

# **Projekt na podporu zvýšení zaměstnanosti ve věkové skupině 16 – 26 let**

Bc. Tomáš Šenkeřík

---

Diplomová práce  
2012



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky  
Ústav managementu a marketingu  
akademický rok: 2011/2012

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Tomáš ŠENKERÍK**  
Osobní číslo: **M10408**  
Studijní program: **N 6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Management a marketing**

Téma práce: **Projekt na podporu zvýšení zaměstnanosti ve věkové skupině 16 – 26 let**

Zásady pro vypracování:

### Úvod

#### I. Teoretická část

- Na základě kritické literární rešerše charakterizujte problematiku nezaměstnanosti s důrazem na uplatnitelnost mladých lidí na trhu práce.

#### II. Praktická část

- Analyzujte současnou situaci na trhu práce v oblasti zaměstnanosti mladých lidí a proveďte v této věkové skupině dotazníkové šetření.
- Na základě analýzy vytvořte projekt na podporu zvýšení zaměstnanosti věkové skupiny 16 – 26 let.
- Navržený projekt podrobte nákladové, časové a rizikové analýze.

### Závěr

Rozsah diplomové práce: 70 stran  
Rozsah příloh:  
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

**BOUKAL, Petr. Nestátní neziskové organizace: (teorie a praxe). 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2009. 303 s. ISBN 978-80-245-1650-9.**  
**BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.**  
**BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.**  
**KOZEL, Roman. Moderní marketingový výzkum. 1. vyd. Praha: Grada, 2006. 277 s. ISBN 80-247-0966-X.**  
**PAVLÁK, Miroslav. Lidské zdroje a fondy EU: Evropský sociální fond jako nástroj spolufinancování projektů v oblasti rozvoje lidských zdrojů. 1. vyd. Praha: ASPI, 2006. 127 s. ISBN 80-7357-139-0.**

Vedoucí diplomové práce: doc. Ing. Jiřka Kloudová, Ph.D.  
Ústav ekonomie  
Datum zadání diplomové práce: 26. března 2012  
Termín odevzdání diplomové práce: 2. května 2012

Ve Zlíně dne 26. března 2012

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavlová  
*děkanka*



Ing. Pavla Staříková, Ph.D.  
*ředitel ústavu*

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

- odevzdáním bakalářské/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<sup>1</sup>;
- bakalářská/diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému,
- na mou bakalářskou/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<sup>2</sup>;
- podle § 60<sup>3</sup> odst. 1 autorského zákona má UIB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

<sup>1</sup> zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů § 47b (zveřejňování vědeckých prací)

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

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce uveřejněné učitelskou katedrou k obhajobě musí být sčít nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě uveřejnění vnitřním předpisem vysoké školy nebo musí-li tak učinnost, v místě pracovního výkonu školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může za zveřejnění práce požádat na své náklady výpis, opisu nebo rozmnožení.

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

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

(3) Do práva autorského také nezahrnuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, včetně školy, za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k účelu nebo k vlastní potřebě díla vyučovací látkou nebo studiem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školské dílo).

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

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za určitých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 12 odst. 4). Odpírá-li učitel autorského díla učební materiál, učební literatura, mohou se tyto osoby domáhat uzavření odpovídajícího právního vztahu s touto školou. Ústanovení § 13 odst. 3 zůstává nedotčeno.

- podle § 60<sup>4</sup> odst. 2 a 3 mohou užít své dílo – bakalářskou/diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské/diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské/diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že:

- jsem bakalářskou/diplomovou práci zpracoval/a samostatně a použité informační zdroje jsem citoval/a;
- odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně ..... 20.4. 2012.....



<sup>4</sup> zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších předpisů, § 60, školní dílo:

- (1) Nemá-li zjevně jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout němu licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení;
- (2) Škola nebo školní či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výsledků (nebo částech) v rozsahu a způsobu a způsobem, který je podle odstavce 1 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložil, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přičítá ke školu nebo školským či vzdělávacím zařízením i dílo školního díla podle odstavce 1.

## **ABSTRAKT**

Cílem této práce je analyzovat současnou situaci na trhu práce v oblasti nezaměstnanosti mladých lidí do 26 let ve Zlínském kraji a na základě výsledků analýzy navrhnout projekt na podporu zvýšení zaměstnanosti ve věkové skupině mladých lidí od 16 do 26 let. Teoretická část práce charakterizuje problematiku nezaměstnanosti a současnou uplatnitelnost mladých lidí na trhu práce. Zabývá se také marketingovým výzkumem a procesem tvorby dotazníku. V analytické části je nejprve představena nezisková organizace Rodinné centrum Kamarád – Nenuda. Dále je provedena analýza současného stavu nezaměstnanosti mladých lidí na území Zlínského kraje a vyhodnoceno dotazníkové šetření v této cílové skupině. V projektové části práce je vytvořen projekt s názvem „Správný start“, jehož cílem je podpořit 40 mladých lidí ze Zlínského kraje a zvýšit možnosti jejich uplatnění na lokálním trhu práce. V závěrečné části práce je projekt podroben nákladové, časové a rizikové analýze a jsou vymezeny jeho přínosy.

Klíčová slova: mladí lidé, absolventi škol, trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti

## **ABSTRACT**

The aim of this work is to analyze current situation on the labour market in the field of unemployment of young people up to 26 years of age in the Zlin region and on the basis of this analysis create a project to support employment rate of people between 16 and 26 years of age. The theoretical part of this work explains the issues of unemployment and chances of young people to find a job. Another part is dedicated to marketing research and creating a questionnaire. The analytical part of this work at the beginning describes a non-profit organization Kamarád – Nenuda. This part is followed by analysis of current rate of unemployment of young people in the Zlin region and after that comes the summary of the questionnaire research in the target group. In the project part is created a project called „Správný start“ which aims to support 40 young people of the Zlin region and raise their chances to find a job on the local labour market. In the last part of this work is the project analyzed in order to costs, time, risk and profitability.

Keywords: young people, graduates of schools, labour market, employment, unemployment, rate of unemployment, active employment policy

Děkuji vedoucí své diplomové práce doc. Ing. Jitce Kloudové, Ph.D. za poskytnutí cenných rad, ochotu a odborné vedení při zpracování této práce.

Rovněž bych rád poděkoval vedení Rodinného centra Kamarád – Nenuda za podnětné připomínky k diplomové práci a vstřícný přístup, který mi při jejím zpracování věnovalo.

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

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>12</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>13</b>
<b>1 PROBLEMATIKA NEZAMĚŠTNANOSTI A UPLATNITELNOST MLADÝCH LIDÍ NA TRHU PRÁCE</b> .....	<b>14</b>
1.1 VYMEZENÍ DŮLEŽITÝCH POJMŮ V OBLASTI NEZAMĚŠTNANOSTI .....	14
1.1.1 Nezaměstnanost a její měření.....	14
1.1.2 Formy nezaměstnanosti .....	16
1.1.3 Přirozená nezaměstnanost a jev hysterese.....	17
1.1.4 Dlouhodobá nezaměstnanost.....	18
1.1.5 Společenské náklady nezaměstnanosti .....	19
1.1.6 Politika zaměstnanosti.....	20
1.2 DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI .....	21
1.2.1 Sociální důsledky .....	21
1.2.2 Psychologické důsledky .....	22
1.2.3 Nezaměstnanost a fyzické zdraví .....	23
1.2.4 Nezaměstnanost a sociální vyloučení.....	24
1.3 SPECIFIKA NEZAMĚŠTNANOSTI MLADÝCH LIDÍ.....	24
1.3.1 Absolventi škol.....	24
1.3.2 Mladiství .....	26
1.4 POŽADAVKY TRHU PRÁCE NA ABSOLVENTY A JEJICH KVALIFIKACI.....	26
1.4.1 Důvody nezaměstnanosti absolventů .....	27
1.4.2 Důležité kompetence ovlivňující uplatnění absolventů .....	28
1.4.3 Délka a způsoby hledání prvního zaměstnání .....	28
1.4.4 Faktory ovlivňující kvalitu současného zaměstnání.....	29
1.5 „NEETS“ – PROBLÉM SOUČASNÉ EVROPY .....	30
1.5.1 Současný stav nezaměstnanosti mladých lidí v EU .....	30
1.5.2 Situace v České republice .....	32
1.5.3 Nová iniciativa EU - „Příležitosti pro mladé“ .....	33
1.6 ZHODNOCENÍ POUŽITÉ LITERATURY K PROBLEMATICE NEZAMĚŠTNANOSTI.....	34
<b>2 MARKETINGOVÝ VÝZKUM</b> .....	<b>35</b>
2.1 PROCES MARKETINGOVÉHO VÝZKUMU .....	35
2.2 TECHNIKA DOTAZOVÁNÍ.....	36
2.3 VÝZNAM DOTAZNÍKU .....	36
2.3.1 Výhody a nevýhody dotazníku .....	36
2.4 TVORBA DOTAZNÍKU .....	37
2.5 ZHODNOCENÍ POUŽITÉ LITERATURY K MARKETINGOVÉMU VÝZKUMU .....	39
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>40</b>
<b>3 PŘEDSTAVENÍ ORGANIZACE „RODINNÉ CENTRUM KAMARÁD – NENUDA O. S.“</b> .....	<b>41</b>



3.1	VIZE A POSLÁNÍ ORGANIZACE.....	41
3.2	HLAVNÍ CÍLE ORGANIZACE .....	42
3.3	ORGANIZAČNÍ STRUKTURA RC KAMARÁD – NENUDA .....	43
<b>4</b>	<b>ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU NEZAMĚŠTNANOSTI MLADÝCH LIDÍ DO 26 LET NA ÚZEMÍ ZLÍNSKÉHO KRAJE .....</b>	<b>44</b>
4.1	CHARAKTERISTIKA ZLÍNSKÉHO KRAJE .....	44
4.2	SOCIOEKONOMICKÉ CHARAKTERISTIKY.....	44
4.3	DEMOGRAFICKÁ STRUKTURA VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	45
4.3.1	Vývoj velikosti pracovní síly .....	46
4.3.2	Projekce mladého obyvatelstva Zlínského kraje .....	47
4.4	VÝVOJ ZAMĚŠTNANOSTI.....	48
4.4.1	Ekonomická aktivita.....	48
4.4.2	Stav zaměstnanosti mladých lidí.....	49
4.4.3	Míra zaměstnanosti a míra ekonomické aktivity mladých lidí.....	50
4.4.4	Vývoj počtu pracovníků podle jejich postavení v zaměstnání.....	51
4.5	NEZAMĚŠTNANOST VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	52
4.5.1	Vývoj registrované míry nezaměstnanosti a počtu uchazečů o práci.....	52
4.5.2	Srovnání vývoje nezaměstnanosti Zlínského kraje a ČR .....	52
4.5.3	Uchazeči o práci a míra nezaměstnanosti v obcích s rozšířenou působností .....	53
4.5.4	Volná pracovní místa .....	54
4.5.5	Mezikrajské srovnání počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo .....	56
4.5.6	Délka evidence uchazečů o zaměstnání .....	56
4.5.7	Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku .....	58
4.5.8	Struktura uchazečů o zaměstnání podle dosaženého vzdělání.....	59
4.6	NÁKLADY STÁTU NA JEDNOHO NEZAMĚŠTNANÉHO .....	60
4.6.1	Metodika výpočtu.....	61
4.6.2	Výsledky výpočtu .....	61
4.7	VLIV VZDĚLÁNÍ NA UPLATNĚNÍ MLADÝCH LIDÍ NA TRHU PRÁCE .....	62
4.7.1	Změny ve vzdělanostní struktuře obyvatelstva ČR.....	62
4.7.2	Současná situace mladých lidí na trhu práce v ČR .....	63
4.7.3	Délka doby studia absolventů a závěry analýzy vzdělanosti.....	64
4.8	DŮLEŽITÉ POZNATKY VYPLÝVAJÍCÍ Z ANALÝZY .....	65
<b>5</b>	<b>DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....</b>	<b>67</b>
5.1	FORMULACE PROBLÉMU .....	67
5.1.1	Zadání problému .....	67
5.1.2	Hlavní cíl výzkumu .....	67
5.1.3	Vedlejší cíle výzkumu.....	67
5.1.4	Stanovení hypotéz .....	67
5.2	PLÁN VÝZKUMU .....	68
5.2.1	Metoda a technika sběru dat.....	68
5.2.2	Velikost výběrového vzorku .....	68

5.3	CHARAKTERISTIKA ZKOUMANÉHO VZORKU RESPONDENTŮ .....	69
5.3.1	Pohlaví.....	69
5.3.2	Věk .....	69
5.3.3	Vzdělání .....	70
5.3.4	Velikost místa života.....	71
5.3.5	Shrnutí zkoumaného vzorku respondentů.....	71
5.4	GRAFICKÉ VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	72
5.5	VYHODNOCENÍ ZÁVISLOSTI .....	77
5.6	ZÁVĚR VÝZKUMU .....	78
5.6.1	Zhodnocení vedlejších cílů.....	78
5.6.2	Ověření hypotéz .....	79
<b>6</b>	<b>PROJEKT „SPRÁVNÝ START“.....</b>	<b>80</b>
6.1	ZDŮVODNĚNÍ POTŘEBNOSTI PROJEKTU .....	80
6.2	POPIS PROJEKTU .....	81
6.2.1	Inovativnost projektu.....	81
6.3	CÍLE PROJEKTU .....	82
6.3.1	Dílčí cíle .....	82
6.4	CÍLOVÉ SKUPINY .....	82
6.5	PROJEKTOVÝ TÝM .....	82
6.6	ZDROJE FINANCOVÁNÍ.....	84
6.7	KLÍČOVÉ AKTIVITY PROJEKTU .....	85
6.7.1	KA č. 1: Příprava projektu .....	85
6.7.2	KA č. 2: Kontaktování cílových skupin projektu.....	86
6.7.3	KA č. 3: Motivačně - aktivizační kurz .....	86
6.7.4	KA č. 4: Kurz finanční gramotnosti .....	87
6.7.5	KA č. 5: Vzdělávací kurzy .....	88
6.7.6	KA č. 6: Odborná praxe .....	89
6.7.7	KA č. 7: Zpracování plánu osobního rozvoje účastníků .....	90
6.7.8	KA č. 8: Individuální poradenství pro účastníky projektu .....	91
6.7.9	KA č. 9: Podpora zaměstnavatelů za účelem tvorby nových pracovních míst.....	91
6.7.10	KA č. 10: Kontinuální monitoring a reporting projektu.....	92
6.8	PUBLICITA PROJEKTU.....	93
6.9	ROZPOČET PROJEKTU.....	94
6.10	HARMONOGRAM PROJEKTU .....	95
6.11	ČASOVÁ ANALÝZA .....	96
6.12	RIZIKOVÁ ANALÝZA .....	98
6.12.1	Možnosti eliminace jednotlivých rizik.....	101
6.13	KVANTIFIKACE PŘÍNOSŮ PROJEKTU .....	103
6.13.1	Návratnost investice .....	104
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>106</b>

<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>108</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK .....</b>	<b>113</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>114</b>
<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>116</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>117</b>

## ÚVOD

Práce – pro každého člověka slovo tolik důležité. Práce je jednou z nejvíce podstatných věcí v lidském životě, pro mnohé lidi je dokonce jedním z jeho základních smyslů. Pro někoho je jen „nutným zlem“ a vykonává ji pouze za účelem zajištění obživy a získání peněz k zakoupení dalších k životu potřebných statků či služeb. Pro jiného je ovšem posláním a třeba i skutečným potěšením, jednou z hezkých a přitom užitečných náplní života. Jinak řečeno smysluplně stráveným časem.

Mít práci. Pro velkou většinu racionálně uvažujících lidí je to důležité už od mládí. Téměř každý člověk v sobě má touhu něco dokázat, má své sny, k jejichž naplnění by se postupem času chtěl dopracovat. Práce mu v tom může být velmi nápomocná, může významně dopomáhat k lidské realizaci a ke splnění vlastních cílů i snů. Aby však člověk dokázal dosáhnout vytyčeného cíle či splnění svého snu, musí nějakou práci mít.

Nezaměstnanost. Tolik probíraný a palčivý problém starší i moderní historie lidstva. V menší míře pozitivně působící zdroj „zdravé vzájemné soutěživosti“, v míře větší však obrovský celospolečenský problém, kterým se každá společnost, již postihne, musí odpovědně zabývat a se vši vážností vyvíjet snahu vedoucí k jejímu omezení a v dlouhodobějším horizontu i k jejímu řešení, včetně řešení řady negativních důsledků z ní plynoucích.

Obzvláště nezdravá a škodlivá je vysoká nezaměstnanost pro skupinu mladých lidí, kteří teprve na trh práce vstupují. V mládí by si člověk měl vytvořit pravidelné pracovní návyky, z nichž bude posléze těžit celý život on sám i společnost jako celek. Pokud ovšem v mladém věku člověk práci nemá, je nasnadě, že v této situaci vážně hrozí riziko absence pracovních návyků i v pozdějším věku. To určitě není dobře pro daného jedince a už vůbec ne pro blaho celé společnosti. Je to jen jeden z mnoha důvodů, proč je důležité, ale rovněž celospolečensky výhodné, aby mladí lidé práci měli. Opačný přístup by se společnosti, která se touto problematikou seriózně nezabývá a nevyvíjí patřičnou snahu nalézat její řešení, v budoucnu vrátil, nevyplatil a hlavně vymstil.

Cílem této diplomové práce je analyzovat současnou situaci na trhu práce v oblasti zaměstnanosti a nezaměstnanosti mladých lidí do 26 let ve Zlínském kraji a na základě výsledků analýzy navrhnout projekt na podporu zvýšení zaměstnanosti ve věkové skupině mladých lidí od 16 do 26 let.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

# 1 PROBLEMATIKA NEZAMĚSTNANOSTI A UPLATNITELNOST MLADÝCH LIDÍ NA TRHU PRÁCE

Nezaměstnanost je význačným a širokým celospolečenským problémem, o jehož řešení se snaží nejen ekonomové, ale i řada dalších profesí. V současné době, která je stále ovlivněna nedávnou hospodářskou krizí, je palčivým problémem Evropy vysoká míra nezaměstnanosti mladých lidí a snížená uplatnitelnost absolventů škol na trhu práce. Tato aktuální problematika bude více rozebrána na následujících stranách teoretické části práce.

## 1.1 Vymezení důležitých pojmů v oblasti nezaměstnanosti

Úvodem je podstatné se blíže zaměřit na *vztah tvorby lidského kapitálu a nezaměstnanosti*. Pokud lidé či různé organizace investují do svého vzdělávání, logicky pak očekávají, že se jim tato investice v budoucnosti vrátí, zejména a v podobě vyšší čisté mzdy či různých nepeněžních benefitů. Podmínkou k návratnosti investice je však „příležitost získávat odpovídající pracovní míst po co nejlepší dobu aktivního života“. Tyto příležitosti lidi motivují v jejich počínání. Pokud je však kvůli nezaměstnanosti nemají, nemohou inkasovat žádné výnosy a postupně se dostávají do ztráty.

Ztrátou práce člověk postupně ztrácí i svoji kvalifikaci, místo ve společnosti, prestiž, společenské vztahy i kontakty. Navíc nerozvíjí své schopnosti a nezískává další zkušenosti. To vše implikuje závěr, že „*nezaměstnanost brání inkasování výnosů z investic do vzdělání*“ a *znehodnocuje tak lidský kapitál*. (Brožová, 2003, s. 43-44)

### 1.1.1 Nezaměstnanost a její měření

Nezaměstnanost vyjadřuje z ekonomického hlediska přebytek nabídky práce nad poptávkou po ní. Tuto nerovnováhu činí trh práce s nepružnými mzdami více či méně trvalou, s výkyvy v různých fázích ekonomického cyklu. (Landorová a Večeř, 2007, s. 125)

*Míra nezaměstnanosti* je pak poměrem mezi nezaměstnanými, kteří zároveň aktivně hledají práci a ekonomicky aktivním obyvatelstvem. Počítáme ji dle tohoto vzorce:

$$u = \frac{U}{L} * 100 \%$$

$$L = E + U \%$$

Vysvětlivky:  $u$  – míra nezaměstnanosti,  $L$  – ekonomicky aktivní obyvatelé,  $E$  – zaměstnaní,  $U$  – nezaměstnaní, aktivně hledající práci (Kloudová, 2007, s. 60)

Podstatné je rovněž vymezit, o kom vlastně můžeme říct, že je nezaměstnaný. Dle definice ILO (Mezinárodní organizace práce) **je nezaměstnaný ten člověk, který:**

- je starší 15 let
- je bez práce (není v placeném zaměstnání, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost ani se soustavně nepřipravuje na budoucí povolání)
- hledá aktivně práci (prostřednictvím úřadů práce, soukromých agentur práce, inzerátů, příbuzných, oslovováním zaměstnavatelů či snahou o založení své firmy)
- je připraven nastoupit do zaměstnání ihned, nejpozději pak do 14 dnů.

Definice dle Eurostatu je shodná s definicí ILO, krom rozdílu, že určuje i horní hranici věku nezaměstnaného, a to ve výši 74 let. V ČR jsou akceptovány obě definice vymezující nezaměstnaného člověka. Možnost získat sociální pomoc od státu v době nezaměstnanosti je ovšem podmíněna registrací na úřadě práce a spoluprací s ním.

**Zaměstnaní lidé** jsou pak ti, kteří vykonávají jakoukoli placenou práci, ať už jako zaměstnanci ve vztahu vůči zaměstnavateli nebo podnikají ve vlastní firmě. Nehraje zde roli, zda se jedná práci trvalou, dočasnou či sezónní. Řadíme k nim i ty, kteří momentálně z důvodu nemoci, dovolené či jiných důvodů nepracují, ale práci dlouhodobě mají.

**Ekonomicky aktivní obyvatelstvo neboli pracovní sílu** tvoří společně všichni zaměstnaní a nezaměstnaní lidé. Ostatní, které do pracovní síly zařadit nelze, pak vytvářejí **ekonomicky neaktivní obyvatelstvo**, do něhož patří všechny osoby do 15 let a osoby 15leté a starší, jenž nesplňují kritéria pro zařazení mezi zaměstnané či nezaměstnané, např. důchodci, studenti, ženy v domácnosti, osoby práce neschopné nebo jedinci, kteří trvale nepracují a práci si nehledají. (Kolibová, 2007, s. 117-119)

V ČR se v současné době měří míra nezaměstnanosti dvojím způsobem, a sice dle metodiky Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) a dle metodiky ILO.

Dle metodiky MPSV se měří tzv. **míra registrované nezaměstnanosti**. MPSV se při jejím měření opírá o evidenci osob, které jsou oficiálně přihlášeny na úřadech práce jako nezaměstnaní uchazeči o práci. Míra registrované nezaměstnanosti tedy vyjadřuje celkový počet neumístěných uchazečů o práci (v čitateli) ku celkovému počtu disponibilních

práceschopných obyvatel (ve jmenovateli). Údaje vycházející z této míry nezaměstnanosti budou pro její vyšší vypovídací hodnotu uváděny v analytické části práce.

Dle metodiky ILO eviduje v ČR nezaměstnanost Český statistický úřad (ČSÚ). Z tohoto měření vzniká tzv. **obecná míra nezaměstnanosti**. Je počítána jako procentní podíl počtu nezaměstnaných na celkovém počtu disponibilní pracovní síly. Vzniká z výsledků *Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS)* prováděného ČSÚ. VŠPS je pravidelné zjišťování údajů ve vzorku více než 25 000 domácností na území ČR a slouží jako základ k mezinárodní srovnatelnosti. (Landorová a Večeř, 2007, s. 126)

### 1.1.2 Formy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost může mít celou řadu typů a forem, které jsou rozdílné a mají různý význam pro ekonomickou výkonnost státu. Proto je užitečné se na ně blíže zaměřit.

#### ***Frikční nezaměstnanost***

Jedná se o nezaměstnanost krátkodobou, přechodnou a prakticky nevyhnutelnou. Znamená přechod z jednoho zaměstnání do druhého se stejnou či podobnou kvalifikací.

#### ***Cyklická nezaměstnanost***

Je spojena s výkyvy hospodářského cyklu. Její příčinou je nedostatečná agregátní poptávka, k níž dochází v období hospodářské krize. Kvůli jejímu poklesu klesne i poptávka po práci.

#### ***Strukturální nezaměstnanost***

Způsobují ji změny v požadované kvalifikaci na trhu práce. Doprovází ji zánik celých odvětví, trvá delší časové období. Její řešení představují zejména rekvalifikace.

#### ***Sezónní nezaměstnanost***

Dochází k ní vlivem střídání ročních období, s čímž jsou spojeny výkyvy ve spotřebě určitého druhu zboží a služeb, např. ve stavebnictví, zemědělství či cestovním ruchu.

#### ***Skrytá nezaměstnanost***

Týká se lidí, kteří jsou nezaregistrovaní v evidenci úřadů práce, přestože o práci zájem mají. Např. ženy v domácnosti, mladiství, lidé odcházející do předčasného důchodu apod.

#### ***Podzaměstnanost***



Není to přímý typ nezaměstnanosti, ale úzce s problematikou souvisí. Týká se lidí, které okolnosti donutily přijmout zaměstnání na částečný úvazek, přestože mnohdy neodpovídá jejich kvalifikaci. Dochází tak k neúplnému využití pracovní síly. (Kloudová, 2007, s. 143-144; Kolibová, 2007, s. 119-121)

### ***Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost***

O *dobrovolné nezaměstnanosti* hovoříme tehdy, pokud někteří lidé nechtějí pracovat při určité mzdové úrovni nebo nechtějí pracovat vůbec, tzv. preferují volný čas. *Nedobrovolně nezaměstnaní* jsou naopak ochotni pracovat za mzdu, kterou trh nabízí, nemohou však žádné pracovní místo nalézt, protože poptávka po práci je na trhu nižší než její nabídka.

### ***Work reduction a job reduction***

*Work reduction* se nazývá nezaměstnanost, k níž dochází v důsledku potíží firem či celé ekonomiky s odbytem. V případě *job reduction* je nezaměstnanost důsledkem zavedení nových technologií, změn ve struktuře hospodářství nebo ve struktuře obsazení práce. (Brožová, 2006, s. 109-110; Krebs, 2007, s. 292-293)

### **1.1.3 Přirozená nezaměstnanost a jev hysterese**

Přirozenou míru nezaměstnanosti lze definovat jako dlouhodobou míru nezaměstnanosti, určenou strukturálními trendy na trhu práce a trhu podniků. Skládá se pouze z frikční a strukturální nezaměstnanosti a je nezávislá na inflačních trendech. Přibližně odpovídá velikosti nezaměstnanosti při stavu plné zaměstnanosti. Je mírou nezaměstnanosti, jenž obvykle v ekonomice převažuje a od níž se skutečná nezaměstnanost dlouhodobě příliš neodchyluje. Pokud je její hodnota nulová, tak v ekonomice existuje jen frikční a strukturální forma nezaměstnanosti a počet nabízených pracovních míst odpovídá počtu míst poptávaných. (Kloudová, 2007, s. 144; Brožová, 2003, s. 80)

Výše přirozené míry nezaměstnanosti je determinována *demografickou skladbou, mírou náhrady (podporami v nezaměstnanosti), minimální mzdou a rekvalifikačními programy*.

V souvislosti s přirozenou mírou nezaměstnanosti je podstatný *jev hysterese*, jenž ji doprovází. Výše přirozené míry nezaměstnanosti je závislá na historii, tj. vývoji nezaměstnanosti v minulosti. Podstatou jevu hysterese je fakt, že „*po období s vysokou mírou nezaměstnanosti přirozená míra nezaměstnanosti roste*“.

Zdůvodnění tohoto tvrzení je podloženo tzv. *modelem insiderů (zaměstnaní) a outsiderů (nezaměstnaní)*. Ten vysvětluje, že pokud člověk ztratí práci, změní se z insidera na outsidera. Odbory s ovšem pak starají jen o insidery. Chtějí pro ně zabezpečit růst mezd, což značí další růst nezaměstnanosti. Outsideri se stávají postupem času stále hůře uplatnitelnými, ztrácejí svoji kvalifikaci a pracovní návyky (lidský kapitál). V těchto podmínkách nezaměstnanost nevyvolává tlak na pokles mezd a každé zvýšení mezd může znamenat další nárůst nezaměstnanosti. (Bachanová, Musil a Vystavělová, 2005, s. 117)

#### 1.1.4 Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost může mít řadu příčin. Většinou jde o důsledek dlouhodobé hospodářské recese nebo po dlouhou dobu trvající mzdové strnulosti. Mezi dlouhodobě nezaměstnané bývají většinou řazení lidé, kteří nepracují již déle než 1 rok. Zařazení mezi dlouhodobě nezaměstnané osoby je důležité z hlediska jejich přednostního umístění do programů APZ.

Při dlouhodobé nezaměstnanosti ztrácí lidé po určité době způsobilost být zaměstnání pro:

- *Ztrátu kvalifikace.* Ztratí možnost účastnit se procesu získávání dovedností, zkušeností a návyků, což vede k jejich „dekvalifikaci“.
- *Ztrátu pracovních návyků.* Vede k sociálnímu zlenivění.
- *Získaný zvyk žít ze sociálních dávek.* Lidé upadají do sociální pasti.

Lidé v situaci dlouhodobé nezaměstnanosti postupně ztrácejí vůli pracovat a smysl pro povinnost. Stávají se v praxi nezaměstnatelnými. Odpadne jim tíže hledání práce a někteří ztratí víru, že ještě nějakou práci někdy naleznou a přestanou vyvíjet jakékoli úsilí. Neustálé neúspěchy na trhu práce je odradí a posilují jejich demotivaci. To jen podle mého názoru potvrzuje, jak moc je tento druh nezaměstnanosti nebezpečný pro vývoj společnosti.

Dlouhodobá nezaměstnanost má ovšem vliv i na chování firem a zaměstnavatelů. Vnímají ji jako negativní signál. Uvažují tímto způsobem: člověk dlouho nepracoval, ztratil k práci chuť, ztratil i svou odbornost. Ochota firem zaměstnávat tyto lidi je tedy nízká. Obvykle platí, že „*čím delší délka trvání nezaměstnanosti, tím obtížnější návrat na trh práce*“.

Dlouhodobá nezaměstnanost souvisí rovněž s tvorbou *pastí nezaměstnanosti*. U některých skupin pracovníků (většinou těch s žádnou či nízkou kvalifikací) se nebezpečně sblíží

úroveň mzdy a dosažitelná výše sociálních dávek od státu. Takové nastavení státní sociální pomoci pak vytěsňuje tyto skupiny lidí z trhu práce. Oproti možnosti pracovat je pro ně výhodnější život na sociálních dávkách, na který si postupně zvykají. Na trh práce se pak vrátí jen občas, a to z důvodu získání dalšího nároku na pobírání sociálních dávek.

Lidé, kteří upadnou do pastí nezaměstnanosti, následně vytvářejí pro společnost nežádoucí základnu *sociálního parazitizmu*. Pokud stát a společnost takový model způsobu života a vzoru chování lidí dlouhodobě tolerují, vzniká v rodinách nebezpečí jeho přenosu na další generace. (Brožová, 2006, s. 111-114; Kolibová, 2007, s. 118)

### 1.1.5 Společenské náklady nezaměstnanosti

V důsledku nezaměstnanosti strádají jak samotní nezaměstnaní, tak celá společnost. Oba druhy ztrát společně souvisí a jsou úzce provázány.

#### *Ztráta makroekonomického produktu*

Je to nejvážnější společenská ztráta související s nezaměstnaností. Vzniká, když ekonomika není ve stavu plné zaměstnanosti a její výstup je tak pod úrovní možného potenciálu. Mezi produktem skutečným a potenciálním se pak nachází *produkční mezera*. Ta vzniká proto, že lidé, kteří jsou nezaměstnaní a chtěli by přitom pracovat, nepřispívají k výrobě statků a služeb. Velikost ztráty produktu je rovna velikosti produkční mezery. (Brožová, 2003, s. 101)

Ztrátu produktu lze odhadnout využitím *Okunova zákona*. Ten uvádí, „že pokles HDP o 2 % potenciálního produktu znamená nárůst nezaměstnanosti průměrně o 1 procentní bod“.

Okunův zákon ukazuje propojení mezi trhem zboží a služeb a trhem práce. Velmi typickým a problematickým symptomem každé ekonomické recese je vzrůst nezaměstnanosti. Pokud poklesne výroba, firmám postačuje méně vstupů, nepřijímají nové zaměstnance a ty staré spíše propouštějí. Dopad těchto opatření většinou bývá na trh práce vysoce nepříznivý. Z definice Okunova zákona plynou důležité závěry: „nezaměstnanost se nemění, pokud skutečný i potenciální HDP roste stejným tempem“. Platí, „že pokud se má nezaměstnanost snížit, skutečný HDP musí růst rychleji než potenciální“.

(Samuelson a Nordhaus, 2007, s. 653-654)

#### *Nevyužité ekonomické zdroje*

Při existenci nedobrovolné nezaměstnanosti není v hospodářství výrobní faktor práce plně využit, což znamená ztrátu vzácných ekonomických zdrojů.

### ***Ztráty na daních***

Pokud jsou lidé bez práce, neodvádějí státu daně z mezd. Stát tak přichází o důležité příjmy a současně rostou jeho výdaje spojené s nezaměstnaností.

### ***Ztráty lidského kapitálu***

Řadíme mezi ně už dříve popsané jevy, jako dequalifikace, sociální zlenivění, demotivace, pád do pastí nezaměstnanosti a z ní pramenící sociální parazitizmus. Lidé však ztrácejí i své společenské postavení, kontakty a vztahy. (Brožová, 2003, 103-104)

## **1.1.6 Politika zaměstnanosti**

Politiku zaměstnanosti lze podle Krebse (2007, s. 296) vymezit jako „soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil“. Jejím cílem je vytváření optimálních podmínek pro dosažení plné, produktivní a člověkem svobodně zvolené zaměstnanosti. Státy mají možnost ovlivňovat vztahy na trzích práce prostřednictvím těchto ***nástrojů***:

- *Pasivní politika zaměstnanosti*. Stanovuje podmínky a výši poskytování hmotného zabezpečení neumístěným uchazečům o práci a jejich dalších sociálních transferů.
- *Aktivní politika zaměstnanosti*. Podpora zachovávání či vytváření trvalých nebo dočasných pracovních míst, podpora zaměstnávání lidí ohrožených na trhu práce.
- *Hospodářská a politická opatření* s podstatným dopadem na trh práce. Např. pobídky pro investory, podpora podnikání, regionální programy atd. (Kotýnková a Němec, 2003, s. 131)

***Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)*** je v ČR prováděna úřady práce a MPSV. Hlavními využívanými nástroji jsou rekvalifikace – pomoc úřadů práce získat novou potřebnou kvalifikaci, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, vytváření společensky účelných pracovních míst, chráněné dílny a pracoviště pro občany se zdravotním omezením, insolvence (opatření na ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele) a poskytování různých příspěvků, např. překlenovacího, na dopravu zaměstnanců, na zapracování, na přechod k novému podnikatelskému programu apod. Součástí APZ bývá i

pracovní poradenství a cílené programy k řešení nezaměstnanosti. (Brožová, 2006, s. 133; Kotýnková a Němec, 2003, s. 192-196)

## 1.2 Důsledky nezaměstnanosti

*Ekonomickým důsledkům nezaměstnanosti* už byl věnován prostor v předchozím textu. Pramení zejména ze ztráty makroekonomického produktu. Propad HDP následně negativně ovlivňuje další rozvojové možnosti dané ekonomiky a také možnosti sociálních transferů státu. Společenský dopad nezaměstnanosti má však komplexní charakter. Oslabuje adaptační schopnosti jedince, společnosti a ekonomického systému jako celku. Proto se v dalším textu budu věnovat spíše jiným možným důsledkům, které nezaměstnanost doprovázejí. (Krebs, 2007, s. 294; Buchtová, 2002, s. 119)

### 1.2.1 Sociální důsledky

Jsou spojeny s dopadem nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných a také jejich rodin či domácností. Souvisí i s celkovým společenským životem nezaměstnaného. Sociální důsledky mohou být různě rozmanité a mohou nabývat rozličných podob, což pramení z toho, že každý člověk je svébytnou individualitou a novou situaci nezaměstnanosti může různě prožívat a pociťovat.

#### *Vliv na životní úroveň*

Vlivem ztráty příjmu ze zaměstnání poklesne životní úroveň nezaměstnaného, což mohou doprovázet další finanční obtíže. Následné příjmy z podpor většinou nedosahují ani poloviny předchozího výdělku. Pokud je nezaměstnanost dlouhodobá, tak vede k chudnutí, redukci sociálních kontaktů nebo přímo k sociální izolaci a sociální exkluzi.

#### *Vliv na rodinu*

V rodinách se vliv ztráty zaměstnání projevuje ve 2 rovinách. Jednak pochopitelně negativně, ale i pozitivně díky podpoře a solidaritě rodiny s nezaměstnaným. K tomu ovšem musí podle mého mínění rodina fungovat na zdravých principech. Nezaměstnanost na rodinu negativně působí např. narušením každodenních zvyklostí, změnou pozice a autority nezaměstnaného v rodině, omezením sociálních kontaktů rodiny nebo změnou rozdělení společné starosti o domácnost. Nejhoršími projevy pak jsou možnost rozpadu partnerských vztahů, narušení výchovné funkce rodiny nebo odkládání sňatků a porodů.

### *Zkušenost změny času*

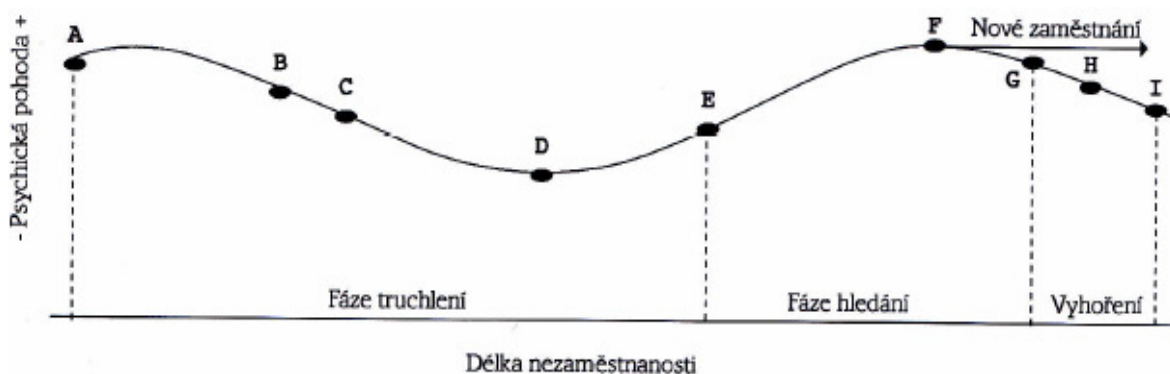
Nezaměstnanost narušuje obvyklý denní režim a je spojena se změnami ve vnímání času a jeho strukturaci, tj. rozbití časové struktury dne. Pro nezaměstnané přestává být čas důležitý a často bývá naplněn nudou, pasivní nebo přímo společensky nežádoucími aktivitami (spánek, sledování televize, kriminalita a další patologické jevy). Tato ***zkušenost je nebezpečná zejména pro mladistvé***, kteří ještě časový režim a pracovní návyky nemají dostatečně zažité vzhledem k absentujícím pracovním zkušenostem. (Mayerová a Růžička, 2001, s. 40-41; Krebs, 2007, s. 294-295)

### *Vliv propouštění na ostatní pracovníky, kteří ve společnosti zůstali*

Tento dopad nezaměstnanosti je velmi specifický. Při vyšší míře propouštění zvláště v podnicích s vyšším počtem zaměstnanců se propouštění dotýká i ostatních pracovníků, které podnik nepropustil. Pokud podnik nechce, aby mu po vlně propouštění klesala pracovní výkonnost, měl by se tímto problémem odpovědně zabývat. Tito zaměstnanci totiž posuzují *korektnost propouštění*, významnou roli hraje jasné a adekvátní vysvětlení jeho důvodů. Dále vnímají *pocit pracovní nejistoty*, což hraje roli hlavně pro pracovníky, kteří jsou na dané práci zcela existenčně závislí (např. díky ní mohou splácet hypotéku). Působí na ně i vliv *obecné nejistoty z budoucnosti*. (Štikar et.al., 2003, s. 174-177)

### 1.2.2 Psychologické důsledky

Nezaměstnanost se promítá do oblasti psychické, somatické i sociální. Na život člověka působí komplexním způsobem. Z psychologického hlediska je velmi zajímavá ***teorie dynamiky nezaměstnanosti***, ve které její autoři – Borgen a Amundsen, řešili kontinuitu změn, jež přináší ztráta zaměstnání. Teorii znázorňuje následující graf.



Obr. 1: Graf modelu dynamického průběhu nezaměstnanosti (Kolibová, 2007, s. 123)

Model dynamického průběhu nezaměstnanosti je rozdělen do 2 hlavních fází. V první *fázi ztráty zaměstnání a truchlení* jedinec nejdříve ztrácí práci. Poté dochází k popření (A) nepříznivého stavu, psychická pohoda se zhoršuje a následuje hněv (B) a smlouvání (C). Jedinec postupně upadá do deprese (D) do doby, než po určité době u něj dochází k akceptaci (E) svého stavu. Následně jeho psychická pohoda znovu vzroste.

Ve druhé *fázi hledání zaměstnání a vyhoření* se nejprve objevuje entuziasmus (F). Jedinec věří, že problémy překoná a zaměstnání najde. Pokud se tak stane, jedinec od tohoto bodu nastupuje do nového zaměstnání a problém nezaměstnanosti překonal. Ovšem pokud je hledání práce neúspěšné, dochází ke stagnaci (G) a na jedince začíná působit syndrom vyhoření. Postupně dojde k jeho frustraci (H) z prožitých neúspěchů až upadne do naprosté apatie (I), kdy nevěří, že ještě může zaměstnání nalézt. (Kolibová, 2007, s. 122-123)

*Psychologické důsledky nezaměstnanosti jsou velmi rozmanité.* U nezaměstnaných dochází ke ztrátě pocitu štěstí, životní nespokojenosti, snižuje se jim sebeúcta. Doléhá na ně stres z neutěšené situace, který může vyústit v zneužívání návykových látek, v horších případech bohužel až k sebevražedným sklonům. (Kolibová, 2007, s. 122)

Bylo prokázáno, že změna míry nezaměstnanosti způsobuje i změnu míry psychických onemocnění. Stav nezaměstnanosti je doprovázen i vyšší emocionální nestabilitou jedince a ohrožením jeho morálky. U nezaměstnaného se objevují pocity podrážedenosti a tendence k úzkostlivosti. Rovněž byl zaznamenán zvýšený výskyt depresí a spánkové poruchy. (Mayerová a Růžička, 2001, s. 41-42)

### 1.2.3 Nezaměstnanost a fyzické zdraví

Nezaměstnanost může značně působit i na fyzický zdravotní stav člověka. Tento problém je zřejmě způsoben zvýšenou mírou stresu, které je nezaměstnaný jedinec vystaven. Stres následně oslabuje imunitní a kardiovaskulární systém člověka.

Somatické změny mohou být různě významné, což vždy záleží na konkrétním jedinci. Obvyklými průvodními znaky jsou bolesti hlavy, nespavost, žaludeční potíže, kožní alergie, různé civilizační choroby, ale také zvýšená úmrtnost a sebevraždy. Ochranou před těmito neblahými následky nezaměstnanosti by měla být aktivita a kreativita člověka v návaznosti na jeho dřívější volnočasové aktivity. (Mayerová a Růžička, 2001, s. 41; Kotýnková a Němec, 2003, s. 151)

### 1.2.4 Nezaměstnanost a sociální vyloučení

Sociální vyloučení je důsledkem nerovného přístupu jednotlivců či skupin obyvatel k 5 hlavním zdrojům společnosti, které tvoří zaměstnání, bydlení, sociální ochrana, zdravotní péče a vzdělání. V současné době je z nich nejvýraznějším problémem nerovný přístup na trh práce, jehož dopadem je *dlouhodobá nezaměstnanost* v některých sociálních skupinách. Za jeho hlavní ukazatel můžeme považovat míru dlouhodobé nezaměstnanosti.

Sociální vyloučení nezaměstnaným hrozí tím více, čím delší dobu již neppracují. Výrazně neblahý dopad má již nedobrovolná nezaměstnanost delší než půl roku. Řadě dlouhodobě nezaměstnaných hrozí naprostá destrukce hodnot etiky a zásad slušného chování, z čehož vyplývají mnohé *sociálně – patologické jevy*, např. kriminalita, alkoholismus, narkomanie, prostituce, gamblerství, tvorba ghett apod. Sociální vyloučení může vést i k radikalizaci jím postižených skupin občanů. Ta se může ve vyhrocených případech projevovat růstem různých druhů nebezpečných extremistických projevů, např. rasově nebo xenofobně orientovaných nepokojů. (Durdisová, 2005, s. 27-28; Landorová a Večeř, 2007, s. 130)

## 1.3 Specifika nezaměstnanosti mladých lidí

### 1.3.1 Absolventi škol

Nezaměstnanost mladých lidí a absolventů různých stupňů škol a učebních oborů má svá specifika, kvůli kterým tyto skupiny *patří na trhu práce k rizikovým kategoriím občanů*, kterým je třeba s jejich uplatněním pomáhat, zvláště pak v regionech s vysokou mírou nezaměstnanosti. U nezaměstnaných absolventů byl prokázán často se vyskytující pocit společenské izolace, který se projevuje na jak jejich zhoršeném zdravotním stavu, tak na ztrátě motivace k práci a v absenci pracovních návyků. (Landorová a Večeř, 2007, s. 130)

Jak už bylo uvedeno, absolventi škol tvoří jednu z rizikových skupin uchazečů o práci. Jejich hlavním handicapem na trhu práce většinou bývá *absence pracovních zkušeností a odborné praxe*. Pracovní nezkušenost je spojena s různými problémy, např. neochotou přejímat osobní odpovědnost. Dalšími nevýhodami z hlediska uplatnění absolventů jsou jejich nesamostatnost, neznalost prostředí nebo nereálné představy a přehnané platové požadavky. Pro zaměstnavatele může být počáteční investice do zaškolení absolventů příliš riziková, neboť absolventi se po získání praxe vyznačují vyšší mírou fluktuace. Tuto nevýhodu zaměstnavatelé vnímají především v době hospodářské recese.



Tato skupina má však i své výhody, které mohou být zajímavé i pro případné zaměstnavatele. Absolventi jsou skupinou uchazečů, která je na rozdíl od jiných skupin nezaměstnaných, *velmi flexibilní a adaptabilní na nové pracovní podmínky* a dokáže se poměrně rychle přizpůsobovat a učit novým věcem. Absolventi jsou rovněž nezatíženi minulými pracovními zkušenostmi, mívají spoustu energie a nové nápady, které mohou firmu pomoci oživit. Ve srovnání s jinými kategoriemi zaměstnanců mají také lepší znalosti práce na PC a větší jazykovou vybavenost.

Absolventi jsou na trhu práce znevýhodněni oproti jiným skupinám i v tom, že jim chybí v minulosti získané pracovní kontakty, které usnadňují pohyb na trhu práce. U absolventů vysokých škol může být podstatné i ekonomické hledisko, neboť někteří již mají své rodiny. Žádný či nízký příjem jednoho člena rodiny potom dopadá na všechny její členy.

Mladým lidem vstupujícím na trh práce by společnost měla dokázat nabídnout dostatečné množství možných rekvalifikačních a jazykových kurzů, v případě potřeby i několikrát za sebou. Tím krom zvýšení jejich kvalifikace udrží tuto skupinu v aktivitě a v režimu střídání práce a volného času. Pokud je totiž nabízené pracovní místo pro mladé lidi finančně i jinak neuspokojivé, vysoké procento z nich potom dává přednost nezaměstnanosti.

Zatrpknutí nastává zejména u absolventů, jejichž vzdělání je momentálně na pracovním trhu jen stěží uplatnitelné. Mizivé pracovní vyhlídky a nulová nabídka příležitostí, ve kterých by mohli uplatnit svoji kvalifikaci vede k jejich demotivaci a poklesu sebevědomí.

Období rané kariéry bývá dobou, kdy jsou příjmy mladého člověka relativně nízké a výdaje poměrně vysoké. Vytěsnění této skupiny z trhu práce pak vede k přijetí v podstatě jakékoli pracovní nabídky, jenž se naskytne. Později takové ukvapené rozhodnutí většinou přináší zklamání. Přesto má své plusy. Praxe ukazuje, že pro udržení vitality člověka a jeho schopností je důležité na určitý čas vzít i práci neoblíbenou nebo méně placenou.

V neposlední řadě je třeba zmínit, že poskytovaná pomoc nezaměstnaným mladým lidem slouží rovněž jako prevence ke vzniku sociálně – patologických jevů, k nimž je tato skupina nezaměstnaných vysoce náchylná. Tyto společensky nežádoucí jevy mohou tvořit zárodek budoucích politických problémů a inklinace mladých lidí k extremistickým projevům. Nebezpečí početného vzniku těchto jevů je zvláště výrazné v případě vysoké míry dlouhodobé nezaměstnanosti mladých osob. (Buchtová, 2002, s. 109-111, 115-119; Kreč, 2009)

### 1.3.2 Mladiství

Mladiství jsou vymezeni jako skupina osob pracovně i občansky nezkušených, většinou se jedná o osoby do 18 let věku se žádným nebo základním vzděláním. Pro tuto nekvalifikovanou skupinu mladých lidí je výrazně zhoršená uplatnitelnost na trhu práce, mimo jiné i díky existenci pracovně právních předpisů. (Kotýnková a Němec, 2003, s. 154)

U mladistvých vážně hrozí rizika, jako je *dlouhodobá nezaměstnanost, sociální vyloučení, vznik sociálně – patologických jevů, pasivního životního přístupu a závislosti na sociálních dávkách*. Výzkumy v této skupině prokázaly, že nezáměr mladistvých pokračovat ve vzdělávání je spojen se jak špatnými výsledky studia, tak s individuálními sociálně – psychologickými charakteristikami. Problémy se zvládnutím učiva bývají doprovázeny nezájmem nebo přímým odporem ke škole a učení, celkovou lhostejností, neschopností se o sebe postarat, řešit problémy a plánovat svůj osobní i profesní život. Roli hraje rovněž nejistota, nízké sebevědomí a strach z důvodu neúspěchu či selhání.

Šetření ve skupině těchto mladistvých rovněž potvrdila, že na ně v hodně případech působí i *vliv problematického rodinného zázemí*, jenž se vyznačuje nízkou úrovní vzdělání, nezaměstnaností rodičů, nízkými aspiracemi na vzdělání potomka a slabou aktivní podporou a zájmem o vzdělávání mladistvého. Problémy mladistvých tak mají komplexní charakter, jejich součástí je celková rodinná atmosféra a široké sociální okolí, jenž na mladistvého působí. Právě v kontextu jejich okolí v některých případech nezaměstnanost a nízká kvalifikace nepředstavují pro mladistvé tak důležité problémy, aby je vážně řešili.

Významná část této problematické skupiny zůstává už na základních školách mimo dosah pomoci pedagogicko – psychologických poraden. „Tato skutečnost ukazuje *významné rezervy v práci se specifickou skupinou žáků pocházejících ze sociálně znevýhodněného prostředí*“. (Trhlíková, Úlovcová a Vojtěch, 2006, s. 64-67)

## 1.4 Požadavky trhu práce na absolventy a jejich kvalifikaci

Hledání zaměstnání po absolvování školy či učebního oboru většinou nebývá jednoduché. Můžeme říci, že se často podobá běhu na dlouhou trať. Pokud již absolvent nemá nějakým způsobem zajištěné místo předem, musí hledat a odpovídat na velké množství inzerátů a účastnit se řady pohovorů v různých firmách. V tomto procesu je důležité správně si

vyhodnotit informace o volných místech. Ať už jedinec hledá práci pomocí jakéhokoli způsobu, bývá to činnost nákladná na čas a zdroje. (Zelenka, 2008, s. 51)

**Zdroje neúspěšnosti absolventů** škol při hledání práce jsou ovlivněny různými faktory. K nejvýznamnějším patří **strukturální nesoulad mezi nabídkou a poptávkou**, jinak řečeno nesoulad mezi oborovou a typovou strukturou škol a strukturou vyžadovanou trhem práce. Míra nesouladu se regionálně může velmi odlišovat. Obecně platí, že „čím větší nesoulad, tím vyšší míra neúspěšnosti“ absolventů škol.

Postavení absolventů značně závisí na konkrétní situaci v regionu, na přítomnosti zahraničních investorů a rozvoji různých odvětví. Důležitou roli hraje i **školská sféra**. Podstatná je struktura regionální vzdělávací nabídky a fakt, zda školy dovedou pružně reagovat a přizpůsobovat nabídku studia potřebám lokálního pracovního trhu.

**Úspěšnost absolventů** při jejich přechodu do další životní fáze je ovlivňována 2 zásadními faktory. Prvním, který školy moc ovlivnit nemohou, je **kvalita prostředí** (lze vyjádřit mírou nezaměstnanosti), do jakého absolventi vstupují. Druhým faktorem, který školy mohou ovlivnit značně, je **kvalita školy samotné**. (Koucký, Bartušek a Zelenka, 2008, s. 75-77)

#### 1.4.1 Důvody nezaměstnanosti absolventů

Nejčastěji uváděným důvodem nezaměstnanosti absolventů bývá jejich **nedostatečná odborná praxe**. Dalšími významnými důvody jsou **vysoké počty absolventů určitých typů oborů** a dlouhodobě i **malý zájem ze strany zaměstnavatelů o absolventy některých typů oborů**. Výraznou roli má **ekonomická situace rozhodujících zaměstnavatelů** v regionu, skutečnost, zda prosperují či jsou v útlumu, zda je ekonomika v recesi nebo v konjunkturu.

Dalšími neopomenutelnými důvody jsou **neodpovídající znalosti, dovednosti nebo schopnosti** absolventů. Významným důvodem je rovněž **nezájem absolventů o nabízenou práci**, např. kvůli špatným podmínkám, nižšímu platu či neochotě pracovat v oboru. Z dalších možností je třeba jmenovat důvody jako dopravní nedostupnost, nutnost práce na živnostenský list, nepřijetí na VŠ. (Úlovcová et. al., 2010, s. 39-40)

### 1.4.2 Důležité kompetence ovlivňující uplatnění absolventů

Důležitost jednotlivých kompetencí pro pracovní uplatnění absolventů se liší podle stupně dosaženého vzdělání. Je zřejmé, že pro absolventy učebních oborů budou podstatnější jiné kompetence nežli pro absolventy maturitních oborů, VOŠ a vysokých škol.

Celkově nejdůležitějšími kompetencemi, jež jsou zaměstnavateli požadovány, jsou *ochota učit se* a *čtení a porozumění pracovním instrukcím*. Na druhé straně pomyslné stupnice je *schopnost vést*. Ta je převážně důležitá pro vysokoškolsky či VOŠ vzdělané absolventy.

Nejvyšší diference při hodnocení jednotlivých kompetencí důležitých pro uplatnění absolventů z pohledu úrovně vzdělání byla prokázána u *zběhlosti v užívání výpočetní techniky*, a to mezi absolventy učebních oborů a ostatních stupňů vzdělání.

Absolventi učebních a VŠ oborů se nejvíce liší v potřebě kompetencí, jako je *důležitost ústního a písemného projevu* (komunikačních schopností a dovedností) a *zběhlost v cizích jazycích*. V případě absolventů maturitních a VŠ oborů se nejvíce odlišuje potřeba *schopnosti rozhodovat se*, vést a *zběhlost v cizích jazycích*, což koresponduje s typem pracovních pozic, do nichž jsou přijímáni hlavně VŠ vzdělaní absolventi.

Malé diference v hodnocení důležitosti kompetencí ve vztahu ke vzdělání pak vykazují porozumění pracovním instrukcím, *schopnost týmové práce*, *práce s čísly*, *adaptabilita a flexibilita* a *ochota učit se*. Jsou to kompetence široce využitelné v mnoha zaměstnáních.

Z dalších důležitých kompetencí je třeba jmenovat *schopnost řešit problém*, *schopnost nést zodpovědnost* a *zběhlost v zacházení s informacemi*. Pro některé zaměstnavatele jsou podstatné i kompetence, jako *loajalita k firmě*, *schopnost organizace práce*, *samostatnost a spolehlivost nebo odolnost vůči stresu*. (Úlovcová et. al., 2010, s. 46-47)

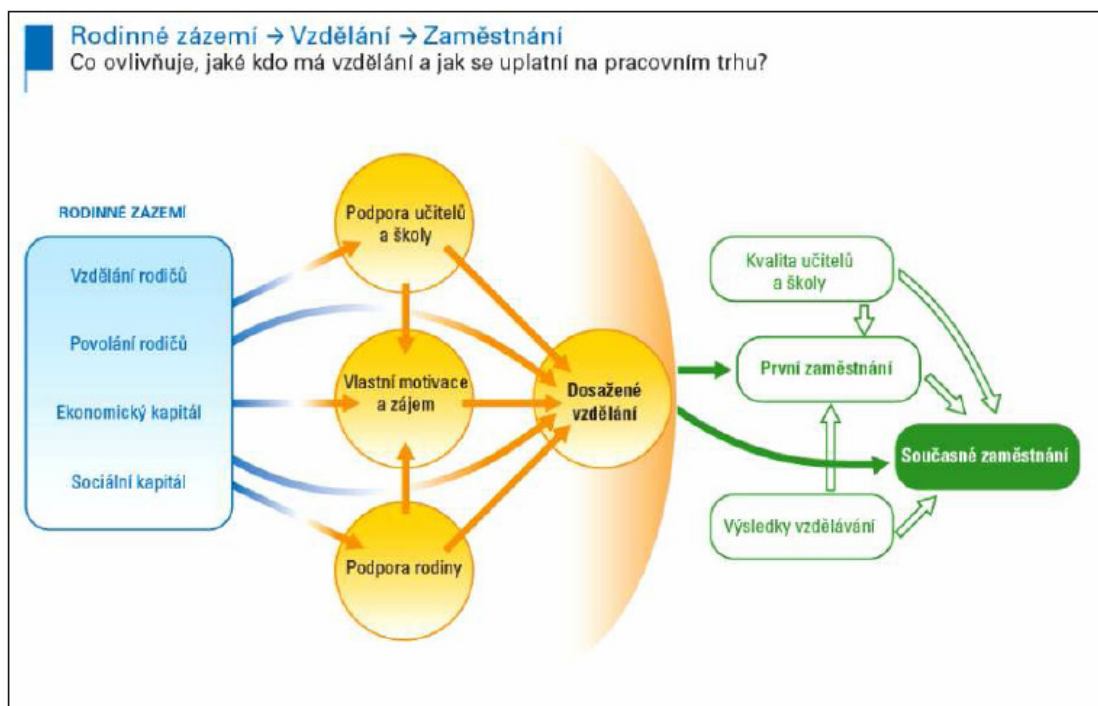
### 1.4.3 Délka a způsoby hledání prvního zaměstnání

V průměru si v dnešní době mladí lidé v ČR hledají své první zaměstnání asi po dobu 8 měsíců. Průměrná hodnota je však posunuta výrazně nahoru kvůli velké prodlevě mezi končením školy nástupem do práce u lidí se základním vzděláním. Jinak je ovšem délka hledání první práce závislá na stupni vzdělání. Vysokoškoláci si zaměstnání hledají průměrně 3 měsíce, vyučení bez maturity 8 měsíců a lidé se základním vzděláním až dva a půl roku. Dlouhou dobu hledání prvního zaměstnání nemohou absolventi vůbec

potřebovat. Nejen, že jsou postiženi nezaměstnaností samotnou, ale následně často nastupují do méně atraktivních pracovních pozic.

Nejčastějšími způsoby hledání prvního zaměstnání jsou přímé kontaktování firem, využití kontaktů a pomoci ze strany rodičů, přátel a známých, využití služeb úřadů práce, pomocí kontaktů získaných ve škole, reakce na inzerát v tisku nebo na internetu, reakce na inzerci uveřejněnou ve škole a využití pomoci svých učitelů ze školy. (Zelenka, 2008, s. 52-56)

#### 1.4.4 Faktory ovlivňující kvalitu současného zaměstnání



Obr. 2: Schéma vztahu rodinné zázemí – vzdělání – zaměstnání (Zelenka, 2008, s. 69)

Z druhého obrázku je možné pomocí schématu znázorňujícího vztah rodinného zázemí, vzdělání a zaměstnání pozorovat, které faktory mají vliv na socioekonomické postavení absolventů v jejich současném zaměstnání.

Výrazný vliv na postavení absolventa v jeho současném zaměstnání byl zaznamenán u socioekonomického statusu jeho prvního zaměstnání. Tato skutečnost dle mého názoru potvrzuje značnou důležitost hledání prvního zaměstnání pro absolventy, které by mělo být navíc co nejvíce kvalitní. Výraznou roli hraje i stupeň dosaženého vzdělání, jenž ukazuje na fakt, že při změně profese mají větší šanci si polepšit absolventi s vyšší vzdělanostní úrovní. Podstatný vliv má i kvalita učitelů na poslední vystudované škole. (Zelenka, 2008, s. 69-70)

## 1.5 „NEETs“ – problém současné Evropy

Výrazný celoevropský problém současné doby představuje obrovský počet nezaměstnaných mladých lidí, tzv. Neetů. Zkratka *NEETs* anglicky znamená „*not in education, employment or training*“, v překladu jsou to „*lidé, kteří nestudují, nepracují a nejsou na praxi*“.

Počet nezaměstnaných mladých lidí se zejména v Evropské unii začal postupně prudce zvyšovat s nástupem celosvětové hospodářské krize v roce 2009. Současné slabé oživení ekonomiky v době po krizi nedokáže obrovský počet mladých uchazečů o práci podstatně řešit, vytvořit dostatečný počet pracovních míst a nezaměstnanost významně snížit. Jak vyplynulo z analyzovaných faktorů majících vliv na kvalitu současného zaměstnání i z dalších odborných studií, tak „*dlouhá doba nezaměstnanosti v mládí výrazně snižuje také celoživotní výdělek*“. Mladí lidé totiž kvůli ní často končí v zaměstnáních, jež jsou pod úrovní jejich schopností a získané kvalifikace. Tato skutečnost postihuje i podniky, které přicházejí o nový pohled a vitalitu mladých lidí při nástupu do pracovních pozic.

Pro evropské společenství představuje tento problém velkou finanční zátěž a především potencionální budoucí hrozbu. Vytváří se tak totiž obrovská základna mladých lidí bez vyhlídky nadějně životní perspektivy, o které můžeme hovořit jako o *ztracené generaci*, která v mladém věku nezíská potřebné pracovní zkušenosti a návyky, což ohrožuje tradiční model evropského sociálního státu a přispívá k celkové radikalizaci společnosti.

NEETs v současnosti nejsou jen problémem EU, ale také celosvětovým, velmi reflektovaným např. v USA nebo Japonsku. Podle Mezinárodní organizace práce fungující při OSN v současné době v celém světě hledá práci 75 milionů mladých lidí. Jejich vzrůstající frustrace se promítá i do nárůstu kriminality. Navíc hrozí, že trend růstu nezaměstnanosti mladých lidí neprolomí ani případné vyšší ekonomické oživení v budoucnu. O vytvořená pracovní místa v jeho důsledku se bude pravděpodobně na trhu práce ucházet několik generací lidí. (Linc a Wolf, 2012; Fránek, 2010)

### 1.5.1 Současný stav nezaměstnanosti mladých lidí v EU

Nejhorší situace v oblasti nezaměstnanosti mladých lidí se v eurozóně nejvíce týká těch zemí, jež jsou hluboce zasaženy současnou dluhovou krizí, tedy zejména jihoevropských států. Špatná je však situace i v dalších státech. *NEETs tak představují pro Evropu obdobně závažný problém jako je dluhová krize samotná.*

Celková průměrná míra nezaměstnanosti v EU podle údajů Eurostatu z ledna 2012 přesahuje 10% hranici, v eurozóně se dokonce nachází na historickém maximu, a to na úrovni 10,7 %. *Ve skupině mladých lidí do 25 let je ale míra nezaměstnanosti více než dvojnásobná - 22,4 %*. Nezaměstnanost zasáhla už více než čtvrtinu mladých lidí ve 13 zemích z celkového počtu 27 zemí EU a v 19 zemích již překročila alespoň 20% úroveň. Tato čísla podle mého názoru jen dokazují vážnost současného stavu v EU. Alarmující je skutečnost, že ještě před 4 roky nebyla nezaměstnanost takto vysoká v žádné členské zemi. V absolutních číslech to znamená zhruba *5,5 milionů nezaměstnaných mladých lidí v EU* z celkového počtu 24 milionů nezaměstnaných lidí v Evropské unii.

Již déletrvající důsledky ekonomické recese již tak složitou situaci ještě zhoršují. *Na vzestupu je totiž i dlouhodobá nezaměstnanost mladých lidí. V průměru již 28 % nezaměstnaných osob mladších 25 let nemá práci po dobu delší nežli je 12 měsíců*. Navíc se zvyšuje počet mladých lidí, kteří práci ani aktivně nehledají. Z odhadů EU plyne, že náklady společnosti na dlouhodobou nezaměstnanost mladých lidí v 21 členských státech EU, pro něž jsou k dispozici údaje, v roce 2008 činily nejméně 2 miliardy EUR týdně, což znamená 1,1 % celkového HDP. Opětovné začlenění jen 10 % z těchto lidí na trh práce by dokázalo ušetřit více než 10 miliard EUR za rok.

*Nejzávažnější je situace mladých lidí v současnosti ve Španělsku*, kde dosahuje míra nezaměstnanosti lidí do 25 let úrovně 49,9 % a v *Řecku* s hodnotou 48,1 %. Fakt, že prakticky polovina mladých lidí je v těchto zemích bez práce, je vskutku tristní. Na 3. místě je *Slovensko* (36 %), následuje *Portugalsko* (35,1 %), *Litva* (34,4 %) a *Itálie* (31,1 %). Velmi vysoká je míra nezaměstnanosti mladých lidí i v mnoha dalších státech Unie, mj. v Irsku (29,6 %), Polsku (27,5 %), Maďarsku (27,3 %), Francii (23,3 %), Švédsku (22,4 %) nebo Velké Británii (22,2 %).

*Na druhé straně jsou jen 3 státy, ve kterých je míra nezaměstnanosti mladých lidí pod 10% hladinou*. Je to *Nizozemsko* (9 %), *Rakousko* (8,9 %) a *Německo*, kde je nezaměstnanost mladých vůbec nejnižší (7,8 %). K hlavním důvodům nízké míry nezaměstnanosti v těchto státech zřejmě patří vyšší nabídka pracovních míst i pro osoby s nižším stupněm vzdělání a větší flexibilita uchazečů.

Podle analýz ILO jsou právě mladí Evropané tou skupinou, která nejvíce doplatí na proběhlou světovou finanční a hospodářskou krizi, což bude mít vysoce nepříznivý dopad na celou společnost v Evropě. (Radačičová, 2012; Evropská komise, ©2011)

### 1.5.2 Situace v České republice

**Míra nezaměstnanosti mladých do 25 let v letošním roce i v České republice atakuje 20% hranici.** Dle údajů z ledna 2012 dosáhla 19,8 %, v meziročním srovnání tak vzrostla o 3 procentní body. V pořadí zemí EU se sice ČR zařadila na relativně příznivé 20. místo z celkových 27 zemí EU (tj. nezaměstnanost mladých lidí je v ČR 8. nejnižší ze zemí EU), ovšem tento fakt není podle mého mínění příliš vypovídající. Domnívám se tak proto, že trend růstu nezaměstnanosti mladých lidí je i v ČR jednoznačně viditelný a míra nezaměstnanosti mladých jasně přesahuje úroveň v tomto směru nejlepších evropských zemí (Německo, Rakousko, Nizozemsko), v nichž jako v jediné z celé EU lze současnou situaci označit za uspokojivou.

**Trh práce je v ČR v posledních letech velmi strnulý.** Nedochozí sice již k velkému propouštění, na druhé straně mu ale chybí schopnost absorbovat nové pracovní síly, což je pro absolventy výrazná nevýhoda. Velkými problémy českého pracovního trhu tak jsou vysoká nezaměstnanost čerstvých absolventů škol a stále rostoucí počet dlouhodobě nezaměstnaných mladých lidí. (Radačičová, 2012; Fránek, 2010)

**Nejvíce podstatným předpokladem úspěšného vstupu absolventů na trh práce je silná a dobře fungující ekonomika.** Bohužel, česká ekonomika se v posledních letech takto hodnotit opravdu nedá. Domnívám se, že hospodářská politika státu je v posledních letech velmi špatně nastavena a nepodporuje tak ekonomický růst, nevyužívá možného potenciálu ČR a nevytváří nová pracovní místa. Naopak kvůli zbytečně tvrdým a nedostatečně promyšleným restrikcím přispívá k podvazování růstu a snižování počtu pracovních míst. Špatná a slabá byla i reakce vlády na nástup hospodářské krize v roce 2009, která byla jednak pomalá, a jednak velmi nedostatečná. Myslím si, že vůbec nedokázala vygenerovat potřebné množství kvalitních protikrizových a prorůstových opatření a dostatek investic, které by českému hospodářství dokázaly opravdu pomoci. Tím vším podle mého názoru stát napomohl skutečnosti, že v dnešní době je stále těžší pro čerstvé absolventy škol nalézt odpovídající pracovní uplatnění. (Koucký, Bartušek a Zelenka, 2008, s. 58; Munich a Jurajda, 2009, s. 154)



### 1.5.3 Nová iniciativa EU - „Příležitosti pro mladé“

Na vážnou situaci v oblasti zaměstnanosti mladých lidí a absolventů škol v Evropě reagovala na konci roku 2011 i Evropská komise vytvořením nové iniciativy s názvem „*Příležitosti pro mladé*“. Cílem této iniciativy je zaměřit se zejména na mladé lidi, které lze zařadit do skupiny NEETs a mobilizovat síly EU k posílení spolupráce v této oblasti mezi Uníí a jejími členskými státy a partnerství s dalšími relevantními aktéry.

Komise ovšem také zdůrazňuje, že „primární odpovědnost za řešení nezaměstnanosti mládeže nesou členské státy, včetně orgánů na regionální a místní úrovni“. Členské státy totiž financují vzdělávací a sociální programy a disponují politickými nástroji, jež mohou sloužit k podpoře programů zaměstnanosti mladých lidí. *EU má tak v této snaze spíše podpůrnou úlohu*, kterou může vykonávat 2 způsoby: přezkumem vnitrostátních politik a výkonnosti a poskytováním finanční podpory na vnitrostátní nebo přeshraniční opatření.

*Podpora má být poskytována hlavně z ESF*, který má být na podporu zaměstnávání mládeže využit více než dosud, ale také z dalších programů EU, jako jsou například program Celoživotního učení, program „Mládež v akci“ nebo program Progress. Podle Komise rovněž *členské státy v současné době nevyužívají všech prostředků, které mají k podpoře mladých lidí a absolventů k dispozici*. Myslím si, že v tak závažné situaci se jedná o obrovskou chybu. Nečerpat v dnešní době všechny dostupné alokované prostředky určené k pomoci mladým lidem se rovná luxusu, který by si žádný stát neměl dovolit.

*Za základní řešení Evropská komise považuje aktivní politiku zaměstnanosti*. Jednotlivé státy by se podle ní měly zaměřit hlavně na tyto úkoly:

- *Prevence předčasného ukončování školní docházky*. Řešení podle Komise spočívá v kombinaci politik skládajících se z preventivních, intervenčních a kompenzačních opatření. Státy mají zejména zajistit okamžitá opatření na opětovné začleňování mladých lidí do odborné přípravy.
- *Rozvoj dovedností, které odpovídají potřebám trhu práce*. Mezi dovednosti důležité na trhu práce Komise řadí znalost cizích jazyků, ovládání PC a schopnost pracovat s informacemi. Nadále by se ovšem měla zvyšovat i mobilita studentů, která podporuje jejich flexibilitu, všeobecné znalosti a komunikační schopnosti.
- *Podpora první pracovní zkušenosti a praktické přípravy na pracovišti*. Získávání dovedností mladých lidí v jejich vzdělávání by mělo probíhat současně s výrazným

zaměřením na zaměstnanost, což napomáhá k rozvoji pracovních zkušeností. Podle Komise jsou zvláště důležité učňovská příprava, odborná praxe v podnicích a stáže pro mládež, protože za předpokladu splnění norem kvality nabízejí mladým lidem možnost získávat jak potřebné dovednosti, tak důležité pracovní zkušenosti. Ve využívání těchto možností bude třeba mladé lidi maximálně podporovat.

- ***Přístup na trh práce: získání (prvního) zaměstnání.*** Komise po členských státech požaduje zlepšení přístupu mladých lidí na trh práce. Zejména doporučuje v případě potřeby reformu právních předpisů na ochranu zaměstnanců (po konzultaci se sociálními partnery) tak, „aby se snížila nepřiměřená nepružnost smluv na dobu neurčitou a poskytla se ochrana a snadnější přístup na trh práce těm, kteří jsou mimo něj“. Členské státy by se měly zabývat i dopadem příliš vysokých nemzdových nákladů práce na poptávku po vstupu práce těch, kteří na trh práce vstupují. Podstatné je dle Komise také podpořit podnikatelský rozvoj mladých lidí. (Evropská komise, ©2011; Holanová, 2011)

## 1.6 Zhodnocení použité literatury k problematice nezaměstnanosti

K tématice problematiky nezaměstnanosti je na knižním trhu celá řada dostupných zdrojů, což svědčí o faktu, jak moc je toto téma u různých autorů a ve společnosti obecně reflektováno. Navíc se domnívám, že velká část zdrojů je poměrně kvalitních a dokáže čtenáři poskytnout potřebné a hodnotné informace.

Z literárních zdrojů, z nichž jsem v diplomové práci čerpal, vysoce kladně hodnotím knihu Národní hospodářství od Anděly Landorové a Jana Večeře. S touto publikací se mi velmi dobře pracovalo díky její srozumitelnosti, přehlednosti a důrazu autorů na podstatné věci. Rovněž mohu doporučit knihu Vojtěcha Krebse s názvem Sociální politika. Autor v ní dle mého názoru pro studenty srozumitelným jazykem popisuje celou škálu témat a problémů.

Výborně zpracovaná je i publikace Společenské souvislosti trhu práce od autorky Dagmar Brožové. Kniha se jmenuje vskutku příhodně, protože problematika pracovního trhu je v ní opravdu pojímána ze širokého společenského hlediska, které je pro čtenáře velmi zajímavé a celkově poučné. Hezky zpracované a užitečné jsou i další knihy, např. publikace Lidské zdroje na trhu práce od autorů Magdaleny Kotýnkové a Otakara Němce nebo Sociální politika od Heleny Kolibové. S úrovní zdrojů k tomuto tématu jsem tedy celkově spokojen.

## 2 MARKETINGOVÝ VÝZKUM

Marketingový výzkum můžeme definovat jako systematické plánování, shromažďování, analyzování a hlášení údajů a následné zjišťování jejich důležitosti a významnosti pro konkrétní marketingovou situaci, před kterou se daná organizace ocitla. Ekonomické organizace používají marketingový výzkum v široce variantních situacích. Marketingový výzkum například pomáhá marketingovým pracovníkům porozumět spokojenosti zákazníků a jejich nákupnímu chování. Může pomoci odhadnout tržní potenciál a tržní podíl nebo změřit efektivitu cenových, výrobových, distribučních a propagačních aktivit. Lze očekávat, že význam marketingového výzkumu bude v budoucnu spíše narůstat a manažeři jej budou často využívat k potvrzení správnosti svého rozhodování. (Kotler a Armstrong, 2006, s. 105)

### 2.1 Proces marketingového výzkumu

Proces marketingového výzkumu je možné rozdělit na 2 hlavní etapy – přípravnou a realizační fázi. Kompletní výzkumný proces by měl obsahovat tyto kroky:

#### Přípravná fáze výzkumu

1. Identifikace výzkumného problému – zadání a definování problému, hlavní a dílčí cíle výzkumu, stanovení hypotéz
2. Orientační analýza situace
3. Plán výzkumného projektu – typy a zdroje dat, techniky sběru dat, metody analýzy dat, velikost výběrového vzorku, rozpočet výzkumu, stanovení osobní odpovědnosti za jednotlivé fáze výzkumu, časový harmonogram výzkumu, kontrola plánu

#### Realizační fáze výzkumu

1. Sběr dat
2. Kontrola a kódování dat
3. Zpracování dat
4. Analýza a implementace dat, řešení výzkumných problémů
5. Interpretace výsledků výzkumu, prezentace závěrečné výzkumné zprávy (Chovancová, Pilík a Podaná, 2008, s. 153)

## 2.2 Technika dotazování

Dotazování je technikou marketingového výzkumu, jež slouží ke sběru primárních dat přímo od respondentů. Umožňuje registrovat výskyt jevů i chování lidí, ale také zjišťovat nejrůznější názory, postoje a motivy.

Dotazování je jedním z nejrozšířenějších postupů při výzkumu. Lze ho provádět pomocí nástrojů, jako je dotazník či záznamové archy a nutné je zvolit kontakt s respondentem (nosičem informací). **Kontakt** může být buď **přímý a bezprostřední**, např. při *písemném dotazování* nebo naopak **zprostředkovaný**. V tomto případě vstupuje mezi výzkumníka a respondenta osoba tazatele, např. při *ústním nebo telefonickém dotazování*. Poměrně novou a dynamickou technikou je pak *dotazování online*, které se provádí s využitím internetu. Je rychlé a snadné, ovšem absentuje v něm přímost kontaktu výzkumníka a dotazovaného. Možná forma dotazování objevující se často v praxi spočívá také v *kombinacích* různého druhu uvedených technik. (Foret a Stávková, 2003, s. 32-33; Bártová, Bárta a Koudelka, 2004, s. 121-122)

## 2.3 Význam dotazníku

Dotazníky jsou v praxi nejpoužívanějším nástrojem sběru primárních údajů. Jejich význam spočívá především ve 4 možných oblastech – získávání informací od respondentů, poskytování a usměrňování struktury dotazování, zajišťování standardní a jednotné matrice pro zapisování údajů a zjednodušení zpracování údajů. (Kozel, 2006, s. 161)

### 2.3.1 Výhody a nevýhody dotazníku

Dotazník jako základní nástroj marketingového výzkumu má své výhody i nevýhody. K jeho **výhodám** lze řadit:

- patří k nejrychlejší a nejlevnější metodám výzkumu
- jednoduchost zpracování a vyhodnocení dat
- řadí se k decentním metodám výzkumu, lze jej vyplnit v klidu bez znervózňování, ulehčuje navození důvěryhodné komunikační atmosféry s respondentem
- jednoduchost a známost samotného vyplnění, formulace jasných otázek, poskytnutí požadovaných instrukcí respondentovi

Naopak k jeho **nevýhodám** můžeme zařadit:

- snadné uvedení nepravdivých informací
- redukce komunikace na její neverbální složku
- někdy jen velmi obtížné přesvědčování respondentů, aby dotazníku věnovali odpovídající čas a vyplňovali jej se vší vážností (Boukal, 2009, s. 130-131; Chovancová, Pilík a Podaná, 2008, s. 111)

## 2.4 Tvorba dotazníku

Při vytváření dotazníku je třeba dávat bedlivý pozor na správnost jeho složení. Špatné sestavení dotazníku totiž může zpochybnit získané informace a výsledky nemusí odpovídat cílům výzkumu. Kvalitně složený dotazník by měl vyhovovat 2 klíčovým požadavkům:

- *účelově technickým*, tj. taková sestava a formulace dotazů, aby mohl respondent odpovídat co nejpřesněji na to, co nás zajímá
- *psychologickým*, tj. takovým které mají napomoci tomu, aby respondenti odpovídali stručně a pravdivě, např. vytvoření podmínek, prostředí, okolností k tomu, aby vyplňování bylo příjemné, žádoucí a chtěné. (Foret a Stávková, 2003, s. 33)

Při tvorbě dotazníku je užitečné postupovat systematicky a po jednotlivých postupných krocích. Celý proces tvorby dotazníku můžeme shrnout do **7 základních kroků**.

**1. Determinace dat, která mají být zjištěna** – úvod procesu tvorby dotazníku zahrnuje stanovení cíle výzkumu, seznam potřebných informací nebo celkový koncept analýzy.

**2. Determinace procesu interview** – zde je důležité zvolit patřičnou techniku dotazování, v závislosti na ní posléze vybrat vhodný typ dotazníku.

**3. Evaluace obsahu otázek** – v této fázi si je nutné si položit otázky ve stylu: Je otázka opravdu nutná? Rozumí jí respondent? Je na ni respondent schopen a ochoten odpovědět?

**4. Určení typu otázek** – rozhodování, zda zvolit otázky otevřené či uzavřené.

*Otevřené otázky* jsou ty, na které respondenti odpovídají vlastními slovy. Jsou zpravidla standardizovány, ovšem odpovědi standardizovány nejsou. Jejich výhodou je to, že umožňují získání zajímavé odpovědi a věrnějšího pohledu respondenta. Nevýhodou je časová náročnost jak dotazování, tak následného zpracování a analýzy získaných dat.

U *uzavřených otázek* je respondentovi nabídnut seznam možných odpovědí. Otázky i odpovědi jsou standardizovány. Uzavřené otázky mohou nabývat různé podoby:

- *Dichotomické otázky*. Umožňují výběr jen ze 2 možných odpovědí, např. ano – ne.
- *Trichotomické otázky*. Nabízejí třetí možnou odpověď, např. nevím, nejsem si jist.
- *Polytomické otázky*. Nabízejí větší výběr z předem stanovených odpovědí. Lze je členit na *výčtové* (dovolují vybrat jednu nebo více možných odpovědí) a *výběrové* (nabízejí respondentům výběr jedné z několika možných odpovědí). (Chovancová, Pilík a Podaná, 2008, s. 113-115)

**5. Formulace otázek** – při formulování otázek platí klíčová zásada, „*že čím konkrétněji se ptáme, tím konkrétnější a jasnější dostaneme odpověď*“ (Foret a Stávková, 2003, s. 34)

Špatné formulování otázky je jedním z hlavních zdrojů nepřesných odpovědí. Proto je podstatné znát **základní pravidla formulování otázek**:

- *Ptát se přímo a co nejjednodušeji*. Snažíme se ptát takříkajíc bez obalu a tak, aby otázku pochopil každý respondent bez rozdílu vzdělání a jiných vlivů.
- *Užívat známý slovník a jednovýznamová slova*. Podstatné je nepoužívat cizí slova a odborné výrazy nebo přizpůsobovat slovník konkrétní cílové skupině.
- *Ptát se konkrétně a nabízet srovnatelné odpovědi*. Otázky musí být vymezeny nikoli obecně, ale jasně a přesně. Při nabídce možností nesmíme míchat „jablka a hrušky“.
- *Užívat krátké otázky*. V dlouhých se respondenti ztrácejí a odpovídají neúplně.
- *Vyloučit otázky s jednoznačnou odpovědí a zdvojené otázky*. Nevkládáme 2 otázky do jedné, snažíme se zjistit postoje respondentů, jedině tak můžeme segmentovat.
- *Vyloučit sugestivní a zavádějící otázky*. Nelze se ptát příliš emocionálně nebo nabízet nevyvážený poměr odpovědí, které navádí k odpovědím, jaké si přejeme.
- *Vyloučit nepříjemné otázky*. Neptat se respondentů na nepříjemné věci.
- *Vyloučit negativní otázky*. Nepokládat otázky začínající např. Nechcete? Neměli byste? apod. Tyto otázky jsou pro respondenty matoucí.
- *Vyloučit motivační otázky*. Na motivy chování se ptáme nepřímými otázkami, respondenti totiž zpravidla nevědí, proč něco dělají. (Kozel, 2006, s. 161-163)

**6. Určení struktury dotazníku** – otázky by měly být uspořádány tak, aby z pohledu respondenta tvořily **logický celek**. Proto rozlišujeme:

- *Úvodní otázky*. Důležité pro správný start, získání kontaktu a důvěry respondenta.
- *Filtrační otázky*. Ověří, zda je respondent vhodný typ k poskytnutí správných údajů.
- *Zahřívací otázky*. Praktikují přechod od otázek obecných k otázkám specifickým.
- *Specifické otázky*. Kladeny k objasnění a analýze daného problému.
- *Identifikační otázky*. Zaměřené na charakteristiky respondentů. (Chovancová, Pilík a Podaná, 2008, s. 113-114)

**7. Formální úprava dotazníku** – dotazník by měl dokázat na první pohled upoutat pozornost, nesmí respondenty odrazovat. Musí být přehledný tak, aby poskytoval respondentovi snadnou orientaci. Jeho vyplnění by mělo být jednoduché a měl by splňovat požadavek jazykové korektnosti. Důležitá je rovněž jeho typografická a grafická úprava např. rozdílný typ písma a propojenost otázek. Každý dotazník by také měl obsahovat poděkování respondentům za jeho vyplnění. (Boukal, 2009, s. 131)

## 2.5 Zhodnocení použité literatury k marketingovému výzkumu

K tématu marketingového výzkumu se na trhu vyskytuje celá řada publikací, ovšem podle mého mínění s velmi rozdílnou úrovní kvality, takže je vhodné nepodceňovat jejich výběr. Výborně zpracovanou publikací je podle mého názoru kniha Romana Kozla s názvem *Moderní marketingový výzkum*. Je moderně zpracovaná, velmi názorná a přehledná a obsahující všechny podstatné informace. S touto publikací se mi pracovalo nejlépe ze všech knih a mohu ji všem jen doporučit.

Zajímavou a poučnou knihou jsou i *Principy marketingu* od marketingového guru Philipa Kotlera, spoluautorem je také Gary Armstrong. Obsahuje hodně zajímavých a aktuálních informací a na každé straně je poznat, že je napsána špičkovými odborníky ve svém oboru. Velmi hezky zpracována je i kniha autorů Miroslava Foreta a Jany Stávkové, která se jmenuje *Marketingový výzkum – jak poznávat své zákazníky*. Odborné problémy jsou v ní vysvětleny poměrně srozumitelným jazykem, takže se domnívám, že se kniha skvěle hodí pro široké použití mezi odbornou i laickou veřejností.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**



### 3 PŘEDSTAVENÍ ORGANIZACE „RODINNÉ CENTRUM KAMARÁD – NENUDA O. S.“

Svoji diplomovou práci zpracovávám v neziskové organizaci s názvem Rodinné centrum Kamarád – Nenuda, o. s. Rodinné centrum (RC) do budoucna plánuje rozšířit nabídku svých aktivit o podporu zaměstnanosti mladých lidí ve Zlínském kraji. Na projekty zabývající se touto cílovou skupinou by RC chtělo získat finanční prostředky ze strukturálních fondů Evropské unie, konkrétně z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Občanské sdružení Rodinné centrum Kamarád - Nenuda bylo založeno v roce 2007, sídlí ve Zlíně v prostorách Domu kultury, který se nachází na Gahurově ulici 5265. Je nestátní neziskovou organizací a jeho právní formou je občanské sdružení. Jeho aktivity jsou zaměřeny na rodiny s dětmi a spojení dvou generací. Hlavním posláním organizace je podpora a ochrana rodiny, vícegeneračního soužití, prevence patologických jevů a přispívání ke sladování rodinného a pracovního života. (*Stanovy organizace, 2010*)



Obr. 3: Logo organizace (*Interní materiály sdružení, 2010*)

#### 3.1 Vize a poslání organizace

##### **Vize organizace:**

Propojení více generací, snaha o vytvoření organizace přátelské a otevřené celé rodině.

##### **Poslání organizace:**

- Zmírnění sociální izolace rodičů a rodin s malými dětmi.
- Integrace handicapovaných dětí a jejich rodičů do společnosti.

- Pomoc při návratu na trh práce po mateřské či rodičovské dovolené, popř. pro jiné znevýhodněné osoby.
- Zabezpečení plnohodnotného využití volného času dětí, mládeže, rodin i seniorů.
- Zaměřovat pozornost na činnosti kladně působící na prevenci sociálně patologických jevů u jednotlivců i rodin.
- Podpora zdravého životního stylu a zdravého životního prostředí. (*Interní materiály sdružení, 2010*)

### 3.2 Hlavní cíle organizace

Ze Stanov organizace (2010) plynou tyto **základní cíle** sdružení:

1. Práce s dětmi, mládeží, dospělými i seniory, zdravotně postiženými i dalšími znevýhodněnými spoluobčany.
2. Uskutečňování vzdělávacích, kulturních, poradenských a doplňkových akcí a činností pro všechny cílové skupiny.
3. Nalézání finančních zdrojů a jejich získávání za účelem podpory práce sdružení vlastní činností.
4. Kooperace s dalšími profesními i zájmovými sdruženími v celé České republice i ve vybraných zahraničních regionech.

RC Kamarád – Nenuda má do budoucna řadu cílů a plánů. V současné době lze jako **hlavní cíle** sdružení uvést tyto:

- Aktivní využití volného času, vzdělávání dětí, mládeže i dospělých.
- Podpora a zprostředkování společných aktivit rodičů s dětmi.
- Přispívat ke zlepšení kvality života rodičů malých dětí a mládeže ve městě Zlíně.
- Prevence sociálního vyloučení rodičů na rodičovské dovolené.
- Primární prevence sociálně patologických jevů u dětí, mládeže a rodin.
- Podpora a pomoc rodičům a rizikovým skupinám při návratu na trh práce.
- Posílení soudržnosti místní komunity.
- Podpora genderové výchovy a politiky. (*Propagační materiály sdružení, 2011*)

### 3.3 Organizační struktura RC Kamarád – Nenuda



Obr. 4: Organizační struktura RC Kamarád – Nenuda (Interní materiály sdružení, 2010)

Organizační struktura rodinného centra je poměrně jednoduchá, což plyne především z nízkého počtu pracovníků, kterými sdružení disponuje. Na stálý pracovní poměr pracuje v centru 5 osob, další osoby jsou externími spolupracovníky, kteří vedou jednotlivé kurzy či jiné aktivity.

## 4 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU NEZAMĚSTNANOSTI MLADÝCH LIDÍ DO 26 LET NA ÚZEMÍ ZLÍNSKÉHO KRAJE

### 4.1 Charakteristika Zlínského kraje

Zlínský kraj se rozprostírá na východě České republiky, jeho východní okraj je pak příhraniční oblastí se Slovenskem. Kraj sousedí s dalšími moravskými kraji, a sice na jihozápadě s Jihomoravským, na severozápadě s Olomouckým a na severu s Moravskoslezským krajem. S Olomouckým krajem společně tvoří region soudržnosti Střední Morava. Rozlohou je Zlínský kraj čtvrtý nejmenší v ČR.

Území Zlínského kraje vytváří velmi svébytné životní prostředí, široce rozmanité a nápadité. Ne nadarmo je propagačním heslem kraje slogan „Kouzlo rozmanitosti“. Kraj je zajímavou turistickou oblastí, ve které se nachází velké množství přírodních, kulturních a historických památek. Území kraje nabízí nádherné horské oblasti, zahradní architekturu, lázeňské prostředí, vinařská údolí, památky z doby Velkomoravské říše, řadu církevních památek, zámků, hradů a dalších historicky cenných staveb. Navíc krajské centrum Zlín je unikátním příkladem moderní baťovské funkcionalistické architektury.

K originalitě Zlínského kraje přispívá i pozoruhodný fakt, že se v něm setkávají hned tři etnografické oblasti – úrodná Haná, pohostinné Slovácko a svérázné Valašsko. V kraji nalezneme rovněž největší lázeňské středisko na Moravě, a sice Lázně Luhačovice. Celý kraj se skládá ze 4 okresů – Zlína, Vsetína, Kroměříže a Uherského Hradiště. (*Statistická ročenka ZLK 2011*, 2011)

### 4.2 Socioekonomické charakteristiky

Zlínský kraj se dříve vyvíjel jako zemědělský region, situace se ovšem změnila v první polovině 20. století. V této době se začal rozvíjet průmysl, zejména zpracovatelský – obuvnictví, gumárenství, plastikářství, strojírenská nebo zbrojní výroba. Po druhé světové válce bylo tempo rozvoje kraje nadprůměrné. Restrukturalizace průmyslu v 90. letech, změněná situace na trhu, ale také rozpad Československa zapříčinily útlum výroby v důležitých krajských odvětvích. Tento negativní hospodářský vývoj vedl až k poklesu kraje mezi zaostávající regiony s nižší ekonomickou výkonností.

Ekonomika v kraji je nadále založena především na zhodnocování vstupních surovin a polotovarů. Export je negativně poznamenán okrajovou polohou kraje v rámci ČR. V tvorbě hrubého domácího produktu (HDP) se Zlínský kraj řadí na 7. místo mezi kraji v ČR. V roce 2010 dosáhla průměrná hodnota HDP na 1 obyvatele 301 442 Kč (v běžných cenách). Průmyslový potenciál Zlínského kraje nadále tvoří především podniky zpracovatelského průmyslu, kterých je 17 % z celkem registrovaných subjektů. Jejich slabou stránkou však je nízká úroveň modernizace výroby v porovnání s celou ČR.

I když je ve Zlínském kraji zaměstnáno 6 % všech pracujících v ČR, na celkovém HDP ČR se kraj podílí jen ze 4,7 %. HDP na jednoho obyvatele představuje pouze 81 % celostátního průměru, stejnou hodnotu vykazuje i ukazatel produktivity práce. Průměrná měsíční mzda v kraji za rok 2010 dosáhla hodnoty 23 219 Kč a tvořila necelých 90 % celostátního průměru. Celkový disponibilní důchod připadající na 1 obyvatele kraje je rovněž jen 93,4 % celé ČR.

Registrovaná míra nezaměstnanosti ve Zlínském kraji k 31. 12. 2010 byla 10,74 %. K tomuto datu evidovaly úřady práce Zlínského kraje celkem 33 386 uchazečů o zaměstnání. Nejvyšší míru nezaměstnanosti měl v kraji okres Kroměříž - 12,65 %, naopak nejnižší hodnota 9,47 % byla zaznamenána v okrese Zlín. (*Statistická ročenka ZLK 2011*, 2011; Koucký a Lepič, 2008, s. 106-107; vlastní výpočty)

### 4.3 Demografická struktura ve Zlínském kraji

Ve Zlínském kraji bylo dle předběžných výsledků 31. 12. 2011 evidováno 588 990 obyvatel. Oproti konci roku 2010 ubylo v kraji celkem 1 371 občanů. V jediném okrese se v roce 2011 počet obyvatel zvýšil, a to ve Zlínském o 187. V dalších okresech obyvatel v roce 2011 ubylo. Během roku 2011 se počet obyvatel snížil v okresech Kroměříž o 738, Uherské Hradiště o 389 a Vsetín o 431 osob.

Důležitý ukazatel *přirozeného přírůstku (úbytku)* se v průběhu roku 2011 vyvíjel záporně. V kraji se během sledovaného roku narodilo méně dětí, než kolik obyvatel za stejné období zemřelo. Přirozený úbytek v kraji za všechna čtvrtletí roku 2011 dosáhl 601 osob. Při porovnání s koncem roku 2010, kdy byl zaznamenán přirozený přírůstek 45 osob, lze zaznamenat pokles o 646 osob. Obyvatel v tomto roce ubylo ve všech okresech kraje. (*Obyvatelstvo Zlínského kraje v 1. až 4. čtvrtletí 2011, 2012*)

*Průměrný věk* obyvatel kraje za rok 2010 dosáhl 41,2 roku a během posledních let se neustále zvyšuje. Stárnutí obyvatelstva potvrzuje rovněž *index stáří*, který vyjadřuje počet osob ve věku 65 let a více na 100 dětí ve věku 0 – 14 let. Jeho hodnota v roce 2010 dosáhla 115,7 a oproti roku 2008 vzrostla o téměř 5 osob. Podle indexu stáří je Zlínský kraj v rámci celé ČR nadprůměrně starším regionem. Demografické prognózy s výhledem do budoucnosti kraje příliš optimistické nejsou, stejně jako v celé ČR. I přes očekávané pozitivní migrační saldo by totiž mělo docházet k poklesu počtu obyvatel v celé České republice i ve Zlínském kraji. (Zahradník a Jedlička, 2008; *Socioekonomická analýza vybraných oblastí Zlínského kraje*, 2011)

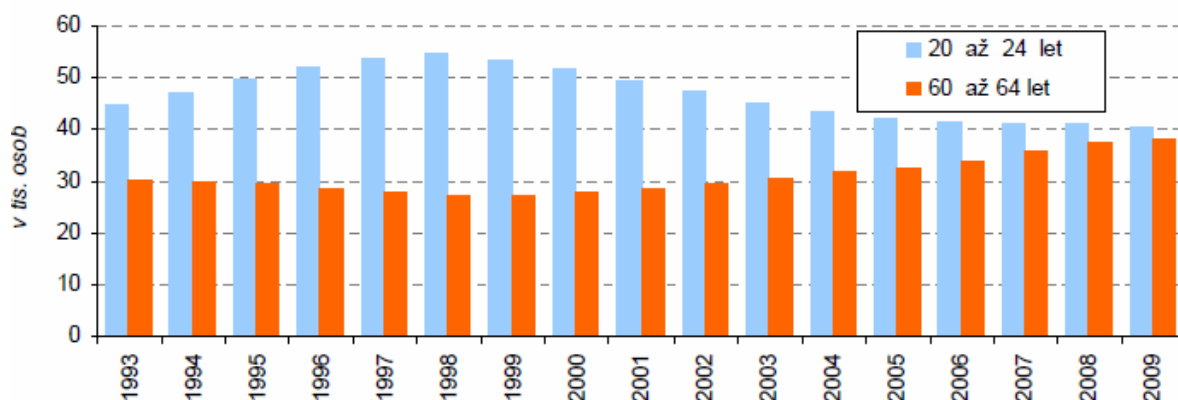
*Tab. 1: Vývoj počtu obyvatel ve Zlínském kraji (vlastní zpracování; údaje převzaty ze Statistické ročenky Zlínského kraje 2011, 2011)*

Obyvatelstvo	2008	2009	2010
Zlínský kraj celkem	591 412	591 042	590 361
V tom ve věku:			
15 – 19	37 549	36 285	34 212
20 – 24	40 569	39 880	39 379
25 - 29	43 395	41 866	41 194
Mladí lidé celkem	121 513	118 031	114 785

Tabulka 1 ukazuje, že celkový počet mladých lidí ve Zlínském kraji v analyzovaném období let 2008 – 2010 osciluje kolem podílu 20 % na celkovém počtu obyvatele kraje. Nicméně i během těchto tří let dochází k poklesu podílu z 20,5 % v roce 2008 na 19,4 % v roce 2010. Procentuální úbytek během tří let tak činí cca 1,1 %. Absolutní počet mladých lidí ve věku 15 – 29 let v těchto letech poklesl o 6 728 osob. Nejvíce mladých lidí ubylo v kategorii 15 – 19 let, a to o 3 337 osob, počty mladých však klesaly ve všech kategoriích.

#### 4.3.1 Vývoj velikosti pracovní síly

Následující graf názorně ukazuje, že ve Zlínském kraji postupně dochází k vyrovnání nejstarší generace (odcházející z trhu práce) a generace mladší (přicházející na trh práce). Zatímco v ČR k vyrovnání nejstarší a mladší generace na trhu práce již došlo, ve Zlínském kraji i v posledním znázorněném roce 2009 stále mírně převládala přicházející generace. Nicméně tento stav zřejmě nebude mít dlouhého trvání a Zlínský kraj bude již brzy následovat celorepublikový trend vyrovnání pracovních sil a převládnutí starší generace.



Obr. 5: Graf počtu obyvatel ve věku 20-24 let a 60-64 let, tj. generace přicházející a odcházející z trhu práce (Vývoj lidských zdrojů ve Zlínském kraji, 2010)

**Pracovní sílu** ve Zlínském kraji tvoří 49,2 % z celkového počtu obyvatel kraje a ve srovnání s celou ČR je tento podíl mezi kraji třetí nejnižší. Míru ekonomické aktivity má Zlínský kraj dokonce vůbec nejmenší v ČR. Nízká hodnota tohoto indikátoru je dána vysokým zastoupením ekonomicky neaktivního obyvatelstva v populaci nad 15 let, nejvyššího mezi kraji. Výrazně pak ovlivňuje i věkovou skupinu 15-29 let, ve které je tento podíl také nejvyšší v mezikrajském porovnání. **Nejvýrazněji klesá ekonomická aktivita mladých lidí ve věku 20 – 24 let.**

Nejvyšší podíl na počtu ekonomicky neaktivních obyvatel tvoří starobní a invalidní důchodci (v roce 2009 60,2 %). Výrazné zastoupení ekonomicky neaktivních obyvatel nad 15 let věku a hlavně mladých lidí do 30 let bylo způsobeno stále rostoucím počtem osob připravujících se na budoucí povolání. Za období 2000 – 2009 tento růst dosáhl 12,3 tis. osob, což pochopitelně negativně ovlivňuje pracovní sílu v kraji. Podíl skupiny mladých na celkovém počtu neaktivních osob vzrostl z 20 % v roce 2000 na 25,2 % v roce 2009. Klesá však podíl žáků na učilištích, naopak roste počet studujících na středních a vysokých školách, v celorepublikovém srovnání je tento trend ve Zlínském kraji nadprůměrný. Tuto situaci významně ovlivnilo založení Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně v roce 2001. (Vývoj lidských zdrojů ve Zlínském kraji, 2010)

#### 4.3.2 Projekce mladého obyvatelstva Zlínského kraje

Dle projekce Českého statistického úřadu (ČSÚ) poklesne počet obyvatel ve Zlínském kraji do roku 2020 o 3,6 % na hodnotu 569 653 obyvatel. Do projekce však není zařazen vliv migrace, který se vzhledem k obtížnosti na krajské úrovni statisticky nezpracovává. V kraji

by v dalších letech mělo docházet ke snižování počtu mladých obyvatel do 29 let ve všech sledovaných věkových skupinách. Fakticky bude tedy docházet ke stárnutí populace, jedinou skupinou obyvatelstva, která trvale poroste, je skupina nad 65 let věku. Nejvíce mladých lidí má do roku 2020 ubýt ve skupině 20 – 24 let, a to o cca 13 000 osob. Tento záporný vývoj však může částečně zvrátit migrační přírůstek. K tomu ovšem potřebuje region být atraktivní pro mladé lidi jak ze zahraničí, tak z tuzemska. (Zahradník a Jedlička, 2008)

Tab. 2: Projekce obyvatelstva Zlínského kraje podle věkových skupin (vlastní zpracování; údaje převzaty ze Zahradník a Jedlička, 2008)

Obyvatelstvo	2010	2015	2020	2025	2030
15-19	34 212	25 933	26 423	27 148	26 338
20-24	39 379	33 896	25 852	26 347	27 067
25-29	41 194	38 749	33 794	25 775	26 268
ZLK celkem	590 361	578 857	569 653	557 577	542 660

## 4.4 Vývoj zaměstnanosti

### 4.4.1 Ekonomická aktivita

Tab. 3: Ekonomická aktivita obyvatel ve Zlínském kraji v tis. osob (vlastní zpracování; údaje převzaty ze Statistické ročenky Zlínského kraje 2011, 2011)

Rok	2008	2009	2010
<b>Obyvatelstvo celkem</b>	591,6	591,5	590,1
V tom:			
<b>pracovní síla</b>	294,7	290,9	288,5
V tom: zaměstnaní v NH	283,4	269,8	264,0
nezaměstnaní	11,3	21,2	24,5
<b>ekonomicky neaktivní</b>	296,9	300,5	301,6
V tom: studenti	57,6	58,5	55,4

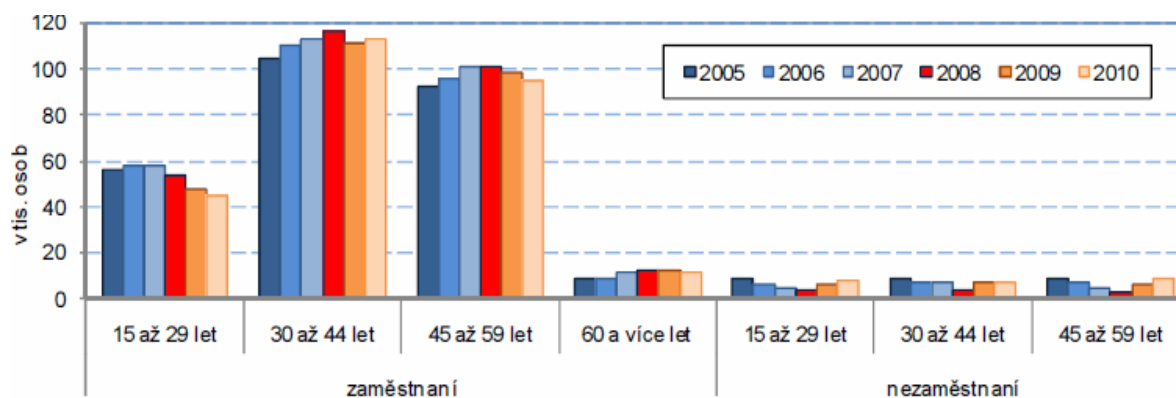
Vysvětlivky: pracovní síla – ekonomicky aktivní populace od 15 let více; NH – národní hospodářství

Z tabulky ukazující ekonomickou aktivitu obyvatel lze pozorovat, že **pracovní síla ve Zlínském kraji v posledních letech klesá a naopak roste počet ekonomicky neaktivních**. Tento nepříznivý vývoj je způsoben důsledky světové hospodářské krize doléhající na trh práce v kraji. Pracovní síla dosáhla maxima v roce 2007 (299 tis. osob), v roce 2010



poklesla na hodnotu 288,5 tis. osob, oproti roku 2007 je zde pokles o 3,5 %. Ekonomicky neaktivních přibýlo o 5,5 %, počet nezaměstnaných vzrostl o více než 13 000 tis osob.

Meziroční nárůst zaměstnaných v kraji byl naposledy zaznamenán v roce 2008. Po vypuknutí krize byl v roce 2009 zjištěn nejvyšší meziroční pokles za posledních deset let, a to 13,7 tis. osob. Trend snižování počtu zaměstnaných v NH byl potvrzen i v roce 2010. V tomto roce počet zaměstnaných osob poklesl o dalších 5,7 tis. na hodnotu 264 tis osob.



Obr. 6: Graf ekonomické aktivity podle věku ve Zlínském kraji v letech 2005 – 2010

(Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje ZLK 2010, 2011)

Z grafu ekonomické aktivity můžeme vidět, že **nejtvrďší dopad měla hospodářská krize na věkovou skupinu 15 – 29 let**, ve které se její předchozí trend růstu zastavil nejdříve. V této věkové kategorii se v souvislosti se zvýšeným počtem studentů na vysokých školách za sledované období 2005 - 2010 snížil počet zaměstnaných o 11,5 tis. osob. Lze tak konstatovat, že se během pěti let snížil počet zaměstnaných mezi 15 – 29 roky zhruba o jednu pětinu. Od roku 2008 pak lze pozorovat každoroční přírůstek nezaměstnaných mladých lidí. V roce 2010 bylo 8,2 tis. nezaměstnaných mladých lidí, oproti roku 2008 je zde přírůstek 4,5 tis. osob. (Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje ZLK 2010, 2011)

#### 4.4.2 Stav zaměstnanosti mladých lidí

Tab. 4: Ekonomické postavení populace podle věku ve Zlínském kraji v tis. osob (vlastní zpracování; údaje převzaty ze Statistické ročenky Zlínského kraje 2011, 2011)

Rok	2008	2009	2010
<b>Obyvatelstvo ve věku 15 a více let celkem</b>	508,9	509,0	507,9

V tom: 15 - 29 let	123,4	120,0	116,6
<b>Pracovní síla celkem</b>	294,7	290,9	288,5
V tom: 15 – 29 let	57,6	54,0	53,3
Zaměstnaní v NH celkem	283,4	269,8	264,0
V tom: 15 – 29 let	53,9	47,3	45,1
Nezaměstnaní celkem	11,3	21,2	24,5
V tom: 15 – 29 let	3,7	6,8	8,2
<b>Ekonomicky neaktivní</b>	214,1	218,1	219,3
V tom: 15 – 29 let	65,9	66,0	63,2

Vysvětlivky: Obyvatelstvo ve věku 15 a více let celkem – ukazatel je vypočítán pomocí rozdílu celkového obyvatelstva v kraji a dětí do 14 let

V analyzovaném období let 2008 – 2010 poklesl počet osob v kraji mezi 15 a 29 roky o 6,8 tis. osob. Pracovní síla se v této skupině snížila o 4,3 tis. osob. **V roce 2010 bylo ve Zlínském kraji 45,1 tis. mladých zaměstnaných osob a 8,2 tis. nezaměstnaných.** Celková ekonomická neaktivita se v kraji zvyšovala, k čemuž výrazně přispěl vyšší počet studujících na vysokých školách, který se projevil i ve skupině 15 – 29 let, ve které se mezi roky 2009 a 2010 snížila neaktivita o 2,8 tis. osob.

#### 4.4.3 Míra zaměstnanosti a míra ekonomické aktivity mladých lidí

Tab. 5: Míra zaměstnanosti a aktivity mladých lidí ve Zlínském kraji v % (vlastní zpracování; údaje převzaty ze Statistické ročenky Zlínského kraje 2011; vlastní výpočty)

Rok	2008	2009	2010
<b>Míra zaměstnanosti celkem</b>	55,7	53,0	52,0
V tom: 15 – 29 let	43,7	39,4	38,7
<b>Míra ekonomické aktivity celkem</b>	57,9	57,2	56,8
V tom: 15 – 29 let	46,7	45,0	45,7

Vysvětlivky: **Míra zaměstnanosti** je vypočítána jako podíl zaměstnaných lidí v NH a počtu obyvatel ve věku 15 a více let; **Míra ekonomické aktivity** je vypočítána jako podíl pracovní síly a obyvatelstva ve věku 15 a více let

Významný pokles zaměstnanosti od roku 2008 měl vliv i na pokles celkové míry zaměstnanosti o 3,7 % v roce 2010 oproti roku 2008. **Míra zaměstnanosti je ve Zlínském kraji jedna z nejnižších v celé ČR.** V kategorii 15 – 29 let poklesla tento indikátor v daném období o 5 %, v roce 2010 činil 38,7 %. Výraznější pokles proběhl mezi lety 2008 a 2009

(o 4,3 %), kdy se snížil počet mladých zaměstnaných o 6,6 tis. osob. V letech 2009 i 2010 rovněž klesl celkový počet mladých lidí každoročně o 3,4 tis. osob.

*Míru ekonomické aktivity má Zlínský kraj třetí nejnižší v ČR.* Její pokles o 2,2 % v krizové době od roku 2007 na hodnotu 56,8 % zaznamenanou v roce 2010 je nejprudší ze všech krajů. Tento ukazatel klesá i ve skupině mladých lidí, kde však jeho pokles není tak výrazný (v období o 1 %), protože i přes pokles počtu obyvatel od 15 do 29 let pracovní síla mladých lidí v roce 2010 poklesla jen nepatrně. (*Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje ZLK 2010, 2011*)

#### 4.4.4 Vývoj počtu pracovníků podle jejich postavení v zaměstnání

*Tab. 6: Vývoj počtu pracovníků ve Zlínském kraji podle postavení v zaměstnání v tis. osob (vlastní zpracování; údaje převzaty ze Statistické ročenky ZLK 2011, 2011)*

Rok	2008	2009	2010
<b>Zaměstnaní celkem</b>	283,4	269,8	264,0
V tom:			
Zaměstnanci	233,7	225,2	219,2
Zaměstnavatelé	11,3	10,5	8,5
Osoby pracující na svůj účet	37,4	32,7	35,4
Pomáhající rodinní příslušníci	0,9	1,3	0,9

Největší kategorie mezi ekonomicky aktivními osobami je tvořena zaměstnanci, kterých v roce 2010 bylo 219,2 tisíc, což znamená 83 % všech ekonomicky činných osob. Dá se předvídat, že tato skupina zůstane ještě dlouhou dobu jednoznačně nejpočetnější. V posledních letech v souvislosti s krizovým vývojem poklesl počet zaměstnavatelů o počet 2 800. Počet osob samostatně výdělečně činných (OSVČ) osciluje kolem hranice 35 tis. osob a počet pomáhajících rodinných příslušníků kolem 1 tis. osob.

## 4.5 Nezaměstnanost ve Zlínském kraji

### 4.5.1 Vývoj registrované míry nezaměstnanosti a počtu uchazečů o práci

Tab. 7: Míra registrované nezaměstnanosti a neumístění uchazeči o zaměstnání k 31. 12. ve ZLK (vlastní zpracování; údaje převzaty ze Statistické ročenky ZLK 2011, 2011)

Rok	2008	2009	2010
Míra registrované nezaměstnanosti v %	6,13	10,83	10,74
Neumístění uchazeči o zaměstnání celkem	20 048	33 836	33 386
V tom:			
Absolventi škol a mladiství	1 533	2 337	2 193
Dosažitelní uchazeči o zaměstnání	18 922	33 136	32 596
Z toho:			
Absolventi škol a mladiství	1 456	2 267	2 148

Vysvětlivky: **dosažitelní uchazeči o zaměstnání** – jsou to ti uchazeči o zaměstnání, kteří do něj mohou bezprostředně nastoupit při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání.

**Hospodářská krize v posledních letech vážně postihla krajský trh práce.** V důsledku recese se míra nezaměstnanosti v letech 2008 – 2009 meziročně zvýšila o 4,7 %. Počet uchazečů o zaměstnání ve stejném období vzrostl o 13 788 osob. Počet neumístěných absolventů škol se zvýšil o více než 800 osob, což znamená nárůst o cca 52 % oproti hodnotě z roku 2008. Počet dosažitelných uchazečů o práci tento vývoj jen kopíroval.

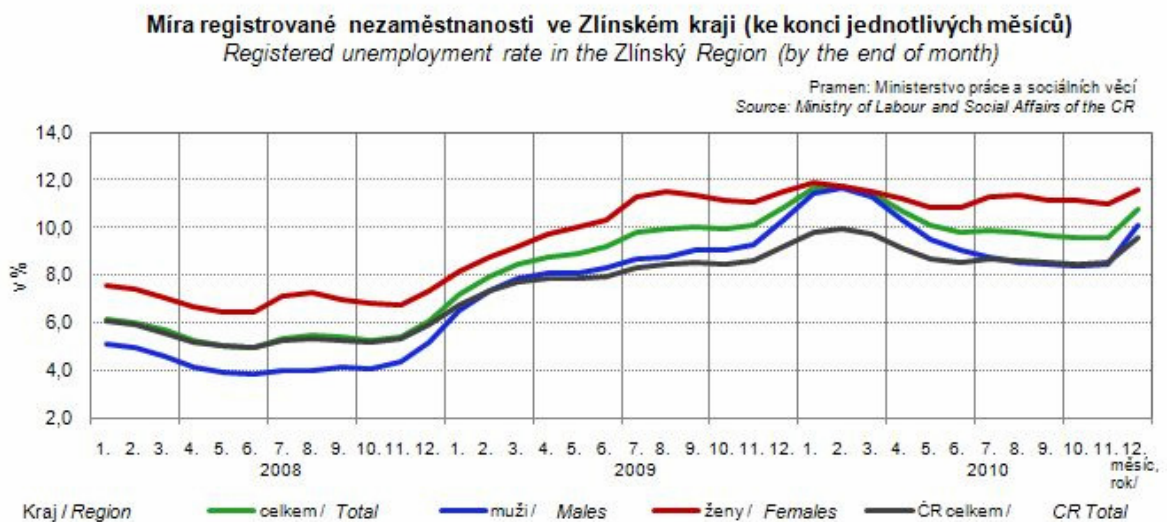
Nepříznivý stav na krajském trhu práce přetrvával i v roce 2010, ve kterém se ukazatele nezaměstnanosti příliš nezměnily. Nicméně počet evidovaných uchazečů o práci se na konci roku 2010 snížil o cca 1,3 % oproti předchozímu roku. Velmi mírné zlepšení situace zlepšení situace se i díky nepříznivému vývoji v jiných krajích pozitivně projevilo ve snížení podílu počtu nezaměstnaných ve srovnání s celou ČR, a to z 6,3 % na 5,9 %. Ovšem v tomto porovnání se také ve Zlínském kraji zvýšil strukturální podíl absolventů, který byl v roce 2010 na hodnotě cca 6,5 % z celkového počtu uchazečů. (Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje ZLK 2010, 2011)

### 4.5.2 Srovnání vývoje nezaměstnanosti Zlínského kraje a ČR

Z následujícího grafu můžeme vidět, že krajská míra nezaměstnanosti až do konce roku 2008 držela krok s celorepublikovou. Od počátku roku 2009 již vzrostla nad úroveň míry

nezaměstnanosti ČR a pohybovala se nad ní až do konce roku 2010. Obzvláště markantní rozdíl obou ukazatelů lze zaznamenat na začátku roku 2010, kdy se krajská míra držela zhruba o 2 procentní body výše než míra celostátní. V dalším průběhu roku 2010 se už krajská míra nezaměstnanosti pohybovala podobným směrem jako celostátní (ovšem stále o cca 1,5 % na vyšší úrovni). Na konci roku 2010 vzrostla téměř k 11% úrovni, zatímco celostátní míra nezaměstnanosti se udržela pod 10% hladinou (9,57 %).

Téměř po celé sledované období byla míra nezaměstnanosti žen znatelně vyšší než u mužů. Výkyv z tohoto vývoje nastala na začátku roku 2010, kdy se míra nezaměstnanosti obou pohlaví vyrovnala na úrovni krajské míry. Ovšem během roku 2010 mužská míra nezaměstnanosti opět poklesla (asi o 3 % pod úroveň u žen), zatímco u žen se pohybovala zhruba na stejné hladině.



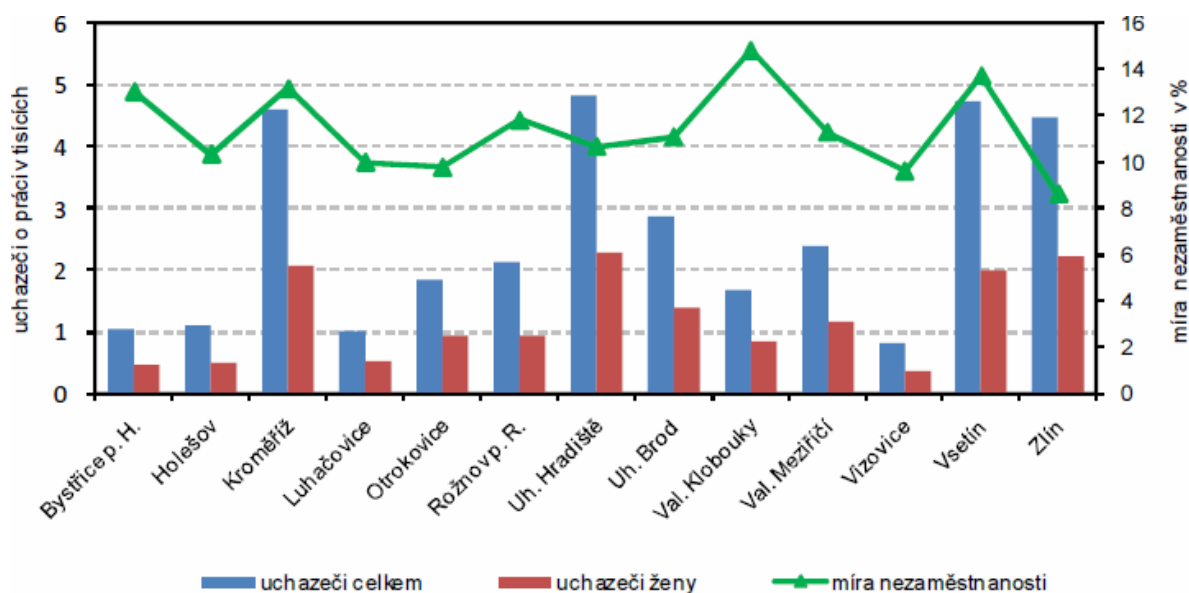
Obr. 7: Graf míry registrované nezaměstnanosti ve Zlínském kraji v letech 2008 – 2010 (Statistická ročenka Zlínského kraje 2011, 2011)

#### 4.5.3 Uchazeči o práci a míra nezaměstnanosti v obcích s rozšířenou působností

**Nejvyšší míru nezaměstnanosti** mají v kraji již delší dobu **Valašské Klobouky** (14,75 %). V tomto obvodě je rovněž vysoký podíl absolventů, žen a dlouhodobě nezaměstnaných v celkovém počtu uchazečů. Lze konstatovat, že je tomu tak z důvodů místního špatného podnikatelského zázemí (k počtu obyvatel je zde 3. nejnižší počet ekonomických subjektů) a skutečnosti, že cestování za prací mimo tento obvod je časově i finančně náročné.

Obdobně nepříznivý stav přetrvává z podobných příčin i v obvodech **Kroměříž** (12,67 %) a **Vsetín** (13,28 %). Nejvyšší počet evidovaných uchazečů o práci je pak poměrně logicky vzhledem k počtu obyvatel ve větších okresních městech kraje a v jejich okolí.

Naopak **nejnižší míru nezaměstnanosti** si drží obvod krajského města **Zlína** v hodnotě 8,46 % a ORP **Vizovice** (9,37 %). Jsou to obvody, ve kterých je největší koncentrace ekonomických subjektů v kraji, a v případě Zlína hraje roli i existence větších podniků v místě. Přesto bych situaci ani ve zlínském obvodu neoznačil za zrovna uspokojivou, protože oblast krajského města by měla podle mého názoru mít vyšší ambice v oblasti zaměstnanosti svých obyvatel. (*Vývoj lidských zdrojů ve Zlínském kraji, 2010*)



Obr. 8: Uchazeči o zaměstnání a míra nezaměstnanosti v ORP Zlínského kraje k 31. 12. 2010 (*Základní tendence..., 2011*)

#### 4.5.4 Volná pracovní místa

Tab. 8: Volná pracovní místa k 31. 12. ve Zlínském kraji (vlastní zpracování; údaje převzaty ze *Statistické ročenky ZLK 2011, 2011*)

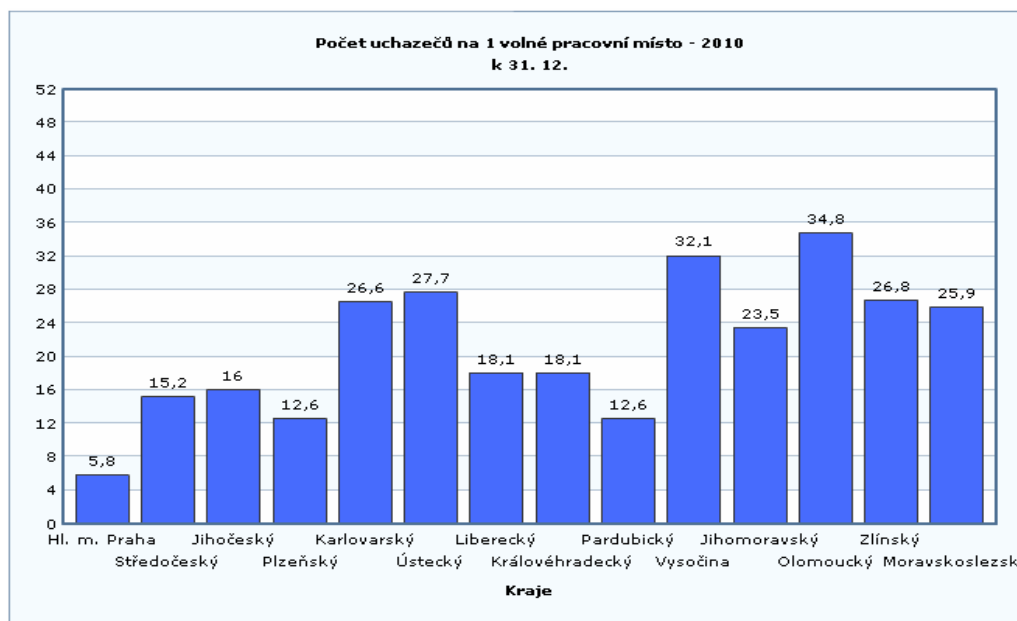
Rok	2008	2009	2010
<b>Volná pracovní místa</b>	4 272	1 252	1 245
Z toho:			
Pro absolventy a mladistvé	1 454	318	239

Z tabulky vyplývá, že *počet volných pracovních míst v kraji poklesl v roce 2009 asi na jednu třetinu roku 2008*. Vývoj v roce 2010 napodobil rok předešlý, pracovních míst zůstal téměř stejný počet (snížení o 0,6 %). Malý pokles počtu míst současně s poklesem zájemců o práci se projevil v nepatrném snížení počtu uchazečů na jedno pracovní místo z 27,0 v roce 2009 na 26,8 v roce 2010. (*Základní tendence...*, 2011)

*Nejnižší nabídka volných míst byla pro nemanuální pracovníky s nižší kvalifikací*, na jedno takové místo připadalo nejvíce uchazečů (55,0, zatímco u vysoce kvalifikovaných uchazečů to bylo 12,4). Na 1 volné místo manuálního nekvalifikovaného pracovníka připadlo 25,7 uchazečů, a v případě manuálního kvalifikovaného to bylo 23,0 uchazečů na 1 volné místo. (*Vývoj lidských zdrojů ve Zlínském kraji*, 2010)

*Ještě negativnější vývoj byl evidován u volných míst pro absolventy a mladistvé*. Jejich počet poklesl v roce 2009 velmi razantně, a to 4,5krát v porovnání s rokem předcházejícím. V roce 2008 byl počet absolventů – uchazečů o zaměstnání 1 533 a volných míst pro tuto skupinu 1 454. O rok později už byl poměr zcela jiný, a sice 2 337 absolventů – uchazečů a 318 volných míst. V roce 2010 se mírně snížil počet absolventů i volných míst. Nicméně 239 volných míst ke konci roku 2010 pro tuto na trhu práce rizikovou skupinu je podle mě zoufale málo. Domnívám se, že je zde velký prostor pro zlepšení. Úřady práce, UTB, Zlínský kraj, neziskové organizace a další subjekty by se měly snažit spolupracovat se zaměstnavateli na poskytnutí vyšší nabídky pracovních míst pro mladé lidi. Tato kooperace je svým způsobem investicí, která se v budoucnosti Zlínskému kraji určitě vrátí.

#### 4.5.5 Mezikrajské srovnání počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo



Obr. 9: Graf mezikrajského srovnání počtu uchazečů na 1 VPM v roce 2010

(Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo – 2010, 2012)

Jak lze pozorovat z grafu znázorňujícího počet uchazečů na 1 volné místo, v roce 2010 byla hodnota tohoto indikátoru ve Zlínském kraji 4. nejvyšší ze všech krajů (hůře už jsou na tom jen kraje Olomoucký, Vysočina a Ústecký, nejlepší hodnota ukazatele je v Praze). Tato nepříznivá hladina ukazatele souvisí s tím, že v roce 2009 počet uchazečů na 1 volné místo v důsledku recese meziročně vzrostl téměř šestkrát (ze 4,7 na 27,0), v roce 2010 se na této úrovni prakticky udržel.

#### 4.5.6 Délka evidence uchazečů o zaměstnání

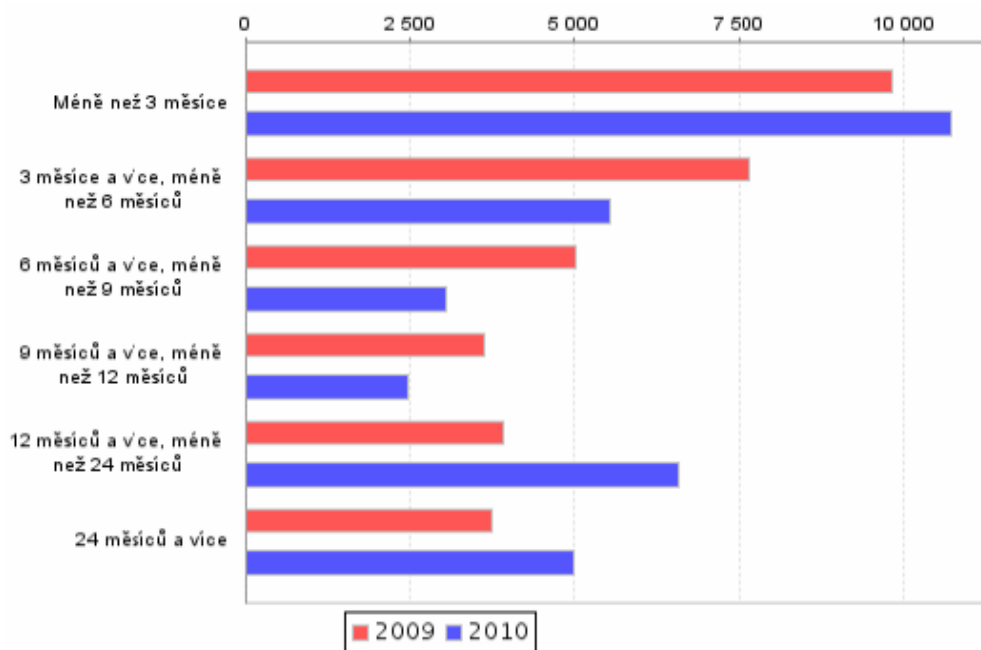
Tab. 9: Délka evidence uchazečů o zaměstnání k 31. 12. ve Zlínském kraji (vlastní zpracování; údaje převzaty ze Statistické ročenky ZLK 2011, 2011)

Délka evidence uchazečů	2008	2009	2010
do 3 měsíců	7 350	9 843	10 737
3 – 6 měsíců	3 886	7 680	5 537
6 – 9 měsíců	1 774	5 029	3 058
9 – 12 měsíců	1 119	3 632	2 470
12 – 24 měsíců	2 057	3 915	6 585
24 měsíců a více	3 862	3 737	4 999
<b>celkem</b>	<b>20 048</b>	<b>33 836</b>	<b>33 386</b>



Z pohledu délky evidence na úřadu práce se v roce 2009 zvýšil počet žadatelů o práci ve všech skupinách s jedinou výjimkou těch uchazečů, kteří byli v evidenci déle než 24 měsíců. Počet těchto dlouhodobě evidovaných uchazečů se oproti roku 2008 příliš nezměnil. Tato kategorie totiž ještě nebyla ovlivněna výrazným nárůstem zájmu uchazečů o práci ve spojitosti s ekonomickou recesí. Počet dlouhodobě nezaměstnaných tak v roce 2009 ve Zlínském kraji příliš nerostl.

Nejvýrazněji vzrostl počet uchazečů v roce 2009 u těch, kteří byli v evidenci 6-9 a hlavně 9-12 měsíců, kde se počet uchazečů ztrojnásobil. Nejmenší nárůst byl zaznamenán ve skupině do 3 měsíců (cca o jednu třetinu). Ovšem i nadále je tato skupina nejpočetnější, neboť se na celkové nezaměstnanosti podílí přibližně z 30 %. (Vývoj lidských zdrojů ve Zlínském kraji, 2010)



Obr. 10: Graf počtu uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji v letech 2009 a 2010 (Uchazeči o zaměstnání ve vybraném území, 2012)

V roce 2010 už začal být **nepříznivý jev dlouhodobé nezaměstnanosti** ve Zlínském kraji větším problémem. V evidenci úřadů práce totiž významně rostly počty nezaměstnaných uchazečů v kategoriích 12 až 24 měsíců (o 68,2 %) a nad 24 měsíců (o 33,8 %). Tento růst není možno podceňovat vzhledem k nebezpečím, které dlouhodobá nezaměstnanost pro člověka představuje. Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) by se v kraji měla dlouhodobě zaměřit na eliminaci tohoto vážného problému.

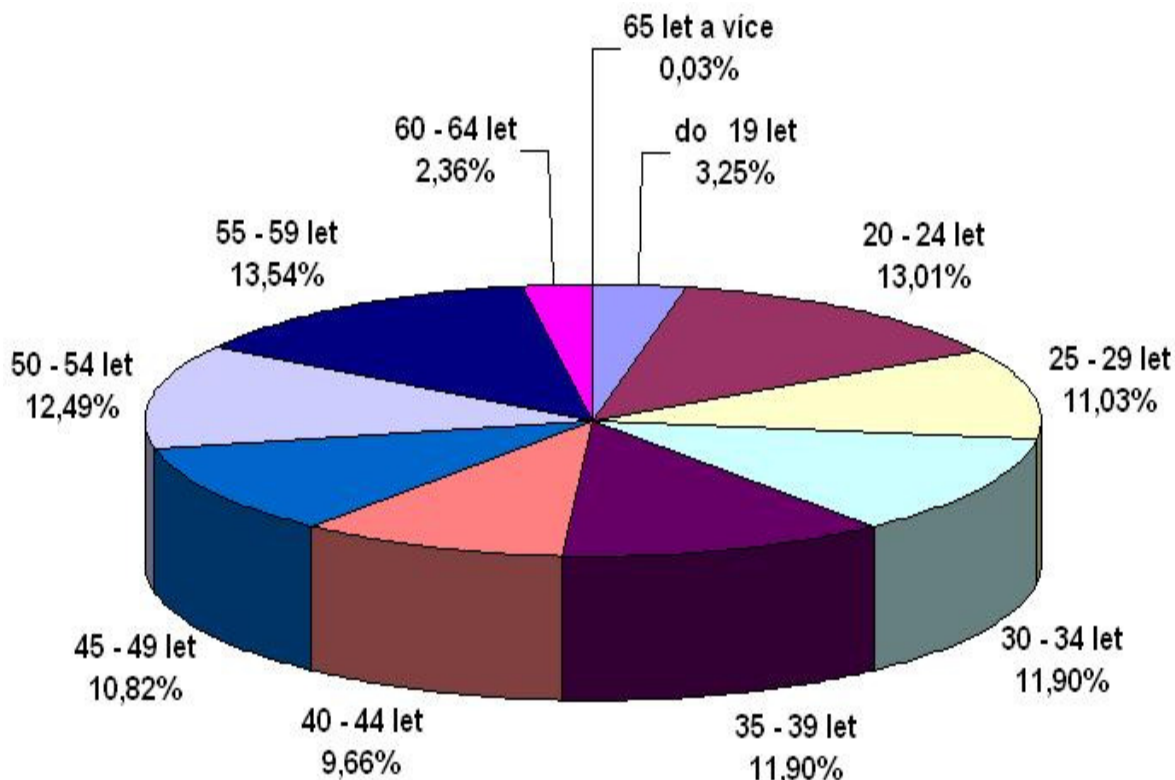
Menší zvýšení lze v roce 2010 evidovat ještě ve skupině uchazečů do 3 měsíců jejich evidence (o 9,1 %). V dalších kategoriích pak meziročně uchazečů ubylo. Jejich snížení bylo v podstatě rovnocenné, zhruba třetinové ve všech skupinách. (*Základní tendence...*, 2011)

#### 4.5.7 Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku

*Tabulku ke struktuře uchazečů o zaměstnání podle věku v letech 2008 – 2010 lze nalézt v příloze P I diplomové práce.*

Zhoršující se vývoj na trhu práce v oblasti zaměstnanosti mladých lidí je viditelný i z věkové struktury uchazečů o zaměstnání. V roce 2008 bylo celkem v kraji 5 485 neumístěných uchazečů do věku 29 let, což znamenalo 27,35 % v celkové struktuře. Následující rok už to však bylo 9 758 uchazečů, v celé struktuře tak vzrostl jejich podíl cca o 1,5 % na 28,84 %. Nejvíce nezaměstnaných mezi mladými přitom bylo ve věku 20 – 24 let, v roce 2008 12,53 % z celé struktury, v roce 2009 pak 13,50 %. **V roce 2009 byl nárůst počtu mladých uchazečů velmi výrazný.** Negativní ekonomický vývoj tak nejvíce dolehl na věkové skupiny 20 – 24 let a 50 – 54 let, které měly v roce 2009 ve struktuře největší zastoupení. Zajímavá je rovněž skutečnost, že po úspěšně dokončené rekvalifikaci nejlépe ze všech věkových skupin práci nacházejí mladí lidé ve věku 20 – 29 let. (*Vývoj lidských zdrojů ve Zlínském kraji*, 2010)

Věková struktura uchazečů o práci v roce 2010 je pozorovatelná z dalšího grafu. Podíl mladých lidí do 29 let na celé struktuře činil 27,29 % (absolutně 9 112 osob), což koresponduje s celkovým vývojem situace na trhu práce v posledním období. Stále je zvláště vysoký podíl v kategorii 20 – 24 let, a sice cca 13 % (absolutně 4 345 osob). Tato kategorie má společně s věkovou skupinou 55 – 59 let v roce 2010 na trhu práce strukturálně nejvyšší zastoupení.



Obr. 11: Graf věkové struktury uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji k 31. 12. 2010  
(vlastní zpracování, 2012)

#### 4.5.8 Struktura uchazečů o zaměstnání podle dosaženého vzdělání

Tabulku ke struktuře uchazečů o zaměstnání podle dosaženého vzdělání v letech 2008 – 2010 lze nalézt v příloze P II diplomové práce.

V roce 2009 narůstal oproti roku předešlému počet uchazečů o zaměstnání podle stupně jejich vzdělání ve všech analyzovaných kategoriích. Nejvyšší meziroční nárůst byl zjištěn ve skupině osob, které jsou středoškolsky vzdělané bez maturity. Tato kategorie v roce 2009 představovala polovinu uchazečů o zaměstnání (16 926 osob). Tento fakt odpovídá skutečnosti, že z počtu uchazečů největší podíl představují manuální kvalifikovaní pracovníci. Strukturálně vysoké podíly uchazečů o práci lze ještě sledovat ve skupině se žádným či základním vzděláním - 17,65 % (5 971 osob) a ve skupině se středním odborným vzděláním s maturitou - 16,71 % (5 653 osob). (Vývoj lidských zdrojů ve Zlínském kraji, 2010)

V roce 2010 se vzdělanostní struktura uchazečů oproti roku 2009 příliš nezměnila, jak je i patrné z následujícího grafu. Stále nejvyšší podíl v kraji mají uchazeči vyučení (46,0%).

Dále potom osoby se základním vzděláním (17,5 %), s úplným středním vzděláním (16,9 %), vyučení s maturitou (6,8 %), a s vysokoškolským vzděláním (6 %), z čehož uchazeči o práci s bakalářským vzděláním tvoří cca 1,2 %.



Obr. 12: Graf vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji k 31. 12. 2010 (vlastní zpracování, 2012)

Důležité je i srovnání stupně vzdělanosti žadatelů o práci s celkovou úrovní vzdělání populace ve Zlínském kraji. V roce 2010 bylo zastoupeno v celkovém počtu obyvatel (507,9 tis.) 18,3 % se žádným či základním vzděláním, 37,5 % se středním vzděláním bez maturity, 32,3 % se středním vzděláním s maturitou a 11,8 % vysokoškolsky vzdělaných osob. Tyto údaje potvrzují důležitost stupně vzdělanosti při hledání uplatnění na trhu práce. (Statistická ročenka Zlínského kraje 2011, 2011)

#### 4.6 Náklady státu na jednoho nezaměstnaného

Zajímavým problémem k řešení je, kolik vůbec stojí ročně státní rozpočet 1 nezaměstnaný člověk. S tím souvisí i otázka, zda se státu vyplatí podporovat aktivní politiku zaměstnanosti a projekty na ni zaměřené, a jestli by nebylo levnější dávat nezaměstnanému jedinci jen sociální dávky a veškerou starost o práci nechat na něm samotném.

Vyčíslení nákladů státu na 1 nezaměstnaného je podle mého názoru vždy spíše jen odhadem, byť jakkoli kvalitně podpořeným objektivními fakty a daty. U tak složitého

problému zřejmě dost dobře nelze dosáhnout úplně přesného konečného výsledku, který se pochopitelně týká jen ekonomické stránky věci. Těžko totiž může někdo spočítat společenské a psychické náklady nezaměstnanosti. Přesto je podle mě důležité se o takový propočet pokusit a dát veřejnosti alespoň orientační představu, jak se v této oblasti věci mají a co je pro společnost vhodnější – zda se snažit nezaměstnanému co nejvíce pomoci nebo všechny starosti s nalezením nového zaměstnání nechat jen na jeho individualitě.

#### 4.6.1 Metodika výpočtu

V roce 2011 vznikla poměrně unikátní studie vysoké školy Unicorn College zabývající se výše zmíněným problémem. Studie počítala se statisticky typickým nezaměstnaným, tj. takovým, který je mladší 40 let, má základní či střední vzdělání bez maturity, vykazuje mzdu 16 090 Kč a doba, po kterou je bez práce je obvykle kolem 5 měsíců.

V této studii tvůrci nejdříve vyčíslili **přímé náklady**, které tvoří *ztráty výběru daní a dalších příjmů rozpočtu* (ztráta daně z příjmu placené zaměstnancem, ztráta sociálního a zdravotního pojištění placeného zaměstnancem i zaměstnavatelem) a *přímé výdaje státu na nezaměstnaného* (podpora v nezaměstnanosti - v závislosti na věku, délce evidence a mzdě, sociální dávky - v závislosti na ekonomické situaci rodiny, sociální a zdravotní pojištění placené státem). Celkové přímé náklady jsou podle tvůrců studie rovny 78 210 Kč.

Posléze se studie věnuje vyčíslování **nákladů nepřímých**, jejichž odhad je velmi komplikovaný. Jedná se totiž o výpočet *negativní multiplikace spotřeby související se ztrátou zaměstnání a jejími důsledky*. Bylo třeba vyčíslit takové nepřímé náklady, jako jsou pokles výběru přímých daní vlivem poklesu tržeb a zisků, růst přímých nákladů vlivem indukované nezaměstnanosti a pokles výběru nepřímých daní. Nepřímé náklady souhrnně činily 31 405 Kč. (Čadil, 2011)

#### 4.6.2 Výsledky výpočtu

Výsledný odhad studie konstatuje, „že střední nezaměstnaný, který pobíral podporu v nezaměstnanosti, zatížil veřejné rozpočty v roce 2009 částkou **109 615 Kč**“. Vzhledem k předpokládané střední době nezaměstnanosti se jedná o sumu **21 925 Kč za měsíc**.

Studie rovněž vykázala celkové dopady nezaměstnanosti na veřejné rozpočty. V roce 2009 stály veřejné rozpočty náklady nezaměstnanosti cca 76,3 mld. Kč, tedy zhruba 6,5 % výdajů státního rozpočtu v roce 2009.

Z výsledků vyplývá, že veřejným rozpočtům se vyplatí podporovat tvorbu pracovních míst pro osoby dlouhodobě nezaměstnané nebo osoby se zdravotním či sociálním znevýhodněním. Stát by se tak měl zaměřit na vytváření a podporu rozvoje integračních sociálních podniků. Pokud jsou takoví lidé déletrvající čas mimo pracovní proces, tak samozřejmě nepřispívají společnosti k tvorbě nových hodnot a současně vytvářejí náklady nezaměstnanosti, které dlouhodobě zatěžují veřejné rozpočty. *Podle závěru studie tedy náklady nezaměstnanosti výrazně převyšují výdaje spojené s podporou vzniku nových pracovních míst.* (Čadil, 2011)

Pro srovnání, starší studie, kterou si zadalo Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), odhaduje roční náklady na průměrného nezaměstnaného na cca 118,3 tis. Kč. Celkové roční náklady veřejných rozpočtů na nezaměstnané pak v podmínkách roku 2005 na 62,4 mld. Kč. (*Náklady státu na jednoho nezaměstnaného*, 2006)

#### **4.7 Vliv vzdělání na uplatnění mladých lidí na trhu práce**

Palčivým problémem vyspělé části současné Evropy je neustále se zvyšující počet nezaměstnaných mladých lidí a absolventů škol. V souvislosti s tímto faktem je třeba se zabývat otázkou, jaký vliv má dosažené vzdělání na následující pracovní uplatnění mladých lidí. Tato problematika je zvláště aktuální v současné době, ve které se již na trhu práce plně projeví důsledky ekonomické recese. V posledních letech značně poklesl počet pracovních příležitostí pro mladé lidi a absolventy škol. V době, kdy je počet volných pracovních míst takto omezen, může mít úroveň dosaženého vzdělání na získání pracovní pozice obzvláště podstatný význam. (*Význam vzdělání pro trh práce v ČR*, 2011)

##### **4.7.1 Změny ve vzdělanostní struktuře obyvatelstva ČR**

V posledních 15 letech se v populaci České republiky začaly projevovat důležité změny ve vzdělanostní struktuře. Postupně dochází k výraznému posunu směrem k vyšší struktuře vzdělanosti obyvatel. V populaci se během let 1995 – 2010 významným způsobem zvýšil podíl i počet osob s dosaženým středním vzděláním s maturitou (v roce 2010 se poměr

obyvatel s maturitou a bez ní téměř srovnal) a s vysokoškolským vzděláním (7,8 % - 1995; 13,7 % - 2010). Výrazně klesl podíl i počet osob s dosaženým základním vzděláním.

Velmi zajímavý je i pohled na porovnání se zeměmi Evropské unie (EU). V rámci EU má ČR společně se Slovenskem nejmenší podíl jedinců, kteří dosáhli jen základního vzdělání. Zároveň má ČR nejvyšší podíl osob s dosaženým středoškolským vzděláním. Oproti EU má ale ČR stále nízký podíl osob s vysokoškolským vzděláním.

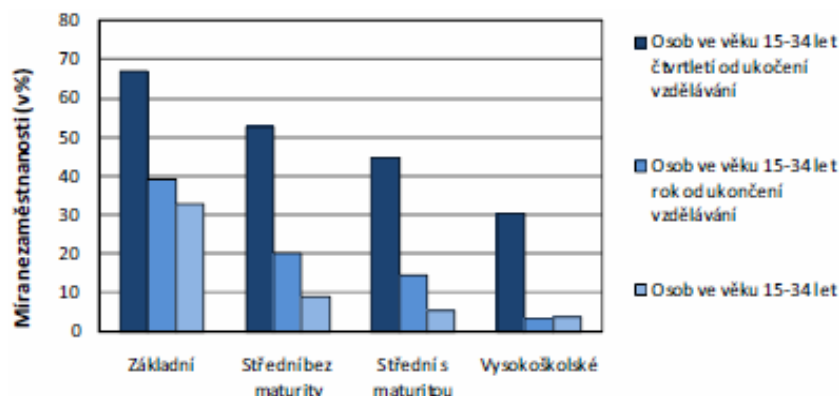
Z hlediska mladých lidí je důležité upozornit na jejich stále se zvyšující ekonomickou neaktivitu. Ta je způsobena jednak prodlužováním délky studia, a jednak stálým nárůstem počtu studentů. To vše indikuje závěr, že *generace narozená po roce 1980 se bude vyznačovat podobnou strukturou vzdělanosti, jakou mají vyspělé země EU.* (Význam vzdělání pro trh práce v ČR, 2011)

#### 4.7.2 Současná situace mladých lidí na trhu práce v ČR

ČR se až do krizových let nevyznačovala vysokou mírou nezaměstnanosti mladých lidí. Riziko ztráty zaměstnání naopak hrozilo hlavně lidem staršího věku. Zlom ovšem nastal v roce 2009. *Hospodářská recese od tohoto roku podstatně ztížila postavení absolventů na českém trhu práce.* Absolventi na stávajícím stagnujícím trhu práce hledají uplatnění jen velmi složitě. To se projevuje vysokou mírou nezaměstnanosti osob ve věku 15 – 34 let za čtvrtletí od ukončení vzdělání, která dosahuje průměrně za léta 2006 – 2010 hodnoty 44 %, rok po ukončení vzdělání je to pak 13,6 %. *Absolventi tak mají poměrně vysokou nezaměstnanost i rok po skončení doby jejich studia.*

Je rovněž důležité upozornit, že v krátkodobém hledisku je vyšší míra nezaměstnanosti absolventů přirozená a existuje ve většině tržních ekonomik. Na rozdíl od nezaměstnanosti dlouhodobé, která je velmi nebezpečným jevem a snižuje kvalitu lidského kapitálu. Vysoce nežádoucí je také častá a déletrvající fluktuace v různých zaměstnáních na nižší úrovni vzdělání než na jaké je stupeň kvalifikace absolventa.

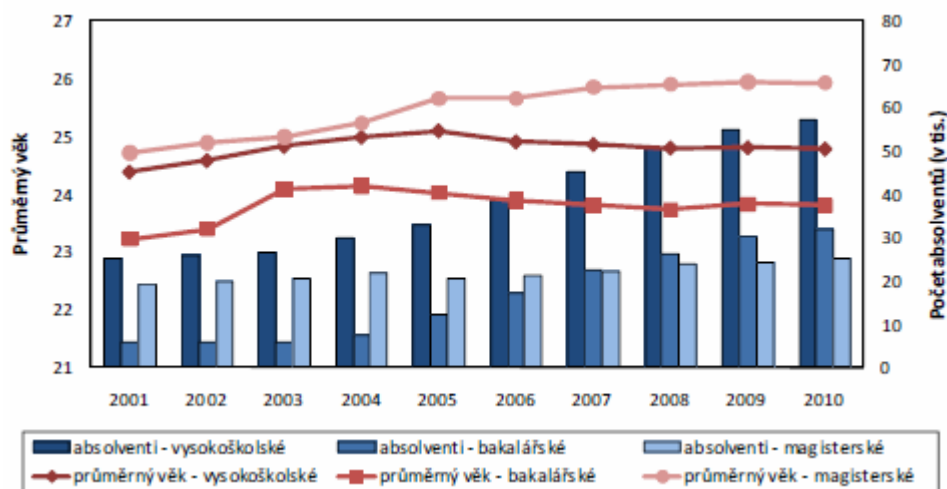
Z následujícího grafu je patrné, že velmi špatná je situace zejména u mladých lidí se základním vzděláním. Naopak nejlépe práci naleznou mladí lidé s vysokoškolským diplomem. Dle klasifikace zaměstnání (KZAM) ovšem často nastupují na pozice, ve kterých by stačilo mít středoškolské vzdělání. (Význam vzdělání pro trh práce v ČR, 2011)



Obr. 13: Graf nezaměstnanosti absolventů dle vzdělání a doby od ukončení studia v ČR v období 2006 – 2010 (Nývlt, 2011)

#### 4.7.3 Délka doby studia absolventů a závěry analýzy vzdělanosti

Z dalšího grafu lze vidět postupně rostoucí věk i počet absolventů za celé uvedené období. V průběhu let výrazně roste význam bakalářské formy studia, která v roce 2007 vyrovnala počet absolventů studia magisterského a od té doby jej převyšuje. Rovněž můžeme pozorovat významný růst průměrného věku absolventů magisterské studijní formy.



Obr. 14: Graf počtu a průměrného věku absolventů prezenčního studia dle dosaženého vzdělání v ČR v období 2001–2010 (Nývlt, 2011)

Analýza poměrně jednoznačně ukazuje, že **negativní trendy v ekonomice postihují skupinu absolventů opravdu výrazným způsobem**. Ti v tak nepříznivém období nedokáží na stagnujícím trhu práce nalézt vhodné uplatnění. Navíc během recese bývají propuštěni jako první ti lidé, u kterých dosud zaměstnavatelé neinvestovali do jejich specifického



lidského kapitálu, což je pro skupinu absolventů škol velmi charakteristické. (*Význam vzdělání pro trh práce v ČR*, 2011)

#### 4.8 Důležité poznatky vyplývající z analýzy

Ve Zlínském kraji je zaměstnáno 6 % všech pracujících v ČR, ovšem na celkovém HDP ČR se kraj podílí jen ze 4,7 %, HDP na jednoho obyvatele je pouze 81 % průměru ČR.

Počet mladých lidí ve Zlínském kraji ve věku 15 – 29 let v letech 2008 – 2010 osciloval kolem podílu 20 % na celkovém počtu obyvatel kraje. V roce 2010 žilo v kraji 114 785 mladých lidí.

Úroveň vzdělanosti Zlínský kraj nedosahuje republikového průměru, ale počet osob, které se připravují na povolání, nadprůměrně roste. Přitom klesá počet osob připravujících se na svá povolání v učilištích a roste počet studujících na středních a vysokých školách.

Ve Zlínském kraji postupně dochází k vyrovnání nejstarší generace odcházející z trhu práce a generace mladší vstupující na trh práce. Již brzy by však měla převládnout starší generace.

Míru ekonomické aktivity má Zlínský kraj vůbec nejnižší v ČR, a to i ve věkové skupině 15 - 29 let. Vysoký podíl ekonomicky neaktivního obyvatelstva v populaci nad 15 let snižuje velikost pracovní síly, která u mladých lidí v roce 2010 činila 53,3 tis. osob

Během posledních pěti let se snížil počet zaměstnaných v kraji mezi 15 – 29 roky o jednu pětinu na 45,1 tis. osob, od roku 2008 je zachycen každoroční přírůstek nezaměstnaných mladých lidí, v roce 2010 jich bylo 8,2 tis. V kraji je i jedna z nejnižších měr zaměstnanosti v celé ČR.

Registrovaná míra nezaměstnanosti ve Zlínském kraji k 31. 12. 2010 byla 10,74 % a dlouhodobě se pohybuje o více než 1 procentní bod nad průměrem ČR. K tomuto datu evidovaly úřady práce 33 386 uchazečů o zaměstnání, z toho 2 193 absolventů škol a mladistvých osob.

Ve sledovaném období byl zlomovým bodem rok 2008, kdy začala ekonomická krize. V porovnání s ním se v roce 2009 počet nezaměstnaných téměř zdvojnásobil a počet uchazečů o práci zvýšil o více než 13 tis. osob.

Nezaměstnaností nejvíce postiženými oblastmi jsou ORP Valašské Klobouky, Vsetín

a Kroměříž, nejméně pak ORP Zlín a Vizovice. Ke konci roku 2010 bylo v kraji jen 239 volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé, což je žalostně málo.

Zvyšující se náročnost trhu na kvalifikovanou pracovní sílu vede ke snižování zaměstnanosti manuálních nekvalifikovaných pracovníků.

Nejvíce zasaženi negativním vývojem ekonomiky jsou mladí lidé ve věku kolem 25 let, kteří představují největší podíl nezaměstnaných. Zhoršení hospodářské situace vede k obtížnějšímu vstupu na trh práce zvláště pro mladistvé a absolventy škol. U mladistvých se nejčastěji jedná o osoby bez vzdělání, s neúplným nebo nedokončeným vzděláním, kteří nemají odbornou kvalifikaci ani praxi. Absolventům pak chybí odborná praxe, nezbytná podmínka ze strany zaměstnavatelů.

V roce 2010 se v kraji projevil jev dlouhodobé nezaměstnanosti, její podíl vzrostl nejvíce v ČR. V evidenci úřadů práce významně rostly počty nezaměstnaných uchazečů v kategoriích 12 až 24 měsíců (o 68,2 %) a nad 24 měsíců (o 33,8 %).

V roce 2010 činil podíl mladých lidí do 29 let – uchazečů o práci na celé věkové struktuře populace 27,29 %. Ve vzdělanostní struktuře mladých uchazečů o práci mají nejvyšší podíl v kraji uchazeči vyučení (46,0%), následují osoby se základním vzděláním (17,5 %) a s úplným středním vzděláním (16,9 %).

Analýza nákladů státu na 1 nezaměstnaného uvádí, že v roce 2009 střední nezaměstnaný, který pobíral podporu v nezaměstnanosti, zatížil veřejné rozpočty částkou 109 615 Kč za měsíc. Celkové náklady nezaměstnanosti stály veřejné rozpočty cca 76,3 mld. Kč. Podle závěru studie náklady nezaměstnanosti výrazně převyšují výdaje spojené s podporou vzniku nových pracovních míst, na které by se APZ státu měla zaměřit.

Z analýzy vlivu vzdělání na uplatnění mladých lidí na trhu práce rovněž plyne, že prodlužující se doba studia a růst počtu studentů se významně podílí na nižší míře ekonomické aktivity mladých lidí. Pro ČR je typickým jevem nízká participace studentů ve věku do 25 let na trhu práce.

Absolventi škol se vyznačují mnohem vyšší nezaměstnaností i rok po ukončení studia, nejhorší je situace u osob se základním vzděláním. Naopak nejlépe si práci naleznou mladí lidé s vystudovanou vysokou školou. Jejich problémem je ovšem fakt, že často nastupují na pracovní místa, v nichž by stačilo mít středoškolské vzdělání.

## **5 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ**

Pro vypracování projektu na zvýšení zaměstnanosti mladých lidí je kromě provedení analýzy důležité i dotazníkové šetření v dané cílové skupině. Projekt na podporu zaměstnanosti bude posléze vytvořen jak na základě výsledků plynoucích z analýzy, tak dle informací zjištěných dotazníkovým šetřením.

### **5.1 Formulace problému**

#### **5.1.1 Zadání problému**

Dotazníkové šetření se zaměřuje na cílovou skupinu mladých lidí ve věku 16 – 26 let a pro ni je také výhradně určeno. Jedná se o mladé lidi, kteří v současné době stále studují na různých typech a stupních škol, pracují či jsou nezaměstnaní. Hlavní ambicí výzkumu je ověřit velikost zájmu cílové skupiny účastnit se projektu na podporu zvýšení jejich uplatnění na trhu práce.

#### **5.1.2 Hlavní cíl výzkumu**

Hlavním cílem dotazníkového šetření je zjistit, jak velký je zájem dané cílové skupiny o účast v aktivitách projektu, který má cílové skupině pomoci ke zvýšení jejího uplatnění na trhu práce ve Zlínském kraji.

#### **5.1.3 Vedlejší cíle výzkumu**

Pro výzkum jsem stanovil tyto dílčí cíle:

- Ověřit, zda mladí lidé hledají práci (nebo se ji po ukončení studia chystají hledat) přednostně na území Zlínského kraje.
- Zjistit, zda mají mladí lidé zájem pokračovat ve vzdělávání i po ukončení studia.
- Zjistit, jaké typy aktivit má cílová skupina zájem provádět v rámci projektu.

#### **5.1.4 Stanovení hypotéz**

- Alespoň 50 % respondentů by využilo možnosti zapojit se do projektu, který by jim pomohl uplatnit se na trhu práce.

- Více než 40 % respondentů mělo problém se získáním zaměstnání po ukončení jejich vzdělávání.
- Nejméně 25 % respondentů je nespokojeno s oborem, který studují či jej v minulosti vystudovali.

## 5.2 Plán výzkumu

### 5.2.1 Metoda a technika sběru dat

Ve výzkumu jsem pracoval s **primárními typy dat** získanými přímo od respondentů **kvantitativní metodou**. Jako techniku sběru dat jsem použil kvantitativní **dotazníkové šetření** v určené cílové skupině, na kterou je výzkum zaměřen.

Dotazník, který jsem pro průběh šetření sestavil, obsahoval celkem 12 otázek. Snažil jsem se jeho strukturu rozčlenit do 5 základních částí podle hlavních informací, jež jsem potřeboval zjistit. V první části jsem se snažil zjistit, zda daný respondent v současné době pracuje či studuje, ve druhé části pak jeho míru spokojenosti s oborem, který studuje či vystudoval. Ve třetí části jsem se zaměřil na zájem respondentů o další vzdělávání, a ve čtvrté na zjištění typu aktivit, které by mladí lidé chtěli provádět v rámci projektu. Poslední část tvořily otázky formálního typu nutné pro souhrnnou charakteristiku respondentů.

Dotazník obsahoval uzavřené otázky, u 10 otázek mohli respondenti vybrat jen 1 odpověď, která vyjadřovala jejich názor, u 2 otázek pak mohli označit odpovědí více. Dotazník byl dále rozdělen po 7. otázce. Pokud na ni respondent odpověděl negativně, vynechával otázku následující a přecházel rovnou k otázce č. 9. Jen otázku č. 8 tak nevyplnil celý vzorek respondentů, všechny ostatní otázky vyplňovali všichni účastníci šetření.

*Kompletní dotazník lze nalézt v příloze P III diplomové práce.*

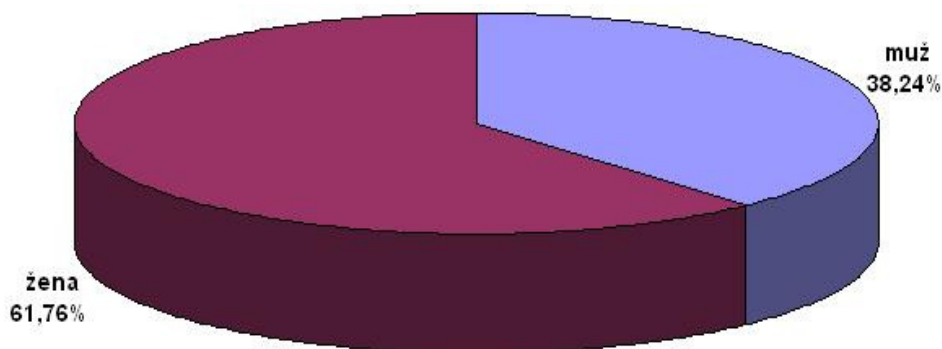
### 5.2.2 Velikost výběrového vzorku

Dotazníkové šetření probíhalo od 20. 2. do 4. 3. 2012 a oslovil jsem celkem 250 respondentů. Z tohoto počtu na dotazník odpovědělo **204 respondentů**, návratnost dotazníků tak činila 81,6 %. Dotazované osoby odpovídaly na dotazník při osobním kontaktu nebo pomocí elektronických komunikačních prostředků, zejména e-mailem.

Při provádění šetření jsem se snažil o různorodost výběrového vzorku, tak, aby reprezentativnost výzkumu byla dostatečně vysoká. Oslovoval jsem proto respondenty v celém věkovém rozmezí 16 – 26 let, kteří tvoří cílovou skupinu výzkumu, různého pohlaví, úrovně dosaženého vzdělání a společenského postavení.

### 5.3 Charakteristika zkoumaného vzorku respondentů

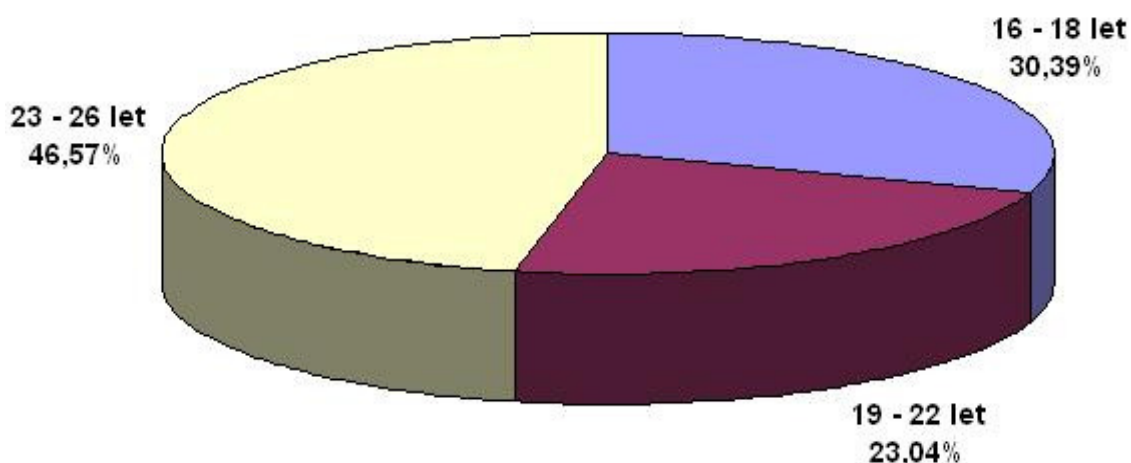
#### 5.3.1 Pohlaví



Obr. 15: Pohlaví respondentů (vlastní zpracování, 2012)

V dotazníkovém šetření odpovídaly v četnějším množství ženy (61,76 %), jejichž zastoupení bylo o cca 20 % vyšší než podíl respondentů – mužů (38,24 %).

#### 5.3.2 Věk



Obr. 16: Věk respondentů (vlastní zpracování, 2012)

Nejvíce respondentů, a sice 46,57 %, pocházelo z nejstarší možné věkové skupiny mezi 23 – 26 roky. Zhruba 30% zastoupení měla nejmladší kategorie mezi 16 – 18 roky a nejnižší podíl respondentů, kteří se výzkumu účastnili, spadal do věkové skupiny 19 – 22 let.

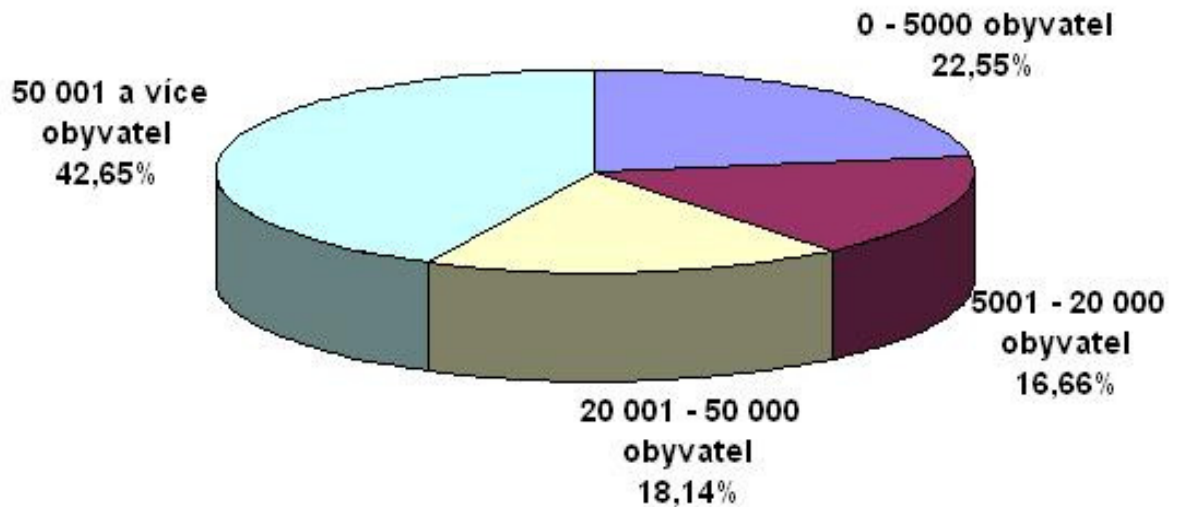
### 5.3.3 Vzdělání



Obr. 17: Vzdělání respondentů (vlastní zpracování, 2012)

Nejvyšší podíl v hodnotě jedné třetiny v šetření tvořili respondenti s dosaženým základním vzděláním. Přes 30% podíl mají i respondenti s bakalářským stupněm vysokoškolského vzdělání. Třetí velkou skupinu s podílem přes 20 % vytvářejí respondenti se středoškolským vzděláním bez maturitního vysvědčení. Poměry zastoupení středoškolsky vzdělaných osob bez maturity, vzdělání vysokoškolského – magisterského a vyššího vzdělání už jsou pod 10% úrovní.

### 5.3.4 Velikost místa života



Obr. 18: Velikost místa života respondentů (vlastní zpracování, 2012)

Téměř 43 % respondentů pochází z prostředí většího města, ve kterém žije přes 50 000 obyvatel. Další početnou skupinou jsou respondenti pocházející ze sídel do 5 000 obyvatel (22,55 %). Respondenti z obcí s 5 001 – 20 000 obyvateli a s 20 001 – 50 000 obyvateli jsou pak ve výzkumu zastoupeny zhruba stejným poměrem v rozmezí 15 – 20 %.

### 5.3.5 Shrnutí zkoumaného vzorku respondentů

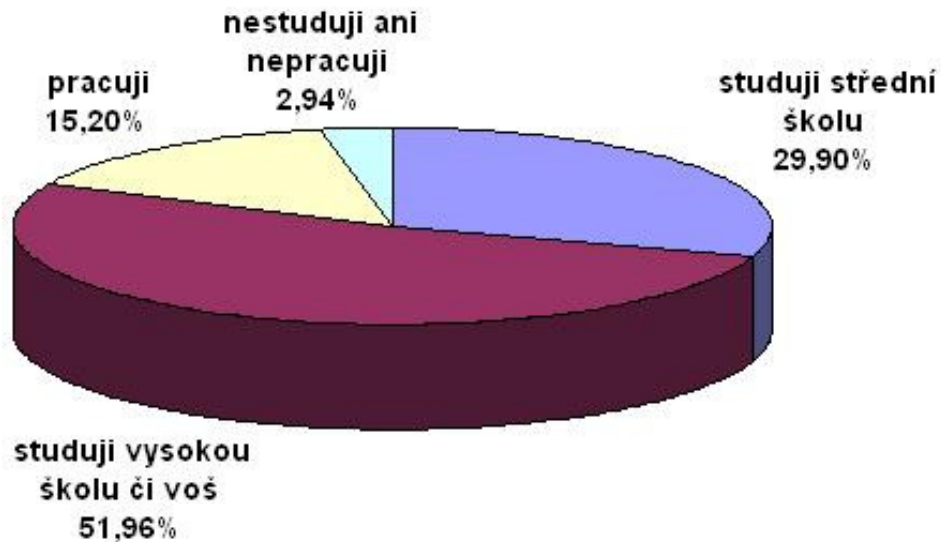
Vyšší podíl respondentů v realizovaném výzkumu tvořily ženy, což podle mého názoru není na škodu vzhledem k okolnosti, že míra nezaměstnanosti žen je trvale vyšší než mužů, a to platí i pro mladší věkové skupiny. Věkově bylo nejvíce respondentů zastoupeno ve skupině 23 – 26 let, což jsou lidé, kteří buď studují na vysokých školách či už pracují. Téměř třetinu respondentů tvořila skupina pohybující se kolem věku plnoletosti 18 let, což značí, že výzkum bude odrážet i situaci nejmladší věkové kategorie na trhu práce.

Z pohledu vzdělání je podstatné zastoupení všech jeho možných forem, které šetření rovněž obsahuje. Třetina respondentů měla dosaženo základního vzdělání a zhruba další třetina vysokoškolského. Pokud se týká velikosti místa, odkud respondenti pocházejí, tak výrazně převažuje městské obyvatelstvo, zvláště z velkých měst. Podíl respondentů, kteří žijí v obcích do 5 000 obyvatel, dosáhl téměř 23 %. Souhrnně si myslím, že celý vzorek respondentů je jak jejich počtem, tak rozvrstvením mezi jednotlivé sledované charakteristiky poměrně vypovídající a mohl by tak zvyšovat relevanci šetření.

## 5.4 Grafické vyhodnocení dotazníkového šetření

Tabulkové vyhodnocení dotazníkového šetření lze nalézt v příloze P IV diplomové práce.

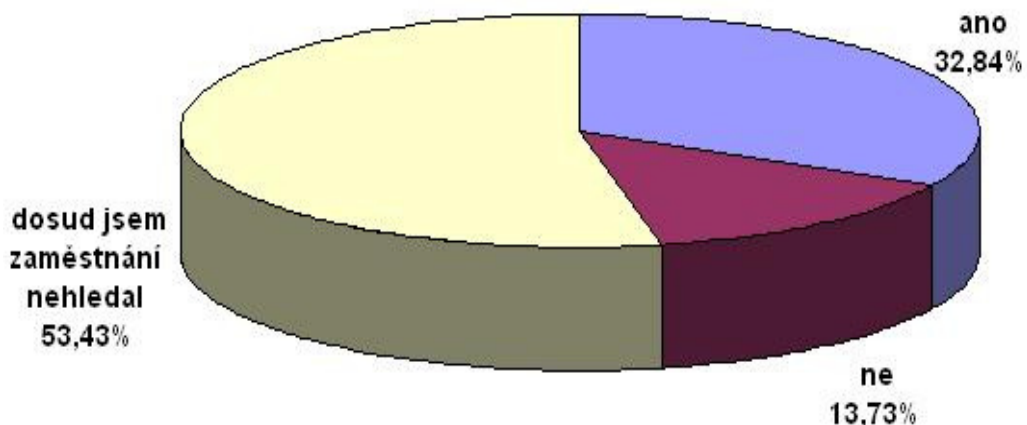
### Otázka č. 1 - v současné době studujete nebo pracujete?



Obr. 19: Otázka č. 1 – v současné době studujete nebo pracujete?  
(vlastní zpracování, 2012)

Přes polovinu respondentů, kteří se zúčastnili šetření, v současné době studuje vysokou školu či VOŠ. 30 % respondentů studovalo v době šetření na střední škole a přes 15 % z nich pracovalo. Necelá 3 % pak v současné době nestudují ani nepracují.

### Otázka č. 2 - měl/a jste problém získat zaměstnání po ukončení vzdělání?

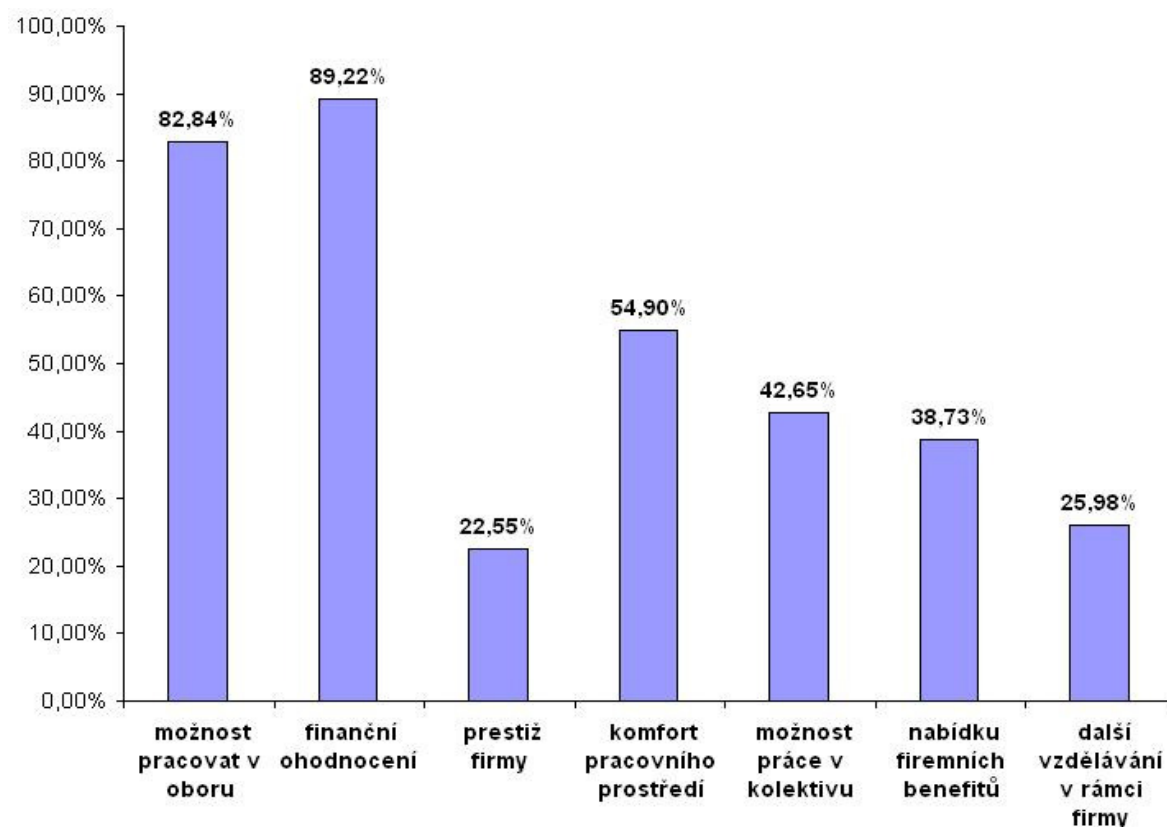


Obr. 20: Otázka č. 2 – měl/a jste problém získat zaměstnání po ukončení vzdělání?  
(vlastní zpracování, 2012)



Na otázku č. 2 třetina respondentů uvedla, že po ukončení vzdělání měla problémy se získáním pracovního místa. Téměř 14 % respondentů takový problém nepocíťovalo a přes polovinu účastníků šetření zatím zkušenost s hledáním práce po skončení vzdělání nemá.

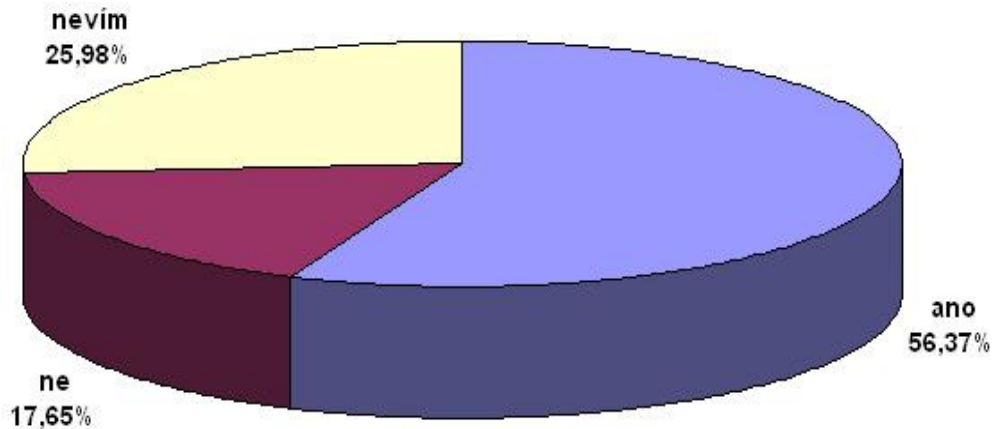
**Otázka č. 3 – co byste nejvíce upřednostnili při výběru konkrétního pracovního místa? (u této otázky bylo možné označit více odpovědí)**



*Obr. 21: Otázka č. 3 – co byste nejvíce upřednostnili při výběru konkrétního pracovního místa? (vlastní zpracování, 2012)*

Finanční ohodnocení označilo nejvíce účastníků šetření jako nejdůležitější faktor při výběru pracovní pozice (89 %). Jasná většina respondentů (83 %) preferuje jako velmi důležitou také možnost pracovat v oboru, který vystudovali. Přes polovinu respondentů upřednostňuje při výběru místa komfortnost daného pracovního prostředí a pro cca 40 % je důležitá nabídka firemních benefitů a možnost práce v kolektivu. Nejméně účastníků preferovalo prestiž firmy a možnost dále se v rámci firmy vzdělávat.

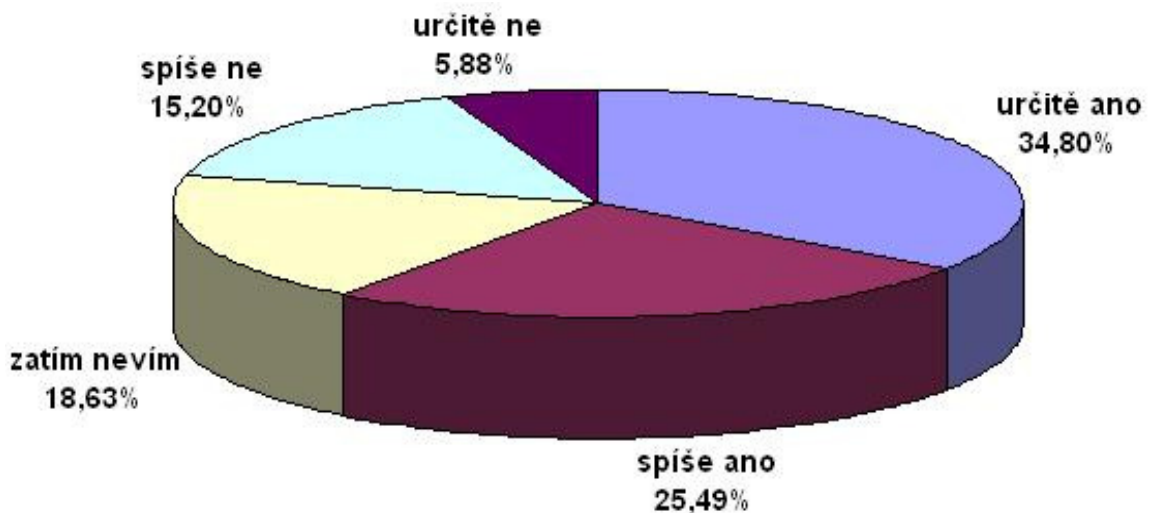
**Otázka č. 4 – jste spokojen/a s oborem, který studujete nebo který jste vystudovali?**



Obr. 22: Otázka č. 4 – jste spokojen/a s oborem, který studujete nebo který jste vystudovali? (vlastní zpracování, 2012)

Otázka čtvrtá se týká spokojenosti s oborem svého vzdělání. Většina respondentů (56 %) uvedla, že je spokojena s oborem, který si zvolila a vystudovala nebo jej v současné době studuje. Téměř 18 % respondentů je pak se svým oborem vzdělání nespokojeno a 26 % respondentů uvádí, že neví.

**Otázka č. 5 – hledáte pracovní pozici (nebo ji po ukončení studia budete hledat) přednostně na území Zlínského kraje?**

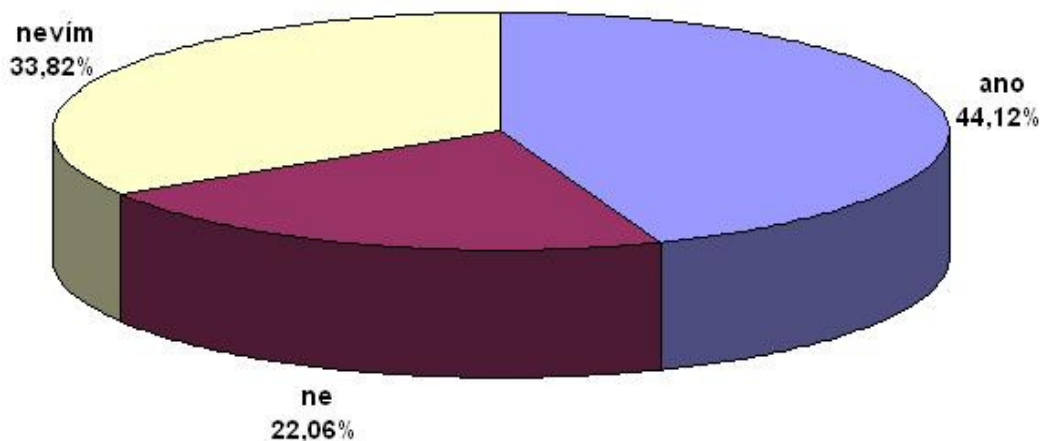


Obr. 23: Otázka č. 5 – hledáte pracovní pozici přednostně na území Zlínského kraje? (vlastní zpracování, 2012)

Na otázku č. 5 téměř 35 % respondentů odpovědělo, že určitě hledá nebo chystá hledat práci ve Zlínském kraji. Dalších 25 % se práci chystá rovněž přednostně hledat na území ZLK. Celkový podíl kladných odpovědí na tuto otázku tak přesáhl 60 %. 19 % respondentů

pak ještě neví, kde bude hledat práci. Pracovní pozici ve Zlínském kraji spíše nebude hledat 15 % účastníků výzkumu a pouze 6 % ji na zmíněném území hledat určitě nebude.

**Otázka č. 6 – máte zájem se i po ukončení studia dále vzdělávat?**

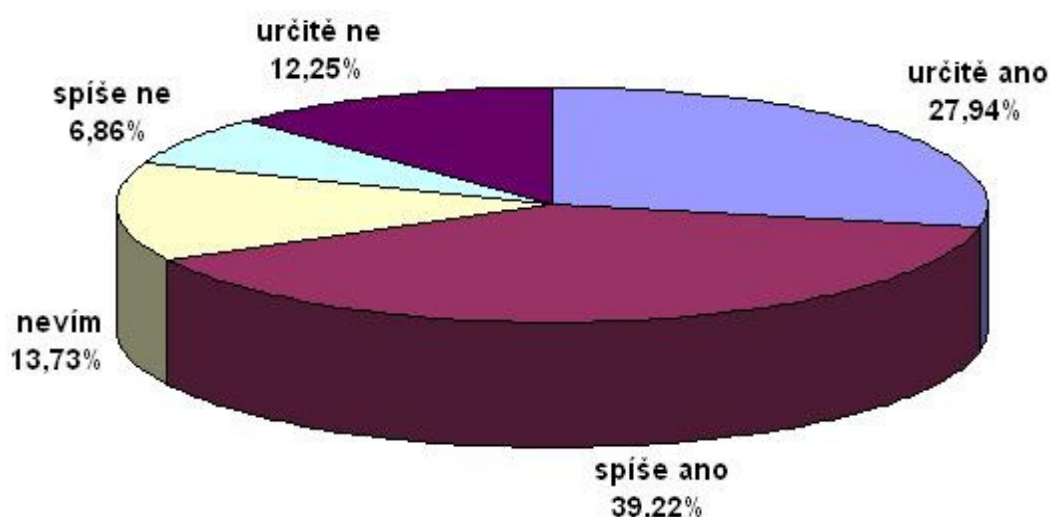


Obr. 24: Otázka č. 6 – máte zájem se i po ukončení studia dále vzdělávat?

(vlastní zpracování, 2012)

Přes 44 % respondentů uvádí, že má zájem se i ukončení jejich studia dále vzdělávat. Dvakrát méně (22 %) účastníků šetření potom tento zájem nemá a 34 % uvedlo jako odpověď na tuto otázku, že neví.

**Otázka č. 7 – využil/a byste možnosti zapojit se do projektu, který by Vám napomohl uplatnit se na trhu práce?**

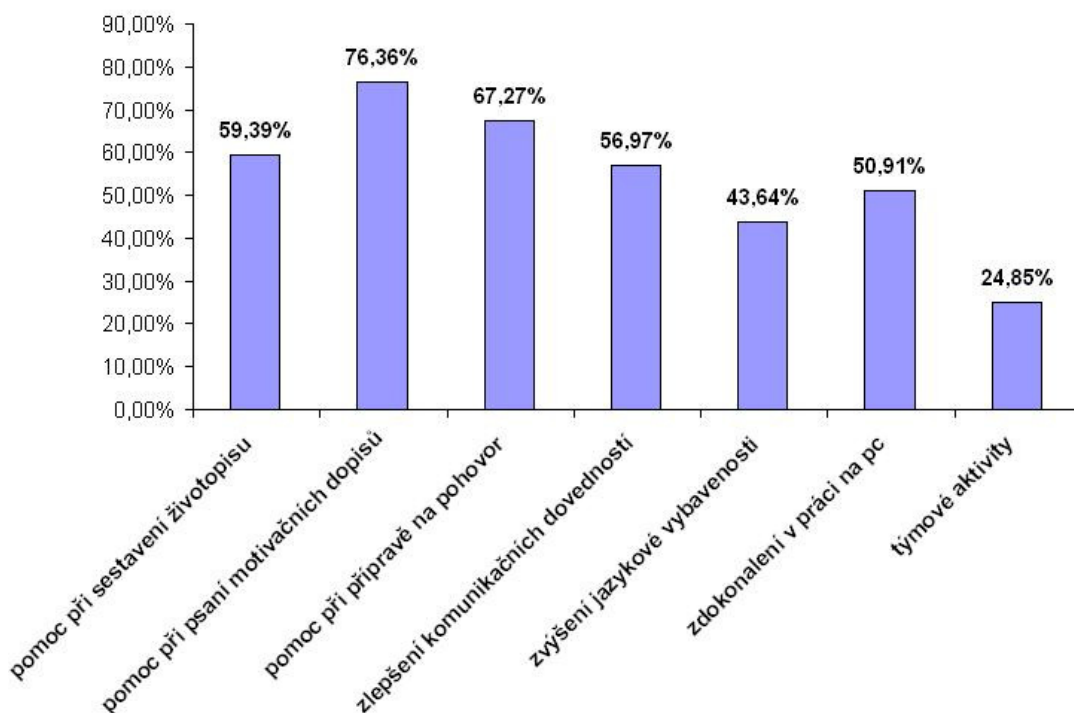


Obr. 25: Otázka č. 7 – využil/a byste možnosti zapojit se do projektu, který by Vám napomohl uplatnit se na trhu práce? (vlastní zpracování, 2012)

Přes 67 % respondentů v otázce č. 7 uvedlo, že by využili možnosti zapojení se do projektu, který by jim pomohl s uplatněním na pracovním trhu. Z toho 28 % uvádí možnost „určitě ano“ a 39 % „spíše ano“. Dalších 14 % neví, zda by se do takového typu projektu byli ochotni zapojit. 19 % respondentů odpovědělo negativně a možnosti zapojit se do projektu by tak nevyužilo.

Respondenti, kteří na otázku č. 7 odpověděli možnostmi **spíše ne** nebo **určitě ne**, dále neodpovídali na otázku č. 8 a v dotazníku rovnou přecházeli k otázkám formálním. Z tohoto důvodu na otázku č. 8 odpovídalo jen 165 respondentů z celkového počtu.

**Otázka č. 8 – o jaké aktivity byste v rámci takového projektu měl/a zájem? (u této otázky bylo možné označit více odpovědí)**



Obr. 26: Otázka č. 8 – o jaké aktivity byste v rámci takového projektu měl/a zájem? (vlastní zpracování, 2012)

V otázce č. 8 byl mezi respondenty největší zájem o možnost pomoci s psaním motivačních dopisů, tuto možnost preferovaly více než tři čtvrtiny účastníků šetření. Vysoký zájem měli respondenti rovněž o pomoc při přípravě na přijímací pohovor – 67 %, pomoc se sestavením životopisu – 59 %, zlepšení komunikačních a prezentačních dovedností – 57 % a zdokonalení se v práci na PC – 51 %. Nižší zájem byl o možnost zvýšení jazykové vybavenosti a zejména o provádění různých týmových aktivit.

## 5.5 Vyhodnocení závislosti

Z různorodých otázek, které dotazníkové šetření obsahovalo, jsem vybral dvě otázky, u kterých budu zkoumat, zda je mezi nimi vzájemná souvislost či nikoliv. Rozhodl jsem se ověřit, jestli úroveň nejvyššího dosaženého vzdělání respondentů ovlivňuje jejich zájem pokračovat ve svém vzdělávání i po uplynutí doby jejich studia (otázky č. 6 a č. 11). Údaje zjištěné ze vzorku 204 respondentů jsou uvedeny v následující kontingenční tabulce.

Tab. 10: Tabulka empirických četností (vlastní zpracování, 2012)

Vzdělání respondentů	Zájem se dále vzdělávat			součty $n_{i \cdot}$
	Ano	Ne	Nevím	
Základní	32	19	17	<b>68</b>
Střední bez maturity	10	5	3	<b>18</b>
Střední s maturitou	19	6	17	<b>42</b>
Vyšší odborné	0	0	3	<b>3</b>
Vysokoškolské – Bc.	27	11	24	<b>62</b>
Vysokoškolské – Mgr.	2	4	5	<b>11</b>
<b>součty <math>n_{\cdot j}</math></b>	<b>90</b>	<b>45</b>	<b>69</b>	<b>204</b>

Z tabulky empirických četností jsem dále vypočetl jednotlivé pravděpodobnosti a jejich součin. Ten jsem posléze vynásobil celkovým počtem respondentů, z čehož vznikla tabulka teoretických četností.

Tab. 11: Tabulka teoretických četností (vlastní zpracování, 2012)

Vzdělání respondentů	Zájem se dále vzdělávat			součty $n_{i \cdot}$
	Ano	Ne	Nevím	
Základní	29,92	14,96	23,12	<b>68</b>
Střední bez maturity	7,92	3,96	6,12	<b>18</b>
Střední s maturitou	18,48	9,24	14,28	<b>42</b>
Vyšší odborné	1,32	0,66	1,02	<b>3</b>
Vysokoškolské – Bc.	27,28	13,64	21,08	<b>62</b>
Vysokoškolské – Mgr.	4,84	2,42	3,74	<b>11</b>
<b>součty <math>n_{\cdot j}</math></b>	<b>90</b>	<b>45</b>	<b>69</b>	<b>204</b>

Tabulky empirických a teoretických četností jsem dále převedl do tabulky pro výpočet charakteristiky G, kterou jsem postupnými kroky v tabulce vypočítal.

Hodnota vypočtené charakteristiky  $G = 16,8$

*Tabulka k výpočtu charakteristiky  $G$  je uvedena v příloze P V diplomové práce.*

Nakonec jsem podle daného vzorce spočítal **Pearsonův kontingenční koeficient:**

$$P = \sqrt{\frac{G}{G+n}}; P \in (0;1) \text{ tedy } \mathbf{P = 0,28}$$

*Pozn.:  $n$  – počet respondentů*

### **Interpretace výsledku:**

Pearsonův koeficient je poměrně blízký nule, což značí jen slabou závislost úrovně nejvyššího dosaženého vzdělání respondentů na jejich zájmu pokračovat ve vzdělávání i po uplynutí doby jejich studia.

## **5.6 Závěr výzkumu**

Hlavním cílem dotazníkového šetření bylo zjistit velikost zájmu cílové skupiny mladých lidí do 26 let věku účastnit se projektu na podporu jejich zaměstnanosti. V šetření přes 67 % respondentů uvedlo, že by možnosti zapojení se do projektu využili. Dalších 14 % nevědělo, zda by se byli ochotni zapojit a 19 % respondentů odpovědělo na možnost zapojení se do projektu negativně. Z výsledku je viditelné, že ochota a zájem mladých lidí účastnit se takového typu projektu jsou poměrně silné.

### **5.6.1 Zhodnocení vedlejších cílů**

*Cíl 1 - ověřit, zda mladí lidé hledají nebo se chystají hledat práci přednostně na území Zlínského kraje. Tento cíl byl ověřen v 5. otázce, ve které přes 60 % respondentů uvedlo, že se určitě nebo spíše chystají hledat práci ve Zlínském kraji. Dalších 19 % respondentů ještě nevědělo, kde bude hledat práci. 21 % respondentů hledat práci ve ZLK nebude.*

*Cíl 2 - zjistit, zda mladí lidé projevují zájem pokračovat ve vzdělávání i po ukončení studia. V otázce č. 6 uvedlo 44 % respondentů, že má zájem se i po ukončení studia dále vzdělávat. 22 % účastníků tento zájem nemělo a 34 % ještě nevědělo, zda bude mít zájem.*

*Cíl 3 - zjistit, jaké typy aktivit má cílová skupina zájem provádět v rámci projektu. V otázce č. 8 se respondenti vyjádřili, že největší zájem mají o možnost pomoci s psaním motivačních dopisů (76 %). Vysoký zájem respondenti projeví i o pomoc při přípravě na přijímací pohovor (67 %), pomoc se sestavením životopisu (59 %), zlepšení komunikačních dovedností (57 %) a zdokonalení se v práci na PC (51 %).*

### **5.6.2 Ověření hypotéz**

***Hypotéza 1** - alespoň 50 % respondentů by využilo možnosti zapojit se do projektu, který by jim pomohl uplatnit se na trhu práce. **Hypotéza byla potvrzena**, neboť ze 7. otázky vyplývá, že 67 % respondentů by možnost zapojení se do projektu využilo.*

***Hypotéza 2** - více než 40 % respondentů mělo problém se získáním zaměstnání po ukončení jejich vzdělávání. **Hypotéza byla vyvrácena**, protože na otázku č. 2 jen 33 % respondentů odpovědělo, že po ukončení vzdělání měli problémy se získáním zaměstnání.*

***Hypotéza 3** - nejméně 25 % respondentů je nespokojeno s oborem, který studují či jej v minulosti vystudovali. **Hypotéza byla vyvrácena**, v otázce č. 4 pouze 18 % respondentů uvedlo, že je se zvoleným oborem vzdělání nespokojeno.*

## 6 PROJEKT „SPRÁVNÝ START“

### 6.1 Zdůvodnění potřebnosti projektu

Zlínský kraj je regionem, jenž byl v nedávné minulosti zasažen nepříznivým strukturálním vývojem hospodářství, což sebou přineslo i zhoršení situace na trhu práce. Situace se nadále podstatně zkomplikovala po roce 2008, kdy se v kraji naplno projevila ekonomická recese a vzrostla míra nezaměstnanosti, která se dlouhodobě pohybuje nad průměrem ČR.

Velmi podstatně byli negativním vývojem ekonomiky postiženi mladí lidé do 30 let, kteří představují největší podíl nezaměstnaných. Navíc zhoršená hospodářská situace vede k obtížnějšímu vstupu na trh práce obzvláště pro absolventy škol a další mladistvé. Absolventům škol chybí odborná praxe, která představuje nezbytnou podmínku uplatnění ze strany zaměstnavatelů. Počet volných pracovních míst pro absolventy a mladé lidi je ve Zlínském kraji v posledních letech velmi nízký, což se projevuje růstem dlouhodobé nezaměstnanosti. Absolventi škol se vyznačují mnohem vyšší nezaměstnaností i rok po ukončení studia a nadále platí, že čím nižší stupeň vzdělání, tím horší možnost uplatnění.

Podle studie, která se zabývala náklady státu na 1 nezaměstnaného, náklady nezaměstnanosti výrazně převyšují výdaje spojené s podporou vzniku nových pracovních míst. Peníze z evropských fondů je tak potřebné nasměrovat do podpory aktivní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů.

Bylo by vhodné snažit se preventivně předcházet tomu, aby ve Zlínském kraji, jako v současné době v jiných regionech Evropy, nevyrůstala ztracená generace lidí, kterým bude brzy 30 let, a ještě nikdy pořádně nepracovali. Bylo by rovněž pro společnost výhodné dát mladým lidem praxi a stálá pracovní místa, aby nemuseli jen střídat krátkodobá zaměstnání a žít od dávky k dávce. Ztráta pracovních návyků a nulová perspektiva mladých lidí do budoucna by jen posilovala jejich frustraci, která by se následně odrazila ve společensky škodlivých jevech, jako je kriminalita, drogová závislost, tvorba ghett apod.

Dotazníkové šetření, provedené v analytické části práce, potvrdilo zájem mladých lidí vzdělávat se a dále na sobě pracovat. Zřejmá většina mladých lidí deklarovala, že by měla zájem zapojit se do projektu, který by jim s jejich uplatněním na trhu práce napomohl.



Projekt „Správný start“ je potřebné realizovat díky nabídce komplexního řešení situace na trhu práce pro zvolenou cílovou skupinu, ke které je potřeba přistupovat individuálně, na bázi pravidelné a dlouhodobé spolupráce s ní komunikovat, motivovat ji a nalézt pro ni vhodné pracovní uplatnění, díky kterému by se mohla zapojit do pracovního procesu.

## 6.2 Popis projektu

Projekt „Správný start“ je určen mladým lidem a absolventům škol ve věku 16 – 26 let ve Zlínském kraji. Projekt bude probíhat v letech 2013 – 2014 (délka trvání 24 měsíců) a během této doby by jeho prostřednictvím mělo být podpořeno 40 osob z dané cílové skupiny a vytvořeno 20 nových pracovních míst u zaměstnavatelů z řad MSP.

Projekt v sobě zahrnuje 10 hlavních klíčových aktivit, jejichž pomocí chce vybraným účastníkům pomoci zvýšit jejich uplatnění na místním trhu práce, zlepšit jejich životní situaci a nabídnout představu osobní budoucí perspektivy. Celý projekt by měl v dané lhůtě probíhat ve 4 bězích, každého běhu by se mělo účastnit 10 zvolených osob z cílové skupiny. Projekt je založen zejména na individuálním, komplexním a dlouhodobém přístupu ke každému jedinci.

### 6.2.1 Inovativnost projektu

V přípravě projektu byl kladen důraz na analýzu situace mladých lidí na trhu práce ve Zlínském kraji a na dotazníkové šetření v cílové skupině. Potřeba takového typu projektu byla rovněž konzultována se zlínským Úřadem práce (ÚP) a s některými možnými zaměstnavateli z řad malých a středních podniků (MSP). Ty představují poměrně velký potenciál pro budoucí zaměstnanost ve Zlínském kraji, proto projekt podpoří zaměstnanost v nich prostřednictvím mzdových příspěvků na úhradu mzdových nákladů.

Jak uvedla vedoucí odboru kanceláře ÚP Zlín, přestože úřady práce vykonávají řadu opatření v oblasti APZ, tak nemají kapacitu a prostor na dlouhodobou a dostatečně individuální spolupráci s mladými lidmi, která by řešila jejich hlavní problémy a poskytovala jim podporu k naleznutí a udržení zaměstnání.

Inovativnost projektu „Správný start“ tak spočívá především v aplikaci **individuálního přístupu** k cílové skupině, v **komplexnosti řešení** její situace a problémů, v **dlouhodobosti spolupráce** a **vytvoření vzájemně dobrých vztahů** s mladými lidmi.

### 6.3 Cíle projektu

*Hlavní cíl projektu „Správný start“ dle metody SMART je stanoven takto:*

Hlavním cílem projektu je podpořit 40 účastníků zapojených do projektu z cílové skupiny mladých lidí ve věku 16 – 26 let a zvýšit jejich uplatnitelnost na trhu práce ve Zlínském kraji pomocí komplexního, individuálního a dlouhodobě probíhajícího programu, který je zaměřen na aktivní politiku zaměstnanosti mladých lidí, a to v průběhu let 2013 – 2014, nejpozději tedy do 31. 12. 2014.

#### 6.3.1 Dílčí cíle

Dílčí cíle projektu jsou tyto:

- posílit profesní a sociální dovednosti účastníků při hledání pracovního uplatnění
- přispět ke zmírnění dopadů nepříznivého vývoje ekonomiky na trhu práce mladých lidí ve Zlínském kraji
- posílit motivaci účastníků, poskytnout jim odbornou praxi a nabídnout perspektivu osobního rozvoje v budoucnosti
- vytvořit během projektu 20 nových pracovních míst pro mladé lidi

### 6.4 Cílové skupiny

Projekt má jedinou hlavní cílovou skupinu, kterou tvoří *mladí lidé ve věku 16 – 26 let ve Zlínském kraji*. V rámci této skupiny se projekt bude orientovat na tyto osoby:

- neumístěné uchazeče o zaměstnání z řad mladých lidí
- dlouhodobě nezaměstnané mladé lidi
- absolventy škol různého stupně vzdělání, kteří nemohou nalézt pracovní uplatnění

### 6.5 Projektový tým

Realizační tým projektu je tvořen celkem 8 osobami. Čtyři z nich jsou stálí pracovníci, jedná se o manažera projektu, odborného asistenta manažera, koordinátora projektu a sociálního pracovníka. Další čtyři členové realizačního týmu jsou odborní lektori

jednotlivých kurzů, a sice lektor motivačního kurzu, lektor kurzu finanční gramotnosti, lektor vzdělávacího kurzu – Asistent/ka a lektor vzdělávacího kurzu – Grafický designér.

**Projektový manažer – kompetence:**

- řízení projektu a koordinace jednotlivých aktivit, vedení projektového týmu
- odpovídá za dodržení projektového harmonogramu, sleduje rizika
- odpovídá za plnění a dodržení rozpočtu projektu, průběžně sleduje cash-flow
- plnění všech povinností plynoucích vůči poskytovateli dotace
- je odpovědný za výstupy z jednotlivých aktivit a za monitoring celého projektu
- komunikuje se zřizovateli nových pracovních míst a poskytovateli praxí
- spolupracuje na výběru účastníků projektu, odpovídá za jeho publicitu a prezentaci
- komunikuje a spolupracuje s dodavateli služeb a uzavírá s nimi smluvní vztahy

**Odborný asistent manažera – kompetence:**

- zastupuje projektového manažera v době nepřítomnosti, přímo se mu zodpovídá
- kontroluje rozpočet projektu, zpracovává podklady pro rozhodování manažera
- vyřizuje objednávky, odpovídá za projektovou pokladnu
- odpovědný za vedení účetnictví projektu a shromažďování účetních dokladů
- odpovědný za administraci projektu, spolupracuje na zpracovávání monitorovacích zpráv, závěrečné zprávy, má na starosti vyúčtování projektu

**Koordinátor projektu – kompetence:**

- zastupuje projektového manažera v době nepřítomnosti, přímo se mu zodpovídá
- zpracovává zápisy z porad týmu, archivuje dokumenty projektu
- odpovídá za řádný průběh projektu dle harmonogramu a koordinaci všech aktivit
- vyhledává potencionální zaměstnavatele a poskytovatele odborných praxí
- koordinuje kontakt s cílovou skupinou, podílí se na výběru a zapojení účastníků
- odpovědný za publicitu projektu, koordinuje tiskové výstupy a další materiály
- odpovědný za formální náležitosti smluv, prezenční listiny a hodnotící dotazníky

**Sociální pracovník – kompetence:**

- odpovědný za poskytování individuálního poradenství účastníkům projektu
- odpovědný za zpracování plánu osobního rozvoje každého frekventanta
- spolupracuje na výběru účastníků a dále pracuje s cílovou skupinou (snaží se ji motivovat, aktivizovat, zorientovat v nabízených možnostech a preventivně předcházet možným patologickým jevům)
- vytváří zázemí projektu, podílí se na zpracování monitorovacích zpráv
- spravuje databázi možných zaměstnavatelů a poskytovatelů praxí ve Zlínském kraji
- nabízí účastníkům možnosti uplatnění a podporuje je v adaptaci na pracovní úkony

**Odborní lektori – kompetence:**

- připravují vzdělávací materiál pro daný kurz a připraví výuku kurzu
- vyučují daný kurz, zpracovávají výukové materiály a poskytují konzultační hodiny
- účastní se porad projektového týmu a zpracovávají dokumentaci ke svému kurzu
- předávají informace o průběhu kurzu, docházce účastníků a jednotlivých problémech pojících se s jejich aktivitami dalším členům projektového týmu
- odpovídají v rámci příslušné aktivity za dodržování pravidel publicity

**6.6 Zdroje financování**

*Projekt „Správný start“ bude financován z 2 zdrojů. Celková dotace tvoří 100 % nákladů projektu, takže projekt bude pro jeho účastníky bezplatný. Prvním zdrojem financování je Evropský sociální fond (ESF), který se bude na financování projektu podílet z 85 %. Druhým zdrojem je státní rozpočet ČR, jeho podíl na financování tvoří 15 %.*

Klíčovým zdrojem financování projektu je tedy **Evropský sociální fond**, jenž patří mezi strukturální fondy EU. Projekt bude financován prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. ESF je klíčovým nástrojem sloužícím k realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Jeho hlavním posláním je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zacílením na rozvoj lidských zdrojů a trhu práce. V ČR je odpovědným orgánem za řízení pomoci z ESF Ministerstvo práce a sociálních věcí. (Pavláková, 2006, s. 28)

## 6.7 Klíčové aktivity projektu

### 6.7.1 KA č. 1: Příprava projektu

Úvodní fáze projektu bude probíhat v prvním čtvrtletí roku 2013. Na začátku přípravné fáze bude sestaven projektový tým a vymezeny přesné kompetence každého jeho člena. Manažer projektu na úvodních poradách seznámí všechny členy týmu s obsahovou stránkou projektu a všemi vytyčenými cíli, kterých má projekt dosáhnout. Každému členovi týmu budou jasně vysvětleny jeho práva, povinnosti a očekávání pojící se s jeho funkcí v celém projektu. Manažer rovněž provede úvodní školení, na kterém členy seznámí, jak postupovat při dokumentaci a administraci projektu.

Dále v této fázi bude upřesněn časový plán realizace projektu se stanovením konkrétních termínů jednotlivých projektových aktivit. Plán bude vycházet z časového harmonogramu sestaveného v projektové žádosti.

Následně bude nakoupeno veškeré materiálové vybavení potřebné k bezproblémovému chodu projektu, bude vytvořeno zázemí pro fungování projektového týmu a bude připraven a vybaven prostor pro poskytování individuálního poradenství účastníkům v sídle žadatele. Rovněž budou zvoleni dodavatelé jednotlivých vzdělávacích aktivit projektu a dodavatelé výpočetní techniky a softwarových programů.

V přípravné části budou také vybudovány webové stránky projektu, které budou součástí webových stránek žádající organizace. Na www stránkách bude veřejnost informována o obsahu projektu a jeho cílové skupině, budou představeny cíle projektu a jeho klíčové aktivity. Bude rovněž uveřejněn harmonogram, tak, aby případní zájemci mohli podávat žádosti o účast v projektu na určené termíny jednotlivých běhů přes webové přihlášky. Po celou dobu přípravy projektu bude probíhat i jeho propagace, která bude více popsána v další klíčové aktivitě, se kterou více souvisí.

Mezi hlavní výstupy z této aktivity bude náležet zpracované schéma organizační struktury projektového týmu, konkrétní harmonogram realizace projektu, uveřejněná tisková zpráva o projektu a vytvořené webové stránky.

### **6.7.2 KA č. 2: Kontaktování cílových skupin projektu**

Kontakt s cílovými skupinami bude probíhat od února 2013 prakticky do ukončení projektu. Projektový tým bude spolupracovat s Úřady práce Zlín, Vsetín a Valašské Klobouky a s dalšími rodinnými centry ve Zlínském kraji. Tyto organizace se spolu s RC Kamarád – Nenuda dlouhodobě věnují činnostem souvisejícím s cílovou skupinou projektu. Kontakt s cílovou skupinou bude probíhat i přes webové stránky projektu a další internetové stránky, jako např. [www.kr-neziskovsky.cz](http://www.kr-neziskovsky.cz) nebo [www.rodinavezline.cz](http://www.rodinavezline.cz) či přes kontakty v databázi RC Kamarád – Nenuda.

Po spolupráci s výše popsanými organizacemi projektový tým určí základní kritéria, která zájemcům z cílových skupin umožní účastnit se projektu. Budou identifikovány základní předpoklady, které by měl daný zájemce pro účast v projektu splňovat.

Po určení kritérií účasti proběhnou informativní setkání se zájemci o účast v projektu v prostorech žadatele. Na nich budou uchazečům prezentovány nejdůležitější informace o projektu „Správný start“ a účasti v něm. Z každé informační schůzky se bude vytvářet databáze zájemců splňujících kritéria účasti v projektu.

Po všech předešlých úkonech projektový tým společně provede konečný výběr konkrétních účastníků projektu, kteří nejlépe naplňují stanovená kritéria výběru. Hlavními výstupy z druhé aktivity posléze budou prezenční listiny zájemců z informačních setkání, databáze vybraných účastníků projektu a dohody o účasti na projektu.

### **6.7.3 KA č. 3: Motivačně - aktivizační kurz**

Cílem této aktivity je zohlednit specifické potřeby každého účastníka, které mohou limitovat jeho uplatnitelnost na trhu práce a snažit se eliminovat jejich vliv. Aktivita si klade za cíl formou osobního tréninku a rozvoje tzv. nastartovat frekventanty kurzu k novému budování jejich osobní kariéry a k nově nabízející se životní perspektivě.

Motivačně - aktivizační kurz bude v projektu probíhat od dubna 2013 ve 4 bězích, každého se bude účastnit 10 frekventantů. V jednom běhu budou účastníci absolvovat 30 hodin společné skupinové výuky a každý frekventant bude mít také nárok na 3 hodiny individuální výuky a konzultací s odborným lektorem. Na závěr každého běhu účastníci subjektivně kurz zhodnotí pomocí vyplnění připravených hodnotících dotazníků.

V rámci aktivity budou účastníci informováni o trhu práce ve Zlínském kraji a jeho možnostech, základních pracovních vztazích, právech a povinnostech. Budou poučeni, jakými způsoby si lze práci hledat a jak si ji nejlépe udržet.

Celá aktivita bude probíhat ve školící učebně s NTB a internetovým připojením a každému účastníkovi odborný lektor profesionálně pomůže sestavit životopis. Frekventanti se také naučí samostatně psát žádost o práci a motivační dopisy. Součástí kurzu je i příprava na přijímací pohovor u zaměstnavatele a skupinový i individuální nácvik přijímacího pohovoru. Kurz bude v této části zaměřen na schopnost sebe prezentace účastníků.

Obsahem kurzu je i trénink zacílený na zlepšení prezentačních a komunikačních dovedností frekventantů. Účastníci se naučí základní pravidla komunikace a prezentace, každý si rovněž připraví vlastní prezentaci na lektorem zadaná témata a vystoupí s ní před ostatními členy kurzu. Následně mu lektor i skupina předají k jeho prezentaci zpětnou vazbu. Účastníci si také prakticky vyzkoušejí řešení konfliktů a zvládání možných stresových situací na pracovišti (pomocí simulace reálného prostředí, hraním her a přebíráním rolí). Veškeré problémy budou moci frekventanti diskutovat či trénovat s lektorem i samostatně.

Výstupy aktivity budou tvořeny prezenčními listinami účastníků, osvědčením o absolvování kurzu, hodnotícími dotazníky a počtem podpořených osob ve všech bžích.

#### **6.7.4 KA č. 4: Kurz finanční gramotnosti**

Cílem aktivity je pomoci mladým lidem naučit se efektivně a šetrně hospodařit s osobními finančními prostředky. Účastníkům by měl kurz napomoci k lepší orientaci ve světě finančních produktů a pravidel hospodaření tak, aby byli schopni svoje osobní či rodinné finanční prostředky efektivně spravovat a mohli díky zlepšené finanční gramotnosti v budoucím životě dosáhnout svých cílů.

Finanční kurz bude probíhat od června 2013, celkem 4krát, v každém bloku bude podpořeno 10 frekventantů. Jeden blok bude obsahovat 14 hodin společného vzdělávání ve skupině s odborným lektorem, každý frekventant bude mít nárok i na 2 hodiny osobní konzultace s lektorem, ve kterých se mohou soukromě řešit vlastní potíže konkrétního jedince, o kterých před ostatními členy kurzu nechce veřejně mluvit. Odborný lektor také každému účastníkovi pomůže sestavit jeho osobní rozpočet.

Účastníci kurzu by po jeho skončení měli být dostatečně informováni o finančních produktech, které trh nabízí a o jejich využitelnosti pro vlastní či rodinný prospěch. Po skončení kurzu by měl být každý frekventant schopen základní analýzy své finanční situace, což sníží riziko případné budoucí osobní či rodinné zadluženosti.

Po proběhnutí kurzu bude opět od jeho absolventů získána zpětná vazba v rámci vyplnění hodnotících dotazníků. Dalšími výstupy budou prezenční listiny, osvědčení o absolvování kurzu a celkový počet podpořených osob.

#### **6.7.5 KA č. 5: Vzdělávací kurzy**

Vzdělávací kurzy jsou zacíleny na zlepšení možností uplatnění mladých lidí na lokálním trhu práce ve Zlínském kraji. Přestavují skvělou šanci na zvýšení vlastní kvalifikace pro nezaměstnané mladé lidi nebo absolventy škol, kteří ve vystudovaném oboru vzdělání nemohou dlouhodobě nalézt pracovní pozici.

Vzdělávací kurzy budou probíhat od dubna 2013 ve školící učebně s NTB v prostorech žadatele vybavené z prostředků projektu. Projekt „Správný start“ obsahuje 2 vzdělávací kurzy – Asistent/ka a Grafický/a designér/ka. Oba vzdělávací kurzy se v projektu uskuteční ve 2 bězích, jeden běh bude mít časovou dotaci 120 hodin a bude se v něm vzdělávat 10 frekventantů. Celkem se tedy za dobu trvání projektu uskuteční 4 běhy obou vzdělávacích kurzů, ve kterých získá novou kvalifikaci 40 mladých lidí.

Výběr konkrétních vzdělávacích kurzů, které projekt nabízí, proběhl na základě šetření a konzultací s malými a středními podniky, které budou účastníkům kurzů poskytovat odbornou praxi a některým z nich následně i zaměstnání (viz. popis dalších klíčových aktivit, ve kterých se projekt bude zaměřovat na tvorbu nových pracovních míst v MSP a pomoc se zapracováním frekventantů). Z tohoto šetření vplynuly požadavky zaměstnavatelů na stanovené obory vzdělávání.

Vzdělávací kurzy budou vyučovány odbornými lektory, kteří budou vzdělávat skupinu v daném běhu společně, avšak s maximálním důrazem na individuální přístup ke každému jednotlivci. V průběhu kurzů i na jejich konci bude vytvořen čas pro opakování probraného učiva a osobní konzultace frekventantů s lektorem. Absolventi obou kurzů po jejich dokončení a úspěšném složení závěrečné zkoušky získají certifikát o jeho absolvování. Na



závěr bude každý běh kurzu opět účastníky ohodnocen v podobě anonymních odpovědí v hodnotících dotaznících.

Výstupy z aktivity jsou prezenční listiny kurzů, certifikáty o absolvování, anonymní hodnotící dotazníky a počet podpořených osob v obou kurzech.

#### **Vzdělávací kurz Asistent/ka**

Absolvent kurzu bude odborně připraven vykovávat práci asistenta/ky pro střední či vyšší management, vedoucího pracovníka v různých úrovních řízení nebo práci technicko-hospodářského pracovníka, jako je např. pracovník v administrativě, poradce, pokladní, pomocný účetní apod. Náplní kurzu je řízení administrativy pro nadřízeného a manipulace s dokumenty, schopnost plánovat pracovní čas nadřízeného i osobní, schopnost organizace a přípravy různých jednán, porad a prezentací, telefonní, písemná, elektronická a osobní komunikace s klientem, základní účetní znalosti a vedení pokladní knihy, vedení dokumentace, ukládání dat a jejich archivace a skartace či nakládání s osobními údaji. Frekventanti se rovněž naučí základy desetiprstové hmatové metody psaní a opisování textů a základní znalosti využití jednotlivých nástrojů ze sady MS Office.

#### **Vzdělávací kurz Grafický/á designér/ka**

Absolvent kurzu bude moci získat uplatnění v grafických studiích, v reklamních agenturách, tiskárnách, společnostech zabývajících se internetovou grafikou nebo v kterékoli firmě, kde je potřeba pozice grafika. Frekventant získá znalosti umožňující mu vykonávat grafické práce pro profesionální použití. V kurzu využitý software Corel Draw a Adobe Photoshop se řadí k nejkvalitnějším programům pro vytváření grafických výstupů. Absolventi kurzu budou mít znalosti z oblastí PC designu, manipulování s obrázky a technik kreslení, schopnost kvalitně vytvářet grafický materiál, schopnost zpracovávat digitální fotografie, vytvářet webový grafický design a typografii, navrhovat propagační materiály a inzeráty. Dozvědí se i postupy údržby výpočetní techniky a instalace a konfigurace programů pro grafiku. V kurzu se předpokládají základní znalosti práce na PC.

#### **6.7.6 KA č. 6: Odborná praxe**

Cílovým efektem aktivity je získání pracovních zkušeností, dovedností a návyků účastníků projektu na pracovním místě v odborné pozici, na kterou se v předchozím průběhu projektu připravovali ve vzdělávacích kurzech.

Odborné praxe budou frekventanti vykonávat v organizacích zaměstnavatelů od července 2013 a každý frekventant získá praxi v délce 3 měsíců. Praxe opět proběhnou ve 4 tříměsíčních bězích, z čehož se každého běhu zúčastní 10 mladých lidí, celkem tedy 40.

Odborné praxe budou účastníci projektu absolvovat v MSP, v nichž proběhlo šetření týkající se volby konkrétních vzdělávacích kurzů, které jsou do projektu zařazeny dle požadavků zaměstnavatelů právě z řad MSP. Konkrétními poskytovateli odborných praxí budou např. RC Kamarád – Nenuda, Doprava Gracla Otrokovice (doprava), LUKA kožená galanterie (obchod), JML, s.r.o. (výroba prodej vitamínů), Dům kultury, s.r.o., Rudolf s.r.o. (stavební práce a půjčování lešení), Nadace Děti-Kultura-Sport, Rigimont (sdružení podnikatelů ve stavebnictví) a další organizace. Další možnosti praxe u různých zaměstnavatelů budou pro frekventanty v projektu vyhledávat koordinátor společně se sociálním pracovníkem.

Výstupy této aktivity budou vytvořena databáze poskytovatelů odborných praxí, dokumentace související s odbornou praxí, hodnocení praxí z pohledu účastníků i poskytujících organizací a počet podpořených osob.

#### **6.7.7 KA č. 7: Zpracování plánu osobního rozvoje účastníků**

Hlavním přínosem aktivity je další motivace účastníků k aktivnímu přístupu v oblasti osobního rozvoje i po absolvování projektu, poskytnutí představy a vyhlídky dalšího kariérního růstu a budoucí perspektivy mladého člověka.

Plán dalšího budoucího osobního rozvoje frekventantů budou v projektu společně vytvářet sociální pracovník s každým účastníkem individuálně, a to v období následujícím po dokončení odborné praxe. Časový předpoklad tvorby plánu jsou 3 hodiny věnované každému frekventantovi na tvorbu plánu se sociálním pracovníkem.

Plán osobního rozvoje by měl obsahovat další kariérní cíle frekventantů a postupy, jak jich nejlépe dosáhnout. Dále by v něm měl být zahrnut seznam věcí a vlastností, na kterých musí daný mladý člověk dále pracovat a snažit se v nich zdokonalit a výčet dalších schopností a činností, v jakých by se měl postupně dále vzdělávat a osvojovat si je. V plánu by měly být zpracovány i hrozby a rizika, které konkrétnímu jedinci reálně hrozí a způsoby jejich předcházení.

Výstupem aktivity budou zpracované plány osobního rozvoje všech účastníků projektu.

### **6.7.8 KA č. 8: Individuální poradenství pro účastníky projektu**

Cílem aktivity je poskytnout účastníkům projektu odborný poradenský servis a pomoci jim tak s orientací ve všemožných problémech a situacích, jež se mohou vyskytnout. Tato klíčová aktivita významně přispívá k dlouhodobému a individuálnímu zaměření projektu a zaručuje mladým lidem kdykoli během jejich účasti v projektu poskytnutí odborné poradenské pomoci.

Individuální poradenství bude poskytovat sociální pracovník ve vybavené a soukromé kanceláři. Poradenství bude poskytováno všem frekventantům po celé 2 roky trvání projektu a v rámci jeho udržitelnosti bude pokračovat i po ukončení projektu. Aktivitu může žadající organizace vykonávat v rozsahu, který je možné nadále financovat z vlastních zdrojů. Každý měsíc bude mít sociální pracovník na poskytování individuálního poradenství vyčleněno 20 pracovních hodin, kdy bude k dispozici osobně, na telefonu či po domluvě s frekventantem na e-mailu či jiných elektronických komunikačních prostředcích.

Náplní poradenství budou zejména konzultace osobních potřeb a aktuální situace frekventantů. Aktivita jim bude rovněž nápomocna při hledání pracovního uplatnění a řešení jakýchkoli problémů. Poradce bude k dispozici po nástupu účastníka projektu na pracovní pozici, bude mladým lidem pomáhat překonávat nové obtíže s tím spojené a adaptovat se na nové pracovní úkoly a požadavky zaměstnavatele. To vše by mělo účastníkům zvýšit šanci na získání dlouhodobě udržitelné pracovní pozice.

Mezi výstupy z aktivity patří písemné záznamy z konzultací v individuální poradně a databáze možných pracovních příležitostí pro účastníky projektu.

### **6.7.9 KA č. 9: Podpora zaměstnavatelů za účelem tvorby nových pracovních míst**

Cílovým efektem aktivity je motivovat zaměstnavatele z řad MSP ve Zlínském kraji k vytváření nových pracovních příležitostí pro mladé lidi a tím zároveň pomoci účastníkům projektu „Správný start“ k nalezení vhodného uplatnění.

Aktivita bude probíhat po celou dobu trvání projektu, vyhledávání a kontaktování vhodných zaměstnavatelů budou mít na starosti obdobně jako u odborných praxí sociální pracovník a koordinátor projektu. Podpora zaměstnavatelů z řad MSP bude prováděna formou příspěvků na úhradu části mzdy mladých lidí na nově vytvořeném pracovním místě. Ambicí projektu je takto iniciovat vznik 20 nových pracovních míst pro mladé lidi

(účastníky projektu) a každému zaměstnavateli, který nové místo vytvoří, vyplácet po dobu 6 měsíců příspěvek 8 000 Kč/měsíc na mzdu nového zaměstnance. Celkem je v rozpočtu projektu na tuto klíčovou aktivitu vyčleněno 960 000 Kč.

Důležité je samozřejmě najít taková pracovní místa, která budou dlouhodobě udržitelná i po skončení projektu. Tomuto cíli napomohl výběr vzdělávacích kurzů, které byly do projektu zařazeny na základě poptávky zaměstnavatelů ve Zlínském kraji. Zvolená motivace ve formě mzdových příspěvků pak pomůže zaměstnavatelům – MSP překonat současnou ekonomickou stagnaci a udržet vlastní konkurenceschopnost. K dlouhodobé udržitelnosti nových pracovních pozic bude přispívat i poskytování bezplatného individuálního poradenství v době po ukončení projektu.

Konkrétními zaměstnavateli, jimž budou vypláceny mzdové příspěvky, budou stejné organizace, v nichž budou účastníci projektu vykonávat svou odbornou praxi. Další jednání s regionálními zaměstnavateli z řad MSP o vytváření nových pracovních pozic budou probíhat v době realizace projektu. Mzdové příspěvky jako způsob podpory by při této činnosti měly být velkou výhodou. Projektový tým se krom toho bude snažit hledat uplatnění pro členy projektu i u zaměstnavatelů, kteří mzdové příspěvky nepotřebují nebo pro ně nejsou tak podstatné. V ideálním případě by na konci projektu měli být zaměstnání všichni jeho účastníci, polovina z nich pak na pozici podpořené mzdovými příspěvky.

Výstupy aktivity jsou databáze možných pracovních příležitostí, počet podpořených osob a zaměstnavatelů, průměrný počet pracovníků zaměstnavatele 12 měsíců před vytvořením nového pracovního místa a doložení počtu pracovníků po jeho vytvoření, pracovní smlouvy, pravidelné doložení mzdových listin a dokladů o zaplacení mezd a zákonných odvodů, přehledy čerpání mzdových příspěvků z ESF.

#### **6.7.10 KA č. 10: Kontinuální monitoring a reporting projektu**

Cílem aktivity je zajistit dostatečnou kontrolu projektu a dodržení všech pravidel a postupů v jeho průběhu, proto bude tato aktivita probíhat kontinuálně po celou dobu realizace projektu.

Aktivita je důležitá z hlediska správného řízení a kvalitně prováděné administrace projektu, jak po stránce věcné, tak finanční. Pravidelně bude docházet k evaluaci zatímního průběhu projektu, evaluaci stanovených cílů a kontrole harmonogramu. V případě výskytu problému

bude muset projektový tým flexibilně reagovat a promptně stanovit nápravné opatření. Aktivita se bude také týkat pravidelného jednání s poskytovatelem dotace, dokumentace a archivace projektu, psaní průběžných monitorovacích zpráv a dodržování pravidel stanovených pro propagaci projektu financovaného z prostředků ESF.

Primární odpovědnost za monitoring projektu nese projektový manažer. Ten bude odpovědný i za svolávání a náplň pravidelných porad projektového týmu, na jejich program by měl zařazovat na žádost dalších členů týmu různé body, které chtějí aktuálně projednat. Z každé porady týmu musí být vyhotovena prezenční listina a zápis z porady, což je odpovědností koordinátora projektu. Ke zdárnému průběhu realizace projektu přispěje i jasné vymezení kompetencí všech členů týmu ve fázi přípravy projektu, zpracování vnitřních směrnic a ujasnění komunikačních postupů.

Přímými výstupy z této aktivity budou zápisy a prezenční listiny z porad projektového týmu a pravidelné monitorovací zprávy. Nepřímými výstupy jsou prakticky všechny dosud uvedené výstupy, které lze nalézt na konci popisu každé klíčové aktivity projektu.

## **6.8 Publicita projektu**

Propagace projektu bude zajištěna 3 hlavními způsoby – tištěnými materiály, publicitou na webových stránkách a internetu a vytvořenými samolepkami pro označení vybavení.

### ***Vytvoření tištěných materiálů***

V této oblasti bude publicita zajištěna těmito druhy tištěných materiálů:

1. propagační materiály projektu, např. letáky a plakáty různých formátů
2. vyrobené školící manuály budou obsahovat informace o projektu a jeho financování z prostředků ESF, veškerá loga a další vizuální označení
3. osvědčení a certifikáty o absolvovaných kurzech budou vyrobeny podle manuálu pro jejich výrobu v projektech ESF
4. veškeré tiskové zprávy, dokumenty a výstupy projektu budou označeny patřičnými logy
5. při všech prezentacích projektu se bude dbát na vizuální označení dle Manuálu pro publicitu OP LZZ

### ***Publicita na webových stránkách***

Projekt bude mít vytvořeny vlastní webové stránky, jež budou součástí webu žadatele. Zájemci si přes ně budou moci podat žádost o zapojení do projektu. Projekt bude prezentován i prostřednictvím dalších webových stránek, např. [www.kr-neziskovsky.cz](http://www.kr-neziskovsky.cz) nebo [www.rodinavezline.cz](http://www.rodinavezline.cz). Informace o projektu budou zaslány i na regionální zpravodajské a informační servery. Při veškeré internetové propagaci bude dbáno na dodržení pravidel publicity projektu a patřičné vizuální označení.

#### *Vytvoření samolepek pro označení vybavení projektu*

Podle manuálu pro publicitu OP LZZ budou vyrobeny samolepky s patřičnými logy a slovním označením. Samolepky budou nalepeny na veškeré vybavení zakoupené z prostředků projektu, které tak bude náležitě vizuálně označeno.

## 6.9 Rozpočet projektu

Tab. 12: Rozpočet projektu – zkrácená verze (vlastní zpracování, 2012)

<b>Osobní náklady celkem</b>	<b>1 682 400 Kč</b>
<i>Pracovní smlouvy</i>	<i>1 392 000 Kč</i>
<i>Dohody o pracovní činnosti</i>	<i>290 400 Kč</i>
<b>Provozní náklady celkem</b>	<b>2 281 200 Kč</b>
<b>Materiálové náklady</b>	<b>662 000 Kč</b>
<i>Hmotný majetek</i>	<i>387 400 Kč</i>
<i>Nehmotný majetek</i>	<i>274 800 Kč</i>
<b>Nemateriálové náklady</b>	<b>1 619 000 Kč</b>
<i>Nákup služeb</i>	<i>369 600 Kč</i>
<i>Přímá podpora</i>	<i>1 249 400 Kč</i>
<b>Celkové náklady na realizaci projektu</b>	<b>3 963 600 Kč</b>

*Kompletní rozpočet projektu lze nalézt v příloze P VI diplomové práce.*

Celkové náklady na realizaci projektu činí 3 963 600 Kč a nachází se tak těsně pod čtyřmilionovou hranicí. **Osobní náklady se na nákladech celkových podílí ze 42,4 % a provozní náklady z 57,6 %.** Z provozních nákladů dosahují náklady na materiál 16,6 % celkových nákladů, nemateriálové náklady pak činí 41 % celkových nákladů projektu.

V osobních nákladech dominují s podílem ve výši 83 % náklady vyplývající z uzavřených pracovních smluv s členy projektového týmu. Nejvyšší jsou mzdové náklady na manažera projektu, které činí 480 000 Kč, tj. 28,5 % osobních nákladů. Náklady z dohod o pracovní činnosti, které se budou uzavírat s lektory projektu, pak činí 17 % všech osobních nákladů.

V provozních nákladech jsou z 29 % zastoupeny náklady materiálové. Z nich většinu tvoří hmotný majetek pořízený pro realizaci projektu (58,5 %). Nejvyšší položkou hmotného majetku je NTB vybavení pro účastníky kurzů v hodnotě 160 000 Kč. Nehmotný majetek je v tomto druhu nákladů zastoupen ze 41,5 %, nejdražšími položkami v něm jsou sady MS Office pro účastníky projektu a grafické programy určené pro kurz Grafický/á designér/ka.

Nemateriálové náklady jsou v celkových provozních nákladech projektu zastoupeny výrazně více než materiálové, a to ze 71 % v hodnotě 1 619 000 Kč. Z této částky tvoří jasnou většinu v podobě 77 % přímá podpora poskytovaná frekventantům. Jednoznačně nejvyšší položkou přímé podpory jsou s 960 000 Kč mzdové příspěvky zaměstnavatelům. Nákup služeb důležitých pro realizaci projektu pak činí 23 % nemateriálových nákladů, nejvyššími položkami jsou nájemné za školící učebnu a za individuální poradnu.

## 6.10 Harmonogram projektu

V následující tabulce je zaznamenán projektový harmonogram v průběhu jednotlivých měsíců a let doby realizace. Celková doba trvání projektu je stanovena na 2 roky.

Tab. 13: Harmonogram projektu (vlastní zpracování, 2012)

Rok	ČA	Název aktivity	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
2013	1	Přípravná fáze projektu	X	X	X									
2013	2	Kontaktování cílových skupin		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2013	3	Motivačně - aktivizační kurz				X	X				X	X		
2013	4	Kurz finanční gramotnosti						X					X	
2013	5	Vzdělávací kurzy				X	X	X			X	X	X	
2013	6	Odborná praxe							X	X	X			
2013	7	Osobní plán rozvoje účastníků										X		
2013	8	Individuální poradenství	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2013	9	Podpora zaměstnavatelů	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2013	10	Kontinuální monitoring, reporting	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2014	2	Kontaktování cílových skupin	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2014	3	Motivačně - aktivizační kurz	X	X		X	X							
2014	4	Kurz finanční gramotnosti			X			X						
2014	5	Vzdělávací kurzy	X	X	X	X	X	X						
2014	6	Odborná praxe	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
2014	7	Osobní plán rozvoje účastníků				X			X			X		
2014	8	Individuální poradenství	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2014	9	Podpora zaměstnavatelů	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2014	10	Kontinuální monitoring, reporting	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Vysvětlivky: ČA – číslo aktivity

## 6.11 Časová analýza

Časová analýza projektu bude provedena pomocí *Metody kritické cesty (CPM)*. Metoda kritické cesty je technika síťové analýzy, jejíž využití spočívá v předpovědi doby trvání projektu. Hledají se vzájemně závislé činnosti s nejmenší časovou rezervou, což tvoří tzv. Kritickou cestu.

Pro žádající organizaci je důležité stanovit nejkratší dobu trvání projektu včetně délky trvání jeho předpřípravné fáze, která není součástí předpokládané celkové doby trvání přípravy a realizace projektu. Podstatné je rovněž určit možné kritické cesty.

Tab. 14: Jednotlivé činnosti a doba jejich trvání (vlastní zpracování, 2012)

Činnost	Popis činnosti	Doba trvání (v týdnech)	Předchozí činnosti
A	Zahájení předpřípravné fáze projektu	1	-
B	Zpracování analýzy příslušné cílové skupiny	3	A
C	Provedení dotazníkového šetření v cílové skupině	2	A
D	Vypracování projektové žádosti	6	B, C
E	Předložení projektové žádosti k posouzení	1	D
F	Proces schvalování projektové žádosti	22	E
G	Vyhledávání vhodných kandidátů na členy projektového týmu	8	F
H	Zahájení přípravné fáze projektu	1	F
I	Sestavení projektového týmu	1	H
J	Vymezení kompetencí jednotlivých členů týmu	1	I
K	Upřesnění plánu realizace jednotlivých aktivit	1	J
L	Výběr dodavatelů výpočetní techniky a SW programů	2	I
M	Nákup materiálového vybavení pro realizaci projektu	4	L
N	Úprava prostor pro školící učebnu a poradnu	2	M
O	Vytvoření webových stránek projektu	1	K
P	Zahájení realizační fáze projektu	83	N
Q	Evaluace projektu	6	P
R	Ukončení projektu, tvorba závěrečného reportingu	3	Q

K řešení časové analýzy pomocí metody CPM byl využit softwarový program WinQSB a jeho modul PERT/CPM.



Tab. 15: Softwarové řešení v programu WinQSB (vlastní zpracování, 2012)

04-18-2012 07:07:03	Activity Name	On Critical Path	Activity Time	Earliest Start	Earliest Finish	Latest Start	Latest Finish	Slack (LS-ES)
1	A	Yes	1	0	1	0	1	0
2	B	Yes	3	1	4	1	4	0
3	C	no	2	1	3	2	4	1
4	D	Yes	6	4	10	4	10	0
5	E	Yes	1	10	11	10	11	0
6	F	Yes	22	11	33	11	33	0
7	G	no	8	33	41	127	135	94
8	H	Yes	1	33	34	33	34	0
9	I	Yes	1	34	35	34	35	0
10	J	no	1	35	36	132	133	97
11	K	no	1	36	37	133	134	97
12	L	Yes	2	35	37	35	37	0
13	M	Yes	4	37	41	37	41	0
14	N	Yes	2	41	43	41	43	0
15	O	no	1	37	38	134	135	97
16	P	Yes	83	43	126	43	126	0
17	Q	Yes	6	126	132	126	132	0
18	R	Yes	3	132	135	132	135	0
	Project	Completion	Time	=	135	weeks		
	Number of	Critical	Path(s)	=	1			

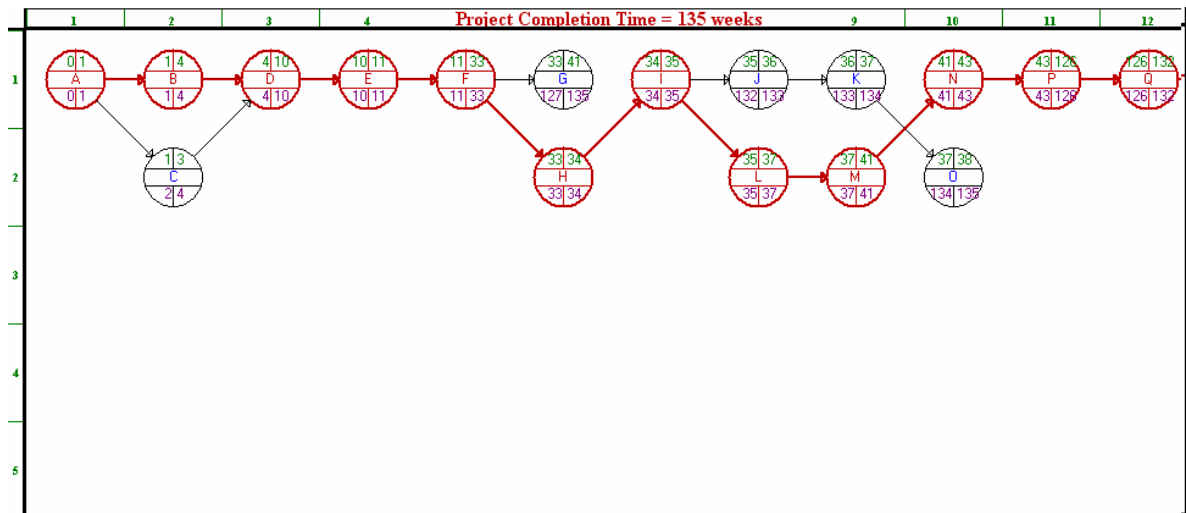
Jednotlivé sloupce výše uvedené tabulky zpracované v programu WinQSB vyjadřují tyto informace: 1. *sloupec* - pořadí činnosti, 2. *sloupec* – označení činnosti, 3. *sloupec* – sdělení, zda daná činnost leží na kritické cestě či nikoli, 4. *sloupec* - doba trvání jednotlivých činností, 5. *sloupec* - nejdříve možný začátek provádění činnosti, 6. *sloupec* - nejdříve možný konec provádění činnosti, 7. *sloupec* - nejpozději přípustný začátek provádění činnosti, 8. *sloupec* - nejpozději přípustný konec provádění činnosti, 9. *sloupec* - celková časová rezerva.

Kritická cesta je v síťovém grafu dána sledem kritických činností mezi vstupním a výstupním uzlem. Je to nejdelší možná cesta mezi vstupem a výstupem daného projektu, ale zároveň určuje nejkratší možnou dobu realizace projektu.

**Kritická cesta: A – B – D – E – F – H – I – L – M – N – P – Q - R**

**Nejkratší možná doba realizace: 135 týdnů**

Na následujícím obrázku je uveden uzlově ohodnocený síťový graf znázorňující kritickou cestu tohoto projektu.



Obr. 27: Grafické zobrazení kritické cesty (vlastní zpracování, 2012)

### Interpretace výsledků

**Celková nejkratší doba trvání projektu** včetně délky trvání jeho předpřípravné fáze je **135 týdnů**, což v přepočtu znamená **2 roky a 8 měsíců**. Z toho plyne, že délka trvání předpřípravné fáze projektu je odhadována zhruba na 8 měsíců a celková doba trvání projektu zahrnující jeho přípravu a realizaci je stanovena na 24 měsíců, tedy 2 roky.

Pokud by však došlo k prodloužení jakékoli činnosti ležící na kritické cestě, znamenalo by to prodloužení celkové doby trvání projektu. Proto by žádající organizace měla soustředit pozornost zejména na tyto vymezené kritické úseky.

## 6.12 Riziková analýza

Častým způsobem jak určit, zda jsou daná rizika pro projekt nízké, střední nebo vysoké, je kombinace jejich dvou dimenzí, a sice pravděpodobnosti jejich výskytu a dopadu jejich výskytu na cíle projektu. Ze stanovených pravděpodobností a dopadů výskytů rizik na projekt se posléze vytvoří tzv. **P – D matice** (matice pravděpodobnost – dopad), ze které lze názorně zjistit, jaká rizika budou mít pro průběh projektu největší význam a bude nutné se na ně v projektu speciálně zaměřit, průběžně je monitorovat a vyhodnocovat stupeň jejich hrozby. Pomocí P – D matice bude tedy provedena riziková analýza projektu. V průběhu projektu bude však nutné sledovat všechny možná rizika, tedy i ty se středním či nižším významem pro kvalitní realizaci projektu.

Pro účely rizikové analýzy bylo určeno **10 možných rizikových faktorů**, které představují největší hrozbu nebezpečí pro zdárný průběh realizace projektu „Správný start“. Jedná se o tyto rizika:

- Nedostatečná motivace cílové skupiny
- Nevhodný výběr účastníků projektu z dané cílové skupiny
- Nízké uplatnění účastníků projektu na trhu práce
- Porušení dlouhodobé udržitelnosti vytvořených pracovních míst
- Nesplnění plánovaných výstupů projektu
- Nedostatečná zkušenost členů projektového týmu
- Nepřítomnost členů projektového týmu
- Nízká zainteresovanost členů projektového týmu na realizaci projektu
- Překročení stanoveného časového harmonogramu
- Překročení plánovaných nákladů projektu

Dále byly stanoveny pravděpodobnosti výskytu jednotlivých rizik v průběhu projektu, a to následujícím způsobem: 0,1 – velmi nízká pravděpodobnost výskytu; 0,3 – nízká pravděpodobnost výskytu; 0,5 – střední pravděpodobnost výskytu; 0,7 – vysoká pravděpodobnost výskytu; 0,9 – velmi vysoká pravděpodobnost výskytu. Hodnoty pravděpodobnosti u jednotlivých rizik znázorňuje následující tabulka.

Tab. 16: Pravděpodobnost výskytu rizika v projektu (vlastní zpracování, 2012)

Číslo	Riziko	P výskytu	Hodnota P
1.	Nedostatečná motivace cílové skupiny	velmi nízká	0,1
2.	Nevhodný výběr účastníků z dané cílové skupiny	střední	0,5
3.	Nízké uplatnění účastníků projektu na trhu práce	střední	0,5
4.	Porušení udržitelnosti vytvořených pracovních míst	velmi vysoká	0,9
5.	Nesplnění plánovaných výstupů projektu	nízká	0,3
6.	Nedostatečná zkušenost členů projektového týmu	střední	0,5
7.	Nepřítomnost členů projektového týmu	vysoká	0,7
8.	Nízká zainteresovanost členů týmu na projektu	nízká	0,3
9.	Překročení stanoveného časového harmonogramu	střední	0,5
10.	Překročení plánovaných nákladů projektu	nízká	0,3

Vysvětlivky: P – pravděpodobnost

Dalším krokem bylo určení hodnot dopadu výskytu jednotlivých rizik na projekt. Hodnoty dopadu byly definovány takto: 0,05 – *minimální dopad*; 0,2 – *nízký dopad*; 0,4 – *střední dopad*; 0,6 – *podstatný dopad*; 0,8 – *zásadní dopad*. Stanovené hodnoty dopadu jednotlivých rizik na projekt jsou uvedeny v další tabulce.

Tab. 17: Dopad výskytu rizika na projekt (vlastní zpracování, 2012)

Číslo	Riziko	Dopad výskytu	Hodnota dopadu
1.	Nedostatečná motivace cílové skupiny	zásadní	0,8
2.	Nevhodný výběr účastníků z dané cílové skupiny	zásadní	0,8
3.	Nízké uplatnění účastníků projektu na trhu práce	zásadní	0,8
4.	Porušení udržitelnosti vytvořených pracovních míst	podstatný	0,6
5.	Nesplnění plánovaných výstupů projektu	podstatný	0,6
6.	Nedostatečná zkušenost členů projektového týmu	podstatný	0,6
7.	Nepřítomnost členů projektového týmu	nízký	0,2
8.	Nízká zainteresovanost členů týmu na projektu	zásadní	0,8
9.	Překročení stanoveného časového harmonogramu	nízký	0,2
10.	Překročení plánovaných nákladů projektu	střední	0,4

Z určených pravděpodobností a dopadů výskytů rizikových faktorů na projekt byla v dalším kroku sestavena P – D matice. Ta vyjadřuje stupeň významu jednotlivých rizik pro realizaci projektu. Umístění jednotlivých rizik je v ní znázorněno jejich pořadovým číslem, které se vyskytuje v závorce za uvedenou hodnotou rizika. Rizika jsou v P – D matici uspořádána do 3 základních barevně odlišených skupin: *rizika s nízkým významem pro realizaci projektu* (v matici označeny zeleně), *rizika se středním významem pro projekt* (v matici označeny žlutě) a *rizika s vysokým významem pro realizaci projektu* (v matici označeny červeně).

Tab. 18: P – D matice (vlastní zpracování, 2012)

Pravděpodobnost výskytu rizika	Hodnota rizika = P x D				
	0,9	0,05	0,18	0,36	0,54 (4)
0,7	0,04	0,14 (7)	0,28	0,42	0,56
0,5	0,03	0,10 (9)	0,20	0,30 (6)	0,40 (2) (3)
0,3	0,02	0,06	0,12 (10)	0,18 (5)	0,24 (8)
0,1	0,01	0,02	0,04	0,06	0,08 (1)
Zaokrouhleno na 2 desetinná místa	0,05	0,2	0,4	0,6	0,8
	<b>Dopad výskytu rizika na projekt</b>				

Z červené oblasti matice lze pozorovat, že pro projekt mají z uvedených rizik největší význam tyto: nevhodný výběr účastníků projektu z dané cílové skupiny, nízké uplatnění účastníků projektu na trhu práce, porušení dlouhodobé udržitelnosti vytvořených pracovních míst a nedostatečná zkušenost členů projektového týmu.

### 6.12.1 Možnosti eliminace jednotlivých rizik

Na závěr rizikové analýzy je důležité zpracovat opatření vedoucí k eliminaci rizik během realizace projektu. Podstatné bude tato opatření zavést do praxe již od začátku realizace projektu a důležitosti řízení rizik v průběhu projektu dále věnovat patřičnou pozornost.

#### *Možnosti eliminace rizik s vysokým významem pro projekt*

**Riziko:** *nevhodný výběr účastníků projektu z dané cílové skupiny.* Riziko bude eliminováno pomocí různých způsobů kontaktování cílové skupiny, ať už spoluprací s odborníky z úřadů práce, pracovníky ze sociální oblasti z jiných rodinných center a neziskových organizací nebo na základě vlastní zkušenosti žádající organizace s uchazeči. Projektový tým určí základní kritéria pro účast v projektu a při výběru účastníků bude přihlížet k doporučením výše zmíněných odborníků. S daným uchazečem vždy sociální pracovník a koordinátor vykonají pohovor, ve kterém budou posuzovat jeho vhodnost zapojení do projektu, ať už z hlediska osobní motivace či jeho předpokladů pro absolvování konkrétního vzdělávacího kurzu a jeho zájem o vzdělání v novém oboru. Pokud by v některém případě přece jen došlo k vybrání méně vhodného účastníka, může být riziko dodatečně eliminováno i absolvováním motivačně - aktivizačního kurzu.

**Riziko:** *nízké uplatnění účastníků projektu na trhu práce.* Riziku se snažil projekt předejít sestavením klíčových aktivit, které proběhlo na základě konzultací s MSP, z čehož vycházelo i rozhodnutí o zařazení konkrétních vzdělávacích kurzů do projektu. O kvalifikace, jež byly do projektu zvoleny, mají místní zaměstnavatelé zájem a pracovní místa v souvislosti s nimi vytvořená by měla naplňovat charakter dlouhodobé udržitelnosti.

**Riziko:** *porušení dlouhodobé udržitelnosti vytvořených pracovních míst.* Jedním z cílů projektu je vytvořit 20 nových pracovních míst pro mladé lidi, což je poloviční počet oproti celkovému počtu 40 v projektu podpořených osob. Pokud některý pracovník vytvořené místo opustí, měla by být za něj připravena náhrada z těch účastníků projektu, kteří buď nebyli umístěni na vytvořené místo, stále se v projektu vzdělávají či si práci teprve hledají. Tímto způsobem by měla být zajištěna obsazenost nově vytvořených pracovních míst.

**Riziko:** *nedostatečná zkušenost členů projektového týmu.* Pro realizaci projektu bude vybrán odborný tým kvalifikovaných osob, které budou disponovat zkušenostmi s řízením projektů a dostatečnou praxí s vybranou cílovou skupinou. I při volbě odborných lektorů pro jednotlivé kurzy budou zohledněny požadavky na jejich kvalifikaci, zkušenosti a praxi.

#### ***Možnosti eliminace rizik se středním významem pro projekt***

**Riziko:** *nesplnění plánovaných výstupů projektu.* Opatřením k odstranění rizika je kontinuální monitoring a reporting projektu, který je také jednou z jeho klíčových aktivit. Průběžný monitoring by měl zajišťovat brzké odhalení případných problémů s plněním plánovaných výstupů. V případě výskytu problému bude muset být ihned projektovým týmem přijato příslušné nápravné opatření.

**Riziko:** *nepřítomnost členů projektového týmu.* Od začátku projektu po celou dobu jeho trvání se bude zohledňovat důležitost vzájemné zastupitelnosti členů projektového týmu. Onemocnění či jiné momentální indispozice členů týmu by tak neměly být výraznou komplikací a neměly by podstatně narušovat chod projektu.

**Riziko:** *nízká zainteresovanost členů projektového týmu na realizaci projektu.* Projekt je pro žádající organizaci potřebný a sama má od počátku zájem jeho realizaci uskutečnit, takže její zainteresovanost do projektu je vysoká. Členové týmu budou pravidelně a dostatečně hmotně odměňováni a při sestavování týmu se bude přihlížet na jejich zájem a osobní motivaci podílet se na projektu.

#### ***Možnosti eliminace rizik s nízkým významem pro projekt***

**Riziko:** *nedostatečná motivace cílové skupiny.* Pravděpodobnost tohoto rizika v současné době není velká, motivace nezaměstnaných mladých lidí a absolventů zapojených do projektu by měla být dostatečně vysoká, protože projekt představuje jedinečnou šanci na komplexní řešení jejich situace a vyhlídku lepší budoucí perspektivy v době, kdy pro ně není situace na trhu práce zrovna příznivá. Riziku se přesto bude předcházet pomocí důsledné prezentace účelu a cílů projektu cílové skupině tak, aby byl projekt patřičně představen, dostatečně pochopen a aby byly správně vnímány jeho přínosy pro účastníky.

**Riziko:** *překročení stanoveného časového harmonogramu.* Dodržování harmonogramu projektu bude součástí průběžného monitoringu. Pokud bude hrozit překročení času vymezeného k dané aktivitě, bude se tím projektový tým muset okamžitě zabývat a přijmout opatření k nápravě hrozícího problému. K eliminaci rizika přispěje i jasné rozdělení kompetencí mezi členy projektového týmu už v přípravné fázi projektu, které určí, kdo je za jakou oblast odpovědný a má ji průběžně sledovat a kontrolovat.

**Riziko:** *překročení plánovaných nákladů projektu.* Monitoring bude pravidelně sledovat i plnění rozpočtu projektu a dodržení naplánovaných nákladových limitů u jednotlivých položek. V případě problému musí tým opět situaci hned vyhodnotit a stanovit nápravné opatření. I zde bude riziko eliminováno i včasným rozdělením kompetencí členům týmu.

V rizikové analýze byla určena možná rizika, která projektu hrozí a byly stanoveny možnosti jejich eliminace. **Vzhledem k odhalení rizik, které mají pro projekt vysoký stupeň významu, lze konstatovat, že celý projekt je realizovatelný.**

### 6.13 Kvantifikace přínosů projektu

V této části budou vymezeny přínosy projektu pro jeho účastníky, pro společnost jako celek a pro žádající organizaci, která chce projekt realizovat.

#### **Přínosy pro účastníky projektu:**

- komplexní a individuální řešení nabízející zlepšení jejich složité životní situace, novou příležitost a zajímavou možnost budoucí perspektivy
- získání odborné kvalifikace v oborech, které jsou žádány na lokálním trhu práce a z toho pramenící zvýšená možnost pracovního uplatnění
- získání odborné praxe v novém oboru po absolvování vzdělávacího kurzu

- zvýšení sebevědomí na základě nově nabytých dovedností a znalostí, aktivnější přístup k řešení osobní situace a posílení schopnosti „zdravé sebe prezentace“
- zvýšení orientace v oblasti finanční gramotnosti
- vytvoření plánu budoucího osobního rozvoje účastníka, jenž poskytne informace o další potřebě vzdělávání a možnostech postupného kariérního růstu
- poskytnutí odborné poradenské pomoci, včetně pomoci s hledáním zaměstnání, zpracováním životopisu, motivačních dopisů, přípravou na přijímací pohovor apod.

**Přínosy projektu pro společnost:**

- zvýšení zaměstnanosti mladých lidí ve Zlínském kraji a vytvoření nových pracovních míst, jež splňují kritéria dlouhodobé udržitelnosti
- předcházení absenci pracovních návyků u mladých lidí a podpora jejich vyšší aktivizace a motivace, která by měla zabránit jejich skepsi z nemožnosti najít pracovní uplatnění a pocitu frustrace z budoucnosti
- prevence možných sociálně – patologických jevů vznikajících v souvislosti zejména s dlouhodobou nezaměstnaností mladých lidí a absolventů škol
- zaměstnavatelé z řad MSP ve Zlínském kraji získají nové odborné pracovníky s potřebnou kvalifikací

**Přínosy projektu pro žádající organizaci RC Kamarád – Nenuda:**

- nové zkušenosti s řízením projektu financovaného z ESF
- rozšíření nabídky aktivit RC o podporu zaměstnanosti mladých lidí ve Zlínském kraji, v souvislosti s tím možné získání nových klientů. Pokud bude projekt úspěšný, bude to pro RC znamenat velmi hodnotnou společenskou reklamu a i podpoření účastníci se jistě budou o RC a jeho službách pochvalně zmiňovat
- vyšší prestiž RC v místní komunitě, zvýšení jeho renomé ve společnosti a posílení pozice mezi neziskovými organizacemi působícími ve Zlínském kraji

**6.13.1 Návrh návratnosti investice**

Návratnost investice projektu bude posuzována v porovnání se studií nákladů státu na jednoho nezaměstnaného, jejíž metodika a závěry byly popsány v analytické části práce.



Vyčíslení návratnosti investice je však nutné brát spíše jako pokus o takovéto vyjádření, protože uvedená studie se zabývala statisticky typickým nezaměstnaným jedincem v roce 2009, což má své nedostatky oslabující relevanci takového vyčíslení.

Podle výše uvedené studie činí celkové měsíční náklady státu na 1 nezaměstnaného člověka *21 925 Kč*, v ročním vyjádření pak *109 615 Kč*. Náklady projektu „Správný start“ na 1 jeho účastníka jsou vyčísleny na *99 090 Kč* (výpočet proveden podílem celkových nákladů na realizaci projektu a celkového počtu podpořených osob). **V měsíčním vyjádření by se tak investice do 1 účastníka projektu měla navrátit přibližně za dobu 4,5 měsíců.** V porovnání s celkovými ročními náklady státu na 1 nezaměstnaného jsou celkové náklady na 1 účastníka projektu nižší o *10 525 Kč*.

Závěrem je třeba zmínit, že takový druh investice do lidských zdrojů se nemůže poměřovat jen z pohledu finanční stránky celé záležitosti. Účast v projektu bude mít totiž komplexní dopad na životy mladých lidí, kteří by po absolvování všech projektových aktivit měli být i vzhledem k jejich věku ještě po dlouhou dobu ekonomicky aktivní, čímž by se prostředky vložené do projektu měly státu a společnosti vracet a v dlouhodobé perspektivě i mnohonásobně vyplácet.

Koneckonců i ze závěrů studie, se kterou je návratnost projektu porovnávána, vyplývá zřejmá užitečnost prostředků investovaných do oblasti aktivní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v cílové skupině mladých lidí. Tyto investice bývají lepším řešením, než když musí společnost dlouhodobě nést vysoké náklady nezaměstnanosti. Toto řešení je v současné době podporováno i EU, která přímo doporučila nasměrování prostředků alokovaných v ESF právě do těchto oblastí.

## ZÁVĚR

Cílem této diplomové práce bylo analyzovat současnou situaci na trhu práce v oblasti zaměstnanosti a nezaměstnanosti mladých lidí do 26 let ve Zlínském kraji a podle zjištěných analytických poznatků vytvořit projekt zaměřený na podporu zvýšení zaměstnanosti ve věkové skupině mladých lidí od 16 do 26 let.

Teoretická část práce byla věnována obecné problematice nezaměstnanosti se zvláštním důrazem na uplatnitelnost mladých lidí na trhu práce v současné době. Nejprve byl vymezen pojmový aparát týkající se oblasti nezaměstnanosti a zmíněny různé druhy důsledků z ní plynoucích. Dále byla věnována pozornost specifikům nezaměstnanosti mladých lidí a byly vymezeny dnešní požadavky zaměstnavatelů na absolventy škol a úroveň jejich kvalifikace. V závěru této části byla rozebrána aktuální závažná evropská problematika tzv. NEETs, tj. mladých lidí, kteří ani nepracují ani nestudují. EU chce jejich nepříznivou situaci řešit pomocí nové iniciativy s názvem „Příležitosti pro mladé“.

Dalším tématem v teoretické části byl marketingový výzkum. Byl představen proces provádění marketingového výzkumu, pozornost byla soustředěna na techniku dotazování a zmínění významu, výhod a nevýhod dotazníku jako nástroje techniky dotazování pro provádění dotazníkového šetření. Důležitou součástí byl i rozbor samotného postupu vytváření dotazníku, jenž se skládá ze sedmi klíčových kroků.

V praktické části práce byla nejdříve představena nezisková organizace Rodinné centrum Kamarád – Nenuda, o. s. Aktivity této organizace jsou zaměřeny převážně na rodiny s dětmi a spojení dvou generací. Jejím hlavním posláním je podpora a ochrana rodiny, vícegeneračního soužití, prevence vzniku sociálně - patologických jevů a snaha o přispívání ke sladování rodinného a pracovního života.

V analytické části byla provedena analýza současného stavu nezaměstnanosti mladých do věku 26 let ve Zlínském kraji. Na úvod analýzy bylo popsáno území Zlínského kraje, provedeny jeho základní socioekonomické charakteristiky a rozbor demografické struktury. Následně již byl věnován prostor vývoji zaměstnanosti mladých lidí na tomto území. Nejvíce prostoru v analýze dostala problematika nezaměstnanosti zacílená na mladé občany a absolventy škol Zlínského kraje. Nezaměstnanost a její míra byly rozebírány z mnoha různých hledisek, např. z hlediska věku, vzdělání, délky registrované evidence uchazečů nebo počtu volných pracovních míst. V analýze byly zpracovány i výsledky

studie s názvem „Náklady státu na 1 nezaměstnaného“ . Závěr analýzy byl zaměřen na posouzení vlivu úrovně vzdělání na možnosti uplatnění mladých lidí na pracovním trhu a na závěrečné shrnutí zjištěných poznatků.

Součástí analytické části bylo i vyhodnocení dotazníkového šetření provedeného v cílové skupině mladých lidí ve věku mezi 16 až 26 lety. Hlavním cílem tohoto šetření bylo zjistit velikost a sílu zájmu cílové skupiny účastnit se aktivit projektu na podporu zaměstnanosti mladých lidí. Nejdříve byl formulován výzkumný problém a sestaven plán výzkumu. Po praktickém provedení šetření byla učiněna charakteristika vzorku respondentů a tabulkově i graficky byly vyhodnoceny výsledky výzkumu. Z těch vyplývá, že zájem stanovené cílové skupiny zapojit se do aktivit projektu je poměrně vysoký.

V projektové části byl vytvořen projekt na podporu zaměstnanosti mladých lidí s názvem „Správný start“, který by se mohl uskutečnit v letech 2013 a 2014. Projekt je nastaven takovým způsobem, aby během doby trvání projektu bylo jeho prostřednictvím podpořeno 40 osob z dané cílové skupiny a vytvořeno 20 nových pracovních míst u zaměstnavatelů z řad malých a středních firem ve Zlínském kraji.

Projekt „Správný start“ zahrnuje 10 hlavních klíčových aktivit, díky nimž chce vybraným účastníkům pomoci zvýšit jejich uplatnitelnost na lokálním trhu práce a nabídnout jim tak možnost nové perspektivy. Celý projekt by měl v daném čase proběhnout celkem ve 4 bězích, z nichž by se každého účastnilo 10 vybraných mladých lidí. Inovativnost projektu spočívá zejména v jeho maximálním důrazu na individuální přístup k cílové skupině, v dlouhodobosti spolupráce a v komplexnosti nabízeného řešení problému.

V závěru projektové části byl navržený projekt „Správný start“ podroben nákladové, rizikové a časové analýze. Z analýz vyplynulo, že projekt je realizovatelný a žádné riziko by jej nemělo vážným způsobem ohrozit. Na závěr byly vymezeny přínosy projektu pro jeho účastníky, pro společnost jako celek i pro organizaci žádající o podporu z Evropského sociálního fondu, tedy pro RC Kamarád – Nenuda.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

1. BACHANOVÁ, Veronika, Petr MUSIL a Lenka VYSTAVĚLOVÁ, 2005. *Makroekonomie II: cvičebnice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 191 s. ISBN 80-210-3669-9.
2. BÁRTOVÁ, Hilda, Vladimír BÁRTA a Jan KOUDELKA, 2004. *Chování spotřebitele a výzkum trhu*. Vyd. 2., přeprac. Praha: Oeconomica, 243 s. ISBN 80-245-0778-1.
3. BOUKAL, Petr, 2009. *Nestátní neziskové organizace: (teorie a praxe)*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 303 s. ISBN 978-80-245-1650-9.
4. BROŽOVÁ, Dagmar, 2006. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 173 s. ISBN 80-245-1120-7.
5. BROŽOVÁ, Dagmar, 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
6. BUCHTOVÁ, Božena, 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
7. ČADIL, Jan. Analýza nákladů veřejných rozpočtů na středního nezaměstnaného, 2011. *Sociální ekonomika* [online]. [cit. 2012-04-01]. Dostupné z: [http://www.socialniekonomika.cz/images/Pdf/studie\\_cena\\_nezamestanosti\\_final.pdf](http://www.socialniekonomika.cz/images/Pdf/studie_cena_nezamestanosti_final.pdf)
8. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD – ZLÍN, ©2011. *Statistická ročenka Zlínského kraje 2011* [online]. [cit. 2012-04-01]. ISBN 978-80-250-2125-5. Dostupné z: [http://www.zlin.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/60003506E6/\\$File/72101111.pdf](http://www.zlin.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/60003506E6/$File/72101111.pdf)
9. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD – ZLÍN, ©2010. *Vývoj lidských zdrojů ve Zlínském kraji v letech 2000 až 2009 (vybrané kapitoly)* [online]. [cit. 2012-04-01]. ISBN 978-80-250-2071-5. Dostupné z: [http://www.zlin.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/EE00343AC0/\\$File/72136310.pdf](http://www.zlin.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/EE00343AC0/$File/72136310.pdf)
10. DURDISOVÁ, Jaroslava, 2005. *Sociální politika v ekonomické praxi: (vybrané problémy)*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 246 s. ISBN 80-245-0850-8.

11. EVROPSKÁ KOMISE, ©2011. *Iniciativa „Příležitosti pro mladé“* [online]. Brusel, 20.12.2011 [cit. 2012-04-22]. ISBN KOM(2011) 933 v konečném znění. Dostupné z: [http://www.spcr.cz/files/cz/eu/ek/Prilezitosti\\_pro\\_mlade.pdf](http://www.spcr.cz/files/cz/eu/ek/Prilezitosti_pro_mlade.pdf)
12. FORET, Miroslav a Jana STÁVKOVÁ, 2003. *Marketingový výzkum: jak poznávat své zákazníky*. 1. vyd. Praha: Grada, 159 s. ISBN 80-247-0385-8.
13. FRÁNEK, Tomáš, 2010. Mladí a nechtění. Lidí bez zkušenosti s prací přibývá. *Aktuálně.cz* [online]. 11.5.2010 [cit. 2012-04-23]. Dostupné z: <http://aktualne.centrum.cz/ekonomika/prace/clanek.phtml?id=667894>
14. HOLANOVÁ, Tereza, 2011. Hrozí ztracená generace mladých lidí, varuje komise. *Aktuálně.cz* [online]. 21.12.2011 [cit. 2012-04-24]. Dostupné z: <http://aktualne.centrum.cz/ekonomika/prace/clanek.phtml?id=726398>
15. CHOVANCOVÁ, Miloslava, Michal PILÍK a Michaela PODANÁ, 2008. *Marketing II*. Vyd. 2., nezměn. Zlín: Univerzita Tomáše Bati, 255 s. ISBN 978-80-7318-764-4.
16. Interní materiály organizace Rodinné centrum Kamarád – Nenuda, o. s., 2010.
17. KLOUDOVÁ, Jitka, 2007. *Makroekonomie: základní kurz*. 1. vyd. Žilina: Poradca podnikatel'a, 220 s. ISBN 978-80-88931-77-5.
18. KOLIBOVÁ, Helena, 2007. *Sociální politika I*. 1. vyd. Opava: Optys, 131 s. ISBN 978-808-5819-625.
19. KOTLER, Philip a Gary ARMSTRONG, 2006. *Principles of marketing*. 11th ed. Upper Saddle River, N.J.: Pearson Prentice Hall. ISBN 0-13-146918-5.
20. KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC, 2003. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
21. KOUCKÝ, Jan, Aleš BARTUŠEK a Martin ZELENKA, 2008. *Účast na vzdělávání, financování škol a uplatnění absolventů*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, 83 s. ISBN 978-807-2903-702.

22. KOUCKÝ, Jan a Martin LEPIČ, 2008. *Kvalifikační požadavky na vzdělání v krajích České republiky*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta. ISBN 978-80-7290-371-9.
23. KOZEL, Roman, 2006. *Moderní marketingový výzkum*. Vyd. 1. Praha: Grada, 277 s. ISBN 80-247-0966-X.
24. KREBS, Vojtěch, 2007. *Sociální politika*. 4., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 503 s. ISBN 978-80-7357-276-1.
25. KREČ, Luboš, 2009. Ztracená generace v Česku? To absolventům nehrozí, říká expert. *IHNED.cz* [online]. 29. 12. 2009 [cit. 2012-04-23]. Dostupné z: <http://zpravy.ihned.cz/cesko/c1-39642430-ztracena-generace-v-cesku-to-absolventum-nehrozi-rika-expert>
26. LANDOROVÁ, Anděla a Jan VEČEŘ, 2006. *Národní hospodářství*. Vyd. 1. Praha: Vysoká škola aplikovaného práva, 274 s. ISBN 978-80-86775-12-8.
27. LINC, Ondřej a Vojtěch WOLF, 2012. Mladí jsou bez práce, diplomy jsou jim na nic. *Lidovky.cz: Zpravodajský server Lidových novin* [online]. 14. března 2012 [cit. 2012-04-22]. Dostupné z: [http://byznys.lidovky.cz/z-mladych-se-stava-ztracena-generace-diplomy-jsou-na-nic-pjn-/moje-penize.asp?c=A120313\\_183218\\_moje-penize\\_nev](http://byznys.lidovky.cz/z-mladych-se-stava-ztracena-generace-diplomy-jsou-na-nic-pjn-/moje-penize.asp?c=A120313_183218_moje-penize_nev)
28. MAYEROVÁ, Marie a Jiří RŮŽIČKA, 2001. *Sociologie v ekonomické praxi*. 4. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 143 s. ISBN 80-708-2834-X.
29. MÜNICH, Daniel a Štěpán JURAJDA, 2009. *Labour market in the Czech Republic: economic and policy developments during first five-years in the European Union*. Prague: Národohospodářský ústav AV ČR, 183 s. ISBN 978-80-7344-198-2.
30. Náklady státu na jednoho nezaměstnaného, 2006. ELBONA a.s. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2012-04-01]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie>

31. NÝVLT, Ondřej, 2011. Význam vzdělání pro trh práce v ČR. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD A IDEA CERGE-EI. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2012-04-01]. Dostupné z:  
[http://czso.cz/csu/tz.nsf/i/prezentace\\_z\\_tiskove\\_konference\\_csu/\\$File/TK\\_Trh\\_prace\\_prezentace\\_csu.pdf](http://czso.cz/csu/tz.nsf/i/prezentace_z_tiskove_konference_csu/$File/TK_Trh_prace_prezentace_csu.pdf)
32. Obyvatelstvo Zlínského kraje v 1. až 4. čtvrtletí 2011, 2012. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD - ZLÍN. *Krajská správa ČSÚ ve Zlíně* [online]. [cit. 2012-04-01]. Dostupné z:  
[http://www.zlin.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/obyvatelstvo\\_zlinskeho\\_kraje\\_v\\_1\\_az\\_4\\_crtleteti\\_2011](http://www.zlin.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/obyvatelstvo_zlinskeho_kraje_v_1_az_4_crtleteti_2011)
33. PAVLÁK, Miroslav, 2006. *Lidské zdroje a fondy EU: Evropský sociální fond jako nástroj spolufinancování projektů v oblasti rozvoje lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: ASPI, 127 s. ISBN 80-7357-139-0.
34. Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo – 2010, 2012. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2012-04-04]. Dostupné z:  
[http://czso.cz/csu/dyngrafy.nsf/graf/uchaz\\_na\\_misto\\_2010](http://czso.cz/csu/dyngrafy.nsf/graf/uchaz_na_misto_2010)
35. Propagační materiály organizace Rodinné centrum Kamarád – Nenuda, o. s., 2011.
36. RADAČIČOVÁ, Simone, 2012. Mladé v Evropě trápí nezaměstnanost. Nejvíce bez práce jsou Španělé, Řekové i Slovinci. *IHNED.cz* [online]. 3. 3. 2012 [cit. 2012-04-22]. Dostupné z: <http://byznys.ihned.cz/zpravodajstvi-evropa/c1-54904550-mlade-evropany-kosi-nezamestnanost-bez-prace-jich-je-5-5-milionu>
37. SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS, 2007. *Ekonomie: 18. vydání*. Vyd. 1. Praha: NS Svoboda, 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.
38. Socioekonomická analýza vybraných oblastí Zlínského kraje, 2011. *Perspektiva* [online]. [cit. 2012-04-01]. Dostupné z:  
<http://www.perspektiva.utb.cz/getattachment/Informace/Studie-a-analyzy/Socioekonomicka-analyza-vybranych-oblasti-Zlinskeho-kraje.pdf.aspx>
39. Stanovy organizace Rodinné centrum Kamarád – Nenuda, o. s., 2010.
40. ŠTIKAR, Jiří et.al., 2003. *Psychologie ve světě práce*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 461 s. ISBN 80-246-0448-5.

41. TRHLÍKOVÁ, Jana, Helena ÚLOVCOVÁ a Jiří VOJTĚCH, 2006. *Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání: šetření mladistvých, kteří jsou po ukončení základní školy evidováni jako uchazeči o zaměstnání na úřadech práce ČR*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 68 s. ISBN 80-851-1898-X.
42. Uchazeči o zaměstnání ve vybraném území, 2012. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2012-04-04]. Dostupné z:  
[http://vdb.czso.cz/vdbvo/grafdetail.jsp?childsel0=2&cislotab=TPR6010UC&kapitola\\_id=15&go\\_1\\_21=1&go\\_1\\_17=1&go\\_1\\_19=1&go\\_1\\_14=1&go\\_1\\_15=1&go\\_1\\_11=1&cas\\_4\\_97=2010&cas\\_3\\_33=2010&pro\\_1\\_62=CZ072&cas\\_3\\_11=20101231&go\\_h\\_3=1&go\\_1\\_12=1&cas\\_3\\_9=20101231&cas\\_1\\_28=20113&go\\_1\\_18=1&go\\_1\\_16=1&go\\_1\\_20=1&go\\_1\\_13=1&go\\_h\\_2=1&](http://vdb.czso.cz/vdbvo/grafdetail.jsp?childsel0=2&cislotab=TPR6010UC&kapitola_id=15&go_1_21=1&go_1_17=1&go_1_19=1&go_1_14=1&go_1_15=1&go_1_11=1&cas_4_97=2010&cas_3_33=2010&pro_1_62=CZ072&cas_3_11=20101231&go_h_3=1&go_1_12=1&cas_3_9=20101231&cas_1_28=20113&go_1_18=1&go_1_16=1&go_1_20=1&go_1_13=1&go_h_2=1&)
43. ÚLOVCOVÁ, Helena et al., 2010. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce - 2009*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání. ISBN 978-80-87063-28-6.
44. Význam vzdělání pro trh práce v ČR, 2011. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD A IDEA CERGE-EI. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2012-04-01]. Dostupné z:  
[http://czso.cz/csu/tz.nsf/i/vyznam\\_vzdelani\\_pro\\_trh\\_prace\\_v\\_cr\\_analyza/\\$File/analiza\\_vzdelani.pdf](http://czso.cz/csu/tz.nsf/i/vyznam_vzdelani_pro_trh_prace_v_cr_analyza/$File/analiza_vzdelani.pdf)
45. ZAHRADNÍK, Petr a Jan JEDLIČKA, 2008. Strategie rozvoje Zlínského kraje 2009 – 2020. *Zlínský kraj* [online]. [cit. 2012-04-01]. Dostupné z: <http://www.kr-zlinsky.cz/docDetail.aspx?docid=82335&doctype=ART&nid=8668&cpi=1>
46. Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Zlínského kraje 2010, 2011. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD - ZLÍN. *Krajská správa ČSÚ ve Zlíně* [online]. [cit. 2012-04-01]. Dostupné z:  
<http://www.zlin.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/krajp/721364-11-xz>
47. ZELENKA, Martin, 2008. *Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, 99 s. ISBN 978-807-2903-726.



**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
CPM	Critical Path Method – Metoda kritické cesty
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
HDP	Hrubý domácí produkt
ILO	International Labour Organization – Mezinárodní organizace práce
KZAM	Klasifikace zaměstnání
MSP	Malé a střední podniky
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NH	Národní hospodářství
NTB	Notebook
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
ORP	Obce s rozšířenou působností
OSN	Organizace spojených národů
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PC	Personal computer – osobní počítač
RC	Rodinné centrum
UTB	Univerzita Tomáše Bati
ÚP	Úřad práce
VPM	Volné pracovní místo
VŠPŠ	Výběrové šetření pracovních sil
VOŠ	Vyšší odborná škola
ZLK	Zlínský kraj

## SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obr. 1: Graf modelu dynamického průběhu nezaměstnanosti (Kolibová, 2007, s. 123).....</i>	22
<i>Obr. 2: Schéma vztahu rodinné zázemí – vzdělání – zaměstnání (Zelenka, 2008, s. 69) .....</i>	29
<i>Obr. 3: Logo organizace (Interní materiály sdružení, 2010) .....</i>	41
<i>Obr. 4: Organizační struktura RC Kamarád – Nenuda (Interní materiály sdružení, 2010).....</i>	43
<i>Obr. 5: Graf počtu obyvatel ve věku 20-24 let a 60-64 let, tj. generace přicházející a odcházející z trhu práce (Vývoj lidských zdrojů ve Zlínském kraji, 2010).....</i>	47
<i>Obr. 6: Graf ekonomické aktivity podle věku ve Zlínském kraji v letech 2005 – 2010 (Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje ZLK 2010, 2011).....</i>	49
<i>Obr. 7: Graf míry registrované nezaměstnanosti ve Zlínském kraji v letech 2008 – 2010 (Statistická ročenka Zlínského kraje 2011, 2011) .....</i>	53
<i>Obr. 8: Uchazeči o zaměstnání a míra nezaměstnanosti v ORP Zlínského kraje k 31. 12. 2010 (Základní tendence..., 2011) .....</i>	54
<i>Obr. 9: Graf mezikrajského srovnání počtu uchazečů na 1 VPM v roce 2010 (Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo – 2010, 2012) .....</i>	56
<i>Obr. 10: Graf počtu uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji v letech 2009 a 2010 (Uchazeči o zaměstnání ve vybraném území, 2012).....</i>	57
<i>Obr. 11: Graf věkové struktury uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji k 31. 12. 2010 (vlastní zpracování, 2012).....</i>	59
<i>Obr. 12: Graf vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji k 31. 12. 2010 (vlastní zpracování, 2012).....</i>	60
<i>Obr. 13: Graf nezaměstnanosti absolventů dle vzdělání a doby od ukončení studia v ČR v období 2006 – 2010 (Nývlt, 2011) .....</i>	64
<i>Obr. 14: Graf počtu a průměrného věku absolventů prezenčního studia dle dosaženého vzdělání v ČR v období 2001–2010 (Nývlt, 2011) .....</i>	64
<i>Obr. 15: Pohlaví respondentů (vlastní zpracování, 2012) .....</i>	69
<i>Obr. 16: Věk respondentů (vlastní zpracování, 2012).....</i>	69
<i>Obr. 17: Vzdělání respondentů (vlastní zpracování, 2012).....</i>	70
<i>Obr. 18: Velikost místa života respondentů (vlastní zpracování, 2012).....</i>	71

<i>Obr. 19: Otázka č. 1 – v současné době studujete nebo pracujete? (vlastní zpracování, 2012)</i> .....	72
<i>Obr. 20: Otázka č. 2 – měl/a jste problém získat zaměstnání po ukončení vzdělání? (vlastní zpracování, 2012)</i> .....	72
<i>Obr. 21: Otázka č. 3 – co byste nejvíce upřednostnili při výběru konkrétního pracovního místa? (vlastní zpracování, 2012)</i> .....	73
<i>Obr. 22: Otázka č. 4 – jste spokojen/a s oborem, který studujete nebo který jste vystudovali? (vlastní zpracování, 2012)</i> .....	74
<i>Obr. 23: Otázka č. 5 – hledáte pracovní pozici přednostně na území Zlínského kraje? (vlastní zpracování, 2012)</i> .....	74
<i>Obr. 24: Otázka č. 6 – máte zájem se i po ukončení studia dále vzdělávat? (vlastní zpracování, 2012)</i> .....	75
<i>Obr. 25: Otázka č. 7 – využil/a byste možnosti zapojit se do projektu, který by Vám napomohl uplatnit se na trhu práce? (vlastní zpracování, 2012)</i> .....	75
<i>Obr. 26: Otázka č. 8 – o jaké aktivity byste v rámci takového projektu měl/a zájem? (vlastní zpracování, 2012)</i> .....	76
<i>Obr. 27: Grafické zobrazení kritické cesty (vlastní zpracování, 2012)</i> .....	98

**SEZNAM TABULEK**

<i>Tab. 1: Vývoj počtu obyvatel ve Zlínském kraji (vlastní zpracování; údaje převzaty ze Statistické ročenky Zlínského kraje 2011, 2011)</i> .....	46
<i>Tab. 2: Projekce obyvatelstva Zlínského kraje podle věkových skupin (vlastní zpracování; údaje převzaty ze Zahradník a Jedlička, 2008)</i> .....	48
<i>Tab. 3: Ekonomická aktivita obyvatel ve Zlínském kraji v tis. osob (vlastní zpracování; údaje převzaty ze Statistické ročenky Zlínského kraje 2011, 2011)</i> .....	48
<i>Tab. 4: Ekonomické postavení populace podle věku ve Zlínském kraji v tis. osob (vlastní zpracování; údaje převzaty ze Statistické ročenky Zlínského kraje 2011, 2011)</i> .....	49
<i>Tab. 5: Míra zaměstnanosti a aktivity mladých lidí ve Zlínském kraji v % (vlastní zpracování; údaje převzaty ze Statistické ročenky Zlínského kraje 2011; vlastní výpočty)</i> .....	50
<i>Tab. 6: Vývoj počtu pracovníků ve Zlínském kraji podle postavení v zaměstnání v tis. osob (vlastní zpracování; údaje převzaty ze Statistické ročenky ZLK 2011, 2011)</i> .....	51
<i>Tab. 7: Míra registrované nezaměstnanosti a neumístění uchazeči o zaměstnání k 31. 12. ve ZLK (vlastní zpracování; údaje převzaty ze Statistické ročenky ZLK 2011, 2011)</i> .....	52
<i>Tab. 8: Volná pracovní místa k 31. 12. ve Zlínském kraji (vlastní zpracování; údaje převzaty ze Statistické ročenky ZLK 2011, 2011)</i> .....	54
<i>Tab. 9: Délka evidence uchazečů o zaměstnání k 31. 12. ve Zlínském kraji (vlastní zpracování; údaje převzaty ze Statistické ročenky ZLK 2011, 2011)</i> .....	56
<i>Tab. 10: Tabulka empirických četností (vlastní zpracování, 2012)</i> .....	77
<i>Tab. 11: Tabulka teoretických četností (vlastní zpracování, 2012)</i> .....	77
<i>Tab. 12: Rozpočet projektu – zkrácená verze (vlastní zpracování, 2012)</i> .....	94
<i>Tab. 13: Harmonogram projektu (vlastní zpracování, 2012)</i> .....	95
<i>Tab. 14: Jednotlivé činnosti a doba jejich trvání (vlastní zpracování, 2012)</i> .....	96
<i>Tab. 15: Softwarové řešení v programu WinQSB (vlastní zpracování, 2012)</i> .....	97
<i>Tab. 16: Pravděpodobnost výskytu rizika v projektu (vlastní zpracování, 2012)</i> .....	99
<i>Tab. 17: Dopad výskytu rizika na projekt (vlastní zpracování, 2012)</i> .....	100
<i>Tab. 18: P – D matice (vlastní zpracování, 2012)</i> .....	101

**SEZNAM PŘÍLOH**

- P I Věková struktura uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji
- P II Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji
- P III Dotazník
- P IV Tabulkové vyhodnocení dotazníkového šetření
- P V Tabulka k výpočtu charakteristiky G
- P VI Rozpočet projektu

**PŘÍLOHA PI: VĚKOVÁ STRUKTURA UCHAZEČŮ O  
ZAMĚSTNÁNÍ VE ZLÍNSKÉM KRAJI**

Rok	2008		2009		2010	
	abs.	rel. v %	abs.	rel. v %	abs.	rel. v %
<b>Neumístění uchazeči o zaměstnání celkem</b>	<b>20 048</b>	<b>100 %</b>	<b>33 836</b>	<b>100 %</b>	<b>33 386</b>	<b>100 %</b>
<b>v tom ve věku:</b>						
do 19 let	839	4,18	1 308	3,87	1 084	3,25
20 - 24 let	2 512	12,53	4 569	13,50	4 345	13,01
25 - 29 let	2 134	10,64	3 881	11,47	3 683	11,03
30 - 34 let	2 393	11,94	4 179	12,35	3 974	11,90
35 - 39 let	2 105	10,50	3 791	11,20	3 972	11,90
40 - 44 let	1 997	9,96	3 299	9,75	3 226	9,66
45 - 49 let	2 122	10,58	3 514	10,39	3 612	10,82
50 - 54 let	2 890	14,42	4 477	13,23	4 169	12,49
55 - 59 let	2 596	12,95	4 074	12,04	4 522	13,54
60 - 64 let	457	2,28	736	2,18	788	2,36
65 let a více	3	0,01	8	0,02	11	0,03

**PŘÍLOHA P II: VZDĚLANOSTNÍ STRUKTURA UCHAZEČŮ O  
ZAMĚSTNÁNÍ VE ZLÍNSKÉM KRAJI**

Rok	2008		2009		2010	
	abs.	rel. v %	abs.	rel. v %	abs.	rel. v %
<b>Neumístění uchazeči o zaměstnání celkem</b>	<b>20 048</b>	<b>100 %</b>	<b>33 836</b>	<b>100 %</b>	<b>33 386</b>	<b>100 %</b>
<b>v tom se vzděláním:</b>						
základní a bez vzdělání	4 135	20,63	5 971	17,65	5 866	17,57
střední bez maturity	645	3,22	1 073	3,17	1 101	3,30
vyučení	8 866	44,22	15 853	46,85	15 342	45,95
vyučení s maturitou	1 184	5,91	2 389	7,06	2 266	6,79
úplné střední všeobecné s maturitou	605	3,02	925	2,73	977	2,93
úplné střední odborné s maturitou	3 376	16,84	5 653	16,71	5 630	16,86
vyšší	150	0,75	242	0,72	220	0,66
vysokoškolské	1 087	5,42	1 730	5,11	1 984	5,94

## PŘÍLOHA P III: DOTAZNÍK

### DOTAZNÍK NA TÉMA „VAŠE UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE“

*Vážená paní / Vážený pane,*

Dovolte mi se na Vás obrátit s prosbou o vyplnění následujícího dotazníku. Jsem studentem Fakulty managementu a ekonomiky na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně a v současné době pracuji na své diplomové práci. Název mé práce zní „*Projekt na podporu zvýšení zaměstnanosti ve věkové skupině 16 – 26 let.*“ Cílem této diplomové práce je analyzovat současnou situaci na trhu práce v oblasti zaměstnanosti mladých lidí (do 26 let) ve Zlínském kraji a na základě výsledků analýzy navrhnout projekt, který by mohl pomoci zvýšit uplatnění této věkové skupiny na trhu práce.

K vytvoření projektu potřebuji znát Vaše názory na výše zmíněnou problematiku, proto Vás prosím o pomoc a vyplnění tohoto dotazníku. U každé otázky, prosím, označte jen **jednu odpověď**, která vyjadřuje Váš názor. U otázek s **více možnými odpověďmi bude tato možnost uvedena**. Ubezpečuji Vás, že vyplnění dotazníku je **zcela anonymní** záležitostí a získané údaje slouží výhradně pro potřeby mé diplomové práce. Kdo by měl zájem o zaslání závěrů vyplývajících z dotazníku, necht' mi prosím na jeho konec na volné místo následující po poslední otázce napíše svoji emailovou adresu. Po skončení šetření výsledky rád poskytnu.

Předem **děkuji za Váš čas a ochotu** věnovanou vyplnění tohoto dotazníku.

*Tomáš Šenkeřík*



**1. V současné době studujete nebo pracujete?**

- Studuji střední školu či učební obor
- Studuji vysokou, vyšší odbornou či jazykovou školu
- Pracuji
- V současné době nestuduji ani nepracuji

**2. Měl/a jste problém získat zaměstnání po ukončení vzdělání?**

- Ano
- Ne
- Dosud jsem zaměstnání nehledal/a

**3. Co byste nejvíce upřednostnili při výběru konkrétního pracovního místa? (u této otázky lze označit více odpovědí)**

- Možnost pracovat v oboru, jaký jsem vystudoval/a
- Finanční ohodnocení
- Prestiž dané firmy
- Komfortnost pracovního prostředí
- Možnost práce v kolektivu
- Pestrá nabídka firemních benefitů
- Možnost dalšího vzdělávání v rámci firmy

**4. Jste spokojen/a s oborem, který studujete nebo který jste vystudovali?**

- Ano
- Ne
- Nevím

**5. Hledáte pracovní pozici (nebo ji po ukončení studia budete hledat) přednostně na území Zlínského kraje?**

- Určitě ano
- Spíše ano
- Zatím nevím
- Spíše ne
- Určitě ne

**6. Máte zájem se i po ukončení studia dále vzdělávat?**

- Ano

- Ne
- Nevím

**7. Využil/a byste možnosti zapojit se do projektu, který by Vám napomohl uplatnit se na trhu práce?**

- Určitě ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Určitě ne

Pokud byla Vaše odpověď na předchozí otázku **SPÍŠE NE** nebo **URČITĚ NE**, tak prosím vynechejte následující otázku a přejděte rovnou k **otázce číslo 9**.

**8. O jaké aktivity byste v rámci takového projektu měl/a zájem? (u této otázky lze označit více odpovědí)**

- Pomoc při sestavení životopisu
- Pomoc při psaní žádosti o práci a motivačních dopisů
- Pomoc při přípravě na přijímací pohovor
- Zlepšení Vašich komunikačních a prezentačních dovedností
- Zvýšení Vaší jazykové vybavenosti
- Zdokonalení se v práci na PC
- Týmové aktivity (např. paintball, raftování, lezení po horolezecké stěně, apod.)

**9. Pohlaví**

- Muž
- Žena

**10. Věk**

- 16 – 18 let
- 19 – 22 let
- 23 – 26 let

**11. Nejvyšší ukončené vzdělání**

- Žádné

- Základní
- Středoškolské bez maturity
- Středoškolské s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské – Bakalářské
- Vysokoškolské - Magisterské

**12. Uveďte prosím velikost obce, ve které žijete**

- 0 – 5000 obyvatel
- 5001 – 20 000 obyvatel
- 20 001 – 50 000 obyvatel
- 50 001 a více obyvatel

Autor: Tomáš Šenkeřík

Datum: 16. 2. 2012

## PŘÍLOHA P IV: TABULKOVÉ VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Otázka	Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost	Suma absolutních četností
<b>1</b>	studuji střední školu	61	29,90%	204
	studuji vysokou školu či VOŠ	106	51,96%	
	pracuji	31	15,20%	
	nestuduji ani nepracuji	6	2,94%	
<b>2</b>	ano	67	32,84%	204
	ne	28	13,73%	
	dosud jsem zaměstnání nehledal	109	53,43%	
<b>3</b>	možnost pracovat v oboru	169	82,84%	728
	finanční ohodnocení	182	89,22%	
	prestiž firmy	46	22,55%	
	komfort pracovního prostředí	112	54,90%	
	možnost práce v kolektivu	87	42,65%	
	nabídku firemních benefitů	79	38,73%	
	další vzdělávání v rámci firmy	53	25,98%	
<b>4</b>	ano	115	56,37%	204
	ne	36	17,65%	
	nevím	53	25,98%	
<b>5</b>	určitě ano	71	34,80%	204
	spíše ano	52	25,49%	
	zatím nevím	38	18,63%	
	spíše ne	31	15,20%	
	určitě ne	12	5,88%	
<b>6</b>	ano	90	44,12%	204
	ne	45	22,06%	
	nevím	69	33,82%	
<b>7</b>	určitě ano	57	27,94%	204
	spíše ano	80	39,22%	
	nevím	28	13,73%	
	spíše ne	14	6,86%	
	určitě ne	25	12,25%	

<b>8</b>	pomoc při sestavení životopisu	98	59,39%	626
	pomoc při psaní motivačních dopisů	126	76,36%	
	pomoc při přípravě na pohovor	111	67,27%	
	zlepšení komunikačních dovedností	94	56,97%	
	zvýšení jazykové vybavenosti	72	43,64%	
	zdokonalení v práci na PC	84	50,91%	
	týmové aktivity	41	24,85%	
<b>9</b>	muž	78	38,24%	204
	žena	126	61,76%	
<b>10</b>	16 - 18 let	62	30,39%	204
	19 - 22 let	47	23,04%	
	23 - 26 let	95	46,57%	
<b>11</b>	žádné	0	0,00%	204
	základní	68	33,33%	
	středoškolské bez maturity	18	8,82%	
	středoškolské s maturitou	42	20,59%	
	vyšší odborné	3	1,47%	
	vysokoškolské - Bc.	62	30,39%	
	vysokoškolské - Mgr.	11	5,39%	
<b>12</b>	0 - 5000 obyvatel	46	22,55%	204
	5001 - 20 000 obyvatel	34	16,66%	
	20 001 - 50 000 obyvatel	37	18,14%	
	50 001 a více obyvatel	87	42,65%	

**PŘÍLOHA P V: TABULKA K VÝPOČTU CHARAKTERISTIKY G**

$n_{ij}$	$n_{ij}^*$	$n_{ij}-n_{ij}^*$	$(n_{ij}-n_{ij}^*)^2$	$(n_{ij}-n_{ij}^*)^2/n_{ij}^*$
32	29,92	2,08	4,33	0,14
19	14,96	4,04	16,32	1,09
17	23,12	-6,12	37,45	1,62
10	7,92	2,08	4,33	0,55
5	3,96	1,04	1,08	0,27
3	6,12	-3,12	9,73	1,59
19	18,48	0,52	0,27	0,01
6	9,24	-3,24	10,50	1,14
17	14,28	2,72	7,40	0,52
0	1,32	-1,32	1,74	1,32
0	0,66	-0,66	0,44	0,67
3	1,02	1,98	3,92	3,84
27	27,28	-0,28	0,08	0,00
11	13,64	-2,64	6,97	0,51
24	21,08	2,92	8,53	0,40
2	4,84	-2,84	8,07	1,67
4	2,42	1,58	2,50	1,03
5	3,74	1,26	1,59	0,43
<b>204</b>	<b>204</b>	<b>0</b>	<b>x</b>	<b>16,8</b>

## PŘÍLOHA P VI: ROZPOČET PROJEKTU

<b>Osobní náklady celkem</b>	<b>1 682 400 Kč</b>
<b><i>Pracovní smlouvy</i></b>	<b><i>1 392 000 Kč</i></b>
Manažer projektu	480 000 Kč
Koordinátor projektu	408 000 Kč
Odborný asistent manažera	288 000 Kč
Sociální pracovník	216 000 Kč
<b><i>Dohody o pracovní činnosti</i></b>	<b><i>290 400 Kč</i></b>
Lektor motivačně – aktivizačního kurzu	64 800 Kč
Lektor kurzu finanční gramotnosti	45 600 Kč
Lektor vzdělávacího kurzu Asistent/ka	90 000 Kč
Lektor kurzu Grafický/á designér/ka	90 000 Kč
<b>Provozní náklady celkem</b>	<b>2 281 200 Kč</b>
<b>Materiálové náklady</b>	<b>662 000 Kč</b>
<b><i>Hmotný majetek</i></b>	<b><i>387 400 Kč</i></b>
NTB pro realizační tým - 3 ks	48 000 Kč
Mobilní telefon pro realizační tým - 3 ks	6 000 Kč
Multifunkční tiskárna pro intenzivní využití	20 000 Kč
Flipchart	2 400 Kč
Kancelářské potřeby	40 000 Kč
NTB pro účastníky kurzů – 10 ks	160 000 Kč
Dataprojektor	15 000 Kč
Projekční plátno	5 000 Kč
Digitální fotoaparát	3 000 Kč
Odborná literatura – 5 ks	4 000 Kč
Stoly do učebny – 6 ks	27 000 Kč
Stoličky do učebny – 10 ks	15 000 Kč
Skříň na materiál	10 000 Kč
Věšák na oděvy	4 000 Kč
Policová skříň na šanony	6 000 Kč
Pracovní stůl na individuální poradenství	6 000 Kč
Kancelářská židle na individuální poradenství – 2 ks	6 000 Kč
Náklady na občerstvení účastníků projektu	10 000 Kč
<b><i>Nehmotný majetek</i></b>	<b><i>274 800 Kč</i></b>
Software MS Office pro realizační tým – 3 ks	14 400 Kč
Antivirový program pro realizační tým – 3 ks	2 400 Kč
Software MS Office pro účastníky kurzů – 10 ks	48 000 Kč
Antivirový program pro účastníky kurzů – 10 ks	8 000 Kč

Program Corel pro kurz Grafický designér – 10 ks	42 000 Kč
Program Adobe Photoshop pro kurz Grafický designér – 10 ks	160 000 Kč
<b>Nemateriálové náklady</b>	<b>1 619 000 Kč</b>
<i><b>Nákup služeb</b></i>	<i><b>369 600 Kč</b></i>
Vytvoření školícího manuálu pro motivační a finanční kurz – 50 ks	10 000 Kč
Vytvoření školícího manuálu pro vzdělávací kurzy – 100 ks	20 000 Kč
Zprostředkování pracovních míst	40 000 Kč
Zprostředkování odborných praxí	40 000 Kč
Nájem školící učebny	79 200 Kč
Nájem poradny pro individuální poradenství	63 000 Kč
Zpracování závěrečného auditu projektu	25 000 Kč
Náklady na propagaci projektu	50 000 Kč
Telefony	40 000 Kč
Poštovné	2 400 Kč
<i><b>Přímá podpora</b></i>	<i><b>1 249 400 Kč</b></i>
Mzdové příspěvky	960 000 Kč
Stravné účastníků	112 000 Kč
Cestovné účastníků	120 000 Kč
Příspěvky na péči o děti	57 400 Kč
<b>Celkové náklady na realizaci projektu</b>	<b>3 963 600 Kč</b>