



25 BODŮ

TEORETICKÁ ČÁST MÁ SLABINY,
PRAKTICKÁ JE VELMI DOBRÁ, -
SLABINY:

- V ÚVODU NENÍ UVEDENO, KDO JSOU NÍZKOKVALIFIKOVANÉ OSOBY, ZDALI POUZE SE ZŠ, PŘÍP. I BEZ ZŠ!
- CÍLOVÁ SKUPINA NENÍ LOKÁLNĚ SPECIFIKOVANÁ (CHYBÍ STATISTIKY OSOB V DANÉM REGIONU)
- VYUŽÍVÁTE RŮZNÉ STATISTIKY, KTERÝCH ODLIŠNÉ MÍRY NEZAMĚSTNANOSTI NEKOMENTUJETE
- ZMIŇUJETE ZAMĚSTNATELNOST, ALE NEUVÁDÍTE CO TO JE, ZAMĚSTNANOST CÍLOVÉ SKUPINY PODMIŇUJETE INTERVENCEMI POUZE DO VYBRANÝCH OBLASTÍ ČI JEJICH ČÁSTÍ (LIDSKÝ KAPITÁL, KONTEXTOVÁ DIMENZE), I KDYŽ FAKTICKY SE ZAMĚŘUJETE I NA JINÉ DIMENZE (KARIÉROVÁ IDENTITA), JINÉ ČÁSTEČNĚ ČI ZCELA OPOMÍJÍTE (SOCIÁLNÍ KAPITÁL, ADAPTABILITA A FLEXIBILITA)

Seminární práce

POLITIKA A SLUŽBY ZAMĚSTNANOSTI

VPL124 (jaro 2015)

Návrh projektu na zvýšení NEBO ZAMĚSTNATEL- NOSTI?

osob s nízkou kvalifikací

Vypracovala:

Aneta Čejková – 427009

Datum odevzdání: **7. 5. 2015**

Obsah

Úvod	4
1. Charakteristika osob s nízkou kvalifikací KDE? PODLE KOHO/ČEHO?	5
1.1 Koncept nezaměstnanosti a lidský kapitál	5
1.2 Lidé s nízkou kvalifikací KDE? OBECNĚ?	6
2. Dílčí cíle intervence JAKÉ? NAVRHOVANÉ? K ČEMU?	11
2.1 Změna povědomí zájemců o zaměstnání o možnostech uplatnění na trhu práce ..	11
2.2 Aktivizace a rozšíření lidského kapitálu osob s nízkou kvalifikací.....	11
2.3 Změna přístupu zaměstnavatelů k potenciálním zaměstnancům	12
3. Návrh dílčích aktivit JAKÝCH K ČEMU?	12
Závěr	14
Použité zdroje:	16
Použitá data:	16

Úvod

PŘEDKLÁDANÁ Seminární práce se VĚNUJE problematice osob s nízkou kvalifikací jako rizikové skupiny na trhu práce. Míra nezaměstnanosti těchto osob O JAKÉ JDE OSOBY – ZŠ NEBO VYUČENÉ? v roce 2014 činila 22 %, což je oproti ostatním vzdělanostním kategoriím velmi výrazné procento, a proto je nutné této skupině věnovat zvýšenou pozornost (TO JE ČÍSLO ZA ČR, REGION, EVORPU? + ODKUD JSTE ČERPALA? UVEĎTE ODKAZ NA ZDROJ DLE CITACNÍ NORMY!. Cílem mé seminární práce je navrhnout projekt na zvýšení zaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací, který by mohl být potenciálně dále rozpracován odborníky a implementován v praxi PROČ PRÁVĚ TĚCHTO OSOB /KROMĚ TOHO, JE TVOŘÍ PĚTINU VÁMU IVEDENÝCH STATISTIK!?.

V první části práce se budu zabývat konceptem nezaměstnanosti NEBO ZAMĚSTNATELNOSTI???? v kontextu lidského kapitálu a charakteristikou skupiny osob s nízkou kvalifikací. Na základě odborné literatury a statistických zdrojů (tabulek, grafických znázornění) vysvětlím pozici této rizikové skupiny osob na pracovním trhu a charakterizují podstatu jejího znevýhodnění. Druhá část práce bude věnována konstrukci dílčích intervencí projektu na zvýšení zaměstnanosti ZAMĚSTNATELNOSTI? cílové skupiny osob. Základní cíl specifikuji do dílčích cílů, které k naplnění cíle základního přispějí, a rozpracuji také návrh praktických intervencí při možné realizaci projektu v praxi. V závěru zhodnotím možnost realizace daného projektu a uvedu doporučení pro praxi.

1. Charakteristika osob s nízkou kvalifikací

1.1 Koncept nezaměstnanosti a lidský kapitál

Koncept nezaměstnanosti je neopomenutelně provázaný s konceptem lidského kapitálu. Lidský kapitál můžeme v souvislosti se zaměstnatelností OK nejjednodušeji charakterizovat jako „*ekonomický termín pro označení znalostí a schopností pracovníka*“ [Brožová 2003: 32]. Horáková, Horák (2013) považují lidský kapitál za jednu ze čtyř¹ klíčových dimenzí konceptu zaměstnatelnosti a tvrdí, že klíčovou komponentou lidského kapitálu jsou úroveň a charakter dosaženého vzdělání a pracovní a životní zkušenosti člověka. Tyto komponenty odpovídají na otázku na disponibilní znalosti a dovednosti každého jedince. Lidský kapitál navíc považují za významný indikátor adaptability jednotlivců.

Lidský kapitál je tedy souborem určitých znalostí (dosažené vzdělání) a dovedností (pracovní zkušenosti) PATŘÍ SEM I ZDRAVOTNÍ STAV!, kterými disponují jednotliví pracovníci a využívají je jako soubor svých „výrobních“ kvalit [Becker 1964]. Dle studií Sirovátky a Mareše (2003) je lidský kapitál determinantem marginalizace na českém trhu práce. Lidé, kteří nemají dostatek lidského kapitálu, jsou náchylnější k nezaměstnanosti, marginalizaci na trhu práce i sociální exkluzi². Konkrétně se jedná o rizikovou skupinu *osob s nízkou kvalifikací*. Příslušníci této skupiny jsou více ohroženy opakovanou a dlouhodobou nezaměstnaností než jiné rizikové skupiny (viz dále).

Horák a Horáková (2013) ve své práci hovoří o stále zřetelnějším nesouladu mezi pracovními místy a pracovní silou v oblasti vzdělání/kvalifikace (*qualification gap*). Současný trh práce disponuje tendencí vytěšňovat nekvalifikovanou či nízkokvalifikovanou pracovní sílu z pracovního trhu KDO PŘÍP. JAKÉ STATISTIKY TO TVRDÍ?. Problém spočívá v početném zastoupení osob s nízkým vzděláním v populaci³ a v poklesu počtu pracovních míst vyžadujících pouze nízké vzdělání.

¹ Dimenze zaměstnatelnosti: *lidský a sociální kapitál, osobní adaptabilita a flexibilita, kariérová identita, kontext-vlivy pracovního prostředí* [Horáková, Horák 2013: 138].

² Brožová (2003: 37) ve své práci uvádí, že zvýšením průměrného počtu let vzdělání o 1 rok dojde k navýšení ekonomické výkonnosti o 6 %.

³ „*Statistiky uvádějí, že v Evropě je až 60 miliónů osob, tj. třetina ekonomicky aktivní populace s maximálně základním vzděláním, srv. Eurostat 2012*“ [Horáková, Horák 2013: 139].

1.2 Lidé s nízkou kvalifikací

Jako osoby s nízkou kvalifikací jsou označováni absolventi základních škol. Jde zejména o lidi obtížně vzdělávatelné, kteří jsou typičtí pouze malou zaměstnatelností A CO TO TA ZAMĚSTNATELNOST VLASTNĚ JE, NIKDE JÍ NEDEFINUJETE a často nízkou motivací rozvíjet svůj lidský kapitál ALE TOTO JE JEDNA ZE SLOŽEK ZATELNOSTI...???. Disponují omezenou kapacitou a ochotou být atraktivní pro trh práce. Buchtová (2013: 90) v této souvislosti hovoří o vytváření nové třídy tzv. deklarovaných (*new-underclas*). Tato skupina osob žije „uvnitř systému podpor“ sociálního zabezpečení, v „subkultuře“ trvalé závislosti na státu a je ohrožena sociální exkluzí.

Problematika této rizikové skupiny úzce souvisí s délkou nezaměstnanosti. U níže kvalifikovaných lidí dochází častěji k dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti, kterou někteří řeší únikem do ekonomické neaktivity [Horáková, Horák 2013: 139]. „Nízké a současným technologickým požadavkům neodpovídající vzdělání je jednou z nejvýraznějších a nejobtížněji řešitelných bariér pro vstup na trh práce“ [Horáková, Horák 2013: 140]. Dle průzkumu Mareše a Sirovátky (2003: 121) jsou zaměstnaností nejvíce ohroženi nekvalifikovaní, zemědělstí a ostatní manuální dělníci. A JAK JE TO PODLE STATISTIK DNES, 12 LET POTÉ?

Osoby s nízkou kvalifikací stále méně participují na trhu práce, a pokud ano, jsou koncentrovány hlavně na sekundárním trhu práce. Zaujímají tak nepopulární a nejistá pracovní místa s horšími podmínkami, nižší mzdou a bez šance na zvyšování své kvalifikace [Horáková, Horák 2013; Mareš 1994].

Tabulka č. 1: Obecná míra nezaměstnanosti dle dosaženého vzdělání V ČR V ROCE 2014

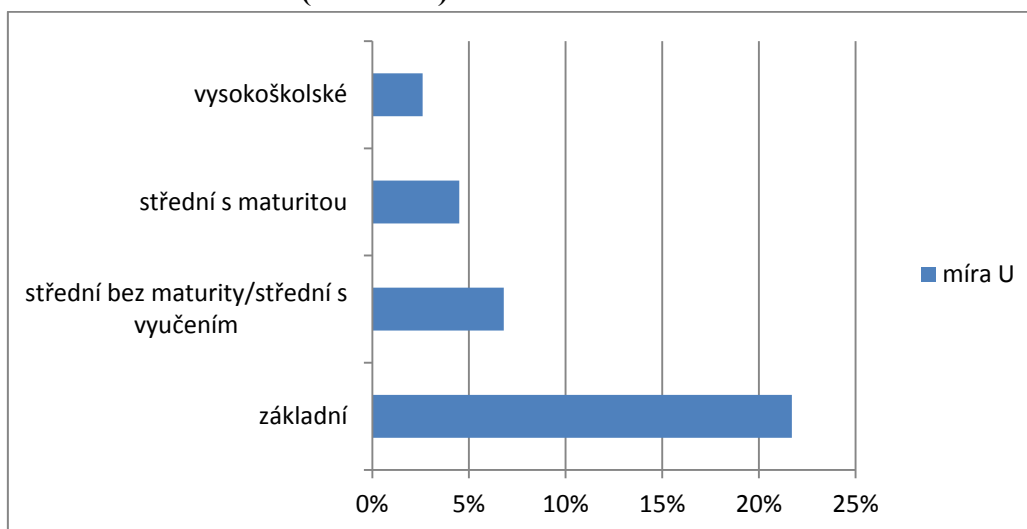
Stupeň vzdělání	Míra U
Základní	21,7%
střední bez maturity/střední s vyučením	6,8%
střední s maturitou	4,5%
Vysokoškolské	2,6%

Zdroj: (ČSÚ 2014)

V tabulce č. 1 můžeme vidět míru nezaměstnanosti jednotlivých vzdělanostních kategorií KDY A KDE?. Z tabulky vyplývá, že lidé s nízkou kvalifikací trpí nezaměstnaností nejvíce. 22 % osob se základním vzděláním trpí nezaměstnaností, což je o 15-20 % více než u ostatních kategorií. Jedná se tedy o velmi výrazné procento. V grafu č. 1 je

následně tato skutečnost znázorněna graficky. TAKŽE NEKVALIFIKOVANÉ OSOBY JSOU SE ZŠ? A TAKÉ BEZ ZŠ? (SRV. TABULKU Č.2!)

Graf č. 1: Obecná míra nezaměstnanosti dle dosaženého vzdělání V ČR ZA 4.ČTVRTLETÍ 2014 (dle VŠPS)



Zdroj: ČSÚ (2014), VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ

Tabulka č. 2 UPRAVTE STEJNĚ ZDE I DÁLE PODLE Struktura uchazečů o zaměstnání dle vzdělání k 31. 3. 2015

Vzdělanostní struktura	Počet	Podíl
bez vzdělání	1 565	0,3%
neúplné základní vzdělání	2 686	0,5%
základní vzdělání	144 426	27,5%
nižší střední vzdělání	337	0,1%
nižší střední odborné vzdělání	14 114	2,7%
střední odborné vzdělání s výuč.listem	201 170	38,3%
stř.nebo stř.odb. bez mat.i výuč.listu	3 321	0,6%
ÚSV	14 749	2,8%
ÚSO s vyučením i maturitou	23 266	4,4%
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	82 755	15,8%
vyšší odborné vzdělání	4 067	0,8%
bakalářské vzdělání	8 191	1,6%
vysokoškolské vzdělání	23 905	4,6%
doktorské vzdělání	763	0,2%
Uchazeči celkem	525 315	100,0%

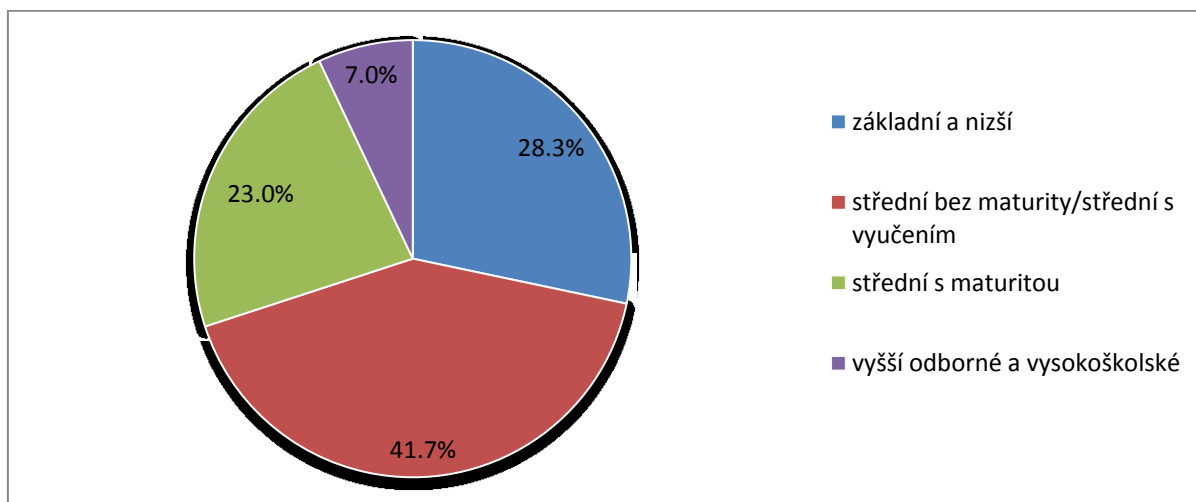
Zdroj: vlastní tvorba na základě dat z Integrovaného portálu MPSV

V tabulce č. 2 nalezneme nejnovější data struktury uchazečů o zaměstnání vzhledem k vzdělanostní struktuře. PROČ JSTE JI NEVYUŽILA V TABULCE Č.1, PŘÍPADNĚ NEKONFRONTOVALA DATA VŠPS S DATY MPSV (?) Nejvíce uchazečů o zaměstnání nalezneme v kategorii střední odborné vzdělání s výučním listem a v kategorii základního vzdělání. Graf č. 2 následně znázorňuje skutečnost převahy kate-

gorie střední vzdělání bez maturity a s vyučením ve struktuře uchazečů o zaměstnání. Druhý největší podíl uchazečů tvoří kategorie základní vzdělání (28 %). MPSV (2015) v této souvislosti zdůrazňuje problém vysokého podílu uchazečů bez vzdělání nebo se vzděláním základním především k okresech s nadprůměrnou nezaměstnaností (*Statistická ročenka trhu práce v ČR 2014*).

Následující tabulka č. 3 nám ukazuje podíly jednotlivých vzdělanostních skupin zaměstnaných v posledních letech A CO ČLENĚNÍ PODLE SEKTORŮ V EKONOMICE?. Pouze 4,2 % pracujících tvoří lidé se základním vzděláním a bez vzdělání.

Graf č. 2: Struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 3. 2015 dle dosaženého vzdělání



Zdroj: vlastní tvorba na základě dat Integrovaného portálu MPSV

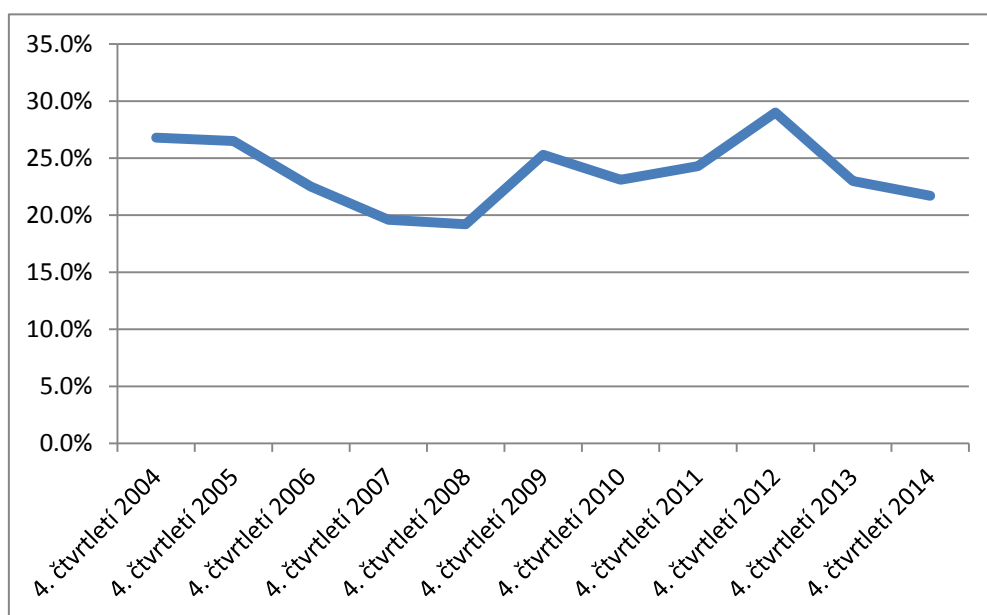
Tabulka č. 3: Vzdělanostní struktura zaměstnaných (15-64 let) KDY KDE

Vzdělání	2011	2012	2013
základní a bez vzdělání	4,5%	4,3%	4,2%
střední bez maturity	38,4%	37,2%	36,5%
střední s maturitou	37,5%	37,8%	37,2%
vysokoškolské	19,5%	20,7%	22,1%
Celkem %	100,0%	100,0%	100,0%

Zdroj: vlastní tvorba na základě dat portálu MPSV (analýzy vývoje (ne)zaměstnanosti)

Graf č. 3 zachycuje vývoj míry nezaměstnanosti osob se základním vzděláním za posledních deset let. Z grafu je PATRNÉ, že za posledních deset let se míra nezaměstnanosti osob se základním vzděláním pohyboVALA v rozmezí 19-29 % a má střídavě vzrůstající a klesající charakter. Nejvyšší hodnota byla v roce 2012, od té doby má míra prozatím klesající tendenci.PROČ?

Graf č. 3: Míra nezaměstnanosti osob se základním vzděláním v čase



Zdroj: vlastní tvorba na základě dat ČSÚ

Podstata znevýhodnění a nízká zaměstnanost dané rizikové skupiny spočívá v nízké úrovni vzdělání, nedostatečné motivaci přijmout zaměstnání (KARIÉROVÁ IDENTITA) i v předsudcích a diskriminaci ze strany zaměstnavatelů (KONTEXTOVÁ DIMENZE). Lidé s nízkou kvalifikací často postrádají pracovní návyky, neakceptují zaměstnání jako společenskou hodnotu (KI). Nízká kvalifikace navíc často dále prohlubuje ostatní znevýhodnění na trhu práce. „Úroveň kvalifikace výrazně determinuje postavení jedince na trhu práce, přičemž je nutné upozornit na skutečnost, že se vzrůstající technologickou úrovní ubývá pracovních příležitostí pro osoby s nízkou kvalifikací a v budoucnu je proto potřeba soustředit se na řešení tohoto problému“ (MPSV 2014:17). (KD). NEBERETE V POTAZ OSOBNÍ ADAPTABILITU A FLEXIBILITU TĚCHTO PRACOVNÍKŮ JAKO DALŠÍ DIMENZI ZATELNOSTI? NEBO NENÍ U TĚCHTO PRACOVNÍKŮ RELEVANTNÍ SE JÍ ZABÝVAT?

2. Dílčí cíle intervence

Snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací a zvýšení míry zaměstnanosti této rizikové skupiny na pracovním trhu bylo stanoveno v r. 2014 jako *Národní dílčí cíl* v rámci *Národního cíle* – zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20-64 let na 75% do r. 2020 O JAKÝ STRATEGICKÝ DOKUMENT SE V PŘÍPADĚ ČR JEDNÁ?. Výchozími dokumenty jsou strategie „Evropa 2020“ a na ní navazující strategie „Národní program reforem ČR“. Podpora zaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací a aktivní politika zaměstnanosti v této problematice LÉPE na *vytváření nových pracovních míst, další vzdělávání těchto osob a posilování jejich postavení na trhu práce* (MPSV 2015). JAK? ČÍM?

Hlavním cílem projektu JAKÉHO? VÁMI PŘEDKLÁDANÉHO? v rámci mé seminární práce je *zvýšení zaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací*. ALE VAŠÍM CÍLEM MĚLO BÝT ZVÝŠIT ZAMĚSTNATELNOST!!!????! Tento cíl specifikuji nyní do třech dílčích cílů, které k jeho naplnění přispějí.

2.1 Změna povědomí zájemců o zaměstnání o možnostech uplatnění na trhu práce TAKŽE POSÍLIT SOCIÁLNÍ KAPITÁL?

První dílčí cíl volím na základě podstaty znevýhodnění skupiny v podobě nedostatečné motivace MOTIVACE JE ALE O KARIÉROVÉ IDENTITĚ, O HODNOTÁCH A NE O ZNALOSTECH TRHU PRÁCE A ZPŮSOBU HLEDÁNÍ A NALEZENÍ ZAMĚSTNÁNÍ! osob s nízkou kvalifikací k participaci na trhu práce způsobenou mj. absencí komplexní informovanosti o trhu práce, o volných pracovních místech a o tom, kde tato místa hledat.

2.2 Aktivizace a rozšíření lidského kapitálu osob s nízkou kvalifikací

Druhý dílčí cíl projektu by měl aktivně posílit možnou integraci těchto osob na trh práce. Jak již bylo zmíněno v první kapitole, lidský kapitál je nezbytným komponentem zaměstnatelnosti člověka a determinuje možnosti jeho uplatnění na trhu práce. Proto by mělo dojít u této rizikové skupiny k aktivizování lidského kapitálu a k jeho následnému rozvoji TZN. K ROZVOJI ZNALOSTÍ A DOVEDNOSTÍ, TJ. VDZĚLÁNÍ A PRAKTICKÝCH ZKUŠENOSTÍ?????. V rámci tohoto cíle by mělo dojít k efektivnějšímu a cílenějšímu využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. A TY SE ZAMĚŘUJÍ POUZE NA VZDĚLÁVÁNÍ????

2.3 Změna přístupu zaměstnavatelů k potenciálním zaměstnancům

Třetí dílčí cíl volím na základě podstaty znevýhodnění skupiny v podobě předpokladů ze strany zaměstnavatelů vůči osobám s nízkou kvalifikací jako potenciálním zaměstnancům. V rámci naplnění tohoto cíle by mělo dojít k rovnocennému přístupu k této rizikové skupině osob JAKO KE KOMU? K DALŠÍM UCHAZEČŮM O ZAMĚSTNÁNÍ MIMO TUTO SKUPINU?

TAKŽE Z HLEDISKA ZAMĚSTNATELNOSTI ÚMYSLNĚ OPOMÍJÍTE SOCIÁLNÍ KAPITÁL, OSOBNÍ ADAPTABILITU A FLEXIBILITU A KARIÉROVOU IDENTITU? VYSVĚTLETE PROČ, V ČEM A ZA JAKÉHO DŮVODU JSOU TYTO DIMENZE ZAMĚSTNATELNOSTI NEDŮLEŽITÉ NEBO DRUHOŘADÉ PRO ZVÝŠENÍ ZATELNOSTI NÍZKOKVALIFIKOVANÝCH OSOB. SKUTEČNĚ NEJSOU TYTO DIMENZE TAK DŮLEŽITÉ (VIZTE VAŠE DVĚ ZMÍNKY O DŮLEŽITOSTI MOTIVACE NÍZKOKVALIFIKOVANÝCH VE VAŠEM TEXTU!).

3. Návrh dílčích aktivit

Projekt zvýšení zaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací by mohl být realizován přímo prostřednictvím jednotlivých úřadů práce postupně ve všech regionech České republiky ALE OSOBNĚ JSEM ŘÍKAL, ŽE BYSTE MĚLI VYSTUPOVAT Z POZICE NNO! ALE OK, UVIDÍME, CO VYMYSLÍTE. Byl by financovaný z prostředků Evropského sociálního fondu, rozdělen do třech dílčích částí charakterizovaných výše a jeho předpokládaná doba trvání by byla cca 18 měsíců (v 1 regionu). Projekt je zaměřen na opatření vzhledem k cílové skupině populace, ale i na jejich potenciální zaměstnavatele.

První část projektu by cílila na *změnu přístupu zájemců o zaměstnání (osob s nízkou kvalifikací) k možnostem uplatnění na trhu práce* – získání motivace k aktivnímu hledání zaměstnání. Cíle by se dalo dosáhnout pomocí INDIVIDUÁLNÍCH A SKUPINOVÝCH PORADENSKÝCH AKTIVIT ÚŘADŮ PRÁCE ČI NAJMUTÝCH VZDĚLÁVACÍCH AGENTUR kampaně rozšiřující povědomí o možnostech a cestách k úspěšnému uplatnění se na trhu práce a kampaní rozšiřující povědomí o možnostech rekvalifikací či rozšiřování dovedností. Konkrétně navrhuji tyto dílčí aktivity:

- ✓ požádání zaměstnaných osob s nízkou kvalifikací, které jsou úspěšně integrovány na trhu práce a jsou spokojeny s nynějším zaměstnáním o zorganizování krátkých přednášek o jejich cestě ke stabilnímu zaměstnání, o dopadu stabilního zaměstnání na jejich osobní život a životní styl (finanční kompenzace) OK
- ✓ kontaktování uchazečů o zaměstnání s nízkým vzděláním a pomocí letáků a dalších propagačních materiálů je upozornit na konání přednášek JAKÝCH A REALIZOVANÝCH KÝM? a podpořit jejich účast
- ✓ dále zorganizování bloku přednášek na téma rekvalifikací a možností zprostředkování zaměstnání O ČEM BY TO BYLO?
- ✓ zaslání propagačních materiálů celé kampaně na kontaktní adresy uchazečů o zaměstnání s možností navázání spolupráce
- ✓ se zájemci uskutečnění setkání a individuální prodiskutování možností spolupráce v rámci rekvalifikace a možností následného uplatnění TAKŽE BYSTE NAVÁZALA NA TY PŘEDNÁŠKY O REKVALIFIKACÍCH?
- ✓ CHYBÍ TU UVÉST MOTIVAČNÍ A PORADENSKÉ AKTIVITY, KTERÉ JSOU EXPLICITNĚ ZACÍLENÉ NA AKTIVIZACI NEZAMĚSTNANÝCH NA TRHU PRÁCE!!!!

Druhá část projektu by navazovala na první část a cílila by na *aktivizaci a rozšíření lidského kapitálu osob s nízkou kvalifikací* pomocí efektivnějšího využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Cíle by se dalo dosáhnout na základě aktivní účasti těchto osob na rekvalifikačních kurzech zajišťovaných v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Projekt nezahrnuje nutně apel na podporu samotného vzdělávání, ale hlavně na rozvoj praktických dovedností. Konkrétně navrhuji tyto dílčí aktivity:

- ✓ uspořádání workshopů pro zájemce o zaměstnání, které by se soustředily na rozvoj dovedností v oblasti mezilidských vztahů, jednání se zaměstnavateli při pohovorech, psaní životopisů OK
- ✓ domluvení se s potenciálními zaměstnavateli na možnosti vykonání (v rámci rekvalifikací pro osoby s nízkým vzděláním) několikátýdenní praxe v jejich firmách VÝBORNĚ
- ✓ přímá praxe JAK DLOUHO? osob s nízkým vzděláním, vyzkoušení si praktických dovedností a jejich utužení – rozšíření si praktických dovedností

Závěrečná část projektu by byla spuštěna během průběhu druhé části projektu a cílila by na *změnu v přístupu zaměstnavatelů k potenciálním zaměstnancům v podobě*

osob s nízkým vzděláním. Mělo by dojít k postupnému redukování předsudků o těchto osobách, ke změně postojů a jednání při obsazování pracovních míst, k odstranění bariér v přístupu k této rizikové skupině. Konkrétně navrhuji tyto dílčí aktivity:

- ✓ zorganizování workshopu pro potenciální zaměstnavatele, kde by probíhalo prezentování tohoto projektu, informování zaměstnavatelů o schopnostech, které osoby s nízkým vzděláním mají a o dovednostech, které si tyto osoby osvojily a které by mohly efektivně využít v jejich firmách
- ✓ pro neúčastníky workshopu zorganizování propagační kampaně, která by zaměstnavatele informovala prostřednictvím e-mailu a sociálních sítí
- ✓ se zaměstnavateli vyjednat možnost „práce na zkoušku“ za vyjednaných podmínek, během které by došlo k ověření osvojených kompetencí uchazečů a která by zvýšila pravděpodobnost uzavření pracovní spolupráce a následně i pohled zaměstnavatelů na osoby s nízkým vzděláním

VELICE DOBRÉ

Závěr

Navrhovaný projekt se soustředí na realizaci opatření, která by pomohla integrovat osoby s nízkým vzděláním na trh práce. Aby mohl být projekt realizován, musí být náležitě prokonzultován s odborníky, kteří by pomohli s rozvržením jednotlivých intervencí, a dále rozpracován. K realizaci projektu je také nutné obstarání dostatečných kapacit nejen z hlediska rozsáhlých finančních zdrojů (předpoklad financování z ESF), ale i z hlediska zdrojů personálních. Problematika personálních zdrojů by se dala vyřešit účastí dobrovolníků, z řad studentů humanitních oborů zabývajících se sociální politikou, kteří by pomáhali s realizací kampaní a workshopů a zároveň by těmito úkony získali ke svému studiu praxi.OK

Postupně by mohl projekt probíhat ve všech regionech České republiky. Aby však došlo k ověření jeho fungování, navrhuji realizovat nejdříve jeho vyzkoušení ve vybraném regionu. Jelikož na sebe jednotlivé části navazují, a úspěšnost jedné části podmiňuje úspěšnost části druhé, nebylo by nutné, aby byl projekt před startem projektu v regionu dalším během zkoušky zcela dokončen. Pokud by se tedy osvědčila efektivnost první části projektu, mohl by být projekt zahájen v regionu dalším.

Úspěšná realizace tohoto projektu by měla mít pozitivní dopad na zaměstnanost rizikové skupiny osob s nízkým vzděláním. Došlo by k celkové snížení míry nezaměstnanosti těchto osob, tím pádem k větší ekonomické prosperitě státu, ke zvýšení konkurenceschopnosti a celkovému rozvoji lidských zdrojů.

Použité zdroje:

- Becker, Gary Stanley. 1964. *Human Capital*. Chicago: University of Chicago Press.
- Brožová, Dagmar. 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Buchtová, Božena, Josef Šmajš, Zdeněk Boleloucký. 2013. *Nezaměstnanost*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing.
- Horáková, Markéta, Pavel Horák. 2013. „Zaměstnatelnost skupin ohrožených nezaměstnaností na současných trzích práce“. *Sociológia - Slovak Sociological Review* [online] 45 (2): 128-149 [3. 5. 2015]. Dostupné z: http://www.sav.sk/journals/uploads/05031003Horakova%20-%20upraveny%20text_fin.pdf.
- Mareš, Petr. 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2015. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2014* [online]. Praha: MPSV [3. 5. 2015]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/20862/MPSV_rocenka_2014.pdf.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2014. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online]. Praha: MPSV [3. 5. 2015]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf.
- Sirovátka, Tomáš, Petr Mareš. 2003. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita.

Použitá data:

- Český statistický úřad. 2005. *Zaměstnanosti a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 4. čtvrtletí 2004* [online]. Praha: ČSÚ [3. 5. 2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-v-cr-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2004-b51j3o9371>.
- Český statistický úřad. 2006. *Zaměstnanosti a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 4. čtvrtletí 2005* [online]. Praha: ČSÚ [3. 5. 2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-v-cr-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2005-vp3ewj1pkn>.
- Český statistický úřad. 2007. *Zaměstnanosti a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 4. čtvrtletí 2006* [online]. Praha: ČSÚ [3. 5. 2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-v-cr-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2006-vp3ewj1pkn>.

- [cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-v-cr-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2006-mk6mgov1zu](https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-v-cr-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2006-mk6mgov1zu).
- Český statistický úřad. 2008. *Zaměstnanosti a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 4. čtvrtletí 2007* [online]. Praha: ČSÚ [3. 5. 2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-v-cr-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2007-fxwju6ybop>.
 - Český statistický úřad. 2009. *Zaměstnanosti a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 4. čtvrtletí 2008* [online]. Praha: ČSÚ [3. 5. 2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-v-cr-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2008-14eija5ron>.
 - Český statistický úřad. 2010. *Zaměstnanosti a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 4. čtvrtletí 2009* [online]. Praha: ČSÚ [3. 5. 2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2009-nf00o6e7vy>.
 - Český statistický úřad. 2011. *Zaměstnanosti a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 4. čtvrtletí 2010* [online]. Praha: ČSÚ [3. 5. 2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2010-yhhdw8ts21>.
 - Český statistický úřad. 2012. *Zaměstnanosti a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 4. čtvrtletí 2011* [online]. Praha: ČSÚ [1. 5. 2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2011-ry015v56tq>.
 - Český statistický úřad. 2013. *Zaměstnanosti a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 4. čtvrtletí 2012* [online]. Praha: ČSÚ [1. 5. 2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2012-vad2018w19>.
 - Český statistický úřad. 2014. *Zaměstnanosti a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 4. čtvrtletí 2013* [online]. Praha: ČSÚ [1. 5. 2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2013-4uy1rvxx64>.
 - Český statistický úřad. 2015. *Zaměstnanosti a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 4. čtvrtletí 2014* [online]. Praha: ČSÚ [1. 5. 2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2014-nfmqckomga>.

- Integrovaný portál MPSV. 2015. *Statistiky nezaměstnanosti: Měsíční statistika struktury uchazečů a volných pracovních míst* [online]. Praha: MPSV [3. 5. 2015]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2013. *Věc: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2012* [online]. Praha: MPSV [3. 5. 2015]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2012/anal2012.pdf.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2014. *Věc: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2013* [online]. Praha: MPSV [3. 5. 2015]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013/anal2013.pdf.