



MASARYKOVA UNIVERZITA
FAKULTA SOCIÁLNÍCH STUDIÍ

0 BODŮ, NESPLNĚNO

- NEKONCEPČNÍ PRÁCE
- NEZACÍLENO NA JEDNU CÍLOVOU SKUPINU V JEDNOM REGIONU
 - NEPODLOŽENÉ INFORMACE O JEDNOTLIVÝCH DIMENZÍCH ZAMĚSTNATELNOSTI/CHARAKTERISTIKÁCH JEDNÉ CÍLOVÉ SKUPINY DLE LITERATURY
- ABSENCE CÍLŮ EXPLICITNĚ A LOGICKY NAVAZUJÍCÍ NA JEDNOTLIVÉ CHARAKTERISTIKY CÍLOVÉ SKUPINY/DIMENZE JEJICH ZAMĚSTNATELNOSTI
 - -ABSENCE KONKRÉTNÍCH OPATŘENÍ NAVAZUJÍCÍCH NA CHARAKTERISTIKY A Z NICH PLYNOUCÍ CÍLE UPLATŇOVANÉ U JEDNÉ CÍLOVÉ SKUPINY

**Návrh projektu na zvýšení zaměstnatelnosti osob jakých
konkrétně? MĚL JSTE VYBRAT JEDNU CÍLOVOU
SKUPINU!!!**

Seminární práce do předmětu VPL124 Služby zaměstnanosti a práce s nezaměstnanými

Martin Holeček [427312]
Veřejná politika a lidské zdroje – Evropská studia
Imatrikulační ročník 2013

Obsah

Úvod	3
proč to tu je?????????	
Osoby s nízkou kvalifikací jako jedna ze skupin ohrožených nezaměstnaností na současných trzích práce.....	5
Osoby vyššího věku ???	5
Absolventi a mladí lidé???	5
Intervence a opatření	6
Problém: demografický vývoj, vzdělávací systém a institucionální faktory	6
Problém: S rostoucí obecnou mírou nezaměstnanosti je přechod mladých lidí ze vzdělávání na trh práce obtížnější.....	7
Problém: Chybějící praxe a pracovní návyky.....	7
Závěr	8
Zdroje	9

Úvod

Nezaměstnanost je jevem, který je kolem nás den co den. Slyšíme o něm masmédiá, nebo jsme s nezaměstnanými přímo ve styku ????. Nezaměstnanost je součástí naší společnosti je z pohledu tržního hospodářství velmi sledovaná ????. V České republice je nezaměstnanost poněkud mladým jevem, kdy se začal projevovat až s nástupem tržního hospodářství, v roce 1989 po Sametové revoluci.

V úvodu této seminární práce nejdřívE definuji pojem nezaměstnanost a jevy s ním spojené. Poté se zaměřím na problém nezaměstnanosti u absolventů a mladých lidí, kteří společně se zdravotně postiženími, osobami s nízkou nebo žádnou kvalifikací, osobami zdravotně postiženými a osobami vyššího věku patří do rizikových skupin na trhu práce. V poslední části se zaměřuji na problémy, které má mnou vybraná riziková skupina a jejich řešením.

Nezaměstnanost

Pro nezaměstnanost existuje mnoho definic. Obecná definice tvrdí, že na nezaměstnanost můžeme nahlížet jako na stav, kdy lidé sice chtějí pracovat a hledají si práci, která je pro ně běžně zdrojem obživy, avšak nemohou žádnou přiměřenou a placenou práci získat. (Jandourek 2001, 17 PROSÍM VÁS, KDE JSTE VZAL JANDOURKA K DEFINOVÁNÍ PROBLEMATIKY ZAMĚSTNANOSTI?????????). Mareš hovoří o nezaměstnanosti v tom smyslu, že: „je založena nejen na tom, že osoba schopná práce je z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazena, ale i na tom, že se se svým vyřazením nespokojuje a hledá nové placené zaměstnání.“ (Mareš 2002, 22). Tvrdí ale i, že: „nezaměstnanost je spojena s existencí trhu, konkrétně trhu práce (tam, kde není trh práce, jako například v tradičních společnostech, není ani nezaměstnanost v současném slova smyslu).“ (Mareš 2002,11). Pojem nezaměstnanost však obsahuje několik dalších, důležitých pojmů, které si třeba objasnit. Je jimi například definice nezaměstnaného, kde se nezaměstnanost vyskytuje, jaké jsou její projevy apod. K ČEMU VÁM TO BUDE K ZODPOVĚZENÍ CÍLE NAVRHNOUT CÍLE A OPATŘENÍ K ZVÝŠENÍ ZAMĚSTNATELNOSTI VYBRANÉ SKUPINY?

Ohrožené skupiny

Je mnoho faktorů, které mohou ovlivnit možnost získání zaměstnání. Patří mezi ně například sociální postavení, úroveň dosaženého vzdělání, věk jedince, jeho pohlaví, příslušnost k menšinové skupině či zdravotní omezení (KDO TO TVRDÍ?). Příslušníci těchto ohrožených skupin mnohem častěji „nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených pracích s nejistou budoucností“. (Buchtová 2002, 105). Mezi nejčastější skupiny, které jsou nezaměstnány, patří osoby s nízkou kvalifikací, skupiny vyššího věku, zdravotně postižení a dále absolventi a mladí lidé, kteří poprvé vstupující na trh práce KDO TO TVRDÍ? SROVNEJTE ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI, PARAGRAF 33 PŘED ROKEM 2012 A DNES.

MĚL JSTE VYBRAT JEDNU SKUPINU A TU PODROBNĚ ROZEPSAT DLE STATISTIK V KONKRÉTNÍM REGINU, DLE JEDNOTLIVÝCH DIMENZÍ ZAMĚSTNATELNOSTI...

Osoby se zdravotním postižením

Jedná se o nejohroženější společenskou skupinu na trhu práce. Osoby se zdravotním postižením tvoří vysoký podíl mezi dlouhodobě nezaměstnanými. V České legislativě je

zákon o zaměstnanosti a je zde i aktivní politika zaměstnanosti. Je proto využíváno rekvalifikačních kurzů a poradenství, avšak hledání zaměstnání pro tuto skupinu je velmi složité. I u zdravotně postižených nastává ekonomický a sociální dopad. U mnoha osob se zdravotním postižením však může dojít i ke změně duševního zdraví, což se stává u osob, které v důsledku úrazu nebo náhlé změny svého zdravotního stavu ztratí zaměstnání nebo ho již nemohou vykonávat.

Osoby s nízkou nebo žádnou kvalifikací

V dnešní době stále více roste význam profesní kvalifikace. S ní souvisí nejen schopnosti, znalosti, ale i dovednosti, které jsou potřeba pro výkon určitého zaměstnání. S klesající mírou kvalifikace klesá i možnost uplatnění jedince na pracovním trhu. Lidé s nízkou nebo žádnou kvalifikací pracují v sekundárním sektoru. Pro tyto osoby není dobrým znamením ani fakt, že mnoho firem již skončila výrobní činnosti, ve kterých velký podíl zaměstnanců byla právě tato skupina. Tato skupina by se měla průběžně vzdělávat, či absolvovat rekvalifikaci, s tím však souvisí fakt, že většina osob z této skupiny není ochotná tento proces vzdělávání absolvovat.

Osoby vyššího věku

Jedná se o osoby starší 50 let. Zaměstnavatelé upřednostňují mladé zaměstnance, kteří jsou perspektivnější a mají „modernější“ vzdělání. *„Je mimo jakoukoliv pochybnost, že tato okolnost staví nezaměstnané osoby uvedené věkové kategorii do obtížné situace. Jestliže nezaměstnanému jedinci činí problém získat zaměstnání ve středním období pracovní kariéry, v pozdním stadiu kariéry jsou jeho možnosti ještě menší.“* (Buchtová 2002, 104). Problémem těchto osob jsou návyky z předchozího zaměstnání, neznalost cizích jazyků a malá adaptabilita na podmínky v novém zaměstnání. Zaměstnat osobu starší 50 let má tedy v sobě určitá rizika. Když se však podíváme na demografický výhled pro další desetiletí, nelze očekávat, že tato rizikovost bude klesat. Lze spíše předpokládat, že rizikovost této skupiny na trhu práce bude stále stoupat.

Absolventi a mladí lidé

Absolvent vstupuje na pracovní trh a hledá takovou práci, která odpovídá jeho kvalifikaci a vzdělání. Problém se zaměstnáním mají absolventi přibližně **????** OBVYKLE JE TO DO 29 LET...do 25. roku, ale toto číslo závisí i na věku, kdy osoba školu ukončí, vystuduje. Tato skupina nově vstupuje na trh práce a jejich největší nevýhodou je nízká,

mnohdy žádná, praxe KDO TO TVRDÍ?. S tím souvisí i to, že nemají pracovní návyky. To vše vede k tomu, že když si zaměstnavatel hledá nového zaměstnance, dá přednost spíše staršímu a zkušenějšímu ALE VŽDYŤ NA DRUHOU STRANU MLADŠÍ PRACOVNÍCI JSOU FLEXIBILNĚJŠÍ, KREATIVNĚJŠÍ.... Zaměstnavatel tedy vyžaduje praxi, avšak tu je velmi obtížné získat, když tuto skupinu málokdo zaměstná. Proto by lidé měli být motivováni k dosažení co nejvyššího vzdělání, neboť s vyšším vzděláním se riziko, že budou nezaměstnaní, snižuje A JAK JE TO S PRAXÍ, VŽDYŤ I ABSOLVENT VŠ NEMÁ ŽÁDNOU PRAXI...???. To, že tato skupina na pracovní trh vstupuje poprvé, má obrovskou výhodu v tom, že si nenavykla na žádné negativní návyky, mají nový pohled na práci na rozdíl od starších pracovníků. Východiskem z nezaměstnanosti této skupiny jsou odborné praxe již během studia, kdy si studenti osvojí pracovní návyky, mají aktuální informace z profese. Pro absolventy hovoří i to, že zpravidla lépe ovládají cizí jazyk, počítač KDO TO TVRDÍ?. Česká republika se o tuto problematiku zajímá, a tak jsou vytvářeny motivační programy aktivní politiky zaměstnanosti. Pro to, aby absolvent mohl úspěšně vstoupit na pracovní trh, je důležitá souhra mnoha událostí, mezi které patří aktuální stav trhu práce, získané znalosti a dovednosti, zájem zaměstnavatelů.

Intervence a opatření

Pro to, aby absolventi a mladí lidé TAK TO JE VÁMI VYBRANÁ CÍLOVÁ SKUPINA? mohli v poklidu přejít ze vzdělávání k pracovnímu procesu, musí být napojení mezi zaměstnavateli a školami. Studenti by během studia měli absolvovat praxe a nenabývat jen teoretické znalosti.

Zaměstnavatelé by měli spolupracovat se školami. Školy by měly nabízet informační a motivační aktivity, seznamovat studenty s reálným pracovním procesem a přibližovat samotnou výuku potřebám zaměstnavatelů. Na poskytování praxe je kladen důraz, ale vše závisí na situaci a pracovním trhu v konkrétním regionu.

Problém: demografický vývoj, vzdělávací systém a institucionální faktory

Vzdělávání v České republice nyní dokončují populačně slabé ročníky a do dalších let se tento vývoj měnit nebude. Na středních školách je proto v učebnách poloprázdno, protože nabízejí více volných míst, než kolik je uchazečů. Po absolvování školy tak na trh práce vstupuje méně lidí. Mladé lidi ovlivňují právní předpisy, upravující vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, minimální mzda, podpora v nezaměstnanosti.

Řešením by byla optimalizace školství, která by řešila aktuální situaci na trhu. Rozhodovalo by se o otevření takových studijních oborů, po kterých by byla dle prognostiků poptávka. Možností by bylo i slučování tříd, potažmo škol s takovými studijními obory, jejichž absolventi mají problém s pozdějším uplatněním na trhu práce. Naopak by se neměly rušit takové studijní obory, o jejichž absolventy je neustále zájem.

Problém: S rostoucí obecnou mírou nezaměstnanosti je přechod mladých lidí ze vzdělávání na trh práce obtížnější

Pokud nezaměstnanost klesá, vytvářejí se nová pracovní místa a zaměstnavatelé mnohdy dávají možnost i absolventům bez praxe. Měla by se zvýšit informovanost o potřebách trhu práce, apelovat na celoživotní vzdělávání. Aktivní politika zaměstnanosti by měla reagovat na nezaměstnanost absolventů a mladých lidí včas, například pomocí praxí, aby získávání návyků a zkušeností z pracovního procesu probíhalo již před ukončením vzdělání.

Problém: Chybějící praxe a pracovní návyky

To, že absolventi a mladí lidé nemají zkušenosti z praxe je ve většině případů hlavním důvodem jejich nezaměstnanosti. Další nevýhodou jsou chybějící osvědčení, certifikáty.

Proto by již během studia měla škola studenty připravovat, informovat o požadavcích zaměstnavatelů a pak dle těchto požadavků rozvíjet znalosti, poskytnout jim možnost udělat si certifikát. S tím by měl souviset i program pro zaměstnavatele, kteří by se situací byli seznámeni a nebáli se budoucí absolventy oslovovat. U vysokoškolského studia by to měla být možnost zahraničních stáží a pobytů.

Existují zaměstnavatelé, kteří takovou možnost studentům dávají, ale je to většinou jen pro studenty oborově založené.

Závěr

Je jasné, že zvláště absolventi středních a vysokých škol mají pro ekonomiku značný potenciál, neboť mají silnou motivaci uplatnit se na trhu práce, jsou odhodlaní prodat nabyté znalosti a dovednosti, chtějí budovat svou kariéru a v mnoha případech se mohou stát značným přínosem pro budoucí zaměstnavatele.

Procento studentů, kteří po studiu hledají uplatnění v rámci regionu, ve kterém studovali, skýtá totiž obrovský budoucí potenciál pro trh práce. Bohužel ve strukturálním srovnání kvalifikovaného trhu práce v ČR vůči průměru EU je možno konstatovat, že kvalifikovaný pracovní trh v ČR vykazuje nízké zastoupení vysokoškolsky vzdělaných osob oproti vyspělým členům EU.

Zdroje

Buchtová, B. 2002. Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing a. s.

Jandourek, J. 2001. Sociologický slovník. Praha: Portál

Mareš, P. 2002. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. Upravené vydání. Praha: Slon

Pavelka, T. 2007. Makroekonomie. Základní kurz. 2. Vydání. Praha: Melandrium.