávek. Se zvyšujícím se platovým ohodnocením tento trend klesá.

Cílem v pořadí osmé otázky, která byla určena pro všechny respondenty, bylo zjištění, *zda uchazeči využívají možnosti přivýdělku k podpoře v nezaměstnanosti*. Žádný z respondentů na tuto otázku neodpověděl kladně. Pouze dvě dotazované ženy se zmínily, že si hledají brigádu.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že o rekvalifikaci či o další vzdělávání by mělo zájem 21 osob. Z celkového počtu šedesáti dotazovaných uchazečů se zájem o rekvalifikaci jeví jako nedostatečný. Za zmínku stojí, že o rekvalifikaci by mělo zájem všech 13 osob, které ještě nikdy nebyly zaměstnány, a taktéž 7 osob, které již zaměstnání měly a nové by si přály opět ve stejném oboru. U těchto sedmi osob se nejčastějším motivem k rekvalifikaci stala vidina získání lepšího zaměstnání či postavení nebo uvědomění si nutnosti dalšího vzdělávání.

Nejčastěji uváděnou odpovědí u otázky *co je důvodem nezájmu o pokračování ve vzdělávání či absolvování rekvalifikace* byla špatná zkušenost jejich známých či blízkých osob.
Špatnou zkušeností bylo, že zaměstnavatel rekvalifikaci nebral v potaz nebo i taková zkušenost, kdy nezaměstnaný zůstal i po rekvalifikaci nadále v evidenci úřadu práce. Nejen špatná zkušenost, ale i nedostatečná informovanost (11), vede k nezájmu o rekvalifikace či vzdělávání. Lze předpokládat, že pokud se zvýší informovanost o možnostech dalšího vzdělávání či rekvalifikací, počet zájemců by se navýšil.
Ve vyplněném dotazníku se objevily i důvody, že učení dotyčného nebaví či důvod, že lepší vzdělání nepotřebuje, neboť chce pracovat na úrovni svého vzdělání.

V jaké rodině jste vyrůstal/a? Měl/i rodič/e vliv na Vaši studijní dráhu? Jaké bylo vzdělání rodiče/ů?

Pomocí těchto otázek byla hledána odpověď na to, zda existuje souvislost mezi vzděláním uchazečů a rodinným zázemím, ve kterém vyrůstali, či zda existuje souvislost mezi vzděláním uchazečů a vzděláním jejich rodičů.

Největší počet respondentů (32) vyrůstal pouze s matkou či otcem. U těchto osob byla dále zkoumána odpověď na otázku, zda měl rodič vliv na jejich studijní dráhu. Odpovědi vesměs vypovídaly o tom, že se rodič o studijní dráhu dotazovaného uchazeče prakticky vůbec nezajímal (27), čímž bylo prokázáno, že vzdělání závisí na rodinném zázemí a také na rodičích a jejich motivaci dětí k dalšímu vzdělávání.

U uchazečů, kteří žili pouze s jedním z rodičů, jež se o jejich vzdělání takřka nezajímali, bylo vzdělání rodiče nejčastěji na úrovni základní školy (9), pouze jeden rodič s tímto přístupem k uchazečově studijní dráze měl vyšší úroveň vzdělání.

Souvislost mezi vzděláním rodičů a vzděláním dotazovaného se nepodařilo prokázat zřejmě z důvodu, že 14 respondentů na tuto otázku nedokázalo odpovědět.

6 PŘÍSTUPY KE ZMĚNĚ POSTAVENÍ NEKVALIFIKOVANÝCH OSOB NA TRHU PRÁCE

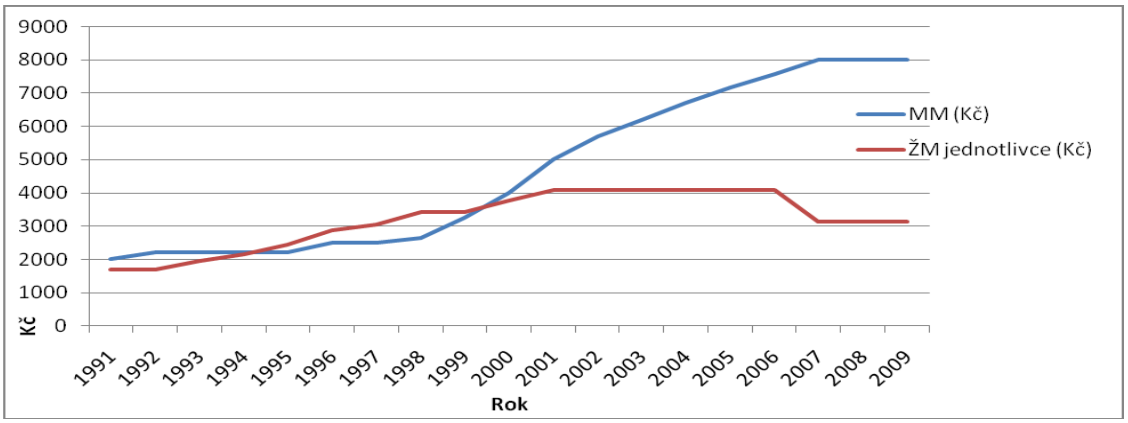
Na trhu práce neustále probíhají změny v poptávce po různě kvalifikovaných pracovnících.
Současným trendem je zvyšování požadavků na kvalitu lidského kapitálu jako takového, což způsobuje postupné odsouvání nízkokvalifikovaných osob na marginální pozice. Jelikož se dá očekávat, že se situace těchto osob na trhu práce bude dále zhoršovat, měla by jim být věnována větší pozornost z řad institucí. Zlepšení pozice osob s nízkou kvalifikací v kontextu trhu práce však nezáleží pouze na péči institucí. Na zlepšení by se měli podílet i oni sami, a to svým osobním přístupem a s vlastní iniciativou.
Pokud osoba s nedostatečným vzděláním ztratí své zaměstnání, za žádnou cenu se nesmí smířit s tím, že už práci nenajde, a nesmí se trápit pocitem nepotřebnosti. Právě naopak, je důležité nabrat novou sílu a hledat jakoukoliv práci i mimo svoji kvalifikaci, popřípadě se rekvalifikovat na jinou práci v novém oboru, najít nějakou příležitostnou brigádu nebo se dále vzdělávat či začít podnikat.

6.1 PROBLEMATIKA SOCIÁLNÍCH DÁVEK A VZTAHU ŽIVOTNÍHO MINIMA K MINIMÁLNÍ MZDĚ

Ze šetření ve skupině nízkokvalifikovaných osob registrovaných na Úřadu práce v Telči vyplynulo, že více než polovina dotazovaných shledává větší jistotu v pobírání sociálních dávek, než aby přijali zaměstnání, které je ohodnoceno minimální mzdou nebo mzdou, která je oproti mzdě z předešlého zaměstnání nižší. Právě nedostatečná kvalifikace a nízké pracovní příjmy tvoří uzavřený kruh závislosti na sociální pomoci. Problematika vztahu minimální mzdy a životního minima byla řešena v první části bakalářské práce jako past nezaměstnanosti.

Následující graf ilustruje vývoj nominální výše minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991 v porovnání s vývojem životního minima jednotlivce.

Graf 9 – Vývoj vztahu minimální mzdy (MM) a životního minima (ŽM)



Zdroj: vlastní tvorba, na základě údajů Ministerstva práce a sociálních věcí

Vývoj vztahu výše minimální mzdy k výši životního minima zaznamenal velký vývoj. Největší část vývoje se odehrála v průběhu let 1994 – 1998, kdy byla úroveň životního minima nad úrovní minimální mzdy. Tím pádem byla znemožněna hlavní funkce minimální mzdy – zajištění odpovídajícího standardu života pracujícím obyvatelům s nízkými příjmy. Dalo by se říci, že se sociální dávky staly subvencemi zaměstnavatelů na nízké mzdy a zároveň zesílila past nezaměstnanosti. Nerovnost vztahu minimální mzdy a životního minima byla napravena díky Programovému prohlášení vlády ze srpna 1998, která se zavázala ke zvýšení minimální mzdy nad úroveň životního minima. Od tohoto roku lze z grafu 9 vysledovat výrazný každoroční nárůst minimální mzdy na úkor životního minima (v rozmezí let 1998 – 2001 vzrostla minimální mzda o 88,7%). Tento nárůst do jisté míry utlumil zneužívání podpor a sociálních dávek a minimální mzda se opět stala motivačním nástrojem k práci.

Podoba pasivní politiky zaměstnanosti ovlivňuje značnou měrou snahu o opětovné zapojení se do pracovního poměru, a proto by měla důsledněji odlišit výši sociálních dávek od úrovně minimální mzdy. Takového opatření by mělo výrazně posunout hranici motivace pracovat.

6.2 LEGISLATIVNÍ RÁMEC

Nové účinnější řešení, které napomůže zvýšit zaměstnanost, přinesl nový zákon o zaměstnanosti, který byl Poslaneckou sněmovnou schválen 7. dubna 2004. Zákon nabyl účinnosti dne 1. října téhož roku.
Tato právní úprava upřesňuje a zpřísňuje postupy a podmínky při zprostředkování zaměstnání úřady práce, zejména pak podmínky pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Hlavním principem této legislativy je motivace uchazečů o zaměstnání, aby v průběhu evidence spolupracovali s úřadem práce.

Z hlediska výše podpory v nezaměstnanosti tento zákon podporuje osoby, které aktivně řeší svoji současnou situaci tím, že si nejen hledají práci, ale jsou ochotné se zdokonalovat dalším vzděláváním a účastnit se programů aktivní politiky zaměstnanosti.
„Pokud se uchazeč účastní rekvalifikace, pak výše podpory bude po celou dobu rekvalifikace 60% předchozího příjmu.“[42]
Naopak pro osoby, jejichž přístup k zaměstnání a k dalšímu vzdělávání je laxní, bude takového opatření bičem (jejich podpora bude v prvních třech měsících 50 % předchozího příjmu a po zbytek podpůrčí doby 45 % předchozího příjmu, tedy o 10 %, resp. 15%, nižší).

Tato diferenciace výše podpory v nezaměstnanosti je vnímána jako velmi přínosná. Výplaty sociálních dávek by měly být vázány především na aktivní chování člověka, tedy na to, zda navštěvuje rekvalifikační kurzy či programy dalšího vzdělávání nebo zda se účastní veřejných prací apod. za každou cenu by měl být systém sociálních dávek nastaven tak, aby tyto dávky evokovaly, že se nevyplácí zůstávat bez práce po delší dobu.

[42] Podle tiskové zprávy Ministerstva práce a sociálních věcí, dostupné z WWW: http://www.mpsv.cz/files/clanky/236/300904.pdf. [cit. 2010-01-13].

Další změnou, kterou přinesl nový zákon o zaměstnanosti, je úprava částečné nezaměstnanosti. Tato úprava skýtá možnost přivýdělku k podpoře v nezaměstnanosti, a to maximálně do výše poloviny minimální mzdy, což kopíruje světový trend.
Tato změna má hned několik kladných stránek, a to jak pro osobu samotnou, tak i pro stát. Lidé si tímto přivýdělkem zachovají určité pracovní návyky a neztrácejí kontakt s trhem práce. Výhodou pro stát je, že tyto osoby budou své příjmy legalizovat, a tím se omezení práce „načerno“, a navíc se tato skutečnost velmi příznivě projeví i v oblasti daní a pojištění.

6.3 PROBLEMATIKA NELEGÁLNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ

V souvislosti s tímto tématem lze zmínit zdánlivě nesourodé téma, a sice práci „načerno“. V současné době mnoho lidí pobírá podporu v nezaměstnanosti a přitom si přivydělávají prací „načerno“. Omezení možnosti práce v šedé ekonomice by do jisté míry zlepšilo situaci v oblasti zaměstnávání osob se základním vzděláním. K trendům nejen minulých let patřil prudký nárůst přistěhovalců ze zahraničí a ilegálních pracovníků, kteří nejenže místní pracovníky připravují o volná pracovní místa, ale také „okrádají“ stát na daních a napomáhají existenci šedé ekonomiky. Do šedé ekonomiky se uchylují především lidé, kteří už jedno zaměstnání mají, a tak jsou kryti důchodovým a nemocenským pojištěním. A co je důvodem k zaměstnávání nekvalifikované síly ze zahraničí, kteří na území ČR pobývají nelegálně? Především úspora nákladů na mzdy. Nelegálně pracující jsou odměněni nižší mzdou, a díky takto ušetřeným mzdovým nákladům roste konkurenceschopnost.
Nejde však jen o minimalizaci mzdových nákladů, k této praxi se zaměstnavatelé uchylují i pod tlakem vysokých daní nebo administrativních formalit.
Nezaměstnanost méně kvalifikovaných lidí roste, poněvadž jejich místa zastává relativně levná zahraniční pracovní síla, nebo jinými slovy řečeno, jejich práce se ztrácí v rukou nelegálně pracujících.
Vysoké zdanění práce má vliv i na tvorbu nových míst pro nedostatečně kvalifikované osoby. Snížení odvodů ze mzdy občanům s nízkými příjmy by podporovalo tvorbu

pracovních míst a zároveň nově vytvořená pracovní místa by pro tyto osoby znamenala perspektivu pracovního uplatnění.
Ke „smůle“ nekvalifikovaných nezaměstnaných, ale i ke „smůle“ státu, zdejší úřady nemají dostatečnou úroveň autority a ani dostatek prostředků a zkušeností na účinnou kontrolu. Taktéž nutno zmínit, že někteří ilegálně pracující cizinci u nás pracují v nedůstojných podmínkách.
Místní úřady by měly důkladněji zvažovat povolování vstupu na náš trh, popřípadě zefektivnit a znásobit kontroly podezřelých firem, čímž by bránily dalšímu rozmáhání práce „načerno“.
Pokud by bylo na ilegální zaměstnávání cizinců přísněji dohlíženo a bylo by dosti tvrdě penalizováno, málokdo by se k nelegálnímu najímání pracovníků odhodlal.
Za úvahu stojí i zjednodušení administrativních formalit, jejichž zdlouhavost a leckdy i složitost vede zaměstnavatele k ilegálnímu zaměstnávání.
Nutností se tedy stává zásadní legislativní úprava, která by umožnila účinný systém kontroly a postihu šedé ekonomiky.

6.4 PROBLEMATIKA VZDĚLÁVÁNÍ A REKVALIFIKACÍ

Další navrhovaný přístup ke změně postavení nekvalifikovaných osob na trhu práce je opět vyvozen z dotazníkového šetření. Na otázku „Jaký byl Váš důvod k odchodu ze vzdělávání po základní škole,“ nejvíce odpovědí směřovalo k tomu, že dotyčný nebyl dobrým žákem, neměl potřebu se učit nebo nenašel obor, který by ho zajímal.
Tyto důvody jsou ovlivnitelné poradenskou a výchovnou prací základní školy, a proto by jim měla být věnována potřebná pozornost.
Snížení počtu osob s pouze základním vzděláním by mohlo být realizováno díky podpoře kariérního a profesního poradenství se zaměřením na žáky základních škol. Toto poradenství by mělo probíhat nejen v zázemí škol, ale také na speciálních pobočkách úřadů práce.

Na školách by měla být často zdůrazňována nutnost dalšího vzdělávání pro budoucí uplatnění na pracovním trhu. A v souvislosti s tím opětovně zaveden do školských osnov předmět „Volba povolání “.
Klíčovou roli hraje i oblast výchovy a rodinného zázemí, a proto je třeba věnovat zvláštní pozornost žákům ze sociálně slabších a narušených rodin, například formou individuální práce s nimi nebo formou zvyšování motivace k dalšímu pokračování ve studiu. Vzhledem k tomu, že v narušených rodinách často tato motivace chybí, je důležité podpořit jejich zájem o vykonávání nějaké konkrétní profese a hledání cesty k jejímu dosažení.

Dále by se mělo zvýraznit povědomí populace o nutnosti neustálé kultivace lidského kapitálu formou celoživotního vzdělávání, neboť se o něm prozatím moc nemluvilo.
Podle dokumentu Operační program lidské zdroje a zaměstnanost[43] jsou v absenci systémové podmínky pro zajištění systému celoživotního vzdělávání a rovněž je rozvoj systému dalšího vzdělávání pomalý. Na základě těchto faktů je zřejmé, že řešení se může skýtat ve větší podpoře rozvoje podpůrných služeb v oblasti dalšího vzdělávání a především v rozvoji spolupráce mezi zaměstnavateli a vzdělávacími institucemi.

Přijetím nového výše zmiňovaného zákona o zaměstnanosti se rozšířily i možnosti rekvalifikace pro osoby, které sice nejsou vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, ale pouze spolupracují s úřadem práce jako zájemci o zaměstnání. Rekvalifikace jsou další formou, jak zlepšit uchazečovu pozici na trhu práce. Většina rekvalifikací je označována jako cílená, tj. taková, která vede přímo k zaměstnání. Jsou však realizovány i rekvalifikace nespecifické, které vedou ke zvyšování zaměstnatelnosti (jedná se zejména o kurzy doplňující a rozšiřující znalosti a vědomosti).

---

[43] Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 - 2013, dostupný z WWW: < http://www.strukturalni-fondy.cz/CMSPages/GetFile.aspx?guid=9d2ee975-29fd-4a3a-a6ae-198e880027f8 >.[cit. 2010-01-13].

V systému aktivní politiky zaměstnanosti jsou stále více oblíbenějším nástrojem a taktéž základním nástrojem při zvyšování profesní mobility. I když se na tento nástroj obecně pohlíží jako na úspěšný, je nutné zdůraznit, že není osobami s nízkým vzděláním příliš využíván. Toto dokládá fakt, že lidé s největší „potřebou" zvýšení kvalifikace tvoří pouze 3 % z celkového počtu rekvalifikovaných osob na Telčsku. Může to být způsobeno jejich malou informovaností o těchto programech nebo malou ochotou k účasti. Někdy se hovoří i o tzv. creaming off efektu, jehož podstata je ve vhodném výběru uchazečů do programu.

Uchazeči o rekvalifikaci by měli postoupit pár testů, které by dokázaly určit vhodný obor pro budoucí uplatnění, aby se předešlo situacím, kdy rekvalifikovaná osoba nebude moci danou profesi vykonávat například z důvodu nevyhovujícího zdravotního stavu nebo nevyhovujícím předpokladům. Vodítkem pro spolehlivější cílení aktivačních nástrojů je profilování a kategorizace uchazečů. Touto tématikou se ve své studii[44] zabýval kolektiv Soukup, Michalička a Kotíková.

Rekvalifikace by měly být prioritně zaměřovány na zaměstnance ohrožené nezaměstnaností, čímž by se jednalo především o aktivní prevenci ztráty zaměstnání. Rekvalifikovaný zaměstnanec tak bude lépe vyhovovat požadavkům zaměstnavatele, a tím se sníží pravděpodobnost, že bude zapsán do evidence uchazečů o zaměstnání. Vzdělávání zaměstnanců by mělo být v souladu s měnícími se požadavky podniků tak, aby byl rekvalifikovaný zaměstnanec pro firmu nadále užitečný a nedocházelo ke ztrátě konkurenceschopnosti pracovní síly a následně i podniku. To by také mohlo znamenat přesun výroby do jiných zemí a následnou ztrátu pracovních míst.

---

[44] SOUKUP, T., MICHALIČKA, L., KOTÍKOVÁ, J.: *Třídění uchazečů na úřadech práce : řešení problematiky cílení APZ a poradenství*. Praha : VÚPSV, 2009. 50 s. Dostupný z WWW: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_287.pdf. ISBN 978-80-7416-027-1.

Taktéž by bylo vhodné zavést povinnost rekvalifikací pro dlouhodobě nezaměstnané především z kategorie nízce kvalifikovaných. Vhodné je těmto uchazečům vysvětlovat a zdůrazňovat rizika a nedostatečnost základního vzdělání a s tím související nízkou životní úroveň.
Pro uchazeče s tímto stupněm vzdělání je potřeba volit vhodné rekvalifikační kurzy odpovídající jejich úrovni, tzn. srozumitelné, demonstrativní.
Obsah kurzu by měl být přizpůsoben tak, aby se rekvalifikace nestaly nutným zlem a aby je neodradily. Ke správné volbě obsahu rekvalifikace by mohly vést častější individuální rozhovory, na základě kterých budeme schopni posoudit individuální schopnosti, možnosti a případný zájem klienta o vhodné studium nebo rekvalifikaci.

Aby rekvalifikovaní nehodnotili rekvalifikace jako zbytečnou ztrátu času jen proto, že některé zaměstnavatele závěrečná osvědčení o rekvalifikaci vůbec nezajímala nebo je nebrali jako plnohodnotná, měla by se kontrola výstupu nastavit tak, aby byly získané dovednosti srovnatelné s pracovníky na otevřeném trhu práce. To znamená, že by rekvalifikace měly být prováděny v reálných provozních podmínkách, což by vyvažovalo hodnotu formálního vzdělání.

Zapojením občanů se základním vzděláním do vzdělávacích procesů zvýší jejich zaměstnatelnost. Vhodnou motivací by mohlo být zdůrazňování možnosti vyššího výdělku či lepšího uplatnění na trhu práce.
V úvahu je třeba brát, že ačkoli je obsazované místo kvalifikačně nenáročné, zaměstnavatelé dávají při převisu nabídky pracovních sil, který je v současnosti dosti vysoký, přednost vyučeným před zaměstnanci se základním vzděláním. Je potřeba snížit zaměstnavatelovo riziko s přijetím takovéto osoby do pracovního poměru především tím, že daná osoba bude neustále zdokonalovat svůj lidský kapitál. Je však potřeba odhodlání a chuť do sebezlepšování.

7 ZÁVĚR

Postavení nekvalifikovaných osob na trhu práce se v průběhu historického vývoje radikálně změnilo. Nenáročné pracovní postupy ve výrobě, které byly pro poválečnou Evropu charakteristické, nekladly příliš velké nároky na kvalitu lidského kapitálu. V současné době plné technologických změn začaly práci nekvalifikovaných osob nahrazovat rychlejší, levnější a přesnější stroje. Nekvalifikovaní lidé se v procesu těchto rychlých technologických změn nedokáží adaptovat na nové pracovní podmínky a moderní technologické postupy, čímž se zvyšuje riziko ztráty zaměstnání a jejich zatlačování do nevýhodných marginálních pozic na trhu práce. Vlivem marginalizace je trh práce rozdělen na segmenty, což zapříčiňuje, že je některým sociálním kategoriím s určitými charakteristikami znemožněn vstup na primární trh práce, který nabízí pracovní pozice s výhodnějšími podmínkami. Lze říci, že vzdělání je chápáno v současné době znalostní společnosti jako důležitý předpoklad nejen pro nalezení zaměstnání, ale i pro kariérní úspěch či vyšší kvalitu života. „Vzdělanostní boom“, jakožto trend posledního desetiletí, dokumentuje fakt klesajícího podílu nekvalifikovaných osob (stupeň 0 – 2) v populaci České republiky. Průměrná meziroční míra růstu skupiny je v rozmezí let 1996 – 2008 záporná (-5,14 %).

Osoby se základním vzděláním se řadí k rizikovým kategoriím pracovního trhu. Tato kategorie spolu s dalšími (zdravotně postižení, mladiství a absolventi škol, pracovníci v předdůchodovém věku) je nezaměstnaností ohrožena nejvíce. Hlavní bariérou při zařazování nekvalifikovaných osob na trh práce je nedostatečná motivace a neschopnost vymanit se z bludného kruhu závislosti na sociálních dávkách. Tyto dávky snižují pracovní motivaci obzvláště v segmentu nekvalifikované pracovní síly, což má negativní dopad na efektivní hledání zaměstnání. Problém vyváženosti sociálních dávek a možných příjmů ze zaměstnání by zasloužil větší pozornosti, než tomu bylo doposud. Lze doporučit větší využívání prostředků aktivní politiky zaměstnanosti oproti prostředkům politiky pasivní, jejíž součástí jsou výše zmiňované sociální dávky.

Co se týče nejefektivnějšího a zároveň nejsnazšího způsobu získání zaměstnání pro nekvalifikované osoby registrované na Úřadu práce v Telči, významnou roli sehrálo využití sociální sítě rodiny a kontaktů přátel. Výsledky dokázaly, že tyto kontakty značně usnadnily vstup nekvalifikovaných osob na trh práce. Jako méně efektivní se ukázal způsob hledání zaměstnání přes internet a inzeráty v tisku, nebo pomocí úřadu práce.

Poptávku zaměstnavatelů po pracovnících s nízkou kvalifikací omezují relativně vysoké odvody ze mzdy na zaměstnance. Toto má výrazný dopad na pracovní místa pro nekvalifikované pracovníky s nízkou produktivitou. V podmínkách převažující nabídky pracovních sil dávají zaměstnavatelé při obsazování kvalifikačně nenáročných pracovních míst přednost osobám s vyšším dosaženým vzděláním před pracovníky se vzděláním základním, u nichž je předpokládaná produktivita práce nižší.
Snížení odvodů z mezd, především u pracovníků s nízkými příjmy, by v důsledku znamenalo větší podporu tvorby pracovních míst. Zároveň by takto vytvořená pracovní místa znamenala perspektivu pracovního uplatnění pro osoby s nízkou kvalifikací. Cílem změn by mělo být i vytěsnění práce „načerno“ zásadní legislativní úpravou, která by umožnila účinný systém kontroly a postihování šedé ekonomiky, neboť vlivem nelegálního zaměstnávání přichází o svá pracovní místa především nekvalifikované osoby.

Nedostatečná kvalifikace a dosažené vzdělání je vnitřní překážkou uchazečů o zaměstnání. Prostřednictvím šetření nebyla zjištěna souvislost mezi vzděláním uchazečů a vzděláním jejich rodičů, na druhou stranu byla prokázána souvislost mezi vzděláním uchazečů a rodinným zázemím, ve kterém vyrůstali. Především v neúplných rodinách se rodič o studijní dráhu svého potomka vůbec nezajímal. Rodičův nezájem o budoucí kariéru svého dítěte a jeho nedostatečná motivace vede k předčasnému odchodu dětí ze vzdělávání.

Schopnost flexibilní reakce na měnící se požadavky pracovního trhu primárně souvisí s efektivním rozvíjením celoživotního učení.
Významným problémem je, že v České republice není systém celoživotního vzdělávání dostatečně rozvinut. Tento systém by měl pokrývat potřeby lidí, kteří by si chtěli doplnit své vzdělání formou individuálního, dálkového či večerního studia. Týká se to především osob s nedokončeným základním vzděláním nebo těch, kteří předčasně odešli ze střední školy či svůj výuční obor nedokončili.
Zapojením občanů se základním vzděláním do vzdělávacích procesů se zvýší jejich zaměstnatelnost, a proto je nutné podpořit jejich sebedůvěru a zájem o osobní rozvoj různými aktivačními programy.
Poradenské a vzdělávací služby musí respektovat specifika této skupiny osob, tzn. přizpůsobit metodiku kvalifikačních a rekvalifikačních kurzů, nutností je i propojení pracovních a vzdělávacích aktivit.

Cílem změn by měla být větší motivace osob s nedostatečným lidským kapitálem k aktivitě při hledání zaměstnání a při zvyšování kvalifikace. Zároveň by mělo být zabráněno zneužívání sociálního systému a eliminována práce „načerno“.

8 SUMMARY

Nowadays, in the time of the modern society, one of the main feature of everyday life is participation in a labour market. Employment is a source of financial independence, prestige and everybody´s social participation in the society. Not all the groups of inhabitants are affected by the threat of unemployment equally. Uncertainty of working places is specific mainly for unqualified manpower, which is pushed back into unsuitable marginal positions for the reason of its lack of a human capital.

The aim of this work was to analyze the employment of one segment of the labour market, namely the people with primary education, resp. without any education in the region of Telčsko.

Telčsko region is located in the southern part of the Czech-Moravian Highlands and the core of the Highlands is the former estate - the town of Telč, which is the centre of the whole region.

In this region there live many inhabitants that have reached just primary education and the local labour market is not able to satisfy them. Due to this fact there is high unemployment. The worse opportunities of having a job are related to a smaller number of manufacturing concerns in the town which might be the consequence of the economic crisis.

There are some notes from literature in the theoretical part, which were related to the labour market.

In terms of the practical part there is an analysis of unemployment in compliance with some criteria – education, age or duration of unemployment and the analysis of employment in the local labour market.

The conclusion of the practical part is devoted to the research in the group of people with the primary education, resp. without any education, that are filed in an employment agency in the town of Telč.

The result of the research is a set of measures, which should lead to the improvement of the situation in the area of employment of unqualified people.

The main aim of the changes should have been a bigger motivation for people with insufficient human capital to be more active while looking for a job and during requalification. At the same time we should preclude perverting of the social system and the illicit jobs should be eliminated.

9 PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ

BUCHTOVÁ, B.: Psychologie nezaměstnanosti. In BUCHTOVÁ, B., et al.: *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vydání 1. Praha : Grada Publishing, 2002. s. 240. ISBN 80-247-9006-8.

FUCHS, K.: Nezaměstnanost v ekonomické teorii. In BUCHTOVÁ, B., et al.: *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vydání 1. Praha : Grada Publishing, 2002. s. 240. ISBN 80-247-9006-8.

HOLMAN, R.: *Ekonomie.* 3. aktualizované vydání Praha, C. H. Beck, 2002, 714 s. ISBN 80-7179-681-6.

KOTÝNKOVÁ, M.: *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica, 2006, 256 s., ISBN 80-245-1149-5.

MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 2002. 3. upravené vydání, s. 172. ISBN 80-86429-08-3.

SIROVÁTKA, T.: *Marginalizace na pracovním trhu*. 1.vydání Brno: Masarykova univerzita, 1997. 138 s. ISBN 80-210-3048-8.

SIROVÁTKA, T.: *Politika pracovního trhu*. 1.vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995. 171 s. ISBN 80-210-1251-X.

BERÁNKOVÁ, K. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha : 11. 8. 2004 [cit. 2010-03-25]. Aktivní politika zaměstnanosti se vyplácí. Dostupné z WWW: < http://www.mpsv.cz/files/clanky/269/110804c.pdf >.

HORA, O.: *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných : souhrnná zpráva z výzkumu*. Praha : VÚPSV, 2008. 154 s. Dostupný z WWW: < http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_261.pdf >. ISBN 978-80-87007-98-3.

MAREŠ, P.: *Faktory sociálního vyloučení*. Praha : VÚPSV, 2006. 41 s. Dostupný z WWW:
< http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_193.pdf >. ISBN 80-87007-15-8.

MAREŠ, P., HORÁKOVÁ, M., RÁKOCZYOVÁ, M.. Sociální exkluze na lokální úrovni. Praha : VÚPSV, 2008. 77 s. Dostupný z WWW: < http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_280.pdf >. ISBN 978-80-7416-014-1.

MAREŠ, P., VYHLÍDAL, J., SIROVÁTKA, T.: *Nezaměstnaní na trhu práce: dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce*. Závěrečná zpráva. Praha : VÚPSV, 2002. Dostupný z WWW:
< http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vymasi.pdf >.

Města a obce [online]. c2010 [cit. 2010-03-24]. Veřejná správa online. Dostupné z WWW: < http://www.mesta.obce.cz/ >

MICHALIČKA, L., KOTÍKOVÁ, J., STUPNYTSKYY, O.: *Prognózování vzdělanostních potřeb na období 2008 až 2012 : stav modelu a aktuální prognóza*. Praha : VÚPSV, 2009. 272 s. Dostupný z WWW:
<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_292.pdf > ISBN 978-80-7416-031-8.

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 - 2013, dostupný z WWW: < http://www.strukturalni-fondy.cz/CMSPages/GetFile.aspx?guid=9d2ee975-29fd-4a3a-a6ae-198e880027f8 >. [cit. 2010-01-13].

Prognóza trhu práce. Praha: VÚPSV 2007 – 2010. [online]. Dostupný z WWW: < http://prognozatrhuprace.vupsv.cz/edu/1> [cit. 2010-01-13].

SOUKUP, T., MICHALIČKA, L., KOTÍKOVÁ, J.: *Třídění uchazečů na úřadech práce : řešení problematiky cílení APZ a poradenství*. Praha : VÚPSV, 2009. 50 s. Dostupný z WWW: < http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_287.pdf > ISBN 978-80-7416-027-1.

VYHLÍDAL, J., MAREŠ, P.: *Měnící se rizika a šance na trhu práce : Analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce*. Praha : VÚPSV, 2006. 67 s. Dostupný z WWW: < http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_188.pdf >. ISBN 80-87007-07-7.

http://www2.czso.cz/

http://www.mpsv.cz/cs/

http://portal.mpsv.cz/

http://www.vupsv.cz/

http://www.telc.eu/mas/

http://citace.com

SEZNAM GRAFŮ A TABULEK

Graf 1 – Vývoj počtu zaměstnaných osob se základním vzděláním,
resp. bez vzdělání, v ČR ……..27
Graf 2 – Demografický vývoj obyvatel Telče k 31. 12. následujících roků ……...30
Graf 3 – Míra nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Jihlava
v letech 2001 – 2009 ……32
Graf 4 – Vzdělanostní skladba uchazečů o zaměstnání na Telčsku ……...33
Graf 5 – Struktura nezaměstnanosti na lokálním trhu práce dle věku ……...35
Graf 6 – Struktura uchazečů na Telčsku dle délky nezaměstnanosti ……38
Graf 7 – Ekonomické subjekty na Telčsku dle odvětví činnosti ……40
Graf 8 – Podíl zaměstnaných osob v jednotlivých odvětvích
mikroregionu Telčsko ……..42
Graf 9 – Vývoj vztahu minimální mzdy (MM) a životního minima (ŽM) ……49

Tabulka 1 – Nástroje APZ ……15
Tabulka 2 – Údaje o vzdělání obyvatel města Telče podle SLBD 2001
v porovnání s okresem, krajem a ČR …….. 29
Tabulka 3 – Největší zaměstnavatelé Telčska dle počtu zaměstnanců
(k 31. 12. 2009) ……39

SEZNAM PŘÍLOH

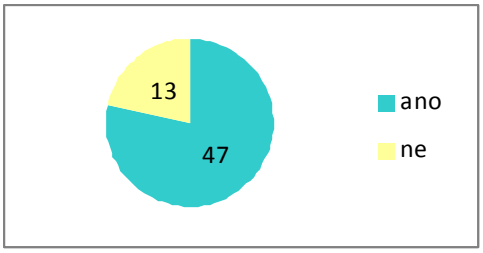
Příloha 1 – Dotazník ……...65
Příloha 2 – Poloha mikroregionu Telčsko v rámci České republiky ……..73

PŘÍLOHA 1 – DOTAZNÍK

1. BYL/A JSTE JIŽ NĚKDY ZAMĚSTNÁN/A?

☐ ANO
☐ NE

POKUD NE, POKRAČUJTE OTÁZKOU 8



2. JAKOU PROFESI JSTE VYKONÁVAL/A? (Prosím, uveďte slovně)

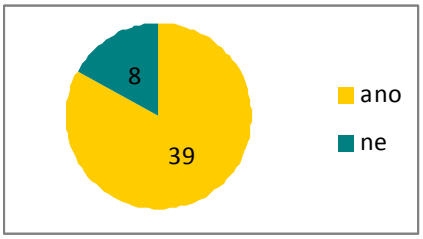
……

……

……

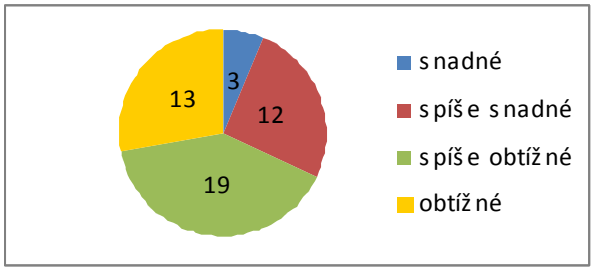
3. CHTĚL/A BYSTE TUTO PROFESI VYKOVÁNAT ZNOVU?

☐ ANO
☐ NE



4. JAK BYSTE OHODNOTIL/A SLOŽITOST ZÍSKÁNÍ SVÉHO PŘEDEŠLÉHO ZAMĚSTNÁNÍ?

☐ SNADNÉ
☐ SPÍŠE SNADNÉ
☐ SPÍŠE OBTÍŽNÉ
☐ OBTÍŽNÉ

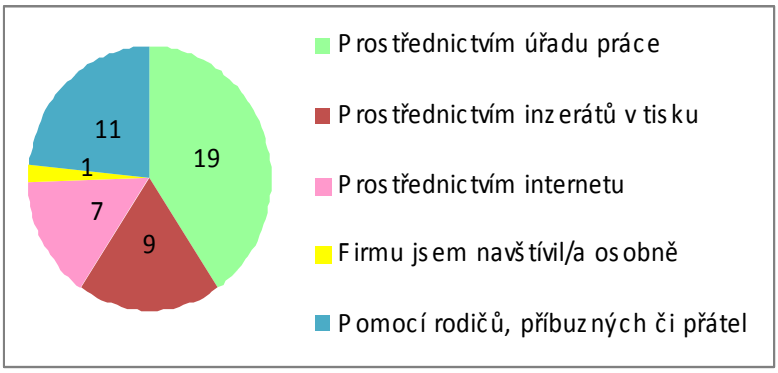


5. JAKÝM ZPŮSOBEM JSTE HLEDAL/A SVÉ PŘEDEŠLÉ ZAMĚSTNÁNÍ?

- ☐ PROSTŘEDNICTVÍM ÚŘADU PRÁCE
- ☐ PROSTŘEDNICTVÍM INZERÁTŮ V TISKU
- ☐ PROSTŘEDNICTVÍM INTERNETU
- ☐ FIRMU JSEM NAVŠTÍVIL/A OSOBNĚ
- ☐ POMOCÍ RODIČŮ, PŘÍBUZNÝCH ČI PŘÁTEL
- ☐ JINÁ ODPOVĚĎ (Prosím, uveďte jaká)……

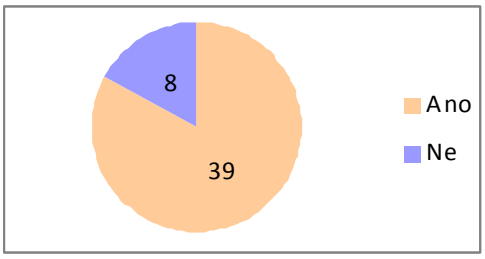
……

……



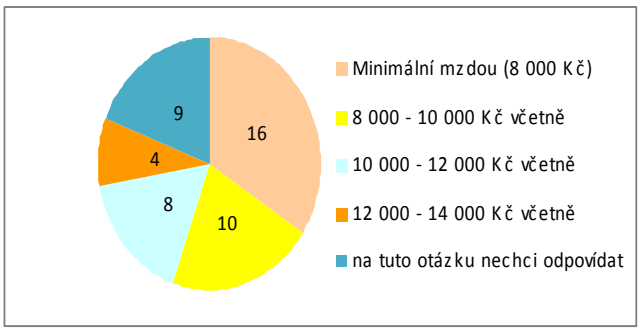
6. VIDÍTE VĚTŠÍ JISTOTU V POBÍRÁNÍ SOCIÁLNÍCH DÁVEK, NEŽ ABYSTE PŘIJAL/A ZAMĚSTNÁNÍ, KTERÉ JE OHODNOCENO MINIMÁLNÍ MZDOU NEBO MZDOU, KTERÁ JE OPROTI MZDĚ Z PŘEDEŠLÉHO ZAMĚSTNÁNÍ NIŽŠÍ?

- ☐ ANO
- ☐ NE



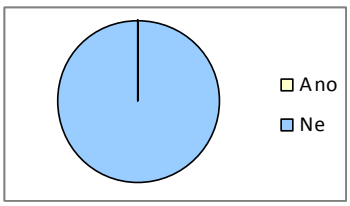
7. JAK BYLO PLATOVĚ OHODNOCENO VAŠE PŘEDEŠLÉ ZAMĚSTNÁNÍ?

- ☐ Minimální mzdou (8 000 KČ)
- ☐ 8000 – 10 000 Kč včetně
- ☐ 10 000 – 12 000 Kč včetně
- ☐ 12 000 – 14 000 Kč včetně
- ☐ 14 000 – 16 000 Kč včetně
- ☐ 16 000 Kč a více
- ☐ na tuto otázku nechci odpovídat



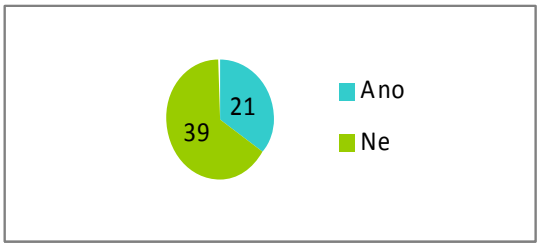
8. VYUŽÍVÁTE MOŽNOSTI PŘIVÝDĚLKU K PODPOŘE V NEZAMĚSTNANOSTI?

☐ ANO
☐ NE



9. MÁTE ZÁJEM O DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ ČI REKVALIFIKACI?

☐ ANO
☐ NE



POKUD ANO, OTÁZKU 12 NEVYPLŇUJTE

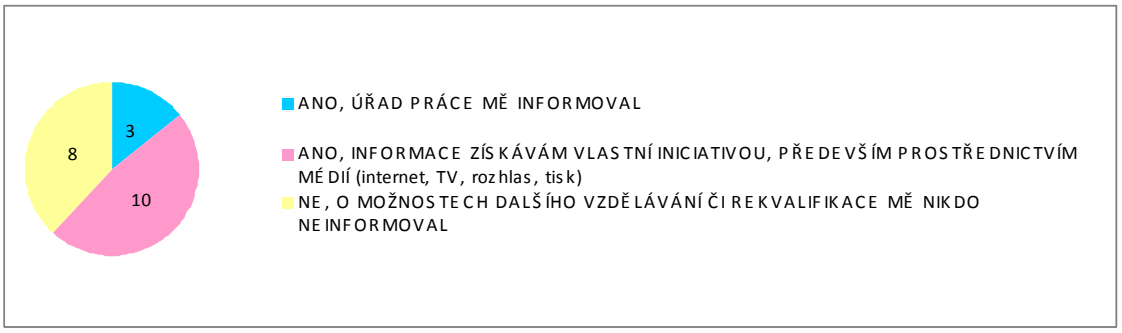
POKUD NE, POKRAČUJTE OTÁZKOU 12

10. CO VÁS MOTIVUJE K TOMU, ABYSTE SE VRÁTIL/A KE STUDIU, DOPLNIL/A SI SVÉ VZDĚLÁNÍ A ZÍSKAL/A ODBORNOU KVALIFIKACI?

☐ MOŽNOST ZÍSKÁNÍ LEPŠÍHO ZAMĚSTNÁNÍ ČI POSTAVENÍ VE SPOLEČNOSTI
☐ PODPORA RODINY, PŘÍBUZNÝCH ČI KAMARÁDŮ, KTEŘÍ STUDUJÍ
☐ UVĚDOMUJI SI NUTNOST DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ
☐ JINÁ MOTIVACE (Prosím, uveďte jaká)……
……
……

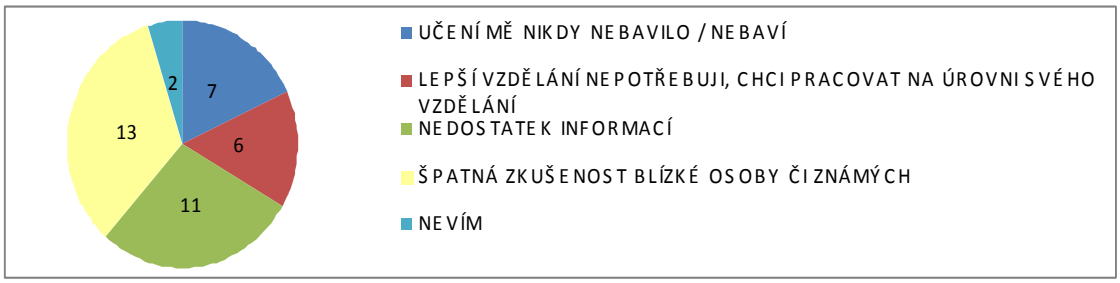
11. JSTE DOSTATEČNĚ INFORMOVÁN/A O MOŽNOSTECH DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ ČI REKVALIFIKACE?

- ☐ ANO, ÚŘAD PRÁCE MĚ INFORMOVAL
- ☐ ANO, INFORMACE ZÍSKÁVÁM VLASTNÍ INICIATIVOU, PŘEDEVŠÍM PROSTŘEDNICTVÍM MÉDIÍ (internet, TV, rozhlas, tisk)
- ☐ NE, O MOŽNOSTECH DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ ČI REKVALIFIKACE MĚ NIKDO NEINFORMOVAL
- ☐ JINÁ ODPOVĚĎ (Prosím, uveďte jaká)……
  ……
  ……
  ……



12. CO JE DŮVODEM VAŠEHO NEZÁJMU O POKRAČOVÁNÍ VE VZDĚLÁVÁNÍ ČI ABSOLVOVÁNÍ REKVALIFIKACE?

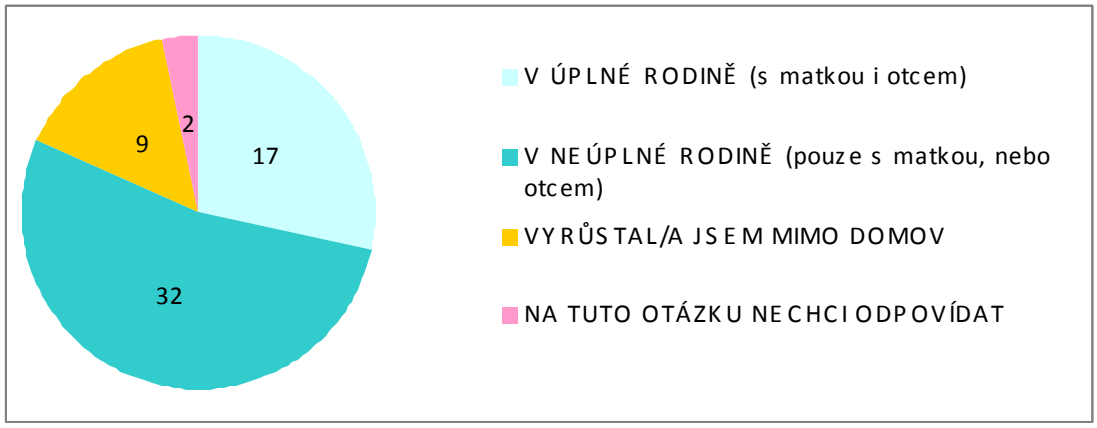
- ☐ NEPŘEMÝŠLÍM O VZDĚLÁVÁNÍ
- ☐ NEPŘEMÝŠLÍM O BUDOUCNOSTI
- ☐ UČENÍ MĚ NIKDY NEBAVILO / NEBAVÍ
- ☐ LEPŠÍ VZDĚLÁNÍ NEPOTŘEBUJI, CHCI PRACOVAT NA ÚROVNI SVÉHO VZDĚLÁNÍ
- ☐ NEDOSTATEK INFORMACÍ
- ☐ ŠPATNÁ ZKUŠENOST BLÍZKÉ OSOBY ČI ZNÁMÝCH
  Prosím, uveďte jaká:……....
  ……
  ……
  ……
- ☐ NEVÍM
- ☐ JINÝ DŮVOD (Prosím, uveďte jaký)……
  ……
  ……



13. V JAKÉ RODINĚ JSTE VYRŮSTAL/A?

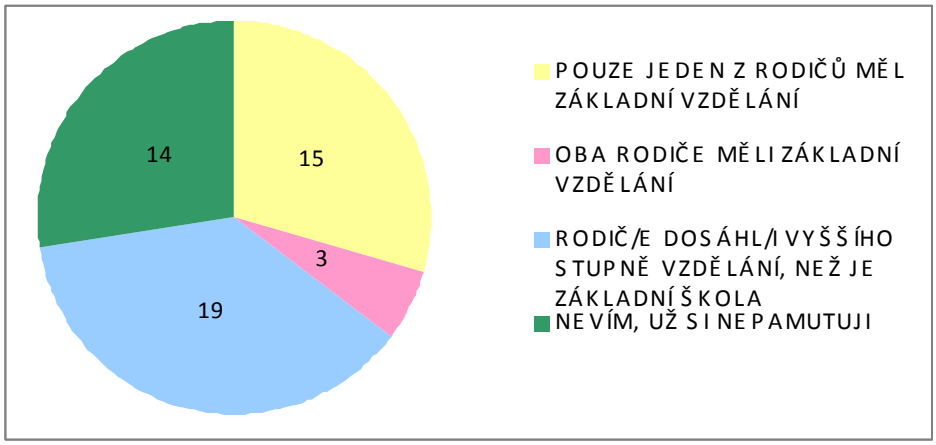
- ☐ V ÚPLNÉ RODINĚ (s matkou i otcem)
- ☐ V NEÚPLNÉ RODINĚ (pouze s matkou, nebo otcem)
- ☐ VYRŮSTAL/A JSEM MIMO DOMOV (s náhradní rodinou)
- ☐ NA TUTO OTÁZKU NECHCI ODPOVÍDAT

Pozn. v případě odpovědi „vyrůstal/a jsem mimo domov" pokračujte otázkou 16.



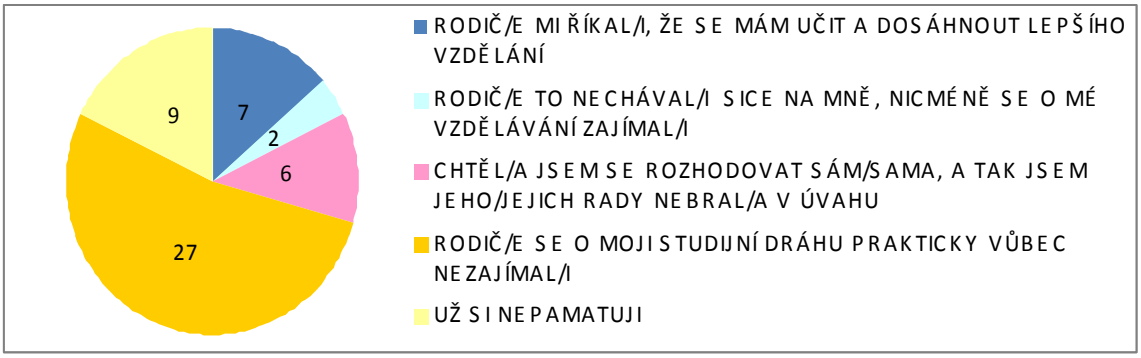
14. JAKÉ JE (BYLO) VZDĚLÁNÍ VAŠICH RODIČŮ/ VAŠEHO RODIČE?

- ☐ POUZE JEDEN Z RODIČŮ MĚL ZÁKLADNÍ VZDĚLÁNÍ
- ☐ OBA RODIČE MĚLI ZÁKLADNÍ VZDĚLÁNÍ
- ☐ RODIČ/E DOSÁHL/I VYŠŠÍHO STUPNĚ VZDĚLÁNÍ, NEŽ JE ZÁKLADNÍ ŠKOLA
- ☐ NEVÍM, UŽ SI NEPAMUTUJI



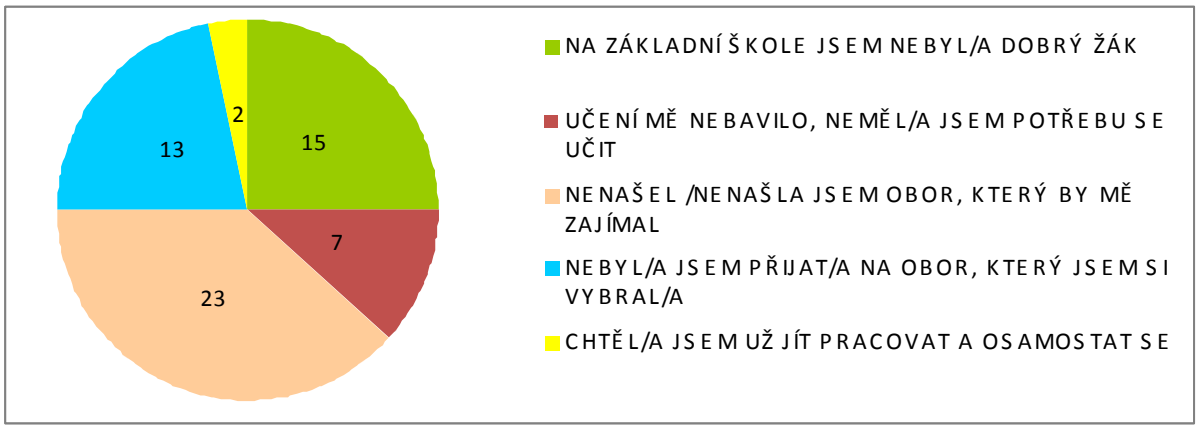
15. MĚL/I RODIČ/E VLIV NA VAŠI STUDIJNÍ DRÁHU?

- ☐ RODIČ/E MI ŘÍKAL/I, ŽE SE MÁM UČIT A DOSÁHNOUT LEPŠÍHO VZDĚLÁNÍ
- ☐ RODIČ/E MI ŘÍKAL/I, ŽE MÁM RADĚJI VOLIT SNADNĚJŠÍ ŠKOLU, NEŽ JAKOU JSEM SI VYBRAL/A
- ☐ RODIČ/E TO NECHÁVAL/I SICE NA MNĚ, NICMÉNĚ SE O MÉ VZDĚLÁVÁNÍ ZAJÍMAL/I
- ☐ CHTĚL/A JSEM SE ROZHODOVAT SÁM/SAMA, A TAK JSEM JEHO/JEJICH RADY NEBRAL/A V ÚVAHU
- ☐ RODIČ/E SE O MOJI STUDIJNÍ DRÁHU PRAKTICKY VŮBEC NEZAJÍMAL/I
- ☐ UŽ SI NEPAMATUJI
- ☐ JINÁ ODPOVĚĎ (Prosím, uveďte jaká)……
……..…
……..



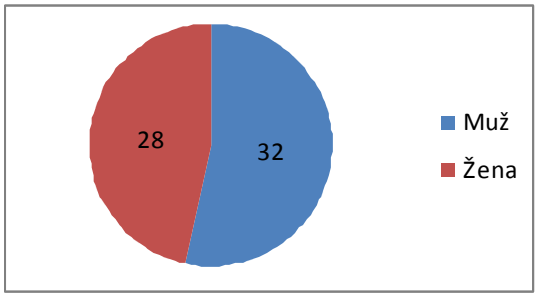
16. JAKÝ BYL VÁŠ DŮVOD K ODCHODU ZE VZDĚLÁVÁNÍ PO ZÁKLADNÍ ŠKOLE?

- ☐ NA ZÁKLADNÍ ŠKOLE JSEM NEBYL/A DOBRÝ ŽÁK
- ☐ UČENÍ MĚ NEBAVILO, NEMĚL/A JSEM POTŘEBU SE UČIT
- ☐ NENAŠEL /NENAŠLA JSEM OBOR, KTERÝ BY MĚ ZAJÍMAL
- ☐ NEBYL/A JSEM PŘIJAT/A NA OBOR, KTERÝ JSEM SI VYBRAL/A
- ☐ CHTĚL/A JSEM UŽ JÍT PRACOVAT A OSAMOSTAT SE
- ☐ NEMĚLI JSME DOSTATEK PENĚZ, ABYCH POKRAČOVAL/A DÁL VE STUDIU
- ☐ JINÝ DŮVOD (Prosím, uveďte jaký)……
……...…
……...
……
……



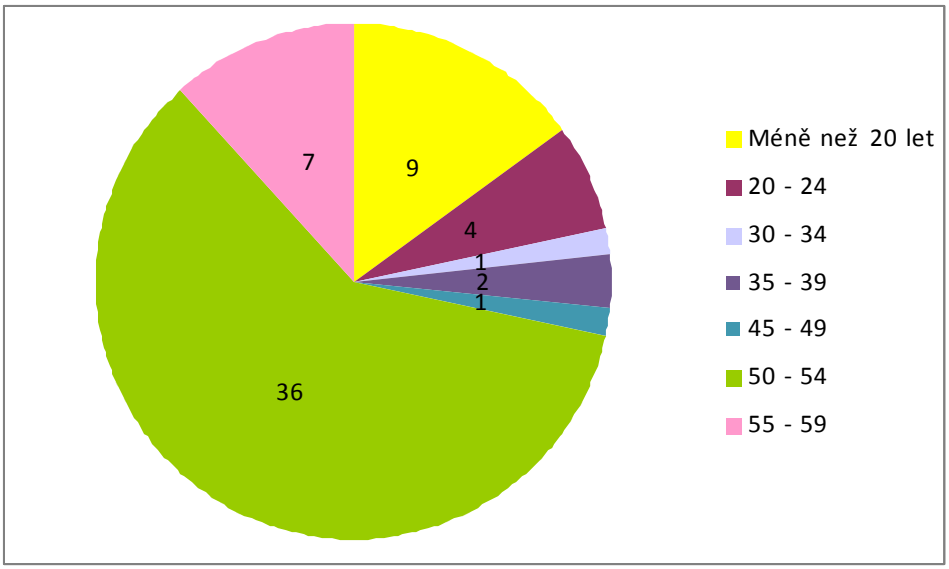
17. POHLAVÍ

- ☐ MUŽ
- ☐ ŽENA

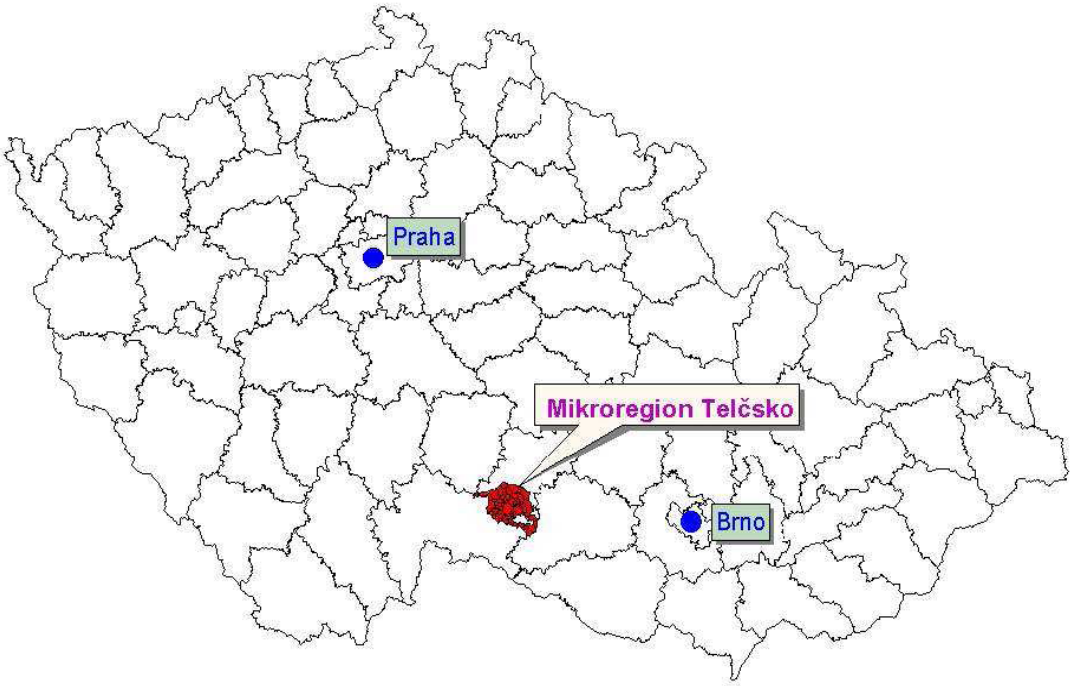


18. VĚKOVÁ KATEGORIE

- ☐ MÉNĚ NEŽ 20 LET
- ☐ 20 – 24
- ☐ 25 – 29
- ☐ 30 – 34
- ☐ 35 – 39
- ☐ 40 – 44
- ☐ 45 – 49
- ☐ 50 – 54
- ☐ 55 – 59
- ☐ 60+



PŘÍLOHA 2 – Poloha mikroregionu Telčsko v rámci České republiky



Zdroj: Místní akční skupina mikroregionu Telčsko [online]. Dostupné z WWW:
<http://www.telc.eu/mas/ >.