evropský sociální fond v ČR
EVROPSKÁ UNIE
OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST
PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

REGIONÁLNÍ REŠERŠE
STŘEDOČESKÝ KRAJ

Autorský tým:
Josef Antoniv, expert regionálního zastoupení za ČMKOS
Martin Baroš, expert regionálního zastoupení za SP ČR
Tomáš Krčál, poradce pro Středočeský kraj za SP ČR
Lucie Řičánková, asistentka pro Středočeský kraj za SP ČR
Vladislava Šizlingová, poradce pro regionální RLZ za SP ČR

Červen 2014

„Sektorové dohody jako nástroj sociálního dialogu při řešení dlouhodobých problémů v oblasti rozvoje lidských zdrojů“

Registrační číslo projektu: CZ.1.04/1.1.01/B9.00013

Obsah

1 Úvod 3
2 Přehled informačních zdrojů 5
3 Analýza dat a popis stávající situace v oblasti RLZ 6
4 Analýzy struktury zapojených organizací 9
Středočeský kraj, Krajský úřad Středočeského kraje 9
Úřad práce 9
Svaz průmyslu a dopravy ČR 9
Hospodářská komora 9
Rada pro rozvoj lidských zdrojů 9
Vzdělavatelé 10
Obce 10
Nestátní neziskové organizace 10
Ostatní 10
5 Záznam z realizace polostrukturovaných rozhovorů 11
6 SWOT analýza stávající situace 14
7 Vybraná regionální témata 16
7.1 Nedostatečná praxe/nedostatek kvalifikovaných pracovníků v oboru opravy a údržba motorových vozidel 16
7.2 Nedostatek kvalifikovaných technických pracovníků v oboru sklářství 18
7.3 Nedostatek řidičů v segmentu veřejné dopravy 21
8 Závěrečné shrnutí 23

1 Úvod

Regionální rešerše hodnotící aktuální situaci v oblasti rozvoje lidských zdrojů ve Středočeském kraji byla vytvořena v rámci projektu „Sektorové dohody jako nástroj sociálního dialogu při řešení dlouhodobých problémů v oblasti rozvoje lidských zdrojů“ (CZ.1.04/1.1.01/B9.00013). Na její tvorbě se podíleli pracovníci Svazu průmyslu a dopravy České republiky, Českomoravské konfederace odborových svazů a Krajské hospodářské komory Střední Čechy.

Regionální rešerše bude sloužit jako podklad pro stanovení prioritních témat regionální sektorové dohody ve Středočeském kraji. Cílem rešerše je shrnout výsledky již existujících analýz a dalších podkladů k určení priorit regionálního trhu ve vazbě na nosná odvětví. Rešerše vychází z existujících vývojových predikcí trhu práce a předpokládaného vývoje zaměstnanosti ve Středočeském kraji. Na základě zjištěných skutečností jsou zpracovány a předloženy návrhy prioritních témat RSD pro Středočeský kraj včetně odůvodnění, proč jsou daná témata navrhována k řešení, a co jejich řešení regionu přinese.

Středočeský kraj je počtem obcí i obyvatel největším krajem České republiky. Jeho rozloha (11 015 km^2) zabírá téměř 14 % území ČR a je přibližně dvakrát větší než je průměrná rozloha kraje v České republice. Kraj zcela obklopuje hlavní město Prahu a sousedí téměř se všemi českými kraji kromě Karlovarského a moravských krajů. Území kraje se dělí na 12 okresů s 10 okresními městy. Rozlohou je největší okres Příbram (15 % rozlohy kraje), nejmenším okresem je pak Praha-západ (5 % rozlohy kraje). Ve Středočeském kraji se nachází 26 správních obvodů obcí s rozšířenou působností, svou velikostí velice rozdílných. Největším správním obvodem obce s rozšířenou působností je obvod Mladá Boleslav, do kterého spadá 98 obcí, naopak správní obvod Lysé nad Labem tvoří pouze 9 obcí.

V roce 2012 bylo na území kraje 1 145 obcí. Největší počet obcí je soustředěn v okrese Příbram (121 obcí) a nejmenší počet obcí má okres Mělník (69 obcí). Kraj je charakteristický vysokým zastoupením obcí s počtem obyvatel do dvou tisíc (1 039 obcí), ve kterých žije 42 % obyvatel. Středočeský kraj jako jediný kraj nemá své krajské město, krajský úřad tak sídlí v hlavním městě Praze.

K 31. 12. 2013 měl Středočeský kraj 1 302 336 obyvatel a byl nejlidnatějším regionem České republiky. Nejvíce lidnatým okresem Středočeského kraje byl okres Kladno, přes 100 000 obyvatel žilo také v okrese Praha-východ, Praha-západ, Mladá Boleslav, Příbram a Mělník. Naopak populačně nejmenším byl okres Rakovník s téměř 55,5 tisíci obyvatel. Hustota zalidnění byla nejvyšší v okresech Kladno, Praha-západ a Praha-východ, kde dosáhla hodnoty přes 200 obyvatel na km^2. Všechny tyto okresy mají intenzivní sociálně – ekonomické vazby na Prahu a do jisté míry tvoří metropolitní zázemí hlavního města. Naopak nejnižší hustota zalidnění je v okresech Rakovník, Benešov a Příbram, kde hustota zalidnění nepřesahovala 70 obyvatel na km^2.

Demografický vývoj kraje se začal výrazně měnit ve druhé polovině devadesátých let minulého století a to hlavně díky výstavbě satelitních obytných celků v okolí Prahy. Počet obyvatel přibývá pravidelně již šestnáctým rokem a na přírůstku se podílí především stěhování. Do kraje se vzhledem k dobré poloze přistěhovalo velké množství mladých lidí, kteří zde zakládají své

rodiny. Díky tomu došlo k postupnému snížení přirozeného úbytku a počínaje rokem 2006 se v kraji rodí více dětí, než kolik umírá osob. Kraj je nejmladším krajem České republiky.

Poloha Středočeského kraje významně ovlivňuje jeho ekonomickou charakteristiku. Úzká vazba s hlavním městem a hustá dopravní síť činí polohu kraje mimořádně výhodnou. Kraj je pro Prahu významným zdrojem pracovních sil, doplňuje pražský průmysl, zásobuje Prahu potravinami a pitnou vodou, poskytuje Praze svůj rekreační potenciál.

Středočeský kraj má kromě Prahy nejhustší, ale také nejpřetíženější dopravní síť v republice. Přes území kraje vedou do hlavního města historicky radiálně uspořádané hlavní železniční i silniční tranzitní sítě. Své zastoupení v kraji má i vodní doprava. Jedinou vodní cestu v ČR pro vnitrostátní i mezinárodní přepravu představuje v současné době Labsko-vltavská vodní cesta, přibližně 3/4 její délky procházejí územím kraje.

Pro Středočeský kraj je charakteristická rozvinutá zemědělská i průmyslová výroba. Zemědělská výroba těží z vynikajících přírodních podmínek v severovýchodní části kraje, kraj vyniká hlavně rostlinnou výrobou, pěstováním pšenice, ječmene, cukrovky, v příměstských částech pěstováním ovoce, zeleniny a květin.

Stěžejními průmyslovými odvětvími jsou automobilový průmysl (výroba osobních aut a stabilně fungující koncepce navazujících podniků vyrábějících automobilové díly a přilehlá logistická skladová centra), strojírenství, chemie a potravinářství. Společnost ŠKODA AUTO a.s. Mladá Boleslav se stala podnikem celostátního významu (přes 25 000 zaměstnanců). V okrese Kolín pokračuje výroba osobních automobilů (Toyota, Citroen, Peugeot) v TCPA Czech, s.r.o. Kolín. Několika významnějšími podniky je zastoupeno i sklářství, keramika, polygrafie a výroba silně se rozvíjí výroba hraček (LEGO). Ústup zaznamenaly dříve tradiční obory těžba uhlí, ocelářství a kožedělný průmysl. Ve srovnání s odvětvovou strukturou zaměstnanosti v ČR je v kraji nadprůměrně zastoupena průmyslová výroba a zemědělství, naopak podíl stavebnictví a služeb na celkové zaměstnanosti je nižší, oblast služeb však neustále vykazuje v posledních letech progresivní růst.

Od počátku 90. let ubývá zaměstnaných v primárním (zemědělství, lesnictví, rybářství) a také sekundárním sektoru (průmysl a stavebnictví). V letech 2007 až 2008 sice zaměstnanost v oblasti průmyslu a stavebnictví posilovala, hospodářské problémy v dalších letech však zapříčinily opětovné snižování. Dlouhodobě se zvyšuje zaměstnanost v oblasti služeb (terciér), ve kterých pracuje více než šest z deseti zaměstnaných v kraji, což se pohybuje nad celorepublikovým průměrem.

Míra nezaměstnanosti je dlouhodobě nižší proti republikovému průměru. Existují výrazné rozdíly v nezaměstnanosti uvnitř kraje, ovlivněné opět blízkostí Prahy. K 31. 12. 2013 byla míra registrované nezaměstnanosti v kraji 6,9 % (61 681 osob).

Hrubý domácí produkt na obyvatele ve Středočeském kraji v roce 2012 vykazoval 89,0 % průměrné úrovně hrubého domácího produktu na obyvatele České republiky, což jej zařadilo na čtvrté místo v porovnání s ostatními kraji. Tato skutečnost je vedle výsledku automobilového průmyslu výrazně ovlivněna strategicky výhodnou polohou Středočeského kraje, který obklopuje hlavní město republiky.

2 Přehled informačních zdrojů

Pro tvorbu rešerše byly využity následující informační zdroje.

Standardní informační zdroje:

Statistické a informační zdroje o aktuálním stavu zjišťovaných ukazatelů a jejich vývojové řady.

- Český statistický úřad – statistické údaje o Středočeském kraji (ekonomické údaje, demografické údaje, údaje o vzdělanostní struktuře obyvatelstva)
- Krajská pobočka Úřadu práce – statistické údaje o vývoji nezaměstnanosti (vč. její oborové a genderové a vzdělanostní struktury) a informace o realizovaných nástrojích APZ, realizovaných aktivitách v rámci dotačních programů na podporu vzdělávání a tvorbu nových pracovních míst (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014)

Dokumenty krajské samosprávy:

Strategické, koncepční, statistické a informační dokumenty vytvořené Krajským úřadem Středočeského kraje nebo jeho externím dodavatelem.

- Program rozvoje územního obvodu Středočeského kraje 2014-2020
- Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ve Středočeském kraji
- Výroční zpráva o stavu a rozvoji vzdělávací soustavy ve Středočeském kraji za školní rok 2012/2013
- Analýza socioekonomického rozvoje Středočeského kraje se specifikací potřeb po roce 2013 z hlediska kohezní politiky
- Seznam relevantních středních škol ve Středočeském kraji
- Rozpočet Středočeského kraje na rok 2014
- Schválené rozpočty Středočeského kraje v letech 2001–2014
- Krajská příloha k národní RIS 3 Středočeský kraj
- Případová studie k činnosti Rady pro rozvoj lidských zdrojů Středočeského kraje

Dokumenty dalších organizací:

- Informační leták projektu POSPOLU
- Atlas suburbanizace PřFUK v Praze

Dokumenty připravené realizačním týmem Středočeského kraje za SP ČR:

- Analýza situace v oblasti rozvoje RLZ STC
- Analýza regionálních disparit středního odborného vzdělávání ve vazbě na trh práce NUTS II Střední Čechy

3 Analýza dat a popis stávající situace v oblasti RLZ

Podle výsledků výběrového šetření ČSÚ dosáhl v 3. čtvrtletí 2013 počet osob s jediným, hlavním zaměstnáním ve Středočeském kraji 631,5 tisíc, z toho bylo 356,0 tisíc (56,4 %) mužů a 275,5 tisíc (43,6 %) žen. Souběžně se svým hlavním zaměstnáním pracovalo v druhém (dalším) zaměstnání 10,5 tisíc osob, z toho bylo 5,9 tisíc mužů a 4,6 tisíc žen. Oproti stejnému období minulého roku došlo k nárůstu počtu osob této kategorie o 1 800 osob, tj. o 20,7 %. Z počtu 35,7 tisíc osob (loni 34,5 tis. osob) zaměstnaných na zkrácenou pracovní dobu bylo 72,0 % žen (loni 75,6 %).

Míra ekonomické aktivity (podíl počtu zaměstnaných a nezaměstnaných k počtu všech osob patnáctiletých a starších v procentech) dosáhla za obě pohlaví 61,2 (+0,6 procentního bodu), přičemž u mužů činila 69,9 % a u žen 52,8 %.

Míra podnikatelské aktivity je ve Středočeském kraji relativně vysoká a dosahuje v rámci ČR nadprůměrných hodnot. Nejvyšší míra podnikatelské aktivity (nejvíce ekonomických subjektů, tj. subjektů zapsaných v Registru ekonomických subjektů) je v okresech Praha-východ (43 754 – nárůst o 0,4 %), Praha-západ (38 224 – pokles o 2,6 %), Kladno (34 321 – pokles o 2,8 %). Naopak, nízký počet ekonomických subjektů je charakteristický pro okresy Rakovník, Kutná Hora a Beroun. V případě středních Čech se projevuje fenomén suburbanizace i v lokalizaci podnikatelské činnosti, kdy mnoho pražských podnikatelů má trvalé bydliště v okresech sousedících s Prahou. Z hlediska právní formy připadal největší počet na fyzické osoby podnikající dle živnostenského oprávnění nezapsané v obchodním rejstříku (222 689 subjektů). Ty spolu se samostatně hospodařícími rolníky (4 762 subjektů) a ostatními podnikateli (24 560 subjektů) činí 80 % všech podnikatelských subjektů sídlících na území kraje. Ve Středočeském kraji bylo na konci 3. čtvrtletí roku 2013 registrováno 29 178 společností s ručením omezeným (+793 subjektů), 1 462 akciových společností (-10 subjektů), 989 obchodních družstev (-26 subjektů) a 21 státních podniků (-11 subjektů). Z hlediska třídění podle odvětví převažující činnosti se nejvíce podnikatelských subjektů zabývalo stejně jako v minulém roce podnikáním v oblasti obchodu a oprav spotřebního zboží.

Počet volných pracovních míst nabízených úřady práce Středočeského kraje ke konci roku 2013 v porovnání se stejným období minulého roku klesl o 4 místa na 4 040.

Nabídka volných pracovních míst v roce 2013 s počtem 5 355 kulminovala v červnu. Naopak nejméně nabízených volných pracovních míst bylo v měsíci říjen 2013, kdy úřady práce Středočeského kraje evidovaly pouze 3 888 volných pracovních míst.

Podíl nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji patří dlouhodobě mezi nejnižší v České republice. Uvnitř Středočeského kraje však existují výrazné rozdíly v nezaměstnanosti, které korespondují s dojížďkovou vzdáleností do Prahy. K 31. 12. 2013 činil podíl nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji 6,9 %. K meziročnímu zvýšení podílu nezaměstnaných osob došlo ve všech okresech kraje.

Počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce Středočeského kraje k 31. 12. 2013 se zvýšil oproti stejnému období předchozího roku o 13,3 % a činil 61 681 uchazečů (+7 230 uchazečů), z toho bylo 49,9% žen (loni 50,2%).

Vývoj nezaměstnanosti ve středních Čechách je velice podobný vývoji nezaměstnanosti v celé České republice. Situaci na trhu práce ve všech okresech Středočeského kraje v průběhu roku 2013 bylo možno z hlediska vývoje nezaměstnanosti považovat za stabilizovanou, avšak k 31. 12. 2013 a k 31. 1. 2014 opět jako minulý rok došlo k rapidnímu až neočekávanému růstu všech ukazatelů registrované nezaměstnanosti - došlo k rekordní nezaměstnanosti od vzniku ČR.

Z pohledu celorepublikové úrovně je podíl nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji dlouhodobě jedna z nejnižších. Po celý rok 2013 se Středočeský kraj střídavě umisťoval na čtvrtém a třetím místě mezi kraji ČR.

Ve vzdělanostní struktuře uchazečů o zaměstnání v roce 2013 převažují ve Středočeském kraji kategorie uchazečů se středním odborným vzděláním s výučním listem (24 584 uchazečů tj.: 39,86 % všech uchazečů o zaměstnání), kategorie se základní vzděláním, kterých bylo k 31. 12. 2013 v evidenci úřadů práce 16 248 (26,34 % všech uchazečů o zaměstnání) a kategorie uchazečů se vzděláním ÚSO s maturitou (bez vyučení), kterých bylo ke konci roku 11 860 (19,23 % všech uchazečů o zaměstnání).

Podle věkové struktury je nejvíce uchazečů o zaměstnání evidováno ve věkovém rozmezí 35 až 39 let (8 156 uchazečů - 13,2 %), 20 až 24 let (8 097 uchazečů - 13,1 %) a 55 až 59 let (7 973 uchazečů - 12,9 % z celkového počtu uchazečů). Ve většině věkových kategorií došlo k nárůstu počtu evidovaných uchazečů. Podíl evidovaných občanů se zvýšil u kategorií 35 až 39 let, 40 až 44 let, 55 až 59 let a nad 60 let. Nejvyšší nárůst pak byl zaznamenán u kategorie uchazečů o zaměstnání ve věku nad 60 let (+0,9 procentního bodu), 40 až 44 let (+0,6 procentního bodu) a uchazečů ve věku do 35 až 39 let (+0,4 procentního bodu).

Oproti tomu, největší úbytek podílu evidovaných uchazečů byl, zaznamenán u uchazečů ve věkové kategorii do 19 let, kdy podíl uchazečů z této věkové skupiny na celkovém počtu uchazečů se meziročně snížil o 0,8 procentního bodu.

Registrovaná nezaměstnanost ve Středočeském kraji je dlouhodobě jedna z nejnižších v republice. Uvnitř kraje však existují výrazné rozdíly v nezaměstnanosti, které jsou ovlivněné blízkostí Prahy. Základní obraz regionální diferenciace v nezaměstnanosti, přes její značné rozdíly mezi jednotlivými okresy je na úrovni okresů Středočeského kraje stabilní.

Na základě poznatků z vývoje zaměstnanosti z průběhu roku 2013 a začátku roku 2014 (k 31. 1. 2014 rekordní nezaměstnanost od vzniku ČR), sběru dat provedeného u největších zaměstnavatelů a současného stavu na trhu práce nelze v průběhu roku 2014 předpokládat výraznější snížení nezaměstnanosti. Na území Středočeského kraje je možné, že v průběhu roku 2014 v důsledku pokračování útlumu poptávky v klíčových odvětvích (stavebním průmyslu, těžebním průmyslu, zemědělství, hutnictví a železářství, lesnictví a vlivem uzavření rekreačních středisek a provozoven), lze ještě očekávat stagnaci situace na trhu práce ve všech okresech kraje. Poptávka po pracovní síle bude tak v 1. pololetí 2014 stále podprůměrná a v evidencích úřadů práce bude přetrvávat nedostatek volných pracovních míst.

Dalším důvodem zvýšeného počtu uchazečů je ukončení některých pracovních poměrů sjednaných na dobu určitou a také mnohem menší počet vyřazených osob z evidencí úřadů práce, např.: v měsíci prosinci 2013 (vyřazeno o 2 046 evidovaných UoZ méně než v předchozím měsíci). K částečnému zlepšení zaměstnanosti dojde až v druhé polovině roku, kdy se naplno rozběhnou sezónní práce. Koncem roku pak ve většině okresů kraje dojde k opětovnému

nárůstu počtu uchazečů v evidencích úřadů práce. S nejvyšším podílem nezaměstnanosti tak můžeme počítat, stejně jako v roce 2013 na Příbramsku, Kutnohorsku, Kolínsku, Nymbursku a Kladensku.

S nástupem jara dochází každoročně k oživení ve stavebnictví, zemědělství, otevření rekreačních zařízení a ubytování a stravování. V letošním roce jsou v náborových plánech firmy spíše pesimističtější. Více firem plánuje propouštět než nabírat nové pracovníky.

Jarní sezónní práce by tak měly přinést snížení nezaměstnanosti, hladinu nezaměstnanosti budou však spíše vyrovnávat než radikálně snižovat.

Druhé pololetí roku 2014 lze zatím těžko předvídat. Bude záležet na situaci na trhu práce hlavně u výrobních firem a podniků v souvislosti s poptávkou.

Řada velkých zaměstnavatelů bude přijímat nové zaměstnance, ale statisticky bude méně firmem přijímat než propouštět. Poptávka po pracovnících bude zaměřena převážně na kvalifikovanou pracovní sílu. Nabídka pracovní síly bude silná a bude se vyznačovat vyšší kvalifikovaností, než v minulých letech.

4 Analýzy struktury zapojených organizací

STŘEDOČESKÝ KRAJ, KRAJSKÝ ÚŘAD STŘEDOČESKÉHO KRAJE

Středočeský kraj je zásadním strategickým partnerem pro uzavření dohody, vzhledem k návaznosti na střední odborné školství a možnosti pro přímou podporu na podporu aktivit v rámci kraje.

ÚŘAD PRÁCE

Úřad práce je tvořen krajskou pobočkou v Příbrami a 26 kontaktními pracovišti. Jako instituce, jejímž stěžejním úkolem je zabezpečování zaměstnanosti, mobility pracovních sil, rozvoje lidských zdrojů a sociální ochrany ve spolupráci s územními samosprávnými celky a jejich orgány, sociálními partnery a organizacemi zaměstnavatelů, je účast Úřadu práce v RSD nezbytná.

Úřad práce je významným zdroje dat z oblasti nezaměstnanosti, které vyhodnocuje a zveřejňuje v pravidelných intervalech.

SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR

Svaz průmyslu a dopravy ČR jako realizátor projektu a významný subjektem v regionu, který významně přispívá k rozvoji podnikání, je klíčovým partnerem pro tuto dohodu. Jeho přímé kontakty do firem v regionu a znalosti regionální problematiky, jsou využívány pro zefektivnění aktivit spojených s RSD.

HOSPODÁŘSKÁ KOMORA

Struktura Hospodářské komory ve Středočeském kraji je tvořena KHK Střední Čechy a dále sedmi okresními komorami (Benešov, Kladno, Kolín, Kutná Hora, Mělník, Mladá Boleslav, Příbram).

RADA PRO ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Radu pro rozvoj lidských zdrojů Středočeského kraje tvoří zástupci orgánů veřejné správy, sociálních partnerů a dalších participujících subjektů, kteří jsou odborníky ve své profesní oblasti, mají formální i neformální autoritu a současně kompetence účinně ovlivňovat podmínky rozvoje lidského potenciálu ve Středočeském kraji. V současné době je RRLZ v neaktivní fázi.

VZDĚLAVATELÉ

Zázemí z hlediska vysokoškolských oborů zajišťuje pro Středočeský kraj hlavní město Praha. Ve Středočeském kraji jako takovém sídlí vysoká škola Academia Rerum Civilium - Vysoká škola politických a společenských věd a ŠKODA AUTO Vysoká škola.

Ve Středočeském kraji v současné době realizuje své vzdělávací obory 89 středních škol.

Ve Středočeském kraji je zastoupeno široké spektrum organizací působících v dalším vzdělávání. Mezi nejvýznamnější patří krajská příspěvková organizace Vzdělávací institut Středočeského kraje.

OBCE

Významným partnerem v rámci přípravy rešerše i v rámci tvorby a následné realizaci RSD jsou obce. Především obce – bývalá okresní města disponují řadou analytických a rozvojových materiálů.

Na základě výběru prioritního tématu pro RSD budou osloveny další obce, které budou mít blízkou vazbu k vybranému tématu/oboru a budou moci přispět k naplnění cílů RSD.

NESTÁTNÍ NEZISKOVÉ ORGANIZACE

Společná asociace nestátních neziskových organizací hl. m. Prahy a Středočeského kraje (SANNO) vznikla jako zájmové sdružení právnických osob. Sdružuje neziskové organizace se sídlem v hlavním městě Praze a Středočeském kraji. SANNO je členskou organizací Asociace nestátních neziskových organizací v České republice.

OSTATNÍ

V této sekci jsou uvedeny další subjekty, které se podílí na podpoře oblasti RLZ poradenskou, projektovou, odbornou nebo publicitní činností.

Regionální rozvojová agentura Střední Čechy.

Rada pro konkurenceschopnost Středočeského kraje.

5 Záznam z realizace polostrukturovaných rozhovorů

Regionální tým pro Středočeský kraj v rámci přípravy, sběru analytických dat a pro užší výběr vhodných témat sektorové dohody uskutečnil polostrukturované rozhovory s těmito zástupci firem, zaměstnavatelů a sociálních partnerů:

- KOVOHUTĚ Příbram nástupnická, a.s.
- BENEŠ a LÁT, a.s.
- Asociace dopravních a spedičních a servisních společností Středních Čech (ADSSS)
- Probo Bus a.s.
- ČSAD MHD Kladno a.s.
- Yusen Logistics Czech, s.r.o.
- Amirro, s.r.o.
- Crystal Bohemia a.s.
- Rückl Crystal a.s.
- KAVALIERGLASS, a.s.
- Blažek Glass, s.r.o.
- LITRA s.r.o.
- TURINSKY TRANSPORT, s.r.o.
- Odtahová služba, Poděbrady
- Helicar a.s.
- Krajský úřad Středočeského kraje

Informace získané z uskutečněných polostrukturovaných rozhovorů se zástupci zaměstnavatelů kopírují standardně zjišťovaná fakta z šetření zástupců zaměstnavatelů, sociálních partnerů či konkrétně zaměřených projektů v oblasti problematiky RLZ. Zaměstnavatelé nejčastěji zmiňují problém nedostatku kvalifikovaných pracovníků. Jejich úplnou absenci nebo nevhodné teoretické a praktické znalosti získané ze škol. Dále uvádějí neodpovídající praxi uchazečů především ve smyslu nedostačujícího používání potřebné techniky.

Vyplul napovrch i obecný problém řady zaměstnavatelů a to neatraktivita průmyslových /výrobních oborů, a to obzvláště v provozech s těžkými pracovními podmínkami („černé řemeslo“, skláři, řidiči).

Při realizaci rozhovorů se objevil specifický problém, se kterým se Středočeský kraj soustavně potýká, a to je fenomén dobré pracovní dostupnosti Prahy. Pro uchazeče o zaměstnání (pro absolventy i pro zkušené pracovníky) je Praha snadno dopravně dostupná. Denní dojíždění za prací na rozdíl od jiných krajů není v případě Středočeského kraje tak významným problémem. Fakt, že je Středočeský kraj zázemím hlavního města Prahy způsobuje velmi nadstandardní pokrytí kraje veřejnou dopravou. Nejen zvýšenou četností linek, ale i různými zvýhodněnými paušálními tarify a možnostmi jejich propojení s pražskými tarify.

Negativním efektem blízkosti Prahy jsou pro Středočeský kraj a tamní zaměstnavatele pak vyšší mzdy, které Praha může nabídnout, a kterým většina středočeských firem (s výjimkou nejprestižnějších zaměstnavatelů jako je ŠKODA AUTO a.s., TPCA, Aero Vodochody Aerospace,

a.s., atp.) nemůže konkurovat. Konkurence Prahy se pak objevuje zvláště u středního managementu a výše a dále u specialistů (zvláště vysokoškolsky vzdělaných). Souvisí to s tím, že Středočeský kraj nemá vlastní veřejnou vysokou školu, která však vzhledem k dostupnosti, široké nabídce a existenci prestižních a tradičních univerzit v hlavním městě, nemá vysoká ve Středočeském kraji smysl.

Realizované rozhovory ukázaly, že uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadu práce disponují poměrně slušným portfoliem rekvalifikací/certifikátů (svářečské oprávnění, řidičská oprávnění, vysokozdvižný vozík, atd.). To zaměstnavatelé vnímají velmi pozitivně a je proto žádoucí tento trend jednak podporovat, jednak maximálně využít při řešení problematiky RLZ.

Co se „černých řemesel" týče, zaměstnavatelé se shodují, že jsou schopni a ochotni si uchazeče o zaměstnání na svoje náklady zaškolit. Pro mnohé z těchto profesí neexistují ani odpovídající školské obory. Nicméně se zaměstnavatelé stále potýkají s neochotou lidí pracovat v tomto oboru, i přes (u některých zaměstnavatelů) poměrně motivující finanční ohodnocení nebo jiné zaměstnanecké benefity. Důvodem jsou jednak velmi těžké pracovní podmínky, jednak nepopularita oboru a dlouhodobě „negativně" vytvářené PR výučním oborům a těžkým provozům. K nedostatku pozitivního PR se pak přidává velmi nízká úroveň sociálních kompetencí absolventů/pracovníků ve výrobě (celkový laxní přístup k práci, špatné pracovní návyky, nezodpovědnost, nedostatek disciplíny).

Firmy uvedly, že i přes jejich finančně náročné snahy o PR oboru (např. oslovování žáků na ZŠ, pořádání exkurzí, poskytování stipendijních programů studentům) se přesto nedaří negativní image postižené obory otevřít (zájemců se hlásí příliš málo, nebo žádní). V otevíraných oborech pak mezi sebou firmy o absolventy v podstatě „bojují", jelikož stipendijní programy poskytované firmami jsou dnes poměrně běžnou záležitostí. Ze strany firem se pak jedná nejen o finančně, ale hlavně časově/personálně náročnou činnost, proto je žádoucí výrazněji zapojit sociální partnery (krajský úřad, zaměstnavatelské svazy, krajská hospodářská komora).

Krajský úřad podporuje stipendijními programy pouze vytipované obory (např. elektrikář, klempíř, mechanik strojů a zařízení, strojní mechanik nebo zedník[1]), ze strany zaměstnavatelů, pak záleží na konkrétním oboru. Ve sklářství je stipendium pro studenty poměrně častým jevem. Naopak v oboru automechanik podle informací ředitelky SŠ Neratovice žádnou stipendijní podporu ze strany firem nezaznamenali.

Se specifickým problémem, který má širší povahu (fungování rekvalifikací) se potýká obor veřejné dopravy, kde se citelně začíná projevovat nedostatek řidičů, způsobený jednak neexistencí studijního/učebního oboru řidič a také nemožností přijímat na tyto pozice čerstvé absolventy. Ve Středočeském kraji funguje poměrně úzká spolupráce s úřadem práce při obsazování pozic řidiče ve firmách a zaměstnavatelé zároveň projevili zájem o rozšíření spolupráce. Povolání řidiče doprovází fenomén nedostatečné publicity a PR oboru ze strany státu.

[1] Kompletní seznam podporovaných oborů vzdělávání ze strany Krajského úřadu v Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ve Středočeském kraji, www.kr-stredocesky.cz

Obecným problémem se ukázaly být nedostatečné, co do kvality i délky, praxe studentů a učňů. Na příkladu oboru údržby a oprav motorových vozidel se projevilo špatné nastavení praxí studentů a učňů ve školách. Školy většinou nedisponují odpovídajícím technickým vybavením a mnohdy preferují praxe studentů ve vlastních dílnách. Studenti pak přicházejí do firem s praktickými znalostmi, které však vůbec nemohou využít. Praxe ve firmách bývají velmi krátké (u středních odborných škol s maturitou se jedná o 14 dní, lépe jsou na tom učňovské obory). Firmy jsou ochotné se školami na tomto problému spolupracovat finančně i hmotně (zapůjčení/darování odpovídající techniky), nicméně naráží na nedostatečný zájem ze strany škol.

Nejčastěji zmiňované obecné problémy zaměstnavatelů v RLZ ve Středočeském kraji:

- Nedostatek kvalifikovaných (technických) pracovníků
- Nedostatečná (krátká) a nekvalitní praxe studentů (zastaralé dílny/stroje školy)
- Špatná komunikace se školami
- Špatná a nedostatečná publicita, PR (většina firem se na této činnosti aktivně podílí, nicméně je to nedostačující – nutné výrazné zapojení sociálních partnerů, hlavně na úrovni veřejné správy)
- Špatná úroveň středních odborných škol a učňovských učilišť: nedostatečné jazykové vybavení studentů, špatné sociální kompetence, nízká úroveň technického myšlení

Nejčastěji zmiňované specifické problémy napříč konkrétními obory ve Středočeském kraji

- Špatná publicita má vliv na počet uchazečů – nepomáhají ani stipendijní programy (skláři)
- V případě černých řemesel a sklářů je špatně nastavena spolupráce s úřadem práce (je zde prostor pro zlepšení), a to zejména v oblasti využívání rekvalifikací a stáží
- V případě řidičů z povolání spolupráce s úřadem práce funguje, nicméně by bylo zapotřebí rozšířit rekvalifikace o doporučené sociální kompetence a psychologické testy

Závěr: nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců má negativní vliv na konkurenceschopnost firem a tuto situaci je žádoucí řešit.

6 SWOT analýza stávající situace

AKTUÁLNÍ SITUACE RLZ VE STŘEDOČESKÉM KRAJI	
SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
- velmi dobré ekonomické a sociální poměry obyvatelstva dané dostupností služeb - vyšší úroveň průměrných mezd - dané procesem suburbanizace po roce 1989 - kontinuální nárůst migrační atraktivity kraje, který bude mít dlouhodobý pozitivní vliv na věkovou strukturu i populační velikost v metropolitním regionu Prahy - výhodná geografická poloha v blízkosti Prahy, letiště, hlavních dopravních tahů, příp. propojení na Německo (D5) které zvyšuje atraktivitu regionu např. pro příliv investorů - dobrá dopravní dostupnost daná velkou hustotou dálnic, silnic i rychlostních komunikací - existence rozvojových zastavitelných ploch pro podnikání - existence několika stabilních silných firem celostátního významu, silně rozvinutý automobilový průmysl, doprava a logistika, chemický průmysl - dobré podmínky pro plno sortimentní rozvoj zemědělské výroby včetně zpracovatelského průmyslu - růst sektoru služeb - dobrá dostupnost terciárního vzdělávání	- problémy vyplývající z polohy kraje v zázemí Prahy (přetížená doprava) - nekoncepční zastavění ploch dané suburbanizací a rozmístěním logistických či výrobních areálů - výrazné regionální rozdíly v rámci kraje, neexistence správního centra regionu v jeho území, rozdíly v rozložení ekonomických subjektů a výkonnosti ekonomiky slabá integrita regionu a nízký význam regionální identity daný vysokými rozdíly mezi metropolitním regionem a okrajovými částmi - nízká plynofikace obcí, ve srovnání s ČR vysoce podprůměrná - koncentrace mladé kvalifikované pracovní síly v Praze a jejím zázemí - nízká daňová výtěžnost většiny okresů ve srovnání s ČR - kumulace socio-ekonomických problémů (např. nedostatek pracovních příležitostí) v oblastech tzv. vnitřních periferií (při hranicích Středočeského kraje s ostatními kraji) - snadné uplatnění kvalifikovaných pracovníků v Praze na specializovaných pracovištích
PŘÍLEŽITOSTI	HROZBY
- využití blízkosti (synergie) Prahy a polohy obklopující Prahu pro logistiku a segment dopravy - využití potenciálu vysoké koncentrace vysokoškolsky vzdělaných obyvatel v Praze pro rozvoj nových podnikatelských aktivit ve Středočeském kraji - efektivní využití ploch a prostorů pro rozvoj dalšího podnikání (zejména brownfields), podpořené důsledným nastavením podmínek jejich využití - vznik vědeckovýzkumných a technologických parků, podnikatelských inkubátorů	- nekoncepční rozsáhlá výstavba a zábor ploch stavbou velkých areálů a přeměna jejich okolí na monotónně využitá území - rozevírání nůžek mezi zázemím Prahy a rozvojovými centry a ostatními částmi kraje, úpadek sounáležitosti a integrity regionu - rozvoj bytové výstavby v zázemí rozvíjejících se měst bez rozvoje navazujících služeb (vznik „nocleháren“) - zábory zemědělské půdy vyplývající ze zvýšených nároků na dopravní infrastrukturu, individuální a veřejnou dopravu vlivem extenzivního využívání

- cílená podpora ekonomicky slabých lokalit kraje, zejména v okrajových částech kraje a navázání spolupráce se sousedními kraji - podpora rozvoje regionálních center - efektivní využití dotačních programů - podpora umisťování pracovišť vysokých škol a výzkumných institucí mimo Prahu - smysluplné využití a oživení bývalých vojenských výcvikových prostorů - podpora vzniku, rozvoje a rozšiřování kvalitních občanských sdružení a iniciativ, které přispějí k rozvoji a sounáležitosti (např. Posázaví, Rakovnicko, Lípa pro venkov) další pozitivní rozvoj a posilování regionálních center (Mladá Boleslav, Kolín, Kutná Hora, Nymburk, Poděbrady, Mělník, Kladno, Benešov, Beroun) - rozvoj menších center podél hlavních komunikací (po vzoru např. Hořovic) - vyšší využití synergických efektů plynoucích z polohy Středočeského kraje vzhledem k Praze a vytvoření produkční základny pro fungující segmenty	území - slabá spolupráce s Prahou a ostatními sousedními kraji v oblasti rozvoje a plánování dopravy, infrastruktury apod. - zavírání škol v malých sídlech a zhoršení dostupnosti a kvality základního vzdělávání v mikroregionech s rozdrobenou sídelní strukturou a neprostupnou krajinou (např. vojenské újezdy)

7 Vybraná regionální témata

7.1 NEDOSTATEČNÁ PRAXE/NEDOSTATEK KVALIFIKOVANÝCH PRACOVNÍKŮ V OBORU OPRAVY A ÚDRŽBA MOTOROVÝCH VOZIDEL

Doprava a dopravní obslužnost je jednou ze základních podmínek ekonomického rozvoje. Bez rozvoje dopravy není možný ekonomický růst, obchodní činnosti a zapojení do globální ekonomiky. Důkazem důležitosti řešení problémů v tomto sektoru je již existující sektorová dohoda se zaměřením na řešení problematiky v oblasti rozvoje lidských zdrojů pro obor dopravy, logistiky, poštovních a doručovacích služeb.

Mezi stěžejní zaměstnavatele Středočeského kraje patří producenti osobních automobilů ŠKODA AUTA a.s. a Toyota Peugeot Citroën Automobile Czech, s.r.o. Zároveň zde působí široké spektrum prodejců osobních automobilů různých značek. Na tuto činnost je navázán velmi specifický druh přepravy zaměřený transport osobních automobilů.

Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele ve Středočeském kraji, kteří tuto přepravu zajišťují, patří LITRA s.r.o., HAVETRANS s.r.o., Helicar a.s., TURINSKY TRANSPORT, Altamnn, Mosolf, Hoedlmayr, Pavel Mejzr a další. Tyto společnosti kromě přepravy samotné zajišťují také kompletní servis pro vozidla svá i externí, osobní i nákladní vozidla (klempířské, mechanické a lakýrnické práce, karosářské a lakovací práce, opravy vzduchových a elektrických soustav, střední a generální opravy nástaveb přepravníků vozidel včetně příslušenství – hydrauliky, rozvody vzduchu, elektrické instalace, zámečnické práce). Obor zaměstnává v regionu cca 2 000 pracovníků.

Stejně jako jiné obory vyžadující technické profese, definuje i tento sektor jako zásadní problém nedostatek kvalifikovaných lidských zdrojů. Mezi nejvíce poptávané profese patří řidič nákladních vozidel pro přepravu osobních a malých nákladních vozů (velmi specifická pozice, kdy řidiči sami zajišťují a zodpovídají za naložení a vyložení nákladu), dále profese zajišťující servisní činnosti (automechanik, autotronik, autoklempíř, autolakýrník atd.), svářeči ad. Důvodem, který vedl přepravce k vytvoření vlastních servisních zázemí, jsou vysoké náklady na údržbu vozového parku u externích servisů (ve vlastním servisu se pohybují až na ½ nákladů).

Vzhledem ke geografické poloze Středočeského kraje je významný obor logistiky. Středočeský kraj disponuje potřebnými rozvojovými plochami pro umisťování výrobních či skladovacích areálů, které přirozeně Praha nemá, proto je důležité pevně uchopit rozvojový potenciál tohoto segmentu tak, aby přinesl pro Středočeský kraj co nejvíce užitku a podnítil jeho rozvoj. Je nutné nastavit pravidla a priority využití zastavitelných ploch zejména v okolí dopravních tahů.

Příčiny

Prvním důvodem nedostatku kvalifikovaných pracovníků je, stejně jako v celé ČR, odklon zájmu žáků základních a středních škol o technické a řemeslné profese a preference humanitních oborů.

Druhým důvodem je extrémní náročnost zaměstnání řidiče nákladního vozidla přepravujícího osobní vozy. Tato náročnost spočívá v časovém vytížení (dvoutýdenní pracovní cesty) a ve vysoké zodpovědnosti za přepravovaný náklad. Z pohledu zaměstnavatele vstupuje do výběru dále aspekt morální zodpovědnosti zaměstnance za svěřený vůz i přepravovaný náklad.

Třetím důvodem je finanční náročnost povinných školení jednotlivých profesí (profesní řidičské průkazy, školení pro zajištění oprav jednotlivých značek nákladních automobilů, svářečské průkazy ad.).

Hlavní důvody pro potřeby řešení problému/tématu

Vybraný obor má stabilní zázemí a zaručenou perspektivu budoucího rozvoje. Jedná se o obor, který je zásadní pro výrobce automobilů v regionu i pro zahraniční dovozce. Bez jeho podpory se bude obor s narůstající naléhavostí potýkat s nedostatkem pracovníků.

- Zajištění kvalitního personálního zázemí pro obor logistiky a přepravy je naprosto zásadní; jedná se o obor, který má stabilní potenciál rozvoje
- Sektoru chybí kvalitní vzdělávací zázemí v oblasti dalšího profesního vzdělávání
- Obor se jeví jako velmi perspektivní

Existující opatření, která byla k nápravě daného stavu dosud přijata

Oslovení zaměstnavatelé neuvádějí, že by byla přijata konkrétní opatření ze strany např. Středočeského kraje nebo státu. Využívají podpor směřovaných na zaměstnavatele obecně (bez oborového vymezení), např. dotační programy ÚP na nově vytvořená pracovní místa, příspěvky na vzdělávání zaměstnanců apod. V rámci vlastních možností komunikují se středními školami v kraji i mimo něj v rámci prezentace volných pracovních míst.

Navrhovaná opatření k řešení v rámci RSD

- podpora požadovaných profesí (PR oboru)
- efektivní spolupráce zaměstnavatelů a škol (žákovské praxe, zapojení odborníků do výuky apod.)
- posílení spolupráce zaměstnavatelů a Úřadu práce na efektivním výběru uchazečů o pracovní pozici řidiče nákladního vozidla přepravujícího osobní vozy s cílem minimalizovat chybný výběr uchazeče a investovat vysoké prostředky na rekvalifikační programy do perspektivních zájemců
- vytvoření vzdělávacího zázemí pro další odborné vzdělávání potřebných profesí využitím zákona 179/2006 Sb. a implementací Národní soustavy kvalifikací

7.2 NEDOSTATEK KVALIFIKOVANÝCH TECHNICKÝCH PRACOVNÍKŮ V OBORU SKLÁŘSTVÍ

Popis tématu (problému)

Sklářství je tradičním českým průmyslovým odvětvím a Středočeský kraj je již historicky jedním z jeho určujících center. Vznik současné firmy RÜCKL CRYSTAL, a.s. se datuje k roku 1846 (samotná sklárna v Nižboru byla založena v roce 1903), historie firmy Crystal Bohemia, a.s sahá taktéž do druhé poloviny 19 století. U výše zmíněných firem se jedná o přední nositele tradice výroby českého brouseného (olovnatého) křišťálu. Na českém území má výroba ska nepřerušenou tradici od cca 13. až 14. století, srovnatelnou snad pouze s Benátkami. Na území Středočeského kraje výrobu plochého skla zastupuje firma AMIRRO, s.r.o. (výroba zrcadel), výrobu domácenského skla firma KAVALIERGLASS, a.s., dalším zástupcem výroby broušeného skla, ale i třeba šperků a skleněných pilníků je firma Blažek Glass, s.r.o.

Největším problémem firem je nedostatek kvalifikovaných pracovníků, navíc je tento problém úzce provázán s mediálním obrazem jednak oboru, jednak v celé šířce s obrazem pracovních pozic ve výrobní sféře. Souvisí s tím negativní vnímání učňovských oborů a středního odborného školství veřejností a zvláště rodičů. Negativní mediální obraz se promítá zvláště do specializovaných sklářských oborů jako je sklář a brusič - zde registrujeme úplnou absenci studentů, jelikož příslušné obory nejsou pro nezájem studentů ani otevřeny. Dalšími problémovými obory jsou například obory: rafinace skla, kulič, brusič – hladinář, ruční sklář a sklofoukač. Firmy nicméně pociťují i nedostatek dalších technických profesí ve výrobě, ať již z oblasti strojírenství (absolventy průmyslových škol), elektro nebo chemie, celkově pak firmy jako nedostatkové pociťují také obory „černého řemesla“ (například zámečníci, údržbáři, elektrikáři, strojníci, soustružníci, frézaři).

Příčiny současného stavu

Jednou z příčin současného stavu je celosvětová hospodářská krize z roku 2008, která nejvíce postihla obor agregace užitkového skla. Propad tržeb byl právě zde nejvyšší a to 69%. Dále bylo v uvedeném roce uzavřeno několik klíčových skláren na užitkové sklo a došlo ke snížení pracovních míst cca o 4 980, což představuje propad o 72 %. Paradoxně nezpůsobilo největší škody samotné uzavření skláren, ale negativní mediální obraz celého průmyslového odvětví. Informace se dostaly do podvědomí široké veřejnosti, na rozdíl od faktu, že mnoho sklářských firem tuto krizi úspěšně přestálo. Některé sklářské firmy prošly restrukturalizací a opět se aktivně vrátily na trh. Sklářské firmy jsou významnými, navíc tradičními a většinou českými (často se jedná o typické rodinné podniky s dlouhou historií) zaměstnavateli v kraji.

Oboru sklářství neprospívá i celkové klima ve společnosti, kdy technické odborné vzdělávání (ať již učňovské či střední odborné) je společensky značně znevažováno a podceněno. Velká část rodičů tlačí na střední odborné školy, aby studenty na úkor praktické přípravy pro zaměstnání připravovali na další vyšší studium a školy tomuto trendu, s ohledem na nastavení jejich financování vycházejí vstříc. Učňovské školy jsou pak společností vnímány jako školy pro nejslabší studenty. Tomu odpovídá degradace pracovních pozic spojených s výrobou. Firmy nejvíce zápasí s výslednou nízkou úrovní kvalifikace absolventů, která je způsobena malými

nároky na studenty během studia a nedostatkem praxe, kterou školy studentům zajišťují. Druhou nejčastější výtkou k úrovni nejen absolventů (týkalo se i „dospělých" zaměstnanců) po nedostatečné nebo neodpovídající praxi/či slabých znalostem z oboru jsou právě velmi nízké sociální kompetence (špatné pracovní návyky, nízká zodpovědnost, nedostatek disciplíny) a celková ochota pracovat spojená s pozitivním vztahem k oboru. S tímto problémem se firmy potýkají obzvlášť v případě, kdy jsou kvůli nedostatku kvalifikovaných pracovníků, nuceni zaškolovat (na vlastní náklady) pracovníky nekvalifikované, jejichž pracovní úroveň je velmi nízká.

Výše zmíněné důvody jsou nejspíše hlavními příčinami akutního nedostatku specifických sklářských pracovníků, kdy odpovídající školní obory nejsou, pro nízký zájem uchazečů, ani otevřeny. Jedná se například o zrušení studijního oboru sklářství v SOU Beroun Hlinky nebo nenaplněné obory sklář a brusič v SOŠ a SOU Nymburk. I když se firmy snaží situaci řešit vyhledáváním absolventů v jiných regionech, nebývají úspěšní, protože situace i jinde bývá mnohdy stejná, např. ve Střední odborné škole uměleckoprůmyslové Světlá nad Sázavou (Kraj Vysočina). V souhrnu informací poskytnutých firmami, pak vyplývá, že obor sklář nebyl na území Středočeského kraje otevřen již minimálně 3 roky, což má a bude v budoucnu mít negativní vliv na opětovně se rozvíjející obor a prosperující sklářské firmy. Firmy nebudou schopny vyjít vstříc svým personálním potřebám při svém hospodářském růstu, ale nebudou ani schopni zajistit generační obměnu stávajících pracovníků.

Hlavní důvody pro potřeby řešení problému/tématu

Pro obor sklářství jednoznačně mluví tradice a historie oboru, který je navíc typicky českou značkou (broušený křišťál). Často se jedná o rodinné české firmy s dlouholetou tradicí. Pozitivní aspekt významného podílu exportu do zahraničí v případě užitkového skla je fakt, že české sklo patří mezi tři produkty, které jsou obecně považovány za výrobky reprezentující Česko ve světě (vedle piva a automobilů). To je silným důvodem pro cílenou podporu hospodářského segmentu sklářství ve Středočeském kraji a nabízí možnost tento fakt cíleně využívat při mediální podpoře oboru.

Odvětví se po těžké hospodářské krizi dokázalo opět postavit na nohy, aktivně se umí prosadit na východních a asijských trzích. Firmy dokazují, že jsou schopny zajistit luxusní zakázky na západních trzích (např. firma Crystal Bohemia, a.s. Poděbrady spolupracuje s předním francouzským módním domem Versace). Firmy nabízejí dobré pracovní podmínky a srovnatelné platy v regionu. Nastává absurdní situace, kdy jsou firmy schopny zajistit a sehnat velké zakázky, ale nemohou je uskutečnit, jelikož v regionu neseženou dostatečné množství kvalifikovaných pracovníků: již zmiňovaný Crystal Bohemia, a.s. by mohl otevřít nový závod, kde by potřeboval přijmout 50-100 lidí, v současné době ale není možné provoz spustit z důvodu nedostatku kvalifikovaných lidí. KAVALIERGLASS, a.s. od roku 2009 rozšiřuje výrobu, během roku 2013 přijal do firmy nových 400 lidí (v současné době má 1 700 zaměstnanců) a potýká se s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků jak na úrovni specializovaných sklářských pracovníků (firma tento problém také pociťuje v rovině nutné nadcházející generační obměny ručních sklářů), tak i v oblasti kvalifikovaných pracovníků z oboru „černých řemesel".

Dotčené firmy se snaží k této neutěšené situaci v oblasti lidských zdrojů přistupovat aktivně, a to jak na úrovni podpory PR oboru a svojí značky, tak i intenzivní spoluprací se středními školami.

Existující opatření, která byla k nápravě daného stavu dosud přijata

- firmy pravidelně pořádají dny otevřených dveří nebo exkurze (ty se konají často po celý rok), s cílem přiblížit obor veřejnosti a oslovit rodiče a studenty
- firmy se prezentují (formou letáků a jiných aktivit) jak na středních, tak již na základních školách a lákají tak žáky ke studiu v příslušných oborech
- studenty středních odborných škol (nejenom skláře) podporují stipendijními programy (např. firma Crystal Bohemia, a.s. proplácí studentům i ochranné pracovní pomůcky – oblečení i obuv, učební pomůcky, profesní nářadí; dále jim přispívá i na ubytování a stravu)
- firmy spolupracují se středními školami – nabízejí možnost praxe studentů i následující zaměstnání absolventů
- firmy jsou schopny a ochotny podílet se na zaškolování konkrétních pracovníků (Crystal Bohemia, a.s. buduje vlastní výcvikové středisko, kde hodlá proškolovat jak stávající, tak i nové zaměstnance, a to nejen v oblasti bezpečnosti práce, ale i do odborně praktického tréninku
- firmy se snaží nedostatek kvalifikovaných pracovníků řešit i spoluprací s úřady práce a využívat ať již institutu rekvalifikací či dotačních programů – tato aktivita byla zaměstnavateli hodnocena velmi kriticky a to obzvláště ve vztahu k úřadu práce
- firma KAVALIERGLASS, a.s. se snaží ve spolupráci s ISŠ Benešov o otevření nového oboru „strojník sklářského zařízení“

Navrhovaná opatření k řešení v rámci RSD

- cílená podpora a zintenzivnění medializace a pozitivní publicity sklářského segmentu a to i zapojením sociálních partnerů (krajský úřad):

  například by se jednalo o propagaci oboru na základních školách – obor nabízí studentům možnost kreativní práce, uplatnění manuální zručnosti a fantazie, jedná se o zajímavou, tvůrčí a různorodou činnost; tyto prvky by měly být více využívány v cílené propagaci oboru u ZŠ a rodičů

- zlepšení a funkční nastavení spolupráce s úřady práce při řešení problému nedostatku kvalifikovaných pracovníků – využití rekvalifikací a dotačních programů (minimálně na rovině konkretizace požadavků ze strany zaměstnavatelů a překážek na straně úřadu práce, tak aby tyto mohly být posunuty k řešení dále)
- obor v podstatě nevyužívá nástroje profesních kvalifikací a například autorizovaných osob, i když paradoxně firmy tuto činnost suplují – zde se tedy nabízí prostor pro aktivnější využití těchto nástrojů (regionální sektorová dohoda by mohla působit jako platforma pro přenos informací a přípravu zaměstnavatelů pro využívání těchto nástrojů)
- zařazení oboru brusič/sklář mezi obory podporované stipendijním programem kraje

- podpora manuální zručnosti od mateřské školky: rozvíjet motorické schopnosti dětí (podpora stavebnic do mateřských školek), která později napomůže schopnosti citu pro materiál u dospělých pracovníků
- personální plány firem v problematických oborech (skláři, „černá řemesla“) např. v horizontu 5 let, které mohou sloužit jako podklady pro krajský úřad při zřizování a doporučení k podporovaným oborům

7.3 NEDOSTATEK ŘIDIČŮ V SEGMENTU VEŘEJNÉ DOPRAVY

V rámci vývoje přípravy a hledání vhodných témat pro regionální sektorovou dohodu, profiloval regionální tým také obor veřejné dopravy. Tímto oborem jsme se zabývali z důvodu důležitosti oboru dopravy jako celku pro Středočeský kraj. Dále jsme jej řešili s ohledem na skutečnost, že Středočeský kraj má jednu z nejhustších sítí veřejné dopravy (doprava v rámci regionu a obzvlášť spojení s Prahou je někdy překvapivě ze strany zaměstnavatelů dokonce argumentem, proč nemohou v (mikro)regionu sehnat vhodné uchazeče o zaměstnání/absolventy – jelikož pro ty není problém dojíždět do zaměstnání s např. vyššími mzdami). Síť veřejné dopravy pozitivně působí na zaměstnanost v kraji (dojíždění za prací – toto bývá v jiných krajích naopak velký problém), a tento fakt by měl být ze strany sociálních partnerů a kraje podporován a rozvíjen.

Dalším faktem, který hovoří pro téma veřejné dopravy, je možnost širokého zapojení sociálních partnerů (dopravní odbory, regionální tripartita) a zejména kraje, který je nejen zadavatelem služeb dopravní veřejné obslužnosti, ale je zde zahrnut silný prvek veřejného zájmu (veřejná doprava je službou pro všechny obyvatele kraje a zajišťuje jednu ze základních služeb, krajem poskytovaných).

Z analytických dat vyplývá, že Středočeský kraj má vysoký počet malých obcí do 2 000 obyvatel v roce 2011 tvořily více než 90% všech obcí a žilo v nich více než 40 % obyvatel kraje. Jak vyplynulo z rozhovorů s některými zaměstnavateli, právě možnost poskytnout zaměstnání v (mikro)obcích (řidiči lokálních linek) je jedno z pozitivních řešení problémů nezaměstnanosti v odlehlejších oblastech, které poskytovatelé veřejné dopravy mohou nabídnout.

Z polostrukturovaných rozhovorů se zaměstnavateli pak pro obor veřejné dopravy vyplynul zásadní problém akutního nedostatku profesionálních řidičů. Pro profesi neexistuje žádný učební obor. Zaměstnavatelé přišli v souvislosti s profesionalizací Armády ČR o významný tradiční „zdroj“ profesionálních řidičů – armádu. Sféra veřejné dopravy se oproti (nákladní) spedici a logistice potýká s dalším speciálním problémem (mimo standardní konkurenci mezi segmenty), co se profese řidičů týče – faktem, že řidičský průkaz skupiny D (na autobusy) a následné profesní oprávnění mohou získat až uchazeči o zaměstnání starší 21, respektive 24 let. To znemožňuje zaměstnavatelům v tomto oboru práci s čerstvými středoškolskými absolventy.

Velký problém ve střednědobém horizontu by mohl způsobit i odchod starších řidičů (kteří v současnosti představují poměrně významný podíl ve struktuře zaměstnanců) do důchodu. Při

přetrvávajícím nízkém zájmu mladší populace o toto zaměstnání, by nebylo kým tento výpadek nahradit.

Většina zaměstnavatelů z oboru má poměrně intenzivně a funkčně nastavenou spolupráci s úřadem práce. Využívání rekvalifikací pro profesi řidič je velmi rozšířené mezi uchazeči o zaměstnání a úřady práce jim standardně vycházejí vstříc. Ze strany zaměstnavatelů zazněl požadavek na rozšíření rekvalifikací (profesních) o sociální a interpersonální dovednosti a psychologická vyšetření, které si v současné době musí hradit uchazeč sám (a nejedná se přitom o nízké finanční částky). Problémem je také vysoká fluktuace zaměstnanců, kteří sice projdou rekvalifikací na úřadě práce, nicméně nedlouho po nástupu často z práce odcházejí a tento problém není ze strany úřadu práce nijak řešen. Zde by bylo záhodno spolu s úřadem práce iniciovat např. navázání poskytnutí rekvalifikace na určitou dobu setrvání na pracovní pozici, pro zaměstnance je stejně nutné si u firmy zajistit písemný příslib zaměstnání. Dalším řešením by mohlo být zlepšení komunikace a spolupráce se vzdělavateli poskytujícími rekvalifikace (autoškoly), kteří by se více zapojili do výběrů vhodných uchazečů (např. pomocí evaluace účastníků rekvalifikací).

Zaměstnavatelé uváděli nedostatečné PR oboru a špatnou publicitu. Bylo by na místě zapojit do řešení intenzivněji kraj a jednotlivé obce (které na veřejné dopravě mají velký zájem): např. pomocí propagace na webových stránkách, za pomocí regionální tripartity – medializovat její činnost a průběh jednání, podpořit soutěže (soutěže o jízdy bez nehody, soutěže o nejlepšího řidiče) a dny otevřených dveří, které firmy většinou již aktivně konají a to na vlastní náklady. Firmy se propagaci a publicitě v rámci svých finančních i personálních možností věnují, nicméně tyto nahodilé aktivity příliš nepomáhají – je zapotřebí celková koncepční změna se zapojením všech sociálních partnerů.

Právě vyšší publicita by mohla dopomoci ke zlepšení společenské prestiže a atraktivity profesního oboru řidič (ve veřejné dopravě), jelikož se jedná o poměrně namáhavou práci v obtížných pracovních podmínkách (směnnost, přesčasy, turnusy, práce o víkendech a v nočních hodinách, stresová náročnost, velká odpovědnost). Firmy (aby zůstaly konkurenceschopné) by pak mohly poskytnout mzdu, jejíž základní složka (tj. bez přesčasů atp.) nyní nedosahuje regionální průměrné mzdy. Tuto skutečnost se mnohé firmy snaží řešit například širokým spektrem sociálních benefitů. Profese řidiče je obecně velmi dobře uplatnitelná a poměrně stabilní (tento vývoj lze očekávat i do budoucna). Podpora uvedeného segmentu/profese má tedy svoje oprávnění.

Vzhledem k typu problému (úprava rekvalifikací, zapojení kraje do publicity a PR, celkově větší finanční zapojení kraje jako zadavatele dopravních služeb) nakonec regionální tým dospěl k závěru, že v rámci možností a limitů regionální sektorové dohody není možné nastíněné problémy v krátkodobém horizontu uspokojivě vyřešit. Osloveným subjektům se zatím nepodařilo zcela zřetelně zformulovat konkrétní měřitelné výstupy, kterých by mohlo být ve spolupráci se sociálními partnery v krátkodobém horizontu na regionální bázi v rámci sektorové dohody dosaženo. Je zapotřebí zohlednit skutečnost, že Krajský úřad preferuje řešení problematiky veřejné dopravy v rámci svých vlastních projektů před řešením formou regionální sektorové dohod. Z vyřčených důvodů nakonec téma veřejné dopravy k řešení nedoporučujeme.

8 Závěrečné shrnutí

Středočeský kraj prošel v posledních dvou dekádách zásadní oborovou změnou, co se hospodářské struktury týče. Z původního zaměření na těžký průmysl (hutnictví, ocelářství), se kraj vyprofilovat do oboru strojírenství, kdy na území Středočeského kraje působí dvě nejvýznamnější automobilky v republice (ŠKODA AUTO, a.s., Toyota Peugeot Citroën Automobile Czech, s.r.o.) a velká řada na ně navázaných klíčových zaměstnavatelů - subdodavatelů pro automobilový průmysl (Continental Automotive Czech Republic s.r.o., TRW Autoelektronika s.r.o., KOSTAL CR, spol. s r.o., KAUTEX TEXTRON BOHEMIA spol. s r.o., ESSA CZECH, s.r.o., MAHLE Behr Mnichovo Hradiště s.r.o., BOSAL ČR, spol. s r.o.).

Celkově je automobilový průmysl pro Středočeský kraj naprosto jednoznačně dominantním hospodářským oborem a má silnou pozici nejen v České republice, ale i ve světě. Dalším již tradičně silným odvětvím zůstává průmysl chemický, soustředěný hlavně v oblasti Kralup nad Vltavou a v Kolíně (SYNTHOS Kralupy a.s., Spolana, a.s., Lučební závody Draslovka a.s. Kolín). Dalším dominantním oborem se průběhu vývoje stal obor logistiky a spedice, kdy na území Středočeského kraje působí větší část největších spedicí (DSV Road a.s., Geis CZ s.r.o., PPL CZ s.r.o., Toptrans EU a.s. a další). Středočeský kraj je v rámci České republiky specifický svou geografickou polohou v zázemí Prahy. Hlavní město ovlivňuje výrazně vztahy a činnosti v území a vždy je také ovlivňovat bude. Odvětvím, které podporuje a odráží tento přirozený vztah jádro-zázemí je doprava a logistika. Tento sektor považujeme jako strategicky významný i z toho důvodu, že zatím není plně uchopen a podpořen systémem vzdělávání. Opomíjen je rovněž z hlediska jisté neatraktivity (image skladovacích areálů, kamionů atd.) a právě pro nedobrou image není vhodné jeho význam marginalizovat. Do budoucna bude jeho role sílit.

I přes fakt, že obor strojírenství je určující pro Středočeský kraj, a přestože nedostatek kvalifikovaných pracovníků je pociťován právě nejvíce ve strojírenství (které také nabízí největší počet volných pracovních míst a tedy perspektiva oboru je značná), toto téma v rámci regionální sektorové dohody nedoporučujeme a to obzvláště s přihlédnutím k faktu, že tato problematika je za pomocí nástroje sektorové dohody jednak již řešena (pilot v Jihočeském kraji), jednak je mimo projekty řešena i z iniciativy ŠKODA AUTO, a.s. Není vhodné činnost duplikovat a navíc oslovovat stejné firmy s různými, ale na druhou stranu velmi podobnými nástroji, řešícími stejnou problematiku.

Obor dopravy nenavrhujeme ze stejného důvodu – problematika je řešena v pilotní sektorové dohodě pro Pardubický kraj. V rámci přípravy rešerše došlo ke kontaktování firem Chemického průmyslu, vzhledem k jeho možnému potenciálu v oblasti RLZ. Téma chemického průmyslu nebylo dále rozvíjen a tým se shodl na jeho nedoporučení na základě předchozích zkušeností regionálního zastoupení i z aktuálních zkušeností týmu potýkajících se s nízkým zájmem o nástroje sektorové dohody ze strany zaměstnavatelů v oboru chemie. Tento obor je zároveň podporován formou RSD ve dvou krajích (Ústecký a Pardubický) a výstupy z těchto krajů je možné v budoucnu implementovat i ve Středočeském kraji.

Z uvedených důvodů proto volíme témata, která se na první pohled mohou jevit jako relativně specifická, nicméně jejich konkrétní problémy lze pro ostatní zaměstnavatele zobecnit a navíc se stále jedná buď o tradiční segmenty (sklářství) nebo obory navázané na nejvýznamnější hospodářská odvětví. Důležitou roli při volbě vhodných témat představuje též míra připravenosti a ochoty jednotlivých aktérů (zejména firem) problémy RLZ popsat i nastínit způsoby, jak by bylo možné je v rámci regionální sektorové dohody v krátkodobějším horizontu řešit. Rovněž byl zohledněn požadavek na formulaci konkrétních cílů a měřitelných výstupů, kterých by mělo být ve spolupráci se sociálními partnery v ideálním případě dosaženo.

Na základě analýzy podkladů, názorů významných firem a s ohledem na možnosti RSD, se jeví jako důležité a současně realizovatelné téma pro Středočeský kraj je nedostatečná praxe v oboru opravy a údržby motorových vozidel. Toto téma tým navrhuje rozvíjet diskuzí u kulatého stolu.