

Projekt vytvoření nového rekvalifikačního kurzu podle požadavků trhu práce ve Zlíně z pohledu za- městnavatelů

Bc. Jitka Šmýdová

Diplomová práce
2011



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav managementu a marketingu
akademický rok: 2010/2011

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Jitka ŠMÝDOVÁ**
Osobní číslo: **M090148**
Studijní program: **N 6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management a marketing**

Téma práce: **Projekt vytvoření nového rekvalifikačního kurzu podle požadavků trhu práce ve Zlíně z pohledu zaměstnavatelů**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Zpracujte rešerši dostupných literárních zdrojů z oblasti nezaměstnanosti.

II. Praktická část

- Analyzujte současný stav nezaměstnanosti v ČR a ve městě Zlíně.
- Na základě analýzy navrhněte projekt nového rekvalifikačního kurzu.
- Vyhodnoťte náklady a očekávané přínosy.

Závěr

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

Seznam odborné literatury:

- [1] BOLELOUCKÝ, Z. Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita v Brně, 2000. 79 s. ISBN 80-210-2425-9.
[2] BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha : Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
[3] BUCHTOVÁ, B. Psychologie člověka pro manažery. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita v Brně, 2002. 196 s. bez ISBN.
[4] MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
[5] SAMUELSON, P.; NORDHAUS, W.; GREGOR, M. Ekonomie. 18. vyd. Praha : NS Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.

Vedoucí diplomové práce: **doc. PhDr. Milan Mikuláščík, Ph.D.**
Ústav managementu a marketingu
Datum zadání diplomové práce: **28. března 2011**
Termín odevzdání diplomové práce: **2. května 2011**

Ve Zlíně dne 28. března 2011

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka



Ing. Pavla Staňková, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové/bakalářské 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 ¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou/bakalářskou 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 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užit své dílo – diplomovou/bakalářskou 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 diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Ve Zlíně 22. 4. 2011

Šmídová

1) 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 závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělčně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

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

2) 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 nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) 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 obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Diplomová práce se zabývá tématem nezaměstnanosti se zaměřením na Zlínský okres. Cílem práce je vytvoření nového rekvalifikačního kurzu podle požadavků trhu práce.

V teoretické části je uveden význam práce pro člověka, základní charakteristiky trhu práce, formy nezaměstnanosti, způsoby měření nezaměstnanosti v České republice. Další obsah teoretické práce je věnován rizikovým skupinám nezaměstnaných, dopadům nezaměstnanosti a politice zaměstnanosti Evropské Unie a České republiky.

Praktická část diplomové práce se zabývá analýzou současného stavu nezaměstnanosti ve Zlíně. Sleduje strukturu nezaměstnanosti podle jednotlivých charakteristik uchazečů o zaměstnání, jako je věková kategorie, vzdělanostní struktura, nebo délka evidence uchazečů o zaměstnání. Další část analýzy je věnována nezaměstnanosti žen, jejich počtem ve srovnání s muži, platovým ohodnocením a stavem zaměstnanosti žen v rámci Evropské Unie. Dále je v rámci diplomové práce provedena analýza inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na internetu ve Zlíně. Výsledkem analýzy je struktura hledaných profesí, požadovaná úroveň vzdělání, požadovaný věk pracovníků, požadavky zaměstnavatele na dosaženou praxi, jazykové znalosti a další dovednosti.

Závěrečná část diplomové práce je věnována přípravě motivačního a rekvalifikačního kurzu pro ženy. Součástí projektu je jeho zdůvodnění potřebnosti, financování, časový harmonogram a podrobný obsah kurzu. Důležitou součástí projektu je vytvořená analýza rizik a zhodnocené přínosy rekvalifikačního kurzu.

Klíčová slova: nezaměstnanost, zaměstnanost, trh práce, strategie EU, uchazeč o zaměstnání, aktivní politika zaměstnanosti, zaměstnanec, inzerce, profese, kvalifikační třída, vzdělání, projekt, motivace, manažer, riziko, dovednosti, schopnosti, praxe, rekvalifikační kurz.

ABSTRACT

This diploma thesis deals with unemployment, focusing on Zlin district. The goal is to create a new retraining course in accordance with the requirements of the employment market.

In the theoretical part is given the importance of work for man, the essential characteristics of the employment market, unemployment forms and methods of measuring unemployment in the Czech Republic. Other content is devoted to the theoretical risk groups of the

unemployed, the impact of unemployment and employment policy of the European Union and the Czech Republic.

The practical part deals with the analysis of the current state of unemployment in Zlín. It follows the structure of unemployment according to the characteristics of job applicant, such as age, education or length of the register of job applicant. Another part of the analysis is devoted to women's unemployment, their number in comparison with men, ranking and salary employment situation of women in the European Union. The thesis offers an analysis of job advertising in newspapers and on the Internet in Zlín. The result of this analysis is the structure of search professionals, the level of education, age workers and the requirements of the employer to achieve work experience, language and other skills.

The final part of the thesis is devoted to the preparation and motivation of retraining courses for women. The project is the need for its justification, funding, timetable and detailed course content. An important part of the project is to create a risk analysis and assessment of the benefits of the retraining course.

Keywords: unemployment, employment, employment market, EU strategy, job applicant, active policy of employment, employee, job advertising, profession, qualifying category, education, project, motivation, manager, risk, skills, work experience, retraining course.

Děkuji svému vedoucímu diplomové práce doc. PhDr. Milanu Mikuláštkovi, Ph.D. za rady a podnětné připomínky. Také děkuji pracovníkům Úřadu práce ve Zlíně za poskytnuté informace.

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

OBSAH

ÚVOD	12
I TEORETICKÁ ČÁST	13
1 PRÁCE	14
1.1 VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA.....	14
1.2 TRH PRÁCE	15
1.3 PRACOVNĚPRÁVNÍ PŘEDPISY	16
2 ZAMĚSTNANOST A NEZAMĚSTNANOST	18
2.1 FORMY NEZAMĚSTNANOSTI.....	19
2.2 PŘIROZENÁ MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI	20
2.3 MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI	21
2.4 MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE	21
2.5 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH.....	22
2.5.1 Mladí lidé a absolventi	22
2.5.2 Starší osoby	23
2.5.3 Ženy.....	23
2.5.4 Zdravotně znevýhodněné osoby.....	23
2.5.5 Romské etnikum.....	23
2.5.6 Lidé bez kvalifikace	24
2.6 DOPADY NEZAMĚSTNANOSTI	24
2.7 NEZAMĚSTNANOST A ZDRAVÍ.....	25
3 SLUŽBY A ČINNOSTI ÚŘADŮ PRÁCE	26
4 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI EU A ČR	29
4.1 STRATEGIE EU 2020	29
4.2 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR	30
4.2.1 Cíle Evropského sociálního fondu	30
4.2.2 Podporované projekty	30
4.2.3 Základní programy Evropského sociálního fondu	31
4.2.4 Řídící orgán a partneři.....	31
II PRAKTICKÁ ČÁST	32
5 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU NEZAMĚSTNANOSTI VE ZLÍNĚ	33
5.1 CHARAKTERISTIKA OKRESU ZLÍN.....	33
5.2 EKONOMICKÁ, SOCIÁLNÍ A DEMOGRAFICKÁ SITUACE.....	34
5.3 CELKOVÝ VÝVOJ ZAMĚSTNANOSTI.....	36
5.4 VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA.....	37
5.5 NEZAMĚSTNANOST.....	39
5.5.1 Teoretická východiska a zdroje.....	39
5.5.2 Vývoj nezaměstnanosti a počtu uchazečů o zaměstnání.....	39
5.5.3 Srovnání vývoje míry nezaměstnanosti v okrese Zlín s nezaměstnaností v České republice.....	40
5.5.4 Věková struktura uchazečů o zaměstnání	41
5.5.5 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání.....	43
5.5.6 Délka evidence uchazečů o zaměstnání	44

5.5.7	Průměrná mzda.....	46
5.6	HLAVNÍ POZNATKY Z ANALÝZY	47
6	ANALÝZA (NE)ZAMĚSTNANOSTI ŽEN.....	49
6.1	SPECIFIKA ŽENSKÉ NEZAMĚSTNANOSTI.....	49
6.2	POČTY NEZAMĚSTNANÝCH ŽEN A MUŽŮ V ČR	50
6.3	PLATOVÉ OHODNOCENÍ ŽEN	51
6.4	SITUACE ŽEN A MUŽŮ V EU.....	52
6.5	PRÁCE NA ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK.....	52
6.6	HLAVNÍ POZNATKY Z ANALÝZY	53
7	ANALÝZA INZERTNÍ NABÍDKY ZAMĚSTNÁNÍ V DENNÍM TISKU A NA INTERNETU VE ZLÍNĚ	54
7.1	CÍLE A METODY ŠETŘENÍ	54
7.2	ANALÝZA INZERCE V DENNÍM TISKU	55
7.3	ANALÝZA INZERCE NA INTERNETU.....	55
7.4	STRUKTURA HLEDANÝCH PROFESÍ	56
7.4.1	Struktura hledaných profesí z pohledu devíti hlavních klasifikačních tříd zaměstnání (KZAM).....	56
7.4.2	Požadovaná úroveň vzdělání.....	59
7.4.3	Požadovaný věk pracovníků	59
7.4.4	Požadavky na praxi uchazečů	59
7.4.5	Požadavky na práci s počítačem	60
7.4.6	Požadavky na jazykové schopnosti	60
7.5	NEJDŮLEŽITĚJŠÍ POZNATKY Z ANALÝZY	60
8	ZAPOJTE SE! – MOTIVAČNÍ A REKVALIFIKAČNÍ KURZ PRO ŽENY.....	62
8.1	ZDŮVODNĚNÍ POTŘEBNOSTI PROJEKTU.....	62
8.2	POPIS PROJEKTU	62
8.3	CÍLE PROJEKTU.....	63
8.3.1	Dílčí cíle	63
8.4	CÍLOVÉ SKUPINY	63
8.5	FINANCOVÁNÍ PROJEKTU.....	63
8.6	HARMONOGRAM KURZU	64
8.7	OBSAH KURZU	64
8.8	PROJEKTOVÝ TÝM	70
8.9	KONTROLNÍ POSTUPY, HODNOCENÍ	71
8.10	ROZPOČET PROJEKTU	72
8.11	ČASOVÝ HARMONOGRAM ŘEŠENÝ POMOCÍ PROGRAMU WINQSB	72
8.12	ANALÝZA RIZIK PROJEKTU	74
8.13	PŘÍNOSY REKVALIFIKAČNÍHO KURZU	79
8.13.1	Přímý účinek rekvalifikačního kurzu ZAPOJTE SE! na zaměstnanost.....	79
	ZÁVĚR	81
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	83
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	85

SEZNAM OBRÁZKŮ	86
SEZNAM TABULEK.....	87
SEZNAM PŘÍLOH.....	88

ÚVOD

Mít zaměstnání patří bez pochyb k jedné ze základních priorit každého člověka. Svědčí o tom i ta skutečnost, že o zaměstnání bojují dnes a denně tisíce lidí. Někteří s většími úspěchy, jiní naopak. Ztráta zaměstnání přináší výraznou změnu do života jednotlivce a snad ve všech případech i do života jeho blízkých. Nezaměstnaným se může stát kdokoli, i když si mnoho lidí tuto skutečnost nepřipouští. Ve velkém množství případů se nezaměstnanými stávají lidé bez vlastního zavinění. Například absolventi škol, snížení stavu pracovníků, nebo pokud podnik ukončí svou činnost.

Nezaměstnanost je jedním z hlavních ukazatelů ekonomiky dané země či města. Za nezaměstnaného lze považovat člověka, který nemůže najít placenou práci, je starší patnácti let, práci aktivně hledá a je schopen do zaměstnání nastoupit do 14 dnů. Mezi různými druhy nezaměstnanosti vytváří největší problém dlouhodobá nezaměstnanost, která může mít negativní vliv na psychiku člověka a jeho další uplatnění na trhu práce.

Rekvalifikace je nejvýznamnějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti v České republice a její podíl se neustále zvyšuje. Lze tedy předpokládat, že jsou do této oblasti vkládány nemalé naděje nejen ze strany nezaměstnaných. Pozitivním účinkem na zaměstnanost je přizpůsobení pracovní síly poptávce po práci. Pro některé skupiny není rekvalifikace vhodná. Jedná se o nekvalifikované a dlouhodobě nezaměstnané. Nízká motivovanost k účasti totiž výrazně snižuje efekty na tento pracovní potenciál. Reálné přínosy rekvalifikace hodnotíme zejména při poklesu nezaměstnanosti, ale také na úrovni sociálně-integračních účinků. Prostřednictvím rekvalifikačních kurzů se motivuje pracovní síla, stimuluje sebedůvěra. Důležité je rovněž začleňování nezaměstnaných do širších sociálních skupin, osobnostní rozvoj, rozšíření znalostí, schopností a dovedností.

Diplomová práce je věnovaná problematice vytvoření nového rekvalifikačního kurzu podle požadavků trhu práce ve Zlíně z pohledu zaměstnavatelů. V teoretické části jsou zpracovány poznatky dostupných literárních zdrojů z oblasti nezaměstnanosti. Praktická část je zaměřena na současný stav nezaměstnanosti ve Zlíně. Další část analýzy se věnuje inzertní nabídce zaměstnání v denním tisku a na Internetu. Výsledkem je vytvoření motivačního a rekvalifikačního kurzu pro ženy.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 PRÁCE

Práce jako činnost představuje nutnou a přirozenou podmínku existence člověka a existence lidské společnosti. Práce je uvědomělou a cílevědomou činností člověka, v jejímž průběhu dochází k přetváření předmětů přírody tak, aby mohly sloužit k uspokojování jeho potřeb. Práce má své místo v systému společenských hodnot a má nikoliv individuální, ale skupinový charakter. Je první a základní podmínkou existence člověka jako společenské bytosti. Na jejím základě se člověk vyčlenil z živočišné říše, naučil se ovládat přírodní síly a využívat je, naučil se vyrábět pracovní prostředky a mohl rozvinout své fyzické i duševní schopnosti. V procesu práce tedy člověk přetváří nejen přírodu, ale současně vyjadřuje i sám sebe, svou objektivitu ve světě, který ho obklopuje.

Práce a s ní spojené pracovní zařazení bezprostředně ovlivňují život každého jedince. Příprava na pracovní uplatnění a dlouhodobě vykonávaná pracovní činnost formují osobní profil člověka. V jejich rámci každý jedinec získává nejrůznější vědomosti, dovednosti a zkušenosti – formují se v nich jeho schopnosti, utvářejí se jeho zájmy, návyky a další osobnostní vlastnosti. Práce je základem seberealizace člověka, ale i základem jeho uplatnění ve společnosti.^[1]

1.1 Význam práce pro člověka

Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctížádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Práce tedy neslouží pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možnostmi vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství. Při zvládnutí svých pracovních úkonů může jednatelce objektivizovat své schopnosti a získat pocit odborné kompetence. Skupinová práce nabízí sociální prostředí, ve kterém se člověk hodnotí a srovnává s ostatními lidmi. V konkrétní práci, k níž jsou nezbytné znalosti, schopnosti a dovednosti, se rozvíjí lidská osobní identita. Pracovní úsilí umožňuje odvod přebytečné duševní a tělesné energie.^[2]

Naprostá většina lidí bere práci jako nutný životní úděl, s nímž je potřebné se smířit, ale pracuje s jistou samozřejmostí, která přináší radost a uspokojení. Skutečnou hodnotu práce člověk obvykle poznává, až když ji ztratí. Nedobrovolné vyřazení práce z osobního života

člověka má totiž podle našich i zahraničních poznatků průkazné negativní sociální, psychologické, ale i zdravotní důsledky. Dlouhodobou ztrátou placeného zaměstnání mizí odměna jako hlavní zdroj uspokojování životních potřeb, vzniká osobní i rodinná ekonomická nejistota, ničí se obvyklé časové rozvržení pracovního dne, ztrácí se možnost získávání a udržování pracovních návyků a dovedností. Dlouhodobou nezaměstnaností se vytrácí smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky, nastává postupný rozklad integrity osobnosti. Vytrácejí se aktivity, které byly pravidelnou součástí denního rytmu člověka.^[2]

1.2 Trh práce

Trh práce je spojen s tržní ekonomikou, ve které je, stejně jako služby a výrobky, prodávána a kupována práce. Shodují se na tom jak tradiční pohledy, tak i současné. Při vzniku trhu práce vzniká i nezaměstnanost. Nastává situace, kdy nabídka a poptávka jsou ve vzájemné soutěži a zároveň existuje více nabídky pracovní síly než poptávky po pracovní síle.^[3]

Základními komponenty trhu práce jsou právě nabídka práce a poptávka po práci. Nabídkovou stranu prezentuje domácnost, resp. její členové. Především tady se realizuje spotřeba a také zde probíhá základní volba, zda vstoupit nebo nevstoupit na trh práce a za jakých podmínek. Poptávkovou stranu představují zaměstnavatelé, jejichž hlavní snahou je maximalizace zisku, a proto je rozsah poptávky po práci ovlivněn především tím, že při přijetí nových pracovních sil se sice zvýší celková produkce podniku, ale současně se zvýší mzdové náklady. Optimální rozsah zaměstnanosti proto je, když se zvýšení produkce rovná reálné mzdě. Pokud reálná mzda klesá, vyplatí se podniku zvyšovat zaměstnanost a opačně. Ideálním a cílovým stavem ve vztahu mezi nabídkou a poptávkou je rovnováha na trhu práce. K té dochází v případě, kdy je nabídka rovná poptávce. Je to tedy stav, kdy domácnosti nabízejí při dané reálné mzdě tolik práce, kolik chtějí, a zaměstnavatelé najímají tolik pracovních sil, kolik jich při dané reálné mzdě chtějí najmout. Ekonomika pak při tomto stavu funguje na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti, tj. ve stavu plné zaměstnanosti. Existuje sice krátkodobá frikční a strukturální nezaměstnanost, neexistuje ale dlouhodobější nedobrovolná nezaměstnanost, protože všichni, kteří chtějí pracovat, pracují. Zvýší-li se ale mzdy na základě státní regulace (např. zvýšení minimální mzdy) nebo růstu produktivity práce, reagují na to zaměstnavatelé obvykle snížením počtu zaměstnanců. Nabídková strana má naopak za této situace, kdy mzdy rostou, o to větší zájem o práci. Díky tomu

vzniká na trhu práce nerovnováha, protože část těch, kteří chtějí pracovat za vyšší mzdu, tuto možnost vzhledem k omezenému počtu pracovních míst nemá. Řešením je pak buď snížení minimální mzdy, nebo smíření se s nezaměstnaností a přenesení finanční zátěže s tímto spojené na stát.^[4]

Velkou roli v oblasti zaměstnanosti hraje systém sociální politiky, který nastavuje hranice jak ve sféře zaměstnanosti, tak i v mzdové oblasti. Stavbou sociální sítě by měl tento systém na jedné straně ochránit ty, kteří se stali nezaměstnanými nikoli vlastní vinou, a na druhé straně by je měl motivovat k hledání nového zaměstnání. Sociální politika v oblasti zaměstnanosti je tak ovlivňována politikou zaměstnanosti daného státu. Trh práce a tím pádem i zaměstnanost jsou ovlivňovány několika faktory. Jsou jimi především demografické faktory, pracovní migrace, vzdělání, změny odvětvové a profesní struktury.^[4]

Na trh práce má tedy vliv mnoho faktorů, ale demografické a technologické změny (zejména pak rozvoj komunikačních a informačních technologií v posledních letech) ovlivňují dnes trh práce ze všeho nejvíce. Stárnutí populace je v současnosti jednou z nejdůležitějších demografických změn, která trh práce ovlivňuje. V jeho kontextu rozumíme „staršími“ pracovníky lidi nad 50 let. Výzkumy naznačují, že pokud se pracovníci nebudou účastnit průběžného výcviku a provádět stejný typ práce pro stejného zaměstnance po delší dobu, zvyšuje se u nich s vyšším věkem riziko, že se stanou nezaměstnanými. Zejména programy aktivní politiky zaměstnanosti (např. rekvalifikace zaměstnanců) mohou pomoci udržet pracovníky déle v pracovním procesu. V současné době v důsledku globalizace ekonomiky, technologického vývoje a měnících se spotřebních preferencí, je struktura poptávky po práci vystavena neustálým změnám. Proto se také mění častěji náplň práce i délka zaměstnání. Tyto skutečnosti jistě také napomáhají tomu, že se snižuje ekonomická aktivita starších pracovníků v důsledku toho, že se těžko vyrovnávají se změnami.^[5]

1.3 Pracovněprávní předpisy

Ministerstvo práce a sociálních věcí vypracovává většinu návrhů pracovněprávních předpisů ČR.

Základním předpisem je **zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., který upravuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, a mimo jiné definuje pojem závislé práce, pracovní doby, práci přesčas, pracovní pohotovost, poskytování platu, mzdy a odměny za pracovní pohotovost, jakož i zjišťování a pou-

žívání průměrného výdělku pro pracovněprávní účely. Dalšími důležitými předpisy jsou mimo jiné **zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání**, ve znění pozdějších předpisů - upravuje kolektivní vyjednávání mezi příslušnými odborovými organizacemi a zaměstnavateli za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy a **zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci)**, jehož existenci zákoník práce předpokládá.

Při porušování pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem je možné se obrátit na **oblastní inspektorát práce** příslušný místu působiště zaměstnavatele.

2 ZAMĚSTNANOST A NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost je nepříjemným průvodním jevem rozvoje společenských systémů založených na tržní ekonomice. Její vysoká míra nepříznivě ovlivňuje celkové společenské klima, zhoršuje hospodářskou situaci státu, spokojenost a zdraví lidí. Ztráta práce však především ponižuje člověka, který umí a chce pracovat, narušuje jeho obvyklou psychickou pohodu, poškozují život jeho rodiny.^[2]

Při vymezení pojmu zaměstnanost a nezaměstnanost je třeba vycházet z pojmu obyvatelstvo a jeho rozdělení na obyvatelstvo ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní. Pod pojmem obyvatelstvo rozumíme souhrn osob žijících v určitém teritoriu, které se vnitřně člení do řady vrstev vydělujících se na základě kritérií sociálně-demografické a profesně-kvalifikační povahy.

Ekonomicky aktivními obyvateli jsou ti, kteří prostřednictvím svého zapojení do pracovního procesu získávají prostředky pro zajištění své vlastní existence, resp. existence svých rodin. Mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo pak patří jak ti, kteří práci mají, tak ti, kteří ji krátkodobě, resp. i po delší časové období (a to ne z vlastní viny) nemají.

Ekonomicky neaktivní obyvatelé pracovní činnosti nerealizují, nejsou do pracovního procesu zapojeni. Je tomu tak buď z důvodu, že v důsledku svých demografických či zdravotních determinant a problémů pracovat nemohou (děti, staří lidé, dlouhodobě nemocní, invalidé), nebo proto, že by sice pracovat mohli, ale nechtějí. Prostředky pro zajištění vlastní existence mohou získávat jak legálními cestami a způsoby, tak nelegálními (různé formy zločinnosti).

Zaměstnaností, se tedy rozumí skutečnost, že část ekonomicky aktivního obyvatelstva si prostřednictvím svého zapojení do pracovního procesu zabezpečuje prostředky pro zajištění své existence a uspokojování svých potřeb. Její úroveň vyjadřuje zpravidla poměr mezi počtem ekonomicky aktivních pracujících obyvatel a jeho celkovým počtem. Plné zaměstnanosti by teoreticky bylo dosaženo tehdy, kdyby všichni, kteří mají předpoklady pracovat a pracovat chtějí, také práci sehnali.

Nezaměstnanost je nejčastěji definována jako jev, kdy lidé, kteří mají předpoklady pracovat a pracovat chtějí, nemohou práci najít. Statisticky a administrativně jsou však mezi nezaměstnanými zařazeni i ti, kteří sice pracovat mohou, ale nechtějí a zneužívají slabiny a mezer existujícího systému regulace zaměstnanosti.

Z hlediska svého rozsahu, skladby a dynamiky představuje nezaměstnanost složitý sociální a ekonomický jev, který má řadu příčin a nese s sebou závažné ekonomické, sociální i politické důsledky. Za její příčiny se nejčastěji považují:

- technický rozvoj, automatizace, elektronizace a robotizace, které ve svých důsledcích snižují spotřebu živé práce
- prodlužování pracovního dne a zvyšování přesčasové práce, což ve svých důsledcích snižuje počet existujících pracovních míst
- vysoká zadluženost a likvidace drobných podnikatelů (v řadě průmyslově vyspělých zemí je důvodem k prosazování řady ochranných a stimulačních opatření ze strany státu)
- nízká úroveň akumulace kapitálu, a tedy i investic do rozšiřování výroby
- vysoká porodnost a v důsledku toho i vysoký přírůstek obyvatelstva (jeden z důvodů proč řada zemí „třetího“ světa usiluje o regulaci porodnosti)
- dosažený stupeň ekonomické prosperity a materiálního bohatství země

Často diskutovaným problémem je otázka vlivu technického rozvoje na zaměstnanost. Na jedné straně je skutečností, že technický a technologický pokrok, který je úsporný, pokud jde o potřebu pracovních sil, vede ke zvýšení nezaměstnanosti. Na druhé straně má ale tento rozvoj za následek snižování nákladů, a tím i cen výrobků, což vede ke zvýšení poptávky po zboží a službách, ke zrychlení ekonomického růstu a tím i zaměstnanosti. Podmínkou tohoto pozitivního působení technického a technologického rozvoje a výkonnost ekonomiky je aktivní vědeckotechnická politika a aktivní politika v oblasti zaměstnanosti a vzdělávání. Zvyšování poptávky, a tím i zaměstnanosti, může mít pozitivní vliv na urychlení ekonomického růstu jen za podmínky, že zastaralá pracovní místa budou nahrazena novými pracovními příležitostmi s vyššími nároky na kvalifikaci a adekvátně tomu budou existovat také kvalifikované a mobilní pracovní síly.^[6]

2.1 Formy nezaměstnanosti

U nezaměstnanosti rozlišujeme určité formy, jako je frikční, cyklická a strukturální nezaměstnanost, které mají různý význam a vliv na ekonomickou výkonnost státu. K jejich řešení je třeba použít rozdílné přístupy.^[7]

Frikční nezaměstnanost vzniká díky neustálému pohybu osob mezi regiony, pracovními místy a díky přechodům mezi fázemi životního cyklu. I kdyby bylo hospodářství ve stavu plné zaměstnanosti, stále by existoval určitý pohyb na pracovním trhu, daný příchodem absolventů či žen po mateřské dovolené. Protože se pracovníci většinou pohybují mezi pracovními místy z důvodu, že získali lepší nabídky, bývá frikční nezaměstnanost chápána jako **dobrovolná nezaměstnanost**.^[8]

Strukturální nezaměstnanost odhaluje zásadní nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu. Nastává pokaždé, když roste poptávka po novém druhu práce a zároveň klesá poptávka po stávající práci, přičemž nabídka se dosud nepřizpůsobila. Strukturální nerovnováhu pozorujeme mezi povoláními nebo mezi regiony, a to díky růstu jednoho odvětví na úkor druhého.^[8]

Cyklická nezaměstnanost vzniká tehdy, když poklesne celková poptávka po pracovní síle. S nižšími celkovými výdaji a celkovou produkcí naroste nezaměstnanost prakticky všude.

Sezonní nezaměstnanost vzniká např. ve stavebnictví, v zemědělství.

Rozlišení mezi cyklickou, frikční a strukturální nezaměstnaností pomáhá ekonomům při odhadech kondice a stavu pracovního trhu. Vysoká úroveň frikční, případně strukturální nezaměstnanosti nastává navzdory rovnováze na pracovním trhu, například když je obrat na trhu vysoký nebo když vysoké minimální mzdy vytlačují řadu lidí mimo pracovní trh. Cyklická nezaměstnanost se naopak objevuje v hospodářské recesi s poklesem zaměstnanosti díky nerovnováze mezi agregátní nabídkou a poptávkou.^[8]

Dělení nezaměstnanosti z časového hlediska:

- Krátkodobá – do 3 měsíců.
- Střednědobá – do 12 měsíců.
- Dlouhodobá – nad 12 měsíců.

2.2 Přirozená míra nezaměstnanosti

Pro modelování a zjednodušení vztahů se v makroekonomii používá pojem přirozená míra nezaměstnanosti, která je odlišná od míry nezaměstnanosti. Přirozená míra nezaměstnanosti je dlouhodobá míra nezaměstnanosti určená strukturálními trendy na trhu práce a trhu podniků, je nezávislá na inflačních trendech, skládá se pouze z frikční a strukturální neza-

městnanosti. V případě, že přirozená míra nezaměstnanosti je nulová, trh práce je v rovnováze. Neznamená to však, že neexistuje nezaměstnanost. Existuje pouze frikční a strukturální nezaměstnanost a počet nabízených míst odpovídá počtu poptávaných míst. Dlouhodobý vývoj přirozené míry nezaměstnanosti vykazuje v rozvinutých ekonomikách zpravidla rostoucí tendenci, což je dáno jednak regulačními zásahy státu, sociálně psychologickými faktory, ale také dynamickými strukturálními a demografickými změnami. Přirozená míra nezaměstnanosti se tedy projevuje v dlouhém časovém období. Z dlouhodobého pohledu bude ekonomika mít tendenci se přibližovat k přirozené míře nezaměstnanosti.^[7]

2.3 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je významným makroekonomickým ukazatelem, který vypovídá o ekonomické výkonnosti a stabilitě ekonomiky. Sledování vývoje tohoto ukazatele je důležité i z důvodu politického, neboť nezaměstnanost je velmi citlivou otázkou v oblasti sociální a životní úrovně obyvatel.

Míra nezaměstnanosti je poměr mezi nezaměstnanými, kteří aktivně hledají práci, a ekonomicky neaktivními obyvateli. Ekonomicky aktivními obyvateli jsou jednak zaměstnaní, o kterých vede evidenci zaměstnavatel, a jednak nezaměstnaní, kteří aktivně hledají práci a jsou evidováni na úřadu práce. Lidé, kteří nejsou zaměstnaní a aktivně nehledají práci, tedy nejsou evidováni na úřadu práce, ani u zaměstnavatele, nejsou započítáni do ekonomicky aktivních obyvatel.^[7]

Míra nezaměstnanosti (v %)

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

$$L = E + U \%$$

- u ... míra nezaměstnanosti
- L ... ekonomicky aktivní obyvatelé
- E ... zaměstnaní
- U ... nezaměstnaní, aktivně hledající práci

2.4 Měření nezaměstnanosti v České republice

V České republice se využívá v současnosti dvou metodik, jak měření provést. První je metodika Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV), která měří tzv. míru registrované nezaměstnanosti, čili procento nezaměstnaných je vyjádřeno jako poměr lidí zaregis-

trovaných na úřadech práce k pracovní síle. Pracovní síla ve jmenovateli je součtem počtu zaměstnaných (z šetření prováděného Českým statistickým úřadem), počtu dosažitelných uchazečů a počtu cizinců pracujících v České republice. V rámci harmonizace s Evropskou unií k této metodice přikročilo MPSV od poloviny roku 2004. Do té doby se v čitateli neuváděli pouze dosažitelní uchazeči, tedy ti, kteří mohou nastoupit ihned. Vlivem této změny skokově nezaměstnanost poklesla o více než jeden procentní bod.

Druhou metodiku definovanou Mezinárodní organizací práce (ILO) používá Český statistický úřad (ČSÚ). Tato metodika spočívá v zjišťování nezaměstnanosti výběrovým šetřením. Využívá se vzorek 25 000 domácností, které se proměňují rotačně během pěti čtvrtletí.

Obě metodiky jsou přesné, ale každá z nich sleduje nezaměstnanost z trochu jiného hlediska. Pro mezinárodní srovnání je lepší ta metodika, kterou v současné době používá Ministerstvo práce a sociálních věcí. Není důležité jen číslo, kolik lidí je bez práce, důležitá je struktura, kolik lidí je dlouhodobě nezaměstnaných a nezaměstnatelných.

2.5 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je k dlouhodobé nezaměstnanosti. Tyto skupiny jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Jejich příslušníci nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených pracích s nejistou budoucností. Nezaměstnanost tak více ohrožuje určité skupiny populace, což potvrzuje zkušenost téměř ze všech průmyslově vyspělých zemí. Je zřejmé, že právě na tyto skupiny musí být zaměřena politika zaměstnanosti. U nás tam patří mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně znevýhodnění občané, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti.^[2]

Některé z tzv. cílových skupin potřebují také zvýšenou pomoc pracovně profesního a psychologického poradenství. Všeobecné tlaky dlouhodobé nezaměstnanosti mohou sice sdílet s ostatními nezaměstnanými, ale i s odlišnými psychologickými, sociálními a zdravotními následky.

2.5.1 Mladí lidé a absolventi

Problémy s uplatněním na trhu práce a znevýhodněním absolventů středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, vyplývá především z toho, že nemají prak-

tické zkušenosti a základní pracovní návyky. S prodlužující se dobou nezaměstnanosti se u mladých lidí navíc začínají projevovat nežádoucí důsledky, jako je ztráta sebevědomí, pokles aktivity při hledání zaměstnání, snížení uplatnitelnosti na dynamicky se měnícím trhu práce, a to díky ztrátě odborných a teoretických znalostí a dovedností získaných během studia. Vzhledem k tomu, že bývají často svobodní, k uspokojení svých potřeb jim většinou postačuje podpora v nezaměstnanosti, a tak nebývají dostatečně motivováni k hledání zaměstnání.

2.5.2 Starší osoby

Snad nejtěživěji prožívají dlouhodobou nezaměstnanost starší lidé. Jejich problémy s uplatněním na trhu práce vyplývají z toho, že se jedná o osoby s pevně stanovenými stereotypy a návyky. Čím je člověk starší, tím obtížněji a pomaleji se přizpůsobuje novým životním situacím a nerad se učí něčemu novému. Pro zaměstnavatele se starší lidé jeví jako horší investice a dávají raději přednost mladším uchazečům.^[2]

2.5.3 Ženy

Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobené tím, že je přerušovaná jejich pracovní kariéra (odchod na mateřskou dovolenou, péče o děti). Zaměstnanost žen je v dnešní době závažným celosvětovým problémem. Pro ženy je velmi obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti. Matky s malými dětmi znamenají pro zaměstnavatele spoustu problémů např. časté pracovní absence, které narušují plynulost pracovního procesu, a proto zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu.^[2]

2.5.4 Zdravotně znevýhodněné osoby

Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a rostoucímu výkonu mají zdravotně postižení lidé v současné společnosti čím dál horší šanci uplatnit se na pracovním trhu. Zájem zaměstnavatelů o zaměstnávání zdravotně postižených je velmi malý, a to zejména pro jejich vyšší nemocnost, zdravotní omezení, vyšší věk a nižší kvalifikace.^[2]

2.5.5 Romské etnikum

Romové čím dál obtížněji získávají uplatnění, a to vzhledem ke zvyšujícím se nárokům uplatnění pracovní síly na trhu práce. Důležitá je kvalifikace, její rozsah a kvalita sociálních dovedností, což romské etnikum nespĺňuje. Většina Romů totiž absolvuje pouze základní vzdělání a značná část z nich toto vzdělání ani neukončí.^[2]

2.5.6 Lidé bez kvalifikace

Největší skupinou dlouhodobě nezaměstnaných jsou právě lidé bez kvalifikace. Tuto skupinu tvoří např. absolventi základních škol, dále lidé, kteří se často podílejí na nežádoucím delikventním chování (alkoholici, lidé propuštění z nápravného zařízení, recidivisté, sociálně nepřizpůsobiví lidé). O práci nekvalifikovaných lidí není mezi zaměstnavateli zájem, jejich práce je čím dál častěji nahrazovaná stroji, které jsou levnější a přesnější.^[2]

2.6 Dopady nezaměstnanosti

Vysoká nezaměstnanost tvoří problém pro hospodářství i společnost. Pro hospodářství se jedná o ztrátu cenných zdrojů. Pro společnost znamená problém díky poklesu příjmu a s ním spjatými problémy. V období vysoké nezaměstnanosti se nízký výkon hospodářství navíc promítá do nálady a postojů lidí a do jejich rodinného života.^[8]

Hospodářský dopad. Každé zvýšení nezaměstnanosti značí, že ekonomika vyhadzuje oknem zboží a služby, které by nezaměstnaný člověk mohl vyrobit. Hospodářské ztráty z nezaměstnanosti vznikající v období nezaměstnanosti znamenají nejvyšší zdokumentované ztráty v moderní ekonomice. Mnohonásobně převyšují mikroekonomické odhady neefektivity dané existencí monopolů, cel a kvót.

Společenský dopad. Hospodářské ztráty z nezaměstnanosti jsou bezesporu nemalé. Těžko vyčíslitelné jsou však psychické a společenské ztráty, které jsou spjaty s obdobími dlouho-trvající nedobrovolné nezaměstnanosti. Zkušenosti znovu opakovaně potvrzují, že nezaměstnanost přináší především osobní krizi.

Okunův zákon uvádí, že pokles HDP o dvě procenta potenciálního produktu znamená nárůst nezaměstnanosti průměrně o jeden procentní bod. Okunův zákon znamená pojítko mezi trhem zboží a služeb a trhem práce. Popisuje vztah mezi krátkodobými změnami reálného HDP a změnami nezaměstnanosti. Z Okunova zákona plyne důležitý závěr: nezaměstnanost se nemění, pokud skutečné HDP i potenciální HDP roste stejným tempem. Dále samozřejmě platí, že pokud se má nezaměstnanost snížit, skutečné HDP musí růst rychleji než potenciální.^[8]

Je však třeba v každém případě zdůraznit, že vedle negativních důsledků má určitá míra nezaměstnanosti i své pozitivní důsledky spočívající především v tom, že vyváří možnosti pro přesuny pracovních sil do rozvíjejících se a prosperujících podniků, upevňuje pracovní

kázeň a morálku, zvyšuje zájem o zvyšování kvalifikace a vede k pozitivním změnám ve struktuře faktorů pracovní motivace.

2.7 Nezaměstnanost a zdraví

Vyřazení jedince z pracovního procesu přináší kromě problémů sociálních i důsledky zdravotní. Dnes jsou známy biologické, psychologické a sociální faktory, které činí práci jako takovou pro člověka nezbytnou. Obecně je akceptováno, že práce je první a základní podmínkou lidské existence. Většina lidí má symbiotický vztah k práci i k pracovišti. Porušení tohoto vztahu – trvalejší nejistota v zaměstnání či jeho přerušování – bývá prožíváno jako skutečná separace a ztráta. To se odráží na úrovni biologické, psychologické a sociální. Ve svých důsledcích pak ovlivňuje zdravotní stav jednotlivce či postižené populace.

Ekonomická krize současného světa se stává zdrojem problémů a různých následků, jedním z nich je prudký nástup často neočekávané nezaměstnanosti, nejistoty práce a podobně. Ztráta možnosti vykonávat zaměstnání nebo pracovat ve vlastní profesi může vést nejen ke ztrátě příjmu, ale také k narušení emoční pohody, rodinné rovnováhy, sociálních vztahů, kvality života a dokonce i zdraví.

Ztráta zaměstnání a nezaměstnanost mají řadu důsledků jak somatických, tak i psychických. Následný negativní dopad na jedince se projeví různě. Dlouhodobé vlivy zahrnují vyšší pravděpodobnost rozvoje kardiovaskulárních onemocnění, bronchiálních poruch, vysokých hodnot cholesterolu a vysokého krevního tlaku. Jako duševní následky nezaměstnanosti se uvádějí např. deprese, alkoholismus, poruchy chování, sebevražedné pokusy, domácí násilí aj. Zhoršení duševního zdraví je doloženo také subjektivními doklady a zvýšeným využitím psychiatrických zařízení. Nálezy zahrnují sníženou sebeúctu, mizí obvykle pocit zdraví a uspokojení, přibývají deprese, zvyšuje se úzkost, je zhoršena kvalita života.^[2]

3 SLUŽBY A ČINNOSTI ÚŘADŮ PRÁCE

Úřad práce je správním úřadem, který v rámci své působnosti zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce ve svém správním obvodu. Správní obvody úřadů práce jsou shodné s územními obvody okresů.

Všem občanům poskytuje informační služby v oblasti pracovních příležitostí, zejména informace, týkajících se:

- volných pracovních míst v České republice a zemích EU
- situace na trhu práce v České republice a zemích EU
- podmínek zaměstnávání v zahraničí
- možností dalšího vzdělávání

Úřad práce poskytuje poradenské služby pro:

- volbu povolání
- volbu rekvalifikace
- zprostředkování vhodného zaměstnání

Osobám se zdravotním postižením

- zabezpečuje pracovní rehabilitaci zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání
- může poskytnout příspěvek na vytvoření a provoz chráněného pracovního místa, pokud se tyto osoby rozhodnou vykonávat samostatnou výdělečnou činnost
- poskytuje poradenské služby pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním znevýhodněním

Uchazečům o zaměstnání

- poskytuje služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání
- vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci
- může zabezpečit rekvalifikaci, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce
- může poskytnout příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti

Uchazečem o zaměstnání je osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

Zájemcům o zaměstnání

- poskytuje služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání
- může zabezpečit rekvalifikaci, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce

Zájemcem o zaměstnání je osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv úřad práce na území České republiky.

Zaměstnavatelům

- poskytuje poradenské a informační služby v oblasti pracovních příležitostí
- vyhledává na volná pracovní místa uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání
- poskytuje informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením
- poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a spolupracuje při vytváření a přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením
- může poskytnout v rámci aktivní politiky zaměstnanosti:
 - příspěvek na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací
 - příspěvek na společensky účelná pracovní místa
 - překlenovací příspěvek
 - příspěvek na zapracování
 - příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
 - příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa a na provoz chráněného pracovního místa
 - příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny a na provoz chráněné pracovní dílny
 - úhradu nákladů rekvalifikace prováděné v zájmu dalšího pracovního uplatnění jejich zaměstnanců
 - úhradu nákladů na přípravu k práci osob se zdravotním postižením v rámci jejich pracovní rehabilitace

Cizincům

- uděluje povolení k zaměstnání v České republice

Cizincem se pro účely zaměstnávání rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, občanem Evropské unie ani jeho rodinným příslušníkem.

Ostatní činnosti úřadu práce

- zabezpečuje a podporuje projekty a opatření v oblasti trhu práce, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech
- vykonává kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti
- povoluje výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte
- sleduje plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- zabezpečuje mzdové nároky zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele
- přijímá a zajišťuje vyřízení stížností občanů
- rozhoduje, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou, popřípadě o tom, že fyzická osoba se nepovažuje za osobu zdravotně znevýhodněnou

4 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI EU A ČR

4.1 Strategie EU 2020

Strategie EU 2020 je koncepční hospodářská strategie směřování EU do roku 2020, která navazuje na předchozí Lisabonskou strategii.

Dne 3. března 2010 zveřejnila EK Sdělení „Evropa 2020. Strategie pro inteligentní, udržitelný a začleňující růst“. Sdělení je výchozím dokumentem pro stanovení hospodářské strategie EU s výhledem na r. 2020.

Sdělení člení agendu do tří pilířů. Těmi jsou: inteligentní růst, udržitelný růst a začleňující růst. Strategie Evropa 2020 je členěna do 5 základních cílů, jež mají být splněny do roku 2020. Jedná se o zvýšení zaměstnanosti, zvýšení investic do oblasti výzkumu a vývoje, dosažení redukčních závazků vyplývajících z klimaticko-energetického balíčku, zvýšení počtu vysokoškolsky vzdělaných mladých lidí a snížení počtu žáků předčasně opouštějících vzdělávací systém a konečně pak snížení počtu občanů žijících pod hranicí relativní chudoby.

Na červnové Evropské radě dne 17. 6. 2010 byla přijata definitivní podoba Strategie, kdy byly schváleny rovněž zbývající dva cíle v oblastech vzdělávání a chudoby, resp. sociálního začleňování. Ke sdělení byla vypracována Rámcová pozice ČR a ČR rovněž zaslala komisi své národní cíle v rámci níže uvedených cílů Strategie.

Strategie obsahuje následující cíle:

1. Zvýšení **zaměstnanosti** v kategorii 20-64 let na 75 %.
2. Zajištění veřejných i soukromých investic do **výzkumu a vývoje** ve výši 3 % HDP.
3. Snížení emisí skleníkových plynů o 20 % oproti úrovním roku 1990; zvýšení podílu energie z obnovitelných zdrojů v konečné spotřebě energie na 20 %; a posun ke zvýšení **energetické účinnosti** o 20 %, tj. cíle „20,20,20“.
4. Zlepšení úrovně **vzdělání**, zejména snahou snížit míru předčasného ukončení školní docházky pod 10 % a zvýšit podíl osob ve věku 30-34 let s dokončeným terciárním nebo srovnatelným vzděláním na nejméně 40 %; *pozn.: Evropská rada ovšem zdůrazňuje pravomoc členských států stanovit a uskutečnit kvantitativní cíle v oblasti vzdělávání.*
5. Snaha snížit počet lidí ohrožených **chudobou** nebo vyloučením nejméně o 20 milionů; *pozn. státy mohou volit podle vybraných ukazatelů.*

ČR klade důraz zejména na posílení konkurenceschopnosti EU, strukturální reformy, zlepšování podnikatelského a inovačního prostředí a zvyšování produktivity práce.^[9]

4.2 Evropský sociální fond v ČR

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti.

Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

4.2.1 Cíle Evropského sociálního fondu

- Pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce.
- Rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce.
- Sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce.
- Celoživotní vzdělávání.
- Rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly.
- Zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání.
- Zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce.
- Boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce.

4.2.2 Podporované projekty

Z Evropského sociálního fondu (ESF) jsou podporovány projekty neinvestičního charakteru, jako např.:

- Rekvalifikace nezaměstnaných.
- Speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel.
- Tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance.
- Podpora začínajícím OSVČ.
- Rozvoj institucí služeb zaměstnanosti.
- Rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání.
- Zlepšování podmínek pro využívání informačních technologií pro žáky i učitele.

- Zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky.
- Zavádění a modernizace kombinované a distanční formy studia.
- Stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru a další.

4.2.3 Základní programy Evropského sociálního fondu

Programové období 2007 - 2013

Programy, které umožňují čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů v období 2007 - 2013 v České republice a hlavním městě Praze jsou:

- OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ).
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK).
- OP Praha – Adaptabilita (OPPA).

4.2.4 Řídící orgán a partneři

Orgánem zodpovědným za řízení pomoci z ESF v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je zároveň řídicím orgánem Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost – jednoho ze tří českých operačních programů pro čerpání finanční pomoci z Evropského sociálního fondu v ČR. Dalším řídicím orgánem je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, které má v gesci Operační program vzdělávání pro konkurenceschopnost. Třetí Operační program Praha – Adaptabilita řídí Magistrát hlavního města Prahy.

Dalšími partnery realizace jsou Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, CzechInvest, úřady práce, orgány místní a regionální samosprávy.^[10]

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU NEZAMĚSTNANOSTI VE ZLÍNĚ

5.1 Charakteristika okresu Zlín

Zlínský okres se nachází v centrální části Zlínského kraje. Jeho rozloha činí 1 030 km². Rozkládá se v jihovýchodní části Moravy od údolí řeky Moravy až po pásmo Bílých Karpat na Moravskoslezském pomezí. Je tvořen národopisnými oblastmi Valašska, Hané a Slovácka. Statutární město Zlín se stalo 1. ledna 2001 přirozeným centrem celé oblasti.

Dalšími významnými průmyslovými a dopravními uzly jsou Otrokovice, Napajedla, Vizovice, Valašské Klobouky a Brumov – Bylnice.

Na území okresu působí celkem 235 podniků a obchodních organizací. Průmysl je orientován především na strojírenskou a obuvnickou výrobu.

Město Zlín se během posledních let stalo sídlem mnoha firem a navázalo tak na tradici průmyslníka Tomáše Bati. Právě on městu ve 20. a 30. letech 20. století vtiskl jeho neopakovatelnou podobu: funkcionalistickou architekturu a podnikatelského ducha.

Zlín je rovněž centrem vzdělanosti. Je sem soustředěn vysoký počet středních škol všeobecného i odborného zaměření. Akademickou půdu představuje Univerzita Tomáše Bati.

Okres Zlín není charakteristický jen dynamikou současného vývoje. Také se zde prolínají výrazné národopisné prvky všech tří etnografických oblastí, které se na území kraje setkávají: úrodné Hané, pohostinného Slovácka a svérázného Valašska, typického malebnou i poněkud drsnou přírodou.

Ve Zlíně působí Filharmonie Bohuslava Martinů, Muzeum Jihovýchodní Moravy, Muzeum obuvi. Každoročně se zde koná Mezinárodní festival filmů pro děti a mládež.

Celý okres skýtá řadu příležitostí k rekreaci a k odpočinku. Doma i v cizině se vynikající pověsti těší lázně Luhačovice, jejichž příznivé klima i léčivé prameny vyhledávají návštěvníci z celé Evropy. Vděčným centrem výletníků se stala zoologická zahrada se zámekem v Lešné.

Kopcovitý terén s krásnými scenériemi vybízí k pěší turistice i k cykloturistice.

5.2 Ekonomická, sociální a demografická situace

Po ekonomické stránce se Zlín řadí mezi průmyslové okresy. Průmysl je orientován především na strojírenskou a obuvnickou výrobu. Z větší části se jedná o průmysl zpracovatelský (gumárenský, plastikářský, kožedělný a výroba kovů). Najdeme zde rovněž několik významných obchodních a stavebních (projekčních) společností

Přibližně od poloviny 90. let, se v důsledku privatizace a restrukturalizace průmyslu začala měnit hospodářsky stabilní pozice okresu i celé východní Moravy. Působí zde i vliv špatné dopravní obslužnosti.

Ve Zlínském kraji bylo evidováno k 31.12.2009 celkem 591 042 obyvatel.

Okres Zlín má nejnižší míru nezaměstnanosti ve Zlínském kraji. K 31. 12. 2010 dosahovala hodnoty 9,47 %. V rámci okresu je nejvyšší míra nezaměstnanosti v mikroregionu Brumov – Bylnice a nejnižší v mikroregionu Zlín.

Průměrná měsíční mzda a hrubý domácí produkt (HDP) se sleduje pouze na krajské úrovni. Ve Zlínském kraji byla v 1. až 3. čtvrtletí 2010 průměrná hrubá měsíční mzda 20 008,- Kč, v České republice pak 23 324,- Kč.

Poslední oficiální údaj zveřejněný Českým statistickým úřadem o HDP na 1 obyvatele ve Zlínském kraji za rok 2009 činil 286 977,- Kč.

K 31. 12. 2010 působilo v okrese Zlín 5 209 zaměstnavatelů a 18 894 osob samostatně výdělečně činných.

V okrese Zlín žilo k 1. 1. 2010 celkem 192 927 obyvatel, z toho 99 187 žen a 93 740 mužů. Ve zlínském okrese docházelo k postupnému snižování počtu obyvatel. Změna nastala v roce 2007 a 2008, kdy se počet obyvatel v okrese Zlín začal mírně zvyšovat, v roce 2009 se ale počet obyvatel okresu opět snížil. Dochází zde ke zvyšování průměrného věku obyvatel, který dosáhl k datu 31. 12. 2009 hodnoty 41,1 let.

K datu 1. 1. 2010 jsou jako největší obce okresu dle počtu obyvatel vedeny Zlín se 75 714 obyvateli, z toho je 39 691 žen (průměrný věk obyvatel Zlína je 42,3 let) a Otrokovice s 18 518 obyvateli, z toho je 9 463 žen (průměrný věk obyvatel Otrokovic je 41,3 let).

Tab. 1. Vývoj počtu trvale bydlících obyvatel v okrese Zlín.

	31. 12. 2009	31. 12. 2010
počet obyvatel celkem	193 154	192 927
z toho ženy	99 262 51 %	99 187 51 %
z toho muži	93 892 49 %	93 740 49 %
z toho věková kategorie 0 - 14 let	26 632	26 649
z toho věková kategorie 15 - 64 let	135 951	135 103

Tab. 2. Vývoj počtu trvale bydlících obyvatel ve Zlínském kraji.

	31. 12. 2009
počet obyvatel celkem	591 042
z toho ženy	302 613 51,2 %
z toho muži	288 429 48,8 %

Zatímco v ČR již došlo k vyrovnání nejstarší a mladší generace na trhu práce (tj. ti, co přichází, a ti, co odchází), ve Zlínském kraji je stále početnější generace přicházejících než odcházejících. Lze ovšem předpokládat, že v kraji dojde k vyrovnání a následně bude z trhu práce odcházet více osob než na něj přicházet. Na základě projekce obyvatel ve Zlínském kraji již v roce 2019 bude počet odcházejících o 11,2 tisíc a v roce 2039 dokonce o 17,8 tisíc osob vyšší než počet odcházejících.

Projekce předpokládá, že trend neustálého snižování počtu obyvatel se bude projevovat i nadále a zároveň poroste podíl obyvatel v produktivním věku. Průměrný věk se zvýší ze 40,9 v roce 2009 na 43,3 let v roce 2019 a v roce 2039 na 48,4 let.

5.3 Celkový vývoj zaměstnanosti

Pro zpracování zprávy o situaci na trhu práce v okrese Zlín byly využity údaje ze sčítání lidu v roce 2001, údaje z evidence volných pracovních míst a z evidence uchazečů o zaměstnání z interních zdrojů Úřadu práce ve Zlíně. Dále pak informace o regionech, městech a obcích zpracované ČSÚ, oddělení regionálních analýz a informačních služeb Zlín.

Následující údaje o počtu zaměstnavatelů a osob samostatně výdělečně činných v okrese Zlín vycházejí z údajů Okresní správy sociálního zabezpečení ve Zlíně.

Tab. 3. Vývoj počtu zaměstnavatelů.

Zaměstnavatelé	stav k	
	31. 12. 2009	31. 12. 2010
Počet zaměstnavatelů v okrese Zlín	5 300	5 209

Počet zaměstnavatelů v okrese Zlín k 31. 12. 2010 činil 5 209 zaměstnavatelů. V meziročním srovnání došlo k poklesu o 91 zaměstnavatelských subjektů, tj. o 1,7 %.

Tab. 4. Vývoj počtu zaměstnanců a OSVČ.

Zaměstnanci a OSVČ	stav k	
	31. 12. 2009	31. 12. 2010
Počet zaměstnanců u firem v okrese Zlín	81 615	86 042
Osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ)	18 630	18 894
Celková zaměstnanost	100 245	104 936

U celkové zaměstnanosti v okrese Zlín byl v roce 2010 zaznamenán nárůst o 4,7 %. Počet zaměstnanců u firem meziročně vzrostl o 4 427 osob (tj. 5,4 %). Počet osob samostatně

výdělečně činných (OSVČ) k 31. 12. 2010 dosahoval 18 894. Ve srovnání s rokem 2009 vzrostl počet OSVČ o 264, tj. nárůst o 1,4 %.

Tab. 5. Struktura zaměstnavatelských organizací podle počtu zaměstnanců (data získaná z dotazníkového šetření Úřad práce Zlín- zaměstnavatelé s 20 a více zaměstnanci).

počet zaměstnanců	počet firem	podíl v %	počet zaměstnaných					
			celkem	muži	ženy	dělníci	OZP+TZP	cizinci+EU
20 - 49	210	54,1	6 706	3 660	3 017	3 313	318	44
50 - 99	88	22,7	6 097	3 315	2 787	2 912	231	31
100 - 149	39	10,1	4 536	2 670	1 870	2 529	124	12
150 - 199	21	5,4	3 748	2 016	1 736	2 438	255	54
200 - 499	23	5,9	7 173	4 539	2 641	4 674	289	79
500 - 999	4	1,0	2 775	1 627	1 151	972	72	66
nad 1 000	3	0,8	7 082	4 669	2 419	4 310	152	154
celkem	388	100	38 117	22 496	15 621	21 148	1 441	440

Ve výše uvedené tabulce je znázorněna struktura zaměstnavatelských organizací podle počtu zaměstnanců v roce 2010.

Nejvyšší počet zaměstnavatelských organizací patří do kategorie firem od 20 do 49 zaměstnanců, kam k 31. 12. 2010 patřilo 210 zaměstnavatelů, tedy 54,1 %.

Největší počet osob se zdravotním postižením a s těžším zdravotním postižením zaměstnávaly také firmy s počtem 20 - 49 zaměstnanců. Nejvíce cizinců včetně občanů EU bylo v zaměstnaneckém poměru u společností s více než tisíci zaměstnanci.

5.4 Volná pracovní místa

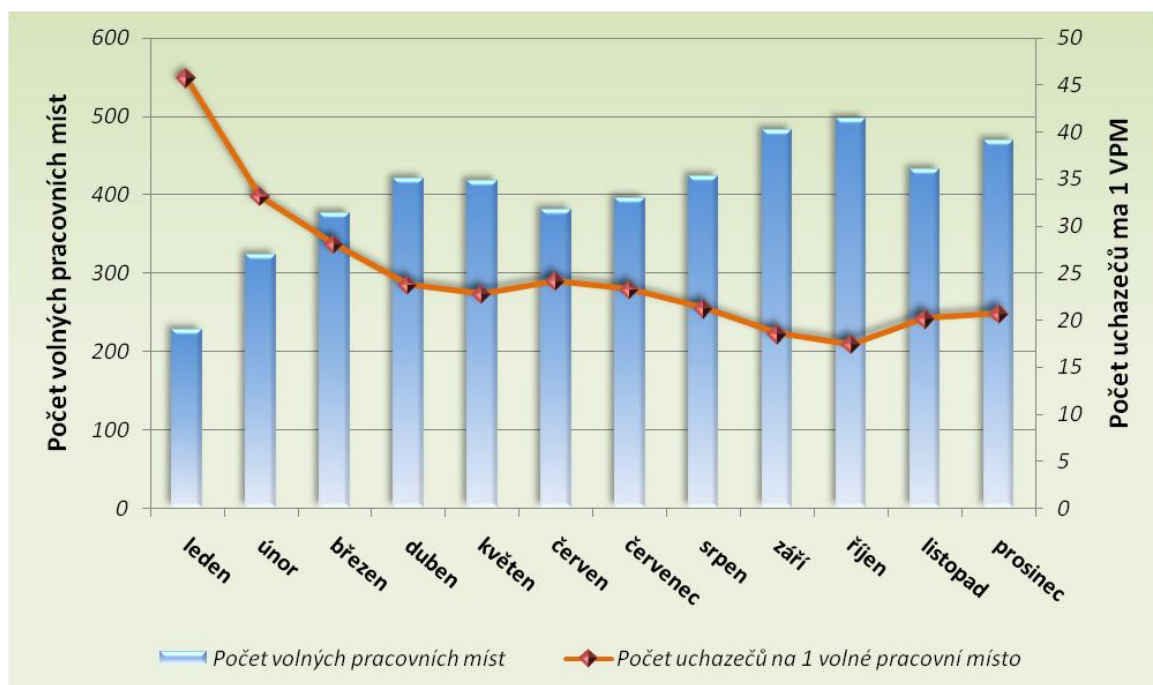
Vývoj počtu volných pracovních míst v roce 2010 byl poměrně optimistický, začátkem roku byl sice jejich počet nízký, ale v dalším průběhu roku se začal postupně zvyšovat, nejvíce volných pracovních míst bylo hlášeno v měsíci říjnu, naopak nejméně jich bylo evidováno v lednu.

V meziročním srovnání (2009/2010) průměrného měsíčního počtu nabízených volných pracovních míst byl zaznamenán mírný pokles. V roce 2010 bylo na úřadech práce v okrese Zlín nabízeno průměrně 406 volných pracovních míst (VPM) měsíčně, zatímco v roce 2009 se jednalo o 443 VPM. V roce 2010 bylo na Úřadu práce ve Zlíně měsíčně evidováno v průměru 288 volných pracovních míst pro pracovníky v dělnických profesích a 118 pro technicko-hospodářské pracovníky (THP).

K 31. 12. 2009 bylo evidováno celkem 253 volných pracovních míst, k 31. 12. 2010 jejich počet stoupl na 469, tj. nárůst o 85,3 %.

Ukazatel počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo nám velmi dobře charakterizuje vývoj situace na trhu práce.

Vývoj tohoto ukazatele v průběhu roku 2010 je znázorněn v níže uvedeném grafu. Nejnižší hodnota byla zaznamenána v měsíci říjnu, naopak nejvíce uchazečů připadalo na jedno volné pracovní místo v lednu, kdy byl nízký počet hlášených volných pracovních míst a zároveň vysoký počet uchazečů o zaměstnání v evidenci. Na jedno volné pracovní místo k 31. 12. 2010 připadalo 20,7 uchazeče o zaměstnání, zatímco ke stejnému datu roku 2009 připadalo na jedno volné pracovní místo 38,6 uchazeče o zaměstnání.



Obr. 1. Vývoj počtu volných pracovních míst a počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo v roce 2010.

5.5 Nezaměstnanost

5.5.1 Teoretická východiska a zdroje

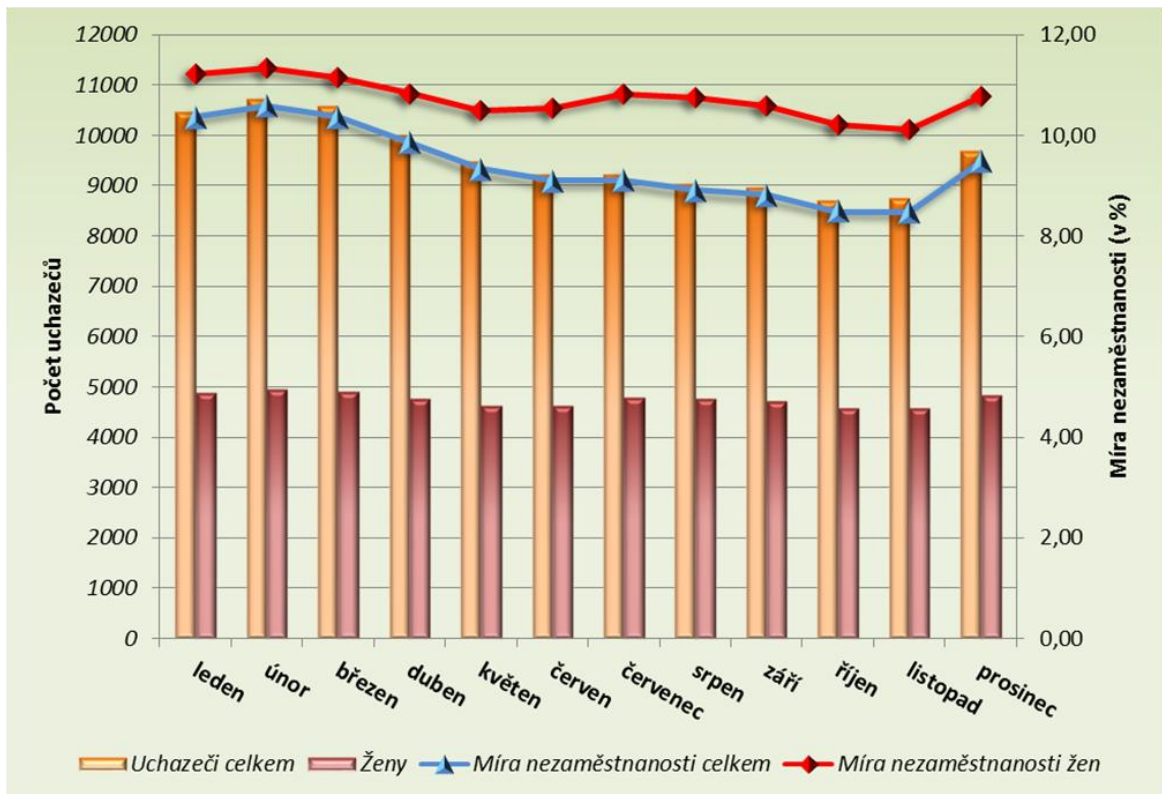
Nezaměstnanost popisovaná v následujícím textu je nezaměstnaností registrovanou. Pro zpracování údajů o registrované nezaměstnanosti byly využity zdroje úřadu práce, kde byla použita databáze uchazečů o zaměstnání a již zpracovaná statistická hlášení.

Neregistrovanou nezaměstnanost sleduje na celorepublikové úrovni výběrové šetření pracovních sil (VŠPS), které však nemá na regionální úrovni potřebnou vypovídací schopnost.

5.5.2 Vývoj nezaměstnanosti a počtu uchazečů o zaměstnání

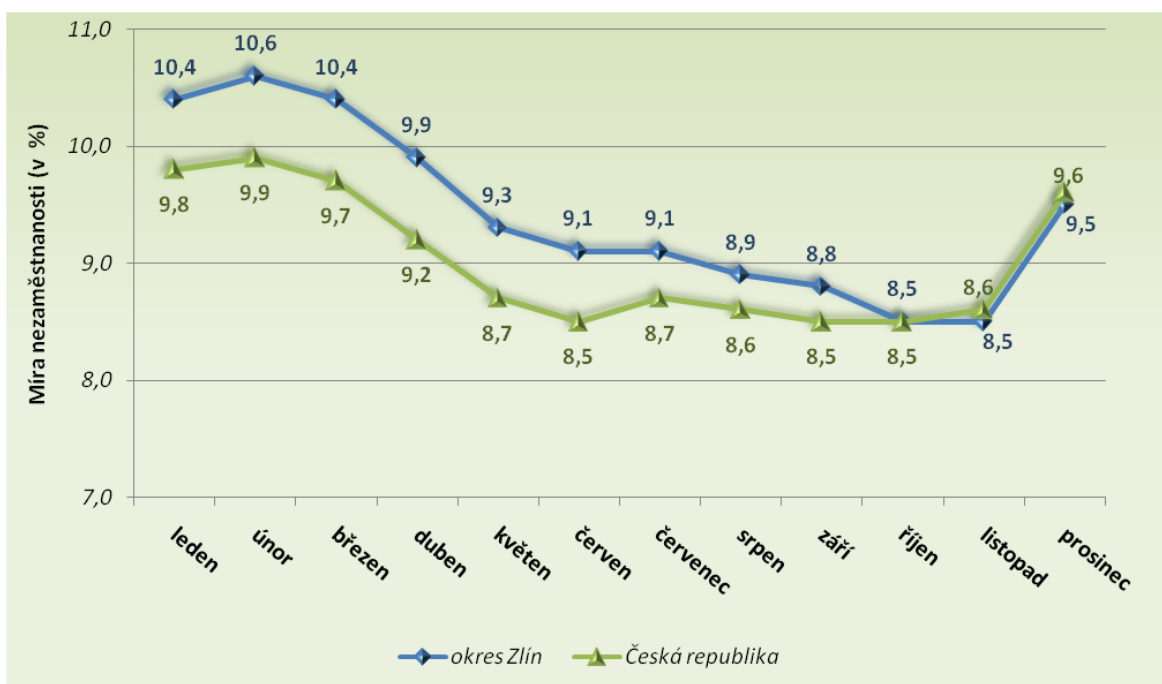
Na začátku roku 2010 bylo nejvíce patrné stálé působení hospodářské krize, které se projevilo zvyšováním počtu uchazečů o zaměstnání a s tím souvisejícím zvyšováním míry nezaměstnanosti. Od měsíce března již však docházelo k pozvolnému poklesu míry nezaměstnanosti, výjimkou je měsíc prosinec, kdy došlo k výraznému zvýšení míry nezaměstnanosti.

K 31. 12. 2010 bylo na Úřadu práce ve Zlíně evidováno celkem 9 694 uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání s 31. 12. 2009 došlo k poklesu počtu uchazečů o 70 osob (v procentuálním vyjádření došlo k poklesu o 0,7 %). **Míra nezaměstnanosti dosáhla k 31. 12. 2010 hodnoty 9,47 %** (k 31. 12. 2009 činila 9,62 %).



Obr. 2. Vývoj počtu uchazečů a míry nezaměstnanosti v roce 2010 v okrese Zlín.

5.5.3 Srovnání vývoje míry nezaměstnanosti v okrese Zlín s nezaměstnaností v České republice



Obr. 3. Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2010.

Tab. 6. Vývoj míry nezaměstnanosti (v %) v 1. pololetí 2010.

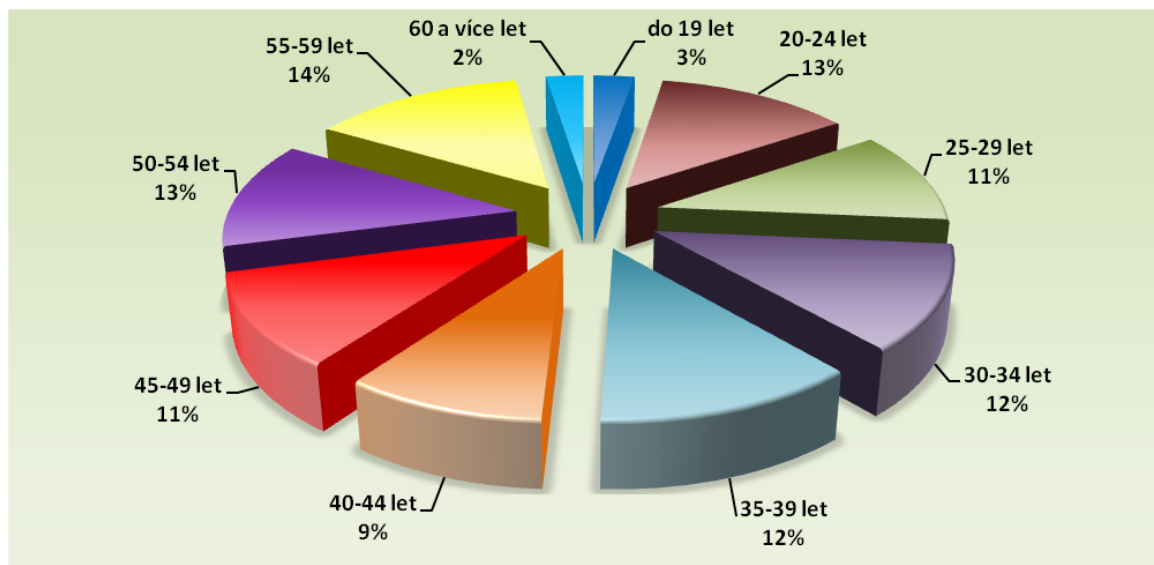
	Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících 1. pololetí roku 2010					
	<i>leden</i>	<i>únor</i>	<i>březen</i>	<i>duben</i>	<i>květen</i>	<i>červen</i>
Okres Zlín	10,4	10,6	10,4	9,9	9,3	9,1
ČR	9,8	9,9	9,7	9,2	8,7	8,5

Za celý rok 2010 se na ÚP ve Zlíně nově zaevidovalo 12 708 uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání s rokem 2009 došlo k poklesu nově evidovaných uchazečů o 13,6 %. Nejvíce uchazečů bylo nově zaevidováno v měsíci prosinci (celkem 1 618 uchazečů), naopak nejméně jich přišlo do evidence v květnu (802 uchazečů).

V průběhu roku 2010 bylo vyřazeno z evidence 12 778 uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání s rokem 2009 došlo k nárůstu počtu vyřazených uchazečů o 22,7 %. Nejvíce uchazečů bylo v roce 2010 vyřazeno v měsíci dubnu (1 469 uchazečů), nejméně v měsíci prosinci (672 uchazečů). Za rok 2010 bylo umístěno do zaměstnání celkem 9 022 uchazečů o zaměstnání.

5.5.4 Věková struktura uchazečů o zaměstnání

Věk uchazečů o zaměstnání má vliv na samotné uplatnění na trhu práce. Obecně platí, že z hlediska věku jsou nejproblémovější nejvyšší věkové kategorie. Uchazečům vyšších věkových kategorií trvá výrazně déle, než naleznou nové pracovní uplatnění, a to i přes to, že mnohdy mají vysokou motivaci pracovat. Přitom řada z nich má před sebou ještě několik let pracovní aktivity.

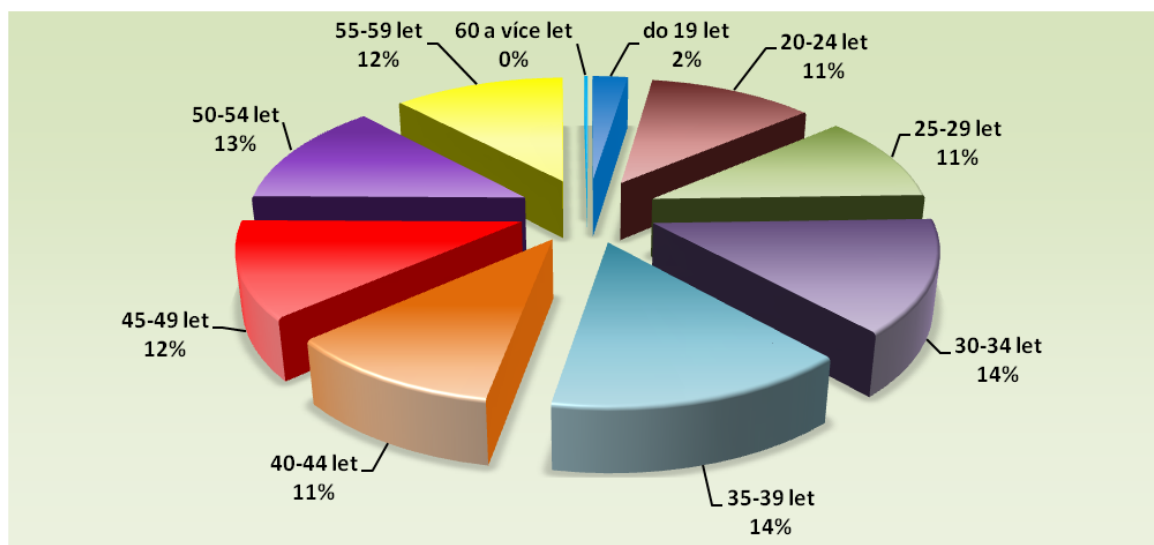


Obr. 4. Věková struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2010.

Tabulka věkové struktury uchazečů o zaměstnání je zařazena do přílohy P I diplomové práce.

K 31. 12. 2010 bylo nejvíce uchazečů evidováno ve věkové skupině 55–59 let. Druhou nejpočetnější skupinou byla skupina ve věkovém rozmezí 20–24 let a jejich počet tvoří 12,8 % z celkového počtu evidovaných uchazečů. Nejméně uchazečů bylo ve věkové skupině od 60 let a více (2,4 %).

U žen měla stejně jako v minulém roce největší zastoupení věková skupina 35 – 39 let, v souhrnném počtu 707 žen (jedná se o 14,6 % ze všech žen vedených v evidenci). Ve srovnání s rokem 2009 došlo v této věkové kategorii k nárůstu o 18 žen.



Obr. 5. Věková struktura uchazečů o zaměstnání – žen k 31. 12. 2010.

5.5.5 Vzdelanostní struktura uchazečů o zaměstnání

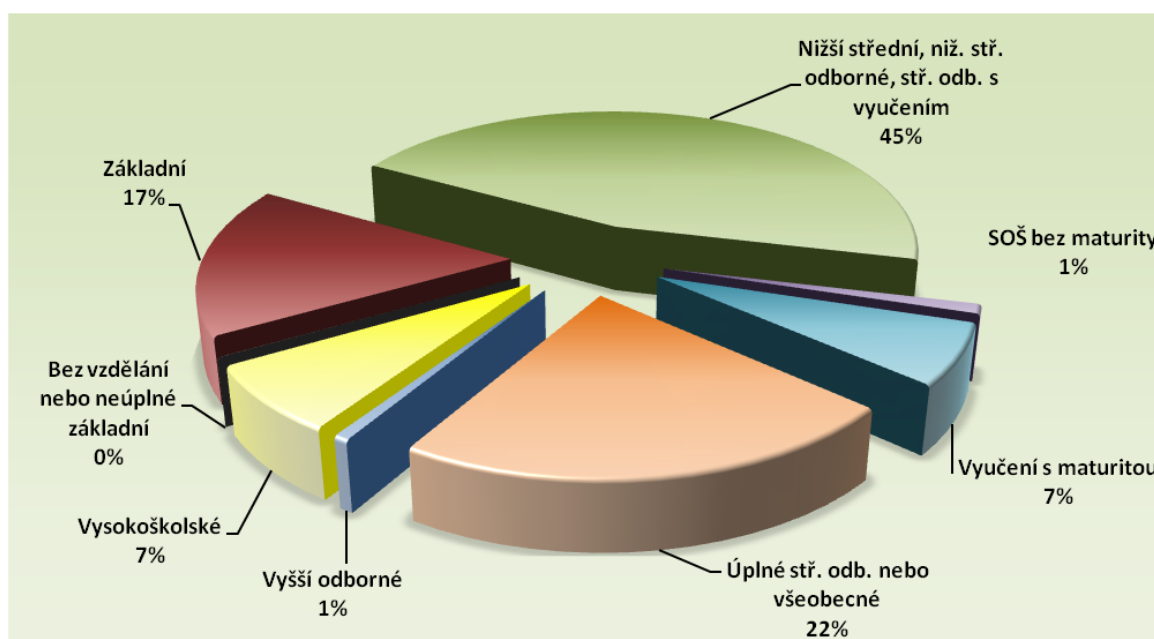
K nejvýznamnějším faktorům ovlivňujícím uplatnění uchazečů na trhu práce patří jejich dosažené vzdělání. V zásadě platí, čím vyšší stupeň vzdělání, tím jsou jejich možnosti uplatnění na trhu práce lepší.

Největší zastoupení uchazečů bylo u středního odborného vzdělání s výučním listem v počtu 4 183 osob. Další početnou skupinou byly osoby s úplným středním odborným vzděláním s maturitou, jejich počet k 31. 12. 2010 byl 1 824 osob, v procentuálním vyjádření je to 18,8 %. Třetí velkou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání se základním vzděláním, jejichž počet k 31. 12. 2010 činil 1 604 osob. Na celkovém počtu uchazečů se podíleli 16,5 %.

Počet vysokoškolsky vzdělaných osob (je zde zahrnuto bakalářské, magisterské a doktorské vzdělání) patří v evidenci trvale k nižším. Je to způsobeno jejich vyšší kvalifikací, která je jejich konkurenční výhodou na trhu práce. Proto tyto osoby mají také obvykle kratší časové intervaly v délce evidence, jelikož pro ně bývá snazší najít si práci.

V evidenci Úřadu práce ve Zlíně byli k 31. 12. 2010 rovněž zaevidováni 3 uchazeči o zaměstnání bez vzdělání nebo s neúplným základním vzděláním. Ve všech případech se jednalo o ženy.

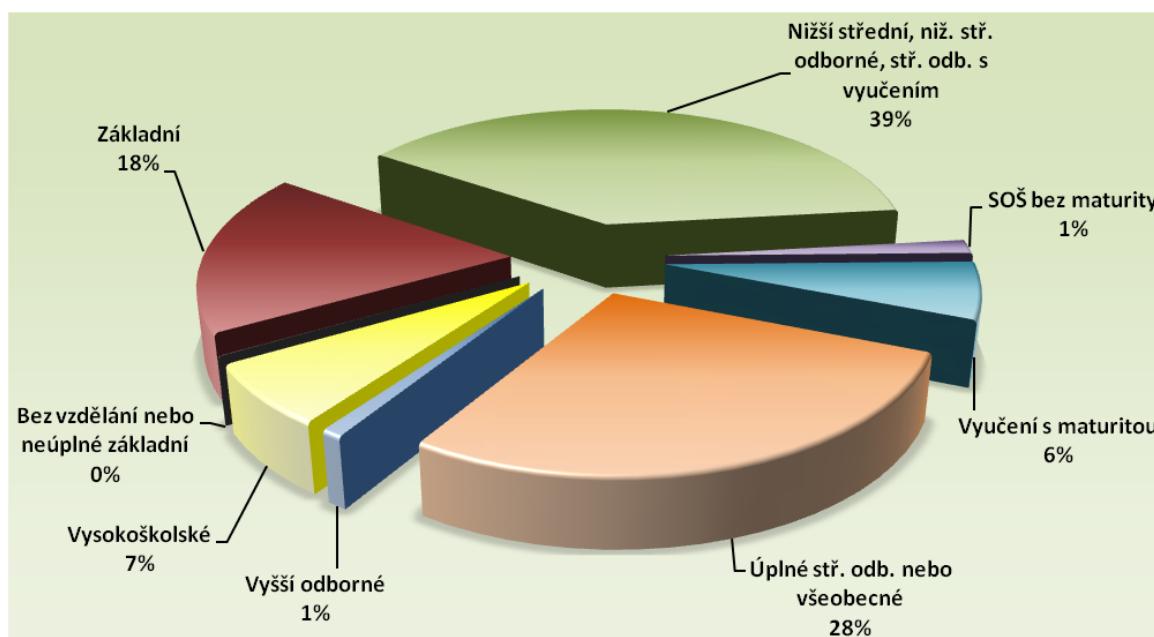
Tabulka vzdelanostní struktury uchazečů o zaměstnání je zařazena do přílohy P II diplomové práce.



Obr. 6. Vzdelanostní struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2010.

Vzdělanostní struktura žen v roce 2010 kopírovala vzdělanostní strukturu všech evidovaných uchazečů o zaměstnání.

Z celkového počtu žen jich bylo nejvíce ve skupině osob vyučených, konkrétně 1 766 (tj. 36,4 %). Druhou nejpočetnější skupinou byly s počtem 1 147 uchazečky s úplným středním odborným vzděláním s maturitou, ty tvořily 23,7 % z celkového počtu evidovaných žen. Na třetím místě byla zastoupena skupina se základním vzděláním, která tvořila 17,9 % ze všech evidovaných uchazeček. V rámci vysokoškolského vzdělání bylo k 31. 12. 2010 evidováno 4,7 % žen.



Obr. 7. Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání – žen k 31. 12. 2010.

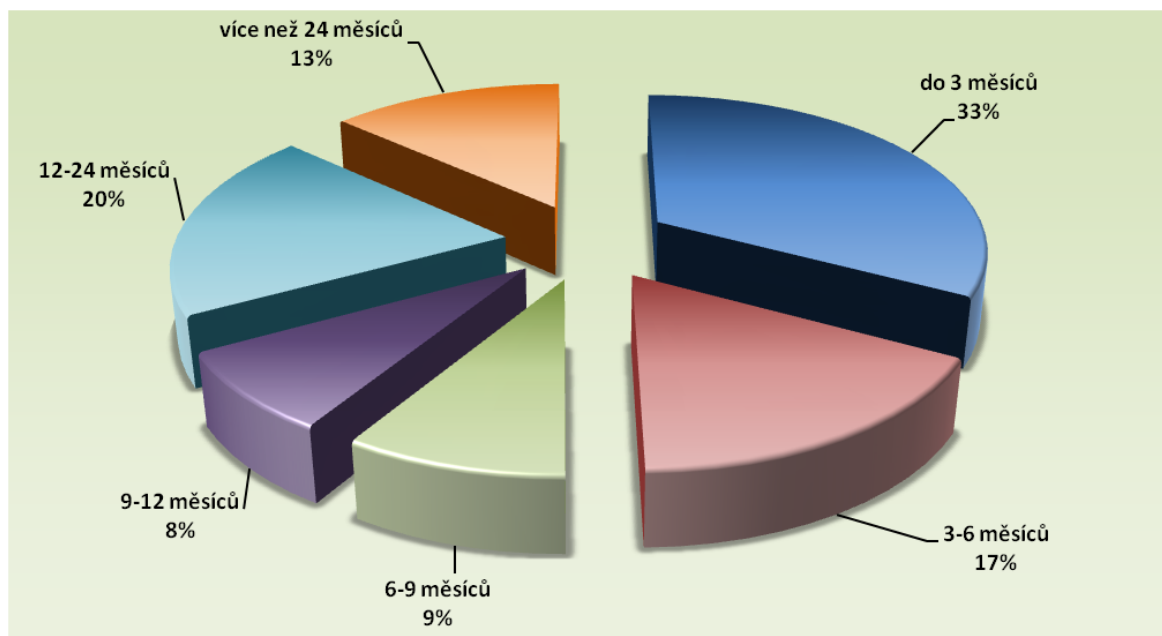
Jestliže srovnáme vzdělanostní strukturu uchazečů o zaměstnání se vzdělanostní strukturou obyvatelstva (údaje pocházejí ze sčítání lidu 2001), zjistíme, že největší problémy s uplatněním na trhu práce mají občané vyučení. Zatímco mezi obyvateli okresu Zlín bylo 20,2 % vyučených, v evidenci Úřadu práce ve Zlíně bylo jejich zastoupení více jak dvojnásobné.

5.5.6 Délka evidence uchazečů o zaměstnání

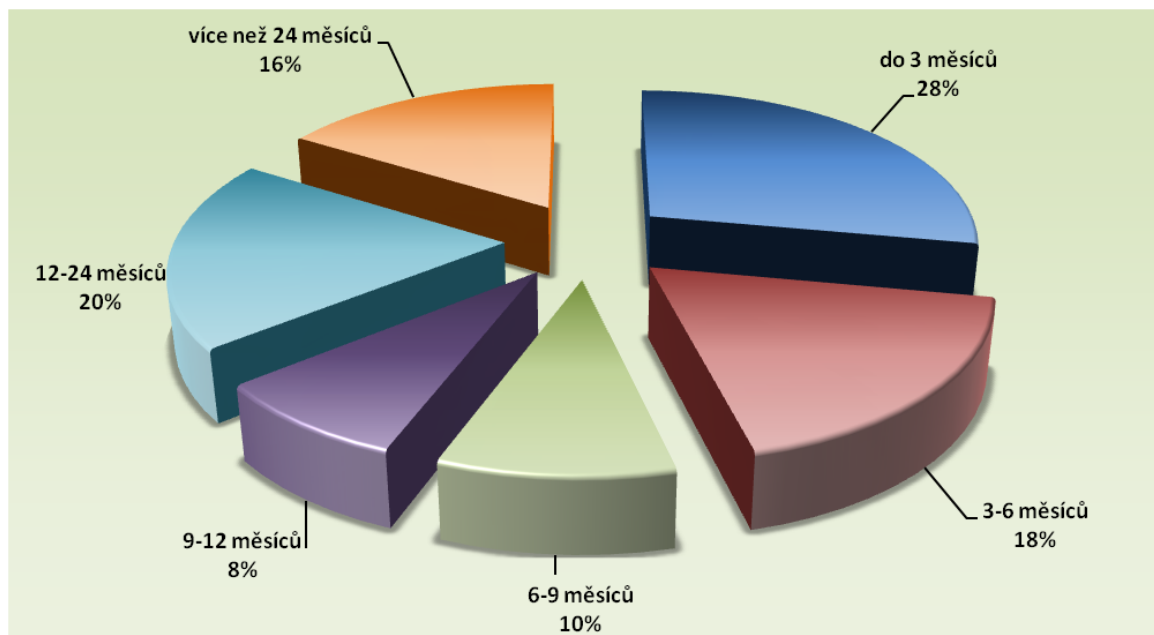
K 31. 12. 2010 stoupl ve srovnání s rokem 2009 podíl uchazečů evidovaných do 3 měsíců kvůli vysokému počtu evidovaných uchazečů v měsíci prosinci. Naopak pokles uchazečů byl zaznamenán u všech kategorií s délkou evidence mezi 3 a 12 měsíci.

Tab. 7. Délka evidence uchazečů o zaměstnání.

Délka evidence	Celkem				Ženy			
	31. 12. 2009		31. 12. 2010		31. 12. 2009		31. 12. 2010	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 3 měsíců	2 852	29,2	3 185	32,9	1 165	24,7	1 352	27,9
3 - 6 měsíců	2 421	24,8	1 643	16,9	1 196	25,3	887	18,3
6 - 9 měsíců	1 509	15,5	875	9,0	717	15,2	465	9,6
9 - 12 měsíců	1 047	10,7	790	8,1	477	10,1	406	8,4
12 - 24 měsíců	988	10,1	1 905	19,7	557	11,8	951	19,6
nad 24 měsíců	947	9,7	1 296	13,4	611	12,9	784	16,2
celkem	9 764	100	9 694	100	4 723	100	4 845	100



Obr. 8. Délka evidence uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2010.



Obr. 9. Délka evidence uchazečů o zaměstnání – ženy k 31. 12. 2010.

Průměrná délka evidence uchazečů o zaměstnání, kteří byli v evidenci ke dni 31. 12. 2010, činila 425 dnů. U žen byla v roce 2010 průměrná délka evidence vyšší, a to 482 dnů.

U dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání se snižují šance na nové uplatnění na trhu práce. Čím delší je doba nezaměstnanosti, tím se uchazeč stává pro zaměstnavatele méně přijatelným pro zařazení do pracovního poměru.

Tab. 8. Průměrná délka evidence (ve dnech).

Délka evidence	Celkem		Ženy	
	31. 12. 2009	31. 12. 2010	31. 12. 2009	31. 12. 2010
průměrná délka evidence evidovaných uchazečů	361	425	425	482
průměrná délka evidence vyřazených uchazečů	202	240	225	256

5.5.7 Průměrná mzda

Průměrná měsíční mzda je sledována na krajské úrovni. Průměrná hrubá měsíční mzda rostla od roku 2005 v průměru o 6,8 % ročně, přesto byla proti celostátnímu průměru

o 2 712 Kč nižší a její výše 19 219 Kč představuje v mezikrajském srovnání předposlední pozici kraje. Nejnižší průměrné mzdy ve Zlínském kraji potvrdilo výběrové šetření mezd, na základě kterého je medián mezd u žen nejnižší (17 124 Kč) a u mužů druhý nejnižší (21 840 Kč) mezi kraji.

5.6 Hlavní poznatky z analýzy

Míra nezaměstnanosti v okrese Zlín k 31. 12. 2010 dosahovala 9,5 %, což je mírně pod republikovým průměrem, který k 31. 12. 2010 činil 9,6 %.

V průběhu roku 2010 docházelo k postupnému odeznívání hospodářské krize a pozvolné stabilizaci na trhu práce ve Zlíně.

I když je zatím ještě početnější generace přicházejících na trh práce než generace odcházejících, v blízké budoucnosti dojde k vyrovnání a následně bude více odcházejících než na pracovní trh přicházejících. Rozsah nabídky pracovních sil závisí do značné míry na demografickém vývoji, na vývojové struktuře obyvatelstva. Demografické projekce prokazují řadu závažných problémů. Zejména nízká porodnost, stárnutí obyvatelstva apod.

V posledních dvaceti letech ztratil Zlín tradiční pozici v oblasti obuvnického průmyslu, velké strojírenské podniky prošly výraznou restrukturalizací a zeštíhlením provozu. V současné době mají pro ekonomiku rozhodující význam podniky odvětví plastikářského, strojírenského, chemického a kovozpracujícího průmyslu.

Počet zaměstnavatelů v okrese Zlín k 31. 12. 2010 činil 5 209. K největším zaměstnavatelům patří Barum Continental, s.r.o., Otrokovice (výroba a prodej pneumatik), Fatra a.s. Napajedla (zpracování plastů) a TAJMAC-ZPS, a.s., Zlín (strojírenská výroba specializovaná na obuvnická a kovoobráběcí centra).

Nejvyšší počet zaměstnavatelských organizací patří do kategorie firem od 20 do 49 zaměstnanců, kam k 31. 12. 2010 patřilo 210 zaměstnavatelů okresu.

V roce 2010 bylo na úřadech práce v okrese Zlín nabízeno průměrně 406 volných pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo připadalo ke konci roku 2010 20,7 uchazečů o zaměstnání.

K 31. 12. 2010 bylo na Úřadu práce ve Zlíně evidováno celkem 9 694 uchazečů o zaměstnání. Největší zastoupení je evidováno ve věkové skupině 55-59 let. U žen měla největší zastoupení věková skupina 35-39 let.

Podle vzdělanostní struktury je největší počet uchazečů o práci u středního odborného vzdělání s výučním listem v počtu 4 183 osob. Počet vysokoškolsky vzdělaných osob patří v evidenci k nejnižším.

Z pohledu délky evidence na úřadu práce vzrostl počet žadatelů o práci s délkou evidence do 3 měsíců. Tato skupina nezaměstnaných byla v roce 2010 zastoupena v 32,9 %. Druhá nejpočetnější skupina nezaměstnaných je v evidenci úřadu práce po dobu 12-24 měsíců. Průměrná délka evidence činila 425 dnů. U žen byla v roce 2010 průměrná délka evidence vyšší, a to 482 dní.

Ekonomickým vývojem jsou v okrese Zlín postiženy hlavně osoby starší 50 let, které po ztrátě zaměstnání i přes bohaté pracovní zkušenosti a ochotu přizpůsobit se mají velmi malé šance na získání nového pracovního zařazení.

Pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je třeba se zaměřit na uchazeče ohrožené na trhu práce, kteří se obtížněji uplatňují. Jsou to zdravotně postižení, osoby vracející se z mateřské nebo rodičovské dovolené, či osoby dlouhodobě nezaměstnané v evidenci delší jak 9 měsíců.

Nepříznivý vývoj nezaměstnanosti vyžaduje hledání stále nových způsobů nápravy této situace. Kromě celkové ekonomické situace se na míře nezaměstnanosti podílejí další systémy, v neposlední řadě právní úprava podmínek zaměstnávání, způsoby řešení nezaměstnanosti a významnou roli hraje též systém sociálního zabezpečení.

Vysoká vzdělanostní a kvalifikační úroveň pracovní síly je předpokladem snižování nezaměstnanosti. Pro úspěšné uplatnění na trhu práce je rozhodujícím faktorem výše dosaženého vzdělání.

Využití prostředků Evropských fondů pro opatření v oblasti trhu práce je významným prostředkem pro zlepšení situace. Tyto prostředky by měly být využity co nejlépe ve prospěch nejohroženějších kategorií nezaměstnaných a ke zvýšení kvality již existujících nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

6 ANALÝZA (NE)ZAMĚSTNANOSTI ŽEN

6.1 Specifika ženské nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti žen je vyšší než u mužů, což je standardní téměř ve všech zemích EU. Počty nezaměstnaných žen převyšují počty nezaměstnaných mužů téměř ve všech věkových skupinách produktivního věku a podstatně vyšší jsou především ve věkových kategoriích nad 25 let. Nejohroženějšími skupinami jsou absolventky škol bez praxe na trhu práce, ženy pečující o předškolní děti a ženy v předdůchodovém věku.

Ženy v předdůchodovém věku jsou nezaměstnaností ohroženy dříve než muži. Nárok na odchod do důchodu (především u matek více dětí) v nižším věku je diskvalifikuje nejen během hledání práce, ale i v době výkonu zaměstnání, neboť jsou pokládány za pracovně neperspektivní. Obecně se nezaměstnanost v důchodovém věku často řeší předčasným odchodem do důchodu. Podíl žen s předčasným starobním důchodem se soustavně zvyšuje a je stabilně vyšší než u mužů.

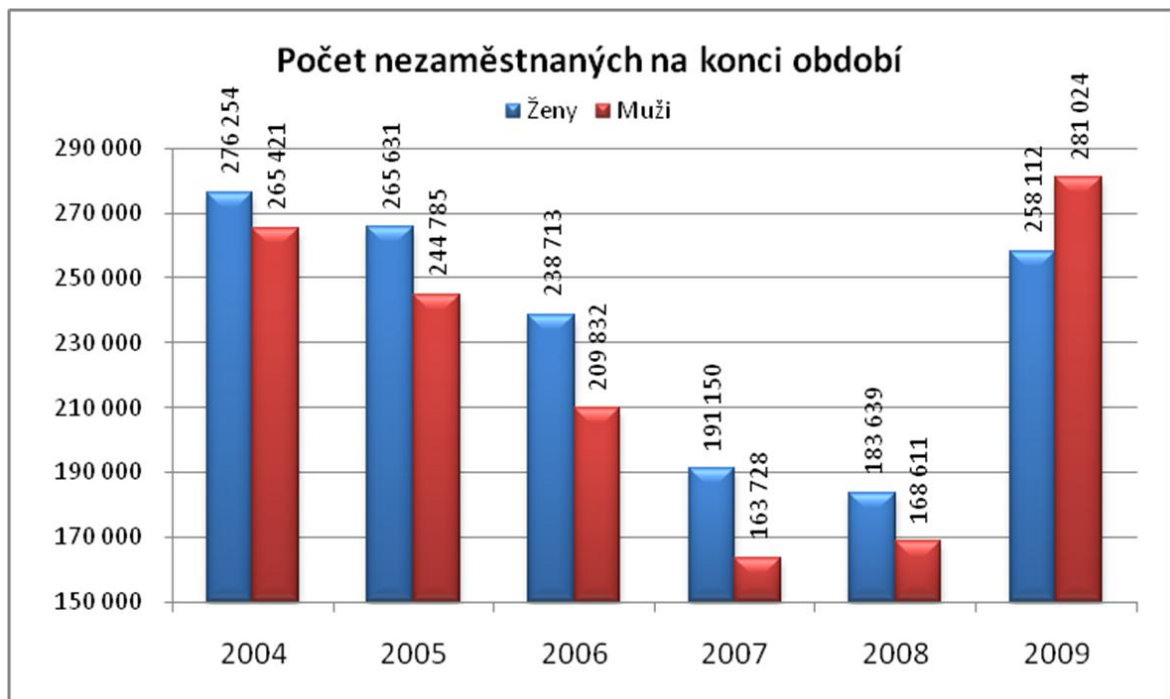
Zaměstnání, rodina a děti – to je věčné dilema ženy. Je to oblast, kde vzniká nejvíce problémů. Mateřství je stále bohužel hlavním limitujícím faktorem rovného zapojení žen do trhu práce. Překážkou je i přetrvávající tradiční dělba práce v domácnosti a péče o děti, která stále spočívá především na ženě. Co se týká vytvoření vhodných podmínek harmonizace zaměstnání a rodinného života nevykazuje Česká republika příliš mnoho možností. Například možnost využívat flexibilních a zkrácených forem pracovních úvazků je v České republice spíše zanedbatelná (jen 5,3 %) zaměstnaných žen pracuje na zkrácené úvazky). Tento stav pro české ženy znamená nutnost kombinovat rodinné povinnosti (péče o nezletilé děti a domácnost), které jsou v české společnosti stále stereotypně považovány za výhradní doménu žen, s vysokým pracovním nasazením v rámci plných pracovních úvazků. Kromě toho, že české ženy tradičně chápou placenou práci jako důležitou hodnotu ve svém životě, je značná pracovní aktivita motivována i ekonomickou nutností příjmu žen v domácnosti.

Zaměstnavatelé často vycházejí z předpokladu, že žena se mateřstvím stává rizikovější pracovní silou, což je z jejich hlediska nežádoucí. Zaměstnavatelé očekávají větší riziko absencí z důvodů péče o děti, menší návratnost investic do lidského kapitálu ženy či dokonce menší zainteresovanost žen v pracovním procesu právě z důvodu koncentrace na děti a péči o domácnost.

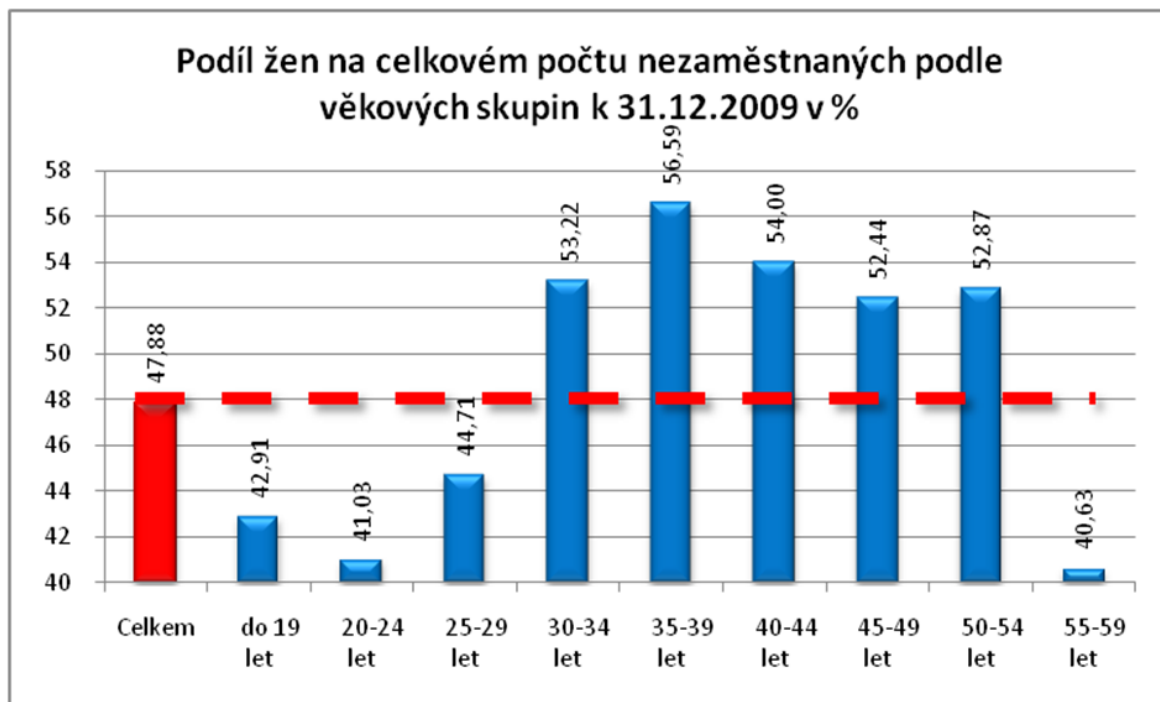
6.2 Počty nezaměstnaných žen a mužů v ČR

Roztřídění uchazečů o zaměstnání podle toho, zda se jedná o muže či o ženy, vykazuje určitá specifika. Celkově se počet nezaměstnaných v ČR mezi lety 2003 až 2008 snižoval. V případě žen však došlo k nižšímu proporcionalnímu snížení než v případě mužů. Na konci roku 2002 bylo evidováno celkem 514 435 uchazečů o zaměstnání a z toho bylo 257 438 žen a 256 997 mužů (obě pohlaví cca 50 %). Na konci roku 2008 již byla situace odlišná: Z celkového počtu 352 250 uchazečů o zaměstnání bylo 183 639 žen (52,1 %) a 168 611 mužů (47,9 %), rozdíl tedy činil 4,2 p. b. Mezi lety 2008 a 2009 došlo k celkovému nárůstu počtu uchazečů a byla rovněž zaznamenána změna sledovaného poměru. Z celkového počtu 539 136 uchazečů o zaměstnání bylo 281 024 mužů (52,1 %) a 258 112 žen (47,9 %) – opačný rozdíl ve výši 4,2 p. b.

Ke konci roku 2008 činila míra registrované nezaměstnanosti (celkem) 5,96 %, **míra registrované nezaměstnanosti mužů** byla přitom **5,02 %** a **míra registrované nezaměstnanosti žen 7,21 %** (rozdíl 2,2 p. b.). V roce 2009 byla, bez ohledu na to, že nezaměstnaných mužů bylo více než žen, situace obdobná: míra registrované nezaměstnanosti (celkem) činila 9,24 %, míra registrované nezaměstnanosti mužů byla přitom 8,44 % a míra registrované nezaměstnanosti žen 10,33 %.



Obr. 10. Počty nezaměstnaných v daných letech.



Obr. 11. Podíl žen na celkovém počtu nezaměstnaných dle věkových skupin.

6.3 Platové ohodnocení žen

Platy mužů a žen se liší na stejných pozicích. Největší vliv má věk zaměstnanců, ale rozdíly v platech ovlivňuje i délka praxe i vzdělání mužů a žen. Při sledování platových rozdílů podle věku je viditelný výrazný nárůst rozdílů mezi platy mužů a žen se stoupajícím věkem od chvíle, kdy lidé přicházejí ve svých 18 letech na trh práce. V nejnižší věkové kategorii od 17 do 24 let je rozdíl v platech 11 %. Tento rozdíl se v průběhu dalších devíti let zvyšuje o jedno procento. Rozdíl v platu muže ve věku 35 až 44 let je však oproti ženě v tomto věku až 19 %. Jedním z důvodů, který ovlivňuje rozdíly v platech, je skutečnost, že v tomto věku se do pracovního procesu vracejí často ženy po mateřské či rodičovské dovolené, během níž jejich plat stagnoval.

Tab. 9. Rozdíl v platech podle věku.

Věk	Rozdíl mezi platem muže a ženy (v %)
17-24 let	11 %
25-34 let	12 %
35-44 let	19 %
45-54 let	14 %
Nad 55 let	11 %

6.4 Situace žen a mužů v EU

Rovnost žen a mužů je jedním ze základních lidských práv, společnou hodnotou EU a nezbytnou podmínkou pro dosažení cílů EU v oblasti růstu, zaměstnanosti a sociální soudržnosti. I když nerovnosti přetrvávají, učinila Evropská unie v posledních desetiletích značný pokrok v dosahování rovnosti žen a mužů zejména díky právním předpisům v oblasti rovnocenného zacházení, zohledňování této otázky ve veřejném i soukromém životě a díky konkrétním opatřením na podporu postupu žen v zaměstnání.

Strategie pro dosažení rovnosti žen a mužů je pracovním programem Komise, který se týká rovnosti pohlaví pro období 2010 - 2015. Uplatňuje dvojí přístup iniciativ zaměřených na rovnost pohlaví a začleňování rovného postavení žen a mužů do všech předpisů a činností EU, který se stal pro EU charakteristickým znakem propagace rovnosti žen a mužů.

6.5 Práce na částečný úvazek

Podíl lidí pracujících na částečný úvazek je v České republice čtvrtý nejnižší ze všech zemí Evropské unie. Zatímco evropský průměr roku 2009 je 19,3 %, v České republice jen 6,2 %. Menší podíl než ČR má už pouze Bulharsko 2,4 %, Slovensko se 3,5 % a Maďarsko s 5,6 %.

Částečné úvazky přitom patří mezi ty formy zaměstnávání, které mohou přispět ke snížení nezaměstnanosti, a to především u žen. Umožňují jim totiž nejen výdělek, ale i možnost sladit práci s rodinou. Státy, které umožňují ženám ve větší míře práci na částečné úvazky, zpravidla současně vykazují i větší míru porodnosti.

Podíl českých žen využívajících částečné úvazky je podle údajů českých statistiků 10,2 %, zatímco evropský průměr představuje 32,1 %.

6.6 Hlavní poznatky z analýzy

Ačkoliv se v posledních letech situace v České republice rozhodně zlepšila, není možno bohužel tvrdit, že by se ženy s diskriminací již nesetkávaly. Stále přetrvávají rozdíly například v mzdovém ohodnocení či v přístupu k vysokým funkcím. Tradiční postoje, předpoklady a hodnoty, které brání posílení pozic žen v plné účasti na životě společnosti, nazýváme „Skleněný strop/neviditelná bariéra“, na kterou ženy narážejí při svém profesním postu. Tento strop představuje pomyslnou hranici, kam až jsou ženy ve svém postupu „vpuštěny“. Výraz skleněný strop metaforicky vyjadřuje, že žena díky již dosaženým profesním kvalitám na špičkovou pozici „dohlédne“ a dokáže si představit působení v ní. Zda-li ovšem vyvíjet snahu do této vrcholové pozice postoupit, narazí na neviditelnou a těžko definovatelnou překážku v podobě snah namířených proti jejímu postupu.

Podmínky na trhu práce jsou nakloněny spíše mužské pracovní síle. České ženy pracují téměř výhradně na plné pracovní úvazky. Částečné úvazky jsou využívány jen asi v 10 %.

Důležitý faktor zaměstnanosti žen je úroveň vzdělání. Míra zaměstnanosti je obecně mnohem vyšší u vzdělanějších žen (ale i mužů) než u žen z nižších vzdělanostních skupin (bez ohledu na přítomnost či nepřítomnost dítěte v rodině). Vzdělanější ženy mají navíc větší šanci získat kvalitativně lepší a stabilnější zaměstnání než ženy s nižším vzděláním.

Pro možnost sladit rodinu a zaměstnání je žádoucí rozšíření možností péče o děti, možnosti flexibilní pracovní doby a snížených úvazků, větší podpora zaměstnanosti žen, které se vrací na trh práce, podpora větší míry sdílení péče o děti a domácnost muži. To vše by mohlo přinést úspěch v oblasti zaměstnávání žen. Péče o děti znamená výrazné zatížení a vyluku žen z možnosti účasti na trhu práce.

7 ANALÝZA INZERTNÍ NABÍDKY ZAMĚSTNÁNÍ V DENNÍM TISKU A NA INTERNETU VE ZLÍNĚ

Monitorování inzerce a názorů týkající se nabídky zaměstnání je jedním ze základních způsobů zachycení současných potřeb zaměstnavatelských subjektů.

Formou inzerátů vyjadřují zaměstnavatelé přesným a jasným způsobem konkrétní nároky, představy a požadavky kladené na své budoucí zaměstnance. Inzerce navíc zasahuje nejširší spektrum populace – jako jeden z hlavních způsobů „komunikace“ ji využívá jak poptávka, tak nabídka, tzn. v tomto případě jak uchazeči o zaměstnání, tak samotní zaměstnavatelé.

Zároveň je ale evidentní, že struktura inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na internetu zcela nekoresponduje se strukturou nabídky pracovních míst na trhu práce jako takové. Inzerce je pouze jedním z prostředků komunikace mezi zaměstnavateli a uchazeči o zaměstnání, nicméně i tak do značné míry odráží situaci na trhu práce. Analýza struktury nabídky volných pracovních míst jako taková ale musí být daleko komplexnější, než je prostý rozbor inzertní nabídky zaměstnání. K jejímu studiu a popisu však může právě inzerce významnou měrou přispět.

Poměrně rozsáhlé informace o potřebách zaměstnavatelů a možnostech uplatnění na trhu práce mají také pracovníci personálních agentur, kteří pro své klientské firmy vyhledávají vhodné kandidáty na obsazení volných pracovních pozic. Na rozdíl od pracovníků úřadů práce přicházejí častěji do kontaktu s vysoce kvalifikovanými pracovníky a zaměstnavateli, kteří potřebují zajistit pracovníky pro náročné pracovní pozice.

Hlavním cílem je doplnit pohled na širokou problematiku trhu práce, zaměstnanosti a nezaměstnanosti z hlediska deklarovaných potřeb zaměstnavatelů, tedy těch, jejichž role na trhu práce je velmi výrazná.

7.1 Cíle a metody šetření

Sledování inzertních rubrik v denním tisku a na Internetu významně přispívá k zachycení souvislostí a trendů na trhu práce, které jsou ovlivněny různými společenskými a ekonomickými změnami. Inzerce představuje pro zaměstnavatele jasný a rychlý způsob, jak deklarovat své potřeby a nároky směrem k potenciálním zaměstnancům. Důležitou vlastností inzerce pak je, že oslovuje široké spektrum populace: jako jeden z hlavních způsobů komunikace ji využívají jak uchazeči o zaměstnání, tak zaměstnavatelé. Inzerce tak předsta-

vuje první krok, který umožňuje oběma stranám, aby spolu navázaly kontakt a případnou spolupráci.

Inzerce významnou měrou odráží situaci na trhu práce a trendy, které se na něm objevují, zachycuje se značnou rychlostí. Její analýza je tak významnou součástí širší analýzy trhu práce, zejména struktury nabídky volných pracovních míst, kdy k jejímu studiu a popisu může právě analýza inzerce významnou měrou přispět.

Záměrem bylo získat co možná ucelený přehled týkající se struktury inzerované nabídky volných míst v okrese Zlín; tzn. poptávky po povoláních a hledaných kvalifikacích a kompetencích a zároveň i shromáždit kvalitní a relevantní informace o struktuře nejčastěji se vyskytujících požadovaných typů profesí.

7.2 Analýza inzerce v denním tisku

Období šetření: pondělí 21. března – sobota 26. března.

V uvedeném časovém intervalu byly sledovány inzertní rubriky vybraných regionálních deníků. Do šetření byly zahrnuty následující deníky: Zlínský deník a inzertní noviny **Infoservis**.

Pro účely dalšího zpracování byly jednotlivé nabídky zaznamenány a zpracovány podle níže specifických faktorů.

Celkem zaznamenaných inzerátů: 128.

Hlavním cílem analýzy inzertní nabídky v denním tisku bylo získat přehled o struktuře nabízených zaměstnání a ostatních sledovaných znaků. Celkem bylo v denním tisku zachyceno 128 inzerátů nabízejících zaměstnání. Nejvíce inzerátů orientujících se na nabídku práce přinesly ve sledovaném období inzertní noviny Infoservis, kde bylo zveřejněno celkem 106 inzerátů.

7.3 Analýza inzerce na Internetu

Období šetření: pondělí 14. března – sobota 20. března.

Pravidelně byly monitorovány následující dva internetové odkazy a vybírány inzeráty týkající se regionu Zlín.

- www.prace.cz
- www.sprace.cz

Druhým dílem analýzy inzerce zaměstnání je analýza inzerátů uveřejněných na Internetu. Ze značného množství internetových serverů nabízejících zaměstnání byly vybrány dva – www.prace.cz a www.sprace.cz. Celkem bylo zachyceno **1 628 inzerátů nabízejících zaměstnání v lokalitě Zlín**.

Na serveru **www.prace.cz** bylo uveřejněno **1 138 inzerátů, což tvořilo 69,9 %** všech inzerátů uveřejněných na Internetu. Na serveru **www.sprace.cz** bylo nalezeno zbývajících **30,1 %, tedy 490 inzerátů**.

Tab. 10. Inzerce na Internetu.

	Absolutní počet	Podíl v %
www.prace.cz	1 138	69,9
www.sprace.cz	490	30,1

Celkem bylo zaznamenáno 1 756 inzertních nabídek v denním tisku a na Internetu.

7.4 Struktura hledaných profesí

Hlavním třídícím znakem byla profesní struktura nabízených zaměstnání. Profese byly zaznamenány podle skupin povolání klasifikace KZAM, a to na tři klasifikační místa.

7.4.1 Struktura hledaných profesí z pohledu devíti hlavních klasifikačních tříd zaměstnání (KZAM)

Vedoucí pracovníci (hlavní klasifikační třída 1) byli hledáni v**14,6 %** (tedy v 256 případech). Do této klasifikační skupiny patří například profese *manažerů, vedoucích pracovníků, vyšších státních úředníků* apod. V rámci inzertní nabídky zaměstnání na Internetu jí patří třetí místo nejčastěji hledané profesní třídy.

Vysoce kvalifikované profese (hlavní klasifikační třída 2) byly požadovány v **33,2 %** inzerátů (v 584 případech). K jejich nositelům patří zejména *techničtí inženýři, programátoři, analytici, finanční experti, personalisté, učitelé, právníci, ekonomové, odborní administrativní pracovníci* apod.

Techničtí pracovníci (hlavní klasifikační třída 3) patřili k **druhým nejhledanějším profesím** v internetové inzerci, kde pracovníkům z této klasifikační třídy nabízelo zaměstnání

24,8 % inzerátů na Internetu (436 případů). Patří do ní například *technici* včetně *bezpečnostních techniků, zdravotní sestry, obchodní zástupci, pojišťovací agenti, účetní a odborní referenti* apod.

Úředníci a administrativní pracovníci (hlavní klasifikační třída 4) byli žádáni v **10,2 %** (v 179 inzerátech). Profesím z této třídy, například *sekretářkám, recepčním, telefonistům, nižším úředníkům* apod., v rámci internetové inzertní nabídky zaměstnání náleží co do četnosti čtvrté místo. Jde o poslední třídu, kde podíl na internetové nabídce zaměstnání přesáhl deseti procentní hranici.

Provozní pracovníci ve službách (hlavní klasifikační třída 5) byli v inzertní nabídce zaměstnání na Internetu zastoupeni **9,6 %** (tedy 169 inzeráty). K typickým zástupcům této profese patří *prodavači, kadeřníci, kuchaři, číšníci, pečovatelé, pracovníci ostražky* apod.

Kvalifikovaní dělníci v zemědělství (hlavní klasifikační třída 6) patří k nejméně častým profesím. V rámci inzertní internetové nabídky **nebyl žádný inzerát nabízející zaměstnání této skupině.**

Kvalifikovaným dělníkům (hlavní klasifikační třída 7) patří šesté místo mezi nejčastěji hledanými profesemi. V rámci internetové inzercce bylo zaznamenáno 86 inzerátů nabízejících zaměstnání pro pracovníky s kvalifikací z této třídy, což představuje **4,9 %** případů. K typickým zaměstnáním zařazeným do této klasifikační třídy náleží například *zedníci, instalatéři, pokrývači, automechanici, nástrojaři, soustružníci, montéři, skláři, tiskaři* apod.

U **dělníků pro obsluhu strojů a strojních zařízení** (hlavní klasifikační třída 8) byl počet inzerátů 31, tedy v procentuálním zastoupení **1,8 %**. Tento výsledek řadí profese z této třídy na pomyslné sedmé místo v rámci žebříčku četnosti hlavních klasifikačních tříd v internetové inzerci.

Pomocní a nekvalifikovaní dělníci (hlavní klasifikační třída 9) vyčerpali celkový počet inzerátů z **0,9 %** (15 inzerátů), což představuje předposlední místo v pomyslném žebříčku četnosti hlavních profesních tříd. Také ve struktuře zaměstnanosti nepatří tato třída mezi nejčetnější.

Tab. 11. Nejžádanější klasifikační třídy (KZAM).

Klasifikační třída	Absolutní počet	Podíl v %
Vysoce kvalifikované profese – třída 2	584	33,2
Techničtí pracovníci – třída 3	436	24,8
Vedoucí pracovníci – třída 1	256	14,6
Úředníci a administrativní pracovníci – třída 4	179	10,2
Provozní pracovníci ve službách – třída 5	169	9,6
Kvalifikovaní dělníci – třída 7	86	4,9
Dělníci pro obsluhu strojů – třída 8	31	1,8
Provozní a nekvalifikovaní dělníci – třída 9	15	0,9
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství 6	0	0

Inzertní nabídky zaměstnání **využívají zaměstnavatelé zejména pro oslovení pracovníků vysoce kvalifikovaných profesí** a také technickohospodářských a administrativních profesí, které jsou soustředěny zejména v prvních čtyřech hlavních klasifikačních třídách.

K 10 nejčastěji vyhledávaným profesím patří:

- techničtí inženýři (stavební, elektro,...) třída 214, celkem 204 inzerátů
- vedoucí útvarů, ředitelé – třída 123, celkem 191 inzerátů
- programátoři – třída 213 celkem 183 inzerátů
- obchodní zástupci, pojišťovací agenti - třída 341, celkem 163 inzerátů
- finanční experti, personalisté, reklama, marketing – třída 241, celkem 96 inzerátů
- účetní, odborní referenti – třída 341, celkem 82 inzerátů
- úředníci v dopravě, skladech – třída 413, celkem 68 inzerátů
- prodavači v obchodě – třída 521, celkem 64 inzerátů
- kuchaři, číšníci – třída 512, celkem 62 inzerátů
- obchodní agenti – třída 342, celkem 54 inzerátů

Přehled všech profesních skupin v inzertní nabídce za okres Zlín je detailně uveden v příloze P III diplomové práce.

7.4.2 Požadovaná úroveň vzdělání

V 83,6 % inzerátů (1 468 případů) byl uveden požadovaný stupeň vzdělání. Nejčastěji bylo uvedeno minimálně středoškolské vzdělání, a to v **31,8 %** (466 případů), dále vysokoškolské vzdělání a to v **28,2 %** (414 inzerátů). Následuje požadavek na maturitní vzdělání – **24,5 %** (360 inzerátů). Požadavek na vyučení byl formulován v **9,3 %** (136 inzerátů), na střední odborné vzdělání s maturitou pak v **6,2 %** (92 inzerátů).

V rámci sledované inzerce je kladen důraz především na vysokoškolské nebo minimálně maturitní vzdělání. Ani v jednom inzerátu nebyl uveden požadavek na absolventy vyšších odborných škol.

7.4.3 Požadovaný věk pracovníků

Pokud jde o stanovení určitého věkového omezení u sledované inzerce, pak můžeme říci, že požadavek na věk nebyl uveden u žádného ze sledovaných inzerátů. Tento stav je ovlivněn důsledkem přijetí antidiskriminačních opatření, která zakazují zaměstnavatelům dotazovat se uchazečů na jejich věk. Zaměstnavatelé tak nemohou věkové požadavky, které by případně na své zájemce měli, veřejně inzerovat.

Věková hranice by mohla být případně uvedena jen v případech, které hledají zaměstnance na pracovní pozice, pro jejichž výkon je nutná plnoletost pracovníka. Jde zejména o profese řidičů.

7.4.4 Požadavky na praxi uchazečů

Požadavek na praxi v oboru byl uveden pouze u **19 %** inzerátů (334 inzerátů). Lze říci, že požadavek na praxi je spojován především s více kvalifikovanými profesemi. Nejčastěji byl požadavek na praxi spojován s 1. hlavní třídou (řídící pracovníci). Pokud má pracovník vykonávat řídící funkci, je nezbytné, aby měl již určité zkušenosti. Vyšší nároky na praxi požadovali zaměstnavatelé také vůči pracovníkům z hlavní třídy 3 (technici) a u pracovníků ve službách – třída 5. Nejmenší nároky na praxi lze najít u klasifikační třídy 9 (pomocní dělníci).

7.4.5 Požadavky na práci s počítačem

Umět při své práci využívat počítač a jeho možnosti patří mezi základní předpoklady pro získání zaměstnání pro stále více lidí. Počítače se využívají i v takových profesích, u kterých bychom ještě před několika lety něco takového neočekávali. To nutí lidi, kteří se snaží získat nové nebo lepší zaměstnání, aby se naučili s počítačem pracovat, a zvýšili tak své šance pro získání kvalitního zaměstnání.

Nutnost znalosti práce na počítači byla specifikována ve 21 % (369 inzerátů).

U dělnických a méně kvalifikovaných profesí nebyl na znalost práce s počítačem kladen důraz, neboť je zřejmé, že využití počítače při výkonu zaměstnání spadá spíše do profesí nemanuálních.

Pro vysoce kvalifikovaná a řídicí povolání je schopnost využívat počítačové techniky při vykonávání pracovní činnosti standardem, který zaměstnavatelé často v rámci inzerátů nevyslovují. Požadavek na počítačovou gramotnost je také spojen i s administrativními a úřednickými profesemi na nižší úrovni.

7.4.6 Požadavky na jazykové schopnosti

Zaměstnavatelé nejčastěji požadovali aktivní znalost jednoho světového jazyka, a to zpravidla angličtiny – tento požadavek byl specifikován v 23,2 %. Znalost cizího jazyka byla požadována ve **27 %** (474 inzerátů). Druhým nejčastějším požadovaným jazykem byla němčina, která byla uvedena ve 4,3 % (76 inzerátů). Preference angličtiny je oproti jiným jazykům velmi výrazná.

Znalost cizího jazyka, zejména angličtiny, je předpokládána u vysoce kvalifikovaných povolání, která jsou v klasifikačních třídách 1 – 4.

7.5 Nejdůležitější poznatky z analýzy

Ve sledovaném období od 14. do 26. března 2010 bylo zaznamenáno celkem 1 756 nabízených pracovních příležitostí. Nabízené profese byly sledovány v denním tisku – celkem 128 inzerátů (7,3 %) a na Internetu, celkem 1 628 inzerátů. 92,7%. V posledních několika letech se výrazně zvýšily možnosti prakticky všech skupin obyvatelstva v přístupu na Internet. Inzerce v denním tisku je v porovnání s Internetem v minimálním zastoupení.

Nejvíce frekventované skupiny povolání jsou hledané profese technických inženýrů, klasifikační třída 214, vedoucích útvarů (třída 123), programátorů (třída 213), obchodních zástupců, pojišťovacích agentů (třída 341), finančních expertů, personalistů (třída 241).

Požadovaný stupeň dosaženého vzdělání byl specifikován v 83,6 % inzerátů (1 468 případů). Ze strany zaměstnavatelů byla poptávka především po minimálně středoškolském vzdělání, a to v 466 případech. Požadavky na praxi uchazečů byly vyžadovány v 19 % případech, přičemž byly spojeny především s výše kvalifikovanými profesemi. Na méně kvalifikované pozice není praxe vyžadována, plně postačuje zájem o obor, schopnost a ochota se rychle učit. Schopnost pracovat s počítačem zejména na uživatelské úrovni je očekávanou dovedností u naprosté většiny uchazečů. Znalost cizích jazyků je dalším z řady ukazatelů, který vypovídá o nárocích zaměstnavatelů vůči případným zaměstnancům. Zaměstnavatelé nejčastěji požadovali aktivní znalost jednoho světového jazyka, a to zpravidla angličtiny.

Mezi skupiny oborů, které nejsou vůbec poptávány prostřednictvím inzertní nabídky ve Zlíně, je oblast vojenství, ale také například lékařské a zdravotnické obory. V případě lékařů existují jiné mechanismy, které jsou využívány při hledání pracovního uplatnění.

Poměrně rozsáhlé informace o potřebách zaměstnavatelů a možnostech uplatnění na trhu práce mají také pracovníci personálních agentur, kteří pro své klientské firmy vyhledávají vhodné kandidáty na obsazení volných pracovních pozic. Přicházejí častěji do kontaktu s vysoce kvalifikovanými pracovníky a zaměstnavateli, kteří potřebují zajistit pracovníky pro náročné pracovní pozice. Kromě samotného zprostředkování zaměstnání se často personální agentury věnují i dalším činnostem, jako je např. poradenství, diagnostika, atd. Šetření názorů pracovníků personálních agentur není v analýze zahrnuto.

8 ZAPOJTE SE! – MOTIVAČNÍ A REKVALIFIKAČNÍ KURZ PRO ŽENY

8.1 Zdůvodnění potřeby projektu

Hlavním cílem Evropské unie je do roku 2020 dosáhnout 75% míry zaměstnanosti u žen a mužů od 20 do 64 let. Nízká účast na pracovním trhu je jednou z dlouhotrvajících klíčových strukturálních nedostatků v Evropě. Hospodářská krize nezaměstnanost dramaticky zhoršila, přičemž demografické změny hrozí dalším snížením počtu dostupných pracovních sil. Zvýšení účasti na pracovním trhu by mělo značný vliv na budoucí růst v Evropě.

Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobené tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu, neboť ženy se starají o domácnost, matky s dětmi mají časté pracovní absence, a to narušuje chod pracovního procesu. Tyto důvody vedou k diskriminaci žen na trhu práce.

V programovém období 2007 – 2013 bude na školní vzdělávání, univerzity, odborné vzdělávání a vzdělávání dospělých vydáno celkem cca 7 mld. EUR. Na vzdělávání dospělých však plynou jen 4 % přidělených finančních prostředků a tato oblast v mnoha ohledech bezesporu pokulhává. Vzdělávání dospělých je však stejně důležité jako vzdělávání ostatních skupin společnosti.

Projekt ZAPOJTE SE! se zabývá problematikou vzdělávání dospělých bez ohledu na věk a na to, zda jsou zaměstnaní, nebo nikoli. Program je zaměřen hlavně na ženy, které jsou často sociálně znevýhodněny nebo pocházejí z hospodářsky znevýhodněných regionů. Hlavní náplní projektu je podpora rozvoje individuálních schopností, znalostí a motivace k práci uchazeček o zaměstnání v okrese Zlín.

8.2 Popis projektu

Záměrem projektu ZAPOJTE SE! je aktivizace a motivace žen za účelem zlepšení jejich pozice na trhu práce, a to zlepšením dovedností vztahujících se jak k nalezení vhodného pracovního místa tak k rozvoji podnikatelské činnosti – podpora sladění rodinného a pracovního života. Tento dvouletý projekt zahrnuje aktivity zaměřené zejména:

- na získávání dovedností a znalostí usnadňujících nalezení vhodného pracovního uplatnění či výkonu samostatné výdělečné činnosti

- na zvyšování povědomí o významu opatření ke sladění pracovního a rodinného života a o významu flexibilních forem organizace práce
- na naplnění principu rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce
- na získání základních dovedností pro obsluhu PC, nebo prohloubení znalostí práce s PC

8.3 Cíle projektu

Hlavním cílem je prosazování rovných příležitostí žen na trhu práce, podpoření a zvýšení konkurenceschopnosti žen při vstupu do zaměstnání (podnikání) a pomoc při adaptaci na požadavky trhu práce při hledání zaměstnání žen ve Zlíně.

8.3.1 Dílčí cíle

Mezi dílčí cíle patří odstranění bariér při návratu na trh práce pro rodiče, zjednodušení návratu na trh práce, zvýšení sebevědomí při hledání práce a při pohovoru, podpora povědomí o uplatňování politiky rovných příležitostí, iniciace praktických a přímých opatření na podporu rovných příležitostí, sestavení konkrétních a optimálně zacílených programů, které přispějí k návratu na trh práce, rozvoj sociálního konsenzu a rozvoj sociálních dovedností.

8.4 Cílové skupiny

Projekt je zaměřen na tyto cílové skupiny:

- ženy na mateřské či rodičovské dovolené
- ženy zahajující vlastní podnikatelskou činnost
- ženy ve věkové kategorii nad 50 let
- nezaměstnané ženy

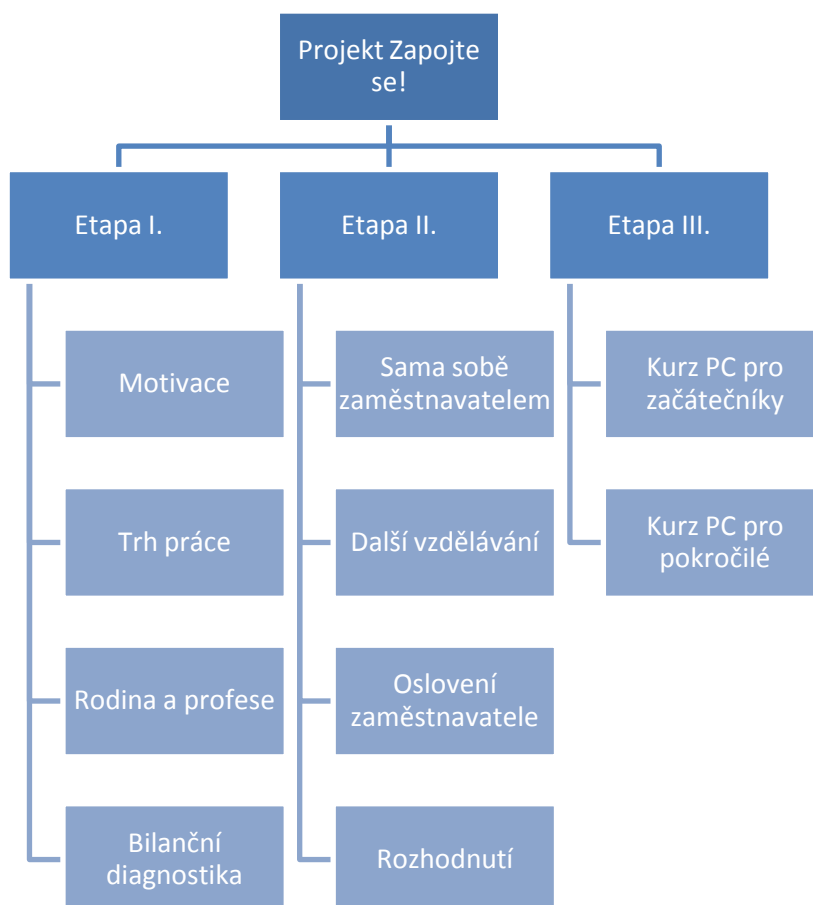
8.5 Financování projektu

Kurz je pro úspěšné absolventky bezplatný. Financování projektu se předpokládá prostřednictvím dotací z Evropské unie, konkrétně z Evropského sociálního fondu. Hlavním posláním ESF je rozvíjení samostatnosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Evropský sociální fond je jedním ze strukturálních fondů EU.

8.6 Harmonogram kurzu

Projekt je vyhrazen vždy pro 10 účastnic ve 12 skupinách (celkem tedy 120 klientek). Každá skupina absolvuje během kurzu tři etapy. První a druhá etapa školení (32 hodin) bude probíhat v dopoledních čtyřhodinových blocích, které se konají vždy v sobotu, aby si účastnice mohly snadněji zajistit případné hlídání pro své děti a mohly se tak nerušeně věnovat svému osobnímu rozvoji. První a druhá etapa kurzu napomáhá doprovázet klientky na cestě k uskutečnění nejvhodnější alternativy v podobě přípravy na zaměstnání a uplatnění se na trhu práce. Kurz nabízí účastníkům vyšší šanci uplatnění či udržení se na trhu práce prostřednictvím posílení základních dovedností, sebe prezentace a orientace na pracovním trhu. Třetí etapa (30 hodin) se týká zvýšení počítačové a komunikační dovednosti. Bude probíhat dvakrát týdně v odpoledních hodinách (po 120 minutách) Po úspěšném ukončení kurzu získají účastnice certifikát o jeho absolvování.

8.7 Obsah kurzu



I. ETAPA

Motivace

Častým problémem cílové skupiny je nízká motivace k hledání zaměstnání ať už z důvodu nedostatečné informovanosti o efektivních způsobech hledání zaměstnání nebo z důvodu negativních zkušeností s trhem práce. Obsahem prvního setkání je osobní motivace a sebe-prosazení při hledání zaměstnání. Přináší možnost zlepšení osobní komunikace, jistoty v osobním vystupování. Ukáže konkrétní způsoby prosazování a účinné sebe prezentace při jednání o pracovní pozici. Napomůže obnovit sebevědomí a víru ve vlastní schopnosti. Dopomůže ke zvládnání emocí při stresu a neúspěchu.

Při tomto setkání proběhne individuální poradenství – konzultace konkrétních očekávání, požadavků a potřeb účastníka, předání kontaktů.

Techniky sebeprosazení:

- práce s vlastní motivací a vůlí k úspěchu
- trénink sebe prezentace včetně její přípravy
- otevřená komunikace – umění zpětné vazby
- důvěra a sebedůvěra v komunikaci – očekávání a role
- efektivní jednání ve stresu a konfliktu

Součástí prvního setkání je seznámení účastníků s programem kurzu, seznámení s právy a povinnostmi účasti v projektu, základními pravidly bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dále budou účastníci seznámeni s informacemi o dotační politice EU, projektech ESF.

Trh práce

Podobně jako nástup do nového zaměstnání, i vstup na trh práce přináší určitou změnu a nutnost osvojit si nová pravidla, návyky, přizpůsobit se novým úkolům, naučit se novým věcem apod. Správné pochopení a využití (správná adaptace) trhu práce nejen odstraňuje psychické důsledky nezaměstnanosti, ale současně zvyšuje pravděpodobnost nalezení nového zaměstnání. Účastníci kurzu se na druhém setkání obeznámí s problematikou trhu práce v těchto oblastech:

- přínos znalosti trhu práce, nutnost adaptace na novém trhu práce, využití region
- jak a kde si hledat práci, jak si ji udržet

- orientace na trhu práce, evidence na úřadu práce, zdroje hledání zaměstnání, kompetence pro výkon zaměstnání
- seznámení s aktuální situací na trhu práce ve Zlíně, aktuální informace o volných pracovních místech
- právní minimum – obsah pracovní smlouvy, typy pracovních smluv, rozvázání pracovního poměru
- přijatelnost pracovní doby, představa finančního ohodnocení

Já a rodina, rodina a profese

Praktické informace a podněty pro vytvoření strategie jak rodinu a práci sladit. Cílem je poskytnout řadu znalostí a dovedností, které usnadní vytvoření prostoru pro osobní a profesní rozvoj žen, které pečují a malé děti. Obsahem setkání jsou tato témata:

- rodičovství jako výzva a zdroj nových schopností
- moje aktuální situace v rodině
- moje očekávání a cíle
- komunikační dovednosti v rodině a zaměstnání
- asertivní jednání, vyjednávání doma i na pracovišti

Techniky sladování práce a rodiny:

- sebezpoznání jako předpoklad efektivního jednání
- rozvoj organizovaného jednání a schopnosti uskutečňovat vlastní cíle
- projektové myšlení, myšlenkové mapy

Bilanční diagnostika

Cílem bilanční diagnostiky je komplexní zhodnocení schopností, dovedností, profesní kariéry a zájmové struktury osobnosti pomocí diagnostických metod.

Postup při práci s klientem:

- 1) Navázat kontakt s klienty a pohovořit s nimi na téma, zda sami přemýšleli o své další profesní dráze.
- 2) Popovídat si chvíli s klienty na téma role osobnosti, zájmů a nadání člověka pro jeho úspěch v povolání.

- 3) Vysvětlit klientům smysl semináře (cvičení): pomocí tohoto testu mohou posoudit, jaké typy zaměstnání by si mohli zvolit.
- 4) Předat záznamový arch a poučit klienty podle instrukce uvedené v metodické části jednotlivých manuálů.
- 5) Pomocí vyhodnocovacích archů, tabulek nebo počítačového programu přiložených ke každému z testů může poradce převést výsledky klienta do tištěné či grafické podoby a v této formě je klientovi předat.
- 6) Vysvětlit klientům, co výsledky znamenají – např. formou prezentace.
- 7) Dát klientům možnost a dostatečný časový prostor pro samostatnou práci s katalogem profesí, případně jim vytisknout profese, které jsou vhodné pro jejich typ.
- 8) Umožnit diskusi k výsledkům.

Získání informací o optimálním pracovním zařazení účastníka na trhu práce, řešení jeho situace a návrhy dalších postupů. Tato pomůcka poskytuje strukturovaný způsob, jak vztáhnout nejrůznější klientovy předpoklady k jeho profesním příležitostem.

II. ETAPA

Sama sobě zaměstnavatelem

Cílem setkání je získání znalostí a dovedností pro nutných pro zahájení vlastní podnikatelské činnosti:

- sestavení vlastního podnikatelského plánu
- možnost individuálních konzultací vlastního podnikatelského plánu
- určení cílové skupiny na trhu zákazníků, strategie a její naplnění
- zhodnocení vlastních dovedností a kompetencí
- existující a potřebné finanční prostředky, rizikové faktory
- formy podnikání, nutnost znalosti konkurence
- podmínky získání živnostenského oprávnění

Další vzdělávání

Setkání nabídne:

- aktuální přehled rekvalifikačních kurzů poskytovaných prostřednictvím úřadu práce, podmínky pro absolvování kurzu
- nabídku vzdělávacích agentur dle požadavků trhu práce ve Zlíně, finanční náročnost

- možnosti celoživotního vzdělávání
- diskuse s potenciálními zaměstnavateli nabízejícími práci

Jak nejlépe oslovit zaměstnavatele

- životopis z pohledu uchazeče i zaměstnavatele, formy životopisů
- základní body životopisu, celkový vzhled životopisu
- příklady zpracování životopisu
- písemné, telefonické a osobní oslovení zaměstnavatele
- práce personálních agentur
- příprava na osobní pohovor, samotný osobní pohovor

Rozhodnutí je na Vás!

Setkání nabídne informace:

- kdy pracovní nabídku přijmout, kdy odmítnout - jak se správně rozhodnout
- nejčastější chyby, kterých se uchazeči o zaměstnání dopouštějí
- jak a kde hledat skutečné důvody neúspěchu

Plánování, stanovení cílů:

- stanovení reálné doby nástupu do zaměstnání
- úroveň zaměstnání, které hledáme
- analýza výchozí situace pro klienta
- využití regionu
- přijatelnost pracovní doby
- představa finančního ohodnocení
- stanovení jednotlivých reálných cílů

Plán se stává nejen návodem, jak dosáhnou skutečných výsledků, ale současně nám definuje naše možnosti a cíle. Jeho podstata spočívá v cíli a čase.

III. ETAPA

Rekvalifikační kurz práce na PC je strukturován ve dvou úrovních podle počítačové gramotnosti jednotlivých klientek. Kurz práce na PC pro začátečníky a kurz práce na PC pro pokročilé. Podle předem známého obsahu jednotlivých kurzů si klientky mohou vybrat jednu z uvedených variant.

Výuka rekvalifikačních kurzů bude probíhat v prostorách vzdělávací agentury.

Kurz práce na PC pro začátečníky

Cílem kurzu je naučit účastníky pracovat s prostředky informační a komunikační technologie a efektivně je využívat v soukromém i pracovním životě, ve výkonu povolání a usnadnit jeho hledání či získání.

Obsahem kurzu je základní popis a obsluha PC s operačním systémem Windows 7, vyhledávání a zpracování informací pomocí Internetu, využití elektronické pošty, základy zpracování textu v textovém editoru Microsoft Office Word a základy práce v tabulkovém procesoru Microsoft Office Excel.

Rozsah kurzu: 30 hodin

Kapacita kurzu: 6 osob

Četnost kurzu: 2x týdně po 120 minutách

Kurz bude ukončen závěrečným testem a předáním osvědčení.

Kurz práce na PC pro pokročilé

Cílem kurzu pro pokročilé je prohloubení znalostí informační a komunikační technologie. Efektivní využití znalostí v soukromém i pracovním životě a uplatnění při návratu do zaměstnání.

Kurz je zaměřen na programy sady Microsoft Office 2010. Obsahem kurzu je tedy:

- práce s textovým editorem Microsoft Office Word na profesionální úrovni – formátování textů, obrázků a objektů, práce se styly a vazba na šablony, vytváření šablon, práce s titulky a odkazy v dokumentech, vkládání obsahů, seznamů, obrázků, grafů a tabulek, práce s makry
- práce s tabulkovým procesorem Microsoft Office Excel na profesionální úrovni – řazení a filtry, použití funkcí při práci s daty, použití správce názvů, práce s kontingenčními tabulkami a vazby na externí datové zdroje, práce s grafy, zamykání listů a sešitu s vazbou na zamykání buněk, práce s makry
- práce s aplikací Microsoft Office PowerPoint – tvorba prezentací
- práce s aplikací Microsoft Office InfoPath – tvorba formulářů
- práce s aplikací Microsoft Office Project – tvorba a sledování plánů a úkolů, propojení s Project Serverem

- práce s aplikací Microsoft Office Visio – tvorba diagramů
- práce s aplikací Microsoft Office Groove – tvorba a administrace pracovních prostorů, jejich synchronizace a propojení s Microsoft SharePoint Serverem

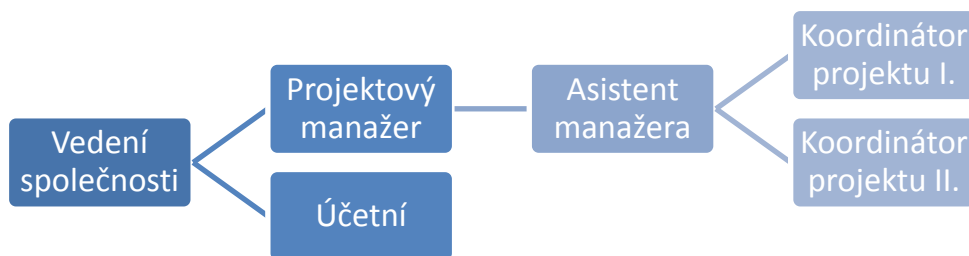
Rozsah kurzu: 30 hodin

Kapacita kurzu: 6 osob

Četnost kurzu: 2x týdně po 120 minutách

Kurz bude ukončen závěrečným testem a předáním osvědčení.

8.8 Projektový tým



Projektový manažer – odpovídá:

- za řízení celého projektu a kompletní dokumentaci k projektu
- za časový harmonogram a rozdělení úkolu
- za přípravu a zajištění podpisu pracovních smluv (včetně popisu činností a platových výměrů)
- za vyúčtování projektu a finanční naplnění projektu včetně průběžného sledování cash flow
- za přípravu a uzavření smluv s externími dodavateli vzdělávacích aktivit
- za publicitu projektu, tiskové zprávy a prezentaci projektu v médiích
- za plnění projektu v souladu se všemi právními a jinými normami a v souladu s cíli a opatřeními ESF
- za svolání a vedení porad realizačního týmu

Asistent manažera – odpovídá:

- za administraci projektu
- za vedení veškerých agend souvisejících s projektem
- za vedení přijaté a odeslané pošty

- za vedení účetních dokladů a jejich přípravu ke zpracování pro externí účetní
- zajišťuje ostatní technickoadministrativní zázemí projektu dle pokynů manažera

Koordinátor projektu – odpovídá:

- za věcnou koordinaci projektu
- za včasné uskutečnění aktivit v rámci projektu dle časového harmonogramu
- koordinuje oslovení, výběr a zapojení účastníků do projektu
- koordinuje tiskové a jiné výstupy a materiály v rámci projektu
- připravuje materiály pro průběžnou a závěrečnou zprávu projektu
- připravuje a sumarizuje veškeré ankety, dotazníky a další podklady z prezentací, školení a vzdělávacích aktivit
- připravuje podklady a informace o průběhu projektu dle pokynů manažera

8.9 Kontrolní postupy, hodnocení

Schůzky projektového týmu budou uskutečňovány minimálně jedenkrát týdně. Za svolání a obsah schůzky je odpovědný manažer týmu. Za vyhotovení zápisu ze schůzky je odpovědná asistentka.

Hodnocení a realizace projektu bude probíhat formou kontroly plnění pokynů v pracovní smlouvě a popisem činností všech pracovníků.

Na začátku projektu budou přesně vymezeny kompetence jednotlivých pracovníků na projektu. Budou vydány vnitřní směrnice a postupy řízení.

Manažer projektu bude minimálně jedenkrát za dva měsíce hodnotit průběh realizace projektu, provede kontrolu věcného i finančního plnění, kontrolu harmonogramu, soulad projektu s cíli, vznášá připomínky. Manažer projektu vyhotovuje průběžnou zprávu, která informuje poskytovatele dotace o průběhu řešení projektu, průběžné vyúčtování a doložení vzniklých výdajů.

Dalšími indikátory hodnocení jsou výstupy a výsledky projektu:

- předložené pracovní výkazy
- vyplněné vstupní dotazníky od účastníků
- prezenční listiny
- záznamy z konzultačních a poradenských hodin
- publikované tiskové zprávy a články

- vyplněné ankety, závěry z anket v tabulkovém zpracování

8.10 Rozpočet projektu

Tab. 12. Rozpočet projektu.

Provozní náklady celkem	1 760 400 Kč
Materiálové náklady celkem	152 000 Kč
Nemateriálové náklady celkem	1 608 400 Kč
Osobní náklady celkem	864 000 Kč
Celkové náklady na realizaci	2 624 400 Kč

Přehled rozpočtu projektu je detailně uveden v příloze P IV diplomové práce.

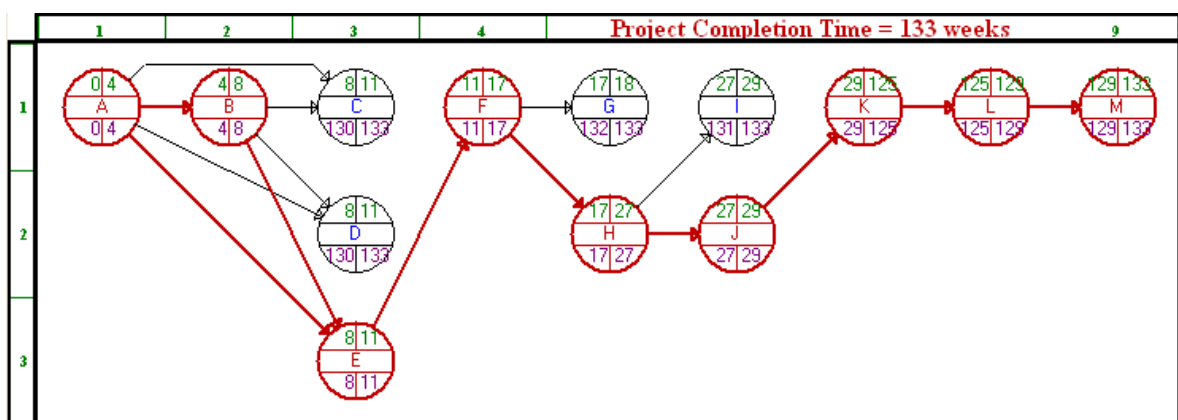
8.11 Časový harmonogram řešený pomocí programu WinQSB

Analýza kritické cesty

Jednotlivé činnosti projektu jsou charakterizovány dobou trvání v týdnech. Nejznámější a nejrozšířenější metoda síťové analýzy používané při plánování a řízení projektů je metoda CPM (Critical Path Method). Je založena na hranově ohodnocené síti a bere v úvahu pouze faktor času, slouží tedy k časové analýze kritické cesty. Časová analýza sítě metodou CPM předpokládá zadání termínu zahájení projektu, plánované trvání projektu, doby trvání každé činnosti projektu.

Tab. 13. Rozpis doby trvání jednotlivých činností v projektu.

Číslo aktivity	Označení aktivity	Popis aktivity	Ukončení předcházející činnosti	Doba trvání v týdnech
1.	A	Sestavení týmu, přípravné práce		4
2.	B	Vytvoření plánu projektu	A	4
3.	C	Výběrové řízení na školitele I. ETAPA	A, B	3
4.	D	Výběrové řízení na školitele II. ETAPA	A, B	3
5.	E	Výběrové řízení na školitele III. ETAPA	A, B	3
6.	F	Zpracování žádosti o dotaci	E	6
7.	G	Předložení žádosti o dotaci	F	1
8.	H	Schvalování žádosti o dotaci	F	10
9.	I	Zajištění školicích prostor pro výuku	H	2
10.	J	Uzavření písemných smluv se školiteli	H	2
11.	K	Zahájení fyzické realizace výuky	J	24
12.	L	Uzavření, zhodnocení projektu	K	4
13.	M	Předložení závěrečné zprávy	L	4



Obr. 12. Metoda CPM – metoda kritické cesty.

Doba trvání projektu včetně příprav je 133 týdnů, tj. dva roky sedm měsíců.

Doba trvání přípravy projektu je stanovena na 7 měsíců. Předpokládaná doba trvání projektu **ZAPOJTE SE!** od zahájení I. ETAPY po ukončení III. ETAPY se předpokládá 24 měsíců, tj. dva roky.

8.12 Analýza rizik projektu

Každý projekt je realizován během různě dlouhého období. Předpoklady nebo parametry, se kterými v projektu pracujeme, se mohou v čase vyvíjet jinak, než se původně očekávalo. Mohou se též objevit nové faktory, které úspěšnost projektu mohou ovlivnit. Z tohoto důvodu je vhodné snažit se porozumět všem situacím, které mohou nastat. Úspěšnost projektů závisí do značné míry na kvalitě jejich přípravy. Součástí přípravy by měla být i práce s rizikem a nejistotou. Náplní analýzy rizika je především identifikace rizikových faktorů, stanovení jejich významnosti a určení velikosti rizika projektu.

Rizikové faktory budou posuzovány z pohledu dvou kritérií. Prvním kritériem je pravděpodobnost výskytu v průběhu řešení projektu, druhým kritériem je dopad na projekt. Výsledkem analýzy rizik je seznam rizik projektu, které jsou pro bezproblémový chod projektu zásadní. Smyslem řízení rizika je zvýšení pravděpodobnosti úspěchu realizace projektu a minimalizace hrozícího nebezpečí.

V rámci rizikové analýzy bylo stanoveno pět základních oblastí, ve kterých jsou identifikovány rizikové faktory.

Organizační typ rizika:

- nízká spolupráce týmu
- riziko neodpovídajících pracovních sil – výběr spolupracovníků
- riziko nedostatku lidských zdrojů
- slabé zkušenosti projektového manažera

Plánovací typ rizika

- nerealistické termíny
- nesprávné nastavení odpovědnosti a pravomocí členů projektu

Technický typ rizika

- materiální vstupy jsou dražší, než bylo očekáváno

Riziko věcného rámce

- riziko překročení rozpočtu
- malá zainteresovanost na projektu

Tab. 14. Pravděpodobnost výskytu rizika.

Riziko projektu	Pravděpodobnost výskytu	Hodnocení dopadu (0,1; 0,3; 0,5; 0,7; 0,9)
Organizační typ rizika		
1. nízká spolupráce týmu	***	0,5
2. riziko neodpovídajících pracovních sil	**	0,3
3. riziko nedostatku lidských zdrojů	*	0,1
4. slabé zkušenosti projektového manažera	**	0,3
5. nedostatečný zájem klientů	****	0,7
Plánovací typ rizika		
6. nerealistické termíny	**	0,3
7. nesprávné nastavení odpovědností	*	0,1
Technický typ rizika		
8. materiální vstupy jsou dražší	***	0,5
Riziko věcného rámce		
9. riziko překročení rozpočtu	***	0,5
10. malá zainteresovanost na projektu	*****	0,7

- * ... nevýznamná pravděpodobnost výskytu
- ** ... nízká pravděpodobnost výskytu
- *** ... střední pravděpodobnost výskytu
- **** ... středně vysoká pravděpodobnost výskytu

***** ... vysoká pravděpodobnost výskytu

Rizika mohou vzniknout kdykoliv v průběhu projektu. Proto je třeba sledovat jakoukoliv i drobnou změnu projektu. Veškerá potenciální rizika související s projektem je třeba průběžně monitorovat, kontrolovat a vyhodnocovat.

Tab. 15. Dopad rizika na projekt.

Riziko projektu	Dopad	Hodnocení dopadu (0,05; 0,2; 0,4; 0,6; 0,8)
Organizační typ rizika		
1. nízká spolupráce týmu	zásadní	0,8
2. riziko neodpovídajících pracovních sil	neutrální	0,4
3. riziko nedostatku lidských zdrojů	neutrální	0,4
4. slabé zkušenosti projektového manažera	podstatný	0,6
5. nedostatečný zájem klientů	zásadní	0,8
Plánovací typ rizika		
6. nerealistické termíny	zásadní	0,8
7. nesprávné nastavení odpovědností	nízký	0,2
Technický typ rizika		
8. materiální vstupy jsou dražší	nízký	0,2
Riziko věcného rámce		
9. riziko překročení rozpočtu	neutrální	0,4
10. malá zainteresovanost na projektu	podstatný	0,6

Na základě určení pravděpodobnosti výskytu rizika a dopadu na projekt je vhodné zjistit, která rizika projekt ohrožují v zásadní míře, které jsou naopak nepodstatná. Pro toto zjiště-

ní nám bude sloužit **Matice P – D** (Pravděpodobnost – Dopad), kde budou jednotlivá rizika rozdělena do tří základních kategorií, a to na nízkou rizikovost pro projekt (zelená oblast), střední rizikovost pro realizaci projektu (modrá oblast) a vysokou rizikovost na realizaci projektu (červená oblast), právě na rizika v červené oblasti je nutno se zaměřit již v prvopočátcích realizace projektu.

Na základě zjištění z Matice P – D můžeme určit klíčová rizika, která budou pro projekt nejvíce ohrožující. Jsou jimi nízká spolupráce týmu, riziko nedostatečný zájem klientů, riziko nerealistické termíny a malá zainteresovanost na projektu. Vzhledem k včasné identifikaci rizik je nutno zavést opatření, která budou vést k eliminaci, resp. odstranění těchto rizik v průběhu realizace projektu.

Tab. 16. Matice P – D (Pravděpodobnost – Dopad).

Pravděpodobnost výskytu rizika v průběhu realizace projektu	0,9	0,05	0,18	0,36	0,54	0,72
	0,7	0,04	0,14	0,28	0,42 (10)	0,56 (5)
	0,5	0,03	0,10 (8)	0,20 (9)	0,30	0,40 (1)
	0,3	0,02	0,06	0,12 (2)	0,18 (4)	0,24 (6)
	0,1	0,01	0,02 (7)	0,04 (3)	0,06	0,08
<i>Zaokrouhleno na dvě desetinná místa</i>		0,05	0,2	0,4	0,6	0,8
Dopad rizika na realizaci projektu						

Opatření na odstranění, resp. eliminaci **klíčových rizik**:

- nízká spolupráce týmu – řešitelé jsou si vědomi časové a komunikační náročnosti projektu. Vzhledem ke zkušenostem s jinými projekty, nepředpokládá se kritická nespolečná spolupráce v aktivitách na projektu. Řešitelé v současnosti spolupracují na projektech, které jsou časově i organizačně náročné. Zásadním prvkem aktivní spolupráce budou jasně stanovené odpovědnosti řešitelů, jejich časová náročnost a respektování pravidel jasné a včasné komunikace a informovanosti o průběhu realizace dílčích částí projektu

- riziko nedostatečného zájmu klientů – je nutné v delším časovém předstihu informovat potenciální zájemce o možnosti účasti na kurzu, propagační letáky, doporučení úřadu práce, oslovení neziskových organizací s nabídkou bezplatného absolvování kurzu
- riziko nerealistických termínů - na termíny projektu bude dohlížet tomu určená osoba, která bude odpovídat za dodržení termínů a včas informovat o časovém nesouladu. Tomuto určená osoba má již s čerpáním prostředků zkušenosti, nepředpokládá se tedy ohrožení realizace projektu
- malá zainteresovanost na projektu - vzhledem k tomu, že projekt je nápadem řešitelů, tedy nápad vlastní, předpokládá se vysoká zainteresovanost hlavního řešitele a spoluřešitelů

Opatření na odstranění, resp. eliminaci **neutrálních rizik**:

- slabé zkušenosti projektového manažera – výběru projektového manažera bude věnována náležitá pozornost, důležité jsou jeho předcházející zkušenosti s vedením projektů, projektový manažer absolvoval kurz „Certifikace projektového manažera“, zkušenosti s řízením a koordinací projektů
- riziko překročení rozpočtu – jasné vymezení odpovědností a pravomocí týkající se průběžného sledování položek rozpočtu, průběžné hlášení o čerpání rozpočtu

Opatření na odstranění, resp. eliminace **nepodstatných rizik**:

- riziko neodpovídajících pracovních sil – důsledný výběr spolupracovníků, angažovanost při vytváření projektu, odpovídající kvalifikace, pracovní zkušenosti.
- riziko nedostatku lidských zdrojů – v případě nedostatku lidských zdrojů je možné přijmout v rámci rozpočtu novou pracovní sílu
- nesprávné nastavení odpovědností – ideální při sestavování pravomocí a odpovědností je iniciativní tvorba celého týmu organizačního uspořádání, průběžná kontrola a případná reedice
- materiální vstupy jsou dražší – riziko je tím vyšší, čím je daný vstup významnější. Důsledné sledování všech položek materiálových vstupů

Na základě identifikace klíčových rizik můžeme říct, že projekt je realizovatelný.

8.13 Přínosy rekvalifikačního kurzu

Rekvalifikace je významným nástrojem aktivní politiky nezaměstnanosti ve všech evropských zemích. Jejich poskytování je v současné době spojováno především s rozvojem „Evropské strategie zaměstnanosti“, která klade důraz na zvyšování zaměstnanosti a flexibility pracovní síly. Člověk bez zaměstnání pozvolna ztrácí perspektivu a zvyká si na daný stav, ztrácí motivaci tento stav změnit. V rekvalifikačních kurzech se tato situace dá napravit. U klientek, které se kurzu účastní, je šance, že se bariéry prolomí a probudí se zájem o nabízené kontakty. Důležitou roli zde hraje motivace jednotlivce. Úspěšné ukončení rekvalifikačního kurzu znamená pro mnohé klientky zvýšení sebevědomí, možnost využití získaných vědomostí a dovedností pro zvýšení šancí uplatnění se na trhu práce. Přínosem pro absolventky kurzu je osvědčení o rekvalifikaci kurzu práce na PC pro začátečníky nebo mírně pokročilé.

Zlínský okres svými aktivitami v oblasti rekvalifikace sleduje celostátní trend. Podíl osob, které absolvují některý z nabízených kurzů Úřadem práce ve Zlíně, se pravidelně mírně zvyšuje.

Úřad práce ve Zlíně v roce 2010 vynaložil na realizaci APZ celkem 143 478 000 Kč (včetně financí z Evropského sociálního fondu). Největší objem finančních prostředků byl vynaložen na Veřejně prospěšné práce (VPP) a na Společensky účelná pracovní místa

Průměrná délka evidence uchazeček žen o zaměstnání v okrese Zlín byla ke dni 31. 12. 2010 482 dnů. Celkový počet žen, které pobíraly podporu v nezaměstnanosti k 31. 12. 2010, byl 1 438. Průměrná měsíční podpora v nezaměstnanosti činila 5 367 Kč. Předpokládané výdaje na jednu účastnici projektu ZAPOJTE SE! byly vyčísleny na částku 21 870 Kč. V případě nalezení zaměstnání absolventky kurzu je návratnost finančních nákladů na kurz prostřednictvím vyplácené podpory v nezaměstnanosti asi 4 měsíce.

8.13.1 Přímý účinek rekvalifikačního kurzu ZAPOJTE SE! na zaměstnanost

V průběhu půl roku po absolvování kurzu budou klientky osloveny s žádostí o vyplnění zpětných informací ohledně svého uplatnění na trhu práce. To je dostatečně dlouhá doba k tomu, aby měly možnost zaměstnání hledat a najít.

Zajímá nás tedy základní otázka: zvyšuje rekvalifikační kurz ZAPOJTE SE! šanci nalézt zaměstnání? K nalezení odpovědi byly sestaveny dva dotazníky. První dotazník se týká charakteristiky absolventek rekvalifikace a je určen k vyplnění ihned po absolvování kur-

zu. Druhý dotazník je zaměřen na kvalitu a charakter samotného rekvalifikačního kurzu. Klientky budou osloveny a požádány o vyplnění dotazníků. Ty nám poskytnou dostatečné informace pro zhodnocení přímého účinku kurzu.

DOTAZNÍK I. pro absolventy rekvalifikačního kurzu ZAPOJTE SE!, (charakteristika absolventů rekvalifikace je uveden v příloze P V diplomové práce.

DOTAZNÍK II. Kvalita a charakter samotného rekvalifikačního kurzu hodnoceného absolventy rekvalifikace je uveden v příloze P VI diplomové práce).

ZÁVĚR

Současná tržní ekonomika je poněkud nemilosrdná. Společnost, která ještě nedávno dominovala na místním trhu, se dnes může potýkat s velkými obtížemi, jejichž důsledkem bývá mimo jiné i propouštění zaměstnanců. Ovlivnit takovou situaci je takřka nemožné. Role nezaměstnaného nás tak může postihnout prakticky kdykoliv. Být bez zaměstnání není žádná ostuda, ale naopak skvělá příležitost. Řada lidí, kteří ztratili zaměstnání, dnes hovoří o štěstí, neboť zastávají mnohem zajímavější pracovní pozici s odpovídajícími pracovními podmínkami. O něčem podobném se jim u bývalého zaměstnavatele ani nesnilo. Lidé se často příliš fixují na své současné zaměstnání a jakoukoliv změnu již v představách odmítají. Jestliže se člověk už na trhu práce ocitne, měl by udělat maximum pro to, aby z takové situace něco pozitivního vytěžil.

Pryč je doba, kdy kvalitní vyučení se řemeslu nebo odborné studium poskytovaly trvalé záruky a předpoklady k výkonu zaměstnání. Orientace ve světě informačních technologií se stává vedle mluvení, čtení, psaní a počítání základním předpokladem k tomu, aby se člověk vůbec mohl zapojit do společenského dění. Informační technologie jsou mezi technologiemi těmi prvními, které musí do určité míry ovládat každý. Pro svou práci je potřebuje každý manažer, každý zaměstnanec i osoba samostatně výdělečně činná. Je bezpodmínečně nutné naučit se vyvíjet vlastní iniciativu, držet krok s dobou.

Celý svět se postupně mění v jedno velké tržiště. To znamená, že o počtu zaměstnanců v podniku rozhodují zákazníci. Kde není zákazník, není ani práce. Pracovní místa mohou být vytvářena pouze na základě nových přání zákazníka. Všude ale vyrůstá nová konkurence. Zaměstnavatel, který nechce být pohlcen globalizací, musí se aktivně zapojit a vytvářet nové perspektivy zaměstnanosti. Hlavním úkolem je vytvořit inteligentní formy zaměstnanosti, nové systémy odměňování, pružnější časové modely pracovní doby a nové perspektivy pro budoucnost. Je nutné aktivně ovlivňovat stav zaměstnanosti, ne si jenom pasivně stěžovat na její pokles.

Jak ukazují vývojové trendy, stává se člověk věčným studentem. V průběhu svého produktivního věku se musí přizpůsobovat měnícím se pracovním okolnostem a průběžně doplňovat již dosažené vzdělání či projít rekvalifikací. Využití nových moderních informačních technologií umožňuje rychlý rozvoj nových forem práce. Významným a zajímavým prvkem na trhu práce se stává tzv. teleworking. Je to komunikační prostředí pro ty, kteří svou práci dělají doma. Využití této „komunikace z domova“ výrazně ovlivní dosavadní profes-

ní struktury na trhu práce. Přesunutí určitého počtu zaměstnanců do domácího prostředí by mohlo vést vedle ekonomických úspor i k posílení rodinných vazeb. Tato nová možnost organizace práce by mohla v budoucnu přispět k optimalizaci pracovních podmínek i vyšší efektivitě pracovního výkonu především u zaměstnané ženy nebo u zdravotně znevýhodněných občanů.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] PROVAZNÍK, Vladimír. *Psychologie pro ekonomy*. Praha: Grada Publishing, spol. s r.o., 1997. 232 s. ISBN 80-7169-434-7.
- [2] BUCHTOVÁ, Božena. *Psychologie pro ekonomy*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2004. 202 s. ISBN 80-247-900-68.
- [3] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-03.
- [4] KUCHAR, Pavel. *Trh práce-sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [5] VERGEINEROVÁ, Eva. *Opatření na trhu práce a veřejné služby zaměstnanosti*. Praha: JAN, 2001. 402 s.
- [6] NOVÝ, Ivan; SURYNEK, Alois. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 192 s. ISBN 80-247-0384.
- [7] KLOUDOVÁ, Jitka. *Makroekonomie*. Bratislava: Poradce podnikatele, spol.s r.o., 2007. 220 s. ISBN 978-80-88931-77-5.
- [8] SAMUELSON, Paul; NORDHAUS, William. *Ekonomie*. Praha: NS Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.
- [9] Ministerstvo zahraničních věcí České republiky: Politiky Evropské unie [online]. Dostupný z WWW:
<http://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/evropska_unie/politiky_evropske_unie/strategie_eu_2020.html>
- [10] Evropský sociální fond v ČR [online]. Dostupný z WWW:
<<http://www.esfcr.cz>>
- [11] BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2000. 79 s. ISBN 80-210-2425-9.
- [12] BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. 196 s. bez ISBN.
- [13] BUCHTOVÁ, Božena. *Psychologie člověka pro manažery*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2002. 196 s. bez ISBN.
- [14] DOHNALOVÁ, Zuzana. *Databáze chytrých praktik: Proces tvorby a výsledky*. Zlín: Ceed, 2008. 148 s. ISBN 978809034336-8.

- [15] DVOŘÁK, Drahoslav. *Řízení projektů*. Brno: Computer press, 2008. 244 s. ISBN 978-80-251-1885-6.
- [16] HARTZ, Peter. *Job revolution: Nové trendy ve světě práce*. Praha: Management press, 2003. 176 s. ISBN 80-7261-067-8.
- [17] RIEGEL, Karel. *Ekonomická psychologie*. Praha: Grada, 2007. 248 s. ISBN 978-80-247-1185-0.
- [18] SEDLÁČEK, Tomáš. *Ekonomie dobra a zla*. Praha: 65. pole, 2009. 270 s. ISBN 978-80-903944-3-8.
- [19] SIEGEL, Zbyněk. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*. Praha: Grada, 2005. 165 s. ISBN 80-247-1388-8.
- [20] SIROVÁTKA, Tomáš. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: František Šalé - Albert , 2006. 280 s. ISBN 80-7326-104-9.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti.
CPM	Critical Path Method – metoda kritické cesty.
ČR	Česká republika.
ČSÚ	Český statistický úřad.
EK	Evropská komise.
ESF	Evropský sociální fond.
EU	Evropská unie.
HDP	Hrubý domácí produkt.
IT	Informační technologie.
ILO	International Labour Organization – Mezinárodní organizace práce.
KZAM	Klasifikace zaměstnání.
MD	Mateřská dovolená.
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí.
OP LZZ	Operační fond Lidské zdroje a zaměstnanost.
OP Praha	Operační fond Adaptabilita Praha.
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná.
OP VK	Operační fond Vzdělávání pro konkurenceschopnost.
PC	Personal computer – osobní počítač.
THP	Technicko-hospodářský pracovník.
ÚP	Úřad práce.
VPM	Volná pracovní místa.
VPP	Veřejně prospěšné práce.
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil.

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obr. 1. Vývoj počtu volných pracovních míst a počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo v roce 2010.</i>	<i>38</i>
<i>Obr. 2. Vývoj počtu uchazečů a míry nezaměstnanosti v roce 2010 v okrese Zlín.</i>	<i>40</i>
<i>Obr. 3. Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2010.</i>	<i>40</i>
<i>Obr. 4. Věková struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2010.</i>	<i>42</i>
<i>Obr. 5. Věková struktura uchazečů o zaměstnání – žen k 31. 12. 2010.</i>	<i>42</i>
<i>Obr. 6. Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2010.</i>	<i>43</i>
<i>Obr. 7. Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání – žen k 31. 12. 2010.</i>	<i>44</i>
<i>Obr. 8. Délka evidence uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2010.</i>	<i>45</i>
<i>Obr. 9. Délka evidence uchazečů o zaměstnání – žen k 31. 12. 2010.</i>	<i>46</i>
<i>Obr. 10. Počty nezaměstnaných v daných letech.</i>	<i>50</i>
<i>Obr. 11. Podíl žen na celkovém počtu nezaměstnaných dle věkových skupin.</i>	<i>51</i>
<i>Obr. 12. Metoda CPM – metoda kritické cesty.</i>	<i>73</i>

SEZNAM TABULEK

<i>Tab. 1. Vývoj počtu trvale bydlících obyvatel v okrese Zlín.</i>	35
<i>Tab. 2. Vývoj počtu trvale bydlících obyvatel ve Zlínském kraji.</i>	35
<i>Tab. 3. Vývoj počtu zaměstnavatelů.</i>	36
<i>Tab. 4. Vývoj počtu zaměstnanců a OSVČ.</i>	36
<i>Tab. 5. Struktura zaměstnavatelských organizací podle počtu zaměstnanců (data získaná z dotazníkového šetření Úřad práce Zlín- zaměstnavatelé s 20 a více zaměstnanci).</i>	37
<i>Tab. 6. Vývoj míry nezaměstnanosti (v %) v 1. pololetí 2010.</i>	41
<i>Tab. 7. Délka evidence uchazečů o zaměstnání.</i>	45
<i>Tab. 8. Průměrná délka evidence (ve dnech).</i>	46
<i>Tab. 9. Rozdíl v platech podle věku.</i>	52
<i>Tab. 10. Inzerce na Internetu.</i>	56
<i>Tab. 11. Nejžádanější klasifikační třídy (KZAM).</i>	58
<i>Tab. 12. Rozpočet projektu.</i>	72
<i>Tab. 13. Rozpis doby trvání jednotlivých činností v projektu.</i>	73
<i>Tab. 14. Pravděpodobnost výskytu rizika.</i>	75
<i>Tab. 15. Dopad rizika na projekt.</i>	76
<i>Tab. 16. Matice P – D (Pravděpodobnost – Dopad).</i>	77

SEZNAM PŘÍLOH

- P I Věková struktura uchazečů o zaměstnání.
- P II Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání.
- P III Přehled všech profesních skupin v inzertní nabídce za okres Zlín.
- P IV Rozpočet projektu.
- P V DOTAZNIK I. pro absolventy rekvalifikačního kurzu ZAPOJTE SE!, (charakteristika absolventů rekvalifikace).
- P VI DOTAZNIK II. Kvalita a charakter samotného rekvalifikačního kurzu hodnoceného absolventy rekvalifikace.

PŘÍLOHA P I: VĚKOVÁ STRUKTURA UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ.

Věkové skupiny	Stav k							
	Celkem				Ženy			
	31. 12. 2009		31. 12. 2010		31. 12. 2009		31. 12. 2010	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v%
do 19 let	333	3,4	263	2,7	133	2,8	118	2,4
20 – 24	1 263	12,9	1 241	12,8	513	10,9	552	11,4
25 – 29	1 109	11,4	1 059	10,9	494	10,5	517	10,7
30 – 34	1 216	12,5	1 176	12,1	672	14,2	666	13,7
35 – 39	1 161	11,9	1 181	12,2	689	14,6	707	14,6
40 – 44	920	9,4	904	9,3	519	11,0	519	10,7
45 – 49	1 012	10,4	1 047	10,8	534	11,3	563	11,6
50 – 54	1 309	13,4	1 225	12,6	669	14,2	622	12,8
55 – 59	1 221	12,5	1 359	14,0	491	10,4	570	11,8
60 – 64	216	2,2	235	2,4	7	0,1	10	0,2
65 a více let	4	0,0	4	0,0	2	0,0	1	0,0
celkem	9 764	100	9 694	100	4 723	100	4 845	100

PŘÍLOHA P II: VZDĚLANOSTNÍ STRUKTURA UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ.

Stupeň vzdělání	Celkem				Ženy			
	31. 12. 2009		31. 12. 2010		31. 12. 2009		31. 12. 2010	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
bez vzdělání a neúplné základní	8	0,1	3	0,0	7	0,1	3	0,0
základní vzdělání	1 721	17,6	1 604	16,5	916	19,4	867	17,9
nižší střední vzdělání	2	0,0	4	0,0	1	0,0	3	0,1
nižší střední odborné	199	2,0	227	2,3	91	1,9	100	2,1
střední odborné s výuč. listem	4 356	44,6	4 183	43,2	1 788	37,9	1 766	36,4
stř. nebo stř. odb. bez mat. i výuč. listu	100	1,0	98	1,0	79	1,7	72	1,5
ÚSV	287	3,0	336	3,5	189	4,0	212	4,4
ÚSO s vyučením i maturitou	677	6,9	643	6,6	287	6,1	303	6,3
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	1 734	17,8	1 824	18,8	1 040	22,0	1 147	23,7
vyšší odborné vzdělání	77	0,8	65	0,7	50	1,1	46	0,9
bakalářské vzdělání	118	1,2	166	1,7	72	1,5	94	1,9
vysokoškolské	471	4,8	526	5,4	201	4,3	227	4,7
doktorské	14	0,2	15	0,2	2	0,0	5	0,1
celkem	9 764	100	9 694	100	4 723	100	4 845	100

**PŘÍLOHA P III: PŘEHLED VŠECH PROFESNÍCH SKUPIN
V INZERTNÍ NABÍDCE ZA OKRES ZLÍN.**

Profesní třída (KZAM)	Inzerce - absolutní počet
115 vedoucí pracovníci obecních úřadů	0
120 vedoucí velkých organizací, útvarů	0
122 vedoucí výroby a provozních celků	43
123 vedoucí útvarů, ředitelé	191
130 vedoucí malých organizací	18
131 vedoucí, ředitelé malých podniků	4
211 geologové, fyzikové, ...	0
212 analytici, matematici, statistici	10
213 programátoři	183
214 techničtí inženýři (stavební, elektro, ...)	204
221 biochemici, farmakologové	0
222 lékaři	2
232 učitelé na SŠ	1
233 učitelé na ZŠ	1
235 ostatní odborní pedagogičtí pracovníci	4
241 finanční experti, personalisté, pracovníci v reklamě	96
242 právníci	12
243 archiváři, knihovníci	0
244 odborní ekonomové, překladatelé	29
245 umělečtí pracovníci	4
247 odborní administrativní pracovníci	38
310 technici nespécifikovaní	4

311 technici v technických oborech	40
312 technici IT	28
313 obsluha optických a elektrotechnických zařízení	2
314 letecký a lodní odborný personál	0
315 bezpečnostní technici	30
316 technici na železnici	0
321 laboranti, zemědělské technici	2
322 zubní technici, optici	1
323 zdravotní sestry	3
332 učitelé předškolní výchovy	1
334 ostatní pedagogové	0
341 obchodní zástupci, pojišťovací agenti	163
342 obchodní agenti	54
343 účetní, odborní referenti	82
344 celní a daňoví pracovníci	2
345 detektivové	0
346 sociální pracovníci	18
347 pracovníci zábavy (diskžokej, ...)	2
348 trenéři, cvičitelé	4
411 sekretářky, kancelářští pracovníci	52
412 nižší účetní, statistici	2
413 úředníci v dopravě, skladech	68
414 korektoři, kódovači	0
419 ostatní nižší úředníci	1
421 krupiéři, pokladníci	24

422 recepční, telefonisté	32
511 průvodčí, stewardi	0
512 kuchaři, číšníci	62
513 pečovatelé a pomocní ošetřovatelé	15
514 kosmetičky, maséři	3
516 pracovníci ostrahy	16
521 prodavači v obchodě	64
522 prodavači ve stáncích	9
523 makýni/ky	0
611 zahradníci, pěstitelé	0
612 chovatelé zvířat	0
614 kvalifikovaní lesní dělníci	0
621 zemědělští samozásobitelé	0
710 horníci	0
711 horníci	0
712 zedníci, tesaři	2
713 pokrývači, izolatéři	1
714 malíři, lakýrníci, tapetáři	0
721 svářeči, klempíři	12
722 kováři, nástrojaři, soustružníci	35
723 automechanici	11
724 elektromechanici	19
731 hodináři, klenotníci	0
732 skláři, hrnčíři	0
734 tiskaři	4

741 potravinářští dělníci	0
742 truhláři, řezbáři	1
743 krejčí, šičky, švadleny	0
744 obuvníci	1
800 dělníci, nespecifikovaní	0
810 obsluha průmyslových zařízení	0
811 obsluha důlního zařízení	0
812 báňský úpravář rud a surovin	0
813 skláři - obsluha strojů	0
814 obsluha strojů na zpracování dřeva	2
815 obsluha strojů při chemické výrobě	0
816 topiči	0
817 obsluha automatických montážních linek	1
821 železáři	0
822 obsluha strojů na výrobu chemických výrobků	2
823 obsluha strojů na výrobu plast.a pryž. výrobků	1
824 obsluha automatických strojů	0
825 obsluha tiskárenských strojů	2
826 obsluha textilních strojů	0
827 obsluha strojů na výrobu potravin	0
828 montážní dělníci	8
829 ostatní montážní dělníci	1
831 strojvedoucí	0
832 řidiči osobních automobilů	8
833 řidiči zemědělských strojů	6

911 pouliční prodavači, kameloti	0
913 uklízeči, pomocnice v domácnosti	4
914 správci, domovníci	0
915 vrátní	1
916 sběrači odpadků, metaři	0
921 pomocní dělníci v zemědělství	0
931 pomocní dělníci ve stavebnictví	0
932 ruční baliči a pytlovači	2
933 závozníci, skladníci	8
984 brigádníci, studenti	0

PŘÍLOHA P IV: ROZPOČET PROJEKTU.

Provozní náklady celkem	1 760 400 Kč
Materiálové náklady celkem	152 000 Kč
Vybavení kanceláře	62 000 Kč
<i>PC sestava pro asistenta manažera</i>	<i>11 000 Kč</i>
<i>NTB pro projektového manažera</i>	<i>15 000 Kč</i>
<i>NTB pro koordinátora projektu I</i>	<i>15 000 Kč</i>
<i>NTB pro koordinátora projektu I</i>	<i>15 000 Kč</i>
<i>Multifunkční tiskárna</i>	<i>3 500 Kč</i>
<i>Digitální fotoaparát</i>	<i>2 500 Kč</i>
Kancelářské potřeby	48 000 Kč
Pohonné hmoty	24 000 Kč
Náklady na občerstvení	12 000 Kč
Ostatní materiálové náklady	6 000 Kč
Nemateriálové náklady celkem	1 608 400 Kč
Pronájem kanceláře	192 000 Kč
Pronájem výukových prostor	96 000 Kč
Výuka Etapa I.	360 000 Kč
Výuka Etapa II.	360 000 Kč
Výuka Etapa III.	540 000 Kč
Ostatní služby	60 400 Kč
<i>Telefony</i>	<i>24 000 Kč</i>

<i>Poštovné</i>	2 400 Kč
<i>Náklady na propagaci</i>	34 000 Kč
Osobní náklady celkem	864 000 Kč
Mzdové náklady – projektový manažer	240 000 Kč
Mzdové náklady – asistent manažera	192 000 Kč
Mzdové náklady – koordinátor projektu I.	192 000 Kč
Mzdové náklady – koordinátor projektu II.	192 000 Kč
Mzdové náklady – účetní	48 000 Kč
Celkové náklady na realizaci	2 624 400 Kč

**PŘÍLOHA P V: DOTAZNÍK I. PRO ABSOLVENTY
REKVALIFIKAČNÍHO KURZU ZAPOJTE SE!,
CHARAKTERISTIKA ABSOLVENTŮ REKVALIFIKACE.**

1. Jaká je pro Vás motivace ke vstupu do rekvalifikačního programu?

- sama jsem si vyhledala tuto možnost
- kurz mi byl nabídnut ÚP
- kurz mi byl doporučen rodinou

2. Uved'te délku nezaměstnanosti před vstupem do programu

- méně než 2 měsíce
- méně než 6 měsíců
- více než 6 měsíců
- zaměstnání mám, hledám nové uplatnění

3. Uved'te prosím Váš věk

- do 19 let
- 25-29 let
- 30-39 let
- 40-55 let
- 55 let a více

4. Uved'te prosím Vaše vzdělání

- základní
- vyučena
- vyučena s maturitou
- SŠ bez maturity
- SŠ s maturitou
- VŠ

5. Co očekáváte od absolvování kurzu?

- možnost získat zaměstnání s lepšími
mzdovými a pracovními podmínkami
- příležitost kontaktovat nové osoby
- získání nových, zajímavých zkušeností a
dovedností

6. Již jste se v minulosti účastnila nějakého rekvalifikačního kurzu?

- ano
- ne

7. Co vedlo k ukončení pracovního poměru?

- nespokojenost na straně zaměstnance
- vypršení lhůty, na kterou byl poměr
sjednán

- příliš nízká mzda
- pracovní smlouva stále trvá
- jsem na MD, místo zaniklo
- jiný důvod

8. Pro získání zaměstnání jsem ochotná:

- změnit pracovní činnost
- ochotna dojíždět do zaměstnání více než 1 hodinu denně
- začít podnikat
- přijmout zaměstnání na částečný úvazek
- přijmout práci pod úrovní kvalifikace
- přestěhovat se za práci
- přijmout i nejisté zaměstnání
- přijmout zaměstnání na dobu určitou

9. Jakou máte představu o době, než získáte zaměstnání po absolvování kurzu?

- do 1 měsíce
- 2 – 3 měsíce
- 5 – 6 měsíců
- 1 – 2 měsíce
- 3 – 4 měsíce
- více jak 6 měsíců

10. Jaké jste měla vyhlídky na zaměstnání před vstupem do kurzu?

- žádné
- spíše špatné
- spíše dobré
- velmi špatné
- průměrné
- velmi dobré (příslib zaměstnání)

11. Jak hodnotíte zlepšení vyhlídek na získání (změnu) zaměstnání po absolvování kurzu?

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne
- nevím, nedovedu posoudit

**PŘÍLOHA P VI: DOTAZNIK II. KVALITA A CHARAKTER
SAMOTNÉHO REKVALIFIKAČNÍHO KURZU HODNOCENÉHO
ABSOLVENTY REKVALIFIKACE.**

1. Získala jste po absolvování rekvalifikačního kurzu zaměstnání?

- ano - ne

2. Získala byste své současné zaměstnání i bez účasti v rekvalifikačním kurzu?

- rozhodně ano - spíše ano
- spíše ne - rozhodně ne
- nevím, nedovedu posoudit

3. Získala byste jiné zaměstnání?

- rozhodně ano - spíše ano
- spíše ne - rozhodně ne
- nevím, nedovedu posoudit

4. Splnilo se Vaše očekávání spojené s programem kurzu?

- rozhodně splnil očekávání - spíše splnil očekávání
- tak napůl - spíše nesplnil očekávání
- vůbec nesplnil očekávání

5. Jak hodnotíte kvalitu motivačního kurzu ETAPA I. a ETAPA II.?

- velmi vysoká - spíše vysoká
- průměrná - spíše nízká
- velmi nízká

6. Jak hodnotíte kvalitu rekvalifikačního kurzu PC?

- velmi vysoká - spíše vysoká
- průměrná - spíše nízká
- velmi nízká

7. Jste spokojena s výší finančního ohodnocení v zaměstnání?

- rozhodně ano - spíše ano

- *spíše ne*

- *rozhodně ne*

8. Je Vaše zaměstnání stabilní?

- *rozhodně ano*

- *spíše ano*

- *spíše ne*

- *rozhodně ne*

9. Doporučila byste absolvovat kurz?

- *rozhodně ano*

- *spíše ano*

- *spíše ne*

- *rozhodně ne*