

Návrh projektu na začlenění mladých lidí na trh práce ve Valašském Meziříčí

Bc. Kateřina Mocková

Diplomová práce
2020



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
Akademický rok: 2019/2020

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Bc. Kateřina Mocková
Osobní číslo: M180055
Studijní program: N6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: Veřejná správa a regionální rozvoj
Forma studia: Prezenční
Téma práce: Návrh projektu na začlenění mladých lidí na trhu práce
ve Valašském Meziříčí

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Zpracujte teoretické poznatky týkající se trhu práce se zaměřením na postavení mladých lidí.

II. Praktická část

- Analyzujte současný stav mladých lidí na trhu práce ve Valašském Meziříčí.
- Na základě zjištěných poznatků vypracujte projekt na podporu začleňování mladých lidí na trhu práce ve Valašském Meziříčí.

Závěr

Rozsah diplomové práce: **cca 70 stran**
Forma zpracování diplomové práce: **Tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- BRŮŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Praha: C.H. Beck, 2018, 267 s. ISBN 978-80-7400-719-4.
- KUCHAŘ, Pavel a Ladislav VASKA. *Regional aspects of unemployment in the Czech Republic and Slovakia*. Ústí nad Labem: Jan Evangelista Purkyně University, 2013, 206 s. ISBN 978-80-7414-674-9.
- PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Praha: C.H. Beck, 2014, 203 s. ISBN 978-80-7400-270-0.
- SÁNCHEZ CASTANEDA, Alfredo, Lavinia SERRANI a Francesca SPEROTTI. *Youth unemployment and joblessness: causes, consequences, responses*. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing, 2012, 308 s. ISBN 978-1-4438-4056-9.
- ŠVARCOVÁ, Jena, Vít GABRHEL a Ondřej ČÍCHA. *Makroekonomické aspekty vývoje trhu práce ve vztahu k absolventům škol v ČR*. Zlín: CEED, 2014, 143 s. ISBN 978-80-87301-18-0.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Lenka Smékalová, Ph.D.**
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva

Datum zadání diplomové práce: **6. ledna 2020**
Termín odevzdání diplomové práce: **21. dubna 2020**

L.S.

doc. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

RNDr. Pavel Bednář, Ph.D.
ředitel ústavu

Ve Zlíně dne 6. ledna 2020

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové 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;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byla jsem seznámena s tím, že na moji diplomovou 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;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s tím, že vyrovnaní případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

1. že jsem na diplomové práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 16. 6. 2020

Jméno a příjmení: Kateřina Mocková

podpis diplomanta

ABSTRAKT

Tato diplomová práce je zaměřená na mladé lidi a jejich situaci na trhu práce. Jedná se o jednu z rizikových skupin, která je značně znevýhodněná v konkurenčním prostředí začleňování se na trhu práce. Součástí práce je dotazníkové šetření pro podložení analytické části, ze kterého vycházejí také SWOT analýzy. Výstupem práce je návrh projektu, který tvoří komplexní sestavení klíčových aktivit, díky nimž osoby z cílové skupiny zvýší svou uplatnitelnost na trhu práce. Projekt byl sestaven pro konkrétní spolek sídlící ve městě Valašském Meziříčí a výstup práce podpoří nezaměstnané mladé osoby ve městě i okolí.

Klíčová slova: mladí lidé, trh práce, nezaměstnanost, začleňování, Valašské Meziříčí

ABSTRACT

This thesis is focused on young people and their situation on the labor market. Young people are one of the risk groups in the labor market, they are severely disadvantaged in the labor market because of the competitive environment. Part of the work is a questionnaire survey for supporting analytical parts, and conclusion of this part is SWOT analysis. The output of the thesis is a project proposal. A part of this project is a comprehensive compilation of key activities, thanks to which young people can increase their participation in the labour market. The project was designed for a specific association based in Valašské Meziříčí and the output of the work will support unemployed young people in the town and its surroundings.

Keywords: young people, labor market, unemployment, inclusion, Valašské Meziříčí

Touto cestou chci poděkovat své vedoucí diplomové práce paní Ing. Lence Smékalové, Ph.D. za její pomoc a cenné rady. Dále bych chtěla poděkovat své rodině a zejména mé matce, která mě podporovala a motivovala ve studiu i v životě. Děkuji Vám všem.

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

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 VYMEZENÍ ZÁKADNÍCH POJMŮ	13
1.1 MLADÍ LIDÉ.....	13
1.2 PRÁCE	13
1.2.1 Práce a nezaměstnanost.....	14
2 TRH PRÁCE	15
2.1 LIDSKÝ KAPITÁL	15
2.2 NABÍDKA NA TRHU PRÁCE	15
2.3 POPTÁVKA NA TRHU PRÁCE.....	16
2.4 DOKONALÝ A NEDOKONALÝ KONKURENČNÍ TRH PRÁCE	16
2.5 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE	17
2.6 TRH PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY	17
2.7 TRH PRÁCE A VLÁDA	17
2.7.1 Zaručená minimální mzda	18
2.7.2 Odbory na trhu práce.....	18
2.7.3 Kolektivní smlouvy	18
3 NEZAMĚŠTNANOST	19
3.1 MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI	19
3.1.1 Přirozená míra nezaměstnanosti.....	20
3.1.2 Struktura nezaměstnanosti.....	20
3.2 DRUHY NEZAMĚŠTNANOSTI	21
3.2.1 Frikční nezaměstnanost	21
3.2.2 Strukturální nezaměstnanost	21
3.2.3 Cyklická nezaměstnanost	22
3.2.4 Nezaměstnanost dobrovolná	22
3.2.5 Nedobrovolná nezaměstnanost.....	22
3.3 DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	22
3.3.1 Náklady spojené s nezaměstnaností	23
3.4 VÝVOJ NEZAMĚŠTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE.....	23
3.5 SOCIÁLNÍ A PSYCHOLOGICKÉ POJETÍ NEZAMĚŠTNANOSTI.....	24
3.5.1 Nezaměstnanost jako sociální jev	24
3.5.2 Sociální důsledky nezaměstnanosti.....	24
3.5.3 Důsledky ztráty práce.....	25
3.5.4 Hledání nové práce jako výzva	26
3.6 MLADÉ OSOBY JAKO ZNEVÝHODNĚNÁ SKUPINA NA TRHU PRÁCE	26
4 MLADÍ LIDÉ NA TRHU PRÁCE	27
4.1 PRVNÍ ZAMĚŠTNÁNÍ.....	28
4.1.1 Odchod od rodičů.....	28
4.1.2 Vzdělání mladých lidí	28
4.1.3 Zaměstnání	28

4.2	DISKRIMINACE MLADÝCH OSOB NA TRHU PRÁCE	29
4.2.1	Diskriminace	29
4.2.2	Pozice mladých žen na trhu práce	29
4.2.3	Diskriminace mladých žen na trhu práce	30
4.2.4	Rodičovství jako překážka v kariéře mladých žen.....	30
4.3	NEZAMĚSTNANOST MLADÝCH LIDÍ.....	30
4.3.1	Dojíždění za prací.....	31
4.3.2	Řešení nezaměstnanosti v některých zemích	31
5	EVROPSKÁ UNIE A POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	32
5.1	SOCIÁLNÍ POLITIKA EVROPSKÉ UNIE	32
5.1.1	Nástroje sociální politiky Evropské unie	33
5.2	STRATEGIE EVROPA 2020	34
5.3	POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	35
5.3.1	Aktivní politika zaměstnanosti.....	36
5.3.2	Politika zaměstnanosti v Evropě	36
II	PRAKTICKÁ ČÁST	38
6	ANALYTICKÁ ČÁST	39
6.1	ANALÝZA MĚSTA VALAŠSKÉ MEZIŘÍČÍ.....	39
6.2	DEMOGRAFICKÝ VÝVOJ MĚSTA	39
6.3	SITUACE NA TRHU PRÁCE	40
6.4	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	44
6.5	PŘÍLEŽITOSTI PRO MLADÉ.....	44
6.6	ZÁRUKY PRO MLADÉ	45
6.7	KOMUNITNÍ A VZDĚLÁVACÍ CENTRUM EMCÉČKO	45
6.8	SWOT ANALÝZA	46
7	VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	47
7.1	SESTAVENÍ DOTAZNÍKŮ.....	47
7.2	VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKU	47
7.3	SHRNUTÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	61
8	NÁVRH PROJEKTU.....	64
8.1	POPIS PROJEKTU	65
8.2	ANALÝZA CÍLOVÉ SKUPINY	71
8.3	KLÍČOVÉ AKTIVITY.....	78
8.4	ROZPOČET PROJEKTU	85
	ZÁVĚR	87
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	89
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	94
	SEZNAM OBRÁZKŮ	95
	SEZNAM TABULEK.....	96

ÚVOD

Mladí lidé jsou jednou z ohrožených skupin na trhu práce. Je to způsobeno především absencí praxe, která je pro mnoho zaměstnavatelů důležitá. Mladí lidé často vstupují na pracovní trh poprvé a nemají tolik zkušeností jako ostatní pracovníci. Tuto problematiku reflektuje i Evropská unie, která vytvořila různé programy na podporu zaměstnatelnosti mladých lidí. Tato práce je zaměřena na podporu začleňování mladých lidí na trh práce aby se zvýšila jejich konkurenceschopnost v procesu hledání si zaměstnání.

Vybrala jsem si tuto skupinu osob, protože jde o mládež ve věku 15 – 26 let, do které se také řadím, a proto si uvědomuji problémy a překážky, které celé této cílové skupině vznikají, když se po ukončení svého vzdělávání snaží začlenit na trh práce. Problém mladých osob, které poprvé vstupují na pracovní trh, není pouze v absenci praxe, jedná se také o silný psychický tlak, protože se jedná o velkou životní změnu v životě každého jedince. Jak celou problematiku vnímají osoby z cílové skupiny, dokládá dotazníkové šetření, které bylo provedeno v rámci této práce.

Celá tato problematika není ve světě nová, společnost i vládní úřady si uvědomují situaci rizikových skupin na trhu práce a na základě toho činí různé podpůrné kroky pro lepší začleňování těchto lidí do pracovního procesu. Nejvýraznějším je tento problém v době, kdy se ekonomika dané země dostává do krize, v tomto období jsou počty nezaměstnaných mladých osob mnohokrát vyšší, než když je ekonomická situace země stabilní. Problematika zaměstnávání mladých lidí se dostala i do politiky Evropské unie, a tak i do politik všech členských států.

Tato práce je rozdělena do dvou částí, teoretické a praktické. Praktická část je pak samostatně rozdělena na analytickou část a projektovou část. Teoretická část se skládá z pěti kapitol. První kapitola vysvětluje základní pojmy důležité a použité v dané práci. Další dvě kapitoly se zaměřují na trh práce a nezaměstnanost. Čtvrtá kapitola je zaměřená na mladé lidi a jejich situaci na trhu práce. Poslední kapitola pojednává o Evropské unii v kontextu politiky zaměstnanosti.

V praktické části jsou první dvě kapitoly věnované analytické části, v šesté kapitole je stručné představení města Valašské Meziříčí, na které je zaměřen projekt z poslední kapitoly. Následují informace o demografické situaci obyvatel daného města a také daná situace na trhu práce. Závěrem této kapitoly je vypracovaná SWOT analýza z dat popsanych

v analytické části. Další kapitola je věnovaná dotazníkovému šetření, které bylo v rámci práce uskutečněno a jeho vyhodnocení.

Závěrečná část práce je věnována návrhu projektu, který byl vypracován pro konkrétní organizaci sídlící ve městě Valašské Meziříčí. Projekt je zaměřen na komplexní podporu mladých osob postižených nezaměstnaností. Hlavní náplní projektu je komplexní sestavení klíčových aktivit, pomocí kterých každý účastník zvýší svou konkurenceschopnost na trhu práce. Součástí projektu jsou také dotovaná pracovní místa pro určité osoby z cílové skupiny, aby získaly praxi a pracovní návyky a zkušenosti. Cíl projektu je snížit nezaměstnanost osob patřící do cílové skupiny.

U mladých osob je velmi důležité aby se po ukončení studia uplatnily na trhu práce, znamená to pro ně pomyslnou hranici dospělosti. Když si v tomto věku nevypěstují pracovní návyky a potýkají se s nezaměstnaností, má to velký vliv na jejich další život. Proto je zapotřebí věnovat pozornost této cílové skupině a podpořit jejich úsilí při začleňování se na trhu práce.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Cílem práce je návrh projektu, který podpoří mladé lidi na trhu práce. Projekt je psán na základě výzvy z operačního programu Zaměstnanost. Jedná se o výzvu číslo: 03_16_068, Podpora zaměstnanosti cílových skupin a je zpracována v programu ISKP. Projekt je sestaven tak, aby pomocí jednotlivých klíčových aktivit došlo k lepšímu začleňování jednotlivých osob z cílové skupiny na trhu práce, aby se zvýšila jejich konkurenceschopnost při pracovních pohovorech a aby došlo pomocí projektu k získání určité praxe a pracovních návyků. Projekt je zaměřen na mladé osoby ve věku 15 – 29 let a zúčastní se ho 30 osob z dané věkové skupiny, které jsou registrované na úřadu práce déle než 3 měsíce.

Analytická část práce je zaměřena na mladé osoby a na jejich situaci na trhu práce, dále jsou v analytické části také informace o městě Valašské Meziříčí, protože v tomto městě bude projekt realizován. Součástí analýzy je dotazníkové šetření, které bylo zveřejněno elektronicky pro respondenty dne 12. 2. 2020 pro veřejnost bylo uzavřeno dne 20. 2. 2020. Dotazník se skládá z 15 otázek, které jsou primárně zaměřené na respondenty, kteří studují, a teprve je čeká přechod na pracovní trh. Dotazník však mohly vyplnit i starší osoby, které již pracují a nestudují, čímž se mohly podělit o své zkušenosti. Celkový počet respondentů, kteří ve stanovený čas vyplnili dotazník, je 199 osob. Z tohoto počtu je převážná většina studentů, což je cílová skupina celé této práce.

V rámci analytické části, která je součástí praktické části, je také SWOT analýza. Tato analýza poskytuje informace o mladých lidech a jejich situaci na trhu práce v okrese Vsetín a především ve městě Valašské Meziříčí, kde sídlí spolek, pro který je psán návrh projektu. Analýza obsahuje silné a slabé stránky a také příležitosti a hrozby.

Výstupem celé práce je návrh projektu, který je psán ve spolupráci s Komunitním a vzdělávacím Centrem EMCÉČKO, který sídlí ve městě Valašské Meziříčí, a který se zaměřuje na podporu různých skupin, jež jsou znevýhodněné na trhu práce. Projekt podpoří osoby z cílové skupiny a také sníží nezaměstnanost mladých osob v okrese Vsetín a ve městě Valašské Meziříčí.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 VYMEZENÍ ZÁKADNÍCH POJMŮ

V první kapitole budou vysvětleny základní pojmy týkající se této práce. Bude zde vymezen pojem „mladí lidé“, a to hlavně z pohledu, o jakou věkovou skupinu mladých osob se jedná. Dále bude v této kapitole vysvětlen pojem „práce“ a „nezaměstnanost“.

1.1 Mladí lidé

Jedná se o období adolescence a mladé dospělosti. Začátek tohoto období v životě každého mladého jedince se obvykle vztahuje k 15 roku. Dalším vývojem, který obvykle následuje, je plná fyzická i psychická zralost. Toto období je velmi citlivé na všechny klíčové oblasti života jedince a tím jsou: práce, společenství s životním partnerem a občanská kompetence. Etapa „získávání profesní identity“ úzce souvisí s volbou povolání a vztahuje se k věkovému rozhraní 15 – 25 let. V období mezi 25 – 40 lety je věková etapa zaměřena na člověka jako na produktivního jedince, který se snaží plně zvládnout vlastní profesi. Když se mladý jedinec v určité části těchto etap dostane do situace, kdy byl nezaměstnaný, má to velký vliv na jeho další životní etapy. (Šmajsová Buchtová, 2002, s. 163 – 164)

Mládež se ve společnosti vyznačuje tím, že je nejsenzitivnější skupinou, která nejcitlivěji reflektuje změny ve společnosti. Proto je každá mládež určité doby jiná, než by se předpokládalo. Každá současná generace mladých osob se vyrovnává s pozitivními i negativními jevy současné společnosti jinak. Především pozitivně reagují na nové jevy, které přetvářejí současnou společnost. (Sak a Kolesárová, 2004, s. 7)

1.2 Práce

Podle Josefa Šmajsy by se práce dala definovat jako způsob, jímž člověk, který je prvkem přírodního systému a jediný, kdo tvoří kulturu, vnucuje svou vůli okolní přírodě neboli původním přírodním strukturám a procesům. Začátkem pracovního procesu je, že člověk ovládne nejprve sám sebe, své vlastní síly, mentální i fyzické a potom díky nim přinutí okolní fyzické struktury, aby přijaly požadovanou formu, kulturní záměr, novou informaci. Na práci se nelze dívat pouze z ekonomického hlediska, ale zasahuje zde i kulturní, ekologické, antropologické a medicínské hledisko. V dnešní době můžeme práci definovat jako kulturní reprodukční potřebu, a proto náleží i do souboru základních lidských práv a svobod. Jedním z práv lidské svobody je právě právo na přiměřenou práci. Z ekonomického hlediska je práce brána pouze jako součást ostatních výrobních nákladů, neboli jako objektivní výrobní faktor. Ve skutečnosti je práce spojena v přímé souvislosti se zdravím, štěstím

tím a sebeúctou každého člověka. Na práci se vždy pohlíželo jako na podmínku života, jako na způsob získání obživy a způsob, jak naplnit dny. Postupem času se práce stala obchodním artiklem neboli zbožím. Práce se na trhu nabízí a prodává jako každé jiné zboží. (Šmajsová Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013, s. 11 – 13)

1.2.1 Práce a nezaměstnanost

Práce je považována za podmínku pro důstojnou existenci člověka. Člověk díky ní získá materiální prospěch. Díky práci se může seberealizovat a být společensky užitečný. Napomáhá člověku k tomu, aby uspokojil své ctižádostivé potřeby, sebeuplatnění a sebeúctu. Práce lidem neslouží pouze a primárně k dosažení materiálních statků, ale především k vytvoření sociálních kontaktů, možností vést hovory, setkávat se s dalšími lidmi ve společnosti. Práce pro člověka neznamená jen jeho seberealizaci, ale také začátek a konec ekonomické aktivity. (Šmajsová Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013, s. 49-50) Nezaměstnanost je společností chápána jako nežádoucí jev, proti kterému je zapotřebí bojovat. Z ekonomického hlediska nezaměstnanost znamená, že pracovní síla není plně využita. Jelikož se jedná o jeden z výrobních faktorů, znamená nezaměstnanost snížení potenciálního agregátního produktu ekonomiky. (Němec, 2010, s. 5)

2 TRH PRÁCE

Jedním z primárních výrobních faktorů je práce. Práce je vědomá a účelná činnost, kterou vykonává člověk. Duševní schopnosti člověka pak ovlivní její kvalitu a množství. Na straně poptávky jsou nositelé práce a to jsou domácnosti, firmy danou práci nabízejí. (Klíma, 2006, s. 69) Trh práce působí asymetricky, protože domácnosti, které nabízejí práci, mají menší možnost volby, než firmy, které poptávají danou práci. Člověk jakožto nositel práce ji vykonává proto, aby uspokojil své potřeby. Kromě lidí a firem působí na trh práce i stát a odbory. (Vlček, 2009, s. 197)

2.1 Lidský kapitál

Základním vysvětlením teorie lidského kapitálu je předpoklad, že vzdělaní lidé získávají znalosti a také dovednosti a kompetence, díky kterým jsou produktivnější, a proto se zvyšuje jejich hodnota na pracovním trhu. Proto ekonomové říkají, že se zvyšuje ekonomická vyspělost v dané zemi tím, že se investuje do vzdělání. (Anýžová a Večerník, 2019, s. 73 – 74) Člověk je nositelem práce, a když člověk rozhoduje o svém pracovním zařazení, má zpravidla na toto rozhodování vliv nejen výše mzdy, ale i další faktory - jako je vzdálenost pracoviště od domova, firemní benefity, pracovní prostředí, růst mzdové sazby, náplň práce a v neposlední řadě také společenský status. Na základě výše uvedeného je rozhodování o přijetí určitého pracovního místa považováno za multidimenzionální proces rozhodování. (Palíšková, 2014, s. 2)

Lidský kapitál doprovází také pojem kulturní kapitál, na který se dá pohlížet ze dvou hledisek, a to mikrosociálně a makrosociálně. Z hlediska mikrosociálního je kulturní kapitál síť mezilidských vztahů, se kterou člověk disponuje a používá ji k prosazování svých zájmů. Z hlediska makrosociálního se jedná o míru důvěry člověka ve společnost a její instituce. Tato teorie ukazuje na to, že ekonomické vztahy ve společnosti jsou propojeny na politické, kulturní, sociální a rodinné vazby. (Palíšková, 2014, s. 5 – 6)

2.2 Nabídka na trhu práce

Hlavní funkcí tohoto trhu je nabídka práce firmám ze strany lidí. (Jurečka, 2018, s. 260) Je tady však omezení, jedná se o osoby starší 15 let. Až v tomto věku mohou osoby vstoupit na trh práce a stát se pracovní silou tvořící ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo se ale nevztahuje na všechny osoby od 15 let, většina mladistvých od 15 do 26 let využívá možnosti studia. (Švarcová, Gabrhel a Cíha, 2014, s. 38) Za práci

člověk získá mzdu což je peněžní ocenění vykonané práce. Domácnosti jsou motivovány pracovat, když je efekt plynoucí z výkonu práce vyšší než jsou náklady vynaložené na danou práci. (Klíma, 2006, s. 71)

2.3 Poptávka na trhu práce

Když je nabídka na trhu práce zastoupena lidmi, kteří nabízejí svou práci firmám neboli kupujícím, aby za ni dostali zapláceno, pak je poptávka po práci na straně firem. Může se jednat o firmy ziskové i neziskové. Záleží, zda jsou ochotny za práci zaplatit. Je zde zahrnutá pouze práce placená, takže trh práce nezahrnuje oblast dobrovolnictví ani stáží. (Švarcová, Gabrhel a Cícha, 2014, s. 36) Poptávka je také závislá na ostatních výrobních zdrojích a jejich využití, ovlivňuje ji také například kvalita používaných technologií. Když se používají moderní technologie, je poptáváno menší množství práce. Tato práce ovšem musí být vysoce kvalifikována. (Vlček, 2009, s. 203)

2.4 Dokonalý a nedokonalý konkurenční trh práce

Trh, který označíme za dokonalý konkurenční, se vyznačuje tím, že na něj vstupuje velký počet kupujících a prodávajících, ale nikdo z nich nemůže ovlivnit mzdu. Nepůsobí zde odbory ani jiné firmy, které by mohly kontrolovat na tomto trhu. Práce na tomto trhu je stejnorodá neboli homogenní, a to znamená, že všichni pracovníci jsou identičtí, neboli že mají stejnou kvalifikaci pro výkon dané práce. Pracovníci se mohou volně pohybovat mezi pracovními místy bez závažných nákladů. Existuje zde dokonalá informovanost. Toto jsou znaky dokonalé konkurence, ta se používá pro ekonomickou teorii, ale skutečný pohled je jinde. (Jurečka, 2018, s. 259)

Do nedokonalé konkurenčního trhu práce zasahuje vláda, působí na něm odbory, mezi pracovníky existují velké rozdíly ve mzdách. V nedokonalé konkurenci se nedá ani jednoznačně určit mzda pracovníka pomocí nabídko-poptávkových mechanismů, a to zejména u pozic veřejného sektoru a ve vrcholovém vedení firmy. Další odchylkou je to, že lidé nejsou většinou ochotni se za práci stěhovat z důvodu psychických a rodinných vazeb na místo, kde žijí. Tady k této geografické strnulosti nepřispívá ani nedostatek bytů na bytovém trhu nebo daňové břemeno v souvislosti se stěhováním. (Jurečka, 2018, 270 – 271)

2.5 Rovnováha na trhu práce

Poptávka po práci má klesající charakter, je to dáno mzdovou úrovní. Čím nižší je mzdová sazba, tím více firmy poptávají práci. Nabídka práce má naopak rostoucí charakter, čím vyšší je mzdová sazba, tím je větší množství lidí nabízejících práci. V místě, kde dojde k setkání se nabídky a poptávky po práci, nastane vyčištění trhu práce a tento trh se dostane do rovnováhy. Jsou zde dva různé modely, a to klasický a keynesiánský. Klasický model trhu práce předpokládá, že mzdy jsou dokonale flexibilní a na trhu dochází k rovnováze. Trh je vyčištěný, všichni, kdo chtějí pracovat, pracují a firmy mají dostatek pracovníků. Ekonomika je v tomto případě na úrovni potenciálního produktu a nezaměstnanost je na úrovni přirozené míry. Keynesiánský model předpokládá nepružnost nominálních mezd a v krátkém období nedochází k rovnováze na trhu práce. V této ekonomice tak existuje nezaměstnanost, která převyšuje její přirozenou míru. (Brčák et al., 2018, s. 165)

2.6 Trh práce České republiky

Trh práce v České republice můžeme definovat poměrně malou mobilitou a flexibilitou pracovní síly. Důsledkem bývají prohlubující se regionální rozdíly a vysoká míra nezaměstnanosti, a to především u rizikových skupin jako jsou mladí lidé a starší občané. Mezi strukturální problémy můžeme zařadit nízkou regionální a profesní mobilitu zaměstnanců, dále se jedná o nepřehledný systém sociálních dávek nebo například vysoké daňové zatížení práce, a to zejména u nízkopříjmových skupin. Velmi důležitá a potřebná je také reforma systémů důchodového zabezpečení. Český trh práce se také vyznačuje velkou neochotou obyvatel stěhovat se nebo dojíždět za prací, což vede k nedostatečné pružnosti na trhu práce a způsobuje tak nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po práci. (Řehoř, 2010, s. 15)

2.7 Trh práce a vláda

Vláda ovlivňuje trh práce vícero způsoby. Vláda, neboli stát, je sama o sobě významným zaměstnavatelem ve veřejném sektoru, kde je zaměstnáváno velké množství lidí. Dalším způsobem, kterým vláda ovlivňuje trh práce, jsou daně - v oblasti zdaňování pracovních příjmů. Vláda vytváří i právní regulaci pracovního trhu. Jedná se o zákony a nařízení, které upravují především vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. (Jurečka, 2018, s. 272)

2.7.1 Zaručená minimální mzda

Minimální mzda vznikla již v 19. století a již tehdy zaručila pracovním silám, aby jejich výplata neklesla pod určitou úroveň. Nyní je minimální mzda určena historickými, ekonomickými a politickými podmínkami dané země. (Jurečka, 2018, s. 272 – 273)

2.7.2 Odbory na trhu práce

Odbory jsou takzvanou vyrovnávací silou, která působí na trhu práce, slouží jako protiváha zaměstnavatelů. Odbory mají své monopolní postavení, se kterým působí na stranu nabídky na trhu práce. Pomocí svého vlivu u zaměstnavatele mohou vytvářet tlak pro vzestup mezd. Jako nástroje používají kolektivní vyjednávání, pozitivně také působí odbory na zaměstnavatele tím, že zprostředkovávají komunikaci mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a tím mohou dosáhnout zlepšení pracovních podmínek. (Vlček, 2009, s. 211-212)

2.7.3 Kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouvy se uzavírají mezi zaměstnavatelem a odbory. Odbory mohou při vyjednávání zorganizovat stávkou, která by mohla ohrozit produkci a zisk dané organizace. Většinou se kolektivní smlouvy týkají mezd nebo například pracovních podmínek. Kolektivní vyjednávání probíhá mezi tripartitou, kterou tvoří vláda, která zastupuje stranu zájmu společnosti, zaměstnavatelé a odbory, které zastupují zájmy všech zaměstnanců. Výstupem jednání je generální dohoda, která působí jeden rok. (Vlček, 2009, s. 406)

3 NEZAMĚSTNANOST

Z makroekonomických teorií se nezaměstnanost týká osob, které jsou v produktivním věku. Tento věk začíná po ukončení povinné školní docházky a končí odchodem člověka do penze. Z této skupiny osob se dále vyčleňuje skupina zaměstnaných osob, jedná se o lidi, kteří pracují na plný nebo částečný úvazek. (Jurečka, 2010, s. 135) Aby byl člověk považován za nezaměstnaného, musí splnit určité podmínky. Jedná se o osobu v produktivním věku, která nemá placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, je registrovaná na úřadu práce, novou práci si aktivně hledá a je ochotna do ní neprodleně nastoupit. (Šmajsová Buchtová, 2002, s. 65) Zbylí lidé, kteří nemají zaměstnání a ani si ho aktivně nehledají, patří do skupiny označované jako ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Do této skupiny patří zejména studenti v prezenčních formách studia, lidé v domácnosti, zdravotně postižení a lidé, kteří již ztratili naději, že by si našli práci. (Jurečka, 2010, s. 135)

Pojem dobrovolná nezaměstnanost vyjadřuje postoj člověka k práci, který je takový, že volný čas je pro něj důležitější než vykonání práce. Tyto osoby mohou mít nabídky prací, ale přesto aktivně hledají jiné, například lépe placené místo. (Šmajsová Buchtová, 2002, s. 65)

V současnosti se podíl nezaměstnaných vykazuje podle Českého statistického úřadu na obyvatele od 15 do 64 let. Tento ukazatel nahradil od roku 2012 ukazatel míry registrované nezaměstnanosti, který vyjadřoval nezaměstnané jako každého dosažitelného uchazeče o zaměstnání, pouze však k ekonomicky aktivním osobám. V roce 2016 byl průměrný podíl nezaměstnaných 5,55 %. V roce 2017 se dokonce dostal podíl nezaměstnaných pod hodnotu 3 %. Nejvyšší zaměstnanost je v hlavním městě Praha a nejmenší naopak v Ústeckém kraji. (Brčák et al., 2018, s. 162)

3.1 Míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti je nejčastějším ukazatelem, kterým se mapuje vývoj na trhu práce. Tento ukazatel se vypočítá jako podíl počtu nezaměstnaných k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu a výsledné číslo je vyjádřeno v procentech. Míra nezaměstnanosti má vypočítací hodnotu pro celou zemi a vykazují ji i jednotlivé regiony. Může se pomocí ní vyjádřit jen určitá skupina osob, jako například míra nezaměstnanosti u mužů nebo u žen. V České republice se používají dva rozdílné ukazatele míry nezaměstnanosti. Prvním je

registrovaná míra nezaměstnanosti, která je vypočítávána z podkladů Ministerstva práce a sociálních věcí. Druhým ukazatelem je obecná míra nezaměstnanosti. Ta se vypočítá pomocí dat z Českého statistického úřadu. Obě tyto hodnoty jsou vypočítávány podle stejného vzorce, ale u obou jsou použity jiné datové základny, takže se výsledek liší. Dalším ukazatelem, díky kterému je možné popsat trh práce, je míra ekonomické aktivity. Vypočítá se jako poměr počtu ekonomicky aktivních obyvatel k obyvatelstvu v produktivním věku. Výsledek je opět v procentech. (Jurečka, 2010, s. 135 - 137)

3.1.1 Přirozená míra nezaměstnanosti

Jedním z důležitých pojmů makroekonomie je přirozená míra nezaměstnanosti. (Klíma, 2006, s. 75) Když je ekonomika na úrovni svého potenciálního produktu, mluvíme o přirozené míře nezaměstnanosti, která nastává tehdy, když je ekonomika v dlouhodobé rovnováze. Ekonomika se neustále mění a skutečný produkt se neustále pohybuje pod nebo nad úrovní potenciálního produktu, proto i přirozená míra nezaměstnanosti se neustále pohybuje pod nebo nad její přirozenou mírou. Přirozenou míru nezaměstnanosti ovlivňuje několik faktorů, jako je například nominální mzda, demografická skladba obyvatelstva, rekvalifikace nebo systém sociálního zabezpečení. (Brčák et al., 2018, s. 163 – 164) Závisí to také na úřadu práce a jeho schopnosti vyhledat a doporučit uchazečům nové zaměstnání. Souvisí s tím i velikost a délka poskytování podpory v nezaměstnanosti. Čím déle budou lidé dostávat podporu a čím vyšší bude, tím víc se bude snižovat jejich motivace hledat si nové zaměstnání. (Jurečka, 2010, s. 142)

Mezi další ukazatelé, kromě míry nezaměstnanosti, patří také míra pracovní participace, která vyjadřuje poměr pracovních sil ekonomicky aktivního obyvatelstva k počtu osob v produktivním věku. Tato míra je vyjadřována k určitému období a na určitém území. Měření nezaměstnanosti se neobejde bez určitých zavádějících parametrů, nezohledňuje se například to, že některé osoby nedobrovolně pracují na nižších pozicích s nižší pracovní dobou. Tato sezónní nezaměstnanost se v měření nedá přesně zachytit. (Brčák et al., 2018, s. 162)

3.1.2 Struktura nezaměstnanosti

Pro hodnocení situace na trhu práce je kromě míry nezaměstnanosti také velmi důležitá struktura. Díky ní můžeme zjistit průměrnou délku nezaměstnanosti nebo její regionální výskyt a kterých skupin obyvatelstva se to nejvíce dotýká. Vyskytuje se tu krátkodobá ne-

zaměstnanost, ta trvá převážně několik týdnů a je méně závažná pro ekonomiku. Dalším a větším problémem je dlouhodobá nezaměstnanost, která trvá zpravidla déle než rok. (Jurčeka, 2010)

3.2 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se dá rozdělit na frikční, strukturální a cyklickou.

3.2.1 Frikční nezaměstnanost

Jedná se o dočasnou nezaměstnanost. (Švarcová, Gabrhel a Cícha, 2014, s. 41) Tato nezaměstnanost zahrnuje osoby, které se stanou dočasně nezaměstnanými, protože opustily dosavadní práci a potřebují určitý čas na nalezení druhé práce. Z důvodu nedokonalých informací na trhu práce i firmy potřebují určitý čas, než přijmou nového zaměstnance. Budoucí zaměstnanci shromažďují informace, mapují situaci a nepřijímají hned první pracovní nabídku, kterou dostanou. (Brožová, 2018, s. 250 – 251) Tato nezaměstnanost může vzniknout i z důvodu stěhování, pracovník si hledá nové pracovní místo v rámci nového bydliště. Patří zde i osoby, které si hledají první zaměstnání. Tato nezaměstnanost není vnímána jako problémová, jelikož pracovníci mají zájem si práci hledat a po určité době většinou nalézají uplatnění. (Šmajsová Buchtová, 2002, s. 66 – 67) Délka frikční nezaměstnanosti je závislá na době, po níž je pracovník schopen obsadit volné pracovní místo. Tato nezaměstnanost obvykle trvá průměrně tři měsíce. (Brožová, 2018, s. 251)

3.2.2 Strukturální nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost se vyskytuje v určitém odvětví či výrobě a je způsobena nedostatečnou poptávkou po určité produkci statků. Důsledkem je snížená poptávka po práci v daném odvětví, dochází k útlumu daného odvětví, a to způsobí následnou nezaměstnanost. (Šmajsová Buchtová, 2002, s. 67) Tato nezaměstnanost může trvat až jeden rok a je závislá na strukturální změně ekonomiky. Strukturální nezaměstnanost má dvě roviny, a to rovinu kvalifikační a rovinu regionální. Kvalifikační rovina vyjadřuje, že pracovník na nové pozici v nových odvětvích potřebuje novou kvalifikaci. Tato změna kvalifikace vyžaduje určitou dobu, po které je člověk většinou nezaměstnaný. Regionální rovina znamená, že nově rostoucí odvětví je málokdy alokováno právě v oblastech, kde jsou uvolňováni pracovníci z utlumených odvětví. (Brožová, 2018, s. 251) Tato nezaměstnanost je velmi problémová u mladých uchazečů o práci, znamená to totiž, že si pravděpodobně vybrali ke studiu obor,

o který již není v daném regionu zájem, což se nedá vzhledem k délce studia a současné situaci na trhu práce předvídat. (Švarcová, Gabrhel a Cícha, 2014, s. 41)

3.2.3 Cyklická nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost je ovlivněna fázemi hospodářského cyklu. Také bývá označována jako nezaměstnanost z nedostatečné poptávky. (Švarcová, Gabrhel a Cícha, 2014, s. 41) Dochází k ní, pokud je ekonomika na úrovni recese, a tím klesá agregátní poptávka. Vyrobený produkt se dostává pod úroveň potenciálního produktu. V tomto období firmy propouštějí a nezaměstnanost se dotkne v podstatě všech odvětví. Tito zaměstnanci, kteří jsou propuštěni, si proto nemohou snadno najít práci jinde. V důsledku recese dojde k celkovému snížení pracovních míst a nezaměstnaným nezbude nic jiného než počkat, až ekonomika přejde do fáze expanze a vzniknou nová pracovní místa. (Brožová, 2018, s. 253) Pro absolventy, kteří čerstvě dostudovali, bývá vstup na trh práce, kde je tato nezaměstnanost, velmi těžký. (Švarcová, Gabrhel a Cícha, 2014, s. 41)

3.2.4 Nezaměstnanost dobrovolná

Dobrovolně nezaměstnaná je taková osoba, která je ochotná pracovat pouze za mzdu vyšší, než je mzda, která v dané době na trhu převládá. Z toho vyplývá, že osoba si práci nemůže najít. Tato osoba může využít různých alternativ a najít si práci v jiné profesi nebo se může stát příjemcem sociálních dávek. Takové osoby většinou čekají, až jim úřad práce najde pozici za mzdu, kterou si určí. (Brožová, 2018, s. 252)

3.2.5 Nedobrovolná nezaměstnanost

Tito lidé si práci hledají, ale nemohou ji najít. Jsou dokonce ochotni pracovat za mzdu, která je nižší, než je pro aktuální trh dané. Tato nezaměstnanost se týká především takových zaměstnanců, kteří nemají příliš mnoho alternativních příležitostí a pro osoby, pro které je změna kvalifikace obtížná. (Brožová, 2018, s. 252)

3.3 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost má negativní vliv nejen na ekonomiku, ale i na sociální stav společnosti. Když je v zemi vysoká nezaměstnanost, znamená to, že ekonomika nevyrabí na hranici svých produkčních možností, a že část zdrojů, ať již pracovních nebo kapitálových, není využita, což vede ke ztrátě produktu ekonomiky. S dlouhodobou nezaměstnaností se také bude zvyšovat schodek státního rozpočtu. (Jurečka, 2010, s. 145) Při vysoké nezaměstna-

nosti státní rozpočet musí vydat větší obnos na podpory osobám, které přišly o zaměstnání a splňují podmínky pobírání těchto dávek. V souvislosti s tím se také sníží příjmy státního rozpočtu z mezd zaměstnanců. (Brčák et al., 2018, s. 167)

Sociální dopady mají vliv jak na jednotlivce, tak na celou společnost. Pro jednotlivce je ztráta zaměstnání spojena s psychickým zatížením, které se může časem projevit i na zdravotním stavu jedince. Pro společnost dlouhodobá nezaměstnanost představuje nárůst sociálních problémů. Zvyšuje se chudoba a dochází ke zvýšení patologických jevů, jako je kriminalita nebo drogová závislost. Vysoká míra nezaměstnanosti ve společnosti může také vést k protivládním demonstracím. (Brčák et al., 2018, s. 167 – 168)

3.3.1 Náklady spojené s nezaměstnaností

S nezaměstnaností stoupají náklady celé společnosti. Z makroekonomického hlediska se jedná o ztrátu makroekonomického produktu, a je to způsobeno tím, že se ekonomika nenachází ve stavu plné zaměstnanosti, proto je pod potenciální úrovní výstupu. Dalším důvodem je ztráta vzniklá nevyužíváním vzácného ekonomického zdroje. To opět znamená, že při nedobrovolné nezaměstnanosti není plně využíván výrobní faktor práce. Následně se projeví ztráty na daních. Lidé, kteří jsou nezaměstnaní, neodvádějí daně z mezd, a na státu stojí povinnost vyplácet větší podpory v nezaměstnanosti. Lidé přichází o svůj lidský kapitál. Když je člověk zavřen mimo pracovní proces, sníží se jeho možnost k získávání znalostí a zkušeností, dochází ke ztrátě kvalifikace a ke ztrátě pracovních návyků. (Brožová, 2003, s- 101 – 104)

3.4 Vývoj nezaměstnanosti v České republice

Ekonomická aktivita, jak již bylo uvedeno, se bere u občanů mezi 15 až 64 roky. V České republice dosahovala v polovině devadesátých let minulého století téměř 72 %. Ekonomická aktivita zde byla vyšší, než tomu bylo u ostatních zemí Visegrádské skupiny. Česká republika se vyznačovala vysokou mírou zaměstnanosti, která se však postupem času pomalu snižovala. Nejnižší míra zaměstnanosti byla v roce 2004, tedy v roce, kdy ČR vstoupila do Evropské unie. V předkrizovém období narůstala s reálným produktem i míra zaměstnanosti. V době krize došlo k poklesu míry zaměstnanosti. Po krizi ČR vykazovala nejvyšší míru zaměstnanosti ze všech zemí Visegrádské čtyřky. ČR se také dlouhodobě řadí v rámci EU mezi země s dlouhodobě nízkou mírou nezaměstnanosti. (Pošta, Macáková a Pavelka, 2015, s. 18 – 20)

V červnu 2017 nezaměstnanost klesla na 4 %. Tato situace nemusí být vždy příznivá, firmy se obávají propouštět nevhodné pracovníky, což vede ke zpomalení pohybu na trhu práce. V roce 2016 byla také příznivá doba pro mladé občany. Nezaměstnanost vysokoškoláků byla 1,8 %, středoškoláků s maturitou 2,3 %, středoškoláků bez maturity 3,9 % a nejhůře na tom byly osoby se základním vzděláním, jejichž nezaměstnanost byla 18,7 %. (Brožová, 2018, s. 245 – 246)

3.5 Sociální a psychologické pojetí nezaměstnanosti

3.5.1 Nezaměstnanost jako sociální jev

Trh práce se neustále vyvíjí společně s vývojem ekonomiky. Tento rozvoj doprovází určitý tlak na zaměstnance a na všechnu pracovní sílu, aby se tomuto tempu přizpůsobila a stejně rychle tomu přizpůsobovala své znalosti a dovednosti. To nejde tak jednoduše, protože lidé mají své návyky, zkušenosti a určitou kvalifikaci, která se nedá snadno nahradit. Základním předpokladem pro každého člověka, aby se uplatnil na trhu práce, je takzvaná schopnost být zaměstnaný. Je to schopnost najít si práci a plnit objektivní požadavky trhu práce. Když někdo tuto schopnost nemá, stává se nezaměstnatelným. (Kuchař a Vaska, 2013, s. 8 – 9)

3.5.2 Sociální důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost negativně ovlivňuje danou osobu, má také dopad na jeho rodinu, a pokud je nezaměstnanost spojená s hospodářskou krizí, ovlivní tato nezaměstnanost nejen větší skupiny lidí, ale také celou společnost. Sociální důsledky, které plynou ze ztráty práce, jsou ztráta sociálního postavení, snížení životní úrovně, sociální role nezaměstnaných, sociální izolace a sociální selhání. (Kuchař a Vaska, 2013, s. 13)

Ztráta sociálního postavení – Ztráta práce způsobí ztrátu statusu spojeného s daným zaměstnáním. Pro nezaměstnané osoby to ale znamená, že přijímají nový status, který je spojen s nezaměstnaností a pro společnost se jeví jako podřadný. S tímto novým statutem se pojí nepříjemné nové povinnosti. Pro mladé osoby je zaměstnání velmi důležité, protože se tím jejich status mění na status dospělého a ztráta tohoto statusu pro ně může být velmi problematická. (Mareš, 1998, s. 88)

Snížení životní úrovně – Ztráta zaměstnání sebou přináší snížení objemu financí v dané rodině. V dnešní době, kdy funguje sociální stát, již nedochází k ohrožení nezaměstnaného

z pohledu chudoby nebo existenčního minima. Velkým problémem v dnešní společnosti je naopak vyčlenění z konzumu. Nezaměstnaná osoba již nemůže spotřebovat tolik statků a služeb, na které byla zvyklá, a to způsobuje pocit ze snížení životní úrovně. (Plesník, Richterová a Quisová, 2006, s. 11)

Sociální role nezaměstnaných – Špatné nastavení společnosti způsobuje, že se na nezaměstnaného člověka pohlíží jako na líného a ostudného, na kterého musí ostatní vydělávat. Nezaměstnanost je spíše považována za selhání jednotlivce než za selhání společnosti. (Kuchař a Vaska, 2013, s. 15)

Sociální izolace – ztráta práce způsobuje ztrátu sociálních kontaktů. Jedná se o kontakty se spolupracovníky z bývalého zaměstnání, které často už nejsou dále obnovovány. Nezaměstnaní jedinci se často straní dalších lidí, a dokonce se vyhýbají i dalším nezaměstnaným, protože je tato situace pro ně depresivní. Dlouhodobá sociální izolace vede k faktickému fyzickému osamocení jedince či celé rodiny. (Mareš, 1998, s. 82)

Sociální selhání – Převážně u mladých osob dochází ztrátou zaměstnání také ke ztrátě důležitých prvků osobního rozvoje. U lidí, kteří jsou nezaměstnaností postiženi nejvíce, hrozí, že svou situaci začnou řešit kriminální činností. (Kuchař a Vaska, 2013, s. 16)

3.5.3 Důsledky ztráty práce

Lidé nejsou na ztrátu práce připraveni, často si tuto možnost ani nechtějí připustit, a to i když je společnost, ve které pracují, v likvidaci. V této situaci zaměstnanci často uvěří i nepravdivým a špatně podloženým zprávám, které jim dodávají naději, o zlepšení situace stavu podniku nebo o nových potencionálních zakázkách. Ztráta zaměstnání je pro každého velkou a dramatickou změnou, kterou lidé vnímají negativně. Lidé, kteří věří, že si v brzké době dokážou najít nové zaměstnání, se na ztrátu práce dívají jako na příležitost chvilkového odpočinku a uvolnění od pracovních povinností. Mají dojem, že je pro ně ztráta práce jen krátkým meziobdobím, které poskytuje spíše příležitost do budoucna. (Plesník, Richterová a Quisová, 2006, s. 7 - 8)

Nezaměstnanost způsobuje krátkodobý či dlouhodobý stres, který může vyústit až v poškození duševního i fyzického zdraví, ke kterému dochází ve všech věkových skupinách. U většiny lidí je nezaměstnanost spojena s vyšší hladinou psychické nepohody, depresi a úzkostmi, které mohou doprovázet nižší sebeúcta a snížená sebedůvěra. Nezaměstnanost působí na lidské zdraví především u osob ve středních letech, mladší věkové kategorie jsou

schopny se rychleji stabilizovat na trhu práce. (Šmajsová Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013, s. 75)

Když člověk zažívá opakovaný neúspěch při hledání práce a dostává se do dlouhodobé nezaměstnanosti, doprovází ho pocity zklamání, úzkosti a deprese, dochází až k ztrátě duševní rovnováhy. Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje celou psychiku člověka, postihuje jeho intelektuální i citovou oblast, dokonce i jeho vůli. (Plesník, Richterová a Quisová, 2006, s. 10 - 11) Člověk, když je dlouhodobě nezaměstnaný, má pocit, že nikam nepatří, má pocit, že jeho život ztratil účel. Nezaměstnaní se často nedokážou smířit s takovým pohledem na sebe samé a projevuje se u nich negativistické tendence vůči společnosti, ztrácí zájem o život a hodnoty společnosti, ztrácí zájem o cíle společnosti. (Plesník, Richterová a Quisová, 2006, s. 14)

3.5.4 Hledání nové práce jako výzva

Toto je charakteristické pro mladší věkové kategorie, a to u pracovníků do 30 let, objevují se zde však snahy využít co nejvíce dosavadní podmínky zaměstnání na úkor organizace, kdy již řeší nové pracovní zaměření. (Šmajsová Buchtová, 2002, s. 58)

3.6 Mladé osoby jako znevýhodněná skupina na trhu práce

Nezaměstnanost je neoddelitelně spojena se sociální problematikou. V každé společnosti se nachází určité sociální skupiny, které trpí nezaměstnaností ve větší míře než jiné skupiny. Především se to týká starších pracovníků, absolventů, občanů se zdravotním postižením a dalších skupin osob. (Palíšková, 2014, s. 85) Tato práce se zabývá znevýhodněnou skupinou mladých absolventů, kteří ukončují své vzdělání a hledají si první zaměstnání. Mladí absolventi sice mají teoretické znalosti potřebné k uplatnění v daném oboru, chybí jim však praktické zkušenosti a dovednosti. Vyznačují se velkou flexibilitou a adaptabilitou na nové pracovní podmínky. Mohou dokonce pracovat i v zahraničí. Jejich největší nevýhodou je však právě nedostatek praxe v daném oboru, navíc nemají žádné zkušenosti s trhem práce a ani žádné doporučení z předchozích zaměstnání. Firmy na tuto cílovou skupinu pohlížejí jako na velmi problematicky zaměstnatelnou, a to z toho důvodu, že musí vynaložit velké náklady na jejich zaškolení a je zde velká pravděpodobnost obchodu absolventů za jinou práci. (Šebestíková a Beran, 2012, s. 27)

4 MLADÍ LIDÉ NA TRHU PRÁCE

Mladí lidé ve věku od 15 do 24 let jsou jednou z nejvíce postižených skupin pracovníků na evropském trhu práce. (Palíšková, 2014, s. 94) Situace dlouhodobé nezaměstnanosti u mladých lidí se považuje za závažnou, protože v mladém věku se vyvíjí celková osobnost člověka. Pracovní zkušenosti v mladém věku utvářejí životní řád dané osoby, upevňují mezilidské vztahy a utváří se vědomí odpovědnosti za vykonanou práci. Práce je pro mladou osobu podmínkou k osamostatňování se a k získání nezávislosti. Proto je nezaměstnanost v tomto období života jedince pro něj závažná, a je o to horší, čím je jedinec mladší. Bývá kvůli tomu narušena takzvaná zóna budoucnosti, která vytváří chování a jednání mladých lidí. Ztráta této zóny může způsobit rezignaci mladého člověka, což vede k nacházení pochybného východiska v jeho životě, a může vést až k užívání drog. (Šmajsová Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013, s. 79 – 80)

Značně znevýhodněnou skupinou osob v procesu žádosti o práci jsou absolventi středních a vysokých škol. Důvodem je jejich nedostatečná praktická zkušenost a absence pracovních návyků. V řadě rozvinutých zemí je nezaměstnanost mladých lidí nejvyšší. U mladých osob, které trpí nezaměstnaností, se projevují závažné výchovné a psychologické problémy. Je potřeba, aby si mladí lidé ve správný čas osvojili potřebné pracovní návyky. Proto je důležité věnovat pozornost mladým lidem, kteří vstupují na trh práce, a to takovým způsobem, že jim například budou nabídnuté různé rekvalifikace i jazykové kurzy, čímž se prodlouží období vzdělávání a stále zůstanou v cyklu „střídání práce a volného času“. (Šmajsová Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013, s. 82 – 83)

Nezaměstnanost mladých lidí, jak již bylo řečeno, je jedním z problémů, které se vyskytují na trhu práce, a proto byla vždy tato nezaměstnanost jednou z hlavních obav vlády. Jedná se o dlouhodobý problém, který je zapotřebí řešit a učinit odpovídající opatření. Ekonomové se v literaturách snaží vysvětlit, proč je nezaměstnanost mládeže vyšší oproti dospělým zaměstnancům. Jedním z důvodů je to, že mladý člověk má většinou první pracovní smlouvu na dobu určitou a je nejvíce ovlivněn cykly, které probíhají na trhu práce. Mládež je většinou méně zkušená, jejich pravděpodobnost, že zůstanou v jednom zaměstnání, je nižší než u dospělých zaměstnanců a jejich investice do lidského kapitálu je naopak vyšší. Kvůli této nepříznivé situaci se stále více mladých lidí rozhodne nevstoupit na trh práce, ale dále zvyšovat své investice do lidského kapitálu dalším studiem. (Sánchez Castañeda, Serrani a Sperotti, 2012, s. 3 – 12)

4.1 První zaměstnání

4.1.1 Odchod od rodičů

Průměrný věk, kdy mládež předpokládá, že se odstěhuje od rodičů a založí vlastní domácnost, je kolem 20 až 22 let. Mladí lidé, kteří studují na učňovských oborech, předpokládají, že odejdou od rodičů kolem 20. roku. Naopak osoby, které studují na gymnáziu, předpokládají, že k tomu dojde kolem 25. roku. Dívky předpokládají dřívější osamostatnění od rodičů než chlapci. V dnešní společnosti dochází k pozdějším odchodům dětí od rodičů, než tomu bylo dříve. Stále častěji se stává, že mladí lidé zůstávají v domácnosti se svými rodinami i po dosažení formální dospělosti. Tento trend souvisí s nynější potřebou studia na vysokých školách. Má na to vliv také dnešní situace na trhu s bydlením a novým životním stylem mladých lidí. (Katrňák, 2011, s. 108 – 110)

4.1.2 Vzdělání mladých lidí

V dnešní době již neplatí, že škola a práce jsou dvě striktně oddělené etapy života jedince. Daleko častější v dnešní době je, že jsou tyto dvě části života propojené, doplňují se nebo se případně prolínají. (Lacinová, Ježek a Macek, 2016, s. 77)

Pro dnešní mládež je náročné si vybrat obor pro své vysokoškolské studium, pro jiné je zase náročné přestoupit ze studia na pracovní trh a střetnout se s realitou hledání si zaměstnání. V procesu hledání si kariérního zaměření se často daný jedinec rozhoduje na základě talentu a zájmů, ale také podle vlastních profesních preferencí. Tento proces často končí rozhodováním mezi představami a reálnými možnostmi. Pro dnešní mládež je časté, že v celém tomto procesu zažívají různé problémy, proto se jistá míra kariérní nerozhodnosti stává v dnešní době normální fází celého procesu. Pro některé je tato cesta jednoduchá a jasná, zatímco někteří mladí lidé nemají dlouhou dobu jasno, co od svého života čekají. (Lacinová, Ježek a Macek, 2016, s. 79)

4.1.3 Zaměstnání

U mladých lidí je vnímání práce dvojitý. Jedni ji vnímají jako prostý zdroj k obživě a druzí jako přípravu na profesní budoucnost. U mladých lidí je toto vnímání převážně v polovině. Spousta mladých osob považuje svou nynější práci za shodu okolností. Jen malému procentu osob se hned napoprvé podaří najít si práci, kterou opravdu chtěli vykonávat. Mladí lidé také často práci mění. Důvodem bývá změna místa bydliště až po nevyhovující příjmy.

(Lacinová, Ježek a Macek, 2016, s. 78) Práce pro mladé lidi znamená vstup do dospělosti. V mládí se lidé většinou snaží investovat do mnoha oblastí ve svém životě a nejen do oblasti práce, ale po dosažení určité dospělosti začnou práci věnovat více pozornosti. (Sánchez Castañeda, Serrani a Sperotti, 2012, s. 33)

Mladí lidé se také vyznačují tím, že je pro ně rozhodující, jestli práce naplňuje jejich vlastní představy neboli nalezení „té pravé“ práce, která by vyjadřovala jejich identitu. Najít si práci, která by jim pomohla k rozvinutí své seberealizace, a která by je naplňovala. Hledání přesně takové práce patří k hlavnímu bodu tohoto období člověka. U mladých lidí, kterým se podařilo najít si práci, o kterou stáli, se projevil vyšší stupeň pracovní identity než u lidí, kteří svou práci považují pouze za náhradní plán místo práce svých snů. (Lacinová, Ježek a Macek, 2016, s. 80)

4.2 Diskriminace mladých osob na trhu práce

4.2.1 Diskriminace

Toto slovo pochází z latinské *discriminare*, což znamená rozdělovat, rozlišovat. Původně bylo toto slovo chápáno převážně v pozitivním smyslu neboli žádoucím. Dnes je pojem diskriminace brána převážně negativně. (Brožová, 2018, s. 183)

Již v Listině základních práv a svobod v článku č. 3 ods. 1 je zakotveno rovné zacházení a zákaz diskriminace. Rovné zacházení je zaručeno všem bez rozdílů pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry či náboženství nebo politického smýšlení. Nebere se ohled ani na národní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní nebo etnické menšině. V listině jsou také zakotveny zvláštní právní podmínky týkající se mladistvých, žen a osob se zdravotním postižením. Diskriminace, která se týká pracovního trhu, může být dvojitá, a to buď diskriminace v oblasti přístupu k zaměstnání, nebo pozdější diskriminace v samotném zaměstnání. O tom pojednává zákon o zaměstnanosti. (Hubálek, Štěpánková a Zamboj, 2008, s. 11-12)

4.2.2 Pozice mladých žen na trhu práce

V poslední třetině dvacátého století se postavení žen na trhu práce výrazně změnila. Díky kvalitnímu vzdělávání mají nyní ženy stejné možnosti na pracovním trhu jako muži. Spousta profesí, která byla dříve ryze mužská, se stala genderově neutrálními a velmi rychle tyto pozice obsadily právě ženy s dobrým vzděláním. Dále se na trhu práce vyskytly

pozice i pro ty ženy, které nepracují proto, aby dosahovaly kariérního růstu, ale proto, že chtějí pracovat, být v kontaktu s vystudovaným oborem nebo přilepšit rodinnému rozpočtu. Ve vyspělých zemích docházelo k růstu počtu vdaných žen na trhu práce. K lepšímu začleňování žen na pracovním trhu také napomáhají možnosti částečného úvazku, střídaná práce z domova a další formy pracovní docházky. (Brožová, 2018, s. 23 – 24)

4.2.3 Diskriminace mladých žen na trhu práce

Diskriminace žen na trhu práce je úzce spojena s mateřskou rolí mladé ženy. Zaměstnavatel často ženu, která je v reprodukčním věku, nepřijme nebo ji nabídne smlouvu na dobu určitou. A tyto ženy jsou také často znevýhodněny platem. V případě péče o dítě je to často právě žena, která zůstane doma na rodičovské dovolené. Jeden z důvodů je také nižší plat oproti partnerovi. To že žena přeruší svůj kariérní postup, v době, kdy se stará o dítě, způsobí zbrzdění postupu k lépe placené práci. (Bobek, Boučková a Kühn, 2007, s. 232)

4.2.4 Rodičovství jako překážka v kariéře mladých žen

Převážná polovina populace mladých lidí vnímá potenciální rodičovství jako překážku v dosažení svých kariérních cílů a plánů. Tato možnost platí více pro ženy než pro muže. Ženy si jsou své role vědomy, pečují o dítě a obětují mu svůj kariérní růst, protože odejdou z pracovního trhu v době nejrychlejšího kariérního postupu, a proto bude jejich návrat na danou pozici po mateřství velmi těžký až nemožný, když přeruší svou práci v tomto bodu kariérního postupu. Naopak u mužů, kteří díky tomu, že s dítětem zůstává většinou doma žena, nedochází k jejich přerušování profesní kariéry a naopak dochází ke zvyšování osobního příjmu. (Katrňák, 2011, s. 147)

Zapojením žen na trhu práce v České republice se po roce 1990 znatelně snížilo, týká se to především žen do 29 let, a je to způsobeno především delší dobou vzdělání. Dalším důvodem je také prodlužující se doba, kdy je žena v domácnosti a pečuje o rodinu, což je způsobeno nedostatkem předškolních zařízení. Po této delší době strávené v domácnosti je pro ženu náročnější hledat si práci. (Anýžová a Večerník, 2019, s. 27)

4.3 Nezaměstnanost mladých lidí

Nezaměstnanost mladých lidí se bere jako celosvětový problém, kterému je zapotřebí se věnovat. V době krize je tento problém výraznější, například v letech 2008 až 2009 byl počet nezaměstnaných mladých lidí v celém světě vyšší o 4,5 milionů, v roce 2010 se od-

hadovalo, že je nezaměstnaných mladých lidí kolem 75,1 milionů, což bylo o 4,6 milionů více než v roce 2007. (Sanchez Castañeda, Serrani a Sperotti, 2012, s. 1)

Negativní dopady nezaměstnanosti na člověka jsou podpořené mnoha výzkumy, které trvaly mnoho desetiletí. Bylo zjištěno, že dlouhodobá nezaměstnanost u dospívajících může vést k další nezaměstnanosti, nižším příjmům a nekvalitní práci v pozdějším životě. (Krahn a Chow, 2016, s. 118) Určitým motivátorem pro nezaměstnané lidi jsou dávky v nezaměstnanosti, to ale neplatí pro mladé lidi, kteří nesplňují nároky na tyto dávky, pak jsou závislí na příjmech svých rodičů. Pro mladé lidi hrají velkou roli i zdroje od rodičů v souvislosti s hledáním si zaměstnání. Přátelé a rodina totiž tvoří nejrozšířenější síť a nejučinnější pomůcku v hledání zaměstnání pro adolescenty. (Jacob, 2008, s. 147 – 148)

4.3.1 Dojíždění za prací

Pro českou společnost je typická velmi nízká ochota stěhovat se za prací, je typičtější za prací dojíždět než se kvůli ní stěhovat. V období, kdy se společnost potýká s problémy nezaměstnanosti, je mládež více ochotná za prací dojíždět. Nejčastěji za prací dojíždí věková skupina od 24 do 30 let. Tito mladí lidé jsou ochotni dojíždět za prací díky své flexibilitě. Pro mládež je také více typické pracovat v zahraničí, s narůstajícím věkem se ochota pracovat v zahraničí radikálně snižuje. (Sak a Kolesárová, 2004, s. 177 – 179)

4.3.2 Řešení nezaměstnanosti v některých zemích

V Německu řeší nezaměstnanost mladých lidí tak, že jedna čtvrtina zaměstnavatelů nabízí učební programy, které absolvují až dvě třetiny žáků. Studenti v tomto programu studují dva až čtyři roky a během studia tráví tři dny v týdnu placenou odbornou praxí v dané firmě. Tato firma také částečně hradí náklady na studium a je velmi pravděpodobné, že žák získá v dané firmě po ukončení programu stálé místo. Tento model je však vhodný pouze u zemí, které jsou zaměřené na vývoz. Podobný systém je i ve Velké Británii, kde je dvouletý program nabízející výcvik mladých osob od 16 do 18 let, díky kterému získají kvalifikaci a první zkušenosti pro získání trvalého zaměstnání. Pro mladé osoby je zaveden systém podpory pro dočasné zaměstnání ve veřejně prospěšných pracích souběžně se studiem. Velká Británie si od tohoto programu slibuje, že předejde psychosociálním ztrátám z nezaměstnanosti u mladých lidí, a že si touto cestou získají pracovní návyky. (Šmajsová Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013, s. 84 – 85)

5 EVROPSKÁ UNIE A POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Konec 20. století přinesl Evropě vysoký nárůst nezaměstnanosti. Jednalo se především o dlouhodobou nezaměstnanost, v důsledku které došlo především k vyloučení znevýhodněných skupin obyvatelstva z trhu práce. Proto Evropská unie zvýšila důraz na sociální politiku a začleňování znevýhodněných skupin obyvatel na pracovním trhu. V druhé polovině 90. let došlo k rozvoji procesu Evropská strategie zaměstnanosti, později také Evropský proces sociálního začleňování. V této době se na nezaměstnanost pohlíželo jako na celospolečenský problém. Na trhu práce se nacházely skupiny osob, které byly znevýhodněny v přístupu na trh práce, a z toho důvodu docházelo u těchto skupin k sociálnímu vyloučení. Vznikl proto nový přístup, který provázal vzájemně hospodářskou a sociální politiku zaměstnanosti. (Kotýnková, 2006, s. 13)

Projekty, které jsou financovány z Evropského sociálního fondu, mohou mít celonárodní, mezinárodní nebo regionální působnost. Jsou realizovány pomocí státních nebo nestátních organizací, které vytvoří projekty reagující na výzvy. Tyto výzvy vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí a týkají se vždy sedmiletého operačního programu. V programovém období 2007 – 2014 byl objem finančních prostředků nejvíce využíván právě v operačním programu, který byl zaměřen na zaměstnanost. Hlavním cílem bylo zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost občanů ČR. Dalšími cíli bylo zvýšit adaptabilitu zaměstnanců a zaměstnavatelů, posílit aktivní politiku trhu a podpora osob ohrožených sociálním vyloučením. (Horák, 2014, s. 19 – 20)

5.1 Sociální politika Evropské unie

Česká republika se stala součástí Evropské unie v roce 2004, a proto se procesy, které probíhaly na evropském trhu práce, odrážely i na českém trhu. Členské státy se v roce 1997 zavázaly sestavením souborů společných cílů a úkolů, které se týkaly politiky zaměstnanosti. Také se zavázaly k pravidelným monitorováním výsledků z těchto cílů. Přijala se Evropská strategie zaměstnanosti s cílem omezit nezaměstnanost, která v té době stále rostla. Před Evropskou strategií zaměstnanosti byla přijata Bílá kniha růstu, konkurenceschopnosti a zaměstnanosti, která byla vydána v roce 1993. V roce 2000 byla přijata Evropskou radou Lisabonská strategie, ve které byla snaha provázat vzájemně jednotlivé politiky, a to hospodářskou politiku, politiku zaměstnanosti a sociální politiku. (Řehoř, 2010, s. 14 – 15)

Sociální politika není prováděna na úrovni Evropské unie a ta za ní ani nenese odpovědnost. Podle principu subsidiarity se o tuto politiku starají jednotlivé členské státy samy. Pouze v oblasti zaměstnanosti a sociálního začleňování jsou na úrovni Evropské unie vydávány směrnice a doporučení, jimiž se mají členské země řídit. Evropská unie v sociální politice vydává minimální sociální standardy, kterými se členské země řídí prostřednictvím svých vlastních předpisů a pravidel. (Kotýnková, 2006, s. 14)

Sociální politice nebyla zprvu přiřazována taková důležitost vzhledem k nynější situaci nízké nezaměstnanosti. Určitá váha jí však byla kladena již ve Smlouvě o Evropském společenství uhlí a oceli, kde byla zmíněna sociální problematika. Později ve Smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství jsou již přímo obsaženy sociální cíle, mezi které patří například zlepšení životních a pracovních podmínek, myšlenka volného pohybu pracovníků, rovnost mužů a žen. V této smlouvě byla také obsažena první myšlenka na vytvoření Evropského sociálního fondu, který měl být založen na podporu rozšiřování příležitostí k zaměstnání a zvyšování mobility pracovníků. Pak došlo ve světovém měřítku k celkovému zhoršení ekonomického vývoje a sociální politika se dostala do popředí. Sociální politika se začala více zaměřovat na ochranu zaměstnanců v širším smyslu a na posílení postavení zaměstnanců vůči zaměstnavatelům. (Palíšková, 2014, s. 33 – 34)

5.1.1 Nástroje sociální politiky Evropské unie

Za úpravy této problematiky nesou zodpovědnost jednotlivé členské země na své národní úrovni. Evropská unie využívá určitých nástrojů pro koordinaci této politiky jako je evropské právo, otevřená metoda koordinace, stimulační opatření a institucionální a finanční nástroje. Předpisy sekundárního práva jsou směrnice a nařízení. Tyto právní předpisy jsou pro členské země závazné a používají se k harmonizaci oblastí sociální politiky. Spadá zde rovné zacházení mužů i žen a zákaz diskriminace v oblasti sociální politiky, dále boj proti sociálnímu vyloučení nebo například ochrana pracovníků při skončení pracovního poměru. Otevřená metoda koordinace je založena na principu dobrovolnosti. Do národních plánů jednotlivých členských zemí jsou zpracovány základní strategické cíle a priority, které se týkají určité oblasti sociální politiky. Takže si každý členský stát sám rozhodne, které cíle a priority bude preferovat a jakými nástroji těchto cílů dosáhne. (Palíšková, 2014, s. 46 – 47)

5.2 Strategie Evropa 2020

Tato strategie byla schválena Evropskou radou v roce 2010 a navazuje na Lisabonskou strategii. Jako základní metodu realizace používá otevřenou metodu koordinace. (Palíšková, 2014, s. 55) Cílem je dosáhnout hospodářského růstu, který bude založen na principech znalostní ekonomiky, bude udržitelný a bude také podporovat územní i sociální začleňování. (Vláda České republiky, © 2009-2020)

Bylo stanoveno pět hlavních cílů. Tyto cíle by měli, členské státy do roku 2020 splnit. Tyto cíle jsou stanoveny tak, aby bylo možné je změřit, a aby bylo možné jejich naplňování sledovat v rámci jednotlivých ekonomik. (Palíšková, 2014, s. 56)

- Zaměstnanost – dosáhnout 75% zaměstnané populace ve věku od 20 do 64 let.
- Výzkum a vývoj – aby šlo 3% z HDP na investice do sektoru výzkumu a vývoje.
- Změna klimatu a energie – snížit emise skleníkových plynů o 20% ve srovnání s rokem 1990; zvýšit podíl obnovitelných zdrojů energie na konečné spotřebě energie na 20%; zvýšit energetickou účinnost o 20%.
- Vzdělání – snížit počet předčasně ukončených odchodů ze školy pod 10%; dosáhnout alespoň 40% lidí ve věku 30 až 34 let, kteří budou mít ukončeno terciární nebo srovnatelné vzdělání.
- Chudoba a sociální vyloučení – dosáhnout snížení počtu obyvatel ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením o 20 milionů. (Eurostat, © 2020)

Jak již bylo řečeno, každá země si zvolí vlastní cílové hodnoty, kterých bude schopna docílit.

Tabulka 1 Hodnoty strategie 2020 (Zdroj: Evropská Komise)

Cíl	EU	ČR
Míra zaměstnanosti	75%	75%
Hrubé domácí výdaje na výzkum a vývoj (HDP)	3%	1.1%
Emise skleníkových plynů	20% méně než v roce 1990	9% méně než v roce 2005
Podíl obnovené energie	20 % z obnovitelných zdrojů	13% z obnovitelných zdrojů

Předčasně ukončené vzdělání a odborná příprava	< 10%	< 5.5%
Dosažení terciárního vzdělání	> 40%	32%
Sociální vyloučení a chudobě	O 20 milionů méně lidí	O 380 tisíc méně lidí

Pokud jde o první cíl, Česká republika patří mezi průmyslové země, což vede k vyšší organizovanosti a zapojení do ekonomické aktivity než tomu je například u zemí jižní Evropy. Podle dat z Eurostatu byly hodnoty nezaměstnanosti v roce 2011 na úrovni 71 %, z toho EU dosahuje dlouhodobě nižších hodnot než je 70 %. Vzhledem k současným tendencím se cíl dosáhnout do roku 2020 zaměstnanosti na úrovni 75 % jeví jako reálný. Důvodem určení věku 20 – 64 je, že do dvaceti let se předpokládá získávání kvalifikace pro danou práci a druhý věk je převažující odchod pracovníků do důchodu, což vede k ukončení ekonomické aktivity. Je také důležité brát v potaz neustálé přelévání osob mezi ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní populací. Nezaměstnané osoby, které si aktivně hledají práci, se řadí mezi ekonomicky aktivní populaci. (Švarcová, Gabrhel a Cícha, 2014, s. 122)

Cíl o brzkém odchodu ze vzdělávacího procesu bude potřeba více adaptovat na prorodinnou politiku. Je zapotřebí, aby trh práce více směřoval k částečným úvazkům a mnohem větší pružnosti. Mělo by se přihlížet na osoby, které se zapojí do pracovního procesu až s hraničním věkem 25 let, kdy se tyto osoby dostanou do důchodu, a jak dlouho si mohou dovolit být na rodičovské dovolené. Proto je zapotřebí přizpůsobit prorodinnou politiku. Dlouholeté zvyšování své kvalifikace pomocí studia se snadno ztrácí pobytem v domácnosti a péčí o děti. Tento problém by měl být řešen prací z domova. (Švarcová, Gabrhel a Cícha, 2014, s. 124)

5.3 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je jednou z hospodářských politik státu, která se stará o dosažení rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po ní. Jedná se o spolupráci státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů. Politika zaměstnanosti působí na třech úrovních, mikroekonomické, makroekonomické a regionální. (Brčák et al., 2018, s. 168) Česká republika se zaměřuje v rámci politiky zaměstnanosti na dosažení rovného zacházení s muži a ženami. Cílem politiky zaměstnanosti je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstna-

nosti. Úkolem státu je zabezpečit právo na zaměstnanost všem rezidentům na území státu, to znamená občanům daného státu a osobám, které mají na území trvalý pobyt. (Řehoř, 2010, s. 17)

Stát ovlivňuje tuto problematiku pasivní a aktivní politikou zaměstnanosti a hospodářsko-politickými opatřeními. Pasivní politika zaměstnanosti se týká poskytování hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání. Hospodářsko-politická opatření, která nejsou úplně orientovaná na trh práce, ale mají na něj velký dopad, jsou investiční pobídky, podpora malého a středního podnikání. Patří zde i regionální programy. (Řehoř, 2010, s. 17)

Nástroje politiky zaměstnanosti se zaměřují na zaměstnané i na nezaměstnané. Nástroje, které mohou využít nezaměstnané osoby, jsou například rekvalifikační kurzy, úhrada nákladů spojených s dalším vzděláním. Podporují nezaměstnané například i příspěvkem na změnu bydliště v důsledku změny práce. Podporují ale také podnikatele různými finančními částkami při startu podnikání. Proti dlouhodobé nezaměstnanosti se využívá i veřejně prospěšné práce a také podpory v nezaměstnanosti. (Brčák et al., 2018, s. 168 – 169)

5.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je nástroj, který se zaměřuje na vrácení nezaměstnaných osob zpátky na trh práce. Cílem je vlastní finanční soběstačnost občanů. Jedná se o souhrn činností, díky kterému se nezaměstnané osoby znovu začlení do pracovního procesu. APZ pracuje také se zaměstnavateli především formou různých příspěvků nebo daňových úlev, aby byla vytvořena nová pracovní místa nebo proto, aby je motivovala zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Pro nezaměstnané osoby jsou k dispozici různé programy pro rozšiřování svého dosavadního vzdělání popřípadě prohlubování stávající kvalifikace, což jim napomůže k nalezení nového vhodného zaměstnání. Cíl aktivní politiky zaměstnanosti je maximálně možná úroveň zaměstnanosti. O APZ se stará ministerstvo práce a sociálních věcí a místní úřady práce. Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří například rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, příspěvek na zapracování, poradenství, podpora osob se zdravotním postižením nebo například investiční pobídky. (Kaczor, 2013, s. 219 - 221)

5.3.2 Politika zaměstnanosti v Evropě

Evropská strategie zaměstnanosti byla poprvé formulována v roce 1997 a od začátku podporovala aktivační přístupy, převážně se zaměřovala na umístění pracovníka na příslušné

pracovní místo a na rozvoj lidského kapitálu. Byly vytvořeny aktivity, které udržovaly nezaměstnané osoby v činnosti, aby nedocházelo ke ztrátě jejich lidského kapitálu. Jak se tyto strategie vyvíjely, inklinovaly spíše ke strategii pomoci k zaměstnání, v období krize ale nebylo možné, aby se dělaly dlouhodobé investice do zaměstnaných. Na krizi tudíž každá politika zaměstnanosti reagovala odlišným způsobem, mohly být klidně prováděny i radikálnější reformy. Došlo k tomu, že státy v reakci na krizi místo toho, aby omezily sociální stát, naopak rozšířily různé sociální programy a opatření, a to i v oblasti zaměstnanosti. (Sirovátka, Horáková a Horák, 2014, s. 69 – 71)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

6 ANALYTICKÁ ČÁST

Analytická část se zabývá krátkým představením města Valašské Meziříčí a jeho demografickou situací. V této části se nachází rozbor situace občanů města ale i okolí a jejich situace na trhu práce zaměřena na mladé osoby. Dále jsou v této části informace o projektech, které se zaměřují na pomoc mladým lidem na trhu práce. Závěrem analytické části je rozbor dotazníkového šetření.

6.1 Analýza města Valašské Meziříčí

Valašské Meziříčí je obec s rozšířenou působností. (ePUSA, © 2003 – 2020) Město se nachází ve Zlínském kraji a leží při soutoku dvou řek, Vsetínské a Rožnovské Bečvy. Město je bránou do pohoří Moravskoslezské Beskydy. První historická zmínka o tomto městě je z roku 1377. Vzniklo spojením dvou měst, Krásno nad Bečvou, které leželo na jednom břehu Rožnovské Bečvy a města Meziříčí na levém břehu. Od roku 2001 je město součástí Svazku obcí Mikroregion Valašskomeziříčsko-Kelečsko. (Město Valašské Meziříčí, © 2014, s. 6 - 8)

Součástí tohoto mikroregionu jsou kromě Valašského Meziříčí také obce: Branky, Jarcová, Choryně, Kelč, Kunovice, Kladeruby, Lešná, Krhová, Mikulůvka, Loučka, Podolí, Oznice, Poličná, Police, Střítež nad Bečvou, Zašová a Velká Lhota. Mikroregion obývá kolem 42 tisíc obyvatel. Jedná se o obce s menším počtem obyvatel. Pouze Valašské Meziříčí, Kelč, Krhová, Lešná, Poličná a Zašová mají více než 1000 obyvatel. (Mikroregion Valašskomeziříčsko Kelečsko, © 2020)

6.2 Demografický vývoj města

Tabulka 2 Složení obyvatelstva ve Valašském Meziříčí (Zdroj: ČSU)

Rok	2014	2015	2016	2017	2018
Počet obyvatel celkem	22 449	22 630	22 449	22 309	22 200
Muži	10 944	10 842	10 801	10 752	10 787
Ženy	11 686	11 607	11 508	11 448	11 430
15-19 let	1 009	1 040	1 011	989	988
20-24 let	1 425	1 281	1 204	1 153	1 074
25-29 let	1 570	1 558	1 507	1 481	1 479

Počet obyvatel ve městě Valašské Meziříčí se již několik let pohybuje kolem 22 tisíc. Počet obyvatel je v posledních letech klesající. V roce 1018 je nejnižší za celé sledované ob-

dobí. Ve městě je konstantně více žen než mužů, ale počet žen klesá. Dále jsou v tabulce znázorněny počty osob ve věku od 15 do 29 let, což jsou osoby, na které je zaměřena tato diplomová práce. Nejpočetnější je ve městě věková skupina 25 – 29 let. Nicméně počet všech mladých osob ze všech věkových skupin v posledních letech klesá.

Tabulka 3 Přírůstky obyvatelstva ve městě Valašské Meziříčí (Zdroj: ČSU)

Rok	2014	2015	2016	2017	2018
Počet obyvatel	22 733	22 630	22 449	22 309	22 200
Narození	224	218	240	241	238
Zemřelí	242	274	235	238	260
Přirozený přírůstek	-18	-56	5	3	-22
Přistěhovalí	360	388	385	408	518
Vystěhovalí	445	513	530	520	479
Přírůstek migrační	-85	-125	-145	-112	39

Jak již bylo řečeno u předchozí tabulky, ve městě dochází k úbytku obyvatelstva, v roce 2018 je ve městě 22 200 obyvatel. Přirozený přírůstek je převážně v záporných číslech, což je způsobeno nižším počtem osob narozených než zemřelých. V roce 2015 došlo k nejvyššímu úbytku občanů za rok. Z dalších dat je zřejmé, že více osob se z města odstěhuje, než přistěhuje. Pouze v roce 2018 se do města více osob přistěhovalo, než odstěhovalo, ale jedná se o velmi malé číslo. Záporný přirozený přírůstek a migrační odliv způsobuje snižující se počet obyvatel obce.

6.3 Situace na trhu práce

Tabulka 4 Nezaměstnanost ve Zlínském kraji (Zdroj: ČSU)

Rok	2014	2015	2016	2017	2018
Nezaměstnanost celkem (v 1000)	17,8	13,9	11,7	10,5	5,2
15-24 let	3,2	1,9	1,2	2,6	0,8
25-34 let	4,3	3,7	3,3	2,9	1,6
Obecná míra nezaměstnanosti (v%)	6,1	4,7	4	3,6	1,8
15-24 let	14,6	9,3	6,6	14,5	5,8
25-34 let	6,8	5,6	5,5	4,7	2,7

Jak je z dat z tabulky zřejmé, nezaměstnanost ve Zlínském kraji se každým rokem snižuje. V posledním sledovaném roce je nezaměstnanost v kraji nejnižší. V tabulce jsou také údaje

o nezaměstnanosti dvou skupin osob ve věku od 15 do 34 let, jedná se o cílovou skupinu této práce. Nezaměstnanost osob od 15 do 24 let se v kraji také snižuje, nejnižší byla v roce 2018 a nejvyšší v roce 2014. Nezaměstnanost osob od 25 do 34 let se ve Zlínském kraji také snižuje, stejně jako u předešlé skupiny je nejvyšší nezaměstnanost v roce 2014 a nejnižší v roce 2018.

Tabulka 5 Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku (Zdroj: MPSV)

	Rok	led. 17	čvc.17	led. 18	čvc.18	led. 19	čvc.19	led. 20
Kroměříž	15-19 let	121	86	74	57	78	53	67
	20-24 let	400	303	253	182	215	144	160
	25-29 let	483	328	284	252	226	177	208
Uherské Hradiště	15-19 let	106	52	62	45	52	35	67
	20-24 let	457	340	234	227	210	196	209
	25-29 let	479	384	299	275	265	256	267
Vsetín	15-19 let	147	81	104	73	95	55	104
	20-24 let	509	322	343	235	264	215	249
	25-29 let	536	368	380	309	307	256	274
Zlín	15-19 let	98	68	69	47	54	36	66
	20-24 let	464	358	308	257	208	203	215
	25-29 let	546	460	396	338	302	284	279

V této tabulce jsou data seřazena podle jednotlivých okresů Zlínského kraje, jedná se o okresy Kroměříž, Uherské Hradiště, Vsetín a Zlín. V tabulce jsou data osob, které jsou v evidenci na Úřadu práce podle věkových skupin, které jsou cílové pro tuto diplomovou práci. Sledované období jsou tři roky, rozdělené po pololetí. Situace z celého Zlínského kraje za všechny sledované roky je taková, že nejvíce evidovaných uchazečů je převážně v okrese Vsetín, kde se také nachází město Valašské Meziříčí. Skupina osob od 15 do 19 let je nejnižší, a to zřejmě z důvodu, že v těchto letech mladí lidé většinou pokračují ve svém studiu. V okrese Vsetín je více evidovaných osob v letech 25 až 29 než mezi 20 až 24 lety.

Tabulka 6 Mladiství na úřadu práce Okres Vsetín (Zdroj: MPSV)

Rok	2016	2017	2018	2019
Celkem	52	37	35	26
Z toho Dívky	24	21	15	13
V evidenci déle než 5 měsíců	26	22	17	13
Dosud nepracovali	51	34	31	24

Data v tabulce se vztahují pouze k okresu Vsetín a jsou pokaždé ze 30. dubna. Jedná se o mladistvé osoby evidované na úřadu práce. Počet mladistvých, kteří jsou na úřadu práce evidováni jako uchazeči o zaměstnání, v rámci let stále klesá. Necelá polovina mladistvých osob zůstává evidovaná na UP déle než pět měsíců. Nadpoloviční většina osob dosud nepracovala.

Tabulka 7 Volná pracovní místa ve Valašském Meziříčí (Zdroj: MPSV)

Rok	led. 20	pro. 19	lis. 19	říj. 19	zář. 19	srp. 19	čvc. 19
Uchazeči o zaměstnání	950	881	751	754	783	782	679
Dosažitelní uchazeči 15-64	887	823	686	699	731	730	621
Podíl nezaměstnaných osob v %	3,3	3,1	2,5	2,6	2,7	2,7	2,3
Volná pracovní místa	1 670	1 489	1 329	1 426	1 574	1 593	1 577

V této tabulce se nacházejí data o uchazečích o zaměstnání a volných pracovních místech ve Valašské Meziříčí a jejich vývoj za posledních pár měsíců. Pojem dosažitelný uchazeč podle definice Českého statistického úřadu značí, že se jedná o uchazeče o zaměstnání, který může ihned nastoupit na vhodné pracovní místo, takže se jedná o nezaměstnanou osobu evidovanou na úřadu práce, která nemá žádnou překážku pro přijetí do zaměstnání. (Český statistický úřad, © 2020) Počet uchazečů o zaměstnání v posledních měsících ve městě Valašské Meziříčí pomalu vzrůstá. V lednu 2020 se jedná o nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání za posledních 7 měsíců. Dosažitelných uchazečů je vždy o pár desítek méně než uchazečů, to znamená, že ne všichni občané, kteří jsou registrovaní na úřadu práce, mohou do zaměstnání nastoupit ihned. Podíl nezaměstnaných osob potvrzuje, co již bylo řečeno, a to že počet uchazečů o zaměstnání v tomto městě posledních pár měsíců stoupá. Poslední řádek ukazuje, kolik je volných pracovních míst, což je velmi pozitivní, protože je v každém měsíci více volných pracovních míst, než je uchazečů, z čehož plyne, že každá osoba si může své budoucí zaměstnání vybrat. Také to znamená, že by neměl být žádný problém zprostředkovat dotované pracovní místo pro účastníky projektu, který je výstupem této práce.

Tabulka 8 Volná pracovní místa podle profese – Okres Vsetín – 4. Čtvrtletí 2019 (Zdroj: MPSV)

Profese	Počet volných míst	Profese	Počet volných míst
Specialisté	77	Úředníci	29
Techničtí a odborní pracovníci	157	Kuchaři (kromě šéfkuchařů)	47
Číšníci a servírky	67	Pracovníci ve službách a prodeji	331
Sanitáři	27	Pracovníci ostrahy, strážníci	28
Pokrývači	35	Kvalifikovaní stavební dělníci hlavní stavební výroby	57
Tesaři	53	Zedníci	114
Řemeslníci a opraváři	859	Strojírenští kovodělníci	41
Svářeči	56	Řezníci a uzenáři	62
Obsluha strojů a zařízení, montéři	1239	Švadleny, šičky, vyšíváči	56
Montážní dělníci výrobků z ostatních materiálů	124	Montážní dělníci výrobků z kombinovaných materiálů	129
Montážní dělníci výrobků z pryže a plastů	169	Montážní dělníci výrobků z kovů	40
Obsluha ostatních stacionárních strojů	27	Obsluha ostatních strojů a zařízení na výrobu, zpracování, uchování potravin a příbuzných výrobků	53
Obsluha strojů na výrobu a zpracování výroby z pryže	57	Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z plastu	249
Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z papíru	68	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	723
Skladníci, obsluha manipulačních vozíků	30	Řidiči nákladních automobilů	37
Řidiči tahačů	81	Pomocníci v kuchyni	45
Pomocní skladníci	32	Pomocní dělníci ve výrobě	229
Manipulační dělníci ve výrobě	165	Dělníci v oblasti výstavby budov	62

V této tabulce jsou vybrané volné pracovní pozice v okrese Vsetín za čtvrté čtvrtletí z roku 2019. Jsou vybrány pouze profese, které měly více než 25 volných míst. Převládají především dělnické profese, které jsou převážně mužské. Závěrečnou klíčovou aktivitou projektu je dotované pracovní místo. Z tabulky je zřejmé, že v ostatních profesích je malý počet volných pracovních míst, což řeší projekt, který je v závěru této práce a díky němuž mohou být mladí lidé více konkurenceschopní při získání zaměstnání, o které mají zájem. Zároveň

je zřejmé, že bude potřeba pro část účastníků projektu vytvořit za spolupráce s firmou dotované místo, aby se účastníci začlenili na pozicích, jež by lépe odpovídaly jejich pracovním schopnostem.

6.4 Aktivní politika zaměstnanosti ve Zlínském Kraji

Do aktivní politiky zaměstnanosti spadají souhrnná opatření, která směřují k maximální možné úrovni zaměstnanosti. Do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti patří veřejně prospěšné práce, regionální mobilita (příspěvek na dojížďku, příspěvek na přestěhování), společensky účelná pracovní místa vyhrazená, opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a společensky účelná pracovní místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. (Úřad práce ČR, © 2019)

Aktivní politiku zaměstnanosti vykonávají příslušné úřady práce a tyto nástroje mohou využít osoby, které jsou v evidenci ÚP déle než 12 měsíců, jsou znevýhodněny kvůli svému zdravotnímu stavu nebo postižení, mají nízký stupeň vzdělání nebo osoby, které by byly diskriminovány kvůli věku. Politika zaměstnanosti je také zaměřena na osoby, u kterých se předpokládá dlouhodobá evidence na ÚP, ale také na osoby, které ukončily výkon trestu odnětí svobody. Nárok na poskytnutí příspěvku z aktivní politiky zaměstnanosti není právním nárokem. Výše a doba trvání poskytování příspěvků podléhá pravidlům v daném rozpočtovém roce. (Úřad práce ČR, © 2019)

6.5 Příležitosti pro mladé

V rámci Evropského sociálního fondu jsou vytvořeny aktivity na podporu mladých lidí, kteří ukončili vzdělání a hledají si zaměstnání. Evropský sociální fond vyčleňuje finanční zdroje na pomoc osobám z této cílové skupiny. Aktivity fondu jsou zaměřené na poskytování odborné přípravy a osvojení si dovedností potřebných na trhu práce. Dále se zaměřují na individuální podporu mladých lidí v rámci poskytování kariérních dovedností. Velká podpora se věnuje mládeži, která studuje učňovské obory. Nabízí se jim praxe ve firmách a krátkodobé stáže, které mohou studenti absolvovat již v rámci odborné přípravy. Fond spolupracuje se zaměstnavateli a nabízí finanční podpory pro snadnější vstup mladých osob na pracovní trh. Je také iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých lidí – tato podpora se zaměřuje na mladé osoby a regiony, kde je nezaměstnanost mládeže nejvyšší. Cílem iniciativy je poskytovat individuální podpory, aby došlo k narovnání regionálních rozdílů. (European social fund, ©2020)

6.6 Záruky pro mladé

V rámci Evropské strategie zaměstnanosti vznikl program Záruka pro mladé lidi, kterým se všechny členské státy zavázaly, že zajistí mladých osobám do 25 let po ukončení formálního vzdělání kvalitní nabídku pracovního místa, možnosti dalšího vzdělání, učňovskou přípravu nebo možnost stáží, a to do čtyř měsíců od chvíle, kdy mladá osoba ukončila své vzdělání nebo přišla o práci. (Evropská komise, © 2020)

Projekt probíhá v rámci úřadů práce a doba trvání je do 31. 12. 2021. Cílovou skupinou projektu jsou uchazeči o zaměstnání, kteří jsou registrovaní na úřadu práce déle než tři měsíce a jsou mladší než 30 let. Projekt nabízí svým klientům individuální pohovory a poradenství, dále různé aktivační kurzy, možnosti rekvalifikace a práce na zkoušku. Projekt také umožňuje vznik účelových pracovních míst. (Úřad práce ČR, © 2020)

6.7 Komunitní a Vzdělávací Centrum EMCÉČKO

Návrh projektu, který je výstupem této práce, byl napsán pro Komunitní a vzdělávací Centrum EMCÉČKO. Jedná se o spolek, který sídlí ve Valašském Meziříčí a je zaměřen na podporu rodin, tak aby plnily jejich přirozené funkce. (Rodinné, komunitní a vzdělávací centrum Emcéčko, © 2012) Rodinné, komunitní a vzdělávací centrum vzniklo v roce 2000. Zprvu se jednalo o mateřské centrum, které navštěvovali rodiče s dětmi a kde trávili svůj volný čas, vyměňovali si zkušenosti a vzájemně se podporovali. (Rodinné, komunitní a vzdělávací centrum Emcéčko, © 2012)

V rámci projektu, díky kterému EMCÉČKO vzniklo, probíhají poradenské, vzdělávací a tréninkové aktivity, díky nimž získávají účastníci projektu dovednosti, schopnosti a znalosti, které rodič uplatňuje ve své výchově dítěte a jeho následném ovlivňování vývoje. Dále se aktivity spolku zaměřují na zkvalitnění rodinných a partnerských vztahů a také na prevenci, aby nedocházelo ke konfliktům a negativním jevům v rodinách. Dochází zde také k podpoře rodin, které se nacházejí v náročných životních situacích.

Centrum funguje díky dotačním projektům z Evropské unie a z Evropského sociálního fondu, a to zejména z operačního programu Zaměstnanost. Zaměřuje se na komplexní práci s rodinou i dětmi. Jedná se v tomto případě především o rodiny, které jsou sociálně vyloučeny či sociálním vyloučením ohroženy nebo rodiny které žijí v sociálně vyloučených lokalitách ve Valašském Meziříčí. Centrum se zaměřuje na pomoc pro rozvrácené rodiny na obnovení narušených funkcí těchto rodin. Podporuje rodiče samoživitele ve smyslu uleh-

čení vstupu na pracovní trh. Stará se také o zvyšování rodičovských kompetencí a občansko-právní gramotnost. (Rodinné, komunitní a vzdělávací centrum Emcéčko, © 2012) Velkým projektem centra je také poskytování služeb péče o děti v dětské skupině. Zde se jedná o pravidelnou péči o děti od jednoho roku až po zahájení povinné školní docházky. Tato péče je zaměřena na komplexní potřeby dítěte, na výchovu, rozvoj hygienických i kulturních návyků dítěte a rozvoj jeho schopností. (Rodinné, komunitní a vzdělávací centrum Emcéčko, © 2012)

6.8 SWOT Analýza

Na základě analytické části této práce, která se zaměřila na analýzu současné situace mladých osob na trhu práce ve Valašském Meziříčí, je vypracována SWOT analýza. Jedná se o silné a slabé stránky současné situace a také hrozby a příležitosti.

Tabulka 9 SWOT analýza (Zdroj: Vlastní)

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none"> - Snižující se celková nezaměstnanost ve Zlínském kraji - Snižující se nezaměstnanost mladých osob v okrese Vsetín - Většina lidí na ÚP ve Valašském Meziříčí je schopna okamžitě nastoupit do zaměstnání - Fungující spolupráce města a ÚP s EMCÉČKEM 	<ul style="list-style-type: none"> - V okrese Vsetín je nejvíc mladých uchazečů o zaměstnání z celého Zlínského kraje - V okrese Vsetín je více než polovina mladých osob evidovaných na ÚP déle než pět měsíců - Nedostatečná praxe mladých lidí
Příležitosti	Hrozby
<ul style="list-style-type: none"> - Větší počet volných pracovních míst než je uchazečů o zaměstnání - Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti - Programy pro mladé osoby v rámci Evropského sociálního fondu 	<ul style="list-style-type: none"> - Snižující se počet obyvatel ve městě Valašské Meziříčí - Snižující se počet osob ve věku 15 – 29 let ve městě - Převažuje migrace obyvatel - Nepoměrné rozložení volných pracovních míst podle profese

7 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Pro tuto diplomovou práci byl vytvořen dotazník, který obsahoval 15 otázek. Dotazník je primárně zaměřen na respondenty mladšího věku, kteří ještě studují a teprve se chystají vstoupit na pracovní trh. Otázky jsou však koncipovány tak aby na ně mohli odpovídat i respondenti starší nebo již pracující. Dotazník je anonymní a respondentům byl poslán elektronicky. Cílem bylo rozeslat tento dotazník mezi studenty středních škol ve Valašském Meziříčí, což je pro návrh projektu klíčová skupina osob. Celkový počet respondentů, kteří vyplnili tento dotazník, je 199 osob. Dotazník byl zveřejněn dne 12. 2. 2020 a pro veřejnost byl uzavřen 20. 2. 2020. K největšímu nárůstu odpovědí došlo v prvních třech dnech.

7.1 Sestavení dotazníků

Pomocí dotazníku mělo být zjištěno, jak se mladí lidé chystají na přechod ze vzdělávacích systémů do pracovního procesu. Jaké mají pocity z toho přechodu, zdali si již během studia přisvojují pracovní návyky. Pokud studenti pracují při svém studiu, tak o jakou práci se jedná a také byl dotazník zaměřen na to, aby se zjistilo, co tito studenti plánují po ukončení své školní docházky. Jedna z otázek byla zaměřená pouze na studenty, zda by měli zájem o bezplatnou službu, která bude zpracována v projektu této diplomové práce.

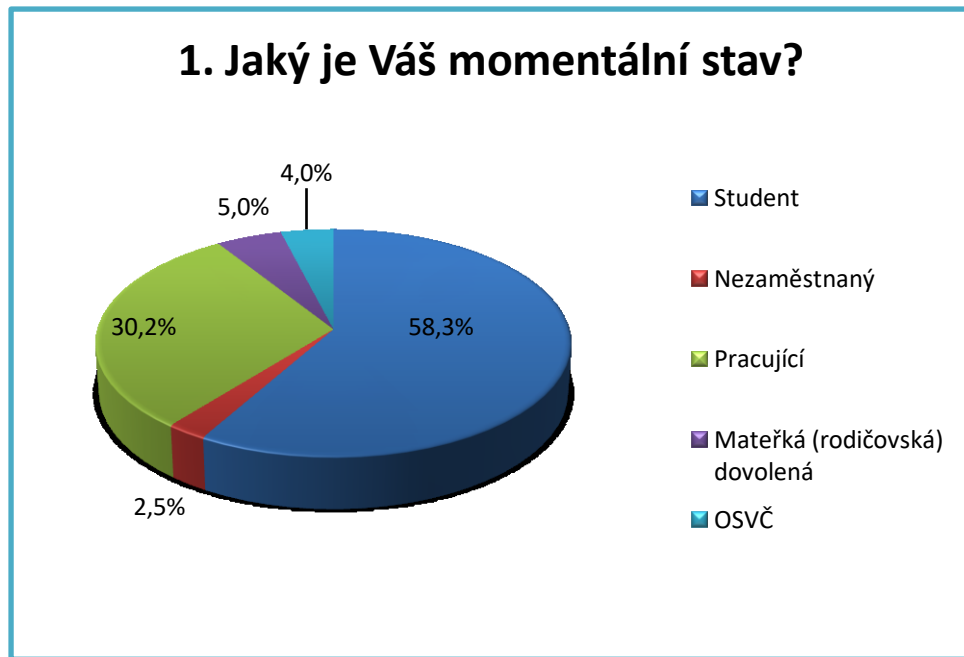
7.2 Vyhodnocení dotazníku

Každá otázka je vyhodnocena zvlášť pomocí tabulky a výsečových a pruhových grafů vytvořených v programu Microsoft Office Excel.

Otázka č. 1: Jaký je Váš momentální stav?

Tabulka 10 Otázka č. 1 (Zdroj: Vlastní)

Odpověď	Výsledek	Procento
Student	116	58,3
Nezaměstnaný	5	2,5
Pracující	60	30,2
Mateřská (rodičovská) dovolená	10	5
OSVČ	8	4
Celkem	199	100



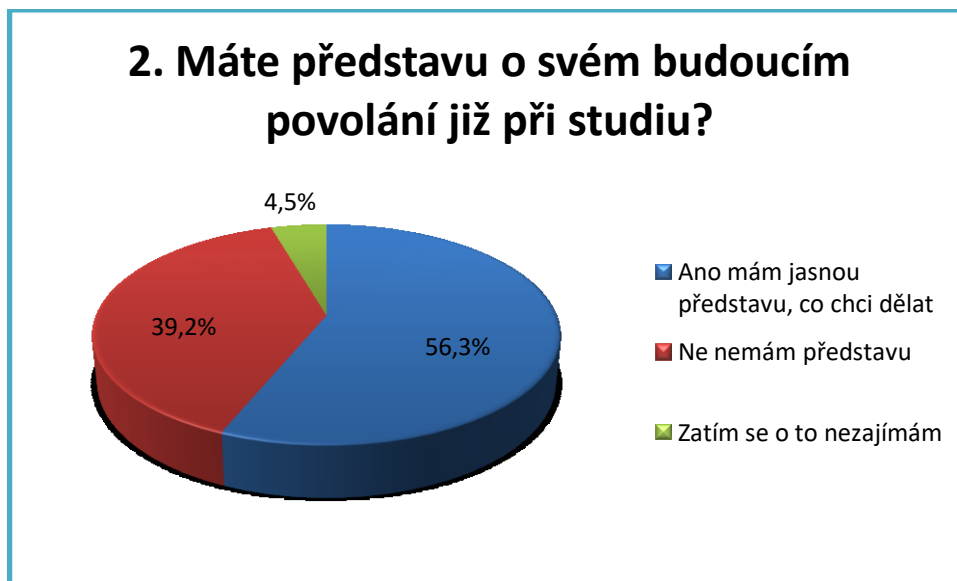
Obrázek 1 Otázka č. 1 (Zdroj: Vlastní)

Tato otázka je zaměřena na zjištění momentálního stavu respondentů. Největší část dotazovaných tvoří studenti 58,3%, což je také cílová skupina pro dotazníkové šetření i pro tuto práci. Druhou nejvýznamnější skupinou dotazovaných jsou pracující, kteří tvoří 30,2% z celkového počtu dotazovaných. 5% osob je nyní na mateřské nebo rodičovské dovolené a 4% osob jsou OSVČ. Pouze 2,5% osob je nezaměstnaných.

Otázka č. 2: Máte představu o svém budoucím povolání již při studiu?

Tabulka 11 Otázka č. 2 (Zdroj: Vlastní)

Odpověď	Výsledek	Procento
Ano, mám jasnou představu, co chci dělat	112	56,3
Ne, nemám představu	78	39,2
Zatím se o to nezajímám	9	4,5
Celkem	199	100



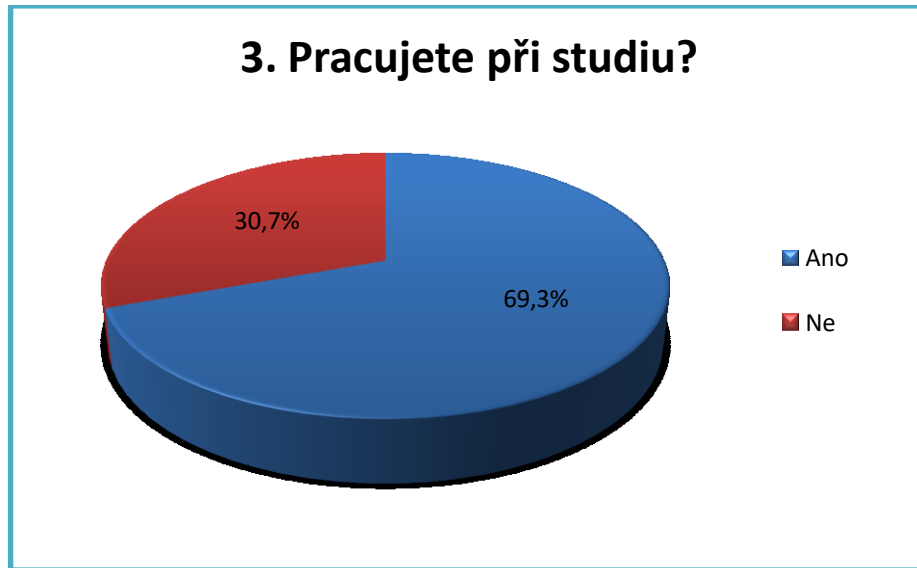
Obrázek 2 Otázka č. 2 (Zdroj: Vlastní)

Více než polovina respondentů (56,3%) uvedla, že mají jasnou představu, jaké povolání chtějí po ukončení školy vykonávat. Převážná většina studentů, kteří vyplnili tento dotazník, studuje na vysokých školách, menší část na středních školách nebo na středních učilištích. Je předpoklad, že si mládež vybírá tyto školy na základě toho, co by chtěli v budoucnu dělat. Stejně je tady ale nezanedbatelná část respondentů, a to 39,2%, kteří nemají jasnou představu o svém budoucím kariérním zaměření. Pouhé 4,5% osob z dotazovaných se v současné době nezajímá o své budoucí zaměření.

Otázka č. 3: Pracujete při studiu?

Tabulka 12 Otázka č. 3 (Zdroj: Vlastní)

Odpověď	Výsledek	Procento
Ano	138	69,3
Ne	61	30,7
Celkem	199	100



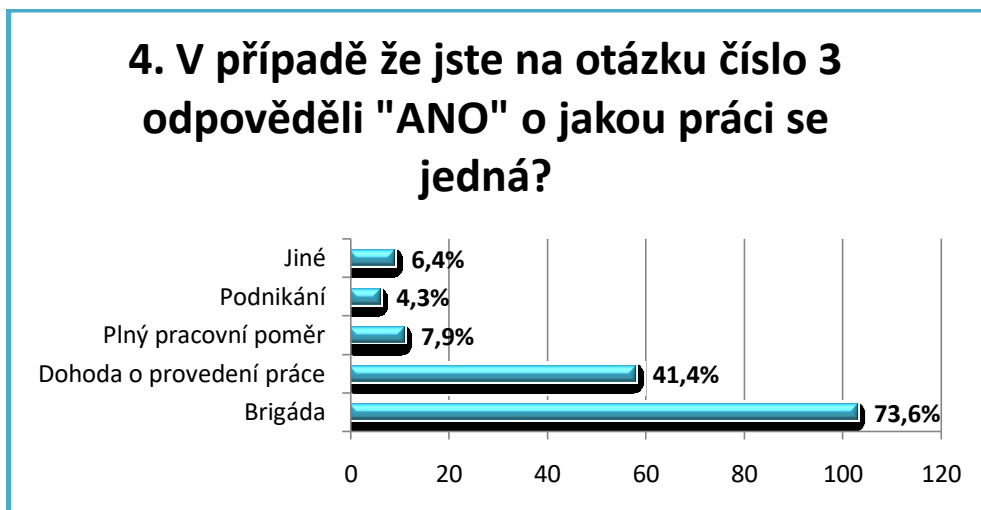
Obrázek 3 Otázka č. 3 (Zdroj: Vlastní)

Převážná většina respondentů odpověděla na tuto otázku kladně, a to 69,3% respondentů. Jak již bylo zmíněno u předchozí otázky, převážná většina studentů, která vyplnila tento dotazník, jsou studenti vysoké školy. U nich je více pravděpodobné, že během studia budou pracovat ať již na částečný nebo plný úvazek. Respondentů, kteří odpověděli záporně, je 30,7%.

Otázka č. 4: V případě že jste na otázku č. 3 odpověděli „Ano“ o jakou práci se jedná?

Tabulka 13 Otázka č. 4 (Zdroj: Vlastní)

Odpověď	Výsledek	Procento
DPP	161	73,6
Plný pracovní poměr	11	41,4
Podnikání	6	7,9
Jiné	9	4,3
Celkem	140	100



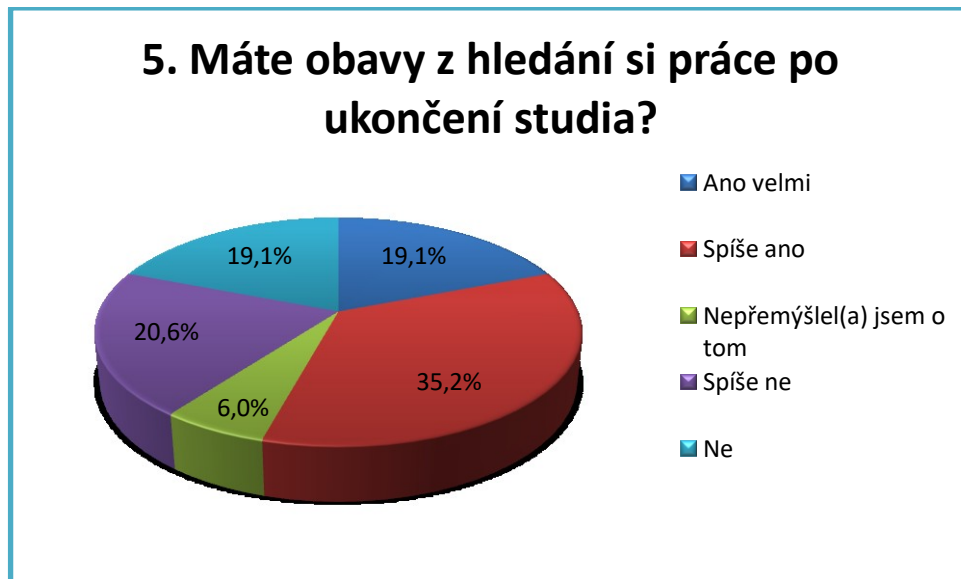
Obrázek 4 Otázka č. 4 (Zdroj: Vlastní)

Tato otázka se týkala pouze studentů, kteří uvedli v předchozí otázce, že při studiu také pracují. Nejvýznamnějším druhem práce, kterou studenti při studiu provozují, je dohoda o provedení práce, a to 73,6%. Někteří při studiu pracovali na plný pracovní poměr, a to 41,4% respondentů. Zbylé druhy práce při studiu jsou již s malým procentem, podnikání 7,9% a jiné 4,3%.

Otázka č. 5: Máte obavy z hledání si práce po ukončení studia?

Tabulka 14 Otázka č. 5 (Zdroj: Vlastní)

Odpověď	Výsledek	Procento
Ano, velmi	38	19,1
Spíše ano	70	35,2
Nepřemýšlel(a) jsem o tom	12	6
Spíše ne	41	20,6
Ne	38	19,1
Celkem	199	100



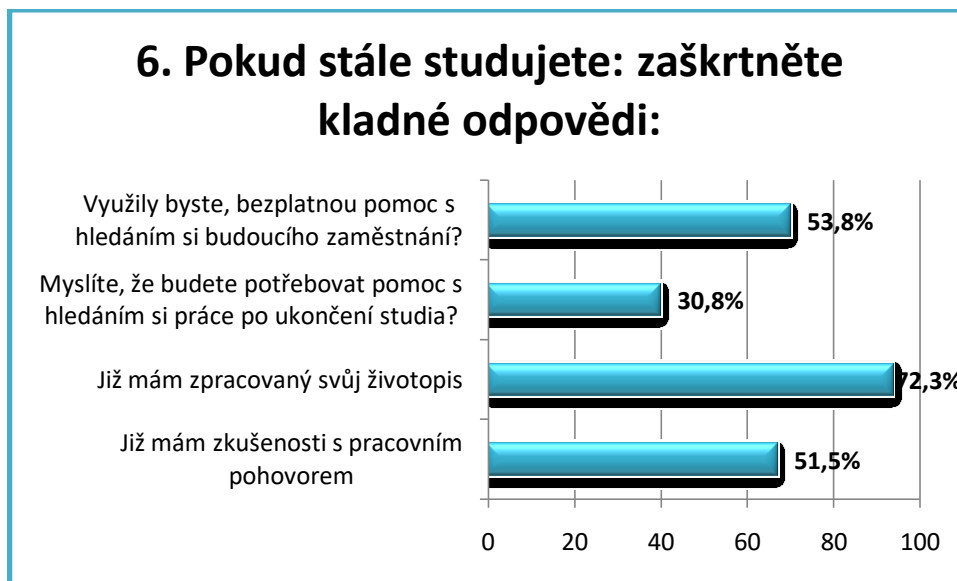
Obrázek 5 Otázka č. 5 (Zdroj: Vlastní)

Tato otázka se týká obav z hledání si práce po ukončení studia. Ve značné míře převažuje odpověď „Spíše ano“ v zastoupení 35,2%. Možnost „Ano velmi“ vybralo 19,1% respondentů, což je méně než možnost „Spíše ne“, která má 20,6%. Šest procent osob o této otázce neuvažuje. A 19,1% osob nemá obavy z hledání si práce po ukončení studia.

Otázka č. 6: Pokud stále studujete: zaškrtněte kladné odpovědi.

Tabulka 15 Otázka č. 6 (Zdroj: Vlastní)

Odpověď	Výsledek	Procento
Již mám zkušenosti s pracovním pohovorem	67	51,5
Již mám zpracovaný svůj životopis	94	72,3
Myslíte, že budete potřebovat pomoc s hledáním si práce po ukončení studia?	40	30,8
Využili byste bezplatnou pomoc s hledáním si budoucího zaměstnání?	70	53,8
Celkem	130	100



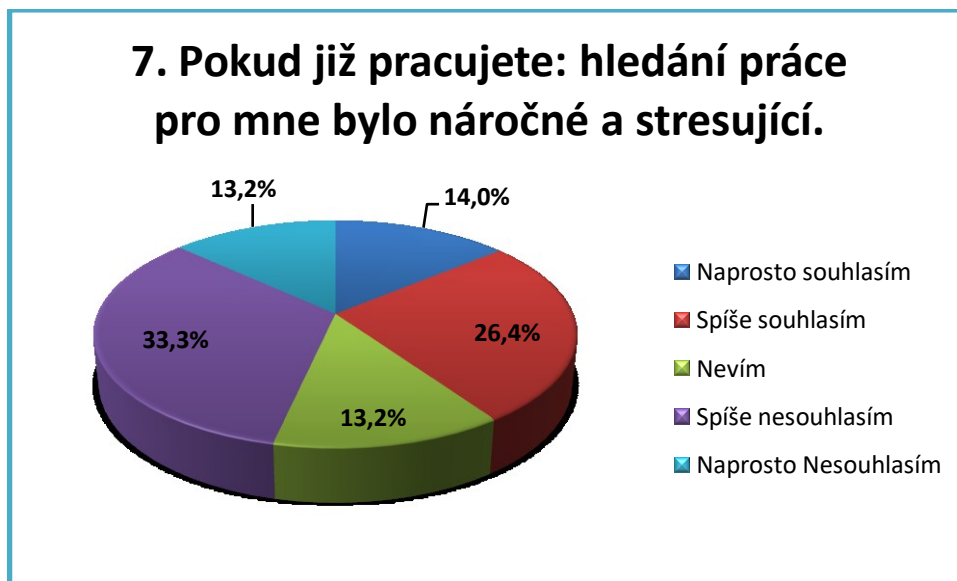
Obrázek 6 Otázka č. 6 (Zdroj: Vlastní)

Tato otázka souvisí s návrhem projektu, který je výstupem této práce. Z otázky je patrné, že více než polovina respondentů by měla zájem o bezplatnou pomoc s hledáním si budoucího zaměstnání. Třicet procent osob odpovědělo kladně na otázku, zdali si myslí, že budou potřebovat pomoc s hledáním si práce po ukončení studia. Velmi pozitivní je výsledek na otázku zdali mají studenti již při studiu zpracovaný svůj životopis. Na tuto otázku odpovědělo kladně 72,3% dotazovaných. 51% osob již má zkušenosti s pracovním pohovorem, což úzce souvisí s počtem studentů, kteří již za svého studia pracují.

Otázka č. 7: Pokud již pracujete: hledání práce pro mne bylo náročné a stresující.

Tabulka 16 Otázka č. 7 (Zdroj: Vlastní)

Odpověď	Výsledek	Procento
Naprosto souhlasím	18	14
Spíše souhlasím	34	26,4
Nevím	17	13,2
Spíše nesouhlasím	43	33,3
Naprosto nesouhlasím	17	13,2
Celkem	129	100



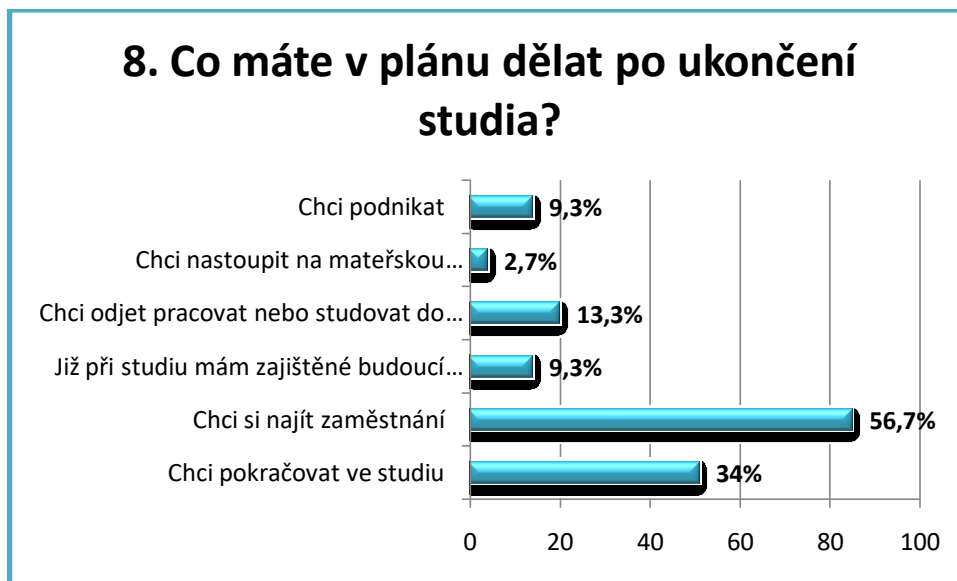
Obrázek 7 Otázka č. 7 (Zdroj: Vlastní)

Tato otázka směřuje pouze na osoby, které již pracují, a odpovědělo mi 129 respondentů. Otázka vychází s teoretické části této práce a předpokládá, že prvotní vstup na trh práce obzvláště pro mladé lidi může být velmi stresující. Odpověď s největším procentem je „Spíše nesouhlasím“ s 33,3% a hned na druhém místě s 26,4% je odpověď „Spíše souhlasím“. Odpověď „Nevím“ a „Naprostou nesouhlasím“ je procentuálně na stejném místě, a to s 13,2%. Větší procentuální zastoupení má ovšem odpověď „Naprostou souhlasím“ s 14%.

Otázka č. 8: Co máte v plánu dělat po ukončení studia?

Tabulka 17 Otázka č. 8 (Zdroj: Vlastní)

Odpověď	Výsledek	Procento
Chci pokračovat ve studiu	51	34
Chci si najít zaměstnání	85	56,7
Již při studiu mám zajištěné budoucí zaměstnání	14	9,3
Chci odjet pracovat nebo studovat do zahraničí	20	13,3
Chci nastoupit na mateřskou (rodičovskou) dovolenou	4	2,7
Chci podnikat	14	9,3
Celkem	150	100



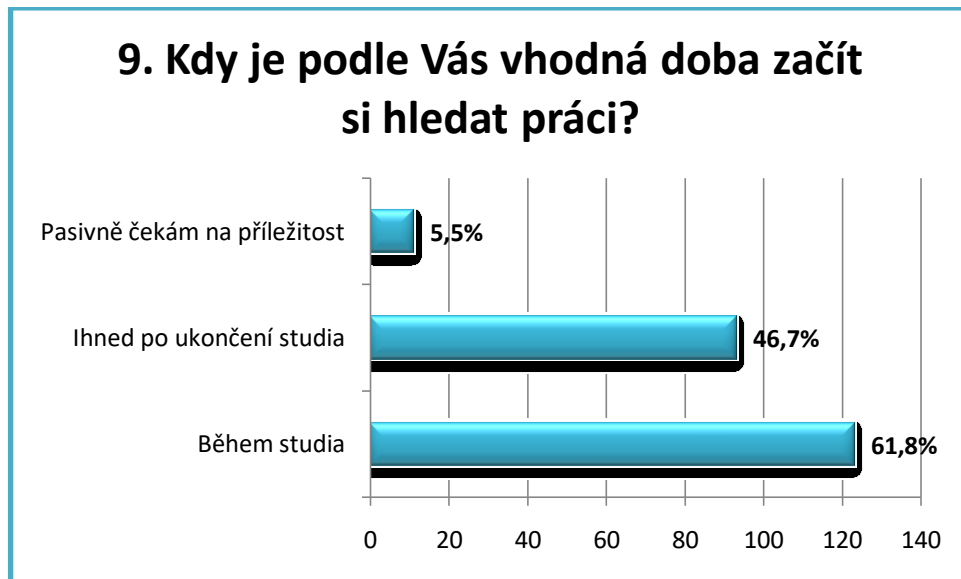
Obrázek 8 Otázka č. 8 (Zdroj: Vlastní)

Tato otázka byla opět směřována pro studenty a jejich plány do budoucna po ukončení své vzdělávací dráhy. Na otázku odpovědělo z celkového počtu respondentů 150 osob. Drtivá většina studentů odpověděla, že si hned po ukončení studia má v plánu najít práci, jedná se o nadpoloviční většinu, 56,7%. Druhá nejčastější odpověď je možnost pokračovat dále ve studiu, 34%. O něco nižší, ale stále podstatné procento, je u možnosti po škole odjet studovat nebo pracovat do zahraničí. Stejně procento mají možnosti jít po škole podnikat, nebo možnost, která značí, že již při studiu mají studenti zajištěné své budoucí zaměstnání. Nejmenší procentní zastoupení má možnost nastoupit po škole na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.

Otázka č. 9: Kdy je podle Vás vhodná doba začít si hledat práci?

Tabulka 18 Otázka č. 9 (Zdroj: Vlastní)

Odpověď	Výsledek	Procento
Během studia	123	61,8
Ihned po ukončení studia	93	46,7
Pasivně čekám na příležitost	11	5,5
Celkem	199	100



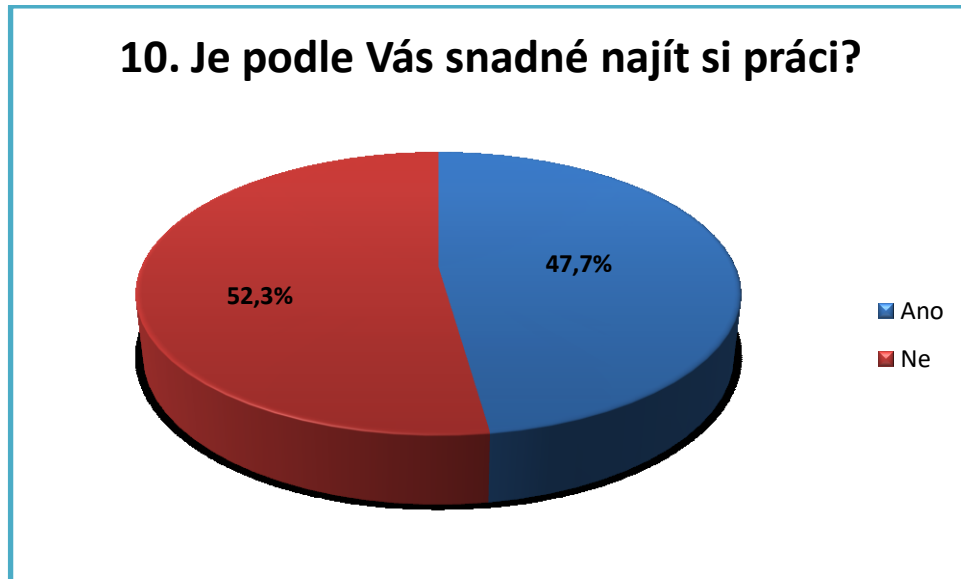
Obrázek 9 Otázka č. 9 (Zdroj: Vlastní)

Tato otázka se zaměřuje na prodlevu mezi koncem studia a začátkem hledání si práce. 61,8% osob si myslí, že je potřeba začít si hledat práci již během studia. Polovina respondentů si naopak myslí, že je vyhovující začít s hledáním práce ihned po ukončení studia, 46,7%. A 5,5% osob možnost hledání si práce aktivně neřeší a pouze čekají na příležitost.

Otázka č. 10: Je podle Vás snadné najít si práci?

Tabulka 19 Otázka č. 10 (Zdroj: Vlastní)

Odpověď	Výsledek	Procento
Ano	95	47,7
Ne	104	52,3
Celkem	199	100



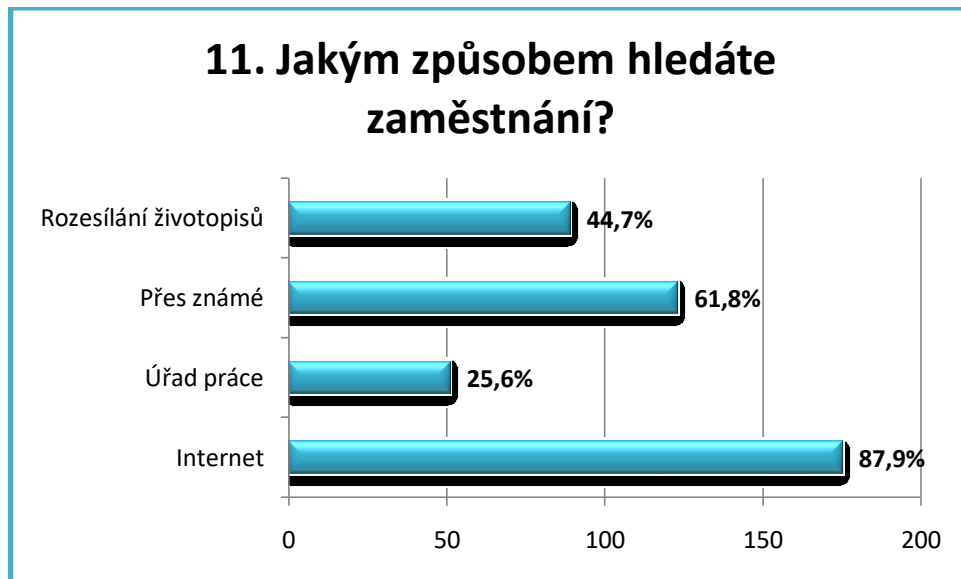
Obrázek 10 Otázka č. 10 (Zdroj: Vlastní)

Na tuto otázku odpověděli všichni respondenti, studenti i ti, kteří již pracují. Oba názory jsou velmi vyrovnané. Převažuje záporná odpověď, 52,3%, a kladná odpověď neboli názor, že je pro lidi stresující hledat si práci, je procentuálně zastoupena 47,7%.

Otázka č. 11: Jakým způsobem hledáte zaměstnání?

Tabulka 20 Otázka č. 11 (Zdroj: Vlastní)

Odpověď	Výsledek	Procento
Internet	175	87,9
Úřad práce	51	25,6
Přes známé	123	61,8
Rozesílání životopisů	89	44,7
Celkem	199	100



Obrázek 11 Otázka č. 11 (Zdroj: Vlastní)

Na tuto otázku také odpověděl plný počet respondentů. Nejvíce používaný způsob hledání si práce v dnešní době je internet, ten využívá 87,91% osob. Druhým nejpoužívanějším způsobem hledání si práce je přes známé, 61,8% . Necelá polovina lidí využívá způsob rozesílání životopisů na různá místa, 44,7%. Nejmenší procento, i když stále dost významné, je hledání si práce pomocí úřadu práce, 25,6%.

Otázka č. 12: Jaké je Vaše pohlaví?

Tabulka 21 Otázka č. 12 (Zdroje: Vlastní)

Odpověď	Výsledek	Procento
Muž	58	29,1
Žena	141	70,90
Celkem	199	100



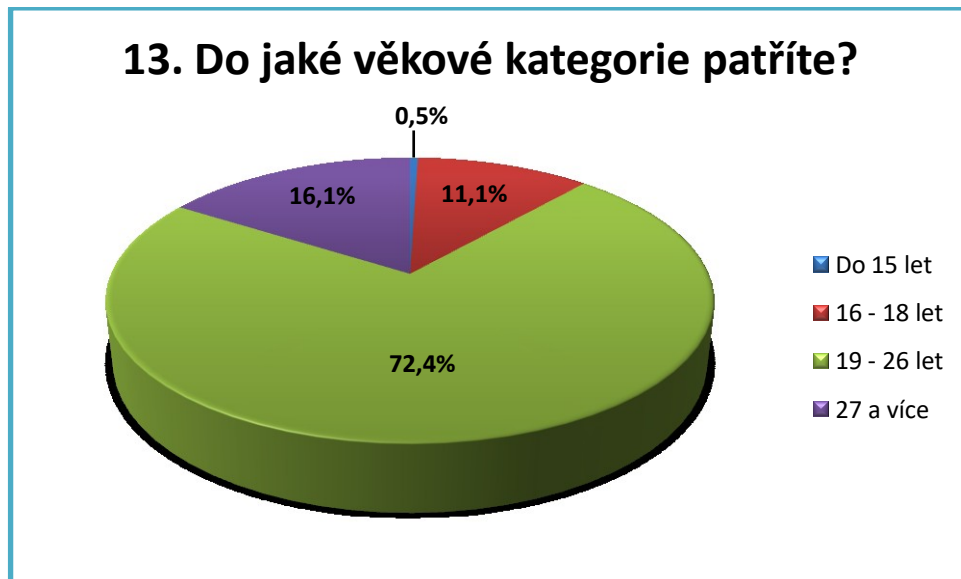
Obrázek 12 Otázka č. 12 (Zdroj: Vlastní)

Tento dotazník z velké převahy vyplňovaly ženy. Procentuálně vzato, 70,9% respondentů, kteří vyplnili tento dotazník, byly ženy a pouze 29,1% osob byli muži.

Otázka č. 13: Do jaké věkové kategorie patříte?

Tabulka 22 Otázka č. 13 (Zdroje: Vlastní)

Odpověď	Výsledek	Procento
Do 15 let	1	0,5
16 - 18 let	22	11,1
19 - 26 let	144	72,4
27 a více	32	16,1
Celkem	199	100



Obrázek 13 Otázka č. 13 (Zdroj: Vlastní)

Věkové rozptyly pro tuto otázku byly zvoleny podle pravděpodobného věku, ve kterém studenti ukončují určité stupně svého vzdělání. Největší zastoupení osob, které vyplnily tento dotazník, byly osoby ve věkovém rozmezí 19 – 26 let (72,4%), což se předpokládá u studentů vysokých škol nebo již pracujících mládeže. Druhou největší skupinou jsou osoby nad 27 let, 16,1%. Na stejné úrovni je i věková skupina od 16 do 18 let, 11,1% a osoba, která zastupuje nejmladší věkovou skupinu, byla pouze jedna.

Otázka č. 14: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Tabulka 23 Otázka č. 14 (Zdroj: Vlastní)

Odpověď	Výsledek	Procento
Základní	33	16,6
Vyučen(á)	22	11,1
Střední s maturitou	88	44,2
Vyšší odborné	5	2,5
Vysokoškolské	51	25,6
Celkem	199	100



Obrázek 14 Otázka č. 14 (Zdroj: Vlastní)

Největší počet lidí, kteří vyplnili tento dotazník, má střední vzdělání s maturitou. Jedná se o téměř polovinu respondentů, 44,2%. Druhá největší skupina osob je s vysokoškolským vzděláním, 25,6%. Velké zastoupení mají také osoby se základním vzděláním, 16,6%. Jedenáct procent respondentů má výuční list a 2,5% mají vystudovanou vyšší odbornou školu.

Otázka č. 15: Otázka pro studenty: V jakém kraji nebo okrese, města či obce si plánujete hledat práci?

Tato otázka není zpracována graficky z důvodu vysokého počtu odpovědí, které byly velice různorodé. V této otázce byly zakomponovány i okresy jako možnost prostorového zaměření místa, kde si budou respondenti hledat práci. Nejčastější odpovědi byly koncipovány do Zlínského kraje. Nejčastější odpověď, vzhledem k okresům, byl okres Vsetín, kde také bude zasazena služba z projektu této práce. Bylo zde i pár odpovědí, které potvrdily, že některé osoby plánují najít si práci v zahraničí a několik málo osob napsalo, že stále neví, v jaké oblasti si budou hledat zaměstnání.

7.3 Shrnutí dotazníkového šetření

Tato kapitola je zaměřená na celou problematiku z pohledu jednotlivých skupin osob, aby bylo možné je lépe analyzovat, a díky tomu lépe zacílit jednotlivé části projektu. Respondenti byli rozděleni na jednotlivé druhy studentů podle typu vzdělávacího zařízení a pohlaví. Dalšími skupinami osob jsou pracující, živnostníci, nezaměstnaní a osoby na mateřské.

Tyto osoby již nebyly rozděleny podle pohlaví, protože to není cílová skupina této práce, a odpovídali na otázky z pohledu své osobní zkušenosti.

Ze skupiny osob, které již nestudují, jsou pracující lidé nejpočetnější skupinou respondentů. V druhé otázce 38 osob z celkového počtu 60 osob odpovědělo, že měli při svém studiu jasnou představu o tom, co budou vykonávat za povolání, a 21 osob odpovědělo, že představu nemělo. Zde se nejedná o velký rozdíl. Se stejným výsledkem byla i druhá otázka a nejčastěji se jednalo o brigádu. V otázce číslo pět značně převažuje kladná odpověď na otázku obav z hledání si práce po škole. Pomocí otázky číslo 7 bylo zjištěno, že převažují kladné odpovědi a více pracujících osob mělo stres s hledáním si své první práce. Stejně tak otázka, jestli bylo snadné najít si práci, je velmi vyrovnaná. 33 lidí odpovědělo ano a 28 lidí ne. Nejčastější a převažující způsob hledání si práce v této skupině osob probíhá přes internet. Respondenti, kteří patří do skupiny pracujících, měli většinou středoškolské nebo vysokoškolské vzdělání a jednalo se převážně o ženy.

Živnostníci a podnikatelé měli velmi vyrovnané odpovědi. Jednalo se převážně o muže s výučním listem. Polovina lidí měla jasnou představu o tom, co budou dělat po studiu. Většina osob uvádí, že pro ně hledání si práce nebylo stresující. Pouze jedna osoba vyplnila možnost podnikat po škole jako plán, co by chtěla dělat po ukončení studia. Všechny osoby se shodly na tom, že není těžké si práci najít, a že nejčastějším zdrojem hledání si práce je opět internet.

Nezaměstnaných osob bylo jen pět. Podstatné je, že všech pět osob uvedlo, že nemá představu o svém budoucím zaměstnání, většina z nich při studiu nepracovala ani na částečný úvazek. Hledání práce je pro ně spíše stresové, ale zároveň by nikdo z nich nevyužil možnost bezplatné služby pro začlenění se do pracovního procesu. Jednalo se o čtyři muže a jednu ženu, převážně se středoškolským vzděláním.

Dotazník vyplnilo deset žen, které jsou v současné době na mateřské dovolené a převážně se jednalo o vysokoškolsky vzdělané osoby. Většina z nich pracovala při studiu, měla obavy z hledání si práce po škole a shledala tento proces spíše stresujícím. Převážná většina tvrdí, že je vhodné hledat si práci již během studia a opět byl nejčastější odpovědí internet.

Další výzkum se týkal už jen studentů, neboli cílové skupiny celé této práce. Studentů, kteří uvedli, že jejich nejvyšší dosažené vzdělání je učiliště, bylo celkem pět. Jejich výsledky proto nejsou porovnatelné s ostatními, ale všichni muži i ženy z této skupiny uvedli, že by měli zájem o bezplatnou službu z projektu.

Osob, které mají základní vzdělání a dále pokračují ve svém studiu, je 23 žen a 7 mužů. Jedenáct žen odpovědělo, že nemá představu o svém budoucím zaměření a 10 žen tuto představu má. Většina z nich pracuje při studiu na brigádách a převažuje mezi nimi názor, že hledání si práce po ukončení studia je stresující. Polovina dotazovaných by měla zájem o službu z nabízeného projektu a myslí si, že budou potřebovat pomoc s hledáním si zaměstnání. Převážná většina chce jít dále studovat, stejně tak odpověděli kladně na otázku, jestli bude těžké si v budoucnu práci najít. Všichni muži z této skupiny mají jasnou představu o tom, co chtějí v životě dělat. Stejně jako ženy, chce nadpoloviční většina mužů pokračovat ve studiu a měli by zájem o službu z projektu. Jestli je hledání práce snadné, v tom se muži rozcházejí, čtyři muži tvrdí, že ano a tři že ne.

Další skupinou studentů jsou osoby, které dokončily střední školu s maturitou. Většina žen má představu o svém zaměření a také již pracuje při studiu. Většinou se jedná o brigády a dohody o provedení činnosti. Mezi těmito ženami převládá názor, že hledání si práce není stresující a je vhodné hledat práci již během studia. Většina žen chce pokračovat ve studiu a čtyři z nich mají v plánu začít podnikat. Nejčastějším zdrojem hledání práce je internet, který zvolilo 30 žen z celkového počtu 35. 17 žen by mělo zájem o bezplatnou službu napomáhající hledat zaměstnání. Muži jsou na tom velmi podobně, ale ženy více odpovídaly kladně na otázku, zda mají obavy z hledání si práce po ukončení studia. Více mužů chce jít raději po studiu pracovat, než dále pokračovat ve vzdělávání. Stejně jako u žen, ze 17 mužů by 13 mělo zájem o službu z projektu.

Poslední skupinou jsou vysokoškolští studenti. Z 23 žen, deset stále neví, na co se chtějí ve svém životě v budoucnu zaměřit. Většina studentů při studiu pracuje, a to i na plný pracovní poměr a jedna žena dokonce podniká. Devatenáct žen si bude již během studia hledat zaměstnání a 15 žen uvedlo, že nebude snadné si práci najít. Nejpoužívanějším zdrojem pro vyhledávání práce je internet a známí. 12 žen by mělo zájem o pomoc při hledání si práce. Muži mají lepší představy, kam v životě směřovat, všech 5 mužů již pracuje a plánují pracovat po ukončení studia, jeden z nich chce podnikat. Všichni muži uvedli, že najít si práci je podle nich snadné.

8 NÁVRH PROJEKTU

Identifikace projektu

Název projektu:	Podpora mladých
Název projektu EN:	Support for young people
Způsob jednání:	Podpisuje jeden signatář

Projekt

Název programu:	Operační program Zaměstnanost
Číslo výzvy:	03_16_068
Název výzvy:	Podpora zaměstnanosti cílových skupin

Anotace projektu

Projekt je zaměřen na podporu a začlenění mladých osob na trh práce. Díky komplexnímu programu, kterého se tato cílová skupina zúčastní, bude zvýšena její uplatnitelnost na trhu práce. Cílem projektu je podpořit mladé osoby pomocí skupinových i individuálních, motivačních a poradenských aktivit, díky kterým dojde k rozvoji jejich klíčových a pracovních kompetencí. Klíčové kompetence jsou pro mladé osoby důležité, protože se jedná o soubor vědomostí, schopností a hodnot, které rozvíjejí osobnost jedince a jsou uplatnitelné jak ve společnosti, tak na trhu práce. V závěru projektu bude účastníkům zprostředkováno zaměstnání.

Fyzická realizace projektu

Předpokládané datum zahájení:	1. 9. 2020
Předpokládané datum ukončení:	31. 8. 2021
Předpokládaná doba trvání (v měsících):	12 měsíců

Příjmy projektu

Jiné nepeněžní příjmy:	Projekt nevytváří jiné peněžní příjmy
Příjmy dle čl. 61 obecného nařízení:	Projekt nevytváří příjmy dle článku 61

Doplňkové informace

Režim financování:	Ex-ante
--------------------	---------

Specifické cíle

Číslo a název prioritní osy: 1-Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly

Číslo a název investiční priority: 1.1 Přístup k zaměstnání

Subjekty projektu

Typ subjektu: Žadatel/příjemce

Kód státu: CZE – Česká republika

Název subjektu: Rodinné, komunitní a vzdělávací centrum EMCÉČKO, z.s.

8.1 Popis projektu

Jaký problém projekt řeší?

Projekt je zaměřen na prevenci nezaměstnanosti cílové skupiny mladých osob, která patří mezi jednu z ohrožených skupin vyskytujících se na trhu práce. Je to způsobeno především nedostatkem praxe a zkušeností, nedostatkem klíčových a pracovních kompetencí, ale také neochota zaměstnavatelů zaměstnávat mladé lidi. Osoby z cílové skupiny vstupují na trh práce poprvé, čímž jsou značně znevýhodněny. Jejich uplatnitelnost není tak velká jako u starších pracovníků, navíc díky vzdělávacímu zařízení se dá počítat, že mají teoretické znalosti z daného oboru, ale už se nepředpokládá jejich praktické využití. U mladých lidí je také velmi důležitá emocionální podpora, která napomůže jejich začlenění na trh práce. V dotazníkovém šetření respondenti uvedli, že mají obavy z hledání si nového zaměstnání po ukončení studia. Cílem projektu je zaměřit se na rozvoj lidského kapitálu těchto osob, motivovat je a podpořit jejich přechod ze vzdělávacích zařízení do jejich budoucího zaměstnání. Mladé osoby, které se zúčastní individuálních i skupinových programových aktivit jako jsou například zjištění svých osobních a kvalifikačních předpokladů, práce s personalistou nebo kvalitní zpracování životopisu, nakonec přistoupí k zprostředkovanému zaměstnání, díky kterému získají velmi důležitou praxi, ale také získají pracovní návyky a rozvoj svého lidského kapitálu. Získání zaměstnání pro mládež znamená vstup do nové etapy jejich života a zároveň snížení nezaměstnanosti dané cílové skupiny osob, což podpoří ekonomickou aktivitu cílové skupiny v daném regionu.

Jaké jsou příčiny problému?

Projekt řeší regionální problém nezaměstnanosti cílové skupiny mladých osob. V tabulce číslo 5, v analytické části, ve které se nacházejí data struktury uchazečů o zaměstnání podle věku, je zřejmé, že v okrese Vsetín se nachází nejvíce mladých osob registrovaných na úřadu práce. Projekt tímto podpoří danou cílovou skupinu na trhu práce, čímž se sníží regionální nezaměstnanost cílové skupiny. Příčiny problému nezaměstnanosti cílové skupiny jsou z důvodu přechodu do zaměstnání po ukončení procesu přípravy na zaměstnání. Jelikož mladé osoby většinou nemají praxi, která je potřebná pro konkurenceschopnost při pracovním pohovoru, jsou značně znevýhodněné, a také jim většinou chybí pracovní zkušenosti, protože si hledají své první zaměstnání. Problém nastává již při studiu. Mladé osoby většinou nejsou dostatečně připraveny pro danou pracovní pozici, mladí lidé mívají také neodpovídající představy o tom, jaká je nynější situace na trhu práce. Z tabulky číslo 6, v analytické části práce, je ukázáno, že mladiství, kteří jsou registrovaní na úřadu práce v okrese Vsetín, bývají často registrovaní déle než pět měsíců. Tento problém projekt řeší zaměstnáním účastníků projektu na dotovaných pracovních místech pro získání praxe i pracovních zkušeností.

Cíl projektu

Cílem projektu je zvýšení a rozvoj klíčových a pracovních kompetencí cílové skupiny a její vstup a udržení se na trhu práce. Tato cílová skupina je jednou z ohrožených skupin osob na trhu práce a zvýšením její zaměstnanosti se podpoří i ekonomika v daném regionu. Cílem projektu je skupinová i individuální práce s mladými lidmi.

Hlavním cílem projektu je komplexní balíček aktivit, které pomůžou mladým lidem se začlenit na pracovní trh a dojde ke zvýšení a rozvoji klíčových a pracovních kompetencí. Díky klíčovým aktivitám dojde u osob z cílové skupiny ke zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce a také ke zlepšení jejich postavení na trhu práce.

- Základem je profesní a osobnostní analýza účastníků projektu a rozvíjení základních pracovních kompetencí s kvalifikovaným psychologem. Dojde k rozvoji dovedností jako je sebevědomí, komunikace, reprezentace sama sebe nebo například zvládání stresu. Další aktivitou je také skupinové poradenství a koučing a kurz asertivity.

Měřitelnost cíle: Zápisy z poradenství a jejich vyhodnocení, počet účastníků.

- Dalšími aktivitami jsou kurz asertivity, který je důležitý pro přípravu na budoucí pracovní pohovor. Každému z účastníků projektu bude sestaven kvalitní životopis a

bude uspořádána skupinová přednáška s kvalifikovaným specialistou, který je připraví na pracovní pohovor.

Měřitelnost cíle: Osvědčení o absolvování kurzu, Zápis z poradenství a jeho vyhodnocení.

- Závěrem bude nalezení vhodného pracovního místa na dobu určitou pro účastníky kurzu. Díky této klíčové aktivitě dojde k získání pracovních kompetencí a velmi důležité praxe spolu s nově nabytými pracovními návyky. Cílem je, aby byly osoby z cílové skupiny schopné vstoupit na trh práce a také se tam nadále udržet.

Měřitelnost cíle: Nová pracovní smlouva

Jaká změna/y je/ jsou v důsledku projektu očekávána/y?

Díky tomuto projektu se změní k lepšímu postavení jedné znevýhodněné skupiny osob na trhu práce ve vsetínském regionu, mladí lidé získají praxi a pracovní návyky. Osoby, které se zúčastní tohoto projektu, jsou nezaměstnané déle než 3 měsíce a jsou evidované na úřadu práce. Závěr projektu je nová pracovní příležitost pro zúčastněné. Po absolvování zprostředkovaného zaměstnání na dobu určitou budou mít osoby z cílové skupiny praxi, zkušenosti s pracovním pohovorem i pracovní návyky, takže pro ně bude v budoucnu snadnější začlenit se do pracovního procesu. Z dotazníkového šetření, které je součástí této práce, bylo zjištěno, že polovina respondentů má obavy z hledání si svého prvního zaměstnání po ukončení školní docházky a vnímá tuto změnu jako stresující. Cílem projektu je změnit toto negativní vnímání přechodu na trh práce a dodat lidem z cílové skupiny sebevědomí a potřebnou samostatnost.

Jaké aktivity v projektu budou realizovány?

V rámci tohoto projektu budou realizovány klíčové aktivity, které podpoří cílovou skupinu mladých lidí v začlenění se na trhu práce, získání pracovních dovedností a získání zkušeností s celým procesem hledání si nového zaměstnání. Všechny aktivity, které budou v rámci projektu realizovány, jsou vzájemně propojené a zaměřené na individuální i skupinovou práci s cílovou skupinou.

Aktivita 1 – Přípravná fáze projektu.

Cílem přípravné fáze projektu je zpracovat kvalitní projektovou dokumentaci a oslovit cílovou skupinu pomocí marketingového plánu. Bude sestaven realizační tým projektu a uzavřeny smlouvy s dodavateli. Bude také zajištěna funkčnost školicí místnosti.

Aktivita 2 – Zjištění osobnostních a kvalifikačních předpokladů

Jedná se o první fázi práce s cílovou skupinou. Tato fáze bude probíhat individuálně s každým účastníkem projektu zvlášť.

Aktivita 3 – Skupinové poradenství

Tato aktivita obsahuje odbornou práci s kompetentním psychologem na zvýšení sebevědomí a motivace. Účastníci se také budou učit zvládat stres a celkově získají kompetence, které zvýší jejich konkurenceschopnost při pracovních pohovorech.

Aktivita 4 – Kurz asertivity

Všichni účastníci se v rámci projektu zúčastní kurzu asertivity. Jedná se o cílovou skupinu mladých osob, které chybí zkušenosti z pracovního procesu i pracovních pohovorů. Kurz asertivity byl vybrán z důvodu, aby byli mladí lidé schopni zdravě se prosadit na pracovním trhu, aby byli schopni se na pracovních pohovorech správným způsobem sebereprezentovat.

Aktivita 5 – Přednáška s personalistou a konzultace životopisu

V rámci této aktivity proběhne skupinová přednáška a následná individuální konzultace životopisu. Cílem aktivity je předat účastníkům projektu zkušenosti a informace o pracovním pohovoru. Personalista bude následně s každým účastníkem konzultovat jeho životopis, aby se zvýšila účastníková šance na pracovním trhu.

Aktivita 6 – Zprostředkování zaměstnání

Cílem projektu je zvýšit zaměstnanost cílové skupiny. Výstupem tohoto projektu je 15 pracovních míst, kde budou účastníci projektu po určitou dobu zaměstnaní.

Aktivita 7 – Doprovodná a podpurná opatření – proplacení cestovního a vstupní lékařské prohlídky a výpisu z rejstříku trestu.

Popis realizačního týmu projektu:

Projektový manažer

Projektový manažer je komplexním vedoucím projektu, odpovídá za chod a realizaci všech klíčových aktivit. Má za úkol zpracování monitorovacích zpráv a výstupy projektů. Jeho úkolem je také zastupovat finančního manažera v době jeho nepřítomnosti a zajišťovat zpracování a realizaci marketingového plánu. Úkolem projektového manažera je také hledání a podepisování smluv s vhodnými dodavateli. Podepisuje smlouvy s účastníky projektu.

Náplň práce:

- Zodpovídá za průběh fungování projektu
- Kontroluje správnost a úplnost vedení projektové dokumentace
- Kontroluje výstupy klíčových aktivit
- Jedná s dodavateli
- Podepisuje smlouvy
- Zodpovídá za archivaci dokumentace projektu
- Vypracuje a zrealizuje marketingový plán projektu
- Stará se o výstup projektu

Finanční manažer

Finanční manažer zodpovídá za finanční stránku projektu. Osoba vykonávajícího finančního manažera by měla mít minimálně roční praxi ve finanční oblasti. Jeho úkolem je shromážďovat veškeré účetní doklady, zajistit kontrolu těchto dokladů, jejich věcnou a formální správnost. Zastupuje vedoucího manažera v době jeho nepřítomnosti.

Náplň práce:

- Kontroluje výkazy práce
- Zpracovává podklady k finanční části monitorovacích zpráv
- Stará se o finanční dokumentaci projektu
- Zastupuje vedoucího manažera
- Stará se o finanční stránku marketingového plánu
- Vyplácí dodavatele podle uzavřených smluv

Jak bude zajištěno šíření výstupu projektu?

Výstup projektu bude realizován pomocí:

- Zveřejnění informací na webových stránkách města
- Zveřejnění informací na profilu facebooku rodinného centra stejně tak na jejich webových stránkách
- Informace budou vydány v místním nebo regionálním tisku

V čem je navržené řešení inovativní?

Navržené řešení daného problému uvedeného v tomto projektu je inovativní zejména svou komplexností. Všechny aktivity jsou sestaveny tak, aby pokryly všechny oblasti potřebné k podpoře mladé generace v začleňování na pracovní trh. Ke každému účastníkovi se bude přistupovat individuálně. Nejprve se zjistí, jaké jsou jeho silné a slabé stránky a k jaké profesi se nejvíce hodí. Pak dojde k rozvoji těchto silných stránek a k eliminování těch slabých. Pomoc při zvládnání stresu a kurz asertivity jsou pro dnešní mládež velmi důležité,

protože jsou v této době často na mladé lidi kladeny velké nároky, které se pak projevují na emocionálním stavu jedince. Pomocí zprostředkovaného zaměstnání nakonec osoby z cílové skupiny získají praxi, bez níž jsou často znevýhodněné na pracovním trhu. A také pro ně bude jednodušší najít si a udržet budoucí zaměstnání.

Rizika projektu

Tabulka 24 Rizika projektu (Zdroj: Vlastní)

Riziko	Pravděpodobnost výskytu	Váha rizika	Opatření a prevence	Zodpovědná osoba
Problém v projektové dokumentaci	Nízká	Střední	Kvalitní zpracování projektové dokumentace a rizik projektu.	Projektový manažer
Nezájem cílové skupiny	nízká	střední	Zájem cílové skupiny o aktivity projektu byl zmapován v dotazníkovém šetření. Kvalitní marketingový plán.	Projektový manažer
Výběr nekvalitního dodavatele	Nízká	střední	Provést průzkum trhu a vybrat kvalitního dodavatele. Rodinné centrum má již z minulých projektů s kvalitními dodavateli zajištěnou spolupráci.	Projektový manažer, finanční manažer
Nedodržení časového plánu	Nízká	Střední	Kvalitní zpracování time managementu.	Projektový manažer
Vysoká absence účastníků kurzu	Střední	Střední	Naplánování aktivit tak, aby byla možná určitá absence účastníkům. Individuální přístup k účastníkům projektu.	Projektový manažer
Nedodržení termínu realizace	Nízká	Střední	Kvalitní zpracování časového harmonogramu a jeho dodržování.	Projektový manažer
Nedodržení indikátorů	Střední	Střední	Indikátory budou nastaveny tak, aby bylo realistické jejich naplnění. Zájem cílové skupiny je zjištěn v analýze cílové skupiny.	Projektový manažer
Nedostatek finančních prostředků	Nízká	Nízká	Toto riziko je sníženo zpracovaným finančním plánem.	Finanční manažer

Cílová skupina

Lidé mladší 30 let, kteří nejsou v zaměstnání, ve vzdělávání nebo v profesní přípravě.

Popis cílové skupiny

Cílovou skupinou projektu jsou mladí lidé. Ministerstvo práce a sociálních věcí vydalo Strategii politiky zaměstnanosti do roku 2020, kde jsou mladí lidé definováni jako osoby do 25 let a o absolventi vysokých škol do 30 let. Tyto osoby se vyznačují tím, že nemají pracovní zkušenosti. Osobám patřící do této cílové skupiny se na trhu práce věnuje zvýšená pozornost a stejně tak se o ně stará Evropská komise. Nízká zaměstnanost nejčastěji postihuje absolventy středních a vysokých škol. V dotazníkovém šetření většina respondentů uvedla, že má jasnou představu o tom, co chce po škole dělat, nejčastější odpověď byla pokračovat ve studiu nebo si hned po studiu hledat práci. Proto je věkové rozhraní této cílové skupiny od 15 do 29 let. Tito mladí lidé jsou jednou z ohrožených skupin na trhu práce z důvodu neodpovídající struktury jejich kvalifikace a nedostatku pracovních zkušeností. Je to způsobeno především nedostatečnou praktickou přípravou již v rámci vzdělávání. U mladistvých je také problém jejich neodpovídající představy o tom, jaká je situace na trhu práce a jejich možném umístění. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, © 2020, s. 12 – 13)

8.2 Analýza cílové skupiny

Analýza mladých osob byla provedena v teoretické části této práce, proto budou v této analýze cílových skupin shrnuty poznatky z teoretické části diplomové práce.

Analýza poptávky a potřeb na pracovním trhu v daném regionu

Projekt je umístěn do města Valašské Meziříčí, toto město se nachází ve Zlínském kraji v okrese Vsetín. Zlínský kraj se skládá ze čtyř okresů, Zlín, Uherské Hradiště, Kroměříž a Vsetín. Celková nezaměstnanost se v daném kraji v posledních letech snižuje. Zlínský kraj byl v minulosti považován za silnou ekonomickou oblast, kde se nacházela velká koncentrace velkých průmyslových podniků. S tímto regionem jsou spojeny výroby obuvi, strojů, letadel a pneumatik. V důsledku privatizace a restrukturalizace průmyslu od poloviny 90. let se tvorba hrubého domácího produktu dostává pod průměr. (EURES, © 2019)

Nezaměstnanost ve Zlínském kraji klesá, v roce 2018 byla na úrovni 2,61%, což bylo o 0,8 procent méně než předešlý rok. Z hlediska okresů vykazují největší nezaměstnanost okres Vsetín a Kroměříž. Naopak nejlépe jsou na tom se zaměstnaností okresy Zlín a Uherské

Hradiště. Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele v daném regionu patří Barum Continental s.r.o., Mitas a.s., Česká zbrojovka a.s. a ve městě Valašské Meziříčí je to podnik DEZA a.s., který je zaměřen na chemický průmysl a plastikářství. (EURES, © 2019)

V celém Zlínském kraji a ve všech okresech je velmi podobná struktura volných pracovních míst. Z tohoto pohledu převládají odborné profese ve strojírenství, nejčastěji se jedná o seřizovače a obsluhu obráběcích strojů. Dlouhodobá poptávka v tomto regionu je také po řídicích nákladních automobilů a tahačů ale také je poptávka po zednících, kamnářích a dlaždičích. Region se také potýká s nedostatkem lékařů a fyzioterapeutů s osvědčením. Vyhledávaní jsou také kuchaři, číšníci a servírky. V roce 2018 patřili mezi pět nejčastěji vyhledávaných profesí pomocní pracovníci ve výrobě, montážní dělníci, obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z plastu, montážní dělníci a dělníci v oblasti výstavby budov. (EURES, © 2019)

Zdůvodnění volby dané cílové skupiny

Jako cílová skupina byly vybrány mladé osoby, ve věku od 15 do 29 let. Tato cílová skupina byla vybrána, protože se jedná o jednu ze skupin osob, které jsou ohrožené na trhu práce. V době ekonomických krizí se spolu se staršími občany jedná o jednu z nejrizikovějších skupin, která má velké problémy s hledáním si svého prvního zaměstnání po ukončení profesní přípravy.

Mateřské komunitní a vzdělávací centrum EMCÉČKO se většinou ve svých projektech zaměřuje na podporu zaměstnanosti v daném regionu a na podporu rizikových skupin na trhu práce. Tato podpora se týká převážně matek s dětmi. Ale zaměřuje se také na starší osoby a jejich začlenitelnosti na trh práce. Tímto projektem navíc podpoří v zaměstnanosti další ohroženou skupinu, a to jsou mladé osoby.

Vymezení a specifika zvolené cílové skupiny

Do zvolené cílové skupiny patří mladé osoby, které jsou pro potřeby výzvy definovány jako osoby od 15 do 29 věku. Jedná se o mladé lidi, kteří dokončili studium a budou se začleňovat na trh práce.

Po dosažení 15 let u mládeže hovoříme o takzvané plné fyzické i psychické zralosti, v této fázi života se rozvíjejí hlavní klíčové oblasti života jako je práce, začleňování do společnosti, ale také partnerský život. Dalším důležitým milníkem je období mezi lety 15 – 25, kdy dochází k získání profesní identity. Toto období se zaměřuje na volbu povolání a za-

čleňování se na pracovní trh. Další etapa mladého člověka, které následuje po 25. roku, souvisí s rozvojem produktivní stránky každého jedince. V této etapě již člověk našel své pracovní zaměření a nyní rozvíjí své pracovní dovednosti. Pro mladého jedince je velmi důležité, aby každou z těchto etap úspěšně prošel a rozvíjel své pracovní i sociální životní dovednosti. Proto je velmi nežádoucí, aby se mladý člověk setkal s nezaměstnaností, která by měla velký vliv na rozvoj těchto etap. (Šmajsová Buchtová, 2002, s. 163 – 164)

Když si osoby z této cílové skupiny projdou nezaměstnaností, má to silný dopad na rozvoj jejich celkové osobnosti. Nezaměstnanost způsobí, že se u mladých osob neutvoří pracovní návyky a nedojde k upevnění mezilidských vztahů v pracovní společnosti. Práce je důležitá v této etapě lidského života, protože díky ní se daný člověk osamostatní a získá nezávislost. Čím je člověk mladší, tím náročnější a nebezpečnější pro něj je, když se setká s nezaměstnaností. Nezaměstnanost, která u mladých lidí vede k vyloučení ze společnosti, nabolourá zónu budoucnosti, která v běžném případě utváří chování člověka. Toto narušení životního standardu může u mladých osob vést až k vysoké pravděpodobnosti kriminální činnosti a užívání drog. (Šmajsová Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013, s. 79 – 80)

Tato cílová skupina se vyznačuje svou silnou přizpůsobivostí na okolní situaci a na životní změny. To je její velká výhoda, protože díky tomu je tato skupina mladých osob schopna rychle se přizpůsobit různým životním i pracovním změnám, což podporuje jejich začleňování na trh práce, který se také neustále vyvíjí a mění. Mladá generace z celé společnosti vždy nejlépe reagovala na negativní i pozitivní jevy a změny, které ve společnosti probíhají, což jim také umožňuje lépe se přizpůsobit a rychle reagovat na veškeré změny. (Sak a Kolesárová, 2004, s. 7)

Popis a zdůvodnění znevýhodnění cílové skupiny

Na trhu práce se nacházejí různé skupiny osob, které jsou znevýhodněné na trhu práce a více trpí nezaměstnaností než ostatní skupiny. Mezi tyto znevýhodněné skupiny patří především starší občané, osoby se zdravotním postižením, absolventi či mladá skupina obyvatelstva. (Palíšková, 2014, s. 85) Absolventi a mladí lidé jakožto jedna znevýhodněná skupina se potýkají s přechodem ze vzdělávacích institucí na pracovní trh. Problém této skupiny při začleňování na trh práce je v tom, že sice mají teoretické znalosti, které potřebují při práci v určitém oboru, ale chybí jim praxe a specifické dovednosti pro výkon daného povolání. Dalším podstatným problémem této cílové skupiny je, že převážná většina čerstvých absolventů nemá zkušenosti se zaměstnáním, a tudíž nemají ještě vytvořené žádné pracov-

ní návyky. Vzhledem k tomu že zatím neměli plnohodnotné zaměstnání, jim chybí i různá potřebná pracovní doporučení a zkušenosti. Výhodou této skupiny osob je jejich vysoká flexibilita díky jejich věku, takže mají větší pravděpodobnost, že se snáze přizpůsobí různým druhům prací, jako je například i práce v zahraničí. Naopak, nevýhodou se kterou se tato znevýhodněná skupina musí potýkat, je názor firem, které pohlízejí na mladé pracovníky jako na velmi problematické zaměstnance. Pohled firmy je takový, že musí na nového zaměstnance vynaložit velké náklady na jeho zaškolení a zároveň musí předpokládat, že je u mladých pracovníků velmi častá potřeba změny práce nebo pracovního zaměření. (Šestíková a Beran, 2012, s. 27)

Specifika cílové skupiny s ohledem na region realizace projektu včetně kvantitativního vyjádření její velikosti

V analytické části této práce je tabulka, která obsahuje data o počtu mladých osob ve městě Valašské Meziříčí.

Tabulka 25 Složení obyvatelstva ve Valašském Meziříčí (Zdroj: ČSU)

Rok	2014	2015	2016	2017	2018
Počet obyvatel celkem	22 449	22 630	22 449	22 309	22 200
Muži	10 944	10 842	10 801	10 752	10 787
Ženy	11 686	11 607	11 508	11 448	11 430
15-19 let	1 009	1 040	1 011	989	988
20-24 let	1 425	1 281	1 204	1 153	1 074
25-29 let	1 570	1 558	1 507	1 481	1 479

Z tabulky je patrné, že počet mladých osob ve městě Valašské Meziříčí mezi roky 2014 – 2018 postupně spolu s celkovým počtem osob žijících v tomto městě klesá. Nejméně osob z dané cílové skupiny je ve městě ve věku 15 – 19 let a nejvíce ve věku 25 – 29 let.

Způsob kontaktování a zapojení cílové skupiny do projektu

Cílová skupina osob bude kontaktována pomocí marketingového plánu, který obsahuje:

- Spolupráci s úřadem práce
- Vytvoření a vyvěšení informativního letáčku
- Spolupráce s městským úřadem
- Zveřejnění potřebných informací na sociálních sítích navštěvovaných mladou generací osob
- Zveřejnění informací na webu a sociálních sítích EMCÉČKA

Volba kontaktování a zapojení cílové skupiny do projektu

Jednou z podmínek, kterou musí osoby z cílové skupiny splnit, aby se mohly zúčastnit projektu, je jejich evidence na úřadu práce minimálně po dobu tři měsíců. Z tohoto důvodu bude největší spolupráce právě s pracovníky úřadu práce. Pracovníci úřadu, kteří spolupracují s osobami z cílové skupiny, budou svým klientům nabízet účast v tomto projektu. Bude vytvořen informativní letáček, kde budou zveřejněny základní informace o projektu, o jeho aktivitách a o tom kdo se může do projektu přihlásit. Tento letáček budou mít pracovníci úřadu k dispozici a taky bude vyvěšen v prostorách ÚP, stejně tak i na dalších veřejných vývěsních místech ve městě Valašském Meziříčí, ale i v širším okolí.

Spolupráce bude probíhat také s městským úřadem ve formě zveřejnění informací o projektu a o možnosti zapojení cílové skupiny formou zpřístupnění informací na stránkách města a vývěsních tabulích. Jelikož se jedná o mladou generaci, která ve svém každodenním životě nejčastěji využívá internet a sociální sítě, budou informace a letáček zveřejněny na různých internetových a sociálních sítích. Centrum EMCÉČKO má své webové stránky i sociální sítě, na kterých dojde ke zveřejnění informací o projektu.

V dotazníkovém šetření se zjistilo, že 40 respondentů ze 130 si myslí, že bude potřebovat pomoc s hledáním si práce po ukončení studia a 70 respondentů ze 130 by využilo bezplatnou pomoc s hledáním si budoucího zaměstnání. Osoby, které projeví o daný projekt zájem, budou mít možnost se osobně nebo telefonicky dozvědět o projektu veškeré potřebné informace. Budou jim předány informace o tom, co je zapotřebí, aby se mohli do projektu zapojit, a jaké klíčové aktivity jsou pro účastníky projektu přichystány. Každý účastník bude informován o možnosti dotovaného pracovního místa v závěru projektu, díky kterému může získat potřebnou praxi.

Přizpůsobení klíčových aktivit projektu situaci a stavu dané cílové skupiny

Všechny klíčové aktivity jsou přizpůsobeny a vytvořeny s ohledem na současné potřeby dané cílové skupiny.

1- Zjištění osobnostních a kvalifikačních předpokladů

Tato klíčová aktivita, byla zvolena jako zahajovací aktivita celého projektu, protože problémem současných mladých osob je, že většina z nich si není jistá volbou svého zaměstnání. Vyplývá to z dotazníkového šetření, kde většina studentů uvedla, že si není jistá, jaké povolání by po škole chtěla vykonávat. Proto je důležité nejdříve zjistit osobnostní a kvalifi-

kační předpoklady každého účastníka projektu, aby s těmito informacemi pak mohli poradenští pracovníci dále pracovat.

2-Skupinové poradenství

V této klíčové aktivitě se osoby z cílové skupiny zúčastní série přednášek, které jsou speciálně sestaveny pro mladou generaci, aby jim co nejefektivněji pomohly se začleněním na trhu práce. Cílem přednášek je také zapojit co nejvíce účastníků projektu. Proto budou tyto přednášky probíhat v menším počtu osob. Témata přednášek jsou sestavena podle potřeb mladé generace, která ještě nemá zkušenosti s pracovním trhem nebo jsou jejich zkušenosti malé či negativní. Přednášející bude s každým účastníkem rozvíjet jeho komunikační a prezentační dovednosti, což je velmi důležité při pracovních pohovorech, stejně tak uvědomění si sebereflexe a zvýšení vlastního sebevědomí. Součástí přednášek je také zvládání stresu a stresových situací, které se velmi často projevují právě u pracovního pohovoru. Poslední přednáška se bude týkat vyjednávání se zaměstnavatelem. Je to z toho důvodu, že mladí lidé nemají mnoho zkušeností s pracovním prostředím a velmi často neznají svá práva a povinnosti vyplývající ze zákoníku práce. Všechny přednášky budou naplánované s ohledem na individuální potřeby všech účastníků.

3-Kurz asertivity

Kurz asertivity se v rámci projektů, které podporovaly určité skupiny osob na trhu práce, velmi osvědčil, proto je zařazen i do tohoto projektu. Zejména mladé osoby, které ještě nemají dostatek životních ani pracovních zkušeností se díky kurzu asertivity naučí lépe a zdravěji se prosazovat. Účelem kurzu asertivity je naučit mladou generaci osob zdravě prosadit pomocí komunikačních dovedností svá práva, potřeby a přání, a to bez užití agrese nebo nátlaku. Většina účastníků tohoto projektu nebude mít žádné pracovní zkušenosti, takže ani zkušenosti s jednáním s pracovním nadřízeným, jelikož tyto schopnosti nemohli získat životními zkušenostmi vzhledem k jejich mladému věku, asertivita jim pomůže nenásilně a ohleduplně dosáhnout svých záměrů.

4-Přednáška s personalistou a konzultace životopisu

Spoluprací s personalistou chceme dosáhnout toho, že osoby z cílové skupiny získají zkušenosti z praxe, které jim často chybí. Dozví se důležité informace o tom, jak se chovat na pracovních pohovorech a jak se naopak nechovat. Cílem je interaktivní přednáška formou dotazů a odpovědí. Součástí přednášky je také nácvik pracovních pohovorů. Stejně jako u předešlých přednášek bude i tato přednáška rozdělena do určitých bloků, aby mohl

personalista individuálně pracovat se všemi účastníky projektu. Závěrem této klíčové aktivity je také zpracování životopisu. Životopis je pro pracovní trh velmi důležitý a je potřeba naučit uchazeče o zaměstnání, jak životopis kvalitně zpracovat přesně podle potřeb daného zaměstnavatele. Personalista poskytne účastníkům poznatky z praxe, co by v životopisu nemělo chybět a čeho by se naopak měli vyvarovat.

5-Zprostředkování zaměstnání

Zprostředkované dotované zaměstnání řeší jeden z hlavních problémů cílové skupiny mladých osob na trhu práce. Jedná se o problém nedostatečné nebo žádné praxe, kvůli které jsou často mladé osoby znevýhodněné při získávání práce. Zprostředkované zaměstnání poskytne uchazečům vhodné pracovní místo, díky kterému získají praxi, ale také velmi podstatné pracovní návyky a zkušenosti.

Způsob zajištění individuálního přístupu a zohlednění specifických potřeb cílové skupiny

Celý projekt je zaměřen na individuální přístup ke všem účastníkům projektu. Velkou část aktivit tvoří individuální poradenství, které vyžaduje práci s každým účastníkem jednotlivě, protože každá osoba z cílové skupiny je jedinečná lidská osobnost s jinými předpoklady a s jinými potřebami. Tohoto docílíme v jednotlivých klíčových aktivitách tím, že celkový počet účastníků rozdělíme na menší skupiny osob, které budou procházet jednotlivými přednáškami a kurzy, aby došlo k individuálnímu přístupu. Každá aktivita bude naplánovaná s osobami z cílové skupiny i s přednášejícími tak, aby se zohlednily specifické potřeby všech zúčastněných.

Popis zkušeností žadatele se zvolenou cílovou skupinou

Komunitní a vzdělávací centrum EMCÉČKO funguje již několik let a zaměřuje se především na práci s rodinami a s různými osobami ohroženými na trhu práce. V rámci svých aktivit a projektů se již setkali i se skupinou mladých osob. Jednou z častých aktivit jsou matky s dětmi do 15 let, které jsou také jednou z velmi rizikových osob na trhu práce, a velmi často se jedná o mladé ženy do 30 let věku. Proto je nám známa potřeba mladých lidí a mohli jsme klíčové aktivity zaměřit přímo na individuální potřeby cílové skupiny.

8.3 Klíčové aktivity

Název klíčové aktivity: Přípravná fáze projektu

Zahájení aktivity od 1. 9. 2020 do 31. 10. 2020. Doba trvání dva měsíce.

Na začátku realizace projektu budou probíhat administrativní úkony, mezi které patří výběr dodavatelů pro zajištění dalších klíčových aktivit projektu, uzavření smluv s dodavateli a uzavření smluv s realizačním týmem. Ve spolupráci s dodavateli bude vypracován přesný harmonogram jednotlivých dílčích aktivit pro skupinové i individuální práce s účastníky projektu. Součástí této klíčové aktivity je také realizace marketingového plánu a oslovení cílové skupiny.

Marketingový plán. Marketingový plán je zaměřen na cílovou skupinu, což jsou mladí lidé, a proto budou informace o možnosti přihlásit se do projektu zveřejněny na klíčových sociálních portálech, které jsou touto skupinou navštěvovány. Bude vyhotoven letáček se základními informacemi, který bude zveřejněn na stránkách města Valašské Meziříčí i okolních přilehlých vesnicích. Rodinné centrum již také spolupracuje s úřadem práce, kde bude nabízena účast v projektu. Informace i s letáčkem budou také zveřejněny v prostorách, na webu a sociálních sítích centra.

V průběhu projektu bude docházet k věcnému řízení projektu, který zahrnuje koordinaci aktivit, kontrolu dodržování harmonogram, kontrolu účasti na projektu, kontrolu akvality dílčích aktivit projektu, zprávu finančních prostředků, vyplácení mezd a vyrovnání závazku k dodavateli. V rámci projektu bude docházet také k monitorovacím zprávám. Za tyto úkony zodpovídá vedoucí projektu spolu s finančním manažerem v rámci nepřímých nákladů.

Přehled nákladů:

Tvorba vizuální identity projektu a letáků – 5000,-. Tisk letáků – 5000,-. Mzdy manažerů. Vše bude hrazeno z nepřímých nákladů projektu. Náklady na nájem učeben – 10000,- měsíčně x 4 měsíce – 40000,-.

Název klíčové aktivity: Zjištění osobnostních a kvalifikačních předpokladů

Zahájení aktivity: 1. 11. 2020 – 31. 11. 2020. Doba trvání jeden měsíc

Každý z účastníků na začátku projektu projde individuálním sezením pro zjištění osobnostních a kvalifikačních předpokladů. Budou zjištěny silné a slabé stránky účastníka spolu

s jeho doporučeným profesním zaměřením. Výsledky tohoto sezení budou s každou osobou konzultovány spolu s následnou konzultací s účastníkem. Každý z 30 účastníků bude mít jednu schůzku s poradenským pracovníkem a tato schůzka bude trvat čtyři hodiny.

Náplň poradenské schůzky:

- 1 hodina - vstupní pohovor
- 1 hodina - vyplnění testu
- 1 hodina - předávání výsledků, vyhodnocení
- 1 hodina - společné vytvoření kariérového plánu

Přehled nákladů:

Mzda poradenského pracovníka – 120 hodin. DPČ – 120 hodin x 300,-/hodinu = 36 000,-
hrubá mzda = 48 168,- hrubá mzda včetně odvodů sociálního a zdravotního pojištění. Hodinová sazba byla zvolena podle průzkumu průměrných mezd na internetu a podle předešlých zkušeností se zaměstnáváním poradenských pracovníků z předešlých projektů.

Název klíčové aktivity: Skupinové poradenství

Zahájení aktivity: 1. 11. 2020 – 31. 11. 2020. Doba trvání jeden měsíc

Základem této aktivity je práce s psychologem. Účastníci budou rozvíjet základní pracovní dovednosti jako je komunikace, zvýšení sebevědomí a motivace. Jednou z hlavních aktivit bude také zvládání stresu při pracovních pohovorech. Vše bude probíhat formou koučingu a mentoringu všech účastníků podle jejich individuálních potřeb. Během měsíce proběhne šest seminářů. V každém semináři bude 10 účastníků, takže každé téma bude odprezentováno třikrát. Každé téma bude probíhat čtyři hodiny.

Témata skupinových setkání:

- Úvodní informativní a seznamovací setkání
- Skupinové poradenství a koučing
- Práce se sebevědomím a sebereflexí
- Komunikační a prezentační dovednosti
- Stres a strach při pracovních pohovorech
- Vyjednávání se zaměstnavatelem

Přehled nákladů:

Mzda psychologa – 72 hodin – DPC – 72 hodin x 800,-/hodinu = 57600,- hrubá mzda = 77 069,- hrubá mzda včetně odvodů sociálního a zdravotního pojištění. Hodinová sazba byla vybrána pomocí průzkumu průměrných mezd na internetu a v závislosti na zkušenostech se zaměstnáváním specializovaných psychologů z předešlých projektů.

Název klíčové aktivity: Kurz asertivity

Zahájení aktivity: 1. 12. 2020 – 31. 12. 2020. Doba trvání jeden měsíc.

Kurz asertivity je vzhledem k věkovému rozložení účastníků klíčovým. Jedná se o mladé lidi, kteří s velkou pravděpodobností ještě ani neměli své první zaměstnání. Nemají zkušenosti a je zapotřebí, aby se dokázali prosadit, aby to nebylo na úkor ostatních. Kurz povede kvalifikovaný školitel, který také na konci kurzu vystaví účastníkům certifikát. Pomocí výběrového řízení bude vybrána dodavatelská firma, která zprostředkuje tento kurz pro všech 30 účastníků. Firma bude vybrána na základě cenových možností, referencí a z průzkumu na internetu. Dodavatel v ceně zaúčtuje i případné pracovní pomůcky. Časová dotace kurzu bude 10 hodin, každého kurzu se zúčastní maximálně 10 osob, tudíž každý kurz proběhne třikrát.

Téma kurzu:

- Jak asertivně říci NE, když někdo vytváří nátlak
- Jak si asertivně poradit s ostrou kritikou
- Jak asertivně reagovat na slovně agresivní útoky
- Jak prosazovat oprávněné požadavky
- Jak asertivně přijímat a dávat komplimenty
- Jak asertivně ukončovat nežádoucí rozhovory

Přehled nákladů:

Tento kurz zajistí dodavatelská firma na základě výběrového řízení. Budou osloveni tři potencionální dodavatelé, kteří budou vybíráni na základě průzkumu trhu na internetu. Cena za jeden kurz byla stanovena na základě průzkumu trhu na internetu a to 20000,- /kurz. Přehled nákladů – 3x 20000,-/kurz = 60000,-

Název klíčové aktivity: Přednáška s personalistou a konzultace životopisu

Zahájení aktivity: 1. 1. 2021 – 31. 1. 2021. Doba trvání jeden měsíc

Nejprve proběhne hromadná přednáška, kterou povede zkušený personalista. Dá se předpokládat vzhledem k době, kterou jsou účastníci projektu registrovaní na úřadu práce, že již absolvovali nějaké pracovní pohovory. Personalista je v rámci interaktivní přednášky na

základě dotazů a odpovědí seznámí se základními chybami, kterých se lidé nejčastěji dopouštějí při pracovních pohovorech. Součástí přednášky budou také informace o životopise. Z dotazníku vyplývá, že většina respondentů již má vypracovaný svůj životopis, tento životopis budou v rámci přednášek s personalistou konzultovat. Jako přednášející byl zvolen personalista, protože bude mít zkušenosti z praxe a tím i cenné rady, jak se chovat a zároveň nechat při jednání s dalšími personalisty. Během měsíce proběhne šest přednášek, které proběhnou třikrát, protože se každé přednášky zúčastní 10 osob. První úvodní přednáška bude trvat 2 hodiny a další přednášky budou trvat čtyři hodiny.

Témata přednášek:

- Úvodní přednáška
- Jak se připravit na pracovní pohovor
- Sestavení životopisu
- Pracovní pohovor
- Práva a povinnosti zaměstnance
- Práva a povinnosti zaměstnavatele

Přehled nákladů:

Mzda personalisty – 66 hodin – DPČ – 66 hodin x 300,-/hodinu = 19800,- hrubá mzda = 26493,- hrubá mzda včetně odvodů sociálního a zdravotního pojištění. Mzdová sazba byla vybrána na základě průzkumu přes internet v závislosti na počet hodin klíčové aktivity za měsíc.

Název klíčové aktivity: Zprostředkování zaměstnání

Zahájení aktivity: 1. 2. 2021 – 31. 8. 2021

Součástí projektu je zprostředkovat krátkodobé zaměstnání pro účastníky kurzu. V rámci projektu vznikne 15 nových dotovaných pracovních míst. Pracovní místa budou hledána podle aktuální situace, ale také podle osobnostních preferencí účastníků, které byly zjištěny v jednotlivých aktivitách projektu. Jedná se o krátkodobý pracovní poměr, díky kterému mladá osoba získá pracovní zkušenosti a praxi a bude rozvíjet sociální vazby a lidský kapitál. V rámci tohoto zprostředkovaného zaměstnání bude muset účastník vypracovat životopis a projít si pracovním pohovorem, než bude uzavřena pracovní smlouva. S dodavatelem bude kromě projektového manažera komunikovat i poradenský pracovník, který bude také komunikovat s osobou z cílové skupiny, která bude nastupovat na dané pracovní místo.

Se zaměstnavateli, kteří vytvoří toto dotované pracovní místo pro účastníky projektu, bude sepsána dohoda o vytvoření pracovního místa. V této dohodě se obě strany zavážou setrvat v tomto zaměstnavatelském vztahu na dobu šest měsíců. Po tuto dobu bude zaměstnavateli vyplácena přímá podpora na mzdové náklady zaměstnance. Bude se jednat o částku, která pokryje zaměstnavateli mimo mzdy také náklady na sociální a zdravotní pojištění.

Přehled nákladů:

Zprostředkování zaměstnání bude zajišťovat Rodinné centrum Emcéčko, které má povolení ke zprostředkování zaměstnání ze dne 22. 3. 2012, čj UPCR-2011/4643/4 (na dobu neurčitou). Se zaměstnavateli bude jednat poradenský pracovník, který má s tímto jednáním již zkušenosti z minulých projektů, které byly realizovány spolkem a ve kterých také docházelo ke zprostředkovanému zaměstnání.

Náklady na poradenského pracovníka: 100 hodin x 300,-/hodinu = 30000,- hrubá mzda = 40 140,- hrubá mzda včetně odvodů sociálního a zdravotního pojištění.

Mzdové příspěvky: náklady na jednotlivá pracovní místa budou stanoveny individuálně dle pracovních profesí. V průměru byla hrubá měsíční mzda na jedno dotované pracovní místo stanovena na 18000,-, tj. 24084,- superhrubá mzda.

Náklady na mzdové příspěvky: 15 osob x 24084,- superhrubá mzda x 6 měsíců = 2167560,-

Název klíčové aktivity: Doprovodná a podpůrná opatření

Příspěvek na veřejnou dopravu – jedná se o příspěvek v rámci jednotlivých klíčových aktivit kromě zprostředkovaného zaměstnání. Proplacené budou jízdenky na základě platných jízdních řádů a pouze v dny, kdy budou probíhat jednotlivé kurzy nebo další dílčí aktivity.

Náklady spojené se získáním zaměstnání - jedná se například o nařízenou vstupní prohlídku. Proplacen bude také výpis z trestního rejstříku, pokud ho bude zaměstnavatel požadovat.

Přehled nákladů:

Příspěvek na veřejnou dopravu: předpokládáme, že vzdělání pro jednoho účastníka proběhne ve 22 dnech, příspěvek pro jednoho účastníka jsme stanovili na 100,-/den, dle zkušeností s cílovou skupinou předpokládáme, že tohoto příspěvku využije max. 50% účastníků. Výpočet: 30 osob x 22 dnů x 100,-/den = 66000,-. 50% = 33000,-

Vstupní prohlídka, potravinářský lístek a výpis z rejstříku trestu: 400,- + 100,-, tj 15 x 500,- = 7500,-

Harmonogram projektu

Tabulka 26 Harmonogram projektu (Zdroj: Vlastní)

Jednotlivé aktivity	zář.20	říj.20	lis. 20	pro.20	led. 21	úno.21	bře.21	dub.21	kvě.21	čvn.21	čvc.21	srp. 21
Přípravná fáze projektu												
Zjištění osobnostních a kvalifikačních předpokladů												
Skupinové poradenství												
Kurz asertivity												
Přednáška s personalistou a konzultace životopisu												
Zprostředkování zaměstnání												
Doprovodné aktivity												

Umístění

Dopad projektu: Zlínský kraj

Místo realizace: Okres Vsetín, město Valašské Meziříčí

Horizontální principy

Typ horizontálního principu: Rovné příležitosti a nediskriminace

Vliv projektu na horizontální princip: Pozitivní vliv na horizontální princip

Horizontální princip bude v rámci tohoto projektu přímo podpořen. Tato problematika byla vysvětlena v teoretické části. Mladé osoby, které jsou cílovou skupinou tohoto projektu, se považují v ekonomických teoriích za jednu z ohrožených skupin na trhu práce. Hlavně v době ekonomických krizí mívá tato skupina osob jednu z nejvyšších nezaměstnaností. Je to způsobeno tím, že tato skupina nemá žádnou praxi ani zkušenosti s pracovním trhem.

Proto tento projekt podporuje rovné příležitosti na trhu práce a zároveň nediskriminaci této skupiny.

Typ horizontálního principu: Udržitelný rozvoj (environmentální indikátory)

Vliv projektu na horizontální princip: Neutrální k horizontálnímu principu

Typ horizontálního principu: Rovné příležitosti mužů i žen

Vliv projektu na horizontální princip: Pozitivní vliv na horizontální princip

Projektu se mohou zúčastnit muži i ženy, v rámci aktivit nejsou kladeny žádné rozdíly na pohlaví účastníků. V rámci marketingového plánu je stejné zaměření oslovit muže i ženy z dané cílové skupiny.

Indikátory

Kód indikátoru:	60000
Název indikátoru:	Celkový počet účastníků
Výchozí hodnota:	0,000
Cílová hodnota:	30,000
Datum cílové hodnoty:	31. 8. 2021
Měrná jednotka:	Osoby
Typ indikátoru:	Výstup

Aktivít projektu se zúčastní 30 osob. Do tohoto indikátoru je tedy započteno 30 osob, které obdrží podporu nad 40 hodin. Každá osoba se zúčastní: Zjištění osobnostních a kvalifikačních předpokladů – 4 hodiny, skupinové poradenství – 24 hodin, kurz asertivity – 10 hodin, přednáška s personalistou a konzultace životopisu – 22 hodin.

S každým účastníkem bude podepsána dohoda o vstupu do projektu, v každé aktivitě projektu budou účastníci podepisovat prezenční listinu.

Kód indikátoru:	62600
Název indikátoru:	Účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti
Výchozí hodnota:	0,000
Cílová hodnota:	15,000

Datum cílové hodnoty: 31. 8. 2021

Měrná jednotka: Osoby

Typ indikátoru: Výsledek

Tento indikátor se týká vytvořených pracovních míst pro účastníky projektu. Do indikátoru je započteno 15 osob z účastníků, kteří budou zaměstnání díky dotovaným pracovním místům. Tyto osoby budou mít zaměstnání na půl roku neboli šest měsíců. S každým účastníkem bude podepsána pracovní smlouva na dobu určitou, která bude doložena u tohoto indikátoru.

8.4 Rozpočet projektu

Osobní náklady

Tabulka 27 Osobní náklady (Zdroj: Vlastní)

Název	Cena jednotky	Počet jednotek	Částka celkem
Poradenský pracovník	401,4	220	88 308,- Kč
Psycholog	1070,4	72	77 069,- Kč
Personalista	401,4	66	26 493,- Kč
Osobní náklady celkem			191 870,- Kč

V hodnotě „Částka celkem“ u jednotlivých mezd poradenského pracovníka, psychologa i personalisty je v ceně obsaženo i sociální a zdravotní pojištění. Cena za hodinu včetně sociálního a zdravotního pojištění krát počet hodin.

Nákup služeb

Tabulka 28 Nákup služeb (Zdroj: Vlastní)

Název	Cena jednotky	Počet jednotek	Částka celkem
Kurz asertivity	20 000,- Kč	3	60 000,- Kč
Pronájem učebny	10 000,- Kč	3	30 000,- Kč
Nákup služeb celkem			90 000,- Kč

Pronájem učebny je 10000,- měsíčně. Výpočet je provede 10000,- x počet měsíců vzdělávání dle harmonogramu.

Přímá podpora cílové skupiny

Tabulka 29 Přímá podpora cílové skupiny (Zdroj: Vlastní)

Název	Cena jednotky	Počet jednotek	Částka celkem
Mzdové příspěvky	1 44 504,- Kč	15	2 167 560,- Kč
Cestovné	33 000,- Kč	1	33 000,- Kč
Zdravotní prohlídka Výpis z rejstříku trestů	7 500,- Kč	1	7 500,- Kč
Přímá podpora cílové skupiny celkem			2 208 060,- Kč

U mzdových příspěvků se jedná o kalkulaci pro 15 dotovaných pracovních míst na šest měsíců.

Přímé náklady: 2489930,- Kč

Nepřímé náklady: 622482,5,- Kč

Celkové náklady: 3112412,5,- Kč

Nepřímé náklady jsou tvořeny 25% z přímých nákladů. Patří sem náklady na energii, publicitu, marketing, mzdy manažerů apod.

ZÁVĚR

Cílem této práce bylo podpořit osoby z cílové skupiny. Jedná se o mladé lidi ve věku od 15 do 26 let. Tato skupina osob je jednou z ohrožených skupin osob na trhu práce. Nejčastější příčiny tohoto ohrožení jsou nedostatek praxe ani pracovních kompetencí, mládí a neochota zaměstnavatelů tyto lidi zaměstnávat. Výstupem této práce byl projekt, který se zaměřil na podporu mladých osob na trhu práce. Náplní projektu bylo sestavení komplexních klíčových aktivit, které by podpořily a rozvíjely klíčové a pracovní kompetence u osob z cílové skupiny. Závěrem projektu byla dotovaná pracovní místa, díky nimž získají osoby z cílové skupiny praxi i pracovní návyky a budou se lépe začleňovat na trh práce.

Nejdříve byla zpracována teoretická část, která pojednávala o pracovním trhu z mikroekonomického hlediska a o nezaměstnanosti z makroekonomického hlediska. Dále pojednávala o mladých lidech a jejich situaci na trhu práce, o jejich nezaměstnatelnosti a případné diskriminaci na pracovním trhu. Závěrem teoretické části byla zpracována kapitola o politice zaměstnanosti.

Další částí byla analytická část, která pojednává o městě Valašské Meziříčí. Toto město bylo vybráno proto, že zde sídlí rodinné centrum, pro něž byl vypracován projekt na podporu mladých osob na trhu práce. Byla provedena podrobná analýza situace obyvatel žijících v daném městě a jejich situace na trhu práce, především vše bylo zaměřené na mladé osoby. Dále byla provedená analýza ve smyslu programů zaměřených na mladé lidi a jejich podporu začleňování na trhu práce. Součástí analytické části byla také SWOT analýza, která shrnula poznatky z analytické části. Závěrem byla jedna celá kapitola věnována výsledkům z dotazníkového šetření, které bylo v rámci práce uskutečněno. Na dotazník odpovědělo 199 respondentů a výsledky z dotazníkového šetření byly použity v analytické části i pro vypracování projektu.

Na základě analytické části i výsledků z dotazníkového šetření byl sestaven projekt ve spolupráci s Rodinným, komunitním a vzdělávacím centrem EMCÉČKO. Spolupráce právě s tímto spolkem byla vybrána proto, že se spolek už několik let zaměřuje na podporu různých ohrožených skupin osob na trhu práce a nyní se chtěli zaměřit na mladé obyvatelstvo v daném městě a okolí. Byly sestaveny klíčové aktivity, které se skládají z různých kurzů, které byly sestaveny s ohledem na aktuální potřeby mladých osob tak, aby došlo k zvýšení klíčových a pracovních kompetencí u každého účastníka projektu individuálně. Projekt podpoří zaměstnanost osob z dané cílové skupiny, ale také díky němu dojde ke zlepšení

situace na trhu práce v celém regionu. Projekt byl sestaven na základě výzvy z operačního programu Zaměstnanost z Evropského sociálního fondu a byl zpracován pomocí programu ISKP.

Je důležité podporovat na trhu práce právě skupinu mladých lidí, protože pro ně to znamená najít si své první zaměstnání, udělat velký životní krok a přejít ze školského zařízení do zaměstnání. Mladí lidé nemají s tímto procesem žádné zkušenosti, protože se jedná o jejich první zaměstnání. Nemají zkušenosti s pracovním pohovorem a nemají potřebnou praxi. Pro spoustu mladých lidí je tento přechod velmi stresovým a psychicky náročným. Proto je potřeba tuto skupinu osob podporovat a zvýšit jejich šance při pracovních pohovorech, aby měly větší možnosti se začlenit na pracovní trh a udržet se na něm. Mladí pracovníci jsou budoucností celé společnosti, proto je zapotřebí jejich potenciál podporovat a dále rozvíjet, aby se rozvíjela celá společnost.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Bibliografie:

- [1] ANÝŽOVÁ, Petra a Jiří VEČERNÍK, 2019. *Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 276 s. ISBN 978-80-246-4294-9.
- [2] BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, 2007. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck. ISBN 978-80-7179-584-1.
- [3] BRČÁK, Josef et al., 2018. *Makroekonomie: makroekonomický přehled*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 262 s. ISBN 978-80-7380-708-5.
- [4] BROŽOVÁ, Dagmar, 2018. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. V Praze: C.H. Beck, 267 s. ISBN 978-80-7400-719-4.
- [5] BROŽOVÁ, Dagmar, 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- [6] HORÁK, Pavel, 2014. *Role lokálních projektů v české politice zaměstnanosti: evaluační studie projektu zaměřeného na zvýšení zaměstnatelnosti zdravotně postižených osob a osob starších padesáti let*. Brno: Masarykova univerzita, 176 s. ISBN 978-80-210-7489-7.
- [7] HUBÁLEK, Michal, Martina ŠTĚPÁNKOVÁ a Ladislav ZAMBOJ, 2008. *Trh práce a diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva. ISBN 978-80-254-2662-3.
- [8] JUREČKA, Václav, 2018. *Mikroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 398 s. ISBN 978-80-271-0146-7.
- [9] JUREČKA, Václav, 2010. *Makroekonomie*. Praha: Grada, 332 s. ISBN 978-80-247-3258-9.
- [10] KACZOR, Pavel, 2013. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica. ISBN 978-80-245-1930-2.
- [11] KATRŇÁK, Tomáš, 2011. *Na prahu dospělosti: partnerství, sex a životní představy mladých v současné české společnosti*. Praha: Dokořán, 222 s. ISBN 978-80-7363-352-3.
- [12] KLÍMA, Jan, 2006. *Makroekonomie*. Praha: Alfa Publishing. ISBN 80-86575-29-2.
- [13] KOTÝNKOVÁ, Magdalena, 2006. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. V Praze: Oeconomica. ISBN 80-245-1149-5.
- [14] KUCHAR, Pavel a Ladislav VASKA, 2013. *Regional aspects of unemployment in the Czech Republic and Slovakia*. Ústí nad Labem: Jan Evangelista Purkyně University, 206 s. ISBN 978-80-7414-674-9.

- [15] LACINOVÁ, Lenka, Stanislav JEŽEK a Petr MACEK, 2016. *Cesty do dospělosti: psychologické a sociální charakteristiky dnešních dvacátníků*. Brno: Masarykova univerzita, 156 s. ISBN 978-80-210-8400-1.
- [16] MAREŠ, Petr, 1998. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. Doplněné vydání. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4.
- [17] NĚMEC, Daniel, 2010. *Hystereze nezaměstnanosti v České republice v makroekonomických souvislostech*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5407-3.
- [18] PALÍŠKOVÁ, Marcela, 2014. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. V Praze: C.H. Beck, 203 s. ISBN 978-80-7400-270-0.
- [19] PLESNÍK, Vladimír, Bohdana RICHTEROVÁ a Silvie QUISOVÁ, 2006. *Problém dlouhodobé nezaměstnanosti: praxe a východiska*. Krnov: Reintegra. ISBN 80-239-7140-9.
- [20] POŠTA, Vít, Libuše MACÁKOVÁ a Tomáš PAVELKA, 2015. *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. Praha: Management Press, 83 s. ISBN 978-80-7261-296-3.
- [21] ŘEHOŘ, Petr, 2010. *Metody hodnocení potenciálu regionů se zaměřením na trh práce: vědecká monografie*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 110 s. ISBN 978-80-7204-735-2.
- [22] SAK, Petr a Karolína KOLESÁROVÁ, 2004. *Mládež na křižovatce: sociologická analýza postavení mládeže ve společnosti a její úlohy v procesech evropeizace a informatizace*. Praha: Svoboda Servis, 240 s. ISBN 80-86320-33-2.
- [23] SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, Lavinia SERRANI a Francesca SPEROTTI, 2012. *Youth unemployment and joblessness: causes, consequences, responses*. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing, 308 s. ISBN 978-1-4438-4056-9.
- [24] SIROVÁTKA, Tomáš, Markéta HORÁKOVÁ a Pavel HORÁK, 2014. *Česká politika zaměstnanosti v době krize a po krizi*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií v nakl. Albert, 231 s. ISBN 978-80-210-7149-0.
- [25] ŠEBESTÍKOVÁ, Viola a Vlastimil BERAN, 2012. *Daňová a sociální optimalizace ve vztahu k nezaměstnanosti v České republice*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 180 s. ISBN 978-80-248-2938-8.
- [26] ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ, 2013. *Nezaměstnanost*. 2., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada, 187 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
- [27] ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [28] ŠVARCOVÁ, Jena, Vít GABRHEL a Ondřej CÍCHA, 2014. *Makroekonomické aspekty vývoje trhu práce ve vztahu k absolventům škol v ČR*. Zlín: CEED, 143 s. ISBN 978-80-87301-18-0.

[29] VLČEK, Josef, 2009. *Ekonomie a ekonomika*. 4., zcela přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. ISBN 978-80-7357-478-9.

Elektronické články

[30] JACOB, Marita, 2008. Unemployment benefits and parental resources: what helps the young unemployed with labour market integration? *Journal of Youth Studies* [online]. 11(2), 147-163 [cit. 2020-03-08]. DOI: 10.1080/13676260701863413. ISSN 13676261. Dostupné z: <http://content.ebscohost.com/ContentServer.asp?EbscoContent=dGJyMNHr7ESeprY4y9f wOLCm-sEiep7JSs6e4S7GWxWXS&ContentCustomer=dGJyMPGpt0u0rbNNuePfgex43zx1%2B6B&T=P&P=AN&S=R&D=a9h&K=31636184>

[31] KRAHN, Harvey a Angela CHOW, 2016. YOUTH UNEMPLOYMENT AND CAREER SCARRING: SOCIAL-PSYCHOLOGICAL MEDIATING EFFECTS? *Canadian Journal of Sociology* [online]. 41(2), 117-137 [cit. 2020-03-08]. DOI: 10.29173/cjs23863. ISSN 03186431. Dostupné z: <http://content.ebscohost.com/ContentServer.asp?EbscoContent=dGJyMNHr7ESeprY4y9f wOLCm-sEiep7JSsa%2B4Ta6WxWXS&ContentCustomer=dGJyMPGpt0u0rbNNuePfgex43zx1%2B6B&T=P&P=AN&S=R&D=a9h&K=116807283>

Internetové zdroje:

[32] Aktivní politika zaměstnanosti, *Úřad práce ČR* [online]. © 2019 [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/aktivni-politika-zamestnanosti-2>

[33] Analýza neobsazenosti volných pracovních míst podle profese, *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. © 2020 [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/analyza-neobsazenosti-volnych-pracovnich-mist-podle-profese>

[34] Creating chances for youth, *EUROPEAN SOCIAL FUND* [online]. © 2020 [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=534&langId=cs>

[35] Databáze demografických údajů za obce ČR, *Český statistický úřad* [online]. © 2019 [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/databaze-demografickyh-udaju-za-obce-cr>

[36] Europe 2020 targets: statistics and indicators for Czech Republic, *Evropská komise* [online]. © 2020 [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/european-semester-your-country/czech-republic/europe-2020-targets-statistics-and-indicators-czech-republic_cs

[37] Informace o pracovním trhu, *EURES Evropský portál pracovní mobility* [online]. © 2019 [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2764&acro=lmi&mode=&recordLang=cs&lang=cs&parentId=&countryId=CZ@ionId=CZ0>

- [38] Informace o pracovním trhu, *EURES Evropský portál pracovní mobility* [online]. © 2019 [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2764&lmi=Y&acro=lmi&lang=cs&recordLang=cs&parentId=&countryId=CZ&ionId=CZ0&nuts2Code=CZ07&nuts3Code=CZ072&mode=shortages&ionName=Zlinsky%20kraj>
- [39] Nezaměstnanost v ORP, *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. © 2020 [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/nezamestnanost-v-orp>
- [40] O mikroregionu, *Mikroregion Valašskomeziříčsko Kelečsko* [online]. © 2020 [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://www.mezirisko.cz/o-mikroregionu/>
- [41] O nás, *Rodinné, komunitní a vzdělávací centrum Emcéčko* [online]. © 2012 [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://www.mcvalmez.cz/o-nas/>
- [42] Obyvatelstvo, *Český statistický úřad* [online]. © 2020 [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: www.czso.cz/csu/xz/obyvatelstvo-xz-obce
- [43] Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP ČR, *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. © 2020 [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/pololetni-statistiky-absolventu>
- [44] Rodinné centrum Emcéčko, *Rodinné, komunitní a vzdělávací centrum Emcéčko* [online]. © 2012 [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://www.mcvalmez.cz/>
- [45] Statistická ročenka Zlínského kraje, *Český statistický úřad* [online]. © 2019 [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-zlinskeho-kraje-2019>
- [46] *Strategický plán rozvoje města Valašské Meziříčí 2014-2020 – Analytická část* [online]. Město Valašské Meziříčí, 2014, [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: http://www.valasskemezirici.cz/assets/File.ashx?id_org=17636&id_dokumenty=2849
- [47] Strategie Evropa 2020, *VLÁDA ČR* [online]. ©2009-2020 [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/strategie-evropa-2020-78695/>
- [48] Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/strategiepz2020.pdf/a666485c-355f-3d35-4fe7-0692661e271a>
- [49] Struktura uchazečů a volných míst, *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. © 2020 [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/struktura-uchazecu>
- [50] Valašské Meziříčí, *EPUSA* [online]. © 2003 - 2020 [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: https://www.epusa.cz/index.php?platnost_k=0&jazyk=cz&sessID=0&orp=2046
- [51] What is the Europe 2020 strategy about?, *Eurostat* [online]. © 2020 [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/europe-2020-indicators>

[52] Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika, *Český statistický úřad* [online]. © 2020 [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps

[53] Záruka pro mladé lidi, *Evropská komise* [online]. © 2020 [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=cs>

[54] Záruky pro mladé ve ZK, *Úřad práce ČR* [online]. © 2020 [cit. 2020-04-14]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/zaruky-pro-mlade-ve-zk>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

EU Evropská unie.

APZ Aktivní politika zaměstnanosti.

ÚP Úřad práce.

HDP Hrubý domácí produkt

OSVČ Osoby samostatně výdělečně činné

ČR Česká republika

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Otázka č. 1 (Zdroj: Vlastní).....	48
Obrázek 2 Otázka č. 2 (Zdroj: Vlastní).....	49
Obrázek 3 Otázka č. 3 (Zdroj: Vlastní).....	50
Obrázek 4 Otázka č. 4 (Zdroj: Vlastní).....	51
Obrázek 5 Otázka č. 5 (Zdroj: Vlastní).....	52
Obrázek 6 Otázka č. 6 (Zdroj: Vlastní).....	53
Obrázek 7 Otázka č. 7 (Zdroj: Vlastní).....	54
Obrázek 8 Otázka č. 8 (Zdroj: Vlastní).....	55
Obrázek 9 Otázka č. 9 (Zdroj: Vlastní).....	56
Obrázek 10 Otázka č. 10 (Zdroj: Vlastní).....	57
Obrázek 11 Otázka č. 11 (Zdroj: Vlastní).....	58
Obrázek 12 Otázka č. 12 (Zdroj: Vlastní).....	59
Obrázek 13 Otázka č. 13 (Zdroj: Vlastní).....	60
Obrázek 14 Otázka č. 14 (Zdroj: Vlastní).....	61

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Hodnoty strategie 2020 (Zdroj: Evropská Komise).....	34
Tabulka 2 Složení obyvatelstva ve Valašském Meziříčí (Zdroj: ČSU)	39
Tabulka 3 Přírůstky obyvatelstva ve městě Valašské Meziříčí (Zdroj: ČSU)	40
Tabulka 4 Nezaměstnanost ve Zlínském kraji (Zdroj: ČSU)	40
Tabulka 5 Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku (Zdroj: MPSV)	41
Tabulka 6 Mladiství na úřadu práce Okres Vsetín (Zdroj: MPSV)	41
Tabulka 7 Volná pracovní místa ve Valašském Meziříčí (Zdroj: MPSV)	42
Tabulka 8 Volná pracovní místa podle profese – Okres Vsetín – 4. Čtvrtletí 2019 (Zdroj: MPSV)	43
Tabulka 9 SWOT analýza (Zdroj: Vlastní).....	46
Tabulka 10 Otázka č. 1 (Zdroj: Vlastní)	47
Tabulka 11 Otázka č. 2 (Zdroj: Vlastní)	48
Tabulka 12 Otázka č. 3 (Zdroj: Vlastní)	49
Tabulka 13 Otázka č. 4 (Zdroj: Vlastní)	50
Tabulka 14 Otázka č. 5 (Zdroj: Vlastní)	51
Tabulka 15 Otázka č. 6 (Zdroj: Vlastní)	52
Tabulka 16 Otázka č. 7 (Zdroj: Vlastní)	53
Tabulka 17 Otázka č. 8 (Zdroj: Vlastní)	54
Tabulka 18 Otázka č. 9 (Zdroj: Vlastní)	55
Tabulka 19 Otázka č. 10 (Zdroj: Vlastní)	56
Tabulka 20 Otázka č. 11 (Zdroj: Vlastní)	57
Tabulka 21 Otázka č. 12 (Zdroje: Vlastní)	58
Tabulka 22 Otázka č. 13 (Zdroje: Vlastní)	59
Tabulka 23 Otázka č. 14 (Zdroj: Vlastní)	60
Tabulka 24 Rizika projektu (Zdroj: Vlastní)	70
Tabulka 2 Složení obyvatelstva ve Valašském Meziříčí (Zdroj: ČSU)	74
Tabulka 25 Harmonogram projektu (Zdroj: Vlastní)	83
Tabulka 26 Osobní náklady (Zdroj: Vlastní)	85
Tabulka 27 Nákup služeb (Zdroj: Vlastní)	85
Tabulka 28 Přímá podpora cílové skupiny (Zdroj: Vlastní)	86