

REGIONÁLNÍ REŠERŠE JIHOMORAVSKÝ KRAJ

Autoři:

Mgr. Ilona Šimarová, expert regionálního zastoupení SP ČR

Kateřina Budínková, poradce za SP ČR

Bc. Pavla Adamčíková, asistentka za SP ČR

Mgr. Petr Kostík, poradce pro regionální RLZ

Libor Weinstein, expert regionálního zastoupení za ČMKOS

„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

Úvod.....	3
1 Přehled informačních zdrojů	4
2 Analýza dat a popis stávající situace v oblasti RLZ	7
3 Analýza struktury zapojených organizací	17
4 Záznam z realizace polostrukturovaných rozhovorů	22
5 SWOT analýza stávající situace	24
6 Vybraná regionální témata	26
6.1 Nedostatek technicky vzdělaných pracovníků	28
6.2 Nedostatek kvalifikovaných pracovníků ve slévárenství	32
6.3 Nedostatek kvalifikovaných pracovníků v textilním průmyslu	34
Závěrečné shrnutí	35

Úvod

Tato rešerše je výchozím dokumentem v rámci projektu „Sektorové dohody jako nástroj sociálního dialogu při řešení dlouhodobých problémů v oblasti lidských zdrojů“.

Cílem tohoto dokumentu je **na základě analýzy současné situace** v kraji v oblasti rozvoje lidských zdrojů a potažmo i regionálního rozvoje **identifikovat problematické oblasti a vytipovat řešitelná témata**, která by mohla vést k řešení dlouhodobých problémů v oblasti RLZ.

Analýza současné situace bude zpracována metodou **sekundární analýzy dokumentů a publikovaných materiálů**. Pro tento účel budou využity nejen **standardní informační zdroje** (např. materiály jednotlivých ministerstev, Českého statistického úřadu, atd.), které nám poskytnou data obecnějšího charakteru s možností srovnání vůči ostatním regionům, ale především **regionální a tematické informační zdroje**, které nám již umožní konkrétněji analyzovat situaci v regionu. V neposlední řadě bude pracováno i s dalšími relevantními zdroji (např. dokumenty KrP ÚP, výstupy z konferencí, workshopů, jednání oborových organizací, atd.). S ohledem na objektivitu a validitu dat budeme pracovat pouze s maximálně 3 roky starými zdroji (tedy od roku 2011).

Výstupy zjištěné metodou sekundární analýzy dokumentů budou následně doplněny či upřesněny realizací **polostrukturevaných rozhovorů**. Tyto pak budou zároveň nástrojem ověření reliability identifikovaných problémů.

V **první kapitole** budou sepsány všechny identifikované relevantní zdroje a uvedeny zdroje informací. Ve **druhé kapitole** bude v první řadě uvedena charakteristika kraje pro lepší pochopení souvislostí. Dále budou posouzeny úroveň jednotlivých zdrojů a oblasti, na které se dané dokumenty zaměřují. **Třetí kapitola** bude obsahovat soupis organizací, které jsou činné v oblasti RLZ. Bude vymezena jejich role v regionu, kontaktní osoba a pokud možno i zájem organizace zapojení do projektu. **Čtvrtá kapitola** se zaměří na závěry z polostrukturevaných rozhovorů, které budou realizovány především se zástupci významných zaměstnavatelů v regionu, popř. s klíčovými aktéry regionálního trhu práce. Informace získané předchozími dílčími analýzami pak budou v **páté kapitole** shrnuty do SWOT analýzy, jejímž cílem je co nejkomplexnější posouzení situace v oblasti RLZ a která bude podkladem pro identifikaci klíčových témat k řešení. **Šestá kapitola** pak bude obsahovat rešerše k jednotlivým klíčovým tématům, která byla identifikována jako vhodná k řešení v rámci projektu. V **závěrečném shrnutí** bude provedeno srovnání klíčových témat a výběr tématu k řešení.

1 Přehled informačních zdrojů

Úřad vlády ČR:

Národní cíle ČR v rámci Strategie Evropa 2020 – <http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/cr/eu-2020-a-cr-78696/>

NERV: Rámec strategie konkurenceschopnosti – <http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/nerv-ramec-strategie-konkurenceschopnosti-82538/>

Ministerstvo pro místní rozvoj:

Strategie regionálního rozvoje 2014 až 2020 – <http://www.mmr.cz/cs/Podpora-regionu-a-cestovni-ruch/Regionalni-politika/Koncepce-Strategie/Strategie-regionalniho-rozvoje-CR-2014-2020>

Podpora rozvoje regionů v roce 2014 – <http://www.mmr.cz/cs/Podpora-regionu-a-cestovni-ruch/Regionalni-politika/Programy-Dotace/Podpora-rozvoje-regionu-v-roce-2014>

Ministerstvo práce a sociálních věcí:

Statistická ročenka trhu práce v ČR (roky 2011, 2012 a 2013) – <http://www.mpsv.cz/cs/12864>

Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí (roky 2011 a 2012) – <http://www.mpsv.cz/cs/3869>

Ministerstvo průmyslu a obchodu:

Zákonné opatření Senátu č. 344/2013 Sb. – <http://www.mpo.cz/dokument149532.html>

Analýza vývoje ekonomiky ČR v roce 2013 – <http://www.mpo.cz/dokument149564.html>

OP Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost – <http://www.czechinvest.org/operacni-program-podnikani-a-inovace-pro-konkurenceschopnost>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy:

Strategie vzdělávání pro udržitelný rozvoj ČR 2008 až 2015 –

<http://www.msmt.cz/dokumenty/strategie-vzdelavani-pro-udrzitelny-rozvoj-ceske-republiky>

Strategie celoživotního učení ČR – <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>

Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti ČR pro období let 2012 až 2020 –

<http://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj/strategie-mezinarodni-konkurenceschopnosti-cr-pro-obdobi-let>

OP Výzkum, vývoj a vzdělávání (2014 – 2020) – <http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy/op-vvv>

RIS3 strategie ČR – <http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy/ris3-strategie-cr>

Projekt „Pospolu“ – <http://www.mpo.cz/dokument148011.html>

Český statistický úřad:

Statistická ročenka Jihomoravského kraje 2013 -

<http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/krajp/641011-13-xb>

Výsledky šetření pracovních sil -

http://www.czso.cz/vykazy/vykazy.nsf/i/vyberove_setreni_pracovnich_sil

Nezaměstnanost v Jihomoravském kraji k 31. březnu 2014 -

http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/nezamestnanost_v_jihomoravskem_kraji_k_31_brezn_u_2014

Statistický bulletin – Jihomoravský kraj 1. až 4. čtvrtletí 2013 -

<http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/krajp/641302-13-xb>

Trh práce v Jihomoravském kraji 2012 -

http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/krajpubl/643125-13-n_2013-xb

Výdaje na výzkum a vývoj v Jihomoravském kraji v roce 2007 až 2012 -

http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/vydaje_na_vyzkum_a_vyvoj_v_jihomoravskem_kraji_v_letech_2007_az_2012

Míra zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity -

<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/kalendar/aktual-nez>

Veřejná databáze ČSÚ – oddíl Práce, sociální statistiky -

http://vdb.czso.cz/vdbvo/maklist.jsp?kapitola_id=15&expand=1

Úřad práce Jihomoravského kraje:

Strategie realizace aktivní politiky zaměstnanosti pro rok 2014 -

<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz>

Statistické výkazy, grafy a jiné údaje - <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/statistiky>

Výroční zprávy, Zprávy o situaci na trhu práce a Analýza trhu práce v Jihomoravském kraji v roce

2011 - http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/vyrocní_zpravy

Projekt „Efektivní práce služeb zaměstnanosti v podmínkách ekonomické recese“ (český sborník) -

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/mezinarodni_spoluprace_a_projekty/efektivni_prace_sz

Krajský úřad Jihomoravského kraje:

Program rozvoje Jihomoravského kraje 2014 až 2017 -

<http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?ID=212277&TypeID=2>

Strategie rozvoje Jihomoravského kraje 2020 -

<http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?PubID=175435&TypeID=2>

Strategie rozvoje lidských zdrojů JMK (2006 – 2016) -

<http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?PubID=51443&TypeID=2>

Krátkodobý realizační plán Strategie rozvoje lidských zdrojů JMK 2014 až 2015 - <http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?ID=211425&TypeID=2>

Průzkum zaměstnanosti v JMK k 31. 12. 2012 -

<http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?PubID=197360&TypeID=2>

Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy Jihomoravského kraje -

<http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?ID=124993&TypeID=2>

Projekt „Podpora talentů v přírodovědných a technických oborech v slovensko-českém příhraničí“ -

<http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?ID=216573&TypeID=2>

Strategický plán rozvoje dalšího vzdělávání v technických oborech v Jihomoravském kraji -

<http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?ID=171509&TypeID=2>

Stránky Centra vzdělávání všem (školská příspěvková organizace JMK) -

<http://www.vzdelavanivsem.cz/about-us>

RIS3 JMK - <http://www.risjmk.cz/cz/>

Veletrh odborného vzdělávání v rámci MSV -

<http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?ID=230435&TypeID=2>

Zápisy ze zasedání Rady pro rozvoj lidských zdrojů JMK -

<http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?ID=198363&TypeID=2>

Město Brno:

RIS3 strategie -

http://www.brno.cz/fileadmin/user_upload/sprava_mesta/magistrat_mesta_brna/KPMB/Regionální_inovace_strategie_JMK_3_Final.pdf

Strategie pro Brno - <https://www.brno.cz/sprava-mesta/dokumenty-mesta/koncepcni-dokumenty/strategie/>

Ostatní:

Analýza socioekonomického rozvoje Jihomoravského kraje se specifikací potřeb po roce 2013 z hlediska kohezní politiky - http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/e8665e4f-9678-4553-8d36-776209442c73/Analýza-SE-rozvoje-Jihomoravsky_loga.pdf

2 Analýza dat a popis stávající situace v oblasti RLZ

CHARAKTERISTIKA KRAJE

Jihomoravský kraj zaujímá jižní a část střední Moravy, sousedí s kraji Zlínským, Olomouckým, Pardubickým, Vysočinou a krátkým úsekem také s krajem Jihočeským. Kraj se nachází při hranicích České republiky, sousedí se zeměmi Rakouskem a Slovenskem. Rozlohou 7 065 km² (9 % rozlohy ČR) zaujímá Jihomoravský kraj čtvrté místo v ČR.

Kraj vznikl v roce 1997 (dle zákona č. 347/1997 Sb.) jako Brněnský kraj a na Jihomoravský kraj byl přejmenován v roce 2001 na základě usnesení zastupitelstva kraje. Území kraje je vymezeno územími okresy Blansko, Brno-město, Brno-venkov, Břeclav, Hodonín, Vyškov a Znojmo.

Jihomoravský kraj je rozlohou 7 195 km² i počtem obyvatel (1 154 654 v roce 2010) čtvrtým největším krajem České republiky. Území kraje je členěno na 7 okresů a 21 správních obvodů s rozšířenou působností. Z 673 obcí Jihomoravského kraje je 49 měst, z nichž největší Brno je zároveň druhé největší město České republiky (počet obyvatel k 31. 12. 2010 byl 371 371), 5 okresních měst se nachází ve velikostní skupině 20 až 50 tisíc obyvatel. Naopak 116 nejmenších obcí má méně než 200 obyvatel. Z hlediska populačního srovnání však není tento rozdíl tak významný, v moravské metropoli žije 32 % obyvatel kraje, zatímco v nejmenších obcích pouze 1,3 %. Zároveň dochází k pozvolnému snižování počtu obyvatel žijících ve městech, což je důsledek především procesu suburbanizace.

Sídelním městem kraje je **statutární město Brno**, druhé největší město České republiky, které se nachází uprostřed kraje a jeho význam přesahuje hranice kraje - je např. sídlem Ústavního soudu. V Brně se také soustředí věda a vzdělávání kraje, sídlo zde mají významné univerzity jako například Janáčkova akademie múzických umění, Masarykova univerzita, Mendelova univerzita v Brně, Vysoké učení technické, Univerzita obrany a další.

Postavení Brna v hierarchii měst České republiky ovlivňuje pozici celého kraje v mezikrajských srovnáních jak z hlediska ekonomického, tak sociodemografického. Jako druhé největší a nejvýznamnější město ČR vykazuje **Brno** velmi podobné charakteristiky hlavnímu městu a Jihomoravský kraj se díky tomu dostává v žebříčku postavení krajů na přední místa. Rozdíly v socioekonomickém postavení mezi hlavním městem kraje a periferními obcemi v jižním pohraničí jsou však zásadní a je potřeba se jimi zabývat.

Od roku 2008 se ve statistikách České republiky začínají projevovat dopady světové hospodářské krize, Jihomoravský kraj si ve většině ekonomických ukazatelů udržel přední pozice, negativně se krize promítla především do vývoje nezaměstnanosti a odrazila se také na ukazatelích zpracovatelského průmyslu a cestovního ruchu. Dlouhodobě kraj stejně jako ostatní kraje v České republice čelí problému demografického stárnutí populace, který je v periferních oblastech kraje umocněn emigrací mladých a vzdělaných obyvatel.

ZAMĚSTNANOST

Schopnost regionu obstát v konkurenčním boji, udržet si pozici v ekonomice a být připraven na změny, jakou byla v současnosti ustupující ekonomická krize, závisí do jisté míry na flexibilitě pracovního trhu, kterou, pokud nepřehlídíme k vnějším faktorům, ovlivňuje jeho struktura. Struktura zaměstnanců v Jihomoravském kraji je ve srovnání s ostatními kraji velmi příznivá, opět ale z důvodu silné pozice města Brna. Vysokoškolsky vzdělaní lidé jsou na trhu práce mnohem flexibilnější a jsou schopni lépe reagovat na změny pracovního trhu než lidé se vzděláním základním. V dlouhodobém pohledu se tato pozice kraje upevňuje, počet zaměstnanců s vysokoškolským a středoškolským vzděláním se zvyšuje a se základním vzděláním snižuje.

Podle údajů Ministerstva práce a sociálních věcí ČR dosáhl **podíl nezaměstnaných osob** na obyvatelstvu ke konci letošního března v Jihomoravském kraji **9,08 %**¹. Meziročně se podíl zvýšil o 0,50 procentního bodu, proti konci roku 2013 byl zaznamenán nižší nárůst, a to o 0,14 bodu. Mezi 14 kraji České republiky byl podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu v Jihomoravském kraji 5. nejvyšší a proti republikovému průměru byl vyšší o 0,74 procentního bodu.

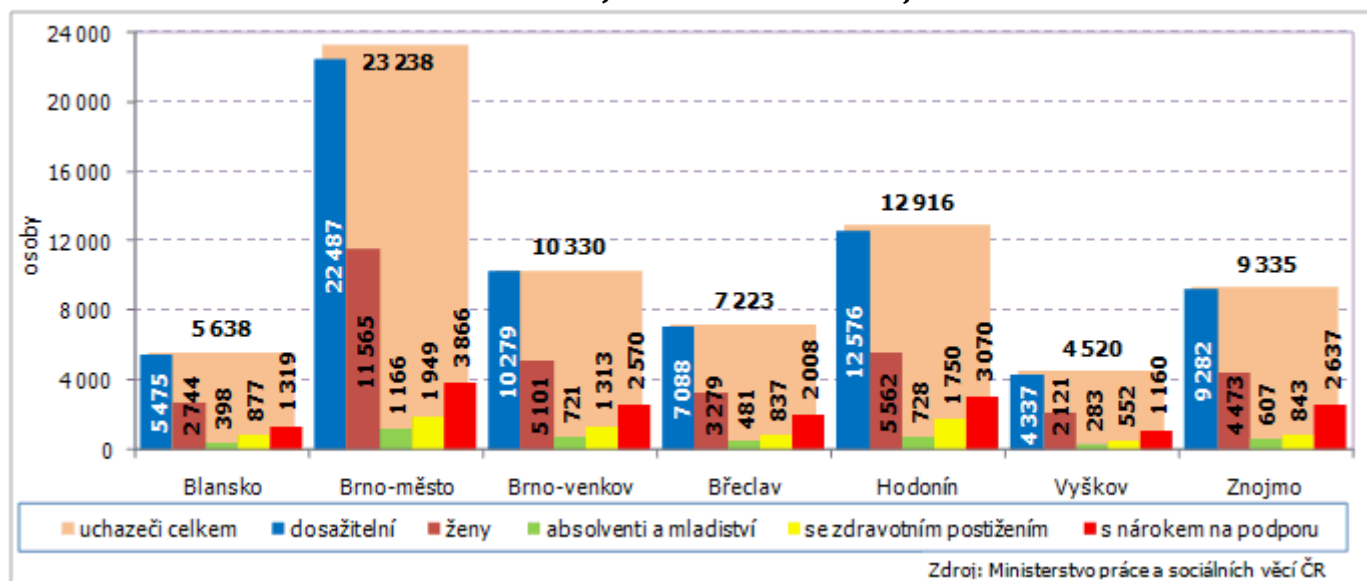
V okresech na jihu Moravy je nejvyšší nezaměstnanost dlouhodobě v okresech Znojmo a Hodonín. V okrese Znojmo dosáhl podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu k 31. březnu 2014 celkem 11,95 %, v okrese Hodonín 11,75 %. Pokud seřadíme 77 okresů České republiky podle velikosti podílu nezaměstnaných osob na obyvatelstvu (od nejnižší hodnoty), pak pořadí jihomoravských okresů v žebříčku je následující: okresy Vyškov a Brno-venkov, jako okresy s nejnižší nezaměstnaností v Jihomoravském kraji, se umístily mezi ostatními okresy na 21., resp. 25. místě, zmiňované okresy Znojmo a Hodonín „obsadily“ mezi všemi okresy republiky 72. resp. 69. místo (okres Blansko se umístil na 28. místě, okres Břeclav na 47. místě a Brno-město obsadilo 48. místo).

Úřady práce v Jihomoravském kraji registrovaly ke konci března 2014 celkem **73 200 uchazečů o zaměstnání** (38 355 mužů a 34 845 žen). Proti konci února se celkový počet uchazečů o zaměstnání snížil o 1 623 osob, oproti stavu ke konci roku 2013 došlo ke zvýšení počtu o 1 230 osob, meziroční změna představovala zvýšení počtu uchazečů o zaměstnání dokonce o 3 709 osob. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání bylo ke konci 1. čtvrtletí letošního roku 71 524 uchazečů dosažitelných (ti, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa).

Nezaměstnanost v JMK vykazuje značný sezónní charakter, kdy nezaměstnanost klesá v letních měsících a svého ročního maxima dosahuje v lednu či prosinci. Sezonnost se projevuje především v okresech s vyšším podílem zemědělství, například okresy Hodonín a Znojmo.

¹ http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/nezamestnanost_v_jihomoravskem_kraji_k_31_breznu_2014.

Uchazeči o zaměstnání v okresech Jihomoravského kraje k 31. 3. 2014



Úřady práce v Jihomoravském kraji nabízely ke konci března 2013 celkem **3 481 volných pracovních míst**, což bylo o 144 míst více než ve stejném období minulého roku. Zvýšení počtu volných pracovních míst a výraznější nárůst počtu uchazečů o zaměstnání znamená, že počet uchazečů připadajících na 1 volné pracovní místo se meziročně zvýšil jen nepatrně. Ke konci loňského března připadlo na 1 místo 20,8 uchazečů, ke konci března 2014 to bylo 21,0 uchazečů (4. nejvyšší počet mezi kraji).

Zajímavé informace o zaměstnanosti v různých odvětvích můžeme vyčíst i z následující tabulky:

Zaměstnaní v NH podle odvětví CZ-NACE (VŠPS) v Jihomoravském kraji			
v tis. osob	2010 ¹⁾	2011	2012
Zaměstnaní celkem	531,8	533,7	537,7
z toho:			
A Zemědělství, lesnictví, rybářství	15,7	15,3	15,7
B Těžba a dobývání	1,7	2,3	1,7
C Zpracovatelský průmysl	124,4	132,8	139,6
D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	6,9	5,8	5,6
E Zásob. vodou, činnosti souvis. s odpady	4,7	4,2	5,2
F Stavebnictví	52,0	46,6	46,4
G Velkoobchod a maloob., opr. mot. vozidel	63,5	64,0	64,2
H Doprava a skladování	36,0	37,3	32,4
I Ubytování, stravování a pohostinství	20,1	17,2	17,9
J Informační a komunikační činnosti	14,7	15,3	16,2
K Peněžnictví a pojišťovnictví	12,4	14,1	14,0

L	Činnosti v oblasti nemovitostí	3,5	4,3	4,1
M	Profesní, vědecké a technické činnosti	32,3	30,5	25,3
N	Administrativní a podpůrné činnosti	10,0	12,9	14,0
O	Veřej. správa a obrana, pov. soc. zabezp.	38,7	36,2	34,2
P	Vzdělávání	32,6	34,9	40,0
Q	Zdravotní a sociální péče	38,4	39,6	39,2
R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	9,0	8,4	9,3
S	Ostatní činnosti	14,2	10,0	10,4

¹⁾ údaje vážené na data demografické statistiky před promítnutím SLDB 2011

Struktura volných pracovních míst v JMK dle klasifikace zaměstnání byla na konci roku 2012 obdobná jako celorepubliková struktura. Největší podíl zaznamenala volná místa s požadavkem na druhou nejnižší úroveň dovedností 221, tedy zaměstnání ve třídách klasifikace Úředníci; Pracovníci ve službách a prodeji; Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství; Řemeslníci a opraváři a Obsluha strojů a zařízení, montéři.

DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ²

Mezi hlavní koordinátory aktivit v oblasti dalšího vzdělávání patří Jihomoravský kraj, hlavními spolupracujícími subjekty jsou Krajská hospodářská komora jižní Moravy, Regionální hospodářská komora Brno, základní a střední školy v JMK, univerzity v JMK a vybrané nestátní neziskové organizace působící v JMK.

Mezi klíčové aktivity realizované v JMK v oblasti celoživotního učení patří spolupráce relevantních subjektů na implementaci **Národní soustavy kvalifikací** v JMK napříč veřejným a soukromým sektorem, kdy mezi hlavní spolupracující subjekty patří Krajská hospodářská komora JM a relevantní NNO v JMK a hlavním cílem aktivity je zjišťování potřeb zaměstnavatelů na dané profesní kvalifikace.

V oblasti zajištění finanční a koordinační podpory aktivit realizovaných v oblasti celoživotního učení představuje klíčovou aktivitu realizace **„Týdnů vzdělávání dospělých“** krajským koordinátorem v JMK je společnost BEVE, spol. s r.o. Týdny vzdělávání dospělých jsou v JMK zahajovány současně s **Veletrhem odborného vzdělávání při Mezinárodním strojírenském veletrhu v Brně** za účasti nejvyšších představitelů kraje a partnerů (Krajská hospodářská komora JM, Úřad práce ČR, ANNO JMK). Aktivity v Jihomoravském kraji jsou organizovány na krajské i okresní úrovni a zahrnují mj. nabídku seminářů, kurzů, besed a tréninků motivujících dospělé k celoživotnímu vzdělávání

² Viz Krátkodobý realizační plán Strategie rozvoje lidských zdrojů Jihomoravského kraje 2014-2015.

Z dalších aktivit kraje v oblasti celoživotního učení lze vyzdvihnout projekt **Centrum vzdělávání všem** – Regionální informačně-vzdělávací centrum v Bosonohách, který je výsledkem dlouholeté snahy Jihomoravského kraje a Rady pro rozvoj lidských zdrojů JMK a za cíl si klade zlepšit přístup obyvatel Jihomoravského kraje k dalšímu vzdělávání s cílem řešit zhoršující se nezaměstnanost v kraji. Projekt je realizován Střední školou stavebních řemesel Brno-Bosonohy ve spolupráci s Code Creator, s.r.o. Cílem projektu je zajištění činnosti Regionálního informačně-vzdělávacího centra Jihomoravského kraje v areálu Střední školy stavebních řemesel v Brně-Bosonohách. Centrum se podílí na koordinaci dalšího vzdělávání v JMK, předávání informací o nabídce kurzů dalšího vzdělávání a poskytování poradenských služeb v oblasti kariérního poradenství. Mezi klíčové aktivity projektu patří realizace mediální kampaně, provozování webového portálu dalšího vzdělávání a provoz **Regionálního informačně-vzdělávacího střediska**. Webový portál spuštěný v rámci projektu nabízí možnosti využití databáze vzdělávání, kariérního poradenství, zprostředkování stáží a pomoc při spolupráci relevantních institucí. Na webu Centra vzdělávání všem najdeme i databázi škol zajišťujících vzdělávání dospělých - http://jhm.univ.cz/images/Katalogy/Jihomoravsk%C3%BD_kraj.pdf.

KLÍČOVÉ INFORMACE Z KRÁTKODOBÉHO REALIZAČNÍHO PLÁNU STRATEGIE RLZ JMK 2014 - 2015

V rámci KRP Strategie RLZ jsou stanoveny jednotlivé **prioritní osy**. Pro každou prioritní osu jsou vždy v dané struktuře uvedena **opatření**, u kterých je vždy stanoven jejich **cíl, popis a výčet klíčových aktivit**, jejichž realizace naplní cíl opatření. V rámci jednotlivých aktivit jsou vždy uvedeny **koordinující subjekty** (pokud to aktivita vyžaduje, je uvedeno více koordinujících subjektů).

Prioritní osy:

- 1 Adaptabilita a rozvoj lidského kapitálu
- 2 Využití a rozvoj inovačního potenciálu
- 3 Rozvoj a podpora politiky zaměstnanosti

Opatření:

- 1.1 Celoživotní učení pro všechny a jeho realizace
- 1.2 Podpora terciárního vzdělávání včetně internacionalizace
- 1.3 Podpora výměny zkušeností v oblasti rozvoje lidského kapitálu

- 2.1 Podpora organizací s vysokou přidanou hodnotou
- 2.2 Podpora lidských zdrojů se zaměřením na inovace a inovační podnikání
- 2.3 Podpora inovačního potenciálu v Jihomoravském kraji

- 3.1 Spolupráce mezi vzdělávacími organizacemi všech stupňů ve vazbě na potřeby trhu práce
- 3.2 Udržení vhodné struktury nabídky kurzů dalšího vzdělávání ve vazbě na potřeby trhu práce

3.3 Modernizace a zvýšení efektivity veřejných služeb zaměstnanosti

3.4 Rovné příležitosti

Z výše uvedených opatření považujeme pro potřeby projektu za nejdůležitější následující, a proto zde uvedeme i konkrétní klíčové aktivity a koordinující subjekty:

Opatření 1.1 Celoživotní učení pro všechny a jeho realizace

I. Finanční a koordinační podpora aktivit realizovaných v oblasti celoživotního učení (formální, neformální i informální vzdělávání) v souladu s KRP SRLZ JMK a dalšími programovými dokumenty kraje – Odbor regionálního rozvoje KrÚ JMK (spolupráce s Centrem vzdělávání všem Brno-Bosonohy)

II. Podpora dalších nástrojů pro neformální a informální učení s převažujícím zapojením nestátních neziskových organizací – Asociace nestátních neziskových organizací JMK

III. Rozvíjení výsledků projektu UNIV KRAJE s cílem využití kapacit SŠ pro jejich zapojování jako poskytovatelů dalšího profesního vzdělávání v kraji – Odbor školství KrÚ JMK, Asociace ředitelů středních škol – center celoživotního učení JMK

IV. Poskytování informační a metodické pomoci žadatelům ve školách a školských zařízeních o dotace (např. program EK ERASMUS+ 2014-2020, rozvojové programy EK, apod.) – Odbor školství KrÚ JMK

V. Podpora rozvoje mimořádně nadaných studentů všech typů škol v JMK – JCMM

VI. Podpora nástrojů vedoucích k získání dovedností formou praxí žáků a studentů (včetně dlouhodobých praxí) u zaměstnavatelů – Krajská hospodářská komora JM, Centrum vzdělávání všem Brno-Bosonohy

VII. Podpora implementace oblasti změny „Vzdělávání“ v rámci RIS JMK – Odbor regionálního rozvoje KrÚ JMK (spolupráce s JIC)

VIII. Podpora absorpční kapacity pro přípravu a realizaci projektů s tematickým zaměřením Celoživotní učení pro všechny a jeho realizace – Odbor regionálního rozvoje KrÚ JMK

Opatření 3.1 Spolupráce mezi vzdělávacími organizacemi všech stupňů ve vazbě na potřeby trhu práce

I. Podpora informačních aktivit o struktuře a kvalitě vzdělání absolventů celoživotního učení pro zaměstnavatelský sektor – Krajská hospodářská komora JM

II. Koordinace a podpora studijních a učebních oborů s ohledem na potřeby zaměstnavatelů a trhu práce, strategické dokumenty Jihomoravského kraje – Odbor školství KrÚ JMK, Odbor regionálního rozvoje KrÚ JMK

III. Aktivní využívání dostupných nástrojů pro monitoring a rozhodování v oblasti celkové koncepce rozvoje počátečního vzdělávání v linii základní - střední - vysoká škola – Odbor regionálního rozvoje KrÚ JMK, Odbor školství KrÚ JMK

IV. Podpora celkové spolupráce škol a vzdělávacích institucí (zejména ZŠ a SŠ) a subjektů soukromého sektoru (např. veletrhy odborného vzdělávání) – Odbor školství KrÚ JMK

V. Další podpora spolupráce pedagogických pracovníků především ZŠ a SŠ a subjektů soukromého a veřejného sektoru (včetně nestátních neziskových organizací) formou externích přednášek, praxí, tvorby a využití studijních materiálů ad. – Odbor školství KrÚ JMK

VI. Podpora absorpční kapacity pro přípravu a realizaci projektů s tematickým zaměřením Spolupráce mezi vzdělávacími organizacemi všech stupňů ve vazbě na potřeby trhu práce – Odbor regionálního rozvoje KrÚ JMK

Opatření 3.2 Udržení vhodné struktury nabídky kurzů dalšího vzdělávání ve vazbě na potřeby trhu práce

I. Realizace průběžných průzkumů zaměstnanosti v JMK a zprostředkování výsledků relevantním cílovým skupinám (např. žákům, studentům, jejich rodičům, vzdělávacím institucím, apod.) – Odbor regionálního rozvoje KrÚ JMK

II. Podpora přímé spolupráce mezi zaměstnavatelskými subjekty a veřejnou správou na cíleném a koordinovaném využívání prostředků určených na další vzdělávání – Úřad práce ČR, krajská pobočka v Brně, Krajská hospodářská komora JM

III. Podpora projektů zaměřených na další implementaci Národní soustavy kvalifikací a Národní soustavy povolání v kraji – Krajská hospodářská komora JM

IV. Monitoring potřeb trhu práce a transfer získaných poznatků směrem k poskytovatelům dalšího vzdělávání – Úřad práce ČR, krajská pobočka v Brně, Krajská hospodářská komora JM

V. Podpora nástrojů vedoucích k získání dovedností formou praxí uchazečů a zájemců o zaměstnání (např. stáže ve firmách) – Krajská hospodářská komora JM

VI. Podpora informovanosti a publicity aktivit dalšího vzdělávání, rozvoj databáze poskytovatelů a programů dalšího vzdělávání dospělých – Centrum vzdělávání všem Brno Bosonohy

VII. Podpora absorpční kapacity pro přípravu a realizaci projektů s tematickým zaměřením Udržení vhodné struktury nabídky kurzů dalšího vzdělávání ve vazbě na potřeby trhu práce – Odbor regionálního rozvoje KrÚ JMK, Odbor školství KrÚ JMK

Opatření 3.3 Modernizace a zvýšení efektivnosti veřejných služeb zaměstnanosti

I. Koordinace spolupráce služeb zaměstnanosti s institucemi státní správy a samosprávy, zaměstnavateli, profesními sdruženími, vzdělávacími a neziskovými organizacemi – Úřad práce ČR, krajská pobočka v Brně

II. Prohloubení poskytování tzv. „na míru šitých programů“ a zvolených rekvalifikací, práce s marginalizovanými skupinami, individuální proaktivní přístup pro klienty služeb zaměstnanosti a směrem k zaměstnavatelům – Úřad práce ČR, krajská pobočka v Brně

III. Řízení lidských zdrojů a zvyšování kvality vzdělávání s ohledem na oblast rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti v orgánech Jihomoravského kraje – Odbor regionálního rozvoje KrÚ JMK

IV. Podpora dalšího rozvoje služeb poskytovaných Centrem vzdělávání všem uchazečům a zájemcům o zaměstnání – CVV Brno Bosonohy

*V. Podpora absorpční kapacity pro přípravu a realizaci projektů s tematickým zaměřením **Modernizace a zvýšení efektivnosti veřejných služeb zaměstnanosti** – Odbor regionálního rozvoje KrÚ JMK, Úřad práce ČR, krajská pobočka v Brně*

Ze všech opatření a klíčových aktivit je zřejmá snaha o propojení jednotlivých aktérů oblasti rozvoje lidských zdrojů, proto zde existuje předpoklad, že by sektorová dohoda jako nástroj řešení problémů a zapojení širšího pole aktérů mohla být vnímána pozitivně.

KLÍČOVÉ INFORMACE ZE STRATEGIE RIS3

Co se týče jednotlivých dokumentů má pro oblast rozvoje a konkurenceschopnosti regionu největší význam *Regionální inovační strategie*. První generace RIS JMK byla projednána již v roce 2002, v tomto období končí platnost RIS3 (2009 – 2013) a připravuje se již RIS4 s platností na období 2014–2020.

RIS JMK je pro Jihomoravský kraj oborovou strategií a je podřízena Strategii rozvoje Jihomoravského kraje, resp. Strategii pro Brno v případě politiky statutárního města Brna. Tyto nadřazené strategie však formulují pouze základní směry, které jsou následně rozpracovány do konkrétních priorit a cílů. RIS JMK je připravována tak, aby byla v souladu s ostatními strategickými dokumenty, jako je Program rozvoje kraje, Strategie rozvoje lidských zdrojů JMK, či Koncepce ekonomického rozvoje města Brna (KERM).

Dle informací z **RIS3** patří **Jihomoravský kraj** (dále jen JMK) mezi největší kraje ČR a s 1 168 650³ obyvateli je čtvrtým nejlidnatějším krajem. Podíl na obyvatelstvu ČR činí 11,1 %, podíl na HDP 10,5 %, což jej řadí mezi kraje s nejvyšší úrovní HDP na obyvatele. Výkonnost a pozice JMK se opírá zejména o hospodářskou sílu Brna a jeho širšího zázemí (Vyškov, Blansko, Slavkov a Pohořelice). Brno je druhým nejvýznamnějším řídicím a ekonomickým centrem ČR s vysokou koncentrací činností s vysokou přidanou hodnotou (ICT, specializované služby, výzkumné organizace atd.). Naproti tomu Znojensko, Břeclavsko, Hodonínsko a severní části okresu Blansko lze charakterizovat spíše jako hospodářsky zaostávající oblasti. Kraj lze tedy v rámci ČR charakterizovat jako rozvinutý, avšak s velkými vnitřními rozdíly z hlediska hospodářské výkonnosti a situace na lokálním trhu práce.

³ Dle dat ČSÚ údaj platný k 31. 12. 2012.

Česká ekonomika jako celek je tažena aktivitami zahraničních firem. Pokud jde o mezinárodní konkurenceschopnost v souvislosti s generováním příjmů místní ekonomiky ze zahraničí, hlavní specializací JMK jsou dle klasifikace NACE (i) **strojírenský průmysl** – NACE 29, (ii) **elektrotechnický** – NACE 27 a **elektronický** – NACE 26 průmysl. Na tato odvětví připadá dohromady téměř polovina exportu JMK (data z roku 2010)⁴. Tato odvětví společně s na ně navazujícím **kovodělným** – NACE 25 **průmyslem** představují 20 % soukromé sféry krajské ekonomiky.

Vedle těchto výkonnostně dominantních specializací jsou v kraji další specifické specializace, které mají velký význam v nemetropolitních regionech. Zejména v jižní a východní části kraje má stále velký význam **zemědělství a potravinářský průmysl**. Kraj má tradici a vhodné podmínky pro zemědělskou činnost a zavedené firmy ve zpracování a výrobě potravin. Současně má blízko na trhy velkých měst, kde v souladu s dlouhodobějšími trendy rychle roste poptávka po vysoce kvalitních potravinách podpořená vysokou kupní silou (Brno, Bratislava, Vídeň). Národní význam a punc kvality má jihomoravské **vinařství**, které na Znojemsku a Břeclavsku představuje významný hnací obor podporující mj. i specifické **formy cestovního ruchu**.

Z pohledu rozvoje znalostní ekonomiky jsou zásadní specializací také **vysokoškolské vzdělávání (výzkum a vývoj)**; v Brně studuje přes 80 tisíc VŠ studentů) a **zdravotnictví**. VUT v Brně přitom představuje hlavního partnera pro VaV pro řadu firem z celé Moravy. Dvě velké fakultní nemocnice zajišťující špičkovou zdravotní péči a unikátní Masarykův onkologický ústav společně s kvalitní lékařskou fakultou představují významnou kapacitu tvorby i využití nových medicínských a souvisejících technologií.

Aktuální verze RIS JMK (2009-2013) určila čtyři horizontální **priority: transfer technologií, služby pro firmy, lidské zdroje a internacionalizace**. Z analýzy RIS JMK (2009- 2013) také vzešla čtyři klíčová hospodářská odvětví: **strojírenství, elektrotechnika, informační technologie a life-science**. Podíváme-li se na zástupce těchto klíčových odvětví, zjistíme, že tvoří podstatnou část významných zaměstnavatelů v regionu. Pro lepší představu uvádím některé z nich:

- ✓ **Strojírenství** - Královopolská RIA, Ekol, Alta, ABB, Zetor, Minerva, OTIS, BMT, LAC, T-Machinery, TOS Kuřim, Šmeral, ČKD Blansko, MetalPres, Jihomoravská armaturka, ZKL, Královopolská, Fritzmeier, Kovolit, Metaldyne Oslavany, Železářny Veselí, Šroubárna Kyjov, Ferex, Feramo, DSB-Euro, Slévárna Kuřim, atd.
- ✓ **Elektrotechnika** - FEI, Tescan, VF, Metra, Delong Instruments, ABB⁵, JM montáže, ESB rozvaděče, Siemens, Daikin, Alstom, Startech, DI Industrial, Franklin electric, EM Brno, VUES, Tyco, Egston, Griller Kabeltechnik, Maehler, atd.
- ✓ **Informační technologie** - AVG, Safetica, InveaTech, TNS / Moravia IT, Zoner, Y Soft, Cígler Software, Kentico, Vema, NetSuite, AIS Software. SolarWinds, ANeT, IBA CZ, IBM, Lufthansa, Natek, RWE IT, DSG International, SkyNet, atd.

⁴ Zdroj: Zahraniční obchod krajů, ČSÚ 2011. Pozn. Od roku 2011 ČSÚ již regionální členění exportu nesleduje.

⁵ Firma ABB se objevuje ve více odvětvích, jelikož má několik různě zaměřených divizí.

- ✓ **Life-sciences** - Biovendor, Testline, Erba-Lachema, Elisabeth Pharmacon, GeneProof, Ybux, Fakultní nemocnice Brno, Fakultní nemocnice u sv. Anny, Masarykův onkologický ústav.

S ohledem na vybraná klíčová hospodářská odvětví jsou v kraji realizovány i aktivity podporující výzkum, vývoj a inovace v dané oblasti pro zvýšení konkurenceschopnosti daných odvětví. Přehled nejvýznačnějších realizovaných či probíhajících intervencí je obsahem Přílohy č. 1. V rámci RIS4 je pak uvažováno o výběru některých produktových skupin z těchto klíčových oblastí, které budou mít potenciál „tahounů“ schopných naplnit misi připravované RIS4.

V Jihomoravském kraji se mohou firmy v oblasti inovací opřít o dobře propracovanou inovační strukturu, čtyři fungující centra excellence (**CEITEC, Czech globe, ICRC a IT4Innovations**) a jedenáct aplikačně zaměřených regionálních výzkumných center (např. **Dopravní VaV centrum, NETME Centre, CVVOZE, SIX Research Centre, atd.**). Co se týče územního rozložení výzkumných organizací, naprostá většina je lokalizována v městě Brně. Podpůrnou strukturu pro výzkum a inovace doplňuje např. **CzechInvest, JIC, zájmové sdružení právnických osob, Jihomoravské centrum pro mezinárodní mobilitu, z.s.p.o., Regionální rozvojová agentura jižní Moravy, z.s.p.o.** Zajímavým subjektem je pak **Intemac Solutions, spol. s r.o.**, který je dceřinou firmou JICu a je sdílenou, výzkumně-vývojovou platformou zaměřenou na řešení problémů firem v oblasti obráběcích strojů. Společnost realizuje služby v oblasti zkušebnictví a měření; technologie obrábění; stavby strojů (identifikace slabých míst současných strojů, návrh optimálního řešení, nové koncepce).

Specifickou „inovační infrastrukturou“ jsou **centra transferu technologií (CTT)** při veřejných vysokých školách v JMK. CTT jsou zřízena při **Masarykově univerzitě** (založeno v roce 2005), při **Vysokém učení technickém v Brně** (založeno v roce 1997) a při **Mendelově univerzitě v Brně** (založeno v roce 2012). Klíčovou inovační „infrastrukturou“ jsou fondy rizikového kapitálu a business angels. V JMK operuje několik fondů rizikového kapitálu, jako např. brněnský **Y Soft Venture Fund**, pražský **Credo Ventures**, business angels sdružení ve skupině **42Angels** a další, které nelze veřejně uvést.

Jelikož dominantním odvětvím JMK dle zaměstnanosti a exportní výkonnosti jsou **strojírenský a elektrotechnický průmysl**, dá se předpokládat, že budou stejně jako v případě RIS3 v zájmu RIS4. Zatím není známo, o jaké dílčí specializace se bude jednat, ale vzhledem k přítomnosti globálních leaderů jako je Siemens či ABB, můžeme předpokládat, že by se mohlo jednat o energetické strojírenství. Dalším silným odvětvím jsou obráběcí a výrobní stroje. Kromě toho je v JMK velké množství firem, které se podílí na realizaci projektů velkých dílčích celků. Přítomnost VUT pak nabízí úvahy o propojení těchto firem s výzkumem a vývojem. V oblasti elektroniky se dále pravděpodobně může jednat o vědecké a měřicí přístroje (přítomnost firem jako FEI, TESCAN, Honeywell, atd.).

3 Analýza struktury zapojených organizací

V regionu působí velké množství organizací, které se nějakým způsobem zapojují do rozvoje lidských zdrojů. Pro potřeby tohoto dokumentu vyberu ty, které tak činí koncepčně, dlouhodobě a pokud možno v provázanosti s dalšími aktéry.

Krajský úřad JMK

Rada pro rozvoj lidských zdrojů - funguje od roku 2003 jako stálý poradní, iniciativní a koordinační orgán Rady hospodářské a sociální dohody Jihomoravského kraje v oblasti strategického řízení rozvoje lidských zdrojů. Prostřednictvím aktivit zúčastněných subjektů podporuje rozvoj lidského potenciálu jako jednoho z pilířů pozitivního hospodářského vývoje i celkové sociální a kulturní úrovně kraje. Členové viz odkaz – <http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?ID=198365&TypeID=2>.

Rada hospodářské a sociální dohody - je společným dobrovolným dohodovacím a iniciativním orgánem pro tripartitní vyjednávání s cílem dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje. RHSD JMK projednává, navrhuje a prosazuje řešení problémů především v oblasti hospodářského a sociálního rozvoje, zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů, podmínek podnikání, veřejných služeb, pracovně-právních podmínek, atd. Projekt Sektorových dohod byl prezentován na jednání Komise pro hospodářský rozvoj RHSD JMK a bylo přislíbeno předsedou komise Ing. Hoškem, že předá informace dál na jednání tripartity. Členové viz odkaz – <http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?ID=198262&TypeID=2>.

Odbor regionálního rozvoje - zejména metodicky vede a koordinuje oblast finančních podpor z evropských finančních zdrojů pro projekty navrhované krajem, zajišťuje konzultační a poradenskou činnost při přípravě a realizaci projektů spolufinancovaných ze strukturálních fondů EU. Dále např. zajišťuje a koordinuje vypracování dlouhodobých strategií hospodářského a sociálního rozvoje Jihomoravského kraje (Strategie rozvoje Jihomoravského kraje, Strategie rozvoje hospodářství Jihomoravského kraje, Strategie rozvoje lidských zdrojů Jihomoravského kraje, Program rozvoje Jihomoravského kraje).

Odbor školství - zejména vykonává celou řadu činností souvisejících s výkonem státní správy a samosprávy ve vztahu k 230 školám a školským zařízením, které jsou příspěvkovými organizacemi zřizovanými Jihomoravským krajem, metodicky je řídí a kontroluje. Dále zpracovává statistiku škol a školských zařízení především o počtu dětí, žáků, studentů a poskytnutých mzdových prostředků pedagogickým a ostatním pracovníkům ve školství.

Zajišťuje také metodické a právní poradenství pro školy a školská zařízení zřizovaná Jihomoravským krajem a pro obce Jihomoravského kraje.

Centrum vzdělávání všem – viz informace v předchozí kapitole a www.vzdelavaniivsem.cz.

Jihomoravské inovační centrum - je zaměřeno na podporu vzniku znalostně intenzivních firem (Start Up Program), na podporu rozvoje začínajících znalostně intenzivních firem (program Innovation Park) a na podporu rozvoje zralých firem s potenciálem růstu (program technologické spolupráce a program JIC| Platinn). JIC je také od roku 2009 pověřeno koordinací přípravy a realizace Regionální inovační strategie JMK. JIC je zřízeno JMK, statutární městem Brnem, Masarykovou univerzitou, Vysokým učením technickým v Brně, Mendelovou univerzitou v Brně, Veterinární a farmaceutickou univerzitou Brno.

Regionální rozvojová agentura JMK - působí zejména ve sféře přípravy projektů do Strukturálních fondů EU, podpory investic do regionu, vybraných informačních služeb pro municipální sféru, administrace Fondu Malých Projektů v regionu jižní Morava/Dolní Rakousko v rámci cíle Evropské územní spolupráce, rozvoje prostředí pro šíření inovací a podpory regenerace brownfieldů. Role RRA JM je v realizaci RIS klíčová zejména z důvodu přesahu do municipální a krajské samosprávy. RRA JM je zřízena JMK, Krajskou hospodářskou komorou jižní Moravy, Sdružením obcí jižní Moravy.

Jihomoravské centrum pro mezinárodní mobilitu, z.s.p.o. - je zaměřeno na podporu nadaných studentů a lidských zdrojů pro výzkum. JCMM realizuje tyto aktivity: podpora přílivu zkušených vědců do regionu (program SoMoPro I., II., projekt EURAXESS); podpora začínajícím vědcům (program Brno PhD Talent); podpora přílivu zahraničních studentů a mladých vědců do regionu (program Internacionalizace); podpora nadaných studentů na středních a vysokých školách v JMK (program Podpora SOČ, Program podpory nadaných studentů a další aktivity na popularizaci vědy). JCMM je zřízeno JMK, Masarykovou univerzitou, Vysokým učením technickým v Brně, Mendelovou univerzitou v Brně, Veterinární a farmaceutickou univerzitou Brno.

Statutární město Brno – z jednotlivých úseků magistrátu je pro náš projekt asi nejdůležitější spolupráce s Kanceláří strategie města z Úseku rozvoje města, která:

- ✓ zodpovídá za zpracování a aktualizaci hlavního strategického rozvojového dokumentu - [Strategie pro Brno](#)
- ✓ vyhodnocuje rozvojové možnosti města ve vztahu k jeho zájmovému a spádovému území
- ✓ sleduje aglomerační a regionální vazby
- ✓ zodpovídá za tvorbu [Koncepce ekonomického rozvoje města](#)
- ✓ koordinuje systém péče o investory

- ✓ koordinuje spolupráci města, vysokých škol a výzkumných institucí
- ✓ realizuje sociologické výzkumy
- ✓ shromažďuje socioekonomická a demografická data týkající se rozvoje města
- ✓ zajišťuje spolupráci města s dalšími organizacemi (např. Jihomoravským krajem, Jihomoravským inovačním centrem, CzechInvestem).

Město Znojmo a Město Hodonín – budou teprve kontaktovány a informovány. Byly vybrány jako dvě lokality s nejvyšším podílem dlouhodobé nezaměstnanosti.

Úřad práce – KrP Brno - Správním obvodem krajské pobočky v Brně je území Jihomoravského kraje (území okresů Blansko, Brno-město, Brno-venkov, Břeclav, Hodonín, Vyškov a Znojmo). Úřad práce v Brně se aktivně podílí na získávání relevantních informací o trhu práce, a to např. spoluprací s krajem na **Průzkumu zaměstnanosti**, či s Masarykovou univerzitou na projektu „**Aktivní matching**“. Zároveň je aktivní i v interních projektech ÚP ČR jako je např. „**Vzdělávání a dovednosti pro trh práce**“, popř. v činnostech, které byly dříve opomíjeny, jako je např. **monitoring**.

Českomoravská konfederace odborových svazů – je největší odborovou centrálou v české republice. ČMKOS je dobrovolným, otevřeným a nezávislým demokratickým sdružením 29 odborových svazů a je jedním ze sociálních partnerů účastnících se tripartitních jednání. V rámci projektu Sektorových dohod je ČMKOS partnerem, a tedy i aktivním aktérem.

Krajská hospodářská komora Jižní Moravy - je zájmové sdružení komor z jednotlivých okresů Jihomoravského kraje a je hlavním subjektem podnikatelské samosprávy v regionu. KHK JM pro své členy realizuje komplexní servis v oblasti poradenství (celní, exportní, právní, dotační, atd.), dále osvětu a rozvoj lidských zdrojů za účelem zvýšení inovativnosti a konkurenceschopnosti.

CzechInvest - regionální kancelář poskytuje informace a služby k programům Operačního programu podnikání a inovace a k dalším národním programům na podporu firem. CzechInvest dále asistuje příchodním zahraničním investorům do regionu.

Školy – databázi škol zajišťujících vzdělávání dospělých najdeme na webu Centra vzdělávání všem – http://jhm.univ.cz/images/Katalogy/jihomoravsk%C3%BD_kraj.pdf.

Fond dalšího vzdělávání – FDV je příspěvkovou organizací Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). **Cílem FDV** je zvyšování kvalifikační a kompetenční vybavenosti lidských zdrojů pro potřeby trhu práce a řešení problematiky disparit. Dále zvyšování uplatnitelnosti skupin

znevýhodněných na trhu práce a podpora jejich sociálního začleňování prostřednictvím dalšího vzdělávání. V neposlední řadě pak poskytování metodických, poradenských a informačních služeb subjektům v oblasti dalšího vzdělávání.

FDV je zařazen mezi klíčové aktéry z toho důvodu, že většina jeho projektů výrazně ovlivňuje dění na regionálním trhu práce (např. Stáže ve firmách) a některé projekty jsou realizovány jen ve vybraných regionech a v problémových lokalitách (např. Pracovní návyky – Hodonínsko, Znojemsko).

Asociace institucí vzdělávání dospělých, o. s. – je největší profesní organizací s tradicí od roku 1990, jejímž cílem je prosazovat zájmy a potřeby institucí vzdělávání dospělých, koncentrovat profesionální kapacity pro řešení koncepce a rozvoje v této oblasti, spolupracovat se státními orgány a ostatními subjekty při přípravě a zavádění legislativních a jiných opatření v oblasti VD, organizovat odborné a popularizační akce, vydávat odborné publikace a reprezentovat členy a jejich činnost v tuzemských a mezinárodních sdruženích. Asi nejzajímavější aktivitou jsou Týdny vzdělávání dospělých, které na regionální úrovni přinášejí spoustu dalších aktivit.

Asociace nestátních neziskových organizací IMK – je zájmovým sdružením právnických osob, kterou založili v březnu 1998 zástupci deseti brněnských nestátních neziskových organizací (dále jen NNO). K dnešnímu dni sdružuje celkem 80 NNO. Asociace vznikla za účelem vyhledávání a spolupráce s odborníky a organizacemi sloužící k naplňování cílů organizace a organizace společných seminářů, výstav a prezentací. Asociace v současné době realizuje zajímavý projekt „Společně v dalším vzdělávání“ – <http://www.annoimk.cz/aktualne-v-projektu-spolecne-v-dalsim-vzdelavani>.

Svaz obchodu a cestovního ruchu – je vrcholové, nezávislé, dobrovolné a lobbistické sdružení a reprezentant českého obchodu a cestovního ruchu. Funguje jako sociální partner zastupující zaměstnavatele v oborovém sociálním dialogu a je součástí zaměstnavatelské delegace při RHSD. V oblasti vzdělávání se SOCR ČR aktivně podílí na tvorbě a implementaci NSK. Pro potřeby našeho projektu je zajímavý projekt, který v současné době SOCR ČR realizuje, a to „Podpora sociálního dialogu a regionálních tripartit pro posílení obchodu a cestovního ruchu“, v jehož rámci bude docházet k vytváření tzv. regionálních sektorových rad. Informace k projektu viz <http://www.socr.cz/clanek/clanek-6709/>.

Centrála cestovního ruchu – Jižní Morava - jako organizace cestovního ruchu koordinuje rozvoj cestovního ruchu na jižní Moravě se zaměřením na maximální využití turistického potenciálu území v souladu s principy udržitelného rozvoje. Centrála se mimo jiné věnuje i vzdělávání v oblasti cestovního ruchu (průvodce ČR, kurzy o víně, atd.). Viz www.ccrjm.cz.

Svaz sléváren České republiky – sdružuje slévárny, modelárny, obchodní organizace, výzkumné a projektové organizace a školy se slévárenským zaměřením. Je profesní organizací a je členem Svazu průmyslu a dopravy České republiky. Mezi zajímavé aktivity svazu patří především projekty zaměřené na celoživotní profesní vzdělávání pro pracovníky ve slévárenství. Dále pak disponuje propracovaným vzdělávacím systémem postaveným na NSK a je připraven participovat na projektu Sektorových dohod. Viz www.svazslevaren.cz.

4 Záznam z realizace polostrukturovaných rozhovorů

V rámci předchozích aktivit členů týmu bylo realizováno velké množství rozhovorů se zaměstnavateli, díky kterým byla získána spousta zajímavých informací. Cíleně a dle dané struktury a s patřičným záznamem byly vedeny rozhovory s následujícími společnostmi: Nová Mosilana, a. s., ALTA, a. s., OTIS a. s. (Břeclav), PBS Velká Bíteš, a. s., TOS Kuřim – OS, a. s. a ŽĐAS, a. s.. Bez dané struktury byly pak vedeny ještě doplňující rozhovory se společností ŠMERAL Brno a. s., Modelárna – Šmeral spol. s r. o. a Slévárna Heunisch, s. r. o.

Závěry z polostrukturovaných rozhovorů se z valné většiny shodují se závěry různých šetření realizovaných v kraji a korespondují s tím, co se objevuje v jednotlivých strategických a koncepčních materiálech týkajících se rozvoje lidských zdrojů - **společným jmenovatelem je nedostatek technicky vzdělaných pracovníků**. Od tohoto problému se následně odvíjí další dílčí problémy.

Pokud bychom tyto dílčí problémy měli blíže specifikovat, museli bychom především vyzdvihnout **nesoulad mezi potřebami trhu práce a strukturou uchazečů o zaměstnání** (včetně absolventů). V případě absolventů se pak velice často setkáváme s názorem zaměstnavatelů, že jejich **znalosti a dovednosti neodpovídají potřebám firem** a často je nutné je v rámci adaptačního procesu téměř vše naučit – „*univerzální absolvent = produkt státní školy. Bez doškolení a zapracování je prakticky nepoužitelný. Absolvent soukromé školy má většinou nejnižší úroveň v teoretických i praktických dovednostech. Výjimky tvoří špičky v oboru. Absolventi, kteří v průběhu studia spolupracují s firmami (praxe, stáž), mají daleko vyšší šanci na rychlé zapojení do pracovního týmu, už se v podobném pohybovali...*“ Důvodem této nekompetentnosti může být nejen **nedostatečné technické zázemí škol**, ale také nedostatečná **provázanost školy a praxe**, popř. **kvalifikovanost pedagogů**, kterým často chybí znalost reálné firemní praxe.

Firmy se většinou shodují v tom, že je třeba **technické obory zatraktivnit a podpořit systém technického vzdělávání** – „*příčinou vzniklého problému je malá podpora studia technických oborů na základních školách, neobjektivní názor veřejnosti na „černé řemeslo“, neznalost veřejnosti, jak se práce na těchto provozech změnila, jaké výhody přináší nové technologie apod...*“ Podle názoru firem je řešení v tvorbě takových ŠVP, které by hravou a zajímavou formou rozvíjeli znalosti exaktních předmětů již na základních školách, a v motivování učitelů ZŠ, kteří tyto předměty učí.

Dále se shodují, že by bylo vhodné **omezit kapacity humanitních a podnikatelských směrů a jasně vytýčit podporované obory**. V tomto směru cítí firmy velký deficit ze strany státu, který by měl jasně definovat hospodářskou politiku naší země a na ni pak navázat jednotlivé aktivity a strategické kroky v oblasti lidských zdrojů: „*je třeba již konkrétně začít se systematickým řešením nedostatku těchto profesí od ústředních orgánů, změna politiky financování školství, propagace technických oborů, daňové zvýhodnění zaměstnavatelů podílejících*

se na přípravě studentů SŠ na praxi apod., a zvýšit zájem regionálních správních orgánů věci řešit...”

Nejčastěji uvádí firmy tyto skutečnosti:

- ✓ nepřipravenost po roce 1990 převzít vzdělávání
- ✓ setrvávání v mylném názoru, že trh vše vyřeší sám
- ✓ propad v úrovni školní náplně, náročnosti učiva
- ✓ chybějící program vzdělávání ze strany státu s dopadem na potřeby průmyslu
- ✓ dřívější výběrovost na středních i vysokých školách byla nahrazena nikoli kvalitou, ale masovostí
- ✓ nárůst humanitních oborů na úkor technického školství

V případě, že bude deklarován státem směr, kterým se chce ubírat, bude i pro ostatní aktéry jednodušší definovat a obhájit kroky v oblasti vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů. V tuto chvíli již mnohé firmy ztrácí důvěru v to, že někdo něco vyřeší: *„účastníme se mnoha kulatých stolů a jiných setkání s orgány státní správy a samosprávy, mnoho let dáváme podnětné návrhy na změny, zatím jsme nezaznamenali, že by bylo k těmto návrhům přihlíženo...”*

5 SWOT analýza stávající situace

AKTUÁLNÍ SITUACE RLZ V JIHOMORAVSKÉM KRAJI ⁶	
SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
- Funkční tripartita již od roku 2001 - Dlouhodobá tvorba rozvojových plánů a následných dokumentů - Schopní a aktivní aktéři RLZ - Kraj umí čerpat dotace a využívat programy EU (patřil např. k neaktivnějším v projektu „Stáže ve firmách“) - Existence dlouhodobé a úspěšné spolupráce neziskovek se samosprávou - Zřízena vlastní příspěvková organizace <i>Centrum vzdělávání všem</i> - Atraktivita Brna díky geografické poloze a inovační infrastruktuře – investoři a nové pracovní příležitosti - Existence firem s dlouhodobou tradicí a dobrým jménem - Výhodná poloha kraje pro příhraniční spolupráci - Přítomnost kvalitních středních škol zapojených i do dalšího vzdělávání (UNIV) - Široká škála vysokých škol, včetně center excelence - Výrazná podpora výzkumu, vývoje a inovací	- Málo kvalitních a aktuálních dat o trhu práce z centrální úrovně (především ÚP) - Nejasná argumentace multifunkčního profilu regionu – nejasný signál pro investory a oborovou vzdělávací strukturu - Absence funkčního kariérního poradenství (propojení samospráva – školy – ÚP – rodiče – zaměstnavatelé) - Chybí systém, ve kterém by firmy definovaly své budoucí potřeby - Silná vnitřní polarita mezi dynamickou metropolitní částí a okrajovými částmi kraje - Nižší míra aktivity proaktivní přístupu k inovacím u malých a středních firem – ohrožení konkurenceschopnosti - Odborné znalosti a dovednosti a měkké kompetence nejsou vždy zcela v souladu s požadavky zaměstnavatelů - Nedostatečná technická vybavenost škol a propojení s praxí - Nevhodná skladba absolventů středních a vysokých škol, která neodpovídá profesní poptávce trhu práce

⁶ Zpracována v rámci diskusního setkání se zástupci Jihomoravského kraje, Krajské pobočky Úřadu práce, Svazu průmyslu a dopravy ČR, ČMKOS, Krajské hospodářské komory JMK, Asociace nestátních neziskových organizací JMK a Centra vzdělávání všem.

PŘÍLEŽITOSTI	HROZBY
• Aktivní přístup KrP ÚP a JMK při získávání dat o trhu práce (např. Průzkum zaměstnanosti) • Variabilita regionu, která umožňuje rozvojové aktivity v široké škále sektorů • Aktivity Centra vzdělávání všem – především informování o možnostech dalšího vzdělávání či kariérní poradenství • Podpora aktivit typu „Den pro mou kariéru“ – setkávání zaměstnavatelů s potencionálními zaměstnanci (žáky a jejich rodiči) • Pakt zaměstnanosti, který v tuto chvíli ještě nefunguje, ale mohl by podpořit aktivity v oblasti RLZ • Propagace odborného vzdělávání – cílenější a výraznější podpora Veletrhu odborného vzdělávání v rámci MSV • Větší informovanost o možnostech dalšího vzdělávání např. prostřednictvím Týdnů vzdělávání dospělých	• Nedostatečné pracovní návyky a sdílené hodnoty, které snižují zaměstnatelnost (především absolventů) • Absence klíčových kompetencí umožňujících snadnější adaptace na neustále se měnící podmínky • Nedostatek technicky vzdělaných pracovníků pro klíčová odvětví kraje – snížení konkurenceschopnosti, neschopnost využívat nové poznatky, inovovat, atd. • Vysoký podíl absolventů gymnázií a humanitních škol na úkor odborných profesí, což může způsobit zánik některých profesí, ztrátu variability a možný odklon od historického profilu kraje (zánik tradičních firem) • Nízké povědomí o významu dalšího vzdělávání pro lepší uplatnitelnost na trhu práce

6 Vybraná regionální témata

Z většiny strategických a koncepčních materiálů vyplývá orientace kraje na konkurenceschopnost, založenou na odbornosti a inovacích. Pro konkurenceschopnou ekonomiku je tedy důležité, aby měla kvalitně a odborně vzdělané lidské zdroje, které jsou schopny se rychle adaptovat na měnící se podmínky a v ideálním případě přistupovat kreativně k řešení problémů a celoživotně se vzdělávat.

V Jihomoravském kraji jsou díky jeho různorodosti zastoupena téměř všechna odvětví hospodářství, a proto by asi nebyl problém zaměřit se na kterýkoliv z nich. Otázkou je, zda by u všech měla sektorová dohoda stejný přínos. Pro výběr tématu k řešení se proto opřeme o Regionální inovační strategii⁷, v rámci které byla provedena analýza strategických hospodářských odvětví. Na základě kvantitativní analýzy⁸ byly vybrány tyto sektory: **strojírenství, elektrotechnika, informační technologie, life-sciences, environmentální technologie a speciální textilie**. S ohledem na potřebu vysoce specializovaných lidských zdrojů pro oblast life-science jsme se rozhodli zaměřit se při hledání témat pro sektorovou dohodu na oblast **strojírenství** (v celé jeho šíři, tedy včetně **slévárenství**), **elektrotechniku, textilní průmysl a informační technologie**.

Strojírenství je spolu s elektrotechnikou klíčovým průmyslovým odvětvím Jihomoravského kraje. Jeho podíl na zaměstnanosti ve zpracovatelském průmyslu činí 20,4 %, v případě tržeb 19,8 %. Význam strojírenství pro JMK potvrzuje také údaj, že se kraj podílí nejvyšší měrou (14,6 %) na zaměstnanosti ve strojírenství v celé ČR. Jihomoravský kraj má rozsáhlou tradici zejména v energetickém strojírenství, dalšími tradičními oblastmi strojírenské produkce jsou ložiskové strojírenství a obráběcí stroje.

Elektrotechnický průmysl je spolu se strojírenstvím nejvýznamnějším průmyslovým odvětvím Jihomoravského kraje. Dle statistických dat za průmysl (podniky se 100+ zaměstnanci) se elektrotechnický průmysl podílí 17,0 % na celkové zaměstnanosti ve zpracovatelském průmyslu JMK (12 740 zaměstnanců v roce 2006). Větší podíl na zaměstnanosti připadal pouze na strojírenství (20,4%). Jedná se o firmy zaměřené na měřicí techniku, měřicí přístroje a zařízení pro energetiku.

Obor informačních technologií (IT) je výrazně mladším oborem ve srovnání se strojírenstvím a elektrotechnikou. Ačkoliv se jedná o mladý obor, díky investicím jak domácích, tak zahraničních subjektů je dnes možné říci, že má v kraji poměrně solidní základnu. Podle údajů

⁷ Tj. RIS3.

⁸ Pro identifikaci nejsilnějších/klíčových průmyslových odvětví byla použita metoda hodnocení pomocí lokalizačního koeficientu, který ukazuje relativní hodnoty sledovaných indikátorů v daném odvětví v regionu v poměru k hodnotám v daném odvětví v České republice a ve výsledku tak relativní sílu odvětví v JMK v rámci ČR. Za silná odvětví jsou považována ta, u kterých LQ přesahuje hodnotu 1,3. Do výběru byla nakonec zařazena odvětví s koeficientem vyšším než 1,6.

VŠPS je Jihomoravský kraj druhým nejvýznamnějším centrem pro toto odvětví v Česku. Jedná se o zdaleka nejvíce růstový obor, pokud jde o zaměstnanost, a to jak z hlediska předchozího vývoje, tak zejména co do očekávaného růstu počtu zaměstnanců. Mohlo by se zdát, že pro oblast IT je díky velkému počtu SŠ i VŠ oborů pracovníků dostatek. Pravdou však je, že firmy u těchto pracovníků postrádají přesah do jiných oborů, především technických či ekonomických. Problémem v IT tedy není ani tak dostatek, jako spíše kvalifikovanost odborníků.

Textilní průmysl se na první pohled nemusí jevit jako výrazný tahoun ekonomiky kraje, ale opak je pravdou. Dle lokalizačního koeficientu uvedeného na základě analýzy v RIS3 patří na špici, a to s hodnotou 2,58 (pro srovnání Výroba a opravy strojů má LQ 1,99). Navíc se jedná o odvětví, které má především v Brně dlouhodobou tradici – Brno bylo přezdíváno moravským (také rakouským) Manchesterem – a za rozkvětem Brna v počátcích 20. století se skrýval právě rozvoj textilního průmyslu. V dnešní době nemá textilní průmysl tak výrazné zastoupení, přesto patří textilní firmy k důležitým zaměstnavatelům v Brně (Nová Mosilana, a. s.) i v regionu, a to především v částech s vysokou nezaměstnaností (Gumotex, akciová společnost, KORDÁRNA Plus a. s.).

Porovnáním současné situace a strategických dokumentů se nám vykrystalizoval jeden primární, ale zároveň velice široký problém, a tím je **nedostatek technicky vzdělaných pracovníků**. Tento problém pak ovlivňuje situaci v jednotlivých sektorech, především strojírenství, kovovýrobě, elektrotechnice, ale třeba také v textilním průmyslu. V ostatních odvětvích by se určitě našla příležitost pro uplatnění sektorové dohody jako nástroje řešení problému, ale my jsme se rozhodli pro **slévárenství a textilní průmysl**, a to ze dvou zásadních důvodů: za první se jedná o odvětví, kde již v kraji existují jisté pokusy situaci řešit, a tedy i vůle je řešit, a za druhé se jedná o tradiční odvětví s velkou absorpcí všech vzdělanostních skupin a s dlouhodobým problémem při získávání pracovníků. Strojírenství jako takové je řešeno již několika aktivitami, a proto jsme se rozhodli pro jeho dílčí a svým způsobem základní část – slévárenství. Navíc jak v případě slévárenství, tak v případě textilního průmyslu existuje již dostatečná šíře **profesních kvalifikací v NSK** a to nám umožňuje tento nástroj využít.

6.1 NEDOSTATEK TECHNICKY VZDĚLANÝCH PRACOVNÍKŮ

Popis tématu⁹ (problému)

Hlavním tématem v oblasti lidských zdrojů je nedostatečná produkce a kvalita odborně vzdělaných středoškoláků v kraji. Jedná se o primární problém bez ohledu na to, zda mluvíme o strojírenství, slévárenství, elektrotechnice, IT či jiném odvětví. Tento problém se pak odráží v jednotlivých odvětvích – v některých ve vyšší, v jiných v nižší míře. Nejvíce jej však pociťují v oblasti strojírenství, na něj navázané kovovýrobě, ale také třeba v textilním průmyslu, který je sice v útlumu, ale který měl v regionu dlouhodobou tradici.

Problémy uváděné průmyslovými firmami se nejčastěji vztahují k omezené dostupnosti potřebné pracovní síly. Situace došla v současnosti tak daleko, že již nejde pouze o nedostatečnou nebo nevhodnou kvalifikaci, ale o nedostatek lidí na pozice ve výrobě bez ohledu na vhodnost nebo nevhodnost jejich kvalifikace. Firmy upozorňují na vysoké náklady na zaučení/zaškolení, které se pohybují až v řádech milionu korun na zaměstnance za rok. Řada firem uvádí, že např. výchova mladého konstruktéra, u nějž kvalita práce odpovídá potřebám firmy, trvá několik let – jako směr řešení vidí zadávání všech úkolů při studiu ihned od počátku studia, tak aby plně odpovídaly podmínkám v praxi.

Situace vzniklá na trhu práce v segmentu technicky kvalifikovaných středoškoláků firmám značně komplikuje schopnost maximalizovat výkon vlastních kapacit a flexibilně reagovat na potřeby zákazníků. Jak v elektrotechnice, tak i ve strojírenství byla zjištěna silná poptávka po interdisciplinaritě výchovy absolventů VŠ, přičemž za hlavní potřebnou kombinaci byla uváděna kombinace elektrotechniky se strojírenstvím a IT, což odpovídá často diskutovaným směrům mezioborové konvergence. **Skutečným problémem je tedy oblast výchovy adekvátně kvalifikovaných středoškolsky vzdělaných techniků.**

V souvislosti s tímto problémem je ze strany firem voláno po **koordinovaném rozvoji středního technického vzdělávání**, přičemž základem rozvoje by měly dle oslovených být:

- ✓ větší otevřenost a motivace středních technických škol pro **spolupráci s firmami** na obsahu výuky (jsou výjimky a těch již firmy hojně využívají, ale ty nestačí)
- ✓ zásadní **změna image technického vzdělávání** (je nutno řešit již na základních školách a přes rodiče)
- ✓ **pravidelný monitoring** (a foresight – „firmy mají poměrně dobrou představu, co budou potřebovat za 4 roky, stačí nás obejít, zpracovat to a rozhodnout...“) **potřeb zaměstnavatelů** v kraji a tomu odpovídající řízení velikosti nabídky středního vzdělávání při otvírání oborů

Příčiny

Jak je již patrné z RIS3, jsou především strojírenství (včetně kovovýroby) a elektrotechnika tahouny ekonomiky Jihomoravského kraje. Navíc je tu i textilní průmysl, u kterého sice

⁹ Viz šetření zpracované v rámci aktualizace RIS3.

v poslední době nemůžeme mluvit o výrazném kvantitativním zastoupení, ale který je významný svou výjimečností a příklonem ke kvalitě. Jedná se o odvětví, která mají zároveň v poslední době vyšší potřebu nových pracovníků. Bohužel na druhé straně však neexistuje vyšší nabídka vhodných uchazečů. Tento nepoměr je způsobem na jedné straně **generační obměnou**, tedy odchodem technicky zdatných odborníků do důchodu, a na druhé straně **malým počtem absolventů** těchto oborů. Kromě demografického vývoje (nižšího počtu dětí a tím i absolventů) je to i **neatraktivnost oborů** pro mladou generaci, která o technických oborech často ví velice málo, v naprosté většině nic. A podobné je to i u jejich rodičů, kteří často ovlivňují jejich rozhodování o budoucím uplatnění.

Příčinou tohoto stavu může být špatná **propagace technického vzdělání a technických oborů**. Nejen potencionální studenti, ale často i jejich rodiče nemají představu o tom, jak široká škála technických oborů existuje, kde všude se může absolvent následně uplatnit a že výuční list či maturita z odborné školy může být jejich dítěti pro budoucí uplatnění na trhu práce mnohem prospěšnější než vysokoškolský titul. V této oblasti existuje velká **mezera v komunikaci** mezi školami všech úrovní, zaměstnavateli, žáky a jejich rodiči. Zároveň postrádáme **systém celoživotního kariérového poradenství**, kde by existovala spolupráce na úrovni kariérního poradenství při výběru povolání (ZŠ), kariérního poradenství před vstupem na trh práce (SŠ, VŠ) a kariérního poradenství při orientaci na trhu práce (ÚP, neziskovky, vzdělávací instituce, atd.). Jen pokud budou jednotlivé úrovně kariérového poradenství provázané, je šance, že bude docházet ke zpětné vazbě na všech úrovních a následně k účinnému fungování systému.

Hlavní důvody pro potřeby řešení problému/tématu

Jak již bylo uvedeno, průmyslová odvětví jsou tahouny ekonomiky kraje a je na nich postaven budoucí rozvoj a směřování inovací. Zároveň se jedná o odvětví, která zaměstnávají velký počet pracovníků, a to v celé vzdělanostní škále. **Útlum** těchto odvětví by mohl znamenat výrazné **zvýšení nezaměstnanosti**, a to nejen v oblasti sekundéru, ale i na něj navázaného terciéru. Kraj (především Brno) se sice výrazně orientuje na výzkum, vývoj a inovace, ale i u nich je žádoucí propojení s výrobní sférou.

Nedostatek kvalifikovaných pracovníků může ohrožovat firmy i díky tomu, že nekvalifikovaný personál bude překážkou získání významných zakázek, u kterých bude kladen důraz na kvalitu. Nekvalifikovaná pracovní síla může mít větší problém adaptovat se na rychle se měnící technologie, je nákladnější její zaškolení a může nastat i problém ve spolupráci s vývojovou a inovační sférou. To vše může vést ke **snížení konkurenceschopnosti** a tím pádem i k omezení produkce, popř. k přesunu firem do jiných regionů. Na druhé straně to může být také signál „STOP“ pro další potencionální investory.

Existující opatření, která byla k nápravě daného stavu dosud přijata

Jihomoravský kraj si uvědomuje, že nedostatek technicky vzdělaných pracovníků je vážným problémem, který může ohrozit další rozvoj kraje. V rámci **Krátkodobého realizačního plánu**

strategie RLZ na období 2014 – 2015 se proto tomuto tématu výrazněji věnuje v rámci prioritní osy 3 a následujících opatření:

3 Rozvoj a podpora politiky zaměstnanosti

Opatření:

3.1 Spolupráce mezi vzdělávacími organizacemi všech stupňů ve vazbě na potřeby trhu práce

3.2 Udržení vhodné struktury nabídky kurzů dalšího vzdělávání ve vazbě na potřeby trhu práce

3.3 Modernizace a zvýšení efektivity veřejných služeb zaměstnanosti

Konkrétními aktivitami, které připravuje JMK¹⁰, jsou propagace odborného školství v Olympii Brno a katalog podporovaných oborů v JMK. Aktivita v nákupním centru Olympia Brno, která má v tuto chvíli pracovní název „**Nejen za nákupy a zábavou, ale také jak získat inspiraci pro správnou volbu studia na střední odborné škole v Jihomoravském kraji**“, by dala možnost školám nenásilně se prezentovat a oslovit především rodiče. Zároveň by zde mohla být příležitost ukázat, že školy již nejsou jen teoreticky vzdělávací instituce, ale že mnohé z nich mají navázanou úzkou spolupráci s firmami a studenti tak mohou získat praktické zkušenosti již během studia. Druhá zmiňovaná aktivita – **Katalog podporovaných oborů** – by měla být navázána na skutečné potřeby trhu práce a měla by tak pomoci jak uchazečům o studium, tak i třeba uchazečům o rekvalifikaci, při jejich rozhodování.

Mezi aktivity, které již běží, patří dále „**Rozvoj partnerství technicky zaměřených středních škol pro podporu dalšího vzdělávání v JMK**“, **Veletrh středních odborných škol** (v rámci Mezinárodního strojírenského veletrhu), **Týdny vzdělávání dospělých**, projekty MPSV (ÚP ČR, FDV, atd.).

Navrhovaná opatření k řešení v rámci RSD

Jedná se o velice široké a složité téma, které není možné vyřešit v rámci krátkého časového období projektu. Proto navrhujeme, aby se případná sektorová dohoda řešící tento problém, zaměřila na **řešení dílčího problému**, který je možné řešit vzhledem k časovým možnostem, ale jehož řešení by zároveň korespondovalo s navrženými opatřeními kraje a podpořilo by ostatní aktivity.

Možným řešením by mohlo být např. vytvoření jakési **platformy spolupráce mezi školami základními, odbornými a firmami**, která by do jisté míry suplovala nefunkční kariérové poradenství při volbě povolání. Mohlo by se jednat především o aktivity PR charakteru, popř. neformálního vzdělávání (besedy, exkurze, prezentace, odborné soutěže pro žáky ZŠ, atd.). Spolupráce mezi mnohými odbornými školami a firmami již existuje, teď je na čase, aby firmy začaly přímo působit na žáky ZŠ a rodiče, protože aktivity odborných škol bývají často vnímány spíše jako snaha o získání dotací na žáka. Pokud by však naplňování kapacit odborných škol probíhalo prostřednictvím aktivit firem, mohlo by to být rodiči, kteří většinou rozhodují o budoucím studiu svých dětí, vnímáno jako dobrý a perspektivní krok.

¹⁰ Informace ze zápisu jednání Rady pro rozvoj lidských zdrojů

Pro vytvoření a fungování takovéto platformy je samozřejmě zapotřebí i **podpora kraje** coby zřizovatele škol. Ale vzhledem k tomu, že se jedná o aktivitu, která je v souladu s prioritami a klíčovými opatřeními strategie RLZ a je zaměřena i na klíčová odvětví dle RIS3, vidíme zde velkou šanci na realizaci. Navíc přínos této platformy není jen pro oblast počátečního vzdělávání, ale byla by i velice dobře využitelná v rámci dalšího vzdělávání, a to především využitím **Národní soustavy kvalifikací** a zapojením **Úřadu práce** a dalších institucí, jako je např. **Centrum vzdělávání všem** či **Fond dalšího vzdělávání**. Využití této platformy v oblasti dalšího vzdělávání by mohlo být mnohem rychlejší a efektivnější než v oblasti počátečního vzdělávání, a tím by mohlo pokrýt problematické období, než se projeví opatření v oblasti počátečního vzdělávání.

6.2 NEDOSTATEK KVALIFIKOVANÝCH PRACOVNÍKŮ VE SLÉVÁRENSTVÍ

Co se týče popisu tématu (problému) jedná se v podstatě o **projekci primárního problému nedostatku technicky vzdělaných pracovníků** (viz téma č. 1) **do konkrétního sektoru**, což je v tomto případě slévárenství. Stejně jako v případě tématu č. 1 jsou hlavními příčinami nedostatku kvalifikovaných pracovníků generační obměna a nedostatek absolventů odborných škol. V případě slévárenství je to navíc ještě mnohem menší atraktivita oboru, který patří k těm, kde je ještě pořád velký podíl manuální práce v kombinaci s náročnějšími pracovními podmínkami.

Stejně jako v případě technicky vzdělaných pracovníků obecně, i zde platí, že nedostatek kvalifikovaných pracovníků může ohrožovat firmy, vést k jejich snížené konkurenceschopnosti a případnému útlumu. V případě slévárenství by tento problém mohl být **spouštěčem mnohem výraznějších změn na trhu práce**, jelikož se jedná o odvětví, na které je z velké části navázáno strojírenství, které je jedním z tahounů regionální ekonomiky, a tak by propad v tomto odvětví mohl způsobit nepřímo mnohem hlubší propad v dalším průmyslovém odvětví.

Existující opatření, která byla k nápravě daného stavu dosud přijata

Nepříznivou situaci v oboru si už delší dobu zaměstnavatelé uvědomují a na jejím řešení se snaží spolupracovat, především v rámci své profesní organizace - **Svazu sléváren**. Ten se významně podílí nejen na **tvorbě profesních kvalifikací v rámci Národní soustavy kvalifikací**, ale vytvořil si i vlastní **modulový vzdělávací systém** pro nejdůležitější kvalifikace ve slévárenství.

Zároveň od některých firem v regionu vzešla iniciativa, která si dala za cíl znovuootevření učebních oborů **slévač a modelář na Střední průmyslové škole v Jedovnici**. I když tomuto požadavku vyšel kraj vstříc, nepodařilo se dané učební obory naplnit a to především proto, že byl malý časový prostor pro propagaci ze strany firem mezi schválením otevření oborů a datem podávání přihlášek ke studiu.

Navrhovaná opatření k řešení v rámci RSD

Stejně jako v případě tématu č. 1 by mohla být obsahem regionální sektorové dohody **platforma** propojující všechny aktéry regionálního trhu práce, včetně škol, neziskových organizací, atd., jen s tím rozdílem, že by byla tematicky **zaměřená na oblast slévárenství**.

Jelikož snahy o řešení problému s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků cestou počátečního vzdělávání zatím ztroskotaly, bylo by vhodné využít i jiné cesty, a to především **v oblasti dalšího vzdělávání**. Zde se nám nabízí možnost využití takových nástrojů, jako jsou **zkoušky profesní kvalifikace** dle NSK, **zvolené rekvalifikace** (nástroj APZ) či **stáže** ve firmách (FDV).

Pro širší využití Národní soustavy kvalifikací je však třeba **vytvořit hustší síť Autorizovaných osob**, protože v tuto chvíli pro některé profesní kvalifikace neexistuje žádná AOs, nebo působí na

opačném konci republiky. Proto by jednou z aktivit RSD mohlo být zapojování firem do NSK coby AOs, aby zde byla větší šance pro přezkoušení potencionálních uchazečů o zaměstnání v oboru.

Podobně jako v případě technického vzdělávání obecně by se cíle RSD měly namířit směrem k **lepší propagaci oborů**, na kvalitní kariérové poradenství, spolupráci firem a škol na všech úrovních. Ve vztahu k ZŠ by stálo za zvážení, zda se nevrátit k „**náborování**“, jen možná trochu novější formou, v případě ostatních úrovní škol i k jiným **aktivnějším metodám** – např. exkurze, workshopy, tematicky zaměřené soutěže, stipendia, vouchery na odborné kurzy, stáže, talent management, atd.

Co se týče konkrétních kroků, mohli bychom je rozdělit do dvou hlavních skupin. V té první budou kroky zaměřené na oblast počátečního vzdělávání, které budou mít spíše charakter střednědobých až dlouhodobých opatření. Druhou skupinu budou tvořit opatření krátkodobá, a to především směřovaná do oblasti dalšího vzdělávání a propojení firemní a vzdělávací sféry. Jedná se o tyto kroky:

- ✓ **Podpora „technického myšlení“ na všech úrovních škol** – např. stavebnice podporující kreativitu a technické myšlení u dětí ve školkách, výuka „dílů“ na základních školách, exkurze do firem a praxe pro studenty středních škol, atd.
- ✓ **Propojení škol a firem ze stejného oboru** – praxe studentů a učitelů ve firmách, společné projekty zástupců firem a studentů a učitelů, výpomoc při pořizování technického vybavení, popř. umožnění využití firemního zázemí, tematicky zaměřené soutěže sponzorované konkrétní firmou z oboru, atd.
- ✓ **Monitoring a koordinace** – systematicky sledovat a vyhodnocovat situaci v daném sektoru a koordinovat kroky jednotlivých aktérů (kraj, školy, firmy, ÚP, atd.).
- ✓ **Popularizace nedostatkových oborů** – propagace firem z daného odvětví, informace o jejich úspěšných projektech, zákaznících, atd. Dalším nástrojem by mohla být stipendia poskytovaná např. krajem, který by tak jasně deklaroval, jaké profese jsou na regionálním trhu práce nedostatkové a které mají vysokou míru uplatnitelnosti.
- ✓ **Podpora škol vzdělávajících nedostatkové obory** – např. vyšší finanční podpora ze strany samosprávy a firem; otevření studijních oborů i při nižším počtu uchazečů; dvoustranné dohody mezi školou a firmou o poskytování praxí nebo na druhé straně o nástupu studenta do konkrétní firmy v případě, že mu firma bude poskytovat stipendium, atd.
- ✓ **Podpora dalšího vzdělávání** – v první řadě především využití Národní soustavy kvalifikací a zvolených rekvalifikací a vzájemné efektivní propojení těchto nástrojů.
- ✓ **Revize profesních kvalifikací dle NSK** – zaměstnavatelé často kritizují jistou roztržičnost PK, proto by bylo vhodné se shodnout, které PK jsou pro praxi nejvhodnější a které má smysl rekvalifikovat.
- ✓ **Vytvořit síť Autorizovaných osob** – pro efektivní využívání NSK je potřeba mít i dostatečnou síť AOs, které budou schopné dané PK přezkušovat, popř. i kvalitně rekvalifikovat.

6.3 NEDOSTATEK KVALIFIKOVANÝCH PRACOVNÍKŮ V TEXTILNÍM PRŮMYSLU

Stejně jako v případě slévárenství jedná se i zde o projekci primárního problému do jednoho ze sektorů zpracovatelského průmyslu. I v tomto případě je příčinou nedostatku kvalifikovaných pracovníků generační obměna a neatraktivnost oboru, ale mnohem vážnější je absence (ne nedostatek) absolventů odborného studia. Zatímco dříve existovalo několik odborných škol připravujících tkadleny či přadleny a další odborníky pro textilní průmysl, tak dnes najdeme jen sporadické výjimky.

Zatímco v ostatních odvětvích bojují s nedostatkem kvalifikovaných absolventů z důvodu jejich nízkého počtu, v textilním průmyslu by za pár let mohla nastat situace, že tu nebude žádný kvalifikovaný absolvent, a to ani na těch nejnižších stupních. Textilní průmysl již není doménou Brna tak jako ve 20. století, ale pořád se jedná o významné zaměstnavatele a o zajímavý sektor, který nemusí zahrnovat jen tradiční textilní výrobu, ale může se specializovat i na nové materiály a využití (viz Kordárna či Gumotex).

Existující opatření, která byla k nápravě daného stavu dosud přijata

V tomto odvětví zatím nebyly podniknuty žádné výrazné kroky, protože se prozatím jednalo o problém společný menšímu počtu firem. Výjimkou je aktivita Nové Mosilany, která ve spolupráci se Střední školou potravinářskou, obchodu a služeb Brno nabízí zkrácené roční studium v učebním oboru výrobce textilií. Zároveň společně s Kordárnou uvažuje o podpoře znovuotevření klasického učebního oboru. Toto je však zatím ve fázi úvah. Kromě toho se Nová Mosilana aktivně podílela na finální podobě některých profesních kvalifikací coby stvrzovatel.

Navrhovaná opatření k řešení v rámci RSD

Navrhovaná opatření budou velice podobná jako v oblasti slévárenství. V první řadě je potřeba se zaměřit na oblast dalšího vzdělávání, protože řešení problému s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků prostřednictvím počátečního vzdělávání je dlouhodobá záležitost, kdežto potřeba kvalifikované pracovní síly je aktuální.

Stejně jako v případě slévárenství existují již klíčové profesní kvalifikace popsané a zařazené do Národní soustavy kvalifikací. Problém je absence Autorizovaných osob. Proto by jedním z bodů RSD mohla být aktivizace NSK prostřednictvím získání dostatečného množství AOs pro jednotlivé profesní kvalifikace.

Snad již povinnou aktivitou v rámci RSD by měla být propagace a jistá popularizace oborů, které pomalu zanikají. Vzhledem k tomu, že textilní průmysl není jen klasická výroba, ale i moderní materiály a technologie, mohlo by toto být hlavní téma PR aktivit směrem k žákům, ale i nezaměstnaným.

Závěrečné shrnutí

Jihomoravský kraj je, co se týče zastoupených odvětví, velice různorodý. Zatímco sever kraje můžeme charakterizovat jako spíše **průmyslový**, doménou jihu je především **vinařství** a na něj navázaný **cestovní ruch**. Brno je pak jakýmsi **průsečíkem mezi tradicemi a inovacemi**. Najdeme zde tradiční odvětví, počínaje textilním průmyslem, přes strojírenství, kovovýrobu až po elektrotechniku, která je již mostem k odvětvím modernějším, jako jsou IT obory, výzkum a vývoj, life-science, atd.

Kvalifikovaní pracovníci jsou však potřeba pořád a ve všech odvětvích, a proto by bylo asi možné najít v každém z nich námět na regionální sektorovou dohodu. My jsme však vybrali pouze tři témata, z nichž to první je společné prakticky většině důležitých odvětví v regionu – **nedostatek technicky vzdělaných pracovníků**. Toto téma je však natolik široké a úzce provázané s počátečním vzděláváním, že není reálné ho řešit v krátkém časovém horizontu našeho projektu. Je tu však možnost participovat a podílet se na některých dílčích krocích, které nám usnadní možné řešení zbývajících dvou zvolených témat.

Zbývajících dvě témata mají společného jmenovatele – **nedostatek kvalifikovaných pracovníků** v daném odvětví. Mají společného však mnohem víc. Jedná se o tradiční, ale málo atraktivní obory. Firmy působící v těchto odvětvích hledají nové pracovníky dlouho a většinou bez valného úspěchu. Snaží se řešit tento problém cestou změn v počátečním vzdělávání, často nakonec musí přistoupit k nákladným řešením „na vlastní pěst“. I když se to tak možná na první pohled nezdá, jedná se o ideální kandidáty na RSD, protože je tu snaha řešit daný problém i za cenu vlastních ztrát a bez čekání na to, že je vyřeší někdo za ně.

Pokud bychom se měli rozhodnout pro jedno z témat, které má větší šanci realizaci a na výraznější dopad na trh práce, museli bychom se rozhodnout pro oblast **slévárenství**. Navíc ze strany Svazu sléváren je výrazná podpora tohoto projektu a existují tu již snahy tento problém řešit. Dalším argumentem pro oblast slévárenství je fakt, že i v právě schválené RIS4 patří strojírenství (obsahující i podskupiny „Odlitky, výkovky“) mezi prioritní hospodářská odvětví. Kvalitní kovovýroba je tedy předpokladem kvalitní a konkurenceschopné strojírenské produkce.

Za zmínku také stojí fakt, že mezi deseti nejčastěji se vyskytujícími poptávanými podskupinami zaměstnání v ČR najdeme profesní třídy „Slévači, svářeči a příbuzní pracovníci“ (1548 volných míst) či „Kováři, nástrojaři a příbuzní pracovníci“ (1752 volných míst)¹¹. Tento trend pak také potvrzuje, i když z jiného úhlu pohledu, výsledek Průzkumu zaměstnanosti v Jihomoravském kraji, kde tyto profesní třídy patří do skupiny i nejčastěji poptávaných absolventů těchto oborů. Např. mezi vyučenými se jedná o cca 160 absolventů, z kategorie středoškoláků je to cca 150 absolventů a mezi vysokoškoláky necelá stovka.

¹¹ Burdová J., Doležalová G., Chamoutová D. a další, *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2013*. Praha: NÚV, 2014. ISBN 978-80-7481-031-2.

Pro řešení regionální sektorové dohody jsme si tedy zvolili téma „Nedostatek kvalifikovaných pracovníků ve slévárenství“. Jedná se o problém, který v obecné formě postihuje většinu průmyslových odvětví – nedostatek technických pracovníků. V konkrétní podobě se v Jihomoravském kraji zaměříme na slévárenství, které je základem pro kvalitní a konkurenceschopnou strojírenskou výrobu, jedno z prioritních odvětví Jihomoravského kraje.