

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra humanitních věd



Diplomová práce

Nezaměstnanost v okrese Most - vývoj a příčiny

Petra Polcarová

© 2015 ČZU v Praze

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Nezaměstnanost v okrese Most - vývoj a příčiny" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31. 3. 2015

Petra Polcarová

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala za cenné rady a připomínky v první řadě vedoucí mé diplomové práce, paní profesorce Ing. PhDr. Věře Majerové, CSc. a její kolegyni paní Ing. Ireně Herové. Dále pak děkuji za poskytnutí množství věcných informací zaměstnankyním Úřadu práce v Mostě, paní Ing. Janě Riegerové a paní Markétě Půžové. Poděkování patří i mé rodině za trpělivost a podporu během celého studia.

Nezaměstnanost v okrese Most - vývoj a příčiny

Unemployment in the district Most - development and causes

Souhrn

Diplomová práce "Nezaměstnanost v okrese Most - vývoj a příčiny" se soustředí, jak už název sám napovídá, na zhodnocení trhu práce ve městě Most a jeho blízkém okolí, tedy v regionu se soustředěnou podporou státu. Otázka nezaměstnanosti je v této lokalitě velice diskutovaná řadu let a to od doby, kdy začala upadat těžba hnědého uhlí. Tato diplomová práce je standardně rozdělena do dvou stěžejních částí. První z nich je přehled řešené problematiky. V této části je stručně charakterizován okres Most, trh práce a měření a typy nezaměstnanosti, včetně přiblížení podstaty politiky zaměstnanosti státu. Druhá, analytická část, je zaměřena na konkrétní fakta o trhu práce v okrese. Hodnotí a porovnává vývoj nezaměstnanosti v období tří let a vzhledem k cíli této práce vymezuje příčiny vysokého podílu nezaměstnaných. Ke splnění tohoto cíle a zodpovězení hypotézy je vytvořeno výzkumné šetření u významných zaměstnavatelů v okrese Most a blízkém okolí. Jeho splnění je, společně s vývojem a příčinami nezaměstnanosti, zhodnoceno v závěru.

Summary

As the name of this thesis suggests, it's focused on the assessment of unemployment of the city of Most and its surroundings. To this region is concentrated help of the Czech Republic because of high percentage of unemployed people caused by degradation of brown coal mining. This thesis is usually divided into two main parts. The first one is an overview. This section briefly characterizes the Most region, labour market and measuring of unemployment and its types. It also includes principles of the state employment policy. The second analytical part focuses on specific facts about the district's labour market. It values and compares unemployment evolution over three years. To comply with the thesis goal there is a specification of reasons of high percentage of unemployed people. The second part as well consists of research specialized in significant employers in the region to be able to achieve a goal and to respond a hypothesis. All is evaluated in the conclusion.

Klíčová slova: okres, zaměstnanost, nezaměstnanost, trh práce, pracovní místo, uchazeč, nabídka práce, poptávka po práci, investor, vzdělání, úřad práce, hnědouhelné doly

Keywords: region, employment, unemployment, labour market, job position, job applicant labour supply, labour demand, investor, education, job centre, brown coal mining

Seznam použitých zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČEZ	České energetické závody
ČSA	Československé armády
ČSÚ	Český statistický úřad
ČR	Česká republika
ESF	Evropský sociální fond
HSV	Hlavní stavební výroba
CHPM	Chráněné pracovní místo
CHPD	Chráněná pracovní dílna
IPS	Informační poradenské centrum
IT	Information Technologies
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NUTS	Nomenklatura územních statistických jednotek
OKEČ	Odvětvová klasifikace ekonomických činností
OZP	Osoby se zdravotním postižením
PHM	Pohonné hmoty
PNZ	Práce na zkoušku
PSV	Pomocná stavební výroba
PR	Public Relations
ÚP	Úřad práce
VPM	Volná pracovní místa
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
ŽP	Životní prostředí

Obsah

1	Úvod	11
2	Cíl práce a metodika	12
2.1	Cíl práce	12
2.2	Metodika	13
	Přehled řešené problematiky	15
3	Město Most - charakteristika a stručná historie	15
4	Trh práce	19
4.1	Segmentace trhu práce	19
4.1.1	Primární a sekundární trh práce	20
4.1.2	Formální a neformální trh práce	20
4.1.3	Externí a interní trh práce	20
4.2	Poptávka po práci	21
4.3	Nabídka práce	21
4.4	Rovnováha na trhu práce	22
5	Nezaměstnanost	24
5.1	Měření nezaměstnanosti	24
5.2	Typy nezaměstnanosti	27
5.2.1	Frikční nezaměstnanost	27
5.2.2	Strukturální nezaměstnanost	27
5.2.3	Cyklická a sezónní nezaměstnanost	28
5.2.4	Skrytá nezaměstnanost	28
5.2.5	Neúplná zaměstnanost a nepravá nezaměstnanost	28
5.2.6	Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost	29
5.3	Beveridgeova křivka	29
6	Politika zaměstnanosti	31
6.1	Aktivní politika zaměstnanosti	31
6.2	Pasivní politika zaměstnanosti	32
6.3	Znevýhodněné skupiny trhu práce	32
6.3.1	Osoby do 30 let	33
6.3.2	Osoby nad 55 let	33
6.3.3	Osoby se zdravotním postižením	34

6.3.4	Sociálně vyloučené osoby a osoby s nízkou kvalifikací.....	35
	Analytická část.....	36
7	Analýza trhu práce v Mostě.....	36
7.1	Vývoj nezaměstnanosti	36
7.2	Volná pracovní místa dle klasifikace činností	40
7.3	Absolventi v evidenci.....	43
7.3.1	Obory vzdělání absolventů	44
7.3.2	Předpokládané všeobecné kompetence.....	46
8	Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Most	48
8.1	Realizované projekty.....	48
8.2	Zhodnocení APZ v okrese Most	51
9	Významní zaměstnavatelé v okrese Most	54
9.1	Unipetrol RPA, s.r.o.....	54
9.2	Coal Services a.s.	55
9.3	Severní energetická a.s.....	56
9.4	Průmyslové zóny.....	58
10	Výzkumné šetření	61
10.1	Jednotlivé kroky výzkumného šetření.....	61
10.2	Analýza dat.....	62
10.3	Interpretace získaných dat.....	65
11	Závěr	68
11.1	Zhodnocení výsledků	68
11.2	Doporučení.....	71
12	Seznam použitých zdrojů.....	75
	<i>Tištěné zdroje</i>	<i>75</i>
	<i>Internetové zdroje.....</i>	<i>76</i>
	<i>Ústní a písemná sdělená.....</i>	<i>77</i>
13	Přílohy.....	79
	Příloha 1: Administrativní členění Ústeckého kraje	79
	Příloha 2: Nezaměstnaní a VPM dle vzdělání - grafické znázornění.....	80
	Příloha 3: Studijní zaměření evidovaných absolventů	83
	Příloha 4: Klíčové kompetence požadované zaměstnavateli	85

Příloha 5: Vývoj minimální mzdy od roku 2007	88
Příloha 6: Uchazeči v rekvalifikačních kurzech.....	88
Příloha 7: Rozhodující zaměstnavatelé v okrese Most	89
Příloha 8: Vývoj těžby hnědého uhlí.....	90
Příloha 9: Přehled průmyslových zón v okrese Most.....	91
Příloha 10: Porovnání průměrných měsíčních mezd	92
Příloha 11: Největší zaměstnavatelé v okrese Most k 31.12. 2013.....	93

Seznam obrázků

Obrázek 1: Mapka podkrušnohorských hnědouhelných pánví.....	16
---	----

Seznam grafů

Graf 1: Křivka poptávky po práci	21
Graf 2: Křivka nabídky práce	22
Graf 3: Rovnováha na trhu práce a dobrovolná nezaměstnanost.....	23
Graf 4: Rovnováha na trhu práce a nedobrovolná nezaměstnanost.....	23
Graf 5: Beveridgeova křivka a typy nezaměstnanosti	30

Seznam tabulek

Tabulka 1: Podíl nezaměstnaných osob v ČR podle krajů	37
Tabulka 2: Nezaměstnanost a volná pracovní místa v okrese Most	38
Tabulka 3: VPM a uchazeči dle stupně vzdělání	39
Tabulka 4: Struktura nezaměstnanosti dle věku	39
Tabulka 5: Uchazeči a VPM dle CZ-ISCO	41
Tabulka 6: VPM dle CZ-NACE	42
Tabulka 7: Počet absolventů evidovaných na ÚP.....	44
Tabulka 8: Počet nově zřízených pracovních míst v okrese Most.....	52
Tabulka 9: Přehled zaměstnavatelů v Průmyslové zóně Triangle (okr. Louny).....	60
Tabulka 10: Charakteristika dotazovaných zaměstnavatelů.....	63
Tabulka 11: Frekventované a chybějící profese na trhu práce v okrese Most.....	64
Tabulka 12: Alternativní řešení nedostatku pracovních sil zaměstnavateli.....	65

1 Úvod

Pracovat nebo být zaměstnán je jednou ze základních potřeb člověka. Práci člověk vydělává peníze, které pak proměňuje ve hmotné i nehmotné statky. Peníze mají status platidla, bez kterého se neobejde nikdo z nás. Pokud se zaměříme na zaměstnání, je to činnost, za kterou člověk dostává odměnu v podobě mzdy vyjádřené v penězích. Avšak peníze nejsou všechno, co lidem zaměstnání přináší. Kromě toho, že poskytuje finance na bydlení, stravu a volný čas, přináší také duševní pohodu. Lidé, kteří pracují, se pohybují ve společnosti jiných osob. Začleňují se tak do společnosti a uspokojují svou potřebu komunikace a podílení se na životě celé společnosti. Ti, kteří nepracují, nemají dostatek finančních prostředků na živobytí a na své volnočasové aktivity, které jsou tím pádem omezené a zároveň se tito lidé straní účasti na životě společnosti, ve které fungují. Každý člověk je vychováván k určitým hodnotám a potřebám. Základním cílem výchovy člověka je právě jeho socializace a individualizace, která zahrnuje i pracovní morálku.

Potřeba práce vychází jak z psychologického, tak z ekonomického hlediska. Lidé, kteří jsou v aktivním věku, ale práci nemají díky nedobrovolné nezaměstnanosti, jsou vystaveni každodennímu stresu, který vede až k postupnému vyčleňování ze společnosti, ať už hovoříme o nedostatečné socializační interakci nebo o kulturní negramotnosti. Naopak dobrovolně nezaměstnaní lidé jsou ti, kteří by pracovat mohli, jelikož existuje dostatek volných pracovních míst, ale o práci nemají zájem.

V České republice nalezneme dva kraje, které se dlouhodobě potýkají s vysokou mírou nezaměstnanosti. Jsou to Ústecký a Moravskoslezský kraj¹. Tato diplomová práce se zabývá průzkumem nezaměstnanosti v okrese Most a pojednává o vývoji nezaměstnanosti a jejích příčin.

¹Český statistický úřad. *Česká republika od roku 1989 v číslech*. [online]. 2014. [cit. 2014-10-20]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2014ediciplan.nsf/p/320181-14>

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem této práce je charakterizovat nezaměstnanost v okrese Most, vymežit a přiblížit vývoj nezaměstnanosti v okrese Most za období let 2011 - 2013 a odpovědět na stanovenou hypotézu příčin nezaměstnanosti v tomto okrese. Vlastní hypotéza je stanovena z pohledu na strukturu vzdělání uchazečů o zaměstnání a zní: Nezaměstnanost v okrese Most je strukturálním problémem. To znamená, že vzdělanostní struktura obyvatel Mostecka neodpovídá poptávce zaměstnavatelů po odbornosti pracovní síly, což znamená, že si lidé na Mostecku vybírají špatné studijní obory, v rámci kterých pak nemají na trhu práce tohoto regionu uplatnění. K zodpovězení této hypotézy jsou stanoveny další cíle související s vypracováním analytické části. Sem patří všeobecná analýza vývoje podílu nezaměstnaných osob, počet volných pracovních míst na jednu osobu a struktura jejich vzdělání. Jelikož se vzdělanostní struktura evidovaných uchazečů o zaměstnání dle oborů jejich vzdělání sleduje pouze u absolventů, je tato část zacílena právě na absolventy a jejich volbu povolání. V rámci zhodnocení aktivní politiky zaměstnanosti, které je v tomto strukturálně postiženém regionu věnována značná pozornost, je cílem popsat, jaké projekty jsou ke zvyšování zaměstnanosti využívány a v rámci rekvalifikačních kurzů také zhodnotit, jakou má úspěšnost nejen u zmiňovaných absolventů.

Cílem teoretické části je seznámit čtenáře se základními pojmy této problematiky. Přehled řešené problematiky se tedy soustředí na charakteristiku trhu práce, subjektů tohoto trhu a návazně na poptávku a nabídku po práci, včetně určení rovnováhy na tomto trhu, kdy jsou všechny tyto jevy znázorněny na jednotlivých grafech. Důležitou součástí je také vymezení typů nezaměstnanosti, možnosti jejího měření a přiblížení politiky zaměstnanosti státu. Pasivní politika státu je v této práci zmíněna spíše jen informativně, jelikož není v praktické části dále definovaná přímo pro okres Most. Naopak aktivní politika je rozsáhlejším tématem a v teoretické části jí je věnována pozornost z hlediska ohrožených skupin na trhu práce, přičemž pozornost je zacílena hlavně na skupiny, které jako ohrožené zmiňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky ve své strategii politiky zaměstnanosti do roku 2020.

2.2 Metodika

Využívanou metodou zpracování přehledu řešené problematiky je studium odborné literatury, výběr vhodných literárních a internetových pramenů na základě jejich odbornosti, validity a reliability. Z uvedených literárních pramenů je zpracována literární rešerše, která teoreticky vymezuje pojem nezaměstnanost a ostatní pojmy s ní spojené, popisuje okres Most a jeho historii ve vytváření pracovních příležitostí a důvodů ztráty těchto pracovních míst.

K tomu, aby bylo možné dojít k odpovídajícím závěrům je využívána metoda sběru sekundárních dat dostupných veřejně na internetových stránkách Českého statistického úřadu nebo na internetových stránkách portálu Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky. V neposlední řadě je velké množství informací získáváno formou ústního sdělení zaměstnanců Úřadu práce v Mostě a zpracováním interních dokumentů jimi poskytnutých. Údaje ČSÚ jsou využívány především k získání časových řad a informací o změnách při určování míry nezaměstnanosti či klasifikace předmětu podnikání rozhodujících zaměstnavatelů v okrese. Studium zpráv Krajského úřadu Ústeckého kraje je vyhodnocována situace přímo v okrese Most. Využitím statistických údajů v těchto zprávách je hodnocen vývoj nezaměstnanosti a vzdělanostní struktura evidovaných uchazečů, z hlediska oboru vzdělání jsou hodnoceny statistiky absolventů. Veškeré údaje jsou pro lepší orientaci následně zpracovávány do přehledných tabulek a grafů, které jsou uváděny buď přímo v textu této diplomové práce, nebo v jejích přílohách. Ke každé tabulce či grafu patří i popis s vysvětlením, co znamenají konkrétní data, která daný vývoj hodnotí.

Vzhledem k tomu, že cílem je odpovědět na hypotézu, je nutné zmapovat významné zaměstnavatele v okrese a jeho blízkém okolí a určit, jaké požadují po uchazečích o zaměstnání vzdělání. Metodou této části je analýza samotného šetření požadavků u zaměstnavatelů, tedy sběr primárních dat, za využití zacílených rozhovorů s představiteli personálních oddělení jednotlivých firem, kteří byli ochotni vyjádřit se a informace poskytnout. Pozornost je primárně zacílena na podnikatelské zaměření tří nejvýznamnějších zaměstnavatelů a dále pak na rozhodující zaměstnavatele v okrese, včetně vymezení průmyslových zón okresu. Údaje o této klasifikaci jsou poskytnuty Úřadem práce v Mostě, eventuálně jsou získávány z webových stránek jednotlivých firem.

Tato diplomová práce také hovoří o blízkém okolí okresu Most. Je to z toho důvodu, že jsou zmapováni i zaměstnavatelé z Průmyslové zóny Triangle, která leží na pomezí okresů Most, Louny a Chomutov a jsou tedy důležitými investory, kteří zaměstnávají i obyvatele Mostu.

Shrnutí získaných poznatků ohledně příčin a vývoje nezaměstnanosti v okrese Most, zodpovězení hypotézy a doporučení, jak zvýšit zaměstnanost a zatraktivnit požadované vzdělávací obory, je uvedeno v závěru této diplomové práce.

Přehled řešené problematiky

3 Město Most - charakteristika a stručná historie

Město Most je veřejnoprávní korporací založenou zákonem o obcích. Postavení statutárního města získalo nabytím účinnosti zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), které nastalo dne 12. listopadu 2000, dnem voleb do zastupitelstev krajů.

Statutární město Most není územně členěno na obvody. Město je samostatně spravováno Zastupitelstvem města. Dalšími orgány jsou pak Rada města, primátor a náměstci primátora, magistrát a zvláštní orgány města. Most je okresním městem, a se svým počtem obyvatel 66 675 obyvatel 14. nejlidnatějším městem v České republice.² Most je charakteristický vysokou koncentrací těžkého průmyslu, narušeným životním prostředím, vysokou nezaměstnaností, nízkou průměrnou vzdělaností obyvatel a tedy i vysokou kriminalitou a vysokou koncentrací nepřizpůsobivých obyvatel.

Mostecký region je vymezený územím NUTS II severozápad a je strukturálně postiženým regionem, tedy regionem se soustředěnou pomocí státu. Celý okres tvoří 26 obcí, z toho 6 měst a žije zde 114 595 obyvatel.³

V Ústeckém kraji leží město Most v centru Severočeské hnědouhelné pánve (viz Obrázek 1), v oblasti takzvané měsíční krajiny. "Severočeská hnědouhelná pánev se nachází na území bývalých okresů Chomutov, Most, Teplice, Ústí nad Labem a Louny. Separátní pánvička Třískolupy v bývalém lounském okrese byla vyuhlena v 80. letech 20. století. Při severní demarkaci okresu s územím okresu Most zůstane dlouhodobě v provozu odsířená elektrárna Počerady (inst. výkon 1 000 MW), zásobovaná uhlím důlní vlečkou z lomu Vršany (okres Most). V okrese Most se těží doposud hnědé uhlí na lomech Čs. armády (životnost do r. 2015 - 2018), Jan Šverma (ukončení 2005-2010 dle výše odbytu uhlí) a Vršany (životnost až do r. 2050 - 2053 min.). Při východní demarkaci s okresem

²Český statistický úřad. *Česká republika od roku 1989 v číslech* [online]. 2014. [cit. 2014-10-20]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2014ediciplan.nsf/p/320181-14>

³Ministerstvo vnitra České republiky. *Počty obyvatel v obcích*. [online]. 2014. [cit. 2014-10-20]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/statistiky-pocty-obyvatel-v-obcich.aspx>

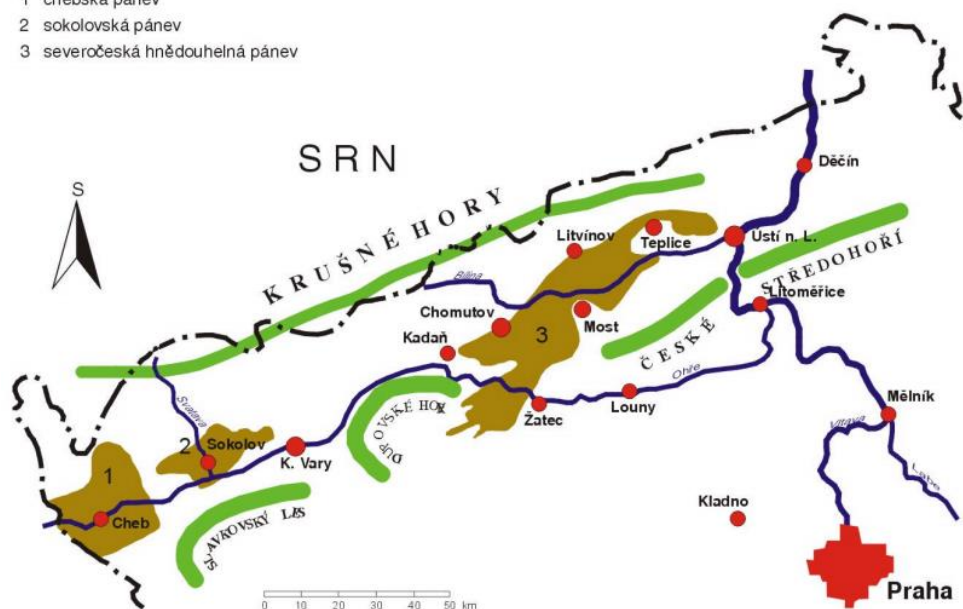
Teplice postoupí na území okresu Most porubní fronty lomu Bílina (životnost do roku 2035 až 2040)."⁴

Dějiny Mostecka vypráví především o uhelných dolech. První záznamy o těžbě uhlí na území města pocházejí již z roku 1791. Další doly pak vznikaly v 19. století. V první polovině 19. století se Mostecko stává průmyslovou oblastí díky intenzivní těžbě hnědého uhlí. V druhé polovině se tak spolu s dalšími významnými oblastmi jako Horní Litvínov, Lom a Horní Jiřetín, stává průmyslovým a obchodním centrem uhelné pánve. Okolí Dolního Jiřetína se zase stává zemědělskou oblastí, kde se rozvíjí zelinářství a sady. Tento prudký hospodářský vývoj měl za následek příliv obyvatel. V roce 1850 žilo v okrese asi 33 000 obyvatel a před 1. světovou válkou už 110 000⁵. V této době se zdokonaluje železniční a silniční síť, nákladní a osobní přeprava. Budují se významné vodohospodářské stavby, například Mostecká přehrada na pitnou vodu na Křížatkách.

I když došlo v letech 1929 - 1933 k úpadku v těžkém průmyslu díky hospodářské krizi, struktura průmyslu zůstala zachována. Jedná se o velké uhelné společnosti, elektrárny, ocelárny, textilky, porcelánka a keramička, tiskárny i potravinářské podniky.

Obrázek 1: Mapa podkrušnohorských hnědouhelných pánví

- 1 chebská pánev
- 2 sokolovská pánev
- 3 severočeská hnědouhelná pánev



Zdroj: BENEŠ, EDVARD D. A KOL. *Mostecko - Regionální vlastivěda*.

⁴Zakázka FNM ČR č. 00489-2002-240-S-2633. Kapitola 2: Hodnocení báňské situace [online]. 2002. 30 s. [cit. 2014-10-20]. Dostupné z: http://www.15miliard.cz/cd_fnm_oprava/kapitola_02/Kapitola_2_TEXT.pdf

⁵BENEŠ, EDVARD D. A KOL. *Mostecko - Regionální vlastivěda*.

Po násilném začlenění pohraničního pásma do Německé říše, byl místní průmysl plně začleněn do hospodářského systému Německa a došlo tak k centralizaci všech dolů do jedné společnosti SUBAG (Sudetenländische Bergbau A.G.). Německo využilo zdroje vody, paliv a energie k vybudování chemického závodu v Záluží. Vyráběla se zde motorová paliva z uhlí. Z hlediska obratu a zisku dodnes tvoří nejvýznamnější odvětví na Mostecku chemický průmysl. Průmyslová zóna Litvínov - Záluží je největším chemickým komplexem v České republice.

Po druhé světové válce se začaly zničené doly obnovovat, stejně tak chemické závody a další podniky. Doly byly společně s jinými významnými podniky znárodněny a "v roce 1946 byl vyhlášen státní plán obnovy hospodářství a výstavby bytů, jehož cílem bylo překonání předválečné výroby. Tento plán byl i přes špatné organizační zabezpečení plněn na Mostecku s velkým nadšením."⁶

Jako následek postavení soukromého vlastnictví mimo zákon, zaniklo na Mostecku mnoho odvětví. Mezi ně patřila dřevovýroba, ocelářství, řemeslná výroba, nebo hračkářství. Veškeré pracovní síly jsou soustředěny na průmysl a tím postupně dochází ke ztrátě kvalifikovaných pracovníků v jiných odvětvích. Kromě toho je zanedbávána údržba krajiny a lidé nejsou vedeni k tomu, aby se o její stav zajímali. Veškeré priority směřovaly k těžkému průmyslu, k technice a Mostecko se stává synonymem pro palivo-energetickou základnu. Na straně druhé je zanedbávána sféra služeb, je zde silně znečištěné životní prostředí a krajina je díky povrchové těžbě uhlí ve velmi poškozeném stavu.

Od 50. let 20. století se cíleně likvidovala historická sídla za účelem uvolnění prostoru. Do roku 1989 těžbě dokonce muselo ustoupit 34 sídlišť nebo jejich podstatné části. Město Most bylo likvidováno v letech 1967 až 1982, a po likvidaci bylo vystavěno nové město, jaké známe dnes.

Pro nahrazení těchto obcí jsou v druhé polovině 20. století vystavována sídliště a postupem času jsou také více a více prováděny rekultivace krajiny v místech poškozených těžbou, zejména od počátku 90. let 20. století. Dochází ke zlepšování ovzduší a vod. Podnikatelské aktivity jsou často směřovány právě ke zlepšování životních podmínek ve městě, ke změně životního stylu a ke vzdělávání a informovanosti obyvatel.

⁶BENEŠ, EDVARD D. A KOL. *Mostecko - Regionální vlastivěda*.

Všeobecným cílem je rozvoj obyvatelstva se zaměřením na vzdělávání a na vytváření kladného vztahu ke svému okolí. Dlouhodobým cílem je vytvoření nových pracovních míst náhradou za místa zaniklá v těžebním průmyslu a vytvoření dobrého a atraktivního prostředí pro investory.

Rozvoj podnikání na Mostecku brzdí podle Beneše a kol.⁷ nestandardní podnikatelské prostředí, které je specifické podprůměrnou iniciativou občanů k zahájení vlastního podnikání a preferují zaměstnanecký poměr. Dále pak nedostatkem volného kapitálu, vysoké platy zaměstnanců velkých podniků, což znesnadňuje získat kvalifikovanou pracovní sílu do malých podniků a na neposledním místě i nedostatek vhodných prostor a pozemků pro malé podnikání.

⁷BENEŠ, EDVARD D. A KOL. *Mostecko - Regionální vlastivěda*.

4 Trh práce

Obecně je trh chápán jako místo, kde se nakupují a prodávají určité zboží a služby. Je to tedy místo, kde vzájemně působí kupující a prodávající. Každé zboží i služba mají svou cenu. To samé platí o lidské práci. Práce má svou cenu, kterou je mzda. Právě trh práce je místem, kde je práce nabízena a poptávána.

Mareš⁸ ve své knize nezaměstnanost jako sociální problém uvádí, že sociologický pohled na trh práce většinou tento trh chápe jako sociální systém a pole působnosti sociálních institucí, které slouží k alokaci zaměstnání (jako specifických sociálních rolí). Nejen tedy mzdové mechanismy, ale celá řada sociálních norem a sociálních institucí tvoří podtext pohybu na trhu práce (najímání pracovní síly, hledání práce, kolektivní vyjednávání o mzdách, status a prestiž profesí a konkrétních pracovních míst atd.)

4.1 Segmentace trhu práce

Klasická a neoklasická teorie chápe pracovní trh jako čistý trh, na němž jde v podstatě o neomezenou soutěž, která určuje nejen distribuci osob na tomto trhu, ale i výši jejich mzdy. Teorie marginální produktivity vychází z toho, že výše mzdy je determinována ustalující se rovnováhou poptávky a nabídky pracovní síly. Rovnovážný stav mezd nastává tehdy, když se nabídka a poptávka vyrovnají. (...) Teorie lidského kapitálu vychází z toho, že pracovník investuje do své pracovní kapacity tak, aby maximalizoval svůj celoživotní příjem. Vzdělávání, získávání kvalifikace, rekvalifikace a pracovní zkušenosti jsou chápány jako součást této investice. Rozdíly ve mzdách proto souvisí s rozdíly v hodnotě lidského kapitálu.⁹

Mareš popisuje¹⁰, že pracovní síla není klasickým zbožím, což je spojeno s jejími handicapy, a mimo fakt, že trh práce je ve vyspělých průmyslových zemích tak jako tak regulován vnějšími (mimotržními) zásahy, je zde zejména problém segmentace pracovního trhu. Některé profese vyžadují speciální přípravu a pracovní zkušenosti, což vytváří různé autonomní trhy neboli segmenty.

⁸MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*.

⁹Tamtéž.

¹⁰Tamtéž.

4.1.1 Primární a sekundární trh práce

Nejnámější teorií segmentace trhu práce je teorie duálního trhu práce. Hovoří se o primárním a sekundárním trhu práce.

Primární trh je chápán jako místo, kde se soustředí takové pracovní příležitosti, které jsou prestižnější, tedy lepší a výhodnější pracovní místa. Výhoda je určena lepšími pracovními podmínkami, možnostmi profesního růstu, relativně dobrým platem s předpokladem růstu mezd.

Oproti tomu sekundární trh je charakteristický nižšími mzdami, nižší prestiží a velmi omezenou, jestli vůbec nějakou, kariérou. Především na tomto trhu práce se vyskytuje problém se stabilitou pracovních míst, což souvisí s nezaměstnaností osob, které se zde pohybují. Fluktuace pracovníků je zde ale velká a je tedy pro zaměstnance snazší získat zaměstnání nové. Na primárním trhu je naopak fluktuace nízká a tedy i získat jiné zaměstnání je složitější.

4.1.2 Formální a neformální trh práce

Dalším možným projevem segmentace trhu je formální a neformální trh práce. Formální trh práce je kontrolovaný a regulovaný institucemi. Jedná se tedy o oficiální pracovní příležitosti. Neformální trh práce leží mimo kontrolu a aktivity na tomto trhu obvykle řadíme do šedé či dokonce černé ekonomiky. Řadí se sem i různé domácí práce, nelegální podnikání, ale také různé výpomoci v rodině nebo mezi sousedy.

Mareš¹¹ ve své knize odkazuje na Pahla, který upozorňuje na fakt, že oba trhy jsou propojeny a lepší možnosti na neformálním trhu jsou většinou dány lepším postavením na trhu formálním. Znamená to tedy, že pokud má člověk výhodné postavení na formálním trhu, násobí své výhody při uplatňování na trhu neformálním.

4.1.3 Externí a interní trh práce

Interní trh je jakýsi trh uvnitř každého podniku. Není trhem v pravém slova smyslu, jelikož na něm dochází k alokaci zaměstnanců podle potřeb dané firmy. Firma vychází z kvalifikací zaměstnanců, jejich pracovních zkušeností a do nich vložených investic, které se s délkou praxe vrací. Navíc tak podniky vytváří konkurenční prostředí mezi pracovníky

¹¹MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*

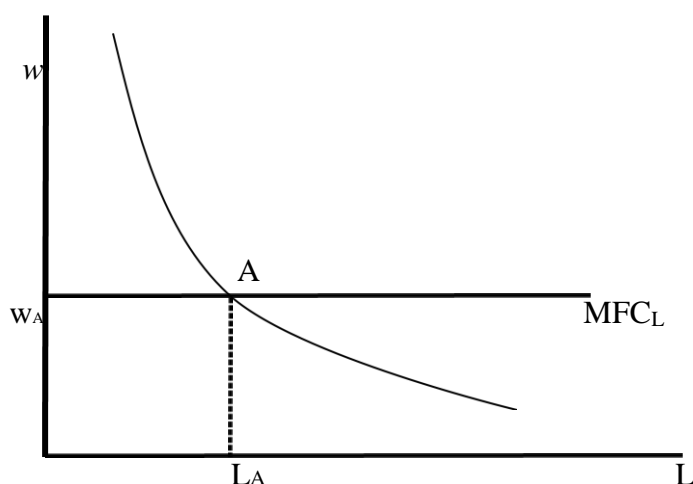
a omezují mobilitu pracovníků v rámci externího trhu. Externí, neboli vnější trh práce, je tedy trh, na kterém si podniky vzájemně konkurují.

4.2 Poptávka po práci

Poptávku po práci na trhu tvoří firmy, tedy zaměstnavatelé, kteří nabízejí za práci určitou mzdu. Teorie zákona klesajících výnosů poukazuje na to, že s každou dodatečnou jednotkou práce, klesá množství výstupů. Firma tedy najímá zaměstnance do doby, kdy se příjem z mezního produktu práce vyrovná meznímu nákladu na práci, respektive mzdové sazbě. V tuto chvíli firmy přestávají pracovní sílu poptávat. Průběh poptávky po práci je znázorněn na Grafu 1.

$$MRP_L = MFC_L = w$$

Graf 1: Křivka poptávky po práci



Zdroj: Vlastní zpracování dle SAMUELSON, P. A. a W. D. NORDHAUS. *Ekonomie*.

4.3 Nabídka práce

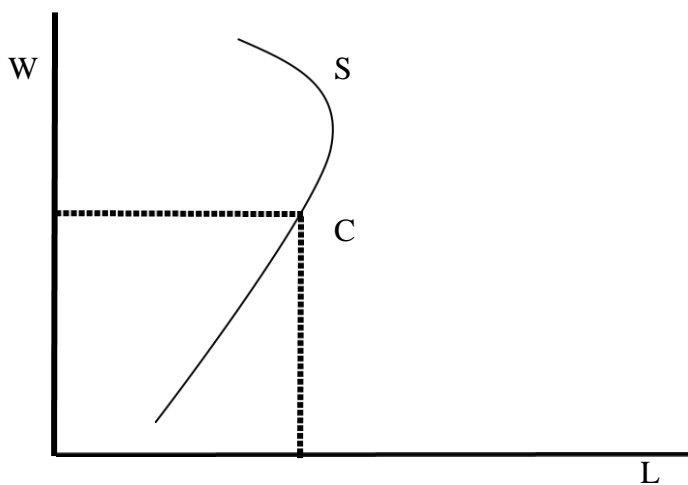
Nabídku práce na trhu tvoří domácnosti. Činitelé, které ji utvářejí a spoluvytvářejí, jsou počet obyvatelstva a způsob, jak právě obyvatelé tráví čas. Rozsah a struktura pracovní síly je dána věkem, pohlavím a kvalifikací.

Jedním z nejdůležitějších ukazatelů utváření nabídky práce je výše mezd. Toto znázorňuje Graf 2. Nabídková křivka je zpětně zakřivená. Nejprve roste směrem doprava, to znamená, že při růstu mezd se zvyšuje nabídka práce, ale je do určitého bodu C, kde se

zakřivuje zpět doleva. Toto je způsobeno převahou důchodového efektu nad substitučním efektem.

Z počátku lidé nahrazují volný čas prací, jelikož každá další odpracovaná hodina je lépe zaplácena a volný čas se stává nákladnějším. Ovšem při vyšší mzdě si lidé chtějí koupit více statků, užít si více volna, dopřát si delší dovolenou nebo například odejít dříve do penze. Množství nabízené práce se tedy od bodu C snižuje a růst mzdové sazby způsobuje pokles nabízeného množství práce.

Graf 2: Křivka nabídky práce



Zdroj: Vlastní zpracování dle SAMUELSON, P. A. a W. D. NORDHAUS. *Ekonomie*.

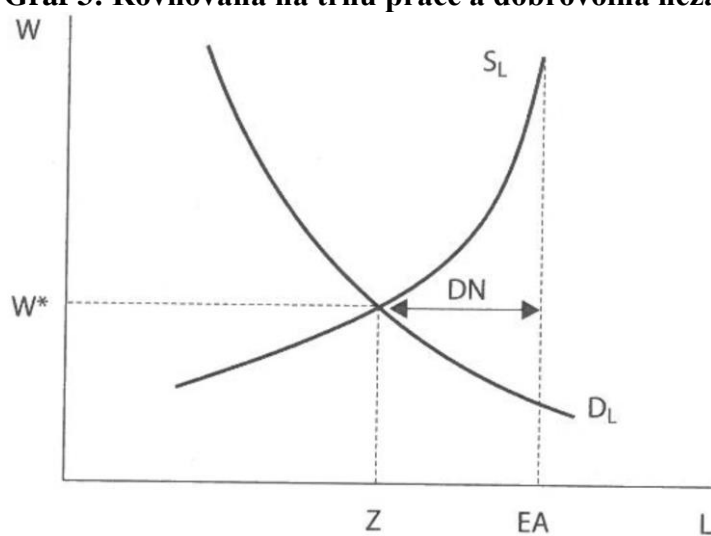
4.4 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce nastává v momentě, kdy se nabídka práce a poptávka po ní vyrovnají. Nevzniká zde ani přebytek, ani nedostatek práce. Předpokladem rovnováhy jsou pružné mzdy. Při zvyšující se mzdové sazbě se nabídka práce zvyšuje až do doby, kdy se trh dostane do rovnováhy a mzdy i nabídka práce se ustálí. Tato situace je nazývána jako rovnovážný stav trhu práce.

I přesto, že je trh v rovnováze, existuje určité množství osob, které jsou nezaměstnané. Jsou to lidé dobrovolně nezaměstnaní, jelikož se jim zdá mzdová sazba nízká a za takové podmínky místo nehledají. Tento stav je znázorněn na Grafu 3 (označeno DN).

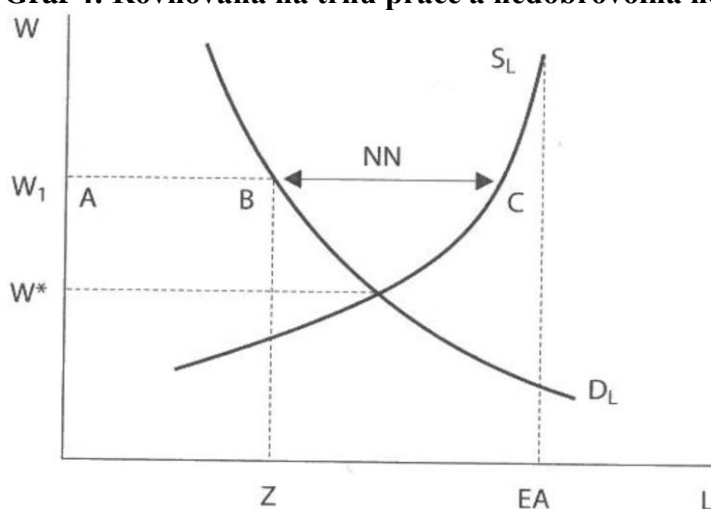
Pokud se mzda vychýlí z rovnovážného bodu, mnoho pracovníků nabízí svou práci, ale nemohou najít uplatnění, jelikož firmy mohou za tuto sazbu najmout menší počet osob. Tuto skutečnost znázorňuje Graf 4. Oproti momentu, kdy byla mzdová sazba, nabídka a poptávka po práci v rovnováze (bod W^*), se na trhu vyskytuje převis pracovní síly (označení C), jelikož nabízené množství práce je při úrovni mezd W_1 v bodě B. Pomyslná úsečka mezi těmito body B a C znázorňuje nedobrovolně nezaměstnané osoby. Tyto osoby chtějí za stávající mzdu pracovat, ale nedaří se jim zaměstnání nalézt. Je tedy přebytek pracovníků a nedostatek pracovních míst.

Graf 3: Rovnováha na trhu práce a dobrovolná nezaměstnanost



Zdroj: JUREČKA, V. A KOL. *Makroekonomie*.

Graf 4: Rovnováha na trhu práce a nedobrovolná nezaměstnanost



Zdroj: JUREČKA, V. A KOL. *Makroekonomie*.

5 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je dlouhodobým a hlavním problémem moderní společnosti. Ztráta zaměstnání je momentem, kdy člověk nedobrovolně přichází o placenou práci. Jestli nenastoupí do nového zaměstnání bezprostředně po této události, následuje období nezaměstnanosti. Nezaměstnanost je tedy chápána jako stav, který přináší ztráty jak v oblasti důchodů domácností, tak i v oblasti sociální a psychické vyrovnanosti člověka. Období vysoké nezaměstnanosti znamená z ekonomického hlediska nevyužití pracovní síly a tedy jejich plýtvání.

Z hlediska sociálního nezaměstnanost lidem přináší traumata a vede ke zhoršení fyzického i psychického zdraví. Boleloucký¹² uvádí, že prohlubující se ekonomická nerovnost lidí narušuje sociální kohezi, ztěžuje kontrolu deviantního zdravotního chování, trestné činnosti i vzájemnou pomoc členů společnosti. Trvalejší vzrůst nezaměstnanosti podle něj vede ke ztrátám odborné kvalifikace vyřazených z práce, kognitivních schopností a motivace. Samuelson a Nordhaus¹³ ve své knize ještě uvádí, že nezaměstnanost vede k vyššímu výskytu srdečních chorob, alkoholismu a sebevražd, což dokazují mnohé výzkumy.

5.1 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnaný člověk je ten, kdo nemá zaměstnání a současně v posledních čtyřech týdnech práci aktivně hledal nebo se během této doby ohlásí do nového zaměstnání. Podmínka toho, že se snažil v průběhu posledních čtyř týdnů najít zaměstnání, ukazuje na to, že se o práci zajímá skutečně aktivně. Nezaměstnanost je, jak bylo zmíněno dříve, ukazatelem nevyužití pracovní kapacity. Údaje o počtu nezaměstnaných jsou založeny na počtu registrovaných osob na úřadech práce nebo na počtu žádajících o podporu.

¹²BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*.

¹³SAMUELSON, P. A. a W. D. NORDHAUS. *Ekonomie*.

Nezaměstnanost se obvykle definuje jako procentní podíl nezaměstnaných a pracovní síly¹⁴, tedy ekonomicky aktivních obyvatel, mezi které řadíme, jak zaměstnané, tak i nezaměstnané osoby. Tento podíl označujeme jako míru nezaměstnanosti.

$$u = \frac{U}{L + U} * 100 (\%)^{15}$$

kde: u ... míra nezaměstnanosti
U (unemployed) ... nezaměstnaní
L (labor) ... pracující

Ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. A ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný. Práce není jenom činnost, která je odměněna mzdou, ale za práci lze považovat i dobrovolnou činnost, práci doma, péči o děti, práci na zahrádce apod. Proto hovoříme o pojmu zaměstnání, práce na smluvním základě zahrnující materiální odměnu za její výkon. Nezaměstnanost neznámá nemít práci, ale nemít placené zaměstnání, nemít příjem ze zaměstnání.

Zaměstnaní jsou tedy lidé, kteří:

1. mají placené zaměstnání, nebo
2. mají sebezaměstnání,
3. včetně lidí dočasně nepřítomných na trhu práce z důvodu nemoci, mateřské dovolené.

Nezaměstnaní jsou naopak lidé, kteří:

1. nemají placené zaměstnání nebo sebezaměstnání,
2. aktivně hledají zaměstnání,
3. jsou ochotni během určité doby nastoupit do zaměstnání.

¹⁴STUTELY, R.; překlad DĚDEK, O. A KOL. *Průvodce ekonomickými ukazateli: Jak porozumět ekonomii*. [překlad z anglického originálu Guide to Economics Indicators – Making Sense of Economics].

¹⁵STUTELY, R.; překlad DĚDEK, O. A KOL. *Průvodce ekonomickými ukazateli: Jak porozumět ekonomii*. [překlad z anglického originálu Guide to Economics Indicators – Making Sense of Economics].

Tuleja¹⁶ ve své knize dále uvádí, že v rámci statistické praxe se pak nesetkáváme pouze s jedním typem míry nezaměstnanosti, ale rozlišujeme mezi mírou registrované nezaměstnanosti (u_r) a obecnou mírou nezaměstnanosti (u_o).

Míra registrované nezaměstnanosti označuje podíl dosažitelných uchazečů evidovaných na úřadech práce (U_d) a dosažitelných ekonomicky aktivních obyvatel (EAO_d). Dosažitelnými ekonomicky aktivními obyvateli rozumíme evidované uchazeče a zaměstnané osoby v hlavním pracovním poměru. To znamená, že tato míra nebere v potaz celkový počet ekonomicky aktivních obyvatel, tedy i těch nezaměstnaných.

$$u_r = \frac{U_d}{EAO_d} * 100 (\%)^{17}$$

Obecná míra nezaměstnanosti znázorňuje podíl nezaměstnaných zjištěných na základě Výběrového šetření pracovních sil ($U_{VŠPS}$) na celkovém počtu ekonomicky aktivních zjištěného stejným šetřením ($EAO_{VŠPS}$). Toto šetření provádí Český statistický úřad čtvrtletně a to u náhodně vybraných respondentů.

$$u_o = \frac{U_{VŠPS}}{EAO_{VŠPS}} * 100 (\%)^{18}$$

Kromě míry nezaměstnanosti je na druhé straně také určována míra zaměstnanosti. Tato míra odpovídá podílu všech zaměstnaných a všech osob starších 15 let¹⁹.

Podle Dědka²⁰ je měření zaměstnanosti obtížné. Hlavními zdroji údajů jsou sčítání lidu a výběrová šetření o obyvatelstvu a zaměstnanosti. Obecně nejspolehlivější jsou statistická šetření domácností, protože průzkumy u podnikatelů mají tendenci započítávat vícenásobně osoby s více než jedním zaměstnáním.

¹⁶TULEJA, P. *Analýza pro ekonomy*.

¹⁷TULEJA, P. *Analýza pro ekonomy*.

¹⁸Tamtéž.

¹⁹Český statistický úřad. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika* [online]. 2014. [cit. 2014-11-05]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps

²⁰STUTELY, R.; překlad DĚDEK, O. A KOL. *Průvodce ekonomickými ukazateli: Jak porozumět ekonomii*. [překlad z anglického originálu *Guide to Economics Indicators – Making Sense of Economics*].

5.2 Typy nezaměstnanosti

Samuelson²¹ se ve své knize soustředí na otázky, jaké existují specifické důvody pro to, aby byl někdo nezaměstnaný, a jaký je vztah mezi různými typy nezaměstnanosti a hospodářským cyklem. Vyčleňuje tři rozdílné typy nezaměstnanosti: frikční, strukturální a cyklickou. Mareš²² a Jurečka²³ ještě cyklickou nezaměstnanost doplňují o pojem sezónní nezaměstnanosti a dále rozlišují skrytou, neúplnou zaměstnanost a nepravou nezaměstnanost, dlouhodobou a opakovanou nezaměstnanost.

5.2.1 Frikční nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost v podstatě existuje v každé ekonomice, neboť je spojena s fluktuací pracovních sil mezi pracovními místy, ať už z důvodu přestěhování se do jiného města, ženy po ukončení mateřské dovolené, nebo i absolventi škol, kteří hledají své první zaměstnání. Z toho vyplývá, že tento druh nezaměstnanosti je způsoben dobrovolnými změnami. Doba trvání stavu frikční nezaměstnanosti pak záleží na struktuře poptávky a nabídky na trhu práce a mimo to na obecných očekáváních pracovníků jako je výše mzdy, pracovní prostředí, nutnost dojíždění za prací a v neposlední řadě také na systému podpor v nezaměstnanosti, protože čím výhodnější jsou podpory ze strany státu, tím spíše se čas hledání práce prodlužuje. Je žádoucí, aby obě strany působící na trhu práce, měly dostatek informací jedna o druhé. To znamená, aby zaměstnavatelé byli informováni o volných osobách a naopak, aby tyto volné osoby byly informovány o volných pracovních místech. Všeobecně tento typ nezaměstnanosti není negativním jevem, jelikož se pracující snaží efektivněji alokovat svou pracovní sílu, což ve finále zvyšuje i společenskou efektivnost a ukazuje pružnost pracovního trhu.

5.2.2 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost je typická pro oblasti, kde se neseťká poptávka s nabídkou pracovní síly. Skupiny nezaměstnaných se obvykle vyznačují stejnými rysy, například věkem, kvalifikací, zkušenostmi, či pohlavím. Jelikož se mění struktura ekonomiky jednotlivých území a odvětví, jsou požadovány jiné profese, kvalifikace

²¹SAMUELSON, P. A. a W. D. NORDHAUS. *Ekonomie*.

²²MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*.

²³JUREČKA, V. A KOL. *Makroekonomie*.

a zkušenosti, což vede k propouštění nebo neuplatnění určitých skupin pracovních sil. Toto je způsobeno tím, že se nabídka práce dostatečně rychle nepřizpůsobuje změněné poptávce. Zatímco jeden sektor upadá, jiný se rozvíjí. Tak se může dokonce přihodit i to, že vysoce kvalifikovaný pracovník ztratí zaměstnání, jelikož jeho práce je v daný okamžik nepotřebná.

Další příčinou strukturální nezaměstnanosti však může být i technický pokrok, protože je lidská činnost stále více nahrazována funkčními stroji. Jurečka²⁴ tento jev označuje jako "technologickou nezaměstnanost".

5.2.3 Cyklická a sezónní nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost se projevuje na základě ekonomického cyklu, kdy v období recese je zvyšována a v období expanze naopak snižována. Vede k ní nedostatečná poptávka po práci v návaznosti na nedostatečnou poptávku po zboží. Spojitost s cyklickou nezaměstnaností má nezaměstnanost sezónní a to tehdy, je-li nezaměstnanost spojena i s přírodními cykly. Podle Mareše²⁵ v minulosti byla například dosti rozšířena zimní sezónní nezaměstnanost ve stavebnictví. Dále se jedná i o oblasti zemědělství, turismu a turistického průmyslu v destinacích jako je Španělsko, Řecko, Itálie apod.

5.2.4 Skrytá nezaměstnanost

Skrytou nezaměstnanost tvoří pracovní síly, které nejsou jako nezaměstnaní registrovány a zároveň práci nehledají, neucházejí se o ni. Mezi tyto osoby se často řadí vdané ženy a mladiství. Pokud si neregistrovaná nezaměstnaná osoba práci hledá, činí tak pomocí neformálních sítí mimo instituce. Tento typ nezaměstnanosti je dán i tím, že osoby, které jsou součástí například rekvalifikačních nebo veřejně prospěšných prací, jsou ze statistik o nezaměstnaných vyřazovány.

5.2.5 Neúplná zaměstnanost a nepravá nezaměstnanost

Neúplnou zaměstnaností společnost čelí právě obrovské nezaměstnanosti a to tak, že jsou zaměstnávány osoby na zkrácený úvazek nebo se dva zaměstnanci dělí o jedno pracovní místo. Z toho plyne, že se tyto osoby dělí i o příjem z tohoto pracovního místa.

²⁴JUREČKA, V. A KOL. *Makroekonomie*

²⁵MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém.*

Obvykle to vypadá tak, že daná pozice nevyužívá plně schopnosti a kvalifikace pracovníků. Ačkoliv se na první pohled zdá, že tento způsob zaměstnávání nepřináší odlišnosti v pracovně právních a sociálně právních vztazích mezi zaměstnanými na částečný úvazek a těmi na plný úvazek, část osob, které jsou takto zaměstnány přicházejí o sociální zabezpečení a pracovní ochranu, jelikož jsou vyloučeny ze sociálního pojištění a zaměstnaneckých výhod. Proto se ve spojení s neúplnou zaměstnaností někdy může hovořit o destrukci práv zaměstnanců.

Nepravá nezaměstnanost je typická pro nezaměstnané osoby, které jsou registrované, ale přitom práci odmítají, a zároveň čerpají podporu v nezaměstnanosti. Často také pracují nelegálně v neformální a šedé ekonomice.

5.2.6 Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost

Informace o délce trvání nezaměstnanosti je přínosná pro vytipování problémových odvětví, skupin nebo regionů. Dlouhodobá nízká nezaměstnanost je stejně tak nežádoucí jako nezaměstnanost vyšší, ačkoliv krátkodobější. Obecně je dlouhodobá nezaměstnanost chápána jako nezaměstnanost trvající 1 nebo 2 roky a déle. Je určována dvěma způsoby. Jedním z nich je doba registrace nezaměstnané osoby na úřadu práce až do data provedení výpočtu aktuální nezaměstnanosti a druhým způsobem je určení celkové doby registrace nezaměstnané osoby na úřadu práce, tedy až do doby jejího vyřazení. Dlouhodobá nezaměstnanost je úzce spojena s výskytem opakované nezaměstnanosti, která je pozorována především u určitých skupin některých sociálních kategorií. Jedná se například o nekvalifikované dělníky, imigranty, ženy, menšiny.

5.3 Beveridgeova křivka

Pokud je popisována situace na trhu práce, je dobré posuzovat i to, jakou mají nezaměstnaní šanci na nalezení pracovního místa. K zjištění tohoto údaje se porovnává počet uchazečů s počtem volných míst. Grafickým vyjádřením tohoto poměru je Beveridgeova křivka (znázorněna v Grafu 5). Křivka má klesající tvar, protože při vysokém počtu volných pracovních míst je obvykle míra nezaměstnanosti nižší a naopak.

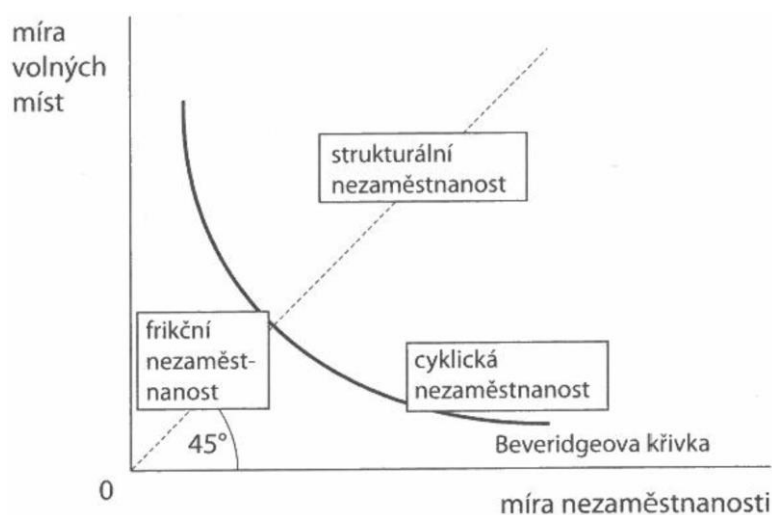
Pomocí této křivky je také možno určit jednotlivé typy nezaměstnanosti. Krátkodobá frikční nezaměstnanost dosahuje nízkých hodnot a nezaměstnaní mají šanci

najít volné místo. Tento typ nezaměstnanosti je pozorován kolem středu křivky a blízko počátku. Osa kvadrantu naznačuje rovnovážný stav poměru míry volných pracovních míst a míry nezaměstnanosti.

Strukturální typ nezaměstnanosti se také nachází na rovnovážné ose, avšak mnohem dále od počátku. Toto je projevem toho, že ačkoliv míra nezaměstnanosti může dosahovat vysokých hodnot, tak i volných pracovních míst je stále dostatek.

Cyklická nezaměstnanost narůstající v době recese, pro kterou je typická vysoká míra nezaměstnanosti ve všech odvětvích, je zobrazena pod osou 45°. V porovnání s tím to tedy znamená, že v období expanze, kdy je míra nezaměstnanosti nízká a zároveň je dostatek volných pracovních míst, se ekonomika pohybuje nad osou 45°.

Graf 5: Beveridgeova křivka a typy nezaměstnanosti



Zdroj: JUREČKA, V. A KOL. *Makroekonomie*.

6 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou práce, o produktivní využití pracovní síly a o zabezpečení práva občanů na práci. Kliková a Kotlán politiku zaměstnanosti definují jako „soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil.“²⁶ Ačkoliv se realizace politiky zaměstnanosti vzájemně překrývá a doplňuje, její působení může být orientačně rozděleno na makroekonomickou, regionální a mikroekonomickou úroveň. Makroekonomické zaměření je závislé na zaměření hospodářské politiky státu jako celku, protože řeší i problémy, které s nezaměstnaností souvisí. Jedná se například o ekonomický růst, platební bilanci a inflaci. Regionální politika je, jak z názvu vyplývá, zaměřena na konkrétní území, ve kterém řeší nepříznivé podmínky různými programy a projekty. Prostředí, kde firmy realizují vlastní zásady související s politikou zaměstnanosti, avšak na úrovni zákona, je označováno jako prostředí mikroekonomické.

Na nástroje, které politika zaměstnanosti využívá, je nahlíženo z různých hledisek. Kliková a Kotlán²⁷ uvádějí členění dle cílové skupiny, na kterou je zaměřena (v tomto případě se mluví o osobách nezaměstnaných nebo hledajících práci a osobách zaměstnaných) a dle podnětů k vystoupení z trhu práce nebo naopak ke vstupu na trh práce. Mezi takto orientované nástroje pak například řadí z hlediska cílových skupin peněžitou pomoc při založení podniku, pravidelné veřejně prospěšné práce jako reakci na dlouhodobou nezaměstnanost, zkrácení pracovní doby s refundací části mzdy formou dotace a z hlediska podnětů pro vstup a výstup to jsou například dřívější odchody do důchodu, příspěvky pro matky s dětmi do určitého věku, příspěvky na mzdy pro zaměstnavatele či podpora regionální migrace.

6.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) se zaměřuje na konkrétní cílové skupiny nezaměstnaných. Vytváří taková opatření, aby byli členové těchto skupin schopni změnit své postavení na trhu práce a aby se odstranily jejich nevýhody. Cílem je tedy podpora

²⁶KLIKOVÁ, CH., KOTLÁN, I. *Hospodářská politika*.

²⁷Tamtéž.

plné a produktivní zaměstnanosti a změna struktury nezaměstnanosti s ohledem na svobodnou volbu povolání. Kliková a Kotlán²⁸ uvádějí pět skupin nástrojů APZ v rámci zemí EU:

1. Veřejné služby zaměstnanosti – zprostředkování práce, intenzivní poradenství, kurzy, podpora pracovní mobility.
2. Pracovní příprava a výcvik – pracovní příprava a rekvalifikace pro nezaměstnané.
3. Programy pro nezaměstnanou mládež.
4. Podpora tvorby nových pracovních míst – podpora tvorby pracovních míst v soukromém i ve veřejném sektoru.
5. Programy pro handicapované osoby.

6.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika na rozdíl od aktivní politiky neřeší problém nezaměstnanosti. Ideálně by měla řešit dočasnou nezaměstnanost osob a vytvořit jim po tuto nezbytně nutnou dobu sociálně přijatelné podmínky. Podle Klikové a Kotlána ale může tato politika vést až k sociálnímu parazitizmu, což je situace, kdy se dlouhodobá nezaměstnanost určité skupiny lidí změní v jejich životní styl a využívá při tom malého rozdílu mezi minimální mzdou a životním minimem. Nástroji pasivní politiky zaměstnanosti jsou příspěvek v nezaměstnanosti či předčasný odchod do důchodu.

6.3 Znevýhodněné skupiny trhu práce

Znevýhodněnými skupinami trhu práce rozumíme ohrožené skupiny, kterým má pomáhat zmíněná aktivní politika zaměstnanosti a to ve smyslu změny postavení těchto osob na trhu práce. Mezi nejvíce ohrožené skupiny patří neúplně kvalifikované, nevhodně kvalifikované osoby, osoby se zdravotními a jinými handicapy. Ministerstvo práce

²⁸KLÍKOVÁ, CH., KOTLÁN, I. *Hospodářská politika*.

a sociálních věcí ČR mezi tyto skupiny řadí také osoby do 30 let, starší 55 let a osoby sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené.²⁹

6.3.1 Osoby do 30 let

Tyto osoby jsou zpravidla absolventy bez pracovních zkušeností. Nejvíce problémů s uplatněním se na trhu práce lze zaznamenat u absolventů středních a vyšších odborných škol. V menší míře také u absolventů vysokých škol, což poukazuje na fakt, že v této době nadbytku pracovní síly, zaměstnavatelé upřednostňují u potenciálních zaměstnanců vyšší vzdělání. Ve stejnou dobu, kdy propukla ekonomická krize, tato skupina vykazovala nejvyšší nárůst nezaměstnanosti. Nezaměstnanost těchto osob je spojena nejen znevýhodněným postavením na trhu práce vzhledem k nedostatku pracovních zkušeností a často také finanční náročností, ale také nízkou ekonomickou aktivitou a neodpovídající kvalifikací. MPSV uvádí, že nedostatek praktických zkušeností absolventů vyplývá z nedostatečného soustředění se na získávání kompetencí nezbytných pro uplatnění na trhu práce již na úrovni počátečního vzdělávání.

Příčiny problému uplatnění mladých lidí v nedostatečném kariérovém poradenství k volbě povolání, s tím spojenou nevhodnou volbu oboru, dále v nedostatečné praxi v rámci studia a také v neodpovídajících představách mladých uchazečů o trhu práce a dokonce i o vlastních možnostech, schopnostech či dovednostech.

6.3.2 Osoby nad 55 let

Stejně tak jako mladí, i zaměstnaní nad 55 let, tedy osoby v předdůchodovém věku, pocítili ekonomickou krizi ve smyslu vysokého nárůstu nezaměstnanosti. „Přestože se zaměstnanost starších osob na trhu práce v řeci statistických čísel v posledních letech zlepšuje, neboť míra zaměstnanosti osob ve věkové skupině 55 – 64 let podle dat VŠPS dosáhla v průměru za rok 2013 hodnoty 51,6 %, ohrožení této skupiny na trhu práce nadále zůstává.“³⁰ Starší osoby jsou bohužel často zdravotně znevýhodněné, nedovedou se přizpůsobit měnícím se podmínkám trhu práce a také mívají nižší vzdělání. Zaměstnavatelé nejsou většinou ochotni investovat čas a peníze do starších zaměstnanců,

²⁹Portál MPSV: *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. [online]. 2014. [cit. 2014-02-07]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020

³⁰Portál MPSV: *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. [online]. 2014. [cit. 2014-02-07]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020

jejich pracovní výkonnost se s rostoucím věkem vytrácí, což je občas řešeno přeřazením na jinou pracovní pozici. V jiných případech dochází k předčasných odchodům do (invalidního) důchodu.

Jako souhrn příčin nízké účasti osob nad 55 let na trhu práce MPSV uvádí nižší či neodpovídající kvalifikace a snížení pracovní schopnosti, předsudky zaměstnavatelů o tom, že snížení pracovní neschopnosti se týká celé skupiny starších zaměstnanců, ačkoliv je to otázka jednotlivců a také nedostatečnou nabídku flexibilní pracovní doby či nedostatečnou přípravu na stárnutí ve smyslu osobního rozvoje zaměstnance a investic zaměstnavatele do jeho rozvoje, resp. do rozvoje lidských zdrojů.

6.3.3 Osoby se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením (OZP) se řadí mezi velmi ohrožené skupiny. Vzhledem k jejich pracovnímu handicapu způsobeným zdravotním stavem jsou totiž značně nekonkurenceschopní. Zaměstnavatelé jsou v případě zaměstnání OZP nuceni upravit pracoviště, zvýšit kontrolu práce či vyhovět v oblasti asistence. V neposlední řadě panují ve společnosti předsudky, že jsou tyto osoby nevýkonné nebo nesoběstačné. Toto je ve značné míře způsobeno nezainteresovaností do problému. Nevýhodou OZP je také mnohdy neodpovídající vzdělání, jelikož mají specifické potřeby a to způsobuje špatný přístup ke vzdělání. Jako je u absolventů problém s nedostatečnou schopností ocenění vlastních schopností uplatnění se, podobné je to i s OZP avšak spíše v opačném smyslu, kdy tyto osoby trpí nedostatečnou sebedůvěrou a rezignují či spoléhají na sociální systém. „Od roku 2006 do roku 2010 vzrostl počet zaměstnaných OZP o 21 %, zatímco výdaje státního rozpočtu vynaložené na tuto oblast za stejné období vzrostly o 76 %. Měnila se i struktura vynaložených prostředků – zatímco výdaje na příspěvky aktivní politiky zaměstnanosti (CHPM a CHPD) zůstávaly v uvedených letech zhruba na stejné úrovni, výdaje na příspěvek na podporu zaměstnávání OZP se téměř zdvojnásobily.“³¹

Příčiny ohroženosti OZP na trhu práce jsou tedy dle MPSV snížená pracovní neschopnost, potřeba asistence, nutnost úpravy pracoviště, předsudky zaměstnavatelů, nízká kvalifikace a rezignace ze strany těchto osob.

³¹Portál MPSV: Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. [online]. 2014. [cit. 2014-02-07]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020

6.3.4 Sociálně vyloučené osoby a osoby s nízkou kvalifikací

Tato skupina osob se od ostatních uvedených liší v zásadě v jednom. Předešlé jsou ohrožené z hlediska přístupu k zaměstnání a v jistých ohledech jsou řešitelné například vytvořením pracovních míst, avšak sociálně vyloučené osoby se často potýkají s problémem závislosti na návykových látkách a nemají dostatečnou, resp. mají nízkou kvalifikaci. Toto jsou závažné překážky přinášející diskriminaci na trhu práce, ztrátu pracovních návyků a nedostatečné sociální vazby. Jedná se o osoby vysoce zadlužené, exekučně zatížené, bez domova, se špatnou životosprávou vedoucí ke zhoršenému zdravotnímu stavu a podobně. Nízká úroveň vzdělání je v současné době technologií velkým problémem, jelikož tyto osoby nejsou schopné reagovat na požadavky zaměstnavatelů v rámci kompetencí schopností práce s počítačem a různými počítačovými programy. To je samozřejmě spojeno i s nízkým mzdovým ohodnocením, které je demotivující a zároveň tedy neumožňuje vymanit se z přijímání dávek státní sociální podpory.

Shrnutím je, že vyloučení této skupiny způsobuje nízká úroveň vzdělání, nedostatečná motivace přijmout zaměstnání vzhledem k absenci pracovních návyků, k zadluženosti a závislosti na dávkách sociálního systému a také předsudky a diskriminace ze strany zaměstnavatelů.

Analytická část

7 Analýza trhu práce v Mostě

7.1 Vývoj nezaměstnanosti

Tato kapitola se soustředí na vývoj nezaměstnanosti v okrese Most v letech 2011 - 2013. Data jsou získávána z informací Českého statistického úřadu a Úřadu práce v Mostě. Ústecký kraj již řadu let drží prvenství co do počtu nezaměstnaných osob. Na druhém místě je pak Moravskoslezský kraj. Jelikož se koncem roku 2012 Ministerstvo práce a sociálních věcí dohodlo s Českým statistickým úřadem na změně výpočtu nezaměstnanosti, uvádí tato práce veškeré údaje dle nového výpočtu, tedy podíly nezaměstnaných osob. Původní ukazatel míry registrované nezaměstnanosti a nový ukazatel podílu nezaměstnaných osob vykazují vzhledem k rozdílné definici zcela odlišné úrovně a jsou nesrovnatelné. Počínaje lednem 2013 tento ukazatel vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Tento ukazatel nahrazuje doposud zveřejňovanou míru registrované nezaměstnanosti, která poměřuje všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. Údaje počínaje měsícem říjnem 2012 jsou zveřejněny podle stávající i nové metodiky paralelně, od ledna 2013 pouze podle nového výpočtu.

Důvody pro změnu ukazatele registrované nezaměstnanosti:

- ukazatel míry registrované nezaměstnanosti srovnává dosažitelné uchazeče o zaměstnání s pracovní silou tvořenou kombinací údajů z více zdrojů - dosažitelní uchazeči o zaměstnání z evidence ÚP, zaměstnané osoby z dat Výběrových šetření (VŠPS) ČSÚ,
- údaje o zaměstnanosti z VŠPS na úrovni okresů nejsou dostatečně reprezentativní, detailní výsledky trpí vyšší chybovostí, pro nižší územní celky zcela chybí (v souvislosti s úspornými opatřeními ve státní a veřejné správě další rozšiřování VŠPS tak, aby poskytovalo podrobnější údaje, nepřichází v úvahu, VŠPS bude naopak omezeno pouze na zabezpečení požadavků vyplývajících z mezinárodních dohod),

- nezanedbatelným důvodem je také srovnávání nebo záměna míry nezaměstnanosti MPSV a VŠPS ČSÚ a jejich nesprávná interpretace."³²

V následující Tabulce 1 je znázorněn vývoj nezaměstnanosti v celém Ústeckém kraji v poměru k ostatním krajům ČR také v období 2011 - 2013. Příčinou tohoto úpadku je především útlum těžby hnědého uhlí v kraji, což koresponduje s příčinami zvyšující se nezaměstnanosti v okrese Most. Jak lze z tabulky vyčíst, podíl nezaměstnaných osob se v Ústeckém kraji od roku 2011 do roku 2013 zvýšil o 1,68 procentních bodů. V porovnání s ostatními kraji České republiky se Ústecký kraj umístil na již zmíněném prvním místě.

Tabulka 1: Podíl nezaměstnaných osob v ČR podle krajů

Území, kraj	2011	2012	2013
Hl. m. Praha	3,59	4,16	5,14
Středočeský	5,63	6,13	6,90
Jihočeský	5,81	6,37	7,10
Plzeňský	5,75	5,94	6,45
Karlovarský	7,98	8,50	9,33
Ústecký	9,79	10,46	11,47
Liberecký	7,35	7,75	8,46
Královéhradecký	5,68	6,55	7,31
Pardubický	6,50	7,03	7,45
Vysočina	7,16	7,63	8,05
Jihomoravský	7,62	8,15	8,94
Olomoucký	8,34	8,93	9,79
Zlínský	7,00	7,82	8,34
Moravskoslezský	8,31	9,17	10,47
Česká republika	6,77	7,37	8,17

Zdroj: Vlastní zpracování

Jak se nezaměstnanost v okrese Most vyvíjela, je pro roky 2011 - 2013 znázorněno v Tabulce 2. Podíl nezaměstnaných osob se mezi těmito roky zvýšil o 2,01 procentních bodů, a to z počtu 9 402 osob až na 10 724. Větší meziroční přírůstek je zaznamenán mezi rokem 2012 (9 890 osob) a 2013, a to o 1,19 procentních bodů oproti předchozímu meziročnímu přírůstku, který činil 0,82 procentních bodů. Ačkoliv narostl počet

³²Český statistický úřad. *Změna metodiky ukazatele registrované zaměstnanosti*. [online]. 2014. [cit. 2015-02-04]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky

nezaměstnaných osob a přesáhl hranici deseti tisíc, zvýšil se počet volných pracovních míst z původních 293 na 416 a tím pádem klesl počet uchazečů na jedno volné pracovní místo z 31,7 na 25,8 uchazečů. Struktura těchto volných pracovních míst je znázorněna v Tabulce 3. Plyne z ní, že nejvíce volných míst je pro vyučené dosažitelné uchazeče. Dosažitelný uchazeč je takový nezaměstnaný, který je evidovaný na úřadu práce a je schopný nastoupit do zaměstnání v podstatě ihned při nabídce vhodného pracovního místa. Dosažitelný tedy není uchazeč, který je ve vazbě, ve výkonu trestu, v pracovní neschopnosti, nebo i uchazeč, který je účastníkem právě probíhajícího rekvalifikačního kurzu či vykonává krátkodobé zaměstnání. Stejně tak nejsou dosažitelné ženy, které pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo pobírají podporu v nezaměstnanosti již po dobu mateřské dovolené.

Statistiky tedy vykazují, že nejvíce volných pracovních míst je pro vyučené uchazeče, kterých je ovšem ke konci roku 2013 neskutečných 3 669. To odpovídá 34 % veškerých uchazečů a znamená to, že na jedno VPM se hlásí 31,4 vyučených uchazečů. Nejvíce evidovaných uchazečů má pouze dokončené základní vzdělání (45 %) a pouze 1 % uchazečů zůstává bez vzdělání. Zajímavé ale je, že se počet VPM pro uchazeče bez vzdělání mezi roky 2011 a 2013 zvýšil z 8 volných míst na 36, což je procentuální změna ze 3 na 9 % z celkového počtu volných míst. Hned na druhém místě s ohledem na počet volných míst dle požadovaného stupně vzdělání se umístili uchazeči středních odborných škol s počtem 103 míst (25 % z celkového počtu VPM). Těchto uchazečů je koncem roku 2013 přesně 247, což jsou 2 % uchazečů s tímto vzděláním. Veškeré procentuální údaje o struktuře nezaměstnaných a počtu volných pracovních míst dle vzdělání jsou uvedené ve výšečových grafech v Příloze 2.

Tabulka 2: Nezaměstnanost a volná pracovní místa v okrese Most

	2011	2012	2013
Podíl nezaměstnaných osob (v %)	11,50	12,32	13,51
Nezaměstnaných osob	9 402	9 890	10 724
VPM	293	302	416
Uchazeči na 1 volné místo	31,7	32,7	25,8

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 3: VPM a uchazeči dle stupně vzdělání

Stupeň vzdělání	2011		2012		2013	
	uchazeči	VPM	uchazeči	VPM	uchazeči	VPM
bez vzdělání	67	8	49	30	57	36
základní vzdělání	4 084	57	4 341	109	4 830	75
vyučeni	3 145	149	3 418	104	3 669	117
střední bez MZ	318	4	239	2	247	103
vyučeni s MZ	383	29	298	16	298	16
ÚSV	158	8	124	7	125	34
ÚSO	1 028	21	1 163	18	1 202	20
VOŠ	23	0	23	0	25	0
bakalářské + VŠ	196	20	235	16	271	15
celkem	9 402	293	9 890	302	10 724	416

Zdroj: Vlastní zpracování

Podle věkového složení uchazečů o zaměstnání hlášených v letech 2011 - 2013 na Úřadu práce v Mostě vyplývá, že nejrizikovější skupinou jsou i v případě tohoto regionu osoby ve věku mezi 20 a 34 lety. Z celkového počtu 10 724 nezaměstnaných osob v roce 2013 právě 3 861 míst zaujímají tyto osoby, což odpovídá 36 %. Od roku 2011 se tento počet zvýšil o 387 evidovaných uchazečů, ale s ohledem na celkový počet nezaměstnaných se procentuální podíl na všech nezaměstnaných osobách nezměnil. Již v dřívější kapitole 6.3 *Znevýhodněné skupiny na trhu práce* je zmiňována skupina osob do 30 let, která je složena především z absolventů středních a vyšších škol. Ačkoliv tyto statistické údaje počítají s vyšší věkovou hranicí, než uvádí MPSV, je zřejmé, že i v případě Mostecka absolventi vyžadují zvýšenou pozornost aktivní politiky zaměstnanosti. Z tohoto důvodu je absolventům věnována zvláštní kapitola dále v této diplomové práci. Přehledné znázornění počtu nezaměstnaných osob podle věku je znázorněn v následující Tabulce 4.

Tabulka 4: Struktura nezaměstnanosti dle věku

Věk	2011	2012	2013
do 19 let	476	540	494
20 - 34 let	3 474	3 571	3 861
35 - 49 let	3 302	3 424	3 705
nad 50 let	2 150	2 355	2 664
celkem	9 402	9 890	10 724

Zdroj: Vlastní zpracování

7.2 Volná pracovní místa dle klasifikace činností

Kromě statistik volných pracovních míst a nezaměstnaných osob dle dosažené úrovně vzdělání a dle věkového složení uchazečů, jsou také uváděny statistiky podle oborů, ve kterých jsou uchazeči kvalifikováni. Toto rozdělení je nazýváno Klasifikací zaměstnání a Klasifikace ekonomických činností, označeno jako CZ-ISCO a CZ-NACE.

Klasifikaci zaměstnání CZ-ISCO (International Standard Classification of Occupations) zavedl Český statistický úřad 1. ledna 2011 dle § 19 odst. 2 zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, ve znění pozdějších předpisů, a nahradil tak stávající Klasifikaci zaměstnání KZAM-R z roku 2003. CZ-ISCO je národní statistická klasifikace vypracována podle mezinárodního standardu a uvádí deset ekonomických tříd s označením tř. 0 - tř. 9.

V okrese Most spadá od roku 2011 nejvíce uchazečů o zaměstnání do třídy 9 pomocní a nekvalifikovaní pracovníci s počtem 2 957 a jejich počet do roku 2013 stoupl na 3 611 osob, ačkoliv v roce 2012 klesl na 2 312. O to byl meziroční nárůst těchto uchazečů mnohem větší. Celkem do evidence přibylo 1 299 těchto pracovníků. Volných pracovních míst je přitom v roce 2011 pouze 33 a v roce 2013 pouze 65. Nejpříznivější se tedy pro toto odvětví jeví rok 2012, kdy počet uchazečů klesl, ale počet VPM stoupl na 80 míst, to je nejvíce VPM za tyto tři roky. Další skupinou pracovníků, která eviduje nejvíce uchazečů jsou pracovníci ve službách a prodeji (tř. 5). I v této třídě, jako ve všech ostatních, došlo v roce 2012 k mírnému poklesu evidovaných uchazečů, avšak v roce 2013 jejich počet opět velice vzrostl, ale počet volných pracovních míst je především v roce 2011 tak nízký, že na 1 VPM připadá 140 uchazečů. V letech 2012 je situace příznivější a na 1 VPM připadá 62,4 osob a v roce 2013, navzdory vyššímu počtu evidovaných osob v této zaměstnanecké třídě, to je 37,5 uchazečů.

Naopak nejméně evidovaných osob se řadí do třídy 0 - zaměstnanci v ozbrojených službách (pouze 1 uchazeč v letech 2011 a 2012 a v roce 2013 uchazeči 2), do třídy 1 - zákonodárci a řídící pracovníci (v roce 2011 s počtem 45 uchazečů, v roce 2013 s poklesem na 39) a do třídy 6 - kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybolovu. Pro tyto profese je zároveň nabízeno nejméně pracovních míst, v případě ozbrojených sil a pracovníků v zemědělství je tento počet dokonce nulový.

Důležité je zdůraznit, pro které Klasifikace zaměstnání je v okrese Most nejvíce volných pracovních míst. Z Tabulky 5 jasně vyplývá, že od roku 2011 je stále nejvíce VPM pro zaměstnance třídy 7 - řemeslníci a opraváři. Z celkového počtu 293 VPM v roce 2011 právě 156 VPM je určeno pro tuto skupinu zaměstnanců, což je více jak polovina veškerých volných míst (53 %). I když se tento počet v následujících letech snižuje na 127 VPM z celkového počtu 302 (42 %) a v roce 2013 na 105 VPM z celkového počtu 416 (25 %), stále je možné tuto třídu označit za zaměstnavateli nejvyhledávanější a mezi uchazeči za třetí nejrozšířenější kvalifikaci.

Tabulka 5: Uchazeči a VPM dle CZ-ISCO

Třída CZ-ISCO	2011		2012		2013	
	uchazeči	VPM	uchazeči	VPM	uchazeči	VPM
tř. 1 - zákonodárci a řídící pracovníci	45	2	31	2	39	8
tř. 2 - specialisté	198	35	145	20	230	34
tř. 3- techničtí a odborní pracovníci	559	37	345	28	399	44
tř. 4 - úředníci	769	3	574	5	1133	89
tř. 5 - pracovníci ve službách a prodeji	1690	12	1434	23	2247	60
tř. 6 - kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybolovu	76	0	58	0	92	0
tř. 7 - řemeslníci a opraváři	1175	156	869	127	1402	105
tř. 8 - obsluha strojů a zařízení, montéři	606	15	551	17	1263	11
tř. 9 - pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	2957	33	2312	80	3611	65
tř. 0 - zaměstnanci v ozbrojených službách	1	0	1	0	2	0
neuvedeno	1326	0	3570	0	306	0

Zdroj: Vlastní zpracování

Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE (Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne) byla zavedena Českým statistickým úřadem 1. ledna 2008 dle § 19 odst. 2 zákona 89/1995 Sb., o státní statistické službě, ve znění pozdějších předpisů a nahradila původní Odvětvovou klasifikaci ekonomických činností (OKEČ). Zohledňuje mezinárodní Klasifikace podle nařízení Evropského parlamentu a Rady. Název odvětví je vždy označen velkým písmenem abecedy v rozmezí A až U, což oproti klasifikaci CZ-ISCO umožňuje přesnější vymezení zaměření činností.

Tabulka 6: VPM dle CZ-NACE

Rozdělení podle CZ-NACE	2011	2012	2013
A - zemědělství, lesnictví, rybářství	2	28	0
B - těžba, dobývání	4	3	0
C - zpracovatelský průmysl	80	33	69
D - výroba elektřiny, plynu, tepla, klim. vzduchu	0	0	0
E - zásobování vodou, odpadní vody, odpady	0	0	1
F - stavebnictví	61	29	62
G - obchod, opravy spotřebičů, motorových vozidel	47	51	88
H - doprava a skladování	4	13	7
I - ubytování, stravování a pohostinství	3	4	2
J - informace a komunikace	12	2	9
K - peněžnictví a pojišťovnictví	1	2	3
L - nemovitosti	10	1	3
M - věda, výzkum, technika	3	9	28
N - administrativa	7	10	12
O - veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení	22	14	4
P - vzdělávání	3	4	9
Q - zdravotní a sociální péče	23	19	19
R - kultura, zábava, rekreace	2	22	1
S - ostatní činnosti	1	0	3
T - domácnosti zaměstnávající personál	0	0	0
U - exteritoriální organizace a instituce	0	0	0
CZ-NACE nezjištěn	14	58	96

Zdroj: Vlastní zpracování

Podle údajů v Tabulce 6, která znázorňuje volná pracovní místa právě s ohledem na toto rozdělení, je jednoznačně zaměstnavateli nejvyhledávanějším odvětvím v okrese Most zpracovatelský průmysl a odvětví stavebnictví. V odvětví C - zpracovatelský průmysl Úřad práce v roce 2011 evidoval 80 volných pracovních míst a v odvětví F - stavebnictví 61. Ačkoliv v roce 2013 zpracovatelský průmysl zaznamenal pokles v počtu volných pracovních míst na 69 a naopak se velmi zvýšil počet míst v odvětví G - obchod, opravy spotřebičů a motorových vozidel ze 47 na 88 VPM, stále společně se stavebnictvím zaujímá první tři příčky nejvíce nabízených pracovních pozic. Oproti tomu nejméně volných pracovních míst Úřad práce v roce 2011 eviduje v odvětví A - zemědělství, I - ubytování, stravování a pohostinství, K - peněžnictví, M - věda, výzkum a technika, P - vzdělávání a R - kultura, zábava a rekreace. Do roku 2013 se u těchto odvětví počet VPM nějak zvlášť nezměnil, ovšem kromě oblasti vědy a výzkumu. Zde se počet VPM

zvýšil z 3 na 28. Opačný průběh má odvětví L - nemovitosti a O - veřejná správa, obrana a sociální zabezpečení, kde se VPM postupně snižovala z počtu 10 a 22 v roce 2011 až na 3 a 4 v roce 2013. Téměř konstantně nejsou evidovaná žádná volná pracovní místa v odvětví D - výroba elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu, E - zásobování vodou, odpadní vody a odpady.

7.3 Absolventi v evidenci

Dosavadní statistické informace byly uváděny všeobecně dle dosaženého stupně vzdělání uchazečů o zaměstnání a zařazení do národní a mezinárodní Klasifikace zaměstnání, jelikož volná pracovní místa se pro všechny evidované uchazeče sledují právě podle těchto ukazatelů, protože oborů jsou stovky a čas od času se mění jejich názvy. Výjimkou jsou ale mladiství a absolventi, kteří jsou podle předchozích průzkumů ohroženou skupinou trhu práce v okrese Most. Následující část se proto zabývá vzdělanostní strukturou absolventů, u kterých je možné dohledat studijní zaměření a jsou evidováni jako uchazeči o zaměstnání v okrese Most, resp. na Mosteckém úřadu práce. Díky tomu je možné odhadnout ty nejatraktivnější obory pro žáky a studenty.

Kdo je to vlastně absolvent? "Obecněji se dá za absolventa nějakého oboru považovat každý, kdo ukončí vzdělávání v daném oboru. V šetření zaměřujeme pozornost hlavně na uplatnění mladých lidí, z toho důvodu je absolvent chápán spíše jako mladý člověk do pěti let od ukončení vzdělávání, tj. ve věku 20–24 let u středoškoláků a 25–29 let u vysokoškoláků."³³

Počet celkového počtu evidovaných absolventů v letech 2011 – 2013 ukazuje Tabulka 7. Ke konci roku 2011 je v celkovém počtu 9 402 nezaměstnaných osob evidováno 517 absolventů (5,5 %), kdy 122 těchto absolventů je mladších 18 let. Nárok na podporu v nezaměstnanosti má pouze 12 absolventů. Rok 2012 zaznamenal vysoký nárůst počtu evidovaných absolventů na počet 896 osob, což je z celkového počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání 9,5 %. To odpovídá nárůstu o 4 procentní body oproti roku 2011. V tomto roce se téměř nezměnil počet uchazečů do 18 let, ale naopak se velmi zvýšil počet

³³Národní ústav pro vzdělávání: *Shoda dosaženého vzdělání a vykonávaného zaměstnání – 2013*. Autorka: Doležalová, G. [online]. 2014. [cit. 2015-02-05]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Shoda_2013_pro_www.pdf

starších absolventů, přesněji vzrostl o 377 osob. Zvýšil se taky počet absolventů, kteří mají nárok na podporu v nezaměstnanosti na 159 osob. V roce 2013 došlo k mírnému poklesu v porovnání s předchozím rokem, avšak v porovnání s rokem 2011 je tento počet stále mnohem vyšší. Z celkového počtu evidovaných uchazečů, je evidovaných absolventů 789 (7,4 %) a 39 z nich dosahuje na podporu v nezaměstnanosti. Počet evidovaných mladistvých klesl o 8 osob.

Tabulka 7: Počet absolventů evidovaných na ÚP

	2011	2012	2013
Nezaměstnaných osob	9 402	9 890	10 724
z toho absolventi	517	896	789
z toho absolventi	395	772	678
z toho do 18 let	122	124	116

Zdroj: Vlastní zpracování

7.3.1 Obory vzdělání absolventů

Jelikož studijních oborů, které školy v České republice nabízejí, je opravdu velmi mnoho, soustředí se tato část na ty obory, které jsou Úřadem práce v Mostě nejvíce registrované podle uchazečů absolventů, kteří se po ukončení studia na Úřad práce evidují. Jednotlivé obory jsou spojeny do celku tak, aby bylo jasné zaměření, i když se název na jednotlivých školách liší. Kvalifikace k výkonu určité profese ale přitom zůstává stejná, bez ohledu na to, zda se jedná o střední či vyšší úroveň vzdělání. Takto jsou analyzovány nejatraktivnější obory pro studenty v okrese, které jsou porovnány s počtem volných pracovních míst v jednotlivých třídách Klasifikace zaměstnání. Obory s nejmenšími počty uchazečů uváděny nejsou, jelikož se často jedná o jednoho až tři absolventy v oboru a vzhledem k cíli této diplomové práce je potřeba analyzovat, právě jaké studijní obory jsou atraktivní mezi uchazeči o zaměstnání oproti struktuře volných pracovních míst a požadavků zaměstnavatelů v okrese.

Z dosavadních statistik vyplývá, že se počet evidovaných absolventů od roku 2011 do roku 2013 zvýšil více jak o polovinu, ale atraktivnost jednotlivých studijních oborů se tak výrazně nemění. Stále se dá hovořit o tom, že těmi studenty nejvyhledávanějšími obory jsou obory ekonomické a podnikatelské (zejména obchodní akademie různých zaměření, podnikání, ekonomie a management, peněžní manipulace), kuchař, kuchařské práce

a číšník, prodavač a prodavačské práce z různých oblastí prodeje jako je například smíšené zboží, potravinářské zboží nebo domácí potřeby, studijní obory hotelnictví a turismu, sociální péče či práce, ale i zámečnick, mechanik motorových vozidel a mechanik elektrotechnik, v menší, ale významné míře pak dokonce krejčí a kadeřník. Přehled nejvíce zastoupených studijních oborů a počtu evidovaných absolventů je uveden v Příloze 3. Podle národní Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO tedy absolventy nejčastěji řadíme do tř. 5 - pracovníci ve službách a prodeji, zahrnující kuchaře, číšníky a servírky, prodavače, hoteliéry či delegáty v cestovním ruchu. Tato třída je přitom druhou třídou s největším počtem kvalifikovaných uchazečů o zaměstnání a s téměř nejmenším počtem volných pracovních míst. Jak vyplynulo ze statistik v předchozí kapitole, na veškeré evidované uchazeče je na konci roku 2013 hlášeno pouze 14,4 % VPM v oblasti služeb a prodeje a v roce 2011 to byly dokonce jen 4 % veškerých VPM.

V zaměstnavateli nejvíce požadovaném odvětví tř. 7 - řemeslníci a opraváři, kam se řadí pracovníci v oblasti uměleckých a tradičních řemesel, zpracovatelé potravin, dřeva, textilu, v oboru elektroniky a elektrotechniky, zedníci, kamnáři, dlaždicí, tesaři, instalatéři a stavební klempíři, je počet kvalifikovaných absolventů oproti předchozí skupině výrazně nižší, ačkoliv Úřad práce eviduje nejvíce volných pracovních míst právě v tomto odvětví. Tato místa zaujímají v roce 2011 přibližně 53 % všech volných pracovních míst, a přestože se do roku 2013 jejich počet snížil, stále se jedná o zaměstnavateli nejvyhledávanější kvalifikace.

Co tedy žáky vede k výběru určitého studijního oboru, uvádí z hlediska odvětví obchodu, služeb, gastronomie a ekonomie a administrativy Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce. Bez ohledu na to, zda se jedná o výuční nebo maturitní studijní obor, žáci všeobecně v průzkumu uvedli, že je nejvíce motivuje vlastní zájem o daný obor. Dalšími jsou blízkost školy nebo dokonce i přání rodičů. V oblasti obchodu a gastronomie žáky také k výběru studijního oboru motivují špatné studijní výsledky na základní škole a ve službách mají představu snadného uplatnění. U maturitních ekonomických oborů a administrativy největší procento dotazovaných uvedlo, že je láká dobré finanční ohodnocení.

7.3.2 Předpokládané všeobecné kompetence

Pro úspěšné uplatnění se na trhu práce, je pro absolventy důležité, aby jejich znalosti, schopnosti a dovednosti co nejlépe odpovídali požadavkům zaměstnavatelů. Kromě odborných kompetencí, které absolventi získají studiem, existují požadavky zaměstnavatelů na všeobecné kompetence uchazečů. Na následujících řádcích jsou uvedené jednotlivé kompetence a míra jejich důležitosti dle zaměstnavatelů podle stupně vzdělání, konkrétně střední s výučním listem, střední odborné, vyšší odborné a vysokoškolské, a také podle sektoru, ve kterém zaměstnavatelé podnikají, to znamená kompetence požadované k práci v sektoru průmyslovém, zemědělském, služeb, a v oblasti financí, podnikání, vzdělávání, veřejné správy, vědy a výzkumu a sociálních a zdravotních služeb. Informace jsou získány z internetového portálu Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce.³⁴ Souhrnný přehled je uveden v tabulkách v Příloze 4.

Nejnižší požadavky jsou kladeny na absolventy středních škol s výučním listem. V závislosti na charakteru pozic, které zastávají, po nich zaměstnavatelé vyžadují zejména znalost čtení a porozumění pracovním instrukcím, ochotu učit se, schopnost týmové práce, ochotu nést zodpovědnost a schopnost být adaptabilní a flexibilní. Za zcela nezbytnou kompetenci většina zaměstnavatelů v primárním, tedy zemědělském sektoru, považuje schopnost nést zodpovědnost (30,5 %), za důležitou pak schopnost rozhodovat se (49,4 %) či adaptabilitu a flexibilitu (48,8 %). Oproti tomu v sekundárním sektoru, sektoru průmyslu, je podle 45,1 % zaměstnavatelů nezbytné porozumět pracovním instrukcím a schopnost týmové práce (37,7 %). Většina ale uvádí jako důležité kompetence schopnost rozhodovat se a řešit problém (62,4 % a 64,1 %). V sektoru služeb považuje více jak polovina za důležité schopnosti adaptabilitu flexibilitu, schopnost rozhodovat se, řešit problém a stresové situace. V posledním kvartérním sektoru je nejdůležitější zběhlost v zacházení s informacemi.

Podstatně vyšší nároky jsou zaměstnavateli kladeny na uchazeče s maturitní zkouškou. Všeobecně se kromě čtení, ochotě učit se a schopnosti komunikovat předpokládá, že budou více samostatní, schopnosti řešit problém, pracovat týmově,

³⁴*Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce. Důležitost kompetencí podle zaměstnavatelů.* [online]. 2015. [cit. 2015-02-15]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-1-01/Dulezitest-kompetenci-podle-zamestnavatelu/26?Oblast=1&vs=2&s=-999¶mName=vs>

náležitě zacházet s informacemi a využívat výpočetní techniku. V primárním sektoru by měli uchazeči vynikat v komunikačních dovednostech (33,5 %) a v cizích jazycích (37,3 %). V průmyslu zaměstnavatelé požadují jako zcela nezbytné schopnosti čtení a porozumění pracovním instrukcím (76,1 %) a hned za tím ochotu učit se (65,6 %), nést zodpovědnost (65,4 %) a schopnost řešit problém (63,2 %). V sektoru služeb více jak polovina zaměstnavatelů uvádí jako důležité schopnost vést (53,5 %), schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor (56 %) a také zběhlost v jazycích (60,2 %). Oproti tomu zcela nezbytné je podle 66,8 % respondentů schopnost nést zodpovědnost. V sektoru financí, podnikání, vzdělávání, veřejné správy, vědy a výzkumu a sociálních a zdravotních služeb je také zcela nezbytnou kompetencí čtení a porozumění pracovním instrukcím (74,3 %) a komunikace (60 %). Za důležitou je však považována i schopnost prezentace (59,1 %) a vést (53,3 %).

Absolventi vyšších odborných škol by ke všem uvedeným schopnostem středoškoláků měli být navíc schopni samostatného rozhodování. Nároky na vysokoškoláky jsou přirozeně nejvyšší. Očekává se průřez všech zmíněných kompetencí s tím, že největší důraz je zaměstnavateli kladen na schopnost řešit problém, nést zodpovědnost, komunikovat, rozhodovat se. Schopnost řešit problém je z 90,5 % požadován v sekundárním sektoru, v ostatních se ale také pohybuje kolem 80 %. Stejně tak nést zodpovědnost je z 91,6 % požadováno v sektoru průmyslu a na druhém místě ve službách s podílem 88,6 %, což je zároveň v tomto sektoru nejžádanější zcela nezbytná kompetence. Schopnost rozhodovat se s největším podílem připadá opět na sektor služeb (86,3 %), ovšem i v ostatních sektorech je tato kompetence vyžadována více než 72 % zaměstnavateli.

8 Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Most

8.1 Realizované projekty

Kontaktní pracoviště Úřadu práce České republiky v Mostě v současné době eviduje následující regionální individuální projekty, které jsou realizované referátem projektů Evropské unie. Zaměstnavatelům jsou dále nabízené určité dotace na tvorbu nových pracovních míst. Tyto příspěvky jsou uvedené dále za jednotlivými projekty. Veškeré informace o těchto projektech a příspěvcích jsou parafrází ze zaměstnanci poskytnuté interní dokumentace ÚP v Mostě.³⁵

„Restart na druhou v Ústeckém kraji“

Tento projekt spočívá v tom, že zaměstnavatelé, kteří propouští zaměstnance z organizačních důvodů, mají možnost čerpání refundace mezd na tyto zaměstnance, pokud jim umožní účast v projektových aktivitách v době výpovědní lhůty či 2 měsíce před ukončením pracovního poměru, až do výše 12 000 Kč měsíčně. Pro tyto zaměstnance je připravena pracovní diagnostika, školení v oblasti pracovního práva, psychologie a finanční gramotnosti, školení v oblasti klíčových kompetencí vč. IT dovedností, rekvalifikace, zprostředkování zaměstnání. Naopak zaměstnavatelé, kteří zaměstnají propuštěné zaměstnance zařazené do projektu, mají možnost čerpat příspěvek na mzdové náklady po dobu 6 měsíců až do výše 16 000 Kč měsíčně.

„Vzdělávejte se pro růst v Ústeckém kraji II“

V rámci tohoto projektu zaměstnavatelé mohou získat příspěvek na vzdělávání svých zaměstnanců včetně úhrady mzdových nákladů po dobu tohoto vzdělávání. Žádat mohou všichni zaměstnavatelé, jejichž zaměstnanci pracují v Ústeckém kraji v odvětvích s předpokladem růstu. Délka vzdělávací aktivity (kurzu/ školení) může být max. 12 měsíců, u jazykových kurzů max. 3 měsíce, přičemž vzdělávací aktivity musí být ukončeny nejpozději 31. 8. 2015.

³⁵PŮŽOVÁ, M.: Ústní sdělení. ÚP v Mostě. *Aktuální regionální individuální projekty realizované referátem projektů EU na kontaktním pracovišti ÚP ČR v Mostě*. 28. listopadu 2014.

„Sociálně vyloučené lokality Ústeckého kraje“

Hlavní cíle projektu jsou umožnit uchazečům a zájemcům o zaměstnání, kteří bydlí ve znevýhodněném prostředí sociálně vyloučených lokalit, začlenit se na trh práce a podpořit osoby žijící v socio-kulturně znevýhodněném prostředí prostřednictvím cíleného využití komplexu služeb poradenství, motivace, rekvalifikační s návaznou praxí, pracovní asistence a podpory pracovních míst.

„Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců“

Projekt nabízí zaměstnavatelům úhradu nákladů na realizaci vzdělávací aktivity a hrazení mzdových nákladů po dobu účasti zaměstnance na vzdělávací aktivitě. Žádat mohou všechny typy podniků, které v meziročním srovnání nezaznamenali nižší pokles tržeb než je 5 % a jejich zaměstnanci mají místo výkonu práce na území Ústeckého kraje. Žádat mohou i OSVČ (i bez zaměstnanců), které v meziročním srovnání nezaznamenali nižší pokles příjmů z podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti než je 5 %. Délka vzdělávací aktivity nesmí přesáhnout 18 měsíců a všechny vzdělávací aktivity musí být ukončeny nejpozději 30. 6. 2015.

„Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)“

SÚPM je takové místo, zřízené nebo vyhrazené po dohodě s ÚP pro zaměstnání uchazečů, pro které nebyl schopen zajistit uplatnění jiným způsobem. Toto místo může být zřízeno i samotným uchazečem k výkonu samostatné výdělečné činnosti. Jedná-li se o vyhrazené pracovní místo, je zaměstnavateli poskytován příspěvek v částce až 10 000 Kč na dobu 9 měsíců. U zřízeného je pak příspěvek jednorázový, například na vybavení kanceláře (stoly, PC), a činí max. 80 000 za 18 měsíců. Místo zároveň musí být udržitelné minimálně 1 rok.

„Odborné praxe pro mladé do 30 let“

Projekt odborných praxí je zaměřen na evidované uchazeče na ÚP na pobočkách Ústeckého kraje ve věku do 30 let bez pracovních zkušeností. V rámci tohoto projektu může mladý uchazeč získat až roční odbornou praxi. Tento projekt je realizován prostřednictvím vytváření SÚPM. Zainteresovanému účastníku jsou dokonce poskytovány příspěvky na cestovné a stravné, dále mu jsou poskytovány rekvalifikační kurzy a odborné

poradenství. Aktuální aktivitou tohoto projektu je Práce na zkoušku (PNZ). Zaměstnavatelé, kteří se tohoto projektu zúčastní a zaměstnají účastníka projektu v rozsahu maximálně 20 hodin týdně, získají zpětně po ukončení celého projektu PNZ, příspěvek na měsíční plat daného uchazeče ve výši 7 000 Kč v případě zaměstnaných uchazečů se středním či nižším vzděláním a 9 500 Kč za uchazeče s vyšším vzděláním, ale jen na období tří měsíců. V roce 2013 bylo vytvořeno v rámci APZ 49 takových míst a využilo je 49 uchazečů a v roce 2014 se tento počet zvýšil na 258 využitých míst.

„Aktivizační příspěvek“

Aktivizační příspěvek je příspěvek na podporu aktivizace dlouhodobě nezaměstnaných formou podpory krátkodobých pracovních příležitostí, které spočívají ve výkonu činností ve veřejném zájmu. Příspěvek ve výši 60 Kč za hodinu, kdy měsíční odměna nesmí překročit polovinu minimální mzdy je určen pouze pro uchazeče o zaměstnání v evidenci déle než 12 měsíců a ty, co se ocitnou v hmotné nouzi. Uchazeči je povoleno odpracovat u jednoho zaměstnavatele max. 40 hodin měsíčně a maximální doba, na kterou může být dohoda o provedení práce mezi zaměstnavatelem a uchazečem uzavřena, jsou 3 měsíce.

„Příspěvek na zapracování“

Tento příspěvek lze poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud přijímá do pracovního poměru uchazeče, kterému ÚP věnuje zvýšenou péči. Maximální výše příspěvku je polovina minimální mzdy na jednu osobu v délce 3 měsíců, tj. 12 750 Kč.³⁶

„Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program“

Jedná se o příspěvek k částečné úhradě mzdy při přechodu zaměstnavatele na nový podnikatelský program v případě, že nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu týdenní pracovní doby. Maximální výše příspěvku je polovina minimální mzdy na jednoho zaměstnance po dobu max. 6 měsíců, tj. 25 000 Kč.³⁷

³⁶Pozn. Údaj dle výše minimální mzdy do 31. 12. 2014. Od ledna 2015 tak příspěvek činí 14 250 Kč. Vývoj minimální mzdy viz Příloha 5.

³⁷Pozn. Od ledna 2015 příspěvek činí 28 500 Kč.

„Příspěvek na zařízení chráněného pracovního místa“

Příspěvek na zřízení CHPM a příspěvek na jeho provozní náklady je poskytován na vytvoření pracovního místa zřízeného na 3 roky pro osobu se zdravotním postižením prvního, druhého a třetího stupně, což musí být potvrzeno posudkem. Zaměstnaná OZP nemusí být člověk z evidence ÚP. Výše příspěvku se posuzuje individuálně dle podnikatelského záměru a dle zdravotního postižení umíst'ovaného uchazeče. Příspěvek na zařízení, tedy na vybavení kanceláře a stroje, je vyplácen maximálně do výše 100 000 Kč na jednu OZP a 125 000 Kč u osoby s těžším zdravotním postižením. Příspěvek na částečnou náhradu provozních nákladů sahá do maximální výše 48 000 Kč za rok a na podporu zaměstnávání OZP se skládá ze dvou částí a poskytuje se za uplynulé čtvrtletí. První částí je příspěvek 75 % na skutečně vynaložené mzdové náklady, avšak maximálně do výše 8 000 Kč, a druhá část má pokrýt zvýšené náklady na provoz jako je plat mistra, doprava materiálu, bezbariérový přístup či zdravotní židle.

O příspěvky na vytvoření nových pracovních míst mohou žádat zaměstnavatelé, kteří se rozhodnout zaměstnat osoby dle požadovaných kritérií, kterými jsou věk nad 55 let nebo do 25 let, osoby se zdravotním postižením a osoby, které pečují o dítě do 10 let věku, což může být jak otec, tak i matka, ale údaj o dítěti musí být zapsán v osobní složce uchazeče. Dále se jedná o uchazeče, kteří jsou v evidenci minimálně 5 měsíců a absolventi bez praxe.

8.2 Zhodnocení APZ v okrese Most

Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Most je velmi důležitým a podstatným nástrojem ke snižování podílů nezaměstnaných na trhu práce. Tato politika využívá již výše zmíněné projekty a příspěvky zaměstnavatelům k vytváření nových pracovních míst. V rámci APZ v Mostě bylo vytvořeno několik nových pracovních míst. Kolik jich bylo v letech 2011 - 2013 vytvořeno, znázorňuje Tabulka 8. Tato tabulka uvádí opravdu jen nově vytvořená pracovní místa v daných letech. Neznamená však, pokud je uveden počet nula, že v daném roce žádná taková pracovní místa neexistovala, ale že nebyla v daném roce vytvořena žádná nová. V tabulce jsou uvedené součty vytvořených míst dle zdroje financování, který může být buď ze zdrojů vyhrazených na APZ nebo z Evropského sociálního fondu (ESF). Pokud je totiž dostatek finančních prostředků v ESF,

upřednostňuje se čerpání právě odtud. Z tabulky je zřejmé, že samostatně výdělečná činnost je v okrese Most nejméně rozšířeným způsobem tvorby nových pracovních míst, ačkoliv se v posledním hodnoceném roce změnil počet míst z 0 na 22. Všeobecně se dá říci, že většina nově vytvořených pracovních míst je financována právě z ESF. Například v případě veřejně prospěšných prací je v roce 2011 z APZ financováno 125 míst a z ESF 219 míst. V roce 2012 je ale poměr opačný a to 126 z APZ ku 48 z ESF. V roce 2013 je z ESF financováno opět poměrově více pracovních míst, konkrétně 199.

Tabulka 8: Počet nově zřízených pracovních míst v okrese Most

	2011	2012	2013
VPP	344	174	317
SÚPM zřízená	220	69	90
SÚPM vyhrazená	203	116	140
SVČ	0	0	22
CHPD	38	0	0
CHPM	11	435	561

Legenda k tabulce:

VPP Veřejně prospěšné práce
 SÚPM Společensky účelná pracovní místa
 SVČ Samostatně výdělečná činnost
 CHPD Chráněné pracovní dílny
 CHPM Chráněna pracovní místa

Doposud nezmíněným nástrojem APZ v okrese Most jsou rekvalifikace evidovaných uchazečů. Dle § 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, se rekvalifikací rozumí získání nové kvalifikace, zvýšení nebo rozšíření či prohloubení té stávající. V praxi to znamená, že uchazeči jsou přiřazováni na vhodné kurzy, které jim mají změnit či rozšířit kvalifikaci získanou studiem. Může se tak jednat o kurzy v úplně odlišném oboru, než v jakém je uchazeč vzdělaný. Kurzy, které poskytuje ÚP, jsou hrazené, pokud je uchazeč na rekvalifikaci doporučen a je s ním před zahájením kurzu uzavřena dohoda o rekvalifikaci. Pokud by uchazeč bez vážných příčin rekvalifikační kurz nedokončil, musel by pak uhradit veškeré náklady s ním spojené. Rekvalifikace jsou poskytovány pouze uchazečům evidovaným na ÚP, uchazečům, kteří mají odpovídající vzdělání, znalostní předpoklady či dovednosti pro daný kurz, jsou zdravotně způsobilí pro absolvování a výkon nové profese, a pokud je daná rekvalifikace účelná, tedy pokud uchazeči jeho dosavadní kvalifikace neumožňuje získat zaměstnání a absolvováním rekvalifikačního kurzu bude mít vyšší možnost uplatnění. V Mostě je tomu tak ve spolupráci s Regionálním střediskem výchovy a vzdělávání, kde si ale mohou zvýšit

nebo rozšířit kvalifikaci všichni, kteří mají zájem, ovšem tyto služby jsou pro veřejnost zpoplatněny.

Dle údajů pro krajskou tiskovou zprávu v okrese Most bylo v roce 2011 umístěno 770 uchazečů o zaměstnání do rekvalifikačních kurzů, včetně absolventů a mladistvých. Do konce roku 2011 ukončilo rekvalifikace 424 účastníků úspěšně, což znamená, že splnili nutnou část docházky pro osvojení si nových poznatků a obdrželi Osvědčení či jiný obdobný doklad. V roce 2012 se počet nově zúčastněných snížil na 551 uchazečů. Ke konci roku úspěšně ukončilo rekvalifikace pouze 167 uchazečů z celkového počtu 440. To znamená, že kurzy nedokončilo 273 účastníků. V roce 2013 se počet nově rekvalifikovaných snížil dokonce na 295. Ke konci roku stačilo kurzy úspěšně dokončit 134 uchazečů, při čemž ale celkem tyto kurzy ukončilo 310 osob, takže neúspěch se týkal 176 účastníků. Jelikož je počet osob, které v roce 2013 ukončili rekvalifikace vyšší, než počet nově přijatých do těchto kurzů, znamená to, že se do tohoto počtu započítali i osoby, které byli do kurzů přijaté v předchozím roce, ale k ukončení došlo až v roce 2013. Přehled počtu uchazečů zařazených do rekvalifikací je přehledně znázorněn v tabulce v Příloze 6. Největší zájem je o rekvalifikační kurzy IT, masér, účetní, mzdová účetní, rozšíření řidičského průkazu na skupinu C a E a kurz na získání svářečského průkazu. Hlavním kritériem pro schválení umístění uchazečů do kurzu je vždy návaznost na trh práce.

V každém okrese České republiky také působí Informační poradenská střediska při úřadech práce (IPS), která pomáhají žákům základních a středních škol, jejich rodičům, studentům a absolventům, ale i dalším zájemcům prostřednictvím počítačového programu s vhodnou volbou povolání a poskytují touto cestou také informace o možnostech uplatnění na trhu práce, o rekvalifikacích, nárocích a požadavcích na jednotlivá povolání. Zájemce najde podrobné informace o jednotlivých profesích, jaké je pracovní prostředí, pracovní činnosti související s tímto povoláním, ale i test profesního zájmu. Toto poradenské centrum pořádá burzy škol, kde se budoucí žáci a studenti mohou dozvědět o možnostech, kde studovat a široká veřejnost o možnostech rekvalifikací a aktuálních volných pracovních místech. Nejen pro studenty základních a zvláštních škol jsou IPS dále organizovány individuální i skupinové besedy o volbě povolání vzhledem k budoucímu uplatnění na trhu práce. Budoucí absolventi a zainteresovaná veřejnost se může také zúčastnit besed k problematice vstupu na trh práce a do zaměstnání.

9 Významní zaměstnavatelé v okrese Most

Za rozhodující zaměstnavatele v okrese Úřad práce v Mostě považuje takové společnosti, které zaměstnávají nejvíce osob. Přesněji se jedná o firmy s více jak 250 zaměstnanci. Seznam rozhodujících zaměstnavatelů v okrese Most je uveden společně s předmětem podnikání dle Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) těchto zaměstnavatelů v Příloze 7.

K datu 31. prosince 2013 eviduje ÚP tři největší zaměstnavatele. Jedná se o Unipetrol RPA, s.r.o., Coal Services a.s. a Severní energetickou a.s.

9.1 Unipetrol RPA, s.r.o.

Unipetrol RPA, s.r.o. je společností skupiny Unipetrol Group se sídlem Záluží, Litvínov, zabývající se výrobou chemických produktů. Zkratka RPA znamená rafinérie, petrochemie a agrochemie. "Společnost na trh dodává především motorová paliva, topné oleje, asfalty, zkapalněné ropné produkty, olejové hydrogenáty, ostatní rafinérské produkty, olefiny a aromáty, agrochemikálie, saze a sorbenty, polyolefiny (vysokohustotní polyetylén, polypropylén)."³⁸ Tato společnost se skládá z jedné výrobní jednotky a dalších obchodních jednotek dle typu jednotlivých produktů. Výrobní jednotka je tvořena ze závodu chemických výrob, ze závodu služeb, technického úseku a odboru údržby. Obchodní jednotky jsou jednotka energetických služeb, rafinérie, monomery a chemikálie a polyolefiny. Tyto jednotky zajišťují například čištění odpadních vod, dodávku energií, suroviny pro výrobu či prodej produktů.

Společnost vznikla 1. ledna 2007 fúzí tří společností, jmenovitě šlo o Chemopetrol, a.s., Unipetrol Rafinérie a.s. s nástupnickou Unipetrol RPA, s.r.o. Zmíněné dvě původní společnosti zanikly, přičemž jejich majetek, práva a závazky přešly na nástupnickou společnost. Historie předchůdce Unipetrolu, Chemopetrolu, se datuje od roku 1939, kdy se zahájila výstavba chemické továrny, která svou výrobu částečně zahájila v roce 1941. V roce 1943 společnost čítala 29 881 zaměstnanců.

³⁸Unipetrol RPA: *O společnosti* [online]. 2014. [cit. 2015-01-10]. Dostupné z: <http://www.unipetrolrpa.cz/cs/o-nas/>

Vývoj počtu zaměstnanců v Unipetrol RPA, s.r.o. se v letech 2011 - 2013 měnil z počtu 1 714 zaměstnanců, 1 584 v roce 2012, až na 1556 v roce 2013. Dnes je to přibližně 1 500 zaměstnanců. Celkově skupina Unipetrol Group uvádí počet zaměstnanců zhruba 3 600 (k 31. prosinci 2013 uvádí Výroční zpráva společnosti Unipetrol, a.s. 3 647 zaměstnanců). Součástí společnosti jsou i další velké firmy a významní zaměstnavatelé jako Česká rafinérská a.s., Unipetrol Doprava, s.r.o., Benzina s.r.o., Paramo, a.s. Personální služby většině těchto společností organizačně zajišťuje další člen této skupiny, dceřiná společnost Unipetrol Services, s.r.o.

Skupina Unipetrol Group nabízí absolventům středních a vysokých škol vstoupit na pracovní trh v některé z jejich společností a to v rámci pořádaného programu JUNIOR. V současné době jsou v nabídce pozice pro absolventy vysokých škol oborů chemických, strojírenských, ekonomických a IT. Podmínkou je, kromě všeobecných kompetencí, ukončení vysoké školy maximálně před dvěma roky a aktivní znalost anglického jazyka.

9.2 Coal Services a.s.

Společnost Coal Services a.s. se sídlem v Mostě, zapsaná v roce 2010, je součástí skupiny Czech Coal Group, jejíž hlavní činností je těžba hnědého uhlí v lomu Vršany. Tuto činnost zajišťuje Vršanská uhelná a.s. Obchod s elektrickou energií spadá pod společnost Czech Coal a.s. a Coal Services a.s. pak "prostřednictvím kolejové dopravy zajišťuje ve výrobní oblasti přepravu vytěžených hmot. V oblasti technické se zabývá zásobováním elektrickou energií a provozováním vodního a tepelného hospodářství, dále nabízí služby v oblasti nákupu materiálu, náhradních dílů a PHM. V oblasti laboratorní činnosti vyhodnocuje vzorky těženého uhlí a vzorky olejů."³⁹ V roce 2010 Coal Services a.s. zaměstnalo 975 osob. Následující rok 2011 toto číslo kleslo na počet 848 zaměstnanců. V současné době zaměstnává 564 osob.

Hlavními obory Czech Coal Group jsou tedy obchod s energetickými komoditami, těžba nerostných surovin, zajišťování kolejové dopravy, a dále rekultivace a revitalizace krajiny, kterou zařítují společnosti Rekultivace a.s. a v rámci pomocné mechanizace

³⁹*Czech Coal Group: Coal Services a.s.* [online]. 2014. [cit. 2015-01-10]. Dostupné z: <http://www.czechcoal.cz/cz/profil/cs/index.html>

Czech Coal POWER s.r.o., a servis, montáž, renovace dopravních pásů a výroba produktů z pryže v rámci společnosti RENOGUM a.s. Pod Czech Coal také spadá společnost Infotea, která zajišťuje služby IT.

Společnost Czech Coal Group spolupracuje se školami v rámci projektu Spolupráce se školami, který je zaměřen na získávání odborné praxe již v průběhu studia. Rámcové smlouvy o takových praxích má například se Střední průmyslovou školou v Mostě a Střední průmyslovou školou elektrotechnickou v Chomutově. Dále také se Střední školou technickou a automobilní Chomutov, s Mosteckou Střední školou technickou a Střední školou EDUCHEM v Meziboří nebo se Školou Humanitas. Součástí této podpory studentů je zapojení zaměstnanců skupiny Czech Coal také do přípravy diplomových prací studentů vysokých škol a zajišťování stáží těmto studentům. V okrese Most se konkrétně jedná o Vysokou školu finanční a správní a UJEP v Ústí nad Labem, která má své detašované pracoviště i v Mostě. V neposlední řadě jsou zaměstnanci této Skupiny členy poroty v oblíbené soutěži středních škol s názvem Fiktivní firmy, kterou pořádají společně se Střední pedagogickou školou, Obchodní akademií a Vyšší odbornou školou sociálně právní v Mostě. Czech Coal Group mimo jiné také poskytuje ceny soutěžícím žákům.

9.3 Severní energetická a.s.

Severní energetická a.s. (dříve Litvínovská uhelná a.s.), která těží hnědé uhlí v lomu Československá armáda (ČSA), vznikla v roce 2013 oddělením od skupiny Czech Coal Group a odkoupením Elektrárny Chvaletice a.s. od Skupiny ČEZ, čímž vstoupila na trh s elektrickou energií a teplem. Skupina Severní energetická a.s. spravuje "včetně homogenizační drtírny a Úpravny uhlí Komořany, dále společnost Důl Kohinoor a.s. v likvidaci, která provozuje poslední hlubinný hnědouhelný důl v ČR a společnost HUMECO, a.s., která se zabývá čerpáním a úpravou důlních vod."⁴⁰ K této skupině patří také mostecký dostihový a rekreační areál Hipodrom, který je vybudovaný na bývalé Velebudické výsypce. V roce 2012 Elektrárna Chvaletice a.s. čítala 225 a v roce 2013 celkem 261 zaměstnanců. Zajímavé je, že 65,52 % zaměstnanců bylo ve věku 41 - 60 let. Do 30 let pouze 7,66 %. Na dole ČSA se počet zaměstnanců v roce 2012 pohyboval okolo

⁴⁰Severní energetická a.s.: *O skupině*. [online]. 2013. [cit. 2015-01-10]. Dostupné z: <http://www.seven.cz/cz/spolecnost/index.html>

891 osob a v roce 2013 se snížil na 851. Společnost Severní energetická a.s. tedy v roce 2013 celkem zaměstnala 1 112 osob.

V současné době řeší Severní energetická a.s. velmi diskutovanou otázku prolomení limitů těžby hnědého uhlí v oblasti lomu ČSA. Zásoba uhlí ale leží pod městem Horní Jiřetín, kde dnes žije 2 179 obyvatel. Podle sociologického šetření z roku 2013 je polovina místních zásadně proti těžbě. Důvodem je hlavně obava, že by těžba nebyla ekonomicky rentabilní a také obava ze ztráty domova, což se není čemu divit vzhledem ke zkušenostem z minulých let. Zastánci naopak míní, že je taková zásoba uhlí potřeba využít. Severní energetická a.s. uvádí, že by se mohla těžba v tomto lomu úplně zastavit už po roce 2022, přitom podle nich ale není možné nahradit hnědé uhlí v plném rozsahu. Uvádí také, co by znamenalo pokračování v těžbě a co naopak její zastavení. Je nutné zdůraznit, že veškeré uváděné informace k tomuto tématu jsou nastíněné pouze z pohledu Severní energetické a.s.

Jako významné plusy vidí využití 280 milionů tun hnědého uhlí a možnost přístupu k dalším 470 milionům tun k těžbě po roce 2060. Česká republika by tak měla zůstat energeticky nezávislá, což by znamenalo nezatížení státního rozpočtu dovozem náhradních paliv. Dalším podstatnou výhodou je nejen zachování pracovních míst jak v těžební společnosti, tak i v těch návazných. Nová etapa by naopak měla přispět k vytvoření dalších pracovních míst. Hovoří se o tisících pracovních míst. Severní energetická a.s. přispívá stamiliony korun do veřejných rozpočtů státu a obcí v regionu nad rámec zákona, čímž zvyšuje hodnotu regionu. Při prolomení limitů by v této činnosti pokračovala.

Pokud by k prolomení nedošlo, jako hlavní problém uvádí znehodnocení nejkvalitnějšího hnědého uhlí v České republice využitelné déle než do roku 2100. Samozřejmě hovoří i o ztrátě pracovních míst a o zániku některých profesí a o snížení příjmů do státního rozpočtu, kdy se naopak zvýší výdaje vzhledem k nutnosti řešení dalšího nárůstu nezaměstnanosti. Graf znázorňující postupující útlum těžby hnědého uhlí je uveden v Příloze 8.

9.4 Průmyslové zóny

Vzhledem k oborům podnikání je mnoho pracovní síly v okrese Most soustředěno v průmyslových zónách. Stručný přehled těchto průmyslových zón je uveden Příloze 9. Často se jedná o automobilový průmysl nebo o výrobu strojů a zařízení. Tyto průmyslové zóny jsou stále v rozkvětu a je potřeba lákat nové investory, kteří vytvoří další pracovní místa. Například průmyslová zóna Joseph, která je majetkem statutárního města Most, se nachází v Havrani a má rozlohu 196 ha, stále nabízí více než 129 ha volných ploch. Tato plocha je podle schváleného územního plánu vymezena pro průmyslovou výrobu. Město Most uvádí osm výhod pro investory, kterými jsou kvalitní technická infrastruktura, dostupná, levná a kvalifikovaná pracovní síla, nejvýhodnější podmínky pro získávání investičních pobídek a dotací, výhodná poloha zóny, příznivá cena pozemků, aktivní a profesionální podpora investora, zkušenosti s umístěním velkých investorů a After Care neboli následná péče o již umístěné investory.

Průmyslová zóna Litvínov - Louka se nachází přibližně 1 - 2 km od centra města Litvínov mezi Litvínovem a Loukou u Litvínova. Jedná se o lehkou průmyslovou zónu, kde je výroba soustředěna především na stroje a komponenty, spotřební zboží, potravinářskou a farmaceutickou výrobu. I tato zóna disponuje přímým dopravním napojením.

Poslední mostecká průmyslová zóna, Pod Lajsníkem, je situována na okraji města Most v blízkosti městské části Vtelno a areálu Benedikt. Tato zóna je zamýšlena pro nerušící provoz, které nepřekračují limity zdraví a životního prostředí. Soustředí se zde tedy výroba a služby. Společnost ROS Czech s.r.o. je v této zóně investorech již od roku 2005, tehdy s počtem 10 pracovníků, a dodává vysoce kvalitní plastové díly a montované sestavy. V době rozšíření výroby v roce 2013 - 2014 se zvýšil i počet zaměstnaných osob na více jak 100.

Přestože se v okrese Most nachází pouze výše zmíněné tři průmyslové zóny, je v této diplomové práci zmíněna ještě jedna, čtvrtá, průmyslová zóna, která ale spadá pod okres Louny, ležící na hranici tří okresů - Chomutov, Louny a Most. Uvedena je z toho důvodu, že díky své poloze mnoho obyvatel okresu Most za práci dojíždí právě do této Průmyslové zóny Triangle. Původně plocha, na které je zóna vystavěna, patřila

vojenskému letišti Žatec. Zřizovatelem této zóny je Ústecký kraj za podpory Ministerstva obchodu a průmyslu ČR a Agentury pro podporu podnikání a investic CzechInvest. Ke slavnostnímu otevření došlo v roce 2007. Její celková plocha je 364 ha, z toho volná plocha pro investory je v současné době přibližně 131 ha. Předpokládá se, že by zde mohlo být celkem vytvořeno 7 - 9 tisíc pracovních míst. Průmyslová zóna Triangle je určena k podnikatelským a investičním záměrům z oboru zpracovatelského průmyslu, strategických služeb, technologických center nebo z oblasti výzkumu a vývoje (CZ-NACE 10 - 33). Územní plány stanovují dvě základní podmínky pro vystavění nových společností. Za prvé musí být plocha u každého investora minimálně z 30 % ozeleněna a za druhé nesmí výška budovy přesáhnout 15 metrů.

Také Průmyslová zóna Triangle pomáhá žákům rozšířit obzory a pořádá exkurze nejen pro žáky i s rodiči a učiteli do výrobních prostor jednotlivých investorů, kteří vyrábějí v této průmyslové zóně.

Z údajů o investorech, uvedených na oficiálních stránkách Průmyslové zóny Triangle, zde v současné době působí 9 investorů a další tři zahájí svou činnost v letech 2015 - 2018. Pokud budou dodrženy cílové počty zaměstnanců, celkový počet pracovních míst se v tomto období vyšplhá zatím na 6 218 s tím ale, že společnost Nexen Tire Corporation Czech s.r.o. počet 2 300 zaměstnaných osob plánuje jako jediný investor v delším časovém úseku, a to až do konce roku 2022. Stručný přehled investorů s předměty jejich činnosti a cílovými počty zaměstnanců v zóně uvádí Tabulka 9.

Tabulka 9: Přehled zaměstnavatelů v Průmyslové zóně Triangle (okr. Louny)

Název zaměstnavatele	Stát	Rok zahájení investování	Investiční záměr	Cílový počet zaměstnanců
Gestamp Louny, s.r.o.	Španělsko	2011/2012	automobilový průmysl	400
Hitachi Automotive Systems Czech, s.r.o.	Japonsko	2013	automobilový průmysl	330
Hitachi Cable Europe, s.r.o.	Japonsko	2013	automobilový průmysl	100
Grammer CZ, s.r.o.	Německo	2013	automobilový průmysl	900
JC Interiors Czechia, s.r.o.	USA	2011/2012	automobilový průmysl	1 000
Solar Turbines EAME, s.r.o.	USA	2011/2013	generální opravy a údržba plynových turbín	450
Hargo a.s.	ČR	2012	výroba granulátu a mikrogranulátu z pryže	120
Neturen Czech, s.r.o.	Japonsko	2014	výroba kalených ocelových drátů pro výrobu pružin dále používaných v automobilovém průmyslu	40
Panattoni Czech Republic Development s.r.o.	USA	2013/2014	průmyslové, skladové a kancelářské stavby na klíč	450
Nexen Tire Corporation Czech s.r.o.	Jižní Korea	2018	výroba pneumatik pro automobilový průmysl	2300
Gonvarri Czech, s.r.o.	Španělsko	2015	automobilový průmysl	125
FVE Triangle a.s.	ČR	nezjištěno	výroba elektřiny	3

Zdroj: Vlastní zpracování

10 Výzkumné šetření

Tato část diplomové práce se soustředí na požadavky zaměstnavatelů na vzdělání uchazečů o zaměstnání přímo v okrese Most. Výzkumné šetření je uskutečněno formou rozhovoru u reprezentantů personálního oddělení vybraných zaměstnavatelů v okrese, které je následně vyhodnoceno a v závěru této diplomové práce porovnáno se strukturou vzdělání absolventů, což bylo zhodnoceno v kapitole č. 7, která nese název Vývoj nezaměstnanosti v Mostě.

10.1 Jednotlivé kroky výzkumného šetření

K zahájení výzkumného šetření je nejdříve nutné seznámit se s jednotlivými kroky, které určují, jak při takovém výzkumu postupovat. Disman⁴¹ ve své knize uvádí 11 kroků, podle kterých je následující výzkum prováděn.

Řešeným sociálním problémem otázka vztahu mezi nezaměstnaností a vzdělání uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP. Hypotéza, která byla zmíněna již v úvodu této práce, zní: Nezaměstnanost v okrese Most je strukturálním problémem. Přesněji řečeno, strukturální problém spočívá v profesní kvalifikaci, takže jednotliví zaměstnavatelé nenachází pracovní sílu kvalifikovanou v požadovaném oboru vzdělání, jelikož uchazeči o zaměstnání jsou vzděláváni v jiných oborech, než které požaduje místní trh práce. Respondenty tohoto výzkumu jsou vybraní zaměstnavatelé v okrese Most, kteří odpovídají na otázky zaměřené na nedostatky trhu práce. Celý výzkum je prováděn formou osobních rozhovorů se zaměstnanci personálních oddělení dotazovaných společností. Před samotným sběrem dat je proveden předvýzkum u tří potenciálních zaměstnavatelů, který vede k úpravě otázek v rozhovoru tak, aby byl výzkum kvalitní a pomohl odpovědět na stanovenou hypotézu.

Finálními respondenty je sedm společností. Jmenovitě Vršanská uhelná a.s., Coal Services a.s., Unipetrol Services s.r.o., která zajišťuje personální agendu mimo jiné i pro jednoho ze tří nejvýznamnějších zaměstnavatelů okresu, kterým je Unipetrol RPA, s.r.o., ALLKON s.r.o., Profol Czech s.r.o., TK obchodní a stavební s.r.o., a z Průmyslové zóny Triangle spadající pod okres Louny i americká společnost Solar Turbines EAME s.r.o.

⁴¹DISMAN M. *Jak se vyrábí sociologická znalost: Příručka pro uživatele.*

Zástupci těchto firem odpovídali na stejné otázky, kterými jsou:

1. Jaký je úplný název Vaší společnosti, kde sídlí, čím se Vaše společnost zabývá a kolik čítá v současné době zaměstnanců?
2. Které profese Vám jako společnosti na trhu práce v Mostě a okolí chybí?
3. Které profese najdete v Mostě a okolí bez problémů?
4. U kterých profesí jste schopni zaměstnat lidi pro následné zaškolení? Zprostředkujete například rekvalifikace nebo adekvátní (za)školení pro takového uchazeče, který není kvalifikovaný v požadovaném oboru, ale je Vaším zájmem přijmout ho, například kvůli jiným osobním charakteristikám?
5. Jak jinak řešíte nedostatek kvalifikované pracovní síly v regionu?

Analýza získaných dat a závěry jsou uvedeny v následujících podkapitolách výzkumného šetření.

10.2 Analýza dat

K tomu, aby analýza dat vedla k otázce požadavků zaměstnavatelů na vzdělání uchazečů o zaměstnání, je v první řadě třeba zaměřit se na otázku, kolik mají respondenti zaměstnanců v současné době, v jakém městě nebo jeho části sídlí a jaké je podnikatelské zaměření každé z těchto firem. Podle počtu zaměstnanců je nejmenší dotazovanou firmou ALLKON s.r.o., která sídlí v Meziboří a svou činnost soustředí na výstavbu a dodávku kompletních staveb. Naopak největší je s počtem 666 zaměstnanců Vršanská uhelná a.s., člen skupiny Czech Coal Group, která se zabývá těžbou a zpracováním hnědého uhlí. Společnost Solar Turbines EAME s.r.o. počet zaměstnanců veřejně neuvádí, pouze pro potřeby Úřadu práce v Lounech, ten však tuto informaci v rámci ochrany dat, poskytnout nesmí. Internetový deník e-Mostecko uvádí, že tato firma v současné době zaměstnává přibližně 250 zaměstnanců⁴², údajně je tato informace ze zdrojů Krajského úřadu Ústeckého kraje. Společnost TK obchodní a stavební s.r.o. nemá žádné zaměstnance, jelikož najímá na práci živnostníky.

⁴²*e-Mostecko: online deník. V obří zóně má do osmi let pracovat čtyřikrát více lidí než nyní.* Autor: HÁJEK, O. [online]. Publikováno 2014-12-12. [cit. 2015-01-10]. Dostupné z: <http://www.e-mostecko.cz/zpravy/most/4012-v-obri-zone-ma-do-osmi-let-pracovat-ctyrikrat-vice-lidi-nez-nyni>

Tabulka 10: Charakteristika dotazovaných zaměstnavatelů

Název společnosti	Sídlo společnosti	Počet zaměstnanců	Hlavní podnikatelská činnost
ALLKON s.r.o.	Meziboří	11	Výstavba a dodávka kompletních staveb, včetně veškerých dodávek HSV a PSV prací
Coal Services a.s.	Most	564	Přeprava vytěžených hmot, zásobování elektrickou energií a provozování vodního a tepelného hospodářství
Profol Czech s.r.o.	Most – Čepirohy	56	Výroba a prodej plastových polotovarů
Solar Turbines EAME s.r.o.	Žatec	neuvádí	Repas plynových turbín na těžbu zemního plynu, ropy a výroby elektřiny
TK obchodní a stavební s.r.o.	Litvínov	0	Projektová a stavební činnost
Unipetrol Services a.s.	Litvínov - Záluží	290	Služby v oblasti účetnictví a daní, finančního řízení, řízení lidských zdrojů, IT, nákupu, ochrana ŽP, bezpečnost a jakost, PR
Vršanská uhelná a.s.	Most	666	Těžba a zpracování hnědého uhlí

Zdroj: Vlastní zpracování

Následující Tabulka 11 shrnuje informace dotazovaných zaměstnavatelů na otázky, které profese na trhu práce v okrese Most postrádají, a které se jim naopak daří nalézt bez větších problémů. Neznamena to, že uchazeč s touto profesí je v okrese absolutně nedostizitelný, nýbrž to, že je podle těchto zaměstnavatelů málo pracovníků kvalifikovaných v daném oboru.

Tabulka 11: Frekventované a chybějící profese na trhu práce v okrese Most

Název společnosti	Trh práce v okrese Most	
	Frekventované profese	Chybějící profese
ALLKON s.r.o.	zedník	elektrikář
	tesař	stavební technik
	truhlář	
	administrativní pracovnice	
Coal Services a.s.	zámečnick	strojvedoucí
	dělník přestavbář	
Profol Czech s.r.o.	dělnické profese	elektrikář
		VŠ chemického zaměření
Solar Turbines EAME s.r.o.	skladník	strojní inženýr
		inženýr kvality
TK obchodní a stavební s.r.o.	OSVČ dělnické profese	nezaznamenáno
Unipetrol Services a.s.	administrativní pracovník	specializované pozice:
	specialista nákupu	revizní technik
	specialista prodeje	strojvedoucí
	účetní	
Vršanská uhelná a.s.	obsluha přesypů	horník
		měřič
		mechanik elektronických zařízení

Zdroj: Vlastní zpracování

V případě, že zaměstnavatelé odpovídali kladně na otázku, že opravdu některé profese na trhu práce v okrese Most postrádají, nabízí se otázka, zda jsou schopni zajistit odpovídající školení pro nekvalifikovaného uchazeče, nebo jaké alternativy k vyřešení tohoto nedostatku využívají.

Tabulka 12: Alternativní řešení nedostatku pracovních sil zaměstnavateli

Název společnosti	Možnost zaškolení	Alternativní řešení
ALLKON s.r.o.	x	najímání kvalifikovaných OSVČ, popř. odborných firem
Coal Services a.s.	✓	kurz na pozici strojvedoucí
Profol Czech s.r.o.	✓	hledání pracovní síly mimo region
Solar Turbines EAME s.r.o.	x	prozatím nebylo třeba
TK obchodní a stavební s.r.o.	x	prozatím nebylo třeba
Unipetrol Services a.s.	x	prozatím nebylo třeba
Vršanská uhelná a.s.	✓	speciální kurz na SPŠ Duchcov

Zdroj: Vlastní zpracování

10.3 Interpretace získaných dat

Výzkumné šetření bylo prováděno u sedmi potenciálních zaměstnavatelů různého podnikatelského zaměření. Tato zaměření se týkají stavebních činností, těžebního průmyslu, výroby plastů, servisních prohlídek plynových turbín a poskytovaných služeb, zejména v oblasti účetnictví, daní, finančního řízení a řízení lidských zdrojů, nákupu, PR či ochrany životního prostředí.

Mezi nejjednodušeji obsazovaná místa tyto zaměstnavatelé uvádějí administrativní pracovníky, specialisty v oblasti nákupu a prodeje, účetní, skladníky a dělnické profese, na které jsou relativně nízké nároky na vzdělání. Minimální požadavek na vzdělání je také na obsluhu přesypů v těžebním průmyslu a na přestavbáře, kteří provádějí fyzickou práci při stavění pohyblivých kolejí. Zaměstnavatelé uvádějí, že občas zaměstnají i uchazeče se vzděláním, které není přímo v tomto oboru, například kuchaře nebo švadleny. Společnost ALLKON s.r.o., která se zabývá výstavbou a dodávkou kompletních staveb od rodinných domků počínaje přes gastro zařízení, bytové objekty, průmyslové objekty až po sportovní zařízení, včetně veškerých dodávek veškeré stavební práce a pomocné stavební výroby, také uvádí pozice zedník, tesař, truhlář jako frekventované zaměření uchazečů, s jehož obsazováním nemají v okrese Most větší problémy.

Zmíněné služby v oblasti účetnictví a daní, finančního řízení, řízení lidských zdrojů, informačních technologií, nákupu, ochrany životního prostředí, bezpečnosti, jakosti a public relations, poskytuje společnost Unipetrol Services a.s., člen skupiny Unipetrol

Group se sídlem v Záluží u Litvínova, dalším petrochemickým společností skupiny Unipetrol, mezi které patří jeden z nejvýznamnějších zaměstnavatelů, Unipetrol RPA, s.r.o. Tato společnost dále zajišťuje, řídí a koordinuje činnosti spojené se správou a využíváním majetku, areálů, pozemků, budov a jejich vybavení ve vlastnictví společnosti a partnerů. Z této pozice tedy uvádí i problémově obsazované pozice, které jsou revizní technik a strojvedoucí. Kalifornská společnost Solar Turbines EAME s.r.o. z oblasti strojní postrádá strojní inženýry. Ohledně pozice strojvedoucích se shodují Unipetrol Services a.s. se společností Coal Services a.s. "Je to profese, kterou žádné vzdělávací zařízení nevychovává. Přijímáme uchazeče s předepsanými podmínkami (věk, vzdělání) a během 6 měsíčního kurzu z nich děláme strojvedoucí."⁴³

Obě společnosti ALLKON s.r.o a Profol Czech s.r.o. zmiňují nedostatek v elektrikářích a Vršanská uhelná a.s. k tomu postrádá mechaniky elektronických zařízení. Společnost Profol Czech s.r.o., která se zabývá výrobou a prodejem plastových polotovarů navíc postrádá absolventy vysokých škol chemického zaměření.

Specialista personální práce z útvaru personálních služeb a rozvoje těžební společnosti Vršanská uhelná a.s. uvádí, že nejhůře získávají profese, "které jsou velmi specifické svým zaměřením a není moc škol, které je vzdělávají. Například absolventi SPŠ Duchcov kdysi vycházeli jako horníci a měli tak odbornou způsobilost pro provádění hornických prací a prací prováděných hornickým způsobem, kterou u vedoucích zaměstnanců potřebujeme. Škola se zaměřila na geodézii, takže jejich absolventi mohou pracovat jako měřiči, nikoliv jako horníci. V současné době to musíme řešit tak, že naše zaměstnance vysíláme do této školy na speciální kurz, kde požadovanou kvalifikaci získají. V poslední době na to škola zareagovala a otevřela dálkové studium (5 let), jehož absolventi kvalifikaci získají."⁴⁴ Nejčastěji přijímají uchazeče vyučené v černém řemesle, kam se řadí zámečnick, strojní kovář, obráběč kovů, automechanik, autoklempíř nebo opravář strojů a zařízení.

⁴³ŠTEFÁNEK, V. Ústní sdělení: Specialista personální práce. Útvar personálních služeb a rozvoje těžební společnosti Vršanská uhelná a.s., člen skupiny Czech Coal Group 13. února 2015.

⁴⁴Tamtéž.

Společnost TK obchodní a stavební s.r.o. najímá pouze osoby s živnostenským oprávněním, čímž odpadá starost o vlastní zaměstnance, tudíž nezaznamenává nedostatek pracovní síly na dané pracovní úkony.

Možnost zaškolení nekvalifikovaného uchazeče o zaměstnání, o kterého by společnost měla zájem například kvůli jiným kvalitám a kompetencím, než je adekvátní obor vzdělání, uvedly pouze tři z dotazovaných společností. Společnost Profol Czech s.r.o. je schopna uchazeče, o kterého opravdu stojí a jedná-li se o dělnickou profesi, řádně zaškolit. Pokud ani tak není s obsazením pozice úspěšná, hledá pracovní sílu mimo region. Společnost Coal Service a.s. a Vršanská uhelná a.s., jak je uvedeno dříve, alternativně řeší nedostatečné vzdělání uchazečů speciálními kurzy na pozici strojvedoucí a horník.

Zástupce firmy ALLKON s.r.o. při rozhovoru sdělil: "Jestliže uchazeč nesplňuje naše požadavky na vzdělání, nebo pokud nemá dostatečnou praxi v oboru, tak nejsme schopni mu dané zaškolení poskytnout a tudíž ho na danou pozici nemůžeme přijmout."⁴⁵ Nedostatek pracovní síly řeší najímáním kvalifikovaných OSVČ, popřípadě odborných firem.

Požadavek na vzdělání každého zaměstnance, u každé společnosti, vždy odpovídá profesi, kterou bude uchazeč zastávat. Přijímání těchto uchazečů je velmi sporadické, řeší se většinou pouze fluktuace zaměstnanců a zpravidla se k náhradě využijí zaměstnanci firmy v rámci kariérního růstu. Až když není požadovaná odbornost ani ve firmě, vypisuje se výběrové řízení. Studijní obor je pak zřejmý z obsazované pozice. Pokud se uvolní místo v útvaru, který se zabývá životním prostředím, tak je zaměřen na ekologická studia, pokud místo v útvaru měřictví a geodézie, tak měřič nebo geodet. V ekonomické oblasti je to zřejmé, ekonomové nebo účetní.

⁴⁵KRANEROVÁ, M. Ústní sdělení: Asistentka ředitele společnosti ALLKON s.r.o. 18. ledna 2015.

11 Závěr

11.1 Zhodnocení výsledků

Kvalifikace je v okrese Most klíčovým problémem vysoké míry nezaměstnanosti. Cílem této diplomové práce bylo vymezit vývoj nezaměstnanosti v okrese Most a určit její příčiny. S ohledem na tyto cíle byla vytvořena hypotéza, že nezaměstnanost je v tomto okrese strukturálním problémem z hlediska neodpovídající profesní kvalifikace uchazečů o zaměstnání. Tato hypotéza byla celkovou analýzou statistických informací a vytvořením průzkumného šetření mezi zaměstnavateli v okresu potvrzena. Bylo totiž zjištěno, že nejvíce uchazečů o zaměstnání je zařazeno do klasifikační tř. 9 - pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, nebo do tř. 5 - pracovníci ve službách a prodeji. Mezi absolventy jsou nejatraktivnější studijní obory zaměřené na ekonomii, obchod, administrativní činnosti a obory z oblasti hotelnictví a turismu, včetně učňovských oborů kuchař a číšník, což je podle průzkumu výsledek zájmu o obor, ale také většinou domněnky snadného uplatnění se na trhu práce. V ekonomických oborech ale míra nezaměstnanosti absolventů nabývá nadprůměrných hodnot. To je způsobeno právě nadprodukcí těchto absolventů. U oborů gastronomie, hotelnictví a turismu jsou hodnoty nezaměstnanosti také nadprůměrné a problém s uplatněním v tomto oboru mají oproti absolventům maturitních a vyšších odborných škol spíše učni.

Z výzkumného šetření však vyplynulo, že v okrese Most je mezi zaměstnavateli největší zájem o zaměstnance klasifikační tř. 7 - řemeslníci a opraváři, konkrétněji o uchazeče kvalifikované v oborech průmyslových a strojních nebo stavebních jako jsou strojvedoucí, elektrikář, stavební a strojní technik, strojní inženýr. Jelikož okres Most je oblastí těžebního a chemického průmyslu, dalšími požadovanými kvalifikacemi, a přitom nedostatečně zastoupenými mezi uchazeči, jsou horník, měřič a vysokoškolsky vzdělaný chemik.

To, že v okrese převládají nekvalifikovaní, je bohužel dáno historicky. V minulosti se na Mostecko stěhovali lidé se základním vzděláním, popřípadě s výučním listem, kteří se snadno zaučili do oborů, kde převládala manuální práce a tady nebylo vzdělání nutností. Výdělky přesto byly právě v této oblasti těžebního průmyslu, strojírenství a průmyslu chemického a textilního dobré. Prvotní příčina nezaměstnanosti v okrese je tedy v období

umělé přezaměstnanosti a struktury průmyslu, která byla velmi omezená na manuální činnost především horníků. Díky tomu pak bylo devastující následné zrušení některých podniků a propouštění zejména málo kvalifikovaných osob po privatizaci klíčových závodů. Například chemické závody s doly propustily kolem 10 000 zaměstnanců, kteří však vzhledem ke svému základnímu vzdělání neměli a stále nemají možnost jiného uplatnění, přestože mají léta praxe. Ovšem v oboru, který nemá skoro jinde v republice zastoupení. Toto propouštění, zejména v hornictví, mělo návaznost i na další společnosti a profese jako jsou například mechanici a elektrotechnici, kteří zajišťovali technický servis a podporu těžebním společnostem. Také textilní závody byly zrušeny. Toto odvětví průmyslu zaznamenalo útlum zejména v důsledku dovozu. Levný textil dovážený z jihovýchodní Asie je dostupnější a místní výrobci nedovedou cenově konkurovat. Na Mostecku je tento obor stále mezi žáky poměrně atraktivní. Opět to poukazuje na problém špatné volby povolání jako u oborů ekonomických nebo gastronomie a hotelnictví.

V současné době se však činnost v okrese stále zaměřuje na těžký průmysl, především na těžbu hnědého uhlí. Nejvýznamnějším zaměstnavatelem v tomto odvětví je společnost Czech Coal Group, která se skládá z dalších společností zajišťující těžbu a servis s ní spojený, včetně rekultivací těžbou zničené krajiny. Dalším zaměstnavatelem, který se řadí k těm nejvýznamnějším v okrese je Unipetrol RPA, s.r.o., společnost zastupující chemický průmysl.

Pro trh práce v okrese Most je charakteristických hned několik ohrožených skupin. Řeč je zejména o již zmíněných osobách se základním vzděláním, což s sebou přináší problém nízké kvalifikace, nízkého věku a legislativy. Do této skupiny nejčastěji patří i Romské etnikum, které se navíc ještě setkává s diskriminací ze strany zaměstnavatelů. K tomu všemu se přidává nedostatečná, nebo spíše nulová, praxe, kterou s touto skupinou sdílí i učni, pro které i přes určitou kvalifikaci není dostatek vhodných pracovních míst. Problém středoškoláků spočívá v nevhodné kvalifikaci a často také v neschopnosti odhadnout své schopnosti a předpoklady k výkonu určitého povolání. Absolventi také mají nereálné finanční nároky. V návaznosti na toto je ale silně demotivující fakt, že průměrná hrubá měsíční mzda je v okrese Most v porovnání s celorepublikovým průměrem více jak o polovinu nižší (viz Příloha 10). Zaměstnavatelé absolventům nenabízejí mzdu o moc vyšší než je zákonem stanovená minimální mzda a to vede k tomu, že mnoho uchazečů

zůstávají dobrovolně nezaměstnaní a pobírají dávky státní sociální podpory. Takové jednání je určitě špatným příkladem pro budoucí generace a stává se životním stylem. Doporučila bych výši minimální mzdy upravit stupňovitě podle dosaženého vzdělání a to na takovou úroveň, aby vždy odpovídala požadavkům na zaměstnance.

Doposud nezmíněnou ohroženou skupinou, která má v okrese také početné zastoupení mezi uchazeči o zaměstnání, jsou osoby nad 50 let. Tyto osoby jsou celkově špatně zaměstnatelné z hlediska flexibility a schopnosti naučit se novým věcem v současné prudce se rozvíjející době technologií a v době volného trhu, kdy je k možnosti uspět na něm potřeba znalosti cizích jazyků. Nejen, že ve své době neměli možnost učit se pracovat s osobním počítačem už na základní škole, ale také neměli potřebu učit se jiné cizí jazyky, než ruštinu.

I přesto, že jsou někteří uchazeči kvalifikováni v požadovaných oborech, počet volných pracovních míst je oproti počtu těchto uchazečů zoufale nízký a to je další podstatnou příčinou vysoké míry nezaměstnanosti v okrese Most. Předpoklad strukturální nezaměstnanosti je správný a původní, není však jedinou příčinou. To je zřejmé ze statistických údajů říkajících, že je v roce 2013 na 10 724 uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce v Mostě, pouze 416 volných pracovních míst. To znamená, že na jedno pracovní místo se hlásí 25,8 uchazečů. V případě požadované profesní třídy 7 - řemeslníci a opraváři je v roce 2013 na ÚP hlášeno 1 402 uchazečů a 105 volných pracovních míst.

Co se týká strojírenských oborů problém je zde s dosaženou výší vzdělání. Poptávka je především po absolventech alespoň maturitních oborů a nezaměstnanost je tak vyšší mezi uchazeči z učebních oborů. I přesto se jedná o obor zaměstnavateli v okrese Most požadovaný. U elektrotechnických oborů, které jsou také mezi absolventy v okrese zastoupené, nejspíš díky dostupnosti středních škol zaměřených na elektrotechniku, je paradoxně vyšší míra nezaměstnaných absolventů nástavbového a vyššího odborného vzdělání. Uplatnitelní jsou absolventi středního vzdělání s výučním listem. To je způsobeno učebními osnovami oborů, kdy na učebním oboru jsou žáci připravováni více prakticky na výkon povolání, kdežto vyšší odborné školy se zaměřují více na výuku teoretickou.

Pozitivním jevem je, že společnost Vršanská uhelná a.s. v roce 2013 uzavřela smlouvu o dodávkách uhlí do elektrárny Počerady až do vyuhlení lomu. Předpoklad je tedy více jak 50 let záruky jistých pracovních míst a stabilního rozvoje zaměstnanosti. Také okolní průmyslové zóny, které mají stále volné prostory pro příchod nových investorů, by měli zajistit nárůst pracovních míst v budoucích letech. Například Průmyslová zóna Triangle, ležící na pomezí okresů Most, Louny a Chomutov, již nyní počítá do roku 2018 - 2022 s vytvořením přibližně 6 218 pracovních míst.

11.2 Doporučení

Tato diplomová práce by měla pomoci žákům základních škol, budoucím absolventům, kteří nemají dostatečnou představu o situaci na trhu práce v okrese, ve kterém žijí, a ve kterém je předpoklad jejich budoucího uplatňování se. Přehled významných zaměstnavatelů a investorů, společně s výzkumným šetřením jejich požadavků, jim pomůže lépe se rozhodnout, který studijní obor si vybrat a čemu se v budoucnu věnovat, aby se vyvarovali hrozbě evidence na Úřadu práce, které postupem času vede k vyloučení ze společnosti a hlavně je pro čerstvého absolventa velmi demotivující.

Úplným závěrem jsou následující doporučení, která by mohla přinést zlepšení nezaměstnanosti v okrese Most, zlepšit postavení ohrožených skupin na trhu práce a přimět žáky k vhodnému výběru studijního oboru, který mimo jiné omezí migraci schopné pracovní síly do jiných regionů s vyšší možností uplatnění, příznivějšími podmínkami pro život a s více motivujícím platovým ohodnocením.

První příčinou, kterou se snaží APZ v okrese Most řešit, je tedy neodpovídající vzdělanostní struktura. Přestože se město Most na rozvoji vzdělanosti aktivně podílí a počet vysokých škol se zvyšuje a to nejen v oblasti geologie, hornictví a chemie, statistiky ukazují, že chybějící profese jsou spíše odborné učební obory s maturitní zkouškou. Problém špatné volby povolání u žáků základních škol je způsoben nedostatečným poradenstvím o situaci na trhu práce a požadavků na kompetence od zaměstnavatelů. Doporučila bych investovat více času, úsilí a peněz do spolupráce Úřadu práce se školami a hlavně tedy žáky osmých a devátých ročníků základních škol, kteří stojí před rozhodnutím, kterou profesí v budoucím životě zastávat. Pokud se tato oblast poradenství

do budoucna nezmění, bude ohrožena generační výměna a zajištění kvalifikované pracovní síly pro místní trh práce. Zároveň je nutné vytvořit s potenciálními zaměstnavateli více dohod o praxích pro odborné školy a zavést povinnou praxi během studia v dostatečném časovém rozsahu, jak tomu bylo zvykem v minulosti. Zaměstnavatelé tak dostanou do povědomí budoucí absolventy a mohou jim nabídnout pracovní místo. I pro ně to přinese výhodu, protože zaměstnají osoby, které už znají politiku jejich společnosti a vědí, co se od nich očekává a naopak zaměstnavatelé vědí, co očekávat od nich. Zavést povinnou praxi by nebylo špatné ani v případě žáků gymnázia se všeobecnou přípravou, aby se eliminoval problém s nedostatkem odborné kvalifikace, která je rizikem pro absolventy gymnázií, pokud nepokračují ve studiu na vysoké škole. Během studia by se mohli soustředit na praxi v oboru, který je zajímavý, a plánují pokračovat v jeho studiu.

Nezávazně na to, by se školy měly zaměřit na výchovu jednotlivých kompetencí nad rámec studijního zaměření, které podle průzkumů zaměstnavatelé požadují. V největší míře se jedná o schopnost a ochotu nést zodpovědnost, schopnost rozhodovat se, řešit problém, jednat s lidmi, komunikovat, prezentovat sebe a svůj názor a samozřejmě i znalost více jak jednoho cizího jazyka. Pravdou je, že tyto kompetence by měli být v rámci studia rozvíjené postupně a přirozeně, ale často se setkáme s tím, že žáci nejsou zvyklí prezentovat svou práci, komunikovat na úrovni a ani nenesou zodpovědnost za své chování, jelikož jim v řešení pomáhají rodiče, anebo je problémové chování učitelem skrýváno a omlouváno. Z mého pohledu ale toto nejsou jediné kompetence, které by měly být rozvíjeny od počátku vzdělávacího procesu. Mnoho nezaměstnaných se také potýká s problémem zadluženosti a neschopností hospodařit. Stále více žáků totiž nemá absolutně žádný přehled o bankovním sektoru, nejsou schopni vypočítat, kolik peněz vrátí bance, když si půjčí na úrok, nebo neznají zákoník práce ještě ve chvíli, kdy nastupují do svého prvního zaměstnání a neví, jaká jsou jejich práva a povinnosti. Myslím, že by už na základní škole měli učební osnovy obsahovat předměty s tímto zaměřením a navázat na ně na všech dalších školách, jak učebních oborech, tak i středních a středních odborných školách.

K regulaci problému nezaměstnanosti ohrožených skupin bych doporučila poskytovat ještě více rekvalifikací, než je tomu dosud. V roce 2013 bylo do rekvalifikací zahrnuto 310 osob všech věkových kategorií. Navrhla bych vytvořit odborné kurzy pro

absolventy s nevyhovujícím vzděláním tak, aby i absolvent obchodní akademie byl v budoucnu schopen postavit se například k pozici měřiče. Zejména pro starší osoby je třeba vytvořit jazykové a počítačové kurzy, umožnit jim práci ve zkráceném pracovním úvazku a udržovat je stále v procesu komunikace a kontaktu s okolím a mladšími věkovými skupinami, aby neztráceli přehled o dění.

Protože mnoho výborných kurzů je nejen seniorům poskytováno například v prostorách Městské knihovny Most, ale málo kdo o nich ví, v neposlední řadě bych ráda doporučila Úřadu práce zlepšit informovanost o možnostech osobního rozvoje a to nejen z hlediska rekvalifikačních kurzů. Také v podobě informací o možnostech nástavbového a dálkového studia středních odborných škol, které mohou uchazeči začít studovat i v pozdějším věku.

Pobízení příchodu nových investorů do okresu Most je podle mého názoru dostatečně zastoupené, ale i tak je stále třeba dále rozvíjet infrastrukturu, která je pro mnoho investorů klíčová, a umožňovat pracovní síle schopnost mobility, která je logicky omezená, zejména pokud se jedná o uchazeče evidovaného na Úřadu práce, bez větších finančních prostředků. Taková osoba jen těžko může více jak měsíc dojíždět do vzdálenějšího zaměstnání, pokud nedostane zálohu na plat nebo příspěvek na dopravu. Doporučila bych tedy uchazečům poskytovat tyto příspěvky a možná bych se postavila i za zavedení povinnosti zaměstnavatelů poskytovat svým zaměstnancům příspěvek na dopravu běžně v měsíční mzdě. Mohlo by tak dojít ke zlepšení ohledně problému dojíždění za prací vůbec, jelikož by se o tuto částku zvýšila měsíční mzda za výkon dané pozice.

Mé poslední doporučení se opět obrací ke vzdělání všech evidovaných uchazečů, jak těch se základním vzděláním, absolventů s nevyhovující kvalifikací, ale i osobám starším. Navrhuji, aby investoři, kteří plánují podnikat v okolí okresu Most, v současné době se jedná hlavně o průmyslové zóny, společně se záměrem podnikatelské činnosti a předpokládaným počtem vytvořených pracovních míst, informovali Úřad práce i o tom, jaké přesné požadavky na vzdělání budou na uchazeče mít. V takovém případě by se mohl Úřad práce zaměřit na poskytování zacílených a účelných rekvalifikací, klidně i časově náročnějších, a připravit tak nevzdělané a špatně kvalifikované nezaměstnané na případnou budoucí spolupráci. Stejně tak jako by se měli školy soustředit na rozvoj všeobecných předpokladů, tak i tyto kurzy by výchovu v tomto směru měly zahrnovat, neboť

nevzdělanost jde ruku v ruce s neschopností komunikovat, nést zodpovědnost nebo schopnost řešit problém.

12 Seznam použitých zdrojů

Tištěné zdroje

- BENEŠ, EDVARD D. A KOL. *Mostecko - Regionální vlastivěda*. 1. vydání, Most: Nakladatelství Hněvín, 2004, 144 s. ISBN 80-86654-10-9
- BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*. 1. vydání, Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
- DISMAN M. *Jak se vyrábí sociologická znalost: Příručka pro uživatele*. 3. vydání, Univerzita Karlova v Praze: Nakladatelství Karolinum, 2002, 374 s. ISBN 80-246-0139-7
- FARSKÝ, M., ZAHÁLKA, J., VRÁBLÍK, P., BERÁNEK, K., JIRÁSEK, P. *Socioekonomická analýza a prognóza Podkrušnohoří*. 1. vydání, Ústí nad Labem: FŽP UJEP, 2010, 155 s. ISBN 978-80-7414-344-1
- JUREČKA, V. A KOL. *Makroekonomie*. 2. vydání, Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, 352 s. ISBN 978-80-247-4386-8
- KLIKOVÁ, CH., KOTLÁN, I. *Hospodářská politika*. 1. vydání, Ostrava: Institut vzdělávání Sokrates, s.r.o. 2003, 275 s. ISBN 80-86572-04-8
- KOLEKTIV AUTORŮ. *Mostecko - Minulost a současnost*. Most, Mostecká uhelná společnost, a.s., 2001.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vydání, Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, 172 s. ISBN 80-901424-9-4
- SAMUELSON, P. A. a W. D. NORDHAUS. *Ekonomie*. Praha: Svoboda, 1995, 1011 s. ISBN 80-205-0494-X.
- STUTELY R.; překlad DĚDEK, O. A KOL. *Průvodce ekonomickými ukazateli: Jak porozumět ekonomii*. V ČR 1. vydání, Praha: Scientia, s.r.o., 2002, 247 s. ISBN 80-7183278-2 [překlad z anglického originálu *Guide to Economics Indicators – Making Sense of Economics*].

TULEJA, P. *Analýza pro ekonomy*. 1. vydání, Brno: Computer Press, a.s., 2007, 336 s.
ISBN 978-80-251-1801-6

ŽÁČEK, I. *Tricet let: fakta a argumenty o rozvoji Severočeského kraje*. Ústí nad Labem:
Socialistická akademie 1977, 1975, 145 s.

Internetové zdroje

Český statistický úřad: Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti. [online].
2013. [cit. 2015-01-10]. Dostupné z:
http://www.ustinadlabem.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

Český statistický úřad: Klasifikace zaměstnání. [online]. 2014. [cit. 2015-02-03]. Dostupné
z: [http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_\(cz_isco\)](http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_(cz_isco))

Český statistický úřad: Klasifikace ekonomických činností. [online]. 2008. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/0216-08>

Informační poradenská střediska při úřadech práce. [online]. 2006. [cit. 2015-01-10].
Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/poradstrediska>

Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce: Důležitost kompetencí podle zaměstnavatelů. [online]. 2014. [cit. 2015-02-24]. Dostupné z:
<http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-1-01/Dulezitest-kompetenci-podle-zamestnavatele/26?Oblast=1&vs=2&s=-999¶mName=vs>

Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce: Motivace žáků pro volbu povolání. [online]. 2014. [cit. 2015-03-10]. Dostupné z:
<http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/5-3-02/Motivace-zaku-pro-volbu-oboru/1>

Integrovaný portál MPSV: Statistiky nezaměstnanosti. [online]. 2014. [cit. 2014-12-15].
Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

Integrovaný portál MPSV: Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. [online]. 2014. [cit. 2014-02-07]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020

Integrovaný portál MPSV: Rekvalifikace. [online]. 2012. [cit. 2015-02-07]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

Integrovaný portál MPSV: Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP. [online]. 2014. [cit. 2015-03-06]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>

Integrovaný portál MPSV: Statistické bulletiny. [online]. 2014. [cit. 2014-12-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. Statistická ročenka trhu práce v ČR v roce 2013. [online]. 1. vydání, Praha. 2014, 256 s. ISBN 978-80-7421-073-0. [cit. 2014-12-15]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>

Národní ústav pro vzdělávání: Shoda dosaženého vzdělání a vykonávaného zaměstnání – 2013. Autorka: Doležalová, G. [online]. 2014 [cit. 2015-02-05]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Shoda_2013_pro_www.pdf

Průmyslová zóna Triangle: Investoři v zóně. [online]. 2015. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: <http://www.industrialzonetriangle.com/cs/investori-v-zone>

Severní energetická a.s.: O skupině. [online]. 2013. [cit. 2015-01-10]. Dostupné z: <http://www.sev-en.cz/cz/spolecnost/index.html>

Unipetrol RPA, s.r.o.: O společnosti. [online]. 2014 [cit. 2015-01-10]. Dostupné z: <http://www.unipetrolrpa.cz/cs/o-nas/>

Ústní a písemná sdělení

KRANEROVÁ, M. Ústní sdělení: ALLKON s.r.o. 18. ledna 2015

PŮŽOVÁ, M.: Ústní sdělení. ÚP v Mostě. 28. listopadu 2014

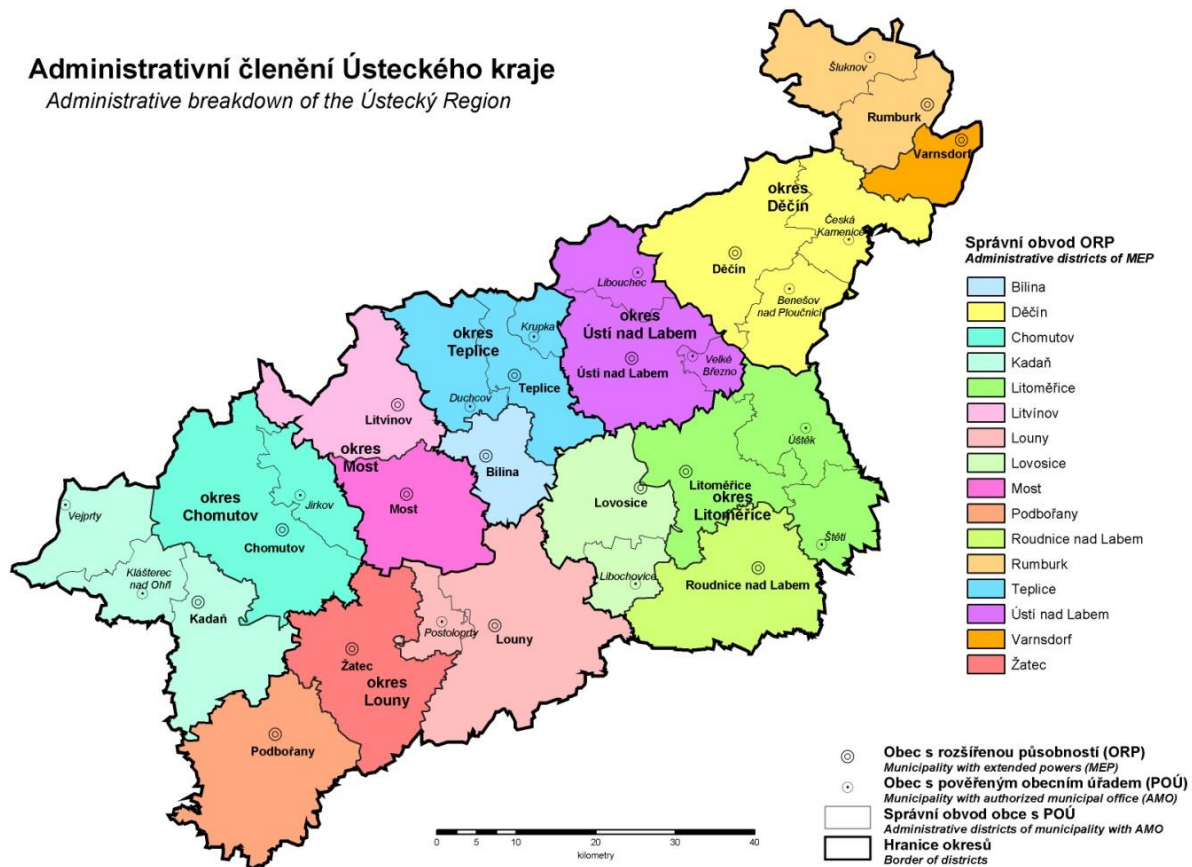
RIEGEROVÁ, J.: Písemná sdělení. ÚP v Mostě. 30. ledna 2015

SCHEINEROVÁ, V. Písemné sdělení. Unipetrol Services, s.r.o. 12. února 2015.

ŠTEFÁNEK, V. Ústní a písemná sdělení. Vršanská uhelná a.s. 13. února 2015.

13 Přílohy

Příloha 1: Administrativní členění Ústeckého kraje



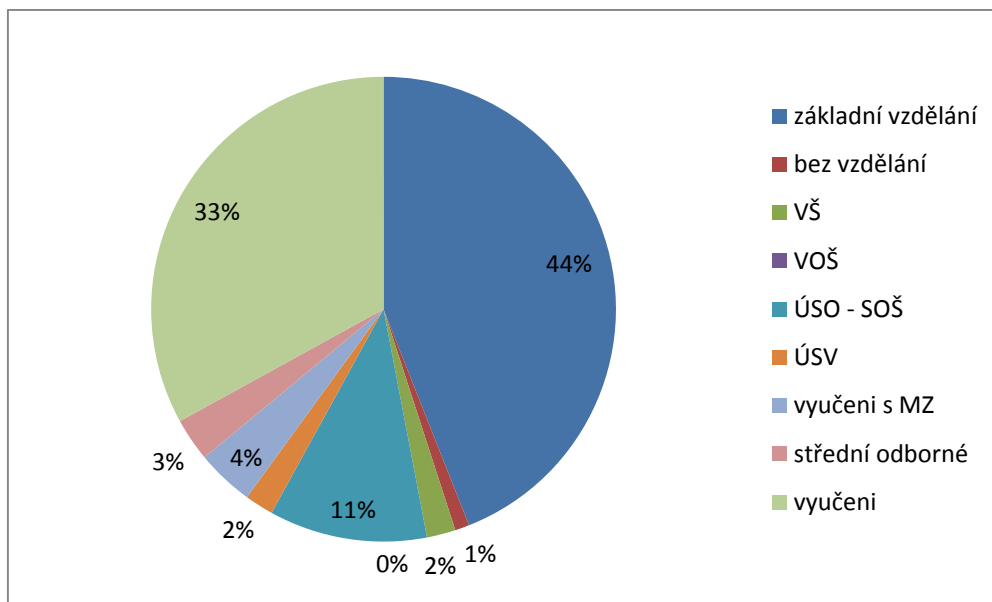
Zdroj: Český statistický úřad. *Statistická ročenka Ústeckého kraje* [online]. 2009.

[cit. 2014-10-20]. Dostupné z:

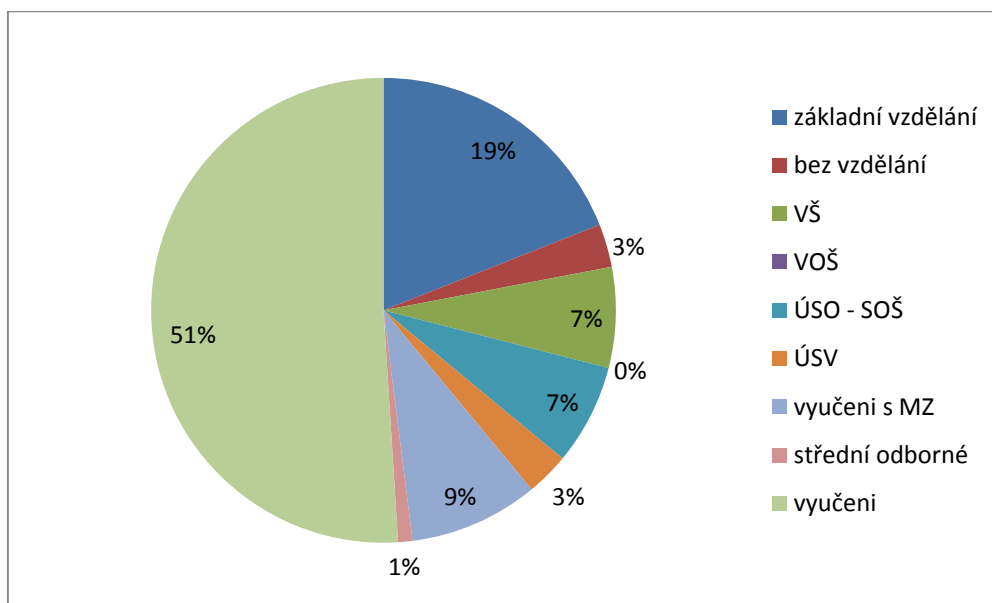
<http://csugeo.i-server.cz/csu/2009edicniplan.nsf/krajkapitola/421011-09-2009-18>

Příloha 2: Nezaměstnaní a VPM dle vzdělání - grafické znázornění

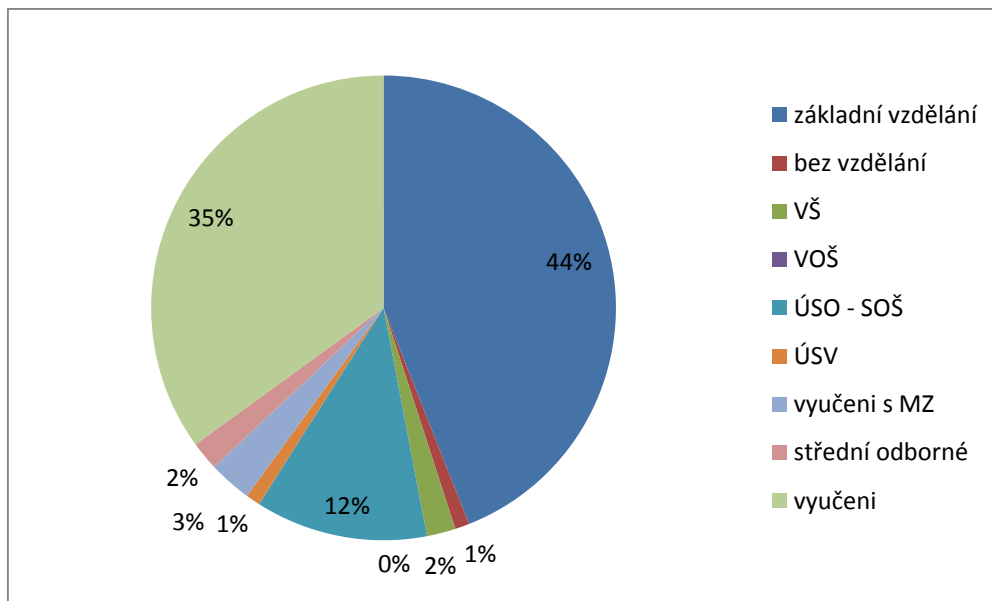
1) Struktura nezaměstnaných podle vzdělání v roce 2011



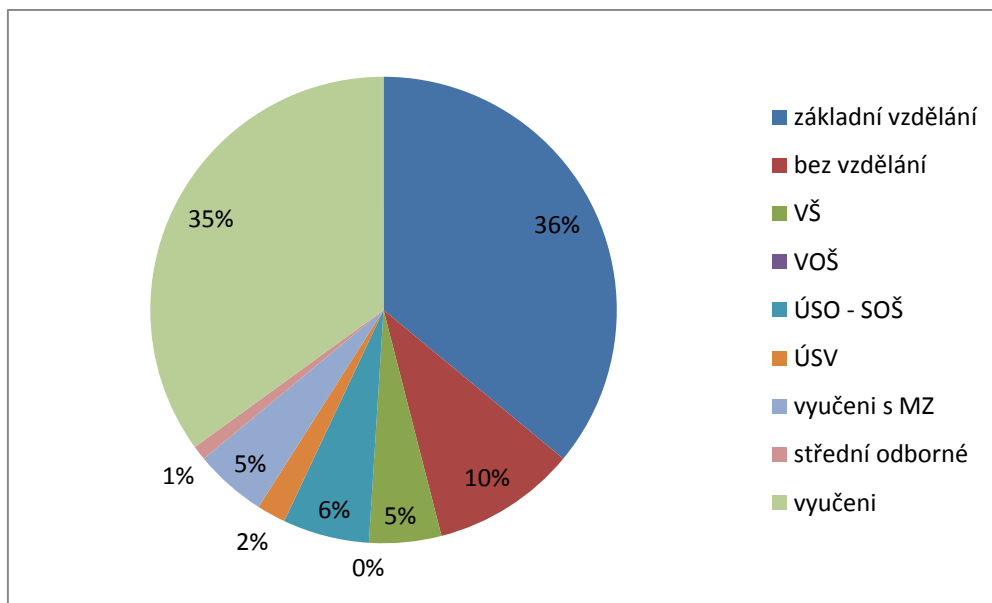
Struktura VPM podle vzdělání v roce 2011



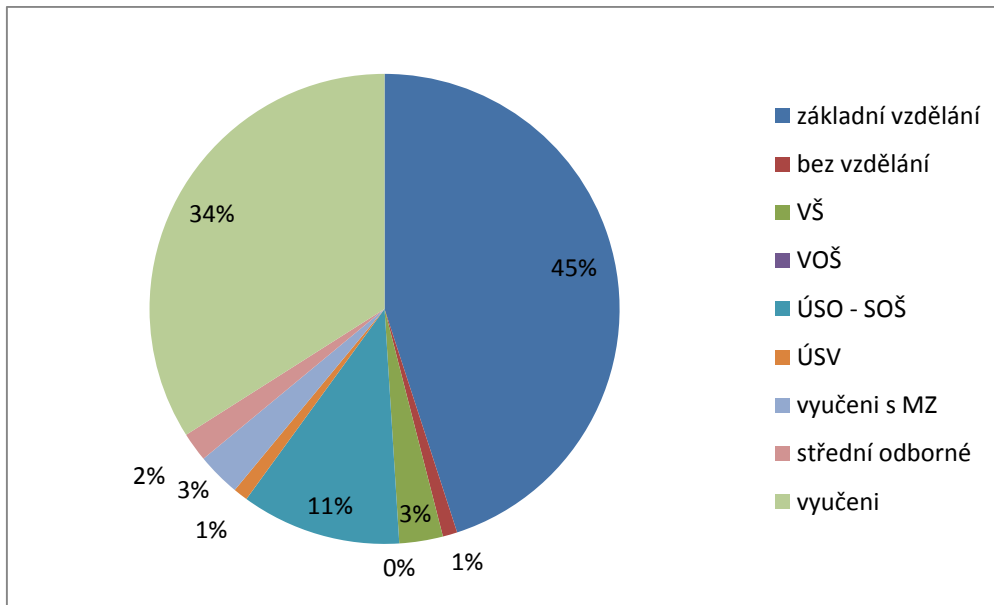
2) Struktura nezaměstnaných podle vzdělání v roce 2012



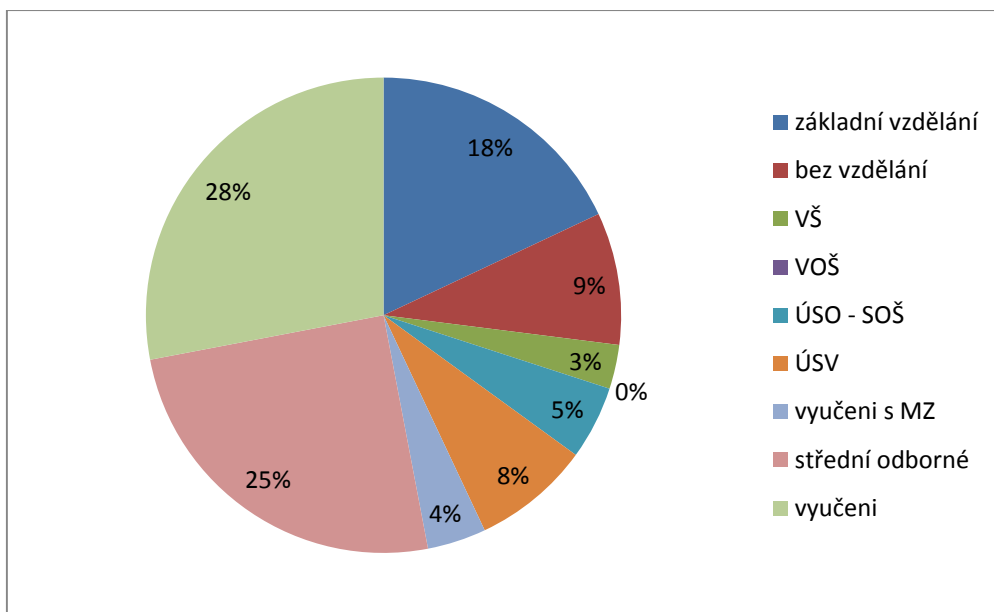
Struktura VPM podle vzdělání v roce 2012



3) Struktura nezaměstnaných podle vzdělání v roce 2013



Struktura VPM podle vzdělání v roce 2013



Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha 3: Studijní zaměření evidovaných absolventů

Absolventi 2011	
Studijní zaměření	Přibližný počet
Obchodní akademie	46
Peněžní manipulanti, podnikání	36
Ekonomika a management	20
Kuchař	38
Číšník, servírka	24
Zámečnické práce	16
Kadeřník	14
Sociálně právní činnost	14
Automechanik	13
Elektrotechnika	12

Absolventi 2012	
Studijní zaměření	Přibližný počet
Prodavač	51
Kuchař	36
Číšník - servírka	17
Ekonomie a management	34
Obchodní akademie, obchodní provoz	30
Peněžní manipulanti, podnikání	30
Mechanik - operátor	24
Elektrikář	21
Elektrotechnika	10
Hotelnictví a turismus	18
Krejčí, oděvní technik, zpracování vláken, švadlena, textilnictví	18
Strojírenská technická administrativa, strojní mechanik	16
Kadeřník	15
Automechanik	13
Sociálně právní činnost, sociální politika	13
Zámečnické práce	12

Absolventi 2013	
Studijní zaměření	Přibližný počet
Kuchař	44
Číšník - servírka	12
Prodavač	42
Podnikání a peněžní manipulát	31
Ekonomie a management	28
Obchodní akademie	24
Mechanik elektrotechnik	23
Elektrikář	21
Krejčí a oděvnictví, zpracování textilu, švadlena	19
Hotelnictví a turismus	17
Kadeřník	14

Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha 4: Klíčové kompetence požadované zaměstnavateli

Legenda:

I	primární sektor
II	sekundární sektor
III	terciární sektor
IV	kvartérní sektor
N	zcela nezbytná kompetence
D	důležitá kompetence

I. Odborné vzdělání s výučním listem (v %)

Klíčové kompetence	I		II		III		IV	
	N	D	N	D	N	D	N	D
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	21,0	40,1	45,1	50,1	40,5	55,7	44,3	51,1
Ochota učit se	24,1	42,6	36,9	56,2	46,8	47,7	42,0	51,5
Nést zodpovědnost	30,5	38,4	35,7	53,7	49,2	41,6	42,2	47,1
Adaptabilita a flexibilita	14,6	48,8	25,4	63,5	35,3	55,5	31,9	28,2
Schopnost týmové práce	22,0	38,4	37,7	50,9	46,6	45,8	37,3	50,2
Schopnost řešit problém	18,0	41,0	24,0	64,1	36,1	53,8	29,7	58,9
Schopnost rozhodovat se	12,3	49,4	16,0	62,4	28,6	55,0	21,7	59,3
Schopnost řešit stresové situace	0,0	0,0	18,1	52,7	27,8	52,3	28,1	53,2
Zběhlost v zacházení s informacemi	5,7	39,0	7,7	55,3	14,3	60,8	15,3	59,5
Práce s čísly při pracovním uplatnění	6,4	43,3	13,5	49,2	21,0	54,6	12,5	54,4
Umění jednat s lidmi	0,0	0,0	15,7	46,5	36,1	42,4	29,4	47,7
Komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)	9,9	39,1	9,5	45,1	24,3	48,5	19,5	55,3
Schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor	0,0	0,0	7,7	42,3	15,2	47,3	14,1	52,5
Zběhlost v používání výpočetní techniky	4,4	27,5	5,3	27,6	12,6	45,4	11,8	46,2
Schopnost vést	3,8	25,3	2,4	26,6	7,1	25,6	4,2	21,8
Zběhlost v cizích jazycích	1,9	10,3	1,6	6,9	3,0	18,1	1,5	12,9

II. Odborné vzdělání s maturitní zkouškou (v %)

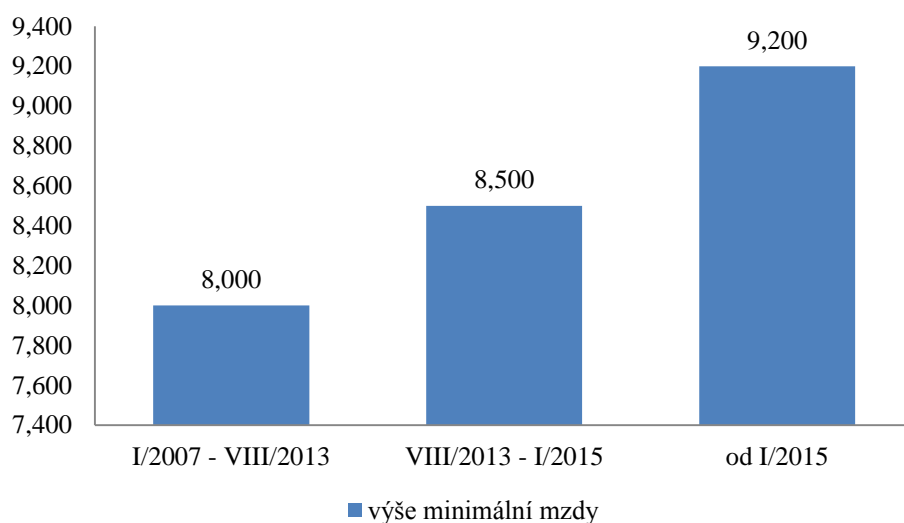
Klíčové kompetence	I		II		III		IV	
	N	D	N	D	N	D	N	D
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	38,8	24,3	76,1	23,1	66,4	32,4	74,3	25,4
Schopnost řešit problém	33,3	19,2	63,2	32,4	62,7	36,1	52,9	44,9
Ochota učit se	34,6	23,7	65,6	33,0	66,7	32,9	64,8	34,4
Nést zodpovědnost	46,2	18,6	65,4	33,2	66,8	32,0	62,1	35,2
Adaptabilita a flexibilita	18,2	27,3	52,3	45,8	54,8	43,6	48,9	49,7
Zběhlost v zacházení s informacemi	14,4	25,5	48,0	49,4	46,9	51,9	46,9	51,2
Schopnost týmové práce	25,8	26,5	55,6	41,8	57,3	40,2	52,8	43,5
Schopnost rozhodovat se	28,8	28,8	56,9	40,3	52,3	46,1	45,6	50,1
Komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)	17,4	33,5	53,4	43,5	63,1	35,7	60,0	39,7
Zběhlost v používání výpočetní techniky	24,8	26,8	57,5	39,4	56,8	37,8	57,9	38,7
Práce s čísly při pracovním uplatnění	17,4	32,9	47,3	48,5	51,9	45,2	38,1	50,1
Schopnost řešit stresové situace	0,0	0,0	43,8	52,0	49,8	48,1	42,8	53,2
Umění jednat s lidmi	0,0	0,0	53,2	41,7	65,0	34,6	55,5	41,3
Schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor	0,0	0,0	36,8	57,2	39,4	56,0	33,7	59,1
Schopnost vést	16,1	34,8	28,7	56,2	27,8	53,5	16,3	53,3
Zběhlost v cizích jazycích	4,7	37,3	13,6	54,2	17,4	60,2	11,2	52,7

III. Vysokoškolské vzdělání (v %)

Klíčové kompetence	I		II		III		IV	
	N	D	N	D	N	D	N	D
Nést zodpovědnost	80,3	2,7	91,6	8,4	88,6	11,4	84,4	14,8
Schopnost rozhodovat se	72,3	4,1	85,7	14,0	86,3	13,1	77,3	22,1
Schopnost řešit problém	76,4	1,4	90,5	9,1	87,5	12,5	84,1	15,6
Komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)	75,7	4,1	88,2	11,1	88,1	11,4	87,2	12,2
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	67,6	3,4	90,2	9,1	82,7	16,2	85,9	13,0
Ochota učit se	63,5	10,1	81,4	17,9	83,1	16,9	78,6	21,1
Adaptabilita a flexibilita	48,3	12,9	72,6	26,3	75,5	24,5	67,4	31,8
Zběhlost v zacházení s informacemi	63,0	5,5	81,5	17,1	76,6	23,4	72,4	27,1
Umění jednat s lidmi	0,0	0,0	80,7	17,9	83,7	16,3	77,6	21,4
Práce s čísly při pracovním uplatnění	56,9	11,8	75,4	23,2	71,7	26,6	51,3	39,3
Zběhlost v používání výpočetní techniky	58,8	8,1	80,4	17,8	76,6	23,4	68,2	29,2
Schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor	0,0	0,0	78,6	19,6	78,3	21,7	71,1	27,3
Schopnost řešit stresové situace	0,0	0,0	75,2	22,4	74,5	25,5	65,9	32,0
Schopnost týmové práce	53,7	10,2	72,6	24,9	71,2	27,7	63,8	32,6
Schopnost vést	68,7	2,7	71,2	25,6	67,4	28,3	53,6	38,0
Zběhlost v cizích jazycích	33,8	20,3	54,9	34,6	58,4	37,3	43,1	38,6

Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha 5: Vývoj minimální mzdy od roku 2007 (v Kč)



Zdroj: Vlastní zpracování vybraných ukazatelů dle MPSV: *Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991*. [online]. 2014 [cit. 2014-02-05].

Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>

Příloha 6: Uchazeči v rekvalifikačních kurzech

	2011	2012	2013
nově zařazení	770	551	295
ukončili rekvalifikaci	802	440	310
z toho úspěšně	424	167	134
neúspěšně	378	273	176

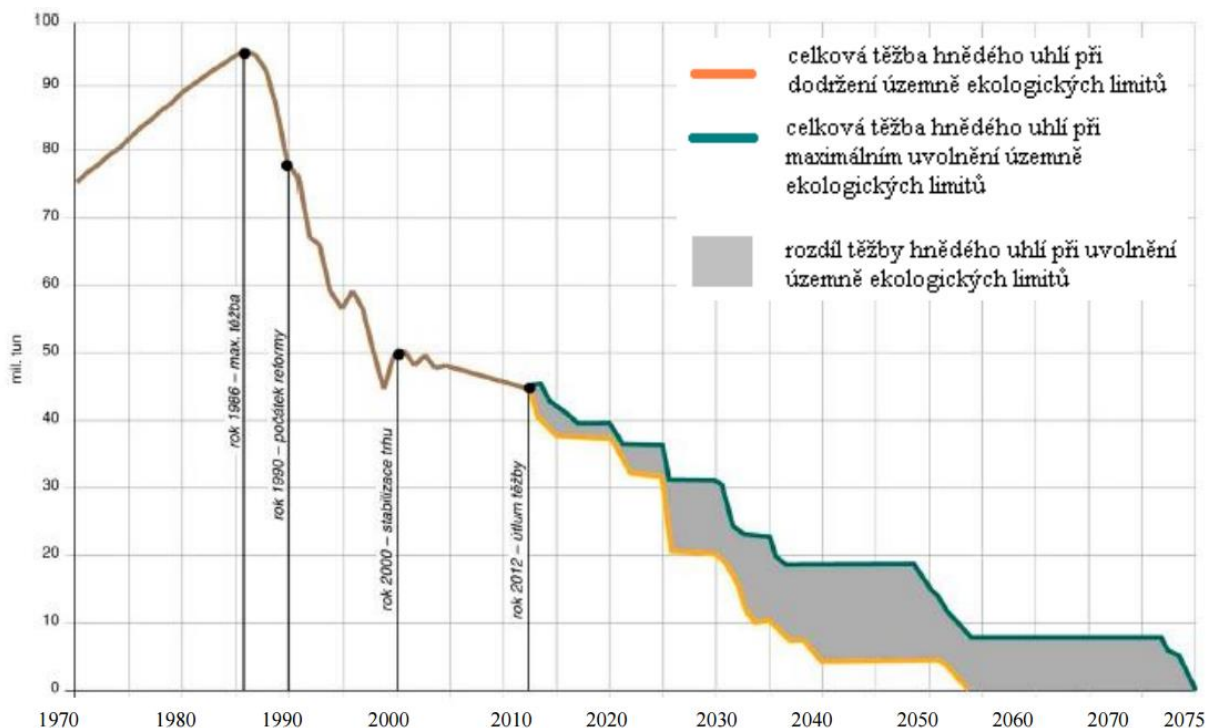
Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha 7: Rozhodující zaměstnavatelé v okrese Most

Název zaměstnavatele	CZ-NACE	Předmět podnikání
Bilfinger Industrial Services Czech s.r.o.	CH2529	Výroba kovových nádrží a zásobníků
Coal Services a.s.	CM3313	Opravy strojů
Czech Coal POWER s.r.o.	B0520	Těžba a úprava hnědého uhlí
Česká rafinérská, a.s.	CD192	Výroba rafinovaných ropných produktů
České dráhy, a.s.	H491	Železniční osobní doprava meziměstská
Dopravní podnik měst Mostu a Litvínova, a.s.	H4931	Městská a příměstská pozemní osobní doprava
Euromont Group a.s.	F4321	Elektrické instalace
Krajská zdravotní, a.s.	Q862	Ambulantní a zubí zdravotní péče
Město Litvínov	O8411	Všeobecné činnosti veřejné správy
Městská správa sociálních služeb v Mostě	Q8899	Ostatní ambulantní nebo terénní sociální služby
RAI Most s.r.o.	CG22	Výroba pryžových a plastových výrobků
Severní energetická a.s.	B0520	Těžba a úprava hnědého uhlí
Statutární město Most	O8411	Všeobecné činnosti veřejné správy
Technické služby města Mostu a.s.	E3821	Odstraňování odpadů, kromě nebezpečných
Unipetrol RPA, s.r.o.	CE201	Výroba základních chemických látek, hnojiv a dusíkatých sloučenin, plastů a syntetického kauču
Unipetrol Services, s.r.o.	M7022	Ostatní poradenství v oblasti podnikání a řízení
United Energy, a.s.	D35302	Rozvod tepla
Vršanská uhelná a.s.	B0520	Těžba a úprava hnědého uhlí

Zdroj: Vlastní zpracování dle informací z ÚP v Mostě

Příloha 8: Vývoj těžby hnědého uhlí



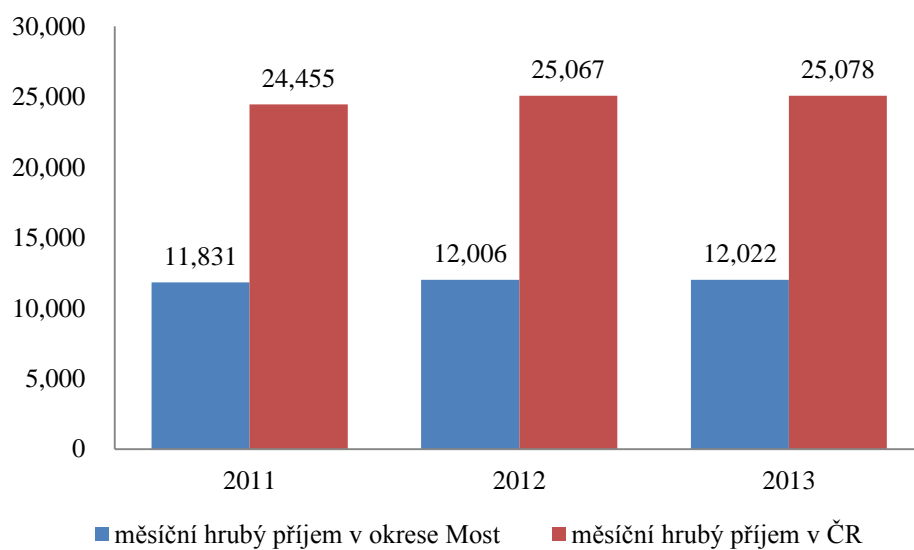
Zdroj: TURČANOVÁ, Vladislava. *Nezaměstnanost na Mostecku, aktivní politika zaměstnanosti, podpora podnikatelů v okrese Most*. Praha, 2010. Diplomová práce (Ing.). Vysoká škola ekonomická v Praze, Fakulta mezinárodních vztahů, Komerční právo, 2010-12-13.

Příloha 9: Přehled průmyslových zón v okrese Most

Název a rozloha průmyslové zóny	Rok zahájení investování	Název investora	Stát	Obor podnikání
Havraň Joseph (196 ha)	2002	Nemak Czech Republic s.r.o.	Mexiko	výroba hliníkových hlav pro automobilový průmysl
	2006	STARCAM, s.r.o.	SRN	výroba a hutní zpracování neželezných kovů a jejich slitin
	2007	RAI Most, s.r.o.	Nizozemí	výroba interiérových prvků z polyuretanu pro automobilový průmysl
	2008	AFSI s.r.o.	USA	výroba strojů a zařízení
Litvínov-Louka (39 ha)	2003	greiner packaging, s.r.o	Rakousko Švýcarsko ČR	výroba plastových a pryžových výrobků
		Magnesium Elektron CZ, s.r.o.	Velká Británie	výroba a zpracování neželezných kovů a slitin
	2006	Strojárna Litvínov, s.r.o.	ČR	strojírenská výroba (zámečnictví)
	2006	Primed-Halberstadt-CZ s.r.o.	SRN	výroba plastových a pryžových výrobků
Most - Pod Lajsníkem (7 ha)	2006	ROS Czech s.r.o.	SRN	výroba plastových a pryžových výrobků
	2006	Martin Stahl	ČR	velkosklad nápojů

Zdroj: Úřad práce v Mostě

Příloha 10: Porovnání průměrných měsíčních mezd (v Kč)



Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha 11: Největší zaměstnavatelé v okrese Most k 31. 12. 2013

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	UNIPETROL RPA, s.r.o.
sídlo:	Záluží č. p. 1, 436 70 Litvínov 7
předmět činnosti (podrobněji):	<i>výroba chemických produktů</i>
komentář (stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období):	Společnost je jedním z největších výrobců a obchodníků s rafinérskými, petrochemickými i agrochemickými produkty v ČR.
Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Severní energetická a.s.
sídlo:	Václava Řezáče č. p. 315, 434 01 Most
předmět činnosti (podrobněji):	<i>dobývání uhlí a doprovodné a pomocné služby</i>
komentář (stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období):	Dne 7. 8. 2013 došlo ke změně názvu společnosti Litvínovská uhelná a.s. na Severní energetická a.s.
Úplný a přesný název zaměstnavatele:	CoalServices a.s.
sídlo:	Václava Řezáče č. p. 315, 434 01 Most
předmět činnosti (podrobněji):	<i>dobývání uhlí a doprovodné a pomocné služby</i>
komentář (stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období):	Společnost CoalServices a.s. patří mezi významné členy skupiny Czech Coal, jež podniká především v těžebním průmyslu a jemu příbuzných odvětvích

Zdroj: Interní dokument ÚP v Mostě