A6: ZJAVNÝ A SKRYTÝ TRH PRÁCE

Materiál pre poradcu

## CIEĽ A ZÁKLADNÉ CHARAKTERISTIKY

|  |
| --- |
| * Rozšíriť obzory uchádzačov o zamestnanie ohľadom možností hľadania zamestnania, najmä prostredníctvom skrytého trhu práce.   **Cieľová skupina**: Dlhodobo nezamestnaní uchádzači o zamestnanie, s nízkou úrovňou zručností pre hľadanie zamestnania.  **Dĺžka aktivity:**30 minút  **Forma:**skupinová |

## TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ

|  |  |
| --- | --- |
|  | Z hľadiska dostupnosti pracovných ponúk je možné rozlíšiť dva typy trhu práce:   * Zjavný trh práce – patria sem všetky ponuky zamestnania, ktoré sú publikované a teda nejakým spôsobom potenciálne prístupné všetkým záujemcom. * Skrytý trh práce – ponuky zamestnania, ktoré nie sú publikované a nie sú dostupné všetkým.   Výskumy ukazujú, že približne 60-70% pracovných ponúk sa nachádza na skrytom trhu práce – nikdy nie sú publikované. Pravdepodobne najdôležitejším dôvodom je, že zamestnávateľ potrebuje mať dôveru, že nájde spoľahlivého človeka a preto namiesto inzerátov volí skôr osobné odporúčania. Zároveň sú s publikovaním ponuky práce spojené náklady (čas, peniaze, energia).  Paradoxom je, že ankety medzi uchádzačmi o zamestnanie zisťujú, že **60-70% uchádzačov si hľadá zamestnanie výlučne na otvorenom (zjavnom) trhu práce**. Využívanie potenciálu skrytého trhu práce nesie v sebe teda dve kombinované výhody: nielen že je na ňom potenciálne viac pracovných ponúk, ale zaujíma sa oň aj menej uchádzačov (menšia konkurencia).    **Zjavný trh práce**  **Skrytý trh práce**  **60% UoZ**  **40% UoZ**  Ďalším úkazom na trhu práce, ktorý môže poradca účastníkom objasniť, je tzv. „**segmentácia pracovného trhu**“. Takýto pohľad na trh práce je obzvlášť vhodný využiť pri uchádzačoch, ktorý pracujú bez pracovnej zmluvy alebo „na dohodu“. Pri vysvetľovaní nižšie uvedenej teórie môže poradca s účastníkmi diskutovať o výhodách a nevýhodách jednotlivých segmentov trhu práce a povzbudiť ich k snahe posunúť sa zo sekundárneho trhu práce na primárny:  Americký ekonóm Michael Piore vypracoval na začiatku sedemdesiatych rokov 20. stor. teóriu segmentácie trhu práce, podľa ktorej je pracovný trh rozdelený na dva celkom odlišné segmenty. Segmentácia pracovného trhu teda znamená rozdelenie pracovného trhu. Podľa neho rozdelenie trhu spôsobuje aj rozdelenie spoločnosti.  M. Piore vo svojej štúdií vychádza zo zistení a predpokladu, že existujú dva celkom oddelené trhy práce.   * Primárny trh práce. Na primárnom trhu hľadajú podniky stály káder aktívnych pracovníkov, vďaka ktorým budú môcť jednak plniť niektoré požiadavky odborov, jednak samy sebe zabezpečiť dlhodobé fungovanie a kontinuitu. * Sekundárny trh práce. Je to trh s dočasnými formami zamestnania a sezónnej práce. Sekundárny trh umožňuje podnikom znižovať náklady a zaistiť si flexibilitu.   Sám primárny trh sa podľa M. Piora delí na dve vrstvy:   * *Vrstva robotníckych zamestnaní*. Patria sem stále zamestnania ohodnotené priemernými platmi, s dlhodobou perspektívou zamestnanosti, vysokou mierou organizovanosti v odboroch a nízkou kvalifikáciou (napr. tovární robotníci v období rozvoja po druhej svetovej vojne) * *Vrstva manažérskych zamestnaní*. Patria sem vysoko kvalifikované miesta. Jedná sa predovšetkým o manažérov, ktorí si svoju kariéru riadia sami. (ich nestabilita je však dobrovoľná)   **Segmentácia trhu spôsobuje rozkol v spoločnosti a prispieva k znižovaniu kvality trhu práce.** Rozdielnosť profesných vzťahov pôsobí rozkol v spoločnosti. Zamestnanci primárneho trhu využívajú rozvinutý systém organizácie profesných vzťahov.  *Pracovník a primárny trh*. Kolektívne vyjednávanie medzi zamestnancami a zamestnávateľmi sa v tejto sfére týkajú platu, istoty zamestnania, ale i celého radu ďalších položiek. Vďaka nemu získavajú zamestnanci status spojený s uznaním ich kvalifikácie a tiež mnoho mimoprofesných výhod (napr. poistenie, dovolenku, výhodné ceny niektorého tovaru). Zamestnávateľ má k svojim zamestnancom určité záväzky. Vzájomný vzťah tu nie je obmedzený na výmenu pracovnej sily za mzdu.  V sekundárnom sektore je oproti tomu vyjednávací systém celkom nefunkčný. Každý zamestnanec zo zamestnávateľom vyjednáva sám, bez podpory akejkoľvek profesnej organizácie. Vzťah je, obmedzený na zmenu pracovných síl za plat a zamestnávateľ nemá k zamestnancovi žiadne povinnosti okrem povinnosti vyplatiť mzdu a zaistiť dodržovanie bezpečnostných predpisov. Tento pracovný vzťah tiež môže byť kedykoľvek ukončený.  *Koho zahŕňa primárny trh práce?* Niektorí ekonomicky aktívni jedinci teda majú výhodu stabilného zamestnania, odpovedajúcich platov, sociálneho bezpečia, dobrých pracovných podmienok, možnosti povýšenia, ako aj možnosti ďalšieho vzdelávania. Najväčšie časti skupiny, ktorá požíva tieto výhody, sú kvalifikovaní muži nad 30 rokov s konkrétnymi znalosťami či schopnosťami.. Ti sú tiež veľmi málo zraniteľní, pretože sa nemusia obávať nezamestnanosti - podnik by ich len veľmi ťažko oželel.  *Koho zahŕňa sekundárny trh práce?* Naproti tomu niektoré iné kategórie pracovnej sily sú veľmi zraniteľné a dochádza u nich ku kumulácií akýchkoľvek nevýhod. Tento problém postihuje predovšetkým ženy, mladých ľudí a imigrantov v produktívnom veku - práve tieto kategórie majú obvykle nedostatočnú kvalifikáciu a málo pracovných skúsenosti. Podnik sa bez nich môže obísť a pretože majú len minimálnu nadej na povýšenie alebo že si zvýšia kvalifikáciu, nemôžu dúfať, že sa ich situácia zmení. V období krízy je naviac veľmi obtiažne opustiť sekundárny pracovný trh a vstúpiť na trh primárny.  Zhoršovanie situácie na trhu práce  Fenomén segmentácie pracovného trhu pretrváva vplýva na trh práce takým spôsobom, že stále viac zamestnaní dostáva iba dočasný charakter. Na začiatku ekonomickej krízy sa primárnemu trhu podarilo odsunúť všetky problémy na trh sekundárny a zachovať si tak svoje výhody. S pretrvávajúcou krízou však narastá počet výpovedi i na primárnom trhu a zvyšuje sa pravdepodobnosť, že ekonomicky aktívni jedinci, ktorí sa pohybujú na primárnom trhu prejdú na trh sekundárny.  Pre pracujúcich je výhodnejšia pozícia na primárnom trhu. Avšak riziko straty zamestnania sa stále zvyšuje. Rastie tlak na znižovanie mzdy a rušenie sociálnych výhod. Toto zvýšenie rizika straty zamestnania je o to markantnejšie, že existencia sekundárneho trhu umožňuje istým spôsobom vydierať zamestnancov primárneho trhu, čo následne vedie k tomu, že sú ochotní akceptovať horšie pracovné podmienky.  *Nerovnosti na trhu práce.* Teórie segmentácie trhu ponúka spôsob analýzy nerovností na trhu práce. Ak sa pozrieme na problém z inej strany môžeme hovoriť o rozdieloch medzi štandardným a neštandardným zamestnaním. Nech už je táto perspektíva akákoľvek, zásadným konštatovaním zostáva, že pracovný trh je poznamenaný existenciou zásadných nerovností a možností. Zdroj: Spracované podľa M. Pockľan (UPSVaR Lučenec) |

## POSTUP

|  |
| --- |
| 1. Poradca so skupinou uchádzačov o zamestnanie diskutuje: „*Akým spôsobom si hľadáte zamestnanie? Počuli ste niekedy pojmy skrytý a zjavný trh práce? Čo znamenajú?*“ 2. „*Na ktorom trhu práce je podľa Vás viac pracovných ponúk? Kto si myslí, že na otvorenom? Kto nesúhlasí?“* 3. Poradca vysvetlí základné informácie o približných pomeroch pracovných ponúk a konkurencie na dvoch typoch trhov. So skupinou diskutuje o tom, prečo je to tak. 4. Poradca rozdelí účastníkov na dve skupiny: „*Skúste spoločne nájsť čo najviac miest, spôsobov, kde sa dajú nájsť pracovné ponuky na zjavnom (resp. na skrytom pre druhú skupinu) a napíšte ich na prázdny list papiera.“* 5. Poradca nechá skupiny 5-10 minút pracovať a potom prejde k prezentácii výsledkov. Na záver môže účastníkom rozdať „výsledky“ v podobe pracovného materiálu pre UoZ. 6. Na záver môže poradca dať účastníkom nasledujúce odporúčania: „Hovorte o vašej situácii všade okolo vás, Využite všetky vaše informačné siete: priateľov, priateľov svojich priateľov, rodinných príslušníkov, známych, náhodné stretnutia s neznámymi ľuďmi, cielené návštevy v podnikoch, Využite vzťahy z vášho predchádzajúceho zamestnania: klientov, dodávateľov, spoločníkov, Využite ďalšie zdroje informácií. **Seriózny prieskum trhu práce, aktívne hľadanie zamestnania je „práca“ na plný pracovný úväzok!** Tiež môže účastníkov k tomu, aby sa do budúceho stretnutia zameral na jednu doteraz nevyužívanú oblasť hľadania zamestnania (viď napr. A3: Denník hľadania práce). |