



TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI
Ekonomická fakulta



Uplatnitelnost absolventů v podnicích okresu Jablonec nad Nisou

Diplomová práce

Studijní program: N6208 – Ekonomika a management

Studijní obor: 6208T085 – Podniková ekonomika

Autor práce: **Bc. Anna Válková**

Vedoucí práce: PhDr. Ing. Lenka Sojková, Ph.D.



ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Anna Válková**
Osobní číslo: **E13000092**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika**
Název tématu: **Uplatnitelnost absolventů v podnicích okresu Jablonec nad Nisou**
Zadávací katedra: **Katedra ekonomie**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Stanovení cílů práce a formulace výzkumných předpokladů
2. Charakteristika trhu práce, problematika nezaměstnanosti
3. Analýza nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou se zaměřením na rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání
4. Uplatnitelnost absolventů v podnicích okresu Jablonec nad Nisou
5. Formulace závěrů, ověření výzkumných předpokladů, doporučení

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: **65 normostran**

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ.

Nezaměstnanost. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013.

ISBN 978-80-247-4282-3.

EHRENBERG, Ronald G. a Robert S. SMITH. Modern Labor Economics: Theory and Public Policy. 11th ed. Boston: Pearson Education, 2011. ISBN 978-0-13-254064-3.

LAYARD, Richard, Stephen NICKELL a Richard JACKMAN.

Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market.

New York: Oxford University Press, 2005. ISBN 0-19-927916-0.

KUCHAŘ, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. Praha: Karolinum, 2007.

ISBN 978-80-246-1383-3.

ŠAFRÁNEK, Ladislav. Nezaměstnanost: jak ji neznáme a jak jí čelit.

Praha: Orego, 2011. ISBN 80-875-2803-4.

Elektronická databáze článků ProQuest (knihovna.tul.cz).

Vedoucí diplomové práce:

PhDr. Ing. Lenka Sojková, Ph.D.

Katedra ekonomie

Konzultant diplomové práce:

Mgr. Michal Holý

Úřad práce Jablonec nad Nisou, vedoucí oddělení trhu práce

Datum zadání diplomové práce: **30. října 2015**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. května 2017**



doc. Ing. Miroslav Žižka, Ph.D.
děkan



prof. Ing. Jiří Kraft, CSc.
vedoucí katedry

V Liberci dne 30. října 2015

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé diplomové práce a konzultantem.

Současně čestně prohlašuji, že tištěná verze práce se shoduje s elektronickou verzí, vloženou do IS STAG.

Datum:

Podpis:

Anotace

Diplomová práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou s důrazem na absolventy jako rizikovou skupinu na trhu práce. Hlavním cílem práce je analyzovat nezaměstnanost této skupiny včetně možností využitelných k jejímu snížení. Následně práce zkoumá situaci ohledně technických absolventů ve vybraných podnicích na Jablonecku. Práce je postavena na statistických údajích Ministerstva práce a sociálních věcí a výsledcích anketního šetření, které bylo provedeno ve středních a velkých podnicích s hlavní činností v oblasti zpracovatelského průmyslu jakožto klíčového odvětví tohoto severočeského regionu. Nezaměstnanost mladých je v souladu s evropskou strategií prioritou státní politiky zaměstnanosti. Nedostatek technických odborníků je obecně problém, se kterým se potýká stále více českých firem. Nárůst objemu zakázek v důsledku současného ekonomického oživení navíc přidává tomuto problému na významu. Na základě provedené analýzy nezaměstnanosti bylo zjištěno, že absolventi nepředstavují početně významnou skupinu nezaměstnaných. Problémová se jeví jejich struktura z hlediska dosaženého vzdělání. Současně práce odhalila problém s nárůstem počtu dlouhodobě evidovaných na okresním úřadě práce. Dále bylo zjištěno, že střední a velké podniky ve zpracovatelském průmyslu v okrese se potýkají s nedostatkem a nízkou kvalitou technických absolventů. Nedostatek kvalifikované technicky vzdělané pracovní síly by mohl být pro některé podniky důvodem k přemístění výroby do jiné lokace, což by se neblaze podepsalo na okresním hospodářství.

Klíčová slova

Jablonec nad Nisou, nezaměstnanost, absolvent, politika zaměstnanosti, technické obory, podnikatelské prostředí, zpracovatelský průmysl, střední a velké podniky

Annotation

The diploma thesis is focused on unemployment in the region of Jablonec nad Nisou with an emphasis in graduates as a risk group in the labour market. The main objective of this thesis is to analyze the unemployment of this group including ways of reducing unemployment. Next the thesis examines the situation regarding technical graduates in selected companies in the region of Jablonec nad Nisou. The dissertation is based on statistical data of the Ministry of Labour and Social Affairs and results of the public inquiry, which was focused on medium and large enterprises with a main activity in the manufacturing industry as a key part of the economy in the region. Reducing youth unemployment is in the line with the European strategy a one of the priority areas of national employment policy. Shortage of technical workers is generally a problem that is facing more and more czech companies. In the context of the current economic recovery is this issue more important. The analysis showed that youth unemployment isn't a hot issue in the Jablonec nad Nisou region. However the branch structure of graduates seems to be problematic. The thesis uncovered the problem with the long-term unemployment at the district in Jablonec nad Nisou. It was also founded out, that medium and large enterprises in the manufacturing industry are confronted with the shortage and low quality of technical graduates. Shortage of technical workers could be the reason for some companies to move the manufacture to another location. This issue would be associated with negative impact on the local economy.

Key Words

The region of Jablonec nad Nisou, unemployment, graduate, employment policy, branches of technical education, business environment, manufacturing industry, medium and large enterprises

Poděkování

Ráda bych poděkovala především své vedoucí práce PhDr. Ing. Lence Sojkové, Ph.D. za odborné vedení, cenné připomínky a trpělivost, se kterou ke mně během psaní diplomové práce přistupovala. Zvláštní poděkování patří také mému příteli za jeho podporu a rady. V neposlední řadě děkuji své rodině a kamarádům za podporu a pomoc během celého studia.

Obsah

Seznam zkratk	10
Seznam tabulek	12
Seznam obrázků	14
Úvod	15
1. Charakteristika trhu práce a problematika nezaměstnanosti	17
1.1 Trh práce	17
1.1.1 Segmentace trhu práce.....	18
1.1.2 Instituce na trhu práce	19
1.2 Nezaměstnanost	21
1.2.1 Měření nezaměstnanosti	21
1.2.2 Druhy nezaměstnanosti	24
1.2.3 Dopady nezaměstnanosti	26
1.2.4 Rizikové skupiny uchazečů na trhu práce	28
2. Státní politika zaměstnanosti	33
2.1 Aktivní politika zaměstnanosti	34
2.1.1 Rekvalifikace	34
2.1.2 Veřejně prospěšné práce.....	35
2.1.3 Společensky účelná pracovní místa.....	36
2.1.4 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	39
2.1.5 Příspěvek na zapracování	40
2.2 Program Záruky pro mládež	40
2.3 Evropský sociální fond	42
2.3.1 Evropské služby zaměstnanosti (EURES).....	43
3. Charakteristika okresu Jablonec nad Nisou	45
3.1 Základní specifikace okresu	45
3.2 Obyvatelstvo	46
3.3 Ekonomická situace	47
3.4 Školství	48
3.5 Další faktory ovlivňující místní trh práce	50
4. Analýza trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou	52
4.1 Zaměstnanost v okrese Jablonec nad Nisou	52
4.2 Nezaměstnanost v okrese Jablonec nad Nisou	53

4.3	Charakteristika poptávky po pracovní síle.....	57
4.4	Komparace nabídky a poptávky po práci.....	60
4.5	Rizikové skupiny uchazečů na trhu práce	64
4.5.1	Osoby zdravotně postižené.....	64
4.5.2	Absolventi.....	65
4.6	Realizace aktivní politiky zaměstnanosti	68
4.6.1	Veřejně prospěšné práce.....	69
4.6.2	Společensky účelná pracovní místa.....	70
4.6.3	Chráněná pracovní místa	71
4.6.4	Rekvalifikace a poradenství.....	71
4.7	Projekty Evropského sociálního fondu.....	72
4.7.1	Národní individuální projekty	72
4.7.2	Regionální individuální projekty	73
5.	Podnikatelské prostředí	76
5.1	Zaměstnanost u vybraných podniků	79
5.1.1	Výroba komponent pro automobilový průmysl.....	80
5.1.2	Sklářský a bižuterní průmysl	81
5.1.3	Ostatní průmyslová odvětví.....	82
5.2	Uplatnitelnost absolventů v podnicích okresu Jablonec nad Nisou.....	82
	Závěr	92
	Seznam použité literatury	96
	Seznam příloh	103

Seznam zkratek

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
EURES	Evropské služby zaměstnanosti (<i>European Employment Services</i>)
GŘ	Generální ředitelství Úřadu práce ČR
HDP	Hrubý domácí produkt
CHPM	Chráněné pracovní místo
IAP	Individuální akční plán
KrP	Krajská pobočka Úřadu práce ČR
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (<i>Organization for Economic Co-operation and Development</i>)
ORP	Obec s rozšířenou působností
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZP	Osoba zdravotně postižená
PN	Podíl nezaměstnaných
POVZ	Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců
SPZ	Státní politika zaměstnanosti
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
SVČ	Samostatně výdělečná činnost
THP	Technicko-hospodářské profese
U	Uchazeč o zaměstnání

ÚP	Úřad práce
VOŠ	Vyšší odborná škola
VPM	Volné pracovní místo
VPP	Veřejně prospěšné práce
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti
ZP	Zdravotní postižení

Seznam tabulek

Tabulka 1: Maximální výše příspěvků na SÚPM vyhrazené v Libereckém kraji v roce 2015.	38
Tabulka 2: Počet obyvatel v okrese Jablonec nad Nisou v letech 2013-2014.....	46
Tabulka 3: Vývoj počtu zaměstnaných v letech 2007-2014 v okrese Jablonec nad Nisou a v ČR vyjádřeno v tisících.....	52
Tabulka 4: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v letech 2007-2014 v okrese Jablonec nad Nisou a v ČR.....	54
Tabulka 5: Vybrané ukazatelé trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2015	55
Tabulka 6: Struktura uchazečů podle délky evidence v okrese Jablonec nad Nisou	56
Tabulka 7: Nejčastěji požadované profese ze strany uchazečů o zaměstnání v okrese Jablonec nad Nisou v letech 2014-2015	57
Tabulka 8: Vývoj počtu volných pracovních míst v okrese Jablonec nad Nisou v letech 2007-2014	58
Tabulka 9: Nejčastěji poptávaná volná pracovní místa dle profesí v okrese Jablonec nad Nisou v letech 2014-2015	60
Tabulka 10: Vývoj ukazatele U/VPM v Jablonci nad Nisou a v ČR v letech 2007-2014... ..	61
Tabulka 11: Nejvyšší šance na pracovní uplatnění v technicko-hospodářských profesích v okrese Jablonec nad Nisou v letech 2014-2015.....	62
Tabulka 12: Nejvyšší šance na pracovní uplatnění v dělnických profesích v okrese Jablonec nad Nisou v letech 2014-2015	62
Tabulka 13: Nejnižší šance na pracovní uplatnění v technicko-hospodářských profesích v okrese Jablonec nad Nisou v letech 2014-2015.....	63
Tabulka 14: Nejnižší šance na pracovní uplatnění v dělnických profesích v okrese Jablonec nad Nisou v letech 2014-2015	64
Tabulka 15: OZP v okrese Jablonec nad Nisou v letech 2007-2014.....	65
Tabulka 16: Absolventi v okrese Jablonec nad Nisou v letech 2007-2014.....	66
Tabulka 17: Nejčastější obory vzdělání u absolventů v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2015	67
Tabulka 18: Nejčastější obory vzdělání u absolventů v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2014	68

Tabulka 19: Vytvořená místa a umístění uchazeči na nástroje APZ v okrese Jablonec nad Nisou v letech 2007-2014	69
Tabulka 20: Struktura ekonomických subjektů v závislosti na počtu zaměstnanců v okrese Jablonec nad Nisou k 30. 6. 2015	77
Tabulka 21: Struktura ekonomických subjektů dle vybraných právních forem k 30. 6. 2015.	77
Tabulka 22: Nejvýznamnější zaměstnavatelé okresu Jablonec nad Nisou k 30. 6. 2015....	78

Seznam obrázků

Obrázek 1: Zaměstnávání technických absolventů	85
Obrázek 2: Nedostatek technických absolventů	85
Obrázek 3: Hodnocení kvality technických absolventů	86
Obrázek 4: Příčina nízké kvality technických absolventů	87
Obrázek 5: Řešení nedostatku techniků	88
Obrázek 6: Formy spolupráce se školami	88
Obrázek 7: Příčina nedostatku technických absolventů	89
Obrázek 8: Role státu v otázce zvýšení prestiže technických oborů	90
Obrázek 9: Možnosti zvýšení prestiže technických oborů ze strany státu	90

Úvod

Situace mladých lidí na trhu práce se výrazně zhoršila v celé Evropské unii s příchodem hospodářské krize v roce 2008. I když v posledních letech došlo v některých zemích včetně České republiky ke zlepšení, stále jsou absolventi jednou ze skupin potýkajících se s největšími problémy na trhu práce. Neúspěšné pokusy při hledání zaměstnání mohou u mladých lidí vést k pasivnímu přístupu na trhu práce, v horším případě si odnáší následky do celého dalšího života. Pro společnost nezaměstnanost představuje především ztrátu lidské práce jako jednoho ze základních zdrojů bohatství. Snížení nezaměstnanosti této skupiny je v České republice v souladu s evropskou strategií věnována vysoká pozornost.

K nezaměstnanosti mladých se úzce váže i oborová struktura absolventů škol. Na jedné straně se na trh práce dostávají absolventi oborů, po kterých není poptávka. V důsledku toho končí mnozí z nich na úřadu práce. Naopak již delší dobu si zaměstnavatelé zejména v oblasti průmyslu stěžují na nedostatečný počet kvalifikovaných odborníků v technických oborech. Starší generace postupně odchází do penze a mezi mladými je nemá kdo nahradit. Pro průmyslově orientovanou českou ekonomiku jsou však jejich dostatek a kvalita nepostradatelné, zvláště při současném ekonomickém růstu. S cílem zvýšit zájem o průmysl a techniku mezi veřejností byl letošní rok vyhlášen rokem průmyslu a technického vzdělávání.

Hlavním cílem diplomové práce je charakterizovat současné postavení absolventů na trhu práce v jabloneckém okrese a nástrojů a opatření využitelných k eliminaci jejich míry nezaměstnanosti. Dílčím cílem práce je zhodnotit situaci ohledně technických absolventů ve vybraných podnicích regionu Jablonec nad Nisou. Pozornost je zaměřena na střední a velké podniky z oblasti zpracovatelského průmyslu, jakožto stěžejního odvětví z hlediska zaměstnanosti v celém Libereckém kraji.

První část práce se soustředí na teoretická východiska nezaměstnanosti. V úvodu je charakterizován trh práce včetně jevu segmentace a institucí vyskytujících se na trhu práce. Následuje nezaměstnanost jako jev vznikající na trhu práce. Text zmiňuje jednotlivé druhy nezaměstnanosti, způsoby jejího měření a především skupiny nezaměstnaností nejvíce

ohrožené. Nejsou opomenuty také závažné důsledky nezaměstnanosti. Poslední kapitola teoretické části se zabývá deskripcí státní politiky zaměstnanosti, která má prostřednictvím příslušných nástrojů napomáhat poklesu nezaměstnanosti. Důraz je kladen na zmapování možností, které aktivní politika zaměstnanosti nabízí mladým lidem. Snahou bylo text obohacovat o aktuality z české ekonomické reality.

Úvod praktické části diplomové práce je věnován deskripci okresu Jablonec nad Nisou z hlediska základních informací o poloze, obyvatelstvu, ekonomické situaci a školství. Navazující kapitola se zabývá syntézou dílčích poznatků regionální nezaměstnanosti. V dlouhodobém časovém horizontu je analyzován vývoj okresní zaměstnanosti, nezaměstnanosti včetně postavení ohrožených skupin na regionálním trhu práce. Prostor je věnován také komparaci nabídky a poptávky po práci. Dále práce uvádí přehled o realizaci konkrétních opatření aktivní politiky zaměstnanosti v okrese. Poslední kapitola se zabývá charakteristikou regionálního podnikatelského prostředí. V jejím závěru jsou analyzovány výsledky anketního šetření zaměřeného na technické absolventy ve vybraných podnicích okresu.

Problematikou nezaměstnanosti, jejími příčinami a možnostmi eliminace se zabývá široké spektrum odborné literatury. Spíše ze sociálního hlediska nahlíží na problematiku Božena Buchtová ve svém díle *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Z českých titulů stojí za zmínku také dílo Pavla Kuchaře *Trh práce: sociologická analýza*. V zahraniční literatuře se tímto ekonomickým fenoménem zabývá například publikace *Modern Labor Economics* od dvojice autorů Ronalda Ehrenberga a Roberta Smitha či dílo *Macroeconomic Performance and the Labour Market*, za nímž stojí autoři Richard Layard a Stehen Nickell.

Kromě výše zmíněné literatury byla pro zpracování diplomové práce využita data Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Informace poskytly také internetové stránky téhož ministerstva. Za účelem zkoumání souvislostí ohledně absolventů technických oborů byl vytvořen vlastní strukturovaný dotazník.

Práce využívá následující metody – analýza, komparace, dotazování, sběr dat a informací a vyhodnocení dat.

1. Charakteristika trhu práce a problematika nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je jevem, k jehož formování dochází na trhu práce. V první řadě tedy bude definován trh práce a související pojmy. Následně bude vymezena nezaměstnanost včetně druhů a způsobů, jak ji lze kvantifikovat. Kapitola se zabývá rovněž dopady, které s sebou tento ekonomický fenomén přináší.

1.1 Trh práce

Stejně jako trhy zboží a služeb a finanční trhy jsou součástí tržního hospodářství trhy výrobních faktorů, tzn. i trh práce. Dochází zde ke směňování výrobního faktoru práce. Souhrnně lze říci, že trh práce na jedné straně distribuuje potřebné množství a skladbu pracovní síly s ohledem na zajištění konkrétních činností, vztahujících se k produkci statků. Na druhé straně je pracovní síla prostřednictvím trhu práce zabezpečována peněžními prostředky. Nelze opomenout, že vykonávaná profese se podílí i na určování postavení každého člověka ve společnosti. [1 s. 54]

I na trhu práce dochází ke konfrontaci nabídkové a poptávkové strany, ovšem s tím rozdílem, že na straně poptávky stojí zaměstnavatelé (poptávají pracovní příležitosti), zatímco v roli nabízejících vstupují na trh práce jednotlivci (hledají pracovní uplatnění). [2 s. 147]

Klasická ekonomie tvrdí, že trh práce funguje obdobně jako trhy, kde je předmětem koupě zboží. Cena práce neboli mzda je formována na základě poměru mezi tržními silami, tj. v rámci volné soutěže. Lze říci, že toto tvrzení je dnes již překonané, neboť mnozí autoři zdůrazňují, že podmínky obchodování práce se zásadně odlišují od těch, které panují právě na trhu zboží a služeb.

Jde především o to, že podstata práce je odlišná a nemůže být ztotožňována se zbožím, neboť je na ní člověk v podstatě závislý v souvislosti se zajištěním svých základních

potřeb. Nelze tedy nevidět jisté nerovné postavení subjektů obou zúčastněných stran. To je také důvodem, proč je trh práce regulován podstatně více než jiné trhy. Volná soutěž tedy není vhodnou charakteristikou pro trh práce. Formy regulace jsou různé, od společenských zvyklostí a standardů až po zákonná opatření. V České republice je to z legislativního hlediska především zákon č. 365/2011 Sb., zákoník práce, který vymezuje možnosti soutěže. Důraz je kladen pochopitelně na ochranu slabší strany, tedy zaměstnance. [3 s. 219]

1.1.1 Segmentace trhu práce

Specifickým rysem trhu práce je jeho segmentace. V praxi totiž neexistuje pouze jeden trh práce. Rozlišování celé řady profesí v rámci různých odvětví a regionální rozdíly v realitě způsobují, že trh práce se skládá z malých dílčích trhů, tzv. segmentů. Pochopit tento jev je důležité zejména s ohledem na různící se kvalifikační požadavky na uchazeče v odlišných segmentech, což omezuje konkurenci na účastníky uvnitř daného trhu a zároveň znesnadňuje volný přestup z jednoho segmentu do druhého. Winkler a Wildmannová [4 s. 16] rozeznávají následující dimenze segmentace:

Primární a sekundární trh práce

Na primárním pracovním trhu se soustřeďují pracovní pozice, vyznačující se vyšší atraktivitou, což zahrnuje vysoké finanční ohodnocení, velkorysé zaměstnanecké benefity a otevřenou cestu ke kariérním postupům. Dalším pozitivem je, že pracovní místa na primárním trhu práce jsou spojená s relativně nízkým rizikem. Kromě toho je zaměstnancům umožněno průběžně si doplňovat kvalifikaci. Výhodně nastavené podmínky jdou logicky ruku v ruce s nízkou mírou fluktuace. Na druhé straně si získání takové pracovní příležitosti si musí pracovník zasloužit vynaložením relativně velkého úsilí.

Sekundární trh práce je charakteristický pracovními pozicemi nevyžadujícími zvláštní kvalifikaci, zkušenosti či dovednosti pro jejich dosažení. Pracovní síla na tomto trhu musí akceptovat nižší společenskou prestiž vykonávaného zaměstnání včetně podprůměrné

úrovně mezd a nevalných možností v pracovní kariéře, pokud tedy vůbec o nějaké lze hovořit. Lidé pohybující se na tomto trhu znají většinou roli nezaměstnaného důvěrně na rozdíl od pracujících na trhu primárním. Okolnosti fungování sekundárního trhu práce jsou důvodem, proč se zde kumulují absolventi, matky s malými dětmi, nekvalifikované osoby, starší ročníky, tj. rizikové skupiny na trhu práce (bude vysvětleno). Nízké kvalifikační předpoklady osob na tomto trhu práce a malý počet pracovních příležitostí na „atraktivnějším“ primárním trhu práce vyústí do téměř nemožného přesunu na trh lepších pracovních příležitostí, zatímco opačným směrem není problém tento krok učinit.

Externí a interní trh práce

V rámci interního trhu práce je konkurence omezena pouze na pracovníky konkrétní firmy. Pro zaměstnavatele interní trh práce skýtá především výhodu v podobě výběru již ověřeného pracovníka a redukce rizika spojeného se špatným obsazením pracovního místa. Externí trh práce je trhem, kde soupeří všichni pracovníci ucházející se o zaměstnání. Vzájemně si konkurují i firmy ve snaze obsadit volná pracovní místa co nejvhodnějšími kandidáty.

Formální a neformální trh práce

Formální trh práce je trhem oficiálně pod dohledem institucí zřízených za tímto účelem, což jsou především finanční úřady. Neformální trh práce tvoří množinu pracovních příležitostí záměrně se kontroly ze strany těchto institucí vyhýbajících. Nejtypičtějším příkladem jsou aktivity spadající do černé a šedé ekonomiky.

1.1.2 Instituce na trhu práce

Ještě do nedávné doby (2011) provádělo politiku zaměstnanosti výhradně Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) skrze své územní orgány, jimiž byly úřady práce. Každý úřad práce byl do téhož roku samostatnou účetní jednotkou a nezávisle prováděl také personální politiku. To však podstatně změnil zákon o Úřadu práce ČR (dále jen ÚP ČR), který nabyl účinnosti 1. 4. 2011 a zavedl ÚP ČR jako jeden správní úřad se samostatnou působností. Jeho nadřízeným orgánem bylo stanoveno MPSV. Změna byla

zdůvodněna efektivnějším řízením výkonu státní správy ve sféře zaměstnanosti a státní sociální podpory. Zavedení ÚP ČR jako jedné organizační složky státu bylo rovněž ospravedlňováno nižšími náklady vynaloženými v souvislosti s provozem jednotlivých pracovišť. [5 s. 70-71]

Nová organizační struktura ÚP ČR zahrnuje Generální ředitelství ÚP ČR a 14 krajských poboček, jejichž působnost je shodná s územím jednotlivých krajů. Organizačními složkami krajských poboček jsou dále kontaktní pracoviště. [6] Pod Krajskou pobočku ÚP ČR v Liberci spadá celkem 11 kontaktních pracovišť. Jedním z nich je i kontaktní pracoviště v Jablonci nad Nisou.

Ministerstvo práce a sociálních věcí jako nadřízený orgán provádí činnosti strategického významu jako řízení a kontrola výkonu státní politiky zaměstnanosti ČR, příprava celostátních koncepcí v oblasti politiky zaměstnanosti zaměřených na zásadní otázky trhu práce, péče o mezinárodní spolupráci na poli zaměstnanosti a lidských zdrojů aj. Úřadu práce se bezprostředně dotýkají činnosti MPSV v oblasti přidělování prostředků pro provádění politiky zaměstnanosti a správy centrální evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání.

Generální ředitelství ÚP ČR (dále jen GŘ) monitoruje, činí závěry ohledně situace na trhu práce a v návaznosti na to přijímá opatření s cílem ovlivnit nabídku a poptávku po práci. Dále navazuje spolupráci s vybranými institucemi státního aparátu ČR a zaměstnavateli se záměrem aplikovat opatření v oblasti zaměstnanosti či zajišťuje materiály pro činnosti strategického významu v působnosti MPSV. S ohledem na zaměření této práce lze zdůraznit úlohu GŘ v oblasti zajištění rovného přístupu k zaměstnání všem osobám pohybujícím se na trhu práce z hlediska pohlaví, barvy pleti, národnosti, zdravotního handicapu či jiných znevýhodňujících skutečností.

Rozpracování jednotlivých úkolů GŘ provádí ve svém obvodu každá **krajská pobočka ÚP ČR**. Z konkrétních činností lze uvést zejména zprostředkování zaměstnání, vyplácení podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, zpracování statistik nezaměstnanosti, financování jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

či poskytování informačních a poradenských služeb uchazečům, zaměstnavatelům a širší veřejnosti. [5 s. 71-73]

1.2 Nezaměstnanost

Jako rovnovážnou nezaměstnanost označují Samuelson a Nordhaus [7 s. 598] situaci, kdy všechny zaměstnané za odměnu motivuje určitá výše mzdové sazby k pracovním výkonům. Praxe ale ukazuje, že se mzdová sazba nepohybuje tak flexibilně, aby se na trhu práce nevyskytoval problém nedostatečné či pravděpodobněji nadbytečné pracovní síly neboli nezaměstnanosti.

Ekonomická věda interpretuje nezaměstnanost jako situaci, kdy při určité mzdové úrovni část pracovní síly nemůže sehnat placené zaměstnání, protože na straně poptávky pro ně neexistuje dostatečné množství pracovních příležitostí. [8 s. 15] Podle Roomera se s nezaměstnaností potýká každá ekonomika v každé době, nicméně její výše je vždy otázkou místních podmínek a síly ekonomiky daného státu. [9 s. 456]

Méně tradiční pohled na nezaměstnanost nabízí Šafránek [10 s. 23], který v souvislosti s ní zavádí pojem tzv. **zaměstnatelnosti**. Zaměstnatelnost je označením pro okolnosti, za kterých může být jedinec zaměstnán. Představuje schopnost vyhledat pracovní uplatnění s ohledem na individuální vlastnosti na jedné straně a potřeby trhu práce na druhé. Faktory ovlivňující zaměstnatelnost dělí autor do dvou skupin s ohledem na závislost na představách a rozhodnutích zaměstnavatele a jedince. Do skupiny nezávislých faktorů jsou řazeny pohlaví, věk, národnost, hospodářská úroveň či sociální systém. Nezávislost na představách jedince či zaměstnavatele je charakteristická pro vzdělání, pracovní zkušenosti, motivaci, pracovní podmínky, organizaci práce či úroveň technologie.

1.2.1 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost může být vyjádřena absolutním počtem osob bez placeného zaměstnání. V praxi používanější pro svou vyšší vypovídací hodnotu je její relativní vyjádření, tedy míra nezaměstnanosti. Výpočet míry nezaměstnanosti vyžaduje rozlišení populace

na ekonomicky aktivní a neaktivní část. Ekonomicky aktivní osoby lze dále členit na zaměstnané a nezaměstnané. Ekonomicky neaktivní neboli osoby mimo pracovní sílu by ve výpočtu nezaměstnanosti figurovat neměly. [11 s. 135]

Mezinárodní organizace práce (ILO) ve své metodice definuje zaměstnané a nezaměstnané následujícím způsobem, přičemž v obou případech se jedná osoby starší 15 let věku a zpravidla obývající území rozhodné pro zjišťování nezaměstnanosti. **Zaměstnaný člověk** vykonává jakékoliv zaměstnání, za které mu náleží mzda nebo plat, případně z různých důvodů ve sledované době nepracoval, ačkoliv byl se zaměstnáním formálně spojen (dovolená, pracovní neschopnost atd.). **Nezaměstnaný člověk** musí splnit všechna uvedená kritéria: postrádá placené zaměstnání, je schopný nejdéle do 14 dnů nastoupit k výkonu práce za odměnu, k hledání pracovních příležitostí vyvíjí aktivní přístup (oslovuje potencionální zaměstnavatele, agentury práce, odpovídá na inzeráty, realizuje konkrétní opatření směrem k zahájení podnikatelské činnosti aj.). [12 s. 159]

Mimo ekonomicky aktivní se nacházejí osoby, které výše zmíněné body nenaplnují. Patří sem děti, studenti soustavně se připravující na výkon budoucího povolání, ženy v domácnosti nebo penzionované osoby. Řazeny jsou do této kategorie také lidé, kteří z různých pohnutek nemají o zaměstnání zájem.

Jak ukazuje vzorec (1), **míra nezaměstnanosti** poměří počet nezaměstnaných osob (U) k celkové pracovní síle ekonomiky (L), která v sobě obsahuje zaměstnané i nezaměstnané. Vyjádřena je procentuálně. [4 s. 13]

$$u = \frac{U}{L} * 100 \quad (1)$$

V ČR se setkáváme se dvěma odlišnými přístupy k výpočtu míry nezaměstnanosti. První z nich vychází z tzv. Výběrového šetření pracovních sil (dále jen VŠPS) prováděného Českým statistickým úřadem (dále jen ČSÚ), na jehož základě je odhadována tzv. **obecná míra nezaměstnanosti**.

Z hlediska této práce je podstatná tzv. **registrovaná nezaměstnanost**. Průvodní charakteristikou registrované nezaměstnanosti je skutečnost, že kalkuluje pouze

s evidovanými na úřadech práce a určité skupiny nezaměstnaných tak nezahrnuje. Řeč je o skryté nezaměstnanosti a podzaměstnanosti. **Skrytá nezaměstnanost** označuje osoby spadající do kategorie ekonomicky aktivních, kteří nejsou na úřadě práce evidováni, a tudíž nemohou být zahrnuti do statistik nezaměstnanosti. Důvodem může být například skutečnost, že tito lidé nevěří, že jim úřad práce pomůže nalézt vhodné zaměstnání. Oproti tomu **podzaměstnanost** zahrnuje tu výšeč pracovní síly, která navzdory ochotě odpracovat více je nucena akceptovat nižší hodinový úvazek stanovený zaměstnavatelem. Lze tedy vyvodit, že registrovaná míra nezaměstnanosti plně neodráží reálnou situaci na trhu práce a skutečná míra nezaměstnanosti se zpravidla pohybuje o něco výše. [13 s. 45]

Z běžné praxe na pobočkách ÚP ČR lze doplnit, že ačkoliv registrace je podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen ZoZ) postavena na principu dobrovolnosti a vyplněním žádosti o zprostředkování zaměstnání osoby souhlasí s tím, že mohou a chtějí pracovat, lze se mezi evidovanými setkat se značným počtem nezaměstnaných setrvávajících zde pouze z důvodu inkasa sociálních dávek a reálně nejevících zájem o pracovní uplatnění. Samostatným problémem je také práce na černo. Výskyt černé práce byl navíc podpořen institutem tzv. nekolidujícího zaměstnání, umožňujícím nezaměstnaným v souběhu s evidencí přívýdělek, realizovaný na základě pracovního poměru nebo dohod mimo pracovní poměr, a to za předpokladu, že vyplacená odměna bude v jednom měsíci činit nejvýše polovinu stanovené minimální mzdy.

Registrovaná nezaměstnanost je vykazována MPSV na základě rozsáhlého souboru dat spravovaného krajskými pobočkami ÚP ČR a počínaje lednem 2013 je jejím novým ukazatelem tzv. **Podíl nezaměstnaných osob ve věku 15-64 let** poměřující počet dosažitelných¹ uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let k počtu obyvatel stejné věkové kategorie. Je tedy patrné, že ve jmenovateli je kalkulováno s určitým počtem ekonomicky neaktivních, v důsledku čehož tato metodika vykazuje nižší čísla než původně vykazovaná

¹ Jedná se o uchazeče o zaměstnání bez objektivní překážky k nástupu do zaměstnání, tj. schopného při zprostředkování vhodného zaměstnání bezprostředně začít vykonávat práci.

míra registrované nezaměstnanosti, která ve jmenovateli zlomku operovala pouze s ekonomicky aktivním obyvatelstvem. [14]

1.2.2 Druhy nezaměstnanosti

Podle příčin, které za vznikem nezaměstnanosti stojí, lze rozlišit v zásadě tři druhy nezaměstnanosti, a to frikční, strukturální a cyklickou. Někteří autoři doplňují ještě sezónní nezaměstnanost, jinými je považována za složku frikční nezaměstnanosti. Samostatně budou uvedeny také některé další druhy nezaměstnanosti.

Frikční nezaměstnanost

Vznik frikční nezaměstnanosti je důsledkem přirozeného pohybu pracovních sil na trhu práce. Frikčně nezaměstnaný je jedinec hledající lepší pracovní uplatnění v období od opuštění původního zaměstnání do nalezení nového. Frikční nezaměstnanost vzniká také v závislosti na měnících se fázích životního cyklu. Absolvent je frikčně nezaměstnaný před nástupem do prvního zaměstnání podobně jako matka po ukončení mateřské dovolené. Z výše uvedeného lze odvodit, že tento typ nezaměstnanosti je pouze dočasného charakteru a neodráží nedostávající se pracovní příležitosti, nýbrž nedokonale proudící informace, které zapříčiňují určitou prodlevu spojenou s vyhledáním nového pracovního uplatnění.

Strukturální nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti se projevuje kvalifikačními disproporcemi mezi strukturou nabídky a poptávky po práci. Jinak řečeno firmy disponují pracovními místy, která vzhledem k jejich odborné způsobilosti nemohou nezaměstnaní obsadit. Problém nesouladu kvalifikační struktury se může projevovat nedostatkem i přebytkem pracovní síly určité profese. V ekonomice se objevuje spíše v regionálním měřítku a snaha o její eliminaci je během na dlouhou trať, neboť jak známo, nabídka pracovních sil se změnám ve struktuře poptávky přizpůsobuje obtížně a zpravidla v dlouhodobém časovém horizontu. Dopady tohoto typu nezaměstnanosti na hospodářství i společnost jsou klasifikovány jako nejzávažnější. [3 s. 237]

K problematice strukturální nezaměstnanosti uvádí zajímavý názor Ehrenberg a Smith [15 s. 508] ve své knize *Modern Labor Economics*. Pokud by totiž byla mzda naprosto flexibilní a náklady na přesun do zaměstnání nízké, bylo by snadné tento typ nezaměstnanosti rychle eliminovat. Dodržení těchto podmínek je však v praxi spíše nereálné.

Strukturální nezaměstnaností byl postižen i jablonecký region v souvislosti s krizovým vývojem po roce 2008, neboť recese ve svém důsledku výrazně prohloubila stávající problémy sklářského a bižuterního průmyslu. Svou činnost musel ukončit i Jablonex Group, do té doby nejvýznamnější zaměstnavatel v regionu. Bez zaměstnání se tak ocitlo mnoho sklářů, jejichž kvalifikace nemohla být v jiných odvětvích oceněna.

Cyklická nezaměstnanost

U předchozích typů nezaměstnanosti může být poptávka po pracovnících poměrně vysoká, cyklická nezaměstnanost však tuto skutečnost vylučuje. Právě nedostatečná poptávka nutí firmy k redukci objemu produkce zboží a služeb, ruku v ruce s tím jde i propouštění nadbytečných zaměstnanců. Ekonomika jí obvykle čelí v okamžiku, kdy upadá do recese. Naopak ve fázi konjunktury dochází opět k najímání volné pracovní síly, a tedy poklesu cyklické nezaměstnanosti. Její nebezpečí tkví zejména v celoplošném dopadu na národní hospodářství. [11 s. 141] V ČR byl nárůst cyklické nezaměstnanosti pozorován v minulých letech v souvislosti hospodářskou recesí, která přinesla výrazné snížení poptávky napříč všemi odvětvími.

Sezónní nezaměstnanost

Tuto nezaměstnanost lze najít v odvětvích, pro které je charakteristický opakovaný nárůst a pokles poptávky v souvislosti se změnou ročních období. Výrazně se tento trend projevuje ve stavebnictví, turismu či zemědělství. Zahajování a ukončování sezónních prací se během roku projevuje i v tocích nezaměstnanosti na úřadu práce.

Kromě těchto čtyř základních typů nezaměstnanosti uvádí odborná literatura ještě některé další. Jednou z nich je **dlouhodobá nezaměstnanost**. Podle definice Eurostatu o ní

hovoříme, trvá-li nezaměstnanost déle než jeden rok. V tomto časovém horizontu s sebou přináší ekonomické i sociální dopady (viz níže). Častěji se s ní potýkají osoby znevýhodněné svým věkem, zdravotním handicapem či úrovní kvalifikace. [16 s. 109] Problematické je zejména opětovné začlenění se dlouhodobě nezaměstnaných na trhu práce, neboť v očích zaměstnavatelů značí dlouhodobá nečinnost ztrátu pracovních návyků i odborných zkušeností.

Příčin dlouhodobé nezaměstnanosti existuje celá řada. Dlouhodobé setrvávání v nezaměstnanosti může podporovat i stát výhodnými podmínkami pro výplatu podpory v nezaměstnanosti. Je zřetelné, že vysoká podpora vyplácená navíc v dlouhém období nepobízí nezaměstnané k aktivnímu vyhledávání zaměstnání. Tuto situaci velmi pěkně ilustruje porovnání míry nezaměstnanosti a výše vyplácených podpor v Evropské unii a USA. Statistická data o míře nezaměstnanosti a podílu dlouhodobě nezaměstnaných v posledních desetiletích jasně dokazují, že tyto ukazatele jsou výrazně vyšší právě v Evropské unii. Hlavní příčinu lze hledat v nízké flexibilitě evropských pracovních trhů a vyšší finanční kompenzaci poskytovanou státem po dobu nezaměstnanosti zejména v západoevropských zemích. [17 s. 307]

Na nezaměstnanost lze nahlížet také z hlediska principu dobrovolnosti. Holman uvádí, že **dobrovolně nezaměstnaný** je člověk v situaci, kdy není ochotný pracovat za mzdu ustanovenou trhem práce a raději bude preferovat volný čas. [17 s. 285] V této souvislosti zmiňuje Layard [18] i vliv pojištění pro případ nezaměstnanosti. Je pochopitelné, že pokud bude výše podpory v nezaměstnanosti prakticky kryt s potencionálními příjmy ze zaměstnání, zůstanou mnozí raději dobrovolně bez práce. K tomu Krebs [19 s. 292] doplňuje, že určitá výše tohoto druhu nezaměstnanosti je ve vyspělých ekonomikách běžná a nikterak se nevyklučuje s jejich produktivním fungováním.

1.2.3 Dopady nezaměstnanosti

Nabízí se otázka, proč je nezaměstnanost jevem, kterému je věnováno ve společnosti tolik pozornosti. Autory jsou zpravidla uváděny dvě hlavní sféry dopadu.

Z hlediska ekonomické vědy souvisí nezaměstnanost s nevyužíváním práce, jednoho ze základních druhů bohatství každé ekonomiky. Je řeč o **ekonomických důsledcích nezaměstnanosti**. Nezaměstnanost neumožňuje dosáhnout takový objem produkce zboží a služeb, který by byl možný v případě plného zapojení všech výrobních faktorů (potencionální produkt). K tomu tématu se váže tzv. **Okunův zákon**, který dává do vzájemné souvislosti vývoj nezaměstnanosti a hrubého domácího produktu. Podle něj zvýšení nezaměstnanosti o 1 % nad její přirozenou míru způsobuje snížení HDP zhruba o 2 % pod jeho potencionální úroveň. [11 s. 141]

Neméně závažné jsou dopady nezaměstnanosti na osoby nacházející se v této situaci, jedná se o tzv. **sociální důsledky nezaměstnanosti**. Okolnosti nezaměstnanosti se podepisují nejen na sociální situaci, ale i na společenském chování, názorech, hodnotách a postojích nezaměstnaných. Krebs [19 s. 294-296] zdůrazňuje čtyři následující sociální dopady nezaměstnanosti a dodává, že jejich výskyt závisí vždy na konkrétním jedinci, jeho postojích, finančních možnostech, ale i síle osobnosti aj. Čím však nezaměstnanost trvá déle, tím hůře se lze s těmito faktory potýkat.

Často první asociací na téma nezaměstnanost je pro mnohé **snížení životního standardu** způsobeného ztrátou příjmu ze zaměstnání a nutností vyjít pouze s podporou v nezaměstnanosti, případně sociálními dávkami. Není potřeba zdůrazňovat, že tyto problémy zpravidla narůstají úměrně délce nezaměstnanosti. Kromě samotné chudoby je nezaměstnaný ohrožen ztrátou společenských kontaktů, což nadále snižuje jeho šance na nalezení zaměstnání.

Snížení příjmů dopadá zásadním způsobem také na rodinu nezaměstnaného. Kromě toho se **vliv na rodinu** projevuje i v jiných oblastech jako je například postavení a vážnost nezaměstnaného v očích ostatních členů domácnosti, sociální kontakty a zvyklosti rodiny či výchova dětí.

Nezaměstnanost představuje také zátěž pro **psychický a zdravotní stav** jedince. Neschopnost nalézt pracovní uplatnění zvláště v delším časovém horizontu snižuje u „postiženého“ vědomí vlastní hodnoty a nezřídka se podepisuje na člověku i po stránce zdravotní.

Posledním neméně závažným faktorem je dopad na **časovou strukturu dne**. V nezaměstnanosti pochopitelně čas ztrácí na své důležitosti, což často vede k vyplňování dne činnostmi postrádajícími užitečností. V horším případě se jedná o aktivity s neblahým dopadem na společnost (kriminální činy, alkoholismus). Tento faktor nelze podceňovat zejména ve vztahu k mladým lidem, kteří si dosud nemohli vybudovat pracovní návyky.

1.2.4 Rizikové skupiny uchazečů na trhu práce

Uplatnění každého jedince na trhu práce je spojeno s jeho věkem, zdravotním stavem, pohlavím, dosaženým vzděláním či charakteristikami osobnosti. Je zjevné, že v určitých případech mohou tyto faktory zhoršovat postavení daných osob na trhu práce. Tito jedinci se často uplatňují na obecně hůře ohodnocených pozicích (sekundární trh práce) a častěji se také potkávají s nezaměstnaností. Jak uvádí Buchtová [16 s. 82], praxe vyspělých států dokládá, že některé osoby se stále více potýkají s problémy při hledání pracovního uplatnění. Právě na ty by měla být směřována opatření politiky zaměstnanosti.

Do nedávné doby (konec roku 2011) byla zvýšená ochrana na trhu práce garantována zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen ZoZ) přesně vyjmenovaným skupinám uchazečů o zaměstnání, mezi něž patřily například osoby zdravotně postižené, pečující o dítě do věku 15 let, absolventi do 25 let věku či mladiství. Taxativní výčet těchto kategorií byl však zrušen a nahrazen ustanovením o uchazečích handicapovaných svým zdravotním stavem, věkem, péčí o dítě či jinými vážnými důvody. Zvýšená péče ze strany ÚP je realizována prostřednictvím tzv. individuálního akčního plánu (dále jen IAP) neboli časovou posloupností kroků majících za cíl pomoci rizikovým skupinám uchazečům s nalezením pracovního uplatnění. Z hlediska zákona o zaměstnanosti je zvýšená péče poskytována uchazečům o zaměstnání, jejichž délka evidence přesáhla 5 měsíců. V takovém případě přistupuje příslušná krajská pobočka ÚP ČR k uzavření již zmíněného IAP. [20]

Osoby zdravotně postižené

Jednou ze skupin ohrožených na trhu práce jsou i osoby zdravotně postižené (dále jen OZP). Samotný zdravotní handicap navíc často není jedinou bariérou pro vstup těchto osob na trh práce. U mnohých z nich totiž figuruje další významná překážka a to nízká úroveň dosaženého vzdělání. [13 s. 129]

Skutečnosti zjištěné ve výběrovém šetření OZP provedeném v roce 2013 dávají výše zmíněnému tvrzení za pravdu. Podle závěrů Českého statistického úřadu má téměř 60 % OZP nejvýše střední vzdělání bez maturity. Na straně druhé na vysokoškolský diplom a to včetně vyšších odborných škol, dosáhlo pouze 8,3 % handicapovaných. [21]

Kromě nedostatečné kvalifikační úrovně je dalším omezujícím faktorem, působícím ze strany osob zdravotně postižených, nízká motivace k zapojení do pracovního procesu. Její příčinu lze hledat nejčastěji v nevelkém rozdílu mezi výší odměny plynoucí za výkon zaměstnání a výší dávek, které těmto osobám plynou z titulu jejich zdravotního postižení. Při hledání potenciálního zaměstnání jsou navíc tyto osoby zpravidla limitovány pouze určitými profesemi či požadavkem na speciální úpravu pracoviště.

Na straně druhé je však nutné říci, že zapojení OZP do pracovního procesu není jen otázkou bariér na jejich straně. I přes to, že zaměstnávání handicapovaných výrazně podporuje hned několik úprav v rámci legislativy, je zájem zaměstnavatelů o jejich zaměstnávání v porovnání se západními státy stále nízký. [8 s. 155-157] Podle průzkumu společnosti ANNONCE z října 2015 je navíc nedostatek pracovních nabídek na zkrácený úvazek, o které stojí tyto uchazeči především. [22]

Nekvalifikovaní uchazeči

Podle Kuchaře [8 s. 139] je uplatnění těchto osob na trhu práce limitované trvale ubývajícím pracovními místy pro pracovníky s nízkou kvalifikací. Stále složitější pracovní postupy totiž vyžadují i vzdělanější a zkušenější pracovníky. Vedle toho převis volné pracovní síly otevírá zaměstnavatelům možnost zvyšovat požadavky na obsazovaná místa, a tak se lze v praxi běžně setkat s podmínkou výučního listu na takové pracovní pozice,

pro něž by bylo zcela dostačující vzdělání základní. Logicky nabízející se řešení v podobě navýšení vzdělání těchto osob není vždy jednoznačné, neboť část z takto handicapovaných nedisponuje dostatečnou intelektuální kapacitou nebo zkrátka nejsou ochotni tento krok učinit.

Osoby pečující o dítě do 15 let věku

Do pozice marginalizovaných na trhu práce se dostávají i osoby pečující o dítě, zpravidla tedy ženy. Protože potřebují vedle pracovních povinností plnit i ty rodičovské, nemohou si dovolit práci ve směnném režimu a obecně vyžadují speciálně upravenou pracovní dobu. Pro zaměstnavatele jsou matky s dětmi neatraktivní především z důvodu předpokládaných častých absencí. [13 s. 131]

Vhodným řešením situace pro pečující o děti by bylo zvýšení počtu pracovních míst se zkráceným úvazkem, kterých je však v ČR všeobecně nedostatek. Dokumentují to i čísla z 3. čtvrtletí roku 2012, kdy u nás pracovalo na pozicích se zkrácenou pracovní dobou pouze 5,5 % všech zaměstnaných, což je vůbec jedno z nejhorších čísel v rámci Evropské unie. Diskutovaným problémem je v posledních letech rovněž nedostatečná kapacita mateřských školek, která některým matkám nedovolí se zapojit zpět do pracovního procesu, neboť nemají zabezpečenou péči o své potomky. [23]

Osoby starší 50 let

Postavení starších osob na trhu práce charakterizuje Kuchař [8 s. 153] jako defenzivní. Jde u nich především o to, aby obstály v konkurenci s mladšími ročníky a obhájily tak svou pracovní pozici před odchodem do důchodu. V posledních letech navíc narůstající počet osob tohoto věku a stále se posouvající hranice odchodu do důchodu způsobila, že jsou i na tyto osoby kladeny stále vyšší požadavky z hlediska kvalifikace.

Nárůst osob v předdůchodovém věku mezi nezaměstnanými v posledních letech potvrzuje i MPSV. Mezi roky 2000 a 2014 vzrostl podíl této kategorie na všech evidovaných na úřadě práce z 16,2 % na 29,2 %. Pohled z praxe nabízí názor tehdejší ředitelky ÚP ČR Marie Bílkové. Podle ní podniky často přistupují k této věkové kategorii s předsudky

ohledně jejich celkově nízké flexibility. Svůj podíl viny na tom podle ní mají i samotní uchazeči, kteří mj. opomíjejí důležitost celoživotního vzdělávání. [24]

Podle Buchtové [16 s. 64] se pouze 13 % zaměstnavatelů v republice zabývá strategií ohledně zaměstnávání starších ročníků. Drtivá většina (87 %) bohužel tento problém neřeší, přitom věda zabývající se problematikou věkově smíšených pracovních kolektivů (age management) prokazuje, že starší lidé mohou přinést odlišný náhled na řešení situace, tlumí nežádoucí chování a celkově přispívají k vyšší efektivitě pracovního týmu.

Absolventi

Jednou ze skupin s největšími problémy při hledání pracovního uplatnění jsou mladí po opuštění vzdělávacího systému. Právě důležitost pohledu z optiky ukončení vzdělávání je podle Kuchaře důležitá, neboť samotná skupina mladých lidí je vnitřně velmi nesourodá. V každém věkové skupině jsou totiž zastoupeni mladí lidé, kteří se na trhu práce nacházejí v odlišné pozici. Majitelé pouze základního vzdělání mohou počítat pohyb na trhu práce v řádu let, kdežto například absolventi bakalářských studijních programů jsou s realitou trhu práce právě čerstvě konfrontováni.

Handicapy, se kterými tato skupina uchazečů vstupuje na trh práce, lze poměrně snadno odvodit. Jedná se především o nedostatečné pracovní zkušenosti, následované dosud nevytvořenými pracovními návyky. V této souvislosti naráží Kuchař na nebezpečí dlouhého trvání období, po které bude nabytí těchto předpokladů nezbytných pro trh práce odkládáno. Vhodným řešením je zapojení do pracovního procesu již v průběhu doby studia, neboť u většiny oborů jsou pouze teoretické znalosti pro výkon budoucího povolání nedostačující. Naopak praktické zkušenosti, nabyté již během studia, značí zaměstnavateli adepta se zájmem o obor.

Naopak existují i skutečnosti, které mohou absolventy zvýhodňovat. Může se jednat o znalost práce s počítačem, aktuální teoretické znalosti či jazykové znalosti. I samotný nedostatek praxe může být vnímán jako výhodný. Mladý člověk není dosud zasažen návyky v souvislosti s výkonem minulých zaměstnání a může se tak pružněji přizpůsobit potřebám firmy, eventuálně do ní vnést nové inovativní přístupy. [8 s. 147]

Aktuální náhled na problematiku nezaměstnanosti mladých ve státech OECD uvádí Buchtová. Odkazuje se zde na list Economist ze září 2011, podle kterého je každý pátý mladší 25 let v Evropské unii bez placeného zaměstnání. Nejhorší situace je v tomto ohledu ve Španělsku, nezaměstnaný je každý druhý mladý Španěl. Nadějně vyhlídky nemají mladí ani v Řecku, kde jejich nezaměstnanost dosahovala 44,4 %, Portugalsku (30,1 %) či Itálii (29,1 %). Na problematický vstup mladých na trh práce poukazují i data z USA, kde práci nemělo více než 18 % mladších 25 let. [16 s. 65]

Situace mladých v České republice není zdaleka tak závažná jako ve výše uvedených případech. V loňském roce bylo vedeno na úřadech práce 15,9 % mladých lidí ve věkovém rozmezí 15-24 let. Je nicméně potřeba získávání praktických zkušeností mladých podporovat, neboť zaměstnavatelé je v procesu hodnocení kandidátů vnímají jako důležité. Za tímto účelem nabízí MPSV řadu projektů financovaných z peněz EU (viz níže). [25]

Nezaměstnanost absolventů

MPSV pro účely statistického sledování chápe absolventa jako uchazeče o zaměstnání vedeného v evidenci krajské pobočky ÚP ČR příslušné podle místa trvalého bydliště, přičemž od ukončení studia daného uchazeče nesmí uplynout doba delší dvou roků. Z výše zmíněného lze odvodit, že trvalé bydliště nemusí být a často ani není shodné s místem studia daného uchazeče. V praxi pak často dochází k situaci, že absolvent je veden v evidenci nezaměstnaných v jiném okrese, než ve kterém se účastnil vzdělávání. [26]

MPSV vykazuje pololetně statistiky absolventů škol, a to ke konci dubna a září, přičemž obě hodnoty se od sebe odlišují v závislosti na přítomnosti sezónního faktoru. Vliv zde hraje cyklus školního roku. V měsíci červenci zaznamenává ÚP každoročně nárůst absolventů, kteří po ukončení školní docházky nenalezli pracovní uplatnění. Zpravidla však větší část z nich tráví poslední „prázdniny“ a oddalují tak vstup mezi ekonomicky aktivní. Nejvyšší nárůsty počtu absolventů v evidenci uchazečů o zaměstnání jsou tak každoročně zaznamenávány až v měsíci září. Jak jsou absolventi postupně během roku přijímáni do pracovních poměrů, klesá jejich nezaměstnanost a v dubnu tradičně dosahuje nejnižších hodnot.

2. Státní politika zaměstnanosti

V souvislosti s rostoucím významem nezaměstnanosti má stále vyšší význam i státní politika zaměstnanosti jako prostředek její eliminace. Státní politika zaměstnanosti (dále jen SPZ) představuje škálu opatření aplikovaných s cílem odstranit disproporce mezi nabídkou a poptávkou po práci, přičemž by mělo jít spíše o zásahy harmonizačního charakteru neovlivňující zásadním způsobem fungování trhu práce. [4 s. 49]

V ČR je SPZ definována zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, podle něhož její provádění přísluší Ministerstvu práce a sociálních věcí a Úřadu práce ČR. ZoZ uvádí mj. tyto oblasti, na které by se státní politika zaměstnanosti měla zaměřovat: zajištění práva na zaměstnání, monitorování a hodnocení situace na trhu práce, eliminace diskriminačních projevů na trhu práce či právě podpora zaměstnávání osob na trhu práce znevýhodněných. Podle § 2 ZoZ by opatření aplikovaná v oblasti zaměstnanosti měla být také v souladu se strategií Evropy. Na to navazuje potřeba přizpůsobení se podmínkám pro čerpání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu, který se v ČR významně podílí na financování jednotlivých opatření SPZ.

Dvořáková [5 s. 78] rozlišuje:

- **velkou politikou zaměstnanosti**, která je uskutečňována na celostátní úrovni a její úlohou je eliminovat příčiny nadměrné nezaměstnanosti,
- **malou politiku zaměstnanosti**, která se zaměřuje na konkrétní disproporce mezi nabídkou a poptávkou na regionálních trzích práce. Jejím cílem je upřesnit formu realizace celostátní strategie s ohledem na odlišnosti místního trhu práce.

Důležitější je následující pohled na segmentaci státní politiky zaměstnanosti:

- **Aktivní politika zaměstnanosti** (dále jen APZ), která se prostřednictvím škály dostupných nástrojů snaží o docílení nejvyšší možné úrovně zaměstnanosti. Její konkretizací se zabývá následující podkapitola.
- **Pasivní politika zaměstnanosti**, jejímž úkolem je nahradit osobám bez zaměstnání ušlý příjem. Podstatným rozdílem oproti APZ je její celoplošný dopad. Ze zákona je

vyplácena všem, kteří na ni mají nárok. Zákon o zaměstnanosti zakládá za splnění stanovených podmínek nárok na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci. Současná legislativa umožňuje poskytování podpory v nezaměstnanosti pouze uchazečům, kteří se v posledních dvou letech účastnili důchodového pojištění. Je zřejmé, že toto opatření se nejvíce dotýká mladých lidí vstupujících na trh práce. [4]

2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

V rámci APZ jsou vypláceny příspěvky zaměstnavatelům na vytváření nových pracovních míst včetně jejich udržení, uchazečům o zaměstnání na zahájení podnikatelské činnosti či rekvalifikačním zařízením za účelem realizace kurzů pro uchazeče, případně zájemce o zaměstnání. Poskytnutí finančních prostředků je vázáno na uzavření dohody mezi ÚP a příslušným subjektem, kterému budou prostředky hrazeny. [27]

Aplikace konkrétních nástrojů a opatření APZ přísluší Úřadu práce ČR, který je povinen dbát postupu stanoveného v aktuální normativní instrukci vydané MPSV. Při umístování uchazeče, případně zájemce o zaměstnání, je odbornou komisí zohledňována situace na regionálním trhu práce, kvalifikace a možnosti daného uchazeče včetně jeho zdravotního stavu. [28]

Kompletní výčet nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti uvádí § 104 ZoZ. Vybraná opatření budou rozepsána v následujícím podkapitole. V praxi jsou nejčastěji aplikovány rekvalifikace, veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. Okrajově jsou využívány investiční pobídky, příspěvek na zapracování či příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

2.1.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace je definována jako získání nové kvalifikace, navýšení nebo rozšíření současné kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání. K rekvalifikaci může být přistoupeno v okamžiku, kdy stávající kvalifikace uchazeče není souladu s požadavky trhu

práce a předpokládá se, že nová kvalifikace umožní uchazeči zaměstnání nalézt. Vstup do kurzu je podmíněn dobrým zdravotním stavem nejen vzhledem k účasti na kurzu, ale zejména pro výkon budoucí profese. Podmínkou může být také stupeň dosaženého vzdělání, případně určité dovednosti a znalosti. Za rekvalifikaci nelze považovat jazykové kurzy a studium na středních a vysokých školách.

Uchazeči a zájemci o zaměstnání mohou volit ze stálé nabídky kurzů v rámci tzv. **skupinových rekvalifikací**, jejichž realizátoři jsou soutěženi v rámci veřejné zakázky. Nutnost dodržovat postup zákona o veřejných zakázkách je praxi důvodem, proč tyto kurzy nemusí vždy běžet operativně s potřebami trhu práce. U skupinových rekvalifikací je realizace kurzu plně v rukou úřadu práce a po celou dobu jejího trvání má uchazeč zákonný nárok na podporu při rekvalifikaci ve výši 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku z předchozího zaměstnání. Kromě podpory existuje také možnost úhrady dalších nákladů vynaložených v souvislosti s kurzem (jízdné aj.). Jejich úhrada ale není nároková.

Druhou možností je využití relativně nového nástroje, tzv. **zvolené rekvalifikace**. Při této variantě si uchazeč nebo zájemce o zaměstnání sám volí druh rekvalifikace a rekvalifikační zařízení, které bude navštěvovat. Výhodou zvolených rekvalifikací je možnost pružně reagovat na požadavky trhu práce vzhledem k širokým možnostem výběru a relativně krátké době zahájení realizace. Částka, kterou může úřad práce poskytnout na zvolenou rekvalifikaci jednoho uchazeče, je limitována výší 50.000 Kč za období tří po sobě jdoucích kalendářních let. V případě zájmu musí uchazeč doložit na příslušnou krajskou pobočku ÚP ČR formuláře nejdéle 14 dní před termínem zahájení kurzu. Schválení kurzu je v rukou odborné komise úřadu práce, která hodnotí mj. zdravotní stav uchazeče vzhledem k budoucí kvalifikaci, situaci na trhu práce v regionu či kvalitu zvoleného kurzu. Na rozdíl od skupinových rekvalifikačních kurzů není hrazena podpora při rekvalifikaci ani vedlejší náklady vynaložené v souvislosti s kurzem. [20]

2.1.2 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce (dále jen VPP) jsou zákonem definovány jako krátkodobé pracovní příležitosti, pro jejichž výkon je dostačující nižší kvalifikace. Nejčastěji se jedná

o úklid a údržbu veřejných prostranství, budov či komunikací pro obce nebo obecně prospěšné instituce. [29]

Na VPP jsou dosazováni zpravidla dlouhodobě evidovaní nebo jiným způsobem problémoví uchazeči, kteří se na trhu práce obtížně uplatňují. Účelem je podpořit jejich pracovní návyky. Pracovní místa jsou zřizována zaměstnavatelem (zpravidla obcí) po dohodě s ÚP na období nejdéle 24 po sobě následujících měsíců. V délce nad 12 měsíců mohou být prodlužovány pouze uzavřené dohody za předpokladu, že půjde o umístění osob nejvíce ohrožených na trhu práce. Pracovní místo však nesmí vykazovat znaky trvalého charakteru.

ÚP podporuje tyto pracovní příležitosti formou proplacení skutečně vynaložených prostředků. Tyto musí být zaměstnavatelem prokazatelně použity na mzdy nebo platy umístěných zaměstnanců. Zahrnutý mohou být i odvody na sociální a zdravotní pojištění odváděné za zaměstnavatele. [20]

Pro stanovení výše finančního příspěvku je podstatná pozice, na kterou je uchazeč umístěn. Základní výše příspěvku pro koordinátora VPP či asistenta žáka v MŠ nebo ZŠ činí 15.000 Kč. V ostatních případech je vypláceno maximálně 13.000 Kč. Uvedené výše příspěvku se týkají uzavření pracovního poměru na dobu určitou a plný úvazek. Sjednání kratší pracovní doby znamená i automatické krácení výše příspěvku.

S veřejně prospěšnými pracemi bývá často zaměňována veřejná služba. Podobně jako v případě veřejně prospěšných prací se jedná o práce pomocného charakteru na veřejných prostranstvích či ve veřejných objektech, avšak uchazeč o zaměstnání, případně osoba pobírající dávky hmotné nouze, ji vykonává na principu dobrovolnosti. [29]

2.1.3 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa (dále jen SÚPM) jsou místa zřizovaná či vyhrazená zaměstnavatelem pro uchazeče o zaměstnání na trhu práce obtížně umístitelné. Jako SÚPM je posuzováno také pracovní místo zřizované uchazečem o zaměstnání pro výkon samostatné výdělečné činnosti (dále jen SVČ). [20]

SÚPM zřízené za účelem výkonu SVČ

V tomto případě poskytuje úřad práce jednorázový příspěvek na nákup vybavení a zařízení pracovního místa v návaznosti na výši podílu nezaměstnaných osob v regionu, kde bylo pracovní místo zřízeno. Za účelem zajištění efektivity vynaložených peněžních prostředků je kompetentními zaměstnanci úřadu práce zvažována reálnost podnikatelského záměru.

Maximální výše příspěvku pro Krajskou pobočku ÚP ČR v Liberci byla v roce 2015 stanovena na 80.000 Kč. V závislosti na poskytnutých financích je podpořený uchazeč povinen souvisle vykonávat SVČ v délce 12 až 24 měsíců.

SÚPM vyhrazené

Účelem poskytnutí příspěvku na SÚPM vyhrazené pokrytí provozních nákladů, tj. skutečně vyplacených mezd nebo platů včetně odvodů pojistného za zaměstnavatele. Proplácení tohoto příspěvku je legislativně omezeno na dobu maximálně 12 měsíců. [29]

O SÚPM vyhrazené je v rámci tohoto opatření APZ dlouhodobě nejvyšší zájem. Maximální výše příspěvku za předpokladu uzavření pracovního poměru na plný úvazek a dobu neurčitou pro rok 2015 činila 13.000 Kč. Nespadá-li uchazeč do některé z ohrožených skupin, je doba poskytování omezena na maximálně 6 měsíců. V opačném případě dochází k navýšení poskytované částky a prodloužení podpůrčí doby na 12 měsíců, jak lze vidět v tabulce 1.

Tabulka 1: Maximální výše příspěvků na SÚPM vyhrazené v Libereckém kraji v roce 2015

Kategorie uchazečů	Maximální výše příspěvku/měsíc
Starší 50 let	16.000 Kč
OZP	13.000 Kč
Absolventi – VŠ vzdělání	24.000 Kč
Absolventi – SŠ vzdělání	22.000 Kč
Absolventi – SOU a nižší vzdělání	20.000 Kč
Evidence 12 – 24 měsíců	15.000 Kč
Evidence nad 24 měsíců	24.000 Kč

Zdroj: Krajská pobočka ÚP ČR v Liberci – kontaktní pracoviště Jablonec nad Nisou, zpracování vlastní

K tabulce výše lze doplnit, že uzavření pracovního poměru na dobu určitou je spojeno se snížením výše příspěvku o 2.000 Kč/měsíc, v případě absolventů o 4.000 Kč/měsíc. Spadá-li uchazeč do kategorie dlouhodobě evidovaných, maximální výše příspěvku není ani v případě uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou krácena. Sjednání pracovního poměru na zkrácený úvazek je rovněž důvodem ke krácení příspěvku.

Příspěvek na SÚPM poskytuje úřad práce i v rámci zatím pilotně testovaného projektu **generační tandem**, který podporuje zaměstnávání hned dvou skupin ohrožených na trhu práce. Mladý uchazeč o zaměstnání (do 30 let) sdílí pracovní pozici se současným zaměstnancem, který má nejdéle tři roky před odchodem do penze a je na úřadě práce registrován jako zájemce o zaměstnání. Na oba účastníky může zaměstnavatel získat až 24.000 Kč po dobu šesti měsíců až jednoho roku. V případě kladných výsledků bude projekt zaveden i do jiných regionů s cílem zvýšit zaměstnanost obou věkových skupin. [30]

2.1.4 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnávání OZP je z hlediska ZoZ podporováno následujícími opatřeními: chráněná pracovní místa (dále jen CHPM), pracovní rehabilitace, příspěvek na zaměstnávání OZP na CHPM podle § 78. Samostatnou kapitolou je potom povinný podíl OZP uvedený v rámci § 81.

Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace spočívá v provádění soustavné činnosti za účelem získání případně udržení pracovního místa pro osobu se ZP. Úřad práce může poskytnout příspěvek na celou řadu aktivit uvedených v § 69-74 ZoZ. Lze jmenovat poradenskou činnost za účelem volby povolání či zaměstnání, zprostředkování vhodného místa nebo například podporu při zahájení samostatné výdělečné činnosti.

Chráněné pracovní místo

V praxi velmi využívaným institutem pro podporu zaměstnávání OZP je chráněné pracovní místo. Podobně jako u SÚPM je umožněno CHPM zříditi i vymezit. U CHPM zřízených je nutné dodržet podmínku „obsaditelnosti“ handicapovanou osobou po dobu tří let. Příspěvek je poskytován se záměrem úhrady nákladů vynaložených na nezbytné vybavení pracovního místa. Zákon uvádí i možnost pracovní místo obsazené osobou se ZP vymezit, v tom případě je řeč o CHPM vymezeném. CHPM se vymezuje na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce, která je uzavírána na dobu tří let. [20]

Na zřízení, případně vymezení CHPM, navazuje možnost přijetí příspěvku na částečnou úhradu nákladů spojených s CHPM podle § 76. Zaměstnavatel je oprávněn k přijetí tohoto příspěvku, uplynulo-li 12 měsíců ode dne obsazení zřízeného CHPM, případně vymezení CHPM. V praxi je tato forma podpory OZP méně využívána. [31]

Příspěvek dle § 81

Tato část zákona ukládá zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci plnit povinný podíl OZP ve výši 4 % z celkového počtu zaměstnanců, přičemž rozhodující je tzv. průměrný

roční přepočtený počet zaměstnanců. Pakliže zaměstnavatel tuto kvótu nenaplnil, má ještě možnost učinit tzv. náhradní plnění. Náhradním plněním se rozumí odběr výrobků od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % OZP v rámci CHPM nebo odvod příslušné částky do státního rozpočtu ve výši 2,5 násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství. Tuto částku je zaměstnavatel povinen odvést za každou osobu, kterou měl na základě § 81 povinnost zaměstnat. Příslušné krajské pobočce ÚP ČR je pak do 15. února daného roku zaměstnavatel povinen ohlásit plnění povinného podílu včetně způsobu, jakým tak bylo učiněno.

Příspěvek podle §78

Zaměstnavatel zaměstnávající více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců má možnost u příslušné krajské pobočky ÚP ČR zažádat o příspěvek na podporu zaměstnávání handicapovaných. Finanční prostředky mají zaměstnavatelům pomoci částečně uhradit náklady, které vynaložily na mzdy nebo platy těchto zaměstnanců včetně dalších souvisejících výdajů. ZoZ stanovuje výši příspěvku na 75 % skutečně vyplacených prostředků, přičemž výše příspěvku je limitována 8.000 Kč v případě osob zdravotně postižených a 5.000 Kč v případě osob zdravotně znevýhodněných. [20]

2.1.5 Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování je vyplácen zaměstnavateli, který poskytne pracovní místo uchazeči, jemuž je úřad práce zabezpečuje zvýšenou péčí při zprostředkování zaměstnání. Finanční prostředky jsou hrazeny v období nejdéle tří měsíců. Jejich výše je legislativou omezena na polovinu minimální mzdy.

2.2 Program Záruky pro mládež

Program Záruky pro mládež připravilo a v roce 2014 také spustilo Ministerstvo práce a sociálních záležitostí Ministerstva školství. Jak již bylo naznačeno, cílem programu je pomoci snížit míru nezaměstnanosti mladých lidí. Konkrétní opatření v programu jsou aplikována Úřadem práce ČR, který byl ustanoven jako hlavní realizátor programu.

V souladu se zásadami tohoto programu musí být každému mladému člověku od 15 do 24 let, evidovanému na úřadě práce, učiněna nabídka zaměstnání, dalšího vzdělávání, odborné přípravy nebo stáže, přičemž nejdéle tak musí být učiněno do 4 měsíců od chvíle, co mladý jedinec ztratil zaměstnání, dokončil vzdělávání nebo vzdělávací systém sám opustil. Další změny týkající se opatření programu nejsou vyloučeny, a pokud k nim dojde, měly by reagovat na aktuální situaci na trhu práce. Finanční prostředky na realizaci poskytuje Evropský sociální fond a státní rozpočet ČR.

Při naplňování zásad programu navazuje ÚP ČR spolupráci také se školami, zaměstnavateli, vzdělávacími zařízeními aj. Aby mohl být mladý člověk do programu zařazen, musí být evidován na příslušné krajské pobočce ÚP ČR. Účastníci programu mohou očekávat následující aktivity: pomoc při hledání vhodného zaměstnání (předávání informací o volném pracovním místě), příspěvky v rámci aktivní politiky zaměstnanosti (umístění na SÚPM, poskytnutí příspěvku na zapracování), rekvalifikační kurzy nebo pomoc formou výplaty podpory v nezaměstnanosti či při rekvalifikaci. [32]

Realizační plán programu dále upřesňuje, že se Záruky pro mladé mají zaměřit také na kvalifikační strukturu mladých lidí. Kromě toho mají záruky přispět také k eliminaci závažných následků sociálního vyloučení mladých lidí. [33]

Nedílnou součástí programu jsou preventivní opatření ve vztahu k nezaměstnanosti mladých. Tato část je realizována formou individuálního a skupinového poradenství pro žáky, studenty a jejich rodiče, kde jsou účastníkům poskytovány informace v návaznosti na volbu povolání, trh práce a okruh činností prováděných ÚP ČR. [34]

Je však pochopitelné, že realizace programu sama o sobě nemůže přinést výrazné zlepšení nezaměstnanosti mládeže. K tomu musí přispět zejména růst tuzemské ekonomiky v kombinaci s vhodnými prorůstovými opatřeními vlády, rostoucí poptávka po domácím zboží na zahraničních trzích, případně další faktory vztahující se ke globálnímu trhu. V této souvislosti je rovněž nutné počítat s časovým posunem, se kterým se pozitivní ekonomický vývoj promítá na trh práce. [35]

2.3 Evropský sociální fond

Jeden z trojice strukturálních fondů Evropské unie je i Evropský sociální fond (dále jen ESF), který má zabezpečit realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Zaměřuje se na rozvoj zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti a podporu začleňování osob ze sociálního hlediska včetně zajištění rovných příležitostí všem osobám vstupujícím na trh práce. [36]

Prostředky z ESF jsou rozdělovány prostřednictvím jednotlivých operačních programů. Jedním z nich je v programovacím období 2014-2020 i Operační program Zaměstnanost, jehož řízení spadá do gesce MPSV. Pro realizaci programu je vyhrazeno zhruba 70 miliard, přičemž více než 60 % prostředků by mělo směřovat právě na podporu zaměstnanosti. MPSV se hodlá zaměřit především na zvýšení zaměstnanosti u skupin, které v tomto směru zaostávají za zbytkem populace (osoby bez praxe, starší věkové kategorie, ženy apod.). Celkově je plánována podpora více než 585 tisíc osob. [37]

Finanční prostředky slouží k podpoře projektů neinvestičního charakteru. Z konkrétních záměrů lze uvést: změna kvalifikace nezaměstnaných, programy podporující rizikové skupiny obyvatel na trhu práce, pomoc nezaměstnaným v začátcích podnikání, vzdělávací programy pro zaměstnance a rozvoj institucí pohybujících se v oblasti zaměstnanosti. [36]

V současné době skončilo realizační období 11 projektů ESF, díky kterým se v minulých čtyřech letech podařilo podpořit 232 tisíc osob. Na celostátní úrovni byly realizovány například následující projekty: Vzdělávejte se pro růst! – pracovní příležitosti, Vzdělávání a dovednosti pro trh práce, Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců, Metodika individuální a komplexní péče s klienty ÚP ČR či Evropské služby zaměstnanosti (EURES). Ve většině případů by v roce 2016 měly na ukončené projekty navázat další směřované opět především na podporu zaměstnanosti. [38]

Výše uvedené projekty probíhaly na celostátní úrovni. Samostatnou kapitolou je realizace regionálních individuálních projektů, které probíhají odlišně v každém kraji, případně jeho části v závislosti na podmínkách a potřebách místního trhu práce. Jejich úkolem je realizovat priority v otázce lidských zdrojů daného regionu. [39]

Národní katalog stáží

Výstupem dalšího, již ukončeného, projektu pro mladé financovaného z EU (Stáže ve firmách – vzdělávání praxí) je právě národní katalog stáží. Na této internetové platformě se mohou bezplatně scházet zájemci o stáž s jejími potencionálními poskytovateli. Firmy zde vyvěšují nabídky stáží, ke kterým se mladí zájemci přihlašují. Pokud chtějí mít mladí jistotu ohledně zveřejněné nabídky stáže, mohou využít databázi ověřených poskytovatelů stáží. Jsou zde vedeny subjekty, které úspěšně poskytly stáž ve výše uvedeném projektu EU. [40]

2.3.1 Evropské služby zaměstnanosti (EURES)

Smyslem zřízení sítě EURES je podpora mezinárodní mobility pracovních sil. Veřejné služby zaměstnanosti jsou dostupné ve všech 28 členských státech EU, v Norsku, Lichtenštejnsku, Švýcarsku a na Islandu. O radu se na EURES může obrátit kterýkoliv pracující, uchazeč o zaměstnání nebo i zaměstnavatel, který chce uplatnit právo na volný pohyb osob v EU. Pro zájemce o zaměstnání v EU je zajímavá možnost využití databáze volných pracovních míst v členských státech EURESu. Účastníci si mohou také založit na portále EURES svůj účet a dát tak zaměstnavatelům možnost si je „otypovat“. V každé zemi je pochopitelně odlišná situace v otázkách daňového systému, zdravotního a sociálního zabezpečení, pracovního práva či v jiných administrativních záležitostech. I tyto informace lze na portále najít, jedná se o databázi životních a pracovních podmínek. Osoby se zájmem o vzdělávání v některé členské zemi sítě EURES se mohou informovat v databázi vzdělávání. Komplexní poradenské služby v otázce zaměstnávání v jiné členské zemi poskytuje na každé krajské pobočce ÚP ČR poradce EURES. Na jednotlivých kontaktních pracovištích je možné získat alespoň základní přehled o síti EURES, který je zajištěn kontaktními osobami pro EURES. [41]

Tvoje první práce přes EURES

Evropský projekt Tvoje první práce přes EURES je novinkou pro mladé od 18 do 35 let, kteří by se chtěli pracovně uplatnit v jiném členském státě EU, v Norku či na Islandu. Kromě pracovních příležitostí umožňuje projekt vyhledávání stáží, případně učňovských míst. Ve všech případech působí mladí v zahraničí minimálně půl roku. Zajímavá je i možnost čerpat finance na cestovní výdaje spojené se zahraničním pohovorem, na zlepšení jazykového vybavení (jazykové kurzy), na uznání kvalifikace nebo na výdaje vynaložené na stěhování. Výše dosaženého vzdělání, případně získané pracovní zkušenosti, nehrají roli, jedinou podmínkou pro vstup je splnění výše uvedených věkových předpokladů. [42]

3. Charakteristika okresu Jablonec nad Nisou

Fungování trhu práce v rámci daného územního celku nelze vytrhávat z širších souvislostí, proto před přistoupením k problematice nezaměstnanosti musí být nejprve jablonecký region charakterizován z obecného hlediska.

3.1 Základní specifikace okresu

Z hlediska polohy v ČR je okres Jablonec nad Nisou charakterizován jako příhraniční. Obklopen je ze severu Polskou republikou, na východě a jihu okresem Semily a na západě pak okresem Liberec. Jablonecký region stejně jako jeho sousední okresy spadá pod správní celek Liberecký kraj. Rozloha o velikosti pouhých 402 km² řadí okres mezi 5 nejmenších v ČR. Okres Jablonec nad Nisou je tvořen z 55,4 % lesní půdou, na 32,2 % se rozprostírá půda zemědělská.

Terén okresu je velmi členitý, o čemž nejlépe vypovídá velký rozdíl mezi nadmořskou výškou nejnižše položeného místa poblíž obce Malá Skála (254 m. n. m.) a vrcholu Černé hory (1085 m. n. m), nejnižše položeného místa. Region vystihují rovněž poměrně drsné klimatické podmínky s průměrnou roční teplotou 5,5 stupně a vysoký roční úhrn srážek v rozmezí mezi 1100 až 1200 mm.

Změnu týkající se okresů přinesla reforma státní správy, jejíž účinnost se datuje od 1. 1. 2003. Okresy jako územní celky byly sice zachovány, ale nikoliv jako správní obvody. Jablonecký okres od uvedeného data ze správního hlediska zahrnuje následující obce s rozšířenou působností (dále jen ORP): Jablonec nad Nisou, Tanvald (část této ORP je územní součástí okresu Semily) a Železný Brod. Naopak na území okresu Jablonec nad Nisou leží obce Frýdštejn a Malá Skála, které z hlediska správního patří pod ORP Turnov. [43]

3.2 Obyvatelstvo

Na Jablonecku leží celkem 34 obcí, ve kterých k 31. 12. 2014 žilo celkem 90 003 obyvatel. Největší část obyvatelstva byla koncentrována v okresním městě Jablonec nad Nisou (45 594 obyvatel), dále pak v obcích Tanvald (6 531 obyvatel) a Železný Brod (6 220 obyvatel). Podíl městského obyvatelstva dosáhl 80,4 %. Hustota obyvatel (224 osob/km²) je nejvyšší v rámci Libereckého kraje a výrazně převyšuje i republikový průměr činící 133 obyvatel/km². [44]

Obyvatelstvo, zejména pak jeho složení z hlediska věku, významně determinuje nabídku pracovních sil a tím i nezaměstnanost. V produktivním věku, tj. od 15 do 64 let žilo v okrese k 31. 12. 2014 59 689 obyvatel, což představuje 67,1 % celkové populace a hodnotu mírně pod průměrem za ČR (67,6 %). Průměrný věk na Jablonecku činil k uvedenému datu 41,5 roku a zároveň přesně odpovídal celorepublikové hodnotě.

Dlouhodobý vývoj počtu obyvatel v rámci jednotlivých věkových skupin potvrzuje trend dnešní doby, a sice demografické stárnutí obyvatelstva, se kterým se potýká celá vyspělá západní společnost. Podíl osob v produktivním věku od roku 2006 konstantně klesá. Naopak dlouhodobě vzrůstající tendence se projevuje u starších ročníků (nad 65 let). Meziroční vývoj počtu obyvatel v rámci jednotlivých věkových skupin uvádí tabulka 2. [45]

Tabulka 2: Počet obyvatel v okrese Jablonec nad Nisou v letech 2013-2014

Věková kategorie	Počet obyvatel		Meziroční index (%)
	2013	2014	
0 - 14 let	13 739	13 854	100,8
15 - 64 let	60 410	59 689	98,8
65 - 99 let	15 879	16 460	103,7

Zdroj: ČSÚ. Obyvatelstvo v obcích okresu Jablonec nad Nisou podle věkových skupin [online], zpracování vlastní

3.3 Ekonomická situace

Hospodářství celého Libereckého kraje je výrazně zaměřeno na zpracovatelský průmysl, o čemž vypovídá i jeho podíl na tvorbě hrubé přidané hodnoty. Republikový průměr totiž převyšuje zhruba o polovinu. Jablonecký okres jako jeho součást není výjimkou. Současný stav ovlivňuje dlouhodobá tradice a také objemné investice významných nadnárodních podniků realizované v minulosti. Nelze tedy pochybovat o tom, že aktuální výše zakázek v tomto odvětví národního hospodářství výrazně ovlivňuje situaci na místním trhu práce. [46]

Zastoupení má v regionu především výroba komponent pro automobilový průmysl. Velmi tradičním odvětvím pro český sever, zvláště pak právě pro Jablonecko, je sklářství a bižuterie. Dlouhodobé problémy tohoto odvětví s odbytem vyvrcholily s příchodem hospodářské krize koncem roku 2008. Šok zaznamenal místní trh práce v následujícím roce v souvislosti s masivním propouštěním sklářského giganta Jablonex Group, jehož 1 600 propuštěných zaměstnanců se značně promítlo do nárůstu registrovaných na úřadu práce. [47]

Nepříznivý vývoj tohoto odvětví v pokrizových letech se zdá být v současné době zažehnán, naopak kvalifikovaná pracovní síla za rozumnou částku, inovativní přístup firem a vynikající kvalita dokázaly sklářství znovu postavit na nohy. Tuto situaci potvrzuje i marketingový ředitel společnosti Preciosa Ornela, jednoho z nejvýznamnějších okresních zaměstnavatelů, který má podle něj zajištěný odbyt zakázek minimálně na rok dopředu. [48]

Hospodářství regionu rovněž ovlivňují vhodné podmínky pro cestovní ruch především v oblasti Jizerských hor. Naopak na okraji stojí zemědělská produkce odrážející pro pěstování nevhodnou kvalitu půdy a studené klima. [43]

Četné národní přírodní památky, přírodní rezervace a rovněž i příležitosti pro sportovní a volnočasové vyžití nabízejí regionu potenciál pro další rozvoj v oblasti cestovního ruchu. Jak zdůrazňuje integrovaný plán rozvoje území Liberec – Jablonec nad Nisou, k využití této příležitosti je nutný další rozvoj infrastruktury. [49]

3.4 Školství

Absolventi základních a středních škol mohou na Jablonecku volit z osmi středních škol, respektive dvou vyšších odborných škol, které jsou z velké většiny koncentrovány v okresním městě. V této souvislosti je jistě vhodné připomenout i pomaturitní studia v rámci jazykových škol.

Gymnázium Dr. Antona Randy v Jablonci nad Nisou nabízí jeden víceletý studijní obor a dva čtyřleté studijní obory. Čtyřleté nesportovní studium umožňuje studentům třetích a čtvrtých ročníků vybírat ze spektra volitelných předmětů tak, aby si mohli sami zajistit odbornější profilaci v oboru, kterému by se do budoucna chtěli věnovat. Při studiu čtyřletého sportovního oboru se nabízí možnost získat průkaz trenéra 3. třídy a rovněž licenci nezbytnou pro praxi sportovního trenéra. [50]

Gymnázium Jablonec nad Nisou poskytuje v současné době vzdělání pouze v rámci čtyřletého studijního oboru všeobecného zaměření. Počínaje školním rokem 2016/2017 je plánováno otevření šestiletého studia s rozšířenou výukou francouzského jazyka. V tuto chvíli se však ještě vyčkává souhlasu Ministerstva školství k zápisu oboru do rejstříku středních škol. [51]

Poslední školou v regionu, která poskytuje všeobecné vzdělání, je **Gymnázium a Obchodní akademie Tanvald**. V Tanvaldu mohou studenti navštěvovat všeobecné gymnázium a „nově“ od roku 2016/2017 i čtyřletý studijní obor obchodní akademie zakončený maturitou. Dosud funguje tento obor ještě v rámci Masarykovy základní školy. Zájemce o studium může přilákat možnost založení studentské společnosti, ve které si studenti během třetího ročníku vyzkoušejí reálné podnikání. Samozřejmostí je i šance na získání zahraniční stáže. [52]

Vyšší odborná škola mezinárodního obchodu a Obchodní akademie v Jablonci nad Nisou nabízí budoucím středoškolákům získání maturitního vysvědčení v oboru obchodní akademie. Každoročně jsou otevírány tři třídy s následujícími specializacemi: zahraniční obchod, cestovní ruch a obchodně-podnikatelské a administrativní činnosti. Důraz je během studia kladem především na výuku cizích jazyků. I zde mohou studenti

využít možnost absolvování zahraniční stáže. Pro majitele maturitních vysvědčení nabízí škola také tříleté studijní obory pojišťovnictví a mezinárodní obchodní styk. Cílem je orientovat studenty směrem do praxe, závěrečná zpráva je tedy psána na základě absolvování šestitýdenní podnikové stáže. [53]

Střední uměleckoprůmyslová a Vyšší odborná škola v Jablonci nad Nisou otevřela v roce 2015/2016 čtyřleté studijní obory grafický design a tvorba a vzorování bižuterie, oba zakončené maturitní zkouškou. Možnost účastnit se zahraničních projektů či stáží je samozřejmostí. Dále škola nabízí tříletý vzdělávací program určený absolventům maturitních studií. [54]

Střední uměleckoprůmyslová škola sklářská se sídlem v Železném Brodě poskytuje vzdělání ve čtyřech maturitních oborech se standardní délkou studia 4 roky. Obor design skla umožňuje studentům zvolit si jednu z šesti sklářských specializací. Důraz je kladen především na individuální přístup ke studentům, ale posilována je i schopnost týmové spolupráce. Vzestup sklářského průmyslu stojí za opětovným nabízením oboru technologie skla. Studenty má přilákat možnost praxe přímo ve sklářských firmách pod dohledem zkušených odborníků. V rámci oboru produktový design je cílem spojit klasické výtvarné techniky s prostředím moderních technologií a naučit tak studenty používat odpovídající programové vybavení. Posledním oborem je čtyřletý studijní program aplikovaná chemie určený studentům se zájmem o matematiku a přírodní vědy. [55]

Celkem 12 studijních oborů otevírá **Střední průmyslová škola technická** v Jablonci nad Nisou. Střední odborné vzdělání zakončené maturitou je poskytováno ve dvou čtyřletých oborech, a to strojírenství specializované na CAD/CAM systémy a elektrotechnik se zaměřením na mechatroniku. Výuční list a maturitní vysvědčení zároveň získají studenti po absolvování čtyřletých oborů mechanik seřizovač a mechanik elektrotechnik. Obory strojní mechanik, nástrojař, obráběč kovů, mechanik opravář motorových vozidel, elektrikář a elektrikář silnoproud jsou zakončeny výučním listem. Dále nabízí škola nástavbový studijní obor mechanik seřizovač, a to v denní a dálkové formě studia.

Sedmou a poslední střední školou v regionu je **Střední škola řemesel a služeb** v Jablonci nad Nisou. Studenti nastupují ke studiu v šesti výučních oborech, a to sklář, výroba bižuterie a dekorativních předmětů, kuchař-číšník, prodavač a zlatník a klenotník. Výuční list a maturitní vzdělání zároveň mohou studenti získat pouze v rámci jednoho studijního oboru, jímž je obchodník. Výstupem dalšího oboru, jímž je bižuterní výroba, je nižší střední odborné vzdělání. A jako poslední možnost škola uvádí nástavbový studijní obor podnikání s možností studia v denní či dálkové formě. [56 s. 14]

Atlas školství uvádí také údaje o přihlášených a přijímaných studentech v předešlém školním roce. Zájem o jednotlivé obory vyjádřený počtem přihlášených studentů ve školním roce 2014/2015 není překvapivý. Výrazně více studentů, než byla kapacita nabízená školami, se přihlásilo u oborů gymnázium ve čtyřleté i víceleté formě studia, obchodní akademie a také u výučního oboru kuchař-číšník. Naopak problém s nedostatkem studentů měla velká většina technicky zaměřených oborů v regionu. Například Střední průmyslová škola technická přijala ke studiu veškeré přihlášené studenty a to v maturitních i výučních oborech. Jejich počet však zdaleka nedosahoval uváděné kapacity. Obor technologie skla na Střední průmyslové škole sklářské v Železném Brodě dokonce nebyl ve školním roce 2015/2016 otevřen. Důvodem byl nezájem ze strany studentů.

[56 s. 14-15]

3.5 Další faktory ovlivňující místní trh práce

Okres Jablonec nad Nisou může těžit ze svého geografického umístění, které nabízí výhodné spojení na Prahu, Mladou Boleslav a také na naše severní zahraniční sousedy. Silnými stránkami místní průmyslové výroby je její již zmiňovaná dlouhodobá tradice či přítomnost rozvinutých technologií ve výrobě. Výhodou je jistě i existence ekonomicky silných průmyslových firem (především výroba komponent pro automobilový průmysl) nabízejících množství pracovních příležitostí. Na straně druhé jsou zde vysoce zastoupeny malé a střední podniky, jejichž existence je pro hospodářství vždy klíčová. Stávající struktura středních a vyšších odborných škol umožňuje připravit absolventy v potřebném množství i kvalitě pro pracovní trh. [43]

Zvlášť důležitý je pro budoucí rozvoj regionu dopravní spojení na Mladou Boleslav a Prahu, které zprostředkovávají silnice 1. třídy R35 a R10. V návaznosti na rostoucí vazby na uvedená města (především dojíždění za zaměstnáním) je podstatné zajištění kvalitní dopravní infrastruktury, a tedy nezbytnost realizace investic tímto směrem. [49]

Nabídnut musí být i pohled na omezující faktory. Případná zamýšlená výstavba nových průmyslových zón v okrese by pravděpodobně narazila na vysoký podíl nevyužívaných ploch, tzv. brownfields. Ve spojitosti se špatnou dopravní obslužností některých, zejména horských částí regionu, se jeví jako problematický také nízký počet pracovních nabídek mimo okresní město, o čemž bude ještě pojednáno v další kapitole. Pro budoucí prosperitu firem se jeví jako závažný především již zmiňovaný nízký zájem o studium technických oborů. Jako lehce nedostatečná se jeví také úroveň gramotnosti obyvatelstva (z hlediska požadavků transformované ekonomiky), což je patrné především v mikroregionu Tanvaldsko. [43]

4. Analýza trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou

Následující kapitola je věnována situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou. Pro komplexní náhled na problematiku je v první řadě analyzován vývoj ukazatelů nezaměstnanosti v delším časovém horizontu. Text neopomíjí uvádět aktuální údaje. Pokud je to vhodné, jsou okresní hodnoty komparovány s údaji za celou ČR. Samostatná část je věnována analýze nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Tyto jsou na úrovni regionu aplikovány kontaktním pracovištěm v Jablonci nad Nisou, který je jako organizační složka Krajské pobočky ÚP ČR v Liberci oprávněn k realizaci konkrétních opatření politiky zaměstnanosti v působnosti jabloneckého regionu.

4.1 Zaměstnanost v okrese Jablonec nad Nisou

Zpracování problematiky trhu práce vyžaduje mj. i pohled na zaměstnanost. Pro tento účel byla využita data poskytnutá Okresní správou sociálního zabezpečení (dále jen OSSZ) v Jablonci nad Nisou, která eviduje pojištěnce sociálního zabezpečení na úrovni okresu. Při pohledu na dlouhodobý vývoj zaměstnanosti v okrese si lze všimnout výrazného snížení počtu pojištěnců mezi roky 2008 a 2009, jehož příčinou byl nepochybně nástup ekonomické krize. Meziročně OSSZ zaznamenala pokles pojištěnců ze 41,0 na 33,2 tisíc (o 19,1 %). Mírné zlepšení naopak představoval rok 2010, kdy počet všech pojištěných (zaměstnaných) vzrostl na 35,1 tisíc. V dalších letech je možné sledovat klesající trend v počtu evidovaných pojištěnců.

Tabulka 3: Vývoj počtu zaměstnaných v letech 2007-2014 v okrese Jablonec nad Nisou a v ČR vyjádřeno v tisících

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Jablonec n. N.	43,3	41,0	33,2	35,1	33,0	33,2	31,2	31,4
ČR	5 002,5	4 934,3	4 885,2	4 904,0	4 872,4	4 890,1	4 937,1	4 974,3

Zdroj: OSSZ Jablonec nad Nisou, Český statistický úřad, zpracování vlastní

Nejaktuálnější dostupná data za roky 2013 a 2014 ukazují nárůst zaměstnaných o 0,7 %. Meziročně se však zvýšil pouze počet pojištěných zaměstnanců, naopak počet pojištěných OSVČ mezi uvedenými roky klesal.

Pro zhodnocení vývoje zaměstnanosti na úrovni ČR byla využita data VŠPS prováděného Českým statistickým úřadem, které poskytuje údaje k zaměstnanosti v rámci celé ČR a jednotlivých krajů. Pokles zaměstnaných způsobený hospodářskou recesí a následný nárůst v roce 2010 lze pozorovat i na celostátní úrovni. Odlišná tendence ve vývoji nebyla zachycena ani mezi roky 2013 a 2014, kdy se v ČR zvýšil počet zaměstnaných na 5 017,1 tis. (o 1,2 %). Míra zaměstnanosti meziročně stoupla o 0,8 p. b. na 56,2 %. [57]

4.2 Nezaměstnanost v okrese Jablonec nad Nisou

Míra nezaměstnanosti je jedním z ukazatelů, který spolehlivě odráží ekonomický vývoj. Do roku 2008 docházelo v okrese k jejímu příznivému poklesu v souvislosti s pozitivním vývojem hospodářství. Následný příchod hospodářské krize koncem roku 2008 znamenal pro jablonecký okres prudký nárůst míry nezaměstnanosti až nad republikový průměr. Velkou měrou se na tom podílel zejména úpadek sklářského a bižuterního průmyslu jakožto stěžejního odvětví regionu. Od roku 2011 se okresní míra nezaměstnanosti pohybuje opět pod úrovní celostátních hodnot. Za povšimnutí stojí také počátek roku 2014, kdy na Jablonecku vzrostla míra nezaměstnanosti až na 7,7 %. V této souvislosti není od věci připomenout, že ukazatelem míry nezaměstnanosti je Podíl nezaměstnaných osob ve věku 15-64 let představující podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání na obyvatelstvu ve stejném věkovém rozmezí a který nahradil počátkem roku 2013 dříve vykazovanou míru registrované nezaměstnanosti. Údaje uvedené v textu i tabulce 4 jsou vyjádřeny tímto „novým“ ukazatelem.

V roce 2015 pocítila Česká republika naplno zlepšující se ekonomický vývoj. V souladu s tímto tvrzením se vyvíjela i míra nezaměstnanosti na Jablonecku. Od počátku roku 2015 do konce září klesl podíl nezaměstnaných osob o 0,9 p. b. na 5,8 %. Pozitivní je i skutečnost, že v průběhu roku 2015 nebyly na Jablonecku zaznamenány výkyvy ve vývoji nezaměstnanosti v souvislosti se sezónními faktory, jejichž výskyt byl v minulých letech

víceméně pravidlem. Výjimkou byl v tomto směru pouze měsíc červenec, kdy se zvýšil počet uchazečů o zaměstnání pravděpodobně v souvislosti s ukončováním pracovních poměrů na dobu určitou.

Tabulka 4: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v letech 2007-2014 v okrese Jablonec nad Nisou a v ČR

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Jablonec n. N.	3,7	4,7	8,2	7,4	6,6	6,7	7,5	6,7
ČR	4,5	4,5	7,1	7,4	6,8	7,4	8,2	7,5

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, zpracování vlastní

V rámci Libereckého kraje platila míra nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou jako dlouhodobě nejnižší, nicméně od července 2015 zaujímá tuto pozici okres Česká Lípa. Ve srovnání všech 77 okresů ČR z hlediska míry nezaměstnanosti se okres Jablonec nad Nisou již delší dobu řadí zhruba kolem poloviny, ke konci září 2015 mu patřila 43. pozice.

Míra nezaměstnanosti, přesněji řečeno nový její ukazatel podíl nezaměstnaných osob je zvláště sledován pro muže i ženy. Vývoj obou hodnot v minulých letech ukazuje na skutečnost, že podíl nezaměstnaných mužů podléhá ve větší míře sezónním výkyvům a zvláště v období letních měsíců se pohybuje výrazně pod úrovní podílu nezaměstnaných žen. Vysvětlení lze najít v pravidelném zahajování a ukončování sezónních prací zejména ve stavebnictví a cestovním ruchu, což se častěji týká právě mužů.

Dalším základním ukazatelem trhu práce je počet uchazečů o zaměstnání. Vzhledem k tomu, že již byl komentován dlouhodobý vývoj míry nezaměstnanosti v okrese, nemá smysl uvádět totéž k počtu uchazečů o zaměstnání. Z tohoto hlediska je zajímavý pouze počátek března roku 2010, kdy bylo v evidenci registrováno 5 582 uchazečů o zaměstnání. To představuje vůbec nejvyšší počet v historii jabloneckého úřadu práce a míru

nezaměstnanosti ve výši 12,2 %². Vzhledem k již uvedenému poklesu podílu nezaměstnaných osob v roce 2015 nejsou následující údaje o počtu uchazečů nikterak překvapivé. Od počátku roku 2015 do konce září klesl počet uchazečů na 3 798 (o 13%).

Tabulka 5: Vybrané ukazatelé trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2015

Ukazatel	Jablonec nad Nisou		
	1. 1. 2015	30. 9. 2015	Index (%)
Počet uchazečů	4 362	3 798	87,1
z toho dosažitelných	3 995	3 454	86,5
z toho ženy	2 208	2 070	93,8
PN na obyvatelstvu – celkem (%)	6,7	5,8	86,6
PN na obyvatelstvu – ženy (%)	6,7	6,4	95,5
PN na obyvatelstvu – muži (%)	6,7	5,3	79,1

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, zpracování vlastní

Přehled o vývoji počtu uchazečů a podílu nezaměstnaných mezi 1. 1. 2015 a 30. 9. 2015 lze najít v tabulce 5. Uvedeni jsou také dosažitelní uchazeči o zaměstnání, jejichž počet je sledován pro účely výpočtu podílu nezaměstnaných osob.

Důležitý je i pohled na strukturu uchazečů z hlediska vybraných faktorů, které daného jedince mohou na trhu práce znevýhodňovat. Z optiky dlouhodobého vývoje evidenčních skupin stojí za zmínku nárůst podílu uchazečů evidovaných déle než 24 měsíců. Zatímco ještě v prosinci 2009 se na celkovém počtu nezaměstnaných v okrese podíleli 8,7 %, v červenci 2015 to bylo už 27,6 %. Tento trend však není otázkou pouze jabloneckého okresu, jedná se o celorepublikový problém. Naopak klesající tendence se od roku 2009 projevuje u „čerstvě“ evidovaných uchazečů (do 3 měsíců). Aktuální přehled o uchazečích v závislosti na délce evidence nabízí tabulka 6. Největší podíl na celkovém počtu uchazečů

² Jedná se o míru registrované nezaměstnanosti vykazovanou do konce roku 2012, která poměřovala dosažitelné uchazeče o zaměstnání k ekonomicky aktivním osobám.

měli ke konci září 2015 uchazeči s délkou evidence do 3 měsíců a dlouhodobě evidovaní nad 24 měsíců, obě kategorie shodně 25,9 %.

Tabulka 6: Struktura uchazečů podle délky evidence v okrese Jablonec nad Nisou

Délka evidence	30. 9. 2015	Podíl na celkovém počtu uchazečů
do 3 měsíců	1 034	25,9
3 - 6 měsíců	557	16,7
6 - 9 měsíců	374	9,4
9 - 12 měsíců	256	6,4
12 - 24 měsíců	538	15,7
nad 24 měsíců	1039	25,9
Celkem	3 798	100,0

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, zpracování vlastní

Úzce s nezaměstnaností souvisí také výše dosaženého vzdělání. Dlouhodobě v evidenci jabloneckého úřadu práce převažují uchazeči se základním vzděláním, výučním listem a středním odborným vzděláním s maturitou. Konec 3. čtvrtletí 2015 není výjimkou, podíly nejvíce zastoupených vzdělanostních skupin vypadaly následovně: základní vzdělání (33,1 %), vyučení (32,8 %) a střední odborné vzdělání s maturitou (16,1 %). Naopak uchazeči s vysokoškolským diplomem (včetně VOŠ) tvořili pouze 6,5 % evidovaných. Podíly jednotlivých vzdělanostních skupin v okrese potvrzují obecně známou skutečnost, že vyšší vzdělání snižuje riziko ohrožení nezaměstnaností. Je však nutné připomenout zastoupení jednotlivých stupňů vzdělání v celé populaci regionu, které pochopitelně také výrazně ovlivňuje vzdělanostní strukturu evidovaných a je mj. důvodem, proč je například počet nezaměstnaných vysokoškoláků nízký.

Důležitým hlediskem při rozboru uchazečů je také jejich profesní struktura. Pro tyto účely využívají oficiální statistické výkazy úřadu práce požadované zaměstnání klienta uváděné jako první v pořadí. Přístup bude zachován i v této práci. Při zaevidování se na úřadu práce je uchazeč mj. povinen ve spolupráci s odpovědným zaměstnancem upřesnit, které

zaměstnání (profesi) požaduje, aby mu následně mohly být nabízeny odpovídající pracovní pozice. Konkrétní profese jsou rozčleněny dle číselníku CZ-ISCO do celkem devíti tříd, v rámci nichž může být zaměstnání specifikováno až na pět míst. Například 81410 je označením pro obsluhu strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže. Pro účely této práce bude dále dostačující použití dvouúrovňového členění uvedené klasifikace.

Tabulka 7: Nejčastěji požadované profese ze strany uchazečů o zaměstnání v okrese Jablonec nad Nisou v letech 2014-2015

CZ-ISCO	Zaměstnání	30. 9. 2015	30. 4. 2015	30. 9. 2014	30. 4. 2014
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	1 046	1 130	1 125	1 144
41	Všeobecní administrativní pracovníci	364	373	429	429
52	Pracovníci v oblasti prodeje	328	352	411	425
51	Pracovníci v oblasti osobních služeb	288	303	354	367
82	Montážní dělníci v oblasti výrobků a zařízení	286	309	323	375
Uchazeči celkem		3 798	4 138	4 426	4 719

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, zpracování vlastní

Přehled o vývoji nejčastěji požadovaných profesí ze strany uchazečů o zaměstnání nabízí tabulka 7, která je řazena v závislosti na nejvyšších hodnotách k 30. 9. 2015. V letech 2014-2015 byla stabilně nejvyšší nabídka na místa pomocných a nekvalifikovaných pracovníků ve třídě CZ-ISCO 9. Dále na Jablonecku přetrvává vysoký počet uchazečů majících zájem o pozice všeobecných administrativních pracovníků, pracovníků v oblasti osobních služeb (číšníci, servírky, kuchaři, pomocní kuchaři) a pracovníků v oblasti prodeje.

4.3 Charakteristika poptávky po pracovní síle

Počet nabízených pracovních pozic je jednou ze základních charakteristik trhu práce, tudíž jeho podrobnější analýzu nelze opomenout ani v rámci této práce. V první řadě je nutné říci, že analyzována budou volná pracovní místa (dále VPM) hlášená zaměstnavateli úřadu

práce. Počínaje 1. 1. 2012 nejsou totiž zaměstnavatelé povinni místně příslušnému ÚP hlásit nově vzniklou volnou pozici. Pokud se již zaměstnavatel rozhodne pozici inzerovat, má možnost využít prostor na soukromých pracovních portálech typu jobs.cz aj. Nabídky na těchto portálech úřad práce pravidelně sleduje, v jeho databázi však vedeny nejsou.

Vývoj poptávky po pracovní síle v letech 2007-2014 podobně jako předešlí ukazatelé trhu práce odráží dopad hospodářské krize. Nejvýraznější propad počtu volných pracovních míst proběhl právě mezi roky 2007 a 2008, celkem o 338 (o 48 %). Vůbec nejnižší poptávka byla zaznamenána na konci roku 2010, kdy zaměstnavatelé úřadu práce nahlásili pouze 142 volných míst. V následujících letech (2011-2014) se již počet volných pozic vyvíjel stabilně.

Tabulka 8: Vývoj počtu volných pracovních míst v okrese Jablonec nad Nisou v letech 2007-2014

Ukazatel	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
VPM	710	372	152	142	334	394	351	421

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, zpracování vlastní

Hospodářské oživení posledních měsíců s sebou přineslo nejen pokles počtu evidovaných uchazečů, ale i výrazný nárůst počtu volných míst. Jen od ledna do září 2015 vzrostl jejich počet o 276 (62 %) na 724. I přes pozitivní vývoj je však jablonecký region v rámci Libereckého kraje stále na poslední pozici co do počtu volných pozic. Nejširší možnost výběru mají dlouhodobě uchazeči sousedního okresu Liberec. Ke konci září 2015 nahlásili zaměstnavatelé na Liberecku celkem 2 887 pracovních nabídek.

V posledních měsících je na Jablonecku zaznamenáván problém v souvislosti s umělým navyšováním počtu volných pracovních míst, kdy někteří zaměstnavatelé, zejména z oblasti zpracovatelského průmyslu, ve snaze nalézt vhodné kandidáty pro dlouhodobě neobsazené pracovní pozice, najímají více pracovních agentur, které samostatně poptávají kandidáty pro jedna a ta samá pracovní místa u téhož zaměstnavatele. Důsledkem je duplicitní hlášení některých pracovních pozic úřadu práce. Oficiální počet volných míst ke konci září 2015 (724) lze tedy považovat za mírně nadhodnocený.

Rozložení pracovních příležitostí v regionu není rovnoměrné. Dlouhodobě nejpříznivější hodnoty v tomto směru vykazuje mikroregion Jablonecko s 545 VPM ke konci září 2015, což lze vysvětlit umístěním většiny velkých průmyslových podniků právě v této části okresu. Naopak zbývající dva mikroregiony, Tanvaldsko a zvláště pak Železnobrodsko, se potýkají dlouhodobě s nedostatkem pracovních příležitostí.

Pro obsazení poptávaných pozic bylo ke konci září 2015 nejčastěji požadované základní vzdělání (46,7 %) a výuční list (31,8 %). Vysoký podíl volných míst s požadavkem pouze základního vzdělání souvisí především s vysokou poptávkou po obsluze výrobních strojů a montážních dělnících (viz níže), k čemuž není vyžadována žádná speciální kvalifikace. Naopak omezený výběr mají na Jablonecku vysokoškoláci za předpokladu, že nechtějí nastoupit na místo, pro které dostačuje kvalifikace nižší. Ke konci září 2015 nabízeli zaměstnavatelé prostřednictvím úřadu práce pro vysokoškolsky vzdělané (včetně VOŠ) pouze 26 VPM, která se na celku podílela pouhými 3,9 %.

V této souvislosti je vhodné zmínit skutečnost, kterou lze odvodit na základě nejčastěji požadovaného vzdělání a nejvíce poptávaných pracovních pozic (viz níže). Přes úřady práce totiž zaměstnavatelé primárně směřují nabídky pro méně kvalifikovanou pracovní sílu, čemuž odpovídá i horší mzdové, případně platové ohodnocení. Pracovní místa vyžadující vyšší kvalifikaci, odpovědnost, zpravidla i s vyšším finančním ohodnocením obsazují zaměstnavatelé většinou z vlastních zdrojů či tuto poptávku směřují mimo úřady práce.

Hlásí-li zaměstnavatel volnou pracovní pozici do databáze úřadu práce, je po dohodě s kompetentním zaměstnancem toto pracovní místo profesně specifikováno (podle klasifikace CZ-ISCO), aby mohlo následně být nabízeno uchazečům o zaměstnání s odpovídající kvalifikací. Vývoj profesní struktury pracovních pozic nabízených skrze jablonecký úřad práce uvádí tabulka 9. V letech 2014-2015 byla stabilně nejvyšší poptávka po dělnících obsluhujících stroje a zařízení (CZ-ISCO 81). Právě ve třídě 81 však v posledních měsících začíná narůstat počet dlouhodobě neobsazených pracovních míst, v důsledku čehož zaměstnavatelé přistupují ke snižování požadavků na vhodné kandidáty. Někteří slevují i ze základního vzdělání, na uchazečích vyžadují pouze schopnost číst a psát, vhodné kandidáty jsou ochotni si sami zaškolit. Trvale vysoký počet

volných pracovních míst byl v letech 2014-2015 k dispozici také pro kovodělníky, strojírenské dělníky a pracovníky v oblasti osobních služeb (číšníci, servírky, kuchaři a pomocní kuchaři). Dále si lze všimnout, že v roce 2015 na Jablonecku výrazně vzrostla poptávka po zpracovateli potravin, dřeva a textilu. U této profesní skupiny se jedná z velké většiny o pozice v místní firmě Riegelein, k. s. orientující se na výrobu cukrovinek.

Tabulka 9: Nejčastěji poptávaná volná pracovní místa dle profesí v okrese Jablonec nad Nisou v letech 2014-2015

CZ-ISCO	Zaměstnání	30. 9. 2015	30. 4. 2015	30. 9. 2014	30. 4. 2014
81	Obsluha stacionárních strojů a zařízení	188	42	66	57
72	Kovodělníci, strojírenští dělníci	76	60	45	44
75	Zpracovatelé potravin, dřeva a textilu	46	12	6	8
83	Řidiči a obsluha pojízdných zařízení	45	28	34	18
51	Pracovníci v oblasti osobních služeb	39	39	34	32
VPM celkem		724	407	439	374

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, zpracování vlastní

4.4 Komparace nabídky a poptávky po práci

Za dříve uvedených předpokladů bude komparována nabídka a poptávka po práci, což umožňuje vyčíslení šancí uchazečů na nalezení pracovního uplatnění. Poměr mezi nabídkou a poptávkou po práci je určován jako podíl uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst. Interpretován je jako průměrný počet uchazečů připadajících na jednu volnou pozici (U/VPM).

Ve sledovaných letech 2007-2014 nelze stejně jako u předchozích ukazatelů přehlédnout dopad hospodářské krize, díky které v závěru roku 2009 připadalo na Jablonecku na jedno volné místo průměrně 35,4 uchazeče o zaměstnání. Tato enormní hodnota je odrazem jednak vysokého počtu evidovaných uchazečů a jednak nízké poptávky ze strany zaměstnavatelů. Po roce 2010 je zaznamenáván pokles hodnot, jak lze vidět v tabulce 10.

Při porovnání s celorepublikovými čísly si lze všimnout, že okresní hodnoty se podstatně vychýlily směrem nahoru právě v krizových letech 2009-2010. Od roku 2011 dále se počet uchazečů připadajících na jednu pozici pohybuje spíše pod průměrem za ČR.

Tabulka 10: Vývoj ukazatele U/VPM v Jablonci nad Nisou a v ČR v letech 2007-2014

Ukazatel	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Jablonec n. N.	4,7	9,0	35,4	34,9	13,1	11,3	13,9	10,3
ČR	2,5	3,9	17,4	18,2	14,2	15,6	17,0	9,2

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, zpracování vlastní

Poměr mezi nabídkou a poptávkou se na Jablonecku pozitivně vyvíjel i v roce 2015. Od počátku roku klesl počet uchazečů připadajících na jedno volné místo z 9,7 na 5,5 k 30. 9. Prostorové srovnání s úrovní kraje (3,3 U/VPM) a celé republiky (4,1 U/VPM) poukazuje na relativně nižší počet pracovních příležitostí v jabloneckém regionu. Toto tvrzení ostatně potvrzuje také postavení Jablonecka mezi všemi 77 okresy ČR z hlediska poměru uchazečů a volných míst. Ke konci září 2015 mu patřila až 60. pozice.

Zásadní otázkou je soulad nabídky a poptávky po práci z profesního hlediska. Jinak řečeno bude zkoumáno, ve kterých oborech mají uchazeči nejvyšší šanci na nalezení pracovního uplatnění a naopak ve kterých musí vzhledem k nízkému počtu pracovních příležitostí čelit vysoké konkurenci ze strany ostatních uchazečů. Přehlednější náhled na problematiku umožní rozdělení profesí na technicko-hospodářské profese (THP) obsažené podle číselníku CZ-ISCO ve třídách 1-4 a dělnické profese, které jsou uvedeny ve třídách 5-9. Profesní skupiny jsou řazeny v závislosti na nejpříznivějších a naopak nejméně příznivých hodnotách k 30. 9. 2015.

V technicko-hospodářských profesích se ke konci 3. čtvrtletí 2015 nejnáze uplatňovali specialisté v oblasti zdravotnictví (lékaři, zdravotní sestry), specialisté v oblasti IT (analytici, vývojáři software, správci databází) a specialisté v oblasti vědy a techniky. Vývoj hodnot v letech 2014-2015 ukazuje, že u specialistů v oblasti zdravotnictví a IT je nízký počet uchazečů vzhledem k volným místům (hlášených úřadu práce) trvalým jevem.

Ucelený přehled o nejvyšších šancích na pracovní uplatnění v technicko-hospodářských profesích uvádí tabulka 11 řazená v závislosti na nejpříznivějších hodnotách k 30. 9. 2015.

Tabulka 11: Nejvyšší šance na pracovní uplatnění v technicko-hospodářských profesích v okrese Jablonec nad Nisou v letech 2014-2015

CZ-ISCO	Zaměstnání	U/VPM			
		30. 9. 2015	30. 4. 2015	30. 9. 2014	30. 4. 2014
22	Specialisté v oblasti zdravotnictví	1,3	1,0	0,2	1,0
25	Specialisté v oblasti IT	1,3	1,4	0,9	0,8
21	Specialisté v oblasti vědy a techniky	2,6	2,3	6,6	12,3
U/VPM – THP pozice celkem		9,4	8,8	8,0	9,7

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, zpracování vlastní

Tabulka 12: Nejvyšší šance na pracovní uplatnění v dělnických profesích v okrese Jablonec nad Nisou v letech 2014-2015

CZ-ISCO	Zaměstnání	Uchazeči/VPM			
		30. 9. 2015	30. 4. 2015	30. 9. 2014	30. 4. 2014
81,82	Obsluha strojů a zařízení, montážní dělníci	1,4	6,6	3,8	6,0
72	Kovodělníci, strojírenští dělníci	1,7	2,3	3,9	4,0
75	Zpracovatelé potravin, dřeva a textilu	1,7	8,0	17,0	13,8
U/VPM – dělnické profese celkem		4,9	10,5	10,9	13,8

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, zpracování vlastní

Pokud uchazeči hledali pracovní místo v dělnických profesích, mohli se nejsnáze uplatnit jako obsluha strojů a zařízení (CZ-ISCO 81) nebo montážní dělníci (CZ-ISCO 82). Obě profesní skupiny byly z hlediska lepší vypovídací schopnosti sloučeny. Zaměstnavatelé totiž většinou hlásili volná pracovní místa v rámci skupiny 81, naopak uchazeči po dohodě se zprostředkovatelkou byli častěji zařazováni do skupiny 82. V podstatě se však jedná o velmi podobnou pracovní náplň a v případě nesloučení obou skupin by data nevypovídala o realitě na okresním trhu práce. Jako trvale příznivý lze v uvedených letech

označit poměr nabídky a poptávky v profesní skupině 72 (kovodělníci a strojírenští dělníci). Vysoký počet volných pozic v rámci této profese (viz tabulka 12) se dlouhodobě nedaří obsadit vhodnými uchazeči o zaměstnání.

Tabulka 13: Nejnižší šance na pracovní uplatnění v technicko-hospodářských profesích v okrese Jablonec nad Nisou v letech 2014-2015

CZ-ISCO	Zaměstnání	U/VPM			
		30. 9. 2015	30. 4. 2015	30. 9. 2014	30. 4. 2014
41	Všeobecní administrativní pracovníci, sekretáři	91,0	143,0	-	373,0
43	Úředníci pro zpracování číselných údajů, v logistice	37,0	14,0	6,9	9,9
44	Ostatní úředníci	16,0	8,0	16,0	-
U/VPM – THP pozice celkem		9,4	8,8	8,0	9,7

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, zpracování vlastní

Z pohledu technicko-hospodářských profesí měli ke konci září 2015 nejvíce konkurentů uchazeči požadující úřednické profese. Zvláště ve třídě 41 (všeobecní administrativní pracovníci) eviduje jablonecký úřad práce dlouhodobě vysoký počet uchazečů, avšak odpovídajících pracovních příležitostí je enormní nedostatek. Zájem o práci všeobecného administrativního pracovníka uvádělo v září 2015 celkem 364 uchazečů, volné pozice byly evidovány však pouze 4. Roli v tomto případě hraje pravděpodobně také skutečnost, na kterou již bylo upozorňováno, a sice že zaměstnavatelé přistupují k hlášení VPM úřadu práce spíše v situaci, jedná-li se o méně kvalifikované profese nebo i o profese na trhu práce nedostatkové.

U dělnických profesí stojí za pozornost pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, u kterých v září 2015 připadalo na jednu volnou pozici 31,7 uchazeče o zaměstnání. V tabulce 14 lze vidět, že v letech 2014-2015 se na Jablonecku jedná o trvalou záležitost. U dalších profesních skupin (pracovníci v oblasti prodeje, řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci na stavbách) nelze aktuální šance na uplatnění hodnotit výrazně špatně vzhledem k tomu, že celkově připadalo ke konci září 2015 5,5 uchazeče na jednu volnou pozici.

Tabulka 14: Nejnižší šance na pracovní uplatnění v dělnických profesích v okrese Jablonec nad Nisou v letech 2014-2015

CZ-ISCO	Zaměstnání	U/VPM			
		30. 9. 2015	30. 4. 2015	30. 9. 2014	30. 4. 2014
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	31,7	35,3	40,2	34,7
52	Pracovníci v oblasti prodeje	10,3	19,6	19,6	42,5
71	Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci na stavbách	10,0	17,4	17,8	16,4
U/VPM – THP pozice celkem		9,4	8,8	8,0	9,7

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, zpracování vlastní

4.5 Rizikové skupiny uchazečů na trhu práce

Následující oddíl bude věnován postavení ohrožených skupin na trhu práce jabloneckého okresu.

4.5.1 Osoby zdravotně postižené

Dlouhodobě obtížně umístitelnou skupinou uchazečů jsou v okrese osoby se ZP. Jejich počet zůstává i přes působení hospodářského cyklu relativně stabilní. Toto lze nejlépe odvodit z vývoje jejich podílu na celkovém počtu uchazečů. V době ekonomického útlumu podíl OZP zpravidla klesá, neboť celkový počet uchazečů roste rychlejším tempem než počet osob se ZP. Opačná situace nastává při zlepšujících se ekonomických podmínkách, kdy celkový počet uchazečů klesá rychlejším tempem než počet osob se ZP.

Výše zmíněnou souvislost s ekonomickým vývojem potvrzuje i situace v průběhu roku 2015. Na počátku roku bylo na okresním úřadě práce přihlášeno celkem 489 OZP s podílem 11,2 %. Do září téhož roku zůstal počet osob se ZP téměř nezměněn (471), ale jejich podíl vzrostl na 12,4 %.

Tabulka 15: OZP v okrese Jablonec nad Nisou v letech 2007-2014

Ukazatel	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Uchazeči celkem	2 710	3 339	5 379	4 962	4 381	4 470	4 867	4 353
z toho OZP	431	552	684	694	634	561	576	505
%	15,9	16,5	12,7	14,0	14,5	12,6	11,8	11,8

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, zpracování vlastní

Obtížnost umístování handicapovaných uchazečů v porovnání s osobami bez zdravotního postižení dokládá i průměrná délka jejich evidence. Ta činila ke konci září 2015 u osob se ZP 957 dní, zatímco nehandicapovaní uchazeči byli průměrně evidováni „pouze“ 569 dní (o 388 méně).

Problematický je také nízký zájem zaměstnavatelů o zaměstnávání handicapovaných, což se potvrzuje i na Jablonecku. Pro osoby se ZP byla ke konci 3. čtvrtletí 2015 určena zhruba každá třináctá pracovní pozice nabízená skrze úřad práce. Na jedno volné pracovní místo v regionu připadalo 9,4 OZP, u celkového počtu uchazečů činila tato hodnota 5,6. Poptávka zaměstnavatelů po OZP byla směřována především na pozice vyžadující nízkou kvalifikaci, z konkrétních profesí se často vyskytoval strážný/vrátný.

V praxi osoby se ZP často požadují možnost zkrácené pracovní doby, což je další z faktorů snižujících jejich šance na uplatnění. V říjnu 2015 totiž umožňovali zaměstnavatelé na Jablonecku zkrácený pracovní úvazek pouze přibližně u každého čtrnáctého pracovního místa zveřejněného na úřadu práce.

4.5.2 Absolventi

Krizové bylo pro absolventy na Jablonecku léto roku 2013, kdy v období od července do září vzrostl jejich počet na 339 (o 138), což představuje nárůst o téměř 70 %. Jednalo se o vůbec nejvyšší počet evidovaných absolventů od roku 2004. Podíl této kategorie na celkovém počtu uchazečů se dlouhodobě pohyboval kolem 5-6 %. Změnu přinesl rok 2014, kdy jejich podíl poklesl na 4,6 %. Do září 2015 klesl jejich počet na 173, podíl

na všech uchazečích zůstal ve výši 4,6 %. Při pohledu do tabulky 16 si lze všimnout, že počet evidovaných absolventů je v současné době nejnižší od roku 2007.

Tabulka 16: Absolventi v okrese Jablonec nad Nisou v letech 2007-2014

Ukazatel	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Uchazeči celkem	2 710	3 339	5 379	4 962	4 381	4 470	4 867	4 353
z toho absolventi	157	175	251	250	242	292	293	200
%	5,8	5,2	4,7	5,0	5,5	6,5	6,0	4,6

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, zpracování vlastní

Vývoj této evidenční skupiny podléhá vlivům v souvislosti s průběhem školního roku. V minulých letech obvyklý červencový nárůst absolventů se však v roce 2015 nekonal. Většina mladých odložila evidenci na úřadu práce až na září, kdy meziměsíčně stoupl počet absolventů o 45 na zmiňovaných 173.

Z hlediska stupně dosaženého vzdělání dlouhodobě převažují absolventi se středním odborným vzděláním s maturitou a vyučením, což potvrzují i oficiální statistiky k 30. 9. 2015. Absolventi se středním odborným vzděláním se na celku podíleli 34,1 %, o něco nižší byl podíl vyučených (24,9 %). Z vysokoškolsky vzdělaných se nejčastěji evidovali bakaláři (9,8 %). Opět podobně jako u celkového počtu uchazečů musí být zohledněny počty vycházejících žáků u uvedených stupňů vzdělání.

S problémy při uplatnění se na Jablonecku v letech 2014-2015 potýkali absolventi ekonomických oborů a hotelnictví, jak lze vidět v tabulkách 17 a 18. Vyšší počet evidovaných byl pravidelně zaznamenáván také u výučního oboru Kuchař-číšník. Na druhé straně je patrné nízké zastoupení technicky orientovaných oborů, trvale byl v uvedených letech evidován vyšší počet absolventů pouze u oboru Automechanik.

Tabulka 17: Nejčastější obory vzdělání u absolventů v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2015

Obor vzdělání	KKOV	30. 9. 2015	30. 4. 2015
Ekonomika a podnikání	6341M	18	25
Hotelnictví	6542M	10	4
Kuchař-číšník	6551H	8	13
Gymnázium	7941K	8	16
Automechanik	2368H	6	5
Lesní výroba, lesnické práce	4156H	6	4
Kadeřník	6951H	5	2
Stavebnictví	3647M	5	4
Výtvarná a umělecká výroba	8241M	5	4
Absolventi celkem		173	170

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, zpracování vlastní

Podle názorů kompetentních pracovníků jsou zaměstnavateli opakované důvody pro nepřijetí mladých lidí po škole kromě absence praktických zkušeností chybějící vytrvalost a cílevědomost, často také nezáměr o obor a obecně nízká motivace či neschopnost respektovat nadřazené.

Poptávka po absolventech ze strany zaměstnavatelů byla v okrese dlouhodobě nízká. Počet volných pracovních míst na úřadě práce vhodných pro tuto skupinu vzrostl až v roce 2014 patrně v souvislosti s ekonomickým vývojem. Nicméně výhodnější nabídky mají absolventi stále v sousedním okrese Liberec.

Tabulka 18: Nejčastější obory vzdělání u absolventů v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2014

Obor vzdělání	KKOV	30. 9. 2014	30. 4. 2014
Ekonomika a podnikání	6341M	25	28
Kuchař-číšník	6551H	16	15
Podnikání v oborech	6441L	11	7
Automechanik	2368H	8	2
Ekonomika a management	6208T	8	5
Hotelnictví	6542M	8	2
Kuchařské práce	6551E	7	6
Ekonomika a management	6208R	7	3
Ošetřovatel	5341H	6	2
Absolventi celkem		236	190

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, zpracování vlastní

4.6 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti

V této podkapitole bude stručně uveden celkový pohled na realizaci opatření APZ na Jablonecku, dále bude prostor věnován konkrétnímu využití jednotlivých nástrojů v letech 2014 a 2015.

Jak se vyvíjel počet vytvořených míst a umístěných uchazečů v letech 2007-2014 je uvedeno v tabulce 19. Zpravidla vyšší počet umístěných uchazečů než vytvořených míst je dán skutečností, že některá místa musela být opakovaně obsazována vhodnými uchazeči o zaměstnání. Vytvořená místa v rámci APZ jsou každoročně otázkou především výše přidělených finančních prostředků, které poskytuje státní rozpočet ČR a v programovém období 2014-2020 také Evropský sociální fond. V rámci aplikace aktivní politiky zaměstnanosti v okrese se dlouhodobě nejvíce využívají společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce

Tabulka 19: Vytvořená místa a umístění uchazeči na nástroje APZ v okrese Jablonec nad Nisou v letech 2007-2014

Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Vytvořená místa	142	144	301	495	364	338	328	548
Umístění uchazeči	165	183	317	529	383	325	348	585

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, zpracování vlastní

4.6.1 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti pomáhají v jabloneckém regionu nalézt uplatnění zejména uchazečům dlouhodobě nezaměstnaným (nad 5 měsíců), osobám starším 50 let a níže kvalifikovaným. Zvláště pro starší 50 let, kteří nechtějí nebo nemohou dojíždět za prací, jsou VPP v okrese často jedinou možností zaměstnání v místě bydliště. Z majoritní části uchazeči provádějí práce jako úpravu veřejné zeleně či čištění a úklid veřejných prostranství. Méně zastoupeni byli v letech 2014-2015 asistenti v základních školách nebo třeba práce pomocného charakteru pro církevní organizace.

Během roku 2014 bylo zřízeno 220 pracovních míst naplňujících charakteristiku VPP. Na realizaci VPP bylo uvolněno celkem 27 521 tis. Kč, z nichž většinu (20 494 tis. Kč) poskytla EU prostřednictvím Evropského sociálního fondu. Oproti roku předchozímu tak bylo za VPP utraceno o téměř 57 % více finančních prostředků. [43] Jablonecký úřad práce umísťoval na tyto pracovní příležitosti především následující kategorie uchazečů: mladí do 30 let, osoby nad 50 let, evidovaní déle než 5 měsíců a osoby pečující o dítě do 15 let věku. Už ke konci září 2015 bylo vytvořeno v okrese více pracovních příležitostí pro VPP než za celý rok 2014 a to celkově 251.

Možnost vytvoření pracovních příležitostí VPP je výhodná pro velkou většinu obcí v okrese, v říjnu 2015 tuto možnost využívalo 24 z celkových 34. Celkem 100 pracovních příležitostí, a tedy nejvíce v okrese, fungovalo pod hlavičkou okresního města Jablonec nad Nisou. Zástupci města a úřadu práce mají navíc v tuto chvíli nový záměr, od jara 2016

je totiž plánováno navýšení počtu VPP na celkových 110. Nově vytvořená pracovní místa mají být určena ženám, které jsou díky svým indispozicím (nízké vzdělání, dlouhodobá evidence, péče o dítě do 15 let věku) těžko umístitelné. Pro matky s dětmi se počítá i s možností upravené pracovní doby.

4.6.2 Společensky účelná pracovní místa

V rámci společensky účelných pracovních míst (dále jen SÚPM) byla v letech 2014 a 2015 podporována SÚPM vyhrazená a SÚPM zřízená pro výkon samostatné výdělečné činnosti uchazeče o zaměstnání. Na druhé straně nástroj SÚPM zřízené u zaměstnavatele nebyl v tomto období využit, za čímž stojí patrně zákonná podmínka o udržitelnost takto vytvořeného pracovního místa. V závislosti na výši přidělených prostředků je totiž zaměstnavatel povinen zřízené SÚPM udržovat nejméně po dobu 12 měsíců. [58]

SÚPM vyhrazená u zaměstnavatele

V roce 2014 bylo umožněno vyhrazení celkem 232 společensky účelných pracovních míst. Odčerpáno bylo dohromady 15 049 tis. Kč a podobně jako u předchozího nástroje byl i zde vyčíslen meziroční nárůst vynaložených prostředků (142 %). [43] Kromě „klasických“ SÚPM bylo v roce 2014 podpořeno vyhrazení 59 SÚPM v rámci projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let v Libereckém kraji, kam byli umísťováni výhradě uchazeči o zaměstnání naplňující charakteristiku absolventů.

Už ke konci září 2015 bylo podpořeno vyhrazení většího počtu SÚPM (248) než za celý rok 2014. Podpořeno bylo také 32 SÚPM pro absolventy v rámci projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let. Umísťovány byly především následující kategorie uchazečů: mladí do 30 let, starší 50 let, evidovaní déle než 5 měsíců, osoby pečující o dítě do 15 let věku.

SÚPM zřízená za účelem výkonu SVČ

Vyšší zájem byl v roce 2014 také o zahájení SVČ za finanční podpory ÚP. V rámci toho nástroje byly podpořeny podnikatelské záměry celkem 30 uchazečů za dohromady 1 358 tis. Kč. Podnikatelská činnost byla zahajována v širokém spektru oborů, nejčastěji

se vyskytovaly hostinská činnost, masérské a rekondiční služby, poradenské a konzultační činnosti či zprostředkování obchodu a služeb. [43] Do konce 3. čtvrtletí 2015 bylo uzavřeno 26 dohod především s uchazeči evidovanými déle než 5 měsíců.

4.6.3 Chráněná pracovní místa

Zaměstnávání OZP bylo v letech 2014 a 2015 podporováno především formou zřízených chráněných pracovních míst (dále jen CHPM) a příspěvkem podle § 78 ZoZ na podporu zaměstnávání OZP. Menší částky byly v uplynulém roce proplaceny za účelem výplaty příspěvku na provoz dle § 76 ZoZ. Peněžní prostředky byly poskytnuty také na zahájení podnikatelské činnosti a to třem osobám se ZP. [43]

Počet zřízených CHPM v roce 2014 na Jablonecku (54) lze vzhledem k celkovému počtu CHPM zřízených v Libereckém kraji považovat za vysoký. Na úrovni celého kraje bylo totiž v roce 2014 podpořeno zřízení dohromady „pouze“ 67 CHPM. [58]

4.6.4 Rekvalifikace a poradenství

V rámci rekvalifikací uchazeči a zájemci o zaměstnání projevovali v letech 2014 a 2015 zájem především o **zvolenou rekvalifikaci**. Nejčastěji okresní úřad práce financuje kurzy řídičských a profesních průkazů sk. C, D, E, svářečské průkazy, masér pro sportovní a rekondiční masáže, strážný či pracovník sociální péče. [44] Ke konci září 2015 bylo uzavřeno celkem 179 dohod o realizaci zvolené rekvalifikace. I zde úřad práce usiluje o umístování rizikových skupin uchazečů o zaměstnání a to především mladých do 30 let.

Mimo ZR uchazeči nastupovali v letech 2014 a 2015 také do „klasických“ rekvalifikačních kurzů soutěžených ve veřejné zakázce a do rekvalifikačních kurzů probíhajících v rámci regionálních individuálních projektů. Překonat problémy s uplatněním na trhu práce pomáhá uchazečům také množství **poradenských aktivit**. V letech 2014 a 2015 byly průběžně realizovány skupinové aktivity Job klub, kde jsou uchazečům předávány informace o volných pozicích, udělovány rady s prezentací před zaměstnavateli

(od sestavení životopisu, motivačního dopisu až po pracovní pohovor) či jsou proškoleni v oblasti finanční gramotnosti.

Ve vztahu k prevenci nezaměstnanosti absolventů působí besedy pro žáky a studenty základních a středních škol v okrese, kde zaměstnanci ÚP informují o možnostech dalšího vzdělávání, volbě povolání či úskalích nezaměstnanosti. [44]

4.7 Projekty Evropského sociálního fondu

Aktivita pro uchazeče a zájemce o zaměstnání probíhá také v rámci národních individuálních a regionálních individuálních projektů financovaných Evropským sociálním fondem.

4.7.1 Národní individuální projekty

V současné chvíli je realizován pouze jeden národní projekt, a tím je **Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců** (dále jen POVZ), jehož záměrem je rozvoj zaměstnanců po odborné stránce. Vstoupit do něj mohou firmy, případně OSVČ, které si i přes negativní ekonomický vývoj drží stabilní tržní pozici včetně reálné možnosti dalšího růstu. Zaměstnavatelé inkasují finanční prostředky nejen na vzdělávání nebo rekvalifikaci zaměstnanců, ale propláceny jsou i mzdové náklady po dobu účasti zaměstnance na vzdělávací aktivitě. [59]

Projekt je v realizaci od 1. 2. 2014 do 30. 11. 2015. Kontaktní pracoviště v Jablonci nad Nisou dostalo pro projekt k dispozici 8 841 tis. Kč, za něž byli zaměstnanci okresních firem proškoleni v následujících oblastech: výuka jazyků pro obchod a výrobu, počítačová gramotnost, interní informační systémy, efektivita výrobních procesů, základní kurzy svařování, polygrafické technologie či IT konstrukční systémy.

4.7.2 Regionální individuální projekty

V Libereckém kraji v tuto chvíli dobíhá realizační období dvou regionálních projektů. Jedná se o projekty Odborné praxe pro mladé do 30 let v Libereckém kraji a Vzdělávejte se pro růst v Libereckém kraji II.

Vzdělávejte se pro růst v Libereckém kraji II.

Projekt Vzdělávejte se pro růst v Libereckém kraji II. cílí na podporu konkurenceschopnosti zaměstnanců formou jejich účasti v příslušných vzdělávacích aktivitách. Podpora je poskytována pouze podnikům v odvětví s prorůstovým potenciálem, jejich přesný seznam lze nalézt v manuálu pro zájemce o vstup do projektu. Podobně jako u projektu POVZ jsou i zde hrazeny částky vynaložené na vzdělávací aktivity a náhrady mezd po dobu vzdělávání zaměstnanců. Projekt probíhá od 1. 7. 2013 a jeho realizace bude ukončena k poslednímu listopadu 2015. [60]

Kontaktní pracoviště ÚP ČR Jablonec nad Nisou vyčerpalo na realizaci projektu celkem 14 940 tis. Kč. Možnost zapojit se do projektu využilo celkem 63 firem, přičemž proškoleny byly dohromady 764 zaměstnanců v následujících oblastech: jazyková výuka, manažerské dovednosti, počítačové dovednosti, zdokonalení v obchodních dovednostech, čtení a kreslení technické dokumentace, účetnictví a ekonomické systémy či software AutoCad aj.

Odborné praxe pro mladé do 30 let v Libereckém kraji

Cílem tohoto projektu je začlenění absolventů na místním trhu práce. Realizace probíhá v souladu s programem Záruky pro mládež a hlavním záměrem je zvýšení zaměstnanosti specifické skupiny mladých uchazečů do 30 let formou poskytnutí dovedností pro získání dlouhodobého a kvalitního zaměstnání. [61]

Mladí lidé do 30 let věku (včetně) mohou do projektu vstoupit za podmínky, že jejich pracovní zkušenosti jsou žádné nebo jen velmi malé a od zakončení jejich studia neuplynuly více než 2 roky. Tito uchazeči jsou následně umísťováni k zaměstnavatelům,

kteří o ně v rámci projektu projeví zájem a jsou schopni jim nabídnout rozvoj po osobnostní i pracovní stránce.

Mladí lidé získávají praktické zkušenosti u zaměstnavatelů na podkladě předchozí uzavřené dohody o vymezení SÚPM mezi zaměstnavatelem a ÚP. Podmínkou pro realizaci odborných praxí u zaměstnavatelů je uzavření pracovního poměru na plný úvazek (tj. 40 hodin týdně). V předem odůvodněných případech může být úvazek kratší, minimálně však 20 hodin týdně. Délka trvání pracovního poměru je stanovena na nejméně 6 měsíců. V porovnání s příspěvkem na „klasické“ společensky účelné pracovní místo jsou zaměstnavatelům při přijetí mladých uchazečů nabízeny velmi výhodné částky specifikované již v první části práce. [62]

Samotný výběr uchazečů do projektu probíhá především v návaznosti na spolupráci se zaměstnavateli v regionu. U zaměstnavatelů, kteří projeví zájem o vstup do projektu, jsou definovány požadavky na volná pracovní místa. Následně je vytvořen širší seznam vhodných kandidátů, kteří jsou formou skupinové nebo individuální akce pořádané ÚP seznámeni s cíli odborných praxí. V dalším kroku jsou vybráni motivovaní jedinci, mezi nimiž si už vhodného adepta volí sám zaměstnavatel. V případě potřeby může být vybraný uchazeč za projektové peníze ještě rekvafikován, a to s ohledem na požadavky pro výkon budoucí profese.

Zajímavou nabídkou pro firmy je také možnost úhrady nákladů na odborného pracovníka (mentora), který jednak dohlíží po stanovenou dobu na výkon práce mladého zaměstnance a jednak kontroluje dodržování předem stanoveného plánu odborné praxe. Ten je ustanovován na základě dohody mezi zaměstnavatelem, účastníkem odborné praxe a za asistence odborného zaměstnance ÚP ČR. [61]

Žádosti v projektu na kontaktním pracovišti v Jablonci nad Nisou byly podávány průběžně počínaje srpnem 2013. Realizace projektu bude ukončena k 30. 11. 2015. Během trvání odborných praxí bylo podpořeno celkem 190 absolventů, přičemž na společensky účelná pracovní místa bylo umístěno 104 z nich. Z konkrétních pozic lze zmínit: asistentka/expedientka, technicky-administrativní pracovník, obchodní referent, nástrojař, obchodně-výrobní referent, seřizovač, zámečnick, asistentka manažera, prodavač, servírka,

recepční, účetní, architekt, stavař, projektant či IT technik. Podporování byli v projektu především vysokoškolsky vzdělaní uchazeči, kteří se na celkovém počtu podíleli 65,1 %. Poptávka ze strany zaměstnavatelů byla směřována totiž především na tuto skupinu absolventů. Je pravděpodobné, že pro firmy byla motivačním faktorem mj. i výše příspěvku od úřadu práce, která v tomto případě byla nejvyšší (24.000 Kč).

Možnost individuálního přístupu k jednotlivým účastníkům byla bezesporu velkým plusem tohoto projektu. Podle slov odborné pracovnice ÚP ČR nabízel tento postup zejména možnost lepší identifikace příčin, které konkrétnímu mladému uchazeči znesnadňují nalezení vhodného zaměstnání. Následně mu mohlo být nabídnuto řešení odpovídající jeho situaci. Často se vyskytující problém u mladých, kteří do projektu vstoupili, byl nedostatek motivace a nereálné požadavky ohledně budoucího zaměstnání. Průběhu projektu napomohly také pravidelné monitorovací návštěvy v jednotlivých firmách na Jablonecku prováděné úřadem práce. Pokud zaměstnavatelé projeví zájem, byli konkrétní uchazeči splňující kritéria pro vstup do projektu vybíráni z evidence ÚP přesně podle jejich požadavků.

5. Podnikatelské prostředí

Registr ekonomických subjektů zpracovaný Českým statistickým úřadem uvádí k 30. 6. 2015 celkem 23 740 ekonomických subjektů sídlících na území okresu Jablonec nad Nisou. V rámci Libereckého kraje zaujímá první pozici okres Liberec s celkovým počtem 49 543 registrovaných subjektů.

Z pohledu velikosti podniku dominují v regionu „podniky“ bez zaměstnanců (osoby samostatně výdělečně činné) a mikropodniky zaměstnávající v rozmezí od 1 do 9 zaměstnanců. Zanedbatelný není ani počet malých podniků (10-49 zaměstnanců), jejichž dostatečné zastoupení je důležité zejména v době hospodářské recese, jelikož právě tyto firmy mají tendenci pružně se přizpůsobovat změnám.

Situace vypadá odlišně z pohledu celkové zaměstnanosti v podnicích uvedených velikostí. Z tabulky 20 je tedy patrné, že dle odhadu nejvíce zaměstnanců v regionu zaměstnávají podniky střední velikosti, které jsou těsně následované velkými podniky.

Přehled největších zaměstnavatelů (nad 250 zaměstnanců) včetně oborů jejich působnosti uvádí tabulka 22 (str. 79). Podle údajů ČSÚ je nejvýznamnějším zaměstnavatelem regionu firma PRECIOSA, a. s. zabývající se výrobou a zpracováním skla. Nejvýznamnější zaměstnavatelé v regionu (nad 250 zaměstnanců) jsou v 6 z 11 případů orientovaní na výrobu navazující na automobilový průmysl, v dalších dvou případech se jedná o oblast sklářského průmyslu. Lze tedy konstatovat relativně nízkou diverzifikaci odvětvové příslušnosti velkých podniků v regionu.

Zajímavým hlediskem je také odvětvová struktura podnikatelských subjektů. Více než jedna čtvrtina z nich totiž provozuje činnost v následujících oblastech – Velkoobchod, maloobchod a oprava motorových vozidel a výroba výrobků pro osobní spotřebu. [43]

Tabulka 20: Struktura ekonomických subjektů v závislosti na počtu zaměstnanců v okrese Jablonec nad Nisou k 30. 6. 2015

Kategorie podniku dle počtu zaměstnanců	Počet registrovaných subjektů	Odhad počtu celkového počtu zaměstnanců
bez zaměstnanců	7 579	7 549
1-9 zaměstnanců (mikropodniky)	1 617	8 085
10-49 zaměstnanců (malé podniky)	293	8 650
50-249 zaměstnanců (střední podniky)	73	10 914
250 a více zaměstnanců (velké podniky)	11	9 250
neuvedeno	14 167	-

Zdroj: Český statistický úřad. Registr ekonomických subjektů, zpracování vlastní

Při pohledu na strukturu podnikatelských subjektů z hlediska vybraných právních forem podnikání je patrná převaha fyzických osob, které představují téměř 84 % registrovaných subjektů. Na území okresu dále sídlí 2 104 obchodních společností, v 1 950 případech se jedná o společnosti s ručením omezeným. Jejich vysoký počet lze vzhledem k výhodným podmínkám pro jejich založení předpokládat. Počínaje lednem 2014 byla totiž zrušena dřívější povinnost skládat „vstupní vklad“ ve výši 200 000 korun.

Tabulka 21: Struktura ekonomických subjektů dle vybraných právních forem k 30. 6. 2015

Právní forma podnikání	Počet subjektů
Fyzická osoba	19 876
Obchodní společnost	2 104
Družstvo	98
Příspěvková organizace	95

Zdroj: Český statistický úřad. Registr ekonomických subjektů, zpracování vlastní

Tabulka 22: Nejvýznamnější zaměstnavatelé okresu Jablonec nad Nisou k 30. 6. 2015

Zaměstnavatel	Hlavní činnost	Počet zaměstnanců
PRECIOSA, a. s.	Výroba a zpracování skla vč. technického	2500 - 2999
TRW Automotive Czech s. r.o.	Výroba ostatních dílů a příslušenství pro motorová vozidla	1000 - 1499
Nemocnice Jablonec nad Nisou, p.o.	Ústavní zdravotní péče	500 - 999
AKT plastikářská technologie Čechy, spol. s r.o.	Výroba ostatních plastových výrobků	500 - 999
TI Automotive AC s.r.o.	Výroba průmyslových a klimatizačních chladících zařízení	500 - 999
PRECIOSA ORNELA, a.s.	Výroba a zpracování ostatního skla včetně technického	500 - 999
Statutární město Jablonec nad Nisou	Všeobecné činnosti veřejné správy	249 - 500
CIKAUTXO CZ s.r.o.	Výroba ostatních pryžových výrobků	249 - 500
BALKANTOUR s.r.o.	Činnost agentur zprostředkujících zaměstnání	249 - 500
Pekařství Šumava group a.s.	Velkoobchod s cukrem, čokoládou a cukrovinkami	249 - 500
MEGATECH Industries Jablonec s.r.o.	Výroba ostatních dílů a příslušenství pro motorová vozidla	249 - 500
A.RAYMOND JABLONEC s.r.o.	Výroba ostatních plastových výrobků	249 - 500

Zdroj: Český statistický úřad. Registr ekonomických subjektů, zpracování vlastní

5.1 Zaměstnanost u vybraných podniků

V této podkapitole budou stručně charakterizovány podniky s více než 250 zaměstnanci, přičemž čerpáno bude z dat získaných v rámci monitoringu zaměstnavatelů prováděného jabloneckým úřadem práce. Informace vycházející z monitoringu na rozdíl od registru ekonomických subjektů poskytují i data o zaměstnavatelích, jejichž sídlo se nachází mimo území okresu, ale může zde fungovat jejich organizační složka.

V prvním pololetí 2015 byl u monitorovaných zaměstnavatelů zaznamenán nárůst zaměstnanosti. Výraznější zvýšení počtu zaměstnanců (nárůst o více než 10) uvedlo celkem 12 podniků. Pracovní uplatnění v nich nově našlo celkem 354 osob. Nejvýrazněji zvyšovali stavy velcí zaměstnavatelé z oblasti automobilového průmyslu, kteří dohromady přijali celkem 127 zaměstnanců. K většímu propouštění (pokles o více než 10) se uchýlilo 10 zaměstnavatelů. Úsporná opatření se dotkla celkem 165 zaměstnanců. Z toho bylo 47 zaměstnanců propuštěno společností OKTANT, a. s. orientující se na broušení výrobků ze skla. Podnik totiž přesouval výrobu do lokace s levnější pracovní silou.

V druhém pololetí by mělo v rámci monitorovaných podniků dojít k dalšímu celkovému nárůstu zaměstnanosti, a to především opět u podniků pohybujících se ve stěžejním odvětví strojírenství a automobilového průmyslu.

Předpokládá-li zaměstnavatel hromadné propouštění zaměstnanců³, je ze zákona povinen informovat příslušnou krajskou pobočku ÚP ČR v závislosti na místě působnosti. [20] V roce 2015 nebylo v okrese Jablonec nad Nisou hlášeno žádné hromadné propouštění a na podkladě odpovědí zaměstnavatelů v rámci monitoringu není do konce roku žádné očekáváno.

³ Pojem hromadné propouštění včetně povinností v souvislosti s jeho prováděním definuje Zákoník práce v rámci § 62 - 64.

5.1.1 Výroba komponent pro automobilový průmysl

Výroba součástek napojená na automobilový průmysl je klíčovým odvětvím celého regionu, jehož aktuální vývoj podstatně ovlivňuje místní trh práce. Velké podniky (nad 250 zaměstnanců) z toho odvětví zajišťovaly ke konci 1. pololetí podle údajů úřadu práce pracovní uplatnění více než 2 800 zaměstnancům.

Výrobce plastových výrobků určených pro automobilový průmysl a elektrospotřebiče **AKT plastikářská technologie Čechy, s. r. o.** se sídlem v Jablonci nad Nisou spadá od přelomu let 2011 a 2012 pod polskou Boryszew Group. Ke konci pololetí 2015 zaměstnával tento podnik celkem 333 osob, přičemž v meziročním srovnání byl vyčíslen pokles o téměř tři desítky zaměstnanců.

Dceřinou společností francouzské firmy je **A. Raymond Jablonec, s. r. o.**, firma produkuje plastové úchytky a zádržné systémy. Ke konci června 2015 poskytoval podnik pracovní uplatnění celkem 269 osobám, což je meziročně o 31 zaměstnanců více.

Dalším významným zaměstnavatelem napojeným na automobilový průmysl je jablonecký podnik **Cikautxo CZ, s. r. o.** s celkovým počtem 272 zaměstnanců k 30. 6. 2015. Meziročně poklesl stav zaměstnanců firmy o 13 osob. Firma je dceřinou společností španělské Cikautxo S. Coop.

Benteler ČR, s. r. o. se sídlem v Chrastavě, rovněž výrobce příslušenství pro automobily, zaměstnával v meziročním srovnání o jednu desítku pracovníků méně. K 30. 6. 2015 poskytoval zaměstnání celkem 327 osobám. V současnosti probíhají práce na rozšíření jabloneckého závodu a výhledově do roku 2020 plánuje tento zaměstnavatel přijmout zhruba padesátku nových zaměstnanců a nabídnout pracovní uplatnění také ženám, které dosud díky fyzické náročnosti práce byly méně zastoupeny.

Výroba klimatizačních zařízení je doménou dalšího jabloneckého podniku orientujícího se do oblasti automobilového průmyslu a to **TI Automotive AC, s. r. o.** Firma je v rukou britských vlastníků. U tohoto zaměstnavatele byl zaznamenán poměrně výrazný meziroční nárůst o 43 na celkových 626 pracovníků ke konci druhého pololetí 2015.

Nejvíce pracovních sil v tomto odvětví zaměstnává na Jablonecku **TRW Automotive Czech, s. r. o.**, producent brzdových systémů pro motorová vozidla, který je součástí skupiny TRW Automotive vyrábějící po celém světě. Meziroční nárůst činí 6 pracovníků a celkově tak tento podnik zaměstnává 756 pracovních sil.

Ve druhém pololetí 2015 předpokládá výraznější zvýšení počtu svých zaměstnanců pět z uvedených šesti podniků. Nalézt nové uplatnění by tak mohlo až 73 osob, přičemž z valné většiny se jedná o pozice dělnického charakteru – obsluha výrobní linky, montážní dělníci, údržbáři. Pouze ve čtyřech případech hlásili personalisté předběžný zájem o THP pracovníky.

Ve velkých podnicích na Jablonecku napojených na automobilový průmysl je hojně využívána možnost najímání zaměstnanců skrze pracovní agentury. Jejich počet lze totiž v závislosti na aktuálním stavu zakázek velmi rychle měnit. Méně výhodný se tento způsob zaměstnávání jeví pro agenturního pracovníka, se kterým v případě potřeby pronajímatele agentura jako jejich zaměstnavatel ukončuje pracovní poměr. K 30. 6. 2015 najímali uvedení zaměstnavatelé vedle více než 2 800 kmenových zaměstnanců ještě 423 dalších skrze agentury práce.

5.1.2 Sklářský a bižuterní průmysl

V tradičním odvětví sklářství a bižuterie figurují na Jablonecku dva velké podniky (nad 250 zaměstnanců) se společným vlastníkem zaměstnávající na území okresu více než 1 400 osob.

PRECIOSA, a. s. i se svými dceřinými společnostmi (PRECIOSA GS, a. s., PRECIOSA Beauty, s. r. o. a Preciosa Lustry a. s.) zaměstnávala k 30. 6. 2015 na základě údajů úřadu práce 560 osob (meziročně o 39 více). Registr ekonomických subjektů sice uvádí tento podnik v kategorii zaměstnavatelů s 2 500 až 2 999 zaměstnanci, nicméně většina z nich je zaměstnaná v závodech mimo okres Jablonec nad Nisou.

Odkoupením dvou částí krizí těžce zasaženého sklářského velkovýrobce Jablonex Group, společností PRECIOSA, a. s. vznikla **Preciosa Ornela, a. s.** V monitorovacím dotazníku

pro úřad práce bylo ke konci června 2015 uvedeno celkem 850 zaměstnanců, přičemž 627 z nich pracovalo ve větším ze dvou závodů v Desné. Menší co do počtu zaměstnanců je závod v Zásadě se 223 zaměstnanci. V meziročním srovnání zaměstnávají oba závody dohromady o 21 osob více.

5.1.3 Ostatní průmyslová odvětví

Mimo již zmíněná průmyslová odvětví zaměstnává v regionu více než 250 pracovníků ještě producent domovního elektroinstalačního materiálu **ABB, s. r. o.** Tato pražská firma, jež má v Jablonci svou organizační jednotku, je v součásti celosvětového koncernu Asea Brown Boveri orientujícího se na elektrotechniku. Meziročně zaměstnává jablonecký závod o 10 pracovníků méně, ke konci června zde pracovalo 416 osob. Mimo kmenových zaměstnanců najímala firma ke stejnému časovému okamžiku navíc ještě 20 agenturních pracovníků.

Ač se nejedná o samostatný podnik, je možné ještě uvést společnosti sdružené v rámci **Jablotron Group**, a to JABLOTRON ALARMS, a. s., JABLOPCB, s. r. o., JABLOCOM, s. r. o. a JABLONET, s. r. o. Dynamicky rozvíjející se skupina výrobců uvádí na trh zabezpečovací vybavení, komunikační technologie a elektronické systémy. V posledních letech byl zaznamenán opakovaný výraznější nárůst počtu zaměstnanců, na který by mělo být navázáno i ve druhém pololetí roku 2015.

5.2 Uplatnitelnost absolventů v podnicích okresu Jablonec nad Nisou

Dílčím cílem práce bylo zhodnotit situaci ohledně absolventů-techniků ve vybraných podnicích okresu. Protože výběr respondentů nesplňuje v tomto případě statistická kritéria, jedná se o anketní šetření.

Cílem ankety je zjistit názor respondentů na vybrané souvislosti týkající se technických odborníků - absolventů. Vymezeny byly následující dílčí cíle:

- zjistit, zda podniky postrádají absolventy v technických oborech,
- hodnocení kvality technických absolventů,
- řešení současného stavu nedostatku techniků,
- příčina nedostatku mladých techniků a možná východiska.

Pro **výběr respondentů** (podniků) byla stanovena následující kritéria:

- sídlo v okrese Jablonec nad Nisou,
- počet zaměstnanců vyšší než 50 (střední a velké podniky),
- hlavní činnost v oblasti zpracovatelského průmyslu.

Omezení týkající se počtu zaměstnanců bylo stanoveno z důvodu dostupnosti kontaktů na ÚP ČR v Jablonci nad Nisou, který má pro účely monitoringu trhu práce k dispozici kontakty na nejvýznamnější zaměstnavatele na Jablonecku. Zaměření na zpracovatelský průmysl bylo zvoleno z důvodu, že techniky nejčastěji zaměstnávají právě průmyslové firmy. Jak již bylo zmíněno, zpracovatelský průmysl je stěžejním odvětvím z hlediska zaměstnanosti nejen v jabloneckém okrese. V celém Libereckém kraji se zpracovatelský průmysl v roce 2014 podílel 38,3 % [63] na celkové zaměstnanosti. Odvětvová příslušnost podniků ke zpracovatelskému průmyslu byla zjišťována na základě klasifikace národního hospodářství CZ-NACE (sekce C).

Zdrojem pro výběr respondentů byl registr ekonomických subjektů (RES), který k červnu 2015 zpracoval Český statistický úřad. V RES odpovídalo výše uvedených kritériím celkem 39 podniků.

Vyhodnocení anketního šetření

Návratnost dotazníků lze hodnotit kladně. Z celkového počtu 39 distribuovaných dotazníků jich bylo vráceno 34, což představuje 87,2 %.

V dotazníku, jehož celé znění je přílohou této práce, byly položeny následující otázky:

- Zaměstnává Vaše firma absolventy technických oborů?
- V případě, že absolventy techniky zaměstnáváte, narážíte na jejich nedostatek?
- Jak jste spokojeni s kvalitou technicky vzdělaných absolventů?
- V čem shledáváte příčinu nízké kvality technicky vzdělaných absolventů?
- Jakým způsobem nedostatek techniků řešíte?
- Jaké formy spolupráce se školami praktikujete?
- V čem shledáváte příčinu nedostatku absolventů technických oborů vzdělávání?
- Vidíte v ohledu zvýšení prestiže technických oborů zásadní úlohu státu?
- Jakým způsobem by mohl stát pozvednout prestiž technických oborů?

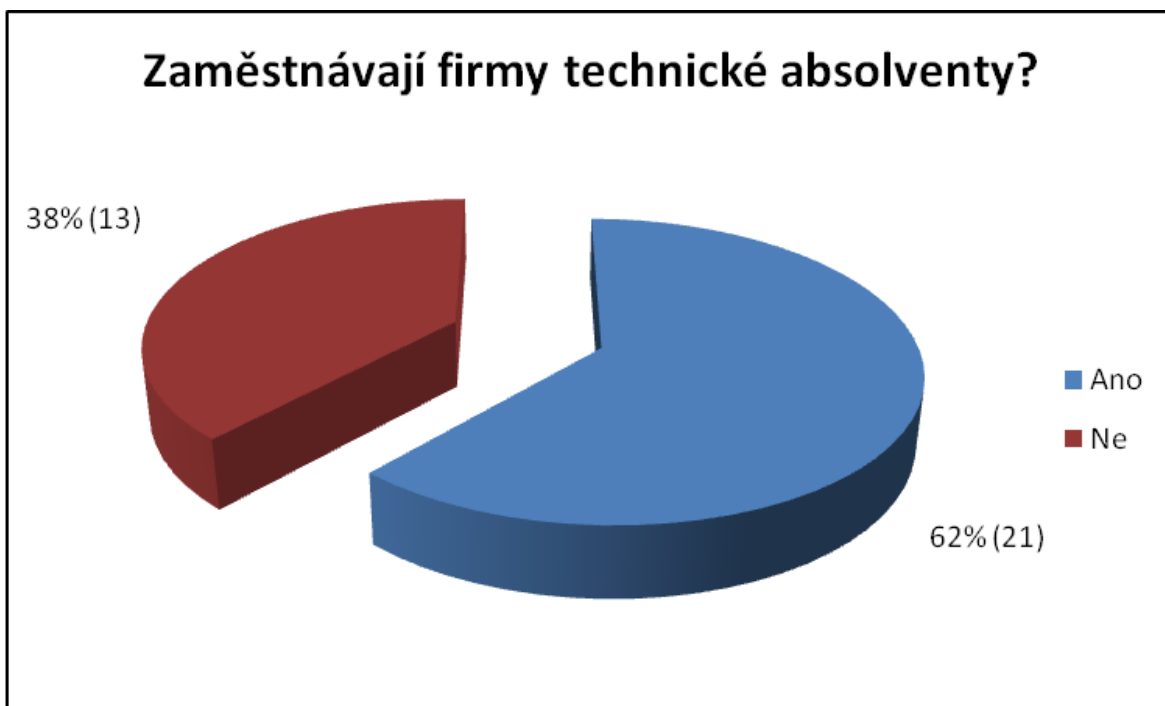
V následující části budou vyhodnoceny jednotlivé dílčí cíle:

Postrádají podniky absolventy v technických oborech?

První otázka zjišťovala, kteří respondenti zaměstnávání absolventů technických oborů podporují a kteří nikoliv. Výsledky ukázaly, že zaměstnávat mladé techniky je ochotno 62 % respondentů. Naopak 38 % dotázaných nedává ve svém podniku technickým absolventům šanci.

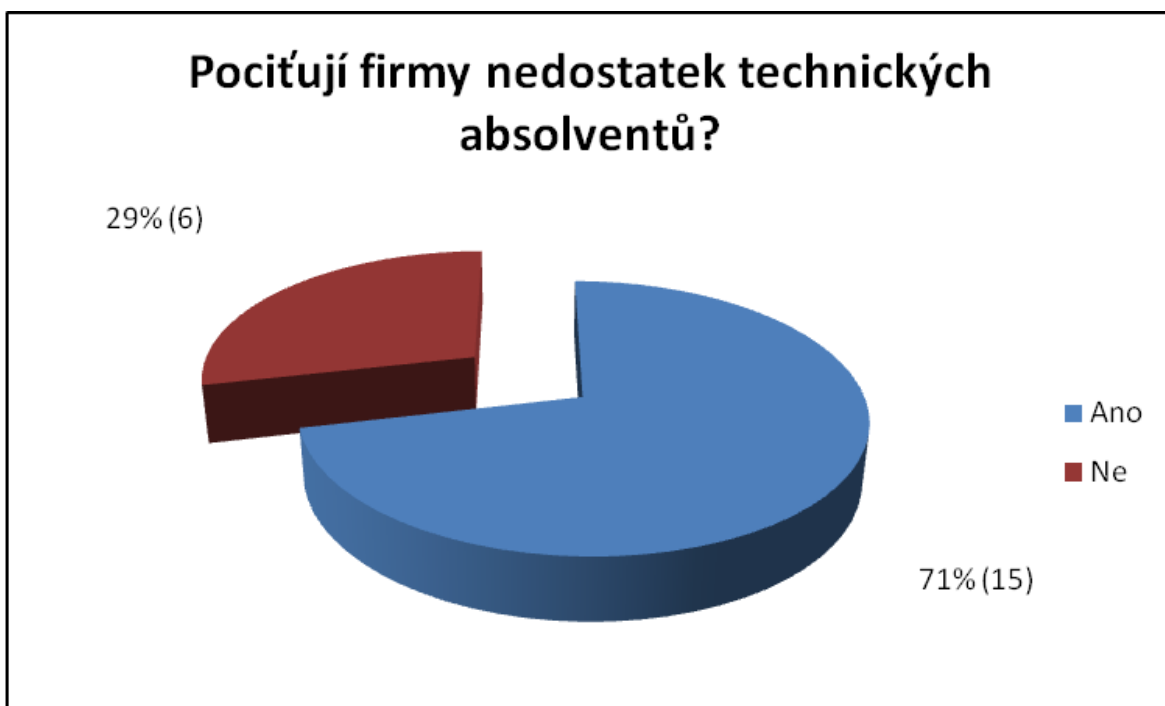
Na druhou otázku byli směřováni pouze ti dotazovaní, kteří v předchozím případě odpověděli kladně (zaměstnávají technické absolventy). Druhá otázka zjišťovala, zda jich podniky nacházejí dostatek. Výsledky ukázaly, že 71 % respondentů, kteří podporují zaměstnávání mladých techniků, se zároveň potýká s jejich nedostatečným počtem.

Lze konstatovat, že téměř dvě třetiny podniků mladé techniky zaměstnávají. Většina zaměstnávajících technické absolventy se potýká s jejich nedostatečným počtem. Výsledky graficky demonstrují obrázky 1 a 2.



Obrázek 1: Zaměstnávání technických absolventů

Zdroj: Vlastní



Obrázek 2: Nedostatek technických absolventů

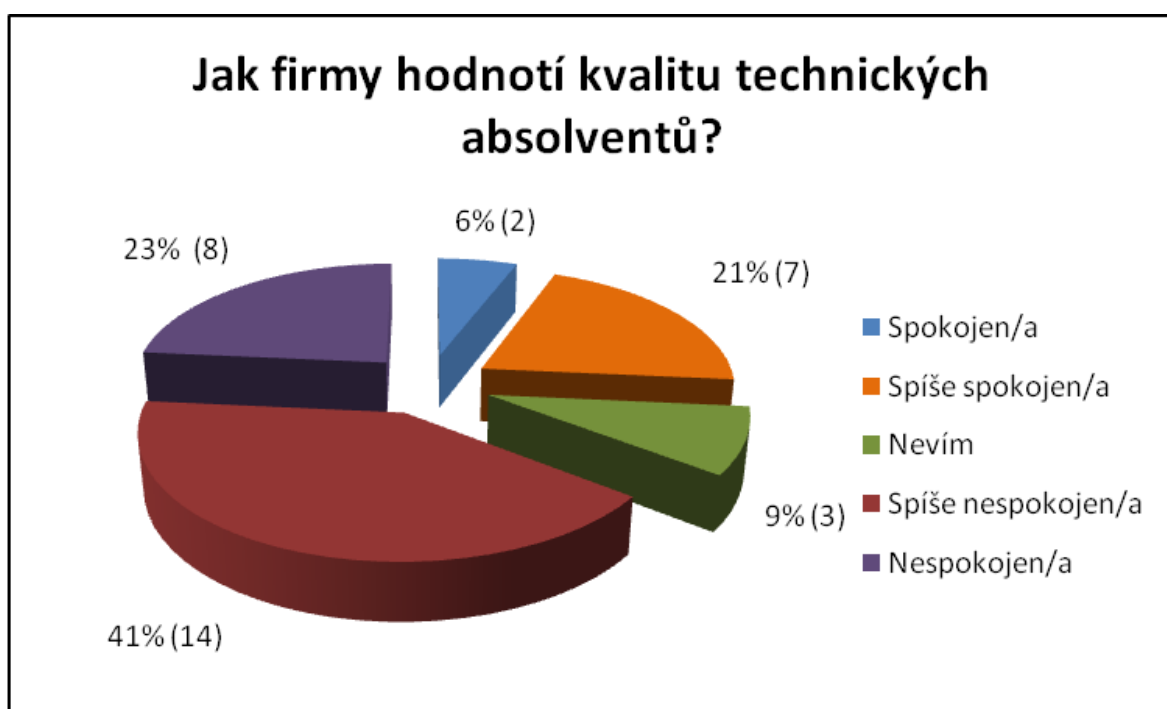
Zdroj: Vlastní

Jak firmy hodnotí kvalitu technicky vzdělaných absolventů?

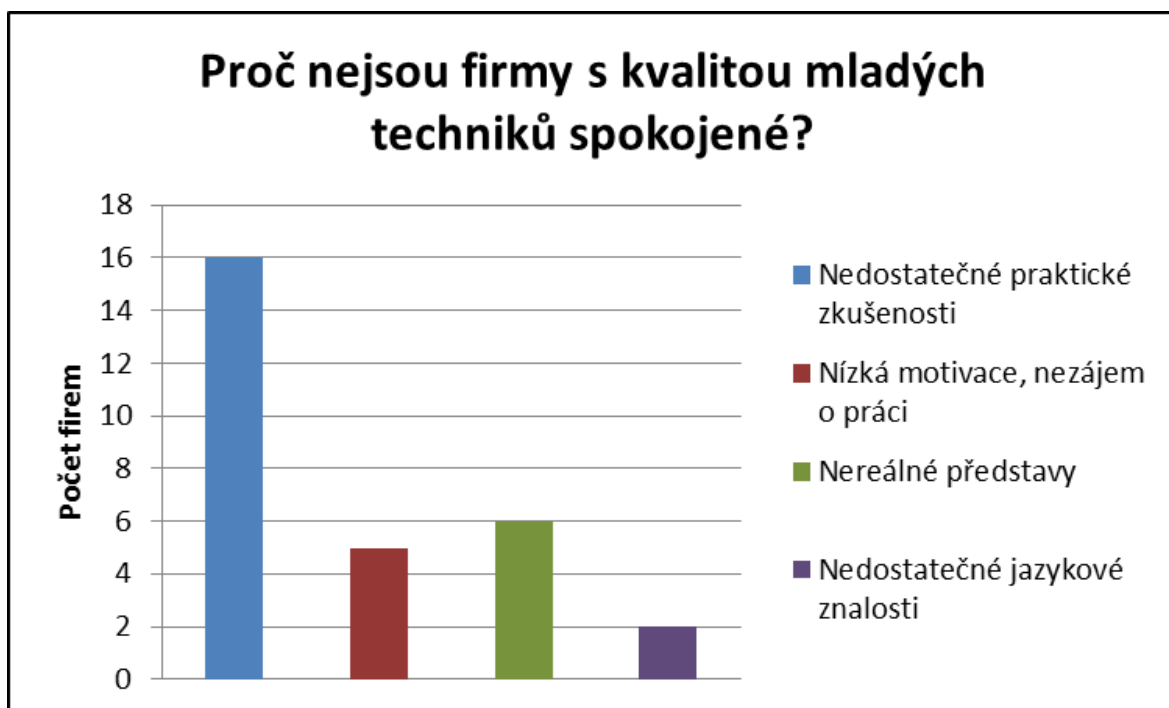
Otázka směřovaná na názor respondentů ohledně kvality mladých techniků ukázala, že 64 % dotazovaných zaujímá v tomto směru negativní stanovisko. Pro kvalitu technických absolventů se vyslovilo 27 % firem.

Dotazník dále zjišťoval, z jakých důvodů jsou firmy s kvalitou mladých techniků nespokojeny (otázka č. 4). Dotazovaným bylo umožněno uvádět více možností. Respondenti si nepřekvapivě nejčastěji stěžovali na žádné nebo nedostatečné praktické zkušenosti mladých techniků. Deficit praxe uvedlo 73 % respondentů nespokojených s kvalitou technických absolventů. Podniky častěji uváděly také nereálné představy mladých o výši finančního ohodnocení či pracovní náplni a nezájem o nabízenou práci.

Lze shrnout, že více než polovina dotázaných podniků hodnotí kvalitu techniků absolventů špatně. Nejčastěji uváděným důvodem jejich nízké kvality byly chybějící praktické zkušenosti. Grafické zobrazení odpovědí nabízí obrázek 3 a 4.



Obrázek 3: Hodnocení kvality technických absolventů
Zdroj: Vlastní



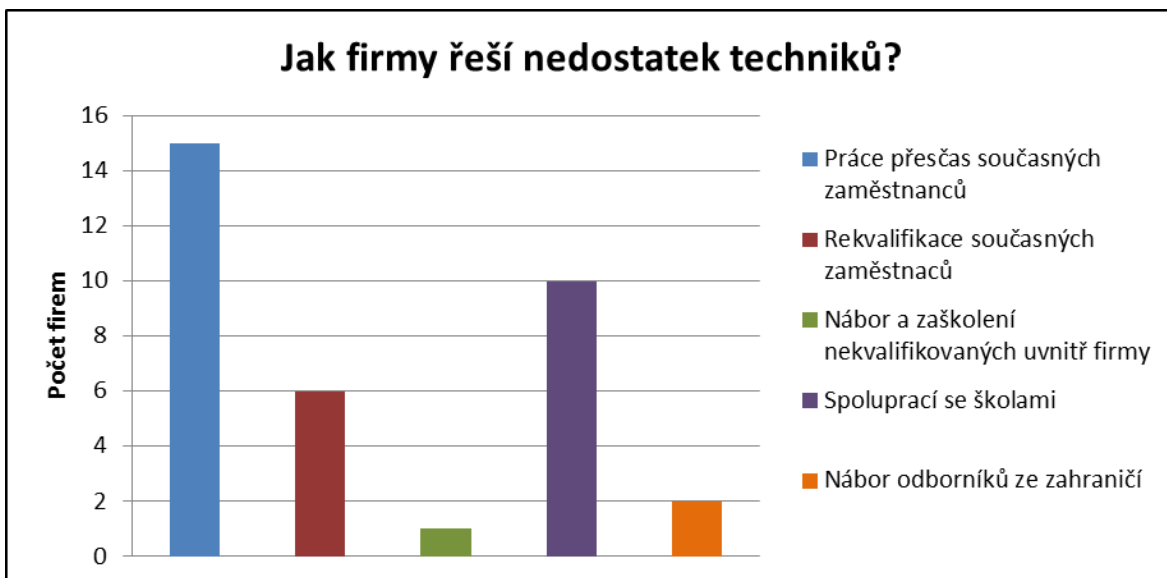
Obrázek 4: Příčina nízké kvality technických absolventů
Zdroj: Vlastní

Jak firmy řeší současný stav nedostatku techniků?

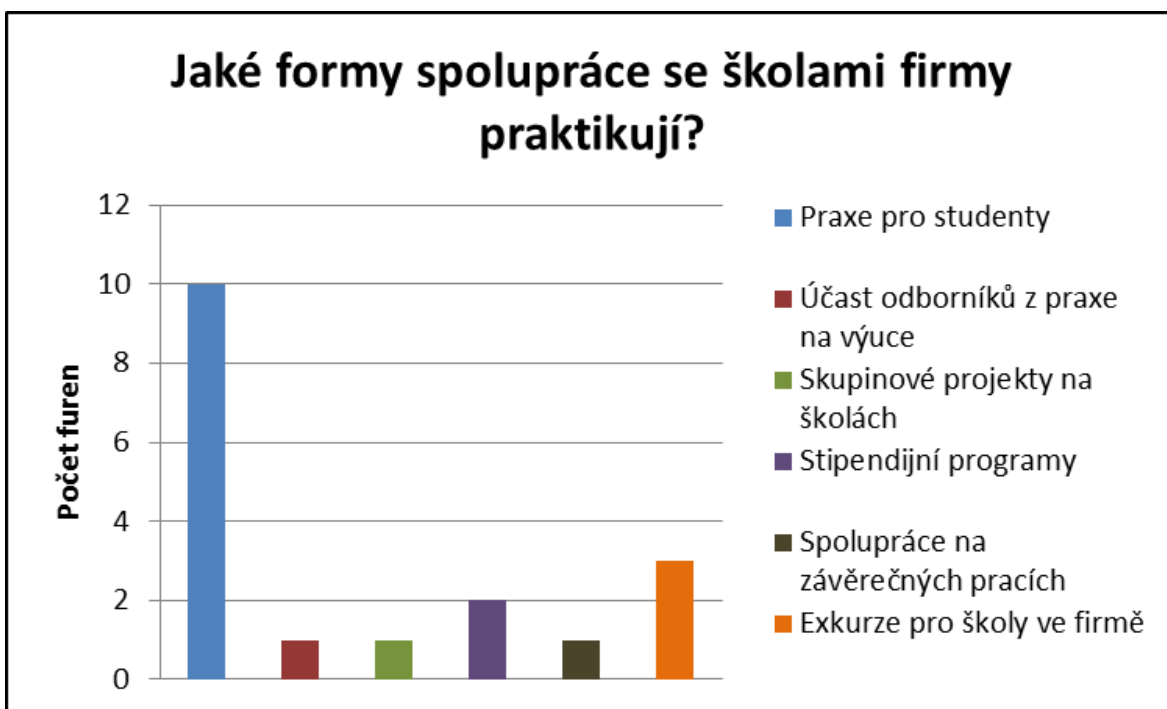
V otázce č. 5 zaměřené na řešení nedostatku techniků mohli respondenti označit více možností. Ze získaných odpovědí vyplynulo, že firmy nejčastěji nedostatek mladých techniků kryjí prací přesčas současných zaměstnanců. Chová se tak 44 % dotázaných. Často uváděným řešením této nevyhovující situace byla také spolupráce se školami a přeškolení stávajících zaměstnanců (29 % respondentů).

Další otázka byla směřována na formy součinnosti se školami. Dotazník opět umožňoval zvolit více odpovědí. Dotazovaní upřesnili, že nejčastěji spolupracují se školami prostřednictvím organizace praxí pro studenty. Okrajově firmy pořádají například exkurze pro školy ve své firmě nebo nabízejí stipendijní programy pro žáky.

Lze shrnout, že nadpoloviční většina dotazovaných řešících problém nedostatku techniků nachází východisko v práci přesčas současných zaměstnanců. Ti, kteří spolupracují se školami, využívají nejčastěji praxe pro studující. Získané odpovědi graficky prezentují obrázky 5 a 6.



Obrázek 5: Řešení nedostatku techniků
Zdroj: Vlastní



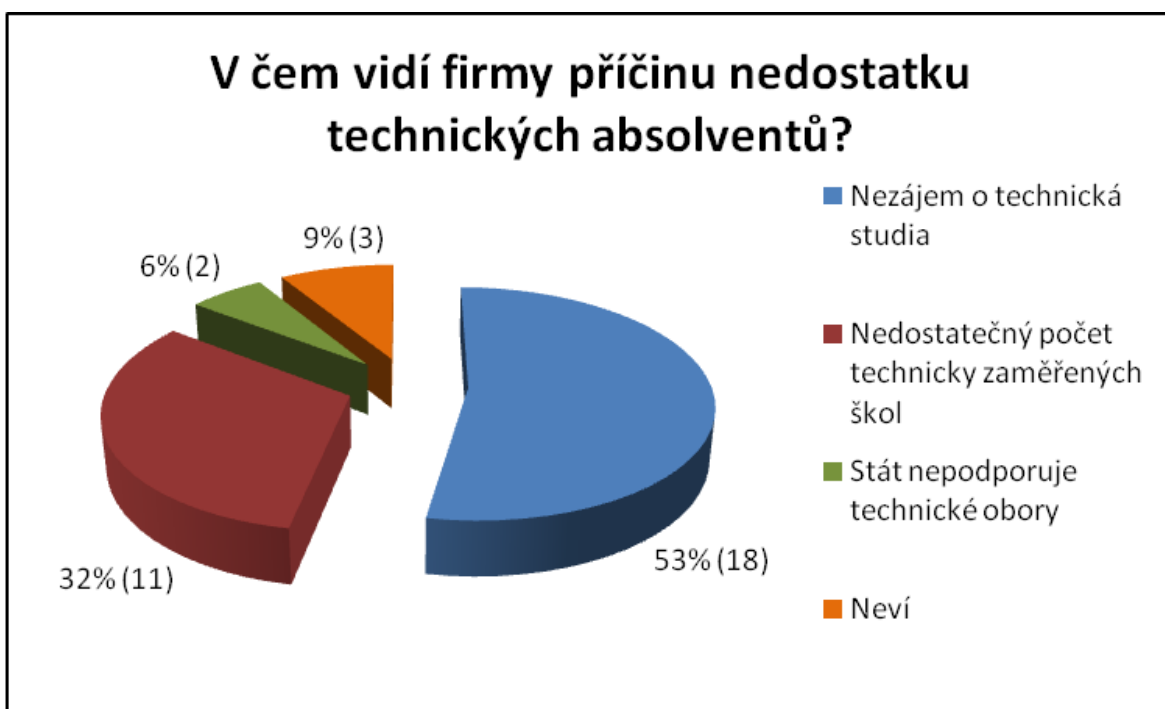
Obrázek 6: Formy spolupráce se školami
Zdroj: Vlastní

V čem firmy shledávají příčinu nedostatku technických absolventů?

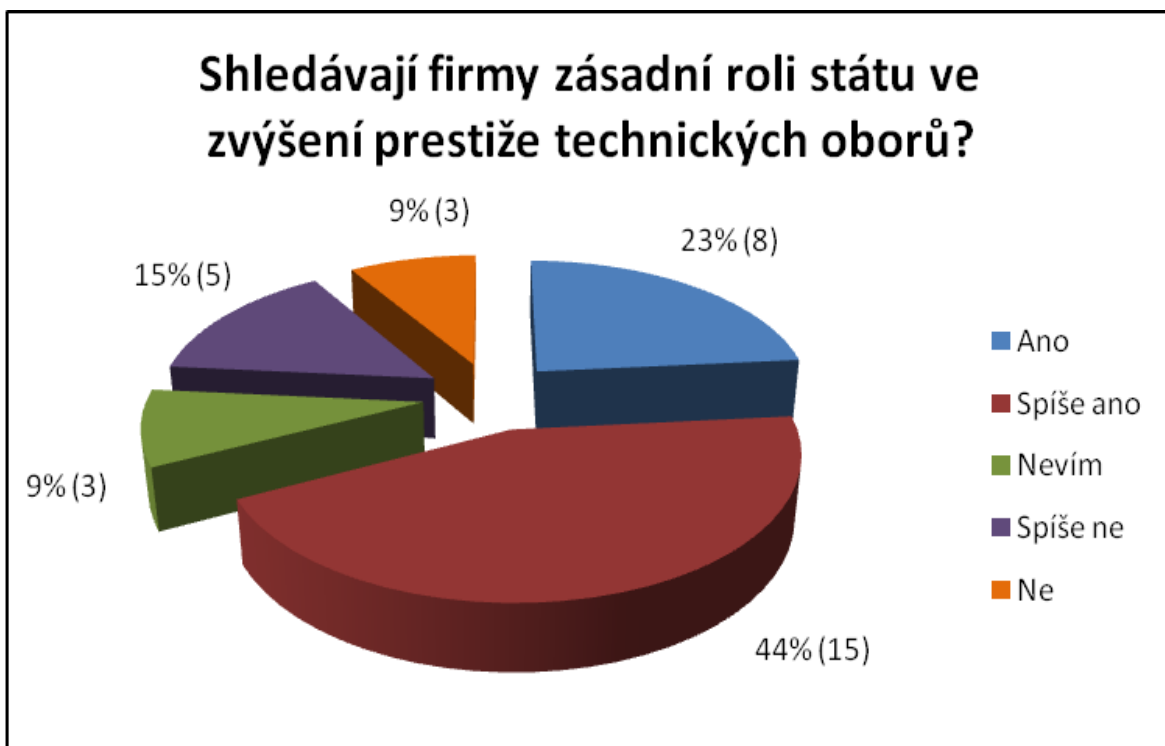
Otázka č. 7 zjišťovala úsudek respondentů ohledně příčiny současné situace. Více než polovina dotázaných (53 %) se shodla na nízkém zájmu mladých o technická studia. Často firmy uváděly také nedostatečný počet technicky zaměřených škol nebo oborů (32 %).

Následující otázka (č. 8) zkoumala názor dotazovaných na zásadní úlohu státu v otázce zvýšení atraktivity technických oborů. Respondenti se celkem jednoznačně shodli (67 %), že by se stát měl angažovat.

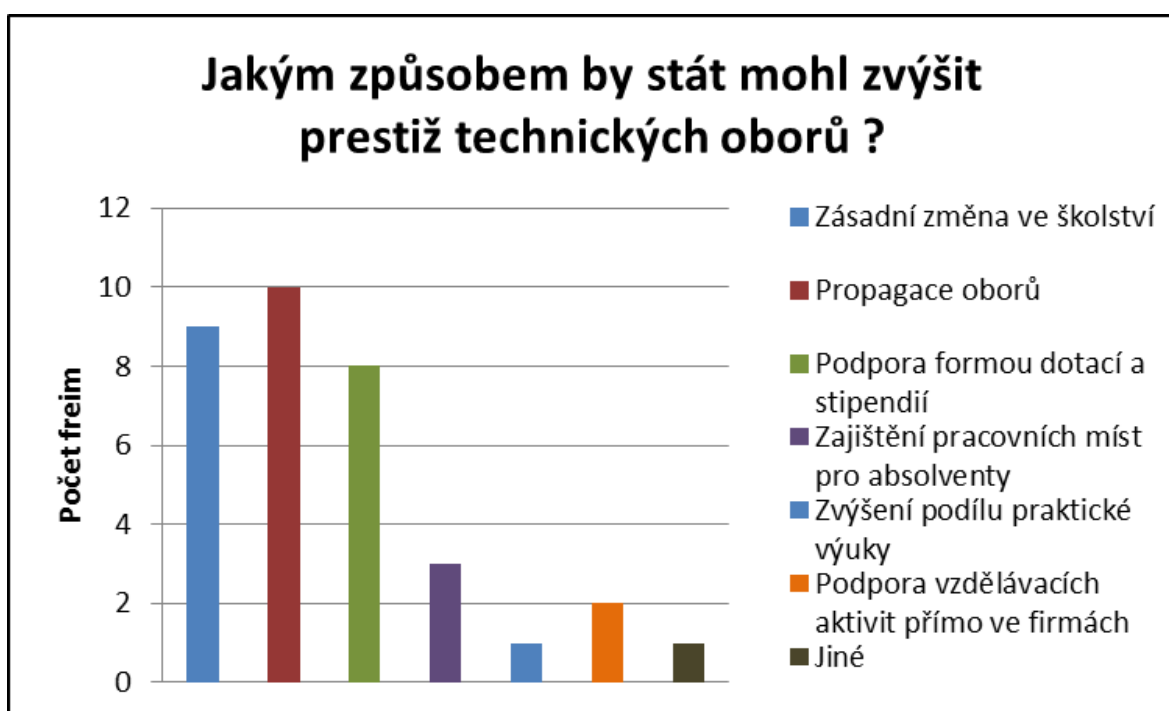
Stanovisko dotazovaných na způsob, kterým by stát mohl prestiž technických oborů zvýšit, zjišťovala poslední otázka (č. 9). V rámci nabízených odpovědí mohli respondenti volit více možností. Získané odpovědi byly v tomto případě méně jednoznačné. Nejčastěji se respondenti vyslovovali pro propagaci oborů ze strany státu, zavedení prvků duálního vzdělávání ve školství a podporu vybraných škol a oborů formou dotací a stipendií. V rámci odpovědi jiné rozepsal jeden respondent možnost zkvalitnění výuky státem.



Obrázek 7: Příčina nedostatku technických absolventů
Zdroj: Vlastní



Obrázek 8: Role státu v otázce zvýšení prestiže technických oborů
Zdroj: Vlastní



Obrázek 9: Možnosti zvýšení prestiže technických oborů ze strany státu
Zdroj: Vlastní

Závěrem tohoto dílčího cíle lze konstatovat, že více než polovina dotazovaných vidí příčinu současného nedostatku technických absolventů v nízkém zájmu o tato studia. Firmy rovněž spatřují zásadní úlohu státu v otázce zvýšení atraktivity technických oborů. Stát by podle nich měl především zavést do výuky prvky duálního vzdělávání, podporovat školy nebo studijní obory prostřednictvím dotací a stipendií a účastnit se na propagaci technického vzdělávání. Grafické zobrazení prezentují obrázky 7,8 a 9.

Závěr

Situace absolventů na regionálním trhu práce se podobně jako v celé ČR a dalších státech EU zhoršila pod vlivem ekonomické recese z konce roku 2008. V roce 2014 došlo k obratu v hospodářském vývoji a výkonnost české ekonomiky je v současné době na vzestupu. Důsledky se této situace se naplno projeví i na regionálním trhu práce. Okresní míra nezaměstnanosti od počátku roku 2014 stabilně klesá a v roce 2015 se zásadním způsobem zvýšila i poptávka zaměstnavatelů směřovaná přes úřad práce, což je také jeden z důležitých předpokladů pro snižování míry nezaměstnanosti. Po nepříznivém vývoji v létě roku 2013 se stabilizovala také situace absolventů a v současné době nelze tuto skupinu vzhledem k počtu a podílu na všech nezaměstnaných v okrese považovat za problematickou.

Důležitým hlediskem při posuzování nezaměstnanosti absolventů je také jejich oborová struktura. Na Jablonecku je dlouhodobě evidován vyšší počet absolventů, jejichž kvalifikace spadá do ekonomických oborů. Tento problém podle autorky pramení z celkově prestižnějšího vnímání ekonomických oborů v naší společnosti, které vede mnohé mladé k jejich studiu bez reálného zvažování jejich budoucího pracovního uplatnění. V úřednických profesích, ve kterých se ekonomové nejčastěji uplatňují, je však na jabloneckém úřadě práce dlouhodobý nedostatek volných pracovních míst a vysoký počet uchazečů o zaměstnání se zájmem o tuto profesi. V této souvislosti je však zapotřebí předeslat, že zaměstnavatelé nemají povinnost hlásit volná pracovní místa do databáze úřadu práce a mnozí směřují svou poptávku skrze soukromé pracovní portály typu jobs.cz aj.

Kromě ekonomického oživení napomohla snížení okresní míry nezaměstnanosti i opatření politiky zaměstnanosti aplikovaná úřadem práce. V roce 2014 bylo na některý z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti umístěno o 58 % uchazečů více než v roce předchozím. V tomto směru je vhodné připomenout stále rostoucí objem finančních prostředků přidělených z Evropského sociálního fondu na provádění okresní politiky zaměstnanosti. Snížení počtu absolventů v evidenci úřadu práce pomohl také projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let v Libereckém kraji zaměřený na mladé uchazeče s maximální délkou

praxe do dvou let. Během dvouletého realizačního období projektu umožnil úřad práce 104 mladým lidem získat tolik ceněné pracovní zkušenosti. K zaměstnávání mladých motivovaly firmy velmi výhodné příspěvky od úřadu práce. Na absolventa s vysokoškolským diplomem mohl úřad práce přispět částkou až 24.000 Kč. Údaje o úspěšnosti projektu, tj. kolika absolventům byl po ukončení finanční podpory ze strany úřadu práce pracovní poměr prodloužen, nebyly v době psaní práce k dispozici. Nicméně v každém případě měli tito mladí lidé za sebou už roční praxi a jejich výchozí pozice pro případné další pracovní pohovory se podstatně změnila. Kromě již zmíněných faktorů pokles nezaměstnanosti příznivě ovlivňuje také iniciativa úřadu práce ve vztahu k zaměstnavatelům. Monitoring úřadu práce usiluje o předávání informací o jednotlivých nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti včetně možností čerpání finančních prostředků a aktuálně probíhajících projektech financovaných z evropských peněz. Přímý kontakt se zaměstnavateli se pozitivně podepisuje i počtu volných pracovních míst v databázi úřadu práce.

V návaznosti na nezaměstnanost mladých bylo provedeno anketní šetření zaměřené na technicky vzdělané absolventy. Sestavený strukturovaný dotazník vyplňovali zástupci středních a velkých podniků se sídlem na území okresu a hlavní činností v oblasti zpracovatelského průmyslu. Návratnost dotazníků byla vzhledem k dále uváděným indukcím dostačující. Bylo zjištěno, že téměř dvě třetiny oslovených podniků mladé technicky vzdělané odborníky zaměstnává. Zjištěný zájem o absolventy ze strany oslovených podniků koresponduje s celkovým zlepšením postavení této evidenční skupiny na okresním trhu práce. V souladu s původním předpokladem se podniky potýkají s nedostatečným počtem mladých techniků na trhu práce. Tento problém uvedly téměř tři čtvrtiny firem zaměstnávajících tuto cílovou skupinu. Zájem zaměstnavatelů o technicky vzdělané mladé lidi potvrzují i data Ministerstva práce a sociálních věcí týkající se nejčastějších oborů vzdělání evidovaných absolventů v okrese. Až na výjimky zde nejsou technická studia zastoupena. V této souvislosti je však zapotřebí upozornit na celkově nižší počty absolventů technických studií. Obecně vysoký zájem o technickou pracovní sílu dokládají i volná pracovní místa evidovaná jabloneckým úřadem práce. Dlouhodobě vysoká poptávka je ze strany zaměstnavatelů je například po kovodělnících a strojírenských dělnících.

Nepříliš lichotivě vyzněly výsledky anketního šetření ve vztahu ke kvalitě mladých techniků, kterou více než polovina dotázaných firem vnímá jako nízkou, přičemž nejčastěji uváděným důvodem pro toto stanovisko byly nedostatečné praktické zkušenosti absolventů. Jak již bylo zmíněno výše, jablonecký úřad práce se snažil tento deficit eliminovat prostřednictvím umísťováním mladých na společensky účelná pracovní místa v rámci projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let v Libereckém kraji. Celorepublikově podporuje získávání zkušeností mladých katalog stáží, což je volně přístupná informační platforma, kde mohou mladí reagovat na dostupné nabídky potenciálních zaměstnavatelů. Pomoc se získáním praktických zkušeností v jiném členském státě EU nabízí mladým zájemcům také projekt Tvoje první práce přes EURES.

Východiskem ze současného nedostatku technicky vzdělaných je pro téměř polovinu dotázaných firem práce přesčas současných zaměstnanců. Firmy se však snaží nedostatku a nízké kvalitě mladých předcházet také formou spolupráce se školami, a to nejčastěji prostřednictvím praxí pro studenty. Polovina dotazovaných shledává příčinu současného stavu v nezájmu mladých o technická studia. S nízkým počtem zájemců o studium se potýká i Střední průmyslová škola technická v Jablonci nad Nisou, jediná ryze technicky orientovaná škola v regionu. Dalším uváděným důvodem nedostatku mladých techniků byl také vzdělávací systém nepružně reagující na požadavky zaměstnavatelů. Poměrně jednoznačně se dotazovaní shodli, že by se stát měl v otázce změny stávající situace angažovat, a to formou dotací a stipendií, zavedením prvků duálního vzdělávání či propagací oborů. Nečekat na iniciativu státu a vzít situaci do vlastních rukou se rozhodl majitel místní celosvětově úspěšné firmy Jablotron, jehož záměrem je vystavět novou technicky zaměřenou školu, která by měla v budoucnu vychovávat odborníky nejen pro potřeby jeho podniku.

Závěrem lze konstatovat, že cíle práce bylo dosaženo. Současnou výši nezaměstnanosti absolventů v okrese nelze považovat za problematickou a podle názoru autorky její další snižování prostřednictvím aplikace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti není nutné. Otázkou je spíše jejich nevhodná oborová struktura. Provedená analýza nezaměstnanosti v okrese současně odhalila problém s nárůstem dlouhodobě evidovaných mezi nezaměstnanými. Řešení tohoto jevu je ovšem otázkou nastavení politiky

zaměstnanosti na celostátní úrovni. Opatření se záměrem integrovat dlouhodobě nezaměstnané na trhu práce navržená v září letošního roku Evropskou komisí svědčí o tom, že se jedná o celoevropský problém, kterému bude do budoucna věnována pozornost. Provedené anketní šetření mezi vybranými podniky z oblasti zpracovatelského průmyslu poukázalo na existenci nedostatku a nízké kvality technicky vzdělaných absolventů. Změna současné situace by měla být otázkou snahy obou stran, firem i státu. Vhodné by bylo například podnítit zájem o techniku již mezi žáky základních škol. Nutnost iniciativy soukromé sféry potvrdil i předseda představenstva Svazu výrobců skla a bižuterie Pavel Kopáček. V opačném případě podle jeho názoru nebude dostatek pracovních sil k zajištění rostoucího objemu zakázek. Stát se k řešení současné situace snaží přispět například úsilím o zavedení prvků duálního vzdělávání, které by mělo posílit flexibilitu českého vzdělávacího systému na požadavky zaměstnavatelů.

Seznam použité literatury

- [1] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- [2] TULEJA, Pavel. *Analýza pro ekonomy*. Praha: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1801-6.
- [3] VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2009. ISBN 978-80-7357-478-9.
- [4] WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANNOVÁ. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. ISBN 80-7226-195-9.
- [5] DVOŘÁKOVÁ, Zuzana et al. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9.
- [6] Organizační struktura Úřadu práce České republiky. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 12. 11. 2015 [cit. 2015-11-30]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/gr/orgstr>
- [7] SAMUELSON, Paul A. a Wiliam D. NORDHAUS. *Ekonomie*. 19th ed. Praha: NS SVOBODA, 2013. ISBN 978-80-205-0629-0.
- [8] KUCHAR, Pavel. *Trh práce: Sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [9] ROOMER, David. *Advanced Macroeconomics*. 4th ed. New York: McGraw-Hill, 2011. ISBN 978-0-07-351137-5.
- [10] ŠAFRÁNEK, Ladislav. *Nezaměstnanost: jak ji neznáme a jak ji čelit...* Praha: Orego, 2011. ISBN 978-80-87528-03-7.
- [11] JUREČKA, Václav et al. *Makroekonomie*. 2. vyd. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-4386-8.

- [12] WAWROSZ, Petr, Herbert HEISLER a Petr MACH. *Realie k makroekonomii: odborné texty, mediální reflexe, praktické analýzy*. Praha: Wolters Kluwer, 2012. ISBN 978-80-7357-848-0.
- [13] SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.
- [14] Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2015-12-06]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky
- [15] EHRENBERG, Ronald G. and Robert S. SMITH. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. 11th ed. Boston: PEARSON EDUCATION, 2011.
- [16] BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.
- [17] HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2005. ISBN 978-80-7179-891-0.
- [18] LAYARD, Richard, Stephen NICKELL and Richard JACKMAN. *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*. 2nd ed. New York: Oxford University Press, 2005. ISBN 0-19-927916-0.
- [19] KREBS, V. et al. *Sociální politika*, 4. vyd. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-276-1.
- [20] *Zákon č. 435/2004 Sb.: o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů*.
- [21] Výběrové šetření osob se zdravotním postižením VŠPO 13. In: *Český statistický úřad* [online]. 30. 4. 2014 [cit. 2015-12-09]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20543019/k3_260006-14_1.pdf/4384f318-fcae-4a20-941c-33f10d5a6324?version=1.0
- [22] Lidé se zdravotním postižením si hledají práci těžko. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 19. 10. 2015 [cit. 2015-11-30]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/22549/TZ_191015d.pdf

- [23] Müllerová: Podporujeme zaměstnávání pro matky s dětmi a dlouhodobě nezaměstnané. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 3. 4. 2013 [cit. 2015-11-29]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/14971/TZ_030413a.pdf
- [24] I lidé nad 50 let mohou být pro firmu přínosem. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2015-11-29]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2014/03/2014_03_26_tz_50plus.pdf
- [25] Absolventi na trhu práce: kudy vede cesta k zaměstnání? *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2015, 29. 10. 2015 [cit. 2015-12-05]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/21428/TZ_290615b.pdf
- [26] Definice absolventa pro potřeby statistického sledování. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2015-11-29]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>
- [27] Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 23. 1. 2012 [cit. 2015-12-06]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- [28] *Normativní instrukce: Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2015.* Číslo 1/2015.
- [29] *Směrnice generálního ředitele: Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření APZ.* Číslo 1/2015.
- [30] V „Generačním tandemu“ pracuje už 301 lidí. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 12. 10. 2015 [cit. 2015-12-04]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/22460/TZ_121015a.pdf
- [31] *Směrnice generálního ředitele: Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením.* Číslo 11/2015.
- [32] Program Záruky pro mládež. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 6. 12. 2013 [cit. 2015-12-06]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/16867>

- [33] Realizační plán programu Záruky pro mládež České republiky. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2015-12-04]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/17909/plan_programu.pdf
- [34] Směrnice generální ředitelky: Program Záruky pro mládež. Číslo 24/2014.
- [35] KŇAŽOVICKÝ, Lukáš. Tisíce mladých Čechů jsou bez práce, MPSV musí zakročit. *EuroZpravy.cz* [online]. 19. 2. 2014 [cit. 2015-12-04]. Dostupné z: <http://ekonomika.eurozpravy.cz/ceska-republika/87377-tisice-mladych-cechu-jsou-bez-prace-mpsv-musi-zakrocit/>
- [36] Evropský sociální fond v ČR. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2015 12-04]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>
- [37] Evropská komise schválila Operační program Zaměstnanost, čerpání peněz tak může začít. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2015-12-04]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/21054/TZ_070515a.pdf
- [38] Projekty zaměstnanosti MPSV pomohly 232 000 lidí. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2. 12. 2015 [cit. 2015-12-04]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/23245/TZ_021215c.pdf
- [39] Regionální individuální projekty. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2015-11-23]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/regionalni_projekty
- [40] O NSK. *Národní katalog stáží* [online]. [cit. 2015-12-05]. Dostupné z: <http://www.narodnikatalogstazi.cz/clanky/o-nks.html>
- [41] Služba EURES v zemích Evropské unie (EU), Evropského hospodářského prostoru (EHP) a Švýcarska. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 3. 12. 2015 [cit. 2015-12-04]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/eures/sit>
- [42] Tvoje první práce přes EURES. *EURES: Evropský portál pracovní mobility* [online]. 2015 [cit. 2015-12-04]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/public/cs/your-first-eures-job-js>

- [43] HOLÝ, Michal. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2014. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2015 [cit. 2015-11-14]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/jablonec_nad_nisou/soubory_ke_stazeni/jnanalyza2013.pdf
- [44] Okres Jablonec nad Nisou. *Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v Liberci* [online]. 2015 [cit. 2015-10-17]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xl/okres_jablonec_nad_nisou_new
- [45] Věkové složení obyvatelstva v okrese podle pětiletých věkových skupin. In: *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2015-12-11]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xl/okres_jablonec_nad_nisou_new
- [46] KADLAS, Zdeněk a Robert RÖLC. Analýza socioekonomického rozvoje Libereckého kraje se specifikací potřeb po roce 2013 z hlediska kohezní politiky. In: *Evropské strukturální a investiční fondy* [online]. 2010 [cit. 2015-10-25]. Dostupné z: <https://www.citacepro.com/dok/Xvtackxps44qkE6I>
- [47] HOLÝ, Michal. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2009. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2010 [cit. 2015-11-03]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/jablonec_nad_nisou/soubory_ke_stazeni/jnanalyza2009.pdf
- [48] České sklárství: Daří se nám výtečně, nestíháme v řádu měsíců až let. *CFO World* [online]. 2014 [cit. 2015-10-25]. Dostupné z: <http://cfoworld.cz/trendy/ceske-sklarstvi-dari-se-nam-vytecne-nestihame-v-radu-mesicu-az-let-3233>
- [49] Integrovaný plán rozvoje území Liberec – Jablonec nad Nisou. In: *Statutární město Liberec* [online]. 2015 [cit. 2015-11-11]. Dostupné z: http://www.liberec.cz/files/dokumenty/odbory/odbor-strategickeho-rozvoje-dotaci/ipru/ipru_lbc-jbc_rijen_2015.pdf
- [50] Obory vzdělávání. *Gymnázium Dr. Antona Randy Jablonec* [online]. Jablonec nad Nisou, 2015 [cit. 2015-10-25]. Dostupné z: <http://www.sportgym.cz/studium>
- [51] *Gymnázium Jablonec* [online]. 2015 [cit. 2015-10-25]. Dostupné z: <http://gymjbc.cz/>

- [52] O škole. *Masarykova ZŠ a Obchodní akademie Tanvald* [online]. 2014 [cit. 2015 10 25]. Dostupné z: http://oa.mzsaoatanvald.cz/?page_id=69
- [53] *Vyšší odborná škola mezinárodního obchodu a Obchodní akademie v Jablonci nad Nisou* [online]. 2015 [cit. 2015-10-25]. Dostupné z: <http://www.vosmoa.cz/>
- [54] Studium. *SUPŠ a VOŠ Jablonec nad Nisou* [online]. 2015 [cit. 2015-10-26]. Dostupné z: <http://www.supsavos.cz/studium/>
- [55] *Střední uměleckoprůmyslová škola sklářská Železný Brod* [online]. 2014 [cit. 2015 11 14]. Dostupné z: <http://www.supss.cz/>
- [56] HRABAL, Vladimír et al. *Atlas školství: střední školy 2016/2017, Liberecký kraj*. Brno: P. F. Art, 2015. ISBN 978-80-258-0084-3.
- [57] Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let. *Český statistický úřad: Veřejná databáze* [online]. 2015 [cit. 2015-10-17]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/>
- [58] MALKOVSKÝ, Petr. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2015 [cit. 2015-10-29]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/statistiky/zprava_lk_2014.pdf
- [59] Podpora odborného vzdělání zaměstnanců. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2015-11-23]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/evropsky_socialni_fond/projekty_v_realizaci/narodni_individualni_projekty/podpora_odborneho_vzdelavani_zamestnancu
- [60] Vzdělávejte se pro růst v Libereckém kraji II. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2015-11-23]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/evropsky_socialni_fond/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/vzdelavejte_se_pro_rust_v_libereckem_kraji_ii
- [61] Směrnice generální ředitelky: Odborné praxe pro mladé do 30 let. Číslo 6/2014.

- [62] Informace o realizaci projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Libereckém kraji“. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2015-11-23]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/evropsky_socialni_fond/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/odborne_praxe_pro_mlade_do_30_let_v_lk
- [63] Zaměstnaní podle odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE. *Český statistický úřad: Veřejná databáze* [online]. [cit. 2015-12-09]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~_S~_null_null_&katalog=30853&verze=-1&nahled=N&sp=N&z=T&f=TABULKA&zo=N&pvo=ZAM03&str=v221&c=v3__RP2014&u=v228__VUZEMI__100__3077

Seznam příloh

Příloha A - Dotazník	104
-----------------------------------	-----

Příloha A – Dotazník

Techničtí odborníci - absolventi

Vážení respondenti,

dovoluji si vás požádat o spolupráci při anketním šetření zaměřeném na absolventy technických oborů. Jejich nedostatečný počet je problém, který se možná dotýká i Vašeho podniku. V takovém případě by bylo užitečné zaměřit se zejména na možná východiska tohoto problému.

Výsledky ankety budou zpracovány v rámci mé diplomové práce na Technické univerzitě v Liberci. Předem děkuji za snahu a čas věnovaný vyplnění dotazníku.

Anna Válková
studentka 5. ročníku TUL

1. Zaměstnává Vaše firma absolventy technických oborů?

- Ano
- Ne

Ano -> otázka č. 2, Ne -> otázka č. 3

2. V případě, že absolventy techniky zaměstnáváte, narážíte na jejich nedostatek?

- Ano
- Ne

3. Jak jste spokojeni s kvalitou technicky vzdělaných absolventů?

- Spokojen/a
- Spíše spokojen/a
- Nevím
- Spíše nespokojen/a
- Nespokojen/a

4. V čem shledáváte příčinu nízké kvality technicky vzdělaných absolventů? Můžete volit jednu nebo více možností.

- Nedostatečné praktické zkušenosti
- Nedostatečná teoretická příprava
- Nízká motivace, nezájem o nabízenou pozici
- Nereálné představy (o výši mzdy, pracovní náplni)
- Nedostatečné jazykové znalosti
- Nerozvinuté sociální dovednosti (interakce s kolektivem)
- Jiné – uveďte.....
- S kvalitou absolventů jsme spokojeni
- Nevím

5. Jakým způsobem nedostatek techniků řešíte? Můžete volit jednu nebo více možností.

- Práci přesčas současných zaměstnanců
- Rekvalifikací současných zaměstnanců
- Nábory a zaškolení nekvalifikovaných pracovníků uvnitř firmy
- Spoluprací se školami
- Nábory odborníků ze zahraničí
- Jiné – uveďte.....
- Nepocitujeme nedostatek techniků

6. Jaké formy spolupráce se školami praktikujete? Můžete volit jednu nebo více možností.

- Praxe pro studenty
- Účast odborníků z praxe na výuce
- Pořádání skupinových projektů na školách
- Finanční příspěvky za účelem zkvalitnění podmínek výuky
- Stipendijní programy pro žáky
- Spolupráce na závěrečných pracích studentů
- Exkurze pro školy ve firmě
- Vlastní vzdělávací programy pro studenty
- Jiné – uveďte.....
- Žádné

7. V čem shledáváte příčinu nedostatku absolventů technických oborů vzdělávání?

- Nezájem mladých o technická studia
- Nedostatečný počet technicky zaměřených škol resp. oborů
- Nedostatečná podpora technických oborů ze strany státu
- Nízká výše nástupních mezd
- Jiné – uveďte.....

8. Vidíte v ohledu zvýšení atraktivity technických oborů zásadní úlohu státu?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

9. Jakým způsobem by mohl stát pozvednout prestiž technických oborů? Můžete volit jednu nebo více možností.

- Zásadní změna ve školství (např. zavedení prvků duálního vzdělávání)
- Propagace oborů (informace o možném pracovním uplatnění, kariérním růstu, nástupních platech)
- Podpora vybraných škol a oborů formou dotací a stipendií
- Zajištění pracovních míst pro absolventy
- Zvýšení podílu praktické výuky
- Podpora vzdělávacích aktivit přímo ve firmách
- Jiné – uveďte.....