

Komplexní program podpory mladých lidí na trh práce v Ústeckém kraji

Situační vícezdrojová analýza cílové skupiny
mladých lidí v návaznosti na OP
Zaměstnanost, investiční prioritu 1.5 v
Ústeckém kraji

Zpracoval kolektiv autorů společnosti 2B Factory s.r.o.Praha



Obsah

1.	Úvod.....	4
2.	Rekapitulace zadání	5
3.	Dotazníkové šetření	6
3.1	Průběh realizace dotazníkového šetření	6
3.2	Dotazník pro účastníky statistického šetření – cílová skupina nezaměstnaných do 30 let věku	7
3.3	Dotazník pro účastníky statistického šetření – zástupci zaměstnavatelů, vzdělávacích a poradenských organizací	10
3.4	Vyhodnocení dotazníků	12
3.4.1	Dotazník pro cílovou skupinu nezaměstnaných – vyhodnocení:	12
3.4.2	Dotazník pro zaměstnavatele a vzdělávací a poradenské společnosti – vyhodnocení:	28
3.4.3	Porovnání odpovědí totožných otázek nezaměstnaných vs. zaměstnavatelé a vzdělávací a poradenské organizace	35
4.	Podrobná kvantifikace skupiny mladých lidí do 30 let věku, která je mimo trh práce	44
4.1	Populační trendy	44
4.2	Pracovní síla a ekonomický status	48
4.3	Vzdělanostní charakteristiky	52
4.4	Kvantifikace podle všech 7 okresů Ústeckého kraje	59
4.5	Kvantifikace podle jednotlivých mikroregionů Ústeckého kraje	62
5.	Popis cílové skupiny mladých lidí do 30 let věku, kteří jsou mimo trh práce, a to z hlediska kvalifikace/nekvalifikace pracovních zkušeností	66
5.1	Charakteristiky nezaměstnaných mladých a jejich měření v EU a ČR	66
5.2	Charakteristiky zaměstnaných a nezaměstnaných v Ústeckém kraji	68
5.3	Uplatnění v odvětvích kraje	72
5.4	Typické pracovní pozice	75
6.	Podrobná charakteristika hlavních bariér vstupu mladých lidí do 30 let věku na trh práce .	79
6.1	Způsoby hledání práce	79
6.2	Nevýhody mladých lidí do 30 let věku při vstupu na trh práce	82
6.3	Výhody mladých lidí do 30 let věku vstupujících na trh práce	83

7.	Analýza důvodů pracovního selhání mladých lidí do 30 let věku	85
7.1	Charakteristiky stability zaměstnání	85
7.2	Příčiny nezaměstnanosti	86
7.3	Požadavky na kompetence.....	87
7.4	Možnosti získání kompetencí	93
7.4.1	Odborné stáže ve firmě	94
7.4.2	Trainee programy	95
7.4.3	Vzdělávací výměnné programy pro studenty	98
7.4.4	Stínování manažera	99
7.4.5	Zahraniční praxe	99
8.	Problematika nezaměstnanosti mladých lidí.....	101
8.1	Hospodářská politika.....	102
8.1.1	Pasivní politika zaměstnanosti.....	102
8.1.2	Aktivní politika zaměstnanosti.....	102
8.1.3	Program a strategie APZ	103
8.1.4	Nástroje a opatření APZ:.....	105
8.2	Další klíčoví aktéři na trhu práce	109
8.2.1	Zapojování dalších aktérů do realizace politiky zaměstnanosti.....	111
9.	Doporučení a základní směry řešení uplatnitelnosti mladých lidí v Ústeckém kraji	114
9.1	Zlepšení oborové struktury vzdělávání s ohledem na potřeby trhu práce	114
9.2	Zvyšování povědomí o trhu práce	115
9.3	Opatření na snížení odlivu talentů	116
9.4	Podpora tvorby pracovních míst v perspektivních odvětvích	116
9.5	Volná pracovní místa pro absolventy.....	117
9.6	Podpora získávání pracovní praxe.....	118
9.7	Další vzdělávání relevantní pro trh práce.....	118
9.8	Kvalita zprostředkovaných míst pro mladé.....	118
10.	Operační program Zaměstnanost 2014-2020.....	119
10.1	Investiční priorita 1 Prioritní osy 1	119
10.2	Investiční priorita 5 Prioritní osy 1	120
10.3	Podporované aktivity v rámci investičních priorit 1.1 a 1.5.	121

10.4	Vazba opatření a intervencí OP Zaměstnanost na výsledky této analýzy	122
11.	Závěr	124
Příloha č.1 - Podložená stanoviska zástupců zaměstnavatelů Ústeckého kraje, a neziskových organizací ÚK pracujících s cílovou skupinou a jiných relevantních subjektů vůči současné situaci postavení mladých lidí do 30 let věku.		
		129
Příloha č.2 – Přepis vybraných komentářů z individuálních rozhovorů se zástupci cílové skupiny mladých lidí do 30 let věku, kteří jsou mimo trh práce.....		
		134
Příloha č.3 – Kvantifikace jednotlivých okresů – grafy.....		
		136
Teplice		
		136
Litoměřice.....		
		138
Ústí nad Labem.....		
		140
Děčín		
		142
Louny		
		144
Most		
		146
Chomutov		
		148
Seznam grafů a tabulek.....		
		151
Zdroje a použitá literatura.....		
		155

1. Úvod

Situační vícezdrojová analýza byla vytvořena v rámci projektu „Komplexní program podpory mladých lidí na trh práce v Ústeckém kraji“, který je realizován z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Předkládaná studie podrobně kvantifikuje cílovou skupinu z hlediska kvalifikace pracovních zkušeností, charakterizuje hlavní bariéry vstupu na trh práce a příčiny neúspěchu (důvody pracovního selhání). Cílem studie je určit hlavní směry řešení nezaměstnanosti mladých lidí do 30 let, jež v kraji, respektive v regionu NUTS 2 Severozápad dosáhla až na 28,2%.

Na začátku studie kapitola Dotazníkové šetření předkládá výsledky širokého statistického průzkumu, na jehož základě pak staví další kapitoly. Jednotlivé otázky jsou znázorněny také graficky pro lepší přehlednost a názornost.

Kapitola Problematika nezaměstnanosti mladých lidí popisuje obecně známé, avšak důležité aspekty, rekapituluje Hospodářskou politiku ČR se zaměřením na zaměstnanost a především pak Aktivní politiku zaměstnanosti.

Následující kapitola Podrobná kvantifikace pak kromě pouhé kvantifikace cílové skupiny dle okresů a jednotlivých mikroregionů kraje zohledňuje populační trendy ÚK, pracovní sílu a vzdělanostní charakteristiky, tedy údaje statistické, nutné ke komplexnímu pohledu a řešení problematiky nezaměstnanosti v kraji.

Následují kapitoly zabývající se kvalifikací pracovních zkušeností, charakteristikou hlavních bariér vstupu na trh práce a důvody pracovního selhání mladých lidí do 30 let věku.

V závěrečných kapitolách jsou pak předkládána možná řešení a doporučení k problematice nezaměstnanosti mladých lidí v Ústeckém kraji včetně stručného shrnutí Operačního programu Zaměstnanost, ze kterého by mohly být financovány aktivity spojené s řešením dané problematiky v programovém období 2014-2020.

2. Rekapitulace zadání

Situační vícezdrojová analýza cílové skupiny mladých lidí v návaznosti na OP Zaměstnanost, investiční prioritu 1.5 v Ústeckém kraji:

Evropská rada se rozhodla přispět k řešení tíživé situace mladých lidí v Evropské unii, proto přijala Iniciativu na podporu zaměstnanosti mládeže (COM 2013 144 z 12. 4. 2013), která je určena regionům na úrovni NUTS 2, v nichž míra nezaměstnanosti mládeže do 25 let v roce 2012 přesáhla 25 %. V ČR tuto podmínku splňuje pouze NUTS 2 Severozápad, kde míra nezaměstnanosti CS dosáhla 28,2 %.

Cílem tohoto dokumentu je podrobněji analyzovat cílovou skupinu mladých lidí, kteří jsou mimo trh práce a jsou ve věkové struktuře do 30 let věku v návaznosti na podrobné vymezení této cílové skupiny v OP Zaměstnanost v investiční prioritě 1.5. Tato cílová skupina bude nejen podrobně kvantifikována až do úrovně jednotlivých mikroregionů, ale i podrobně popsána z hledisek kvalifikace (či nekvalifikace) pracovních zkušeností, budou u ní podrobněji charakterizovány hlavní bariéry vstupu na trh práce i podrobněji analyzovány důvody jejich pracovního selhání.

Analýza bude prováděna ve dvou úrovních. První úroveň bude představovat široké statistické šetření a dotazování. Toto statistické šetření bude provedeno ve všech regionech Ústeckého kraje tj. ve všech sedmi okresech. Následovat bude cyklus individuálních rozhovorů přímo se zástupci cílových skupin. Analýza bude obsahovat i stanoviska zaměstnavatelů a dalších relevantních subjektů na trhu práce.

3. Dotazníkové šetření

3.1 Průběh realizace dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření probíhalo ve všech 7 okresech Ústeckého kraje (dále také ÚK) a odpovídalo na něj minimálně 210 zástupců cílové skupiny mladých lidí do 30 let věku mimo trh práce, a to minimálně 30 zástupců z každého okresu ÚK, dále 35 zástupců vzdělávacích a poradenských organizací a 70 zástupců zaměstnavatelů, a to 10 z každého okresu ÚK. Odpovědi jsou níže kvantifikovány a slovní hodnocení zohledněno v analýze.

Znění otázek a jejich vyhodnocení je níže v dalších podkapitolách.

Dále byly realizovány individuální pohovory se zástupci cílové skupiny mladých lidí do 30 let věku, kteří jsou mimo trh práce, minimálně 15 rozhovorů v každém okrese ÚK. Rozhovory jsou zaznamenány na záznamové archy a odpovědi byly zohledněny v této analýze.

Zpracována jsou také podložená stanoviska zástupců zaměstnavatelů ÚK, Úřadu práce ČR, kontaktních pracovišť Krajské pobočky Ústí nad Labem a neziskových organizací ÚK pracujících s cílovou skupinou mladých lidí do 30 let věku, která je mimo trh práce a jiných relevantních subjektů působících na trhu práce v Ústeckém kraji vůči současné situaci postavení mladých lidí do 30 let věku. Konkrétní znění stanovisek naleznete v Příloha č.1 - Podložená stanoviska zástupců zaměstnavatelů Ústeckého kraje, a neziskových organizací ÚK pracujících s cílovou skupinou a jiných relevantních subjektů vůči současné situaci postavení mladých lidí do 30 let věku.

3.2 Dotazník pro účastníky statistického šetření – cílová skupina nezaměstnaných do 30 let věku

Jméno a příjmení:

Věk:

Město:

Okres:

1. Získaná kvalifikace/vzdělání

a) Vaše dosažené nejvyšší vzdělání (prosím zaškrtněte a doplňte):

- ☐ Základní
- ☐ Středoškolské s maturitou/obor:
- ☐ Středoškolské bez maturity/obor:
- ☐ Vysokoškolské/obor:

b) Vaše nedokončené vzdělání (prosím zaškrtněte a doplňte):

- ☐ Základní
- ☐ Středoškolské s maturitou/obor:
- ☐ Středoškolské bez maturity/obor:
- ☐ Vysokoškolské/obor:

2. Pracovní zkušenosti

a) Jak dlouhé máte pracovní zkušenosti/praxi a v jakém oboru? (prosím zaškrtněte a doplňte v jakých oborech, zaměření...):

- ☐ Žádné
- ☐ Méně než 1 rok v oboru (ech):
- ☐ 1 – 4 roky v oboru (ech):
- ☐ Více než 4 roky v oboru (ech):

- b) Myslíte si, že Vaše dosavadní pracovní zkušenosti odpovídají Vaší dosavadní kvalifikaci/Vašemu vzdělání? (prosím zaškrtněte a doplňte):**
- ☐ ANO a proč:
 - ☐ NE a proč:
- c) Uvažujete o doplnění či zvýšení si své dosavadní kvalifikace/vzdělání? (prosím zaškrtněte a doplňte):**
- ☐ ANO a proč:
V jakém oboru/profesi/zaměření:
 - ☐ NE a proč:
- d) Myslíte si, že kvalifikační nároky/požadavky kladené na Vás odpovídají popisu a náplni nabízených pracovních míst? (prosím zaškrtněte a doplňte)**
- ☐ ANO
 - ☐ NE a proč:
- e) Myslíte si, že Vaše dosavadní znalosti a dovednosti odpovídají potřebám trhu práce?**
- ☐ ANO
 - ☐ NE a proč:
- f) Myslíte si, že zvýšením Vaší dosavadní kvalifikace/vzdělání, by se mohla zlepšit Vaše situace na trhu práce? (prosím zaškrtněte a doplňte)**
- ☐ ANO
 - ☐ NE a proč:
- g) Uveďte prosím, co by Vás motivovalo k dalšímu vzdělávání:**

h) Uvedte prosím, zda byste byl (a) ochoten (na) se dále vzdělávat i za předpokladu, že se na dalším vzdělávání budete finančně podílet:

3. Bariéry vstupu na trh práce

a) Uvedte prosím, jaké si myslíte, že jsou hlavní bariéry bránící Vašemu vstupu na trh práce:

4. Důvody Vašeho působení mimo trh práce

a) Uvedte prosím důvody, které si myslíte, že jsou příčinou Vašeho působení mimo trh práce (Vaše nezaměstnanost):

b) Myslíte si, že jedním z důvodů Vašeho působení mimo trh práce jsou strukturální změny v regionu Ústeckého kraje – např. útlum těžby uhlí, změny v průmyslu, malá pracovní praxe atd.? (prosím zaškrtněte a doplňte):

- ☐ ANO a které:
- ☐ NE

c) Myslíte si, že důvodem Vašeho působení mimo trh práce může být také v současné době poptávka zaměstnavatelů spíše po technických oborech? (prosím zaškrtněte a doplňte):

- ☐ ANO
- ☐ NE

Děkujeme Vám za vyplnění dotazníku

3.3 Dotazník pro účastníky statistického šetření – zástupci zaměstnavatelů, vzdělávacích a poradenských organizací

1. Získaná kvalifikace/vzdělání mladých lidí ve věku do 30 let

- a) *Myslíte si, že kvalifikace mladých lidí ve věku do 30 let odpovídá požadavkům dnešní doby, požadavkům regionálních zaměstnavatelů?*
- b) *Z jakého důvodu (podle Vás) dochází k předčasnému odchodu mladých lidí ze vzdělání na středních školách?*

2. Pracovní zkušenosti

- a) *Myslíte si, že dosavadní pracovní zkušenosti mladých lidí ve věku do 30 let odpovídají jejich kvalifikaci/dosaženému vzdělání?*
- b) *Myslíte si, že v dnešní době je potřebné další vzdělání mladých lidí ve věku do 30 let? Pokud ano, z jakého důvodu?*
- c) *Myslíte si, že kvalifikační nároky /požadavky kladené na mladé lidi ve věku do 30 let odpovídají popisu a náplni nabízených pracovních míst?*
- d) *Myslíte si, že dosavadní znalosti a dovednosti mladých lidí ve věku do 30 let odpovídají současným potřebám trhu práce?*

3. Bariéry vstupu na trh práce

- a) *Uveďte prosím, jaké si myslíte, že jsou hlavní bariéry bránící mladým lidem ve věku do 30 let vstupu na trh práce:*

4. Důvody působení mladých lidí ve věku do 30 let mimo trh práce



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

- a) *Uvedte prosím důvody, které si myslíte, že jsou hlavní příčinou působení mladých lidí ve věku do 30 let mimo trh práce:*
- b) *Myslíte si, že jedním z důvodů působení mladých lidí ve věku do 30 let mimo trh práce jsou strukturální změny v regionu Ústeckého kraje – např. útlum těžby uhlí, změny v průmyslu, malá pracovní praxe atd.?*
- c) *Myslíte si, že důvodem působení mladých lidí ve věku do 30 let mimo trh práce může být také v současné době poptávka zaměstnavatelů spíše po technických oborech?*

Děkujeme Vám za vyplnění dotazníku.

3.4 Vyhodnocení dotazníků

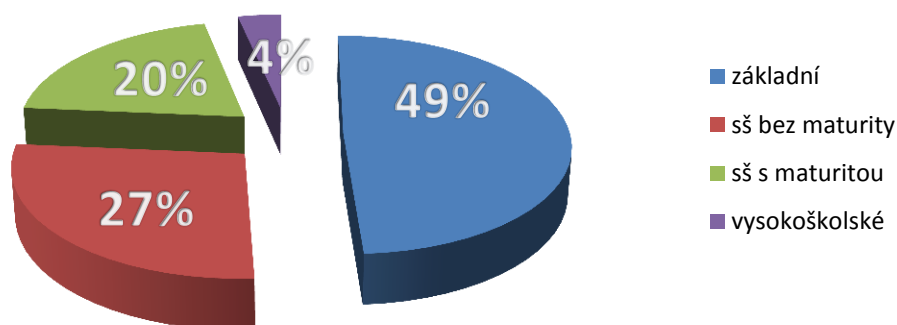
Sesbíráno a vyhodnoceno bylo celkem 359 dotazníků od cílové skupiny nezaměstnaných mladých do 30 let věku, tedy o 149 více než bylo plánované minimum, z toho 48 z okresu Teplice, 46 okres Litoměřice, 32 okres Ústí nad Labem, 31 okres Děčín, 74 okres Louny, 98 okres Most a 30 okres Chomutov.

Od zaměstnavatelů bylo sesbíráno a vyhodnoceno celkem 118 dotazníků, od vzdělávacích a poradenských organizací pak dalších 34. Dále bylo vyhodnoceno 20 podložených stanovisek od zástupců zaměstnavatelů ÚK a jiných relevantních subjektů.

Průměrný věk respondentů z cílové skupiny nezaměstnaných do 30 let věku byl 22 let.

3.4.1 Dotazník pro cílovou skupinu nezaměstnaných – vyhodnocení:

Graf 1: Vaše nejvyšší dosažené vzdělání (otázka 1A):



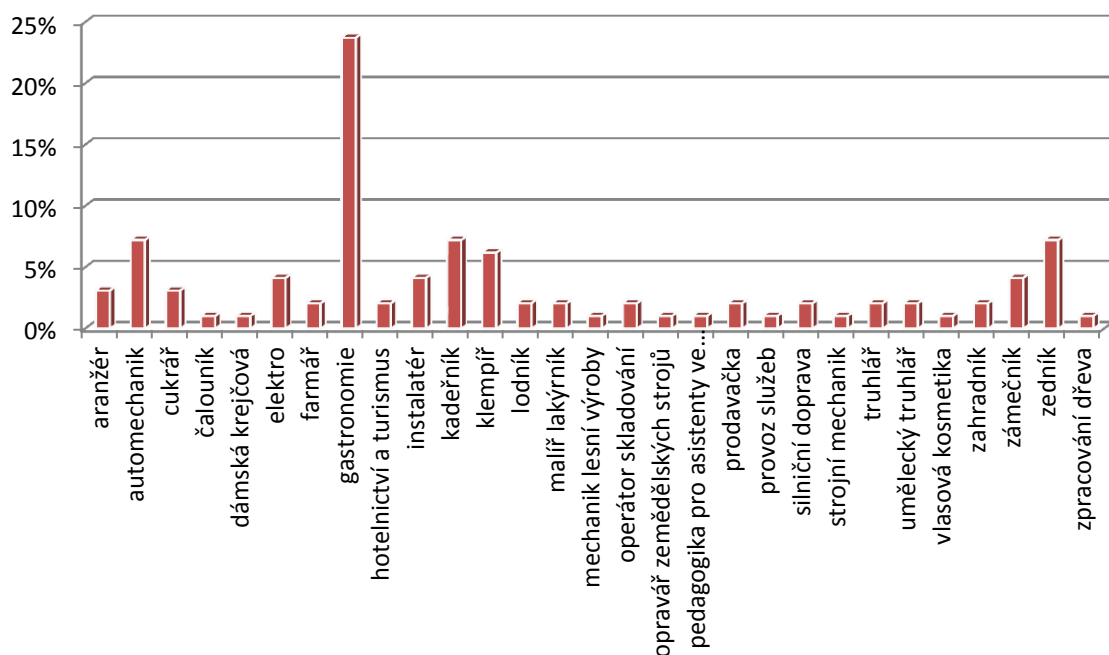
Zdroj: vlastní zpracování

Téměř polovina respondentů (49%) má pouze základní vzdělání, což je samozřejmě pro většinu zaměstnavatelů a profesí nedostačující, tudíž již tady vzniká problém

nezaměstnanosti mladých. Na opačném konci pak stojí nezaměstnaní vysokoškoláci, kterých jsou pouhá 4%. Středoškoláci bez maturity a s maturitou se pak dělí o zbývajících 47%. Již z první otázky vyplývá, že je více než nutné podpořit již žáky posledních ročníků základních škol, aby začali studovat nějaké středoškolské vzdělání, ať už učňovského nebo maturitního oboru. Dále je nutné pomoci jim ve volbě oboru tak, aby naplnili očekávání trhu práce, poptávku po konkrétních oborech v Ústeckém kraji.

Následující grafy znázorňují procenta nezaměstnaných dle dokončeného oboru vzdělání.

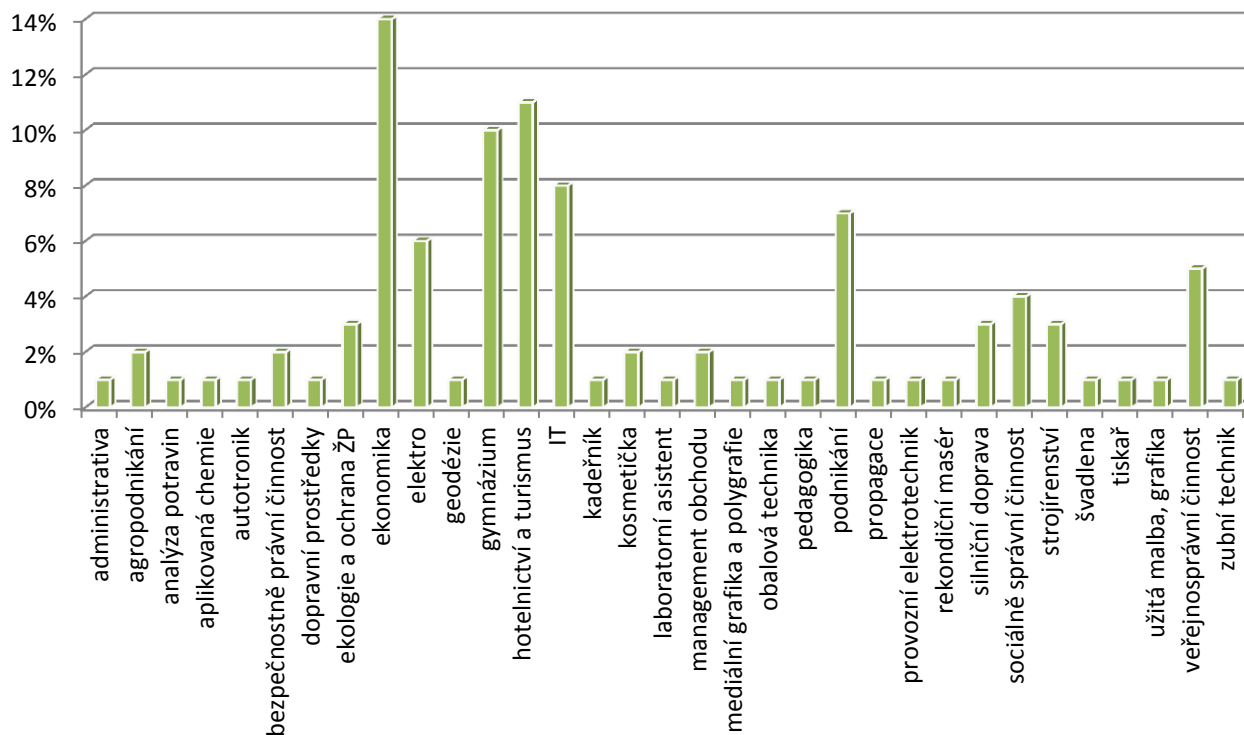
Graf 2: Vzdělání středoškolské bez maturity



Zdroj: vlastní zpracování

Nejvíce nezaměstnaných se středoškolským vzděláním bez maturity je z oboru gastronomie, následuje automechanik, kadeřník, klempíř, zedník a instalatér. Ostatní obory jsou zastoupeny pouze v řádu jednotek procent.

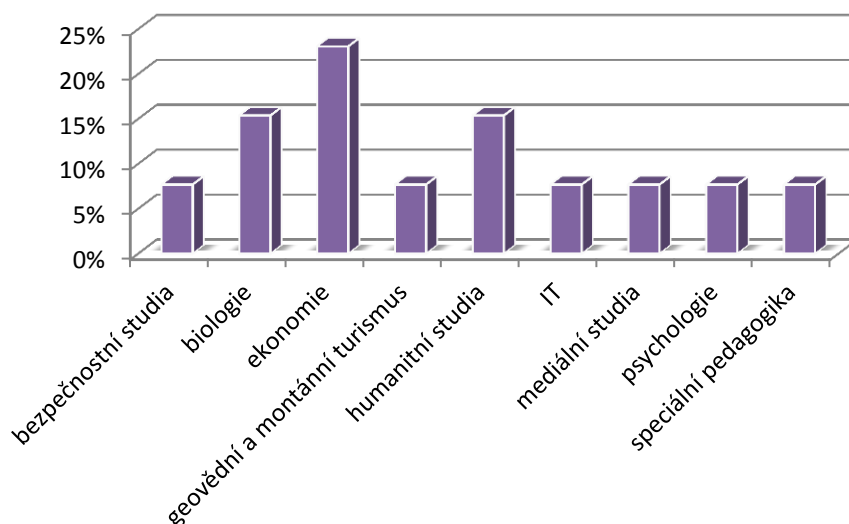
Graf 3: Vzdělání středoškolské s maturitou



Zdroj: vlastní zpracování

Ve středoškolských maturitních oborech je největší podíl mladých nezaměstnaných z oborů ekonomika, následuje hotelnictví a turismus (zde si můžeme všimnout zřejmě souvislosti s učňovským oborem gastronomie z předchozího grafu), dále pak všeobecný obor gymnázium (část z těchto nezaměstnaných jistě tvoří studenti, kteří se neúspěšně hlásili na vysokou školu, a lze alespoň u části z nich předpokládat, že se další rok pokusí opět o studium VŠ).

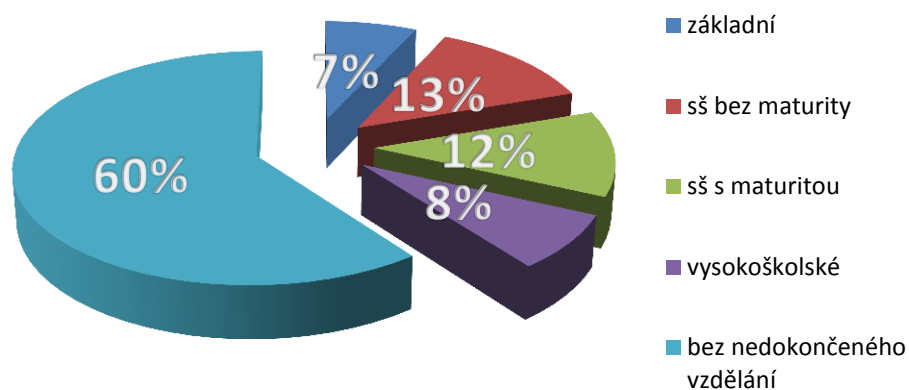
Graf 4: Vzdělání vysokoškolské



Zdroj: vlastní zpracování

Z vysokoškolsky vzdělaných nezaměstnaných tvoří nejvyšší podíl vzdělání ekonomické, následuje biologie a humanitní studia. Naopak si můžeme všimnout nulového zastoupení technických oborů, což může svědčit o vysoké poptávce právě po technicky vysokoškolsky vzdělaných lidech. Celkově je však nezaměstnanost mladých vysokoškoláků velmi nízká, čemuž jistě nahrává kromě vzdělání jako takového i fakt, že mnoho vysokoškoláků v průběhu studií absolvuje různé stáže, praxe či již pracují ve firmách na trainee a juniorských pozicích. Dále je zde u vysokoškolsky vzdělaných největší pravděpodobnost ochoty za práci vycestovat za hranice svého kraje.

Graf 5: Vaše nedokončené vzdělání (otázka 1B)

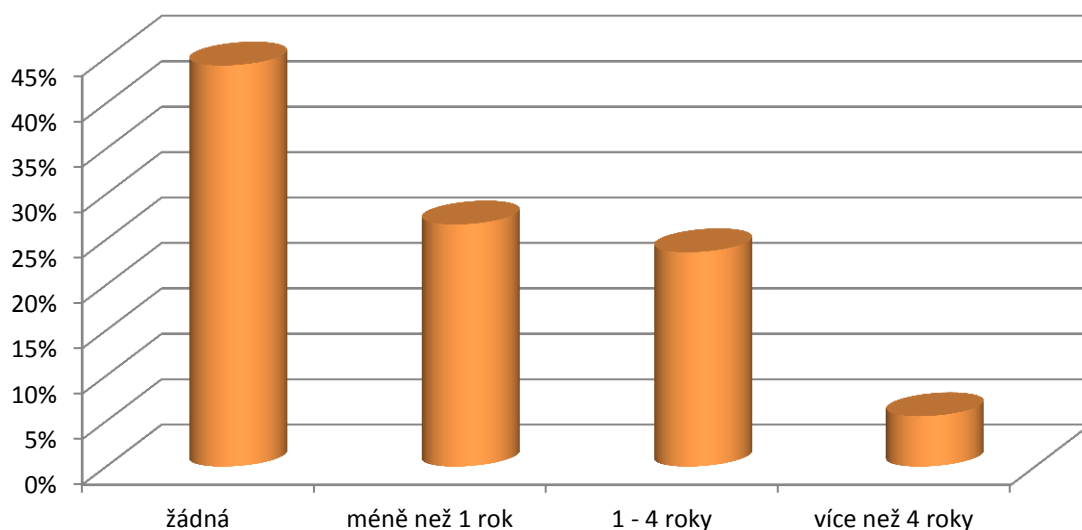


Zdroj: vlastní zpracování

60% dotázaných uvedlo, že nemají jakékoliv nedokončené vzdělání. Bohužel, téměř 7% dokonce uvedlo nedokončené vzdělání základní a dalších 13% nedokončené středoškolské bez maturity, či 12% nedokončené středoškolské s maturitou. Část z respondentů sice uvedla nedokončené středoškolské, zároveň ale měla dokončené středoškolské v jiném oboru, případně obor s maturitou byl v průběhu studia změněn za učňovský. I přesto jsou tato čísla alarmující a je potřeba podpořit motivaci mladých k dokončování svého vzdělání. Vysokoškolské vzdělání pak nemá dokončeno 8% z dotázaných, zde je však předpoklad, že část z těchto si může vzdělání dokončovat dálkově, či si jej dokončí později, na vině mohou být též rodinné důvody, kdy rodiče již nemohli svého syna či dceru déle podporovat ve studiích.

Jak dlouhé máte pracovní zkušenosti/praxi a v jakém oboru? (prosím zaškrtněte a doplňte v jakých oborech, zaměření...) (otázka 2A)

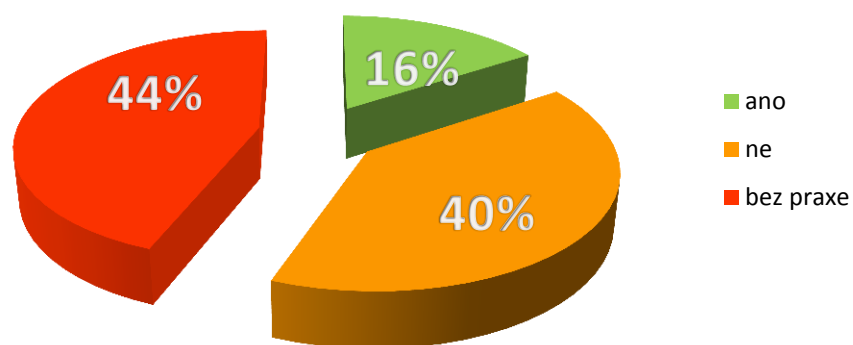
Graf 6: Délka praxe



Zdroj: vlastní zpracování

O tom, jak důležité je řešit problematiku nezaměstnanosti mladých, vypovídá hned první graf, znázorňující odpověď na otázku 2A. Téměř polovina z dotazovaných odpověděla, že zatím nezískali žádnou praxi. Čím déle jsou přitom bez praxe, tím více se ztěžuje jejich uplatnění na trhu práce a dostávají se tak do začarovaného kruhu, ze kterého zdánlivě není cesty ven. Zaměstnavatelé nechtějí zaměstnat čerstvé absolventy z důvodu nedostatku praxe, pokud jsou však navíc dlouhodobě nezaměstnaní, tudíž se ani soustavně nepřipravují na své budoucí povolání, jejich pracovní/studijní návyky se vytrácejí (byly-li nějaké) a tím hůře se získávají zpět, zaměstnavatelé tyto uchazeče o práci nechtějí. Je tedy zcela jistě nutné pomoci čerstvým absolventům se získáním praxe (např. formou stáží) a tím je pro budoucí zaměstnavatele atraktivní.

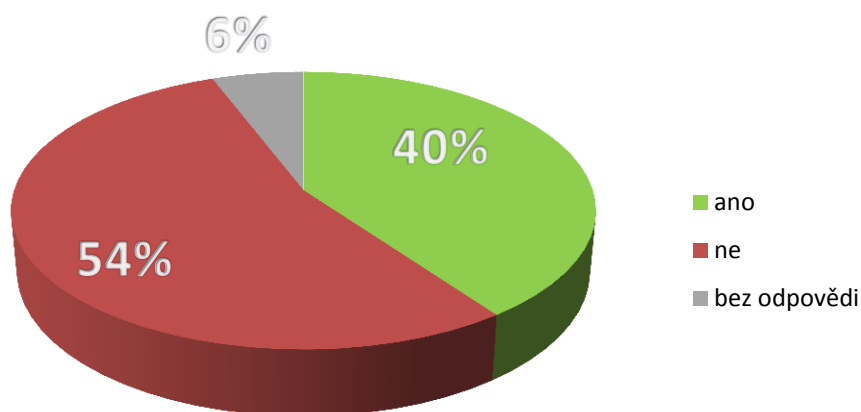
Graf 7: Zkušenosti v oboru



Zdroj: vlastní zpracování

Druhým velkým problémem se zdá být volba oboru studia. Pouze 16% z dotázaných své znalosti získané studiem uplatnilo v praxi, respektive získali praxi v oboru svého studia, dalších 40% sice má alespoň minimální pracovní zkušenost, ale mimo svůj obor a často se jedná spíše nekvalifikovanou práci formou krátkodobých brigád.

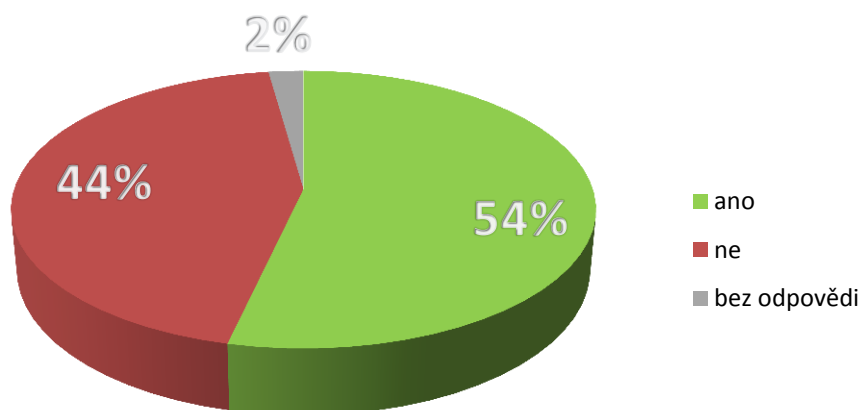
Graf 8: Myslíte si, že Vaše dosavadní pracovní zkušenosti odpovídají Vaší dosavadní kvalifikaci/Vašemu vzdělání? (otázka 2B)



Zdroj: vlastní zpracování

Dle předchozí otázky má jen 16 % dotazovaných praxi v oboru, který vystudovali, přesto 40% respondentů odpovědělo, že si myslí, že jejich dosavadní pracovní zkušenosti odpovídají jejich kvalifikaci. Tento rozpor může být způsoben buď velkou sebereflexí respondentů se základním vzděláním, kteří by si mohli být vědomi toho, že bez jakéhokoliv odborného vzdělání alespoň středoškolského je jejich šance na získání zaměstnání velmi nízká a proto „mám základní vzdělání = praxe jako pomocná síla je odpovídající mé kvalifikaci“, anebo naopak přílišnou sebedůvěrou respondentů, kteří nejsou schopni reálně zhodnotit své zkušenosti a kvalifikaci a přeceňují se. Což může samozřejmě vést i k vyhledávání pracovních nabídek neodpovídajících reálně jejich kvalifikaci a následně jejich zdánlivé nemožnosti najít zaměstnání. Zde by se jevilo jako velmi vhodné kariérní poradenství.

Graf 9: Uvažujete o doplnění či zvýšení si své dosavadní kvalifikace/vzdělání? (otázka 2C)

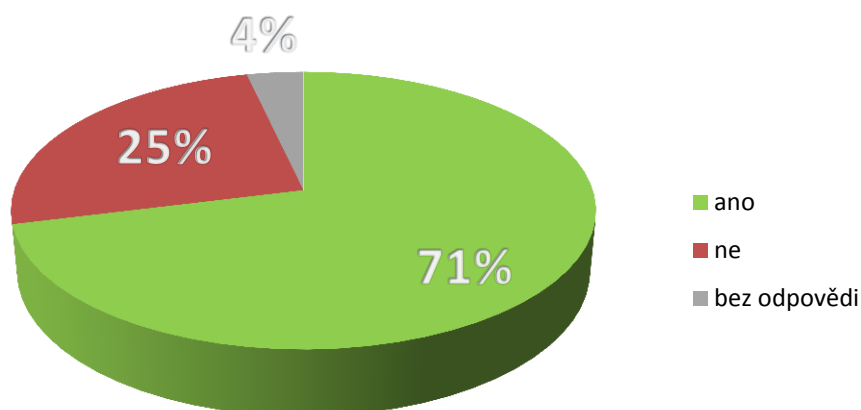


Zdroj: vlastní zpracování

Základem pro to, aby se dalo mladým nezaměstnaným pomoci, je jejich motivace, bohužel těch, co jsou ochotni formou dalšího vzdělání zvýšit svoje šance na získání zaměstnání, je jen 54%. Tito vidí v dalším vzdělání jasnou možnost zvýšení svých šancí na získání zaměstnání, ať už lépe hodnoceného nebo takového, které je bude bavit a naplňovat. U těchto lidí je pak potenciál na dlouhodobost zaměstnání.

Respondentů, kteří odpověděli záporně, bylo celkem 44% a jako své důvody nejčastěji uváděli nezáměr o další vzdělání, nedůvěru v to, že by jim další vzdělání mohlo jakkoliv pomoci, nedostatek času a spokojenost s dosaženým vzděláním.

Graf 10: Myslíte si, že kvalifikační nároky/požadavky kladené na Vás odpovídají popisu a náplni nabízených pracovních míst? (otázka 2D)

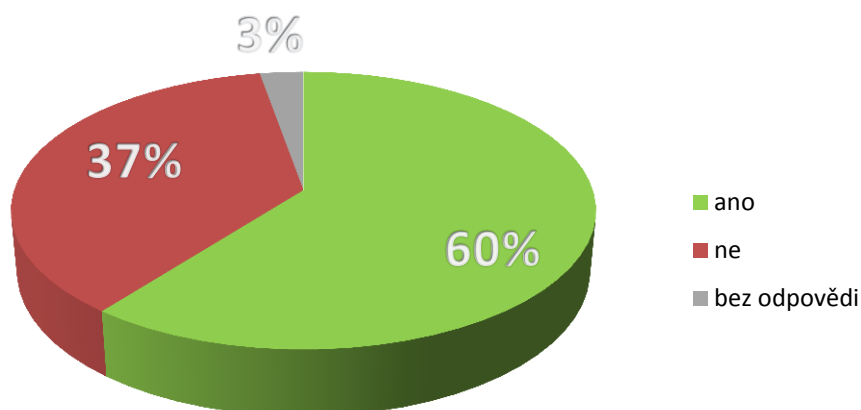


Zdroj: vlastní zpracování

Většina dotazovaných (71%) odpověděla kladně, tedy že nároky na ně kladené odpovídají popisu a náplni pracovních míst. Svou odpověď pak opět doplňují nedostatkem praxe. Je tedy zjevné, že mnoho mladých nezaměstnaných si je vědoma svých nedostatků, slabých stránek, bariér, které jim brání vstoupit na trh práce (podrobněji viz kapitola 6. Podrobná charakteristika hlavních bariér vstupu mladých lidí do 30 let věku na trh práce).

Nezanedbatelných 25 % respondentů si však myslí, že kvalifikační nároky na ně kladené neodpovídají náplni pracovních míst. Doplňují svou odpověď pak často o komentář, že je po nich požadován dle jejich názoru zbytečně vysoký stupeň vzdělání, např. na práci, na kterou by dle jejich názoru stačil výuční list, zaměstnavatelé žádají maturitu či dokonce vysokoškolské vzdělání.

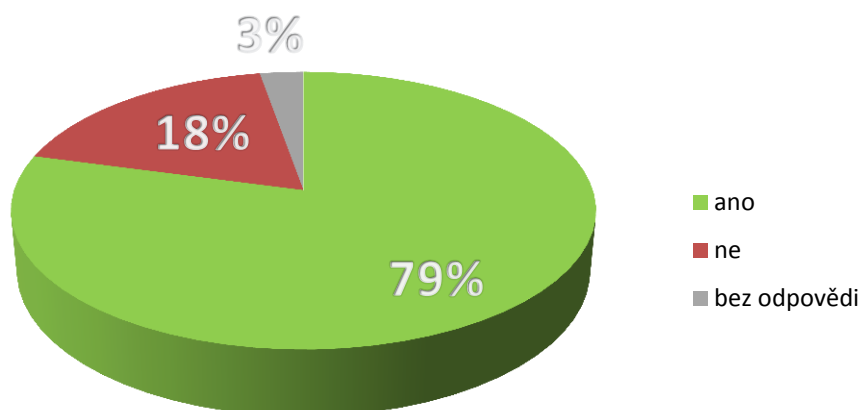
Graf 11: Myslíte si, že Vaše dosavadní znalosti a dovednosti odpovídají potřebám trhu práce? (otázka 2E)



Zdroj: vlastní zpracování

60% dotazovaných si myslí, že jejich znalosti a dovednosti odpovídají potřebám trhu práce, přesto se jim nedaří si práci najít či se v ní udržet. Vystává tedy otázka, jak je možné, že člověk, dle jeho názoru odpovídající svým profilem poptávce po pracovní síle, nemůže najít uplatnění? Odpovědí může být hned několik, vysoká konkurence, zaměstnavatelé pak upřednostňují uchazeče s praxí, přecenění svých znalostí a dovedností, kdy uchazeč nesprávně odhaduje svůj potenciál a vybírá si místa, která neodpovídají jeho profilu, nesprávné vyložení si popisu a náplně pracovního místa a další. Dalších 37 % respondentů si nemyslí, že jejich znalosti odpovídají, tyto je tedy jistě nutné podpořit v jejich motivaci, či je motivovat k doplnění si dalšího vzdělání tak, aby jejich znalosti více odpovídaly pracovním místům, která preferují.

Graf 12: Myslíte si, že zvýšením Vaší dosavadní kvalifikace/vzdělání, by se mohla zlepšit Vaše situace na trhu práce? (otázka 2F)



Zdroj: vlastní zpracování

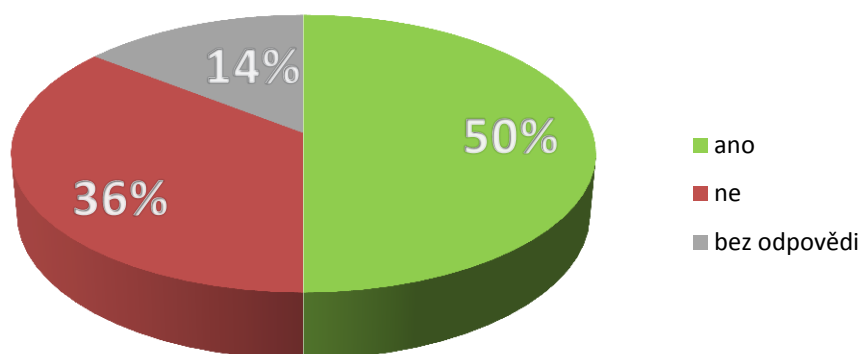
Většina dotázaných (79%) si je vědoma toho, že kvalifikace/vzdělání otevírá cestu k úspěchu = získání práce. Bohužel i přesto, že si toho jsou vědomi, ne všichni jsou ochotni se dále vzdělávat (viz otázka 2C). 18% si pak nemyslí, že zvýšením kvalifikace by se u nich změnila (zvýšila) šance na získání pracovního uplatnění. Tito věří v to, že důležitější je praxe než samotné vzdělání, případně jsou již tak demotivováni, že tvrdí, že záleží jen na štěstí a na kontaktech.

Uveďte prosím, co by Vás motivovalo k dalšímu vzdělávání (otázka 2G)

Bohužel nejčastější odpovědí na výše uvedenou otázku bylo „nic“. Dále jako svoji motivaci nejčastěji uváděli šanci získat lepší pracovní pozici, ať už čistě potenciálně či s nějakým příslibem, při doplnění vzdělání, vidina lepšího finančního ohodnocení nebo jistota pracovního místa při dokončení daného vzdělání. Dále pak zlepšení podmínek pro ženy/matky, které potřebují svůj čas rozdělit mezi péči o rodinu a práci, tedy například úprava pracovní doby (možnosti zkrácených úvazků), finanční ohodnocení (genderová

rovnost platů) apod. Již méně častou odpovědí pak byla potřeba osobního růstu a práce v zahraničí.

Graf 13: Uvedte prosím, zda byste byl (a) ochoten (na) se dále vzdělávat i za předpokladu, že se na dalším vzdělávání budete finančně podílet (otázka 2H)



Zdroj: vlastní zpracování

Otázka financí je zvláště u dlouhodobě nezaměstnaných velice citlivé téma. Je pochopitelné, že si člověk, který žije pouze z minima, často živí rodinu či se chce nebo je nucen osamostatnit a odejít od rodičů a sám je bez příjmů, není ochoten či vůbec schopen zaplatit další vzdělání, zvláště pokud nevěří, že by mu další vzdělání pomohlo k získání práce (viz otázka 2F). I tak je pozitivní, že polovina z dotazovaných je ochotna si za své vzdělání i zaplatit, případně se spolupodílet na financování. Je ovšem nutné, aby tito lidé dokončovali alespoň středoškolské vzdělání, jelikož většina nezaměstnaných mladých (viz výše) má dokončené pouze základní vzdělání a zde je tedy nutné působit již na žáky druhého stupně základních škol či jejich rodiče, aby si uvědomovali nutnost minimálně středoškolského vzdělání a také důležitost volby oboru, jelikož toto vzdělání mají „zdarma“ a nemusí tedy řešit otázku financování. Pokud ale z jakýchkoliv důvodů středoškolské

vzdělání nedokončí, je pak již cesta k získání kvalifikace daleko složitější. Je také nutné dodat, že k otázce samofinancování si dalšího vzdělání mnoho z respondentů sice odpovědělo kladně, svou odpověď ale doplnili komentářem „v rámci možností“, „pokud by to nestálo moc“, „částečně ano“ apod., tedy je nutné počítat s tím, že i tito zdánlivě pozitivně k dalšímu vzdělání motivovaní mladí nezaměstnaní svůj názor změň, až zjistí reálnou cenu svého dalšího vzdělání a poté ještě svůj názor změň.

Bariéry vstupu na trh práce

Uved'te prosím, jaké si myslíte, že jsou hlavní bariéry bránící Vašemu vstupu na trh práce (otázka 3A)

Nejvíce zmiňovanou bariérou byl nedostatek praxe, následuje nedokončené studium, neznalost cizích jazyků a neznalost práce na PC. Dalšími uváděnými důvody jsou finance (nemotivující finanční ohodnocení), nedostatek pracovních míst, dále pak osobní důvody jako nerozhodnost, zdraví, děti, doprava do zaměstnání a požadavky na pracovní dobu (zkrácené úvazky) a požadavek na práci v jednosměnném provozu (např. kvůli péči o děti).

Podrobněji se otázce bariér vstupu na trh práce věnuje kapitola 6. Podrobná charakteristika hlavních bariér vstupu mladých lidí do 30 let věku na trh práce na straně 79.

Důvody Vašeho působení mimo trh práce

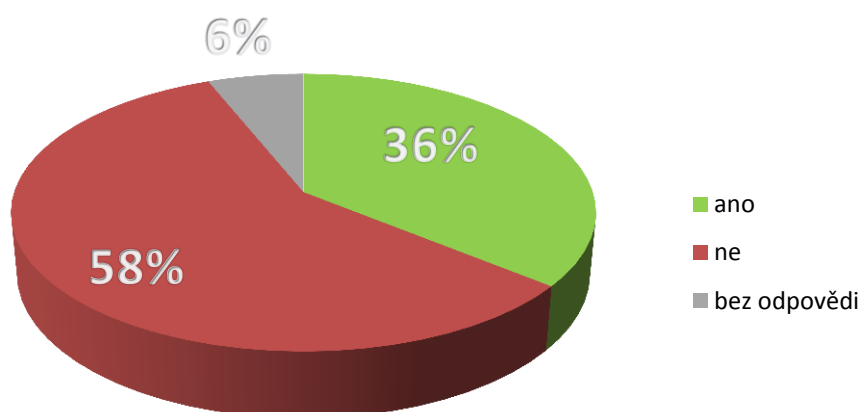
Uved'te prosím důvody, které si myslíte, že jsou příčinou Vašeho působení mimo trh práce (Vaše nezaměstnanost) (otázka 4A)

Z pohledu nezaměstnaných je největším problémem zcela jednoznačně nedostatečná nebo chybějící praxe. Druhým nejčastějším uváděným důvodem je nedostatek pracovních míst v kraji a vysoké nároky zaměstnavatelů na kvalifikaci a s tím spojený nedostatek pracovních míst pro absolventy. Je otázkou, nakolik jsou toto již jen automatické odpovědi, jak omluvit své nedokončené studium, špatně zvolený obor či své příliš vysoké nároky na finanční ohodnocení či atraktivitu dané pracovní pozice. Dalšími uváděnými

důvody pak jsou dopravní obslužnost, rodinné podmínky (např. matka samoživitelka), sezonní práce u některých profesí či nepřijetí na vysokou školu.

Podrobněji se této problematice věnuje kapitola 7. Analýza důvodů pracovního selhání mladých lidí do 30 let věku na straně 85.

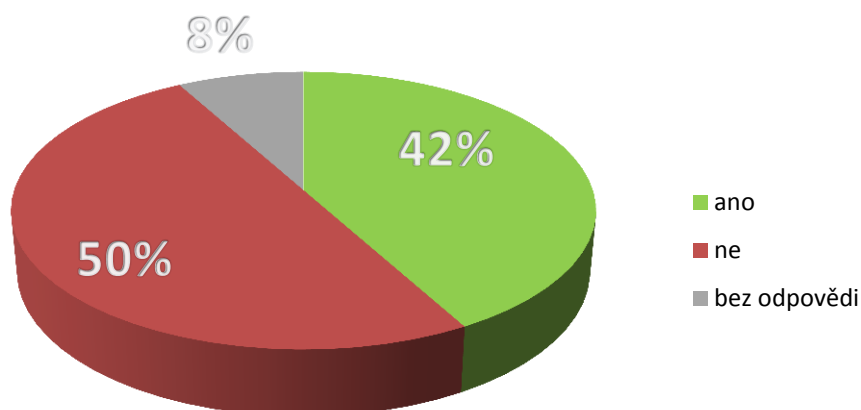
Graf 14: Myslíte si, že jedním z důvodů Vašeho působení mimo trh práce jsou strukturální změny v regionu Ústeckého kraje – např. útlum těžby uhlí, změny v průmyslu, malá pracovní praxe atd.? (otázka 4B)



Zdroj: vlastní zpracování

Ačkoliv si většina (58%) nemyslí, že jedním z důvodů jejich působení mimo trh práce jsou strukturální změny v regionu ÚK, nezanedbatelné procento (36%) na tuto otázku odpovědělo kladně. Je tedy jistě nutné pracovat i s touto variantou a například nabídnout možnost rekvalifikací lidem, kteří mají své vzdělání v oborech, které nyní prochází útlumem a tedy i snižováním pracovních míst.

Graf 15: Myslíte si, že důvodem Vašeho působení mimo trh práce může být také v současné době poptávka zaměstnavatelů spíše po technických oborech? (otázka 4C)



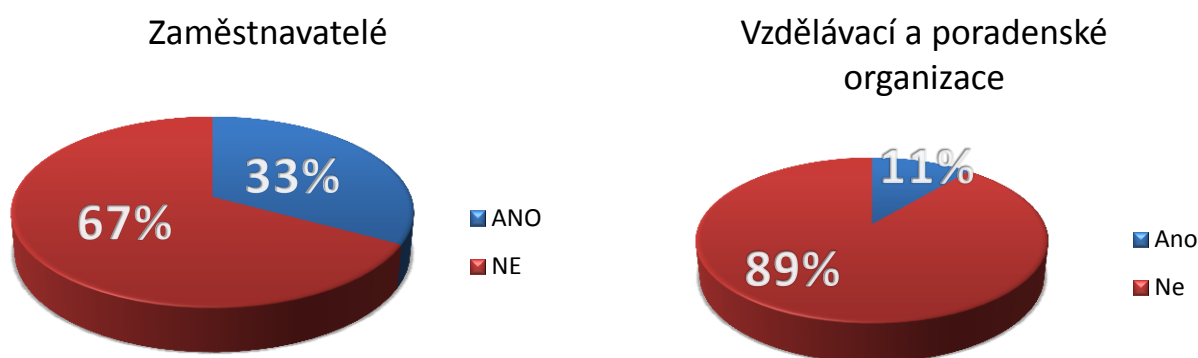
Zdroj: vlastní zpracování

Kladné a záporné odpovědi na otázku 4C, zda si respondenti myslí, že důvodem působení mimo trh práce může být také poptávka zaměstnavatelů po technických oborech, jsou téměř vyrovnané (50% ne a 42% ano). Odpověď na tuto otázku tak není zcela jednoznačná a nelze se na problematiku nezaměstnanosti v ÚK dívat jen tímto pohledem, ale je nutné hledat i jiné cesty.

3.4.2 Dotazník pro zaměstnavatele a vzdělávací a poradenské společnosti – vyhodnocení:

Získaná kvalifikace/vzdělání mladých lidí ve věku do 30 let

Graf 16: Myslíte si, že kvalifikace mladých lidí ve věku do 30 let odpovídá požadavkům dnešní doby, požadavkům regionálních zaměstnavatelů? (otázka 1A)



Zdroj: vlastní zpracování

Ačkoliv pohled zaměstnavatelů je pozitivnější než pohled vzdělávacích a poradenských společností (33% zaměstnavatelů a pouze 11% vzdělávacích a poradenských společností), obě dotazované skupiny shodně většinově odpověděly, že si nemyslí, že by kvalifikace mladých lidí odpovídala požadavkům dnešní doby. Je tedy potřeba pomoci nasměrovat vzdělávání směrem k požadavkům na trhu práce, přizpůsobovat již fungující obory a jejich výuku reálným potřebám zaměstnavatelů a pomáhat vytvářet nové možnosti vzdělávání v poptávaných oborech. Také je potřeba informovat již žáky (a jejich rodiče) posledních ročníků základních škol o možnostech studia, které kraj nabízí a ve kterých budou mít největší šanci na uplatnění. Podle vzdělávacích a poradenských společností současné školství nedostatečně reaguje na poptávku zaměstnavatelů a málo se zaměřují na kompetence, více na teoretické znalosti. Podle zaměstnavatelů je v kraji nedostatek technických oborů, které by byly potřeba.

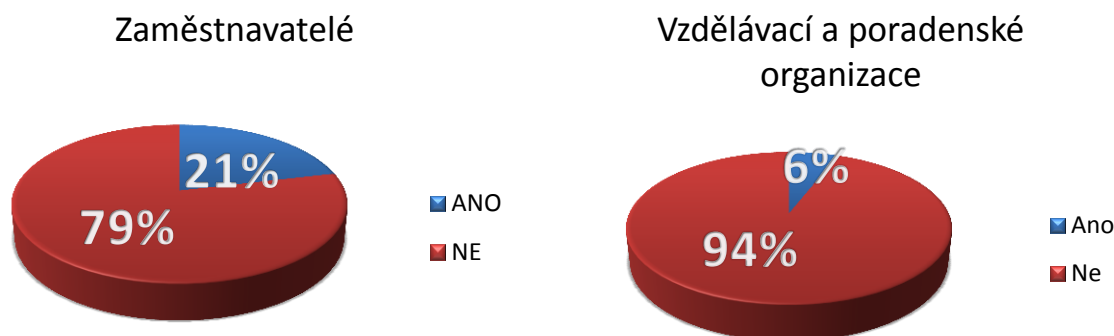
Z jakého důvodu (podle Vás) dochází k předčasnému odchodu mladých lidí ze vzdělání na středních školách? (otázka 1B)

Velice citlivá je otázka proč mladí lidé nedokončují středoškolské vzdělání. Jak vyplývá z kvantifikace níže, většina mladých nezaměstnaných má pouze základní vzdělání, což je velmi znevýhodňuje na trhu práce. Proto je nutné zjistit, jaké důvody vedou mladé lidi k tomu, že nedokončí středoškolské vzdělání či na něj ani nenastoupí.

Pravé důvody samozřejmě ví za sebe jen každý z nich sám, ale i pohled z druhé strany, tedy od zaměstnavatelů a vzdělávacích a poradenských společností, nám může pomoci se v tomto zorientovat. Nejčastěji uváděnými důvody jsou nezájem, lenost, nezodpovědnost, malá motivace, rodinné poměry, špatné sociální návyky, nechť se učit, riziko negativních vlivů (drogy apod.)... tyto negativní vlivy je třeba odstranit práci s žáky i jejich rodiči již od základních škol, sociálně vyloučeným skupinám pomoci v začlenění a přizpůsobení se. Dalšími uváděnými důvody pak jsou špatná volba školy/oboru, malá nabídka zaměstnání/nedostatek míst pro absolventy, státní maturity jako strašák pro méně talentované. U mladých dívek pak může být důvodem také neplánované těhotenství.

Pracovní zkušenosti

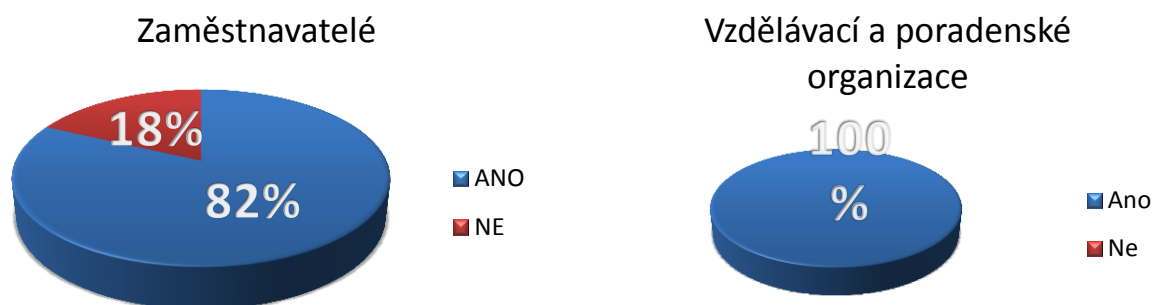
Graf 17: Myslíte si, že dosavadní pracovní zkušenosti mladých lidí ve věku do 30 let odpovídají jejich kvalifikaci/dosaženému vzdělání? (otázka 2A)



Zdroj: vlastní zpracování

Jak dotázaní zaměstnavatelé, tak vzdělávací a poradenské společnosti se shodly, že si nemyslí (79% zaměstnavatelů a dokonce 94% vzdělávacích a poradenských společností), že dosavadní pracovní zkušenosti by odpovídaly kvalifikaci mladých uchazečů o práci. Nejčastěji pak uváděli, že mladým lidem chybí praxe a možnosti ji získat jsou téměř nulové, školy se zaměřují na teorii a uchazečům o zaměstnání chybí kompetence. Výsledek této otázky je alarmující a je nutné s tím nadále pracovat a zaměřit se právě na získání kompetencí a pracovních zkušeností, např. formou stáží, trainee programů apod. po dokončení vzdělání či získávání praxe ještě při studiu.

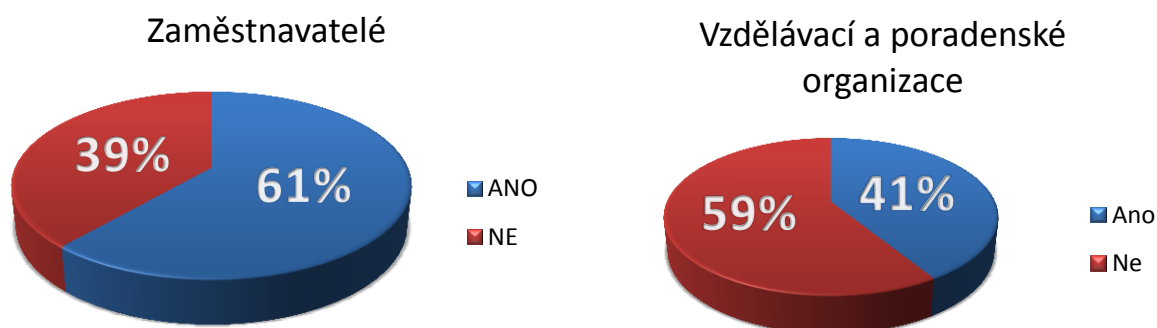
Graf 18: Myslíte si, že v dnešní době je potřebné další vzdělání mladých lidí ve věku do 30 let? Pokud ano, z jakého důvodu? (otázka 2B)



Zdroj: vlastní zpracování

Naprostá většina dotázaných si myslí, že je potřebné další vzdělání mladých lidí a to především z důvodu rychlého vývoje především v technických oborech a nutnost znalosti cizích jazyků. To, že vzdělání je zcela jistě nutné, napovídá rozvrstvení nezaměstnaných dle vzdělání, kde nejmenší skupinu tvoří vysokoškoláci, naopak největší skupina jsou nezaměstnaní se základním vzděláním. Je nutné si však také uvědomit, že vzdělání je podmínkou nutnou, nikoliv však postačující.

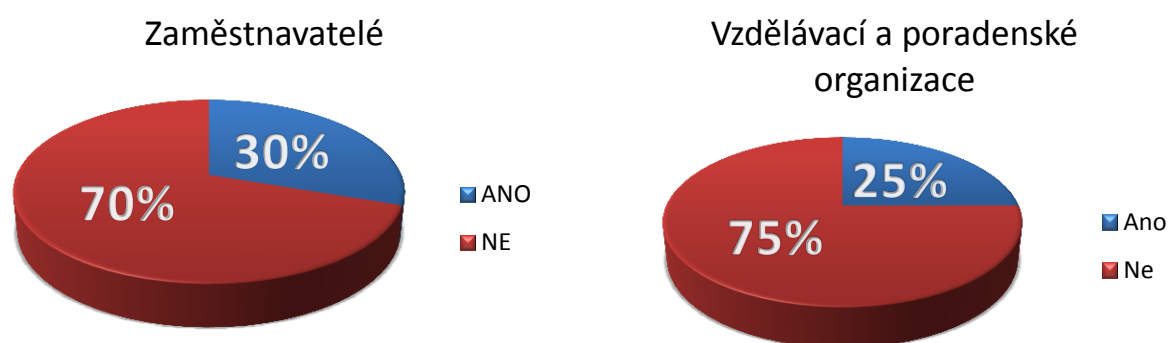
Graf 19: Myslíte si, že kvalifikační nároky /požadavky kladené na mladé lidi ve věku do 30 let odpovídají popisu a náplni nabízených pracovních míst? (otázka 2C)



Zdroj: vlastní zpracování

V této otázce nelze vypočítat žádnou výraznou většinovou shodu, u zaměstnavatelů mírně převažuje odpověď kladná (61% ANO), u vzdělávacích a poradenských společností záporná (59% NE). Můžeme se tedy domnívat, že je to případ od případu různé, mohou se lišit jednotlivé obory i způsob hledání zaměstnanců jednotlivých firem (zaměstnavatelů).

Graf 20: Myslíte si, že dosavadní znalosti a dovednosti mladých lidí ve věku do 30 let odpovídají současným potřebám trhu práce? (otázka 2D)



Zdroj: vlastní zpracování

Záporné odpovědi zaměstnavatelů i vzdělávacích a poradenských společností nás opět vrací k nutnosti přizpůsobení volby oborů a výuky na školách skutečným potřebám zaměstnavatelů. Nedostatek kvalifikovaných pracovníků v některých oborech a zároveň převis nabídky absolventů z jiných oborů svědčí o nepropojenosti těchto dvou světů, školství a trhu práce.

Bariéry vstupu na trh práce

Uvedte prosím, jaké si myslíte, že jsou hlavní bariéry bránící mladým lidem ve věku do 30 let vstupu na trh práce (otázka 3A)

Nedostatečná praxe, nízká kvalifikace, pohodlnost, práce na černo, ale i sociální dávky a výchova v rodině (špatné sociální návyky), neochota vzdělávat se, neochota pracovat, špatně zvolený obor studia, dojíždění za prací a malá nabídka pracovních míst jsou

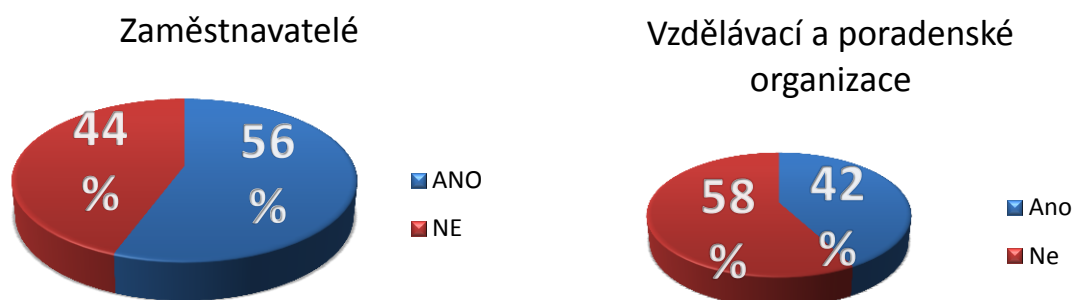
nejčastěji uváděné bariéry, které podle zaměstnavatelů a vzdělávacích a poradenských společností brání mladým lidem vstoupit na trh práce.

Důvody působení mladých lidí ve věku do 30 let mimo trh práce

Uveďte prosím důvody, které si myslíte, že jsou hlavní příčinou působení mladých lidí ve věku do 30 let mimo trh práce (otázka 4A)

Opět se mezi příčinami působení mladých lidí mimo trh práce nejčastěji vyskytuje odpověď nízká praxe spolu s nedostatečným vzděláním. Další uváděné důvody jsou pak práce na černo, finanční nároky neúměrné výkonu, nevhodné obory studia, demotivace.

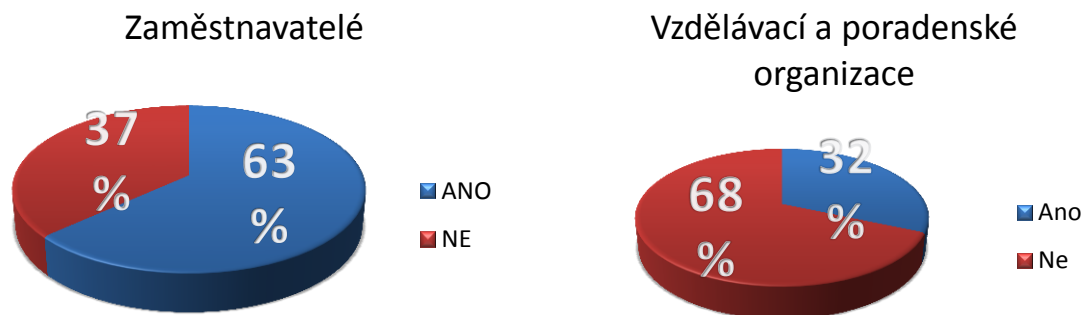
Graf 21: Myslíte si, že jedním z důvodů působení mladých lidí ve věku do 30 let mimo trh práce jsou strukturální změny v regionu Ústeckého kraje – např. útlum těžby uhlí, změny v průmyslu, malá pracovní praxe atd.? (otázka 4B)



Zdroj: vlastní zpracování

Téměř vyrovnané odpovědi (s mírnou převahou ANO u zaměstnavatelů 56% a NE u vzdělávacích a poradenských společností 42%) svědčí o tom, že nelze jednoznačně svalovat vinu jen na strukturální změny v regionu ÚK, ale problémy je nutné hledat i jinde, jak napovídají odpovědi u předchozích otázek, především v motivaci mladých, ve volbě oboru vzdělání, v získávání praxe nejlépe ještě při studiu a další.

Graf 22: Myslíte si, že důvodem působení mladých lidí ve věku do 30 let mimo trh práce může být také v současné době poptávka zaměstnavatelů spíše po technických oborech? (otázka 4C)



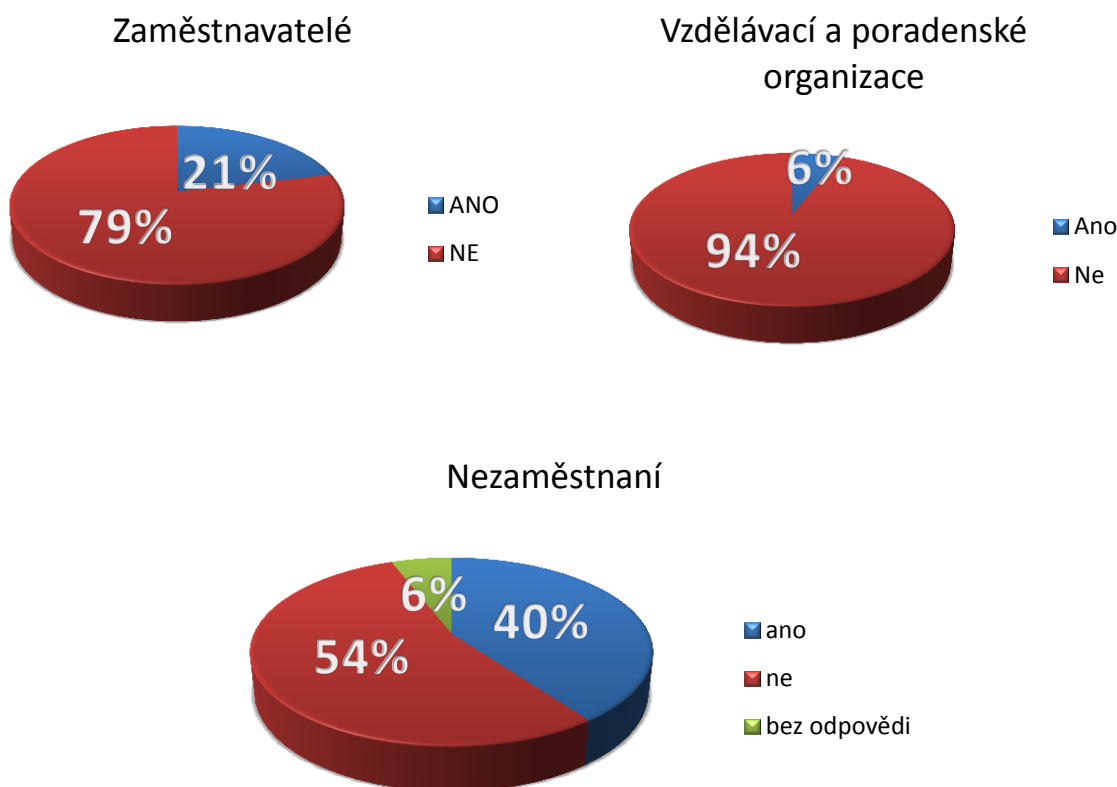
Zdroj: vlastní zpracování

Nejednoznačné odpovědi vykazuje otázka 4C. Zatímco většina zaměstnavatelů (63%) si myslí, že ANO, důvodem působení mladých lidí mimo trh práce může být v současné době poptávka zaměstnavatelů po technických oborech, většina vzdělávacích a poradenských organizací odpověděla naopak záporně (68%). To může ukazovat na složitost celého problému, kdy sice je vyšší poptávka po technických oborech, ale nelze za tím hledat celou příčinu vysoké nezaměstnanosti mladých lidí v regionu Ústeckého kraje.

3.4.3 Porovnání odpovědí totožných otázek nezaměstnaných vs. zaměstnavatelé a vzdělávací a poradenské organizace

Velice zajímavý může být pohled na názory obou skupin na totožnou problematiku (stejně nebo podobné otázky). Na následujících stranách jsou graficky zobrazeny vždy odpovědi zaměstnavatelů, vzdělávacích a poradenských organizací a pod nimi graf odpovědí cílové skupiny nezaměstnaných. Rozdílný pohled těchto dvou, respektive tří skupin na stejnou problematiku nám může osvětlit některé nejasnosti a umožní nám podívat se na celou věc z jiného úhlu pohledu.

Graf 23: Myslíte si, že dosavadní pracovní zkušenosti mladých lidí ve věku do 30 let odpovídají jejich kvalifikaci/dosaženému vzdělání? (otázka 2A zaměstnavatelé a otázka 2B nezaměstnaní)

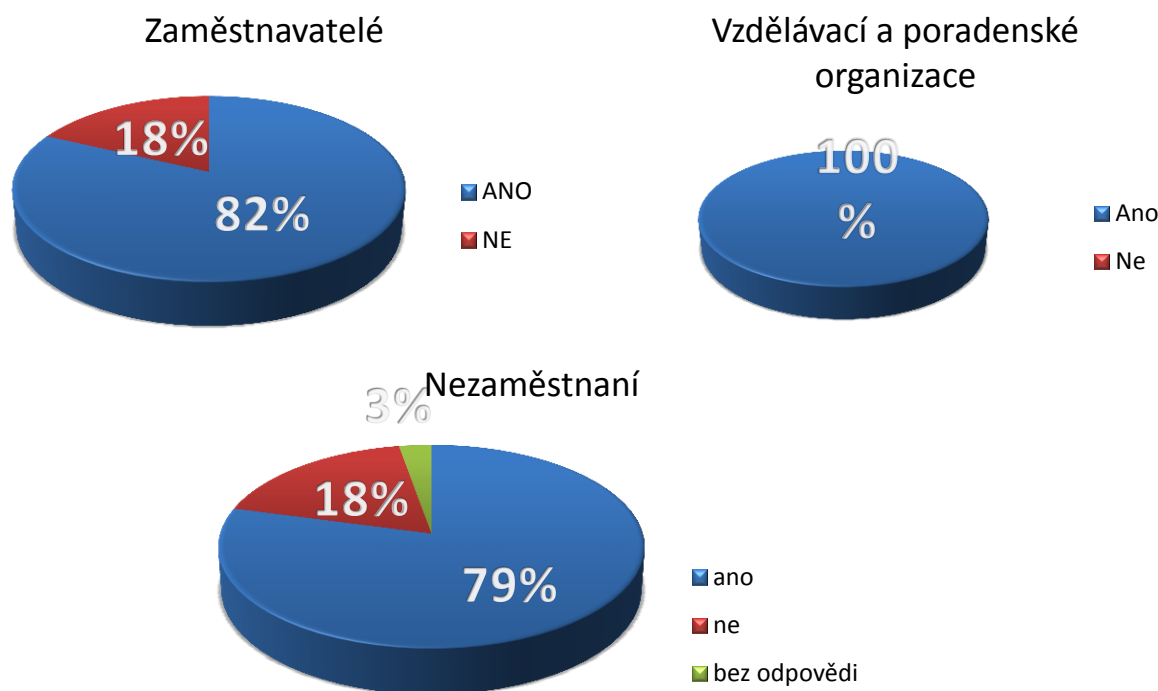


Zdroj: vlastní zpracování

Srovnání odpovědí na výše uvedenou otázku nám ukazuje, že zaměstnavatelé mají daleko menší důvěru, či spíše mají velikou nedůvěru vůči kvalifikaci mladých než samotní nezaměstnaní.

Zatímco 79% zaměstnavatelů a dokonce 94% vzdělávacích a poradenských organizací si nemyslí, že vzdělání/kvalifikace odpovídá pracovním zkušenostem mladých, samotní nezaměstnaní odpověděli na otázku negativně jen v 54%. Toto může ukazovat jak na přílišnou sebedůvěru mladých nezaměstnaných, často bez praxe, ale také na zažitý stereotyp zaměstnavatelů, kteří již z principu neradi nabírají absolventy bez praxe. Jejich nedůvěra je sice pochopitelná, nicméně tímto dostávají absolventy do začarovaného kruhu „kde získat praxi bez praxe“. Je tedy jistě nutné zaměstnavatele motivovat k přijímání mladých absolventů, a to nejen finančně (úhradou nákladů za zapracování, dotací na úhradu mezd apod.), ale také je třeba, aby zaměstnavatelé začali v mladých absolventech vidět potenciál nové energie, nových neotřelých myšlenek a nápadů a možnosti „vychovat“ si zaměstnance přesně podle svého. To lze samozřejmě pouze za situace, kdy mladí absolventi opravdu mají chuť a energii takto pro svého potenciálního zaměstnavatele pracovat a vnášet tuto mladou energii. S tím souvisí motivace mladých a zvyšování jejich kompetencí již v průběhu studia.

Graf 24: Myslíte si, že v dnešní době je potřebné další vzdělání mladých lidí do 30 let? (otázka 2B zaměstnavatelé) X Myslíte si, že zvýšením Vaší dosavadní kvalifikace/vzdělání by se mohla zlepšit Vaše situace na trhu práce? (otázka 2F nezaměstnaní)

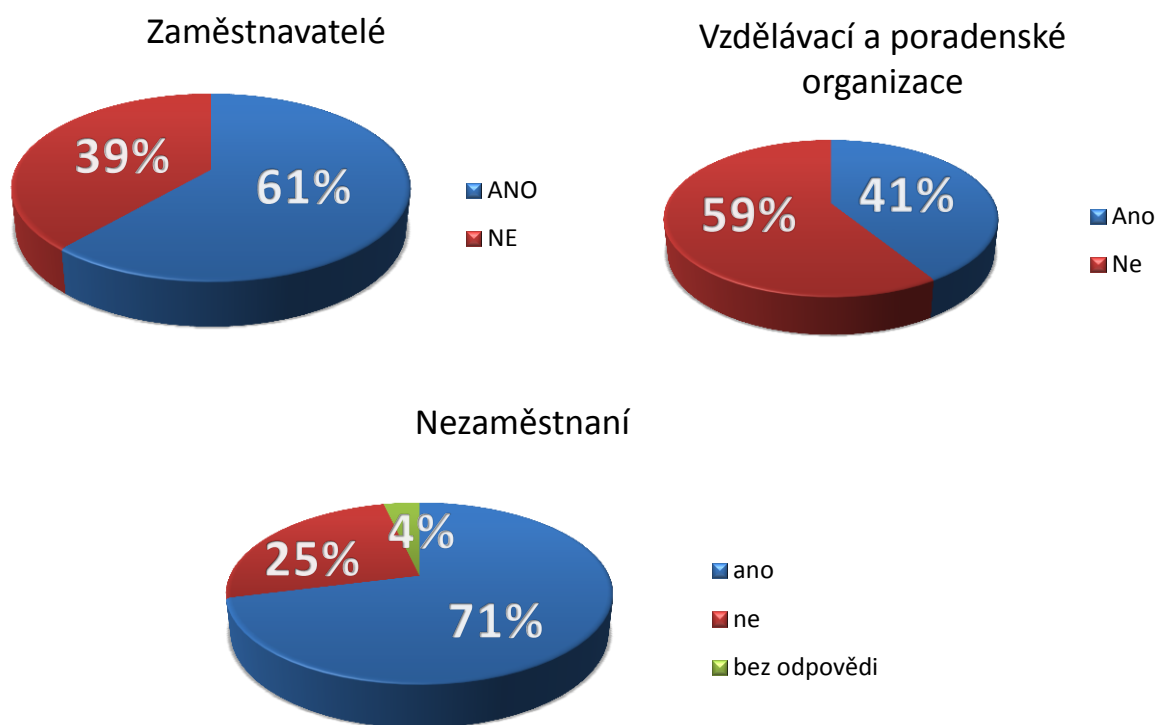


Zdroj: vlastní zpracování

Velmi pozitivně působí shoda všech dotazovaných skupin, nezaměstnaných, zaměstnavatelů i vzdělávacích a poradenských organizací, na otázku dalšího vzdělávání. Většina všech tří skupin souhlasí s tím, že je třeba prohlubovat znalosti mladých. Otázkou však zůstává, co si každý z nich pod dalším vzděláním představuje, jelikož jak celá studie ukazuje, problém není jen a pouze v nedostatečném vzdělání mladých, ale spíše v nedostatečných kompetencích, chybějící praxi, odborných dovednostech... další vzdělávání by jistě mohlo vyřešit nedostatek kvalifikovaných pracovníků v určitých,

především technických, oborech. Je však třeba dbát právě na to, aby se nejednalo pouze o teoretické znalosti, které zaměstnavatelům nestačí, ale především o použitelnost v praxi. Řešením by mohly být například rekvalifikační kurzy a na ně navazující odborné praxe, stáže apod.

Graf 25: Myslíte si, že kvalifikační nároky/požadavky kladené na mladé lidi ve věku do 30 let odpovídají popisu a náplni nabízených pracovních míst? (otázka 2C zaměstnavatelé a 2D nezaměstnaní)

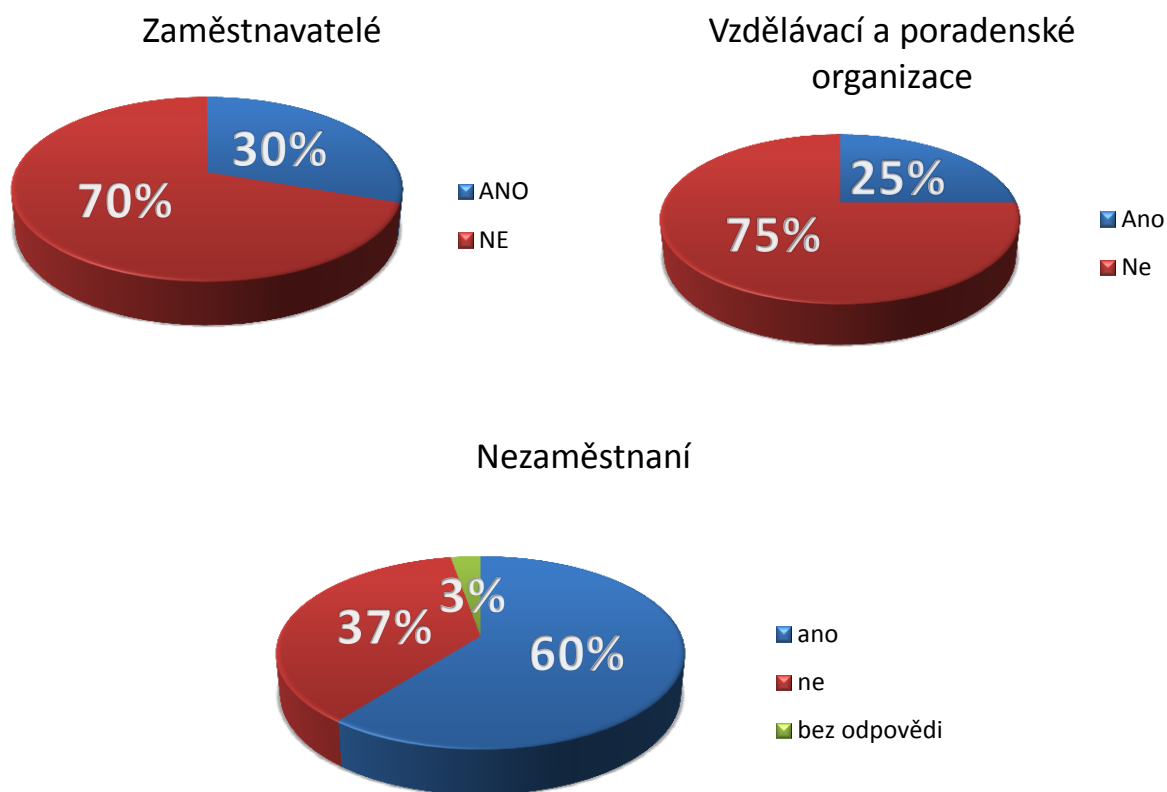


Zdroj: vlastní zpracování

Většina zaměstnavatelů (61%) i většina nezaměstnaných (71%) se shoduje, že kvalifikační nároky odpovídají popisu nabízených pracovních míst. Je tedy nasnadě, že problém je

právě (a nejen) v nedostatečné kvalifikaci. A jak ukazuje již srovnání otázek 2B zaměstnavatelů a 2F nezaměstnaných, je třeba pomoci zvyšovat kvalifikaci mladých za účelem jejich vyšší konkurenceschopnosti na trhu práce. Stále je však třeba mít na paměti potřebu praktických dovedností, kompetencí mladých, ne jen teoretických znalostí.

Graf 26: Myslíte si, že dosavadní znalosti a dovednosti mladých lidí ve věku do 30 let odpovídají současným potřebám trhu práce? (otázka 2D zaměstnavatelé a 2E nezaměstnaní)



Zdroj: vlastní zpracování

Zde je vidět nesoulad v odpovědích cílové skupiny nezaměstnaných mladých do 30 let (60% odpovědělo ANO) a zaměstnavatelů (70% NE), respektive vzdělávacích a poradenských organizací (75% NE). Při hledání důvodů tohoto rozporu se můžeme podívat na srovnání výše otázek 2C zaměstnavatelů a 2D nezaměstnaných, kdy se shodli na nutnosti zvyšovat kvalifikaci, avšak v odpovědi na otázku, zda jejich znalosti a dovednosti odpovídají současným potřebám trhu práce odpovídají mladí nezaměstnaní ve většině (60%), že ano. Problém můžeme hledat v nedostatečné sebereflexi, představě „lepšího“ pracovního místa, na které ovšem nemají dostatek zkušeností a je třeba se k němu teprve dopracovat, hledání viníka všude jinde, jen ne u sebe. Toto může znamenat problém, kdy mladí odmítají nabídky práce, které dle jejich názoru jsou pod jejich úroveň, hledají „lepší“ a nedaří se jim a časem již ztrácí také své znalosti získané studiem a kruh se uzavírá, z mladého nezaměstnaného absolventa se po čase stává dlouhodobě nezaměstnaný, který by teoreticky už vzal i pracovní pozici, kterou dříve opovrhoval, ale ani takovou už mu nikdo nenabídne, protože jako dlouhodobě nezaměstnaný budí v potenciálním zaměstnavateli dojem „neschopného“. Řešením by mohly být motivační programy pro mladé absolventy, kariérní poradenství, individuální práce s mladým nezaměstnaným bez jakékoliv pracovní zkušenosti.

Uved'te prosím, jaké si myslíte, že jsou hlavní bariéry bránící mladým lidem ve věku do 30 vstupu na trh práce (otázka 3A zaměstnavatelé i nezaměstnaní)

Zaměstnavatelé i nezaměstnaní se shodují na společné hlavní a největší bariéře mladých a tou je nedostatečná praxe, následuje nízká kvalifikace (nedokončené studium), malá nabídka pracovních míst (vysoká nezaměstnanost v kraji) a neochota dojíždět za prací.

Zaměstnavatelé pak jako další důvody uvádějí také pohodlnost, práci na černo, ale i problémy vyloučených skupin jako špatné sociální návyky, neochota pracovat, neochota vzdělávat se apod.

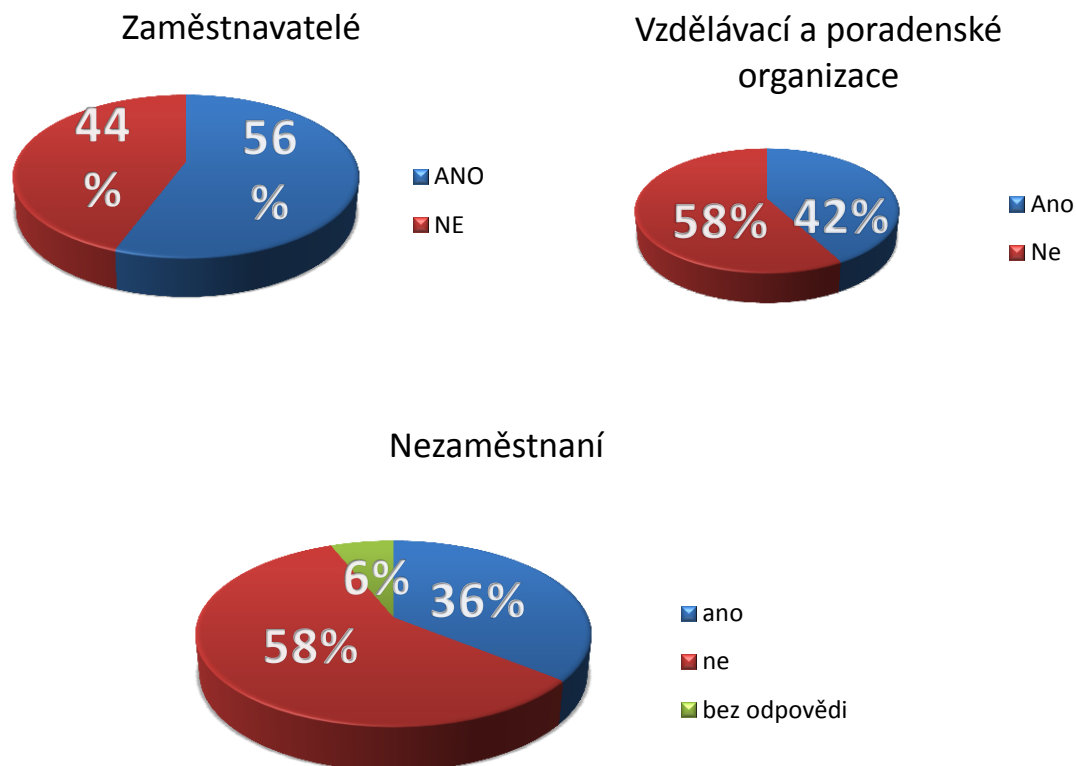
Nezaměstnaní pak bariéry spatřují také v nemotivujícím finančním ohodnocení, zdravotních důvodech, mladé maminky pak zmiňují děti (jako možnou diskriminaci či nutnost péče o ně a s tím spojené požadavky na zkrácené úvazky).

Uveďte prosím důvody, které si myslíte, že jsou hlavní příčinou působení mladých lidí ve věku do 30 let mimo trh práce (otázka 4A zaměstnavatelé i nezaměstnaní)

Stejně jako v předchozích otázkách se stále znovu objevuje mezi hlavními důvody nedostatek praxe a nevhodný obor studia. V těchto příčinách se zaměstnavatelé i nezaměstnaní shodnou.

Zatímco zaměstnavatelé vidí příčiny především na straně mladých absolventů, tedy demotivaci, nedokončené vzdělání a volbu nevhodných oborů studia, nezaměstnaní pak svalují vinu spíše na nedostatek pracovních míst či rodinné podmínky (matka samoživitelka apod.).

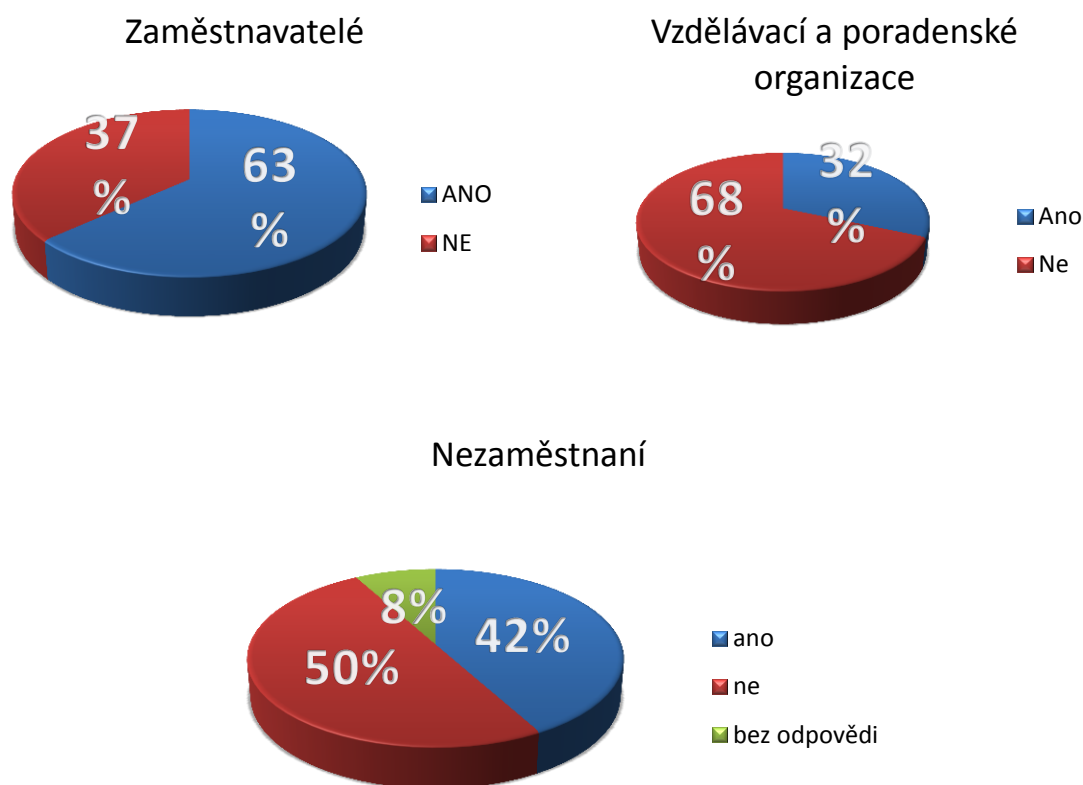
Graf 27: Myslíte si, že jedním z důvodů působení mladých lidí ve věku do 30 let mimo trh práce jsou strukturální změny v regionu Ústeckého kraje? (otázka 4B zaměstnavatelé i nezaměstnaní)



Zdroj: vlastní zpracování

Rozporuplné jsou odpovědi všech tří dotazovaných skupin, mírně převažuje odpověď ANO u zaměstnavatelů (56%), naopak lehkou převahu NE mají vzdělávací a poradenské organizace (58%) i nezaměstnaní (taktéž 58%). Je zjevné, že strukturální změny v regionu jsou jistě jednou z příčin, nikoliv však jedinou a největší příčinou nezaměstnanosti mladých. Opět se nabízí možnost řešení rekvalifikacemi na obory, které jsou na trhu práce nedostatkovým „zbožím“, ale je nutné příčiny a hlavně jejich řešení hledat i jinde.

Graf 28: Myslíte si, že důvodem působení mladých lidí ve věku do 30 let mimo trh práce může být v současné době poptávka zaměstnavatelů spíše po technických oborech? (otázka 4C zaměstnavatelé i nezaměstnaní)



Zdroj: vlastní zpracování

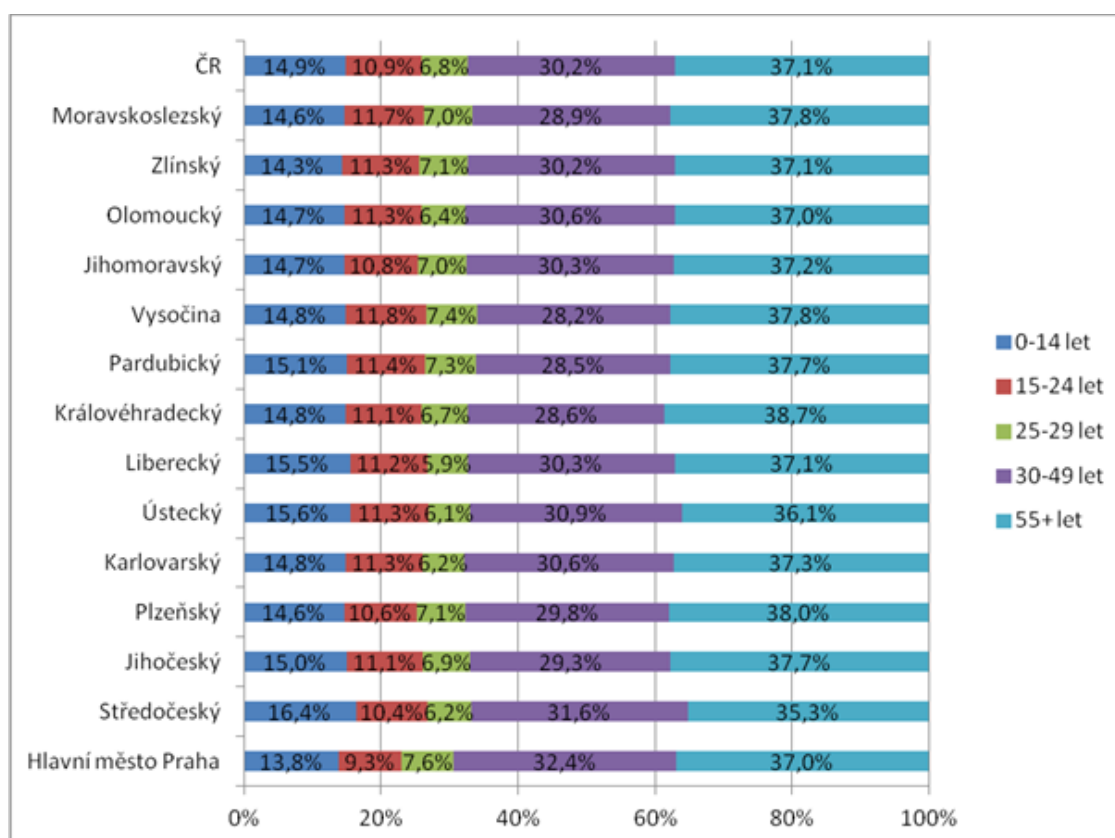
Srovnání otázky 4C souvisí s výše uvedeným srovnáním 4B. Opět nelze jednoznačně hledat příčinu jen a pouze v technických oborech, respektive v nedostatku kvalifikovaných pracovníků v technickém odvětví, ale zcela jistě je to jednou z více příčin. Je tedy třeba pružněji reagovat na poptávku po konkrétních oborech a tomu přizpůsobovat nabídku oborů studia tak, aby absolventi našli po ukončení studia uplatnění. Jistě je tedy nutná spolupráce se vzdělávacími institucemi a komunikace již s žáky základních škol o nutnosti správného a racionálního výběru školy nikoliv jen a pouze podle oblasti zájmu „co by mě bavilo“, ale také podle možnosti uplatnění, tedy „co mě uživí, v jakém oboru najdu práci“.

4. Podrobná kvantifikace skupiny mladých lidí do 30 let věku, která je mimo trh práce

4.1 Populační trendy

Ústecký kraj je pátým nejlidnatějším krajem ČR, ve kterém žije celkem 827 tisíc obyvatel (2013). Věkové složení obyvatelstva kraje se nijak výrazně neodchyluje od situace v ostatních krajích. Podle údajů za rok 2014 je v Ústeckém kraji oproti průměru ČR mírně vyšší podíl osob ve věku 15 – 24 let (11,3 % v kraji oproti 10,9 % v průměru ČR) a mírně nižší podíl věkové skupiny 15 – 29 let (17,4 % v kraji oproti 17,7 % v průměru ČR). Průměrný věk obyvatel Ústeckého kraje 40,6 let je v současnosti druhý nejnižší v republice. Ústecký kraj má zároveň ze všech krajů nejnižší počet seniorů nad 65 let.

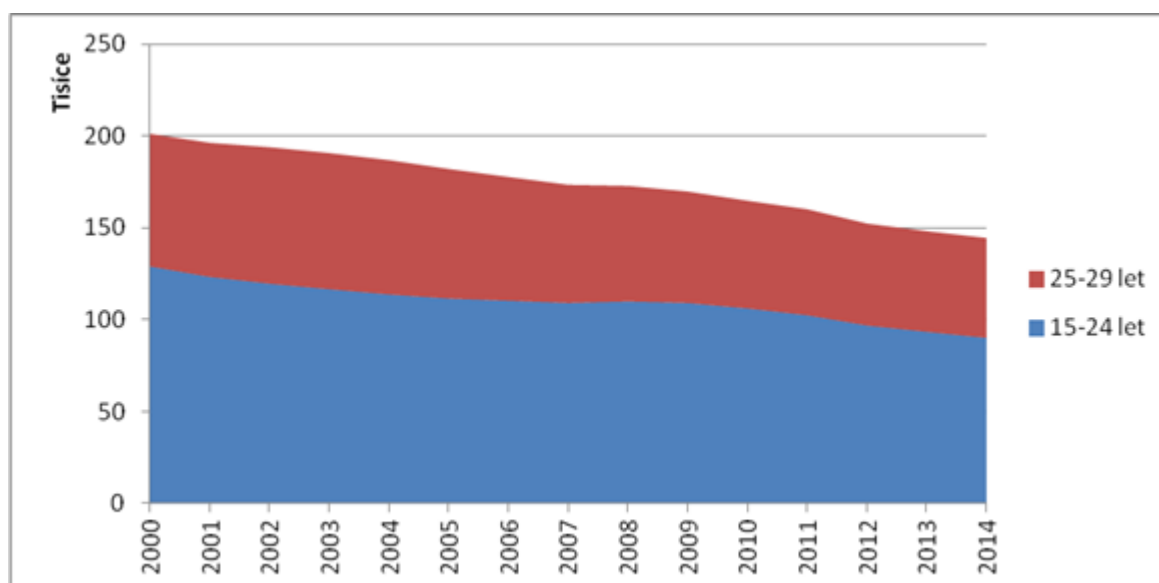
Graf 29: Věkové složení obyvatelstva v krajích v roce 2014



Zdroj: ČSÚ

Dosavadní trend ve velikosti skupiny mladých lidí v kraji je nepříznivý. V absolutních číslech od roku 2000 neustále klesá počet mladých lidí ve věkové skupině 15 - 24 let i 25 - 29 let. Zatímco v roce 2000 trvale žilo v Ústeckém kraji 120 tisíc osob ve věku 15 – 24 let a 200 tisíc osob ve věku 15 – 29 let, v roce 2014 už to bylo jen 90 tisíc, resp. 145 tisíc osob.

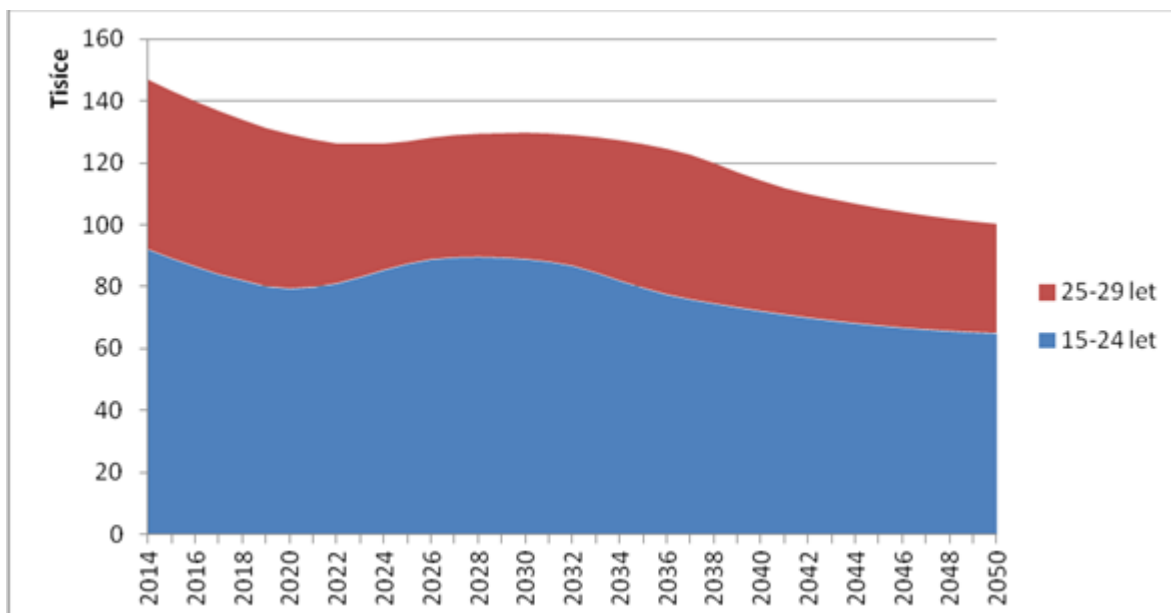
Graf 30: Vývoj počtu mladých lidí v Ústeckém kraji v letech 2000-2014



Zdroj: ČSÚ

Populační trendy jsou zjevně nepříznivé a tato situace bude pokračovat v následujících letech. Podle demografické projekce ČSÚ se počet obyvatel Ústeckého kraje během období 2013 – 2050 sníží ze současných 827 tis. obyvatel na méně než 720 tis., což představuje pokles o více než 100 tis. obyvatel, tj. o 13 %. Počet mužů poklesne ze 409 tis. na přibližně 360 tis., tzn. o 11 %, počet žen se sníží ještě výrazněji, a to ze 418 tis. k 1. 1. 2013 na přibližně 360 tis. k 1. 1. 2051, tzn. téměř o 15 %. Ústecký kraj zůstane i nadále pátým nejlidnatějším krajem ČR.

Graf 31: Prognóza počtu mladých lidí v Ústeckém kraji v letech 2014-2050

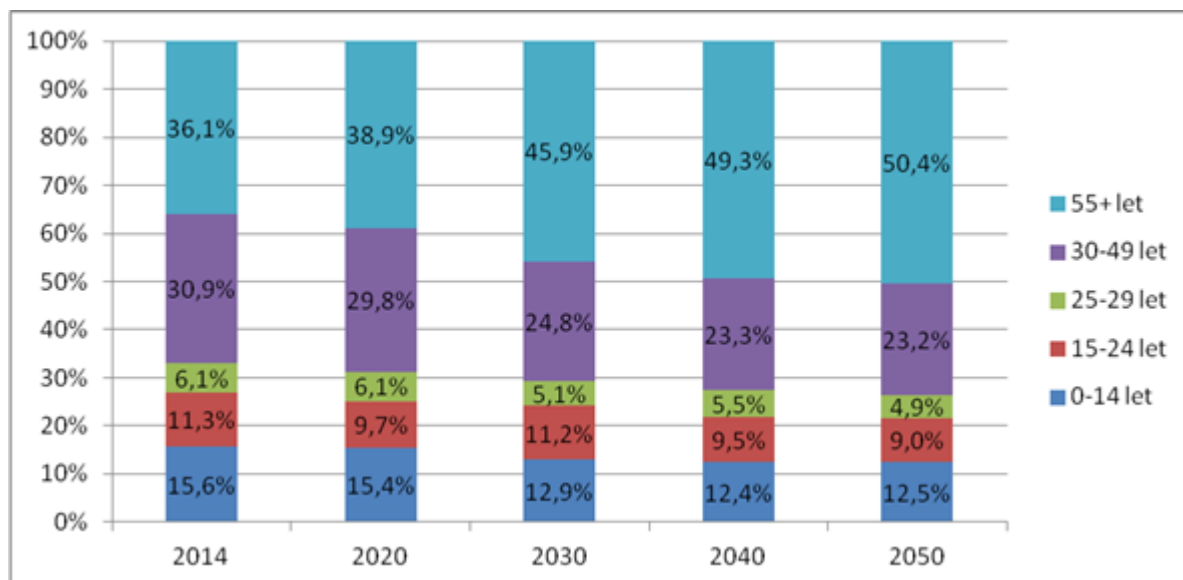


Zdroj: ČSÚ

Počet mladých lidí se bude dále snižovat. Ve věkové skupině 15-24 let klesne na 65 tisíc a ve věkové skupině 15-29 let na 100 tisíc v roce 2050. To je pokles o 27 %, resp. 31 %, tedy výraznější než u celé populace kraje.

Promění se také věkové složení obyvatelstva kraje. Podíl mladých lidí se sníží. U věkové skupiny 15 -24 let na 9,0 % a u věkové skupiny 15 - 29 let na 13,9 % v roce 2050.

Graf 32: Prognóza věkového složení obyvatel v Ústeckém kraji v letech 2014-2050



Zdroj: ČSÚ

V následujících letech se bude průměrný věk obyvatel Ústeckého kraje postupně zvyšovat, v roce 2050 dosáhne téměř 49 let a bude až sedmý nejvyšší v mezikrajovém srovnání.

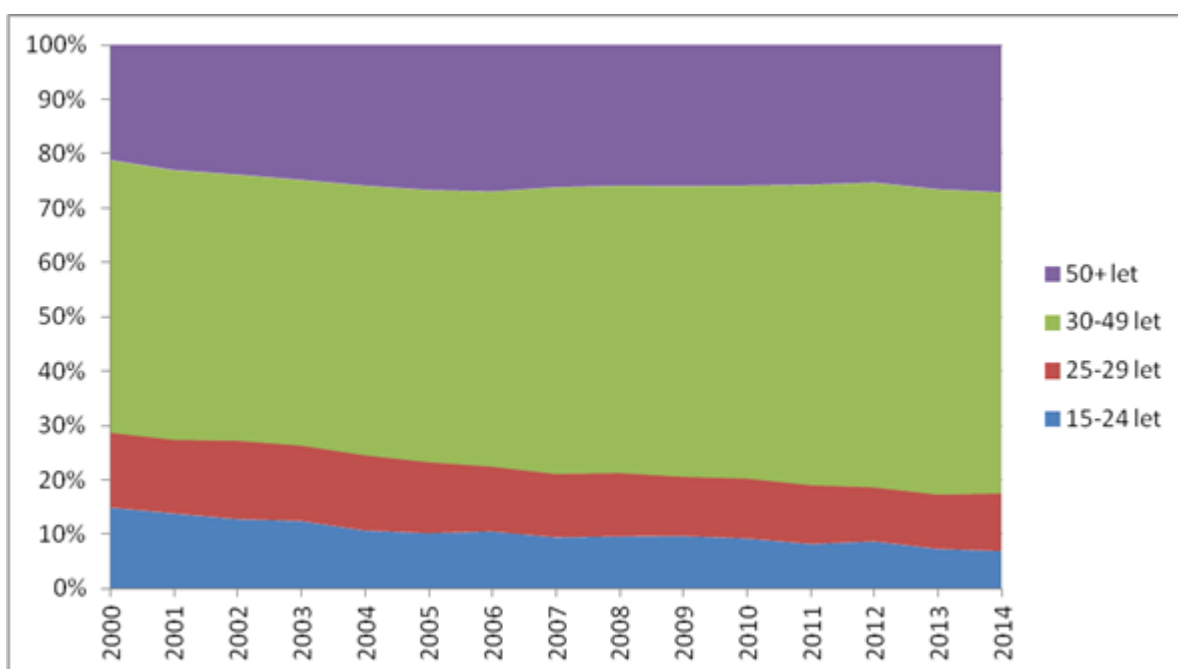
V důsledku změn ve věkové struktuře se výrazně budou měnit i hodnoty indexu ekonomického zatížení, který porovnává počet osob ve věku 65+ a 0-19 let s počtem osob ve věku 20-64 let. K 1. 1. 2013 dosáhl tento ukazatel v Ústeckém kraji hodnoty 57 osob ekonomicky závislých na 100 osobách produktivního věku. Vzhledem k tomu, že se zastoupení ekonomicky aktivní složky obyvatel bude v následujících letech ve struktuře populace kraje snižovat, hodnota indexu ekonomického zatížení poroste. V roce 2050 by na 100 osob ve věku ekonomické aktivity mělo připadnout 95 osob ve věku ekonomicky neaktivním.

4.2 Pracovní síla a ekonomický status

Nepříznivé demografické trendy se promítají také do velikosti a trendů pracovní síly (tj. celkového počtu zaměstnaných a nezaměstnaných obyvatel ve věku 15 – 64 let) v Ústeckém kraji.

Pracovní síla v Ústeckém kraji v současnosti čítá 400 tisíc osob (2014). Mladých ekonomicky aktivních lidí ve věku 15-24 let je 27 tisíc a ve věku 15 -29 let celkem 70 tisíc, což představuje 6,8 %, resp. 17,5 % ekonomicky aktivní populace (pracovní síly). Stárnutí obyvatelstva se projevuje ve stárnutí pracovní síly v tom, že tyto podíly mladých lidí se dlouhodobě snižují ve prospěch střední věkové generace a starších osob (50+).

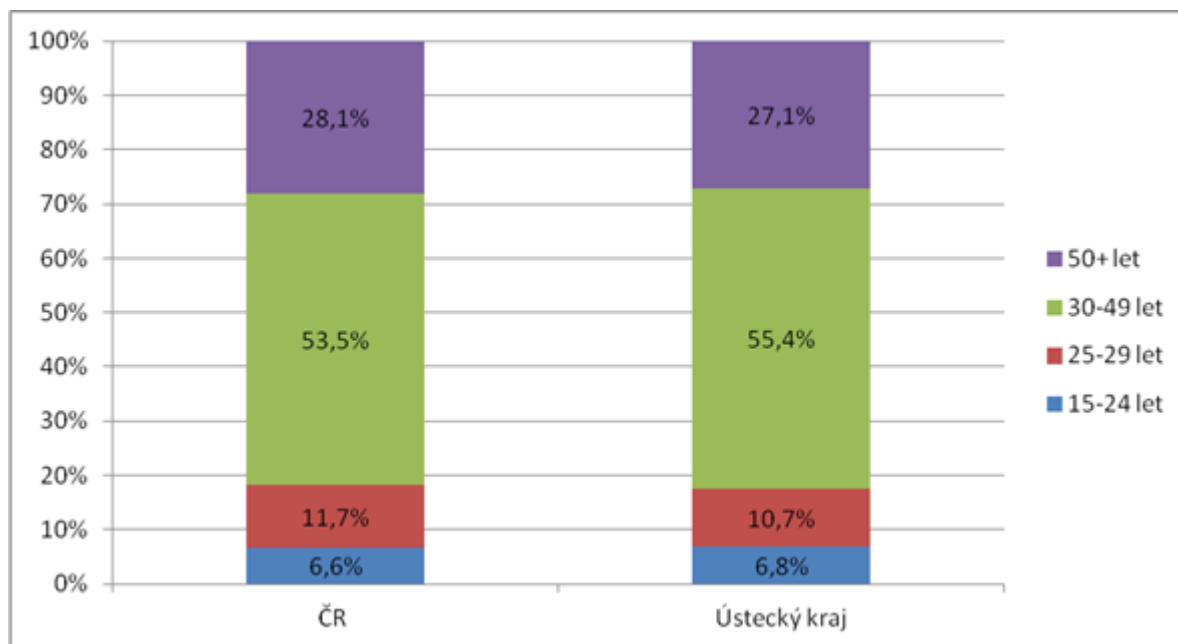
Graf 33: Vývoj věkového složení pracovní síly v Ústeckém kraji v letech 2000-2014



Zdroj: ČSÚ

V porovnání s průměrem ČR je podíl mladé pracovní síly v Ústeckém kraji srovnatelný; mírně vyšší v případě skupiny 15-24 let (6,8 % oproti 6,6 % v ČR) a mírně nižší v případě skupiny 15-29 let (17,5 % oproti 18,6 %).

Graf 34: Věkové složení populace ČR a Ústeckého kraje v roce 2014



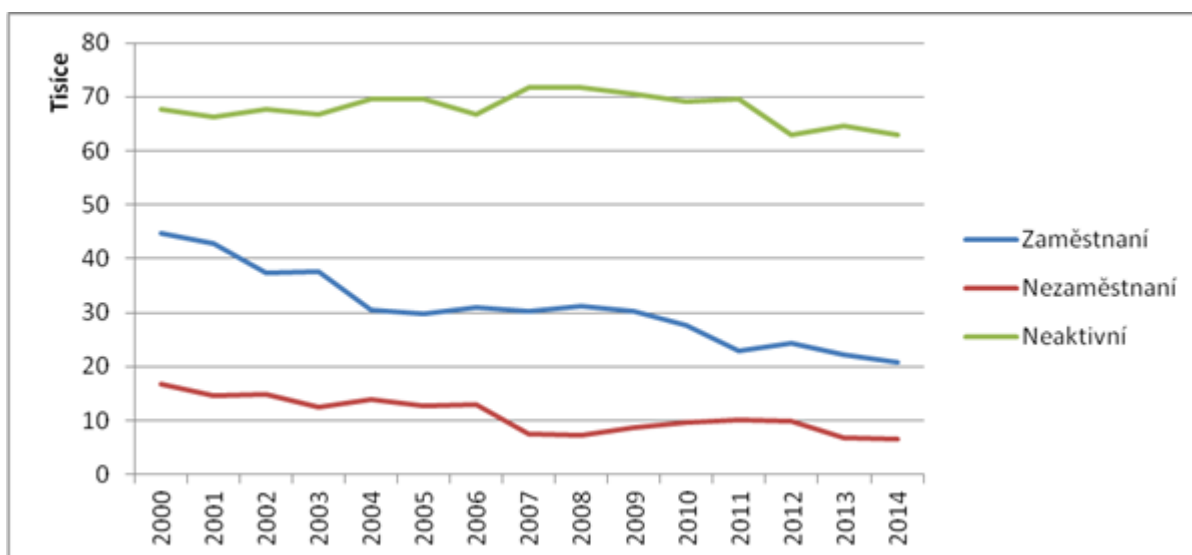
Zdroj: ČSÚ

Pokud se podíváme podrobněji na složení a vývoj v populační skupině do 25 let z hlediska ekonomické aktivity a uplatnění na trhu práce je možné identifikovat zajímavé trendy. Míra ekonomické aktivity (také míra participace je podílem pracovní síly na populaci) u osob ve věku 15-24 let v Ústeckém kraji je nízká. V roce 2014 činila 43 % a od roku 2000 stabilně klesá. Příčinou je stabilně vysoký počet neaktivních mladých osob, který se pohybuje okolo 65 tisíc. Zároveň se pokles populace promítl do poklesu zaměstnanosti, ale i nezaměstnanosti této věkové skupiny. Počet zaměstnaných osob do 25 let činil 20tisíc v roce 2014 a počet nezaměstnaných 6,5 tisíce.

Také je vidět, že zaměstnanost trendově klesá od roku 2000 strměji než nezaměstnanost, což ukazuje, že uplatnitelnost osob do 25 let na trhu práce v Ústeckém kraji se výrazněji

nezlepšuje. Spíše podléhá cyklickým výkyvům ekonomiky (zlepšení míry nezaměstnanosti mladých v letech 2006-2008 následované prudkým zhoršením situace v letech 2009-2011), protože v době hospodářských obtíží zaměstnavatelé velmi omezí nebo zastaví nábor nových pracovníků, zatímco vzdělávací systém dál dodává na trh práce čerstvé absolventy ve stejné míře bez ohledu na ekonomickou situaci.

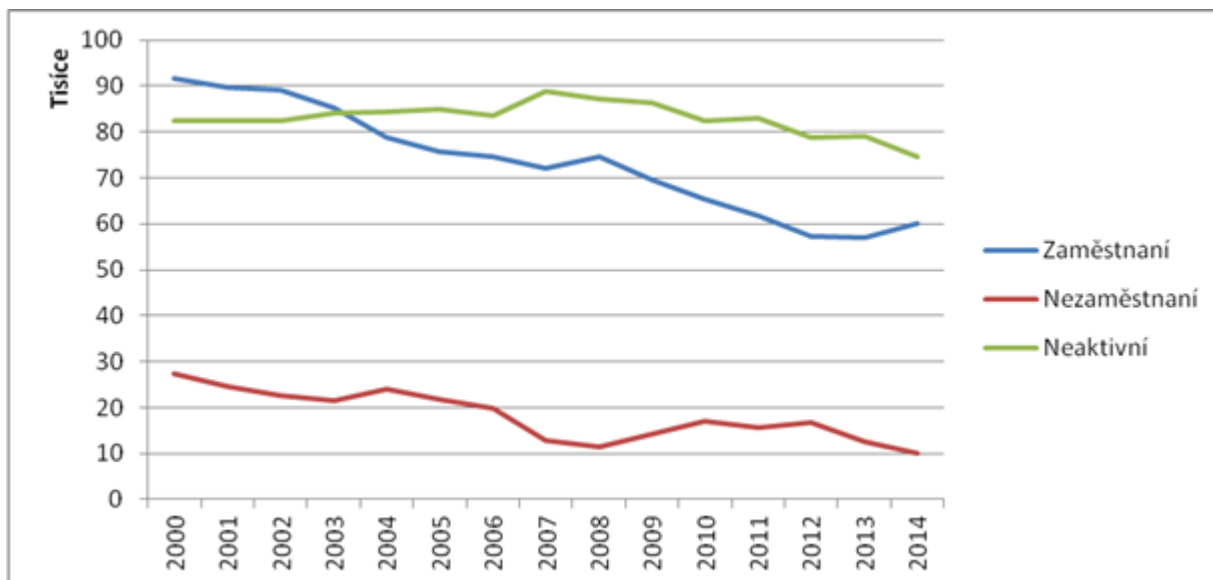
Graf 35: Vývoj ekonomického statusu osob ve věku 15-24 let v Ústeckém kraji v letech 2000-2014



Zdroj: ČSÚ

V současnosti je ve věkové skupině 15-24 let v Ústeckém kraji 70 % neaktivních, 23 % zaměstnaných a 7 % nezaměstnaných. Zjevnou příčinou nízké míry ekonomické aktivity, tedy i vysokého počtu neaktivních osob, je účast ve formálním vzdělávacím procesu. V roce 2014 více než 90 % neaktivních osob bylo ve formálním vzdělávání různého stupně.

Graf 36: Vývoj ekonomického statusu osob ve věku 15-29 let v Ústeckém kraji v letech 2000-2014

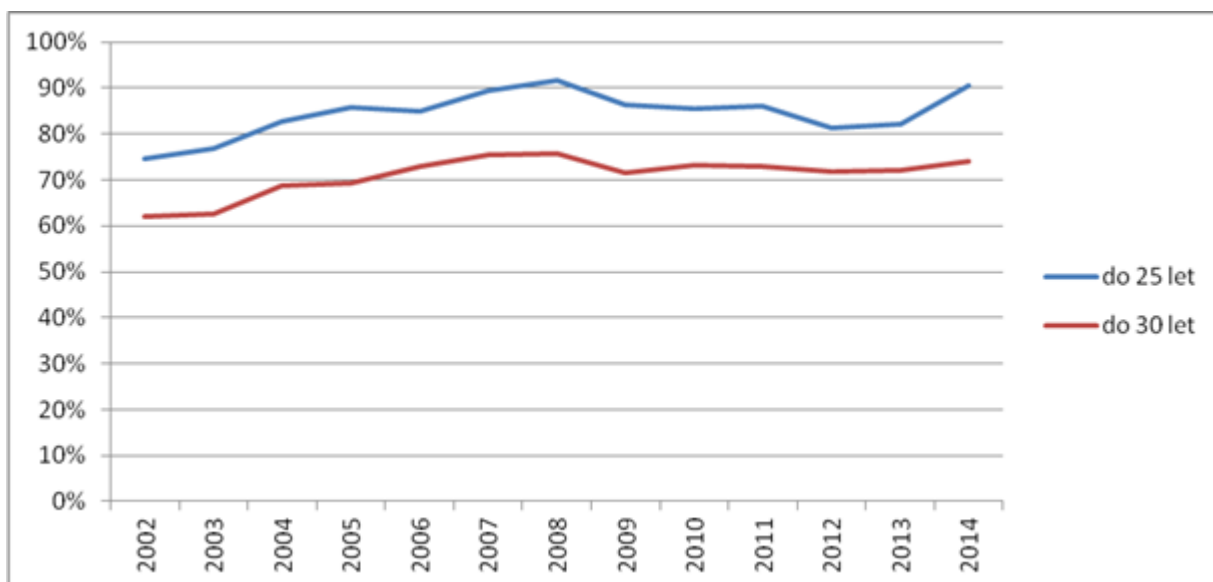


Zdroj: ČSÚ

Pokud se podíváme na obdobnou situaci skupiny 15-29 let, ve které se projevuje vliv skupiny 25-29 let, která má většinou již uzavřené formální vzdělávání a je součástí pracovní síly, je zde vidět, že míra ekonomické aktivity je vyšší. Činila přibližně 49 % v roce 2014. Podíl neaktivních byl 51 %, zaměstnaných 41 % a 7 % nezaměstnaných.

Jak bylo zmíněno, hlavní příčinou ekonomické neaktivity mladých lidí je účast ve formálním vzdělávání. Podíl mladých osob, pro které je účast ve vzdělávání příčinou neaktivity rostl do roku 2009, kdy se stabilizoval. U věkové skupiny 25-29 let se zejména u žen stává významnou příčinou neaktivity mateřství a péče o děti.

Graf 37: Vývoj podílu účastníků formálního vzdělávání na neaktivních osobách v Ústeckém kraji v letech 2002-2014



Zdroj: ČSÚ

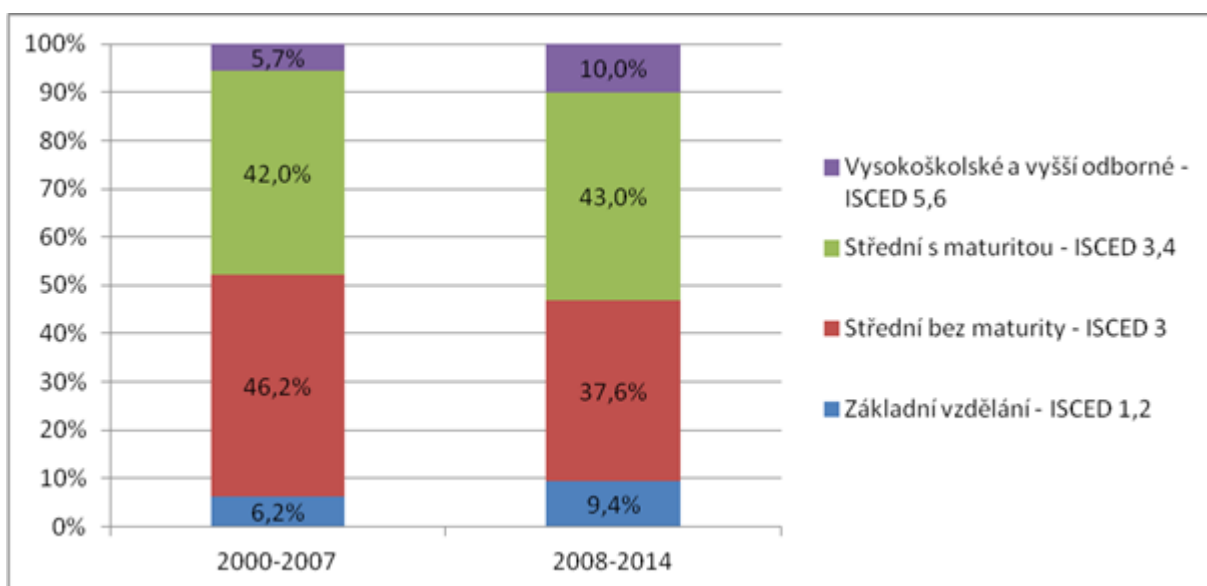
4.3 Vzdělanostní charakteristiky

Při posuzování vzdělanostních charakteristik mladých lidí do 30 let věku je třeba mít na paměti, že 38 % populace v tomto věku ještě nemá dokončené formální vzdělání. Vzdělanostní struktura této skupiny tak není srovnatelná s ostatními věkovými skupinami. Srovnání lze ale provést v čase a prostoru.

Ve věkové skupině do 30 let v Ústeckém kraji převládá středoškolské vzdělání s maturitou, které mělo v letech 2008 - 2014 43 % z této populace. U této části nelze vyloučit, že část získá vyšší vzdělání ve vyšším věku. Téměř 38 % má středoškolské vzdělání bez maturity a 10 % vysokoškolské a vyšší odborné vzdělání. Ve srovnání s předchozím obdobím 2000-2007 vzrostl podíl středoškoláků s maturitou a absolventů terciárního vzdělávání na úkor nižších stupňů vzdělání.

V porovnání s průměrem ČR je v Ústeckém kraji patrný nižší podíl mladých osob s vysokoškolským a vyšším odborným vzděláním a naopak vyšší podíl osob se středním vzděláním bez maturity.

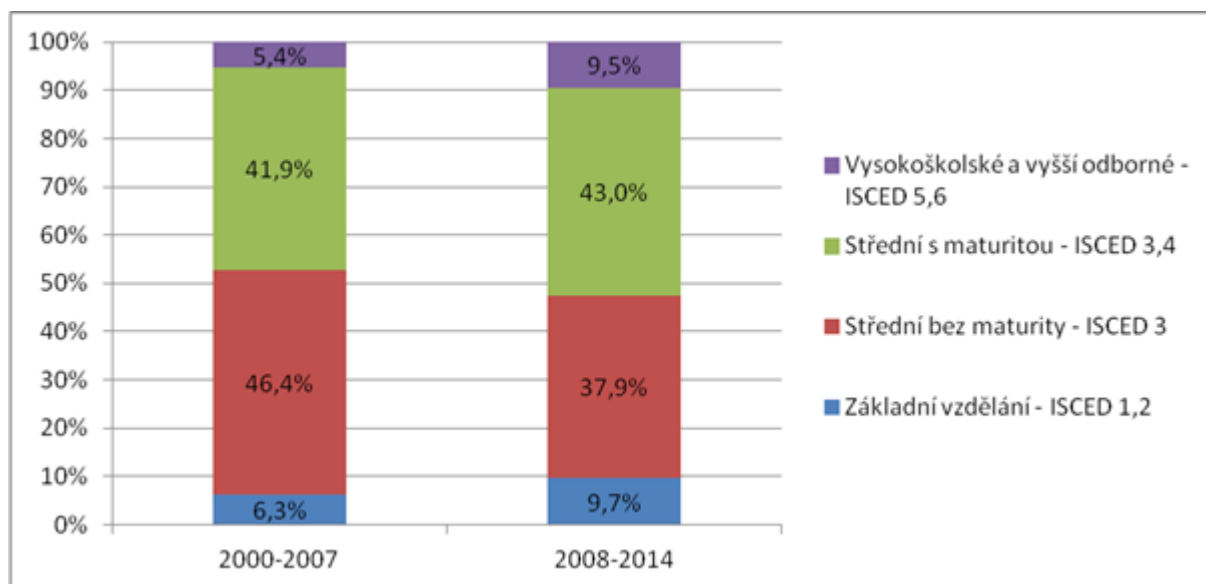
Graf 38: Vývoj dosaženého stupně vzdělání v Ústeckém kraji u obyvatel do 30 let (2000-2014)



Zdroj: ČSÚ

Zajímavé srovnání se nabízí, pokud se podíváme na vývoj vzdělanostní struktury zaměstnaných mladých osob. Trendy jsou obdobné, ale podíl (a počet) osob s vysokoškolským a vyšším odborným vzděláním je ale nižší. Více lidí s vyšším vzděláním v Ústeckém kraji bydlí, než pracuje. Týká se 10 % osob s vysokoškolským a vyšším odborným vzděláním a zhruba 5 % osob se středoškolským vzděláním s maturitou. Celkem se to týká zhruba 2 tisíc lidí do 30 let. Svědčí to o tom, že mladí lidé s vyšším stupněm vzdělání nenacházejí v kraji uplatnění.

Graf 39: Vývoj dosaženého stupně vzdělání v Ústeckém kraji u zaměstnaných do 30 let (2000-2014)



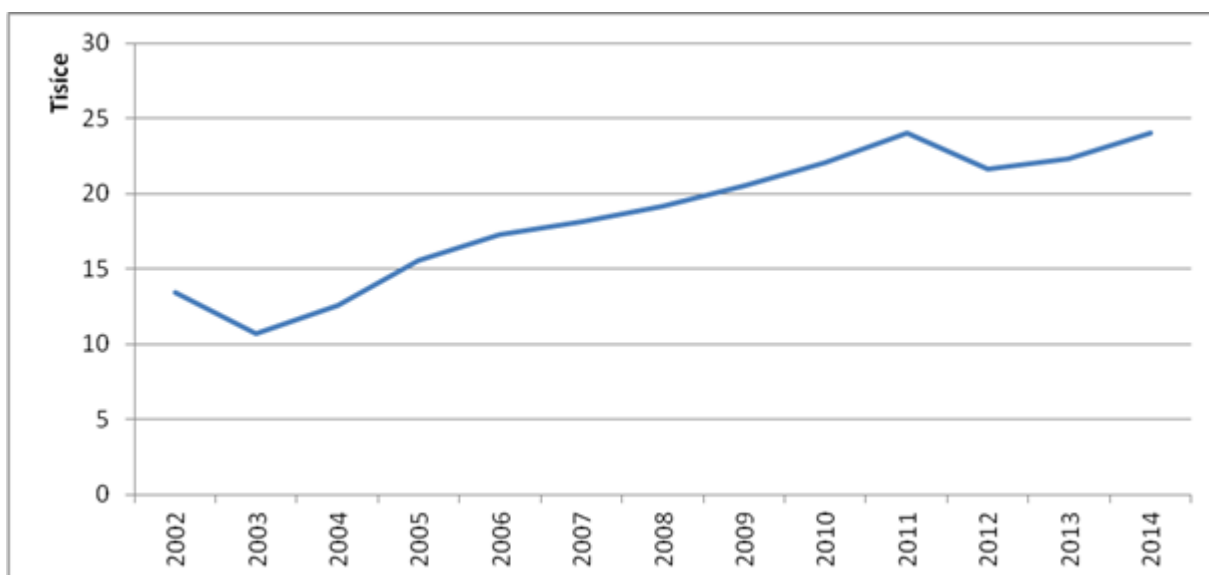
Zdroj: ČSÚ

Problém s nižším podílem pracujících vysokoškoláků vzniká pravděpodobně už při volbě studia. Stále více absolventů středních škol v Ústeckém kraji pokračuje dál ve studiu. Od roku 2002 se jejich počet zdvojnásobil. V Ústeckém kraji působí ale pouze jedna sídelní univerzita a několik detašovaných pracovišť univerzit z jiných krajů, jejichž nabídka nepokrývá celou škálu studijních oborů. Studenti tak často volí studium v Praze, dále v Brně, popř. jiných univerzitních městech. Po získání kvalifikace v Ústeckém kraji nenacházejí, a často ani nehledají, uplatnění v oboru svého vzdělání. Pro některé vysoce kvalifikované profese nabídka pracovních míst v Ústeckém kraji ani neexistuje. Proto v Ústeckém kraji víc mladých vysokoškoláků bydlí, než pracuje. Počty zaměstnaných vysokoškoláků v Ústeckém kraji jsou tak malé, že výběrová data ČSÚ ani neumožňují detailní analýzu oborů jejich vzdělání.

Nejčastější úrovní vzdělání mladých lidí do 30 let v Ústeckém kraji je dokončená střední škola. U zaměstnaných se středoškolským vzděláním (s maturitou i bez maturity) jsou

nejrozšířenějším oborem vzdělání strojírenství, kovovýroba a metalurgie, dále hotelnictví, restaurace, stravování a stavebnictví a inženýrské stavitelství. Celkem 22 oborů vzdělání tvoří 63 % zaměstnanosti. Mezi SŠ obory, které nejvíce posílily po roce 2008 oproti předcházejícímu období, patří elektrotechnika a energetika, naopak největší útlum z hlediska uplatnění zaznamenaly vědy o neživé přírodě a všeobecně vzdělávací programy.

Graf 40: Vývoj středoškolsky vzdělaných obyvatel Ústeckého kraje - účastníků formálního vzdělávání (2002-2014)



Zdroj: ČSÚ

Tabulka 1: Nejčastější obory středoškolského vzdělání zaměstnaných do 30 let (2000-2014)

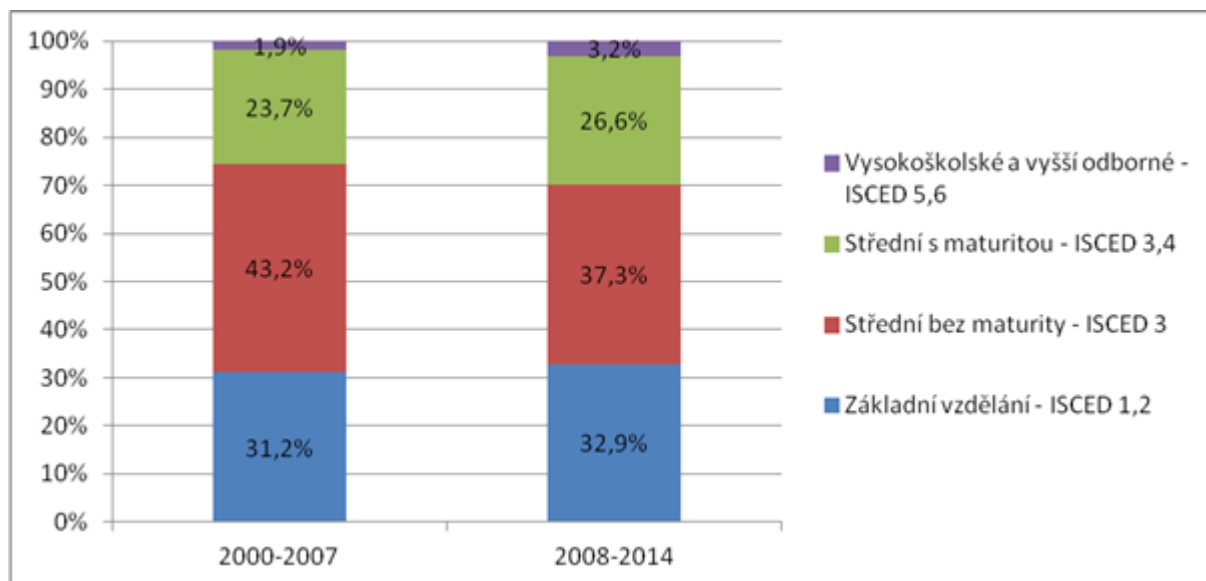
Obor SŠ vzdělání	ISCED	2000-2007	2008-2014
Strojírenství, kovovýroba a metalurgie	521	8,8%	8,3%
Hotelnictví, restaurace, stravování	811	5,0%	7,9%
Stavebnictví a inženýrské stavitelství	582	5,9%	6,8%
Motorová vozidla, lodě a letadla	525	3,3%	5,3%
Elektrotechnika a energetika	522	2,9%	5,2%
Management a správa	345	3,2%	4,6%
Velkoobchod a maloobchod	341	3,8%	3,7%
Všeobecně vzdělávací programy	010	5,9%	3,7%
Výroba a zpracování materiálů (dřevo, papír, plasty, sklo)	543	2,7%	2,4%
Zemědělství, lesnictví a rybářství	62	1,4%	2,2%
Přepravní služby a spoje	840	2,2%	1,8%
Elektronika a automatizace	523	1,1%	1,7%
Zdravotnictví	72	2,2%	1,7%
Kadeřnické a kosmetické služby	815	1,1%	1,6%
Potravinářství	541	1,0%	1,4%
Společenské vědy a vědy o lidském chování	31	1,9%	1,1%
Účetnictví a daně	344	1,6%	0,9%
Příprava učitelů a pedagogika	14	1,0%	0,9%
Výroba textilu, oděvů a obuvi, zpracování kůže	542	1,0%	0,9%
Umění	21	1,2%	0,8%
Vědy o neživé přírodě	44	1,5%	0,4%
Ostatní		41,4%	36,7%

Zdroj: ČSÚ

Vzdělanostní struktura nezaměstnaných do 30 let v Ústeckém kraji se podstatně odlišuje od struktury zaměstnaných - je zde výrazně nižší podíl osob s terciárním vzděláním (řádově procenta) a středoškolským vzděláním s maturitou (27 %) ve prospěch vyššího podílu osob se středoškolským vzděláním bez maturity (37 %) a základním vzděláním (33%). I zde došlo po roce 2008 k určitému posunu, zejména se snížil podíl (ze 43 % na 37 %) a při celkovém poklesu nezaměstnaných i počtu osob se středoškolsky vzdělaných osob bez maturity (průměrný roční stav klesl o více než 4 tisíce). Na druhou stranu pokles u mladých osob

s pouze základním vzděláním, nejvíce ohroženými na trhu práce, nebyl zdaleka tak výrazný (cca – 2 tisíce a jejich podíl vzrostl).

Graf 41: Vzdělanostní struktura nezaměstnaných do 30 let v Ústeckém kraji za období 2000-2014



Zdroj: ČSÚ

Jak upozorňují pravidelné Zprávy o situaci na krajském trhu práce¹, absolventi škol a mladiství tvoří na trhu práce v Ústeckém kraji dlouhodobě jednu z problémových skupin. V roce 2014 tvořili 4,2 % všech uchazečů o zaměstnání.

Do skupiny mladistvých spadají osoby ve věku do 18 let, jejichž největším problémem s uplatněním na trhu práce je zejména jejich nedostatečné, v tomto případě pouze základní či nižší vzdělání. Tito lidé nemají žádnou odbornost a ve většině případů nezískali ani žádné praktické dovednosti, čímž se většinou stávají pro zaměstnavatele nezajímavými.

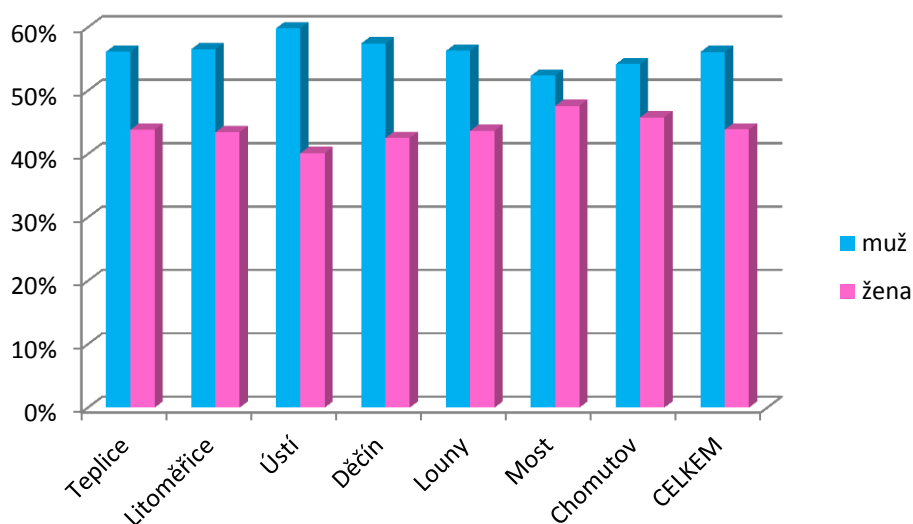
¹ ÚP ČR (2015) Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015.

Šance absolventů uplatnit se na trhu práce jsou determinovány nabídkou pracovních míst a rovněž konkurencí mezi ostatními uchazeči o zaměstnání z vyšších věkových skupin. Nejčastější příčinou nezaměstnanosti absolventů je podle Úřadu práce nedostatečná odborná praxe. Další významnou příčinou jsou vysoké počty absolventů určitých oborů a naproti tomu u některých oborů malý zájem ze strany zaměstnavatelů o jejich absolventy. Na trhu práce se snáze uplatňují absolventi středních odborných škol a středních odborných učilišť, kteří při studiu nabyli konkrétní odbornosti a v některých případech i praxi. Hůře jsou na tom absolventi, kteří mají všeobecné vzdělání a z různých důvodů nepokračují v dalším, odborném vzdělávání. Tato skupina má nejhorší vyhlídky.

Je ovšem zajímavé, že mezi středoškolskými obory vzdělání početně nejvíce zastoupenými mezi nezaměstnanými nefigurují po roce 2008 už všeobecné vzdělávací programy, ale Technické vědy a technické obory, Osobní služby, Architektura a stavebnictví a Obchod, řízení a správa (dohromady tvoří 44 % oborů vzdělání nezaměstnaných mladých lidí se SŠ vzděláním). Je tedy patrné, že obor vzdělání není zárukou uplatnění, ale rozhodují i další charakteristiky, mj. praktická využitelnost znalostí a dovedností, odborná praxe, orientace na trhu práce nebo ochota pracovat v oboru vzdělání. Tento fakt také ukazuje na kvalitu středoškolského vzdělání bez maturity v kraji. Ze středních technických škol vycházejí absolventi, jejichž připravenost nastoupit do firem je nedostatečná jak z hlediska odborného, tak z hlediska motivace. Nedostatečná kvalita (osobnostní i odborná) absolventů technických oborů je způsobena mimo jiné malým zájmem o tyto obory a malou motivací nastoupit technickou kariéru ve výrobních podnicích. Problémem je také malá provázanost mezi potřebami a požadavky podniků na jedné straně a vzdělávacími programy a obsahem výuky na technických SŠ na straně druhé.

4.4 Kvantifikace podle všech 7 okresů Ústeckého kraje

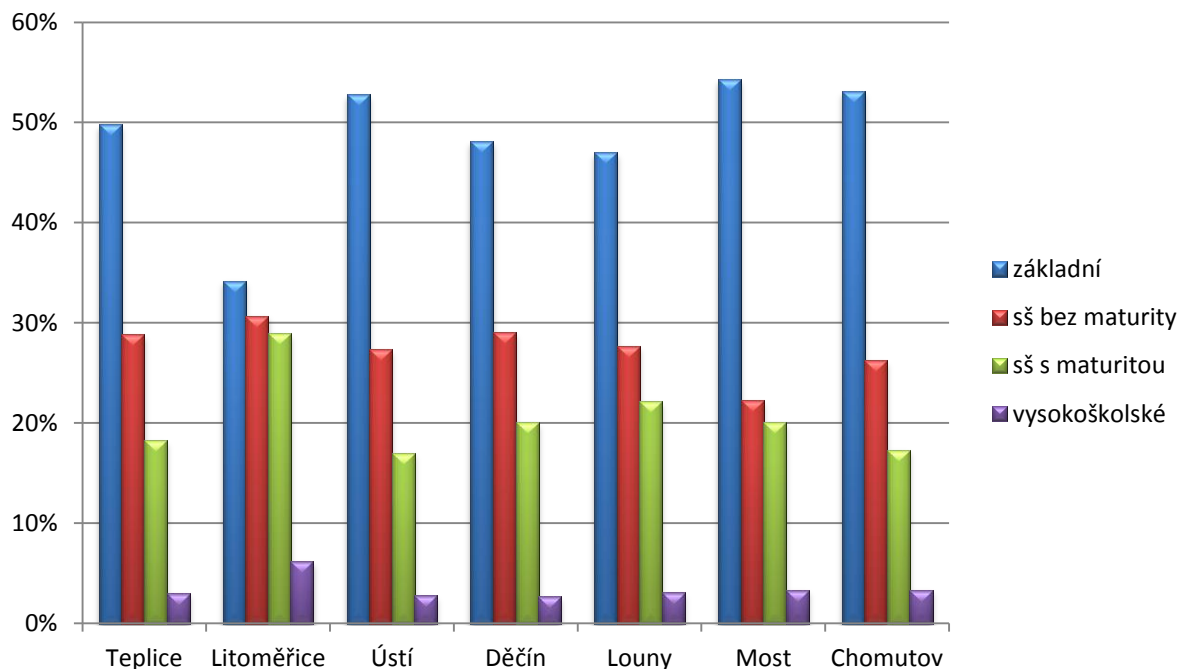
Graf 42: Kvantifikace podle pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování

Ve všech okresech je více nezaměstnaných mužů do 30ti let věku než nezaměstnaných žen do 30ti let. Vzhledem k tomu, že se jedná o rozdíl jen v jednotkách procentních bodů, nelze říci, že by ženy měly na trhu práce jednodušší situaci při hledání zaměstnání. Spíše se nabízí odpověď, že mladé ženy jsou na mateřské či rodičovské dovolené, pečují o své potomky a tím pádem nejsou vedeny jako nezaměstnané. Lze tedy říci, že rozdíly mezi pohlavími jsou nepatrné.

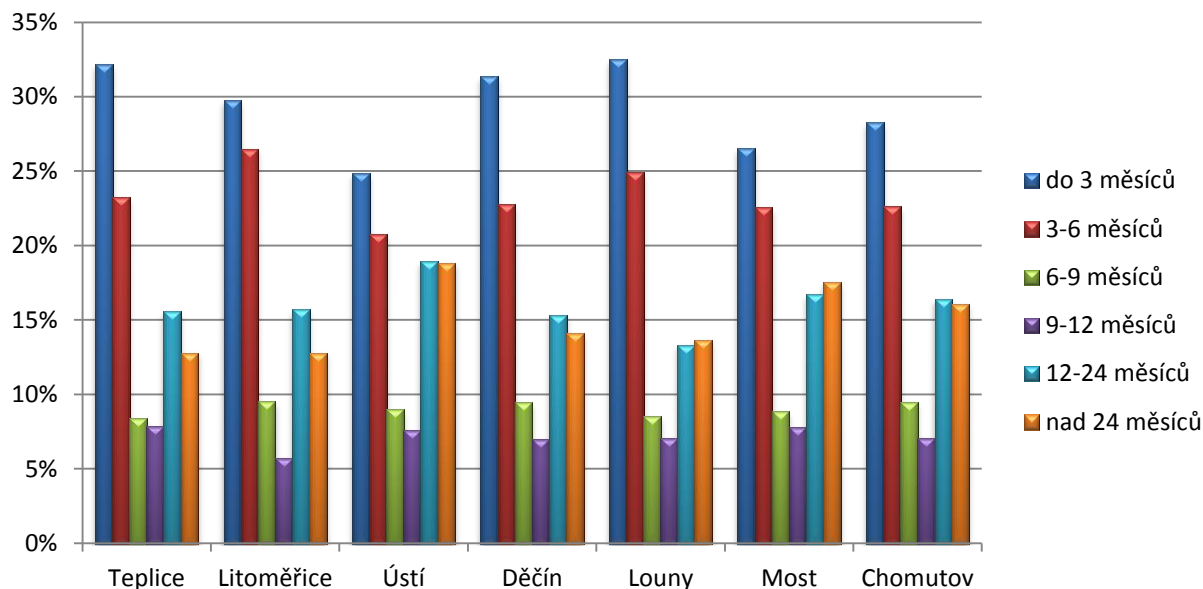
Graf 43: Dosažené vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování

Jak vyplývá z grafu „Dosažené vzdělání“, vzdělání je základ, jelikož ve všech okresech nezaměstnaní se základním vzděláním převažují. Naopak nejméně nezaměstnaných je vysokoškolsky vzdělaných, a to opět ve všech okresech. Z dotazníkového šetření vyplynula jiná data, než z údajů ČSÚ výše, kde není tak viditelný rozdíl mezi procentem nezaměstnaných se základním vzděláním a se středoškolským bez maturity. Tento rozdíl může být způsoben menším statistickým vzorkem než má k dispozici ČSÚ nebo také časovým obdobím, kdy údaje z ČSÚ jsou za několik let a naše dotazníkové šetření proběhlo pouze v krátkém časovém rozmezí.

Graf 44: Doba trvání nezaměstnanosti



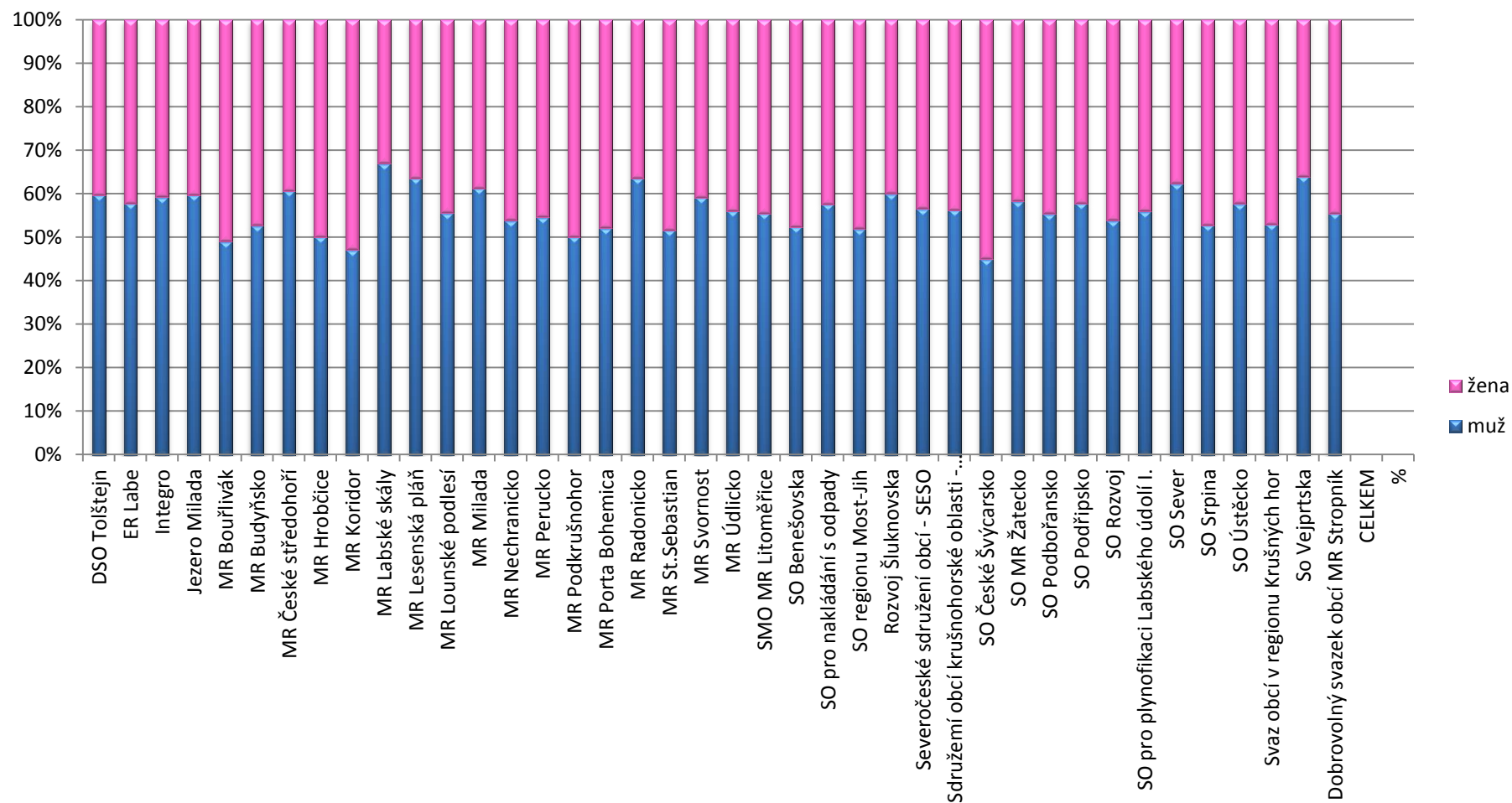
Zdroj: vlastní zpracování

Největší procento nezaměstnaných je do 3 měsíců nezaměstnanosti a 3 – 6 měsíců nezaměstnanosti. Pozitivní je, že z této skupiny nezaměstnaných může část být pouze krátkodobě nezaměstnaná při změně zaměstnání, ukončení školy či změně bydliště a lze u nich předpokládat brzké zapojení do pracovního procesu. Varující jsou ovšem čísla u skupiny 12 – 24 měsíců a nad 24 měsíců nezaměstnanosti, tyto mladé lidi lze již považovat za dlouhodobě nezaměstnané a jejich uplatnění na trhu práce se stává těžším, pro zaměstnavatele se stávají potenciálně rizikovými, často bez praxe nebo jen s krátkou praxí a navíc již delší dobu po ukončení studií ztrácí pracovní návyky, nemohou uplatňovat, a tedy zapomínají své nabyté znalosti a zaměstnavatelé pak dávají při převisu poptávky po konkrétním pracovním místě přednost jiným uchazečům.

Grafické znázornění jednotlivých okresů je uvedeno v příloze č.3 Příloha č.3 – Kvantifikace jednotlivých okresů – grafy

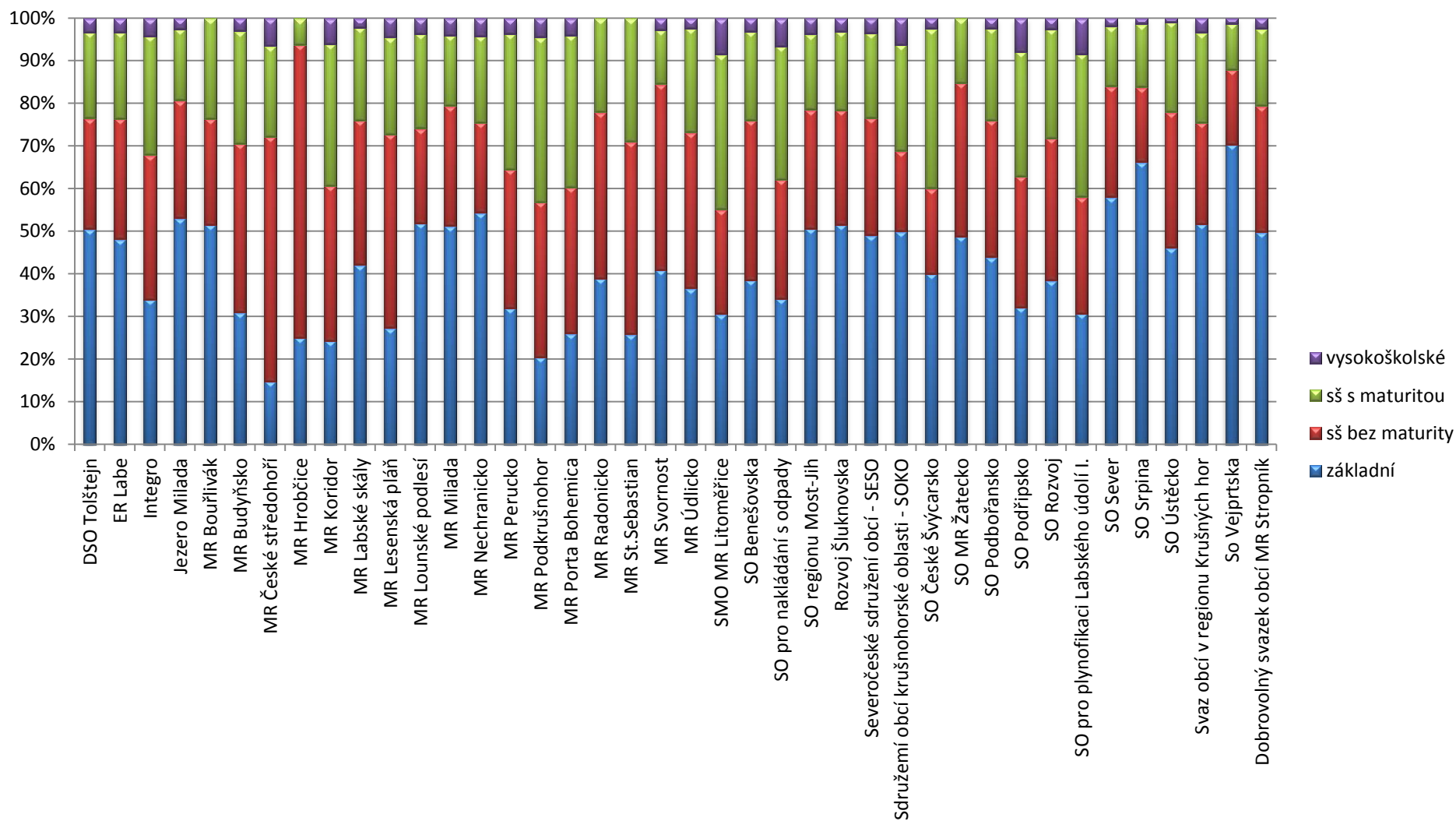
4.5 Kvantifikace podle jednotlivých mikroregionů Ústeckého kraje

Graf 45: Kvantifikace podle pohlaví - mikroregiony



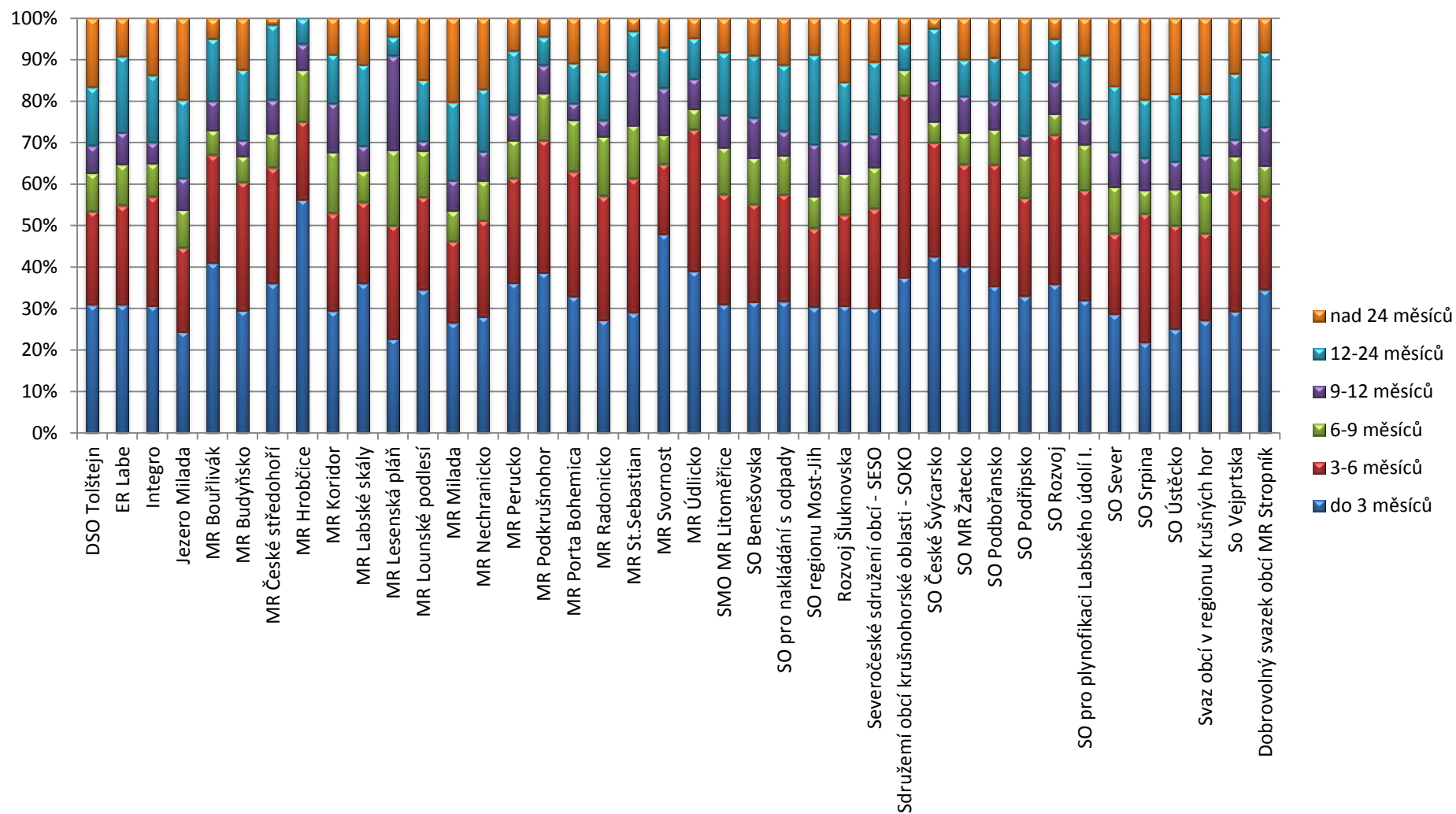
Zdroj: vlastní zpracování

Graf 46: Dosažené vzdělání - mikroregiony



Zdroj: vlastní zpracování

Graf 47: Doba trvání nezaměstnanosti - mikroregiony



Zdroj: vlastní zpracování

Při pohledu na kvantifikaci členěnou dle mikroregionů ÚK nejsou viditelné žádné výrazné odchylky od členění dle okresů i celkovou kvantifikaci kraje.

Při členění dle dosaženého vzdělání vyčnívají mikroregiony Bouřlivák, Hrobčice, Radonicko, St.Sebastian a SO Žatecko, které vykazují 0% nezaměstnaných vysokoškoláků. Samozřejmě nelze jednoznačně říci, zda v těchto mikroregionech mají vysokoškoláci vyšší šanci na zaměstnání, také je možnost, že do těchto mikroregionu žádní nespádají, pracují mimo region... Celkově ve všech mikroregionech a v celém ÚK je nezaměstnanost vysokoškolsky vzdělaných mladých velmi nízká.

Nejvyšší procento nezaměstnaných se základním vzděláním mají mikroregiony SO Sever (58%), SO Srpina (66%), a SO Vejprtska (70%), naopak nejnižší procento má mikroregion České středohoří (15%). Mikroregion Hrobčice vyčnívá s 69% nezaměstnaných se středoškolským vzděláním bez maturity.

S problémem dlouhodobé nezaměstnanosti mladých (nad 24 měsíců) se nejméně potýkají mikroregiony České středohoří (2%), Hrobčice (0%), Lesenská pláň (5%), Podkrušnohor (5%), St.Sebastian (3%), České Švýcarsko (3%), SO Rozvoj (3%) a Sdružení obcí krušnohorské oblasti (6%). Mikroregiony Lesenská pláň (5%), Hrobčice (6%), Podkrušnohor (7%) a Sdružení obcí krušnohorské oblasti (6%) mají zároveň nízký počet nezaměstnaných 12-24 měsíců, tedy celkově velmi nízký poměr dlouhodobě nezaměstnaných.

5. Popis cílové skupiny mladých lidí do 30 let věku, kteří jsou mimo trh práce, a to z hlediska kvalifikace či nekvalifikace pracovních zkušeností

5.1 Charakteristiky nezaměstnaných mladých a jejich měření v EU a ČR

Uplatnění mladých lidí na trhu práce se v současné době stává zásadním tématem v celé Evropě. Nárůst mladých nezaměstnaných byl jedním z hlavních důsledků ekonomické krize. Česká republika se přitom až do krizových let nevyznačovala vysokou mírou nezaměstnanosti mladých osob, naopak riziko ztráty zaměstnání se vztahovalo především na osoby ve starším věku.

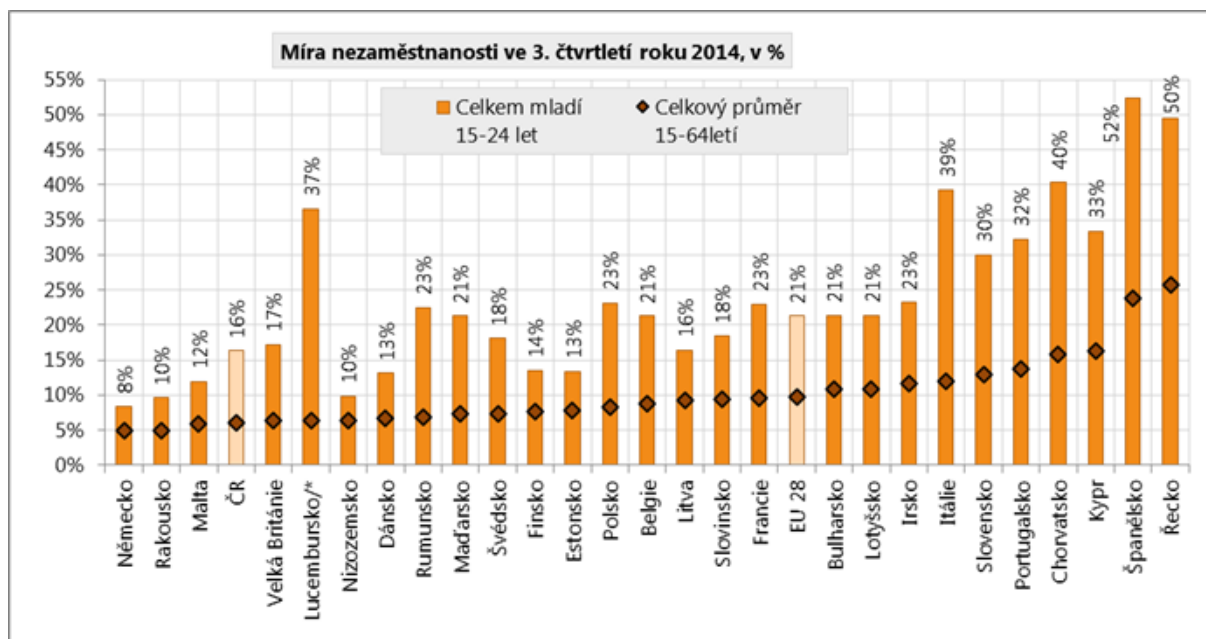
V mezinárodním kontextu mají nejtěžší situaci, co se týče uplatnění na trhu práce, mladí lidé v zemích jižní Evropy, nejlépe jsou na tom naopak státy severní Evropy – tyto státy se vyznačují vysokou mírou zaměstnanosti osob ve věku do 30 let, zároveň zde studenti v průměru později dokončují vysokoškolské vzdělání. Nepřímo také pomáhá široké rozšíření částečných úvazků v těchto zemích.

Příklady z vyspělých zemí (severní Evropa, Nizozemí, Německo) ukazují, že právě kombinace studia a práce v daném oboru přispívá ke zvyšování ekonomického bohatství států a zároveň pozitivně ovlivňuje možnosti uplatnění absolventů na trhu práce.

Následující graf ukazuje míru nezaměstnanosti mladých lidí v porovnání s celkovou mírou nezaměstnanosti, a to ve 3. čtvrtletí roku 2014, což jsou v době zpracování této analýzy nejnovější dostupná data. Jak je vidět, z členských států EU se nejvíce potýkají s nezaměstnaností, nejen mladých lidí, ale i celkovou jižní státy Španělsko a Řecko, jen o něco nižší nezaměstnanost má Chorvatsko a Itálie a Lucembursko, přičemž v posledních dvou zmíněných zemích je vysoká pouze míra nezaměstnanosti mladých, nikoliv však celková míra nezaměstnanosti, která se blíží EU průměru. Nejmenší problém s nezaměstnaností mladých lidí mají v Německu, Rakousku a Nizozemsku. Česká republika

je na tom v porovnání EU 28 ještě také relativně dobře, ale vzor pro zlepšení bychom mohli hledat právě u našich německy mluvících sousedů.

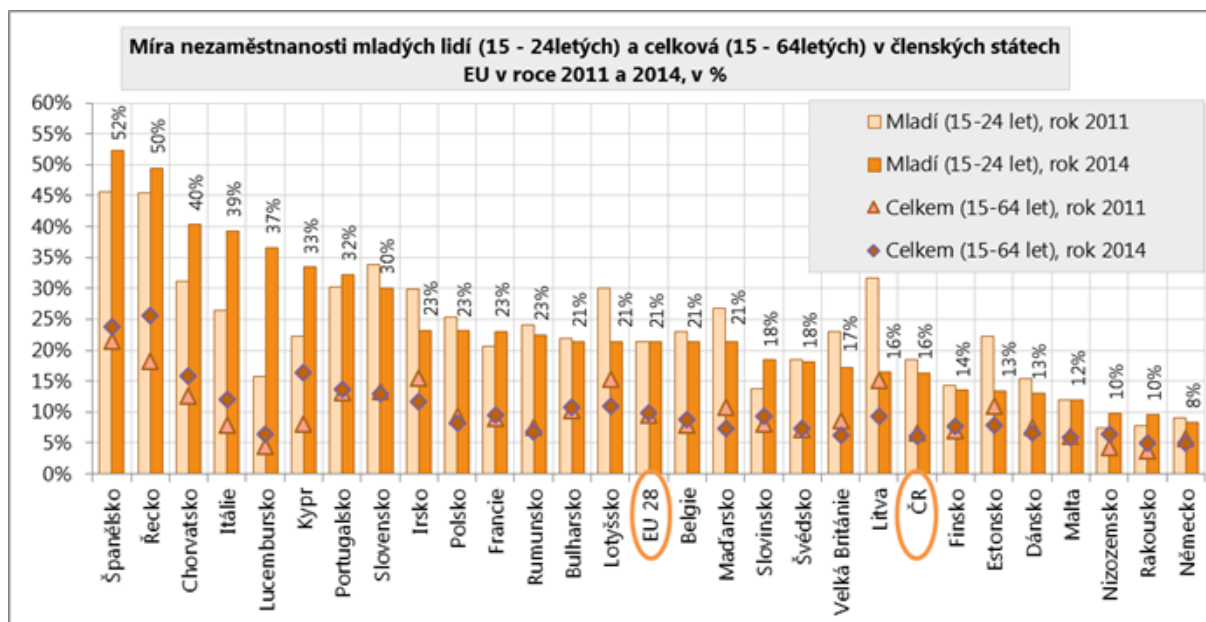
Graf 48: Míra nezaměstnanosti ve všech členských státech EU a v průměru EU 28, ve třetím čtvrtletí roku 2014.



Zdroj: Eurostat, LFS

Míra nezaměstnanosti je ukazatelem, který se v čase poměrně dynamicky mění. Při jeho hodnocení je tedy vhodné podívat se také na jeho změny v průběhu let. Následující graf ukazuje porovnání celkové míry nezaměstnanosti (15 – 64letých) i míry nezaměstnanosti mladých (15 – 24letých) ve 3. čtvrtletí roku 2014 a ve 3. čtvrtletí roku 2011.

Graf 49: Míra nezaměstnanosti mladých lidí v členských státech EU v roce 2011 a 2014



Zdroj: Eurostat, LFS

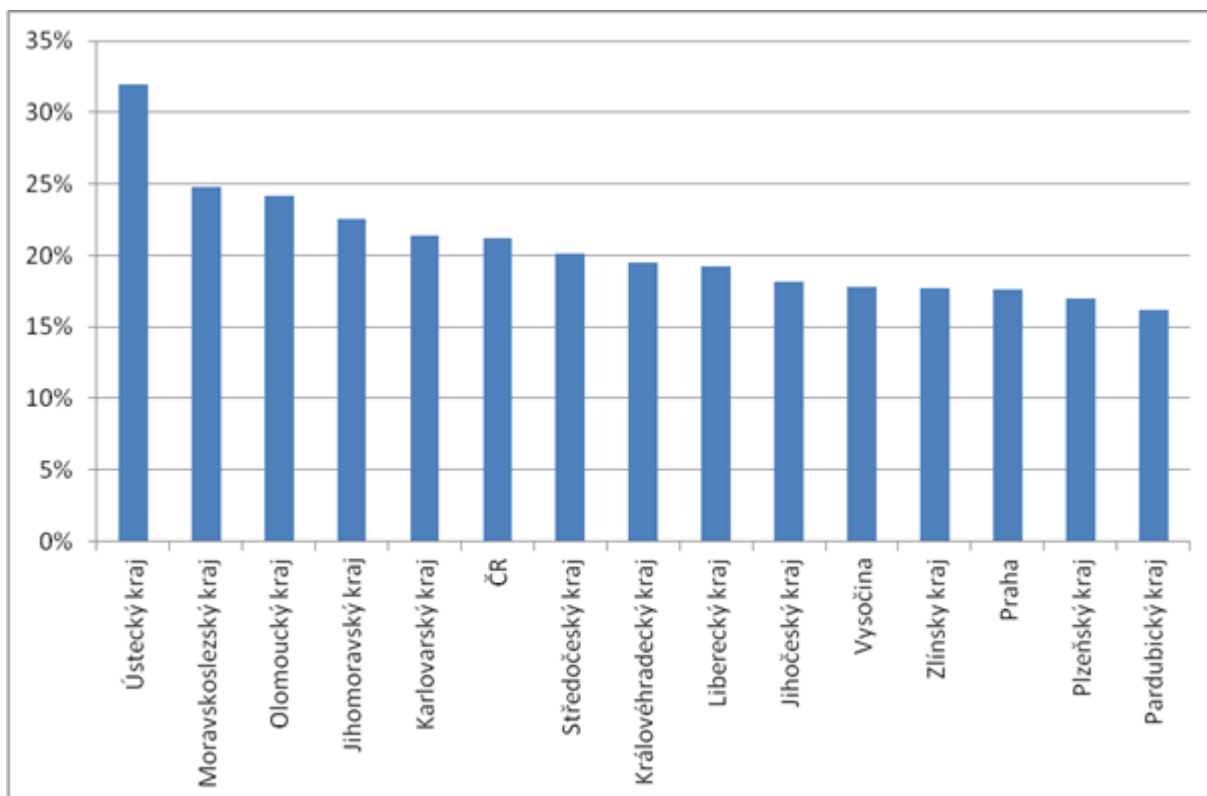
5.2 Charakteristiky zaměstnaných a nezaměstnaných v Ústeckém kraji

Nezaměstnanost mladých lidí je významným problémem na úrovni jednotlivců i celé společnosti. Neúspěšný vstup do světa práce se často velmi negativně podepisuje na dalších vyhlídkách na uplatnění na trhu práce. Vznikají tak celospolečenské ztráty z investic do vzdělání, fiskální ztráty z neplacených daní a současně zvýšených nákladů sociálního systému, zvýšená rizika sociálního vyloučení, alternativních životních strategií, nežádoucích hodnotových vzorců, kriminality apod.

Nezaměstnanost mladých lidí v ČR není zdaleka tak významným problémem jako např. v jižních zemích EU, ale dynamika tohoto problému v ČR je alarmující. Bohužel Ústecký kraj dlouhodobě vykazuje nejvyšší míru nezaměstnanosti mladých lidí. Ve 3. čtvrtletí 2014 činila míra nezaměstnanosti osob ve věku 15-24 let 32 %, což je o polovinu vyšší číslo, než je průměr ČR a dvojnásobek této hodnoty pro hlavní město Prahu. Navíc tento problém se

trendově příliš nezlepšuje, protože zaměstnanost mladých lidí v kraji klesá rychleji než jejich nezaměstnanost.

Graf 50: Míra nezaměstnanosti mladých lidí ve věku 15-24 let v Ústeckém kraji, 3. čtvrtletí 2014



Zdroj: ČSÚ, MPSV

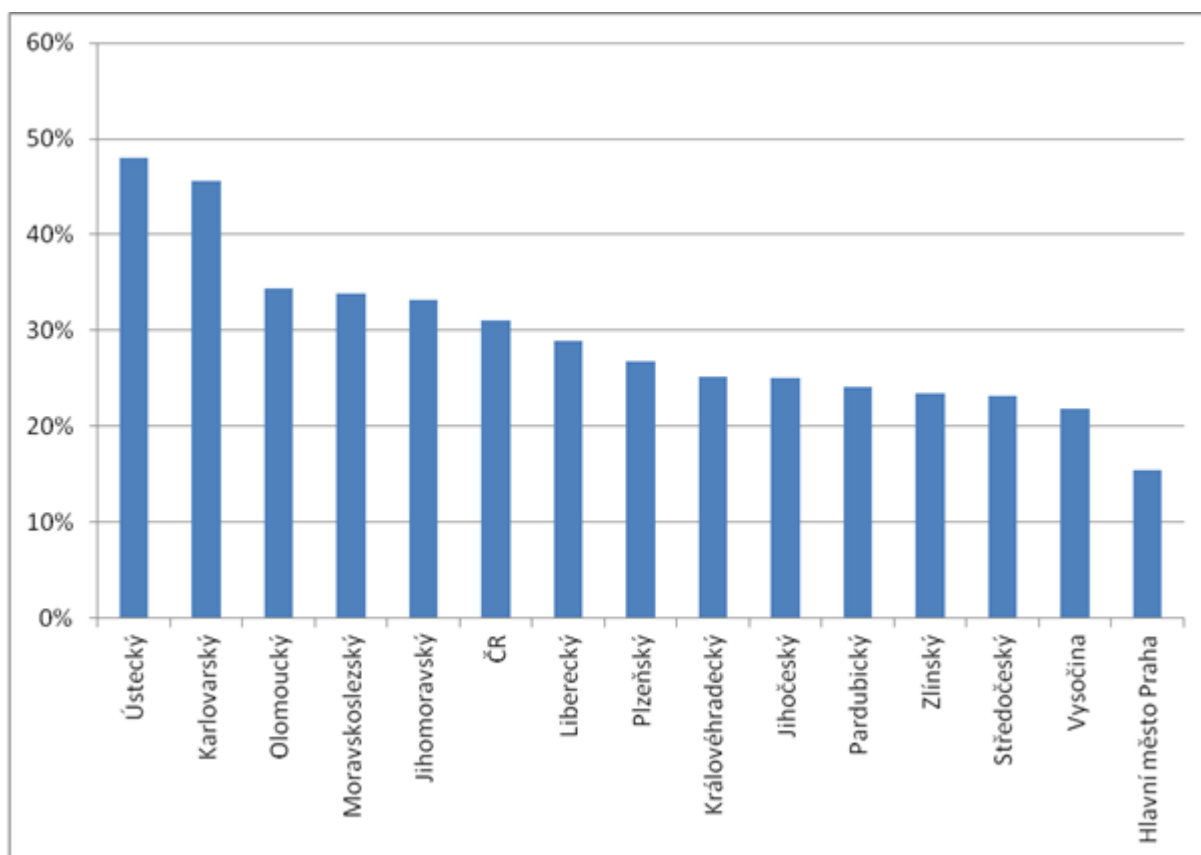
Pozn. Míra nezaměstnanosti je vypočtena z údajů MPSV o počtu uchazečů o zaměstnání ve skupině 15 – 24 let.

Samotná výše míry nezaměstnanosti nemusí vypovídat o uplatnění na trhu práce, protože její součástí jsou i přirozené změny zaměstnání způsobující krátkodobou nezaměstnanost. Bohužel v případě Ústeckého kraje se průměrný podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob (nad 12 měsíců) do 30 let věku pohybuje po roce 2008 okolo poloviny (průměr 2008-2014 činí 48 %). Oproti předcházejícímu období je to sice mírný pokles z 55 %, ale je nutné si

uvědomit, že v krizovém období přicházeli absolventi škol ve větší míře přímo na Úřad práce, protože zaměstnavatelé velmi omezili náborové aktivity, čímž se v ročních údajích objevovalo více krátkodobě nezaměstnaných.

Navíc i v tomto případě patří Ústeckému kraji v regionálním srovnání smutné prvenství. Znamená to, že každý druhý mladý člověk (v ČR je to každý třetí) skončí v dlouhodobé nezaměstnanosti, která má právě výše uvedené negativní důsledky.

Graf 51: Podíl dlouhodobě nezaměstnaných (více než 12 měsíců) osob ve věku 15-30 let v Ústeckém kraji (průměr let 2008-2014)



Zdroj: ČSÚ

Zásadní příčinou nezaměstnanosti mladých lidí je výše zmíněný oborový nesoulad s potřebami trhu práce v kraji, který je výsledkem působení vzdělávací soustavy Ústeckého kraje. Školám se ne vždy daří získávat žáky do oborů, po kterých je na trhu práce poptávka.

Souvisí to především s náročností těchto oborů na studium a praxi a jejich nízkou atraktivitou pro studenty a jejich rodiče. Snižující se populační velikost jednotlivých ročníků vede k uvolnění kapacit atraktivnějších škol, na které se tak dostávají méně nadaní žáci. To je také jeden z důvodů nižšího zájmu, nízké kvality žáků učňovských oborů a jejich horší uplatnitelnosti.

Jediná sídelní regionální vysoká škola (Univerzita Jana Evangelisty Purkyně) se historicky profilovala skrze humanitní obory (pedagogická fakulta), což ji hendikepuje při průmyslovém zaměření regionu. Studentů technických a přírodovědných oborů je v kraji méně, než činí průměr ČR. Navíc talentovaní studenti vysokých škol, kteří by při uplatnění v kraji snižovali míru nezaměstnanosti mladých lidí, z kraje odchází za studiem a následně za prací do jiných krajů.

Druhou zásadní příčinou nezaměstnanosti mladých lidí, jak zdůrazňuje Úřad práce, je nedostatek odborné praxe. Většina mladých nezaměstnaných nemá předchozí pracovní zkušenosti. Více než 64 % nezaměstnaných do 25 let v Ústeckém kraji nemá žádnou pracovní zkušenost (průměr období let 2008-2014). I když se toto číslo mírně snížilo v porovnání s období 2000-2007 a Úřad práce vyvíjí aktivity podporující získávání odborné praxe absolventů, číslo zůstává stále vysoké a je mírně vyšší, než je průměr v ČR (o cca 2 p.b.).

Také není možné nezmínit, že na nezaměstnanosti mladých lidí v Ústeckém kraji se podepisuje i existence sociálně vyloučených lokalit, kde mladí lidé často nezískají nejen žádnou pracovní praxi, ale také žádnou kvalifikaci. V řadě případů obyvatelé těchto lokalit mají hodnoty a životní strategie, které dávají práci jako zdroji obživy a společenského začlenění velmi malou prioritu.

Nezaměstnanost mladých lidí je ovšem výsledkem nejen působení nabídkových faktorů, ale také poptávkových, jako např. odvětvová struktura krajské ekonomiky a její schopnost generovat volná pracovní místa vhodná pro absolventy z hlediska počtu, oboru a výše

kvalifikace, ale také z hlediska atraktivity pro mladé lidi. Navíc mladí lidé se dostávají do konkurence s ostatními věkovými skupinami na trhu práce, ve které ne vždy obstojí.

5.3 Uplatnění v odvětvích kraje

Struktura ekonomických činností v Ústeckém kraji má svá specifika a odlišuje se od jiných krajů. Kraj se stále potýká s důsledky restrukturalizace a nejisté perspektivy některých odvětví (těžba uhlí), na druhou stranu existují zde i tradiční obory, které mají růstový potenciál (chemie, sklo, energetika a rekultivace krajiny). Zásadní hrozbou je postupný pokles ekonomické výkonnosti v porovnání s dalšími kraji ČR, který je daný mj. nízkou pozicí firem v globálních produkčních řetězcích (převažují "levné" montovny bez kontaktu s koncovým zákazníkem, bez větších odborných i vnitrofiremních kompetencí, zejména ve firmách se zahraničním kapitálem) a vysoký podíl firem bez vlastního produktu závislých na odběratelích a zakázkové výrobě. Orientace ekonomiky a průmyslu na obory s nižší přidanou hodnotou a nízká produktivita zpracovatelského průmyslu jde ruku v ruce poptávkou po méně kvalifikované pracovní síle, což se promítá i do struktury zaměstnanosti v odvětvích.

V Ústeckém kraji je (až 3krát) vyšší zaměstnanost v odvětví těžba a dobývání oproti průměru ČR i po roce 2008. Ústecký kraj je jedním ze tří krajů, kde se soustřeďuje většina zaměstnanosti tohoto odvětví (Moravskoslezský, Ústecký a Karlovarský kraj v tomto pořadí). Téměř dvojnásobná oproti průměru ČR je zaměstnanost v odvětví výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu. Mírně nadprůměrnou zaměstnanost vykazují také v odvětví stavebnictví a dopravy a skladování.

Naproti tomu v řadě odvětví, která jsou spojována s moderní znalostní ekonomikou, je zaměstnanost v Ústeckém kraji podprůměrná. Jedná se zejména o profesní, vědecké a technické činnosti, dále informační a komunikační činnosti a peněžnictví a pojišťovnictví, kde je zaměstnanost zhruba poloviční.

Tato struktura zaměstnavatelských odvětví ilustruje, jak jsou v porovnání s ostatními kraji velké možnosti uplatnění v jednotlivých odvětvích pro pracovní sílu, tedy i mladé lidi. Struktura zaměstnanosti mladých lidí v odvětvích Ústeckého kraje ovšem nekopíruje celkovou strukturu zaměstnanosti v kraji, protože jednotlivá odvětví skýtají rozdílné možnosti uplatnění pro mladé lidi.

Tabulka 2: Zaměstnanost v odvětvích v letech 2008-2014

Odvětví	CZ- NACE	ČR	Ústecký kraj
Zemědělství, lesnictví, rybářství	A	3,0%	2,5%
Těžba a dobývání	B	0,9%	2,7%
Zpracovatelský průmysl	C	26,3%	26,4%
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	D	1,1%	2,1%
Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	E	1,0%	1,5%
Stavebnictví	F	9,1%	10,3%
Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	G	12,3%	12,1%
Doprava a skladování	H	6,4%	7,4%
Ubytování, stravování a pohostinství	I	3,7%	3,2%
Informační a komunikační činnosti	J	2,7%	1,4%
Peněžnictví a pojišťovnictví	K	2,5%	1,4%
Činnosti v oblasti nemovitostí	L	0,9%	1,1%
Profesní, vědecké a technické činnosti	M	4,2%	2,8%
Administrativní a podpůrné činnosti	N	2,5%	2,6%
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	O	6,4%	6,6%
Vzdělávání	P	6,2%	5,4%
Zdravotní a sociální péče	Q	6,8%	6,6%
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	R	1,7%	1,4%
Ostatní činnosti	S	1,8%	2,3%
Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu	T	0,3%	0,2%
Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů	U	0,0%	0,0%

Zdroj: ČSÚ

V letech 2008-2014 pracovalo nejvíce mladých lidí do 30 let v sektoru průmyslu a stavebnictví (CZ-NACE C-F). Bylo to 35 %, resp. 10 %. Největším zaměstnavatelským odvětvím absolutně byl zpracovatelský průmysl (32 %), kde v roce 2014 pracovalo téměř 18 tisíc mladých lidí do 30 let. V sektoru komerčních a ostatních služeb (CZ-NACE G-N a R-U) bylo zaměstnáno 39 % mladých lidí do 30 let. Zde bylo největším zaměstnavatelem odvětví velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (14 %), což bylo téměř 10 osob. Sektor veřejných služeb (CZ-NACE O - Q) zaměstnával 13 % mladých pracovníků. Zaměstnanost mladých lidí v zemědělství a těžbě činila sotva 3 %.

V letech 2008-2014 došlo k poklesu zaměstnanosti mladých lidí do 30 let věku v Ústeckém kraji, a to nejvíce ve zpracovatelském průmyslu a stavebnictví, kde zaniklo pro mladé lidi více než 6 tisíc pracovních míst. Naopak nejdynamičtěji z hlediska tvorby pracovních míst pro mladé se vyvíjel sektor komerčních služeb, kde téměř 3 tisíce pracovních míst pro mladé přibýlo.

Při podrobnějším pohledu je patrné, že největším a od roku 2008 nejstabilnějším zaměstnavatelem mladých lidí do 30 let v Ústeckém kraji je maloobchod, kde nachází uplatnění každý desátý pracující mladý člověk. Významné jsou také veřejné služby, vzdělávání a zdravotní péče (6 %; 3% a 3% mladých zaměstnaných do 30 let v letech 2008-2014). Na předních místech se objevují rovněž průmyslové činnosti – Výroba motorových vozidel, Výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků, dále ubytování a doprava.

Tabulka 3: Uplatnění osob ve věku 15-29 let v odvětvích Ústeckého kraje

Odvětví	CZ- NACE	Zaměstnanost 2008 (tis.)	Zaměstnanost 2014 (tis.)	Podíl 2008- 14
Maloobchod, kromě motorových vozidel	47	7,5	7,6	10,1%
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	84	4,2	3,3	6,2%
Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů	29	3,7	3,5	5,7%
Specializované stavební činnosti	43	5,2	3,3	5,7%
Ubytování	56	2,8	2,2	4,6%
Výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, kromě strojů a zařízení	25	<1	2,9	3,8%
Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků	23	2,3	2,0	3,2%
Vzdělávání	85	2,5	1,4	2,9%
Pozemní a potrubní doprava	49	3,0	<1	2,8%
Zdravotní péče	86	-	-	2,8%
Výroba chemických látek a chemických přípravků	20	-	-	2,7%
Výstavba budov	41	-	-	2,5%
Telekomunikační činnosti	61	-	-	2,2%
Výroba strojů a zařízení j. n.	28	-	-	2,2%
Výroba potravinářských výrobků	10	-	-	2,1%
Výroba elektrických zařízení	27	-	-	2,0%
Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	45	-	-	1,9%

Zdroj: ČSÚ

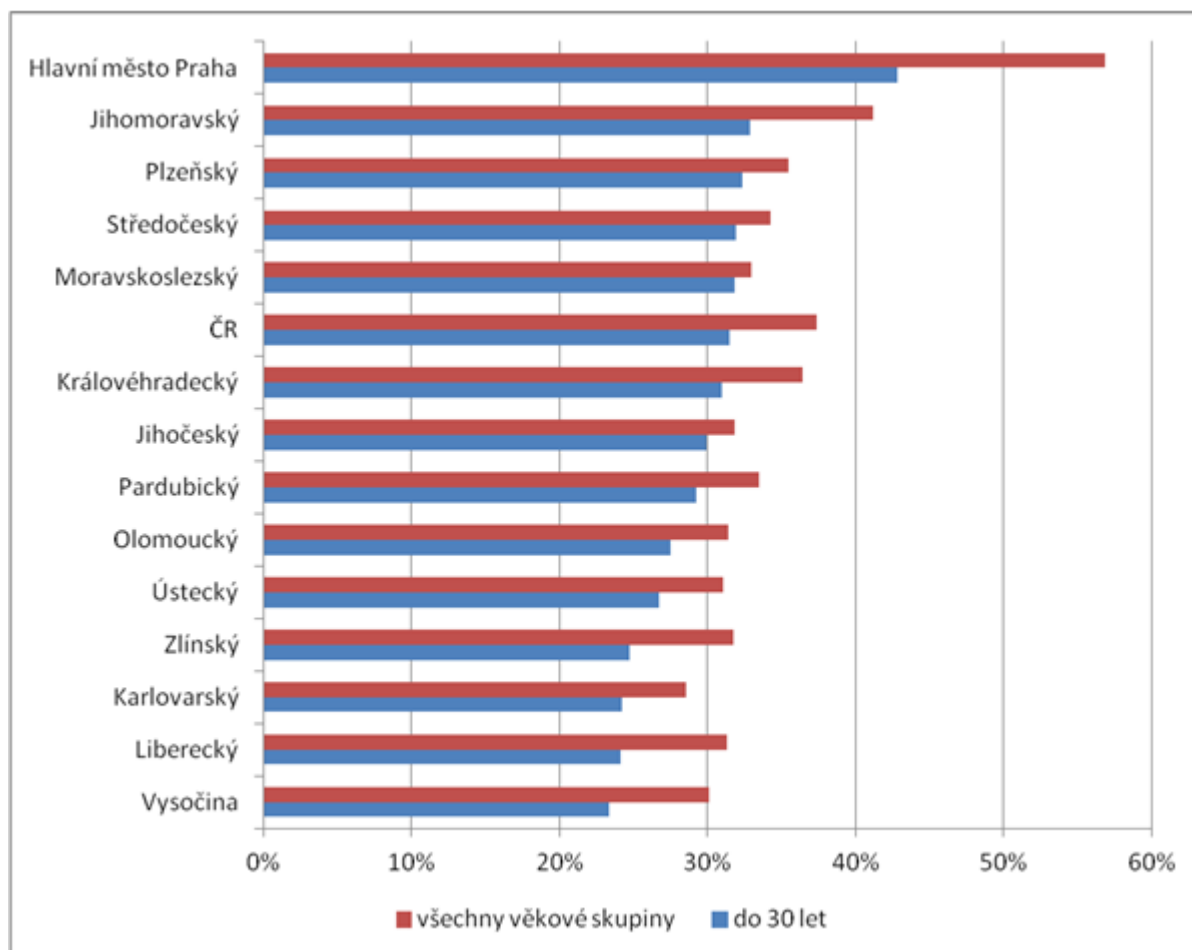
5.4 Typické pracovní pozice

Ze zaměstnanosti v odvětvích se odvíjí zaměstnanost v konkrétních profesích. Charakteristiky těchto míst jsou rozličné, dá se ale říci, že v Ústeckém kraji jsou pracovní místa v průměru méně náročná na kvalifikaci než v ostatních krajích ČR. Pokud se podíváme na celkovou kvalifikační náročnost pracovních míst v krajích (podíl kvalifikačně náročných profesí z tříd CZ-ISCO 1-3 -Zákonodárci a řídící pracovníci, Specialisté a Techničtí a odborní pracovníci – na celkové zaměstnanosti v kraji), vidíme, že Ústecký kraj patří mezi

tři kraje s nejvyšší kvalifikační náročností pracovních míst v ČR (v letech 2011-2014). Zatímco průměr v ČR byl 37,4 %, Ústecký kraj dosahoval jen 31,0 %.

Kvalifikační náročnost pracovních míst pro mladé lidi do 30 let v Ústeckém kraji je rovněž podprůměrná a patří mezi pět nejnižších v ČR. Zatímco průměr kvalifikační náročnosti pracovních míst pro mladé do 30 let byl v ČR 31,5 %, Ústecký kraj dosahoval 26,7 %, což jsou 2/3 tohoto údaje pro hlavní město Prahu. Z toho vyplývá, že pro mladé kvalifikované lidi není v Ústeckém kraji tolik (kvalifikované) práce jako v jiných krajích.

Graf 52: Kvalifikační náročnost pracovních míst v letech 2011-2014



Zdroj: ČSÚ

Typické profese, které zastávají mladí lidé, jsou rozličné. Do 26 profesí se koncentruje 38 % zaměstnanosti mladých lidí v Ústeckém kraji.

Mezi nejčastější profese mladých lidí do 30 let v Ústeckém kraji (průměr let 2011-2014) patří provozovatelé maloobchodních prodejen, prodavači a příbuzní pracovníci v prodejnách (6,5 % zaměstnanosti mladých), dále řemeslné profese - kováři, nástrojaři a příbuzní pracovníci, řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci, montéři, mechanici a opraváři elektrických zařízení hlavní stavební výroby, zpracovatelé dřeva, truhláři, slévači, svářeči (dohromady 16 %), dále obslužné profese - montážní dělníci výrobků a zařízení, řidiči nákladních automobilů, autobusů a tramvají, obsluha pojízdnych zařízení, obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže, plastu a papíru (dohromady 12 %), ale najdeme zde i kvalifikovanější technické profese - technici ve fyzikálních a průmyslových oborech, technici provozu a uživatelské podpory informačních a komunikačních technologií a příbuzní pracovníci nebo mistři a příbuzní pracovníci v oblasti těžby, výroby a stavebnictví, kteří dohromady tvoří téměř 7 % zaměstnanosti mladých lidí. Odbornější profese ve službách - zprostředkovatelé služeb, odborní pracovníci v oblasti pojišťovnictví, obchodní zástupci, nákupčí a obchodní makléři pak tvoří 2 %.

Mezi nejčastějšími profesemi mladých lidí v Ústeckém kraji najdeme také řadu profesí z osobních služeb - kuchaři, pomocní kuchaři, číšníci, servírky a barmani, pokladníci a prodavači vstupenek a jízdenek, kadeřníci, kosmetici a pracovníci v příbuzných oborech (dohromady 8 %)

Nezanedbatelný podíl tvoří mladí pracovníci v profesích bez kvalifikace - pomocní pracovníci ve výrobě, uklízeči a pomocníci v domácnostech, kancelářích, hotelích, průmyslových a jiných objektech (téměř 5 %).

V roce 2014 nejvíce mladých lidí do 30 let pracovalo jako provozovatelé maloobchodních prodejen, prodavači a příbuzní pracovníci v prodejnách (4,6 tisíc osob), dále jako kováři, nástrojaři a příbuzní pracovníci (3,2 tisíc osob) a pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy (2,5 tisíc).

Tabulka 4: Nejčtenější profese zastávané mladými lidmi ve věku 15-29 let v Ústeckém kraji v letech 2011-2014

Profese	CZ-ISCO	Podíl na zaměstnanosti skupiny
Provozovatelé maloobchodních prodejen, prodavači a příbuzní pracovníci v prodejnách	522	6,5%
Kováři, nástrojaři a příbuzní pracovníci	722	4,8%
Montážní dělníci výrobků a zařízení	821	4,6%
Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy	541	3,2%
Pomocní pracovníci ve výrobě	932	3,0%
Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci hlavní stavební výroby	711	3,0%
Montéři, mechanici a opraváři elektrických zařízení	741	2,8%
Řidiči nákladních automobilů, autobusů a tramvají	833	2,7%
Obsluha pojízdnych zařízení	834	2,7%
Technici ve fyzikálních a průmyslových oborech	311	2,5%
Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři	512	2,4%
Technici provozu a uživatelské podpory informačních a komunikačních technologií a příbuzní pracovníci	351	2,3%
Mechanici a opraváři strojů a zařízení (kromě elektrických)	723	2,1%
Číšníci, servírky a barmani	513	2,1%
Pokladníci a prodavači vstupenek a jízdenek	523	2,0%
Zprostředkovatelé služeb	333	2,0%
Mistři a příbuzní pracovníci v oblasti těžby, výroby a stavebnictví	312	1,9%
Uklízeči a pomocníci v domácnostech, kancelářích, hotelích, průmyslových a jiných objektech	911	1,9%
Odborní pracovníci v ekonomických a příbuzných oborech	331	1,8%
Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže, plastu a papíru	814	1,6%
Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci při dokončování staveb	712	1,5%
Zpracovatelé dřeva, truhláři (kromě stavebních) a příbuzní pracovníci	752	1,4%
Slévači, svářeči a příbuzní pracovníci	721	1,4%
Kadeřníci, kosmetici a pracovníci v příbuzných oborech	514	1,3%
Odborní pracovníci v oblasti pojišťovnictví, obchodní zástupci, nákupčí a obchodní makléři	332	1,3%
Úředníci pro zpracování číselných údajů	431	1,2%

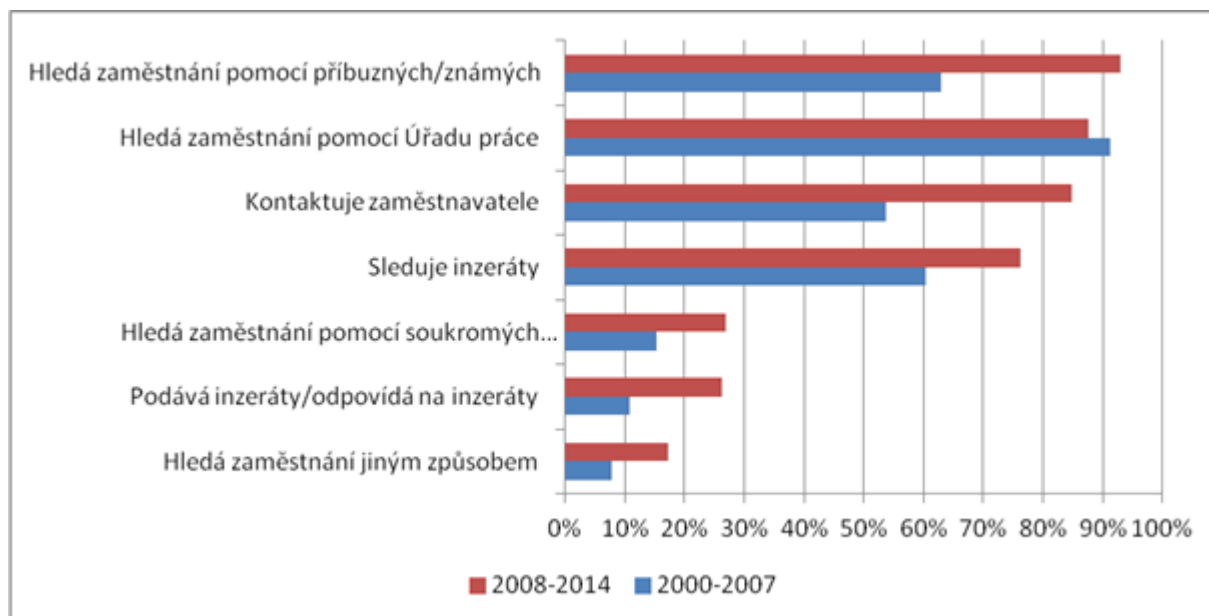
Zdroj: ČSÚ

6. Podrobná charakteristika hlavních bariér vstupu mladých lidí do 30 let věku na trh práce

6.1 Způsoby hledání práce

Mladí lidé při hledání zaměstnání zaujímají různé strategie, které většinou obsahují současně více způsobů hledání. Po roce 2008 se mladým lidem do 30 let věku v Ústeckém kraji nejvíce osvědčuje hledání pomocí příbuzných a známých, které praktikuje 93 % nezaměstnaných. Druhý nejosvědčenější postup je hledání pomocí Úřadu práce, což činí 88 %, a přímé kontaktování zaměstnavatelů (85 %). Inzeráty sleduje 76 % nezaměstnaných, ale jen 26 % na ně aktivně odpovídá nebo je podává. Soukromé agentury práce využívá 27 % nezaměstnaných a 17 % využívá jiné způsoby hledání. Oproti předchozímu období 2000-2007 se oslabila role Úřadu práce, který byl v tomto období hlavním způsobem, jak mladí lidé hledali práci. Využívalo ho 91 % nezaměstnaných. Naopak nejvíce posílilo hledání pomocí příbuzných a známých a přímé kontaktování zaměstnavatelů. Patrně v období krize Úřad práce neměl dostatečnou nabídku volných pracovních míst, a tak mladí lidé začali sázet více na jiné způsoby.

Graf 53: Způsoby hledání práce mladých lidí do 30 let v Ústeckém kraji (2000-2014)

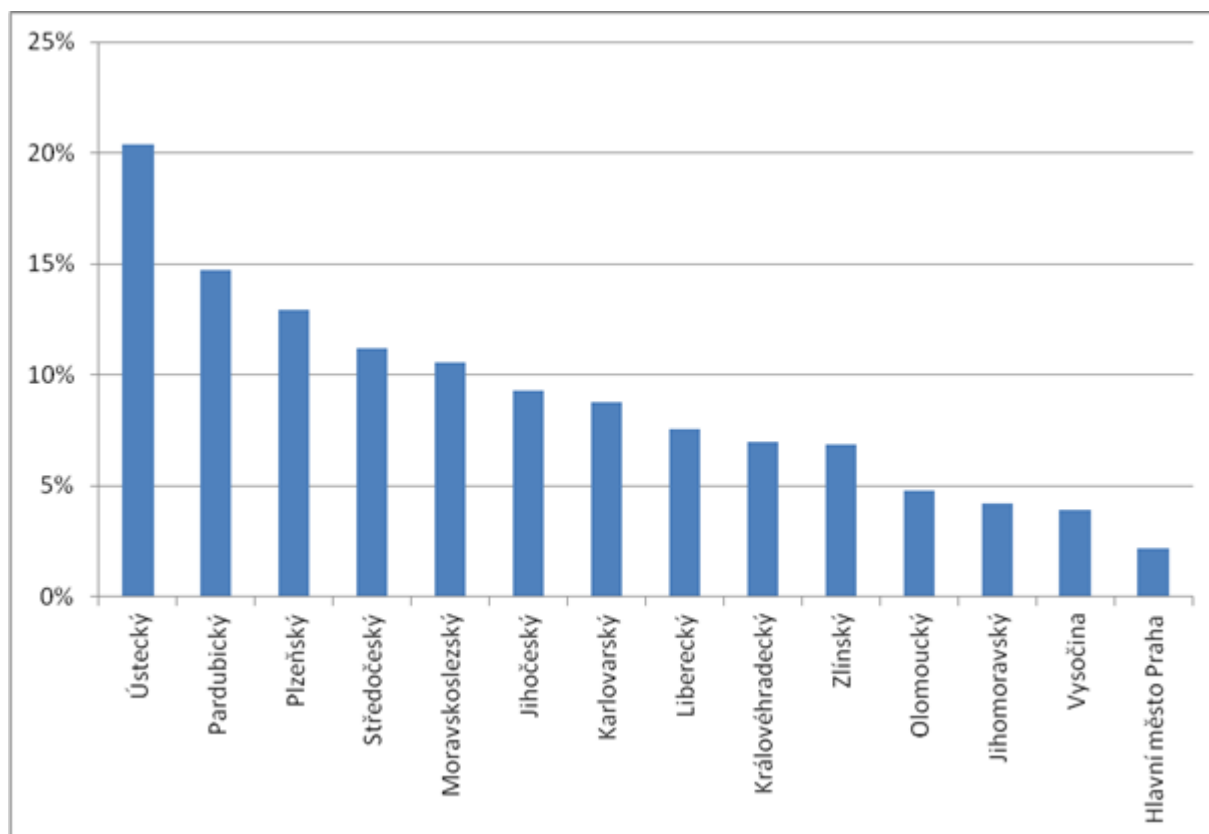


Zdroj: ČSÚ

Přesto všechno je role Úřadu práce v Ústeckém kraji v mezikrajském srovnání nejvýznamnější. Úřad práce má více než 20% podíl na zprostředkování pracovních míst pro mladé lidi do 25 let v kraji. To znamená, že každý pátý mladý člověk získá pracovní místo s přispěním Úřadu práce. Pro srovnání v Praze je to 10krát méně. Vysvětlení tak vysokého podílu leží ve struktuře volných pracovních míst, kterými ÚP disponuje a kvalifikační struktuře nezaměstnaných mladých lidí. Úřad práce totiž nemá k dispozici celou nabídku volných pracovních míst v kraji,² ale pouze segment pracovních míst v nižší a střední kvalifikaci, což je přesně struktura nezaměstnaných mladých lidí v Ústeckém kraji. Naproti tomu např. v Praze má sice Úřad práce z hlediska úrovně kvalifikace podobnou nabídku volných pracovních míst, ale kvalifikační struktura mladých lidí v Praze má mnohem větší zastoupení vysokoškoláků, kteří využívají převážně jiné způsoby hledání práce.

² Národní vzdělávací fond (2010). Monitoring nabídky volných pracovních míst - Možnosti propojení informačních zdrojů. HC 198/10 Sledování krátkodobých trendů v poptávce po pracovní síle, MPSV, 2010.

Graf 54: Podíl Úřadu práce na zprostředkování pracovních míst pro osoby ve věku 15-24 let (2006-2014)



Zdroj: ČSÚ

6.2 Nevýhody mladých lidí do 30 let věku při vstupu na trh práce

Faktory ovlivňující nezaměstnanost u mladých lidí:

Vzdělání	Nejohroženější skupinou jsou mladí lidé, kteří mohou doložit pouze základní vzdělání.
Věk	Mladí lidé často ještě nemají plně vyhraněný životní názor ani hodnotovou orientaci a je velkým rizikem, že rychle přivyknou roli jedince závislého na sociálních dávkách.
Pohlaví	Problémem bývá, že se zaměstnavatel často zdráhá zaměstnat mladou ženu, protože je u ní perspektiva gravidity a založení rodiny, případně se jedná o matku po ukončení mateřské dovolené.
Sociální kategorie	Více se s problematikou nezaměstnanosti potýkají příslušníci minorit.
Osobnostní nebo sociální patologie	V této vymezené skupině se může jednat o mladé lidi se sklonem k závislosti na alkoholu a drogách, k asociálnímu chování atd.

6

Zdroj: vlastní zpracování

Vzhledem k chybějící praxi a nedostatečným pracovním návykům jsou absolventi mnohem více ohroženi nezaměstnaností než ostatní občané. Míra nezaměstnanosti absolventů je vždy vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti a jasně odráží stav mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách, a to z hlediska regionálních rozdílů na trhu práce i z pohledu profesní struktury. Největším nebezpečím je pak dlouhodobá nezaměstnanost absolventa, která může negativně ovlivnit celý jeho profesní život. Neúspěšnost při hledání pracovního místa na počátku pracovní kariéry může vést u mladého člověka ke ztrátě motivace a ke zvýšené tendenci k sociálně patologickým jevům.

Chybějící praxe a praktické znalosti jsou největšími nedostatky, zejména u absolventů středních škol. Praxe během studia je většinou velmi krátká a často se jedná o praxi, která nesouvisí s budoucím směrem pracovního uplatnění a pracovní kariéry. Absolventi také potřebují delší dobu na zapracování a u některých z nich se může objevit i nízká úroveň pracovní morálky, neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii či proniknout do způsobu práce.

Absolventi vysokých škol jsou v tomto ohledu pro trh práce připraveni poněkud lépe. Jejich pracovní zkušenosti jsou mnohem bohatší a často také v oblastech a oborech, ve kterých chtějí rozvíjet svou pracovní dráhu.

6.3 Výhody mladých lidí do 30 let věku vstupujících na trh práce

Přestože je tato kapitola věnovaná spíše bariérám a možným negativům spojeným se zaměstnáváním absolventů, je důležité také souhrnně zmínit, jaká pozitiva pro firmy může zaměstnání absolventa mít.

Hlavními důvody pro přijímání absolventů z pohledu zaměstnavatelů mohou být především jejich nezatíženost předchozími pracovními návyky, dovednosti v práci s počítačem, ochota se vzdělávat a jazyková vybavenost. Dalším pozitivem absolventa může být jeho flexibilita a novější teoretické znalosti a orientace v oblasti nových technologií.

Originalita nápadů, chuť pracovat, ochota přijímat názory a postoje dané firmy, tzv. firemní filozofii, a případné finanční stimuly spojené s přijetím absolventa, jako jsou dotace na mzdové náklady poskytované Úřadem práce, jsou spíše okrajovými důvody hrajícími roli při přijímání absolventů.

Rozhodující skutečností pro přijetí absolventa může být potřeba omlazení pracovního kolektivu - např. v případě přijetí mladého člověka jako náhrady pracovníka, který bude odcházet do důchodu – nebo ideálnost osobnostního profilu absolventa pro zařazení do fungujícího pracovního kolektivu. O přijetí také někdy rozhodne zvládnutí písemného testu

či praktického úkolu. Zvýhodňování mohou být i uchazeči s alespoň minimálními předchozími pracovními zkušenostmi.

Někdy může být důvodem pro přijetí absolventa také celková nouze o vhodnou pracovní sílu – jedná se o případy, kdy není dostatek jiných zájemců (zkušených a schopných pracovníků) a výchova nových zaměstnanců, podle vlastních představ firmy, je pak jediným řešením.

V některých případech mohou sehrát roli i nižší mzdové nároky absolventů nebo jedinečnost absolventa - zejména tehdy, když se jedná o absolventa určitého oboru speciálně zaměřeného na oblast podnikání dané firmy.

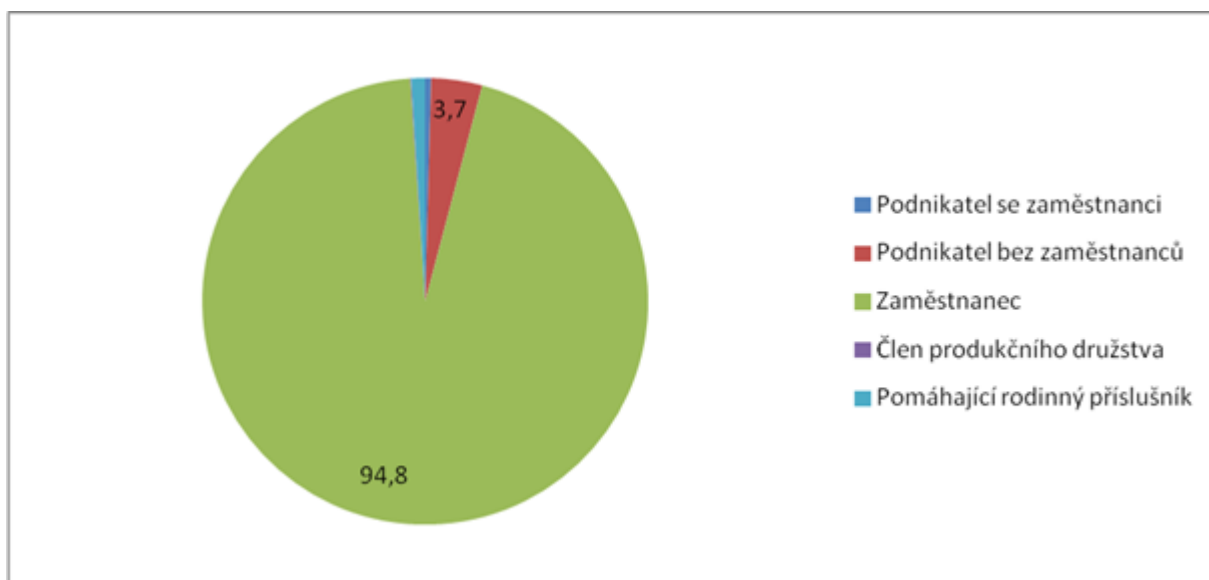
7. Analýza důvodů pracovního selhání mladých lidí do 30 let věku

7.1 Charakteristiky stability zaměstnání

Mladí lidé získávají svá první pracovní místa často pod úrovní své kvalifikace a za podmínek, které negarantují takovou stabilitu jako u starších zkušenějších pracovníků. V Ústeckém kraji je získat pracovní místo pro mladého člověka velmi obtížné (trvá to v průměru déle než v ostatních krajích – viz dlouhodobá nezaměstnanost), ovšem pokud se to podaří, velká část pracovních míst je poměrně stabilních. V letech 2008-2014 byla většina pracovních míst pro mladé lidi do 25 let tvořena zaměstnaneckým poměrem (téměř 95 %). V pozici podnikatele bez zaměstnanců (OSVČ) byly necelá 4 procenta mladých lidí.

Z mladých zaměstnanců pouze necelá 4 % bylo zaměstnancem agentury práce, drtivá většina měla zaměstnanecký poměr přímo k zaměstnavateli nabízejícímu práci.

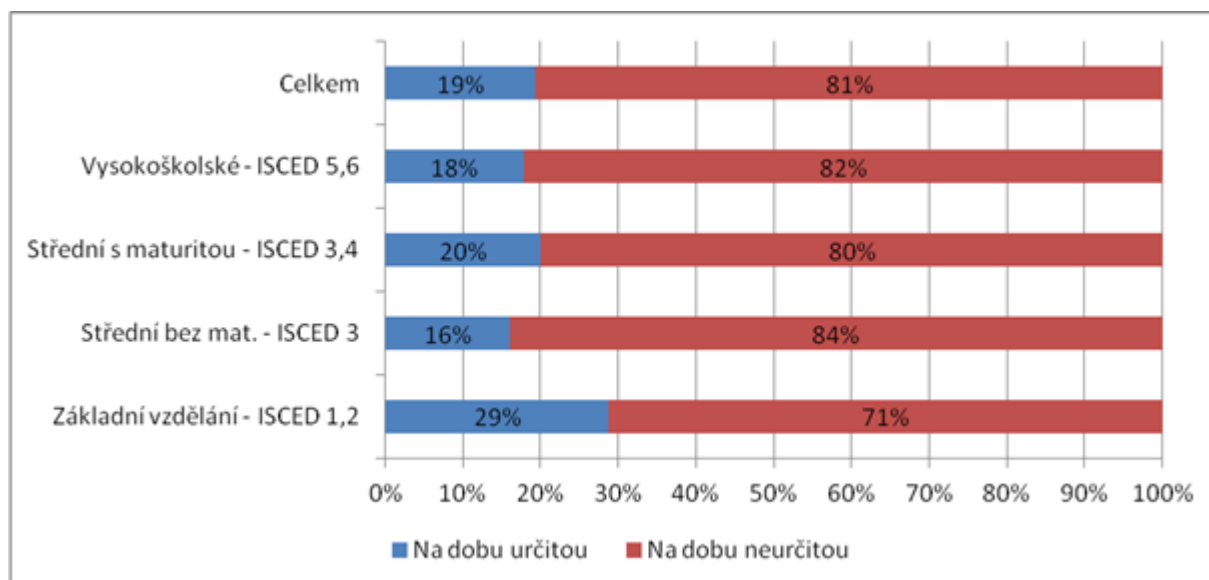
Graf 55: Typ zaměstnání mladých lidí ve věku 15-24 let v Ústeckém kraji v letech 2008-2014



Zdroj: ČSÚ

Většina mladých zaměstnanců získala smlouvu na dobu neurčitou (81 %), zbytek na dobu určitou. Podíl těch, kteří pracovali na smlouvu na dobu určitou, souvisí s úrovní vzdělání. Mladí lidé bez odborné kvalifikace pracují častěji na dobu určitou. Často se jedná o studenty na brigádě, ale i ty, kteří kvůli nedostatku kvalifikace nemohou jinou práci sehnat. Většinovým důvodem práce na dobu určitou je, že se uchazeči nepodařilo sehnat práci se stabilnějšími podmínkami (82 % případů u práce na dobu určitou). Na druhou stranu, ti, kteří práci získali, se necítí být podzaměstnaní a nemají ambice pracovat více.

Graf 56: Typ pracovní smlouvy u mladých lidí ve věku 15-24 let v Ústeckém kraji v letech 2008-2014



Zdroj: ČSÚ

7.2 Příčiny nezaměstnanosti

Podle studie vypracované Národním ústavem odborného vzdělávání se příčiny nezaměstnanosti absolventů koncentrují do několika oblastí. Celkově nejvíce uváděným důvodem velkého počtu neumístěných pracovníků je skutečnost, že v regionu existuje velmi málo zaměstnavatelů, kteří by měli o absolventy odpovídajících oborů zájem.

V České republice chybí silní investoři, zejména ze zahraniční, kteří jsou schopni vytvořit nové pracovní příležitosti.

Druhou významnou skutečností ovlivňující odmítnutí absolventů je jejich nedostatečná praxe. Dalším důvodem může být nadprůměrné soustředění škol s výukou určitého oboru v regionu a s ním spojené vysoké počty absolventů daného zaměření nebo nedostatečné znalosti a dovednosti studentů, které neodpovídají potřebám zaměstnavatelů.

Nezaměstnanost může být někdy způsobena přímo absolventem, např. když ze svého subjektivního pohledu vnímá nabízený plat jako velmi nízký nebo nemá zájem pracovat ve vystudovaném oboru. Orientace absolventů na trhu práce a to, zda ob stojí v konkurenci ostatních uchazečů, zůstává v České republice především v jejich rukách.

7.3 Požadavky na kompetence

Pod pojmem kompetence si můžeme představit souhrn vlastností a dovedností, které nelze zahrnout do odborné kvalifikace. Jedná se o soubor vědomostí, dovedností a postojů, který je univerzálně použitelný a přenosný, a které potřebuje každý člověk pro zapojení se do společnosti, pro své osobní naplnění a úspěšnou zaměstnatelnost.

Jaké jsou hlavní kompetence, které zaměstnavatelé považují u absolventů za klíčové, podrobně zkoumal Národní ústav odborného vzdělávání. Níže uvedené znalosti, dovednosti a charakteristiky jsou u hledaných budoucích zaměstnanců z pohledu zaměstnavatelů nezbytné:

- Komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)
- Čtení a porozumění pracovním instrukcím
- Zběhlost v cizích jazycích
- Práce s čísly při pracovním uplatnění
- Schopnost rozhodovat se
- Schopnost řešit problém
- Nést zodpovědnost

- Adaptabilita a flexibilita
- Schopnost týmové práce
- Schopnost vést
- Ochota učit se
- Zběhlost v používání výpočetní techniky
- Zběhlost v zacházení s informacemi

Důležitým aspektem, který je při hodnocení úspěšnosti zapojení absolventů do trhu práce nutno brát v úvahu, jsou názory zaměstnavatelů na to, jakých kompetencí se absolventům nedostává a na rozvoj kterých by školy měly zaměřovat více pozornosti. Národní ústav odborného vzdělávání oslovil v rámci své analýzy zaměstnavatele se žádostí, aby sdělili preferované kompetence, u kterých se domnívají, že by se měly v rámci vzdělávacího procesu zlepšit, anebo na jejichž rozvoj by měl být kladen větší důraz. Tyto charakteristiky se samozřejmě liší dle úrovně vzdělání a sektoru, ve kterém bude absolvent působit. Pořadí dovedností preferovaných u jednotlivých skupin absolventů, shrnuje následující tabulka. Přehledně uvádí, jak hodnotí důležitost konkrétních schopností zaměstnavatelé z průmyslové sféry (tzv. sekundéru), ze sektoru služeb (tzv. terciéru), z kvartérního sektoru (tzn. z oblasti finančního zprostředkování, podnikání, veřejné správy, vzdělávání, vědy a výzkumu, sociálních, zdravotních a osobních služeb) a zemědělské sféry.

Tabulka 5: Kompetence absolventů požadované zaměstnavateli dle úrovně vzdělání a sektoru působení

Kompetence	Vyučení			SOŠ s maturitou			VOS			VS		
	Sekundér	Terciér	Kvartér	Sekundér	Terciér	Kvartér	Sekundér	Terciér	Kvartér	Sekundér	Terciér	Kvartér
Komunikační schopnosti	9.	2.	3.	8.	3.	1.	6.	4.	3.	7.	4.	4.
Čtení a porozumění prac. instrukcím	1.	5.	5.	11.	10.	10.	3.	12.	12.	13.	12.	12.
Zběhlost v cizích jazycích	12.	7.	11.	1.	1.	3.	13.	1.	1.	1.	1.	2.
Práce s čísly při prac. uplatnění	11.	12.	12.	12.	12.	12.	2.	13.	13.	12.	13.	13.
Schopnost rozhodovat se	8.	8.	9.	4.	5.	9.	10.	5.	8.	4.	5.	5.
Schopnost řešit problém	4.	4.	4.	2.	2.	2.	12.	3.	2.	3.	3.	1.
Nést zodpovědnost	2.	1.	1.	3.	4.	4.	11.	2.	4.	2.	2.	3.
Adaptabilita a flexibilita	6.	11.	10.	10.	11.	11.	4.	11.	10.	10.	10.	11.
Schopnost týmové práce	7.	9.	7.	5.	8.	7.	9.	6.	5.	6.	7.	6.
Schopnost vést	13.	13.	13.	13.	13.	13.	1.	9.	11.	5.	6.	7.
Ochota učit se	3.	3.	2.	6.	6.	8.	8.	7.	9.	9.	9.	10.
Zběhlost v používání výpoč. techniky	5.	6.	6.	7.	7.	5.	7.	10.	7.	11.	11.	9.
Zběhlost v zacházení s informacemi	10.	10.	8.	9.	9.	6.	5.	8.	6.	8.	8.	8.

Zdroj: Národní ústav odborného vzdělávání

Pozn.: Pořadí důležitosti kompetencí vychází z hodnot aritmetického průměru – zvýrazněny jsou vždy tři nejdůležitější kompetence při porovnání ve sloupcích.

Jak je z tabulky patrné, pro pracovníky s výučním listem je stěžejní dovedností umění nést zodpovědnost, pouze v sekundéru je na první pozici nahrazeno čtením a porozuměním pracovním instrukcím. Následuje ochota učit se a komunikační schopnosti.

U absolventů středních odborných škol s maturitou je preferovaná zběhlost v cizích jazycích, pouze v kvartérním sektoru jsou upřednostňovány komunikační schopnosti. Na druhou příčku pomyslných stupňů vítězů delegovali shodně zaměstnavatelé schopnost řešit problém. Třetí místo zaujímá v sekundéru schopnost nést zodpovědnost, v terciéru komunikační schopnosti a v kvartéru zběhlost v cizích jazycích.

Od pracovníků s vyšším odborným vzděláním požadují zaměstnavatelé v terciárním a kvartérním sektoru zběhlost v cizích jazycích, v sekundárním sektoru má význam hlavně

schopnost vést, v těsném závěsu za ní je práce s čísly, spolu se čtením a porozuměním pracovním instrukcím. Schopnost řešit problém je důležitým kritériem v kvartérním sektoru i v sektoru služeb. Pro zaměstnavatelské subjekty spadající do těchto dvou kategorií je důležitá i ochota nést zodpovědnost a komunikační schopnosti.

Od vysokoškoláků zaměstnavatelé shodně žádají především znalost cizích jazyků, schopnost nést zodpovědnost a řešit problém. Preference výše uvedených kritérií se liší, oproti zbývajícím, pouze v kvartérním sektoru, kdy je upřednostňováno samostatné řešení problému, před znalostí jazyků a zodpovědností za vlastní konání.

Z analýzy vyplynulo, že čím vyšší je úroveň vzdělání, tím se nároky na jednotlivé kompetence v rámci sektorů více shodují, resp. jsou méně diferencovány. Zároveň se ukázalo, že s rostoucí úrovní vzdělání přikládají zaměstnavatelé jednotlivým kompetencím větší význam.

Podíváme-li se globálně na zaměstnavateli preferenčně požadované kompetence, tak na předních místech napříč sektory figurují znalost cizích jazyků, zodpovědnost a samostatnost, následované komunikačními schopnostmi na dobré úrovni a ochotou učit se.

Rozšiřování znalosti cizích jazyků je považováno v současnosti za velmi důležité, což ostatně výše uvedené výsledky dokumentují. Nedílnou součástí evropské identity je vícejazyčnost, pokud chceme plně využít možností, které evropský pracovní trh nabízí, nezbyvá, než se tomuto požadavku přizpůsobit. Znalost cizích jazyků se v řadě profesí stává nezbytností i na českém trhu práce. V současné době ovládá česká populace ve větší míře tři cizí jazyky – angličtinu, němčinu a ruštinu. Znalost ostatních jazyků (např. francouzštiny, španělštiny) je pouze okrajová.

Mezi mladou a starší generací je ve znalostech jazyků patrný předěl - a to hlavně v ovládání konkrétní řeči. Zatímco starší lidé disponují větší znalostí ruštiny, u mládeže je to angličtina. V posledních dvou letech došlo u nejmladších skupin ke stagnaci v osvojování

angličtiny ve smyslu zvyšování úrovně znalosti jazyka. Centrum zájmu se přesunulo do skupin posluchačů ve středním věku. Jedná se o věkové skupiny, které zažily nástup výuky angličtiny ve vzdělávací soustavě, popř. jim už bylo umožněno studium v zahraničí. Navíc jsou ve valné většině nuceni užívat angličtinu ve své profesi.

Na zlepšení úrovně základních znalostí jazyků má nejvýznamnější vliv úroveň výuky ve školách. Pro vyšší znalost jsou přínosné jazykové kurzy a pobyty v zahraničí. Zcela jistě by stálo za zvážení, jakými způsoby a technikami by se dala úroveň výuky cizích jazyků na jednotlivých typech škol zlepšit. V dnešní době je možno využívat v rámci vyučování nové technologie, internet, multimédia, e-learning apod. Rozhodně by bylo vhodné v tomto směru apelovat i na studenty, objasnit jim, že investice do studia jazyků se jim bohatě vyplatí, a že dobrá znalost alespoň jednoho světového jazyka je pro jejich budoucí pracovní kariéru stěžejní.

Požadavek ze strany zaměstnavatelů na schopnost nést zodpovědnost je také na jednom z předních míst žebříčku preferovaných charakteristik zaměstnanců – absolventů. Jak vyplynulo z letošního průzkumu realizovaného společností LMC, která je provozovatelem serveru Jobs.cz, studenti paradoxně hodnotí sami sebe v rámci této požadované kompetence relativně dobře. Praktické zkušenosti zaměstnavatelů jsou však zcela jiné. Tento rozdíl je zřejmě způsoben diametrální odlišností odpovědnosti spojené se zkouškami na vysoké škole a té, která je úzce spjata s firemními projekty, v hodnotách i v řádu milionů korun. To si absolventi neuvědomují a ve většině případů na to nebudou připraveni.

Co se týče celkové samostatnosti absolventů a schopnosti bez podpory řešit zadané úkoly, je situace podobná, jako ve výše uvedeném případě. Zaměstnavatelé požadují, aby nový pracovník viděl problémy v souvislostech, rozpoznal jejich příčiny, určil řešení a ověřil si, zda řešení bylo správné. Už pouhá přesná identifikace problému bývá pro absolventy v praxi nesnadná, ačkoli bývají přesvědčeni, že ji na základě teorie nabyté během studia, hravě zvládnou. Opětovně je třeba zdůraznit nezastupitelnost praxe napříč celým

vzdělávacím systémem – to, co funguje v teoretické rovině, nemusí bezpodmínečně fungovat v praxi a zkušenosti jsou, bohužel, nesdělitelné.

Komunikační schopnosti patří mezi ty základní a nejdůležitější v rámci skupiny měkkých dovedností. Pokud člověk ovládá umění komunikovat, je ve většině případů i dobrým týmovým spolupracovníkem nebo vedoucím. Umí efektivněji řešit problémy, řídit projekty i sám sebe.

V rámci komunikačních dovedností, v oblasti ústní i písemné komunikace, je ze strany zaměstnavatelů kladen důraz na zřetelnost, stručnost, správnost a úplnost projevu. Z výzkumů vyplývá, že neverbální komunikace je mnohdy důležitější než verbální sdělení, automaticky se tudíž předpokládá, že absolvent bude mít alespoň základní povědomí i o této oblasti.

Jakákoli forma komunikace by měla být v ideálním případě doplněna zdvořilostí a empatií (schopností vcítit se, ochotou porozumět druhým lidem, uměním naslouchat).

Ochota učit se je vnímána především jako otevřenost k přijímání nových informací a kladný postoj k účasti na různých vzdělávacích programech, se záměrem aplikovat informace a znalosti v nich získané v praxi. Jedná se o soubor vlastností jedince zahrnující přirozenou zvědavost a touhu po poznání, snahu zdokonalovat se, schopnost hledat a nalézat informace, umění poučit se z chyb analýzou neúspěchu, ochotu investovat čas a energii do vlastního rozvoje a schopnost osvojit si nové dovednosti.

Na dalších místech pomyslného žebříčku preferovaných kompetencí se umístila schopnost rozhodovat se, následovaná adaptabilitou a flexibilitou, schopností týmové práce a zběhlostí v používání výpočetní techniky. Na desáté příčce je čtení a porozumění pracovním instrukcím, i když u absolventů s výučním listem je zaměstnavateli z průmyslové sféry hodnoceno jako nejdůležitější charakteristika přijímaných absolventů. Zběhlost v zacházení s informacemi je podstatná zejména pro firmy, jejichž potenciálními zaměstnanci by mohli být studenti vyšších odborných škol. Upřednostňování schopnosti

vést je v rámci hodnoceného spektra velmi variabilní, nicméně logické – zatímco u vysokoškoláků a absolventů vyšších odborných škol vidí zaměstnavatelé tuto dovednost jako důležitou, u pracovníků vyučených v oboru, ať už s maturitou nebo bez ní, není tato schopnost striktně vyžadována. Práce s čísly při pracovním uplatnění má podobné postavení jako předchozí charakteristika, jako podstatnou ji vidí zaměstnavatelé sekundárního sektoru a to především u absolventů vyšších odborných škol.

Poměrně vysoce je ve všech hospodářských sektorech hodnocena, kromě umění jednat s lidmi a praktických dovedností, i loajalita k zaměstnavateli. Největšího významu nabývá toto kritérium v terciárním sektoru. Je možné ho konkretizovat jako sounáležitost s firmou, jejím vedením a praktikovanou politikou či ztotožnění se s firemními cíli.

V kvartérním sektoru je kladen důraz také na schopnost řešit stresové situace (pod tento pojem lze zařadit odolnost vůči stresu a pracovní zátěži, psychickou odolnost, schopnost soustředit se ve ztížených podmínkách a samotné řešení stresových situací) a empatii, kterou zmiňují zejména organizace z oblasti zdravotní a sociální péče.

7.4 Možnosti získání kompetencí

Z pohledu zaměstnavatelů jsou pro absolventy, kteří chtějí získat pracovní uplatnění, některé kompetence důležité nebo dokonce klíčové. V ideálním případě, jak už bylo zmíněno, by tyto schopnosti a dovednosti měli mladí lidé získat v průběhu školní docházky. To se bohužel v rámci českého vzdělávacího systému neděje tak často, jak by bylo žádoucí, a tak v mnoha případech, chce-li studující či čerstvý absolvent získat praktické zkušenosti, záleží na jeho aktivitě a snaze.

Kooperace vzdělávacích institucí a zaměstnavatelských subjektů v oblasti zprostředkování praktických zkušeností studentům a předávání požadavků zaměstnavatelů na dovednosti a znalosti studentů vzdělávacím institucím včetně zpětné vazby, se ukazuje jako jedna ze stěžejních aktivit přispívajících ke snižování nezaměstnanosti absolventů.

Konkrétní praxe ukazuje, že zaměstnavatelé v hojné míře umožňují jednak exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti, jednak i přímo vykonávání praxe v rámci výuky, ať už ji samotná firma vyhodnocuje či nikoli.

Tyto metody získání praktických zkušeností využívají nejčastěji průmyslové podniky, které často i aktivně inzerují přímo na školách volná pracovní místa. Zřetelně více se věnují i sponzorování škol, příp. i samotných žáků a studentů, zřejmá je i větší spolupráce v oblasti poskytování technického vybavení a materiálů pro výuku a rovněž participace na výzkumných projektech škol.

Možnosti získání potřebných dovedností mají studenti/čerství absolventi v České republice následující:

7.4.1 Odborné stáže ve firmě

Stáže jsou určeny studentům středních, vyšších odborných a vysokých škol. Podmínkou bývá dobrá znalost jazyka, schopnost týmové práce a samostatnost. Někdy je požadavek na získání praxe kladen na studenty školou, např. když během prázdnin musí získat praxi ve svém studijním oboru. Škola ji ale často nezprostředkuje.

Některé školy spolupracují přímo s podniky a ty umožňují vybraným studentům praxi získat, což je výhodné pro obě strany. Škola si může ověřit, že teorii, kterou učí, lze použít v praxi a podniky mají představu o absolventech, které školy produkují a snáze získávají nové zaměstnance. Studentům se tak spojí teoretické znalosti s praxí. Praxi firma zpravidla nevypisuje a většinou není studentům vyplácena mzda.

Za zmínku jistě stojí i projekt realizovaný přímo Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR pod názvem „Stáže ve firmách – vzdělávání praxí“, který je určen osobám na trhu práce znevýhodněným, tedy i absolventům. Projekt funguje na jednoduchém principu, kdy podniky na speciálním webu www.stazevefirmach.cz nabízí volná místa napříč obory a zájemci o praxi si v nich hledají ta, která je zajímavější. Společnosti tak dostávají šanci zaškolit a vychovat si budoucí odborníky v oblasti, ve které podnikají, a uchazeči mají možnost

získat, když ne rovnou práci, tak alespoň vyšší kvalifikaci potvrzenou certifikátem. Za stáž účastníci nedostanou žádnou odměnu, proplácí se jim pouze stravné a cestovné.

Stáž ve firmě představuje investici stážisty do vlastní budoucnosti a možnost lepšího uplatnění na trhu práce. Firmám přinese zapojení se do projektu nejen možnost vytipování nejvhodnějších kandidátů na volné pozice v rámci společnosti, ale může napomoci i ke zdokonalení interních vzdělávacích mechanismů daného podniku. Náklady na stáž jsou hrazeny z fondů Evropské unie, a to při splnění všech předem daných podmínek stáže.

Během prvního měsíce po zahájení se do projektu zapojilo téměř 270 zaměstnavatelů a přes 1 200 uchazečů o stáž.

7.4.2 Trainee programy

Na rozdíl od stáží jsou tyto programy založeny na vztahu zaměstnanec - zaměstnavatel, podepisuje se tedy klasická pracovní smlouva. Zaměstnanec je přijat na tzv. trainee program.

Oproti odborné stáži zde nejde o zařazení na předem určenou pracovní pozici či projekt. Zaměstnanec nastupuje do konkrétního oddělení na základě dosaženého vzdělání, zkušeností a dovedností.

Předpokládá se, že až projde všemi odděleními firmy, bude mu nabídnuta nějaká vyšší pozice. Tento program se nabízí hlavně čerstvým absolventům univerzit. Zásadní výhoda pro firmu je, že si vybere talentovaného, vysokoškolsky vzdělaného člověka, který zatím nemá výrazné pracovní návyky, a může si jej formovat „k obrazu svému“.

Navíc čerstvý absolvent může do firemního prostředí přinést nový pohled nezatížený převzatými stereotypy pracovní kultury z předchozího zaměstnání. Trainee pozice se vypisuje jako volné pracovní místo. Zájemce ji může nejspíše nalézt na webových stránkách společnosti nebo pomocí personální agentury.

Konkrétní příklady firem nabízejících trainee programy:

- Komerční banka nabízí absolventům vysokých škol, kteří se stanou zaměstnanci banky nejpozději do dvou let po ukončení studia, třídní integračně-rozvojový program Connecting. Jeho cílem je nastartovat profesní rozvoj absolventů a dát mu správný směr v rámci KB, identifikovat potenciální talenty a motivovat je pro budoucí manažerské a odborné pozice. Podrobné informace o projektu lze získat na www.kb.cz.
- Skupina ČEZ, letos již po osmé, poskytuje talentovaným vysokoškolákům možnost účasti ve svém *ročním rozvojovém* trainee programu ČEZ Potentials. Aktivita, určená pro absolventy vysokých škol s technickým zaměřením nebo specializací na obchod a právo, dává zúčastněným příležitost k profesnímu růstu v oblastech investic, obchodu, výroby, správy nebo zákaznických služeb. Nezbytnými předpoklady pro zařazení do výběrového řízení jsou ukončené vysokoškolské vzdělání magisterského stupně, maximálně dva roky praxe a angličtina slovem i písmem. Možnost přihlásit se do programu je na www.cez.cz.
- Společnost Nestlé užívá k podpoře kariérového rozvoje nových pracovníků jedno- až dvouletý program Líheň, který je určen vybraným absolventům vysokých škol ekonomického, chemického nebo technického zaměření s aktivní znalostí anglického jazyka. Účastníci programu získávají znalosti, zkušenosti a rozhled v oblasti komerční (marketing, prodej, export), operační (technická divize, logistika, nákup), výrobní (provoz) a podpůrné (finance, lidské zdroje, vnější vztahy, IT). Program firma prezentuje na svých stránkách www.nestle.cz.
- Trainee program společnosti Škoda Auto je organizován již 17. rokem. Během své existence se stal osvědčenou formou přechodu čerstvého absolventa do reálné praxe v podniku. Jedná se o jednoletý adaptační program pro absolventy vysokých škol, převážně technického nebo ekonomického směru (max. do 1 roku od ukončení studia). Požadována je znalost cizích jazyků, schopnost komunikace,

týmovost a chuť se dál rozvíjet. Uchazeči o účast v programu se mohou informovat na www.skoda-auto.cz.

- GE Money Bank nabízí absolventům magisterských oborů vysokých škol, kteří mají odpovídající pracovní zkušenosti (1 - 2 roky praxe během studia na VŠ), dvouleté mezinárodní leadership programy - Financial Management Program (FMP), Information Technology Leadership Program (ITLP) a Risk Management Program (RMP). Jedná se o výběrové programy, které jsou považovány za efektivní a dlouholetou praxí ověřený nástroj, umožňující systematický kariérní rozvoj. Veškeré informace k tomuto typu podpory je možno dohledat na www.gemoney.cz.
- ČSOB vytvořila pro studenty vysokých škol, kteří řádně ukončili studium, dva adaptační programy. Prvním z nich je prestižní tréninkový adaptační program Křepelky, vytvořený speciálně pro absolventy (maximálně dva roky od ukončení studia), kteří mají zájem o některou z činností banky, chtějí a jsou schopni se stále rozvíjet a zdokonalovat. Druhou aktivitou pomáhající mladým potenciálním zaměstnancům je Program Corporate Banking Bachelor. Jedná se o individuální rozvojový program pro talentované studenty a čerstvé absolventy se zájmem o rozvoj obchodních příležitostí. Do obou programů je možno se přihlásit na www.csob.cz
- UniCredit Bank se zaměřuje nejen na absolventy vysokých škol, ale poskytuje šanci na uplatnění i středoškolákům a studentům vyšších odborných škol (maximálně však do 5 let od ukončení studia). Pro vysokoškoláky je určen dvanáctiměsíční trainee program PRIMA. Absolventům středních škol nabízí banka účast v šestiměsíčním programu SEKUNDA. Po úspěšném absolvování některého ze zmíněných programů mají účastníci možnost získat atraktivní nabídku pracovní pozice. Aktuální informace o probíhajících nábořech je možno nalézt na www.unicreditbank.jobs.cz.

- Ahold International Graduate Traineeship společnosti Ahold je určen absolventům vysokých škol se zájmem o maloobchod. Obsahuje stáž na centrále společnosti, v distribučních centrech a na prodejnách, při které zájemce pozná celý chod firmy. Podmínkou účasti je absolutorium VŠ ne starší než jeden rok, výborná znalost angličtiny a češtiny a dobré komunikační schopnosti. Po dobu programu je každému účastníkovi přidělen mentor, který ho programem provází. Do programu je možné se hlásit celoročně na www.albert.cz.

7.4.3 Vzdělávací výměnné programy pro studenty

Cílem vzdělávacích programů je zaškolit čerstvého absolventa nebo prohloubit a rozšířit jeho znalosti a dovednosti. Výhodou jsou předchozí pracovní zkušenosti, ale nebývají podmínkou. Nutností je většinou výborná znalost cizího jazyka a vynikající studijní výsledky.

Na období 2007–2013 vyčlenila Evropská unie téměř 13 miliard eur na celoživotní vzdělávání a výměnné programy po celém světě. Šlo především o programy:

- **Leonardo da Vinci** – je zaměřen na odborné vzdělávání, zejména na pracovní stáže pro učně a praktikanty v zahraničních podnicích. V jeho rámci jsou realizovány projekty spolupráce, jejichž prostřednictvím jsou navazovány kontakty mezi institucemi odborného vzdělávání a podniky.
- **Erasmus** - je vlajkovou lodí EU v oblasti programů vzdělávání a odborné přípravy. Zaměřuje se na mobilitu studentů vysokých a vyšších odborných škol a spolupráci mezi univerzitami v Evropě. Od roku 1987 jej využilo přes 2,5 milionu účastníků.
- **Grundtvig** - je v rámci Programu celoživotního učení zaměřen na vzdělávání dospělých (i absolventů) a na instituce a organizace nabízející nebo podporující toto vzdělávání.
- **Comenius** - je programem věnujícím se školnímu vzdělávání. Podporuje spolupráci mezi školami a organizacemi zapojenými do procesu výuky v rámci regionů, včetně

mezinárodní příhraniční spolupráce. Mezi jeho aktivity patří individuální mobility studentů i pedagogů (základních a středních škol), výměna zkušeností a šíření příkladů dobré praxe ve vzdělávání.

- **Marie Curie** - soustřeďuje pozornost na mezinárodní výměnné programy pro vědecké a výzkumné pracovníky ve všech etapách jejich profesní kariéry, je tedy určen i pro mladé začínající badatele. Určujícím kritériem je dosažené vzdělání - od postgraduální úrovně výše.

7.4.4 Stínování manažera

Tento program je určen studentům posledních ročníků magisterského a inženýrského studia vysokých škol a je často financován v rámci programů podpory Evropského sociálního fondu. Jádrem programu jsou měsíční stáže, během kterých studenti stínují manažery nebo projektové týmy. Provázejí je při každodenní práci a pozorováním spojeným s aktivním zapojením do některých činností poznávají jejich pracovní náplň, dovednosti a metody rozhodování a řízení.

Následně probíhá diskuze, kdy manažer objasňuje svoje kroky a odůvodňuje konkrétní rozhodnutí. Jde o výbornou šanci porovnat teoretické poznatky s praxí. Manažeři se setkávají s novým pohledem na svou práci, s novými talenty a potenciálními zaměstnanci nebo pracovními partnery. Studenti získávají přímé zkušenosti s manažerskou profesí a pod vedením zkušených manažerů se zapojují do pracovní činnosti, poznávají dění ve firmě.

7.4.5 Zahraniční praxe

Někteří studenti jsou s to zajistit si odbornou praxi u vybrané firmy v zahraničí. Potenciálního zaměstnavatele oslovují buď přímo (e-mailem), vyberou si z nabídky některého z pracovních portálů nebo využijí služeb zprostředkovatelské agentury. Každá z uvedených možností má svá pro a proti.

Za odvedenou práci získávají praktikanti mzdu. Tato mzda ale často slouží jen k pokrytí životních nákladů. Student musí počítat navíc s vysokou investicí spojenou s úhradou letenky, pojištění, ubytování, popř. zprostředkovacího poplatku. Získané zahraniční zkušenosti jsou však neocenitelné. Existuje mnoho organizací a programů, které se touto problematikou a činnostmi s ní spojenou v ČR zabývají. Příkladem mohou být pracovní pobyty realizované prostřednictvím:

- Student Agency (cestovní agentura) – nabízí např. programy „Work and Travel“ a „Camp“ v USA, „Agri home“ v Irsku nebo pracovní pobyty na farmách v Norsku a na Islandu
- AIESEC (největší nepolitická, nezisková, plně studenty řízená organizace na světě) - poskytuje nejen nabídku možností odborné praxe, ale zajišťuje účastníkům i podpůrné aktivity
- IAESTE (The International Association for Exchange of Students for Technical Experience - mezinárodní, nevládní, nepolitická nezisková organizace) - garantuje mezinárodní výměnu studentů za účelem získání technické praxe

8. Problematika nezaměstnanosti mladých lidí

Zvláštní skupinou, která se při registraci uchazečů na úřadě práce speciálně sleduje, jsou osoby mladistvé a absolventi. Náleží do rizikové kategorie osob, které obtížně hledají práci a mají větší riziko ztráty práce, opakované nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti. Pokud bychom chtěli mapovat situaci komplexně, za rizikové skupiny na trhu práce jsou považovány: fyzické osoby se zdravotním postižením, fyzické osoby do 20 let věku, absolventi škol, uchazeči společensky nepřizpůsobiví, nekvalifikovaní uchazeči, fyzické osoby pečující o děti do věku 15 let, těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu, fyzické osoby starší 50 let, dlouhodobě nezaměstnaní.³

Mladiství jsou definováni jako osoby ve věku 15-18 let po skončení povinné školní docházky, která je v současné době devítiletá. Je to riziková skupina, protože mladistvým chybí pracovní zkušenosti, pracovní a sociální návyky, nemohou nabídnout odborné vzdělání nebo kvalifikaci. Často ztrácejí práci opakovaně, pracují převážně krátkodobě.⁴

Absolventi jsou osoby, které úspěšně ukončily studium nejdéle před dvěma roky, maximálně do věku 30 let. Absolventi škol se hlásí do evidence Úřadu práce ČR podle místa svého trvalého bydliště, tzn., že se mohou objevit jako nezaměstnaní v jiném okrese, než v jakém studovali, což se děje zejména u absolventů vysokých škol. Jsou obtížně umístitelní, protože nemají žádnou nebo jen malou pracovní zkušenost.⁵

Obě skupiny jsou chráněny legislativně, zejména lidé s nízkým věkem, a to ještě zhoršuje jejich postavení pro případné zaměstnavatele. Zaměstnanec do 16 let nesmí pracovat více než 33 hodin týdně, zaměstnanec do 18 let nemá hmotnou odpovědnost, nesmí být zaměstnán ve vedlejších pracovních poměrech, nelze s ním uzavřít pracovní poměr na dobu

³ Novela zákona č. 435/2004 Sb, o zaměstnanosti (platná od 1. 1. 2009)

⁴ Novela zákona č. 435/2004 Sb, o zaměstnanosti (platná od 1. 1. 2009)

⁵ Novela zákona č. 435/2004 Sb, o zaměstnanosti (platná od 1. 1. 2009)

určitou, pokud o to sám písemně nepožádá, nelze s ním sjednat zkušební dobu, nesmí vykonávat práci přesčas a práci v noci. Lidé do 18 let věku mohou vykonávat pouze takové práce, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému vývoji.

8.1 Hospodářská politika

Stát ovlivňuje vývoj vztahů na trhu práce prostřednictvím:

- ✓ **pasivní politiky zaměstnanosti**, stanovením podmínek a výše poskytování podpory v nezaměstnanosti a dalších sociálních transferů nezaměstnaným
- ✓ **aktivní politiky zaměstnanosti**, tj. podporou zachování nebo vytváření stálých a dočasných nových pracovních míst, podporou zaměstnávání mladých lidí, rekvalifikacemi
- ✓ **hospodářsko-politickými opatřeními**, která nejsou bezprostředně orientována na trh práce, ale mají na něj podstatný dopad (investiční pobídky, podpora malého a středního podnikání, regionální programy atd.)

8.1.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Slouží především jako kompenzace ztraceného příjmu, na kterou mají nárok osoby během nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci. Z prostředků pasivní politiky zaměstnanosti jsou hrazeny rovněž náklady spojené s evidencí volných pracovních míst a evidencí uchazečů a zájemců o zaměstnání.

Obsahem pasivní politiky zaměstnanosti je:

- podpora v nezaměstnanosti
- podpora při rekvalifikaci
- evidence volných pracovních míst

8.1.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je vytvářet reálné podmínky pro dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, především podmínky pro vznik nových,

efektivních a společensky účelných pracovních míst. Jde o aktivní působení Úřadu práce ČR na základě příslušných právních předpisů a využití všech způsobů motivace dočasně nezaměstnaných k opětovnému zařazení do zaměstnání.⁶

8.1.3 Program a strategie APZ

Krajské pobočky ÚPČR (dále jen „KrP“) zpracovávají každoročně vlastní **Program aktivní politiky zaměstnanosti**, na jehož základě:

- poskytují zaměstnavatelům a uchazečům o zaměstnání finanční příspěvky a tím přispívají k tvorbě, případně udržení pracovních míst a napomáhají tak zmírňovat nepříznivou situaci občanů hledajících nové pracovní uplatnění
- hradí zaměstnavatelům, uchazečům a zájemcům o zaměstnání náklady rekvalifikačních kurzů
- hradí rekvalifikačnímu zařízení náklady spojené s rekvalifikací uchazečů a zájemců o zaměstnání a náklady spojené s realizací poradenských programů zaměřených na techniky vyhledávání zaměstnání a na další aktivity směřující k pracovnímu uplatnění občanů na trhu práce

Program a strategie aktivní politiky zaměstnanosti na daný rok zohledňuje především situaci na trhu práce v daném kraji, priority ÚP ČR a MPSV a objem přidělených finančních prostředků včetně prostředků z Evropského sociálního fondu. KrP se zaměřují zejména na podporu uchazečů o zaměstnání znevýhodněných na trhu práce - pro tyto účely definují skupiny uchazečů, kterým věnují zvýšenou pozornost ve smyslu finanční podpory pracovních míst pro ně vhodných.

Cílem je finančně podpořit zaměstnavatele, kteří přijímají do pracovního poměru takové uchazeče o zaměstnání, při jejichž pracovním uplatnění je použití finančního příspěvku nezbytné. Jde zejména o ty uchazeče, u nichž dochází ke kumulaci různých handicapů na trhu práce (zhoršený zdravotní stav, dlouhodobá nezaměstnanost, vyšší věk, péče o dítě,

⁶ Galvas, M., Píchová, I., Šimečková, E., Gregorová, Z., Zachariáš, J., Hrabcová, D., Pracovní právo. 2 aktualizované a doplněné vydání. Masarykova univerzita v Brně, Palackého univerzita v Olomouci a Západočeská univerzita v Plzni, 2004, s. 183

příp. bydliště v mikroregionu s vysokou nezaměstnaností apod.). KrP mohou měnit strategii finančních podpor v souvislosti s vývojem situace na místním trhu práce, popř. ji uzpůsobovat okolnostem čerpání prostředků aktivní politiky zaměstnanosti.

SÚPM vyhrazená jsou nevíce využívána u firem. Díky podpoře v této oblasti dostalo šanci k 31. říjnu 2014 získat zaměstnání **18 292** uchazečů - většinou ve všeobecné administrativě, účetnictví, gastronomii, obchodě, ve strojírenství, stavebnictví, ve službách a sociální oblasti, dále jako řidiči, skladníci či čerpadláři. Nově vzrostl počet takto podpořených míst i ve strojírenských oborech.

Na konci října 2014 evidoval ÚP ČR 31 677 absolventů škol všech stupňů vzdělání a **mladistvých**. Z toho jen **absolventů** bylo **27 930**. Pro tuto skupinu nezaměstnaných je mimo jiné určen regionální individuální projekt s názvem **Odborná praxe pro mladé do 30 let**, který ÚP ČR realizuje prostřednictvím svých krajských poboček a jehož cílem je zajistit mladým tolik potřebné pracovní zkušenosti. Spolupráce Úřadu práce ČR a zaměstnavatelů je založena na **vytvoření společensky účelného pracovního místa (SÚPM)** a zaměstnávání absolventů škol. Zároveň může ÚP ČR zaměstnavateli vyplatit **příspěvek na mentora**, který bude dohlížet na plnění plánu odborné praxe a po dobu 7 měsíců zaškolovat přijatého absolventa.

Velký zájem o vstup do projektu projevili jak absolventi, tak i zaměstnavatelé. Šanci získat nové místo dostávají uchazeči, kteří jsou v evidenci ÚP ČR, a od doby, kdy ukončili studium, odpracovali dohromady maximálně dva roky. **Mezi přijatými účastníky projektu jsou** bývalí studenti středních a vysokých škol zaměřených na ekonomii, účetnictví, podnikání, obchod, zemědělství, management, marketing, elektrotechniku, informační technologie, pedagogiku, stavební, strojní či humanitní obory. Novou práci získávají díky programu i absolventi základních škol, gymnázií nebo odborných učilišť. Od června 2013 do července 2015 bylo zaregistrováno v projektu 8 727 nezaměstnaných absolventů a vyčerpáno bylo dosud 1,2 miliardy korun. K dočerpání do konce projektu, tedy listopadu 2015 zbývá ještě 600 milionů korun. 85% z těchto prostředků je hrazeno ze strukturálních fondů, zbývajících 15% pak ze státního rozpočtu. Maximální výše podpory na jednoho

absolventa je 24 tis. Kč měsíčně včetně srážek a odvodů, což je asi 18 tisíc korun hrubého a tedy cca 14 tisíc čistého. Podpora na jedno pracovní místo je poskytována 6 – 12 měsíců. Ačkoliv nejsou přesné statistiky o úspěšnosti projektu ve smyslu, zda si firmy nechávají absolventy i po skončení této podpory či nikoliv, celkově je projekt hodnocen jako velmi úspěšný a plánuje se jeho pokračování i v dalším období.

8.1.4 Nástroje a opatření APZ:

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- překlenovací příspěvek
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- poradenství
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- cílené programy k řešení zaměstnanosti

Rekvalifikace

Rekvalifikace umožňuje fyzickým osobám získat kvalifikaci (popř. doplnit nové znalosti či dovednosti) pro nové zaměstnání nebo udržení stávajícího zaměstnání.

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických a praktických dovedností v rámci

dalšího profesního vzdělávání (§ 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).

Rekvalifikací **nelze získat vyšší stupeň vzdělání** (například uchazeč se základním vzděláním nemůže rekvalifikací získat výuční list nebo maturitu). Mezi formy rekvalifikace rovněž nepatří nadstavbové formy řádného denního studia na školách.

Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců na základě zák. č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů v platném znění.

Investiční pobídky bývají většinou omezeny na regiony s vysokou nezaměstnaností a jejich čerpání je podmíněno nutností minimální investice do majetku. Vztahují se výhradně na výrobní podniky (podnik musí splňovat podmínky zařazení do některé z kategorií CZ NACE). V tomto případě není možno žádat pouze o podporu na nově vytvořená místa, žádost musí být vždy spojena s dalšími investičními pobídkami (např. slevou na daních). Hmotná podpora na školení a rekvalifikace je poskytována nad rámec pobídky.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umísitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované Úřadem práce ČR. Tato místa vytvářejí zaměstnavatelé na základě písemné dohody s Úřadem práce ČR ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle však na dobu dvanácti po sobě následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru.

Zaměstnavateli, který vytvoří takové pracovní místo, je poskytován finanční příspěvek až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

Účel a charakteristika vytváření nebo vyhrazování společensky účelných pracovních míst jsou vymezeny § 113 zákona o zaměstnanosti. Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel **zřizuje** nebo **vyhrazuje** na základě dohody s Úřadem práce ČR a obsazuje uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem, tj. zejména uchazeči, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které si zřídí uchazeč o zaměstnání tím, že zahájí **samostatnou výdělečnou činnost**.

Finanční příspěvek lze tedy poskytnout na 3 typy společensky účelných pracovních míst:

- 1) pracovní místa, která zaměstnavatel **nově zřizuje**
- 2) pracovní místo zřízené uchazečem o zaměstnání **za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti**
- 3) pracovní místo, které zaměstnavatel **vyhradil** pro konkrétního uchazeče o zaměstnání

Na jedno pracovní místo lze poskytnout pouze jeden druh příspěvku.

Příspěvek dle bodu 1) a 2) může být poskytnut jako:

- návratný příspěvek,
- příspěvek na úhradu úroků z úvěru
- jiný účelově určený příspěvek

V případě zřízení více než 5 pracovních míst u zaměstnavatele je Úřad práce ČR povinen vyžádat si vypracování odborného posudku.

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému KrP věnuje zvýšenou péči (dle § 33 Zákona o zaměstnanosti).

Příspěvek lze poskytnout maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy. Příspěvek na zapracování se poskytuje jednorázově, a to zpětně za celé sjednané období, a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení písemné informace o průběhu zapracování.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může Úřad práce ČR poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Novým podnikatelským programem se rozumí změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění a změna výroby, popř. způsobu poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým úpravám původního výrobního procesu.

Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců, měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy. Příspěvek se poskytuje měsíčně a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení vyúčtování vyplacených náhrad mezd zaměstnanců.

Poradenství

V rámci tohoto opatření aktivní politiky zaměstnanosti může Úřad práce **provádět** nebo **zabezpečovat** poradenství za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů

fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Úřad práce může na základě dohody zabezpečovat poradenství prostřednictvím odborných zařízení a hradit náklady spojené s touto činností.

Cílené programy k řešení nezaměstnanosti

Z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti lze přispívat i na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy obecního, okresního a krajského charakteru ministerstvo.

8.2 Další klíčoví aktéři na trhu práce

V předchozích subkapitolách bylo uvedeno, jaké možnosti mají jednotlivé subjekty pracující s mladými osobami v oblasti jejich podpory, s cílem jejich lepšího uplatnění na trhu práce. Konkrétní úloha těchto subjektů vedoucí ke zlepšení celkové situace mladých na trhu práce by měla být následující:

Školy (vzdělávací instituce)

Základním předpokladem pro úspěšnost jejich absolventů je jednak respektování potřeb regionálních trhů práce a jednak respektování požadavků týkajících se úrovně znalostí jejich absolventů, viděno očima zaměstnavatelů v regionu, a průběžné získávání konkrétních praktických dovedností. Součástí výuky by tedy měla být povinná praxe vztahující se k oboru výuky. Tato praxe může být realizována jak v rámci České republiky, tak případně i v zahraničí (využití programů EU).

Zaměstnavatelské subjekty

Vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé kladou velký důraz na již získané praktické zkušenosti absolventů, je nutno zvýšit otevřenost těchto subjektů k realizaci praxí a dalších

forem získání požadovaných kompetencí na jejich pracovištích již v rámci školní výuky. Situaci by zlepšila i širší nabídka stáží pro absolventy po ukončení jejich školní docházky.

Úřad práce ČR

Pracovníci Úřadu práce ČR mohou v rámci poradenství poskytovaného cílové skupině absolventů využít zejména nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (efektivními se zdají být hlavně rekvalifikace a zřizování společensky účelných pracovních míst), možností nabízených absolventům v rámci projektů Evropského sociálního fondu a dalších poradenských služeb a programů.

Z výše uvedeného logicky vyplývá, že základní podmínkou pro zlepšení uplatnitelnosti absolventů na trhu práce je spolupráce klíčových aktérů pracujících s touto cílovou skupinou, tj. vzdělávacích institucí (škol), zaměstnavatelů a Úřadu práce ČR.

V současné době probíhá spolupráce těchto aktérů v následujících rovinách:

➤ vzdělávací instituce – zaměstnavatelé

V některých krajích je spolupráce těchto subjektů již nastavená a je podporován její rozvoj. Zaměstnavatelé mají možnost definovat své potřeby týkající se vzdělávání, resp. kompetencí budoucích pracovníků tak, aby kvalifikace žáků odpovídala jejich požadavkům a aby měli možnost vychovat si své budoucí zaměstnance. Zároveň je patrná jejich vstřícnost vůči vykonávání exkurzí a praxí na jejich pracovištích.

➤ vzdělávací instituce – Úřad práce ČR

Úřad práce ČR spolupracuje se školami především v rámci tzv. Informačních a poradenských středisek pro volbu povolání. Tato střediska jsou přístupná jak zájemcům z řad široké veřejnosti, tak i organizovaným skupinám (školám) a poskytují relevantní informace vztahující se ke vzdělávání a trhu práce – požadované obory, představení jednotlivých profesí, vyhledávání studijních oborů apod.

Informace pro žáky a studenty vztahující se k jejich dalšímu studijnímu působení dále předávají pracovníci Úřadu práce ČR v rámci nejrůznějších besed a přednášek realizovaných přímo v jednotlivých vzdělávacích institucích.

Spolupráce Úřadu práce ČR se vzdělávacími institucemi probíhá i v rovině zajišťování rekvalifikačních programů, a to nejen pro nezaměstnané mladistvé.

➤ Úřad práce ČR – zaměstnavatelé

Spolupráce Úřadu práce ČR se zaměstnavateli probíhá zejména prostřednictvím využívání některých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (např. tvorby společensky účelných pracovních míst, příspěvků na zřízení nových pracovních míst). Pracovníci Úřadu práce však mohou se zaměstnavateli spolupracovat i v oblasti předvýběru vhodných pracovníků (i z řad absolventů) na volné pracovní pozice či poskytnout servis doprovodu, nejen absolventů, na výběrová řízení.

Zaměstnavatelé mají samozřejmě nadále povinnost hlásit volná pracovní místa (vhodná nejen pro absolventy).

Další oblastí spolupráce s obrovským potenciálem jsou nejrůznější veletrhy, burzy a přehlídky práce konané pod záštitou Úřadu práce, na kterých mohou zaměstnavatelé prezentovat volná pracovní místa.

8.2.1 Zapojování dalších aktérů do realizace politiky zaměstnanosti

K úspěšné implementaci opatření politiky zaměstnanosti je nezbytné posilovat spolupráci s ostatními aktéry působícími na trhu práce, případně vytvářet lokální síť s cílem zvýšení souladu poptávky a nabídky na trhu práce, vyšší efektivity nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a vytváření partnerství k boji s rostoucí nezaměstnaností, sociálním vyloučením a chudobou. Vytvoření fungujícího systému spolupráce na trhu práce je základním předpokladem prevence vzniku nezaměstnanosti a posílení konkurenceschopnosti českého hospodářství. Vhodným výchozím bodem ke vzájemné

spolupráci ÚP ČR a dalších partnerů na trhu práce jsou již některé provedené kroky⁶. V současné době je Úřad práce partnerem ve všech aktivních paktech zaměstnanosti v České republice.

Efektivita služeb zaměstnanosti a politiky zaměstnanosti je tedy závislá rovněž na spolupráci všech aktérů, kteří trh práce ovlivňují a to jak na národní, tak regionální úrovni. Je nutné podpořit vyšší úroveň spolupráce mezi zaměstnavateli, státní správou a samosprávou při koncepci a realizaci politiky zaměstnanosti. Tato spolupráce však nesmí být zužována pouze na aktivní politiku zaměstnanosti či poskytování podpory ze strany státu, ale zároveň je nutné posilovat spoluodpovědnost místních samospráv za řešení problematiky zaměstnanosti v jejích správních obvodech a posilovat společenskou odpovědnost podniků.

Za účelem posílení spolupráce na trhu práce umožňuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ÚP ČR vytvářet tzv. poradní sbory na všech úrovních, tedy orgány složené ze zástupců ÚP ČR, odborových svazů, zaměstnavatelů, územních samosprávných celků a dalších aktérů. Poradní sbory se vyjadřují zejména k poskytování příspěvků zaměstnavatelům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, programům rekvalifikace, organizaci poradenské činnosti, opatřením na podporu rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a k hromadnému propouštění.

Využívání tohoto orgánu není dosud povinné (dána je pouze možnost). Vzhledem k tomu, že se jedná o již definovanou úpravu spolupráce, měla by se stát výchozím bodem pro nastavování systému spolupráce na regionálních úrovních. Veřejné služby zaměstnanosti však podpoří v případě potřeby a tam, kde to bude účelné i jiné formy spolupráce na bázi partnerství jednotlivých aktérů, včetně vytváření regionálních paktů zaměstnanosti, lokálních sítí zaměstnanosti a obdobných organizací. Nutné je rovněž posílit spolupráci s neziskovými organizacemi, a to zejména v oblastech sociálně vyloučených. V neposlední

⁶ Např. „Memorandum o spolupráci na trhu práce“ mezi ÚP ČR a Hospodářskou komorou, zapojení ÚP ČR do paktů zaměstnanosti Moravskoslezského, Ústeckého a Jihočeského kraje atd.

řadě je nutné posílit spolupráci se soukromými institucemi služeb zaměstnanosti, a to v případech, kdy tato spolupráce bude hospodárná a efektivní s hlavním přínosem pro klienty služeb zaměstnanosti a přispěje k vyšší uplatnitelnosti znevýhodněných osob na trhu práce, resp. ke zprostředkování zaměstnání.

Veřejné služby zaměstnanosti se musejí aktivně zapojovat do struktur mezinárodní spolupráce s odpovídajícími partnery, především v rámci EU, pro efektivní řešení problematiky mezinárodních přesahů trhu práce a dalších služeb klientům ÚP.

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 předpokládá, že v oblasti spolupráce na trhu práce dojde k vytváření partnerství mezi ÚP ČR a dalšími aktéry, které umožní vhodně předvídat a aktivně ovlivňovat trh práce a které se stanou základní platformou k řešení problémů trhů práce. Tyto struktury budou vybudovány jak na bázi již fungujících partnerství, tak na přenosu fungujících praxí do jiných regionů. Základním pilířem v těchto partnerstvích ovlivňujících trh práce však nadále musí zůstat ÚP ČR.⁷

⁷ MPSV (2014) Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020

9. Doporučení a základní směry řešení uplatnitelnosti mladých lidí v Ústeckém kraji

Základní směry zlepšování uplatnitelnosti mladých lidí na trhu práce v Ústeckém kraji musejí vycházet ze skutečnosti, že uplatnění/získání zaměstnání je výsledkem souhry nabídkových a poptávkových faktorů.⁸ Nabídkové faktory představují získanou kvalifikaci, odborné kompetence a praxi, ale také motivaci a vztah k práci, znalost trhu práce a technik hledání zaměstnání, adaptabilitu (dojíždění, podmínky práce) nebo vhodné sociální kontakty. Opomenout nelze ani osobní charakteristiky a okolnosti jako zdraví, věk nebo rodinné zázemí. Poptávkové faktory se odvíjejí od odvětvové a profesní struktury zaměstnanosti a nabídky volných pracovních, ale také makroekonomické situace v kraji a převažujících technik nábory pracovních sil, do kterých zasahují i veřejné služby zaměstnanosti. Je zřejmé, že ne všechny faktory uplatnitelnosti jsou ovlivnitelné veřejnými intervencemi.

Hlavní směry zlepšení uplatnění mladých lidí na trhu práce v Ústeckém kraji lze spatřovat v těchto aktivitách:

9.1 Zlepšení oborové struktury vzdělávání s ohledem na potřeby trhu práce

Oborová a kapacitní struktura středního a vysokého školství v kraji neodpovídá ekonomické struktuře regionu (chybí průmyslové obory s vazbou na aplikace, technické a přírodní vědy mají malý význam). Je potřeba zvýšit nízký počet studentů technických a přírodovědných oborů v kraji, po kterých je na regionálním trhu práce nejvyšší poptávka.

K tomu je možné využít „tvrdá“ opatření v rámci optimalizace středního školství (budování soustavy páteřních středních škol, posílení technických oborů, zlepšení vybavení pro výuku

⁸ BAKULE, M. (2014) Zaměstnatelnost – konceptuální východiska, možnosti empirického zkoumání a dosavadní výsledky v České republice. Fórum sociální politiky 2/2014.

technických kompetencí), která by měla být doprovázena „měkkými“ opatřeními (viz následující bod). Cílem je získat více žáků do oborů, po kterých je na trhu práce dlouhodobá poptávka (nikoliv jen momentální zájem ze strany firem vyjádřený volnými pracovními místy), i přes náročnost těchto oborů na studium a praxi. Opatření pro získávání více studentů technických a přírodovědných oborů musejí začít již na základní škole prostřednictvím popularizačních akcí, exkurzí, kariérového poradenství a práce s talenty.

Optimalizace středoškolského vzdělávání by zároveň měla zabránit tomu, aby se snižující se velikostí populačních ročníků a uvolněním kapacit atraktivnějších škol, na které se tak dostávají méně nadaní žáci, snižovala i kvalita vzdělávání zejména učňovských oborů, jejichž absolventi pak obtížně hledají uplatnění.

Mělo by také dojít k posílení spolupráce mezi odbornými středními školami a privátní sférou. Již dnes existuje úzká spolupráce několika velkých společností a škol v oblasti přípravy absolventů na míru.

Na úrovni vysokých škol je třeba podpořit postupnou změnu oborového zaměření UJEP k většímu důrazu na technické a přírodní vědy a propojení s praxí a k výzkumné spolupráci s dalšími vysokými školami nejen v ČR. Dlouhodobým cílem by také mělo být motivovat absolventy VŠ k zakládání vlastních podniků využívajících know-how univerzit a podpora spolupráce s firmami, které vytvářejí poptávku po vzdělané pracovní síle.

9.2 Zvyšování povědomí o trhu práce

Zásahy do vzdělávacího systému by měly být podpořeny „měkkými“ opatřeními na zvýšení informovanosti o perspektivách uplatnění vzhledem k tomu, že výběr vzdělávací dráhy je rozhodnutím studentů a jejich rodičů. Informace by měly sloužit k vlastním nejlepším volbám ohledně studia a povolání. Je potřeba zvyšovat povědomí o fungování světa práce již od základní školy prostřednictvím výuky, výchovných/kariérových poradců a spolupráce s Úřadem práce (Informační poradenská střediska).

Klíčové jsou kvalitní informace o krajském trhu práce, o trendech v poptávce po oborech vzdělání a profesích a o nabídce dalšího vzdělávání v kraji. Svou nezastupitelnou roli má i předvídání kvalifikačních potřeb ve střednědobém horizontu, které se v ČR teprve rozvíjí.

Informace musejí být všem zainteresovaným subjektům (studenti, rodiče, nezaměstnaní mladí lidé, zaměstnavatelé, vzdělávací instituce...) dostupné v adekvátní formě. Žádoucí rozhodování (z pohledu veřejných intervencí) by mělo být podpořeno popularizací, např. perspektivních technických a přírodních věd jako celku a především atraktivních pracovních pozic ve významných regionálních firmách.

9.3 Opatření na snížení odlivu talentů

Dlouhodobý trend odchodu talentovaných studentů a absolventů z regionu a malá atraktivita kraje pro přilákání expertů a talentů zvenčí vyúsťuje v negativní bilanci migrace talentů a (mladých) expertů. Základním předpokladem pro zlepšení této situace jsou opatření na straně poptávky po kvalifikované pracovní síle, nicméně tato opatření je vhodné podpořit i stipendijními programy v oblasti lidských zdrojů. Těmto programům by ale měla předcházet důkladná analýza migračních toků.

9.4 Podpora tvorby pracovních míst v perspektivních odvětvích

Budoucí poptávka po mladých lidech bude vznikat v odvětvích, která nabídnou dostatečný počet atraktivních pracovních příležitostí. Je žádoucí podporovat rozvoj takových odvětví, která přispějí ke konkurenceschopnosti kraje a zvýší nabídku kvalifikačně náročnějších pracovních míst.

Perspektivní odvětví jsou taková, kde má kraj komparativní výhodu a umožňují mu inteligentní specializaci. Při porovnání ekonomické výkonnosti a vstupů výzkumu a vývoje vybraných oborů regionální ekonomiky mají nejvýznamnější pozici tato odvětví: chemie a petrochemie, automobilový průmysl, výroba skla a skleněných výrobků a specifické

strojírenské obory.⁹ Inteligentní specializaci lze najít také na pomezí existujících tradičních odvětví, případně usilovat o výrazné zvýšení přidané hodnoty v tradičních odvětvích. Podpora rozvoje inovací v těchto odvětvích přispěje k růstu poptávky po kvalifikovanějších pracovních pozicích v rámci kraje a pomůže zmírnit hrozby v podobě dlouhodobého odlivu „mozků“ z kraje - selektivní emigrace (VŠ vzdělání, studenti, SŠ kvalifikovaná pracovní síla) kvůli nedostatečné atraktivitě kraje pro tyto osoby, v podobě nedostatečné generační obměny technických pracovníků na středních pozicích, kteří jsou nositeli speciálního know-how firem, což může vést k zániku specifických dovedností v malých a středních firmách, nebo další „degradace“ existujících privátních výzkumných a vývojových aktivit v kraji v návaznosti na nedostatek vysoce kvalifikovaných pracovníků.

Zároveň je potřeba maximálně využít příležitostí, které nabízejí globální trendy.¹⁰ Například stárnutí populace vede k vyšší poptávce po zdravotních a sociálních službách, ale také komerčních službách na míru starším generacím (v oblasti osobních služeb, kultury apod.). Tyto služby byly jednou z mála oblastí ekonomických aktivit, kde i v období hospodářské krize vznikala pracovní místa. Podobně růst cen energií a tlak na snižování dopadů na životní prostředí generuje poptávku po službách v oblasti recyklace, snižování energetické náročnosti, úpravy krajiny (rekultivace) apod. Globální trendy se nevyhnou žádnému regionu a skýtají příležitosti pro uplatnění budoucích generací mladých lidí.

9.5 Volná pracovní místa pro absolventy

Úřad práce ČR má v Ústeckém kraji v porovnání s ostatními kraji nejvýznamnější pozici při zprostředkování pracovních míst mladým lidem. Bohužel Úřad práce zdaleka nepokrývá veškerou nabídku volných pracovních míst a disponuje místy spíše pro nižší a střední kvalifikace. Měl by proto usilovat o zachycení co největší části nabídky volných pracovních míst (činností v terénu, spoluprací s ostatními institucemi, zástupci zaměstnavatelského

⁹ Blíže v MŠMT (2014) Národní výzkumná a inovační strategie pro inteligentní specializaci České republiky - Krajská příloha k národní RIS 3 - Ústecký kraj, květen 2014.

¹⁰ BAKULE, M. et al (2014) Local Job Creation Report – Czech Republic. OECD Publishing, Paris.

sektoru atp.), aby byl schopen zprostředkovat i kvalifikovanější pozice pro mladé lidi. Klíčové je také soustředit pozornost na místa vhodná pro absolventy, která mají specifické požadavky a podporovat vznik takovýchto míst dostupnými opatřeními aktivní politiky zaměstnanosti.

9.6 Podpora získávání pracovní praxe

Jednou z hlavních příčin nezaměstnanosti mladých lidí je nedostatek pracovní praxe, kterým trpí každý druhý nezaměstnaný mladý člověk v Ústeckém kraji. Řešení může poskytnout užší spolupráce škol s praxí, ale také programy na získání odborné praxe v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

9.7 Další vzdělávání relevantní pro trh práce

Další vzdělávání (rekvalifikace) by mělo doplňovat a rozšiřovat kvalifikaci s ohledem na potřeby krajského/okresního trhu práce. Rekvalifikace nemohou (jedná se o krátkodobé kurzy) plně nahradit kvalitní formální vzdělávání, ale získané uznatelné kvalifikace mohou zlepšit uplatnění konkrétních mladých lidí. Je potřeba, aby rekvalifikace byly úzce navázány na potřeby krajského trhu práce a bezprostřední uplatnění (jako u každého vzdělávání zde funguje efekt zapomínání). Zaměření rekvalifikací by se nemělo odvíjet od minulých potřeb (dřívější nákupy rekvalifikací pro Úřad práce), ale od předvídání kvalifikačních potřeb (rekvalifikace pro perspektivní zaměstnání).

9.8 Kvalita zprostředkovaných míst pro mladé

Při zprostředkování pracovních míst pro mladé lidi Úřadem práce by měla být brána do úvahy kvalita pracovního místa s ohledem na rozvoj další pracovní kariéry. Mladí lidé často začínají na pozicích pod úrovní vlastní kvalifikace, ale získané pracovní místo by kromě zprostředkování pracovní zkušenosti mělo dávat smysl v dalším kariérovém rozvoji. Speciální důraz by měl být kladen na mladé lidi s nízkou kvalifikací, kteří se často nejsou schopni vymanit z kolotoče dočasných a špatně placených míst bez perspektivy, což z nich může vytvářet „pracující chudé“, kteří začnou zvažovat alternativní životní strategie.

10. Operační program Zaměstnanost 2014-2020¹¹

Operační program Zaměstnanost (OPZ) vymezuje priority pro podporu zaměstnanosti, sociálního začleňování a efektivní veřejné správy z Evropského sociálního fondu v období 2014-2020. OPZ je vypracován zejména ve vazbě na Dohodu o partnerství, která vymezuje priority České republiky pro podporu z Evropských strukturálních a investičních fondů v období 2014-2020, a další klíčové strategické dokumenty (národní i evropské), které jsou uvedeny dále. Řídícím orgánem Operačního programu Zaměstnanost je na základě usnesení vlády č. 867 ze dne 28. listopadu 2012 Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Pro účely další práce a podpory skupiny nezaměstnaných mladých do 30 let věku jsou relevantní a stěžejní **prioritní osa 1, investiční priorita 1** a pro region NUTS II Severozápad také **investiční priorita 5**.

10.1 Investiční priorita 1 Prioritní osy 1

Přístup k zaměstnání pro osoby hledající zaměstnání a neaktivní osoby, včetně dlouhodobě nezaměstnaných a osob vzdálených trhu práce, také prostřednictvím místních iniciativ na podporu zaměstnanosti a mobility pracovníků.

Pro podporu nezaměstnaných osob do 30 let věku je relevantní **specifický cíl 1.1.2** investiční priority 1.1: **Zvýšit zaměstnanost podpořených mladých osob prostřednictvím programu Záruky pro mládež.**

Specifický cíl je navržen tak, aby zajišťoval přímý příspěvek podpořených intervencí k dosažení cílů Národního programu reforem v oblasti zaměstnanosti, zejména ke snížení míry nezaměstnanosti mladých lidí věkové skupiny 15–24 let na 12,3 % a snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací stupně ISCED 0–2 na 18,8 % do roku 2020.

Problém mladých při vstupu na trh práce spočívá zejména v neodpovídající struktuře jejich kvalifikace a v nedostatku praktických zkušeností.

¹¹ Zdroj: Operační program zaměstnanost 2014-2020, verze duben 2015, dostupný na <http://www.esfcr.cz/operacni-program-zamestnanost>

Klíčovým nástrojem řešení nezaměstnanosti a neaktivity mladých do 25 let je program **Záruky pro mládež**, kterým vláda ČR garantuje, že každý mladý člověk do 25 let dostane kvalitní nabídku zaměstnání, dalšího vzdělávání, odborné přípravy nebo stáže, a to do čtyř měsíců poté, co se stal nezaměstnaným, ukončil formální vzdělávání nebo odešel ze systému formálního vzdělávání. V rámci tohoto specifického cíle budou realizovány aktivity mající přímou návaznost na program Záruky pro mládež. Jedná se o aktivity zaměřené na zprostředkování zaměstnání, vytváření trvalých i přechodných pracovních míst pro mladé a propojení rekvalifikací s profesními kvalifikacemi a tím na zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce. Podporovány budou aktivity usnadňující přechod od počátečního vzdělávání na trh práce, jako jsou odborné praxe a stáže ve firmách.

10.2 Investiční priorita 5 Prioritní osy 1

Trvalé začlenění mladých lidí na trh práce, mimo jiné pomocí „záruky pro mladé lidi“, a to zejména těch, kteří nejsou ve vzdělávání, v zaměstnání nebo v profesní přípravě, včetně těch mladých lidí, kterým hrozí sociální vyloučení, a mladých lidí z marginalizovaných komunit.

Specifický cíl 1.5.1: Zvýšit zaměstnanost podpořených mladých lidí, kteří nejsou v zaměstnání, ve vzdělávání nebo v profesní přípravě v regionu NUTS II Severozápad

Specifický cíl je navržen tak, aby intervence podpořené v jeho rámci přispívaly ke snížení míry nezaměstnanosti mladých osob na cílovou hodnotu 12,3 % vytčenou v Národním programu reforem a současně aby přispěly ke snížení vysoké míry nezaměstnanosti mladých lidí v regionu NUTS II Severozápad, která tento region učinila způsobilým pro čerpání podpory v rámci Iniciativy na podporu zaměstnanosti mládeže.

Intervence v rámci tohoto specifického cíle přispějí v regionu NUTS II Severozápad k naplňování závazků ČR vůči mladým, které jsou dány programem Záruky pro mládež v ČR. Intervence tedy vychází z aktivity obsažených v programu Záruky pro mládež v ČR a budou přispívat k jeho naplňování. Zároveň však intervence v rámci tohoto specifického cíle reflektují regionální zaměření specifického cíle, včetně rozšíření cílové skupiny o mladé

osoby, které nejsou zaměstnány ani nejsou zapojeny ve vzdělávacím systému, a které zároveň nejsou registrovány ÚP ČR, neboť s ohledem na sociální charakteristiky regionu, roste významnost této skupiny. Jedná se zejména o osoby, které byly z evidence ÚP ČR vyřazeny pro nespolupráci. Oba kraje regionu NUTS II Severozápad přitom vykazují nadprůměrný podíl takto vyřazených uchazečů o zaměstnání.

10.3 Podporované aktivity v rámci investičních priorit 1.1 a 1.5.

Veškeré podporované aktivity budou směřovány vůči jednotlivcům – mladým lidem 15-29 let, přičemž do aktivit budou zařazovány podle svých specifických potřeb. Uvedené aktivity umožní splnění závazků ČR vůči mladým, které vyplývají z programu Záruky pro mládež ČR, v regionu NUTS II Severozápad. V rámci této investiční priority nebudou podporována opatření systémového charakteru nebo zaměřená na poskytovatele služeb.

Investiční priorita 1.5 má silnou vazbu a investiční prioritu 1.1 OPZ. Aktivity na podporu zaměstnanosti mládeže v regionu NUTS II Severozápad budou s ohledem na koncentraci celé alokace na YEI do prvních dvou let programového období moci být podporovány z investiční priority 1.5 pouze do konce roku 2018. Ve zbývajících letech, tj. do konce roku 2023 pak budou aktivity na podporu zaměstnanosti mládeže v regionu NUTS II Severozápad podporovány z investiční priority 1.1. Obdobně budou aktivity na podporu zaměstnanosti mládeže ve všech ostatních regionech ČR nezpůsobilých pro podporu z YEI podporovány během celého programového 2014-2020 období podporovány z investiční priority 1.1. Mladé osoby podpořené v rámci investiční priority 1.1 budou sledovány a vykazovány prostřednictvím monitorovacích ukazatelů.

Cílové skupiny zahrnují mladé lidi mladší 30 let, kteří nejsou v zaměstnání, ve vzdělávání nebo v profesní přípravě, žijící ve způsobilém regionu, kteří jsou nezaměstnaní nebo neaktivní (včetně dlouhodobě nezaměstnaných) nezávisle na tom, zda jsou registrováni na Úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání či nikoli.

Alokace na investiční prioritu je tvořena částkou cca 13,6 mil. EUR ze specifické alokace z Iniciativy na podporu zaměstnanosti mládeže, která bude doplněna o stejnou částku vyčleněnou z ESF včetně povinného národního spolufinancování.

10.4 Vazba opatření a intervencí OP Zaměstnanost na výsledky této analýzy

Na základě výše zjištěných bariér vstupu mladých lidí na trh práce, nedostatečných kompetencí a nevýhod spojujících se s nedostatečnou praxí mladých se jeví specifické cíle prioritní osy 1, investičních priorit 1 a 5 jako velmi vhodné pro následnou práci se skupinou nezaměstnaných mladých lidí do 30 let věku. Budoucí projekty připravované na základě výčtu specifických cílů (níže v bodech) pomohou ke zvýšení kompetencí, znalostí a dovedností skupiny nezaměstnaných mladých do 30 let, mohou napomoci při získávání odborné praxe a tím ke zvýšení konkurenceschopnosti mladých na trhu práce a tedy i ke snížení míry nezaměstnanosti mladých v Ústeckém kraji.

- Zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a poskytování souvisejících služeb v oblasti zaměstnanosti;
- Poskytování poradenské činnosti za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů mladých pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.
- Poskytování poradenství v oblasti další účasti ve vzdělávání, zvyšování či prohlubování kvalifikace, včetně podpory rekvalifikací, s cílem harmonizovat vztah mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce;
- Poskytování rekvalifikací – získání nové kvalifikace, zvyšování, rozšiřování nebo prohlubování dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování a obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala;
- Podpora aktivit k získání pracovních návyků a zkušeností jako jsou veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, krátkodobé pracovní příležitosti, pracovní trénink, odborné praxe a stáže, včetně podpory mezinárodní

pracovní mobility; podpora vytváření míst určených k získání odborné praxe či podpora vytváření stáží;

- Podpora zahájení samostatné výdělečné činnosti, a to zejména formou rekvalifikací, poradenství a poskytování příspěvků;
- Motivační aktivity zaměřené na zvýšení orientace mladých lidí v požadavcích trhu práce, požadavcích volných pracovních míst na trhu práce, dále příprava k zařazení do rekvalifikace, resp. jiného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, včetně obnovení nebo získání pracovních návyků.

11. Závěr

Věkové složení obyvatelstva Ústeckého kraje se nijak zásadně neodlišuje od situace v ostatních krajích ČR. Průměrný věk je druhý nejnižší v republice, ale dosavadní trend ve velikosti skupiny mladých lidí v kraji je nepříznivý. V absolutních číslech od roku 2000 neustále klesá počet mladých lidí ve věkové skupině 15 - 24 let i 25 - 29 let (dnes 90 tisíc, resp. 145 tisíc osob), což bude pokračovat i v dalších letech. Stárnutí obyvatelstva kraje se projeví mj. růstem hodnoty indexu ekonomického zatížení obyvatel.

Nepříznivé demografické trendy se promítají do pracovní síly v kraji. Pracovní síla v Ústeckém kraji v současnosti čítá 400 tisíc osob (2014). Mladých ekonomicky aktivních lidí ve věku 15-24 let je 27 tisíc a ve věku 15 -29 let celkem 70 tisíc, což představuje 6,8 %, resp. 17,5 % ekonomicky aktivní populace. Stárnutí obyvatelstva se projevuje ve stárnutí pracovní síly v tom, že tyto podíly mladých lidí se dlouhodobě snižují ve prospěch střední věkové generace a starších osob.

Při klesající velikosti populační skupiny mladých lidí se udržuje stabilně vysoký počet neaktivních lidí. Rostoucí podíl mladých neaktivních lidí v kraji se věnuje formálnímu vzdělávání (90 % v roce 2014). Klesá tedy míra ekonomické aktivity této skupiny, ale zároveň roste míra participace skupiny mladých do 25 let (i do 30 let) ve formálním vzdělávacím systému.

V rámci pracovní síly se uplatnitelnost mladých lidí (do 30 let) v kraji dlouhodobě zlepšuje trendově jen nepatrně. Spíše silně podléhá cyklickým výkyvům ekonomiky (zlepšení v letech 2006-2008 a prudké zhoršení v letech 2009-2011).

Více než třetina osob ve věku do 30 let se věnuje studiu. Zhruba 43 % mladých má středoškolské vzdělání s maturitou. Stále rostoucí počet těchto středoškoláků si dále zvyšuje kvalifikaci ve formálním vzdělávacím systému, zejména studiem na vysokých školách po celé republice. Téměř 38 % mladých do 30 let má středoškolské vzdělání bez maturity (více než je průměr ČR) a 10 % vysokoškolské a vyšší odborné vzdělání (méně než

průměr ČR). Podíl osob pracujících v Ústeckém kraji je oproti podílu rezidentů nižší u středoškoláků s maturitou a zejména vysokoškoláků. Lidé s vyšším stupněm vzdělání v kraji více bydlí, než pracují, protože zde nenacházejí v takové míře uplatnění. Příčinou je odchod nejtalentovanějších studentů za vysokoškolským studiem (nedostatečná nabídka studijních oborů) a následně za prací do ostatních krajů, hlavně do Prahy.

Nejčastější úrovní vzdělání mladých lidí do 30 let v Ústeckém kraji je tedy dokončená střední škola. Nejvíce poptávaným oborem vzdělání je Strojírenství, kovovýroba a metalurgie, dále Hotelnictví, restaurace, stravování a Stavebnictví a inženýrské stavitelství. Celkem 22 oborů vzdělání tvoří 63 % zaměstnanosti. Mezi SŠ obory, které nejvíce posílily po roce 2008 oproti předcházejícímu období, patří Elektrotechnika a energetika, naopak největší útlum z hlediska uplatnění zaznamenaly Vědy o neživé přírodě a Všeobecně vzdělávací programy.

Vzdělanostní struktura nezaměstnaných do 30 let v Ústeckém kraji se podstatně odlišuje od struktury zaměstnaných - je zde výrazně nižší podíl osob s terciárním vzděláním (řádově procenta) a středoškolským vzděláním s maturitou (27 %) ve prospěch vyššího podílu osob se středoškolským vzděláním bez maturity (37 %) a základním vzděláním (33%).

Nejhorší problémy s uplatněním mají osoby se základním vzděláním nebo osoby se všeobecným středoškolským vzděláním (a často žádnou kvalifikací a praxí). Ovšem mezi středoškolskými obory vzdělání početně nejvíce zastoupenými mezi nezaměstnanými nefigurují už po roce 2008 na předních místech všeobecné vzdělávací programy, ale Technické vědy a technické obory, Osobní služby, Architektura a stavebnictví a Obchod, řízení a správa, což vypovídá o kvalitě středoškolského vzdělání bez maturity v kraji a úrovni samotných studentů těchto škol, které často škola pouze dočasně chrání před nezaměstnaností (což je odvrácenou stranou zvýšené participace ve vzdělávání).

Ústecký kraj dlouhodobě vykazuje nejvyšší míru nezaměstnanosti mladých lidí. Ve 3. čtvrtletí 2014 činila míra nezaměstnanosti osob ve věku 15-24 let 32 %, což je o polovinu vyšší číslo, než je průměr ČR a dvojnásobek této hodnoty pro hlavní město Prahu. Navíc

každý druhý mladý člověk (v ČR je to každý třetí) skončí v dlouhodobé nezaměstnanosti (nad 12 měsíců), která s sebou nese řadu negativních doprovodných jevů.

Zásadní příčinou nezaměstnanosti mladých lidí je výše zmíněný oborový a kvalitativní nesoulad s potřebami trhu práce v kraji, který je výsledkem působení vzdělávací soustavy Ústeckého kraje. Druhou zásadní příčinou je nedostatek odborné praxe, kdy většina mladých nezaměstnaných nemá předchozí pracovní zkušenosti (více než 64 % nezaměstnaných do 25 let v Ústeckém kraji nemá žádnou pracovní zkušenost). V neposlední řadě je nezaměstnanost mladých lidí v kraji způsobena odvětvovou strukturou krajské ekonomiky a její nedostatečnou schopností generovat volná pracovní místa vhodná pro absolventy z hlediska počtu, oboru a výše kvalifikace, ale také z hlediska atraktivity pro mladé lidi. Nejmarkantnější je to v případě mladých vysokoškoláků, kde existuje zjevný převis nabídky nad poptávkou, který mladí lidé řeší hledáním a nacházením uplatnění v jiných krajích.

Specifika krajské ekonomiky se projevují ve struktuře zaměstnanosti v odvětvích. V Ústeckém kraji oproti průměru ČR je relativně vyšší zaměstnanost v odvětví Těžba a dobývání, Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu, Stavebnictví nebo Dopravě a skladování. Naproti tomu v řadě odvětví, která jsou spojována s moderní znalostní ekonomikou, je zaměstnanost v Ústeckém kraji podprůměrná (Profesní, vědecké a technické činnosti, dále Informační a komunikační činnosti a Peněžnictví a pojišťovnictví). Struktura zaměstnanosti mladých lidí v odvětvích Ústeckého kraje ovšem zcela nekopíruje celkovou strukturu zaměstnanosti v kraji, protože jednotlivá odvětví skýtají rozdílné možnosti uplatnění pro mladé lidi. Zaměstnanost mladých lidí v zemědělství a těžbě činila sotva 3 %. Nejvíce mladých lidí do 30 let pracuje v sektoru průmyslu a stavebnictví (35 %, resp. 10 %). Největším zaměstnavatelským odvětvím absolutně je zpracovatelský průmysl (32 %), kde se uplatňuje téměř 18 tisíc mladých lidí. V sektoru komerčních a ostatních služeb bylo zaměstnáno 39 % mladých lidí. Zde byl největším zaměstnavatelem Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových

vozidel (14 %; 10 tisíc osob). Sektor veřejných služeb zaměstnává 13 % mladých pracovníků.

Z odvětvové struktury zaměstnanosti se odvíjí zaměstnanost v konkrétních profesích. Charakteristiky těchto profesí jsou rozličné, dá se ale říci, že v Ústeckém kraji jsou pracovní místa v průměru méně náročná na kvalifikaci, než v ostatních krajích ČR. Zatímco průměr kvalifikační náročnosti pracovních míst pro mladé do 30 let byl v ČR 31,5 %, Ústecký kraj dosahoval 26,7 %, což jsou 2/3 tohoto údaje pro hlavní město Prahu. Z toho vyplývá, že pro mladé kvalifikované lidi není v Ústeckém kraji tolik (kvalifikované) práce jako v jiných krajích.

Mezi nejčastější profese mladých lidí do 30 let v Ústeckém kraji patří Provozovatelé maloobchodních prodejen, prodavači a příbuzní pracovníci v prodejnách (6,5 % zaměstnanosti mladých), dále řemeslné profese (celkem 16 %), obslužné profese (celkem 12 %), ale najdeme zde i kvalifikovanější technické profese, které dohromady tvoří téměř 7 % zaměstnanosti mladých lidí. Odbornější profese ve službách pak tvoří 2 % a mezi nejčastějšími profesemi mladých lidí v Ústeckém kraji najdeme také řadu profesí z osobních služeb (celkem 8 %). Poptávka po profesích bez kvalifikace je relativně malá (téměř 5 %).

Mladí lidé v Ústeckém kraji hledají zaměstnání nejvíce pomocí příbuzných a známých, pomocí Úřadu práce a přímého kontaktování zaměstnavatelů. Oproti období před hospodářskou krizí oslabila role Úřadu práce a naopak nejvíce posílilo hledání pomocí příbuzných a známých a přímé kontaktování zaměstnavatelů. Přesto je role Úřadu práce v Ústeckém kraji v mezikrajském srovnání nejvýznamnější, protože každý pátý mladý člověk v kraji získá pracovní místo s přispěním Úřadu práce, což lze vysvětlit strukturou volných pracovních míst, kterými ÚP disponuje a kvalifikační strukturou mladých uchazečů o zaměstnání (kde je v porovnání s ostatními kraji nejlepší shoda).

V Ústeckém kraji je získat pracovní místo pro mladého člověka velmi obtížné (trvá to v průměru déle než v ostatních krajích), ovšem pokud se to podaří, velká část pracovních

míst je poměrně stabilních. Jedná se převážně o pracovní místa v zaměstnaneckém poměru přímo u zaměstnavatele (ne přes agenturu) se smlouvou na dobu neurčitou. Smlouvy na dobu určitou, které jsou typické pro osoby s nižší kvalifikací (včetně studentů-brigádníků), jsou ovšem uzavírány i přesto, že by si pracovníci přáli stabilnější pracovní poměr. Navíc formální uspořádání pracovních vztahů nevypovídá o dalších charakteristikách pracovních míst spojených se spokojeností s příjmy nebo perspektivami rozvoje kariéry.

Příloha č.1 - Podložená stanoviska zástupců zaměstnavatelů Ústeckého kraje, a neziskových organizací ÚK pracujících s cílovou skupinou a jiných relevantních subjektů vůči současné situaci postavení mladých lidí do 30 let věku.

„Postavení mladých lidí na trhu práce není dobré. Hlavním důvodem je kvalifikace, která neodpovídá požadavkům trhu práce a zaměstnavatelů. Další důvody jsou laxní přístup k dalšímu vzdělávání, neochota respektovat pravidla, slabé pracovní návyky a vysoké požadavky na mzdy.“ Dana Burgetová, WomenNet z.s.

„Situace mladých uchazečů o zaměstnání je velice složitá. Všeobecně v Ústeckém kraji vzdělávání mladých lidí neodpovídá současným požadavkům regionálních zaměstnavatelů, nárokům kladeným na mladé lidi. Mladým lidem chybí kvalifikace v technických oborech, ale také praxe v podnicích, nemají pracovní zkušenosti. Je velkým problémem sehnat kvalitní brigádu v době studia.“ Vlastimil Doležal, SŠ EduChem, a.s.

„Mladí lidé do 30 let věku mají v dnešní době na trhu práce těžké postavení vzhledem k jejich nedostatečné praxi, nedostatečnému vzdělání či hlavně v jejich přístupu k dalšímu vzdělávání. Nejsou natolik motivovaní k seberealizaci a následnému uplatnění na trhu práce. Špatně zvolený obor sehrává v budoucnu velkou roli na jejich případném uplatnění a působení mimo trh práce. Spousta mladých lidí vzhledem k nárokům zaměstnavatelů začíná svou profesní dráhu úplně v jiném oboru, než ve kterém vystudovali. V mnoha případech nemají ani motivaci se uplatňovat ve studovaném oboru a zjistí, že v tomto oboru nechtějí pracovat.“ Lucie Horská, SŠ Technická, Most, p.o.

„Situace uchazečů o zaměstnání do 30 let v Ústeckém kraji je složitá zejména proto, že mají nevhodné vzdělání. Se vzděláním, které v tomto regionu získají, musejí většinou hledat uplatnění mimo region. Jedná se většinou o administrativní pracovníky apod. U nás se ale uplatní více technické obory a takových uchazečů je málo. Mladí lidé nechtějí navštěvovat

technické školy, láká je klasická SŠ s maturitou a tu pak často nezvládnou.“ Helena Platílová, Svazek obcí z regionu Krušných hor

„Současné postavení mladých uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji není dobré, všeobecně jejich kvalifikace neodpovídá požadavkům trhu práce v Ústeckém kraji. Mladým lidem chybí požadovaná kvalifikace, praxe, pracovní návyky. V současné době je spíše ze strany zaměstnavatelů zájem o technické obory, které však mladí lidé nestudují a zatím o tyto technické obory není v Ústeckém kraji velký zájem. Současnému nepříznivému postavení mladých lidí (uchazečů o zaměstnání) napomáhá také i v některých případech nevhodná struktura oborů středních a vysokých škol v Ústeckém kraji.“ Pavla Urbanová, Litvínovská vzdělávací společnost, s.r.o.

„V první řadě je třeba rozlišovat mezi absolventy humanitních a technických oborů a zohledňovat jejich nejvyšší dosažené vzdělání, a tedy i jejich odbornou kvalifikaci. Po absolventech humanitních oborů, u kterých se předpokládá spíše vysokoškolské vzdělání, není vzhledem ke strukturální podobě regionu Ústeckého kraje poptávka. Avšak i přes minimální poptávku ze strany zaměstnavatelů dokáží absolventi humanitních oborů prokázat nejen svou potřebnou kvalifikaci, ale také odbornou praxi, kterou mají možnost získat již při studiu v rámci odborných stáží, kterých soukromý i veřejný sektor nabízí ve spolupráci s vysokými školami mnoho. Po absolventech technických oborů, u kterých se předpokládá spíše středoškolské vzdělání, je v regionu poptávka mnohem vyšší. Otázkou však zůstává, zda jsou střední školy schopny dostatečně motivovat studenty k vykonávání profesního zaměření i po absolvování učňovského nebo maturitního oboru, například formou odborné stáže a v budoucnu případně i další pracovní uplatnění.“ Adéla Hájková, Eurocentrum Ústí nad Labem.

„Současná situace postavení uchazečů o zaměstnání ve věku do 30 let není dobrá. Jako hlavní důvod se uvádí, že kvalifikace mladých lidí do 30 let věku neodpovídá požadavkům trhu práce a požadavkům regionálních zaměstnavatelů. Ve většině případů tomu tak bohužel není, na vině je někdy opravdu nevhodná struktura a kapacity vyučovaných oborů SŠ a VŠ (neodpovídají požadavkům trhu práce), ale především je na vině přístup každého

jednotlivce ke vzdělávání a následně k výkonu vlastní práce v zaměstnání. U mnohých chybí vztah k oboru činnosti, nejsou fixovány základní pracovní návyky, ochota respektovat pravidla, případně se naučit něčemu novému apod.“ Ing. Josef Švec, Vysoká škola finanční a správní, o.p.s., studijní středisko Most

„Obtížně hledají práci zejména absolventi středních a vysokých škol. Dalším problémem je nedostatečná praxe. V současné době je mnoho absolventů VŠ, ale poptávka je po technických a řemeslných oborech. Problémem absolventů – učňů je často jejich nesamostatnost i nechuť pracovat.“ Jan Piegler, LAPTUS, s.r.o.

„Uchazeči o zaměstnání do 30 let věku v Ústeckém kraji v současné době se snaží uplatnit více ve větších městech, např. v Praze anebo i v zahraničí. Chybí jim dle našeho názoru dlouhodobá motivace k životu v Ústeckém kraji.“ MUDR. Bc. Petr Hossner, MBA, Formirex, s.r.o.

„Uchazeči o zaměstnání do 30 let mají špatné pracovní postavení. Uvádí, že hlavní důvod je, že neodpovídá kvalifikace lidí požadavkům trhu práce. Není tomu vždy tak. Příčinou bývá špatně zvolená škola nebo vyučovací obor. Dále jedna z příčin je neochota respektovat pravidla a pracovní návyky.“ Pavla Urbanová, Stavební práce

„V dnešní době není dobré postavení mladých lidí do 30 let. Důvod, proč nemohou sehnat zaměstnání je kvalifikace, která neodpovídá požadavkům trhu práce a regionálních zaměstnavatelů. Stává se ovšem, že je na vině špatně zvolená SŠ nebo VŠ, která neodpovídá trhu práce. U mnohých nejsou vštěpovány základní pracovní návyky.“ Občanské sdružení Diahelp

„V dnešní době se mladí lidé nechtějí vzdělávat, učit se něčemu novému. Nemají snahu udržet si pracovní místo, často mění pracovní pozice. Chybí jim pracovní motivace.“ Pavla Urbanová, Dámské kadeřnictví

„Situace postavení uchazečů o zaměstnání věkové skupiny do 30 let není dobrá. Uvádí se, že důvodem je kvalifikace mladých lidí, která neodpovídá požadavkům trhu práce. Určitou

roli však také hraje nevhodně zvolená škola či vyučovací obor. U mnohých chybí vztah k oboru činnosti, nemají základní pracovní návyky.“ Ing. Petr Voříšek

„Současná špatná situace pro mladé na trhu práce. Jedním z důvodů je kvalifikace mladých lidí, která neodpovídá požadavkům trhu práce a požadavkům regionálních zaměstnavatelů. Jsou případy, kdy je na vině špatně zvolená SŠ nebo VŠ. U mnohých ale chybí pracovní návyky a vztah k práci.“ Coménia Consult Most, s.r.o.

„Kvalifikace mladých lidí ve věku do 30 let je hlavním důvodem nezaměstnanosti. Ve většině případů je na vině i špatně zvolená střední škola nebo vysoká škola. Mnohdy i nevhodná struktura a kapacity vyučovaných oborů.“ Svazek obcí v regionu Krušných hor

„Uchazeči věkové kategorie do 30 let – není nejlepší situace na trhu práce. Mnohdy možný důvod nezaměstnanosti je malá nebo žádná praxe. Respektovat pracovní návyky a pravidla.“ Milena Pešoutová, Naděje – M, o.p.s.

„Jedním z důvodů, proč uchazeči o zaměstnání do 30 let se nemohou zapojit do pracovního procesu je ten, že kvalifikace neodpovídá požadavkům trhu práce. Také špatně zvolená škola nebo vyučovací obor. U mnohých chybí ochota respektovat pravidla a návyky, případně se učit něčemu novému.“ Omni Tempore, o.p.s.

„Postavení uchazečů o zaměstnání ve věku do 30 let není dobré. Jedním z důvodů je kvalifikace mladých lidí, která neodpovídá požadavkům trhu práce a požadavkům regionálních zaměstnavatelů. Dalším důvodem je nevhodně zvolená škola popřípadě vyučovací obor. Mnohým lidem chybí pracovní návyky a ochota respektovat pravidla nebo učit se něčemu novému.“ Věra Ďuráková, HOPES, s.r.o.

„V dnešní době to mají mladí lidé těžké. Je nízká pracovní příležitost. Mladí lidé nemají praxi zvláště ve svém oboru. Každý není ochoten za práci dojíždět nebo pracovat na směnný provoz.“ Pavla Urbanová, pořádání odborných kurzů, školení, lektorská činnost



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

„Zaměstnavatel má snahu mladé zapojit do pracovního procesu, ale z druhé strany je nezájem a neochota. Nejsou zvyklí překonávat různé překážky.“ Specializovaný maloobchod

Příloha č.2 – Přepis vybraných komentářů z individuálních rozhovorů se zástupci cílové skupiny mladých lidí do 30 let věku, kteří jsou mimo trh práce

„Myslím si, že příčinou mé nezaměstnanosti je také časté vyhazování zaměstnanců a nábor nových přes dotace od Úřadu práce.“ Václav, Chomutov

„Mám pouze základní vzdělání a vím, že to potřebám trhu práce neodpovídá. Do budoucna uvažuji o doplnění si vzdělání, ale stejně si nemyslím, že by to nějak zlepšilo mou situaci, jako Romka nemám šanci nikde získat dobré místo.“ Petra, Chomutov

„Hlavní bariérou je moje rodina. Nemají zájem, abych pracovala. Velkou chybou bylo nedokončení střední školy.“ Magda, Chomutov

„O dokončení střední školy neuvažuji, nejsem studijní typ. Chci teď pracovat a možná někdy v budoucnu si školu dodělám.“ Ladislav, Chomutov

„Věřím, že mám dostatečné vzdělání a práci můžu najít kdykoliv, jsem strojník se vzděláním. Jen potřebuju získat nějaké zkušenosti.“ Tomáš, Most

„Neuvažuji o zvýšení kvalifikace, mám dvě školy, dva výuční listy, to mi stačí.“ Martin, Most

„Ano, myslím si, že zvýšením kvalifikace by se mohla zlepšit moje situace na trhu práce, ale já už nemám zájem studovat.“ Milan, Děčín

„Myslím si, že poptávka po technických oborech je také malá, nemyslím si, že by byl o technické obory větší zájem a bylo to důvodem mé nezaměstnanosti.“ Jaroslav, Děčín

„Kdybych dostal nabídku práce, pak bych byl ochoten si zvýšit vzdělání. Jinak ale ne.“ Pavel, Teplice

„O dodělání střední školy neuvažuji, myslím si, že se dá sehnat práce i bez vyšší kvalifikace.“ Monika, Teplice

„O doplnění vzdělání rozhodně neuvažuji. Já hledám práci.“ Petr, Teplice

„Mou hlavní bariérou jsou problémy s dojížděním, špatné přestupy.“ Petra, Litoměřice

„Myslím si, že hlavním důvodem mé nezaměstnanosti je špatný vztah s bývalým zaměstnavatelem.“ Veronika, Litoměřice

„K dalšímu vzdělání by mě motivovalo, kdyby se za školní docházku platilo.“ Ladislav, Ústí nad Labem

„Hlavní bariérou je moje zabeďněnost a ne kreativnost.“ Pavel, Ústí nad Labem

„Nedávno jsem dostudoval a nemůžu najít práci, protože nemám praxi. Bez práce nemůžu praxi získat, bez praxe mi práci nikdo nedá.“ Martin, Ústí nad Labem

„Byla bych ochotna si za vzdělání platit, ale moje současná finanční situace mi to nedovoluje.“ Eliška, Ústí nad Labem

„O doplnění kvalifikace neuvažuji, chci pracovat a ne stále studovat.“ Vojtěch, Ústí nad Labem

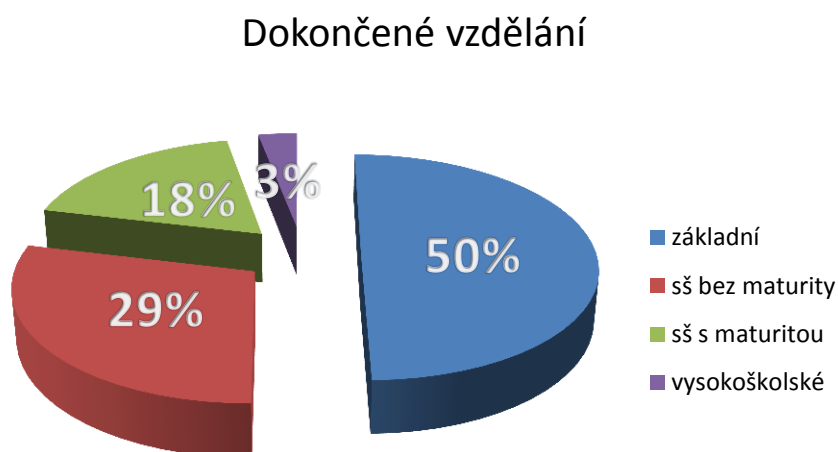
„Hlavní bariérou je moje nerozhodnost.“ Jan, Louny

„Práce, která je mi nabízena, je pro mě podřadná.“ Robin, Louny

Příloha č.3 – Kvantifikace jednotlivých okresů – grafy

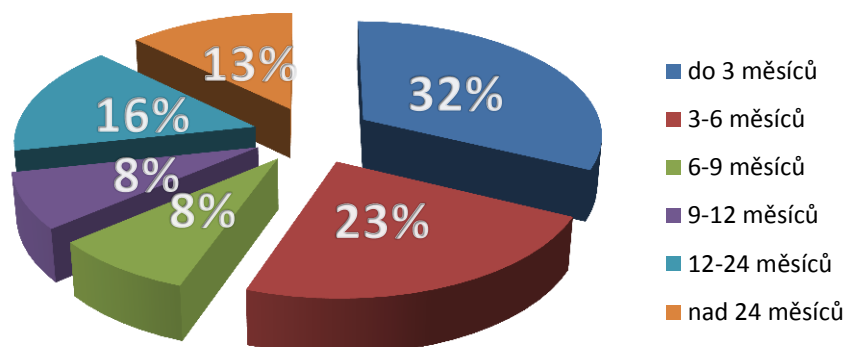
Níže na dalších stranách naleznete grafické zobrazení základních kvantifikačních ukazatelů členěné dle jednotlivých okresů Ústeckého kraje (dokončené vzdělání, doba trvání nezaměstnanosti, délka praxe a odpověď na otázku, zda je získaná praxe ve stejném oboru, jako obor studia respondenta). Příloha doplňuje kapitolu 4. Podrobná kvantifikace skupiny mladých lidí do 30 let věku, která je mimo trh práce.

Teplíce



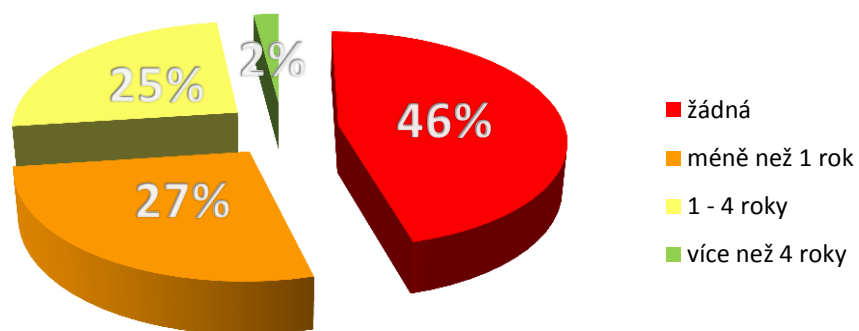
Zdroj: vlastní zpracování

Doba trvání nezaměstnanosti



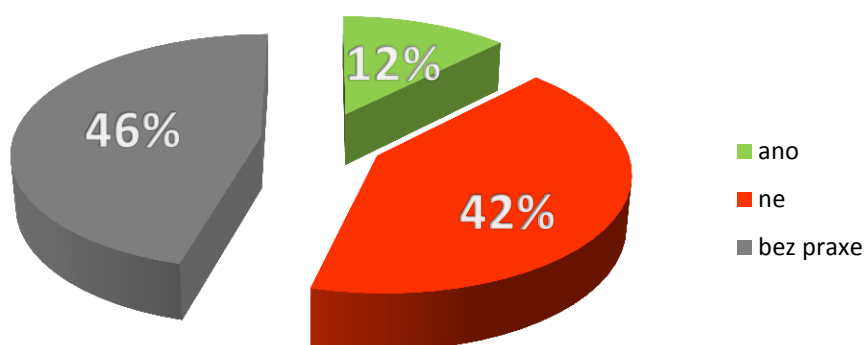
Zdroj: vlastní zpracování

Délka praxe



Zdroj: vlastní zpracování

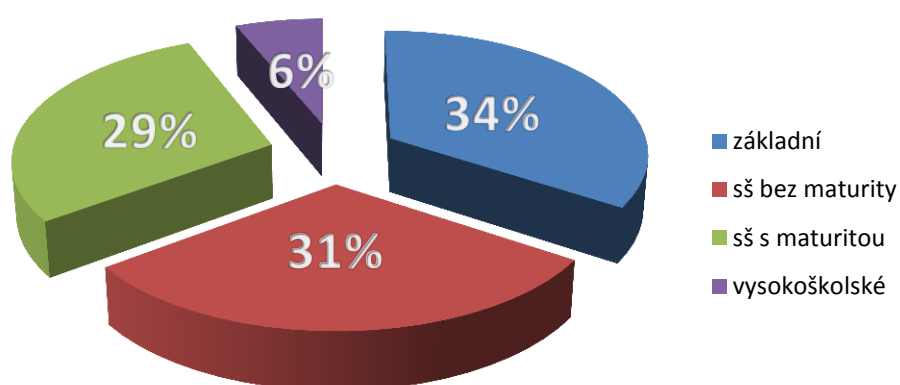
Praxe v oboru



Zdroj: vlastní zpracování

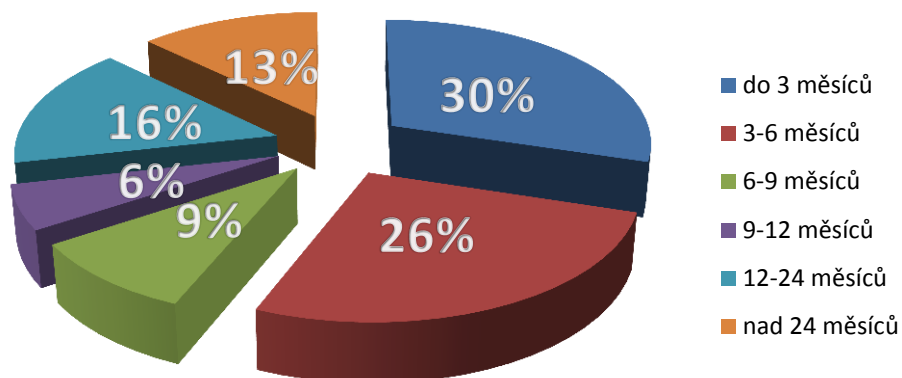
Litoměřice

Dokončené vzdělání



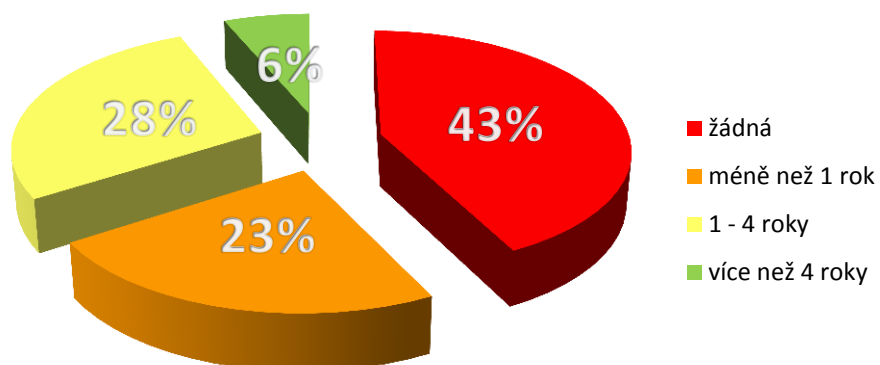
Zdroj: vlastní zpracování

Doba trvání nezaměstnanosti



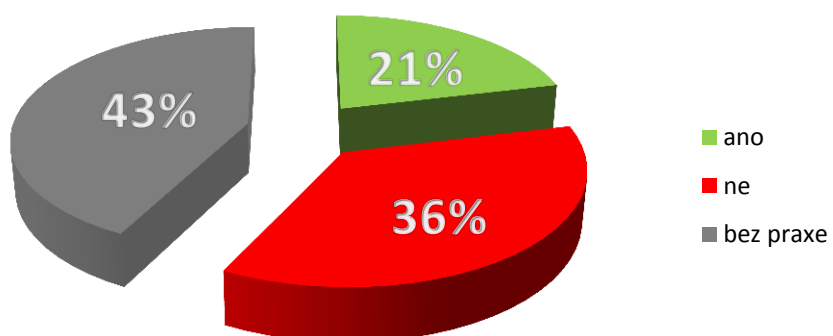
Zdroj: vlastní zpracování

Délka praxe



Zdroj: vlastní zpracování

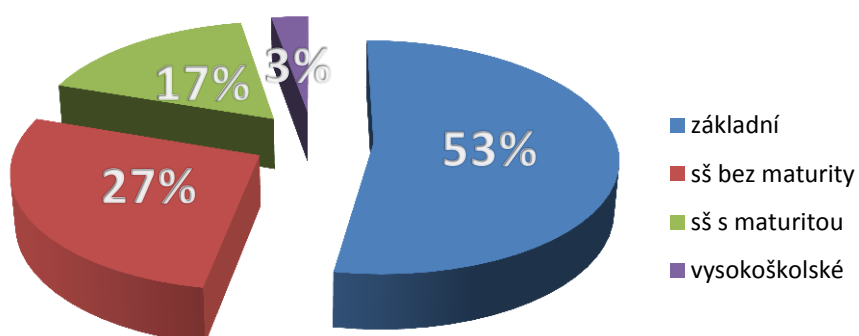
Praxe v oboru



Zdroj: vlastní zpracování

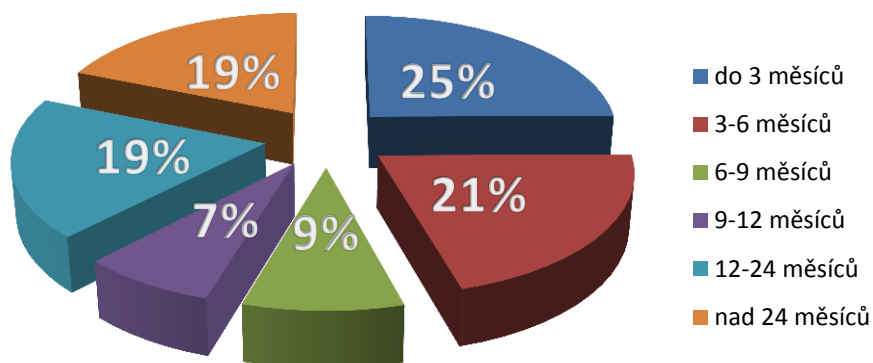
Ústí nad Labem

Dokončené vzdělání



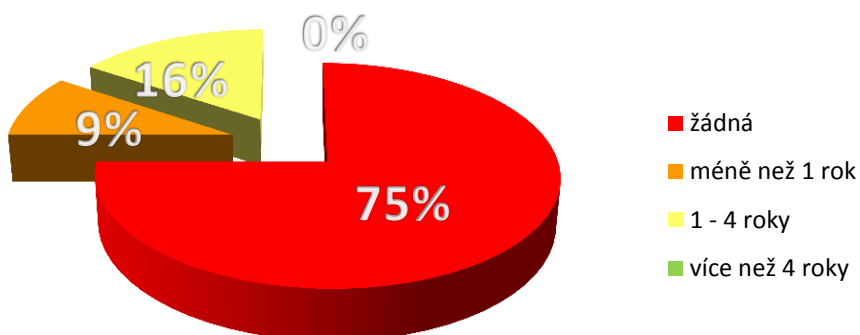
Zdroj: vlastní zpracování

Doba trvání nezaměstnanosti



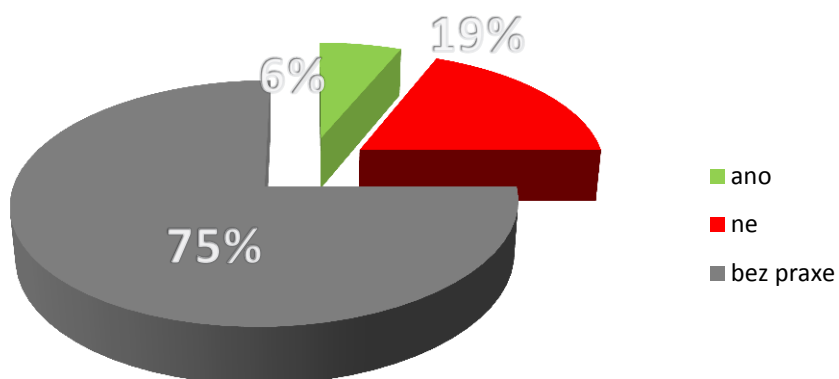
Zdroj: vlastní zpracování

Délka praxe



Zdroj: vlastní zpracování

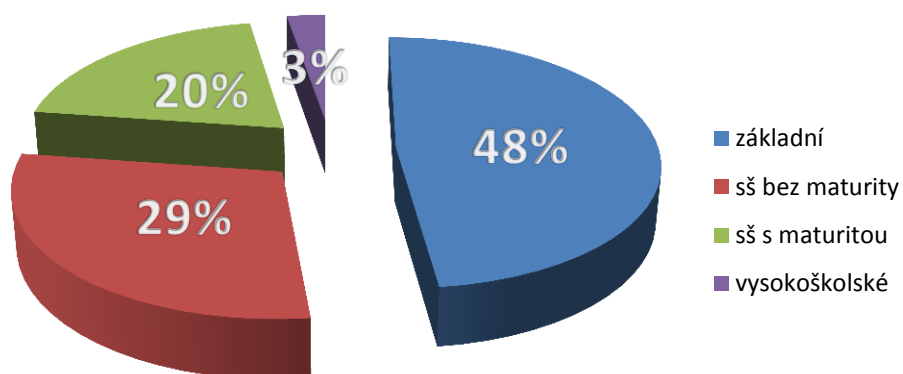
Praxe v oboru



Zdroj: vlastní zpracování

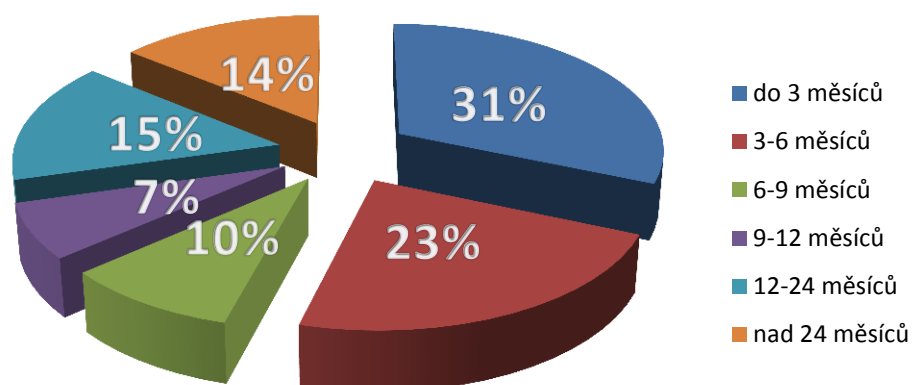
Děčín

Dokončené vzdělání



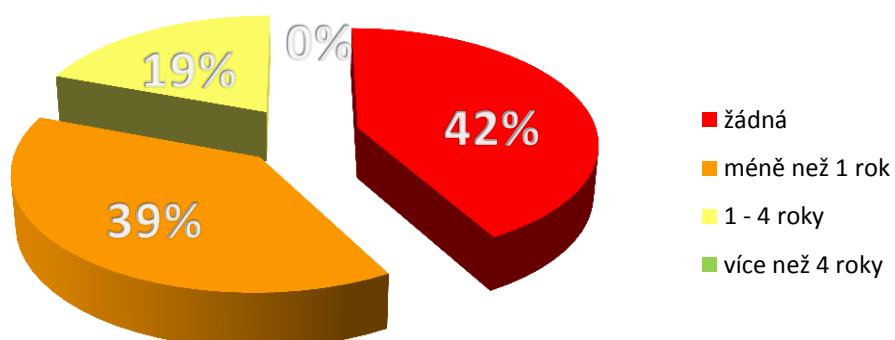
Zdroj: vlastní zpracování

Doba trvání nezaměstnanosti



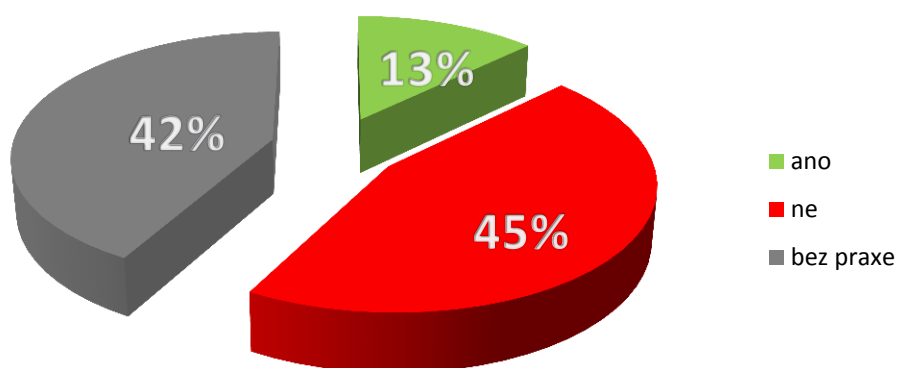
Zdroj: vlastní zpracování

Délka praxe



Zdroj: vlastní zpracování

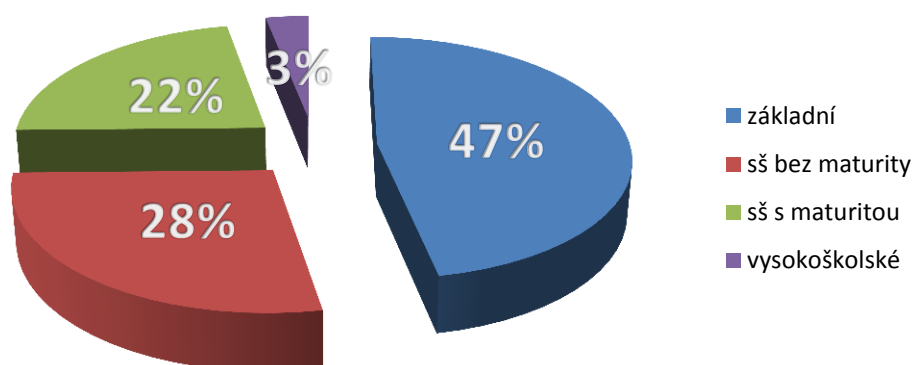
Praxe v oboru



Zdroj: vlastní zpracování

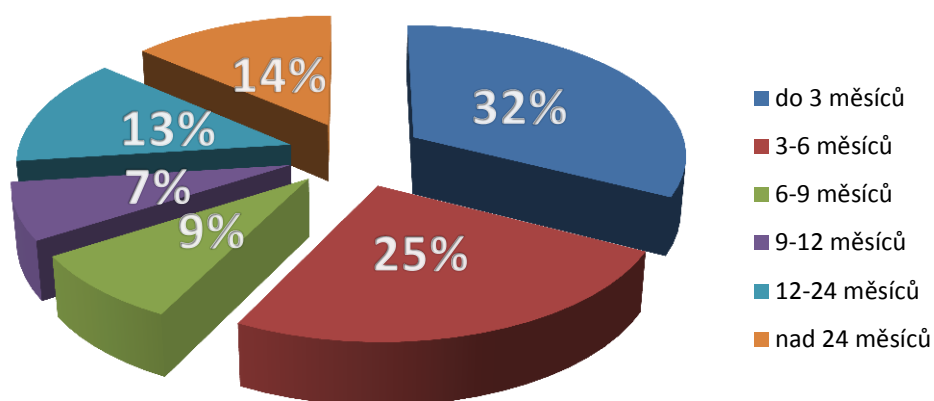
Louny

Dokončené vzdělání



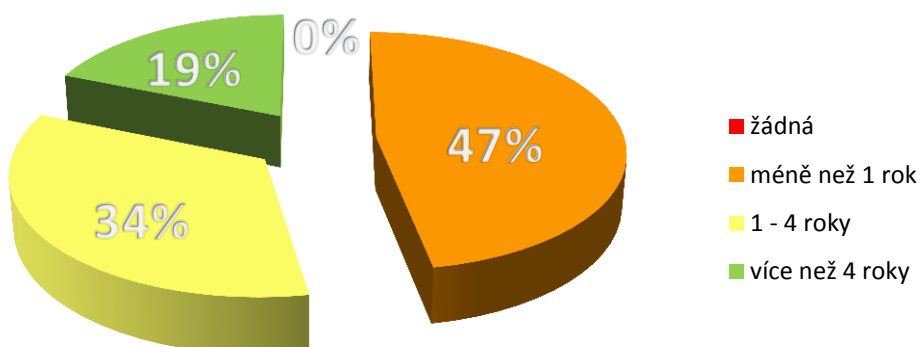
Zdroj: vlastní zpracování

Doba trvání nezaměstnanosti



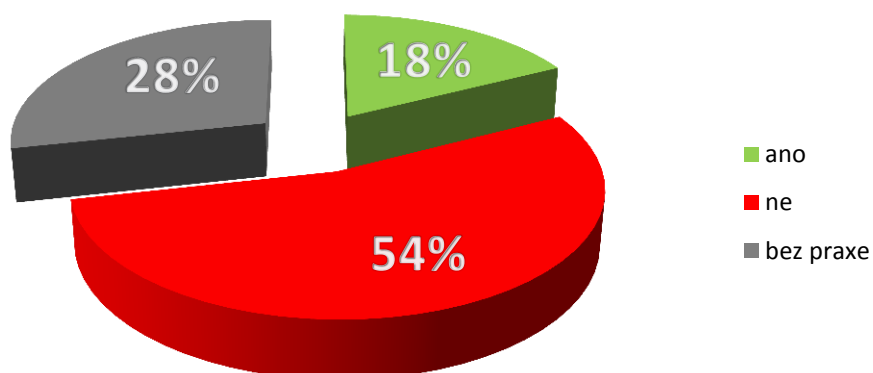
Zdroj: vlastní zpracování

Délka praxe



Zdroj: vlastní zpracování

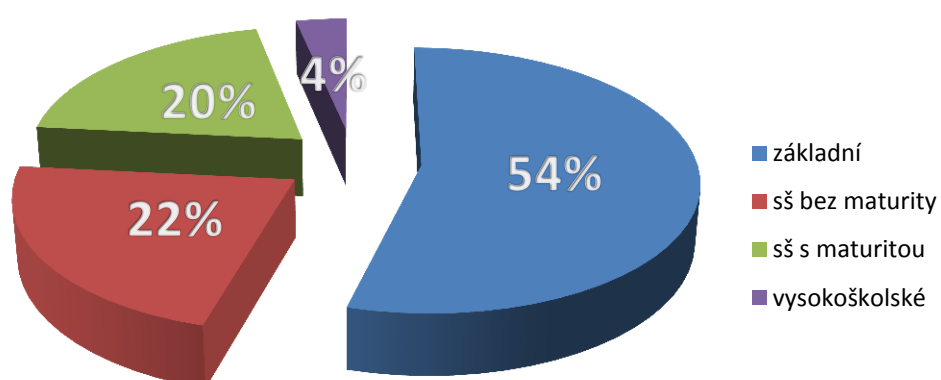
Praxe v oboru



Zdroj: vlastní zpracování

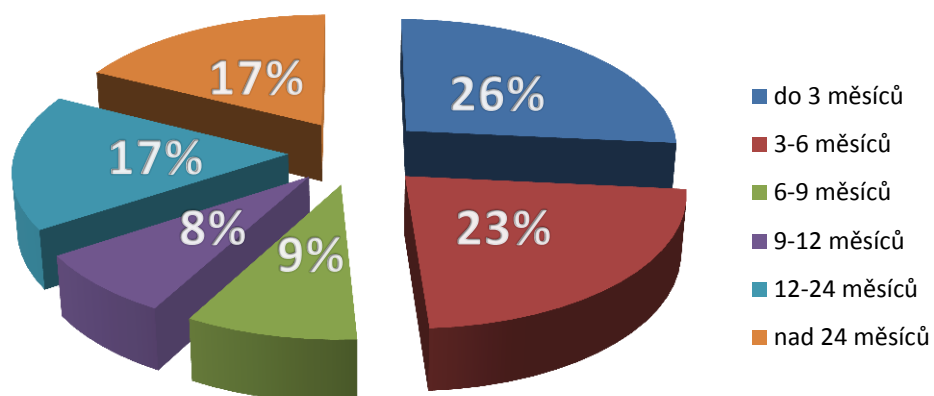
Most

Dokončené vzdělání



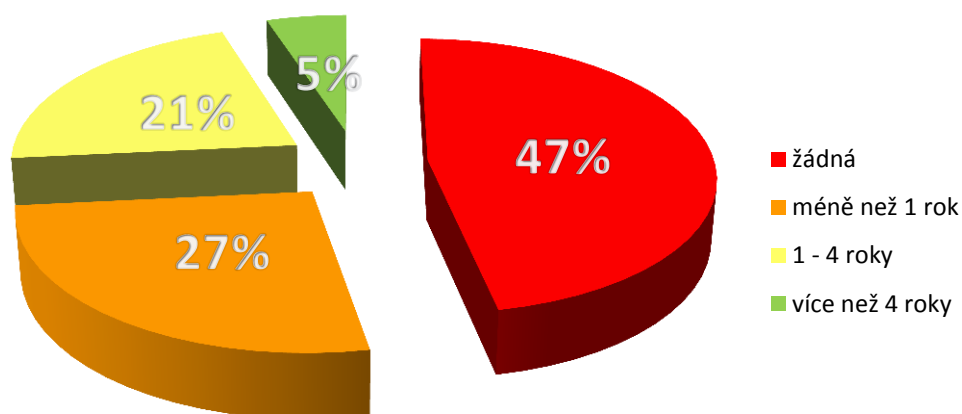
Zdroj: vlastní zpracování

Doba trvání nezaměstnanosti



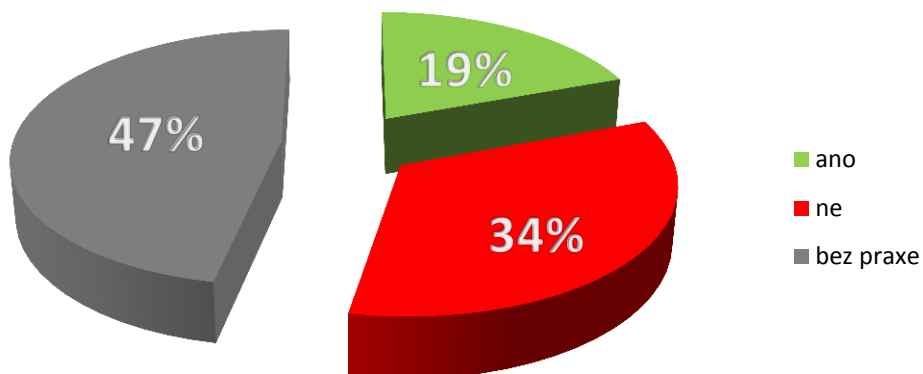
Zdroj: vlastní zpracování

Délka praxe



Zdroj: vlastní zpracování

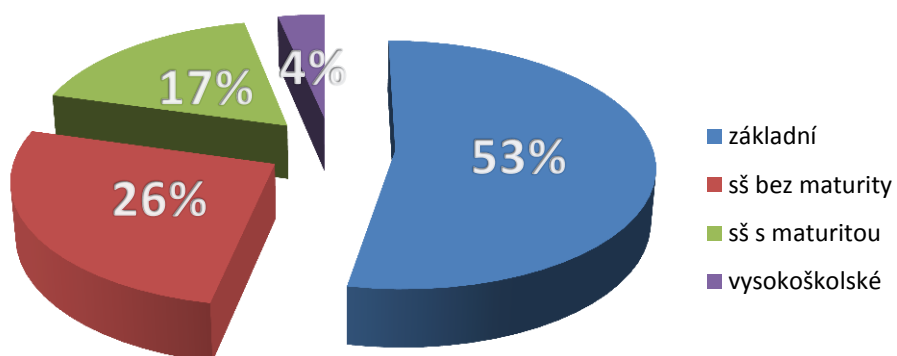
Praxe v oboru



Zdroj: vlastní zpracování

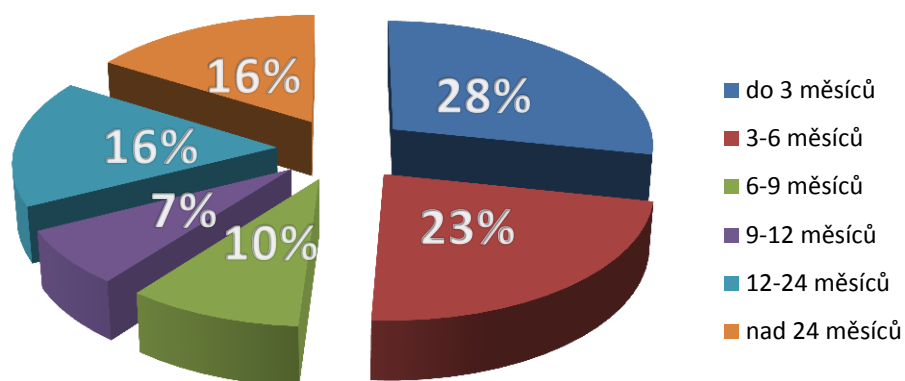
Chomutov

Dokončené vzdělání



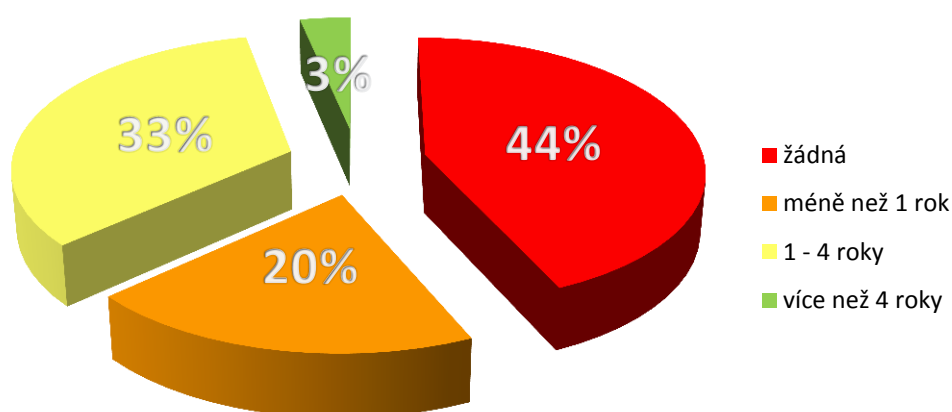
Zdroj: vlastní zpracování

Doba trvání nezaměstnanosti



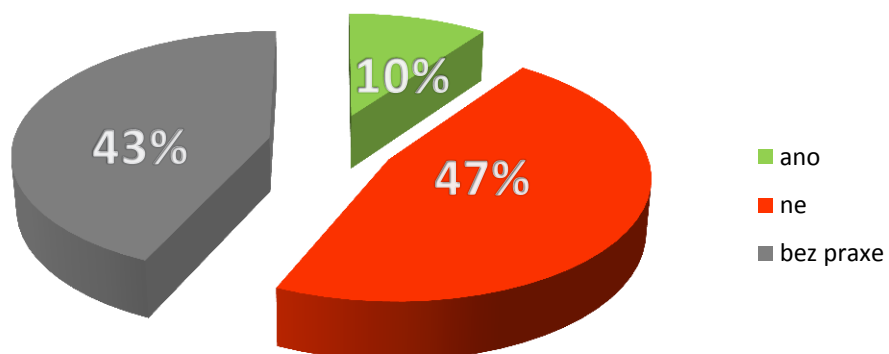
Zdroj: vlastní zpracování

Délka praxe



Zdroj: vlastní zpracování

Praxe v oboru



Zdroj: vlastní zpracování

Seznam grafů a tabulek

Graf 1: Vaše nejvyšší dosažené vzdělání (otázka 1A):	12
Graf 2 - Vzdělání středoškolské bez maturity	13
Graf 3 - vzdělání středoškolské s maturitou	14
Graf 4 - vzdělání vysokoškolské	15
Graf 5: Vaše nedokončené vzdělání (otázka 1B):	16
Graf 6 - Délka praxe	17
Graf 7 - Zkušenosti v oboru	18
Graf 8 - Myslíte si, že Vaše dosavadní pracovní zkušenosti odpovídají Vaší dosavadní kvalifikaci/Vašemu vzdělání?: (otázka 2B)	19
Graf 9 - Uvažujete o doplnění či zvýšení si své dosavadní kvalifikace/vzdělání?:(otázka 2C)	20
Graf 10 - Myslíte si, že kvalifikační nároky/požadavky kladené na Vás odpovídají popisu a náplni nabízených pracovních míst?:(otázka 2D)	21
Graf 11 - Myslíte si, že Vaše dosavadní znalosti a dovednosti odpovídají potřebám trhu práce?:(otázka 2E)	22
Graf 12 - Myslíte si, že zvýšením Vaší dosavadní kvalifikace/vzdělání, by se mohla zlepšit Vaše situace na trhu práce?:(otázka 2F)	23
Graf 13 - Uvedte prosím, zda byste byl (a) ochoten (na) se dále vzdělávat i za předpokladu, že se na dalším vzdělávání budete finančně podílet: (otázka 2H)	24
Graf 14 - Myslíte si, že jedním z důvodů Vašeho působení mimo trh práce jsou strukturální změny v regionu Ústeckého kraje – např. útlum těžby uhlí, změny v průmyslu, malá pracovní praxe atd.?: (otázka 4B)	26
Graf 15 - Myslíte si, že důvodem Vašeho působení mimo trh práce může být také v současné době poptávka zaměstnavatelů spíše po technických oborech?: (otázka 4C)	27
Graf 16 - Myslíte si, že kvalifikace mladých lidí ve věku do 30 let odpovídá požadavkům dnešní doby, požadavkům regionálních zaměstnavatelů? (otázka 1A)	28

- Graf 17 - Myslíte si, že dosavadní pracovní zkušenosti mladých lidí ve věku do 30 let odpovídají jejich kvalifikaci/dosaženému vzdělání? (otázka 2A): _____ 30
- Graf 18 - Myslíte si, že v dnešní době je potřebné další vzdělání mladých lidí ve věku do 30 let? Pokud ano, z jakého důvodu? (otázka 2B): _____ 31
- Graf 19 - Myslíte si, že kvalifikační nároky /požadavky kladené na mladé lidi ve věku do 30 let odpovídají popisu a náplni nabízených pracovních míst?(otázka 2C) _____ 31
- Graf 20 - Myslíte si, že dosavadní znalosti a dovednosti mladých lidí ve věku do 30 let odpovídají současným potřebám trhu práce? (otázka 2D): _____ 32
- Graf 21 - Myslíte si, že jedním z důvodů působení mladých lidí ve věku do 30 let mimo trh práce jsou strukturální změny v regionu Ústeckého kraje – např. útlum těžby uhlí, změny v průmyslu, malá pracovní praxe atd.? (otázka 4B): _____ 33
- Graf 22 - Myslíte si, že důvodem působení mladých lidí ve věku do 30 let mimo trh práce může být také v současné době poptávka zaměstnavatelů spíše po technických oborech?(otázka 4C): _____ 34
- Graf 23: Myslíte si, že dosavadní pracovní zkušenosti mladých lidí ve věku do 30 let odpovídají jejich kvalifikaci/dosaženému vzdělání? (otázka 2A zaměstnavatelé a otázka 2B nezaměstnaní) _____ 35
- Graf 24: Myslíte si, že v dnešní době je potřebné další vzdělání mladých lidí do 30 let? (otázka 2B zaměstnavatelé) X Myslíte si, že zvýšením Vaší dosavadní kvalifikace/vzdělání by se mohla zlepšit Vaše situace na trhu práce? (otázka 2F nezaměstnaní) _____ 37
- Graf 25: Myslíte si, že kvalifikační nároky/požadavky kladené na mladé lidi ve věku do 30 let odpovídají popisu a náplni nabízených pracovních míst? (otázka 2C zaměstnavatelé a 2D nezaměstnaní) _____ 38
- Graf 26: Myslíte si, že dosavadní znalosti a dovednosti mladých lidí ve věku do 30 let odpovídají současným potřebám trhu práce? (otázka 2D zaměstnavatelé a 2E nezaměstnaní) _____ 39
- Graf 27: Myslíte si, že jedním z důvodů působení mladých lidí ve věku do 30 let mimo trh práce jsou strukturální změny v regionu Ústeckého kraje? (otázka 4B zaměstnavatelé i nezaměstnaní) _____ 42

<i>Graf 28: Myslíte si, že důvodem působení mladých lidí ve věku do 30 let mimo trh práce může být v současné době poptávka zaměstnavatelů spíše po technických oborech? (otázka 4C zaměstnavatelé i nezaměstnaní)</i>	43
<i>Graf 29 - Věkové složení obyvatelstva v krajích v roce 2014</i>	44
<i>Graf 30 - Vývoj počtu mladých lidí v Ústeckém kraji v letech 2000-2014</i>	45
<i>Graf 31 - Prognóza počtu mladých lidí v Ústeckém kraji v letech 2014-2050</i>	46
<i>Graf 32 - Prognóza věkového složení obyvatel v Ústeckém kraji v letech 2014-2050</i>	47
<i>Graf 33 - Vývoj věkového složení pracovní síly v Ústeckém kraji v letech 2000-2014</i>	48
<i>Graf 34 - Věkové složení populace ČR a Ústeckého kraje v roce 2014</i>	49
<i>Graf 35 - Vývoj ekonomického statusu osob ve věku 15-24 let v Ústeckém kraji v letech 2000-2014</i>	50
<i>Graf 36 - Vývoj ekonomického statusu osob ve věku 15-24 let v Ústeckém kraji v letech 2000-2014</i>	51
<i>Graf 37 - Vývoj podílu účastníků formálního vzdělávání na neaktivních osobách v Ústeckém kraji v letech 2002-2014</i>	52
<i>Graf 38 - Vývoj dosaženého stupně vzdělání v Ústeckém kraji u obyvatel do 30 let (2000-2014)</i>	53
<i>Graf 39 - Vývoj dosaženého stupně vzdělání v Ústeckém kraji u zaměstnaných do 30 let (2000-2014)</i>	54
<i>Graf 40 - Vývoj středoškolsky vzdělaných obyvatel Ústeckého kraje - účastníků formálního vzdělávání (2002-2014)</i>	55
<i>Graf 41 - Vzdělanostní struktura nezaměstnaných do 30 let v Ústeckém kraji za období 2000-2014</i>	57
<i>Graf 42 - Kvantifikace podle pohlaví</i>	59
<i>Graf 43 - Dosažené vzdělání</i>	60
<i>Graf 44 - Doba trvání nezaměstnanosti</i>	61
<i>Graf 45 - Kvantifikace podle pohlaví - mikroregiony</i>	62
<i>Graf 46 - Dosažené vzdělání - mikroregiony</i>	63
<i>Graf 47 - Doba trvání nezaměstnanosti - mikroregiony</i>	64

Graf 48 - Míra nezaměstnanosti ve všech členských státech EU a v průměru EU 28, ve třetím čtvrtletí roku 2014. _____ 67

Graf 49 - Míra nezaměstnanosti mladých lidí v členských státech EU v roce 2011 a 2014 68

Graf 50 - Míra nezaměstnanosti mladých lidí ve věku 15-24 let v Ústeckém kraji, 3. čtvrtletí 2014 _____ 69

Graf 51 - Podíl dlouhodobě nezaměstnaných (více než 12 měsíců) osob ve věku 15-30 let v Ústeckém kraji (průměr let 2008-2014) _____ 70

Graf 52 - Kvalifikační náročnost pracovních míst v letech 2011-2014 _____ 76

Graf 53 - Způsoby hledání práce mladých lidí do 30 let v Ústeckém kraji (2000-2014) ____ 80

Graf 54 - Podíl Úřadu práce na zprostředkování pracovních míst pro osoby ve věku 15-24 let (2006-2014) _____ 81

Graf 55 - Typ zaměstnání mladých lidí ve věku 15-24 let v Ústeckém kraji v letech 2008-2014 _____ 85

Graf 56 - Typ pracovní smlouvy u mladých lidí ve věku 15-24 let v Ústeckém kraji v letech 2008-2014 _____ 86

Tabulka 1: Nejčastější obory středoškolského vzdělání zaměstnaných do 30 let (2000-2014) _____ 56

Tabulka 2: Zaměstnanost v odvětvích v letech 2008-2014 _____ 73

Tabulka 3: Uplatnění osob ve věku 15-29 let v odvětvích Ústeckého kraje _____ 75

Tabulka 4: Nejčtenější profese zastávané mladými lidmi ve věku 15-29 let v Ústeckém kraji v letech 2011-2014 _____ 78

Tabulka 5: Kompetence absolventů požadované zaměstnavateli dle úrovně vzdělání a sektoru působení _____ 89

Zdroje a použitá literatura

1. BAKULE, M. (2014) Zaměstnatelnost – konceptuální východiska, možnosti empirického zkoumání a dosavadní výsledky v České republice. Fórum sociální politiky 2/2014.
2. BAKULE, M. et al (2014) Local Job Creation Report – Czech Republic. OECD Publishing, Paris.
3. ČSÚ (2014a) Projekce obyvatelstva v Ústeckém kraji České republiky do roku 2050.
4. <https://www.czso.cz/csu/czso/projekce-obyvatelstva-v-krajich-cr-do-roku-2050-ua08v25hx9>
5. ČSÚ (2014b) Výběrové šetření pracovních sil za roky 2000-2014.
6. Národní vzdělávací fond (2010). Monitoring nabídky volných pracovních míst - Možnosti propojení informačních zdrojů. HC 198/10 Sledování krátkodobých trendů v poptávce po pracovní síle, MPSV, 2010.
7. MPSV (2014a) Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020, verze k připomínkám.
8. MPSV (2014b) Realizační plán programu Záruky pro mládež České republiky (aktualizovaná verze z dubna 2014).
9. http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/zarpromla/zarpromla_realizacni_plan.pdf
10. MPSV (2015) Statistická ročenka trhu práce v České republice 2014. http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/mpsv_rocenka_2014.pdf
11. MŠMT (2014) Národní výzkumná a inovační strategie pro inteligentní specializaci České republiky - Krajská příloha k národní RIS 3 - Ústecký kraj, květen 2014
12. http://www.kr-ustecky.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=450018&id_dokumenty=1683872
13. ÚP ČR (2015) Analýzy trhu práce v Ústeckém kraji od roku 2000.
14. http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up
15. Zákon č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti

16. Kotýnková M., Němec O., Lidské zdroje na trhu práce, První vydání, Professional Publishing, 2003
17. Galvas M., Píchová I., Šimečková E., Gregorová Z., Zachariáš J., Hrabcová D., Pracovní právo, Masarykova univerzita v Brně, Palackého univerzita v Olomouci a Západočeská univerzita v Plzni, 2004
18. http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy
19. Eurostat, LFS
20. Národní ústav odborného vzdělávání
21. Operační program zaměstnanost 2014-2020
22. Vlastní dotazníkové šetření