**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 ZAMĚSTNATELNOSTI?**

**osob s nízkou kvalifikací**

Vypracovala: **Aneta Čejková – 427009**

Datum odevzdání: **7. 5. 2015**

Obsah

[**Úvod** 3](#_Toc418764542)

[**1. Charakteristika osob s nízkou kvalifikací KDE? PODLE KOHO/ČEHO?** 4](#_Toc418764545)

[1.1 Koncept nezaměstnanosti a lidský kapitál 4](#_Toc418764546)

[1.2 Lidé s nízkou kvalifikací **KDE? OBECNĚ?** 5](#_Toc418764547)

[**2. Dílčí cíle intervence JAKÉ? NAVRHOVANÉ? K ČEMU?** 9](#_Toc418764548)

[2.1 Změna povědomí zájemců o zaměstnání o možnostech uplatnění na trhu práce 9](#_Toc418764549)

[2.2 Aktivizace a rozšíření lidského kapitálu osob s nízkou kvalifikací 9](#_Toc418764550)

[2.3 Změna přístupu zaměstnavatelů k potenciálním zaměstnancům 9](#_Toc418764551)

[**3. Návrh dílčích aktivit JAKÝCH K ČEMU?** 10](#_Toc418764552)

[**Závěr** 12](#_Toc418764553)

[**Použité zdroje:** 13](#_Toc418764554)

[**Použitá data:** 13](#_Toc418764555)

# **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 CITAČNÍ NORMY!. Cílem mé seminární práce je navrhnutí projektu 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 charakterizuji podstatu jejího znevýhodnění. Druhá část práce bude věnována konstrukci dílcích 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 čtyř[[1]](#footnote-1) 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 exkluzi[[2]](#footnote-2). 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 (*qaulification gap*). Současný trh práce disponuje tendencí vytěsňovat nekvalifikovanou či nízkokvalifikovanou pracovní sílu z pracovního trhu KDO PŘÍP. JAKÉ STATISTIKY TO TVRDÍ?. Problém spočívá v početném zastoupení osob s nízkým vzděláním v populaci[[3]](#footnote-3) a v poklesu počtu pracovních míst vyžadujících pouze nízké vzdělání.

## 1.2 Lidé s nízkou kvalifikací

Jako osoby s nízkou kvalifikací jsou označováni absolventi základních škol. Jde zejména o lidi obtížně vzdělavatelné, 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. deklasovaných (*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 nízce 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, zemědělští 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 kategorie 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 FLEXIBILILTU 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 předsudků 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 NÍZKOKVALIFIKOVANCÝH 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 z*měnu 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) několikatýdenní 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 postupném 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 Šmajs, Zdeněk Boleloucký. 2013. *Nezaměstnanost.* 2. vydání. Praha: Grada Publishing.
* Horáková, Markéta, Pavel Horák. 2013. „Zaměstnatelnost skupin ohrožených nezaměstnaností na současných trzích práce“. *Sociológia http://www.muni.cz/design/_img_cont/spacer.gif- 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](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](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/politi  
  kazamest/strateg\_zam\_2020/strategiepz2020.pdf](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](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](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-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](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](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](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](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-ry0l5v56tq](https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2011-ry0l5v56tq).
* 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](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](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](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>.

1. Dimenze zaměstnatelnosti: *lidský a sociální kapitál, osobní adaptabilita a flexibilita, kariérová identita, kontext-vlivy pracovního prostředí* [Horáková, Horák 2013: 138]. [↑](#footnote-ref-1)
2. Brožová (2003: 37) ve své práci uvádí, že zvýšením průměrného počtu let vzdělání o 1 rok dojde k navýšení ekonomické výkonnosti o 6 %. [↑](#footnote-ref-2)
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]. [↑](#footnote-ref-3)