

Projekt: Podpora ohrožených sociálních skupin na trhu práce ve Zlínském kraji

Ladislav Vojtášek

Bakalářská práce
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2013/2014

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Ladislav Vojtášek, DiS.**

Osobní číslo: **H11594**

Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**

Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Podpora ohrožených sociálních skupin na trhu práce ve Zlínském kraji**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti nezaměstnanosti, trhu práce a rozvoje lidských zdrojů.

Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.

Realizace kvalitativního výzkumu formou analýzy dokumentů.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

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

HENDL, Jan. Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace. Praha: Portál, 2012. ISBN: 978-80-262-0219-6.

KANTOR, Tomáš a Dan MAREK. Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie. Brno: Barrister & Principal, 2009. ISBN 978-80-87029-56-5.

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

PAVLÁK, Miroslav. Lidské zdroje a fondy EU: Evropský sociální fond jako nástroj spolufinancování projektů v oblasti rozvoje lidských zdrojů. Praha: ASPI, 2006. ISBN 80-7357-139-0.

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Eva Šalenová

Ústav pedagogických věd


Datum zadání bakalářské práce:

27. ledna 2014

Termín odevzdání bakalářské práce:

2. května 2014

Ve Zlíně dne 27. ledna 2014


doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE


Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použítou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 28. 4. 2014



1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledků obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlášení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užívá-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).*

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

3). *Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užití či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlíží k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

ABSTRAKT

Bakalářská práce „Projekt: Podpora ohrožených sociálních skupin na trhu práce ve Zlínském kraji“ si dává za cíl definovat a nalézt ohroženou sociální skupinu na trhu práce ve Zlínském kraji a navrhnout aktivity pro podporu této skupiny tak, aby odpovídaly podporovaným oblastem a aktivitám Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost a bylo možno pro tyto účely čerpat finanční prostředky.

Klíčová slova: nezaměstnanost, trh práce, ohrožená sociální skupina, Operační program lidské zdroje a zaměstnanost, Evropský sociální fond.

ABSTRACT

A goal of this bachelor's thesis is an analysis of the unemployment in Zlin Region and definition of the endangered social group at labour market in Zlin Region. According to Human Resources and Employment Operational Programme this bachelors thesis determines key activities for the support of endangered social groups and also appoints the possibility of financial support for those key activities and helps to improve a situation of endangered social groups.

Keywords: unemployment, labour market, endangered social group, Human Resources and Employment Operational Programme, European Social Fund.

PODĚKOVÁNÍ:

Rád bych poděkoval Mgr. Evě Šalenové za užitečnou metodickou a odbornou pomoc, kterou mi poskytla při zpracování této bakalářské práce.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 NEZAMĚSTNANOST	13
1.1 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI.....	14
1.2 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ NEZAMĚSTNANOST	15
1.3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	16
2 TRH PRÁCE	19
2.1 TRH PRÁCE A JEHO SOUČÁSTI	20
2.2 VLIVY PŮSOBÍCÍ NA TRH PRÁCE	23
3 OHROŽENÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE	27
3.1 DŮSLEDKY DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI	30
3.2 SOCIÁLNĚ PATOLOGICKÉ JEVY SOUVISEJÍCÍ S NEZAMĚSTNANOSTÍ	31
3.3 BOJ S DLOUHODOBOU NEZAMĚSTNANOSTÍ	32
4 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND A OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST	35
4.1 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND	35
4.2 POLITIKA HOSPODÁŘSKÉ A SOCIÁLNÍ SOUDRŽNOSTI	36
4.3 OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST	36
II PRAKTICKÁ ČÁST	40
5 METODOLOGIE VÝZKUMU	41
5.1 KVALITATIVNÍ ANALÝZA DOKUMENTŮ A POJETÍ VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....	41
5.2 VÝZKUMNÝ VZOREK	41
5.3 VÝZKUMNÉ CÍLE A VÝZKUMNÉ OTÁZKY	42
5.4 VÝZKUMNÉ METODY	43
6 ANALÝZA POPTÁVKY NA TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI V LETECH 2011 A 2012	44
6.1 OBECNÁ CHARAKTERISTIKA ZLÍNSKÉHO KRAJE.....	45
6.2 VÝVOJ VOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍST NA TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI V ROCE 2011	46
6.3 VÝVOJ VOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍST NA TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI V ROCE 2012	49
6.4 ANALÝZA NABÍDKY NA TRHU PRÁCE - UCHAZEČI O PRÁCI VE ZLÍNSKÉM KRAJI V ROCE 2011 A 2012.....	51
6.4.1 Ohrožená skupina na trhu práce podle věku uchazečů o práci.....	52
6.4.2 Ohrožená skupina na trhu práce dle dosaženého vzdělání	53

6.4.3	Další ohrožené skupiny na trhu práce – absolventi, ženy, osoby se ZP	54
7	SHRNUTÍ PRAKTICKÉ ČÁSTI - VYHODNOCENÍ ANALÝZY TRHU PRÁCE A VÝZKUMNÝCH OTÁZEK	56
7.1	TRH PRÁCE Z HLEDISKA VZDĚLÁNÍ	56
7.2	ŽENY VS. MUŽI	57
7.3	ABSOLVENTI.....	57
7.4	PRACOVNÍ OBOR.....	58
7.5	OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.....	58
8	NÁVRH AKTIVIT PROJEKTU NA PODPORU OHROŽENÝCH SOCIÁLNÍCH SKUPIN NA TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	60
8.1	RÁMCOVÝ NÁVRH PROJEKTOVÉ ŽÁDOSTI	61
	ZÁVĚR	65
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	67
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	70
	SEZNAM TABULEK.....	71
	SEZNAM GRAFŮ	72

ÚVOD

Nezaměstnanost je dnes závažným problémem nejen v České republice, ale i v Evropské unii. Nezaměstnanost nepostihuje všechny občany rovnoměrně, existují kategorie osob, které jsou nezaměstnaností více ohroženy nebo již nezaměstnaností postiženy. Ve svém důsledku je dlouhodobá nezaměstnanost příčinou sociálního vyloučení poměrně široké skupiny obyvatelstva, kde více než materiální chudoba negativně působí především omezený přístup ke zdrojům společnosti jako např. trh práce, bydlení, vzdělávání, zdravotní péče, sociální ochrana. Nezaměstnanost je také jedním z nejdiskutovanějších témat všech rozvinutých zemí s tržním hospodářstvím a zabezpečení stability trhu práce je bezpochyby jednou ze stálých priorit společnosti jako takové. Zlínský kraj se bohužel řadí mezi regiony s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti.

Tato bakalářská práce si klade za cíl především definovat a nalézt sociálním vyloučením ohroženou skupinu na trhu práce ve Zlínském kraji. Půjde tedy o skupinu nezaměstnaných osob, které ať už z důvodu vzdělání, věku, zdravotního stavu, nedostatku praxe či vzdělání nebo kombinací všech těchto faktorů mají na trhu práce výrazně menší možnost uplatnění. Rozpoznání a vymezení ohrožené skupiny je prvním krokem ke zlepšení jejího postavení.

První část práce se zabývá teoretickými východisky a definicí pojmů nezaměstnanost, ohrožená sociální skupina a trh práce. Tato práce je úzce zaměřena na Zlínský region, je tedy jejím záměrem poskytnout historickou, geografickou a politickou charakteristiku zlínského regionu s důrazem na obecné faktory, které negativně či pozitivně ovlivňují nezaměstnanost a které mohou mít přímou nebo nepřímou souvislost s utvářením sociálně ohrožených skupin na trhu práce. V neposlední řadě v rámci teoretické části jsou popsána teoretická východiska sociální politiky Evropské unie a Evropský sociální fond, prostřednictvím kterého jsou poskytovány finanční prostředky k podpoře snižovat nezaměstnanost a vytvářet dobré podmínky na trhu práce. V České republice je do roku 2015 možno čerpat tyto prostředky prostřednictvím operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Finanční pomoc z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost je určena projektům, které různými způsoby odstraňují bariéry na trhu práce – ať už vytvářejí nová pracovní místa, zvyšují kvalifikaci zaměstnanců, umožňují začlenění znevýhodněných skupin obyvatel či lidí s handicapem.

Praktická část bakalářské práce je zaměřena na kvalitativní analýzu a interpretaci dokumentů, které popisují a udávají hodnoty ukazatelů ovlivňujících existenci a postavení ohrožených skupin na trhu práce. Prováděný výzkum je zaměřen na Zlínský kraj. Cílem práce bylo zejména nalézt a definovat metodou kvalitativního výzkumu ohroženou sociální skupinu na trhu práce ve Zlínském kraji. Dále cílem praktické části bakalářské práce bylo navrhnout takovou aktivitu nebo aktivity, které odpovídají podmínkám Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost a které by podpořily zlepšení postavení ohrožené sociální skupiny na trhu práce ve Zlínském kraji.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚSTNANOST

Ve společnosti představuje práce velmi důležitou součást života, neboť dává lidem pocit seberealizace, přináší nám uspokojení ve formě mzdy, za kterou si pak můžeme zakoupit statky a služby a přispívá k rozvoji společnosti. Hraje tedy v životě lidí nezastupitelnou úlohu, naplňuje nás, poskytuje nám pocit jistoty, rozvíjí naši ctižádost a sebeúctu (Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013, s. 49).

Hlavním úkolem práce není jen vytvářet hodnotné statky a služby, ale jejím smyslem je rovněž vytvářet síť sociálních kontaktů. V rámci komunikace s druhými lidmi vedeme rozhovory na různá témata, uzavíráme přátelství a trávíme čas s lidmi, kteří mají podobné zájmy.

„V kontextu životní dráhy člověka práce určuje začátek i konec ekonomické aktivity. Práci ukazujeme dětem, které teprve vychováváme, platné hodnoty. Nabízíme jim možnost ztotožnění, nápodoby a osobního příkladu“. (Buchtová, 2002, s. 75)

Nezaměstnanost patří k jevům, kterým je v moderní ekonomii věnována značná pozornost, je tedy jedním z nejsledovanějších jevů tržního hospodářství. Zejména její příčiny a existence je předmětem zájmu posledních desetiletí.

Podle Kuchaře (2007, s. 162) je nezaměstnanost přirozenou součástí pracovního trhu, vyznačuje se pohybem, ke kterému zde dochází a jejím hlavním negativním produktem je ztráta jistoty zaměstnání. Upřednostňování volnočasových aktivit před skutečným prováděním práce se nazývá dobrovolná nezaměstnanost. Ti, kdož jsou dobrovolně nezaměstnaní, mohou mít spoustu nabídek práce, avšak raději hledají pracovní místo lépe placené. Žijí ze sociálních dávek, které jsou jim poskytovány.

V České republice se stala nezaměstnanost hlavně po roce 1989 vlivem přechodu k tržnímu hospodářství nedílnou součástí našeho života, bohužel v negativním slova smyslu. Setkáváme se s ní prakticky na každém kroku a představuje problém celospolečenský. Trh práce byl v České republice od roku 1990 vystaven divokým turbulencím, neboť započala transformace ekonomiky, jejímž důsledkem došlo k rychlým změnám, které se týkaly dlouhodobých restrukturalizačních tendencí a potíží souvisejících s vyrovnáváním nabídky a poptávky na pracovním trhu.

Nezaměstnanost je velmi citlivé téma, které je neustále diskutované zvláště v současné době, kdy takřka po celém světě vládne ekonomická krize, která se odrazila snad ve všech oblastech našeho života, zejména toho ekonomického.

Nezaměstnanost je v podstatě definována jako stav člověka schopného vykonávat práci, který si práci (tedy zaměstnání) aktivně hledá, avšak nemůže si práci nalézt. K tomuto však musíme dodat, že aby bylo možné považovat jedince za nezaměstnaného, je třeba, aby byl aktivní pracovní silou a snažil se práci skutečně hledat.

Za nezaměstnaného lze podle Dvořákové (2007, s. 73) považovat toho, kdo se uchází o zaměstnání, tedy požádal o zprostředkování zaměstnání písemnou formou nebo osobně u příslušného úřadu práce podle místa trvalého bydliště. Zároveň se jedná o občana, který nevykonává činnost v pracovním poměru či obdobném vztahu, neprovozuje žádné podnikatelské aktivity (tedy není např. osobou samostatně výdělečně činnou), ani se soustavně nepřipravuje na budoucí povolání.

1.1 Druhy nezaměstnanosti

Dvořáková (2007, s. 73) rozlišuje 4 základní druhy nezaměstnanosti, jedná se o:

- sezónní
- frikční
- cyklickou (konjunkturální)
- strukturální

Sezónní nezaměstnanost se rozumí krátkodobá nezaměstnanost, která je způsobena kolísáním produkce zejména v odvětvích, kde je výroba závislá na počasí (např. zemědělství, stavebnictví, rybolov, lesnictví apod.).

Frikční nezaměstnanost je spojena s neustálým přechodem lidí z jednoho pracovního místa do jiného, kde je vyžadována stejná nebo obdobná kvalifikace. Vzniká v okamžiku, kdy se zaměstnanec rozhodne vzdát se svého pracovního místa, vzhledem k tomu, že si hledá jiné. Její trvání je tedy ovlivněno časem, který potřebuje jedinec pro vyhledání pracovního místa nového. Nejprve však musí získat informace vztahující se k volným pracovním místům na trhu práce, rozhodnout se o případném nástupu do nově nalezeného zaměstnání nebo porovnat alternativní možnosti zaměstnání.

Nezaměstnanost, která vzniká v důsledku cyklických změn hospodářství v makroekonomickém rozměru (souvisí tedy s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky) můžeme označit jako **cyklickou nezaměstnanost (konjunkturální)**. Její trvání záleží na tom, kdy začne znovu růst produkt. Nezaměstnanost tohoto typu vzniká v případě, když makroekonomická poptávka po službách a zboží při určitých mzdových sazbách a při dané produktivitě práce nepostačuje na zaměstnanost těch osob, které jsou schopné a ochotné pracovat.

Pokud je nabídka práce (tedy pracovních sil) vyšší než je poptávka po pracovních silách na trhu práce a v případě, že nejsou jedinci hledající práci schopni být dostatečně mobilní v jiných profesích, odlišných odvětvích či na jiných pracovních místech a s jinou kvalifikací, vzniká **nezaměstnanost strukturální**, která může trvat i několik let. V tomto případě je důležitá nutnost rekvalifikace mnoha pracovníků.

Nezaměstnanost můžeme dále dělit (Bednářová, 2011):

- podle časového hlediska na:
 - krátkodobou - osoba nezaměstnaná do 6 měsíců resp. až do 1 roku
 - dlouhodobou - u nezaměstnanosti trvající déle než 6 měsíců (podle některých názorů až po uplynutí 1 roku)
 - opakovanou nezaměstnanost
- podle socioekonomických ukazatelů na:
 - zjevnou nezaměstnanost (jedná se o osoby registrované na úřadech práce)
 - nepravou nezaměstnanost (osoby registrované na úřadech práce, ale pracující v tzv. šedé ekonomice)
 - skrytou nezaměstnanost (neregistrovaní na úřadech práce a práci si nehledají)
 - neúplná zaměstnanost (osoby se sníženým pracovním úvazkem nebo v práci nevyužívající plně své schopnosti a kvalifikaci)

1.2 Faktory ovlivňující nezaměstnanost

Existuje celá řada faktorů, které nezaměstnanost ovlivňují. Patří mezi ně (Novotný, 2009):

- **Vládní politika zaměstnanosti** – vláda v tomto konkrétním případě vytváří opatření, která mají lidem pomoci s hledáním práce. Tato opatření se týkají zlepšení informovanosti občanů o pracovních místech, zabezpečování rekvalifikačních aktivit a jejich financování a rovněž podpora migrace osob za pracovními příležitostmi.
- **Vliv stanovené minimální mzdy a sociálních dávek** – větší objem sociálních dávek (tedy sociální jistoty) můžou znamenat riziko, že lidé budou mít menší zájem o hůře placenou práci. Nízká mzda v poměru se sociálními dávkami může být pracovně demotivující.
- **Demografie a zaměstnávání zahraničních pracovníků** – demografická struktura ekonomicky aktivních obyvatel ovlivňuje trh práce. Lidé se v současné době dožívají vyššího věku, na území ČR klesá porodnost, roste vliv migrace osob a obecně je prodlužována doba ekonomicky aktivního života lidí. Trh práce ovlivňují také cizinci, kteří u nás pracují za nízké mzdy a jsou ochotni pracovat v odvětvích, která nejsou pro domácí pracovníky zrovna atraktivní.
- **Vzdělání, kvalifikace a osobní kompetence** – motivace najít si práci a pracovat je pouze jedním z důležitých kritérií jak najít uplatnění na trhu práce. Dalším faktorem jsou osobní kompetence a způsobilost. Obecně platí, že kdo se naučí něco, co mnoho ostatních neumí či neovládá, získává vlastně na trhu práce osobní konkurenční výhodu, která mu může usnadnit hledání práce a tento člověk pak najde uplatnění na trhu práce rychleji a snadněji. Absolventi jsou skupinou, která má sice kvalifikaci díky svému vzdělání, to ale bohužel nestačí, neboť nemají tolik potřebnou praxi, tedy jim chybí zkušenosti, kompetence a způsobilost.
- **Mobilita, pružnost a ochota stěhovat se za prací** – roli zde hrají především zakořeněné pracovní návyky, požadavky na práci blízko bydliště a neochota se za prací stěhovat nebo dojíždět. Význam mobility pracovních sil bude vzhledem k rostoucímu tlaku na trhu práce narůstat.

1.3 Politika zaměstnanosti

Dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti jsou základními cíli politiky zaměstnanosti. Oba tyto cíle je však nutné brát s určitou rezervou, protože i když je sociální politika koncipována kvalitně, nemůže tyto cíle zcela naplnit (Kuchař, 2007, s. 161).

Politika zaměstnanosti je specifickou oblastí, kde se vytváří různá opatření proti zhoršování nezaměstnanosti a patří do systému záchranné sociální sítě. Politika zaměstnanosti je charakterizována činnostmi, které směřují k dosažení rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách, účelnému využití zdrojů pracovních sil a zajištění práva občanů na zaměstnání (Dvořáková, 2007, s. 77).

Stát a další subjekty aktivní na trhu práce (tj. především odborové organizace a zaměstnavatelé) vytvářejí státní politiku zaměstnanosti. Stát při realizaci státní politiky zaměstnanosti spolupracuje rovněž s územními samosprávnými celky, organizacemi zaměstnavatelů, profesními organizacemi a se sdruženími osob se zdravotním postižením. V oblasti státní politiky zaměstnanosti vykonávají v České republice státní správu dva subjekty, a to Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky (WOLTERS KLUWER ČR, 2014).

Stát se pokouší ovlivnit vztahy na trhu práce následujícími opatřeními:

- **pasivní politikou zaměstnanosti** - zejména stanovením podmínek a výše podpory v nezaměstnanosti a jiných sociálních dávek (tedy hmotné zabezpečení)
- **aktivní politikou zaměstnanosti** – tj. podpora zachování nebo vytváření stálých a dočasných nových pracovních míst, rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, podpora chráněných dílen, podpora zaměstnávání mladých lidí apod.
- **hospodářsko-politickými opatřeními** – neorientují se vyloženě na trh práce, ale mají na něj výrazný dopad např. investiční pobídky

Při určité úrovni nezaměstnanosti tj. přirozené míře nezaměstnanosti, můžeme hovořit i o pozitivních vlivech nezaměstnanosti, protože nezaměstnaní vytvářejí dostatečný tlak na zaměstnanou část obyvatelstva, která pak udržuje např. pracovní disciplínu či kvalitu práce na vysoké úrovni (Dvořáková, 2007, s. 78).

V souvislosti s politikou zaměstnanosti je třeba rozebrat také další pojmy, které se k danému tématu vážou. Jedním z takových pojmů je podle Kuchaře (2007, s. 161) plná zaměstnanost, kterou není možné chápat jako zaměstnanost nulovou. Plná zaměstnanost je vlastně situace, za které každý, kdo pracovat chce, práci získá. Výběr zaměstnání není nikdy úplně svobodný a člověk je v něm omezován, neboť se pohybujeme v tržním prostředí. Pokud se společnosti daří dobře, může dopřát lidem svobodnou volbu zaměstnání v souladu s jejich

přáními a vizemi, pokud však práce podle přání uchazeče není na obzoru, může si dovolit luxus spočívající v čekání na vhodné zaměstnání a žít na úkor společnosti, která ho financuje. Některým se však může takový způsob života zalíbit jako určitá forma životního stylu.

Pokud je společnost naopak chudší a nedaří se jí příliš dobře, takové dlouhodobé sponzorování si nemůže dovolit. Zde platí, že pokud není na blízku práce odpovídající našim představám, musíme se uskromnit a vybrat si práci reálně nabízenou.

Dalším důležitým pojmem je ochrana proti nezaměstnanosti. V případě ztráty zaměstnání je většina lidí naštěstí schopna reagovat a dříve či později si stejně práci najde. Dle Kuchaře (2007, s. 162) se ekonomickým a sociálním problémem nezaměstnanost stává až v okamžiku, když trvá příliš dlouho. Vzhledem k tomu, že je organickou součástí trhu práce, měl by každý, kdo se v něm pohybuje, s touto variantou počítat a odpovídajícím způsobem se na ni připravit.

Samozřejmě v každé společnosti bude existovat určitá sorta lidí, která pracovat nebude a práci si neobstará i díky svým sníženým schopnostem a dovednostem. Tito lidé tvoří podle odhadů 3% z ekonomicky aktivního obyvatelstva. (Kuchař, 2007, s. 162)

Každoročně jsou na aktivní politiku zaměstnanosti vynakládány značné finanční prostředky. Z minulosti však víme, že v některých případech byly finanční prostředky investovány do pochybných projektů či aktivit, které neměly smysl. Na druhé straně jsou zaměstnavatelé odrazováni od zaměstnávání nových pracovníků, a to především vlivem různých omezení, která vyplývají z právních předpisů a z vysoké ceny práce.

Cesta, kterou bychom se měli vydat, možná spočívá v těsném propojení aktivní role státu s aktivními postoji uchazečů o zaměstnání.

2 TRH PRÁCE

Trh práce je důležitou oblastí, která přitahuje pozornost ekonomických expertů, a to zejména v současné době, kdy se v lidské společnosti naplno projevily dopady ekonomické krize. Stal se tedy předmětem zájmu jak po stránce teoretického výzkumu tak i praktické politiky. Způsob fungování trhu práce zasahuje do života každého z nás.

Trh práce je založen na vzájemném vztahu dvou subjektů, tedy toho, co něco nabízí (v našem případě nabídka práce) a toho, kdo o nabídku projeví zájem resp. kdo je ochoten nabízené zboží (práci) koupit. Zatímco nabízející se snaží prodat zboží za cenu pro něho výhodnou a přijatelnou, kupující chce dosáhnout co nejnižší ceny nabízeného zboží a přitom žádá co nejkvalitnější zboží. Obě strany se tedy dohodnou na prodeji zboží nebo v opačném případě k obchodu nedojde. Na trhu práce se tedy uplatňuje princip svobodného rozhodování, tj. nabízející se rozhoduje, zda zboží (práci) na trhu práce nabídne a kupující se sám rozhodne, jestli nabídky využije a zboží si zakoupí (Kuchař, 2007, s. 11).

Trh práce je tedy řízen zákonem nabídky a poptávky. Podle Brožové (2003, s. 13) je poptávka po práci ve srovnání s poptávkou po zboží tzv. poptávkou odvozenou. Poptávka firem po práci je významně závislá na spotřebitelské poptávce po určitém druhu služeb. Pokud se tedy zvýší spotřebitelská poptávka, lze očekávat zvýšení zájmu firem o pracovní síly. Nabídka práce je zase ovlivněna spotřebitelovou volbou nejužitečnější kombinace času pracovního a volného. Dále Brožová uvádí, že člověk je vlastníkem výrobního faktoru práce a z tohoto pohledu nabízí svoje služby (práci) na trhu práce. Výrobci si pak mohou tuto službu práce i společně se službami ostatních výrobních faktorů najímat za účelem výroby požadovaného zboží.

Podle Buchtové (2002, s. 59) je tržní hospodářství složeno ze vzájemně propojených segmentů a jedním z nich je trh práce. Vývoj na trhu práce je ovlivněn stejnými tržními zákonitostmi jako ostatní trhy, ale má celou řadu specifik, která jsou projevem výjimečnosti výrobního faktoru práce.

Buchtová (2002, s. 59) dále uvádí, že tržní hospodářství je složeno ze vzájemně propojených, relativně samostatných a závislých trhů, kde se jako dominující jeví trh výrobků a služeb, na kterém mohou spotřebitelé nakupovat statky pro uspokojování svých potřeb. Při tvorbě tržní produkce je nezbytné využití důležitých zdrojů, jakými jsou kapitál, práce a půda.

Abychom tedy mohli zabezpečit dostatečné množství ekonomických statků, předpokládá se využití zdrojů, které se v průběhu výroby přetvářejí na statky a služby. Tyto zdroje nezbytné při výrobě nazýváme práce, půda a kapitál.

Trh práce je úzce spjat s tržní ekonomikou, v níž jsou prodávány a kupovány nejenom statky a služby, ale také práce tzn., že zde dochází ke směřování pracovních smluv a mezd za čas a kvalifikaci zaměstnanců. (Mareš, 2002, s. 54)

Podle Buchtové (2002, s. 59) je práce výrobním faktorem, který hraje nezastupitelnou roli při výrobě statků. Prostřednictvím průmyslové revoluce došlo k tomu, že se významně proměnilo postavení práce mezi výrobními faktory, práce tedy ztratila dominantní postavení. Její vynakládání se stalo značně závislé na strojích a zařízeních, kterými byly provozy vybaveny. Dále Buchtová uvádí, že trh práce plní významnou úlohu především jako převodový mechanismus mezi procesy výroby (vytvářením statků) a spotřeby (poptávkou). Práce je výrobním faktorem, který je nakupován, což ovlivňuje mzdy vyplácené pracovníkům za vynakládání práce a náklady na výrobu.

Lidé jsou z pohledu Brožové (2003, s. 13) jedinečné osobnosti a každá disponuje jinými schopnostmi, dovednostmi, talentem a nadáním. Schopnost pracovat je tedy primárně vázána na člověka, který využívá svých životních a pracovních zkušeností.

2.1 Trh práce a jeho součásti

Podle Kuchaře (2007, s. 12-13) je trh práce složen ze čtyř hlavních komponent, které označujeme jako nabídku práce, poptávku po práci, rovnováhu na trhu práce a tvorbu reálné a nominální mzdové sazby. Všechny tyto komponenty vyjma poslední jmenované jsou předmětem sociologického zkoumání a mají sociální rozměr.

Nabídkovou stranu reprezentuje domácnost (jednotliví členové domácnosti), která je její základní jednotkou. Domácnosti plní spotřební funkci tj. realizují spotřebu a rozhodují se, zda a za jakých podmínek vstoupí na trh práce. V podstatě záleží na tom, zda bude upřednostňována spotřeba tzn. nabízeno větší množství práce nebo zda budeme raději preferovat volný čas strávený s rodinou a péčí o rodinu.

Z výše uvedeného vyplývá, že záleží na každém člověku kolik práce je ochoten nabídnout na trhu práce. Otevírá se nám možnost zvolit si, zda budeme pracovat a získávat tak mzdu, za kterou si budeme moci zakoupit statky a služby a uspokojovat tak naše potřeby resp.

získávat prospěch z jejich spotřeby nebo se rozhodneme nepracovat, což nám umožní mít spoustu volného času a získávat tak z něj užitek.

Jako příklad zde můžeme uvést studenty, kteří mají o prázdninách (např. v délce trvání 30 dní) dostatek volného času. Tento čas mohou využít buď možností pracovat na brigádě (např. sezónní zemědělské práce – sběr jahod, práce na poli či jako pracovníci ve službách) a získat tak mzdu, kterou použijí na nákup pomůcek do školy nebo na jiné aktivity. Nebo se rozhodnou strávit volné chvíle s rodinou a přáteli, sportovním vyžitím apod. Volba je pouze na nich samotných.

„Efektem vynakládání práce je mzda, peněžní ocenění vynaložené práce, resp. jejího mezního produktu. Východiskem porovnávání, o které se opírá rozhodnutí o tom, zda práce bude nabídnuta, není suma peněžních prostředků, tedy nominální mzda, ale tzv. reálná mzda. Ta vyjadřuje koupěschopnost nominální mzdy, kolik zboží a služeb si může její příjemce nakoupit.“ (Buchtová, 2002, s. 63)

V ekonomické teorii se podle Kuchaře (2007, s. 14) můžeme setkat s tím, že na sebe vzájemně působí dvě síly, konkrétně substituční a důchodový efekt.

Substituční efekt je situace, za které vyšší mzdy vyvolávají větší zájem o práci, vybízejí tedy k většímu využívání disponibilního času na úkor našeho volného času. Čím vyšší mzda bude nabízena, tím větší zájem o dobře placenou práci budeme mít a volný čas se za této situace stane přílišným luxusem, než abychom ho strávili zábavou.

Důchodový efekt vzniká za situace, kdy domácnosti mají dostatečně uspokojeny své potřeby a nemusí tudíž nabízet větší objem práce, neboť určité životní úrovně dosáhnou při rostoucích příjmech s daným množstvím nabízené práce.

Můžeme konstatovat, že substituční efekt v porovnání s důchodovým efektem má převažující charakter tzn. že při vzrůstajících mzdách je nabízeno větší množství práce. To, který efekt nakonec zvítězí, je však ovlivněno řadou faktorů (sociálních a ekonomických).

Poptávkovou stranu dle Kuchaře (2007, s. 14) představují podniky, které se snaží zejména o maximalizaci svého zisku. Rozsah poptávky po práci ovlivňují dva faktory:

- přijetí nových pracovních sil
- zvýšení mzdových nákladů

Pokud se podnik rozhodne přijmout nové pracovní síly, dojde sice ke zvýšení produkce, avšak se současně zvýší mzdové náklady.

Poptávka po práci je určena mezním produktem (tedy mezním produktem práce). Podnikatel bude mít zájem najímat práci pouze v případě, že příjem z mezního produktu bude převyšovat náklady na její získání. Poptávka je utvářena v závislosti na kvantitě ostatních výrobních faktorů a jejich vzájemných poměrech. (Buchtová, 2002, s. 62)

Pokud má podle Kuchaře (2007, s. 14) reálná mzda rostoucí tendenci (při splnění podmínky dokonale konkurenčního prostředí, plně flexibilních mezd a cen a fixního objemu kapitálu) podnik bude snižovat poptávku po pracovní síle, aby zachoval maximální zisk. V případě poklesu reálné mzdy má podnik tendenci zvyšovat zaměstnanost, protože se mu to vyplatí. Počínání podniků je v reálné situaci ovlivněno celou řadou makroekonomických a mikroekonomických faktorů (řadíme zde např. státní investice do ekonomiky, míru inflace, legislativní a konkurenční prostředí). Dále zde hrají důležitou roli zejména faktory, které vyplývají ze situace na lokálním (místním) trhu práce apod.

Pokud se souhrnná nabídka rovná souhrnné poptávce, hovoříme o rovnováze na trhu práce. Jedná se o situaci, za které domácnosti nabízejí na trhu práce při dané výši reálné mzdy určité množství práce a podniky jsou ochotny najímat takové množství pracovních sil, kolik jich při dané reálné mzdě chtějí najmout.

Kuchař (2007, s. 15-16) dále uvádí, že v případě růstu mezd v důsledku státního zásahu např. formou zvýšení minimální mzdy klesá zájem zaměstnavatelů najímat nové pracovní síly a obvykle dochází ke snížení počtu zaměstnanců. Nabídka práce se v období, kdy mzdy rostou, zvyšuje (lidé mají tedy větší zájem pracovat). Z tohoto pohledu vzniká na trhu práce postupně nerovnováha, protože část populace, která by chtěla za vyšší mzdy pracovat, nemá tuto možnost s ohledem na značně omezené zdroje pracovních míst. Optimálním řešením je docílit na trhu pracovních sil určité rovnováhy v návaznosti na omezení růstu mezd. Tohoto cíle lze dosáhnout za splnění tří podmínek. První se týká ekonomického růstu a prosperity, a to za předpokladu růstu produktivity práce (zajištění pracovních příležitostí a zvyšování mzdové hladiny). Druhou a neméně důležitou podmínkou je alokace nabídky pracovních míst odpovídající alokaci pracovních sil. Třetí podmínka spočívá v mobilitě pracovních sil (tj. ochotě lidí stěhovat se za prací) a adaptace pracovních sil požadavkům trhu práce.

Rovnováha na trhu práce je ovlivněna nejenom ekonomickými, ale i mnoha dalšími faktory. Můžeme zde zařadit:

- **systém sociální politiky** (vymezuje hranice jak ve sféře zaměstnanosti, tak ve mzdové oblasti). Plní ochrannou funkci ve vztahu k osobám, které ne vlastní vinou přišli o zaměstnání, a také motivuje k hledání nového zaměstnání. Nástrojem sociální politiky, která ovlivňuje rovnováhu na trhu práce, jsou intervenční opatření ve sféře mzdové (např. minimální mzda).
- **faktory, které jsou spjaty s předpokladem svobodné volby nabídkové strany, tedy pracovních sil** – důležitou roli zde hrají dispozice sociálních skupin orientovat se na trh práce. Podstatné je vzdělání, s nímž spojujeme schopnost adaptovat se na neustále se měnící podmínky a požadavky na trhu práce. Skupiny obyvatel, které jsou méně kvalifikované, budou mít vždy více problémů s nalezením vhodného zaměstnání, neboť schopnost se přizpůsobit požadavkům trhu práce je u zmíněných skupin nízká.
- **znalost o zákonitostech fungování trhu práce** – jedná se o omezenou a nedokonalou informovanost zaměstnavatelů a pracovních sil. Množství kvalitních informací totiž zajišťuje ovlivňování efektivity produkce (tj. pozice na trhu práce).
- **faktory související s individuální mírou participace jednotlivců a domácností (do které jednotlivci patří), na trhu práce** – v této souvislosti můžeme zmínit tzv. teorii rozhodování domácností a míře účasti jejích členů na trhu práce. Řadíme zde potřeby, zájmy a subjektivní postoje v závislosti na sociálních pozicích.

2.2 Vlivy působící na trh práce

Trh práce podle Kuchaře (2007, s. 39) ovlivňuje řada charakteristik, z nichž těmi základními jsou demografická struktura, národnostní struktura, vzdělanostní struktura, ekonomická a profesní struktura. Tyto strukturální charakteristiky, ačkoliv jsou spolu úzce spjaty a navzájem dochází k jejich ovlivňování, mají odlišná tempa vývoje.

1) Národnostní struktura

Jeví se jako nejstabilnější, avšak její změny dosti výrazně zasahovaly ekonomickou a sociální oblast české populace a měly tedy výrazný vliv na trh práce. Pokud se ohlédneme do

minulosti, zjistíme, že pracovní síly měly nestejnou strukturu. Např. Československo mělo v době svého vzniku zhruba 10 miliónů obyvatel, z tohoto počtu však bylo pouze 68 % Čechů a dalších asi 30 % bylo tvořeno občany s německou národností. Po skončení války došlo k odsunu německého obyvatelstva a tím se výrazně změnila národnostní struktura. Odsun německé populace tedy zapříčinil homogenizaci národnostního složení populace.

Ke druhé změně pak došlo v období, kdy se rozpadla ČSFR a vznikla samostatná Česká a Slovenská republika. Podíl Slováků na území ČR se poté snížil. Díky udržování nadstandardních vztahů se Slovenskem však velká část Slováků na svých pozicích v ČR setrvala.

V polovině 90. let začaly být realizovány imigrační procesy, což způsobilo nárůst pracovních sil ze zahraničí.

2) Demografická struktura

Ovlivňuje zásadním způsobem vývoj na trhu práce a dá se předpokládat její budoucí vývoj, neboť lze např. sledovat počet narozených žen v současné době a podle tohoto parametru odhadovat, kolik dětí se v období jejich plodnosti narodí. Můžeme tedy odhadnout kolik osob se bude v daném časovém období pohybovat na trhu práce resp. do něj vstupovat a zda budou schopni tito lidé v produktivním věku uživit ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Stát se proto snaží přijímat opatření, kterými by populační křivku ovlivnil.

V současné době ČR stejně jako jiné vyspělé státy západní Evropy řeší problém související s klesajícím počtem narozených dětí a zároveň se zvyšuje počet osob ve věku 60 let a více, tedy ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Lze tedy předpokládat, že vlivem stárnutí populace ponese budoucí ekonomicky aktivní obyvatelé zátěž v podobě neschopnosti uživit ty, jež jsou ekonomicky neaktivní. Jedinou nadějí představuje nejenom pro naši republiku rostoucí imigrace ze třetích zemí, která však nedokáže sama o sobě celý problém vyřešit.

3) Vzdělanostní struktura

Prosadit se na trhu práce v současné době není vůbec jednoduché, neboť zaměstnavatelé jsou stále náročnější a záleží na uchazečích, co dokážou nabídnout. Kombinace takových faktorů jako je nízký věk, kvalitní vzdělání, znalost jazyků, pohotová práce na počítači, flexibilita, asertivita znamenají většinou úspěch na trhu práce. V opačném případě nízké vzdělání a nechuť se zdokonalovat, vysoký věk ale i např. odlišná barva kůže mohou vést k situaci, že člověk se stává závislý na sociální podpoře, neboť o něj na trhu práce není zájem.

Podle Kuchaře (2007, s. 61) je hlavním předpokladem úspěchu na trhu práce úroveň dosaženého vzdělání, přičemž ze statistik jasně vyplývá, že existuje silná vazba mezi kvalitou vzdělání a mírou nezaměstnanosti, výší příjmů a pracovním zařazením.

Podle Brožové (2003, s. 33) člověk investuje do vzdělávání, neboť si uvědomuje, že si tím může zvýšit své budoucí výděly, tedy že bude schopen na trhu práce nabídnout kvalifikovanější službu práce. Lepší vzdělání zabezpečuje většinou lepší pracovní místo, vyšší příjem, snadnější přístup k informacím a zvyšuje schopnost komunikace. Výnosem není pouze zvýšení příjmu, ale rovněž zisky nepeněžní hodnoty spojené s výkonem lepšího pracovního místa. Lidský kapitál přináší nejenom aspekt ekonomický, ale má i rozměr sociální a kulturní. Vzdělání je tedy nositelem lepšího pracovního zařazení, vyššího příjmu a přináší také nové společenské vztahy (např. lepší pracovní místo bývá spojeno s určitým postavením – vyšší prestiží ve společnosti a s tím spojeným určitým životním stylem). Vzdělání lidé se ztotožňují s určitým stylem vyjadřování, mají určitý standard jednání, chování a oblékání. Ovlivňují a utvářejí tak naše kulturní prostředí a tyto hodnoty předávají budoucím generacím.

V minulosti bylo nejdůležitější ovládat nějaké řemeslo, a proto u starších ročníků spíše převažuje nižší střední vzdělání (vyučení). Příčinou byla zejména extenzivní industrializace, ke které docházelo v 50. a 60. letech minulého století. Postupně se však tento trend začal obracet, i když v současnosti je podíl terciálního vzdělávání v ČR v porovnání se zeměmi EU stále na nižší úrovni.

Podle Kuchaře (2007, s. 68) je vzdělanostní struktura v naší republice značně stejnorodá ve vztahu k nejvyššímu dosaženému vzdělání, tzn. že vyučení či střední školu absolvovala většina populace. Pouze malá část z těchto osob pokračovala dále ve studiu na úrovni terciálního vzdělávání.

Jak vyplývá ze statistik vypracovaných Českým statistickým úřadem, podíl vysokoškoláků od roku 2000 pomalu stoupá a ženy jsou oproti mužům při studiu na vysoké škole úspěšnější. Lidé si uvědomují závažnost současné situace na trhu práce, a proto dále studují, aby lépe obstáli a přizpůsobili se požadavkům zaměstnavatelů.

„Z pohledu trhu práce jsou firmy ochotné dobře zaplatit vzdělané pracovníky, protože přinášejí vyšší mezní produkt. Pracovníci na straně nabídky jsou pak ochotni nést náklady na vzdělávání jen tehdy, pokud se jim to vyplatí, to znamená, že rozdíl mezi mzdou vzděla-

nějšího a méně vzdělaného pracovníka musí být dostatečnou „kompenzující“ složkou: musí nejen pokrývat ale ještě přesahovat náklady na vzdělávání“. (Brožová, 2003, s. 35)

4) Odvětvová a profesní struktura

Česká ekonomika měla v minulosti charakter průmyslově-zemědělský a v období po první světové válce patřila k těm nejrozvinutějším ve světě. Poválečný vývoj (tj. po roce 1945) byl ovlivněn socializačními intervencemi (došlo ke znárodnění průmyslových podniků, hutí, dolů, bank a jiných institucí), což vyústilo k absolutní socializaci veškerých hospodářských odvětví. Naše země se postupně stala součástí centrálně plánovaného ekonomického systému.

Podle Kuchaře (2007, s. 76) se po pádu socialistického systému u nás zrychlila modernizace českého hospodářství a uskutečnily se významné změny ve struktuře zaměstnanosti. Došlo k uvolňování (liberalizaci) ekonomiky a ke změnám v oblasti vlastnické struktury, což zapříčinilo, že profesní a odvětvová struktura se výrazným způsobem obměnila. Uplatňovala se volná soutěž na trhu, čímž došlo k útlumu některých odvětví na českém trhu (zejména se to týkalo elektroniky a textilní výroby). V oblasti profesní struktury se začaly objevovat nové profese, ve kterých byly kladeny jiné nároky na kvalifikaci, způsoby chování a vnímání pracovních vyhlídek.

Ve všech hospodářských odvětvích došlo po revoluci v roce 1989 k přesunům ve struktuře zaměstnanosti. V průběhu 90. let rostl zájem zejména o profese, týkající se obchodu a služeb, veřejné správy, finanční a ekonomické oblasti, což souviselo se změnami ve vzdělanostní struktuře a požadavky na vyšší kvalifikaci. Naopak nejvíce osob bez vzdělání nebo jen s minimálním vzděláním pracuje v průmyslovém odvětví, v oblasti dopravy a spojů a v zemědělských a lesnických povoláních. (Kuchař, 2007, s. 90)

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že naše společnost se neustále vyvíjí a proto i v oblasti trhu práce dochází k častým změnám. Vlivem nezadržitelného pokroku a modernizace provozů se zvyšují požadavky pro výkon pracovních pozic (dochází ke změnám ve složitosti práce), což obnáší zesílený tlak na pracovníky a jejich kvalifikační a vzdělanostní růst.

3 OHROŽENÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE

Dle Kuchaře (2007, s. 139) každá sociální skupina má jiné možnosti a schopnosti reagovat na změny způsobené vývojem na trhu práce. Absence vzdělání, odlišná barva kůže či vyšší věk mohou být vážnějšími limitujícími faktory ve vztahu k nalezení pracovního místa než nedostatek kreativity popř. i neochota dojíždět za prací.

- **Mladí lidé do 30 let** – nedisponují praktickými zkušenostmi ani pracovními návyky a také zde chybí pracovní kontakty, které by usnadnily lepší přehled o tom, co se na trhu práce děje. Podle Buchtové (2002, s. 110) může vést nezáměr o získání zaměstnání u absolventů středních škol a mladistvých k závažným psychologickým a výchovným problémům. V případě, že si tito mladí lidé neosvojí ve správném čase pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je pak povede k sociálně patologickému chování. Společnost by měla mladým lidem poskytovat různé jazykové a rekvalifikační kurzy, čímž se prodlouží období vzdělávání. U mladých lidí může nastat zatrpknutí v pohledu na svět, neboť tím, že studovali nepříliš žádané obory, nenašli uplatnění na trhu práce.

Kuchař (2007, s. 148) zmiňuje významnou heterogenitu u absolventů škol, neboť vzdělaní lidé mají na trhu práce různou pozici, rozhoduje zejména věk. Absolventy škol tedy můžeme rozdělit do tří skupin. První skupina opouští vzdělávací proces ihned po ukončení povinné školní docházky, tedy zhruba v 15 letech. Druhá skupina vstupuje na trh práce po absolvování střední školy (v období 18 až 19 let). Někteří z těchto studentů pokračují ve studiu na vysokých nebo vyšších odborných školách a po jejich absolvování tvoří třetí skupinu (tj. zhruba ve věku 22 až 23 let). V této souvislosti je třeba zmínit, že právě studenti vysokých a vyšších odborných škol již při svém studiu pracují např. formou brigád, a proto nemají později takový problém se svým uplatněním.

- **Zdravotně postižení** – jak uvádí Buchtová (2002, s. 113) vzhledem k sílícímu důrazu na produktivitu práce a nárokům zaměstnavatelů mají tyto osoby stále menší šanci najít uplatnění na trhu práce (tedy pracovní pozici, která by respektovala jejich zdravotní znevýhodnění). Úkolem společnosti je vytvořit těmto osobám podmínky, které by jim umožnily vést plnohodnotný život a zajistit jejich integraci. Existují podpůrné programy, které by měly pomoci nalézt těmto lidem uplatnění

avšak doba jejich evidence na úřadě práce jakožto uchazečů o zaměstnání je pořád delší než u zdravých jedinců.

Podle Kuchaře (2007, s. 157) existují tři oblasti, které by mohly zásadním způsobem zlepšit zaměstnávání zdravotně postižených. Jedná se o posílení motivačních stimulů pro vstup na trh práce ve formě stanovení jasných pravidel pro platbu sociálních dávek, rozšíření nabídky dalšího vzdělávání a odstranění překážek, které zabraňují zaměstnavatelům přijímat zdravotně handicapované do pracovního procesu.

- **Starší lidé** – patří mezi nejohroženější skupinu na trhu práce a často tím, že nenačází uplatnění na trhu práce, trpí pocitem marnosti, bezradnosti a nejistoty a velmi často rezignují na aktivity spojené se společenským životem. Podle Buchtové (2002, s. 112) se jeví zaměstnavatelům starší lidé jako horší „investice“ v porovnání s mladými lidmi. Jedna z možností, jak nastartovat u starších lidí pozdní kariéru je začít podnikat.

Kuchař (2007, s. 154) zdůrazňuje, že v současné době se prodlužuje věk odchodu do důchodu a tím také období pracovní dráhy. Proto je nezbytné se na tuto situaci připravit a do budoucna ji důsledně řešit zejména zvýšením flexibility pracovních režimů (vhodné pro ženy plnící funkci babiček) a přípravou vhodných rekvalifikací.

- **Ženy** - jedním z důvodů, proč ženy mají horší postavení na trhu práce je dle Buchtové (2002, s. 113) především ta skutečnost, že se musí starat o domácnost. Nejsou tedy tak mobilní a časově přizpůsobivé (např. vzhledem k vícesměnným provozům) jako muži, neboť mají časté pracovní absence z důvodu péče o své potomky. Ekonomicky ohrožené jsou zejména matky samoživitelky a neúplné rodiny.

Stát by měl dle Kuchaře (2007, s. 145) vytvářet vhodné právní podmínky, které by zmírňovaly dopady na ženy, odcházející dočasně z trhu práce (z důvodu mateřství, plnění rodičovských povinností) a následně usnadňovat jejich návrat odstraňováním bariér, které cestu na trh práce komplikují. Většina žen na mateřské a rodičovské dovolené by uvítala možnost výdělečné činnosti i v tomto období. Prioritou zaměstnavatelů je samozřejmě dosáhnout zisku a proto je pro podniky nevýhodné zaměstnávat mladé ženy, které jsou občas nuceny zůstat doma se svými dětmi. Jednou z možností, jak zachovat u žen kontakt se svojí profesí popř. zachovávat pracovní

návyky a zvyšovat kvalifikaci, je dělba práce v rodině. Zde však záleží na dohodě obou partnerů.

- **Romské etnikum** – tato skupina je podle Buchtové (2002, s. 114-115) těžce uplatnitelná na trhu práce, neboť spousta příslušníků tohoto etnika má pouze základní vzdělání a další kvalifikaci nezískávají. Mají také nižší schopnost adaptovat se v majoritní společnosti. Dalším faktorem jsou zejména rasové předsudky a často negativní zkušenosti většinové společnosti, které se zatím nepodařilo romskou komunitu plně integrovat. Jejich šance na trhu práce je tedy mizivá.

Kuchař (2007, s. 158) popisuje, že Romové zaujímají odlišný postoj ke vzdělávání, to je vnímáno v jejich hodnotovém žebříčku až jako okrajové. Z tohoto důvodu má zhruba tři čtvrtiny romské populace v ČR pouze základní vzdělání. Problém tkví také v jazykové bariéře, protože podstatná část romských dětí neovládá dobře češtinu, tzn. že nemají dostatečnou slovní zásobu a nezvládají gramatiku.

Samozřejmě mezi Romy se vyprofilovala i určitá romská inteligence, která se však přestává k Romům hlásit. Na trhu práce pak představují Romové závažný problém, neboť jejich uplatnitelnost je velmi nízká. Cílem integračních programů, které se zaměřují na Romy, je zejména snížit rozdíly mezi sociálními skupinami a také vytvořit širokou diferencovanou škálu životních podmínek.

- **Lidé bez kvalifikace** – není žádným překvapením, že právě lidé s nejnižší kvalifikací mají největší důvod se obávat ztráty zaměstnání. Podle Buchtové (2002, s. 114) do této skupiny řadíme mladé lidi obtížně vzdělávatelné, často s nevýznamným zájmem o zaměstnání. Patří sem také lidé, kteří mají společensky nežádoucí chování např. sociálně nepřizpůsobiví, alkoholici, lidé propuštění z nápravných zařízení apod.

Vysokou míru nezaměstnanosti u osob bez kvalifikace a s nízkým vzděláním způsobují podle Kuchaře (2007, s. 140-141) čtyři faktory. Jedním z nich je skutečnost, že trh práce v České republice byl založen na kvalifikované pracovní síle a zaměstnávání lidí s nízkou kvalifikací mělo sociální charakter. Provedenou restrukturalizací hospodářství po roce 1989 vedlo k úbytku těchto pracovních míst. Druhým faktorem bylo výhodné zaměstnávání cizinců a jejich zařazování na nekvalifikované pracovní pozice. Dalším problémem se stala neochota nekvalifikované pracovní síly

se dále vzdělávat a zvyšovat si svou kvalifikaci. A posledním neméně významným faktorem je sociální politika, která nemá příliš motivující účinek a umožňuje pohodlný život, který nepodněcuje k hledání práce.

Řešením je donutit tyto osoby ke zvyšování kvalifikace, jejímž účelem bude získat lepší postavení na trhu práce. Toto řešení ovšem nepřipadá v některých případech v úvahu vzhledem k omezeným intelektuálním schopnostem některých osob. U dalších převažuje názor, že je lepší nepracovat a tato situace jim vyhovuje.

3.1 Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti

Výsledky řady studií a výzkumů provedených v minulosti dokazují, že existuje souvislost mezi nezaměstnaností a zhoršením zdravotního stavu jedinců. Ztráta zaměstnání představuje v dnešní době značný problém, a proto se nelze podívat nad tím, že osoby bez práce trpí stresem. Neustálý a dlouhodobý stres může vést k poškození duševního i fyzického zdraví.

Z rozsáhlého výzkumu vyplývá, že osoby potýkající se s dlouhodobou nezaměstnaností nejsou spokojené, cítí větší míru nepohody, depresi, úzkost a také trpí pocity méněcennosti a nízkou sebedůvěrou. Každý prožívá nezaměstnanost specifickým způsobem tzn. že nejméně se s touto situací vyrovnávají lidé ve středním věku. Z výzkumu rovněž vyplývá, že osoby oddaně vykonávající svoji práci se při její ztrátě hůře vyrovnávají se ztrátou zaměstnání a trpí tedy závažnějšími poruchami duševního zdraví. (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 75)

Podle Mareše (2002, s. 84-85) má na naše fyzické zdraví největší vliv stres způsobený ztrátou zaměstnání, ke kterému se přidávají další negativní faktory, mezi něž můžeme zařadit kouření, nadměrné požívání alkoholu, drog a léků. Stres způsobuje rovněž zhoršení imunity člověka a větší náchylnost ke kardiovaskulárním onemocněním.

Dlouhodobá nezaměstnanost však působí také na naše psychické zdraví a rovnováhu. Známe několik způsobů, jimiž nezaměstnanost může negativně ovlivnit duševní rovnováhu v našem těle. Patří mezi ně finanční problémy, pokles mezd a obavy z nedostatku finančních prostředků, omezení společenských kontaktů, uzavírání se před vnějším světem, dochází ke zúžení sociálního prostředí, v němž se nezaměstnaný pohybuje, nedostatek příležitostí pro využívání našich dosavadních zkušeností, nemožnost získávání nových znalostí a

dovedností, pocit bezradnosti a úzkost z budoucího vývoje, omezení kvality interpersonálních kontaktů apod.

Podle Boženy Buchtové, která osobně provedla studii zaměřenou na zjištění změn zdravotního stavu u osob propuštěných ze zaměstnání, se u čtvrtiny dotazovaných respondentů objevily neurotické obtíže, které byly provázeny zvýšenou únavou, úzkostnými stavy, nespavostí a vnitřním neklidem. U některých respondentů (zhruba 18% z celkového počtu), kteří byli zařazeni mezi pracovníky se změněnou pracovní schopností, se projeví závažné zdravotní komplikace. Příznaky neurózy se projevily nejvíce u osob ve středním věku tj. v rozmezí 41-50 let. (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 76)

Nezaměstnaný jedinec ovlivňuje své bezprostřední okolí, zejména rodinu. Dochází k obměnám v postavení a statusu nezaměstnaného člena rodiny. Často se psychické potíže např. neurózy přenášejí z nezaměstnaného partnera na partnera docházejícího do zaměstnání.

Podle Mareše (2002, s. 80-81) může nezaměstnanost zcela rozbít vztahy uvnitř rodiny, zejména pak ty partnerské. Je prokázáno, že nezaměstnanost a s tím spojený nedostatek příjmů má souvislost s domácím násilím a následným rozpadem rodiny. Pro nezaměstnaného člena rodiny však může být dobře fungující rodina oporou a poskytovat mu útočiště. Podpora, která se mu dostává od nejbližších i vzdálenějších příbuzných, je velmi důležitá a hraje významnou roli. Z uvedeného tedy vyplývá, že život je nevyzpytatelný a každý z nás se může do takové situace dostat, proto je psychická podpora našich bližních tak důležitá.

3.2 Sociálně patologické jevy související s nezaměstnaností

Dlouhodobá vysoká míra nezaměstnanosti má podle Buchtové (2002, s. 115) nežádoucí vliv na jednotlivce a na rozvoj celé společnosti. Tato situace vytváří ideální podhoubí pro vznik řady sociálně patologických jevů. Patří sem nejenom zvýšená konzumace alkoholu, požívání drog, vyšší nemocnost, ale také kriminalita a pravděpodobnější výskyt sebevražedných pokusů. Z provedených výzkumů vyplynulo, že sebevražedné sklony mají zejména osoby nezaměstnané ve středním věku.

Masová nezaměstnanost může např. podle Mareše (2002, s. 91) vyvolávat u jedince také chronickou dezorganizaci jejich dosavadního života a netečnost.

Nezaměstnanost je podle Buchtové (2002, s. 116) nebezpečná i z toho důvodu, že nejprve ji člověk prožívá jako období regenerace a zamyšlení se nad svým životem. Zpočátku je

tedy nezaměstnanými chápána jako období klidu a volného času, avšak postupně při opakovaných neúspěšných pokusech o nalezení práce se dostavuje pocit zmaru z nemožnosti ovlivnit svoji osobní situaci, rozvíjí se pesimismus a lidé se propadají do depresí. Vlivem dlouhodobé nezaměstnanosti se vytrácí úcta k autoritám.

Zajímavé jsou také závěry studií, které se věnovaly mladé populaci, neboť pracovní činnosti mají pro tuto skupinu osob nezastupitelnou funkci. Podle Buchtové, Šmajse a Bolelouckého (2013, s. 80) se prostřednictvím výkonu práce vytváří určitý životní řád, upevňují se pracovní návyky, pracovní morálka a rozvíjí se mezilidské vztahy. Většina mladých lidí chce pracovat zejména proto, aby získala pocit nezávislosti a možnost osamostatnit se. Dlouhodobě nezaměstnaní mladí lidé propadají rezignaci, protože ztrácí vyhlídky na samostatný a plnohodnotný život.

Z pohledu ekonomického se dlouhodobá nezaměstnanost projevuje zvýšenými nároky ve vztahu ke státnímu rozpočtu. Stát tedy vydává nemalé finanční prostředky na podpory v nezaměstnanosti a pro zajištění zdravotních a sociálních služeb. Nezaměstnanost tedy způsobuje státnímu rozpočtu ztráty v podobě neodvedených daní, dále pak oslabuje adaptační schopnosti člověka, čímž je oslabena společnost a ekonomický systém jako celek.

Podle Buchtové (2002, s. 119) zasahuje problematika nezaměstnanosti také do oblasti politické. Pokud se ve společnosti vyskytuje vysoké procento dlouhodobě nezaměstnaných mladých lidí, jejich agresivita narůstá, projevuje se u nich zvýšený výskyt sociálně nežádoucích jevů, což může být významným signálem budoucího nepříznivého vývoje celé společnosti.

3.3 Boj s dlouhodobou nezaměstnaností

Intenzivní boj s dlouhodobou nezaměstnaností se stal prioritou politiky zaměstnanosti v zemích s vyspělým průmyslem a ekonomikou. Podle Mareše (2002, s. 124) nám s dlouhodobou nezaměstnaností pomáhají tyto nástroje:

- zprostředkování aktuálních informací osobám dlouhodobě nezaměstnaným ve vztahu k potřebám trhu práce, zabezpečit rozvoj těch vlastností a dovedností, se kterými můžeme na trhu práce uspět, poskytování poradenství při volbě práce a zprostředkování pracovních příležitostí;

- neustálé doplňování kvalifikace, výcviky, zvyšování kvalifikačních předpokladů pro výkon dané práce, rekvalifikace zaměřené na dlouhodobě nezaměstnané a výcvik zaměřený na využívání moderních technologií;
- vytváření speciálních programů sloužících ke tvorbě pracovních míst, do nichž budou zainteresovány obce a místní samosprávy;
- zabezpečit kvalitní výuku a výcvik mladým lidem a také rekvalifikační programy, které budou tzv. šité na míru konkrétním osobám;
- podpora firem ochotných zaměstnávat osoby dlouhodobě nezaměstnané, a to nej-různějšími pobídkami (např. dotace firmám, které vytvoří pracovní místa pro dlouhodobě nezaměstnané) a podpora drobného podnikání a sebezaměstnávání;
- zajištění odborného poradenství pro osoby, které se rozhodnou podnikat jako osoby samostatně výdělečně činné včetně finančních příspěvků na rozvoj jejich podnikatelských aktivit;
- pomoc a podpora osobám nejvíce ohroženým nezaměstnaností, zejména tedy lidem, kteří jen stěží nacházejí uplatnění na trhu práce z důvodu např. zdravotního postižení, věku, nedostatku vzdělání či kvalifikace apod.;
- výměna zkušeností při hledání zaměstnání mezi osobami dlouhodobě nezaměstnanými, pomoc při rozvíjení iniciativy dlouhodobě nezaměstnaných při hledání práce;
- vytváření pracovních míst na tzv. částečný úvazek (práce s menším počtem pracovních hodin než je obvyklé) např. pro dlouhodobě nezaměstnané nebo matky pečující o dítě;
- využití předčasných důchodů (využívají především lidé, kteří vzhledem ke svému zdravotnímu stavu a věku jsou pro zaměstnavatele méně perspektivní).

Pro dlouhodobě nezaměstnané existují podle mínění Mareše (2002, s. 124-125) různé programy sloužící k vytváření nových pracovních příležitostí nebo jsou pořádány pracovní výcviky a činnosti pro zvýšení adaptability osob bez práce. Velký význam je přikládán diagnostice nezaměstnanosti, práci s jednotlivými nezaměstnanými klienty a poskytování odborného poradenství. Důležitou roli hraje také sociální práce, která se zaměřuje na odstranění sociálního vyloučení (např. podpora bydlení, která má odvrátit hrozbu vytváření ghett, nabídka pracovních příležitostí u různých dobrovolných organizací apod.). Podporuje se

také rozvoj speciálních programů pro ohrožené skupiny osob, konkrétně se např. jedná o nekvalifikované a málo vzdělané osoby, mládež, osoby zdravotně postižené, příslušníky etnických skupin apod. Vytváření pevné a fungující sociální sítě, která by bránila možnému propadu pod úroveň existenčního minima.

Podle některých zastánců fungování tzv. neviditelné ruky trhu, si tržní síly nejlépe poradí samy. Brožová (2003, s. 110) uvádí, že většina lidí si hledá práci ze své vlastní iniciativy bez toho, aniž by se spoléhali na státní pomoc, protože pocítují odpovědnost sami za sebe. Pro úspěšné nalezení pracovního místa sledují specializovaný tisk, inzeráty uveřejněné v novinách, osobně se informují u potenciálních zaměstnavatelů a využívají rovněž své osobní kontakty. Zásahy vlády a vytváření sociálních programů totiž mohou negativním způsobem zasahovat do trhu práce. V konečném důsledku mohou vytvářené sociální programy vést občany k závislosti na vládě a potlačit vlastní iniciativu nezaměstnaných osob při hledání pracovního místa.

Jiní ekonomové naopak tvrdí, že podpora státu určená pro nezaměstnané je nezbytná. Míra, jakou se stát podílí na řešení této problematiky, byla vždy předmětem celé řady diskusí a polemik. Z pohledu zastánců zásahů státu je nezaměstnanost výsledkem ekonomických a společenských podmínek, které nemohou jednotlivci vyřešit a proto jim pomáhá stát a přijímá určitou zodpovědnost. V případě rozvoje negativních společenských jevů, vzniklých v důsledku nezaměstnanosti, by měla vláda vytvořit spolehlivou záchrannou sociální síť, která by zabránila nezaměstnaným pádu až na úplné dno.

4 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND A OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST

Evropský sociální fond (dále jen „ESF“) se řadí mezi strukturální fondy Evropské unie (dále jen „EU“) a hraje hlavní roli v rámci financování evropské strategie zaměstnanosti. Možnost čerpání zdrojů z ESF vznikla České republice po jejím vstupu do EU.

Pavlaček (2006, s. 28) uvádí, že ESF podporuje vývoj zaměstnanosti pozitivním směrem a tedy jeho posláním je snižování nezaměstnanosti, podpora rovných příležitostí na trhu práce a podpora sociálního začleňování osob. Podílí se na rozvoji trhu práce a lidských zdrojů.

4.1 Evropský sociální fond

ESF již více než 50 let pomáhá snižovat nezaměstnanost a vytvářet dobré podmínky na trhu práce. Z prostředků ESF jsou prováděny příspěvky především na tzv. měkké (neinvestiční) projekty jakými jsou např. rekvalifikace nezaměstnaných, speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež, etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel. V období 2007 – 2013 byly pro ESF prioritní následující cílové oblasti: pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce, rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce, sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce, celoživotní vzdělávání, rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly, zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání, zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce, boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce. (Kantor, Marek, 2009, s. 215)

Objem finančních prostředků z ESF pro ČR na programovací období 2007-2013 činil 3,8 mld. EUR. Na programové období 2004 - 2006 bylo pro ČR přiděleno 456,98 mil. EUR. Obzvláště v programovacím období 2007 – 2013 činí České republice ve srovnání s ostatními členskými státy využívající podporu z ESF jejich čerpání značné potíže. Do roku 2015 sice ještě probíhá realizace velkého množství projektů, avšak skutečný stav čerpání již k dnešnímu dni napovídá, že míra „nedočerpanosti“ dosáhne desítek procent. Dle neoficiálních statistik, které v únoru 2014 proběhly v médiích, Česká republika jednoznačně vede ve výši doposud nevyčerpaných alokací. Důvodů je jistě spousta, avšak dle mého názoru jsou hlavními problémy strnulost, nepružnost a zdlouhavost systému a celého procesu administrace operačních programů od řídicího orgánu k jednotlivým příjemcům. Zá-

sadním problémem je i neexistence utříděné ucelené metodiky. Samotné metodické vedení ze strany řídicího orgánu je nedostačující. Pro srovnání: v rámci Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost působí Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR jako řídicí orgán zprostředkujícím subjektů a především konečným příjemcům metodické výklady, stanoviska, existují tzv. Příručky pro příjemce, které opravdu konkrétně rozpracovávají jak věcnou tak finanční stránku projektů a reagují ve svých průběžně nově vydávaných verzích.

4.2 Politika hospodářské a sociální soudržnosti

Regionální politiku Evropské unie neboli politiku hospodářské a sociální soudržnosti lze charakterizovat jako politiku snižování meziregionálních rozdílů v EU s cílem vzájemného sblížení členských států EU. Nástrojem regionální politiky EU je pak především strukturální politika, jejímž cílem je vyvážený rozvoj evropských regionů, odstraňování rozdílů jejich sociální a hospodářské úrovně. Finanční prostředky z fondů jsou směřovány na národní nebo regionální orgány členských zemí (v ČR zejména ministerstva), které jsou zodpovědné za řízení operačních programů, v rámci nichž jsou pak poskytovány příspěvky příjemcům na předložené a následně schválené projekty. (Vilámová, 2004, s. 196)

Pojmem „implementace“ rozumíme zavádění a realizaci cílů výše uvedených politik EU. Pro tento účel byla stanovena tzv. programovací období, pro která jsou alokovány konkrétní finanční prostředky, určeny priority, cíle a strategie v souladu se základními strategickými dokumenty. Programovací období byla pro českou republiku stanovena následovně: 2000 – 2006 (Česká republika do něj vstoupila v roce 2004), 2007 – 2013 a navazující období 2014 – 2020. Pro období 2007 – 2013 byl prioritou především sociální a ekonomický růst a vytváření více pracovních míst pro všechny regiony a obce Evropské unie. (Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, 2007)

4.3 Operační program lidské zdroje a zaměstnanost

Operační program lidské zdroje a zaměstnanost (dále jen „OP LZZ“) je jedním z operačních programů, v rámci kterých Česká republika čerpá prostředky z Evropského sociálního fondu.

Finanční pomoc z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost je určena projektům, které různými způsoby odstraňují bariéry na trhu práce – ať už vytvářejí nová pracovní místa, zvyšují kvalifikaci zaměstnanců, umožňují začlenění znevýhodněných skupin obyvatel či lidí s hendikepem. Koncovými příjemci pomoci jsou konkrétní lidé, kterým se např. ne vlastní vinou nedaří sehnat práci, nebo naopak lidé, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání.

Ke každému z operačních programů EU existují tzv. prováděcí dokumenty, jejichž obsahem je určení základních východisek, zásad a cílů konkrétního programu. Dle prováděcího dokumentu OP LZZ jsou cíle definovány ve dvou kategoriích (Prováděcí dokument Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, verze 16, s. 8):

- Globálním cílem oblastí podpory OP LZZ je sociální začleňování sociálně vyloučených osob a osob ohrožených sociálním vyloučením, včetně odstraňování bariér v jejich přístupu ke vzdělávání a zaměstnání, cestou zajištění a zvyšování dostupnosti, kvality a kontroly služeb. Konkrétně byl stanoven jednotný globální cíl: Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU;
- Specifické cíle OP LZZ jsou mj. přímá podpora osob ohrožených sociálním vyloučením nebo vyloučených ze společnosti a z trhu práce, podpora zajištění dostupnosti a kvality poskytování sociálních služeb.

Výše popsané nastavení cílů OP LZZ zajišťuje plnění a realizaci strategických dokumentů České republiky jakými jsou např. strategické cíle Národního strategického referenčního rámce 2007-2013 „Otevřená, flexibilní a soudržná společnost“ a „Konkurenceschopná česká ekonomika“ s odkazem na Strategické obecné zásady Společenství.

Prioritní osy, tj. definování konkrétních oblastí podpory, mj. reflektují problémy, trendy a návrhy řešení uvedené ve výše zmíněných dokumentech. Dle Prováděcího dokumentu Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, verze 16, s. 8 jsou zaváděny následující prioritní osy:

- Prioritní osa 1 - Adaptabilita, jejímž cílem je předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do rozvoje lidských zdrojů a moderních systémů jejich řízení;

- Prioritní osa 2 - Aktivní politiky trhu práce, jejímž cílem je zlepšení přístupu k zaměstnání, trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání a prevence nezaměstnanosti skupin ohrožených na trhu práce;
- Prioritní osa 3 - Sociální integrace a rovné příležitosti, jejímž cílem je pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením, zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb a zavedení opatření vedoucích ke zvyšování zaměstnatelnosti těchto osob včetně prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce;
- Prioritní osa 4 - Veřejná správa a veřejné služby, jejímž cílem je zvýšení institucionální kapacity, kvality, efektivnosti a transparentnosti činností institucí veřejné správy a zvyšování kvality a dostupnosti veřejných služeb;
- Prioritní osa 5 - Mezinárodní spolupráce, jejímž cílem je podpora mezinárodní spolupráce v rámci rozvoje lidských zdrojů.

Pro cílovou skupinu této bakalářské práce, tedy ohrožené sociální skupiny na trhu práce ve Zlínském kraji, je přímo aplikovatelná prioritní osa č. 2. Již ze samotné definice prioritních os je patrné, že téma ohrožených skupin ve vztahu k nezaměstnanosti je diskutováno a vnímáno jako problém nejen v České republice, ale je vnímáno i jako předmět zájmu regionálních politik EU.

Příkladem podporovaných aktivit v rámci prioritní osy č. 2 mohou být pro Zlínský kraj přínosné především:

- Rekvalifikace – využitelné pro všechny osoby v rámci ohrožené skupiny za předpokladu, že jejich stávající kvalifikace je nedostačující a není-li o jejich kvalifikaci na trhu práce zájem, představuje negativní faktor. Rekvalifikací rozumíme rozvoj a podporu při získávání nové kvalifikace a zvyšování, rozšiřování nebo prohlubování dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování;
- Podpora uplatnění na trhu práce prostřednictvím vytváření nových pracovních míst nebo míst vyhrazených pro určitou skupinu osob náležejících k ohroženým skupinám na trhu práce formou příspěvku na úhradu mzdových nákladů. Za předpokladu, že se bude jednat o dočasný příspěvek a s výhledem dlouhodobého zaměstnání v případě osvědčení se, je toto dle mého názoru jedna z nejlepších cest, jak pomoci ohrožené skupině, především pak v souvislosti s nutným zapojením osobního úsilí

konkrétní osoby, která získala místo a která má možnost v případě kladného hodnocení její práce zůstat. Tento přístup přináší užitek všem zapojeným stranám, tj. ohrožené osobě, zprostředkovateli zaměstnání i zaměstnavateli.

- Podpora veřejně prospěšných prací a krátkodobých pracovních příležitostí - zajištění odborné praxe může velmi prospět např. absolventům, u kterých nedostatek práce působí problémy při hledání zaměstnání.
- Podpora pružných forem zaměstnání jako způsobu vytváření podmínek pro uplatnění žen a mladých lidí na trhu práce.

Řídícím orgánem OP LZZ bylo usnesením vlády č. 175/2006 ze dne 22. února 2006 určeno Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, které pro přípravu OP LZZ využilo a vytvořilo pracovní skupiny složené z odborníků všech souvisejících oborů, kteří provedli analýzu výchozího stavu a navrženými aktivitami na něj s cílem zlepšit situaci ohrožených skupin reagovali. Tato analýza sociální a ekonomické situace v České republice byla základním předpokladem pro určení strategie pro intervence z Evropského sociálního fondu v oblasti zaměstnanosti, vzdělávání a lidských zdrojů v programovém období 2007- 2013. (Prováděcí dokument Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, verze 16, s. 105)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 METODOLOGIE VÝZKUMU

5.1 Kvalitativní analýza dokumentů a pojetí výzkumného šetření

Praktická část bakalářské práce se zabývá kvalitativní analýzou a interpretací především úředních dokumentů, které popisují a udávají hodnoty ukazatelů ovlivňujících existenci a postavení ohrožených skupin na trhu práce. Prováděný výzkum je tedy konkrétně zaměřen na Zlínský kraj, tzn. že z analyzovaných dokumentů zjišťujeme pouze ty údaje, které jsou relevantní pro zkoumaný region. Z takto zjištěných informací byly vymezeny nejvíce ohrožené sociální skupiny na trhu práce ve Zlínském kraji. Dále byla provedena kvalitativní analýza programových dokumentů Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost se zaměřením na určené možnosti podpory konkrétní cílové skupiny, tj. ohrožené skupiny na trhu práce ve Zlínském kraji.

K problematice nezaměstnanosti jsou ústředními státními orgány prováděny každoročně kvantitativní výzkumy a statistiky volně dostupné na příslušných webových stránkách. Statisticky jsou sledována především tato kritéria: míra registrované nezaměstnanosti v ČR, výběrové šetření pracovních sil v jednotlivých krajích, hrubé měsíční mzdy podle věku a pohlaví, počet uchazečů o zaměstnání podle věku nebo statistiky o rekvalifikacích.

Orgány, které se problematikou nezaměstnanosti intenzivně zabývají, jsou: Úřady práce, Česká správa sociálního zabezpečení, Ministerstvo práce a sociálních věcí a Český statistický úřad.

Zlínský kraj byl vybrán z toho důvodu, že se jedná o region, ve kterém mnoho z nás žije a pracuje a zná jeho specifika a tyto znalosti bylo rovněž potřeba při výzkumu uplatnit. S ohledem na historické, územní, průmyslové hledisko a na sociální strukturu obyvatelstva je Zlínský kraj jednou z oblastí s vyšším rizikem nezaměstnanosti. Od roku 2009 je možno prostřednictvím Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost podporovat zaměstnanost skrze konkrétní projekty s finanční podporou Evropského sociálního fondu.

5.2 Výzkumný vzorek

Výzkumným vzorkem je pro účely této bakalářské práce ustanoven trh práce ve Zlínském kraji, a to konkrétně tyto jednotky zkoumání: nabídka a poptávka na trhu práce z hlediska kvality a množství volných pracovních míst v letech 2011 - 2012, struktura uchazečů o

práci (věk, pohlaví, vzdělání) v letech 2011 a 2012. Analyzované dokumenty obsahují zpravidla přehled a hodnoty zjištěných údajů dle určených kritérií, a to zpravidla pro celou Českou republiku nebo pro větší územní celek, než je Zlínský kraj. Záměrem práce bylo zhodnotit a posoudit takto zpracovaná kritéria, zařadit je pod určené jednotky zkoumání a dále metodou indukce, čili vyvozením nového závěru z dílčích poznatků, definovat ohroženou sociální skupinu na trhu práce ve Zlínském kraji. Metoda indukce je v rámci kvalitativního výzkumu jednou z nejčastěji používaných.

Výzkumným vzorkem pro kvalitativní analýzu programových dokumentů Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost jsou klíčové aktivity definované programovým dokumentem a směřující k podpoře definované ohrožené sociální skupiny na trhu práce ve Zlínském kraji. S ohledem na výstupy z předešlé analýzy byla navržena aktivita nebo aktivity, které splňují všechny znaky daných klíčových aktivit Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a zároveň mohou podpořit zlepšení postavení ohrožených skupin na trhu práce ve Zlínském kraji.

Technikou výběru výzkumného vzorku je tzv. záměrný výběr, který je kvalitativní výzkumnou metodou nejvíce používán.

5.3 Výzkumné cíle a výzkumné otázky

Hlavním cílem výzkumu je definice ohrožené sociální skupiny na trhu práce ve Zlínském kraji.

Díličními cíli jsou: strukturální vymezení trhu práce ve Zlínském kraji z hlediska věku, pohlaví a vzdělání uchazečů o práci, definice výše nabídky a poptávky na trhu práce v letech 2011 a 2012 ve Zlínském kraji, určení aktivit pro podporu ohrožených sociálních skupin na trhu práce ve Zlínském kraji.

Na základě hlavního cíle a dílčích výzkumných cílů byly definovány jednotlivé výzkumné otázky. Provedeným výzkumem bylo na tyto otázky v praktické části této práce odpovězeno.

V01: Reflektuje v roce 2011 a v roce 2012 nabídka na trhu práce ve Zlínském kraji skutečnou poptávku?

V02: Jaká je struktura nabídky a poptávky na trhu práce ve Zlínském kraji z hlediska vzdělání?

V03: Jaký podíl na nabídce a poptávce na trhu práce tvoří skupina absolventů?

V04: Jaký podíl na nabídce a poptávce na trhu práce tvoří skupina osob se zdravotním postižením?

V05: Jaká sociální skupina na trhu práce ve Zlínském kraji je nejvíce ohrožena nezaměstnaností?

5.4 Výzkumné metody

V bakalářské práci byl proveden kvalitativně orientovaný výzkum. Jako metoda ke zkoumání definovaných cílů byla použita metoda sběru dat a dokumentů. Podle Hendla (2012, s. 204) se „za dokumenty považují taková data, která vznikla v minulosti, byla pořízena někým jiným než výzkumníkem a pro jiný účel, než jaký má aktuální výzkum.“ Dokumenty a data použité při zpracování této práce, jsou především úřední dokumenty a oficiální statistiky získané z internetových stránek státních úřadů České republiky - Ministerstvo práce a sociálních věcí a Český statistický úřad.

Kvalitativní analýza se opírá o indukci, pozorování, zjištění pravidelností a jejím cílem je odkrýt význam informací. V případě této práce byla použita především interpretace údajů ze zkoumaných dokumentů a metody indukce.

Kvalitativní výzkum vede k porozumění a získání detailních informací. „Termínem kvalitativní výzkum rozumíme jakýkoliv výzkum, jehož výsledků se nedosahuje pomocí statistických procedur nebo jiných způsobů kvantifikace.“ (Strauss, Corbinová, 1999, s. 10.)

Jedním z typů kvalitativního výzkumu je zkoumání dokumentů. Dokumentem může být vše, co je zaznamenáno. Pro účely zpracování bakalářské práce byly použity především dokumenty úřední povahy. Dokumenty poskytují pro výzkum několikero výhod, především lze poukázat na jejich rozmanitost a nemožnost zkrácení časem. Výzkumník může ovlivnit jen výběr dokumentu, nikoliv jeho obsah. Dle tohoto popisu lze provedení sběru dat zařadit jako nereaktivní způsob sběru dat.

6 ANALÝZA POPTÁVKY NA TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI V LETECH 2011 A 2012

V následujících kapitolách byla v jednotlivých sledovaných letech, tj. v roce 2011 a 2012, provedena analýza poptávky a analýza nabídky na trhu práce ve Zlínském kraji. Shromážděná data jsou posuzována ve vztahu k definovaným potencionálním ohroženým skupinám, tedy: absolventi (tj. převážně mladí lidé do 30 let), osoby se zdravotním postižením, starší lidé (zejména lidé nad 50 let), ženy (např. matky na mateřské dovolené) a lidé bez kvalifikace.

Výzkumný soubor a výzkumný vzorek byly pro potřeby této analýzy získány stejnou metodou, tj. aplikací kritéria časového období a území. Výzkumný soubor tedy tvořila data o stavu nabídky a poptávky na trhu práce v ČR vedená Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky a Českým statistickým úřadem. Výzkumným vzorkem byla zkoumaná data zúžena kritériem určeného území (tj. Zlínský kraj) a kritériem časového období (tj. zkoumaná a zohledněna byla data náležející do období 1. 1. 2011 – 31. 12. 2012) s tím, že v následujícím výzkumu jsou vždy uváděny hodnoty buď v průměrných hodnotách pro případy, kdy jsou údaje evidovány v měsíčních intervalech, nebo bylo počítáno s údajem platným ke konci zkoumaného období, tedy k 31. 12. daného roku.

Jednotlivé potencionálně ohrožené skupiny na trhu práce ve Zlínském kraji byly zkoumány a prezentovány v návaznosti na analýzu poptávky nebo nabídky na trhu práce. V rámci analýzy volných pracovních míst, tj. poptávky po zaměstnancích, jsou blíže rozvedeny skupiny absolventů a osob se zdravotním postižením, a to z pohledu nabídky volných pracovních míst, která jsou buď určena pro absolventy tzn. není striktní požadavek existující praxe uchazeče, nebo jsou vhodná pro osoby se zdravotním postižením. V rámci analýzy nabídky na trhu práce, tj. osoby, které poptávají práci = nabízejí svou pracovní sílu potencionálním zaměstnavatelům, jsou blíže zkoumány jak výše zmíněné kategorie ohrožených skupin, tak dále i osoby starší 50–ti let a matky na mateřské dovolené, o kterých však neexistují souhrnné informace. Bylo proto vycházeno z obecného předpokladu jejich věkového rozmezí 20 - 40 let a z kategorizace dostupných statistik na muže a ženy. Aplikací těchto omezení byl nalezen výzkumný vzorek, který byl použit pro analýzu postavení této skupiny.

6.1 Obecná charakteristika Zlínského kraje

Českou republiku tvoří celkem 14 územně samosprávných celků a jedním z nich je i Zlínský kraj, který se skládá z okresů Zlín, Kroměříž, Vsetín a Uherské Hradiště. Zlínský kraj má rozlohu 3 963 km² a je čtvrtým nejmenším krajem. Vznikl k 1. lednu 2000 v souvislosti s prováděnou reformou veřejné správy podle ústavního zákona č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků. Rozprostírá se ve východní části České republiky a má společné hranice se Slovenskou republikou. Kraj má převážně kopcovitý ráz (tvoří ho pahorkatiny a vrchoviny) a rovněž se zde nachází dvě významné lokality, a to chráněná krajinná oblast Beskydy a Bílé Karpaty.

Z celkové plochy kraje zaujímá skoro 50 % orná (zemědělská) půda a ze 40 % je to pak půda lesní. Nejvíce zemědělské půdy se nachází v okrese Uherské Hradiště (58 % výměry okresu) a nejméně je jí naopak v okrese Vsetín.

K datu 31. 6. 2012 žilo na území Zlínského kraje 588 343 obyvatel, tedy 5,6 % z celkového počtu obyvatel ČR. Složení obyvatelstva se postupně mění a zvyšuje se podíl obyvatel v poproduktivním věku.

Zlínský kraj je významnou turistickou oblastí, jehož atraktivita spočívá zejména ve velkém množství zajímavých přírodních, historických a kulturních památek. Pro turisty je Zlínský kraj atraktivní oblast, která se stává lákadlem zejména proto, že nabízí současně hory, vinařské lokality, cenné církevní památky a historické stavby, ale i ojedinělý případ baťovské funkcionalistické architektury a v neposlední řadě také lázeňské služby zejména v Luhačovicích, které každoročně navštíví desetitisíce hostů. Tyto lázně mají dlouholetou tradici týkající se specializace na léčbu dýchacích cest, trávicího ústrojí, diabetu a pohybového aparátu. Proslulé jsou přírodními léčivými prameny a typickou architekturou.

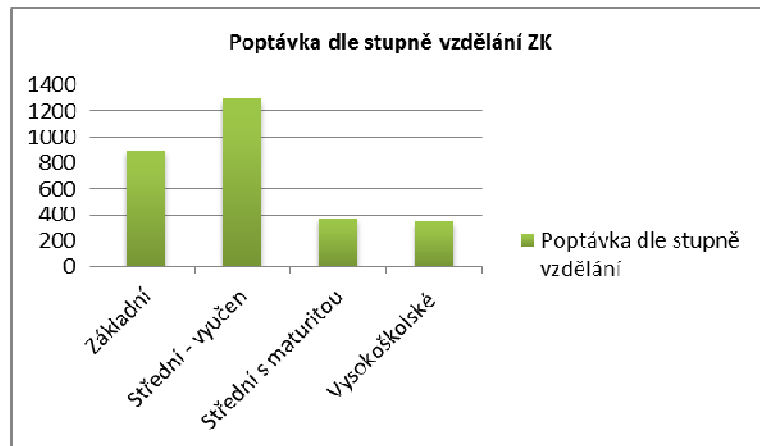
Region nabízí také bohaté vyžití v oblasti sportu (např. kvalitní lyžařské dráhy pro sjezd i běžecké trasy nabízejí Pustevny, Velké Karlovice, Portáš, Hostýnské vrchy apod.). Cyklisté mohou využít tzv. „Moravskou cyklostezku“, která prochází podél toku řeky Moravy a setkává se s cyklostezkami Rakouska a Slovenska. Horolezci mohou obdivovat krásy Zlínského kraje z Pulčínských, Lačnovských nebo Čertových skal. Nezapomenutelným a jedinečným zážitkem mohou být také plavby po Baťově kanálu. Nesmíme zapomenout také na Podzámeckou i Květnou zahradu a arcibiskupský zámek v Kroměříži, které jsou zapsány jako památka UNESCO.

Průmysl Zlínského kraje je tvořen zejména podniky, které se zabývají zpracovatelským průmyslem tj. dřevozpracujícím, kovodělným, elektrotechnickým a textilním, avšak tyto mají v porovnání s celou ČR nízkou úroveň modernizace. Nejvýznamnějšími průmyslovými a městskými lokalitami jsou Zlín-Otrokovice-Napajedla, dále aglomerace Uherské Hradiště-Kunovice-Staré Město a rovněž města jako Kroměříž, Vsetín a Valašské Meziříčí. Určitý potencionál pro průmyslový rozvoj a rozkvet celého zlínského regionu byl dříve spatřován v lokalitě průmyslové zóny v blízkosti města Holešova, jejíž plocha však není doposud obsazena firmami, vzhledem k častým zásahům ekologických sdružení a protestům místních občanů. Ekonomika Zlínského kraje byla vždy založena zejména na zhodnocování vstupních surovin a polotovarů. Negativním faktorem pro kraj z hlediska exportu je zejména jeho poloha v rámci České republiky. (Zlínský kraj, 2014)

6.2 Vývoj volných pracovních míst na trhu práce ve Zlínském kraji v roce 2011

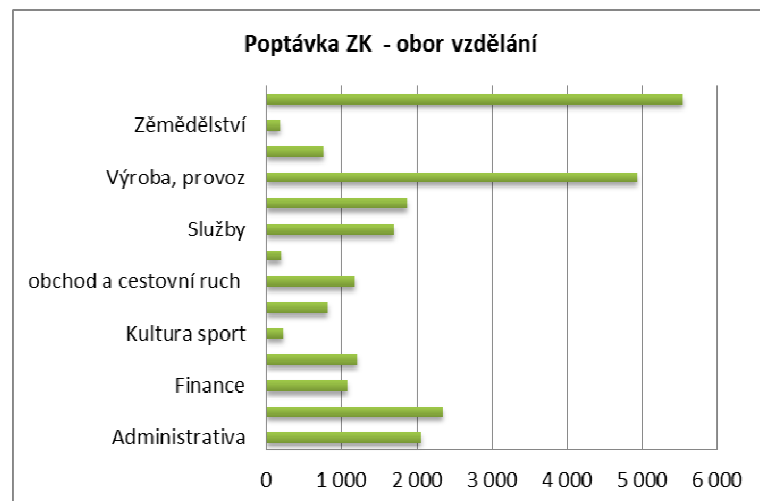
K 31. 12. 2011 bylo úřady práce ve Zlínském kraji evidováno 3008 volných pracovních míst. Ze získaných dat vyplývá, že nejvíce pracovních míst bylo nabízeno pro stupně vzdělání: vyučen. Naopak nejméně bylo nabízeno s požadavkem na vysokoškolské vzdělání. Zaměstnavatelé tedy v roce 2011 poptávali zaměstnance nejvíce mezi uchazeči s druhým nejnižším vzděláním. Za povšimnutí stojí i fakt, že na druhém místě se umístila poptávka, resp. nabídka pozic s požadovaným pouze základním vzděláním. S tímto zjištěním následně koresponduje i fakt, že v rámci analýzy nabízených pracovních pozic dle oborů, je nejvyšší nabídka volných pracovních pozic, resp. poptávka po zaměstnancích, v oblasti služeb a vysokou poptávku lze konstatovat i pro oblast výroba a provoz. Z tohoto dílčího srovnání zjištěných faktů vyplývá závěr, že nelze bez dalšího tvrdit, že osoby se základním a učňovským vzděláním jsou automaticky více ohroženy nezaměstnaností, protože je po nich nižší poptávka na trhu práce.

Graf 1 Poptávka dle stupně vzdělání v ZK 2011



Zdroj: zpracováno autorem, Statistická ročenka MPSV 2011

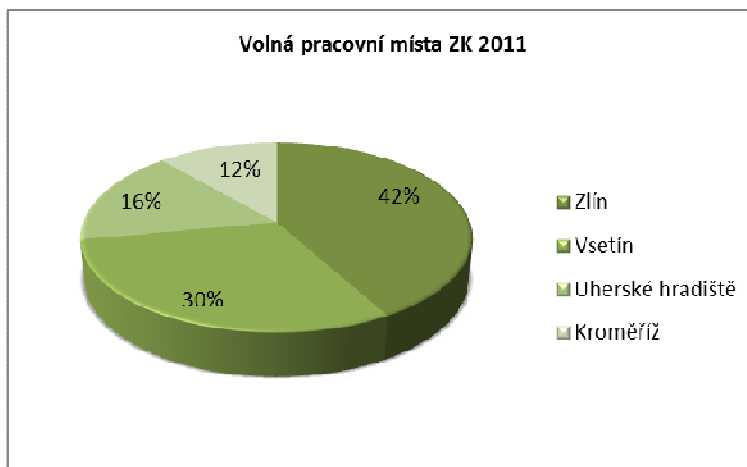
Graf 2 Poptávka ZK - obor vzdělání 2011



Zdroj: zpracováno autorem, Statistická ročenka MPSV 2011

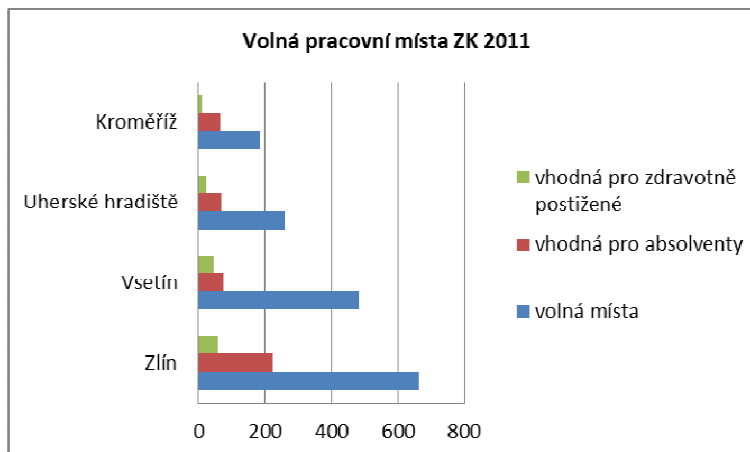
Struktura poptávky na trhu práce byla v rámci jednotlivých okresů Zlínského kraje rozdílná. K 31. 12. 2011 bylo ve Zlínském kraji nabízeno 1 590 volných pracovních míst, nejvíce v okrese Zlín a nejméně v okrese Kroměříž. Pro absolventy středních a vysokých škol bylo z nabízených pracovních míst vhodných 27%. Z jednotlivých okresů pak bylo nejvíce pracovních míst vhodných pro absolventy v okrese Zlín, tj. 34%, a nejméně v okrese Vsetín, tj. 15%. Z celkové nabídky volných pracovních míst bylo pouze 8% z nich vhodných pro osoby se zdravotním postižením. Nejvíce pracovních míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením bylo nabízeno v okrese Zlín, nejméně opět v okrese Kroměříž.

Graf 3 Volná pracovní místa ZK 2011



Zdroj: zpracováno autorem, Statistická ročenka MPSV 2011

Graf 4 Volná pracovní místa ZK 2011 - absolventi, OZP



Zdroj: zpracováno autorem, Statistická ročenka MPSV 2011

V okrese Kroměříž byla situace nejhorší nejen z pohledu zkoumaných potencionálně znevýhodněných skupin na trhu práce. Na jedno pracovní místo zde připadlo 33,6 žadatelů o práci. Ve srovnání pak v okrese Zlín na jedno pracovní místo připadalo 12,6 uchazečů, v Uherském Hradišti 25,8 a ve Vsetíně 16,9.

6.3 Vývoj volných pracovních míst na trhu práce ve Zlínském kraji v roce 2012

K 31. 12. 2012 bylo úřady práce ve Zlínském kraji evidováno 5888 volných pracovních míst, což je téměř jednou tolik ve srovnání s rokem 2011. Jelikož data použitá pro zpracování analýzy za období 2012 byla dostupná ve více strukturované podobě než data z roku 2011, bylo možné podrobněji srovnávat jednotlivé okresy Zlínského kraje. Obdobně jako v roce 2011 byla nejvyšší poptávka po zaměstnancích z oborů výroba a provoz, cestovní ruch a obchod a finanční sektor. Naopak nejnižší v oboru právo. Z níže uvedeného grafu, který znázorňuje volná pracovní místa v roce 2012 roztržďené po jednotlivých oborech, vyplývá jako nejvíce poptávaný obor „výroba, provoz“, avšak jak je již z názvu této skupiny patrné, jedná se o sběrnou kategorii, kde byla zohledněna všechna nabízená pracovní místa v dalších oborech, které byly pro přehlednost a pro jejich jednotlivou nízkou významnost ve vztahu k celku soustředěny do obecné kategorie.

Graf 5 Poptávka na trhu práce v ZK dle oborů vzdělání v roce 2012

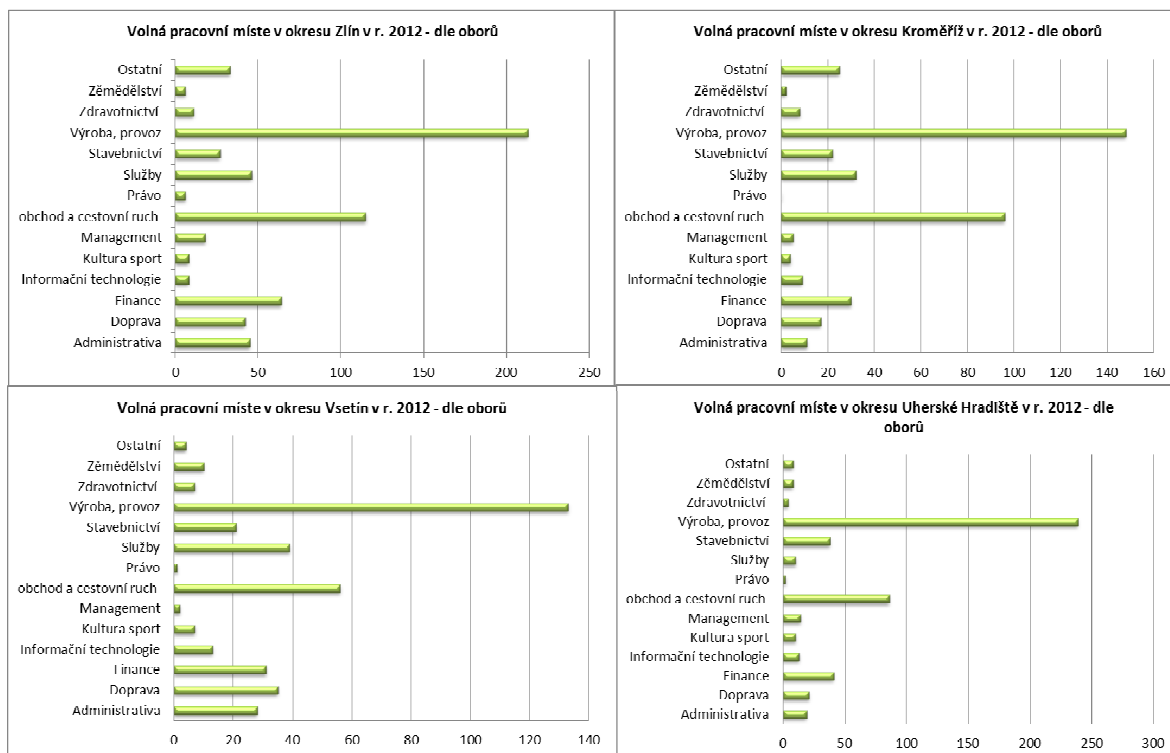


Zdroj: zpracováno autorem, Statistická ročenka MPSV 2012

Z následujícího srovnání jednotlivých okresů Zlínského kraje je patrné, že rozvrstvení poptávaných oborů je velmi podobné napříč krajem. Všude převládají obory: výroba a provoz, obchod a cestovní ruch a finance. V okrese Zlín a Vsetín je pak vyšší poptávka ještě u

oborů doprava, administrativa a služby. Naopak nejméně poptávaným oborem je právo, např. v okrese Kroměříž poptávka v tomto oboru není vůbec.

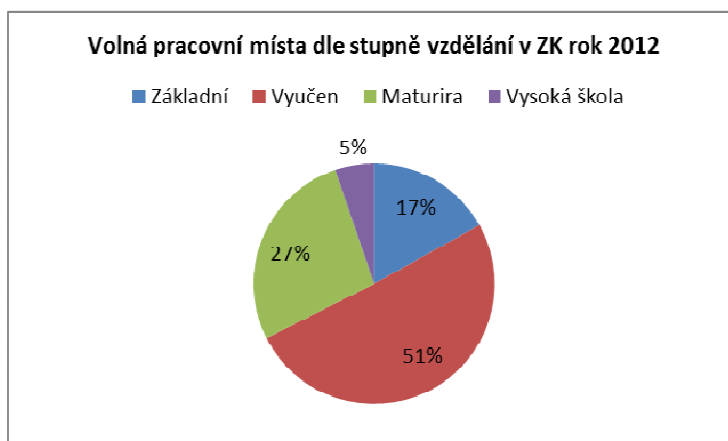
Graf 6 Srovnání oborů ve Zlínském kraji



Zdroj: zpracováno autorem, Statistická ročenka MPSV 2012

Co se týká rozvrstvení poptávky na trhu práce dle jednotlivých stupňů vzdělání, platí obdobné zjištění jako v roce 2011, tj. nejvyšší poptávka byla po zaměstnancích s nízkým stupněm vzdělání. Nejméně volných pracovních míst bylo s požadavkem na vysokoškolské vzdělání. V této souvislosti je možno ještě uvést, že tyto závěry bez dalšího dovozují nízkou poptávku po vysokoškolsky vzdělaných osobách na trhu práce. Je nutno brát v potaz mnoho dalších faktorů, např. místa s požadavkem na vysokou, odbornou kvalifikaci nemusí být zahrnuta do všech statistik, jejich obsazování je realizováno z odborníků v oborech, po známosti či jiným způsobem. Vysokoškolák se dále teoreticky může ucházet i o pracovní místo, pro které je požadován nižší stupeň vzdělání. Ze všech posuzovaných kategorií tak vysokoškolsky vzdělané osoby mají co do dosaženého stupně vzdělání nejlepší pozici na trhu práce pro daný obor.

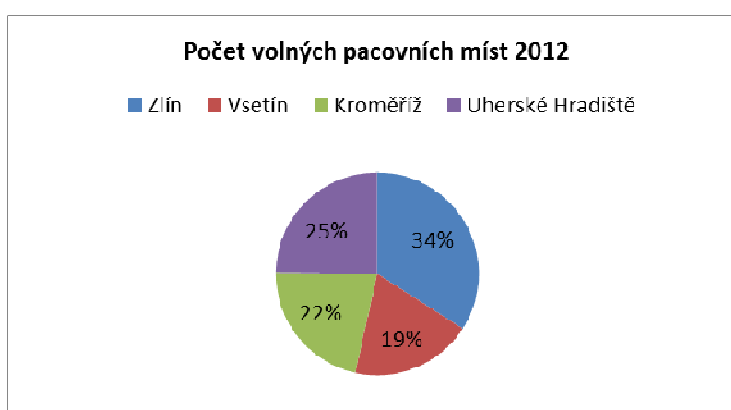
Graf 7 Volná pracovní místa dle stupně vzdělání v ZK rok 2012



Zdroj: zpracováno autorem, Statistická ročenka MPSV 2012

Z přehledu volných pracovních míst dle jednotlivých okresů je patrné, že zaměstnanci s výučním listem byli v roce 2012 poptávaní nejvíce v okresech Zlín a Uherské Hradiště, nejméně pak v okrese Vsetín. Nejvíce vysokoškoláků opět bylo poptáváno v okrese Zlín a nejméně v okrese Kroměříž, kde byla opět obecně nabídka volných pracovních míst nízká.

Graf 8 Počet volných pracovních míst 2012



Zdroj: zpracováno autorem, Statistická ročenka MPSV 2012

6.4 Analýza nabídky na trhu práce - uchazeči o práci ve Zlínském kraji v roce 2011 a 2012

Následující část analýzy vychází opět ze statistických údajů, z nichž byla vybrána taková data, která lze považovat za kritéria přímo ovlivňující konkrétní sociální skupinu na trhu

práce. Ze vzájemné souvislosti uvedených dat bude možno následně srovnat postavení těchto skupin a vyhodnotit jejich pořadí vzhledem k největší míře ohrožení.

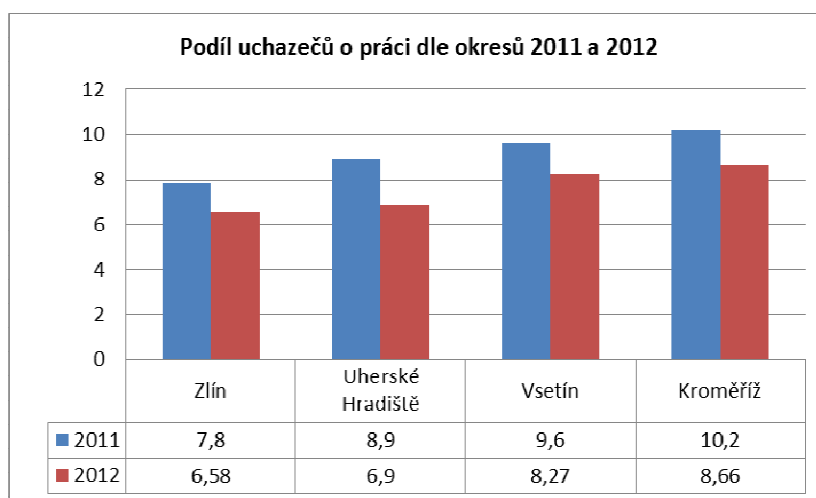
V teoretické části bakalářské práce jsou definovány potencionálně ohrožené skupiny na trhu práce ve Zlínském kraji. Tuto strukturu sleduje i následující analýza.

Obecné údaje ohledně stavu nabídky na trhu práce, tj. ohledně stavu osob, které nabízejí svou práci, udávají, že míra registrované nezaměstnanosti v roce 2011 byla průměrně 9,4%, z toho míra nezaměstnanosti žen činila 10,6% a mužů 9,3%, tj. osmá nejvyšší příčka v pořadí míry nezaměstnanosti v krajích ČR. (Hospodářský vývoj ZK, 2011)

V roce 2012 činila průměrná míra nezaměstnanosti 10,42%, z toho míra nezaměstnanosti u mužů činila (9,53 %) a u žen (11,58 %). (Hospodářský vývoj ZK, 2012)

Výše popsanou míru nezaměstnanosti znázorňuje následující graf, ze kterého vyplývá, že meziročně došlo v roce 2012 ke snížení nezaměstnanosti oproti roku předešlému.

Graf 9 Podíl uchazečů o práci dle okresů 2011 a 2012



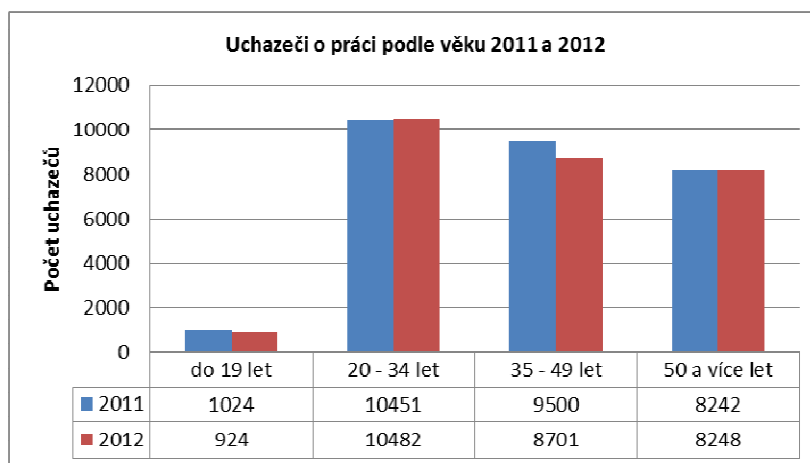
Zdroj: zpracováno autorem, Statistická ročenka MPSV 2011 a 2012

6.4.1 Ohrožená skupina na trhu práce podle věku uchazečů o práci

Pro analýzu míry ohrožení uchazečů podle věku byly stanoveny následující kategorie: uchazeči o práci ve věku do 19 let, od 20 do 34 let, od 35 do 49 let a od 50 let dále. Analyzována a porovnána byla data z let 2011 a 2012. Z následujícího grafu vyplývá, že nejméně nezaměstnaných je ve věkové kategorii do 19 let. Nejvíce nezaměstnaných je ve věkové

kategorii od 20 do 34 let a pouze o 7% méně uchazečů je zařazeno do kategorie 50 a více let. Rozložení uchazečů o práci je v obou letech téměř stejné. Jen v kategorii 35 – 49 let bylo v roce 2011 o cca 5% uchazečů více. Nejvíce uchazečů o práci bylo v obou sledovaných letech v kategorii 20 – 34 let.

Graf 10 Uchazeči o práci podle věku 2011 a 2012



Zdroj: zpracováno autorem, *Statistická ročenka MPSV 2011 a 2012*,
Statistická ročenka ZK 2013

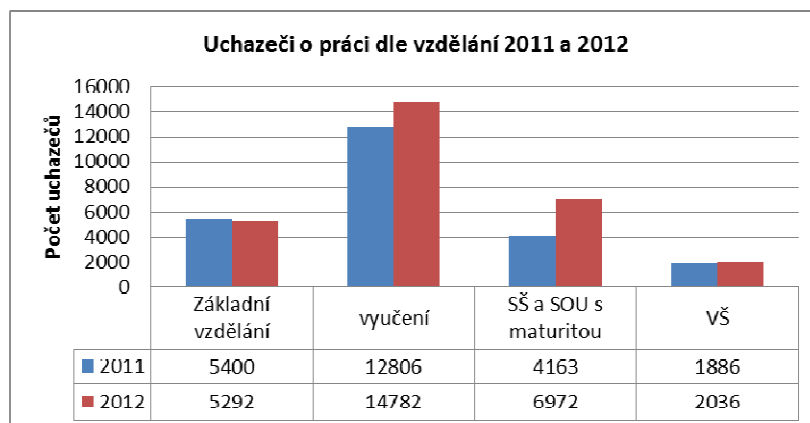
Velkou část uchazečů o práci tvořily také osoby spadající do kategorie 50 let a více a tvoří také jednu z potenciálně ohrožených skupin na trhu práce. Jelikož však z výzkumného vzorku nebylo možno analyzovat, jaká část volných pracovních míst je určena či je vhodná pro osoby spadající do této kategorie, nelze bez dalšího konstatovat, že byla zjištěna vyšší míra ohrožení této sociální skupiny. Naopak statisticky je nejvíce uchazečů o práci v kategorii 20-34 let, která je proto dle pravidel stanovených pro tento výzkum považována za sociální skupinu s větší mírou ohrožení.

6.4.2 Ohrožená skupina na trhu práce dle dosaženého vzdělání

Pro analýzu míry ohrožení uchazečů na trhu práce dle stupně jejich dosaženého vzdělání byly stanoveny následující kategorie: bez vzdělání, základní vzdělání, vyučení, středoškolské vzdělání s maturitou a vysokoškolské vzdělání. Tyto kategorie jsou následně porovnávány mezi sebou a srovnáním dat je určena ta kategorie, která v sobě soustřeďuje nejvíce

uchazečů o práci, jenž tvoří nabídku na trhu práce. Porovnáván byl opět stav v letech 2011 a 2012.

Graf 11 Uchazeči o práci dle vzdělání 2011 a 2012



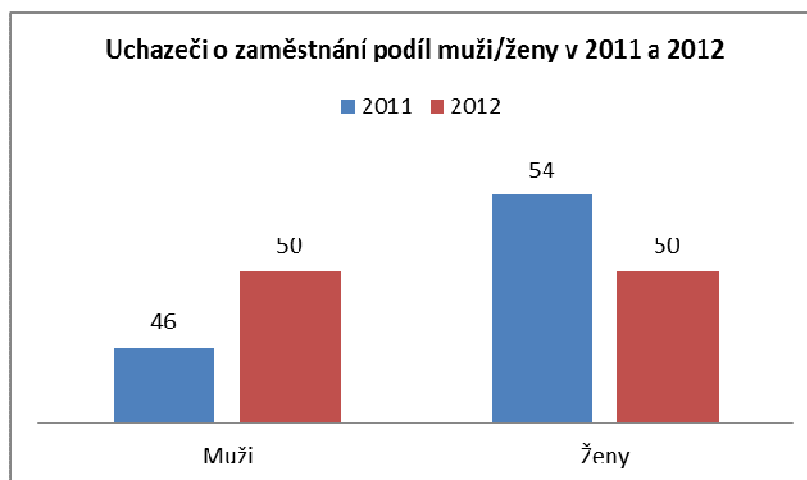
Zdroj: zpracováno autorem, *Statistická ročenka MPSV 2011 a 2012*,
Statistická ročenka ZK 2013

Z grafu č. 11 jednoznačně vyplývá, že nejpočetnější kategorií z uchazečů o práci tvoří ti, kteří dosáhli pouze nižšího středního vzdělání, tj. vyučení. Naopak nejmenší počet uchazečů o práci je z řad vysokoškolsky vzdělaných osob.

6.4.3 Další ohrožené skupiny na trhu práce – absolventi, ženy, osoby se ZP

V rámci této kategorie byla posouzena míra podílu potencionálně ohrožených skupin na uchazečích o zaměstnání na trhu práce, jedná se o tyto kategorie: absolventi, ženy a osoby se zdravotním postižením. Podíl žen na uchazečích o práci byl v roce 2011 vyšší, tj. 54%, v roce 2012 byl poměr mužů a žen stejný, tj. 50% muži a 50% ženy.

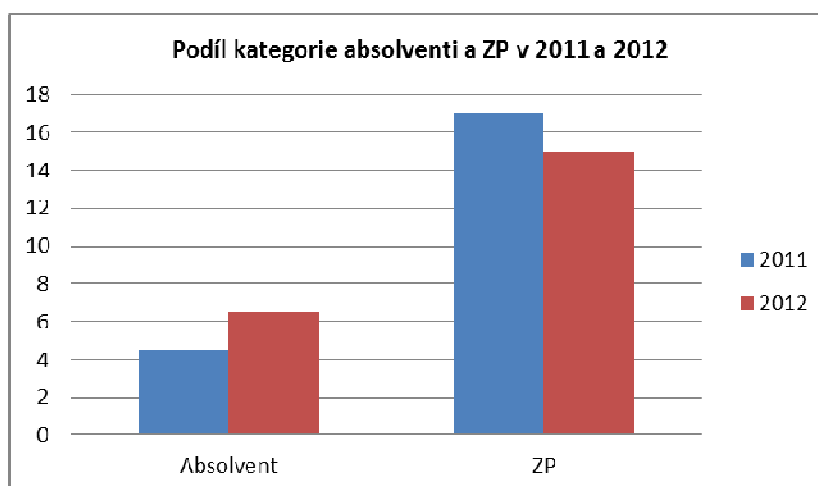
Graf 12 Uchazeči o zaměstnání podíl muži/ženy v 2011 a 2012



Zdroj: zpracováno autorem, Statistická ročenka MPSV 2011 a 2012,
Statistická ročenka ZK 2013

Absolventi středních a vysokých škol tvoří průměrně 5,4% podíl na všech uchazečích o práci v letech 2011 a 2012. Jednoznačně horší postavení na trhu práce bylo v obou zkoumaných letech zjištěno u uchazečů o práci z řad zdravotně postižených, kteří tvořili 16% všech uchazečů o práci.

Graf 13 Podíl kategorie absolventi a ZP v 2011 a 2012



Zdroj: zpracováno autorem, Statistická ročenka MPVS 2011 a 2012,
Statistická ročenka ZK 2013

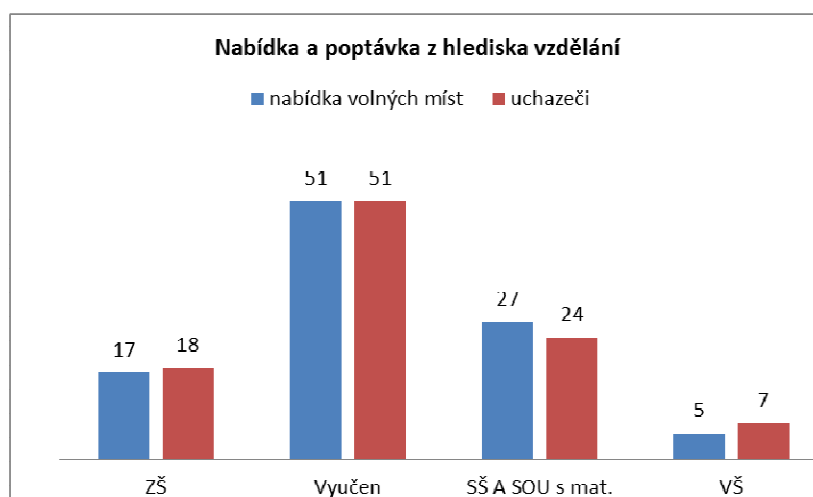
7 SHRUTÍ PRAKTICKÉ ČÁSTI - VYHODNOCENÍ ANALÝZY TRHU PRÁCE A VÝZKUMNÝCH OTÁZEK

Výše provedená analýza trhu práce měla porovnáním a vyhodnocením shromážděných dat určit znevýhodněné a ohrožené sociální skupiny na trhu práce ve Zlínském kraji. Ve vyhodnocení analýzy jsou postupně vyhodnocovány jednotlivé definované kategorie potenciálně ohrožených skupin.

7.1 Trh práce z hlediska vzdělání

Analýzou poptávky na trhu práce ve Zlínském kraji bylo zjištěno, že nejvyšší poptávka je po pracovnících se stupněm vzdělání: vyučen.

Graf 14 Nabídka a poptávka z hlediska vzdělání



Zdroj: Vlastní výzkum autora

Srovnáme-li poptávku s nabídkou, tj. jaké stupně vzdělání převažují mezi uchazeči o práci, zjistíme, že poptávka a nabídka na trhu práce ve Zlínském kraji je z hlediska stupně vzdělání vyrovnaná. Pouze v jednotkách procent převažovala nabídka nad poptávkou v kategorii uchazečů s vysokoškolským vzděláním a o jedno procento se odlišovala v kategorii základní vzdělání.

7.2 Ženy vs. muži

Pro potencionálně ohroženou kategorii ženy a ženy s malými dětmi po rodičovské dovolené bylo zjištěno, že v rámci analyzovaného období bylo jejich postavení mírně zhoršené v roce 2011. Vycházíme ze zjištěných údajů, tj. podíl uchazečů dle pohlaví a rozložení uchazečů dle věkové kategorie. Pokud srovnáme dvě nejpočetnější věkové kategorie, tedy osoby od 20 do 34 let a osoby od 35 do 49 let, a usoudíme-li, že v těchto kategoriích je nejpravděpodobnější výskyt matek po rodičovské a mateřské dovolené, lze konstatovat, že postavení žen v návaznosti na rodičovství a péči o dítě bylo v jednotkách procent znevýhodněno v roce 2011. V tomto bodě je však nutno uvést, že lze nalézt další faktory, které mohou objektivně zhoršit postavení těchto žen. Podrobný výzkum zaměřený na tuto konkrétní oblast není cílem této práce. Je však nutné připustit, že zde mohlo dojít vybranou metodou výzkumu k jistému zkreslení, protože analýza čistě statistických dat nemůže předložit ucelený rozbor situace žen – matek na trhu práce. Nebyla zde např. zvažována skutečnost, že může docházet ke zvýhodnění mužů – uchazečů o práci před ženami, které se uchází o stejnou pozici a mají stejné kvalifikační předpoklady, a to z důvodu péče o malé děti.

7.3 Absolventi

Absolventi středních a vysokých škol tvoří na trhu práce 5,4 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Opět při aplikaci dělení na muže a ženy i v této kategorii, docházíme k závěru, že v roce 2011 byly mírně znevýhodněnou skupinou na trhu práce ženy absolventky. Naopak k vyrovnání stavu mezi muži a ženami došlo v roce 2012. Provedený výzkum tuto kategorii nominoval jako druhou nejvíce znevýhodněnou na trhu práce ve Zlínském kraji. Ve vnitřním dělení pak tuto kategorii můžeme rozčlenit ještě na podkategorii absolventi středních škol a podkategorii absolventi vysokých škol. Zde je rozdíl velmi patrný, více než 90% všech absolventů jsou absolventi středních škol a tomuto zjištění zcela odpovídá i nabídka volných pracovních míst, u nichž jednoznačně také převládá poptávka po zaměstnancích se středoškolským vzděláním a učilištěm.

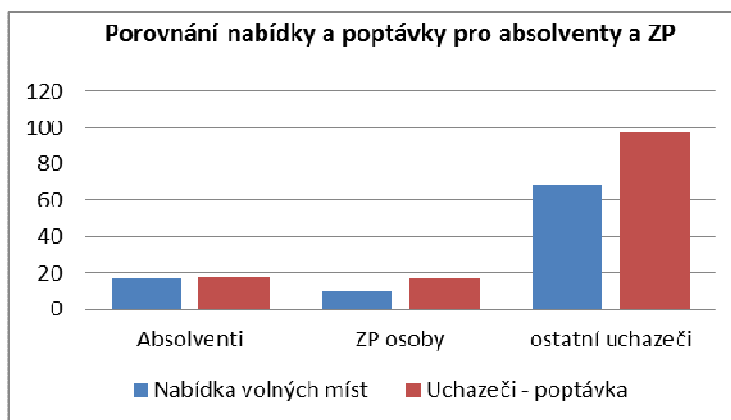
7.4 Pracovní obor

Nejpoptávanějším oborem na trhu práce ve Zlínském kraji je výroba a provoz a obchod a cestovní ruch. S tímto faktem opět koresponduje i poptávka po nových zaměstnancích z hlediska jejich vzdělání, kde převládá poptávka po osobách z oborů výroba a provoz a obchod a cestovní ruch. Pro tyto obory lze s velkou pravděpodobností předpokládat uplatnění právě osob se středoškolským vzděláním. Jednoznačné znevýhodnění přináší toto zjištění pro skupinu zdravotně postižených osob, především těch se sníženou pohyblivostí. Obory výroba a provoz nelze vykonávat bez dobrého zdravotního stavu a bez standardního stupně fyzické zdatnosti.

7.5 Osoby se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením byly provedenou analýzou vyhodnoceny jako nejvíce ohrožená skupina na trhu práce ve Zlínském kraji. Ze skupiny osob zdravotně postižených pak můžeme vyčlenit ještě skupinu zdravotně postižených vyžadující bezbariérový přístup. Pro tuto skupinu bylo v roce 2011 a 2012 nabídnuto pouze 1% všech nabízených volných pracovních míst. Pro kategorii zdravotně postižení to pak bylo vhodných 10% ze všech nabízených pracovních míst. V této souvislosti je však nutné připustit, že tato sociální skupina v sobě zahrnuje různé druhy a stupně zdravotního postižení, které je nutno u konkrétního uchazeče vždy zvážit.

Graf 15 Porovnání nabídky a poptávky pro absolventy a ZP



Zdroj: Vlastní výzkum autora

Z předešlého grafu č. 15 vyplývá, že nabídka a poptávka určená uchazečům o práci z řad absolventů byla v obou sledovaných letech celkem vyrovnaná. Naopak nabídka volných pracovních míst byla o 3% nižší než poptávka po pracovních místech. U skupiny zdravotně postižených byl tento rozdíl markantnější, a to o 42%.

8 NÁVRH AKTIVIT PROJEKTU NA PODPORU OHROŽENÝCH SOCIÁLNÍCH SKUPIN NA TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI

V následující kapitole bude rámcově navržen projekt, který odpovídá požadavkům OP LZZ s cílem získat finanční podporu a který zároveň přináší možnost zlepšení postavení nejvíce ohrožené sociální skupiny na trhu práce ve Zlínském kraji, tedy osobám zdravotně postiženým.

Aktivita, cíle a podpořené osoby zahrnuté do projektu musí vždy vycházet z požadavku programového dokumentu OP LZZ. Oblasti podpory jsou zároveň děleny do jednotlivých prioritních os. Oblast podpory 3.3 - Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce odpovídá cílům a aktivitám, které by mohly být aplikovány pro skupinu osob zdravotně postižených.

Aby bylo možné zvýšit možnost uplatnění ohrožené skupiny osob na trhu práce, je nutné dodat této specifické skupině vlastnost, která ji učiní na trhu práce více konkurenceschopnou. Nevýhody, které s sebou zdravotní postižení přináší nejen pro potencionální zaměstnavatele je nutno relevantním způsobem kompenzovat. Vyloučíme-li obor výroby a provozu, který byl sice nejpoptávanějším na trhu práce ve Zlínském kraji, ale zároveň je nejméně vhodný pro zdravotně postižené, přicházíme k oboru obchodu, služeb a cestovního ruchu, který skončil jako druhý nejvíce poptávaný. V rámci tohoto oboru může najít uplatnění i nejpočetnější kategorie uchazečů o práci co do stupně vzdělání, tedy osoby s výučním listem a absolventi středních škol.

Vzhledem k různorodé povaze zdravotního postižení je dále zvažována možnost co nejvíce podpořit vzdělání zdravotně postižených tak, aby byli dostatečně kvalifikovaní pro práci s informačními technologiemi v oborech, které nevyžadují 100% fyzickou přítomnost zaměstnance na pracovišti. Sloučíme-li výše uvedené požadavky, dospějeme k závěru, že na trhu práce ve Zlínském kraji by měl mezi zdravotně postiženými největší šanci získat místo takový uchazeč, který může nabídkou své služby a znalosti v oboru marketingu, reklamy, public relations, a to s možností pracovat z části i z domova s využitím moderních informačních technologií.

Dle programového dokumentu OP LZZ je umožněno stát se příjemcem finanční podpory z domova s využitím v rámci prioritní osy 3.3 následujícím subjektům: obce a organizace zřizované obcemi, nestátní neziskové organizace (zde jsou to občanská sdružení, obecně

prospěšné společnosti nebo církevní organizace), vzdělávací a poradenské organizace. Pro potřeby vytvoření zjednodušeného návrhu projektu, bude dále pracováno s předpokladem, že žadatelem o finanční podporu bude spolek sdružující zdravotně postižené, znající specifika jejich potřeb a snažící se zlepšit jejich postavení na trhu práce formou vzdělávacího kurzu, který by zvýšil hodnotu zdravotně postižených osob na trhu práce. Vzhledem k potřebám zdravotně postižených osob, bude vzdělávací kurz minimálně ze 30 % využívat formu e-learningu, tak aby účastníci mohli upevňovat a rozšiřovat své znalosti např. z domova.

8.1 Rámcový návrh projektové žádosti

Žadatel: Spolek zdravotně postižených ve Zlínském kraji

Právní forma: zapsaný spolek

Celkové způsobilé výdaje projektu: 2.453.000Kč

Stručný obsah projektu: Projekt si klade za cíl vytvořit vzdělávací programy z oblastí marketingu, public relations a reklamy. Účastníky kurzů budou zdravotně postižení uchazeči o práci ze Zlínského kraje. Výukové programy budou využívat nových netradičních metod vedoucích k uplatnění na trhu práce. Konkrétně se bude jednat o interaktivní kombinace výuky formou tzv. webináře, prezenční části programu, e-learningu a individuálního přístupu lektorů.

Cílové skupiny: Cílovou skupinou jsou osoby dlouhodobě vyčleněné z trhu práce, konkrétně osoby se zdravotním postižením hledající práci ve Zlínském kraji.

Stručný popis projektu: V rámci projektu vznikne 5 samostatných modulů:

1. Výukový program Marketing pro malé a střední zaměstnavatele
2. Výukový program Komunikace se zákazníkem a PR
3. Výukový program Angličtina v marketingové praxi
4. E-learningový program Rozvoj měkkých dovedností
5. Metodické příručky k jednotlivým kurzům

Hlavní cíl projektu: Hlavním cílem projektu je realizace komplexního programu vzdělávání v oblasti marketingu pro cílovou skupinu osob se zdravotním postižením hledajících

práci. Projektu se zúčastní celkem 50 osob, které budou postupně absolvovat jednotlivé programy. Aktivity projektu jsou plánovány na celkem 18 měsíců a vzhledem k tomu, že zdravotně postižené lze zařadit do sociálně slabší skupiny, bude účastníkům kurzu hrazeno kurzovné, podklady pro jednotlivé kurzy, cestovné a stravné.

Název projektu: Podpora uplatnění zdravotně postižených na trhu práce ve Zlínském kraji

Předpokládané datum zahájení a ukončení realizace projektu: 1. 7. 2014 – 31. 12. 2015

Zdůvodnění potřeby projektu: Osoby se zdravotním postižením tvoří nejvíce ohroženou sociální skupinu na trhu práce ve Zlínském kraji. S ohledem na svůj handicap a na omezené možnosti bývají často osoby spadající do této kategorie znevýhodněny jak svým fyzickým stavem tak i nedostatečným či nízkým stupněm vzdělání, což výrazně přispívá k jejich zhoršenému postavení na trhu práce. Projektem podporované výukové programy reagují na situaci nabídky a poptávky na trhu práce ve Zlínském kraji a zohledňují obory a oblasti, ve kterých je vysoká poptávka po nových zaměstnancích. Zvýšením kvalifikace osob se zdravotním postižením v oblasti nejvíce poptávané na trhu práce, zvýšíme zároveň jejich hodnotu a atraktivitu pro případné zaměstnavatele.

Monitorovací indikátory: Počet nově vytvořených výukových programů (plánovaná hodnota 1,0), počet podpořených osob: muži (plánovaná hodnota 20,00), počet podpořených osob: ženy (plánovaná hodnota 30,00), počet úspěšně podpořených osob, tj. zdravotně postižených osob, které úspěšně absolvovaly všechny moduly programu (plánovaná hodnota: 40,00).

Klíčové aktivity:

1. Příprava vzdělávacích modulů – obsah, rozsah a forma jednotlivých modulů programu
2. Tvorba vzdělávacích modulů
3. Zahájení jednotlivých kurzů a průběh jednotlivých cyklů kurzů
4. Spuštění e-learningového programu na rozvoj měkkých dovedností

Realizační tým: Realizační tým se bude skládat z: projektového manažera (úvazek 0,7), finančního manažera (úvazek 1,0), koordinátora projektu (úvazek 0,3), metodika (úvazek 0,3) a administrativního pracovníka (úvazek 0,5), IT specialista (úvazek 0,3). Úkolem projektového manažera bude dohled nad plněním harmonogramu projektu, sledování plnění

monitorovacích indikátorů a koordinace činností všech ostatních pracovníků zapojených do projektu, odpovídá také za podávání monitorovacích zpráv a komunikuje s veřejností a poskytovatelem podpory a odpovídá za personální zabezpečení projektu. Finanční manažer má na starosti plnění rozpočtu projektu a kontrolu způsobilosti výdajů dle metodik OP LZZ, připravuje také podklady pro zpracování monitorovacích zpráv. Koordinátor projektu zajišťuje spolupráci mezi lektory a metodikem a spolupracuje s projektovým manažerem ve věci plnění indikátorů projektu. Vedoucí metodik odpovídá za tvorbu a kvalitu obsahu výukových materiálů a za koordinaci práce jednotlivých metodiků. IT specialista spolupracuje na tvorbě elektronické podoby výukových materiálů, interaktivních prvků a e-learningu. Administrativní pracovník zajišťuje další činnosti v rámci projektu dle pokynů projektového manažera.

Rozpočet projektu:

Tabulka 1 Rozpočet projektu

Název položky	Výdaje za 1 MO v Kč	Výdaje za 2 MO v Kč	Výdaje za 2 MO v Kč	Výdaje CELKEM
Osobní náklady	210.000	213.000	200.000	623.000
Vybavení zařízení	100.000	40.000	0	140.000
Místní kancelář	50.000	70.000	80.000	20.000
Přímá podpora	100.000	200.000	230.000	530.000
Nákup služeb (lektoři, školení)	400.000	600.000	100.000	1.100.000
Publicita projektu	20.000	10.000	10.000	40.000
CELEKM				2.453.000Kč

Zdroj: zpracováno autorem

Publicita projektu: V rámci všech uspořádaných kurzů bude školící místnost označena registračním číslem projektu, povinným logo linkem a sdělením, že projekt byl financován z prostředků ESF a v rámci programu OP LZZ. Povinné prvky publicity budou také uvedeny na všech vytvořených vzdělávacích materiálech a bude jimi označeno i pracoviště projektového realizačního týmu. V rámci publicity budou také vytvořeny informační letáky, jenž budou rozneseny na úřady práce a agentury, které zprostředkovávají zaměstnání a také propisky, které budou rozdány účastníkům kurzů

Rizika projektu:

- Nízká zkušenost žadatele s realizací projektů financovaných z ESF vzhledem k náročné administraci.
- Nestabilita projektového týmu
- Neznatelnost výdajů (nákupy zařízení a služeb)
- Nezájem ze strany cílové skupiny

Řešení: Nízkou zkušenost žadatele s obdobnými projekty kompenzuje projektový tým složený ze zkušených manažerů a koordinátorů, kteří již zrealizovali více projektů s finanční podporou z ESF a kteří přinesou i do realizace tohoto projektu své zkušenosti.

Řešitelský tým bude složen z odborníků v oblasti marketingu, angličtiny a PR, kteří působí ve Zlínském kraji a dosahují kvalitních referencí. Pro případ potřeb bude zpracován seznam dalších kompetentních lektorů a odborníků z praxe, kteří by mohli být personální náhradou.

Nákupy zařízení a služeb budou předem konzultovány s poskytovatelem podpory a každý jednotlivý případ bude před provedením prověřován finančním manažerem ve vztahu k metodice způsobilých výdajů.

Projekt má za cíl oslovit zdravotně postižené, kteří se aktivně snaží nalézt práci. Jelikož je vhodných míst nedostatek a zájem ze strany potencionálních zaměstnavatelů je také nízký, je možno předpokládat zvýšený zájem o vzdělávací program vytvořený v rámci tohoto projektu. Zdravotně postiženým nevzniknou také v souvislosti s jejich účastí na kurzech žádné další náklady, tyto budou kompenzovány z poskytnuté finanční podpory.

ZÁVĚR

Tato bakalářská práce, jak vyplývá z její teoretické i praktické části, se zabývala fenoménem nezaměstnanosti. K tomu, aby vůbec mohla tato práce vzniknout, bylo zapotřebí prostudovat odbornou literaturu a úřední dokumenty. Na jejich základě jsme popsali příčiny vzniku nezaměstnanosti, druhy nezaměstnanosti, faktory ovlivňující nezaměstnanost, rizikové skupiny obyvatel, které jsou nejvíce ohroženy nezaměstnaností a důsledky nezaměstnanosti. Podrobně byl rozpracován také trh práce, jeho fungování a vlivy, které na něj působí.

V teoretické části jsme se také podrobně věnovali Evropskému sociálnímu fondu a Operačnímu programu lidské zdroje a zaměstnanost, jehož podstatou je již několik desítek let bojovat s nezaměstnaností a vytvářet stabilní a optimální podmínky na trhu práce tak, aby došlo k poklesu nezaměstnanosti. Hlavní cíl Evropského sociálního fondu nespočívá pouze ve snaze usnadnit lidem vstup na trh práce a vytvářet rovné příležitosti na trhu práce, ale rovněž zabezpečit možnost celoživotního vzdělávání a rozvoj kvalifikované pracovní síly, což je základem pro uplatnění na trhu práce. Nedílnou součástí je také eliminace jakékoliv diskriminace a odstraňování nerovností mezi různými sociálními skupinami na trhu práce.

Pro zpracování praktické části bakalářské práce bylo nutné pracovat s nejrůznějšími statistickými údaji, které jsou volně dostupné např. na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Z vybraných dat byla zpracována analýza poptávky na trhu práce ve Zlínském kraji, a to pro období let 2011 a 2012 a také byl zjištěn vývoj pracovních míst na trhu práce ve Zlínském kraji v tomto období.

Cílem bakalářské práce tedy bylo zejména seznámit čtenáře s vývojem na trhu práce ve Zlínském kraji a zároveň zjistit a určit na základě dostupných údajů, jaké sociální skupiny jsou nejvíce ohrožené nezaměstnaností na trhu práce, a těmto osobám poskytnout podporu. Účelem tedy nebylo pouze konstatovat určitá teoretická fakta, ale navrhnout pro osoby takto ohrožené optimální aktivity v rámci projektu, které jim pomohou se lépe adaptovat na trhu práce a podpořit jejich snahu najít si vhodné zaměstnání.

Cíl práce se podařilo naplnit jak v teoretické tak hlavně v praktické části bakalářské práce. Nejednalo se totiž o pouhé teoretické vysvětlení dané problematiky, ale důležitou součástí bylo také navržení konkrétních řešení a opatření pro osoby ohrožené nezaměstnaností na

trhu práce, které mohou takto postiženému člověku změnit život a dát mu prostor a možnosti, aby ve společnosti v současné nelehké době uspěl.

Z provedeného výzkumu vyplynulo, že nejvíce ohroženou sociální skupinou na trhu práce ve Zlínském kraji jsou osoby se zdravotním postižením. Na základě tohoto zjištění pak byl navržen projekt, jehož aktivity směřovaly k podpoře zvýšení šancí k uplatnění této sociální skupiny na trhu práce ve Zlínském kraji.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BROŽOVÁ, Dagmar, 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-86429-16-4.
- [2] BUCHTOVÁ, Božena, 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada. ISBN 80-247-9006-8
- [3] BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ, 2013. *Nezaměstnanost*. Vyd. 2. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4282-3.
- [4] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD ZLÍN, 2013. *Statistická ročenka Zlínského kraje 2013*. Zlín: ČSÚ. ISBN 978-80-250-2436-2.
- [5] DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, 2007. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck. ISBN 978-80-7179-893-4.
- [6] HENDL, Jan, 2012. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Vyd. 3. Praha: Portál. ISBN: 978-80-262-0219-6.
- [7] KANTOR, Tomáš a Dan MAREK, 2009. *Příprava a řízení projektů Strukturálních fondů EU*. Vyd. 2. Brno: Společnost pro odbornou literaturu – Barrister & Principál. ISBN 978-80-87029-56-5.
- [8] KUCHAR, Pavel, 2007. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [9] MAREŠ, Petr, 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-86429-08-3.
- [10] PAVLÁK, Miroslav, 2006. *Lidské zdroje a fondy EU. Evropský sociální fond jako nástroj spolufinancování projektů v oblasti rozvoje lidských zdrojů*. Praha: ASPI. ISBN 80-7357-139-0.
- [11] STRAUSS, Anselm a Juliet CORBIN, 1999. *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Boskovice: Albert. ISBN 808583460x.
- [12] VILÁMOVÁ, Šárka, 2004. *Jak získat finanční zdroje EU*. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-0828-0.

Internetové zdroje:

- [13] BEDNÁŘOVÁ, Jana. *Dlouhodobá nezaměstnanost a její rizika*. www.zdravi.e15.cz [online]. Mladá fronta a. s., ©2014 [cit. 2014-01-07]. Dostupné z: <http://zdravi.e15.cz/clanek/sestra/dlouhodobá-nezamestnanost-a-jeji-rizika-458200>
- [14] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Hospodářský vývoj ve Zlínském kraji 2011*. www.czso.cz [online] ©2011 [cit. 2014-12-04]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/aktualni_statisticke_udaje_c_2_2012/\\$File/Infolist_2011.pdf](http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/aktualni_statisticke_udaje_c_2_2012/$File/Infolist_2011.pdf)
- [15] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Hospodářský vývoj ve Zlínském kraji 2012*. www.czso.cz [online] ©2012 [cit. 2014-12-04]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/aktualni_statisticke_udaje_c_2_2013/\\$File/infolist_2013_2.pdf](http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/aktualni_statisticke_udaje_c_2_2013/$File/infolist_2013_2.pdf)
- [16] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Statistická ročenka MPSV 2011*. www.mpsv.cz [online] ©2012 [cit. 2014-22-03]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2011.pdf
- [17] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Statistická ročenka MPSV 2012*. www.mpsv.cz [online] ©2013 [cit. 2014-22-03]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2012.pdf
- [18] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Prováděcí dokument Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, verze 16*. www.esfcr.cz [online] ©2013 [cit. 2014-10-03]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/7297/>
- [19] MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. *Abeceda fondů Evropské unie 2007-2013*. www.euroskop.cz [online]. ©2014 [cit. 2010-27-02-24]. Dostupné z: <http://www.euroskop.cz/gallery/8/25899154cd8399eab9d640d182d674da42b7.pdf>
- [20] NOVOTNÝ, Radovan. *Nezaměstnanost a co ji ovlivňuje*. www.investujeme.cz [online]. Fincentrum, a. s., ©2009 [cit. 2014-01-07]. Dostupné z: <http://www.investujeme.cz/nezamestnanost-a-co-ji-ovlivnuje/>

- [21] WOLTERS KLUWER ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, konsolidované znění* [online]. WOLTERS KLUWER ČR ©2014 [cit. 2014-04-25]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&fulltext=&nr=435~2F2004&part=&name=&rpp=15#seznam>
- [22] ZLÍNSKÝ KRAJ. *Základní charakteristika kraje*. www.kr-zlinsky.cz [online] ©2013 [cit. 2014-20-03]. Dostupné z: <http://www.kr-zlinsky.cz/o-kraji-cl-17.html>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OZP	Osoby se zdravotním postižením
ZP	Zdravotně postižení
ČR	Česká republika
ČSFR	Československá federativní republika
ZK	Zlínský kraj
ESF	Evropský sociální fond
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MO	Monitorovací období

SEZNAM TABULEK

<i>Rozpočet projektu</i>	63
--------------------------------	----

SEZNAM GRAFŮ

<i>Poptávka dle stupně vzdělání v ZK 2011</i>	47
<i>Poptávka ZK - obor vzdělání 2011</i>	47
<i>Volná pracovní místa ZK 2011</i>	48
<i>Volná pracovní místa ZK 2011 - absolventi, OZP</i>	48
<i>Poptávka na trhu práce v ZK dle oborů vzdělání v roce 2012</i>	49
<i>Srovnání oborů ve Zlínském kraji</i>	50
<i>Volná pracovní místa dle stupně vzdělání v ZK rok 2012</i>	51
<i>Počet volných pracovních míst 2012</i>	51
<i>Podíl uchazečů o práci dle okresů 2011 a 2012</i>	52
<i>Uchazeči o práci podle věku 2011 a 2012</i>	53
<i>Uchazeči o práci dle vzdělání 2011 a 2012</i>	54
<i>Uchazeči o zaměstnání podíl muži/ženy v 2011 a 2012</i>	55
<i>Podíl kategorie absolventi a ZP v 2011 a 2012</i>	55
<i>Nabídka a poptávka z hlediska vzdělání</i>	56
<i>Porovnání nabídky a poptávky pro absolventy a ZP</i>	58