



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

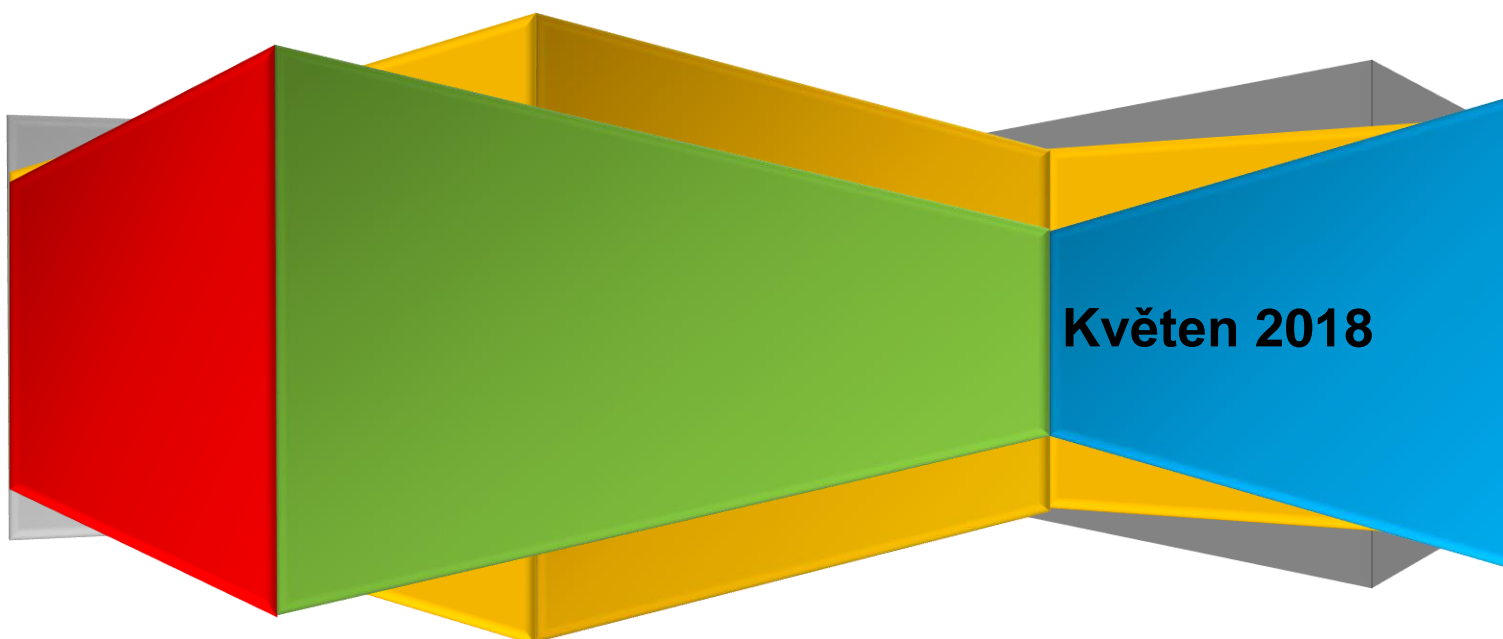


Agentura  
pro sociální začleňování

Realizováno v rámci projektu „Systémové zajištění sociálního začleňování“, registrační číslo projektu CZ.03.2.63/0.0./0.0/15\_030/0000605.

# Zmapování poptávky místních zaměstnavatelů po profesích absentujících v nabídce lokálních vzdělávacích institucí v regionu Vrbensko

Zpracovala: RNDr. Markéta Seidlová, Ph.D.





## Obsah

Seznam tabulek.....	3
Seznam obrázků .....	3
Úvod.....	4
Východiska aktuální situace .....	5
I.    Poloha a prostorová struktura .....	5
II.   Historie .....	8
III.  Průmysl na Bruntálsku .....	10
A.  Před rokem 1989.....	10
B.  Po roce 1989.....	13
IV.  Trh práce .....	17
Empirická část.....	25
I.    Metodologie .....	25
II.   Výsledky provedeného terénního šetření .....	26
A.  Respondenti.....	26
B.  Situace na místním trhu práce z pohledu zaměstnavatelů.....	27
C.  Situace na místním trhu práce z pohledu škol .....	23
Závěrečné shrnutí a doporučení .....	47
Literatura.....	55



## Seznam tabulek

Tab. č. 1: Největší zaměstnavatelé v průmyslu v okrese Bruntál v roce 1987.....	12
Tab. č. 2: Struktura zaměstnaných podle odvětví národního hospodářství v okrese Bruntál (1989 a 2011) (v %).....	13
Tab. č. 3: Největší zaměstnavatelé v průmyslu v okrese Bruntál v roce 2011.....	14
Tab. č. 4: Uchazeči o zaměstnání v okrese Bruntál podle jednotlivých kategorií osob (prosinec 2017 – duben 2018).....	20
Tab. č. 5: Nejčastější zastoupení volných pracovních míst podle dosaženého vzdělání v okrese Bruntál (30. 4. 2018).....	23
Tab. č. 6: Struktura zkoumaných firem podle počtu zaměstnanců a jejich složení.....	31
Tab. č. 7: Struktura zkoumaných firem podle nabízených výhod a péče o současné zaměstnance.....	34

## Seznam obrázků

Obr. č. 1: Administrativní členění Moravskoslezského kraje (2016).....	5
Obr. č. 2: Městské části (základní sídelní jednotky) Vrbna pod Pradědem a poloha města v rámci SO ORP Bruntál.....	6
Obr. č. 3: Mapa města Vrbno pod Pradědem (2017).....	7
Obr. č. 4: Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Bruntál a v ČR (2007 – 2018).....	17
Obr. č. 5: Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech ČR (30. 4. 2018).....	18
Obr. č. 6: Porovnání vývoje podílu nezaměstnaných osob v okrese Bruntál podle jednotlivých měsíců roku v letech 2017 a 2018.....	19
Obr. č. 7: Vývoj počtu nezaměstnaných osob v jednotlivých obcích mikroregionu Vrbno pod Pradědem (leden 2017 – duben 2018).....	21
Obr. č. 8: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v jednotlivých obcích mikroregionu Vrbno pod Pradědem (leden 2017 – duben 2018).....	22



## Úvod

Tato výzkumná zpráva je zpracovávána v rámci výzkumu zadaného Agenturou pro sociální začleňování, který by měl přinést přehled o současném stavu na trhu práce ve vybraném regionu, tj. Vrbensku, a to především s důrazem na:

- 1) Kapacity a profil místních vzdělávacích institucí a jejich absolventů, včetně jejich předpokládaného a reálného uplatnění, představ o vstupu na pracovní trh, podmínek, možností stáží a praxí atd.;
- 2) Poptávaný profil zaměstnanců a kapacity místních zaměstnavatelů, včetně souvisejících podmínek pro vstup do zaměstnání, stávajících strategií vykrývání personální poptávky, využívání nástrojů APZ atd.;
- 3) Přehled stávající spolupráce vzdělávacích institucí a odpovídajících provozů při realizaci praxí/stáží během studia, další příklady dobrých praxí, popis existujících bariér na obou stranách ve větší spolupráci atd.

Pro naplnění tohoto cíle se předkládaná analýza člení do dvou hlavních částí – na představení východisek aktuální situace a na výsledky provedeného empirického šetření.

V první části je detailně představena poloha a prostorová struktura města Vrbna pod Pradědem, jeho historie, a historie a současný stav průmyslu v celém okrese Bruntál, stejně jako aktuální situace na trhu práce v okrese a ve městě z hlediska míry nezaměstnanosti či profilu uchazečů o zaměstnání nebo profesí poptávaných zaměstnavateli prostřednictvím inzerce na Úřadu práce.

V druhé části jsou detailně představeny a analyzovány výsledky provedeného terénního šetření včetně jeho metodologie, tj. pohled zaměstnavatelů a škol na aktuální situaci na místním trhu práce, s důrazem na požadovaný profil nových zaměstnanců.

V závěrečné části jsou zjištění z teoretické i empirické části naformulována do podoby konkrétních doporučení pro místní samosprávu tak, aby jí umožnila najít cestu mezi poptávkou a nabídkou pracovní síly v regionu.



## Východiska aktuální situace

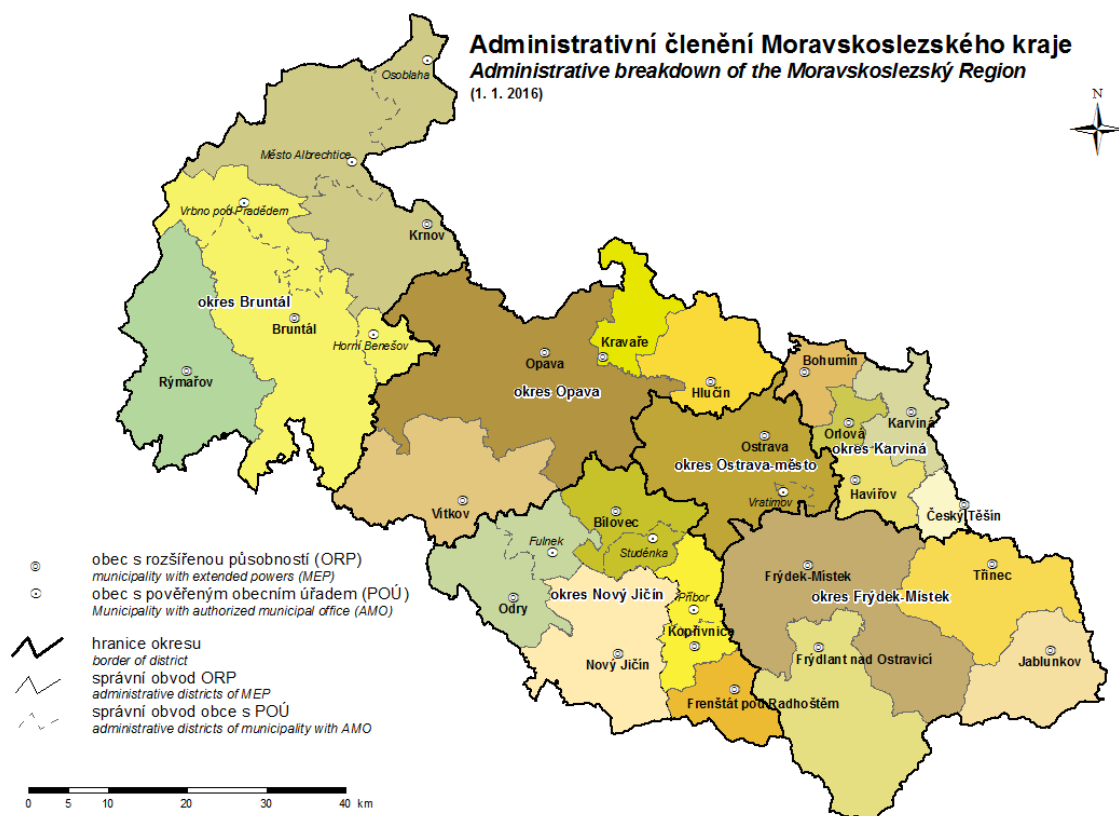
### I. Poloha a prostorová struktura

Město Vrbno pod Pradědem se nachází v podhůří Jeseníků, v blízkosti nejvyšší hory na Moravě a ve Slezsku, Pradědu (1 492 m n. m.).

Administrativně město spadá do Moravskoslezského kraje, do správního obvodu obce s rozšířenou působností (SO ORP) Bruntál, který nahradil bývalý okres Bruntál (viz obr. č. 1). Město samotné je pak správním obvodem s pověřeným obecním úřadem (SO POU Vrbno pod Pradědem). Katastrální území spadající pod obec jsou tři (Mnichov pod Pradědem, Vrbno pod Pradědem a Železná pod Pradědem), městských částí resp. základních sídelních jednotek je pět (Železná, Mnichov, Vrbno pod Pradědem, Vidly a Bílý Potok) (viz obr. č. 2).

Vrbno pod Pradědem společně s okolními obcemi Karlova Studánka, Karlovice, Ludvíkov a Široká Niva tvoří mikroregion Vrbno neboli Sdružení obcí Vrbenska, které zaujímá rozlohu cca 150 km<sup>2</sup>. Téměř celé území mikroregionu je součástí CHKO Jeseníky.

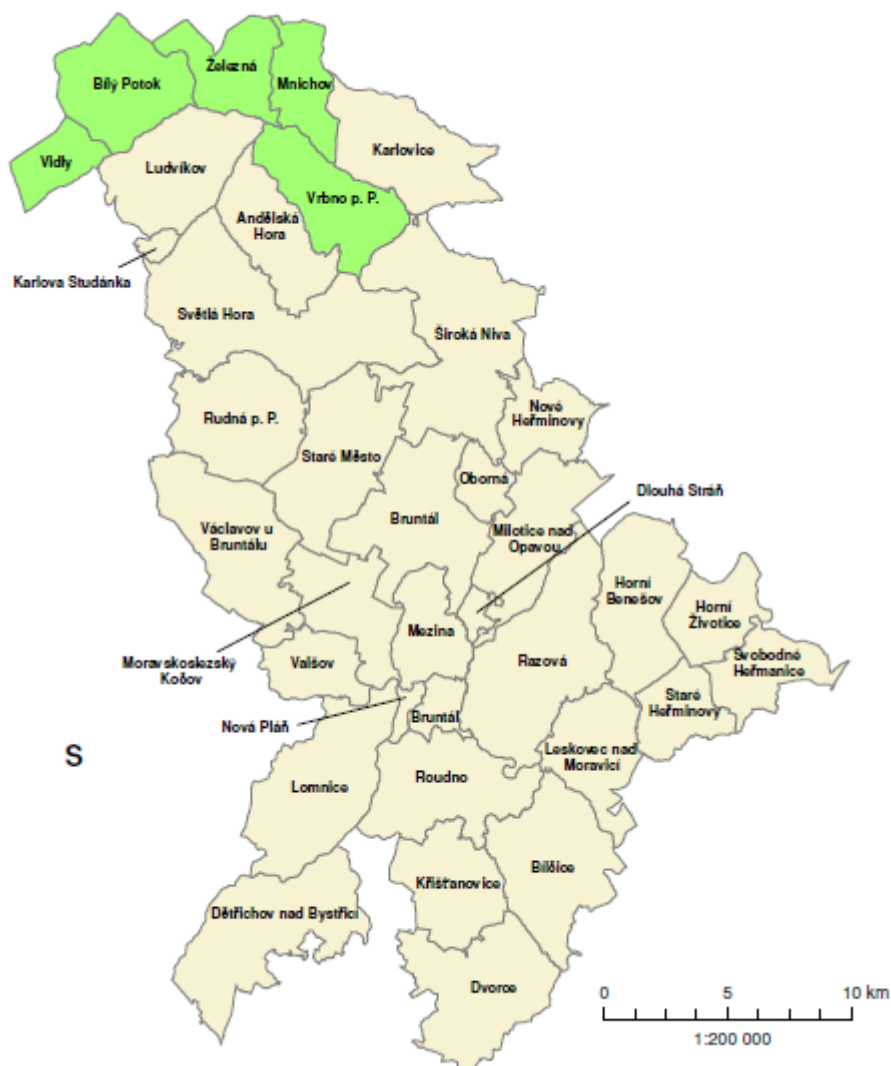
Obr. č. 1: Administrativní členění Moravskoslezského kraje (2016)



Zdroj: ČSÚ, 2018b



Obr. č. 2: *Městské části (základní sídelní jednotky) Vrbna pod Pradědem a poloha města v rámci SO ORP Bruntál*



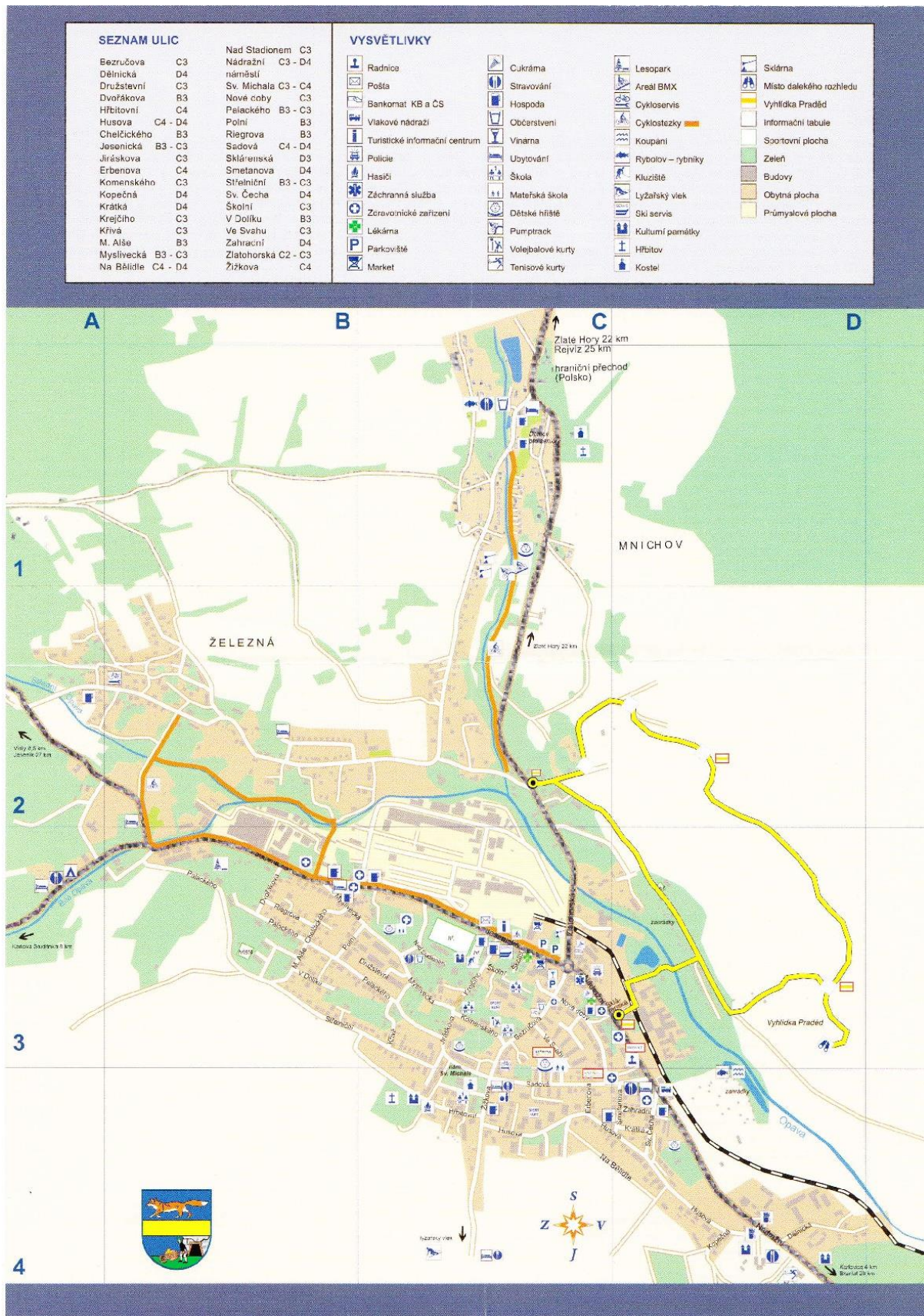
Zdroj: Kočířová, 2015, str. 15

Prostorová struktura samotného města, které mělo k 1. 1. 2017 5 172 obyvatel (ČSÚ, 2018a) je pak výrazně dichotomická podle osy ulic Nádražní-Jesenická: jihozápadní část je téměř výhradně věnována obytné funkci a severovýchodní téměř výhradně průmyslové výrobě a souvisejícím činnostem (viz obr. č. 3).





Obr. č. 3: Mapa města Vrbo pod Pradědem (2017)



Zdroj: MÚ Vrbo, 2017



S okolím je město spojeno čtyřmi pozemními komunikacemi, třemi silničními a jednou železniční. Vlaková trať končící ve městě spojuje město s ostatními sídly mimo nejbližší okolí vždy pouze při využití přestupu v Miloticích nad Opavou (20 km, 32 minut, vždy 5x denně, ve vybrané dny až 7x denně). Nejrychlejší cesta vlakem do města z okresního města Bruntálu zabere 48 min (29 km), z největšího města okresu Krnova 51 min (34 km) a z významného regionálního centra Olomouce 2h12 min (93 km). Silnice vedou do města celkem tři: č. 445 (Zlaté Hory – Vrbno pod Pradědem – Rýmařov), č. 451 (Nové Heřminovy – Vrbno pod Pradědem (Vidly)) a č. 452 (Holčovice – Vrbno pod Pradědem – Bruntál – Bílčice).

Z fyzickogeografického hlediska město leží na soutoku Bílé, Střední a Černé Opavy, v povodí řeky Odry, v nadmořské výšce 520-590 m n. m. V části obce Železná přítéká Bílá Opava do Střední Opavy, která dále pokračuje pod tímto jménem a v části obce Mnichov vtéká do Černé Opavy, čímž vzniká řeka Opava (Kočí, Valach, 2012).

Z pohledu geomorfologického náleží území města k provincii Český masiv, subprovincii Krkonoško-jesenické, v níž patří ke geomorfologickému celku Hrubý Jeseník s již výše zmíněným nejvyšším vrcholem Praděd (1492 m n. m.). Pro geologickou stavbu území jsou charakteristické prvohorní horniny (droby, prachovce a břidlice) a za svůj ráz krajina vděčí především prvohornímu hercynskému vrásnění.

## II. Historie

Již od dávných dob byly v okolí budovány hrady a hradiska pro ochranu místních stezek a dolů, kterých bylo v okolí dosti. Díky vhodné poloze osady v údolí u řek, geologickým podmínkám, dolům a dostatku dřeva v okolních lesích se oblast rozvíjela a rostla její důležitost. O těžbě zlata se poprvé píše v roce 1097. Ve 13. století byla založena osada, kterou procházela obchodní stezka z Bruntálu do Zlatých hor a dále do Slezska.

V polovině 15. století si pronajal bruntálský hrad a okolní panství bohatý rod pánů z Vrbna, který věnoval velkou pozornost těžbě zlata a kovů. Byly otevírány nové šachty a rýžoviště, na březích řeky Opavy vznikly nové dtírny a tavírny zlatonosné rudy. Osady se zvětšovaly a počet horníků rostl. V roce 1611 bylo Vrbno povýšeno na svobodné horní město, pro svoji důležitou polohu. Zásoby drahých kovů v okolní přírodě zajišťovaly obyvatelům města kvalitní podmínky k životu, spojené se značnými svobodami obyvatel či všeobecně prosperujícím obchodem (Šafaříková, 2014). Slibný rozvoj města a okolí byl zastaven v 17. století, a to jednak událostmi kolem Bílé Hory (páni z Vrbna byli horlivými stoupenci protikatolické a proticísařské šlechty, která se zúčastnila povstání proti Ferdinandovi II, které však ve výsledku nebylo úspěšné a v roce 1622 bylo celé bruntálské panství včetně Vrbna prodáno Řádu německých rytířů, kteří je vlastnili až do roku 1938, kdy bylo panství konfiskováno Hitlerem), tak i kvůli tomu, že známá ložiska rudného bohatství byla s neustále přibývajícím těžbou rychle





vyčerpána. Nesnáze s nedostatkem surovin navíc provázely po mnohá léta přírodní pohromy. V 17. století město čelilo morové nákaze a několikrát také povodním. Přesto stále žila jistá naděje k nalezení nových nerostných ložisek, jež by zaručovala zlepšení ekonomické situace. Veškeré pozitivní vyhlídky vrbenských obyvatel však byly následně, tentokrát již nadobro, zmařeny v posledních letech Třicetileté války, kdy do města vkročila vojska švédské armády a dovršila tak již nezvratný úpadek dříve prosperujícího horního města. Spolu s jejich odchodem byly zasypány důlní sýpky, zničeny haldy a obyvatelé horského městečka tak byli odkázáni k hledání nových možností obživy. Nevídné podhorské podnebí v této oblasti znemožnilo intenzivní rozvoj zemědělství a tak se značný počet obyvatel začal více soustředit na zpracování železa, či na Bruntálsku velmi rozšířené průmyslové plodiny, Inu (MÚ Vrbno, 2018; Šafaříková, 2014).

Největšímu rozkvětu se město těšilo za období průmyslové éry, kdy se díky počtu a významnosti místních továren dostalo na velmi obdivuhodnou úroveň. Významnými průmyslníky byly zejména členové rodiny Grohmannů, kteří výrazným způsobem ovlivnili urbanistický vývoj města.

Nástup průmyslové revoluce a kapitalistického způsobu podnikání totiž začal měnit hospodářskou situaci města a zastaralá a neproduktivní tkalcovská a železářská výroba byla uzpůsobena novým trendům, především tzv. manufakturní výrobě. Z novějších podniků má nejstarší tradici závod na výrobu nití a zpracování lněného zboží – dnešní Odetka a.s., který pracoval manufakturním způsobem již od roku 1828. Dále byla např. roku 1840 založena huť a továrna na kovové zboží, ve které se vyráběly zbraně (pušky, pistole, koule do mušket apod.). V roce 1860 koupil tento závod průmyslník Grohmann, který ho přeměnil na mechanickou přádelnu Inu. Roku 1855 založil další místní podnikatel, Moritz Richter, továrnu na výrobu kyseliny sírové, kterou jeho syn následně rozšířil o sklárnu. Roku 1894 se přestala vyrábět kyselina sírová a továrna se přeměnila na výrobu skla pro domácnost. Roku 1864 založil Adolf Grohmann továrnu na dráty, nýty, řetězy, která byla roku 1867 přeměněna na výrobu kovové galanterie. Dřevoprůmysl byl od roku 1869 zastoupen vodní pilou v místech, kde byl později Dřevokombinát. Rozvíjejícímu se průmyslu nemohly stačit staré komunikace, proto byla roku 1844 vybudována říšská silnice Bruntál – Andělská Hora – Vrbno – Zlaté Hory. Roku 1880 byla zahájena železniční doprava Milotice – Vrbno (MÚ Vrbno, 2018).

Současně s rozvojem průmyslu se začalo ve Vrbně rozvíjet i školství. Roku 1878 byla založena císařsko-královská odborná škola dřevařská, která fungovala do roku 1902. Chlapecká škola byla otevřena roku 1889, dívčí škola v roce 1890.

První světová válka postihla zdejší kraj stejně jako jiná místa, a konec války byl uvítán s velkým nadšením. Počátkem roku 1919 se poměry urovnaly a ve městě nastal klid, závody se rychle přeorientovaly na mírovou výrobu a snažily se získat odbytiště pro své výrobky. Hospodářská krize 30. let 20. století dopadla i zde, továrny pracovaly jen 3 – 4 dny v týdnu. V roce 1930 bylo



ve městě zaregistrováno 300 nezaměstnaných. Roku 1931 byla zastavena práce v „Jutovce“, majitel továrny Primavesi vyhlásil krach a 456 zaměstnanců propustil z práce.

V roce 1934 byla otevřena česká menšinová škola. 7. 10. 1939 byl zdejší kraj připojen k Velkoněmecké říši. Druhá světová válka skončila pro Vrbensko 8. 5. 1945 bez jediného výstřelu příchodem Rudé armády (MÚ Vrbno, 2018).

K dalšímu rozmachu se město odrazilo za éry socialismu, kdy se stalo poměrově největším průmyslovým městem tehdejší ČSSR (Pleva, 1965, in Kočířová, 2015). Za těchto dob vznikla řada velkých továren, které zaměstnávaly tisíce lidí. Město také v tuto dobu zaznamenává velký urbanistický vývoj (Kočířová, 2015).

Celospolečenské politické a ekonomické změny po roce 1989 se nevyhnuly ani Vrbnu, a právě dozvuky těchto změn se odrážejí i v současné podobě lokální ekonomiky a trhu práce, o nichž budou pojednávat další části této analýzy.

### III. Průmysl na Bruntálsku

#### A. Před rokem 1989

Od 19. století patřil Moravskoslezský kraj – a dodnes patří – mezi nejdůležitější průmyslové regiony střední Evropy. Zaměření jeho hospodářské činnosti (neboli odvětvová struktura) však dnes přináší nemalé problémy související s restrukturalizací tohoto regionu a s řešením sociálních problémů, spojených zejména s vyšší nezaměstnaností. Relativně nejlépe je na tom v rámci kraje okres Frýdek-Místek, vysokou míru nezaměstnanosti naopak vykazují okresy Bruntál a Karviná, kde hodnoty tohoto ukazatele patří dlouhodobě mezi nadprůměrné v rámci celého Česka. Vskutku palčivým problémem je pak podíl dlouhodobě nezaměstnaných (tj. nezaměstnaných déle než 12 měsíců) na celkovém počtu nezaměstnaných, který je v tomto regionu výrazně vyšší než celorepublikový průměr (viz dále).

Před rokem 1989, tj. před započatím procesu transformace průmyslové výroby, bylo v celém okrese Bruntál zaměstnáno nejvíce lidí v sekundárním sektoru, tj. v průmyslu a ve stavebnictví (44,9 %) (viz tab. č. 2). Podíl primárního sektoru, tj. zemědělství, lesnictví a rybolovu, byl mnohem nižší (16,4 %), ovšem i tak několikanásobně vyšší (4x) než v současnosti. Druhým nejdůležitějším sektorem tak byl terciér (38,7 %), kde největší podíl obyvatel pracoval ve školství, zdravotnictví a veterinárních a sociálních činnostech (13,2 %) (Kutálek, 2013).



Centrálně řízené hospodářství v období komunismu zásadním způsobem ovlivnilo strukturu a vývoj průmyslu na celém území země, okres Bruntál nevyjímaje. Ke stírání sociálně-ekonomických rozdílů mezi regiony mělo docházet prostřednictvím řízené industrializace. Průmysl byl koncentrován do velkých podniků, které vznikaly buď spojením menších firem daného odvětví anebo se zakládaly nové továrny. Okres Bruntál jako takový byl již od šedesátých let minulého století po zdevastování textilního průmyslu zaměřen svou výrobou především na strojírenství. V rámci celého současného Moravskoslezského kraje však představoval spíše zemědělský region, jelikož hlavním průmyslovou oblastí kraje bylo Ostravsko a jeho nejbližší okolí. Výjimku v rámci okresu Bruntál představovala jeho hlavní centra, tj. města Bruntál a Krnov, kde průmyslová výroba hrála značnou roli.

Obecně za období socialismu došlo k rozsáhlé industrializaci území, kdy se vedle tradičních průmyslových oborů rozvíjelo také hutnictví neželezných kovů a strojírenství. Významným způsobem zdevastované zemědělství po 2. světové válce se nepodařilo udržet ani v nejproduktivnějších částech okresu Bruntál, navíc tehdejší zemědělská politika vedla k vysídlování obyvatel, a to zejména z příhraničních částí okresu Bruntál (Vencálek, 1998). V horských a podhorských oblastech se pak budovaly rozsáhlé komplexy dřevozpracujícího průmyslu a v návaznosti na něj i zpracování umělých hmot. Socialistická industrializace také zasáhla výrazně do územní struktury měst. Např. v Bruntále a v Krnově se průmyslová výroba koncentrovala přímo do zastavěných částí města a mnohdy i do historického jádra. Mimo to vyrostly obrovské tovární komplexy také v Rýmařově nebo právě ve Vrbně pod Pradědem a dodnes zde tvoří neopominutelné dominanty, nyní ovšem ve formě tzv. průmyslových brownfields. Jedinou z možností, jak tyto rozsáhlé plochy opět oživit, je jejich šetrná a účelná revitalizace resp. rekonstrukce např. na plochy pro bydlení, kulturu nebo sport, ovšem takovýto proces je velmi nákladný a mnohdy právě kvůli svým nákladům (a často také nevyjasněným majetkovým vztahům) téměř neproveditelný, a to jak pro soukromé investory, tak i pro jednotlivá města (Vencálek, 1998).

V předrevolučním období byl nejvýznamnějším centrem průmyslu v okrese Krnov, ve kterém pracovalo v průmyslových podnicích s více než 100 zaměstnanci celkem 5 643 osob, což výrazně překračovalo hodnoty ve všech ostatních obcích okresu. Ve dvou dalších obcích pak v průmyslových podnicích s více než 100 zaměstnanci pracovalo kolem 2 000 osob: a to v Břidličné (2 003 osob – v jediném podniku) a právě ve Vrbně pod Pradědem (1 943 osob). Největší zaměstnavatele okresu z této doby uvádí tab. č. 1.



Tab. č. 1: Největší zaměstnavatelé v průmyslu v okrese Bruntál v roce 1987

Podnik	Obec	Počet zaměstnanců
Kovohutě Břidličná	Břidličná	2 003
Strojosvit, Krnov	Krnov	1 619
Lisovny nových hmot, Vrbno	Vrbno pod Pradědem	1 228
Závody SKN (Stanislava Kostky Neumanna), Krnov	Krnov	1 049
Hedva, Moravská Třebová	Rýmařov	1 002
Karnola, Krnov	Krnov	970
Granitol, Moravský Beroun	Moravský Beroun	717
Severomoravské dřevařské závody, Šumperk	Vrbno pod Pradědem	706
Železniční opravny a strojírny, Ostrava, závod Krnov	Krnov	635
Lisovny nových hmot, Vrbno, závod Bruntál	Bruntál	614
ČSAO (Československé automobilové opravny a strojírny), Olomouc, závod Bruntál	Bruntál	430

Zdroj: Kutálek, 2013

Jak je z výše uvedené tabulky patrné, tak ve Vrbně byly tehdy dva významné průmyslové závody: Lisovny nových hmot a Severomoravské dřevařské závody.

**Lisovny nových hmot Vrbno pod Pradědem** původně vyráběly různé strojírenské nástroje. Tento podnik byl navíc spjat s pobočným závodem v Bruntále, kde probíhala obdobná výroba. Dohromady tyto dva závody (větší ve Vrbně a menší v Bruntále) zaměstnávaly 1 842 lidí, díky čemuž byl tento podnik druhým největším zaměstnavatelem v průmyslu na Bruntálsku. V letech 1945-1948 byl podnik v národní správě a v období 1948-1954 se stal součástí národního podniku KOH-I-NOOR Praha-Vršovice. V letech 1949-1952 patřil závod pod ředitelství v Bílovci a v roce 1953 bylo zřízeno podnikové ředitelství přímo ve Vrbně. V roce 1955 zde bylo zřízeno podnikové ředitelství Národního podniku Lisovny nových hmot (LNH) Vrbno pod Pradědem. V důsledku toho byla tradiční výroba kovové galanterie postupně přeměněna na výrobu výlisků z plastických hmot a podnik se časem stal největším zpracovatelem plastů technologiemi vstřikování a lisování na Moravě. V průběhu 80. let 20. století pak výrazně vzrostl počet zaměstnanců, s čímž souvisela i rozvoj bytové výstavby a rekonstrukce bytových domů ve městě. V roce 1988 se tento národní podnik změnil na podnik státní (Hradilová, 2000).

Vznik **Severomoravských dřevařských závodů**, jež byly začleněny do národního podniku se sídlem v Šumperku, se datuje do roku 1951. Vznikly na ploše, kde se původně nacházela korkárna „Königs“ s malou pilou a parní pila „Nitsch“ s tesařskou a stolařskou halou. Posléze byl název změněn na n. p. Jesenické pily Šumperk a závod Vrbno řídil 12 pilařských provozů v okolí (Karlovice, Nové Heřminovy, Bruntál 1 a 2, Dětřichov, Dvorce, Stará Ves, Brantice, Krásné Loučky, Holčovice, Malá Morávka, Ludvíkov). V roce 1955 bylo z původních



12 přičleněných závodů 11 podřízeno n. p. v Šumperku a Dřevokombinát Vrbno řídil pouze provoz sudárny v Ludvíkově, která byla určena k likvidaci. V roce 1969 byla uzavřena pasivní licenční smlouva s firmou Werzalit z tehdejší Německé spolkové republiky (vyráběla tvarované, lisované a povrchově upravované výrobky z třískové směsi). V roce 1981 byl závod rozšířen a v roce 1982 byla zahájena automatická výroba stavebních profilů. Licenční smlouva s firmou Werzalit byla nakonec v platnosti až do roku 1990 (Hradilová, 2000)

## B. Po roce 1989

Proces celospolečenské transformace ve všech oblastech života s sebou přinesl samozřejmě i změny v průmyslové výrobě v celé zemi včetně okresu Bruntál. Hlavní charakteristikou porevolučního období v této oblasti pak je přesun zaměstnanců z primárního (zemědělství, lesnictví a rybolov) a ze sekundárního sektoru (průmyslu a stavebnictví) do sektoru terciárního (služby). Konkrétní zastoupení jednotlivých odvětví a změna mezi roky 1989 a 2011 jsou uvedeny v tab. č. 2, ze které je ale patrné, že i přes proběhlé změny mají průmysl a stavebnictví v okrese Bruntál stále významnou funkci, neboť dohromady zaměstnávají 40,4 % ekonomicky aktivních obyvatel.

Tab. č. 2: Struktura zaměstnaných podle odvětví národního hospodářství v okrese Bruntál (1989 a 2011) (v %)

<b>Struktura zaměstnaných podle odvětví národního hospodářství v okrese Bruntál (v %)</b>	<b>31. 12. 1989</b>	<b>26. 3. 2011</b>	<b>Změna 2011 – 1989</b>
I. sektor (zemědělství, lesnictví, rybolov)	16,4	4,7	-11,7
II. sektor	44,9	40,4	-4,5
<i>průmysl</i>	40,3	31,2	-9,1
<i>stavebnictví</i>	4,6	9,2	+4,6
III. sektor (služby)	38,7	54,9	+16,2
Celkem	100,0	100,0	

Zdroj: Kutálek, 2013; Toušek, Opravil, 2013

Ke změnám došlo samozřejmě také ve vlastnické struktuře podniků: většina podniků přešla v rámci privatizace do soukromých rukou, což se samozřejmě odrazilo i v následujícím vývoji, odlišném od předrevoluční doby.

Co se týče rozložení jader průmyslu v okrese, tak – i přes zřízení nového výrobního závodu Kofoly a.s. – se oproti roku 1987 zmenšil význam města Krnova, u nějž se počet zaměstnanců v průmyslových podnicích s více než 100 zaměstnanci snížil na méně než polovinu, což bylo způsobeno především porevolučním úpadkem dvou krnovských průmyslových „gigantů“, podniků Strojovnit a Karnola. K velkému propadu došlo pak také u Vrbna pod Pradědem





a v Břidličné, naopak v Bruntále je nyní v průmyslových podnicích s více než 100 zaměstnanci zaměstnáno více osob než v roce 1987.

V porovnání se situací na konci osmdesátých let se struktura konkrétních průmyslových podniků v okrese Bruntál částečně změnila (viz tab. č. 3), ale některé z podniků z „minulé éry“ jsou i nyní, v rukou soukromých majitelů, stále na předních pozicích co se týče počtu zaměstnanců. V Bruntále navíc začal v roce 1994 fungovat podnik Osram s.r.o., který je nyní druhým nejvýznamnějším zaměstnavatelem v celém okrese. A nejen s „přičiněním“ dalších dvou společností, jako např. Alfa Plastik a.s. a Linaset a.s., si město Bruntál i po revoluci stále udržuje obdobný význam v rámci okresního průmyslu, jaký mělo v roce 1989.

Tab. č. 3: Největší zaměstnavatelé v průmyslu v okrese Bruntál v roce 2011

Podnik	Obec	Počet zaměstnanců
AL INVEST Břidličná, a.s.	Břidličná	968
OSRAM Česká republika s.r.o.	Bruntál	940
KOS (Krnovské opravy a strojírný) s.r.o.	Krnov	654
Husqvarna Manufacturing CZ s.r.o.	Vrbno pod Pradědem	544
Kofola a.s.	Krnov	531
BOSCH Termotechnika s.r.o.	Krnov, Město Albrechtice	440
Alfa Plastik, a.s.	Bruntál	422
Pega –Vel a.s. (dříve Závody SKN)	Krnov	321
Linaset a.s.	Bruntál	313
Karla spol. s.r.o.	Bruntál	230
COPRECI CZ s.r.o.	Dvorce	199

Pozn.: do 1. 10. 2011 Advanced Plastics s.r.o.

Zdroj: Kutálek, 2013

Jak je z výše uvedené tabulky patrné, čtvrtým nejvýznamnějším zaměstnavatelem v okrese je firma **Husqvarna Manufacturing CZ s.r.o.** Ta, předposledním názvem známá jako Advanced Plastics s.r.o., vznikla původně ze společnosti Lisovny nových hmot, která se v roce 1991 (po rozdělení státního podniku Lisovny nových hmot Vrbno pod Pradědem) transformovala na Lisovny nových hmot a.s. V roce 1991 se dále změnila na státní akciovou společnost a poté vstoupila do kupónové privatizace. K 1. 5. 1992 se stala privátní akciovou společností a měla několik stovek akcionářů, a to jak fyzických osob, tak i privatizačních fondů. V roce 1995 se majoritním vlastníkem akcií stala firma PFT s.r.o., Vrbno pod Pradědem. Po neshodách mezi vlastníky PFT s.r.o. se v roce 1998 stala vlastníkem akcií firma Technoexport Praha a.s. (Hradilová, 2000). Od 1. 9. 2004 došlo ke spojení společnosti Lisovny plastických hmot s.r.o. Vrbno pod Pradědem s firmou Gardena Technik s.r.o. Bruntál pod společný název Lisovny plastických hmot s.r.o., se sídlem ve Vrbně pod Pradědem. Následně se pak od 1. 10. 2004 změnil název takto nově vzniklé společnosti na Advanced Plastics s.r.o., která se stala součástí koncernu Gardena Manufacturing se sídlem v Ulmu (Německo). Koncern



Gardena Manufacturing byl pak odkoupen švédskou společností Husqvarna a s účinností od 1. 10. 2011 se název společnosti změnil na Husqvarna Manufacturing CZ s.r.o. (Husqvarna, 2018b).

Firma se zabývá především vývojem, výrobou a odzkoušením forem pro vstřikování technických dílů a termoplastů a je dodavatelem dílů pro automobilový a elektrotechnický průmysl a pro výrobce zahradní techniky. Podnik v letech 2005 – 2010 disponoval velmi vyrovnaným obrátem a částečně také ziskem. V roce 2006 se firma propadla do ztráty 8,5 mil. Kč, ale dlouhodobě vykazovala zisk ve všech ostatních letech. Počet zaměstnanců pak poklesl především mezi roky 2008 a 2009, kdy nastal propad přibližně o 200 pracovníků, ale v současnosti se dlouhodobě drží nad hranicí 500 zaměstnanců. V roce 2018 zaměstnává 500 lidí přímo ve Vrbně pod Pradědem a dalších 150 v Bruntále (Husqvarna, 2018a; Husqvarna, 2018b; Kutálek, 2013).

V **Bruntále** samotném patří mezi nejvýznamnější zaměstnavatele **OSRAM Česká republika s.r.o.**, který zde zaměstnává 940 osob. Počet zaměstnanců se mezi roky 2006 – 2011 neustále držel okolo hranice 1 000 lidí. Obrát firmy se v uvedených letech pohyboval v rozmezí cca 1,4 – 2,2 mld. Kč a zisk společnosti byl v posledních letech také pozitivní, pouze s výjimkou let 2008 a 2009, kdy společnost vykazovala menší ztrátu. Hned v následujícím roce však bruntálská pobočka Osram s.r.o. dosáhla ročního zisku 199 mil. Kč (HBI, 2018). Firma vyrábí osvětlovací zařízení pro celý svět již od začátku minulého století. Hlavní centrála firmy je v Mnichově a dohromady ve všech závodech firma zaměstnává více než 41 000 lidí po celém světě. Návrat obchodního zastoupení do České republiky po zestátnění a zařazení do státního podniku TESLA se datuje do roku 1994. Vrátila se sem i výroba, kterou zde od roku 2000 zastupuje právě výrobní závod OSRAM Bruntál s.r.o., který je tedy součástí jednoho ze dvou největších koncernů pro výrobu osvětlení na světě (koncern Siemens). Podnik má velmi širokou nabídku produktů, od jednoduchých žárovek, používaných hlavně v domácnostech, až po složité elektronické systémy řízení, které lze najít na přístávacích plochách letišť, v laboratořích nebo lékařských zařízeních.

V závodě v Bruntále je hlavní činností výroba jemných drátů na bázi wolframu, molybdenu a železa a následná výroba spirál pro světelné zdroje. Wolframovými spirálami jsou zásobovány závody OSRAM po celém světě a také někteří externí klienti. Další výrobou je výroba speciálních zdrojů světla v rámci obchodní jednotky Display/ Optic. Zásadní jsou také investice celé společnosti do rozvoje technologií, což společnost dokládá tím, že až 40 % obrátu tvoří výrobky vyvinuté maximálně před pěti lety. V současnosti však společnost OSRAM čelí krizi v důsledku konkurence asijských firem, které výrazně narůstají na významu a společnost zřejmě doplácí na to, že včas nereagovala na změny v odvětví. Především na rychlý odklon od tradičních wolframových žárovek a přechod k úspornějšímu systému na bázi LED diod. Koncern Siemens navíc uvedl, že vyčlení společnost OSRAM ze své organizační struktury a předá její většinový podíl akcionářům. Společnost OSRAM Bruntál byla v roce 2005 oceněna v kategorii "Nejlepší investoři Ministerstva práce a sociálních věcí" jako výraz uznání úsilí v zajištění zaměstnanosti na Bruntálsku (OSRAM, 2018; Kutálek, 2013).



Další významnou bruntálskou firmou je společnost **Alfa Plastik a.s.**, která se specializuje na výrobu plastových výlisků vstřikováním. Současná firma navazuje na tradici výrobní pobočka Lisoven nových hmot Vrbno pod Pradědem, která byla v Bruntále založena v roce 1955. Od roku 1990 firma působí jako samostatný podnikatelský subjekt, který byl v roce 1994 privatizován společností vytvořenou zaměstnanci a vedením podniku metodou přímého prodeje. Roku 1994 firma také expandovala na Ukrajinu, kde založila dceřinou společnost Alfainterplast. Koncem roku 2002 převzal společnost majoritní akcionář, PAC, spol. s r.o., Ostrava. V současnosti je Alfa Plastik a.s. největším výrobcem vratných plastových obalů v České republice a je dodavatelem do potravinářského, farmaceutického, automobilového, nábytkového, elektrotechnického a stavebního průmyslu. Specializuje se také na výrobu cestovních zavazadel (Alfa Plastik, 2018).

Společnost **Linaset a.s.** v roce 2011 zaměstnávala v Bruntále 313 lidí a její další závod, který se nachází v Budišově nad Budišovkou, zaměstnával v roce 2011 dalších 296 pracovníků. Tento závod však již náleží do okresu Opava a tamní pracovníci tak nejsou počítáni do struktury průmyslových podniků v okrese Bruntál. Společnost působí na domácím i zahraničním trhu v oblasti dodávek forem a přesných technických výlisků z termosetových a termoplastových materiálů, a to zejména pro automobilový a elektrotechnický průmysl. V roce 1991 firma rozšířila své služby o technologii vstřikování termoplastů a montážní linky na kompletaci dílů. V roce 2001 pak byl otevřen nový montážní závod v Bruntále. Vzhledem k rychlému rozvoji společnosti a rostoucí poptávce v oblasti montáží a vstřikování plastů, byly a i nadále jsou rozšiřovány výrobní kapacity. V roce 2007 byl tedy znovu v Bruntále uveden do provozu další, v pořadí již třetí výrobní závod, který byl navíc ještě v roce 2010 rozšířen o několik lisů a nyní se staví další hala. Konkrétně tedy se společnost Linaset a.s. zabývá především výrobou lisovacích a vstřikovacích forem, opravami forem a nástrojů, nebo vstřikováním termoplastů. Značná část produkce výrobků směřuje do automobilového (29,7 % produkce) a elektrotechnického průmyslu (32,1 % produkce). Pro automobily firma Linaset vyrábí například pedálové a palivové systémy, systémy stěračů, klimatizace, sensory, popelníky a různé interiérové díly. Pro elektrotechniku pak stykače, nebo jističe (Linaset, 2018).

Poslední z významnějších zaměstnavatelů ve městě Bruntál je firma **Karla s.r.o.**, která se zabývá prodejem ocelových plechů, výrobou a opracováním svařenců, hydraulických válců a výkupem kovového odpadu a v roce 2011 zaměstnávala 230 osob. Na trhu působí od roku 1991 a skládá se z několika divizí. Výkup plastových odpadů a jejich zpracování provozuje divize Recyklace plastů v Bruntále, která je vybavena moderní vícefázovou zpracovatelskou technologií. Divize recyklace plastů vlastní samostatné výrobní a skladovací prostory. Je vybavena moderní vícefázovou zpracovatelskou technologií. V současné době zpracovává plastový odpad všech kategorií (od speciálních technických plastů až po komunální odpad) v rámci celé České republiky. Největší divizí je pak divize Hutní materiál v Ostravě; dalšími divizemi pak jsou divize Kogeneračních jednotek v Brně; divize Kovové

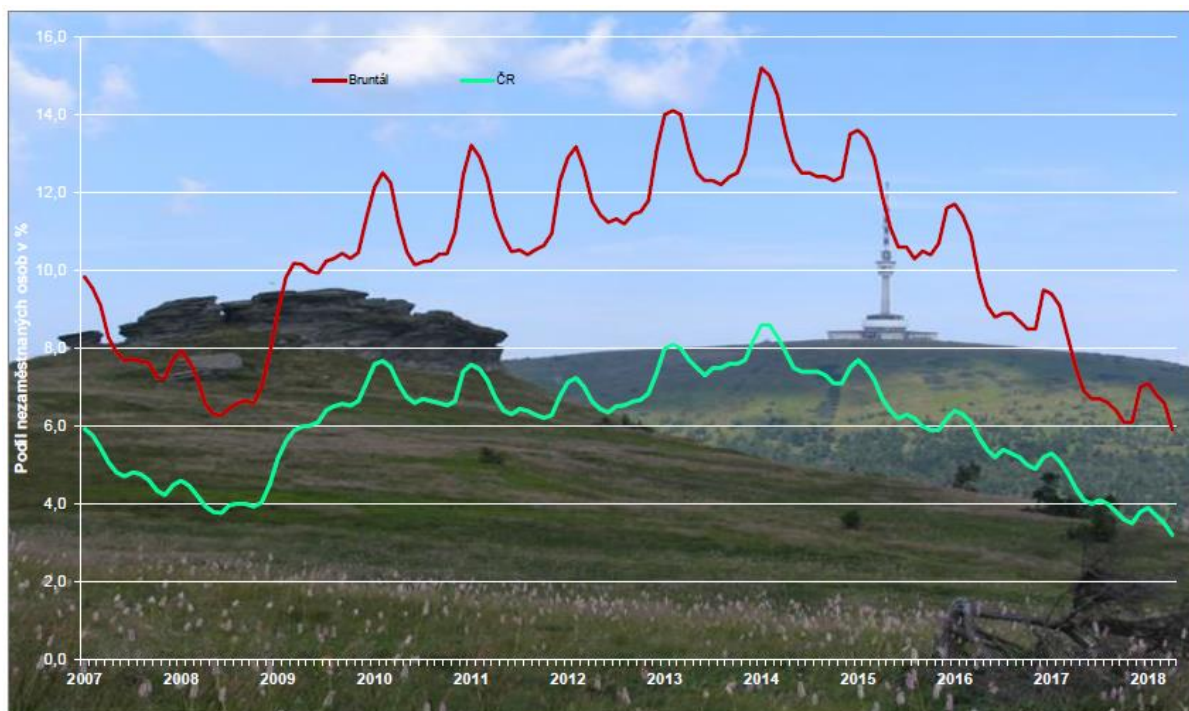


odpady (výkupny kovových odpadů v Bruntále, Krnově, Opavě, Ostravě, Humpolci, Lounech a v Uherském Brodě); divize Hydraulika v Opavě a divize Aluminium granulát v Krnově (Karla, 2018).

#### IV. Trh práce

Z dlouhodobého pohledu lze konstatovat, že okres Bruntál v posledních letech patří mezi okresy s nadprůměrně vysokou mírou nezaměstnanosti, která se dlouhodobě pohybuje o 4 procentní body výše než je celostátní průměr, a to bez ohledu na konkrétní hodnoty. Křivka vývoje zdejší míry nezaměstnanosti za posledních 10 let (2007 – 2018) tak s tímto rozdílem kopíruje křivku celorepublikové nezaměstnanosti, s patrným zvýšením v období celosvětové ekonomické krize nebo naopak snížením do rekordních minimálních hodnot v době ekonomického růstu (viz obr. č. 4).

Obr. č. 4: Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Bruntál a v ČR (2007 – 2018)



Zdroj: ÚP, 2018

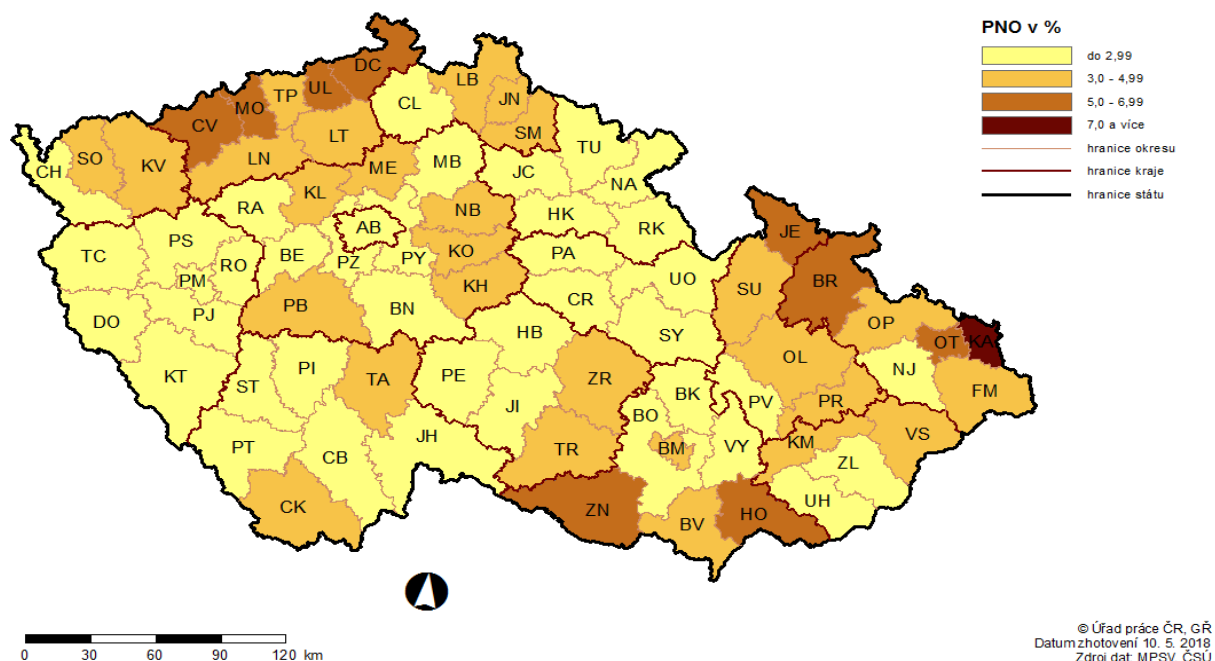
V současné době rekordně nízké nezaměstnanosti v rámci celého Česka (tj. v dubnu 2018) tak patří i hodnota míry nezaměstnanosti pro okres Bruntál k rekordně nízkým, nicméně i přesto dosahuje dvojnásobku průměru pro celou zemi: a to konkrétně 5,9 % vs. 3,2 %. Okres Bruntál je tak na konci dubna 2018 okresem se čtvrtou nejvyšší mírou nezaměstnanosti v zemi: 1. je Karviná se 7,5 %, 2. Most se 6,7 %, 3. Ostrava – město se 6,2 % a 5. Jeseník



s 5,8 %, kdy zároveň 3 z 5 okresů s nejvyšší mírou nezaměstnanosti patří stejně jako Bruntál do Moravskoslezského kraje. Na druhé straně mezi okresy s nejnižší mírou nezaměstnanosti patří Rychnov nad Kněžnou a Praha – východ se 1,2 %, Pelhřimov se 1,5 %, a Benešov a Jindřichův Hradec se 1,6 % (ÚP, 2018). I přes snížení relativních hodnot míry nezaměstnanosti tak zůstává zachována její regionální struktura, kdy mezi okresy nejvíce postižené nezaměstnaností patří strukturálně postižené oblasti, pro které byl dříve typický vysoký podíl průmyslové výroby, jako tomu je například právě v Moravskoslezském kraji nebo v Podkrušnohoří (viz obr. č. 5).

Obr. č. 5: Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech ČR (30. 4. 2018)

### PODÍL NEZAMĚŠTNANÝCH OSOB (PNO) NA POČTU OBYVATEL v okresech České republiky k 30. 4. 2018



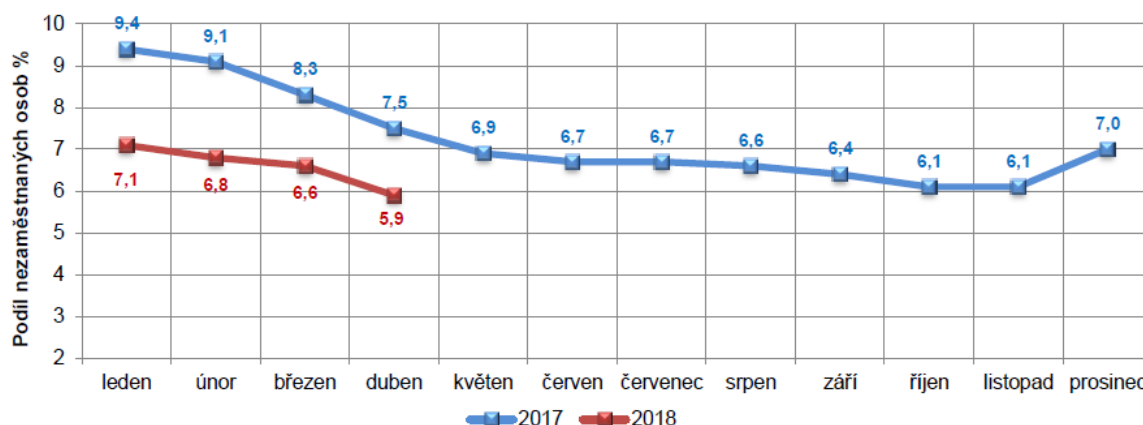
Zdroj: ÚP, 2018

V případě okresu Bruntál potom srovnání meziročního vývoje podle jednotlivých měsíců (v počtu i podílu uchazečů o zaměstnání) zatím ukazuje stejný vývoj (křivku) jako v roce 2017, na úrovni nižší o dva procentní body, tudíž se zdá, že se replikuje nejen regionální vzorec nezaměstnanosti, ale také její sezónnost (viz obr. č. 6).





Obr. č. 6: Porovnání vývoje podílu nezaměstnaných osob v okrese Bruntál podle jednotlivých měsíců roku v letech 2017 a 2018



Zdroj: ÚP, 2018

V konkrétních číslech potom situace ve studovaném okrese Bruntál znamená, že k 30. dubnu 2018 bylo v celém okrese evidováno 3 873 uchazečů o zaměstnání (pokles o 10,6 %, tj. o 461 osob, v porovnání s březnem 2018, přičemž nově zaevidováno bylo 560 osob a evidenci ukončilo 1 021 osob) a nahlášených volných pracovních míst bylo 1 341 (nárůst o 5,3 % v porovnání s březnem 2018), tj. na jedno volné místo připadalo 2,9 uchazečů o zaměstnání. Z evidovaných uchazečů o zaměstnání bylo 1 938 žen (tj. 50,0 % z uchazečů o zaměstnání), 837 osob se zdravotním postižením (tj. 21,6 %), 155 absolventů a mladistvých (tj. 4,0 %), 1 566 ve věku nad 50 let (tj. 40,4 %), 1 623 osob bylo evidováno déle než 12 měsíců (tj. 41,9 %) a bez vzdělání nebo se základním vzděláním bylo mezi uchazeči o zaměstnání 1 448 osob (tj. 37,4 %) (ÚP, 2018).

Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Bruntál za posledních 5 měsíců, tj. za období řešení tohoto výzkumu, ukazuje jasný trend poklesu počtu nezaměstnaných ve všech výše uvedených skupinách osob (s výjimkou přelomu roku 2017 a 2018, kdy zřejmě z důvodu vypršení platnosti pracovních smluv uzavřených na dobu určitou do konce roku krátce stoupl celkový počet uchazečů o zaměstnání) (viz tab. č. 4).



Tab. č. 4: Uchazeči o zaměstnání v okrese Bruntál podle jednotlivých kategorií osob (prosinec 2017 – duben 2018)

<b>Uchazeči o zaměstnání v okrese Bruntál</b>	<b>12/2017</b>	<b>1/2018</b>	<b>2/2018</b>	<b>3/2018</b>	<b>4/2018</b>
Stav minulého měsíce (uchazeči celkem)	4 096	4 602	4 670	4 510	4 334
Nově hlášené uchazeči	876	660	377	365	560
– od počátku roku	6 436	660	1 037	1 402	1 962
Vyřazení uchazeči	370	592	537	541	1 021
– od počátku roku	8 165	592	1 129	1 670	2 691
<b>Uchazeči celkem</b>	<b>4 602</b>	<b>4 670</b>	<b>4 510</b>	<b>4 334</b>	<b>3 873</b>
z toho:					
– ženy	2 208	2 148	2 059	2 013	1 938
<i>podíl žen v %</i>	<i>47,9</i>	<i>46,0</i>	<i>45,7</i>	<i>46,4</i>	<i>50,0</i>
– občané se ZP	884	879	864	840	837
<i>podíl ZP občanů v %</i>	<i>19,2</i>	<i>18,8</i>	<i>19,2</i>	<i>19,4</i>	<i>21,6</i>
– absolventi a mladiství	183	174	172	181	155
<i>podíl absolventů a mladistvých v %</i>	<i>4,0</i>	<i>3,7</i>	<i>3,8</i>	<i>4,2</i>	<i>4,0</i>
– UoZ ve věku 50 let a více	1 770	1 805	1 745	1 695	1 566
<i>podíl UoZ ve věku 50 let a více v %</i>	<i>38,5</i>	<i>38,7</i>	<i>38,7</i>	<i>39,1</i>	<i>40,4</i>
– UoZ dlouhodobě evidovaní (nad 12 měsíců)	1 772	1 741	1 685	1 673	1 623
<i>podíl dlouhodobě evidovaných UoZ v %</i>	<i>38,5</i>	<i>37,3</i>	<i>37,4</i>	<i>38,6</i>	<i>41,9</i>
– UoZ bez vzdělání a se základním vzděláním	1 553	1 602	1 574	1 547	1 448
<i>podíl UoZ se základním vzděláním a bez vzdělání v %</i>	<i>38,2</i>	<i>34,3</i>	<i>34,9</i>	<i>35,7</i>	<i>37,4</i>
– s nárokem na podporu v nezaměstnanosti	1 264	1 375	1 292	1 191	850
<i>podíl s nárokem na podporu v nezaměstnanosti v %</i>	<i>27,5</i>	<i>29,4</i>	<i>28,6</i>	<i>27,5</i>	<i>21,9</i>
– dosažitelní ve věku 15 – 64 let	4 252	4 315	4 152	3 994	3 535
<b>Podíl nezaměstnaných osob v %</b>	<b>7,0</b>	<b>7,1</b>	<b>6,8</b>	<b>6,6</b>	<b>5,9</b>

Pozn.: UoZ – uchazeč o zaměstnání; ZP – zdravotně postižení  
Zdroj: ÚP, 2018

I přesto, že se množiny jednotlivých kategorií uchazečů o zaměstnání nemusí nutně překrývat, lze vyslovit hypotézu, že typickým uchazečem o zaměstnání v okrese Bruntál je osoba<sup>1</sup> ve věku nad 50 let bez vzdělání nebo se základním vzděláním, která je v evidenci vedena déle

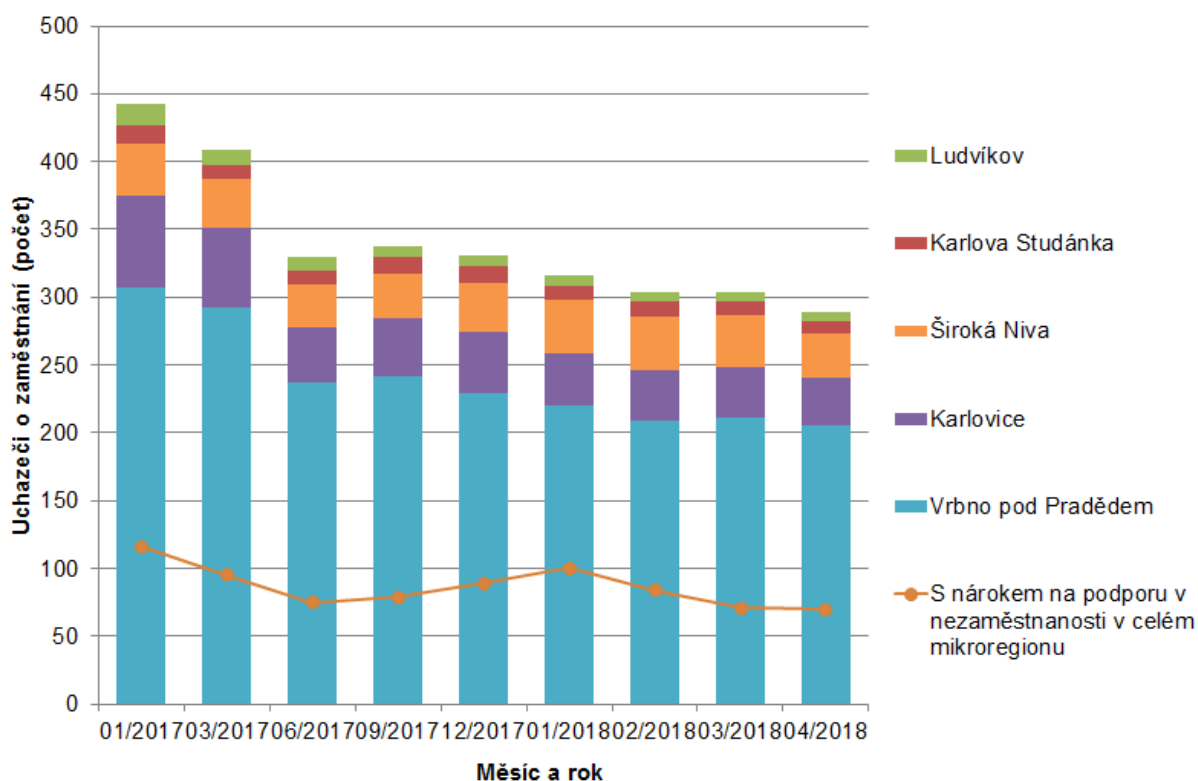
<sup>1</sup> S ohledem na relativně rovnoměrné zastoupení mužů resp. žen mezi uchazeči o zaměstnání z dat nevyplývá jednoznačná dominance jednoho pohlaví mezi uchazeči o zaměstnání: v období prosinec 2017 – březen 2018 by to byl spíše muž, v dubnu 2018 spíše žena.



než 12 měsíců, a která je navíc v polovině případů i zdravotně postižená. Naopak osoby mladistvé a absolventi jsou zastoupeni zcela minimálně.

Při pohledu na řádovostně nižší úroveň, tj. na jednotlivé mikroregiony, se již budeme zabývat pouze námi studovaným mikroregionem Vrbenska, který se, jak již bylo uvedeno výše, skládá z celkem pěti obcí: Vrbna pod Pradědem, Ludvíkova, Karlovy Studánky, Široké Nivy a Karlovic. V období ledna 2017 až dubna 2018 se celkový počet nezaměstnaných v regionu snížil téměř na polovinu: ze 443 na 289 osob. Vzhledem ke své populační velikosti v porovnání s ostatními obcemi mikroregionu nejvíce těchto osob ve sledovaném období bydlelo v samotném Vrbnu, které se tak na celkovém počtu nezaměstnaných osob v mikroregionu podílelo vždy cca 70 %. Okolo 10 % nezaměstnaných v mikroregionu pak bydlelo v Karlovicích a v Široké Nivě, a 2-3% v Ludvíkově a Karlově Studánce. Z celkového počtu nezaměstnaných v mikroregionu pak nárok na podporu v nezaměstnanosti mělo v uvedeném období vždy cca 100 osob, tj. necelá čtvrtina ze všech uchazečů o zaměstnání žijících v mikroregionu, tj. pouze čtvrtina uchazečů o zaměstnání byla bez práce – v zásadě – méně než půl roku a jednalo se tedy o osoby nezaměstnané jen velmi krátkou dobu (viz obr. č. 7).

Obr. č. 7: Vývoj počtu nezaměstnaných osob v jednotlivých obcích mikroregionu Vrbno pod Pradědem (leden 2017 – duben 2018)

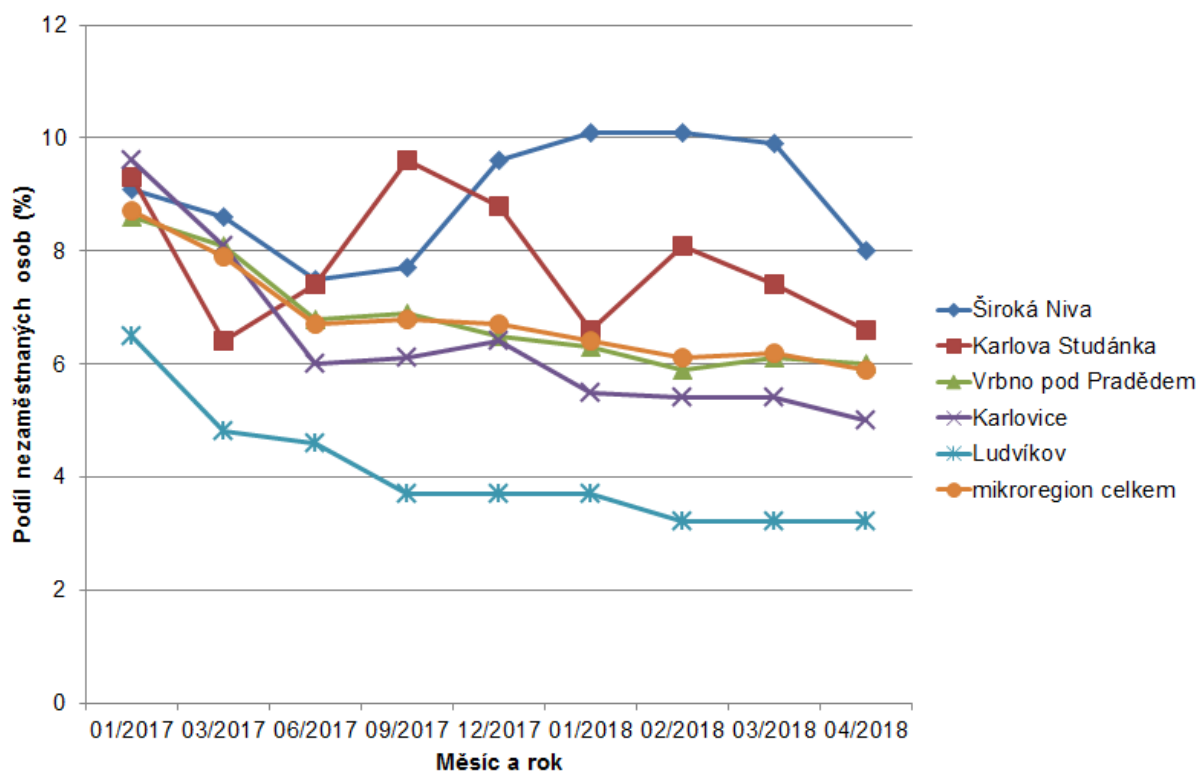


Zdroj: ÚP, 2018



Vzhledem k rozdílné populační velikosti obcí je, podobně jako v jiných případech, o konkrétní situaci na trhu práce více vypovídající právě míra nezaměstnanosti resp. podíl nezaměstnaných osob. V lednu 2017 činila míra nezaměstnanosti pro celý mikroregion 8,7 % a do dubna 2018 se snížila cca o jednu třetinu: na 5,9 %. Mezi jednotlivými obcemi mikroregionu je pak míra nezaměstnanosti dlouhodobě nejvyšší v Široké Nivě (v dubnu 2018 8,0 %) a Karlově Studánce (6,6 %), průměrná pak ve Vrbnu pod Pradědem (6,0 %) a Karlovicích (5,0 %) a nejnižší v Ludvíkově (3,2 %) (viz obr. č. 8).

Obr. č. 8: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v jednotlivých obcích mikroregionu Vrbno pod Pradědem (leden 2017 – duben 2018)



Zdroj: ÚP, 2018

Nabízených volných pracovních míst v celém okrese potom bylo v dubnu 2018 celkem 1 341, tj. na jedno volné pracovní místo připadalo 2,9 uchazečů o zaměstnání (ÚP, 2018). Zde je však nutné zdůraznit, že od 1. ledna 2012 není podle ustanovení § 35 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, hlášení volných pracovních míst pro zaměstnavatele povinné, ale pouze dobrovolné, tudíž volná pracovní místa, která má v evidenci Úřad práce ČR, nemusí plně reflektovat realitu pracovního trhu. Zaměstnavatel tedy může získávat zaměstnance v potřebném počtu a struktuře zcela sám nebo může i nadále využít pomoci Úřadu práce ČR (MPSV, 2018). Nicméně i přesto je v porovnání např. s lednem 2016 počet nahlášených volných pracovních nyní téměř trojnásobný (v lednu 2016 jich bylo 532), bohužel k výše uvedené dobrovolnosti je však pouze možné se domnívat, že za tím stojí čím dál více



prosperující ekonomika okresu Bruntálu a její současný růst. Na druhé straně, pouze na pracovní místo, které se zaměstnavateli nepodaří obsadit min. 30 dnů, smí být následně – při splnění i dalších podmínek – zaměstnán cizinec z tzv. třetí země, tj. občan nečlenského státu Evropské unie resp. Evropského hospodářského prostoru.

S vědomím výše uvedeného limitu dobrovolnosti hlášení volných pracovních míst ze strany zaměstnavatelů je nutné přistupovat i k datům, která ukazují právě nejčastější typy volných pracovních míst podle dosaženého vzdělání. Největší poptávka je po profesích, k jejichž vykonávání stačí pouze ukončené základní vzdělání nebo střední vzdělání s výučním listem, jako jsou např. svářeči, řidiči nákladních automobilů, tahačů a speciálních vozidel, uklízeči a pomocníci, pracovníci v zákaznických kontaktních centrech, číšníci a servírky, pomocníci v kuchyni nebo instalatéři, potrubáři, kuchaři či obsluha automatizovaných strojů a zařízení na prvotní zpracování dřeva (viz tab. č. 5).

Tab. č. 5: Nejčastější zastoupení volných pracovních míst podle dosaženého vzdělání v okrese Bruntál (30. 4. 2018)

Stupeň vzdělání	Profese
<b>Základní vzdělání</b>	svářeči, ostatní pomocní pracovníci ve výrobě, pracovníci ostrahy, strážníci, řidiči nákladních automobilů, tahačů a speciálních vozidel, pomocní pracovníci v oblasti těžby a stavebnictví, uklízeči a pomocníci, pracovníci v zákaznických kontaktních centrech, číšníci a servírky, pomocníci v kuchyni
<b>Střední vzdělání s výučním listem</b>	instalatéři, potrubáři, kuchaři, nástrojaři a příbuzní pracovníci, stavební zámečníci a stavební klempíři, číšníci a servírky, seřizovači a obsluha obráběcích strojů, ošetřovatelé a pracovníci v sociálních službách v oblasti pobytové péče, obsluha automatizovaných strojů a zařízení na prvotní zpracování dřeva, svářeči, řezači plamenem a páječi, řidiči nákladních automobilů a tahačů, stavební a provozní elektrikáři, pokrývači, malíři
<b>Střední vzdělání s maturitou</b>	všeobecné zdravotní sestry, vrchní referenti Policie ČR, strojírenští technici, odborní pracovníci v oblasti sociální práce, finanční a investiční poradci
<b>Vysokoškolské vzdělání</b>	lékaři

Zdroj: ÚP, 2018

A právě to, zjistit, nakolik všechna výše prezentovaná sekundární data odráží skutečný stav věcí v současné době, a co se skrývá pod jejich povrchem, si klade za cíl empirická část tohoto výzkumu.





Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



Agentura  
pro sociální začleňování



## Empirická část

### I. Metodologie

Vzhledem k zaměření a poměrně jasné specifikaci výzkumu ze strany zadavatele bylo rozhodnuto použít jako hlavní metodu – mimo analýzy sekundárních zdrojů – tzv. polostrukturované rozhovory, tj. rozhovory založené na předem připraveném dotazníku, kdy je dotazník slouží jako vodítko toho, kterým směrem by se měl rozhovor ubírat a výzkumník pružně reaguje na informace, které se v průběhu rozhovoru dozvídá.

Jako respondenti byli vzhledem k zadání výzkumu určeni zástupci firem sídlících v regionu a tamní střední školy.

Dotazník pro firmy obsahoval 5 hlavních okruhů otázek:

- Hlavní údaje o firmě (obor činnosti, obrat, průměrná mzda apod.);
- Informace o zaměstnancích (počet, struktura dle věku, pohlaví, vzdělání, péče o současné zaměstnance, nábor nových zaměstnanců apod.);
- Spolupráce se školami (zájem o zaměstnávání absolventů z konkrétních odborných škol, nábor studentů, existující formy spolupráce);
- Spolupráce s Úřadem práce;
- Propagace oboru.

Dotazník pro školy se skládal z 5 hlavních okruhů otázek:

- Uplatnění žáků v místních podnicích;
- Stávající formy spolupráce (exkurze, stáže, praxe apod.) s místními zaměstnavateli (současný stav, výhled, ideální stav);
- Možnosti podpory žáků (projekty, dotace, granty);
- Existující podpora ze strany obcí/kraje/potenciálních zaměstnavatelů;
- Flexibilita v zavádění nových oborů.



## II. Výsledky provedení terénního šetření

### A. Respondenti

Co se týče zaměstnavatelů, tak bylo osloveno 23 firem působících buď přímo ve Vrbně, nebo v jeho blízkém okolí. Oslovené firmy působí ve všech hlavních ekonomických odvětvích, jež jsou v regionu zastoupena. Pozitivní odpověď na žádost o rozhovor se podařilo získat z 10 z nich (tj. 43 %), s jejichž zástupci také rozhovor nakonec proběhl. Tři další firmy na e-mail se žádostí o schůzku, ve kterém bylo zdůrazněno, že se jedná o výzkum v zájmu města Vrba, alespoň reagovaly: z jedné firmy se dorazila odpověď ve smyslu, že situace na trhu práce v regionu je všem místním dobře známa a tudíž výzkum je podle nich nerelevantní; z další firmy zaznělo, že zaměstnance v současné době nehledá, tudíž se s žádnými problémy nepotýká. Třetí firma, významný zaměstnavatel ve městě, po poměrně velkém naléhání ze strany výzkumníka sice rozhovor přislíbila, ale nakonec ho den předem zrušila a na žádost o schůzku v novém termínu nereagovala. Celkem se tedy podařilo získat 13 odpovědí (10 komplexních rozhovorů + 3 stručné odpovědi), tedy od zhruba poloviny oslovených (56 %).

Firmy, které se výzkumu aktivně zúčastnily (tj. ty, ve kterých rozhovor opravdu proběhl), podnikají jak ve Vrbně samotném, tak v nedalekém okresním městě, tj. Bruntálu. Zastoupeno bylo několik odvětví ekonomických činností: především obory zpracovatelského průmyslu (výroba pryžových a plastových výrobků, výroba textilií), ale také stavebnictví, lesnictví a těžba dřeva, doprava nebo ubytování, stravování a pohostinství.

Co se týče středních škol, tak těch působí v okrese Bruntál celkem 13. Při vyloučení dvou všeobecně zaměřených gymnázií, u jejichž absolventů se předpokládá spíše další studium na vysoké škole než přímý vstup na trh práce hned po ukončení střední školy, se dostaneme na počet 11 středních škol, které byly také osloveny. Na žádost o rozhovor reagovaly pozitivně ovšem pouze ve 4 z nich (36 %), z ostatních škol se bohužel i přes opakované snahy nepodařilo získat žádnou reakci.

Mimo těchto dvou hlavních skupin respondentů byl osloven i další významný hráč na trhu práce, a to Úřad práce, kde byla oslovena jak jeho hlavní pobočka v okresním městě, tak i územní pracoviště ve Vrbně, které je ovšem této pobočce podřízeno. Rozhovor se nakonec uskutečnil s vedením okresního pracoviště v Bruntále.

Celkem tedy bylo v období února a března 2018 uskutečněno 15 polostrukturovaných rozhovorů (10 firem, 4 školy, 1 Úřad práce), které trvaly od 45 min do 3 hod.



## B. Situace na místním trhu práce z pohledu zaměstnavatelů

### 1) Struktura zaměstnavatelů

Jak již bylo uvedeno výše, rozhovor se uskutečnil v 10 firmách podnikajících v regionu. Z těchto se polovina (5) zabývala výrobou pryžových a plastových výrobků, a dále byly po jedné zastoupeny firmy z oborů výroba textilií, stavebnictví, lesnictví a těžba dřeva, doprava a ubytování, stravování a pohostinství.

Naprostá většina z dotazovaných firem měla pouze české vlastníky (9 z 10).

Obrat firem, kterým obecně rozumíme souhrn výnosů firmy v daném období (výnosy z prodeje zboží, výrobků a služeb v rámci běžné činnosti firmy, snížené o reklamace a slevy, do obratu se nezahrnuje DPH) je odvislý od oboru jejich činností a velikosti, tudíž v závislosti na těchto dvou faktorech se obrat u respondentů pohyboval od několika miliónů Kč ročně po několik stovek miliónů Kč ročně.

Průměrná hrubá měsíční mzda ve firmách byla v roce 2017 ve srovnání s průměrnou mzdou v Moravskoslezském kraji (26 015 Kč dle údajů z ČSÚ – ČSÚ, 2018c) až na jednu výjimku spíše nižší a pohybovala se většinou okolo 21 tis. Kč – 23 tis. Kč hrubého, kdy samozřejmě je nutné mít v patrnosti, že se jedná o průměry za celé firmy, kdy sami zástupci firem zdůrazňovali, že je logicky velký rozdíl mezi mzdou v dělnických profesích a v profesích manažerských. Nicméně i tak lze tento údaj považovat za relevantní a vypovídající, neboť „vyšší podíl dělnických profesí nás dává níž asi o tisícovku.“ (respondent č. 5). A také, že vyplácená mzda odpovídá poměrům v regionu „určitě tady průměrná mzda není 26 tisíc, to ne! Je samozřejmě nižší, ale na poměry tady je celkem tady na Vrbensku, je vcelku v relaci.“ (respondent č. 4)

Co se týče geografického působení firem z regionu, tj. na jaké trhy vyváží, odkud naopak dováží komponenty pro výrobu apod., situace se opět lišila dle zaměření jednotlivých firem a oboru jejich činnosti a sortimentu produkce, nicméně lze konstatovat, že i přes relativně periferní polohu Vrbna a jeho horší dopravní dostupnost si firmy nacházejí odběratele po celém světě a jejich produkce tak není územně limitována: nejvíce v zemích EU (jako např. v sousedním Polsku nebo ve Španělsku, Francii, Itálii, Německu, Řecku, Slovinsku, Chorvatsku), ale i v zemích o poznání exotičtějším, jako např. Čína, Tchaj-wan, Mexiko, Írán, Japonsko nebo Rusko.



## 2) Spolupráce s městem resp. s krajem

Co se týče spolupráce oslovených firem s městem resp. s krajem, ve kterém podnikají, odpovědi respondentů naznačují spíše spolupráci typu „ad hoc“ na úrovni maximálně města (spolupráci s krajem neuvádí ani jedna z firem).

*„(A spolupracujete nějak s městem na něčem?) Ani ne. My ho k ničemu nepotřebujeme. Oni si sem tam přijdou pro nějaký sponzorský dar.“ (respondent č. 11)*

Firmami zmiňované typy spolupráce byly navíc často komerčního rázu, např. odkup budovy v majetku firmy nebo přihlášení firmy do standardního výběrového řízení na dodání výrobku ze sortimentu její výroby nebo na poskytování konkrétní služby. Mimo to téměř ze všech firem zaznělo, že ze strany města jsou firmy oslovovány v podstatě pouze v případě, že město např. pořádá nějakou akci a bylo by rádo, kdyby mu daná firma poskytla sponzorský dar pro její uskutečnění; výjimečně je firma požádána např. o článek do místních tiskovin:

*„Ne, jako když vydávají třeba nějaké noviny, tak nás oslovují, jestli tam chceme nějaký článek přidat, to jo, ale že bychom měli nějaké pravidelné setkávání s městem nad nějakým tématem, to ne.“ (respondent č. 1)*

Mimo to zájem o jejich činnost firmy ze strany města neregistrují a to přesto, že firmy samotné by uvítaly větší zájem představitelů města o předmět jejich podnikání: např. formou žádostí o exkurzi ve výrobě, kterou jim firma velmi ráda zabezpečí a která následně představitelům města umožní mít opravdovou a reálnou představu o tom, čím se daná společnost zabývá a v jakých podmínkách pracuje:

*„Oni mají zájem pořádat ples, tak vysomrují sponzorský dar. A myslíte, že sem někdo za x let přijde a řekne, co vy tady vlastně děláte, ukažte nám exkurzi. Jejich zastupitelstvo podle mého názoru by mělo prolézt všechny fabriky aspoň jednou za nějakou dobu, aby se podívali, co tady děláme.“ (respondent č. 6)*

Nicméně v několika firmách si byli vědomi i toho, že reálná možnost města pomoci konkrétní firmě (např. při odkupu pozemků apod.) je velmi limitována zákonnými nařízeními, ovšem že i zde lze najít cesty, pokud je ze strany města vůle:

*„Jako s městem? To jsou takové řeči... samozřejmě jejich řeči. Velmi zlaté řeči o partnerství měst, ale oni mají své reálné starosti a reálné možnosti, abych byl stručný, tak se dá říct, že na nějaké nejnutnější možné úrovni spolupracujeme, ale od těch měst... v reálu zákony těm městům neumožňují nějak vám pomáhat.“ (respondent č. 5)*





Daleko více byla zmiňována jako funkční spolupráce s Úřadem práce či školami – např. ve formě materiálů pro výchovné poradce.

*„S městem jsme dělali pro výchovné poradce nějaké věci, ale město jako takové s námi do styku moc nepříjde.“ (respondent č. 15)*

Podobně, na základě osobní angažovanosti majitele firmy, byla zmiňována např. i spolupráce s jednotlivými spolky – neziskovými organizacemi působící ve městě (hasiči, sportovní klub, klub pro děti apod.):

*„Je tady nějaký sportovní, bývalé gymnázium, mělo nějaký sportovní klub, tak těm pomáháme, hasičům pomáháme, teď se na nás obrátili nějakí zdravotně postižení, tam určitě budeme pomáhat. V průběhu roku se takové nějaké ty menší spolky, většinou 10, na pomoc dětem, nebo nějakým postižením, pan majitel má sociální citění, tak tímhle tím směrem nějaké peníze posíláme. Ale s městem asi vůbec nic.“ (respondent č. 2)*

### 3) Současní zaměstnanci

Kromě výše uvedeného oboru podnikání, průměrné mzdy ve firmě a dalších základních charakteristik, je neméně důležité analyzovat výzkumný vzorek z hlediska současných zaměstnanců, jejich počtu, pohlaví, vzdělání a péče firem o ně, čemuž se věnovala další část dotazníku resp. rozhovorů.

Z důvodu zachování anonymity respondentů byly firmy označeny písmeny A-I, přičemž byl kladen důraz na to, aby se pořadí podle písmene neshodovalo s pořadím respondentů tak, jak jsou citováni (tj. když jsou označováni jako *respondent č. X*).

Dále byly firmy také rozděleny do tří velikostních kategorií: drobní a malí podnikatelé (do 50 zaměstnanců), firmy střední velikosti (50-250 zaměstnanců) a velké firmy (více než 250 zaměstnanců).

Více než polovina firem tak měla méně než 50 zaměstnanců (6) a po dvou firmách mělo mezi 50-250 zaměstnanci resp. více než 250 zaměstnanců. Vzhledem k oborům podnikání (viz výše) převažovaly spíše firmy s výraznějším zastoupením mužů než žen.

*„No, samozřejmě, v těch odbornějších profesích jsou převážně muži, je to strojírenská firma, to znamená seřizovači, technologové; kvalitáři, co vím, tak ne; měřiči v nástrojárně... to jsou vesměs mužské profese, kde se jedná o techniku, práci se železem, rukama, často i jako třeba*



*ten seřizovač zanáší materiál k tomu lisu, manipulanti – typicky všechno muži, a ženy jsou u lisu a na kontrole kvality. Takže typicky rozdělené takhle, jakoby... ta monotónní jednodušší práce ne že přísluší ženám, ale tam jsou ženy, a typicky obsazené... chlapy těžko obsadíte, i když dnes se to objevuje sporadicky, k tomu lisu na osm hodin a kontrolovat mechanické věci, on vám to bude dělat měsíc, půl roku, ale pak už ne.“ (firma E)*

Z hlediska vzdělání bylo nejčastější kategorií v téměř všech firmách středoškolské vzdělání s maturitou, následované vyučením a základním vzděláním; kategorie vysokoškolského vzdělání byla ve všech firmách zastoupena spíše sporadicky.

*„Nemáme problém mít lidi jako takový, to znamená obsadit místa lidma, ale samozřejmě to, co těm firmám tady chybí a proč je tady tak vysoká nezaměstnanost, jsou především technici. A ti vzdělanější lidi, kteří tady nejsou. Takže je tady sice vysoká míra lidí nezaměstnaných, ale to jsou lidi, kteří jsou buď naprosto nezaměstnatelní, nebo prostě lidi s nedostatečným vzděláním, s nedostatečným jakýmkoli pracovním návykem apod. Takže těch je tu spousta, protože já když jsem teď přijímal lidi, tak jsem to všechno obíhal sám.“ (firma B)*

Odborová organizace, která tradičně mívá v popisu hájení práv zaměstnanců a vyjednávání např. o zvyšování mezd, byla zřízena pouze v jedné firmě (viz tab. č. 6).



Tab. č. 6: Struktura zkoumaných firem podle počtu zaměstnanců a jejich složení

Firma	A	B	C	D	E	F	G	H	CH	I
<b>1. Počet zaměstnanců</b>	< 50	50 - 250	> 250	< 50	> 250	< 50	< 50	< 50	< 50	50 - 250
<b>2. Poměr muži: ženy (%)</b>	50:50	54:46	56:44	82:18	cca 50:50, podle pozice	68:32	60:40	80:20	90:10	70:30
<b>3. Struktura podle vzdělání (%)</b>										
a. Se základním vzděláním a bez vzdělání	.	.	22	23	.	.	.	většina	.	7
b. Vyučení (SOU)	.	.	32	34	.	65	.	.	většina	55
c. Středoškolské (s maturitou)	100	*	36	26	většina	30	100	.	10	29
d. Pomaturitní	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
e. Vyšší odborné (VOŠ)	.	.	.	.	.	.	.	.	.	2
f. Vysokoškolské	.	.	10	17	.	5	.	.	3	7
<b>4. Je ve vaší firmě zřízena odborová organizace?</b>	ne	ne	ano	ne	ne	ne	ne	ne	ne	ne

\* – podle respondenta „standardní mix“, přesná čísla neuvedena

. – neuvedeno/nevyskytuje se

Zdroj: vlastní šetření, 2018

Z hlediska péče o současné zaměstnance – což může být také jeden z faktorů při rozhodování potenciálních uchazečů o práci při výběru zaměstnavatele, pokud mají více nabídek –, alespoň nějakou z více či méně tradičních zaměstnaneckých výhod poskytovalo 7 zaměstnavatelů z 10 (70 %).



Ve dvou firmách nebyly poskytovány výhody žádné: jednou z důvodu specifík oboru podnikání, ve druhém případě z důvodu velikosti firmy.

Třetí firma se otevřeně přiznala k tomu, že preferuje zaměstnávání formou tzv. švarc systému, tj. má minimální počet vlastních kmenových zaměstnanců a veškerou práci pro ni vykonávají osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ), které si firma najímá na konkrétní zakázky:

*„V okamžiku, kdy získáme zakázku, tak se maximální snahou vyhneme zaměstnávání zaměstnanců, protože není nic horšího jak zaměstnanec. Nad ním je sociální deštník, ten po vás může pořád něco chtít a pořád aby se dodržoval zákon, a maximálně si pak můžeme dovolit OSVČ, protože těm řekneme práce je, dělej, práce není, běž domů. A nic mu nedlužíme. I když takové zacházení taky není dobré jo, my zase když víme, že tady jsou určití živnostníci, se kterými spolupracujeme, tak maximální snahou jim zajišťujeme práci, tak aby jeli alespoň těch 10/11 měsíců v roce.“ (firma D).*

Mezi firmami, které nějakou výhodu poskytovaly, byla nejvíce populární mzda navíc (tzv. 13. plat – ať už v plné nebo v částečné výši – 6), dále příspěvek na stravné (stravenky – 5) a týden dovolené navíc (3 firmy). Ostatní formy výhod, běžné např. ve velkých firmách nebo ve státní správě, byly poskytovány spíše sporadicky či vůbec.

*„Lidi v reálu zajímá mzda. Všechny. To je trend posledních deseti let. Cokoliv další je něco, co vás stojí hromadu peněz a ti lidé to nevnímají, jako že to dostali.“ (firma E)*

Naopak bylo zjištěno, že některé z firem v regionu poskytují méně tradiční typy výhod, jako např. tzv. „sick day naopak“: v „klasické verzi“ tzv. sick day znamená, že zaměstnanec má nárok na 2-3 dny v roce, kdy může ze zdravotních důvodů zůstat doma, bez dokládání pracovní neschopnosti, zde byla naopak podporována docházka zaměstnanců do práce – tedy pokud v daném měsíci nejsou nemocní, dostanou určitý peněžní bonus ke mzdě.

*„Jako takové ty základní benefity jako stravenky... Zase záleží. Třebas jsme dávali, ale ono to není pravidlem, třeba lidem, co byli tři roky ve firmě, dostali všichni telefony. Ale to jsou takové nárazovky spíš, než že by to bylo pravidlem. Jo, odměny fungují nějakým způsobem, ale to zase není pravidlem, ale je to podle toho, jak jsou šikovní, jak se daří firmě a takhle. Dovolená navíc tady není. Ted' jsme třeba zavedli ne „sick day“, ale naopak, že když někdo není nemocný, tak má peněžní příspěvek. Když třeba nemá celý měsíc zameškanou hodinu, tak má nějaké peníze navíc. Na konci roku máme odměny, neberu to jako třináctý plat, ale jako odměny.“ (firma I)*



Další méně tradiční výhodou bylo např. hrazení tzv. pojištění odpovědnosti za škodu zaměstnavatelem, které potom zaměstnanec může v případě potřeby použít i na události, které se mu staly mimo pracoviště nebo proplácení očkovaní proti chřipce (viz tab. č. 7).

Z flexibilních forem práce, které jsou vhodné např. pro osoby pečující o osobu blízkou nebo pro osoby v důchodovém věku, byly firmami využívány především částečné úvazky, a v případě pozic, které to umožňovaly, také práce z domova. Jiné flexibilnější formy práce byly opět využívány spíše sporadicky či vůbec, a to ať už s poukazem na to, že povaha práce ve firmě neumožňuje, anebo zkrátka jen z toho důvodu, že o to doposud žádný ze zaměstnanců neprojevil zájem:

*„Nepřišel se na to nikdo zeptat, zatím, neměli jsme ten požadavek, ale spatřuji to jako problém v našich podmínkách dneska jo, máme těch lidí tak akorát a poloviční úvazek by vůbec nepokryl tu potřebu, co my máme. Samozřejmě, museli by být dva lidi na tu pozici, a to my samozřejmě dobrovolně dělat nebudeme a nikdo nepřišel s tím požadavkem, že se nestačí starat o dítě, jako samoživitel, jako že to ze zákona vyžaduje, to se nám nestalo ještě.“ (firma C)*

Všichni respondenti nicméně deklarovali, že pokud by poptávka po nějaké z dalších flexibilnějších forem práce nebo něčem netypickém objevila, budou se snažit dotyčnému zaměstnanci vyjít maximálně vstříc a domluvit se s ním tak, aby mu to vyhovovalo oběma stranám, jako např. ve firmě H: *„My jsme rodinná firma. Tady se každý s každým známe, většinou si každý tyká. Je to takový jiný. A když prostě někdo přijde a řekne, já mám průser, potřeboval bych půjčit 10 000, tak řeknu tu máš 10 000, stáhneme to ve třech výplatách.“*





Tab. č. 7: Struktura zkoumaných firem podle nabízených výhod a péče o současné zaměstnance

Firma	Počet firem	A	B	C	D	E	F	G	H	CH	I
<b>5. Poskytuje Vaše firma zaměstnanecké výhody?</b>	7	0	1	1	OSVČ, výj. DPP	1	1	1	1	0	1
Pokud ano, jaké?											
a. Příspěvek na stravování	5	.	1	1	0	1	1	0	0	0	1
b. Příspěvek na soukromé životní pojištění	0	.	0	.	.	.	0	.	.	.	.
c. Příspěvek na penzijní připojištění	1	.	1	.	dříve	.	0	.	.	.	.
d. Příspěvek na dovolenou, rekreační pobyty a zájezdy	1	.	.	.	dříve	1	.	.	.	.	.
e. Příspěvek na kulturní akce (muzikály, kino, divadlo apod.)	1	.	.	.	.	1	.	.	.	.	.
f. Příspěvek na sportovní akce (permanentky, plavanky apod.)	2	.	.	.	.	1	.	.	1	.	.
g. Dary, půjčky, sociální výpomoc zaměstnancům	2	.	.	.	1	.	.	.	1	.	.
h. Mzda navíc (13. plat)	6	.	1	.	půlka 13. platu	.	1	1	1	.	1



i. Jednorázový příspěvek k životnímu jubileu	2	.	.	1	.	.	.	.	1	.	.
j. Jednorázový příspěvek k výročí práce ve firmě	1	.	.	1	.	.	.	.	.	.	.
k. Jednorázový příspěvek k odchodu do důchodu	0	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
l. Příspěvek na vzdělání	0	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
m. Příspěvek na odborný rozvoj	0	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
n. Příspěvek na jazykové kurzy	0	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
o. Dovolena navíc (5 dní)	3	.	1	.	.	1	0	.	1	.	0
p. Flexibilní pracovní doba – jaká forma? (viz dále)	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
q. Služební auto	1	.	.	.	.	.	.	.	.	.	Podle pozice
r. Služební telefon	2	.	.	.	.	.	1	.	.	.	
s. Služební notebook/ tablet	1	.	.	.	.	.	.	.	.	.	
t. Poskytování pracovního oblečení	1	.	.	.	.	.	1	.	.	.	.
u. Odběr zboží a služeb od zaměstnavatele za snížené ceny	1	.	.	1	.	.	.	.	.	.	.
v. Doprava do zaměstnání	0,5	.	0,5	.	.	.	.	.	.	.	0



w. Ubytování pro zaměstnance	0	.	.	.	.	.	.	.	.	.	0
x. Zdravotní péče (roční komplexní prohlídka)	0	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
y. Firemní předškolní zařízení (školka/ dětská skupina)	0,5	.	.	.	.	0,5	.	.	.	.	.
z. Příspěvek na „školovné“	0	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
aa. Firemní zdravotnické zařízení	0	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
bb. Něco jiného – co?	4	.	.	Lepší ceny u telefonního operátora	.	Očkování proti chřipce	Příjemné pracovní prostředí, kuchyňky	.	.	.	Pojistka „na blbost“ (pojištění odpovědnosti za škodu) - nemusí si platit sami
		.	.	Kafeterie výhod	.	.	Proplácí přesčasy	.	.	.	Nárazově, např. před lety akce, že po 3 letech práce u firmy dostali zaměstnanci mobilní telefon
		.	.	.	.	.	.	.	.	.	Když není nemocný - příspěvek (sick day naopak)
<i>K flexibilní pracovní době.... (rodičovství/ péče o osobu blízkou/ z jiných důvodů)</i>											



6. Máte ve Vaší firmě zavedena některá z následujících opatření?												
a. Částečné úvazky (pracovní doba kratší než 8 hodin denně) - mimo DPP, DPČ	6	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0
b. Práce z domova (možnost pracovat z domu s využitím počítače, telefonu, apod.)	3	.	1	1	.	.	1	.	.	.	.	.
c. Sdílené pracovní úvazky (sdílení jednoho pracovního místa dvěma či více zaměstnanci)	0	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
d. Stlačený pracovní týden (týdenní pracovní doba je odpracována za méně než 5 dnů)	0	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
e. Flexibilní pracovní doba (zaměstnanec má určitou volnost ve volbě času příchodu a odchodu, ale musí splnit 8 pracovních hodin denně)	1	1	.	.	.	nelze	.	.	.	.	.	.
f. Fond pracovní doby (týdenní pracovní doba 40 hodin musí být odpracována a je jedno kdy a kde)	1	1	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.



g. Při směnném provozu možnost domluvy služeb	1	.	.	.	.	1	.	.	.	.	.
h. Jiné alternativní formy práce (výše neuvedené) – jaké?	0	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
<b>7. Pokud žádné z těchto forem pracovních úvazků zatím nenabízíte, z jakých důvodů tomu tak je?</b>	2	.	.	.	.	.	.	.	Není poptávka, ale lze se domluvit	.	Není zájem
<b>8. Které z následujících překážek brání zaměstnavatelům zavádění alternativních pracovních úvazků:</b>	0	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
a. Daňová nevýhodnost	0	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
b. Finanční a administrativní náročnost	0	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
c. Obava ze zvýhodňování určitých skupin zaměstnanců před jinými	0	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
d. Obava ze zneužívání těchto výhod	0	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
e. Zneužití dat při práci z domova	0	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
f. Zaměstnanec není k dispozici, když je potřeba	0	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.





g. Jiné – jaké?	0	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
<b>9. Jak přistupujete k problematice práce přesčas? Nabízíte svým zaměstnancům za přesčasovou práci odpovídající kompenzaci (navýšení mzdy, odměny, možnost čerpat náhradní volno)?</b>	1	.	.	.	.	.	.	.	.	.	Náhradní volno za přesčasy
<b>10. Snažíte se i o Age/Gender management (tj. rovnoměrné obsazování pracovních pozic v oddělení s ohledem na věk/pohlaví)?</b>	0	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
<i>Další nástroje</i>											
<u>Vzdělávání dosavadních zaměstnanců</u>											
<b>11. Plány vzdělávání a osobního rozvoje zaměstnanců</b>	3	.	1	.	1	.	.	.	1	.	ano - např. přeškolení údržbářů na elektrikáře podle vyhl. 50
<b>12. Kariéerní přestávky (pro doplnění vzdělání)</b>	0	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
<b>13. Rekvalifikační kurzy pro vlastní zaměstnance</b>	1	.	1	.	.	.	.	.	.	.	.



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



Agentura  
pro sociální začleňování

<b>14. Mezigenerační vzdělávání (starší pracovníci zaučují mladší)</b>	<b>0</b>	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
<b>15. Vzdělávání starších pracovníků zkušenými staršími lektory</b>	<b>0</b>	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.

Pozn.: 0 – explicitně uvedeno, že ne; 0,5 – zvažuje se; 1 – ano; . – neuvedeno/nevyskytuje se

Zdroj: vlastní šetření, 2018



Realizováno v rámci projektu „Systémové zajištění sociálního začleňování“, registrační číslo projektu CZ.03.2.63/0.0/0.0/15\_030/0000605.

Další zkoumanou oblastí bylo to, zda firmy svým současným zaměstnancům umožňují kariérní postup, podporují je v jejich vzdělávání, v rekvalifikaci na jinou pozici v rámci firmy apod., neboť často i právě vidina kariérního postupu resp. vývoje může být také faktorem, který hovoří pro setrvání ve firmě. Podobný postup umožňují víceméně všechny oslovené firmy:

*„My si vychováváme naše lidi sami od píky bez jakékoli, základu vzdělání si je vychováváme z normálních dělníků, seřizovačů, případně středoškoláků, kteří mají zájem, seřizovačů ze střední školy. ... My jakoby odchyťujeme ty lidi, protože typicky na trhu to není tak, že... ty dovednosti, které mají ti lidi těch středních kádřů, jako jsou mistři, technologové, seřizovači, nástrojáři,... nelze koupit na trhu, nevyjde z nějaké školy, učňovského střediska nevyjde hotový člověk, z nějaké fabriky můžete krást hotového člověka. Ale z 80 % si toho člověka musíte vychovat v procesu. Jakmile máme někoho šikovného, tak ho sami taháme nahoru. Je to obrácený vztah, není to jako... přijďte k nám a my vám nabízíme bonus. Přijďte k nám, pracujte a my si mezi nimi hledáme šikovné lidi. A není to nějaký masový proces. Toho technologa vychováváte, tahle fabrika má v této lokalitě čtyři špičkové technology. Nevychováváte ho pořád, trvá to dvacet let třeba. Podobné je to s konstruktéry. To je dlouhodobý proces na relativně malém počtu lidí.“ (firma E)*

*„Teď zrovna vyřizuju žádost na úřadu práce. V (městě) mi chybí elektrikáři. Ani kdybych je chtěl přímo ze školy urvat, tak prostě nejsou. My máme údržbáře a těm zajišťujeme vzdělání v elektrikářském obvodu, aby měli vyhlášku padesát a mohli samostatně dělat vyhlášku padesát. Vždycky, když k nám někdo přijde do výroby, tak začne pracovat na těch nejjednodušších linkách. Postupně samozřejmě záleží, jak je ten člověk šikovný a kde zůstane. Na tom kovu máme zhruba patnáct výrobních linek a každá je něčím specifická. Takže třeba začne na lince, kde dělá ve třech, kde si ho lidi pohlídají, zaučí, zaškolí. Pak se dá třeba na linku, kde je sám, ale ta linka je pomalejší, takže to jeden člověk relativně zvládá sám. Tím se vyzkouší, jestli je samostatný, jestli je schopen to sám obsluhovat, vypínat a podobně. Pak jsou tu automaty, kde jeden člověk obsluhuje dvě linky. To už dělají lidi, kteří opravdu stíhají a jsou zaučení. Postup je zde možný, ale není to o tom, že by si člověk musel dodělávat vzdělání, spíš je to o té šikovnosti lidí.“ (firma I)*

V některých případech to jsou však paradoxně zaměstnanci samotní, kteří možnost dalšího vzdělávání nebo postupu příliš nevyhledávají:

*„Zrovna třeba toho technologa nám teďka už rok nebo něco dělá původně seřizovač, tak ten postoupil nahoru a je tady možnost postupu. (A využívají to ti lidi? Je to jejich iniciativa?) Moc ne. Správně česky si zabrblijí a ...“ (firma B)*



#### 4) Nábor nových zaměstnanců

Jedním z cílů tohoto výzkumu mělo být, na základě obdrženého zadání (viz výše), zjistit

*poptávaný profil zaměstnanců a kapacity místních zaměstnavatelů, včetně souvisejících podmínek pro vstup do zaměstnání, stávajících strategií vykrývání personální poptávky, využívání nástrojů APZ atd.,*

s tím, že poptávaným profilem bylo myšleno především konkrétní vzdělání, konkrétní obor, který by měl mít ideální nový zaměstnanec vystudovaný.

Z rozhovorů s firmami však vyplývá, že spíše než důraz na nějaký konkrétní obor, by uvítaly u uchazečů o zaměstnání resp. nových zaměstnanců spíše jistou formu vzdělávání k standardním pracovním návykům a základní šikovnost (manuální zručnost), kterým se však v žádné konkrétní instituci nedá naučit, neboť se jedná spíše o otázku výchovy příj. talentu. Např. výchovu ve smyslu, že chození do práce je normální aktivitou, že se do práce chodí každý den (resp. v den, kdy tam člověk má např. podle rozvrhu směn přijít), že práce je hlavním zdrojem obživy apod., tj. k věcem, které velké části většinové populace přijdou jako zcela samozřejmé, nicméně každodenní praxe oslovených firem ukazuje, že zdaleka ne všichni (ať už noví nebo potenciální) zaměstnanci to mají nastavené stejně.

Výše uvedené lze ilustrovat např. na následujících tvrzeních:

*„V loni jsme vzali hocha po maturitě, kterej byl odsud z místa, nastoupil v červnu a v říjnu jsme ho museli vyhodit. Doslova. Nebylo možné, aby dostal smluvním podmínkám. S pracovní dobou a povinnostmi si nedělal nějaké starosti. Tam na ty pracoviště, na který se dostal, tu práci, kterou tam měl odvádět, nebyl schopný. Někdy kvůli tomu, že měl jiné zájmy, aby přišel v pondělí ráno v 6 do práce a byl ready, dejme tomu, tak nebyl schopný tomu dostat, prostě auto jelo do lesa na dřevo on tam měl být, aby to vydal, pak ztratil řidičský průkaz, protože policajti ho chytili.“ (respondent č. 7)*

*„Nezaměstnanost kolem 6 %, což je určitě vysoko nad celorepublikovým průměrem. Na druhou stranu, z těch 6 % tak 5,5 jsou nezaměstnatelní a ne zaměstnaní. Měl jsem ty snahy, oslovoval jsem Úřad práce, dělali jsme i nějaký předvýběr přes Úřad práce, několik jsme jich tady zkusili, dal jsem šanci lidem, kteří několik let, třeba 10, 15 let nikde nepracovali, jo, neměli absolutně žádné pracovní návyky, ten člověk nebyl schopný trefit začátek a konec pracovní směny, kam jste ho postavila, tam stál, neřekl si o nic, že mu něco chybí, že neví, když nepřišel*



*dva tři dny do práce přišlo mu to normální, zaspal, nestihl vstát a tak podobně. A takhle to bylo dokola, takže jsme s těma lidma de facto ukončili spolupráci. (...) Mám třeba v paměti jednoho člověka, který... to byl jako přesně ten typ, který možná v životě nepracoval, to bych kecal, ale tak 15, 20 let, on měl tak ke čtyřiceti, ale určitě patnáct, dvacet let nikde nedělal, seděl na tom Úřadu práce, takový vysoký statný muž, jsem si říkal, tak to přece nemůže být tak těžký, vezmeme ho na manipulanta, bude tady s tím vozíkem jezdit zprava doleva a převážet materiál, to není nic těžkého, i kdyby v životě nepracoval, to musí zvládnout. Byl tady měsíc, z toho se týden neukázal a ty tři týdny prostě chodil, měl přijít na ranní, přišel na odpolední, měl přijít na noční, přišel na ranní, jo... měl přijít na dvanáctku, přišel na osmičku, po osmi hodinách se sbalil a šel dom jo... vůbec, nechápal, nic, byl úplně mimo, a jeho zdůvodnění bylo fakt "zaspal jsem, nezvonil mi budík, ujel mi autobus", přitom byl z (přímo z města)." (respondent č. 1)*

*„Za rok nabereme třicet, čtyřicet lidí a z těch čtyřiceti mi jich pětatřicet odejde. Do roka. Ale těch pět lidí zůstane a ti tvoří to zdravé jádro. Ale ta fluktuace tu je, i když těm lidem ukážeme co je to za práci, vezmeme je do výroby... tak jsou to buď lemplové, kteří nechodí do práce nebo ožralci. Dneska už jsou opravdu na tom trhu lidí, kteří pracovat nebudou. A i když jim uvěříte a přijmete je, tak dlouho nevydrží. ... Taky jsou zvyklí nepřijít na druhý den do práce, nezavolat, neomluvit se. Ta základní výchova tam nějakým způsobem chybí. Nedojdou do práce, tak se omluvím. Na zítřejší sobotní směnu vám chybí jeden člověk, a tak se v pátek zeptáte, kdo by chtěl přijít. S někým se domluvíte a on nepřijde. Pak mu voláte a on sedí ještě v nádražce. Tak se ho ptám, proč není v práci, že mi tam stojí výrobní linka. Máte třeba tu linku, kterou musí obsluhovat tři lidi. Ve dvou se to nedá stíhat. A jestliže ten jeden nepřijde, tak stojí celá linka. A ti dva, kteří přijdou v sobotu do práce, nemají co dělat. Vy musíte tím pádem vymyslet nějakou náhradní práci. Ale zákazník zase čeká na výrobek, který mu potvrdíte, že zítra bude hotový. Vám nepřijdou lidi do práce a co mu řeknete? Ať se nezlobí, ale lidi mi prostě nepřišli do práce? Ale to ti lidé nevidí. Myslí si, že když nepřijdou do práce, tak se nic nestane. Ale on to prostě neřeší. A s takovými lidmi je pak těžké pracovat. To je pak lepší říct, ať už nechodí vůbec.“ (respondent č. 15)*

*„Další přišla holka, která tu byla už předtím na výběrovém řízení, ale je sluchově postižená. Říkám oukej, necháme ji pracovat jen tam, kde není hluk. Jenže dneska zákon přikazuje, že toho zaměstnance musíte proškolit, potom poslat k lékaři, až to všechno absolvujete, potom s tím můžete do práce. Tak holka přišla a dali jsme jí pondělí, středa, pátek. Aby se tak nenamáhala, dělá přitom i autoškolu, přišla v pondělí a ve středu už nepřišla. Říkám tak co je ve středu, já jí volám, dovolal jsem se po celém dni a ona je registrovaná na pracáku přitom. A ona no já budu asi nastupovat do Studánky. Říkám, tady máte pracovní poměr, smlouvu, máte přijít do práce, máte klíče, zodpovědnost, a ona no jo, no. Z toho vyplývá, že lidi, kteří tady zůstali, z různých důvodů nepracují. Buď to jsou ženský, který nemůžou dělat na noční, je třeba když je vyhodí, tak jak vyžadujeme třísměnný provoz, to nemůžou dělat, protože chlap dělá někde a ona prostě v noci musí být doma, i když my se i těm snažíme vyjít vstříc. Máme*



*tady lidi, co nemůžou pracovat ve třísměnném provozu, tak jim prostě obrátíme směny proti sobě, samozřejmě je to otázka peněz, ve chvíli, kdy nemají směnu, nemají ten příplatek, někdo to akceptuje, někdo ne.“ (respondent č. 6)*

*(příklad z jiné než respondentovi firmy): „(říkala mi) my nemáme lidi. Tak jsme počítali s tím, že skončí školu, červen, květen, že přijdou. A oni přišli. Ale oni přišli na čtrnáct dní. A za čtrnáct dní řekli: my to dělat nechceme. A proč, co Vám chybí? Chybí Vám peníze? No nám vadí to, že my nemůžeme být pátek sobotu nebo sobotu neděli být doma. Protože tady je třísměnný provoz. Takže já si myslím, že už je to v těch rodinách. Že oni u těch svých rodičů vidí, že prostě nemusí pracovat, a to je úplně to samé.“ (respondent č. 11)*

Dalším jevem, který výrazným způsobem limituje zaměstnávání osob, které jsou v současné době vedené jako uchazeči o zaměstnání na úřadu práce, je potom často situace jejich osobních financí – řada z nezaměstnaných je kvůli nespláceným půjčkám či jiným nedodrženým finančním závazkům v exekuci: a pracovat se jim tak de facto vůbec nevyplatí, neboť vše co si vydělají nad rámec stanoveného minima, jde na splátku těchto jejich dluhů:

*„Za poslední dobu má exekuci devadesát procent lidí, kteří nastoupí. Takže oni ani pracovat nechtějí a nemáte je ani jak motivovat. I když jim dáte nějaké příplatky nebo jdou o víkendů navíc do práce, tak jim zůstane pořád minimum, jelikož jim zbytek exekutor sebere. A je jedno, jestli jde do práce čtyři víkendy v měsíci nebo ne. To je pak těžké je nějakým způsobem honit do práce.“ (respondent č. 15)*

*„Když mají příjem, tak část na exekuci jde, ale tam je to potom odpočítávané od životního minima, ale de facto člověk, který má příjem kolem 10 000 a má jakýkoliv množství exekucí, tak na exekuce mu odejde tak 200-300 měsíčně, ten zbytek mu zůstane, protože to spadne do toho systému výpočtů, kolik mu musí zůstat, aby měl na jídlo a bydlení. Jedině člověk, kterej vydělává 20-30 000 tisíc – otázka je, jestli hrubého nebo čistého – tak potom ano nechá se mu stejně jako člověku, kterej vydělává 10 000 a ten zbytek už jde na plnění exekučních povinností, ale problém je v tom, že ti lidi ten příjem nemají, to jsou většinou nízkopříjmoví lidi, díky tomu se zadlužili. Oni si k té exekuci naběhli tím, že si popůjčovali u bank. My je tu máme taky, půjčili si 10 000 a dnes dluží 100 000. Mám tady člověka, který má kolem deseti exekucí dohromady za půl milionu a dvě vyživovací povinnosti. A nás jako zaměstnavatele ti exekutoři zahrnují administrativou a my neustále píšeme, že on má tolik exekucí a dvě vyživovací povinnosti a že zákon nám neumožňuje provádět mu jakékoliv srážky. Alimenty jsou na prvním místě. Ty baby sem volají taky. On u Vás dělá a Vy mi neposíláte peníze. Říkám já Vám pošlu peníze, ale on ty peníze musí vydělat. Oni mají takové příjmy, že já mu musím zanechat jeho životní minimum.“ (respondent č. 7)*





*„Já je nechci házet všechny do jednoho koše, ale jestliže jsme prostě pozvali dvacet lidí na to řízení z Úřadu práce a patnáct z těch dvaceti před tou zprostředkovatelkou řeklo ‘mě se nevyplatí pracovat, protože od Vás mám dávky a na černo si vydělám mnohem víc, než... v souladu, v souvislosti s těma dávkama, než bych měl u Vás, vzhledem k tomu, že mám exekuce a insolvence, takže o to stejně přijdu, tohle mi vyhovuje víc, tyhle peníze na černo’, tohle jí tam řekli a nedělo se nic, ti lidi prostě, ‘no, tak dobře, tak nebudeš pracovat.’“ (respondent č. 1)*

*„Hledali jsme uklízečku. To může dělat skoro každý. To jsem se mýlil. Tak za prvé nikdo nepřišel. Oni všichni přijdou, a že by teda chtěli tu práci, tak se podívám na paní a řeknu výborně, když je aspoň trochu přijatelná, tak řeknu výborně, můžete nastoupit. Tak jsem takhle ulovil paní, dohodl jsem se s ní, že nastoupí 1. ledna, paní prvního ledna přišla a teď takové potíže, že ona pracovala někde jinde, kde dostávala půlku mzdy načerno, druhou půlku dostávala nějak, ti lidé nejsou zvyklí pracovat moc legálně. A když jim řekneš, že se odečte sociální, zdravotní a daně, tak oni zjistí, Ježíš já dostanu málo peněz. Ježíš já má exekuce, nemůžu je dostat načerno? Člověk, který má exekuce je pro Vás nepoužitelný, protože vy mu můžete vyplatit maximálně to, co může dostat, a ten exekutor mu to potom vezme do té výše a ten člověk neřekne, to je fajn, že si zaplatím své dluhy. Ten řekne, ti hajzli, oni mi nedají peníze. Víte, to je úvaha těch lidí. Takže člověk s exekucí a ti všichni, kteří tady zůstali, to je taková skupinka lidí, kteří se potulují kolem toho pracáku, stěžují si, že není ta práce, přestože na pracáku visí zaměstnání od uklízečky až po ředitele, personálního ředitele Osramu, nebo co jsem tam četl nedávno za 60 000 měsíčně, takový inzerát tam visí, říkám to není možné, ale chápu, že tam nikoho nemají, tady nikde žádný personální ředitel neleží, že by čekal na práci. Takže ti lidé, kteří se tady potulují a jsou zaměstnatelní, prostě pracovat nechtějí. Uklízečka přišla v pondělí a v úterý skončila.“ (respondent č. 6)*

Co se týče konkrétního oboru, tak i přes opakované dotazování a nabídnutou možnost „přát si“, zůstávali respondenti s jejich požadavky opět spíše nekonkrétní a opakovaně zdůrazňovali, že důležitější je zájem o danou práci, určité nadšení, a že vše konkrétní daného člověka naučí, že pro většinu jimi poptávaných pozic není třeba vysoce specifického vzdělání. Pokud snad už jmenovali nějaký obor, tak se objevovali – zcela logicky – obory, které jsou nejvíce relativní k předmětu podnikání firmy, i když stejně s určitou skepsí, že výuka ve školách není zcela aktuální a že současné trendy každodenní praxe jsou již o dost jinde. Zaznělo také třeba volání po obnově gymnázia, které bylo nedávno ve Vrbně zrušeno.

*„Nabíráme mladé lidi a předpokládáme, že ti mladí lidé neumí nic. Z té školy... nemáme takovou zkušenost, že by přišli ze školy a uměli něco víc, než ten, kdo tu školu nemá. Mám pocit, že ty znalosti mají všichni, ať do té školy chodí nebo nechodí, jestli tam spí, nebo se učí. Takže bereme lidi z různých oborů, z různých odvětví, a sami si je přetvoříme k obrazu našemu. Projdou sérií školení kolegů, případně školením (specifickým) softwarem, že přijede školitel. A našim hlavním cílem je, aby měli dobré charakterové vlastnosti, chuť pracovat, chuť*



*něco tvořit, spolu se podílet, spolu vyvíjet. Chodit do práce a z práce domů, to umí kde kdo, ale my chceme tvořit. Když takového člověka najdeme, tak víme, že ho všechno potřebné naučíme sami. Je to taková Tabula Rasa po základní škole. Neumím nic, ale všechno se chci naučit. Takže bereme takové lidi.“ (respondent č. 2)*

*„My bychom uvítali, kdyby bylo víc lidí na trhu práce, dejme tomu vyučených pro práci v lesnictví, ale kam se ti vyučení lidi potom podějí. Oni de facto mají hlavně řidičský průkaz a rozprostřou se potom do všech možných odvětví, do nákladní dopravy třeba. Protože mu je jedno, jestli jezdí někde s kamionem v lese, nebo někde v mezistátní dopravě. Každý potom dělá, to, co ho víc baví.“ (respondent č. 7)*

*„Průřezově tyhle pozice mě budou trápit, ať jsou to lisaři, montážníci, manipulanti, nebo ta část té nástrojařiny“ (respondent č. 1)*

*„Když potřebuju pletačku, tak žádné nejsou. Já bych užil člověka, který má kvalifikaci textilní pletačka, ale žádná taková střední škola tady není. Přitom požadavky, které mám, když někdo přijde, jsou jenom, chci pracovat, nemám žádné exekuce, chlap má práci, budu pracovat od pondělí do pátku. A já ji řeknu, neumíte nic, nevádí, naučíte se. U nás je podmínka, že musí mít jakžtakž dobrý zrak. Může mít brýle, ale nemůže to být nějak extra. U nás je teplo, u nás jsou krásné šaty, krásná svačínárna, pěkné prostředí, pořád se to snažíme nějak opravovat, ale široko daleko se mi nedaří nacházet nové pletačky.“ (respondent č. 6)*

*„Tak když ty lidi přichází ze škol, tak oni de facto ty teoretické základy mají dostatečné. A to zapracování je otázka toho zaměstnavatele. A to už většinou oni jdou na určitou funkci, ta určitá funkce, tam je předpokladem to zapracování, a to už provedeme my. To už nepotřebujeme dělat ve spolupráci se školama.“ (respondent č. 7)*

*„Dívejte, ti výrobní dělníci opravdu nepotřebují vzdělání. Nepotřebují mít učňák, technické vzdělání. Jako jestli potřebují vazačské nebo vysokozdvíhový vozík, tak to jim umíme dát všechno sami. To jsou jednoduché stroje, které opravdu nepotřebují mít nějaké specifické vzdělání. Ale opravdu potřebují mít lidi, kteří jsou schopni chodit do práce.“ (respondent č. 15)*

*„Co Vám mám říkat, protože to, tady ta idea paní starostky je vynikající, protože strašná škoda byla v tom, vlastně co tady byly ty střední školy a tak, tak všechny jsou v někde, prostě všechny jsou v pryč a to město tím pádem podle mě hrozně trpí. Takže když se sem zpátky něco natáhne, jo, nějaký, ať už to bude učební obor někde, tak to bude jenom dobře, opravdu jenom dobře. (A co Vám by se třeba hodilo nejvíc? Co by to mělo být za obor?) Gymnázium. To co tady bylo. (Gymnázium Vám chybí? Nepotřebujete něco specifického?) My si umíme ty lidi už potom naučit sami, podle toho, jak chceme. Jako vážně.“ (respondent č. 11)*



*„Bude velká průmyslová hala, kde bude hlavním nástrojem velká robotická linka. Tam bude jezdit několikátunový robot a ten bude dělat práci, co dělají kluci. Bude vkládat do těch velkých robotických center, vkládat, měřit, umývat, bude to robotická práce, tak jako ve velkých továrnách. To by mělo být do roku a dne hotovo. Takže tam nebude potřeba těch lidí. Cílem je tu lidskou schopnost využívat, tu mozkovou schopnost využívat, ne tu fyzickou. Už teď se snažíme vyhýbat té fyzické práci. Pokud je to těžké, ať to dělají stroje. Teď se chceme posunout na další level, aby nebyla žádná fyzická práce. Aby využívali jen svůj mozek. Víc je zatížit, aby přemýšleli a méně aby něco manuálně dělali. Takovou práci chceme. Spíše řešíme trend, který je na bázi dalších let Protože pokud to neuděláme, tak nás ti Asiaté předběhnou. My pak budeme trapní s továrnou plnou lidí... (...) Na druhou stranu my chceme ty zaměstnance, aby tomu přidávali tu vyšší hodnotu. Přece jen ten stroj udělá to, co řeknete. Ale ten člověk tomu dá něco dál. Čili chceme, aby víc přemýšleli a méně manuálně výkonné. Na tu manuální práci ty roboty. Tak si myslím, že se bude zvyšovat počet zaměstnanců, ale zvýší se nám hodnota. A to možná je odpověď na tu klíčovou otázku ‚co se mají naučit‘? My chceme, aby ti mladí uměli přemýšlet. Ne, aby uměli navrtat vrtačkou přesný otvor, nebo aby se 60 krát za sebou přesně trefili ... to ať dělají stroje.“ (respondent č. 2)*

Ve ztížených podmínkách, v jakých se místní zaměstnavatelé pohybují, tj. sice vysoké procento nezaměstnaných, ale spíše nezaměstnatelných osob než osob, které by skutečně toužily po práci, s malým počtem mladých lidí, kteří by zůstávali v regionu, pak zaměstnavatelé v případě toho, že potřebují rozšířit výrobu, volí celé spektrum strategií toho, jak získat nové zaměstnance, kteří budou pro firmu přínosem a se kterými budou moci v dlouhodobém horizontu počítat: od aktivace tradičních sítí známých a příbuzných současných zaměstnanců přes inzeráty v tisku po masivní náborovou kampaň pomocí letáků distribuovaných do poštovních schránek. Situace v oblasti schopných pracovních sil je v regionu podle respondentů v současné době dokonce taková, že pokud do firmy náhodou někdo zavítá s tím, že v ní chce pracovat, tak vedení vyvine všemožnou snahu pro to, aby pro takového člověka našli uplatnění:

*„Nám docela dobře funguje to, že... i když nadávají, tak jsou tady lidi spokojení, tak sami řeknou známým nebo v rodině a přijdou se zeptat, jestli by tady příbuzní nemohli dělat, to mi hodně funguje, máme tu rodinné klany, pak zase o někom vím já, takže to jsem zas natáh takhle, no a pak jsem tady zašel do Vrbna na pracák a bavil jsem se tam s děvčaty a z tama taky přišlo pár lidí.“ (respondent č. 4)*

*„Mám nějakou interní databázi (lidí, kteří mi sami psali, že chtějí pracovat a zatím jsem jim říkal ne), do které můžu sáhnout, to je první věc, druhá věc je potom že spouštím během čtrnácti dnů velikou náborovou kampaň prostřednictvím České pošty, mimochodem i Vrbno je mou cílovou lokalitou, takže budu oslovovat asi 10 500 domácností (...) a cílem je nabrat asi 30 lidí. (...) Samozřejmě, je mi jasné, že to bude chvíli trvat a ne všude se to může tady*



*takhle na tom volném trhu s lidmi potkat, takže mám zasmluvněné a nachystané lidi v pracovních agenturách, aby nám je sem dovezli.“ (respondent č. 1)*

*„Já si nepamatuju, že bych někoho, kdo by aspoň něco trošku uměl, někdy odmítl. Jako teď mám plný stav, ale kdyby přišla nějaká šikovná ženská nebo chlap, to ani nemluvím, chlap je totálně nedostatkové zboží tady. Přejde chlap bez ohledu na věk, nechlastá a já řeknu dobrý, беру. To je jediné, co prověřuju, že místní nepijou. A to je zase způsobené tím, že je kultura nula.“ (respondent č. 6)*

*„Chodí sem průběžně lidi, kteří se doptávají, jestli nějakou práci nemáme, já se jich v tom okamžiku ptám, o jakou práci mají zájem a buďto z toho něco je nebo není. Vždycky se někoho podaří najít. (...) Delší dobu sháníme traktoristy, ale stejně neseženeme, a to ani ve spolupráci s Úřadem práce. Teď bychom potřebovali doplnit technickohospodářské pracovníky, ale také se nedaří. Zkoušeli jsme to přes jobs.cz, ale ty lidi, co se ozvali, nebylo z toho nic.“ (respondent č. 7)*

*„Chvilku před Vámi než jste přišla, jsem tady měl nějakého uchazeče, který přišel a nabízel se, že by u nás chtěl pracovat, jeho kámoš tady pracuje, takže i ti naši současní zaměstnanci. (Takže neděláte inzeráty?) Vždycky byla nějaká vlna, měl jsem problém, abych to zpracoval. Plný šanon zájemců o práci u nás. Přebíráme, vybíráme a většinou musíme odmítnout, protože my prostě potřebujeme konkrétně člověka na konkrétní místo, než teda nějakého... buď mladého, nebo nějakého zkušeného a zároveň... musí za sebou mít minimálně to vzdělání, co mají kluci, byť učňovské, ale v tom oboru, ať může pracovat u toho stroje rovnou. Nebo ten mladý kluk, který má výjimečné charakterové vlastnosti a my víme, že si ho vypracujeme.“ (respondent č. 2)*

*„My inzerujeme v místním zpravodaji, jsme lokálně omezení. Takových magorů, kteří se odstěhují z Ostravy, moc není. A na úřadu práce. Tam jsme měli léta požadavek, ale teď jsme přijali asi 2 nebo 3 lidi. Úřad práce dohazuje ale slušně řečeno nepoužitelné lidi. V našem oboru. Přejde borec a řekne, víte, oni mě tady poslali z pracáku. První zpráva, no oni mě tu poslali, neřekne ‚já chci pracovat‘. Tak co, říkám chcete pracovat? Ne, víte já pojedu do Anglie za měsíc. Říkám tak co tu děláte, no já musím někam jít, protože jsem registrovaný na tom pracáku. Tak musím někam jít. Ale já od nich nic nechci, já jsem jenom registrovaný. Přejde druhý a řekne já bych pracoval. Říkám výborně, pracoval. Tak ho jako vezmu a zjistím, že má střední školu. V tom Bruntále zrovna. Říkám fajn střední školu, tak uvidíme. Dám mu 3 měsíce zkušební dobu a pak se uvidí. Jestli bude použitelný. To jsem byl naivní. V pondělí nastoupil a ve středu řekl, že to není pro něho. Kde tři měsíce. Jo, koho jsem teďka vzal. Padesátiletý chlap, protože má barák, má ženu, chce tady bydlet, je přirostlý k tomu kraji, rozhodně nepůjde nikam do Anglie, tak to jsou lidi, kteří by mohli. Samozřejmě on dělá jinde, toho jsme si čmajzli od sousedů. Chlápek už má nějaké zkušenosti, samozřejmě bude mít blbé návyky, starý chlap*



*ten ví všechno nejlíp. Ale tak to bude jakžtakž, takové lidi jsme schopné uplatnit. Znova říkám, že když někdo přijde a aspoň trošku řekne, že chce pracovat tak ho z 99 % přijmu.“ (respondent č. 6)*

*„Fluktuace dělnických profesí za poslední rok je 80 %. To znamená, že dříve jsme měli fluktuaci do 2 % a teď jakoby nově za poslední 4 roky je to 80 %, jinými slovy se nám vyměnilo... ten kádr se prakticky celý vyměnil. Převážně na dělnických profesích a zaměstnáváme k dnešnímu datu 20 Bulharů a asi 70 Poláků. Si uvědomte, že jsme v regionu s nejvyšší nezaměstnaností, to je bez šance. Ta nezaměstnanost je naprosto falešná. Ti lidi by měli dostat chleba a vodu a možná to by je donutilo někdy pracovat. Takže odpověď zní: “špatně jsme na tom se zaměstnanci”.“ (respondent č. 5)*

*„Když jsem tady přišel z (města), tak jsem měl představu, že ve Vrbně visí nezaměstnaní a prosí o práci. To bylo v 99 roce. A nebyla to pravda už tehdy a od té doby se to mnohokrát zhoršilo. Žádní nezaměstnaní tady nejsou, ať nelžou ti lidi.“ (respondent č. 6)*





## 5) Spolupráce se školami

V oblasti spolupráce se školami se ve výsledcích výzkumu s respondenty z firem objevuje svým způsobem nečekaný výsledek: firmy jako takové nemají nejmenší problém s tím, aby k nim studenti chodili na praxe, naopak to vítají a vědí, že pro jejich další rozvoj je to naprosto nezbytné:

*„Je rozdíl, jestli Vám sem někdo cpe lidi na praxi typu obchodní akademie, ale on by nejradši něco fakturoval, ono to taky není tak jednoduchý, takže ten člověk pak sedí někde v archivu, něco třídí, něco fakturuje, jakože nám to něco ulehčí, ale je to taková, těm děckám to nic nedá jo, je to spíš taková otravnější část jo, té praxe, i pro nás. Ale pak máte technický obory, kde ten člověk se nemůže na ten pracovní život připravit někde v umělých podmínkách té školy. Tady mu to dá mnohem víc. A nevěřím tomu, že tady, ať jsme to my, ať je to (další z oslovených firem), ať je to Osram, že by Vám tam někdo řekl, nechcu tady žádnýho studenta na praxi, nebudu tady řešit žádný training programy, prostě nebudu tady ty lidi vychovávat, nepotřebuju generačně obměňovat ty lidi, mám lidí dost.‘ Nemají, jako v těchhle odborných profesích ti lidi stárnou, mladí nejsou a řeší se to agenturně a agenturně je to podstatně dražší, takže za 10 za 15 let nás to doběhne, ti lidi prostě nebudou a budeme se muset tady dívat na Blízký Východ, jestli náhodou by někdo nešel užít tam odsud. Což pro nás zas legislativně znamená obrovské problémy, zaměstnat někoho, kdo není v Evropské unii.“ (respondent č. 1)*

*„Já jsem (se školami) vždycky spolupracoval. Oni si sami školáci hledali praxi poblíž bydliště, aby nemuseli nikde dojíždět po čas té praxe. Tak nás zkontaktovali se školou, zástupce školy přijel na kontrolu pracoviště, aby byla zajištěna bezpečnost práce, a takhle jsme to řešili. (respondent č. 3)*

*„Pro školy děláme to, že bereme praktikanty, že jim poskytujeme už několik let praxi, dohlížíme na ně, dáváme jim prostor si to vyzkoušet v praxi tady u nás, vlastně několik let po sobě z té střední průmyslové školy a obchodní akademie z Bruntálu, ale i nějaké z Krnova, tam je podobná průmyslovka s menším ohlasem. Vždycky na prázdniny nebo před prázdninama na praxi povinnou, nebo na brigádu bereme ty kluky.“ (respondent č. 2)*

*„Oni je tlačí na těch školách, aby si sehnali praxi, že musí přes léto si nějakou udělat a oni potom přijdou. Potom my na něj hned cílíme, dejme tomu si tady ověří po částech praxi, když už je má, mezi 2/3 a 3/4 ročníkem, tak tady absolvuje třeba 2 praxe, jednak on si oklepe nás, my si oklepeme ho, a potom mu řekneme a co budeš dělat po škole? On řekne ‚já půjdu ještě na vysokou‘, no tak kdyby sis to rozmyslel, tak se zastav, práci bysme pro tebe měli. A až je po vysoké škole, tak pak většinou už to jsou starší děti, ti už ví, co chtějí.“ (respondent č. 7)*





Firmy tedy mají snahu o hlubší formy spolupráce nejrůznějších typů, jako např. souvislá praxe ve firmě nebo různé motivační nebo stipendijní programy, ale paradoxně bariéry trvalejší a přínosnější spolupráce pro zúčastněné strany leží na straně škol: školy technického zaměření trvají na výuce na zařízeních, která mají ve škole a přesně podle v současnosti platného vzdělávacího programu. Stroje a zařízení ve firmách, které jsou z velké části daleko novější než školní stroje, stejně jako způsob práce a vyráběné výrobky pak nejsou v souladu s požadavky škol a spolupráce se tak stává nereálnou:

*„Já jsem měl s těmi kantory z průmyslovky prezentační schůzku, asi jako teďka s Vámi, ale v detailu, celý den, 8 hodin jsem jim předváděl, na co u nás si ti žáci můžou sáhnout, sami ti kantoři to nevěděli. Oni sami se přihlásili, udělejte nám prezentaci, takže jsme jim takovou udělali, nachystali jsme spoustu materiálu, pro techniky to bylo určitě zajímavé.“ (respondent č. 5)*

*„Já jsem už jako započal nějaký aktivity tady s tím učňákem a měl jsem snahu, ... tak říkám ,dobře, no tak máte tam obory typu nějakéj automechanik, údržbář strojů zemědělských a zařízení, tak jako to, že vystuduje údržbáře zemědělských strojů a zařízení, to děcko nebude tady někde v nějakým JZD spravovat traktory a kombajny, to asi ne. Tak říkám, pojďme se domluvit na tom, že ty děcka, ony vám vykonávají nějakou praxi jo, tak pojďme se bavit o tom, že ty děcka tu praxi budou dělat u nás, my ty lidi tady, dobře... dělají technický věci, tak je budou dělat i tady, já ho dám k tomu seřizovači, ten formát, to je nástrojařina, je to železo a železo, to je podobný. Ať se tomu věnují, my jim klidně budeme platit, nemusí to dělat zadarmo, my jim budeme něco dávat, berme to jako že ti lidi tady, jak to bylo za minulýho režimu, u té školy stojí ta firma a ten rodič, když dává děcko na školu, tak za tím vidí už tu firmu, vidí za tím tu šanci zaměstnání toho studenta, a pojďme se o tomhle bavit, pojďme to umožnit.‘ Nikdy to nešlo, vždycky jsem od paní ředitelky slyšel, že prostě nějaké rámcové vzdělávací programy stanovené ministerstvem to neumožňují, že to dítě prostě nemůže vykonávat praxi mimo, nebo celou tu praxi, nebo větší část praxe mimo to školní zařízení, že je problém, když to dělá ve firmě. A pak je hlavně problém třeba vůbec jako napasovat, nebo jako pochopil jsem, že je to problém u technických oborů. Když to bude kuchařka, tak to bude ok, ale jestliže to má být nějaký ten technik, tak to, že mi vykoná tu technickou práci tady u toho stroje, tak to je špatně, protože on pak dělá nějaké zkoušky jejich školní, praktický a ty dělá na trošku jiných zařízeních třeba, a je problém, aby pak tohle děcka splnili. Tak já jsem chtěl, tak to nějak předělejme ty rámcové programy, tak to umožněme, ale údajně s tím bylo už tolik práce v minulosti, že to prostě nešlo, nechťelo na to ministerstvo slyšet, komplikace, administrativa, tak z toho vždycky sešlo. Několik jednání jsme tady měli, našel bych v tom mailu tu paní, co se tomu věnovala, co má na starosti ve škole ty odborný praxe, prostě nakonec to dopadlo tak, že dobře, přijedte si k nám udělat nějakou prezentaci, promluvte si s těma dětma, odchytíte je, než budou odcházet z těch škol, ale říkám, to je pozdě! Jo, já potřebuju ho vychovávat už v průběhu, že jo, to už je pozdě. No, tak jim umožňujte nějaké brigády, říkám, no dobře, to bude po škole. Oni semka po škole, po osmi hodinách ve škole, si semka přijde prostě odpoledne něco řešit*



*nebo o víkendu? To taky není ono... pojdme se o tom bavit, že toho člověka máte, prostě, jestliže má týden povinnou praxi, asi z toho měsíce třeba, tak ať tu praxi vykonává tady, vždyť mu to dá mnohem víc.“ (respondent č. 1)*

*„Ono je to specifické, protože škola má vždycky dané, pokud mě teda paměť neklame, co všechno má člověk umět nebo co má dělat na té praxi jo. A když já řeknu té škole, že máme soustruh, tak my ho budeme učit na soustruhu. Tak oni řeknou, že to je pro ně málo, protože on musí mít soustruh, frézu, to a ono a tamto. Z těch šesti bodů jsem schopen jim dát dva. To je ale prostě málo, to oni si je radši budou mít na praxi ve své vlastní dílně. Protože tam mají všechny ty stroje, které má student povinnost mít na praxi podle nějakého jejich řádu. Já, když mu nabídnu jednu, dvě věci, tak mi řekne, ať se nezlobím, že je to málo. Ale jako jo, jsou tu lidi na praxi. Víím, že byli i na nástrojárně u nás.“ (respondent č. 15)*

Některé z firem zkoušeli zadat i praxi jinou než výrobní, dát žákům možnost naučit se v reálu práce, které pak budou po ukončení školy vykonávat (což bylo ze strany firmy zřejmě motivováno předpokládanou nižší cenou za tuto práci) – ale ani o to nemívají školy zájem:

*„My jsme poptávali, potřebovali jsme spravit, v tom baráku, jak jsem Vám říkal, chodby a sklepy. Jsou otlučené, popraskané. Tak jsem dal požadavek na učiliště v Bruntále, zednické učiliště, že ať nám tam prostě ty lidi pošlou. My jim dáme materiál, my jim zaplatíme tu dopravu sem, a samozřejmě se domluvíme na něčem a oni nám to vyfakturují. Ne, prostě oni řekli ne. (A jako proč?) Protože... nevím. Oni nám prostě řekli ne. A bez jakéhokoliv odůvodnění. Oni nám odepsali, že ne. Takže asi takhle.“ (respondent č. 11)*

*„Na těch základních školách, středních školách, to jsou struktury lidí, kteří tam učí 20-30 let, učí to pořád stejně. Jim už ale dávno ujel vlak. Už je to úplně jinak. Je to mrzuté v tomto.“ (respondent č. 1)*

Podobně bývají firmy školami odrazovány i např. od stipendijních programů – s tím, že nejde nijak zaručit, že ani když budou do studenta během x let měsíčně investovat y peněz, tak že k nim po skončení školy tento student opravdu nastoupí:

*„Zkoušeli jsme dělat i stipendijní program. Navrhli jsme školám, že si spolu s nimi vytipujeme pár studentů, kteří k nám budou chodit na praxi. V průběhu studia jim budeme platit nějaké peníze. Pokud budou chtít, tak můžou chodit i přes prázdniny. Ale zároveň se nám zavážou, že po skončení studia tady dva, tři roky odpracují. Skončilo to ve fázi školy, kdy řekli ne. (Jak to? Proč?) Nemají na to vhodné žáky. Řekli, že si v podstatě uděláme problém my. I kdybychom někoho vybrali, tak mu dáme peníze a on nám je pak nevrátí a nenastoupí k nám. A když, tak by nebyli schopni doporučit někoho takového, kdo by k nám pak nastoupil. (To se*



*se nedalo vyřešit nějakou smlouvou?) Ano. Sám jsem chystal smlouvu, u které by to všechno bylo... Ale těm děckám je to v podstatě jedno. Teďka budou mít peníze, ale že by po studiu museli něco vracet... Takže nám to ty školy vyloženě zamítly, že nám to nedoporučí a že by nám ani žádné studenty nedoporučili. A rozmlouvali nám to, protože fakt říkali, že mají vůbec problém ty děcka dostat do školy. Říkám, máme praxi v kovhutích a mě tam kluk na praxi nepřijde. Víím, že bydlí hned naproti těch kovhutí. Tak jsem tam šel, ten učitel mi to teda vykládal... A říkal, že zazvonil, otevřela mu maminka. Tak se jí zeptal, kde má syna a ona, že prý ještě spí. Přitom bylo deset hodin. Tak se jí ptal, proč není ve škole. A ona si myslela, že školu nemá, tak že ho šla prý vzbudit. Takže ani ti rodiče ty děcka ne to... A takového člověka vám mám doporučit? Aby vám šel dělat praxi a zavázal se, že po studiu k vám půjde pracovat. Říkal, ať se nezlobím, ale že to neudělá... Oni to podvědomí už nemají na té škole, protože už nad sebou nemají takový ten bič, že prostě něco musí. Oni nic nemusí. Oni si všechno sami omluví, nebo jim to omluví rodiče. Ve škole má čtyřky, takže ho stejně nevyhodí. Takže proč by se učil. A pak když přijde do práce a člověk po něm chce, aby šel na šest, a on přijde jenom o čtvrt hodiny pozdě, tak se diví, že děláme takový virvajs. Tak je to těžké jim to vysvětlit, že takhle teda ne. Drsná realita.“ (respondent č. 15)*

*„My nemáme takový program vyhlášený, to nemá pro nás smysl, zákony nám zakazují si člověka takhle přivázat, takže když si to spočítáte, budete dávat 500, klidně 1 000 na měsíc po dobu 5 let, což pak bude částka... 50 000 ročně a to bude 5 x... 250 tisíc do něj investujete, nemáte žádnou možnost, jak si ho přivázat pracovní. Vy jim můžete dát do smlouvy, že Vám to vrátí, když k vám nenastoupí, ale je to vachrlaté. A když vám na té škole vyroste, to se stalo,... a řekne, že půjde do Škodovky, třeba nějaký lepší podnik v Brně... a řekne, já mám závazek 250 tisíc vůči (firmě), tak ty prachy vyplatí. Tam není... jako my bychom to rádi dělali a není tam správně nastavený právní rámec.“ (respondent č. 5)*

Firmy by se nebránily ani zavedení určité formě dílen přímo u nich – ale opět, administrativní překážky se jeví jako hlavní problém:

*„Dokonce jsme si říkali, že bysme byli schopni v rámci nějakýho dotačního programu a máme tady na to prostory, dát tam nějaký starý lisy a vytvořit tam nějaký školní pracoviště jo, ale tam se zas naráží na to, že tam musí být nějaký mistr, že jo, a tak dále, že jo, jako v rámci odborného výcviku, že jo, kdo se tomu bude věnovat, tak je to takový komplikovaný, ale určitě jsme byli ochotni se tomu nějak pověnovat, ale ten administrativní šiml to vždycky nějak zarazí.“ (respondent č. 1)*

Jako problematická se často jeví i kvalita absolventů a v některých případech i samotných škol: mladí lidé ani přes vystudovanou střední školu nemají základní znalosti, které by u nich zaměstnavatelé očekávali:



„Dělali jsme loni výběrku na účtárnu. Nachystali jsme jim nějaký test. Dvě holky, když jsem před ně ten test položil, se zvedly a odešly. Řekla mi něco ve smyslu, že netušila, že je budeme zkoušet, že na to nemá. Tak jim říkám, že proč se tu hlásí, když tady má jenom základní otázky z účetnictví? Radil jsem jim, ať si ten test zkusí, ať si ho přečte. Ne. Hotovo, pryč. (Takže to není o nic lepší.) Víte, ono je tady spousta středních škol, které jsou... nebo neříkám tady, ale jako... Rodiče chtějí, ať mají děti gymnázium, ať mají nějakou obchodní akademii, ať mají nějakou v Krnově, tuším dopravní ruch. Ale pak on vyleze, na vysokou školu nejde. A co chcete s člověkem, který má vystudovanou střední školu dopravní ruch? S počítačem neumí nějak extra, v jazycích možná vyniká, ale tady to třeba moc nevyužije. Ale řekne, že k placu nepůjde, že má střední školu. Kdybychom třeba teďka připomínkovali ve spolupráci se střední školou v Bruntále, chtěli si udělat v rámci... Jeden kluk navrhnul v maturitní práci nějaký dopravník. A teď přišli s tím za námi, že my tady ty dopravníky máme, a že oni by to chtěli s námi konzultovat, že by si ho chtěli vyrobit. Podle návrhu toho studenta. A když mi tu práci tady učitel dával, ať to posoudíme, tak řekl, ať se na ty výpočty nedívám, že jsou špatně. A že ty ostatní věci nejsou schopni zkontrolovat, protože neví, jestli by to takhle fungovalo. To vám řekne učitel na střední škole. Říkal jsem mu, že snad aspoň ty výpočty by měli být v pořádku. O tom to je, že by si ten člověk měl být schopen spočítat, že to unese, že se to nezbortí, že převody jsou správně nastavené. Přece ty výpočty jsou základ, když už je to střední škola. Dobře, chápu, že třeba už nevidí to, že aby se to nekývalo, tak se tam dá jedna špruše navíc, nebo nějaká vzpěra. Tak jsme to připomínkovali, udělali jsme jim nové výpočty, aby jim to sedělo, protože jim nesedělo, když to řeknu jednoduše... To byl válečkový dopravník a měli tam pohon pomocí řetězů. To znamená, že na každém tom válečku bylo ozubené kolo. A oni ani nebyli schopni spočítat to, že když mám řetěz, který má oko od sebe po centimetru, tak logicky ty osy těch kol musí být od sebe násobek toho centimetru. Protože když by tam byl jeden a půl, tak by se ten řetěz mohl vyházovat. Takže ani takové základní věci tam v podstatě nebyli schopni. Teď si to budou v uvozovkách vyrábět podle toho, co my jsme jim připomínkovali. Tak jsem teda zvědav, s čím přijdou. Ale už jenom ten základ, že ani profesor není schopen říct tomu žákovi, že tohle má špatně, aspoň ty výpočty třeba.“ (respondent č. 15)

„Máme asi v této republice zhruba, já odhaduju tak 10 % negramotnost. Totální negramotnost. My na přijímacím pohovoru zkoušíme člověka velmi jednoduše. Položíme před něj deset dílů, na kterých jsou viditelné vady a... prosím Vás, to nejsou špeky, to jsou viditelné vady, my nezkoušíme, jestli odhalí vadu, ale jestli umí číst. A dáme před něj tu návodku, to je něco jako Mateřídouška, to je obrázkový návod. On nemusí umět číst, ta vada je tam zakroužkovaná, ... když on ani nezačne třídít, protože on kouká na ten papír a neví, co mu říká, tak s tím už dále nepracujeme. Takových lidí je plno. Konkrétně v té populaci dneska, ve státě, kde jsme teď... ne před pěti lety, tak řekněme přijde 50 lidí na pohovor a 30 okamžitě vyřadíte na tomto testu, ... že je nechcete. Oni to nehrají, oni jsou negramotní, on není schopen vyhodnotit obrazovou informaci, on neumí nic. Neumí pracovat s papírem.“ (respondent č. 5)



*„Problém je v tom, že oni když se učí, tak de facto nemají se to kde naučit. A od koho se to naučit. Ti mistři, oni je nic nenaučí. Oni potom přijdou do toho provozu a oni to umí, řekl bych... teoreticky, ale ne prakticky. Učí je to až ti, se kterými dělají. My je to tady naučíme a oni se pak seberou, a odejdou někam jinam. Což se nám povedlo. Několikrát. X-krát. Všechny ty firmy tady s tím ten problém mají. Opravdu všechny.“ (respondent č. 11)*

Strategie, že výuku/praxi ve firmě bude vést přímo někdo z firmy, je sice nejlogičtější, ale pro firmu to znamená v podstatě jednoho člověka vyčlenit přímo na toto:

*„(A snažíte se sehnat lidi i na školách?) Jednoznačně ano. Střední školy, místní střední školy. Nemůžeme se všema, nejde o peníze, jde o ty lidské prostředky. Spolupracujeme s průmyslovkou tady v Bruntále, spolupracujeme... ona se jmenuje sice zemědělská ta škola, ale to je jen historický název, se zemědělkou v Opavě, tam je spousta technických oborů, spolupracovali jsme s průmyslovkou ve Vítkově, kde jsme otevřeli samostatný učební obor, pět roků jsme ho vedli a dokonce naši lid dovedli ty žáky až k maturitě a pak z těch patnácti žáků k nám pět nastoupilo. To už neděláme, není zájem mezi těmi studenty, oni chtějí dělat automechaniky a podobné věci, to je taková setrvačnost, takže o to specifikum toho zájmu není zájem. My to ani tak nevyžadujeme, abychom měli svoje nástrojáře, nám stačí ta zručnost, my si ho dovychováme a je to nesmírně náročné pro naše vlastní lidi. Představte si člověka, který má své vlastní povinnosti 9 hodin denně a on má ještě chystat osnovy k učebnímu oboru, přezkušovat, vést ty lidi na praxi.“ (respondent č. 5)*

Jako řešení se potom nabízí spolupráce ve formě určitého sponzorství např. konkrétního kroužku, kdy firma dodá např. materiál anebo zaplatí kantor, který se tomu bude věnovat nad rámec svého úvazku a který bude proškolen přímo ve firmě:

*„Ta spolupráce je dnes v tom typickém financování mimoškolních aktivit na té škole průmyslové a obchodní a financujeme vlastně kroužek pro nástrojáře, to znamená dneska díky dotacím z EU jsou ty školy perfektně vybavené, ony mají CNC stroje, ale nemají tu náplň. Oni nejsou schopni zaplatit odborného učitele. Ten kantor v té škole, když má hodně odslouženo, tak nevím, on se dostane na 25, 30, ale ten odborník, který by ty lidi měl vést, u nás ten člověk s tou odborností, aby ty žáky mohl vést, šéf nástrojářů apod., tak bere 40, 50. Takže ti kantoři, kdysi v minulosti, už utekli do firem, to co tam zůstalo ... nejsou zaplacení a ta škola je perfektně vybavena. Ale z kraje nedostane ani peníze na to, aby ten kantor ten kroužek vedl. Ale oni ho musí zaplatit v těch limitech. Tak po domluvě s ředitelem té školy je, že jedna firma tady z Bruntálu zafinancuje nějaké materiály, které jsou potřeba pro ten kroužek, a naše firma financuje toho učitele formou sponzorského daru, my jim dáváme 50 nebo 70 tisíc na rok, oni tak zafinancují toho kantora, a my jim dáváme to zázemí, my těm žákům navrhneme, co budou vyrábět, oni vyrábí malou formu na nějaký díl pod vedením instruktora. Ti žáci si to technicky*





*navrhnou, ošahají si to, vyrobí, složí a u nás si z toho nějakou kostičku vylisují. Má to ten krásný... vidí tu realitu.“ (respondent č. 5)*

Reálná praxe potom tedy ve výsledku vypadá tak, že studenti chodí do podniků na brigády, ve svém volném čase (odpoledne po škole, o víkendech nebo o prázdninách) a jejich hlavní motivací jsou finance (např. vydělat si na nové kolo nebo mobil apod.) nebo zkrátka jen fakt, že chtějí být o prázdninách ve svém rodném městě. V některých případech pracují ve firmách, ve kterých byli na povinné (a spíše neplacené nebo jen symbolicky placené) školní praxi.

*„Ano, když chodí na praxi, tak tady mají povinnou školní praxi, to si možná i něco přivydělají, ale o prázdninách sem chodí kluci na brigádu. To můžou být kluci i z jiného oboru, ale většinou je to z té školy, protože tu měli tu praxi a těší se, že si konečně něco přivydělají, když už to umí.“ (respondent č. 2)*

*„Přijde mi tu pár lidí v roce na brigádu. A to jsou většinou ti, co chtějí jít studovat dál nebo jsou na střední škole a ví, že půjdou dál a teď chtějí brigádu. (Teď chtějí peníze, potřebují si koupit třeba kolo.) Přesně. A nechtějí někam dojíždět nebo něco. Chtějí být tady (ve městě), tak jim to vyhovuje. Nám třeba i v (jiné pobočce) chodí děcka ze školy. U nás se nakládá polystyrén a rozváží se. A v podstatě přes den jsou auta pryč. Odpoledne se vrátí a na té odpolední směně se nakládá ten polystyrén na auta. Řidič ráno přijde v šest do práce, nastartuje, vidí, kam jede, Brno, Bratislava a fičí. A tak právě tam máme ty děcka na brigády, že třeba i v průběhu školního roku chodí. Ráno jdou do školy a odpoledne ze školy naloží dva, tři kamiony a jde domů. Když chtějí, tak si vydělat můžou jo, není s tím problém. To je fakt jenom o tom, že nahází balíky na auto.“ (respondent č. 15)*

*„Jo chodí (děcka). Chodí nám sem v létě prodavačky jako brigádnice. To je velmi jednoduché prostě, naučit se pracovat s tím naším systémem. A prodávají.“ (respondent č. 11)*

Problémem však je, že po dostudování střední školy se řada ze studentů rozhodne odejít za ještě lepšími finančními podmínkami mimo region bydliště nebo již nemají zájem o další setrvání v oboru, který vystudovali. Případně, pokud zájem o setrvání v oboru mají a jsou šikovní, tak jdou studovat na vysokou školu (do Brna, Ostravy apod.) a do regionu se už pak také nevrátí.

*„To, po čem je dneska největší hlad, tak to jsou ty různí údržbáři, seřizovači, v našem případě nějakí nástrojáři, jo... tak tohle prostě jsou lidi, kteří... je třeba, aby se to někde naučili, a kuchaře na něco takového budete těžko předělávat. A je strašně málo studentů, kteří by tyto obory tady studovali, to je první věc. Mnohdy, když je vystudují, tak prostě je nechcou dělat a jdou radši, řeknou si ‚mě to tady nestojí, dělat nějakou špinavou údržbářskou práci‘, a jdou*





*radši, nechají se zlanřit do Škodovky, nebo do Hyundaie do Nošovic, kde jim dají 40 tisíc, jo, budou tam stát u linky, bydlet prostě s bůh ví jakou národností na ubytovně, ono jim to dva tři roky vydrží, něco si vydělají, pak zjistí, že to není nadějný život prostě a vrátí se třeba zpátky jo, ale zachytit ty děcka takhle po škole je problém.“ (respondent č. 1)*

*„Lidi, kteří chodí do toho kroužku, jsou ve většině lidi, kteří pak chodí na VŠ, ale i tak děláme to z důvodu reklamních, abychom se dostali do povědomí rodičů a žáků a je tam malá procentní naděje, já nevím... ten klučina udělá životní chybu, udělá si dítě, na školu už nepůjde,... mám tady takové případy a my mu navrhneme, že když půjde k nám pracovat, tak uživí dítě, manželku a ještě my z nich vychováme špičkové odborníky. Mám tu klučinu, který se během 4 let vypracoval na šéfa výroby, na odborníka a dostal se sem... jako osud, kvůli dítěti nešel na střední školu. A my jsme z něho udělali prakticky vysokoškolačka... On je strašně šikovný a dostal tu příležitost, že vydělával a zároveň studoval.“ (respondent č. 5)*

*„Když jsme třeba teďka sháněli ty elektrikáře, tak jsem se bavil tady, protože je škola v Bruntále, a on má třeba v ročníku šest kluků – elektrikáře. A v podstatě, když už jsou nějakí chytří, tak jdou na vysokou školu, takže vám do fabriky nepůjdou. A ti dva, tři, co na vysokou školu nepůjdou, tak radši půjdou třeba do Holandska. Takže já, ani když půjdu na střední školu, tak mi nic nedají.“ (respondent č. 15)*

*„Párkrát jsem tady měl někoho na té praxi, a to je víc trápení než užitku. Oni narovinu nechtějí pracovat. Jako kluci tady studují IT, tak říkám fajn pojdte na 14 dní na prázdniny, mám tady zanedbanou síť počítačovou nebo něco, ale oni nic neumí. A zase jsme moc malí na to, abych řekl aha, ty půjdeš tady k Frantovi a budete dělat nějaký výzkum, na to není prostor. Tady si každý ukrojí toho času a řekne oukej ty se věnuj něčemu, ale víc ne. A mít někoho 14 dní na krku, když dobře víte, že on zdrhne a sem nepůjde; z té třídy, kam chodila moje dcera, jsou všichni na vysoké kromě dvou a ti jsou někde úplně v tramtárii. Nikdo tady nezůstane, prostě dvacet lidí z toho gymplu, legálně jsou v dubě a nikdy se nevrátí. Co se týká mladých lidí, tak to není optimistický.“ (respondent č. 6)*

*„(Kam tedy jdou, nebo proč jdou?) Do větších měst. Liberec a podobně. (Proč zrovna třeba do Liberce?) Protože je to blíž k Praze a víc peněz za to mají.“ (respondent č. 11)*

## **6) Mimopracovní faktory ovlivňující setrvání obyvatel v regionu**

Z provedených rozhovorů a nad rámec připravené struktury rozhovorů (sestaveného dotazníku) vyplynulo, že hlavním problémem pracovního trhu v regionu je to, jakým způsobem v regionu udržet kvalifikované, šikovné, lidi, a tím pádem i firmy.



Jendou z věcí, které nepochybně firmy mohou ovlivnit je to, jaké smlouvy a na jak dlouhou dobu dávají svým zaměstnancům. Mimo jedné z výše uvedených firem (firma D), která otevřeně přiznala, že preferuje zadávání konkrétní práce OSVČ na předem jasně vymezenou dobu, z rozhovorů také vyplynulo, že jeden z významných zaměstnavatelů ve městě dává nově nabíraným lidem de facto smlouvu jen na tři měsíce, resp. po skončení zkušební doby ji neprodlužuje. To je, z pohledu zaměstnance, extrémní nestabilita, která rozhodně nevede ke zvýšenému zájmu lidí o zaměstnání právě v této firmě, navíc pokud ještě mají kvalifikaci, kterou mohou snadno uplatnit v jiné firmě podnikající ve stejném oboru:

*„(Firma) je vyhlášená tím, že má pořadník se zájemci o práci. Oni Vás vezmou a po třech měsících Vám řeknou, že jste nesplnila ta kritéria. Takže člověk má nakonec vždycky jen 10-12 (tisíc) hrubého.“ (respondent č. 16)*

*„Třeba ta (firma), oni opravdu teď vědí, že mají na tři měsíce práci, tak oni ty lidi na ty tři měsíce zaměstnají. Tam oni mají kmenové zaměstnance, jako kmenové, kteří mají smlouvy na dobu neurčitou. V těch nástrojárnách a takhle. Ale spousta těch nových, které teďka třeba přijali, tak ti už mají smlouvu na dobu určitou. Nehledě na to, že hodně těch lidí třeba půjde do důchodu, že jo. Takže tak. Protože když ony ty firmy furt říkají, že nemají ty lidi a zároveň jim dávají smlouvy na tři měsíce, tak to je jako... Ale nedivte se. Fakt se nedivte.“ (respondent č. 11)*

Na druhé straně jsou pak faktory, které firmy ovlivnit nemohou, ale které jejich podnikání a nábor zaměstnanců ve velké míře ovlivňují.

Z hlediska demografického je ve Vrbně situace spíše horší (viz výše), navíc se i zdá, že některá z rozhodnutí samosprávy ještě více posílila negativní trend odchodu mladých lidí z města – a to tím, že byla de facto zrušena jediná fungující střední škola ve městě, která mladým lidem umožňovala vytvořit si k městu hlubší vazbu:

*„Když přijde dvacetiletá holka, nemám práci, tak má práci hned. Řeknu, zítra nastupuješ. Problém je, že tady žádná dvacetiletá holka, co hledá práci, není. Protože už v patnácti letech ji vyžene místní úřad, konkrétně paní starostka si to způsobila svojí pitomostí, že tady není střední škola.*

*To je historie, to Vám řeknu. Byl tady gympl, sportovní, jenže ve dvacetičlenné třídě byli dva sportovci a 18 normálních žáků. To je celý důvod, proč tady nejsou mladí lidi, tady prostě není ten vzdělávací stánek. (...) Byl tady skoro dvacet let. A to byl ten základ, že ti lidé dostávají jakýsi intelektuální základ v tom kraji, a když je v té 9 třídě vyženeš nebo i v 6, tak oni se do toho Vrbna v životě nevrátí, i kdyby tady zlaté cihly padaly. Protože co by tady dělali. Můj syn má 15 a chodí na gympl o Bruntálu, protože mu nic jiného nezbyde. Ve tři čtvrtě na sedm stojí na zastávce, jede autobusem, dojede do Bruntálu a už má kámoše v Bruntálu. A až půjde na vysokou školu, tak půjde někam do tramtárie a už se tady nikdy nevrátí. Nemá k tomu městu*



vztah. Protože na základce si žádný vztah nevybuduje, mentálně ty děti nejsou schopny si budovat vztah. A oni si vybudují vztah ve chvíli, když můžou mít práce – domov – zábava. (...) Takže až město řekne, co bychom tak udělali, aby lidi odsud nezdrhali, protože tady se rapidně zvětšuje ten věkový průměr, a město místo toho, aby přemýšlelo, co udělat pro mladé lidi, řekne nakonec ‚postavíme domov důchodců‘. To je jejich logika. Domov důchodců je úplně naprd, samozřejmě starostka je v důchodovém věku, ten domov důchodců je naprd, protože oni neprodukují mladé lidi, kteří tady musí zůstat, aby tady byli. (...)

V každém případě to začíná u těch mladých lidí, když nemají co dělat, můžete si myslet, co chcete, ale nezměníte je. Oni tady nezůstanou. No a paní starostka byla jedna z těch, která byla přesvědčená, že gympl je špatně. Roztočilo se takové kolo, gympl se základní školou bojoval o žáky. Obecně nedostatek mladých lidí. Z šesté třídy šli na gympl. (...)

Každý dítě na škole rovná se peníze, a tak ty školy bojovaly proti sobě, na základce jim vykládali ‚nechodte na ten gympl, tam se budete moc učit, to bude těžké, kdo ví, jestli vás nevyhodí, nemusíte ani dostudovat, to je všechno na ..., zůstaňte tady na základce‘. A na gymplu funguje druhá. Nechodte pryč z našeho gymplu, když někdo chce jít z gymplu, tak to byl druhý boj. Jenomže gympl se základkou soupeřil, místo toho, aby se dohodli a nastěhovali se do jednoho baráku. Ne, oni neumí uvažovat, gympl zůstal prázdný, celý barák, nádherná budova uprostřed náměstí svatého Michala a základka, základka je, jaká je. Děti ze základky utečou a už se nikdy nevrátí.

No a takhle to město vyhnalo odsud ty mladé lidi. Moje dcera šla na poslední ročník maturovat do bruntálského gymnázia, samozřejmě tomu značně pomohl krajský úřad, který řekl no nějaké Vrbno. Oni nejdřív administrativně spojili Bruntálský gympl a Vrběnský gympl, a to se jmenovalo tady detašované pracoviště. A bylo jasné, že to je předkrok k tomu, aby to úplně zrušili. A jak začala tahle panika, že se gympl zavře, tak ty rodiče tam děti přestali dávat, a říkali ‚tak přece nedáme děcko na gympl, který zavřou‘.“ (respondent č. 6)

Na spíše pozitivní stranu řadíme to, že obyvatelé regionu moc dobře vědí, jaké firmy ve městě resp. regionu působí, a že pokud budou své dítě orientovat ke studiu technického oboru, tak s uplatněním v místě bydliště nebude mít problém. Firmy tedy mohou více působit na rodiče, aby dětem předávali povědomí o jasné perspektivě a stabilitě, pokud si zvolí ke studiu obor, v němž firmy v regionu podnikají:

„Ze zkušenosti tady všichni vědí, že když půjde na tu školu, kde je prostě buď ta plastikařina a seřizovač nebo technolog, nebo CNCčkař nebo tyhle vysoce odborný, tak je prostě okamžitě přijmou. By si ty rodiče, když už tady bydlí, tak si to můžou ověřovat a můžou se s děckama tímhle směrem bavit.“ (respondent č. 4)

„Co se týká středních škol, na tom se pracuje, ten náš obor je neatraktivní v populaci a u rodičů. Oni nevnímají, jak vysoké výdělky může mít nástrojář. Vám ještě k tomu řeknu. My se projdeme krátce výrobou a vy uvidíte, jak tam bouchají lisy, to vypadá nehezky, ale to, co se



*za tím skrývá... ta forma, která to vyrobí... toto je vyrobeno z formičky z písku, do toho se to nalije. Ale vy to musíte odformovat, vy to nevytáhnete, ta forma se musí umět rozložit a vy ten díl z toho vytáhnete, zase se složí, vytvoří to dutinu a do toho se vstříkuje. To je extrémní nástroj a o tu formu se musí umět pečovat, aby vydržela miliony cyklů, musíte ji umět vyrobit a technicky navrhnout, aby to vydržela, za tím jsou počítače, simulace, než se to vyrobí, tak se toto celé simuluje, před deseti lety ten simulační program stál několik desítek milionů korun. Ceny šly dolů a dnes každá firma je schopna si ho koupit. My celý ten cyklus simulujeme v počítači. A to vše dělají lidi, kteří nemají VŠ a naučili se s tím. A po tu metodu konečných prvků a těch simulací probíhá ten nástřik, ta technologie je nesmírně složitá. Takže tak... toto se v populaci málo ví, že jsou tady atraktivní práce, že my ty lidi platíme královskou mzdou, na tom nejvyšším technickém levelu. Proto není zájem. My už jsme se s tím smířili, my prostě šaháme do těch automechaniků a do takových těch populárních oborů, kde nám stačí, že ten člověk umí se železem a to další je doučíme. Stačí nám prostě technické školy. To je všechno.“ (respondent č. 5)*

Je ovšem otázkou, zda jen jistota práce stačí v současné době mladým lidem ke spokojenému životu a k tomu, aby v regionu setrvali?

*„(Co tu udrží mladé lidi?) To netuším... Asi zaměstnání a bydlení přístupné. Ale jestli by to úplně pomohlo...“ (respondent č. 3)*

Ano, k samostatnému životu a k následnému založení rodiny (což jsou věci, ke kterým směřuje většina populace) je potřeba bydlení – a jeho dostupnost se zdá být, z výpovědí respondentů, velkým problémem:

*„Když se podíváte na internet, a zadáte si tady bydlení, tak ač je to k nevíře, tak o deset kilometrů dál koupíte barák o milion levněji jak ve Vrbně. Ta cenová mapa, to zase je díky tomu, že prostě tady nejsou pozemky na stavění. A když jsou nějaké pozemky, tak ty pozemky stojí za houby a jde tam jenom sebevrah do toho, a ty, co jsou pěkné, tak to se rozprodá, to se rozdělí na obecním úřadě. K tomu se normální člověk nedostane. Takže ono je to strašně složité tady.“ (respondent č. 11)*

*„Není tu bydlení, je jedno kolik za něho dáte, není tu kde bydlet. První problém, není tu kde bydlet, druhý problém s tou prací, práci si třeba i každý najde, ale přijdete z práce a co teď, chcete jít do hospody... (já bych šla třeba do kina), to byste šla, musela byste si vzít auto a dojet 20 kilometrů do Bruntálu. Prostě tady není infrastruktura pro mladé lidi.“ (respondent č. 6)*

A když se náhodou toto podaří překonat, tak se naráží na další problém: velmi limitované možnosti kulturního nebo sportovního využití přímo ve Vrbně.



*„Tak ve chvíli, kdy tady možnost vyžití je takové, jaké je, tak když vezmu kulturu, tak sice tady je pěkná ta Střecha, je to dobrý nápad, i ten název, to vymysleli chytře, středisko Střecha, ale tam když se dělá nějaká akce, je tam 20 lidí a už tam nemůžete být, nedýchatelno a hotovo, je to maličký, proto jsme vlastně se domlouvali, že vlastně se z toho klubu udělá něco, aby z toho něco bylo, aby tady mohly být koncerty, divadla, tam do tý Střechy jezdí, ale to je fakt pro 20, 30 lidí a konečná... byl jsem tam jednou a už tam víckrát nepůjdu, byť by tam byl kdokoliv, to tam nevydržíte. Nebo vydržíte, jsou lidi, kteří to vydrží... Takže kultura... Kino tu skončilo taky, takže jediná kultura, která je, každý pátek a sobotu se tu pomlátí na diskotékách a to... když se vrátí ze škol domů na chvíli. Sport... to tady samozřejmě jsou, je tady cyklistický oddíl, lyžařský oddíl, ale zas jako mají problém s trenérama a s lidma, kteří by se o to starali, a kteří by ty děcka do toho tahali. Nemůžou to zaplatit, nechce se jim a taky ten člověk se tomu musí obětovat. (...) No a rekreace a oddech, to vidíte, že když přijedou rekreanti, oni se nahnou do Penny a do Alberta a pak z Vrbna zmizej, tady to není. Vrbno bylo vždy nejprůmyslovější město ve střední Evropě, takže na turistiku se tady tomu moc nevěnovali a teď je to prostě vidět, že všichni odjedou do Ludvíkova, do Karlovky, kde je historicky spousta penzionů, tady sice je pár... Grohmann, Pomodoro, no to je asi všechno, ale prostě nejsou tady na to ty návaznosti. Ta kultura tu chybí. Sjezdovka, co je tu nahoře, ta jede a nejede, takže je to takový... Takže je to v tomhle směru, pro ten oddech těch lidí, je to tady zanedbaný. Proto tady moc nezůstávají. Vrbno v nejlepších letech, já nevím, nejsem Vrbeňák, mělo 10 tisíc obyvatel, teď má 6 a půl. To o něčem svědčí. Když chcete po práci někam vyrazit, na koncert nebo něco... tak není kam.“ (respondent č. 4)*

*„(Co si myslíte, že ty mladé tady udrží, v tom Vrbně?) Nic. Já nevím co... Nic. Tady není kino. Tady není prostě... Vůbec nic. Tady můžou akorát pracovat a potom večer se jít milovat. To je jediné. Oni ani do té hospody už nechodí. (Jak to?) Kouřit se tam nesmí, pivo zdražuje neustále. To je jedno s druhým. Restaurace tady zavírají v sedm hodin, o půl osmé. (Proč?) Protože na večere tam nikdo nechodí, na pivo tam nikdo nechodí. Takže sem, když někdo přijede, tak o půl osmé se už tady nenajíte, protože ty restaurace a ty penziony už jsou zavřené. Nevyplatí se to prostě. Nevyplatí se to svítit, nevyplatí se to topit.“ (respondent č. 11)*

*„Jakmile vyvezete ty děti za hranice města, oni přičuchnou k té civilizaci a řeknou, jo, takhle, v Bruntálu máme kino, dokonce i v deset večer můžeme něco, máme tam bowling, máme tam něco. A ve Vrbně chcipl pes. A to Bruntál je taková říť, já si z toho nebudu dělat srandu, ale Bruntál oproti Vrbnu je ještě velká civilizace. A třeba pro nás jako skočit si do Ostravy žádný problém. To je tak hodina deset autem.“ (respondent č. 6)*

U obyvatel regionu také – kvůli historii regionu, viz výše – chybí pocit sounáležitosti s místem, vědomí určitých kořenů, které se také přenáší na mladou generaci:





*„(A co si tedy myslíte, že tu drží ty pracující lidi?) No ekonomická realita tady... Oni by rádi odešli do Prahy, ale tady prodají svůj domek na vesnici za 200 tisíc a v Praze koupí dvoupokojový byt. (A nějaká hrdost na město?) Ne, tohle jsou bývalé Sudety. Celý ten kraj byl nahrazený prostě... něco jako Austrálie je vybudována na vězních, tam kdysi Anglie vyvážela trestance, tady šli lidé... to osidlovali lidé, kteří neměli nic. Osidlovaly to různé skupiny. Tehdy vyrazili čeští emisaři po skupinách v zahraničí, do Bulharska, do Volyně, a přemlouvali je, aby osídlili Sudety, jinak by to tu byla spálená země. Některé ty skupiny byly ok, např. Rejvíz a ta oblast, ale oni měli smůlu, oni přijeli, ale to nejlepší bylo osazeno dobrodruhy z Česka. To nejlepší rozebrali Češi, kteří se tu natáhli směrem z republiky do Sudet a to nebyli nejlepší lidé. Pak přišli nesmírně pracovití volyňští Češi a dodnes tam nějakí žijí, ale obecně tu lidi nemají žádné kořeny. Já se nedopátrám dál, než k mému dědovi, ten taky přišel odněkud a zabral si barák. A když to porovnáte s lidmi, kteří mají kořeny, jihomoravští, Písek,... kde se vedou kroniky, to je úplně jiný level. A ti Sudeťáci to opustili, tady se natáhli lidé, za nimi se natáhl socialismus a de facto to celé, co tu Sudeťáci vybudovali, závody, podniky, to tu fungovalo... tak ta ekonomika mikroregionu krachla. Ti lidi tady k tomu nemají vztah, ani já k tomu nemám úplně vztah. Ale když přijedete na jižní Moravu, to vás políbí jinou atmosférou. Tady je jiná atmosféra, v tom kraji není nic atraktivního a nic s tím neuděláte. Ty staré tu drží ekonomická realita a ti mladí prchají, jak jen to jde. Když se projdete vesničkama v příhraničí... Žulová, Vápenná,... to jsou obce, které prosperovaly neskutečně, to je dnes mrtvý kraj. Tam je, ne že každý třetí dům, tři ze čtyř domů jsou opuštěné. Významné fary, kostely... to krachuje. Částečně to zachovali jen bývalí Sudeťáci, kteří to tam opravují.“ (respondent č. 5)*

Dalšími souvisejícími problémy jsou špatná dopravní dostupnost (stav a typ silnic, ale i dopravní obslužnost veřejnou dopravou), která hraje roli jak při rozhodování firem, kde začít podnikat, tak např. i v tom, že věci v obchodech jsou – kvůli vyšším dopravním nákladům – vyšší než třeba v jiných městech kraje.

*„U té Husqvarna manufaktury, oni de facto nemají tady sklady. Oni je mají v Bruntále. Tady se to vyrobí a převáží se to do Bruntálu. Protože z toho Bruntálu je daleko lepší dostupnost. To se týče všeho. Ty dřevařské firmy dneska, i ten Dřevokombinát, tady vidíte, že byla železniční vlečka, ale tím, že oni zesoukromnili tu část z Vrbna do Milotic, tak prostě oni tady přestali jezdit. A ty vlaky tady jezdí jenom na dotace, na nic jiného. Pokud je někdo přestane platit, tak oni přestanou jezdit. Protože jim se to nevyplatí ty peníze do toho vrážet. (...) De facto ten průmysl odsud odešel s tím, že ta dopravní dostupnost je velmi špatná. A ty fabriky dneska vesměs, ty automobilky, mají tu zásobu řešenou jen na osmihodinovou práci. A čekají, že jim tam ty auta budou jezdit v hodinových intervalech, tady odsud. To znamená, že oni to tady naloží, odvezou to, ale během osmi hodin tam musí přijet další auto, protože ta fabrika by stála. Ta dopravní dostupnost je špatná. My (pokud nasněží) si můžeme říct, dneska nepojedeme, pojedeme zítra. Ale ty fabriky si to říct nemůžou. (...) No, postavit silnici a ne narovnat, to nikdy nikdo nenarovná, ale prostě udržovat ty silnice v dobrém stavu. A hlavně... a zas, tady je obrovský problém. Vemte si, sídlo firmy té dopravní infrastruktury, která to tady*





*spravuje je v Jindřichově. A ona, aby se sem dostala, tak přejíždí přes jiný kraj. Přes Olomoucký kraj. Takže oni jedou, mají tu radlici (na shrnování sněhu) dole, přijedou na tu hranici (krajů), tu radlici zvednou, ujedou dvacet/patnáct kilometrů, tu radlici sundají a jedou. (...) A teď si představte, že tam stojí pět kamionů, které na ně mávají a nechápou, proč on nemůže tu cestu shrnout a posypat.“ (respondent č. 11)*

*„U nás je to specifické, protože Bruntálský okres je docela rozlezlý, je veliký. A je třeba problém s dojížděním. I když bydlíte pět kilometrů od Bruntálu, tak máte problém se dostat do práce. Když to řeknu, z té Andělské Hory se sem prostě nedostanete, pokud nemáte auto. Když jste v Ostravě, tak sednete na šalinu a je vám jedno kam jedete. Tady prostě nic nejede.“ (respondent č. 15)*

*„Není tady ta možnost se dostat do toho Bruntálu pro ty důchodce, tak jim to tady napaříme. Běžte se podívat do Alberta, kolik stojí jogurt, který vykoupíte v Brně za osm korun, kolik tady, ve stejném Albertu stojí. Stojí patnáct korun. Tím pádem je tady to bydlení podstatně, podstatně dražší. Ale ty firmy toho jenom zneužívají. Manželka mi říká: ‚Tady máš leták Albertu, a tady todlencto mi kup.‘ Já jsem přijel do Krnova do Alberta, říkám: ‚Mám koupit tady todlencto.‘ Ta prodavačka se na to dívá, říká: ‚No ten leták je správný, ale ta cena, my to máme za jinou cenu.‘ A já říkám: ‚Dražší?‘ a ona: ‚Ne, podstatně levnější.‘ (respondent č. 11)*



## C. Situace na místním trhu práce z pohledu škol

Významnými aktéry na trhu práce jsou, i když svým způsobem nepřímo, střední školy, které učí, resp. vychovávají, mládež tak, aby měla po dokončení školy co nejlepší možné uplatnění na reálném trhu práce. Jak již bylo uvedeno výše, ze středních škol působících v okrese Bruntál jsme do výzkumného vzorku záměrně nezařadili gymnázia, kde se předpokládá, že jejich absolventi budou pokračovat spíše ve studiu na vysoké škole než že by hned po maturitě vstupovali na pracovní trh. Respondenti se tedy rekrutovali z ostatních typů středních škol a hlavní zjištění v jednotlivých oblastech představuje tato podkapitola.

### 1) Uplatnění žáků v místních podnicích

Co se týče obecného uplatnění jejich žáků na místním trhu práce, tak žádný z respondentů – i k přihlédnutí k aktuálnímu velmi dobrému stavu české ekonomiky – nereflektuje obtíže s nalezením pracovního místa. Pokud snad náhodou ano, tak se jedná buď o žáky, kteří školu ukončili předčasně (tj. nedostudovali) nebo o takové, kteří mají problém se základními pracovními návyky:

*„Z hlediska, jak jsem řekl, všech oborů ta uplatnění jsou. Strojaři teďka mají boom. My jak chodíme do firem tak v mnohých nám řeknou, kdo trošičku chce pracovat má ruce nohy a má zájem tak ho vezmeme, může se jít převléct a jít dozadu.“ (respondent č. 13)*

*„Ti, co dostudují, vlastně ti žáci, kteří vlastně zvládnou závěrečnou zkoušku, tak máme informace z minulého roku, tady od nás z pracovního úřadu, že se tam nikdo nenahlásil, že ty práce teda mají. (Na druhé straně) většinou tak dva tři odejdou a většinou teda končí na pracovním úřadě, když odchází buď v prváku, nebo v druháku.“ (respondent č. 8)*

Otázkou na druhé straně je, zda všichni působí přímo v oboru, který vystudovali – zdá se, že mírné změny stranou původního oboru jsou celkem časté:

*„Ti, co teda dostudují, mají závěrečnou zkoušku, což mají všichni, kteří pravidelně chodí do školy, jako všude. Tak to uplatnění mají. Otázka je, jak tam dlouho vydrží a jestli to potom nezmění.“ (respondent č. 8)*

*„Ale často nám říkají ti strojaři, co vystudovali na kovu, tak končí na dřevu, a ti, co na dřevu, ti končí na kovu, že to je prostupné... oni prostě umí číst výkresy, mají povědomí, co je to CNC stroj, že... takže on umí obsluhovat nějaký stroj, ale každá firma si ho doučí na tom svém, že, takže tam je ta prostupnost, je jedno, jestli je to dřevo nebo kovo, prostě má technický obor a neztratí se ten člověk – pokud chce samozřejmě.“ (respondent č. 13)*



Důvody této změny přitom mohou být jak finanční, tak třeba i to, že sama konkrétní firma preferuje spíše univerzálnost pracovníků, které následně přiděluje na konkrétní práce podle aktuálně řešených zakázek:

*„(Podnik) by nám ty děti vzal, ti vyučení by tam měli uplatnění, ale proč by tam šli za ty peníze, když můžou jít jinam.“ (respondent č. 8)*

*„Když dostanou šikovného obráběče kovu tak si ho předělají k obrazu svému. Prostě univerzálnost. Jo, on je chvílku nástrojař, podle toho, co ta firma dělá, jakou zakázkovou výrobu, to znamená chvílku je nástrojař, chvílku je na CNCččku, chvílku jde k zámečnické, chvílku dělá tady to. Toto jsou pro mě perspektivní lidé, aspoň to jsou informace, které mám.“ (respondent č. 13)*

Vzhledem k množství používaných nástrojů (ať už fyzických typu fréza, jeřáb, obráběcí stroj nebo softwarových programů) se zdá být univerzálnost a schopnost rychle se učit novým věcem klíčová, neboť druhová rozmanitost používaných nástrojů školám neumožňuje žáky naučit specifikám všech jednotlivých strojů resp. programů. Spíše než znalost konkrétního programu nebo stroje pak bývají ze zkušenosti škol firmami oceňovány určité základní lidské a znalostní charakteristiky, které jsou přítomné v téměř všech inzerátech na volná pracovní místa: komunikativnost, základní znalost Microsoft Office, základní znalost daného oboru, angličtina a flexibilita:

*„Víte, o co jde? Když my se s něma bavíme, tak problém je třeba v tom, že firma jede v nějakém softwaru. Kreslí v Crossu, v Autocadu. Tedy učte studenty v Autocadu, logicky. Bavíte se s druhou firmou: Ano, my taky děláme výkresovou dokumentaci, ale v Solidworksu. Učte děcka v Solidworksu. Potom se setkáme se třetí firmou a ta chce třetí software. A my nemůžeme reflektovat všechny potřeby každé firmy, to nejde, to je nereálné. My si musíme sami zvolit na základě těchto nějakých informací, co je software jednak dostupný, cenově, jestli ho používá aspoň několik firem a prostě jdeme do něho. Když se třeba bavím s firmama, oni chtějí po našich absolventech většinou pět znalostí, když k nim nastupují. Schopnost komunikovat, aby uměli se vymáčkout, vyjádřit, definovat – komunikace. Druhá věc: když už software, nějaký, tak Microsoft Office. Aby uměli ve Wordu, Excelu. To je to nejzákladnější, to je ten největší průnik těch firem. Ať už umí tabulky, nějaké vzorce, nějaké formátování atd. Třetí věc je základní znalost toho oboru. Jestli jsem studoval strojaře, tak ty základní věci musím znát. Ono o těch už větších levelech už je potom těžko diskutovat, protože ta firma vůbec do toho nedělá. Ta toho chce hodně, ta zas trošičku, každá ta výroba je specifická. Ale ty základy prostě, ať to všichni umí. Čtvrtá věc – cizí jazyk, angličtina. Když se zeptám v Hyundaii personalisty, co chtějí po středoškolákoví, ať už jakýkoliv obor, oni řeknou angličtinu, nic jiného. My si ho půlhodinovým rozhovorem vyzkoušíme, na jaké je úrovni, protože my potřebujeme, aby uměl anglicky. To byla čtvrtá věc, pátá je taková ta flexibilita,*



*chtít vědět, chtít pracovat atd., taková ty obecné, řeknu kecy, které jsou v každém inzerátu.“*  
(respondent č. 9)

Problémem, před vlastním hledáním pracovního místa, však může být – již zaměstnavateli zmiňované – osobnostní nastavení konkrétního žáka/studenta: zda vůbec chápe, proč má střední školu dokončit, a zda je k tomuto motivován jak vnitřně, tak i ze strany rodiny, s čímž pak i souvisí – opět již zaměstnavateli zmiňovaná – pracovní morálka, základní přesvědčení, že peníze je normální získávat prací, do které se chodí každý den (a většinou ráno) a nikoliv z nejrůznějších sociálních dávek. Tyto problémy se ve zkoumaném regionu vyskytovaly překvapivě často:

*„Co se týká zaměstnavatelů, tak máme dobrou spolupráci se všema těma podnikama, nemůžu říct, že bychom se s něma nedomluvili nebo naše děti nechtěli, ale my těch dětí máme málo a ta jejich zodpovědnost je jaká je a je pravdou že tyto místní podniky jim se nelíbí, že jim děti často měníme, protože se na ně na některé nedá spolehnout. Takže tak jak mají i ty zaměstnance tak i ty děti prostě se jim do té práce nechce, tak nepřijdou a udělají to 3x tak a pak je problém. Ale nemůžu říct, že by ty děti nechtěly, ony by naopak chtěly, ony by chtěly všechny. Ještě když porovnávám, když mám třeba hodinu na gymplu (...) a porovnáám to tady, to jsou strašně diametrální rozdíly jo, ty děti jsou úplně, úplně někde jinde. V tom je problém. (...) A takové problémy, které tady byli s něma, pořád se to s nima vleče. Že není schopný zapojit tu hlavu, ruku a dělat to pořád dokola, že se mu to musí říkat, ale to, když se od nás oddělí od té třídy, tak to se s těma dětma asi táhne celej život. Ta hlava je úplně někde jinde.“*  
(respondent č. 8)

*„Já učím v tom (oboru), mám tam každý rok minimálně jednu slečnu z Vrbna a i tak jako z doslechu i ty děcka nemají motivaci vůbec dokončit, na co potřebují střední školu, teď mám ve čtvrtáku jednu slečnu a bojujeme s ní, aby to dotáhla do konce, já chci zůstat ve Vrbně, tam mi stačí základní vzdělání, já tam práci seženu. Tak to mě jako, vůbec nemají povědomí, že někdy by se jim to, aspoň ukončený výuční list, někdy mohlo v budoucnosti hodit. Na co jako, teď seženu práci. Jsme jim vysvětlovali, že za deset let může, přijde ta recese, že, bude pád dolů ekonomiky a budou si vybírat a první, kdo půjde z té fabriky, budou ti se základním vzděláním samozřejmě. Takže já bych to začala už o té motivaci, na té základní škole. Tam je někde něco špatně. Ta děcka chodí fakt bez motivace. Ano, oni ví, že by měli, ale nemají pak už potom motivaci to dotáhnout do konce a nejsou hloupá, to je to, to je ta škoda. To jsou celkem inteligentní lidi, ale ta motivace tam je úplně nulová mi připadá. (...) Tam možná už začít motivovat opravdu na té základní škole intenzivně jo, že tam dát ještě nějaké poradce navíc, psychology, speciální pedagogy. Prostě od mala motivují ty děcka, že ukončit středoškolské vzdělání je důležité. Oni potom můžou chvilku, mají na čem stavět, že. Takže někdy se jim to potom bude hodit. To jako já vidím jako výchovný poradce, že ty děcka, pokud tam nemají tu rodinu, která bazíruje, že musí mít tak jako ze školy. (...) A možná i ten vliv těch vrstevníků, jo. To tam je takové známé obecně. To Vrbno, Vrbensko, že tam je známo, že tam*



*byla i drogová komunita celkem silná, takže tam hodně i sklouzávají, že pár takových vyšetřování bylo a skončilo to právě na Vrbenku. A říkám, takže ty děcka nejsou motivována vůbec jako, být schopná to dokončit, nějaká úskalí překonávat.“ (respondent č. 13)*

*„Stává se, že to děcko je jediné v té rodině, které ráno vstává. A ty rodiče to ruší. A prostě rodič přijde po měsíci a řekne, že to děcko končí. Tak se ho ptám, proč a odkud jsou. Odpoví, že tam někde z (vesnice). A co tam bude dělat v té (vesnici) po zbytek života, bez vzdělání, bez ničeho? (...) Velice tady těmto oblastem pomohlo, kdyby výplata sociálních dávek byla vázána k povinnosti pracovat. A já jsem se k tomu přihlásila, že bych velice vítala, kdyby výplata sociálních dávek a výhod byla vázána na povinnost do osmnácti let chodit do škol. Protože se vytváří nová skupina patnáctiletých, kteří po základní škole jsou na úřadu práce. A ten stát to bude do budoucna určitě stát mnohem více peněz, takhle žít celý život ty, kteří nikdy žádné vzdělání nemají a mají základní, než kdyby do těch osmnácti let těm školám dával peníze na to, aby ti lidi do té školy chodili. A popřípadě ty sociální dávky vázal k tomu, že když nechodí do školy, tak nic nedostanou.“ (respondent č. 14)*

*„Je to skutečnost, že z těch děcek, co nastoupí do prváku v září, tak po půl roce, po tom lednu, polovina, zhruba polovina jich jde pryč. Ukončí studium. Ne že by měla učňovské zkoušky v prváku, ale jde pryč. Když se jich ptají, kam jdou, co budou dělat, tak zjišťují to, že prostě jdou někam do měst, kde jsou třeba ty automobilky, kde dostanou relativně pěkné peníze i se základní školou, a jdou si vydělávat. Když, jsou, řekněme, relativně cílevědomé a chtěou něco dělat a chtěou mít peníze, anebo to prostě vůbec neřeší, ale nechce se jim chodit do školy, že jim údajně doma řeknou, jsi jediný, kvůli kterému musíme vstávat, rodiče nepracují, ty seš tady vlastně jediný, kdo někam chodí, co potřebuje nějaké peníze na autobus, atd. Toto jsou směry, které jsme minule definovali na sezení středních škol, výchovní poradci ze základky, a školský výbor na městském úřadě, tady na Bruntále, toto řešili. Takže nejsou to úplně nějaké ‚jedna paní povídala‘, to tam definovala paní ředitelka z toho učňáku. (...) A jestliže někdo bere dávky a není ochotný posílat dítě do školy, protože to je vlastně ten jediný rušivý element ranní, tak prostě... ale my to tady u toho zeleného stolu asi nevyřešíme.“ (respondent č. 9)*

Dalším problémem, který také zmiňovali již zaměstnavatelé, je to, že region jako takový není v dlouhodobém horizontu pro řadu svých obyvatel atraktivní a tudíž se jej snaží opustit, jak nejdříve to jde. U mladé generace se logicky nabízí odchod na vysokou školu mimo region, což s sebou nese vytvoření nových a pevnějších vazeb v místě nového působiště, kvůli čemuž se pravděpodobnost návratu do regionu původu významně snižuje:

*„Tenhle rázovitý region je zase specifický v tom, že tu mladí nezůstávají, my víme, že se stěhují z kraje. Že se stěhují z okresu Bruntál.“ (respondent č. 13)*

*„Asi sedmdesát procent odchází někam na vysoké školy. To že jich třeba spousta zase neudělá tu školu, to je druhá věc. To je běžný trend. Ale sedmdesát procent jich jde dál. Bruntál*





*taky bojuje s tím, že lidi odcházejí. Jak už na tu vysokou školu a zůstane v té Praze, Ostravě, Olomouci, atd. Ty firmy se dneska ozývají tak jak vy, třeba zaštitujete, řeknu, zaštitujete ... firmy, tak dneska ty firmy se ozývají v Bruntále, v Břidličné, v Krnově, prostě nemají zaměstnance. My se bojíme už toho, že za čtyři roky bude dost lidí, za pět, a ty firmy se na to vrhnou. Protože dneska nemají ty lidi. Dneska jim stojí výroba a nemůžou zvyšovat produkci, protože nemají lidi. Takže začneme už se bavit i se školama. Jo, ono to trochu je tímto směrem. A až budou zase lidi, tak firma řeší jenom svoje firemní věci a neřeší to, aby se koupila lega do mateřské školky, aby děcka už ve třech letech prostě stavěla, aby je bavila trochu technika, aby všichni nechtěli být jenom, já nevím, psychologové nebo archeologové, atd.“ (respondent č. 9)*

## **2) Stávající formy spolupráce (exkurze, stáže, praxe apod.) s místními zaměstnavateli (současný stav, výhled, ideální stav)**

Co se týče současné spolupráce středních škol se zaměstnavateli nejrůznějších velikostí i zaměření, kteří působí v okolí školy, tak lze konstatovat, že ta je již dlouhou dobu na velmi dobré úrovni. Zaměstnavatelé se přijímání žáků/studentů do svých provozoven/provozů nebrání a školám jsou maximálně nápomocni při zajišťování tzv. povinné praxe (celkem jeden měsíc), která pro studenty vyplývá z osnov vzdělávacích programů:

*„Vlastně ve všech těch oborech je povinná praxe. To znamená, že oni na měsíc musí mít povinnou praxi, na 2x 2 týdny, takže oni si buď tu firmu najdou sami anebo my jim pomůžeme najít firmu. Tam je to potom ošetřeno rámcovou smlouvou, hodnocením nějakým a podobně. V třetích ročnících těch oborů vzdělání s výučním listem mají tzv. odborný rozvoj, to znamená, že oni chodí do firem. Kde se prostě na nějaký časový úsek střídají v různých firmách a dělají praxi tam. Víím, že vlastně i na kraji teď je podpora prvků duálního vzdělání.“ (respondent č. 13)*

V současné době lze dokonce říci, že poptávka po studentech od zaměstnavatelů je snad i vyšší než nabídka studentů ze strany škol, jelikož firmy se částečně i prací studentů snaží vykompenzovat nedostatek pracovníků. Podmínkou ze strany škol však je, aby vykonávaná práce odpovídala zaměření studijního oboru a aby práce prováděné studentem byly alespoň trochu kvalifikované a rozšiřovaly teoretické znalosti získané ve škole:

*„V podstatě už minimálně deset let se intenzivně snažíme spolupracovat se zaměstnavateli formou smluvních pracovišť. To znamená, že žáci chodí na praxi do firem. Před těmi deseti lety s námi nechtěl nikdo pomalu mluvit, teď je situace taková, že je poptávka napříč všemi obory. (...) Poptávka je prostě taková, že žáci jsou, a pokud to je možné, tzn. něco už musí umět. V minulých letech jsme dávali žáky až od druhého ročníku, teď už dáváme žáky od*





*pololetí prvního ročníku a máme prázdné dílny, protože ty děcka jsou u zaměstnavatelů. Protože prostě oni nemají, kdo by pracoval. (...) Takže je to jenom o té komunikaci a pokud nás ten zaměstnavatel osloví, že by měl zájem o spolupráci, tak my tam vysíláme našeho člověka, který zjistí podmínky, jestli splňuje ten provoz. Protože když tam to děcko jde, tak tam nejde proto, aby dělalo nějakou pomocnou sílu. On dostane, ten zaměstnavatel, jakýsi přehled učiva, které ten žák musí zvládnout a měl by v rámci té praxe ty činnosti nějakým způsobem vykonávat. Takže zase jako pokud to je úplně mimo zaměření toho oboru, tak tam to děcko nemůže být.“ (respondent č. 14)*

*„My normálně máme pracoviště pro kuchaře a číšníky, kde provádí praxi. (...) Když bylo hodně dětí, tak jsme opravdu měli neskutečné množství těch restaurací, kde děti tu praxi měli. Teď jsme čistě v regionu, opravdu se držíme tady, protože máme málo dětí.“ (respondent č. 8)*

*„My víceméně už dlouhodobě, nechci říct desítky let, ale s těmi firmami spolupracujeme. V naší výroční zprávě byste našla firmy, s kterými spolupracujeme. Je jich tam nechci říct desítky, tím že (firma) byla moloch tady, teď jich je méně, ale těch strojírenských firem jak v té průmyslové zóně nebo tady jich je dosti, tak ta spolupráce je si myslím už dlouhodobější nejenom na těchto praxích, ale oni pak chodí na brigády, chodí tam ještě potom navíc na odbornou praxi a podobně. Spolupracují s námi i v rámci bývalých, budoucích projektů.“ (respondent č. 13)*

Obsah praxe však může být, i pokud se jedná o práci kvalifikovanou, kamenem úrazu z důvodu používaných postupů, strojů nebo materiálů, jelikož – jak již ze strany zaměstnavatelů zaznělo – v reálné výrobě se ve velké míře případů používají jiné stroje, jiné metody, jiné postupy, než jaké jsou vyučovány a než jaké musí studenti ovládat ke složení závěrečných zkoušek:

*„Firmy někdy jsou jako sezónní, že by chtěly. Chápu jejich život, že toho mají taky dost. Ale chce to prostě individuálně se vzájemně navštěvovat, udržovat kontakty. Já vždycky, když je potřeba, což najít styčné plochy, kde bychom mohli spolupracovat, což jsou jejich návštěvy u nás, řemeslné dny, exkurze, stáže našich učitelů u nich, aby prostě byli v obraze, kde je reálný svět. Ať je učíme to, co máme. A právě ten odborný rozvoj učební praxe, to vidím. A pak samozřejmě mnozí by řekli mi, my je tady chceme víc než měsíc v rámci toho studia. Což je možné, člověk se musí domlouvat, aby dělali potom ty závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky. Zkrátka dobře, aby se naučili to, co mají. Což by řekli, my je taky to řezání závitů atd. naučíme, a to už je potom ta individuální spolupráce, že my tam dáme jednoho, tam dáme dva. Oni se tam uchytí, chodí tam třeba přes prázdniny a už tam zůstanou.“ (respondent č. 13)*

Z určitého úhlu pohledu pak může velká poptávka po studentech (ohledně jejich počtu i délky působení ve firmě) ze strany firem vyhovovat např. školám, které nemají dobré materiální a technické vybavení a které se pak tím pádem stávají velmi úzce navázanými na firmu, do které studenti chodí na praxe. Ovšem ani velká vstřícnost ze strany firem ohledně praxí nebo např.



stipendií nemusí být dostačující pro přilákání potřebného množství studentů, pro to, aby daný obor vůbec začali studovat:

*„Dneska těch druhů výroby je máme na praxi a to, že jsou ještě do firmy na praxi, tak to není prostě ta samá náplň té výuky. Je to pravda. Když jsme zjišťovali, co oni dělají, tak oni dělali třeba věci, které třeba my vůbec nebereme tady a naopak. Pozor, já vůbec nezavrhnu duální vzdělávání, je to paráda, že to děcko si zvykne chodit na šest, vidí třeba to, co nechce dělat celej život, tak bude studovat líp a víc, aby toto nedělalo atd. Vidí ty pracovní návyky, vidí, že někdo někomu zadává úkoly, ten je poslechne, rozdělí je, když se nesplní... Jo, je to dobrá zkušenost, určitě. Ale vyhovuje to víte komu? Těm školám, které nemají vybavení. Jestli je škola, která má tabuli, schopného učitele a třídu, dobrý, v těch odborných předmětech to sedí. Jestli je škola, která nemá právě tady tuto strojní dílnu, kterou máme my, a odborné laboratoře, na kontrolu a měření, tak je určitě ráda za duální vzdělávání s firmou.“ (respondent č. 9)*

*„Ty (oborníky) se nám nedaří nabrat. I když by tam měli praxi, i když jim nabízí stipendia, nabízí jim (firma) různé výhody, které by potom pramenily z toho, kdyby dělali tu školu. Ale ani to ty děti neláká. Ale ti jsou hodně otevření (tato firma), klobouk dolů, cokoliv tam jednáme s tím personálem, ti jsou hodně vstřícní.“ (respondent č. 8)*

*„Kdysi, před nevím kolika lety ve (městě X), (firma Y), a ti plakali už asi před patnácti lety, že (odborníci) vymřou. Tak společně ještě s bývalou paní ředitelkou připravili, vyjednali, docílili toho, že ministerstvo i kraj svolili a povolili obor (odborný). Ale do toho oboru nikoho nepřijali, protože se jim nikdo nepřihlásil. A zase jsme u těch rodičů. To znamená, že i ta firma, kdyby strašně chtěla a našla školu a všechno to martyrium absolvovala a měla by obor a říkala si, že nám budou připravovat ty naše budoucí zaměstnance, tak nikde nemají jistotu, že se do toho oboru to děcko přihlásí. Protože to je ten rodič, a to je ta společnost, a to povědomí, že nejlepší je maturita. Budeme mít ajťáky a budeme mít ekonomy a my budeme mít sociální pracovníky, ale nebudeme mít řemeslníky. A o tom to je. Bohužel.“ (respondent č. 14)*

Podobně vstřícné jsou i firmy ohledně exkurzí do jejich provozů a školy jejich nabídku velmi rády využívají nebo dokonce aktivně vyhledávají, často však i mimo okres školy, čímž zřejmě nepřímo přispívají k odlivu mladých lidí mimo okres jejich bydliště po dokončení střední školy:

*„(Chodíte i někam na exkurze?) Pořád. Třeba v pekárně, tak máme domluvenou. Nejdřív se přijdu proškolit já a projít celým tím provozem celým, pak se tam berou děti. Je to víceméně jako výuka zároveň, to mají postavené tak, že to ty děti slyší od těch majitelů. (...) Pak nám tady paní ředitelka dala suprovou mapu, na základě čehož bych měla připravit ty exkurze, je to hlavně pro ty chlapy. Teď ji nenajdu, ale je to nádherná mapa, máme tam pracoviště z toho našeho okolí. A máme vybrat právě některá ta místa, která navštívíme, a oslovíme ty podniky a ukážeme těm dětem. (...) Říkám podívejte se, kde všude můžete pracovat, jaké máte možnosti. Vzdělávací mapa. Tady máte krásně zaznačené třeba plat, kolik je tam volných míst,*



*a vlastně paní ředitelka chce, aby se autobusem objeli během jednoho, dvou dnů takové ty nejhlavnější.“ (respondent č. 8)*

*„Já volám třeba do firem, které vím, že jsou dobré. Teď jsem třeba zařídil v Nošovicích, Hyundai Nošovice. Tak já jsem domluvil autobus a pojedeme tam v dubnu na exkurzi. Víím, že třeba v Boshi v Jihlavě jsou perfektní exkurze, pro ně odborně jako kdyby, že se mi to hodí do výuky. Jezdíme třeba do Opavy do Prestaru, chodíme tady do Alinvestu Břidličná, tam jsme byli minule. Jo, takže samozřejmě exkurze jsou. A když se mi někdo ozve, a řekne – chtěli bysme propagovat naši firmu u vašich studentů, určitě není problém, když to nebude nějaká půlhodinová. Jako když si projdete jenom linku, tu výrobu, že tam někdo dělá montáž, to není úplně vončo asi.“ (respondent č. 9)*

Problémy spojené s praxí ve firmách jsou dost podobné tomu typu problémů, které zmiňovali zaměstnavatelé u náborem nových zaměstnanců. Např. motivace k práci získaná výchovou v rodině a s tím související docházka na pracoviště, už v průběhu odborné praxe:

*„My všechno za jeden rok toho žáka nejsme schopni naučit. Máme nějaké osnovy, které musíme dodržovat. A je pravdou, že když jsem s něma mluvila a oni mluví semnou o těch zaměstnancích, tak jak říkáte, oni chodí do školy v pondělí, v úterý, a ve středu, čtvrtek, pátek už nejdou, tak oni takovou pracovní morálku mají i ti dospělí třicetiletí, čtyřicetiletí. Ale to je asi v té společnosti tak nějak nastavené a oni jsou schopni žít z toho mála, čili žít z nějaké sociálky nebo z něčeho, a žádná zodpovědnost, žádné že by se chtěli někam posunout. Ale s tím si myslím, že vůbec nic nenaděláme jako. (...) Gympl je zcela bez problému, protože tam ty děti mají i to zázemí jiné od těch rodičů, to je taky strašně vidět, ten začátek té výchovy je u spousty úplně zanedbaný nebo žádný, takže když se zeptáte na Vánoce, co večeřeli, tak to jsou prostě odpovědi jako máma napitá, táta takovej a makovej, žádněj stromek nic, takže oni opravdu někteří vychází i z hrozného rodinného zázemí. Že si vždycky říkám, co potom chci, když to dítě je tak strašně vedené. A není vůbec kontrolované jo. Mají naprostou volnost. Ty odborné školy jsou pořád stejné.“ (respondent č. 8)*

Nebo také dojíždění do místa praxe: vzhledem k tomu, že se pohybujeme ve velmi členitém okrese spíše venkovského charakteru, kde není dopravní obslužnost jednotlivých míst tak dobrá jako kdybychom se pohybovali např. v zázemí velkého města, tak řada studentů dojíždí mimo obec svého bydliště na střední školu (kdy kritériem pro její výběr mohlo být již právě existující dobré dopravní spojení mezi obcí bydliště žáka a mezi obcí, ve které je škola). Firmy, které se školami spolupracují a které se zabývají přímo daným oborem, pak mohou být umístěné v jiné obci než je škola, a do té již třeba z obce žáka neexistuje vhodné dopravní spojení:

*„Další věc, co je s tímhle problém, tak třeba maminky volaly: ‚Jak to, že můj kluk má praxi ve (firmě)? Já ho tam musím vozit, musím vstávat o hodně dřív, protože vy jste mu našli praxi.‘ Nebo: ‚on má teď měsíc, měsíc a půl praxi ve (městě). Tam není spoj zrovna. A my ho*



*nemůžeme prostě toho kluka vozit. ‘ Když se točí kolečko a najde se sedm firem, řeknu čtyři ve (městě A), jedna ve (městě B), jedna ve (městě C) třeba, tak to děcko z (města D), když jezdilo do (města A) do školy, tak muselo měsíc dojíždět do toho (města B), měsíc dojíždět do toho (města C), protože tam jsme našli ty praxe. A ty maminky nebo tatínkové si stěžují na to, že musí děcko vozit, že tam nepřijede a že mu to radši omluví. ‘ (respondent č. 9)*

Dalším problémem, již specifickým pro školní praxe, je to, že nejen nově nastupující zaměstnanec do firmy, ale také žák, který tam vykonává praxi, musí podle platných předpisů projít zdravotní prohlídkou a školením o bezpečnosti práce – a to pro každou firmu, ve které bude působit. Zajištění těchto prohlídek a školení je potom časově i finančně náročné, jak pro školy, tak pro firmy:

*„Ale víte, o co jde? Měsíc jsou na nějakém pracovišti, to dělají tak, a měsíc potom šli do další firmy. Jenže on do každé firmy potřebuje papír o BOZP. Do každé firmy. Takže když on byl v průběhu roku v pěti firmách, v šesti, tak musel jít šestkrát k doktorovi. A to bylo v rámci té praxe, a tím se ztratilo prostě půl dne. Když byl daleka, tak byl další problém, než tam přijel k doktorovi, než tam přijel do té fabriky, ten jeden den té praxe byl pryč. Škola to musela platit, řádově asi pětadvacet až třicet tisíc ročně. Za ty zdravotní prohlídky, pardon, to byly zdravotní pracovní prohlídky. Ta firma musela strávit čas nad to, aby někoho pustila do výroby, ona ho musí proškolit z hlediska BOZP. To byla další věc. Zase, tím se zabil ten drahocenný čas, kdy půjde k tomu stroji a bude něco chápat. To nebylo jak kdysi, že prostě se přišlo a dělalo se. Dneska potřebujete papír, papír, papír a pak až se může něco začít dělat. Tak aby z toho nebyl průšvih, když si někdo bude stěžovat anebo se stane malér nějaký. ‘ (respondent č. 9)*

Dalším problémem je potom to, že – vzhledem k povaze škol-respondentů – se praxe odehrávají v běžném provozu spolupracujících firem. Pro obsluhu řady strojů je přitom nutné mít zvláštní školení, které praktikant většinou nemá nebo ani nemůže mít vzhledem k věku pod 18 let. Navíc, jak již sami zaměstnavatelé zmiňovali, na dohled nad praktikanty většinou nebývá vyčleněný zvláštní pracovník, ale praktikanti pracují pod dohledem „normálních“ zaměstnanců, kteří se jim mají věnovat nad rámec svých standardních pracovních povinností, a navíc přímo v „ostré“ výrobě, kde případný zmetek z výroby stojí zaměstnavatele nemalé peníze. Tudiž takováto praxe-nepraxe pak není přínosem ani pro firmu, ani pro studenty:

*„My se tady dohodneme s personalistou z té firmy. Nebo i někdy s ředitelem, když se bavíte s personalistou a s ředitelem, má to úplně jiná váha, ten personalista potom jenom něco sdělí řediteli, a ten na to buď má nebo nemá čas v tu chvíli atd. My jsme tam umístili, třeba řeknu, dvě, tři děcka, do té firmy. Nebudu vůbec jmenovat, protože nejde, nebyla to problematika jedné firmy. Je to problematika obecně, že když ten personalista se s náma domluví, každé druhé úterý, jo, OK. On to řekne mistrovi, mistr to dá nějakému dělníkovi. Ten dělník ho vyfasuje v osm ráno v to úterý. Prostě dneska je ta doba taková, a výkon musí být takový, že všichni mají svoji práci a nikdo nemá na to čas, aby čtyři hodiny denně, každé úterý se věnoval někomu. Takže ten kluk musí být velmi bystrý, běhat za tím mistrem a když on na něho má čas a chuť, tak ho něco naučí. Ale celé toto ještě zkříží ten fakt, že on není proškolený*



*na, řeknu: na destu, na vysokozdvihový vozík, na paleták, nesmí na nic absolutně šahat, na to CNCčko on nesmí ani kliknout, protože ten chlap tam dělá tu výrobu a jestli ten kluk, jestli ten kluk něco zkazí, tak prostě to jde za ním, za tou firmou, jsou z toho obrovské problémy. To by si nikdo nelajzl. (...) Ono si člověk musí potom vyhodnotit, sednout si s těma děckama. Zažili jste prvák druhák tady, teď jste zažili praxi ve firmách. Vyjádřete se k tomu. Poslechnout si trochu ty děcka. A vím, že s tím byly problémy. Přešli jsme k tomu, že jsme je vzali zpátky sem.“ (respondent č. 9)*

Jako možné řešení se tedy nabízí např. již zaměstnavateli zmiňované vyčlenění speciálního pracoviště právě pro praxe, mimo běžnou výrobu, které by sloužilo právě k zaškolování studentů a ve které by se zároveň používaly reálné a v běžné výrobě každodenně používané technologie:

*„Takový boční úplně produkt, že se domluvíte s nějakou školou, že my vám tam vám tam bude posílat děcka, ale že by to nějak spadalo do koncepce té firmy, to by byl úplně jiná level, že by tam vyčlenili nějaké pracoviště na to, že by byl na to vyčleněný člověk nebo nějaká taková podružná výroba, to by bylo úplně něco jiného. (...) Ten, kdo bude řešit duální vzdělávání, že na to musí být fakt prostě čas, vytvořený systém, to, aby se to děcko opravdu něco naučilo. (...) Duální vzdělávání ano, ale za určitých podmínek. (...) Když by se toho chopilo, řeknu ministerstvo, nebo někdo na opravdu vysoké židli, dohodl by se v okrese s nějakýma firmama pevně na nějakých bodech, třeba vím, že Honeywell u Olomouce má centrum na zaškolování svých nových zaměstnanců. To je úplně něco jiného, oni mají přímo vyčleněnou plochu, kde mají nějaké stroje, nějaké čipové věci, nějakou linku, kde to čistě slouží jako trenažer, to je úplně něco jiného.“ (respondent č. 9)*

Další možností je pak výše uvedený koncept svým způsobem obrátit a založit tzv. firemní školu, resp. mít velmi úzký kontakt s jednou konkrétní firmou, který bude iniciován ze strany školy a který bude pro firmu výhodný v tom, že si bude vychovávat přímo své budoucí zaměstnance:

*„My se snažíme udělat firemní školu. Máme trošku vzor školy v Uherském Brodě, tam je průmyslovka, která má ve svém areálu velkou firmu, tisíc pět set zaměstnanců, jmenuje se to Slovácké strojírna, a oni s nima sousedí, řeknu přes ulici. Oni tam chodí na praxi, do té firmy, ti studenti, a mají s něma uzavřenou smlouvu. Jmenuje se to firemní škola. Není to nic hromadného, nic masového, řeknu jedna, dvě, tři děcka ze třídy, mají smlouvu s firmou, a to znamená: Ty k nám budeš chodit na praxi, my si Tě budeme prakticky vzdělávat, už si Tě předurčujeme k tomu, že až doděláš školu, že u nás budeš pracovat a když budeš chtít na vysokou školu, není problém. Budeš u nás dělat třeba víkendové stáže. Nebo nějaké diplomové bakalářské práce. Ale jsi už směřovaný k nám, my si tě zaučujeme, znáš výrobu, a když k nám půjdeš dělat, tak je všechno v pořádku a je to paráda, a my ti v průběhu let, kdy ty studuješ, platíme. Takže je to nějaká storkoruna, na které se dohodli, a ta firma platí těm*





*studentům. Když ne, tak se to nějakým způsobem vrátí, atd., když k nim nejde dělat.“ (respondent č. 9)*

V současné době jsou však běžnější spíše jiné formy spolupráce: např. sponzorství kroužků, tj. praxe přímo ve školách, po výuce, nebo přednášky odborníků z firem ve škole:

*„My třeba děláme kroužky, máme kroužek robotiky pro děti základní školy, vede to tady pan učitel, musím říct, že nám s tím pomáhá, nebo pomáhá, bez něj bychom to nerealizovali, firma (jméno). Dává nám, řekněme, zhruba 30 000 ročně, a ona tento kroužek platí. A my jsme si udělali nábor děcek na základkách, ty nejlepší, a oni každý týden chodí odpoledne stavět roboty, konstruovat je, programovat je. Potom jsme, na základě firmy (jméno) a (jméno), tyto dvě firmy, nám daly zase, docela, řekněme, pěkné peníze za rok, řekněme nějakých pětadvacet tisíc zhruba peněz a my jsme zřídili strojírenské kroužky. Prostě v úterý má možnost tady jakýkoliv student chodit do strojírenského kroužku, řekněme strojírenství s (firmou č. 1) a ve čtvrtek strojírenství s (firmou č. 2). Je tam jako kdyby nižší a vyšší level. Proč to vzniklo? Prostě děcka přišla, tady ty naše, a řekla ‚Máme málo praxe‘. Nám se nelíbí, že máme, jenom, řeknu čtyři hodiny praxe týdně. Tak jsme na to apelovali tak, aby měli možnost chodit, to není pro celou třídu, to je pro pár děcek ze třídy, která jsou ochotná chodit osmou, devátou hodinu. Oslovili jsme firmy, a řeknu jediní v okrese, kteří, nebo v okrese, v Bruntále a blízkém okolí, řekli ano, my budeme toto podporovat, (firma č. 1), (firma č. 2) a (firma č. 3). Bez nich bychom toto vůbec nemohli realizovat.“ (respondent č. 9)*

*„Největší zaměstnavatel v okrese je kromě Krnovské nemocnice, ta je největší zaměstnavatel, tak je AL INVEST Břidličná. Mají cca osm set zaměstnanců. Tak ti jsou teď velmi přístupní. Byli u nás, my jsme byli u nich. Ono taky je rozdíl, jestli se bavíte s personalistou anebo s ředitelem nějaké divize. Tam komunikujeme s těmi řediteli a oni právě nám vyčleňují jejich zaměstnance, řeknu třeba na dva dny za školní rok, aby vyučoval tady. Nějaké věci, na kterých my se dohodneme. Které se hodí do školního vzdělávacího programu. My se s některýma firmama dohodneme na tom, že pošlou jejich odborníka do naší výuky. (Ale jenom na dva dny v roce.) Přesně tak. To není to, že by on suploval, v žádném případě. To je jeden člověk, jedno pololetí, jeden den a nějaký druhý zaměstnanec přijde druhé pololetí na jeden den. To jsou taková zkrášlení té výroby, aby i učitel náš je toho přítomný a jakoby vidí nějaký směr a trošku třeba poupraví.“ (respondent č. 9)*

Další věci jsou také již zaměstnavateli zmiňované brigády, do kterých se často ona odborná praxe přemění, nebo kterou zaměstnavatelé studentům na školách nabízí dokonce přímo, bez vazby na praxi. A jak již bylo uvedeno výše, často na základě takové brigády pak vznikne trvalý pracovní poměr:

*„Já budu rád, když se mi ozve nějaká firma a řekne, chceme třeba tři děcka. Můžete nám udělat nábor? Já přijdu do tříd, udělám nábor, spojím personalistu a studenty a ti už se pak*





*dohodnou prostě. Jo, mně stačí, když mi řeknou sedmdesát pět na hodinu, chceme tři děcka, a kde by to bylo, a já potom oslovuji kdo kde bydlí blízko, najdu si je v systému. Takže to je taky možnost: brigády.“ (respondent č. 9)*

*„Pozitivní je to v tom, že se daří, neříkám, že to je na sto procent, ale je určité procento, kde si ty žáky, když zjistí, že je šikovný, tak už si ho drží a snaží se ho poté, co udělá výuční list si ho tam nechat. Ale jsou to jednotky.“ (respondent č. 14)*

### **3) Možnosti podpory žáků (projekty, dotace, granty)**

Ohledně podpory žáků ze strany různých dotací, grantů a projektů, se zde prolíná jak výše uvedená podpora ze strany firem, tak i podpora ze strany kraje ve formě stipendií, která je diskutována v následujícím oddíle.

Mimo to byl mezi respondenty zjištěn pouze jediný projekt, který má za cíl podpořit vzdělávání jejich studentů – a to nakoupení specifického vybavení do školní dílny:

*„My tu pokud to vyjde, dostaneme šest nových CNC strojů. (Od nějaké firmy?) Ne, to je krajský projekt. Ten projekt se jmenuje Podpora CNC obrábění. Tam bychom měli dostat šest strojů.“ (respondent č. 13)*

Dalším projektem kraje je pak „Řemeslo má respekt“, v rámci kterého jsou vyplácena právě ona stipendia – viz dále.

### **4) Existující podpora ze strany obcí/kraje/potenciálních zaměstnavatelů**

Jak již bylo naznačeno výše, Moravskoslezský kraj se v rámci projektu „Řemeslo má respekt“ rozhodl od školního roku 2017/2018 finančně podporovat žáky studující řemeslné a technické obory, jejichž absolventi v regionu chybí nejvíce. Toto stipendium se skládá z motivační a prospěchové složky:

- motivační stipendium se poskytuje měsíčně ve výši 1 000 Kč nebo 500 Kč, a to bez ohledu na studijní výsledky žáka;
- prospěchové stipendium se poskytuje ve výši 3 000 Kč, 2 000 Kč nebo 1 000 Kč pololetně a je odstupňovaně vázáno na dosahované studijní výsledky.

Krajské stipendium tak může dosáhnout celkové výše až 16 000 Kč ročně.

Podporovány přitom jsou:



- učební obory: pokrývač; klempíř; kominík; řezník-uzenář; malíř a lakýrník; montér suchých staveb (1 000 Kč měsíčně);
- učební obory: nástrojař; elektrikář; tesař; zedník; pekař; elektromechanik pro zařízení a přístroje; výrobce textilií (500 Kč měsíčně);
- maturitní obory: mechanik strojů a zařízení; mechanik seřizovač; mechanik instalatérských a elektrotechnických zařízení; operátor dřevařské a nábytkářské výroby (500 Kč měsíčně) (MSK, 2018).

Z pohledu respondentů byly tyto obory vybrány ze strany kraje relativně dobře, na základě průzkumu mezi školami a zaměstnavateli, přičemž výše podpory ukazuje na to, jak moc je daný obor ohrožen a/nebo potřebný:

*„Kraj vybral takovou dvourychlostní podporu, jedna jsou úplně ohrožené, kde je myslím pokrývač, řezník a podobně, kde se nikdo nehlásí nebo je prostě nedostatek. A potom jsou ty, které chtějí podpořit, což je mechanik, seřizovač, myslím, že v kraji jsou dvě školy... jako dvě školy, které mají tenhle obor.“ (respondent č. 13)*

O tom, jakým způsobem tato stipendia fungují, byli respondenti samozřejmě velmi dobře obeznámeni, a sami zdůrazňovali, že ne na každé ze škol s odborným zaměřením se tyto obory studují:

*„U toho mechanika seřizovače což je čistě strojírenský obor jsme zapojeni do tzv. pilotního projektu L+H, to znamená těch oborů vzdělání, kdy oni si v 3. ročníku mohou získat výuční list obráběč kovu, mechanik seřizovač a kraj se snaží tady za to díky i z hlediska prostě médií nejenom Študuj u nás, ale teďka Řemeslo má respekt a pomáhají i tomu oboru z hlediska stipendií. (...) To stipendium oni si za rok mohou vydělat až 11 tisíc. Oni dostávají 500 korun motivační složku za to, že chodí do školy, nemají neomluvené hodiny, dodržují školní řád a ředitelskou důtku nemají. A pak mají prospěchovou složku, která vlastně je za to jak se učí.“ (respondent č. 13)*

*„My nemáme obory, které by byly tím krajem podporovány, my nemáme žádné pokrývače a tesaře nebo já nevím co, elektrikáře. Ale já si myslím, že by to šlo. Kdyby to takhle bylo nastavené, že nám na našeho strojního mechanika kraj dá na stipendia tak samozřejmě ti žáci na tu praxi budou chodit i tak nebo tak. (...) To zhodnotí zřizovatelé. Oni to vytypovali na základě poptávky zaměstnavatelů a tam je jiná struktura zaměstnavatelů, než je třeba tady.“ (respondent č. 14)*

Na druhé straně zazněly i hlasy, že slovo „stipendium“ sice krásně zní, ale že by kraj při jejich propagaci neměl zapomínat na to, že i samotné praxe ve firmách (viz výše) jsou placené, a tudíž že podobný obnos jako za stipendium si žák může během školního roku vydělat i v jejich rámci a bez toho, že by studoval pouze jeden z vybraných oborů:



*„Že žáci, když pracují na těch provozech, tak za to dostávají zaplacené. Takže když opravdu tu docházku mají a pracují, tak si vydělávají kolem dvou a půl až třech tisíc měsíčně. Takže teď kraj samozřejmě tento rok zavedl stipendia pro určitá vybraná řemesla, obory. Samozřejmě je to jako úžasné, protože oni dostávají zaplacené za to, že mají docházku a mají nějaké studijní výsledky a vlastně se to prezentuje tak, že ten žák si může za půl roku vydělat až jedenáct tisíc korun. Ale nám to odčerpává z těch jiných učebních oborů, kde ta stipendia nejsou, ale to že my neustále na veřejnosti říkáme, že když ten žák chodí a pracuje, tak si vydělá až tři tisíce měsíčně a za půl roku je to taky těch osmnáct nebo kolik tisíc, tak to jako ne. Takže na jednu stranu podporujeme něco, a na druhou stranu bereme vítr... protože stipendium nějak zní, že jo.“ (respondent č. 14)*

Spolupráce s obcemi jako takovými nebyla respondenty příliš zmiňována, z logického důvodu, a to že jejich zřizovateli je kraj a ne obec, ale nějaká forma spolupráce samozřejmě existuje i tak, např. ve formě sponzorských darů na straně jedné nebo poskytnutí vybraných služeb na straně druhé:

*„(Pomáhá Vám s tím ještě nějak obec, že například vybaví dílny apod.)?*

*To nevím, my jsme totiž pod krajem. (...) Ale nějaké sportovní akce, které pořádáme, to je samozřejmě město vstřícné, a dává na to určité finance jako. (...) Ale pamatuju si, že jsme měli sponzorské dary, že nám třeba udělali kuchyňskou linku, ale to už je dýl. To bylo asi deset let zpátky. Ted'ka třeba jo, ale já o tom ani nevím, víte. (...) A my s městem zase spolupracujeme, že jim děláme různé rauty, vesnické akce, co jsou jednou za dva roky, to jim pořádáme, co se týče té gastronomie. Nebo ty sdruženářské, když mají pozvané státy, třeba Francii, tak jim taky pomáháme.“ (respondent č. 8)*

Na druhé straně byla naznačována i provázanost mezi kvalitou vybavení škol a politickou angažovaností vedení dané školy – tj. že pokud má vedení školy dobré kontakty na politiky, kteří momentálně rozhodují o přidělování financí, tak se v dané škole mohou realizovat věci, o jakých by bez této podpory nebylo možné uvažovat a bez ohledu na to, že jiná škola by třeba právě tyto peníze potřebovala více:

*„To znamená, že pokud je někdo v nějaké straně, která teď momentálně je, tak do té školy jdou peníze mnohem lehčeji. A ještě když jste v takových městech. Když jste někde jako my, nebo (město) na periferii, nebo to Vrbno a v podstatě nemáte co, tak nemáte co. Potom si říkáte, proč v tom (městě), když se podíváte na počet žáků v těch technických oborech, staví dílny za padesát milionů? Proč pro šedesát žáků budou dílny za padesát milionů?“ (respondent, jehož anonymita je vzhledem k citlivosti tématu zcela zachována)*

Z rozhovorů však zcela jasně – mimo předpoklad – vyplynulo, že je naprosto nezbytné, aby střední školy i zaměstnavatelé spolupracovali se základními školami, které zřizují jednotlivé obce. Tato spolupráce by přitom ideálně měla začínat ne až v 8. – 9. třídě, jak je nyní běžným



zvykem, ale daleko dříve, klidně již na 1. stupni, aby děti měly již od útlého věku jasnou představu o tom, co zhruba jednotlivé technické obory obnáší a že je možné pracovat i jinak než jen někde v kanceláři:

*„Já si myslím, že to chce motivaci od té základní školy jim ukazovat, že, to, že mají nějakou perspektivu, když půjdou studovat ty technické obory nebo jaké tam potřebují v tom Vrbně. Ne se soustředit na ty střední školy, ale už je motivovat právě z toho, ty rodiny z toho Vrbenska. A začít od těch základních škol. A chodit tam. Na první stupeň klidně, jo jako, že těm dětem něco uvízne v hlavě. Já vím od mého syna, jak byl na prvním stupni, já nevím, tak ve třetí čtvrté třídě, šli sem na exkurzi, byli tu půl dne a polovina té třídy pak šla sem jako jo, ti kluci. Že jim to tak jako, měli povědomí o tom, že tady jako... (...) jsou myšlenky do mateřských školek, stavebnice, nebo Merkury do základních škol. Jsou soutěže, teď třeba byla, hospodářská komora to pořádala, kdy mají fakt složitý výrobek z Merkuru udělat, jo. Že tam jsou výpočty a mechanické i takové elektronické věci, prostě třeba 3D tiskárnu udělat jako na krajském finále. A to, když ty děti si myslím tak nějak si budou hrát a mít ty dílny a pozemky, tak půlka řekne, ne, to není pro mě, ale oni vidí tu kancelářinu asi jenom, jo, že vůbec nemají možná ani potuchu, kdo to je frézař, kdo to je soustružník, kdo to je truhlář, tesař. Jemu to možná nic neřekne vůbec to povolání, že.“ (respondent č. 13)*

*„Třeba (v regionu), vím, že tam na základní škole mají akci, kde svolají zaměstnavatele, výchovné poradce a domlouvají se na tom, že ti studenti, nejenom devítky, ale i studenti předešlých ročníků, prostě chodí do těch firem, aby vůbec věděli, co to je ten obráběč, co je svářeč, co to je nějaké THPčko, aby jim ukázali ty pracovní pozice. Dneska to ta děcka neví. Maximálně znají nějaké názvy, ale vůbec neví, co si mají pod tím představit. Vlastně je v pořádku, že to neví, protože jim to nikdo neřekl. Ano, jako městský úřad může být ten prostředník, protože je zřizovatel základní školy. Prostě pojdte navázat spolupráci takovou, kde bude jeden den vyčleněn na to, že se podíváte do té firmy a do té firmy, budete vědět, co ty pozice jsou. Prostě to, že se nakupují nějaké stavebnice do mateřských škol, nějaké lega, nebo nějaké jednoduché robotické věci, ať už se trochu vzbudí. V devítce je pozdě. Tam to děcko má už přihlášku vypsanou kam chce jít, v hlavě to má srovnané.“ (respondent č. 9)*

Zdůrazňována byla také role výchovných poradců na jednotlivých základních školách – s tím, že často záleží přímo na konkrétní osobě a tom, jakým stylem kariérové poradenství promítá a tím, na jaké obory se potom děti z dané základní školy hlásí:

*„Každý rok na podzim, když děláme Den otevřených dveří, my tomu říkáme Den školy, tak my zveme i zástupce firem a zástupce těch základních škol, ty výchovné poradce, aby si tady spolu povídali, aby oni slyšeli, co ti zaměstnavatelé a to. Já nemám problém třeba pozvat i paní starostku z Vrbna, aby tady slyšela z úst výchovných poradců a těch zástupců firem, nemám problém pozvat ty zástupce firem z Vrbna.“ (respondent č. 14)*



*„Mají volby povolání, a to chce je naložit do autobusu, věnovat se tomu v rámci toho předmětu kdyby jednou měsíčně. (To je předmět na základní škole?) Ano, volba povolání, to mají všude. Tam je klíčový ten člověk, který jak to vezme, jo. Jestli bude něco promítat nebo skutečně objasní kus cesty a s každým si třeba udělá nějaký profil, ty humanitní, ty technický. S Vámi čtyřmi jdu naproti do Husqvarny a za měsíc jedeme do Bruntálu, do průmyslové zóny. Jo, jedu do Krnova a podíváte se, co byste mohli dělat. Určitě je tam těch firmách rádi uvidí. Udělají prezentaci svojí firmy, řeknou kam, až mohou dojít i z hlediska finančního a podle mě ta děcka nad tím začnou přemýšlet.“ (respondent č. 13)*

Správný člověk v roli výchovného resp. kariérního poradce totiž může děti motivovat nejen k volbě konkrétního povolání, ale i vůbec k tomu, aby šly na střední školu a dokončily ji – což, jak již víme z předchozích částí této zprávy, je v řadě rodin právě na Vrbensku problém:

*„Ti zaměstnavatelé by už měli působit na základní školu, motivovat ty děcka. Popřípadě říkám, můžeme se my domluvit s nimi, že už na té základní škole budeme. Ať jim ukazují to prostředí firmy, my jim budeme ukazovat prostředí školy. Ať mají nějaký cíl a motivaci, že opravdu je dobré dokončit to středoškolské vzdělání. Z úřadu práce jim možná taky říkali, že co všeco je v těch dávkách, že? Že právě, že je výhodnější pracovat. Takže takhle by se mělo, že. A podpořit to základní školství tam. Říkám, tam ti učitelé by měli motivovat ty děti pomocí dalšími těmi profesemi. A ten psycholog, speciální pedagog, kdo by ty děti motivoval. Nebo ještě posílit funkci toho výchovného kariérního poradenství. Ono se to o tom mluví, že bude kariérový poradce, že. Ale nebylo to odsouhlaseno. Jo, takže by měl být extra člověk a být fundovaný. A pokud to těm dětem vhodně vysvětlí, takže nějaké střípky se najdou. Zůstat a dokončit.“ (respondent č. 13)*

*„Je tam určitá oborová konkurence mezi středními školami v Bruntále a v Krnově. ... Tam prostě některé školy jsou lepší, některé horší a zase je to o tom, jak to ten rodič vnímá. Ještě hrají určitou úlohu i výchovní poradci na základních školách. Radí, ať do tam té školy nechodí, že to není dobrá škola, přitom ten rodič tam nebyl. Ten výchovný poradce prostě není úplně informován, nebo je nějakým způsobem zainteresován. To jsou takové věci, které my dost těžce ovlivňujeme. My se snažíme školu propagovat v nejlepší světlo, v nejlepší jméně. Děláme pro to maximum.“ (respondent č. 14)*

Střední školy jako takové potom – podobně jako zaměstnavatelé – rády udělají exkurze pro žáky základních škol. Jediným problémem u těchto exkurzí může být to, že – jak již bylo řečeno výše – střední školy jsou často v jiných místech (městech) než školy základní a tudíž je nutné tam žáky nějak dopravit. Zde se tedy nabízí prostor např. pro sponzorství nějakou firmou (nebo vytvořit speciální druh podpory ze strany kraje na tento typ akcí), zaplatit na jeden den autobus apod.





*„Nám by třeba vůbec nevadilo, kdyby se ty děti z toho Vrbně přivezly sem, a my jim klidně uděláme řemeslný den. Oni sem samy nepřijedou, že. Asi tam je finanční nějaký limit, že. Jak říkáte, že tam plno rodin nepracuje. A takže kdyby to někdo zasponzoroval, kdyby to šlo. Přivezli je k nám na jeden den. Nemusí to být jenom devátáci, říkám může se od prvního stupně začít. Takže my tady vymyslíme program na to dopoledne podle té věkové skupiny. Jo, takže kluci půjdou na ty technické obory, děvčata půjdou na textilní dílnu, ale samozřejmě je provedeme všude. Můžou si šáhnout i na dřevo a třeba získají povědomí, že tu máme takovou všehochuť. Jak dřevo, kovo, informatiku, textil, to asi na málokteré škole je. Takže ty děti toho tady vidí opravdu hodně.“ (respondent č. 13)*

A tím se opět dostáváme k roli firem, kterou by v tomto celém procesu mohly hrát a k aktuálním formám podpory škol z jejich strany, jako např. sponzorství nejrůznějších kroužků nebo stipendií, které již byly představeny výše (podkapitola C 2).

### **5) Flexibilita v zavádění nových oborů**

Jedním z cílů výzkumu mělo být také zjistit, zda je reálné přímo ve Vrbně opět zřídit střední školu, příp. nové obory ve stávajících středních školách v okrese, resp. jaké podmínky by pro to musely být splněny, když – jak je z předchozí části zprávy patrné – by zaměstnavatelé nepochybně více absolventů technických oborů uvítali. Z výpovědí respondentů ze středních škol však vyplývá, že něco takového patří spíše do říše nerealizovatelných snů, a to hned z několika důvodů.

Prvním důvodem je prostá demografie – tj. počet dětí, které na střední školy nastupují. V současné době resp. do budoucna se jedná o děti narozené v letech cca 2003 nebo později, tj. v letech, kdy ukazatel tzv. úhrnné plodnosti<sup>2</sup> v Česku dosahoval historických minim – 1,1 až 1,3 dítěte na ženu (ČSÚ, 2018d).

*„Díky tomu demografickému poklesu, který je už dobrých šest, sedm roků, a díky tomu pokroucenému vzdělávacímu systému, tak opravdu na těch učebních oborech je to vidět, na té naplněnosti. A u těch maturitních je to ještě jakž takž. Ale v tom Bruntále, tam ze čtyř škol udělali dvě, protože sloučili obchodku s průmyslovkou a tu SOŠ sloučili dva učňáky dohromady. Ale že by to přispělo k tomu, že ty školy jsou naplněné... Ne. Ten efekt to nepřineslo.“ (respondent č. 14)*

---

<sup>2</sup> Průměrný počet dětí narozených jedné ženě během jejího života za předpokladu, že by se obecná míra plodnosti podle věku během reprodukčního období ženy neměnila. K pouhému udržení početního stavu populace (prostá reprodukce) je zapotřebí úhrnná plodnost 2,1.





*„Je málo děcek. To je ten zásadní problém, že je málo dětí, a již asi sedm let je zhruba meziroční pokles deváťáků 5 procent. To je ten jeden z kamenů úrazu. Ted' už se to zastavilo, v kraji, bavím se o kraji ted'kom a pomaličku to jde nahoru.“ (respondent č. 9)*

O to více potom musí být jednotlivé školy aktivní v náboru nových studentů, ale opět, kvůli omezenému počtu dětí jdoucích na střední školy vysoká úspěšnost jedné školy nebo typu oborů znamená to, že v jiné škole budou poloprázdné třídy nebo do nich nikdo nenastoupí:

*„Ano, náborů se dělají masivně. To dělá každá škola. Máme to centrálně. (...) Náborů na škole se dělají normálně, tam kde nás pustí. Takže klasicky od toho podzimu se jede na dny otevřených dveří. (...) Rodiče zveme vždycky na posezení, aby se podívali, jak ten obor vypadá, a co pracují, jak dělají, s čím dělají. Jaké mají zázemí ty děti. Jak to máme vybavené. Takže to se dělá na všech školách. Bez toho to ani nejde.“ (respondent č. 8)*

*„A druhá problematika je, že ti zaměstnavatelé, potom, když zjistí anebo řeknu i městský úřad, že ty děti z devítky chodí na obory, které dneska nejsou vytížené, řekněme nějaké takové ty sociální, sociálního druhu, potom i na vysokou školu, která není technická, stavební, elektro, strojní, a jdou na nějaké takové ty, řekněme, humanitní věci, nějaké takové socio-psycho vědy, jim to je v té výrobě k ničemu. A toto už je problematika toho, ty děcka naverbovat na ty technické obory.“ (respondent č. 9)*

*„V těch učebních oborech, díky tomu, jak je deformovaný vzdělávací systém ČR, chodí nejméně absolventů základních škol. Všichni chodí na maturitní obory. Takže do těch učebních se dostává úplně to nejméně z nejména. (...) Ty učební jsou prostě málo početné a v podstatě i zřizovatel, protože ví, jaká je katastrofa, už v podstatě nemá problém s tím, že na těch učebních oborech jsou více oborové třídy. Že vlastně slučujeme dvě i tři třídy dohromady, abychom vytvořili třídu s třiceti. Ale máme v tom tři obory. Protože aby aspoň někdo za ty tři roky vyšel.“ (respondent č. 14)*

A navíc, i když se podaří překonat určité předsudky ve společnosti, vyplývající z toho, že pokud je to alespoň trochu možné, je nutné mít minimálně maturitu, tak ani vystudování technického oboru v okrese bydliště – opět – nezaručí, že v něm mladí lidé zůstanou a budou pracovat u místních zaměstnavatelů:

*„Tam není taky moc děcek, a podle mě je jednoduchá odpověď na celou tuto věc, tam kde není co brát, tak není co udělat. Jestliže není moc deváťáků, střední škola, učňák, gympl, nemá moc studentů, tak oni se dřou mezi sebou. Já, když zvýším svoji atraktivitu v náboru, tak o to míň ji budou mít tamti, tamti a tamti. To je prostě mela o pár děcek. (...) A to je problém, který se vyskytl před patnácti a více lety. A ted' ho chtějí vyřešit ať už úřady, městské, ať už firmy, školy, aby se udržely, ale prostě nejsou děcka. A ještě druhá věc, prostě oni odejdou, že, ještě*



*z toho kraje. Když už tady studují, tak potom na zaměstnaneckou pozici jdou někam pryč. To je další problém. To je potom to, že starostové, pan starosta Rys z Bruntálu, řeší jako kdyby atraktivitu města, ať už je to akvapark, ať už jsou to aktivity, ať už jsou to, já nevím, stavební parcely, chodníky, atd., tak chce co nejvíc zpříjemnit ten život v tom Bruntále, ať ti lidi tady zůstanou. Protože co si budeme vykládat, ten Bruntál má jméno nějaké a vymotat se z té díry je docela problém. To není záležitost jednoho roku.“ (respondent č. 9)*

Určité řešení by mohla přinést změna přijímacích zkoušek: ve smyslu, že pro vstup na určitý typ školy by bylo nutné složit přijímací zkoušku na předem stanovené a jasně definované minimum bodů:

*„Já znám řešení, ale je to politická záležitost, a to nikdo neudělá, protože to jsou voliči. Řešení je takové, ano, máme jednotné přijímací zkoušky, je to krásné říkat, že my děláme všechno pro kvalitu, že máme povinné přijímací zkoušky na maturitní obory. (Máte povinné přijímací zkoušky na učební obory) Ne, na učební obory nejsou, ale na maturitní obory. Máme jednotné přijímací zkoušky, to máme kvalitu, ale už není řečeno, jaká je minimální hranice úspěšnosti. To nikdo neřekl, a protože financování školství střední je podle hlavy, tak ani jeden ředitel, možná vyjma nějakého prestižního gymnázia, neřekne, že ten žák musí matematiku napsat minimálně na třicet bodů nebo minimálně na padesát bodů. To nikdo neřekne, protože kdyby to řekli, tak ta děcka ty přijímačky neudělají a oni ty třídy nenaplní. Takže pokud toto stát neřekne, že na gymnázia půjdou ti, kteří napíší z padesáti možných bodů z matematiky na čtyřicet devět a z českého jazyka na čtyřicet, a přesto nejede vlak a na střední odborné školy maturitní obory musí matematiku napsat na čtyřicet bodů z padesáti a češtinu na třicet, tak pokud toto se neudělá, tak se nikdy ty obory, kde se učí řemesla, nenaplní. Nikdy. A to nikdo neudělá, protože kdyby to udělali, tak všichni rodiče, kteří dávají své děti na gymnázia, budou řvát, že jejich děti jsou znevýhodněné, že oni byli nervózní, že to nenapsali a tak dále. Ředitelé gymnázií na to nepřistoupí, protože by najednou měli polovinu gymnázií nenaplněných. A tak to jde prostě dolů. (Takže na vás už zbyde jenom...) Tak, čtyři žáci v ročníku. A můžeme se bavit o duálním vzdělávání a o různých projektech, jak to budeme dotovat a pomáhat, ale je to jedno řešení. (...) Dnes dostat na gymnázium je vyplnit přihlášku a absolvovat přijímací zkoušku z českého jazyka a matematiky. To slovo absolvovat znamená, že to napíšete, ale nikde není napsané, kolik máte bodů. A v tom to je. A na ty gymply se hlásí trojkaři a čtyřkaři.“ (respondent č. 14)*

*„Demografický vývoj neovlivníme, je neúprosný. Stěhují se z kraje, stěhují se z okresu. Před revolucí bylo asi 70-80 % učebních oborů a 20 % maturitních. Potom se to obrátilo všechno opačně. Teď prostě tím, jak je těch dětí málo, tak i z hlediska rodičů, oni je dávají na maturitní obory, kdy prostě jsou sice jednotné přijímací zkoušky, ale nikdo tam nedal takové to cut-off skóre, že by řekl, když chceš jít na gymnázium, musíš mít aspoň 50, 60 nebo 80 %. Když chceš jít na průmyslovku, máš 60 %, když to neuděláš, půjdeš na učební obory. Takže víceméně i ten tlak rodičů je na to, že půjdou k maturitnímu oboru a půjdou na gymnázia, lycea*



*a podobně. To není stížnost, to je jenom tvrzení věci a s tím je jako návaznost na celý školský systém jak návaznost na sociální dávky, omlouvání neomlouvání a takovou motivaci vůbec se učit. Tím, že zmizely ze základních škol dílny a pozemky, včera, především byla informace, že snad ano. Oni se neumí postavit k lopatě, ani zamést neumí, zatlout hřebík.“ (respondent č. 13)*

*„Kdyby ty hranice byly, tak se vyprázdní gymply, vyprázdni se obchodky a jiné pseudo obory a postupně se to přesune přes nějaké smysluplné maturitní obory do učebních oborů. Konečně. Ale toho se možná už nedožiju. Ale přitom by to bylo nejjednodušší a nejrychlejší řešení. Protože přes nějaký duální systém, že by jako firmy vzdělávaly děcka ve firmách, a ještě se za to platilo, to je holý nesmysl. To je fantazmagorie. On duální systém funguje, to, co my děláme je duální systém, žáci chodí do firem. Nikdo o tom nemluví. A teď objevili duální systém, protože to hezky zní a v Německu to mají už čtyřicet roků. Ale tam jsou absolutně jiné podmínky a už i teď v bohatém Německu přicházejí na to, že je to sakra drahé a že to možná nebude dlouho trvat.“ (respondent č. 14)*

*„Ta technika pro ně není v pravém slova smyslu atraktivní, my se snažíme, že kromě dnů otevřených dveří máme řemeslné dny. To znamená, bereme si základní školy a víceméně jsou tu několik hodin a snažíme se, aby si třeba něco ze dřeva si udělali nebo z textilu a podobně. Aby pracovali rukama.“ (respondent č. 13)*

*„Artifex, každý rok ho musíme nastudovat. Nebo musíme, je to naše, řeknu, občansko-studentská školní povinnost, tam chodit. Já právě tady tuto akci za naši školu organizuji, máme tam relativně velký stánek, organizuje to paní z úřadu práce a jezdíme tam.“ (respondent č. 9)*

Kromě určitého standardu maturitního oboru v hlavách rodičů se i zde opět objevuje problém motivace žáků k tomu, aby vůbec vystudovali:

*„Tam stačí i práce třídního a výchovného poradce, který řekne, že školu máš v Bruntále a v Krnově, nebo na druhou stranu jsou tam domovy mládeže, máš tam třeba i technické povolání, okamžitě můžeš nastoupit. Víím, že lyceum, naproti Husqvarna bere na strojaře, s němi komunikují, vystuduješ si technický obor, půjdeš přes cestu a tam budeš pracovat. Tam mají reklamy, všude na mostech a podobně přímo a je to. Formou exkurzí, návštěv firmy ve škole, chce to prostě zapracovat na všech. A s tím souvisí, když to říkáte sociální systém, proč se jim vyplatí zůstat doma. Jo, pokud do toho politicky nikdo neřekne konec, to nejde. Jako práce se vyplatí, nebýt doma. On řekne ‚já beru 80 % toho, co bych měl, když bych dělal, tak proč bych šel přes cestu tam a ráno vstával‘. Pokud toto se nezmění, tak je to všechno špatně.“ (respondent č. 13)*

Lakonicky shrnuté jedním z respondentů,



*„Z toho není cesty ven, protože když se všichni o tom baví a pořád se dostáváme do jednoho a stejného bodu. Rodiče a kvalita. A ta kvalita se nemůže udělat jinak, než že se prostě musí nastavit to, kdo na tu školu může a kdo nemůže. (...)„Hospodářská komora Bruntál opravdu vynakládá veliké úsilí na to, aby prostřednictvím těch škol i oslovovali především ty rodiče na těch základních školách, protože tam je alfa a omega. Ano, my děláme akce, aby děti chodily tady se dívat do dílen, pracovali tady, aby chodili na exkurze do firem, to všechno se děje, to všechno běží. Tam ti různí zástupci nějakých těch klastrů a svazů zaměstnavatelů, oni vždycky objeví a začnou používat nějaké taková ta zaklínadla, duální vzdělávání a výuka ve firmách a obráceně. To už já dávno objevené jenom o tom nikdo nemluvil, jenom nějaká skupina lidí se bije a říká, že to zachrání. Nezachrání to, protože je to v těch hlavách té společnosti a v tom, že to není nastavené, tečka. Pokud se to prostě nezmění, neuděláme vůbec nic.“ (respondent č. 14)*

Přes všemožné náborové akce se totiž zdá, že to je právě nejbližší okolí potenciálního studenta (rodiče, kamarádi), které ho nejvíce ovlivní v tom, na jakou školu a na jaký obor půjde:

*„Já si dělám průzkum toho, našich prvků, co je ovlivnilo, proč šli sem. Proč šli na tento obor, nebo proč šli na (školu). Dám jim na výběr, dám jim nějaké takové podružné otázky. Ale výstupem je to, že rodiče, kamarád. To nejvíc. Já tam mám třeba facebook. My jsme teď byli v rádiu Impuls. Máme letáky, veletrhy, jezdíme na základky, byli jsme na základní škole ve Vrbně taktěž, tam na té akci pro rodiče devátáků. Kam chodí zástupci středních škol. Největší měrou je zastoupeno při tom rozhodování kam jít, jsou rodiče a kamarádi, tady toto. Potom až nějaké dny otevřených dveří, nebo tady tyto akce, návštěva učitele ve výuce, atd.“ (respondent č. 9)*

Vše výše uvedené se potom odráží v tom, nakolik je reálně možné otevřít nové obory, nebo snad dokonce nové střední školy v gesci kraje. Školy jako takové jsou velmi vstřícné, ale vědí, že v praxi zavádění nových oborů rozhodují jiná kritéria. Jedním z nich je to, že otevřít nový obor (mimo nutného doložení jeho personálního a materiálního zabezpečení) znamená jiný obor zrušit, a i u oborů běžně otevřených se na kraji každoročně licituje o to, kolik žáků se do nich může přijmout:

*„Náš zřizovatel je kraj, takže my všechno musíme vykomunikovat s krajem, ten nám to dovolí nebo nedovolí. To není jenom tak, že bysme chtěli něco a otevřeme si to. Oni nám to musí schválit na základě nějakého průzkumu u firem, u základních škol, u vysokých škol, musíte udělat nějaké průzkumy, aby Vám dovolil kraj něco otevřít.“ (respondent č. 9)*



*„(Třeba kdyby za Vámi ještě přišel nějaký zaměstnavatel, ale říkal, že by potřeboval ještě nějaký obor, byl byste třeba vstřícný?) Vstřícný můžu být, ale dlouhodobý záměr kraje takový, že kraj nám to nedovolí. Z jednoho prostého důvodu, demografický vývoj. Jo je trošičku regulace, to znamená nový obor nelze otevřít a je to vždycky, dejte živý a my vám ten nový dáme otevřít a k tomu prostě člověk musí udělat spoustu dokumentace, že mám materiální zabezpečení, personální zabezpečení. To je vlastně to, co od začátku školního roku teď zjišťuju nástrojaře, nám ti lidi zmizeli ze školy, vybavení je zastaralé, to vybavení anebo prostor ve škole by se možná ještě našel, kdyby se tam napumpovaly nějaké peníze, ale ty lidi schází. A ten člověk, těch lidí je poskromnu, a to že takový obor je, to je velice precizní ten nástrojář a ti lidé nejsou a když už jsou tak proč on by z firmy měl jít do školy, když ve škole mu základní plat nabídneme, jaký mu nabídneme, on tam má několikanásobně víc. Proč by tady si ničil nervy a za pár peněz, jo, takže to jsou takové, já chápu kraj tady v tomhle slova smyslu, že to takhle nějakým způsobem kočíruje, reguluje, nechci, ať to negativně vyzní, ale takže ....“  
(respondent č. 13)*

*„(Dělá se vlastně výzkum pro Vrbno, a ta paní starostka má představu, že vytvoří další třídy.) Nevytvoří. Zřizovatelé to nedovolí. Jako základní škola je obecní, takže tam to je záležitost obce, jestli jí budou ochotni financovat nějaké další pedagogy a tak. Ale kraj obecně, my jsme dneska měli poradu ředitelů, rozšiřování kapacit vůbec ne, a naopak jako optimalizace v tom smyslu, pokud by bylo nutné, tak třeba jako slučování škol. Ale ta vlna toho slučování už je uzavřená, takže už jenom v případech, kdy to okolnosti donutí, aby se ty školy zachránily. A oborová optimalizace, to je další stránka věci, kdy jednou za rok po okresech jezdíme na kraj, ředitelé všech středních škol, a tam se licituje. Ano tento obor u vás, ano v tolika a tolika žácích. (Jako v tom daném okrese mezi jednotlivými školami?) Ano, v tom daném okrese. (Abyste si nekonkurovali nějak?) To není tak o konkurenci, ale spíš o tom, abychom přežili. Ale v podstatě máme stanovenou kolik žáků, do jakých oborů můžeme přijímat. Že bych třeba řekla, že chci nový obor, tak ano, můžu, ale musím jeden zrušit. Vychází se z toho, kolik žáků vychází ze základních škol, a protože se to dá jednoduše spočítat a je to vidět, tak přece tady nebudu otevírat nový obor, když chybí... jako nabídka převyšuje poptávku. Tak když vy otevřete ještě jeden obor, tak tady té škole ještě ubereme. Někde nám to bude chybět. Takže takové máme kulaté stoly. To se tak přímo nazývá, kulatý stůl.“ (respondent č. 14)*

Pro Vrbno jako takové tedy situace z hlediska zřízení nové školy nevypadá podle mínění respondentů příliš nadějně:

*„Vrbnu pod Pradědem přeji hodně sil, ale obávám se, že střední školu určitě nezřídí.“  
(respondent č. 14)*

Navíc, podle mínění respondentů, problém opravdu není v tom, že by v nabídce středních škol v okrese Bruntál chyběly obory požadované místními zaměstnavateli, ale opravdu v tom, že





na ně nikdo nechce jít, resp. nemá na ně kdo jít – z důvodů uvedených výše. A právě zde vidí možnost pro samosprávu, tj. pomocí soustavného přesvědčování veřejnosti zvrátit trend ve výběru školy:

*„Ta oborová nabídka je. Ale není ta síla dostat tam ty žáky. Takže pokud paní starostka chce technický obor, tak my ji tady svářeče a zámečníky vyučíme. My ji tady vyučíme zahradníky, farmáře, není problém. Ale nevím, jak to paní starostka zařídí, aby si ti rodiče tu přihlášku podali. To nedokáže. Takže si paní starostka musí svolat všechny občany a s těmi musí mluvit.“ (respondent č. 14)*

To by mohlo být podpořeno např. kladením důrazu na uplatnění po škole, na jeho bezproblémovost, výši platu apod.:

*„(A snažíte se při nábořech apelovat na ty rodiče a říkat jim jaké pak mají to uplatnění?) My všechno máme, už nemůžeme najít nic navíc co pro to udělat. (...) To strojírenství, tam pořád nabírají lidi. To je vlastně láká. Navíc tam mají, bych řekla, poměrně hodně peněz. Vždycky. A všude. Ti strojaři to je poslední 4 roky asi top obor, 5, možná 7.“ (respondent č. 8)*

*„Když je nábor vždycky na podzim a jsou v novinách přílohy, co se týkají škol. A je tam vlastně titulek „kam na střední“. Ten z té hospodářské komory říkal, že by se to mělo změnit a měli by tam napsat „kam po střední“. Aby si ti rodiče uvědomili, jak se to dítě pak užíví. Takže ne, kam na střední, aby si sousedé říkali, že já mam děcko tam a nestyděl jsem se, že mám děcko na učňáku, ale kam půjde po střední. Ať si takovou otázku ten rodič položí. Kam půjde a co bude dělat a kdo ho zaměstná a za kolik ještě.“ (respondent č. 14)*

Zaměstnavatelé samotní i podle škol nejvíce ocení univerzálnost pracovníků, kteří budou mít určité základní technické vzdělání, a které si potom zaměstnavatelé sami doučí na konkrétní pozice, stroje apod.:

*„Řešili jsme potom ve (městě), bylo sezení s firmama z Osoblažska, z Krnova, z Bruntálska, z Horního Benešova a svorně všichni tvrdí jednu věc: nemáme lidi na technické pozice. Když nám tam někdo pošle, nějaká agentura/pracovník člověka, tak to je cukrář a pekař, já ho budu potom přeškolovat, cituji toho zaměstnavatele, já ho budu potom přeškolovat na obráběče, na CNC programátora, ne, já potřebuju, aby tady byly školy, které budou mně vyrábět ty strojníky, obráběče, zámečníky, nástrojáře, atd. Prostě všichni svorně tam měli tento problém.“ (respondent č. 9)*





*„Vím, že je v dobrém řečeno tlak na univerzálnost, to, o čem jsme se bavili. Chvilku děláš to, chvilku děláš to, chvilku děláš to. A teď i s tím průmyslem 4.0 a podobně, nevím, jak je to aktuální na Bruntálsku, myslím si, že v tuhle chvíli úplně ne, tak prostě musí přemýšlet právě nad tou univerzálností jo, takže tam si myslím, že tudy vede cesta. Ne ani nový obor, výsledek vlastně toho nástrojáře je ten, dejte nám dobrého obráběče kovů a my si ho předěláme k obrazu svému. Nepotřebujeme, ať otevíráte nový obor. Dejte nám někoho, kdo má chuť přijít tady na 6 na ráno, umí číst výkres a my se mu věnujeme, jo. Už je taková nouze. Takže si myslím, první musí být uplatitelnost a poptávka trhu, jo. Pak to chce v rámci toho, co je řešit. Z hlediska i těch strojařů, jak říkám, když jich tu bude 40 tak proč neotevřít celou třídu, jo, někde zamezovat jim, tomu vzdělání. Takže si myslím, že tudy cesta vede. A že to je řešitelné. Že není až tak třeba vymýšlet nové obory.“ (respondent č. 13)*

*„Oni potřebují na tu sériovou výrobu. Co se nabírá hlavně, tak je do té sériové výroby.“ (respondent č. 9)*



## Závěrečné shrnutí a doporučení

Tato výzkumná zpráva podává komplexní obraz problematiky zaměstnanosti v regionu Vrbna pod Pradědem, kterou zasazuje do kontextu současné situace a jejích východisek.

V první části zprávy byla aktuální situace města jako takového zasazena do kontextu jeho fyzickogeografických a socioekonomických podmínek a jejich vývoje.

Nejprve bylo zkoumané město představeno z hlediska jeho polohy v rámci ČR a okresu Bruntál a také své prostorové struktury s výraznou dichotomií podle osy ulic Nádražní-Jesenická (jihozápadní část – obytná funkce, severovýchodní část – průmyslová výroba).

Část věnovaná jeho historii od prvopočátků osídlení přes středověký rozvoj těžby zlata a kovů a následnou tkalcovskou a železářskou výrobu nás přivedla až k nástupu průmyslové revoluce a kapitalistického podnikání s manufakturní výrobou v 19. století, kdy se město těšilo největšímu rozkvětu a kdy se díky počtu a významnosti místních továren dostalo na velmi obdivuhodnou úroveň. Významnými průmyslníky v této době byly zejména členové rodiny Grohmannů, kteří výrazně ovlivnili urbanistický vývoj města.

K dalšímu rozmachu se město odrazilo za éry socialismu, kdy se stalo poměrově největším průmyslovým městem tehdejší ČSSR a kdy zde vznikla řada velkých továren, které zaměstnávaly tisíce lidí (dvěma největšími byly Lisovny nových hmot – 1 228 zaměstnanců v roce 1987 a Severomoravské dřevařské závody – 706 zaměstnanců v roce 1987).

Celospolečenské politické a ekonomické změny po roce 1989 se nevyhnuly ani Vrbnu, a právě dozvuky těchto změn se odrážejí i v současné podobě lokální ekonomiky celého okresu Bruntál a jeho trhu práce, město Vrbno pod Pradědem nevyjímaje.

V roce 2011 patřila mezi největší zaměstnavatele v okrese firma Husqvarna Manufacturing CZ, s.r.o., která přímo ve Vrbně pod Pradědem zaměstnávala 544 lidí a která se zabývá především vývojem, výrobou a odzkoušením forem pro vstřikování technických dílů a termoplastů, a je dodavatelem dílů pro automobilový a elektrotechnický průmysl a pro výrobce zahradní techniky.

V současné době rekordně nízké nezaměstnanosti v rámci celého Česka (tj. v dubnu 2018) patří hodnota míry nezaměstnanosti pro okres Bruntál k rekordně nízkým, nicméně i přesto dosahuje dvojnásobku průměru pro celou zemi: a to konkrétně 5,9 % vs. 3,2 %. Okres Bruntál je tak na konci dubna 2018 okresem se čtvrtou nejvyšší mírou nezaměstnanosti v zemi (1. je Karviná se 7,5 %). I přes snížení relativních hodnot míry nezaměstnanosti v rámci celé ČR tak zůstává zachována její regionální struktura, kdy mezi okresy nejvíce postižené nezaměstnaností patří strukturálně postižené oblasti, pro které byl dříve typický vysoký podíl průmyslové výroby, jako tomu je například právě v případě Moravskoslezského kraje. Typickým uchazečem o zaměstnání v okrese Bruntál je potom podle statistik osoba ve věku nad 50 let bez vzdělání nebo se základním vzděláním, která je v evidenci Úřadu práce vedena déle než 12 měsíců, a která je navíc v polovině případů i zdravotně postižená. Naopak osoby mladistvé a absolventi jsou zastoupeni zcela minimálně.



V mikroregionu Vrbenska, který se skládá z celkem pěti obcí (Vrbna pod Pradědem, Ludvíkova, Karlovy Studánky, Široké Nivy a Karlovic), se v období ledna 2017 až dubna 2018 celkový počet nezaměstnaných snížil téměř na polovinu: ze 443 na 289 osob. Vzhledem ke své populační velikosti v porovnání s ostatními obcemi mikroregionu nejvíce těchto osob ve sledovaném období bydlelo v samotném Vrbnu, které se tak na celkovém počtu nezaměstnaných osob v mikroregionu podílelo vždy cca 70 %. Okolo 10 % nezaměstnaných v mikroregionu pak bydlelo v Karlovicích a v Široké Nivě, a 2-3% v Ludvíkově a Karlově Studánce. Z celkového počtu nezaměstnaných v mikroregionu pak nárok na podporu v nezaměstnanosti mělo v uvedeném období vždy cca 100 osob, tj. necelá čtvrtina ze všech uchazečů o zaměstnání žijících v mikroregionu, tj. pouze čtvrtina uchazečů o zaměstnání byla bez práce – v zásadě – méně než půl roku a jednalo se tedy o osoby nezaměstnané jen velmi krátkou dobu.

Druhá, rozsáhlejší část zprávy, se potom věnuje provedenému empirickému šetření a představuje jeho výsledky.

Vzhledem k zaměření a poměrně jasné specifikaci výzkumu ze strany zadavatele bylo rozhodnuto použít jako hlavní metodu – mimo analýzy sekundárních zdrojů – tzv. polostrukturované rozhovory se zástupci firem sídlících v regionu a tamních středních škol. Z 23 oslovených firem, 11 středních škol a 2 pracovišť Úřadu práce se nakonec v období února a března 2018 povedlo uskutečnit celkem 15 polostrukturovaných rozhovorů (10 firem, 4 školy, 1 Úřad práce), které trvaly od 45 min do 3 hod.

Z pohledu zaměstnavatelů – respondentů, kterými byly v polovině případů firmy, které se zabývaly výrobou pryžových a plastových výrobků, a dále také firmy podnikající v oborech výroba textilií, stavebnictví, lesnictví a těžba dřeva, doprava a ubytování, stravování a pohostinství, jsou pro místní trh práce klíčové a charakteristické následující skutečnosti:

- Průměrná hrubá měsíční mzda se v regionu pohybuje okolo 21 – 23 tis. Kč;
- Spolupráce firem s městem probíhá spíše ad hoc formou než formou trvalé spolupráce a partnerství, navíc se často limituje pouze na jednostranné žádosti o sponzorský dar ze strany města;
- Spolupráce firem s krajem prakticky neexistuje (částečně ji supluje okresní hospodářská komora, jejímiž členy ale ani zdaleka nejsou všechny firmy);
- Spolupráce s neziskovými organizacemi, školami či Úřadem práce se naopak jeví jako funkční a úspěšná ve smyslu kvality spolupráce i vzájemných vztahů;
- Většině zaměstnanců pro uplatnění v regionu postačuje středoškolské vzdělání s maturitou;
- Současné nastavení pracovně právních předpisů nepřímo nutí firmy s nejistými zakázkami do využívání tzv. švarc systému (tj. najímání OSVČ přesně na konkrétní práci a dobu) nebo do uzavírání zaměstnaneckých smluv na velmi krátkou dobu určitou (např. 3 měsíce);
- Poskytuje-li firma zaměstnanecké benefity, tak se většinou jedná jen o omezené spektrum věcí – nejčastěji stravenky, 13. plat a týden dovolené navíc (samozřejmě v závislosti na konkrétní pracovní pozici);



- Žádná z oslovených firem se nebrání flexibilnějším formám práce, zkráceným úvazkům apod., pokud to charakter pracovní pozice alespoň trochu umožňuje (a pokud to zaměstnanci sami poptávají);
- Relativně vysoký počet uchazečů o zaměstnání je ve skutečnosti tvořen lidmi, u nichž je jejich zaměstnání nemožné např. z důvodu nedostatečného vzdělání, nedostatečných pracovních návyků či odmítání legálního zaměstnání z důvodu výhodnosti života na tzv. sociálních dávkách (a to tím více, pokud je na ně navíc uvalena exekuce kvůli nesplaceným dluhům);
- Velmi časté je, že na kvalifikovanější pozice si firmy vychovávají své vlastní zaměstnance – jakmile se ukáže, že je zaměstnanec šikovný, sama firma se ho snaží přinutit k tomu, aby se dále vzdělával a vypracovával v hierarchii firmy, tj. postoupil z jednoduché pozice na pozici vysoce specializovanou;
- Spíše než důraz na nějaký konkrétní obor by firmy uvítaly u uchazečů o zaměstnání resp. nových zaměstnanců spíše jistou formu vzdělávání k standardním pracovním návykům a základní šikovnost (manuální zručnost);
- Důležitější je pro firmy zájem o danou práci, určité nadšení, a vše konkrétní daného člověka naučí – pro většinu jimi poptávaných pozic není třeba vysoce specifického vzdělání. Pokud snad už firmy jmenovaly nějaký obor, tak se objevovali – zcela logicky – obory, které jsou nejvíce relativní k předmětu podnikání firmy, i když stejně s určitou skepsí, že výuka ve školách není zcela aktuální a že současné trendy každodenní praxe jsou již o dost jinde;
- Při získávání nových zaměstnanců firmy především aktivují sítě známých a příbuzných současných zaměstnanců, ale využívají i inzeráty v tisku nebo masivní náborovou kampaň pomocí letáků distribuovaných do poštovních schránek;
- Situace v oblasti schopných pracovních sil je v regionu podle respondentů v současné době dokonce taková, že pokud do firmy náhodou někdo zavítá s tím, že v ní chce pracovat, tak vedení firmy vyvine všemožnou snahu pro to, aby pro takového člověka našlo uplatnění;
- Firmy jako takové nemají nejmenší problém s tím, aby k nim studenti středních škol chodili na praxe, naopak to vítají a vědí, že pro jejich další rozvoj je to naprosto nezbytné;
- Firmy vítají hlubší formy spolupráce se školami (např. typu souvislá praxe ve firmě, motivační a stipendijní programy), ale paradoxně bariéry trvalejší a přínosnější spolupráce pro zúčastněné strany leží na straně škol: školy technického zaměření trvají na výuce na zařízeních, která mají ve škole a přesně podle v současnosti platného vzdělávacího programu. Stroje a zařízení ve firmách, které jsou z velké části daleko novější než školní stroje, stejně jako způsob práce a vyráběné výrobky pak nejsou v souladu s požadavky škol a spolupráce se tak stává nereálnou;
- Podobně bývají firmy školami odrazovány i např. od stipendijních programů – s tím, že nejde nijak zaručit, že ani když budou do studenta během x let měsíčně investovat y peněz, tak že k nim po skončení školy student opravdu nastoupí;



- Firmy by se nebránily ani zavedení určité formě dílen přímo u nich – ale opět, administrativní překážky se jeví jako hlavní problém;
- Jako problematická se často jeví i kvalita absolventů a v některých případech i samotných škol: mladí lidé ani přes vystudovanou střední školu nemají základní znalosti, které by u nich zaměstnavatelé očekávali;
- Strategie, že výuku/praxi ve firmě bude vést přímo někdo z firmy, je sice nejlogičtější, ale pro firmu to znamená v podstatě jednoho člověka vyčlenit přímo na toto;
- Spolupráce tedy většinou nakonec probíhá ve formě určitého sponzorství např. konkrétního kroužku, kdy firma dodá např. materiál anebo zaplatí kantora, který se tomu věnuje nad rámec svého úvazku a který je proškolen přímo ve firmě;
- A reálná praxe vypadá tak, že studenti chodí do podniků na brigády, ve svém volném čase (odpoledne po škole, o víkendech nebo o prázdninách) a jejich hlavní motivací jsou finance (např. vydělat si na nové kolo nebo mobil apod.) nebo zkrátka jen fakt, že chtějí být o prázdninách ve svém rodném městě. V některých případech pracují ve firmách, ve kterých byli na povinné (a spíše neplacené nebo jen symbolicky placené) školní praxi;
- Problémem však je, že po dostudování střední školy se řada ze studentů rozhodne odejít za ještě lepšími finančními podmínkami mimo region bydliště nebo již nemají zájem o další setrvání v oboru, který vystudovali. Případně, pokud zájem o setrvání v oboru mají a jsou šikovní, tak jdou studovat na vysokou školu (do Brna, Ostravy apod.) a do regionu se už pak také nevrátí;
- Obyvatelé regionu moc dobře vědí, jaké firmy ve městě resp. regionu působí, a také ví, že pokud budou své dítě orientovat ke studiu technického oboru, tak s uplatněním v místě bydliště nebude mít problém;
- Firmy tedy mohou více působit na rodiče, aby dětem předávali povědomí o jasné perspektivě a stabilitě, pokud si zvolí ke studiu obor, v němž firmy v regionu podnikají.
- 

Z pohledu středních škol jsou potom pro místní trh práce klíčové a charakteristické následující skutečnosti:

- Problémy s uplatněním na trhu práce mají pouze ti, kteří školu ukončili předčasně (tj. nedostudovali) nebo ti, kteří mají problém se základními pracovními návyky;
- Mírné změny stranou původního oboru jsou celkem časté – ať už z finančních důvodů nebo kvůli tomu, že sama konkrétní firma preferuje spíše univerzálnost svých pracovníků, které následně přiděluje na konkrétní práce podle aktuálně řešených zakázek;
- Vzhledem k množství používaných nástrojů (ať už fyzických typu fréza, jeřáb, obráběcí stroj nebo softwarových programů) se zdá být univerzálnost a schopnost rychle se učit novým věcem klíčová;
- Ze zkušenosti škol bývají firmami oceňovány určité základní lidské a znalostní charakteristiky, a to konkrétně: komunikativnost, základní znalost Microsoft Office, základní znalost daného oboru, angličtina a flexibilita;



- Problémem může být – již zaměstnavateli zmiňované – osobnostní nastavení konkrétního žáka/studenta: zda vůbec chápe, proč má střední školu dokončit, a zda je k tomuto motivován jak vnitřně, tak i ze strany rodiny;
- Dalším problémem, který také zmiňovali již zaměstnavatelé, je to, že region jako takový není v dlouhodobém horizontu pro řadu svých obyvatel atraktivní – a u studentů se v případě odchodu na vysokou školu mimo region pravděpodobnost jejich návratu do regionu původu významně snižuje;
- Spolupráce středních škol se zaměstnavateli nejrůznějších velikostí i zaměření je již dlouhou dobu na velmi dobré úrovni. Zaměstnavatelé se přijímání žáků/studentů do svých provozoven/provozů nebrání a školám jsou maximálně nápomocni při zajišťování tzv. povinné praxe (celkem jeden měsíc), která pro studenty vyplývá z osnov vzdělávacích programů;
- Poptávka po studentech od zaměstnavatelů je snad i vyšší než nabídka studentů ze strany škol, podmínkou ze strany škol však je, aby vykonávaná práce odpovídala zaměření studijního oboru a aby práce prováděné studentem byly alespoň trochu kvalifikované;
- V reálné výrobě se používají jiné stroje, jiné metody, jiné postupy, než jaké jsou vyučovány a než jaké musí studenti ovládat ke složení závěrečných zkoušek;
- Ani velká vstřícnost ze strany firem ohledně praxí nebo např. stipendií nemusí být dostačující pro přilákání potřebného množství studentů, pro to, aby daný obor vůbec začali studovat;
- Firmy jsou vstřícné i ohledně exkurzí do jejich provozů a školy jejich nabídku velmi rády využívají nebo dokonce aktivně vyhledávají;
- Problémy spojené s praxí ve firmách jsou dost podobné problémům se zaměstnanci (motivace, docházka);
- Objektivním problémem může být dojíždění do místa praxe: praxe může být v jiné obci, než je škola, a do té již nemusí z obce žáka existovat vhodné dopravní spojení;
- Podle platných předpisů musí student v každé firmě, kde bude mít praxi, projít zdravotní prohlídkou a školením o bezpečnosti práce – zajištění těchto prohlídek a školení je potom časově i finančně náročné, jak pro školy, tak pro firmy;
- Praxe se odehrávají v běžném provozu spolupracujících firem, přitom pro obsluhu řady strojů je nutné mít zvláštní školení, které praktikant většinou nemá nebo ani nemůže mít vzhledem k věku pod 18 let, a navíc praktikanti pracují pod dohledem „normálních“ zaměstnanců, kteří se jim mají věnovat nad rámec svých standardních pracovních povinností;
- Jako možné řešení se tedy nabízí již zaměstnavateli zmiňované vyčlenění speciálního pracoviště právě pro praxe, mimo běžnou výrobu;
- Další možností je pak výše uvedený koncept svým způsobem obrátit a založit tzv. firemní školu;
- V současné době jsou však běžnější spíše jiné formy spolupráce: např. sponzorství kroužků, tj. praxe přímo ve školách, po výuce, nebo přednášky odborníků z firem ve škole;





- Odborná praxe se často přemění v brigádu a následně v trvalý pracovní poměr;
- Moravskoslezský kraj v rámci projektu „Řemeslo má respekt“ finančně podporuje žáky studující řemeslné a technické obory, jejichž absolventi v regionu chybí nejvíce (tj. učební obory pokrývač; klempíř; kominík; řezník-uzenář; malíř a lakýrník; montér suchých staveb; nástrojař; elektrikář; tesař; zedník; pekař; elektromechanik pro zařízení a přístroje; výrobce textilií; a maturitní obory: mechanik strojů a zařízení; mechanik seřizovač; mechanik instalatérských a elektrotechnických zařízení; operátor dřevařské a nábytkářské výroby);
- Podobný obnos jako za stipendium si však žák může během školního roku vydělat i v rámci povinných praxí a bez toho, že by studoval pouze jeden z vybraných oborů;
- Spolupráce s obcemi je spíše menšího rozsahu (nebo zřizovatelem středních škol je kraj), ale existuje, např. ve formě sponzorských darů na straně jedné nebo poskytnutí vybraných služeb za příznivou cenu na straně druhé;
- Byla naznačována provázanost mezi kvalitou vybavení škol a politickou angažovaností vedení dané školy;
- Z rozhovorů však zcela jasně – mimo předpoklad – vyplynulo, že je naprosto nezbytné, aby střední školy i zaměstnavatelé spolupracovali se základními školami. Tato spolupráce by přitom ideálně měla začínat ne až v 8. – 9. třídě, jak je nyní běžným zvykem, ale daleko dříve, klidně již na 1. stupni, aby děti měly již od útlého věku jasnou představu o tom, co zhruba jednotlivé technické obory obnáší a že je možné pracovat i jinak než jen někde v kanceláři;
- Zdůrazňována byla také role výchovných poradců na jednotlivých základních školách, neboť správný člověk v roli výchovného poradce může děti motivovat k volbě konkrétního povolání a k tomu, aby vůbec šly na střední školu a dokončily ji;
- Střední školy jako takové – podobně jako zaměstnavatelé – rády udělají exkurze pro žáky základních škol;
- Zavedení nových oborů patří spíše do říše nerealizovatelných snů, a to hned z několika důvodů:
  - nízký počet dětí, které na střední školy nastupují;
  - kvůli omezenému počtu dětí jdoucích na střední školy vysoká úspěšnost jedné školy nebo typu oborů znamená to, že v jiné škole budou poloprázdné třídy nebo do nich nikdo nenastoupí;
  - předsudky společnosti – že je nutné mít alespoň maturitu;
  - ani vystudování technického oboru v okrese bydliště nezaručí, že v něm mladí lidé zůstanou a budou pracovat u místních zaměstnavatelů;
  - problém motivace žáků k tomu, aby vůbec vystudovali;
  - nejbližší okolí potenciálního studenta (rodiče, kamarádi) má největší vliv na to, na jakou školu a na jaký obor půjde;
  - otevřít nový obor (mimo nutného doložení jeho personálního a materiálního zabezpečení) znamená jiný obor zrušit, a i u oborů běžně otevřených se na kraji každoročně licituje o to, kolik žáků se do nich může přijmout;



- Pro Vrbno jako takové tedy situace z hlediska zřízení nové školy nevypadá podle mínění respondentů příliš nadějně;
- Určité řešení by mohla přinést změna přijímacích zkoušek, tj. že pro vstup na určitý typ školy by bylo nutné složit přijímací zkoušku na předem stanovené a jasně definované minimum bodů;
- Problém navíc není v tom, že by v nabídce středních škol v okrese Bruntál chyběly obory požadované místními zaměstnavateli, ale opravdu v tom, že na ně nikdo nechce jít, resp. nemá na ně kdo jít;
- Zaměstnavatelé samotní i podle škol nejvíce ocení univerzálnost pracovníků, kteří budou mít určité základní technické vzdělání, a které si potom zaměstnavatelé sami doučí na konkrétní pozice, stroje apod.

Na základě provedených rozhovorů, jejichž výsledky jsou pro obě skupiny respondentů stručně představeny výše a detailně v částech B a C empirické části této zprávy, lze potom pro místní samosprávu formulovat například následující doporučení, jejichž uvedení v praxi by mohlo více než pozitivním směrem ovlivnit další rozvoj města:

- Spolupracovat na pravidelné bázi s místními firmami
  - zapojit je např. do přípravy strategických dokumentů města;
  - konzultovat s nimi aktuální situaci;
  - ptát se jich na jejich názor;
  - ptát se jich, s čím jim může být město nápomocno;
- Pravidelně navštěvovat místní firmy za účelem seznámení se s jejich činností (např. vždy po ustanovení nového zastupitelstva a rady, tj. po komunálních volbách, které se konají 1x za 4 roky);
- Zvážit, zda by šlo poskytovat nějaký benefit pro zaměstnance místních firem ze strany města (neboť ne všichni zaměstnanci jsou nutně obyvatelé s trvalým bydlištěm ve Vrbně) – např. snížené vstupné na sportoviště, kulturní akce apod.;
- Podpořit atraktivitu regionu jako takového pro místní obyvatele, zejména mladšího věku
  - Např. zavést více kroužků/ možností trávení volného času pro mládež – když už ve městě není střední škola, tak aby si k němu mohli vytvořit vztah alespoň při mimoškolních aktivitách;
  - Dostatečně využívat stávající kapacity kulturních a sportovních institucí – s důrazem na pravidelnost (např. „každý pátek kino“);
  - Podpořit cenově dostupnou bytovou výstavbu;
  - Zlepšit dopravní dostupnost – jak veřejnou dopravou (na základě průzkumu – které směry a časy jsou nejvíce poptávané), tak ideálně i stav silnic obecně (např. zimní údržbu);
- Posilovat sounáležitost obyvatel s regionem;
- Výchova finanční gramotnosti – od útlého věku, ale i (zejména) pro dospělé;
- Kurzy „dílen“ pro dospělé – zlepšení manuální zručnosti;



- Komunikace směrem k veřejnosti ve smyslu soustavného přesvědčování veřejnosti o potřebnosti a smysluplnosti studia technických obřů, s cílem zvrátit trend ve výběru střední školy od humanitních/všeobecných škol k technickým – zde může pomoci např. kladení důrazu na uplatnění po škole, na jeho bezproblémovost, na výši platu apod.



## Literatura

- Alfa Plastik (2018): Profil. Dostupné z: <http://www.alfaplastik.cz/profil> (14. 3. 2018)
- ČSÚ (2018a): Města a obce. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xt/mesta\\_a\\_obce](https://www.czso.cz/csu/xt/mesta_a_obce) (14. 3. 2018)
- ČSÚ (2018b): Mapy a kartogramy – Administrativní členění Moravskoslezského kraje. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/11288/17822929/33010017ma.png/d61f6446-db38-4d97-b2b4-db3fe887b115?version=1.1&t=1523002144472> (14. 3. 2018)
- ČSÚ (2018c): Nejnovější údaje o kraji – průměrná hrubá mzda. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xt> (10. 1. 2018)
- ČSÚ (2018d): Úhrnná plodnost v letech 1950-2016. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/uhrnna-plodnost-v-letech-1950-2016> (10. 5. 2018)
- HBI (2018): B2B databáze firem. Dostupné z: <http://www.hbi.cz/> (14. 3. 2018)
- Hradilová, M. (2000): Kronika města Vrbno pod Pradědem. Vrbno pod Pradědem: MÚ Vrbno pod Pradědem.
- Husqvarna (2018a): O firmě. Dostupné z: <http://husqvarnamanufacturing.cz/o-firme> (14. 3. 2018)
- Husqvarna (2018b): Historie. Dostupné z: <http://husqvarnamanufacturing.cz/historie> (14. 3. 2018)
- Karla (2018): O firmě. Dostupné z: <http://www.karla.cz/o-firme-hutn%C3%AD%20material~c2> (14. 3. 2018)
- Kočí, K., Valach, D. (2012): Vrbno pod Pradědem. Průvodce. Karlovice: Actaea.
- Kočířová, J. (2015): Urbanistický vývoj města Vrbna pod Pradědem v historické perspektivě. Bakalářská práce. Olomouc: Přírodovědecká fakulta Univerzity Palackého v Olomouci.
- Kutálek, J. (2013): Geografická analýza transformace průmyslu na Bruntálsku - východiska pro regionální rozvoj. Diplomová práce. Olomouc: Přírodovědecká fakulta Univerzity Palackého v Olomouci.
- Linaset (2018): Profil společnosti. Dostupné z: <http://www.linaset.cz/profil-spolecnosti> (14. 3. 2018)
- MPSV (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR) (2018): Výklad k § 34 až § 38 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/vyklady/vyklad\\_k\\_34-38](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/vyklad_k_34-38) (15. 3. 2018)
- MSK (Moravskoslezský kraj) (2018): Krajská stipendia. Dostupné z: <https://www.msk.cz/cz/skolstvi/krajska-stipendia-100600/> (10. 5. 2018)



MÚ Vrbno (2017) (Město Vrbno pod Pradědem): Mapa města. Vrbno pod Pradědem: Město Vrbno pod Pradědem.

MÚ Vrbno (2018) (Město Vrbno pod Pradědem): Historie. Dostupné z: <https://www.vrbnopp.cz/cs/turista-a-volny-cas/o-meste/historie.html> (14. 3. 2018)

OSRAM (2018): Výrobky. Dostupné z: <https://www.osram.cz/am/sv%C4%9Btla-pro/index.jsp> (14. 3. 2018)

Šafaříková, T. (2014): Vliv rodiny Grohmannů na hospodářský vývoj Vrbna pod Pradědem v „dlouhém“ 19. století. Bakalářská práce. Olomouc: Filozofická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci.

Toušek, V., Opravil, Z. (2013): Analýza trhu práce v okresech Bruntál a Jeseník. Dostupné z: <http://edu2work.upol.cz/wp-content/uploads/2013/10/Anal%C3%BDza-trhu-pr%C3%A1ce-okresu-Brunt%C3%A1l-a-Jesen%C3%ADk.pdf> (10. 1. 2018)

ÚP (Úřad práce ČR) (2018): Měsíční statistická zpráva – duben 2018. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/bruntal/statistiky/zprava\\_o\\_situaci\\_na\\_trhu\\_prace\\_04-2018.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/bruntal/statistiky/zprava_o_situaci_na_trhu_prace_04-2018.pdf) (10. 5. 2018)

Vencálek, J. (1998): Okres Bruntál. Bruntál: Okresní úřad Bruntál.