

REGIONÁLNÍ REŠERŠE KARLOVARSKÝ KRAJ

Autoři:

Vlastimil Hromíř expert regionálního zastoupení za SP ČR

Bc. Věra Dimová expert regionálního zastoupení za ČMKOS

Mgr. Stanislav Kříž poradce pro regionální RLZ

Václav Pavelek poradce za SP ČR

Bc. Petra Holečková asistent za SP ČR

„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 použitých zdrojů.....	5
3	Analýza dat a popis stávající situace v oblasti RLZ.....	8
3.1	Poptávka a nabídka po pracovní síle v daném kraji	8
3.2	Hlavní problémy kraje v oblasti trhu práce	10
3.2.1	Soustava tří prioritních os v rámci strategie RLZ v Karlovarském kraji	12
4	Potenciální partneři.....	14
4.1	Úřad práce České republiky - krajská pobočka v Karlových Varech:	15
4.2	Krajský úřad Karlovarského kraje:	16
4.3	Struktura technických škol v kraji a významní vzdělavatelé v dalším profesním vzdělávání.....	17
4.4	Další organizace působící v RLZ	18
5	Zhodnocení požadavků zaměstnavatelů a dalších oslovených subjektů.....	21
5.1	Vyhodnocení dotazníkového šetření	21
5.2	Vyhodnocení doplňkových polostrukturovaných rozhovorů.....	29
6	SWOT analýza stávající situace.....	30
7	Vybraná regionální témata.....	32
7.1	Nedostatek kvalifikovaných pracovníků v oblasti "černých" řemesel	32
7.1.1	Popis tématu (problému)	32
7.1.2	Příčiny.....	32
7.1.3	Hlavní důvody pro potřeby řešení problému/tématu.....	32
7.1.4	Existující opatření, která byla k nápravě daného stavu dosud přijata	33
7.1.5	Opatření potřebná k řešení.....	36
7.1.6	Konkrétní opatření potřebná k řešení v rámci RSD	38
7.2	Nízký počet vysokoškolsky vzdělaných obyvatel.....	39
7.2.1	Popis tématu (problému)	39
7.2.2	Příčiny.....	39
7.2.3	Hlavní důvody pro potřeby řešení problému/tématu.....	40
7.2.4	Existující opatření, která byla k nápravě daného stavu dosud přijata	40
7.2.5	Navrhovaná opatření k řešení v rámci RSD	40
7.3	Problém s kvalitou pracovní síly v oblasti lázeňství - gastronomie, hotelnictví a turismu.....	41
7.3.1	Popis tématu (problému)	41
7.3.2	Příčiny.....	42
7.3.3	Hlavní důvody pro potřeby řešení problému/tématu.....	42
7.3.4	Existující opatření, která byla k nápravě daného stavu dosud přijata	43
7.3.5	Navrhovaná opatření k řešení v rámci RSD	43
8	Závěrečné shrnutí.....	44

1 Úvod

Cílem a smyslem této rešerše je shrnutí relevantních podkladů a materiálů, které slouží pro tvorbu regionální sektorové dohody, která bude vytvořena v rámci projektu „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.

Sektorová dohoda je právně nevymahatelný dokument, jehož podpisem jednotliví partneři vyjadřují shodu na způsobu řešení vybraných problémů a svou vůli podílet se na realizaci konkrétních opatření vedoucích k minimalizaci vybraných problémů. Jako základ pro uzavření regionální sektorové dohody byla zpracována tato rešerše analytických podkladů, jež slouží jako výchozí materiál pro stanovení prioritního tématu v Karlovarském kraji. V dokumentu jsou shrnuty výsledky již existujících analýz a dalších podkladů k určení priorit regionálního trhu ve vazbě na nosná odvětví regionu.

Na regionální úrovni probíhá sociální dialog s příslušnými regionálními aktéry (zaměstnavatelé, zaměstnanci, vzdělavatelé) za účelem dosažení shody při výběru prioritního tématu regionálních sektorových dohod v oblasti zaměstnanosti a odstraňování regionálních disparit na trhu práce. Záměrem aktérů je pomocí tohoto nástroje udržet konkurenceschopnou a produktivní ekonomiku a využít potenciálu lidských zdrojů v regionech.

Na jednáních se u jednoho stolu sejdou všichni hráči trhu práce v jednotlivých regionech, tedy zástupci zaměstnavatelů, reprezentanti krajských úřadů a Úřadu práce, vzdělavatelé a odborové organizace. Společně prodiskutují navržené téma a opatření vedoucí k řešení problematiky, která trápí celý region. Po dosažení shody všech zúčastněných partnerů bude uzavřena regionální sektorová dohoda, vymezující prostředky pro naplnění potřeb, role a závazky jednotlivých klíčových hráčů na trhu práce a harmonogram jednotlivých aktivit vedoucích k naplnění stanovených cílů. Sektorová dohoda je otevřený dokument, k němuž se mohou v průběhu realizace připojovat další regionální partneři.

Karlovarský region se nachází na západě území České republiky, tvoří ho tři okresy: chebský, karlovarský a sokolovský. Karlovarský kraj se řadí k těm nejmenším, zaujímá pouze 4,2 % území ČR. Nejlidnatějším krajem je kraj Karlovarský.

Karlovarský kraj je především proslulý svým lázeňstvím – na území kraje se nachází naše nejznámější lázně: lázně Karlovy Vary, Mariánské Lázně, Františkovy Lázně, Lázně Kynžvart a Jáchymov. Spolu s léčivými prameny je kraj bohatý i na přírodní minerální vody (nejznámější Mattoni), z dalších přírodních zdrojů jsou velmi významné zásoby hnědého uhlí na Sokolovsku (Sokolovská uhelná je nejvýznamnějším zaměstnavatelem v Karlovarském kraji) a dále keramické jíly, které se zasloužily o vysoký počet výroben porcelánu na území kraje. Známé jsou také lázeňské oplatky a např. bylinný likér Becherovka. Nejdůležitějšími hospodářskými odvětvími v Karlovarském kraji jsou tedy: lázeňství a cestovní ruch, energetika (těžba uhlí), strojírenství (automotive), keramický a sklářský průmysl a potravinářství.

Na území Karlovarského kraje působí velké procento mezinárodních firem, jejichž časté zaměření je tzv. „assemble“ – kompletace, „montovny“. Jedná se o výrobu bez přidané hodnoty, která neposkytuje uplatnění vysokoškolákům ani podmínky pro rozvoj aplikované vědy a výzkumu. Zahraniční investory většinou lákají nízké mzdové náklady. U firem v Karlovarském kraji převažuje exportu do SRN.

K nejvýznamnějším zaměstnavatelům patří Sokolovská uhelná, a.s., právní nástupce (3 856 zaměstnanců); WITTE Nejdek, spol. s r.o. (1748 zaměstnanců); Karlovarská krajská nemocnice a.s. (969 zaměstnanců); Thun 1794 a.s. (výroba porcelánu, 659 zaměstnanců); Léčebné lázně Mariánské Lázně a.s. (641 zaměstnanců); ELEKTROMETALL s.r.o. (611 zaměstnanců); Lázně Františkovy Lázně a.s. (556 zaměstnanců); PEKOSA Chodov s.r.o. (505 zaměstnanců); Imperial Karlovy Vary a.s. (501 zaměstnanců); Wieland Electric s.r.o. (445 zaměstnanců); Momentive Specialty Chemicals, a.s. (332 zaměstnanců); Léčebné lázně Jáchymov a.s.

2 Přehled použitých zdrojů

Pro tvorbu tohoto dokumentu byly zatím nasbírány, analyzovány a posuzovány následující dokumenty:

- PROGRAM ROZVOJE KARLOVARSKÉHO KRAJE PRO OBDOBÍ 2014-2020, ANALÝZA ROZVOJOVÝCH CHARAKTERISTIK A POTENCIÁLU KARLOVARSKÉHO KRAJE 2012
<http://www.kr-karlovarsky.cz/region/Documents/SEA_PR_KV_2014_2020.pdf>
- PROGRAM ROZVOJE KARLOVARSKÉHO KRAJE PRO OBDOBÍ 2014-2020, STRATEGICKÁ ČÁST
<http://portal.cenia.cz/eiasea/download/U0VBX01aUDEzOEtfbmF2cmhfNzEyMjM1OTk5NzY5MTkwMDE4Mi5wZGY/MZP138K_navrh.pdf>
- KRAJSKÁ PŘÍLOHA K NÁRODNÍ RIS 3 - KONEČNÁ VERZE KE DNI 28.4. 2014
<http://www.karp-kv.cz/cz/Documents/RIS3/KVK_RIS3_krajska_priloha_konecna_140430_v4.pdf>
- ANALÝZA AKTUÁLNÍ SITUACE V OBLASTI ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ – SPČR
<interní document SPČR>
- ANALÝZA ZAMĚSTNANOSTI KARLOVARSKÉHO KRAJE PROSINEC 2013
<http://www.kr-karlovarsky.cz/region/Documents/Aktuality/Analyza_zamestnanosti.pdf>
- INVESTIČNÍ ZÁMĚR PROJEKTU - INFORMAČNĚ-VZDĚLÁVACÍ STŘEDISKO KARLOVARSKÉHO KRAJE
<interní dokument karlovarské agentura rozvoje podnikání>

- MOŽNOSTI PODPORY ROZVOJE ZAMĚSTNANOSTI V KARLOVARSKÉM KRAJI
- SEZNAM OPATŘENÍ PODLE OBLASTÍ
<http://www.kr-karlovarsky.cz/samosprava/dokumenty/Documents/Usneseni_13_rada/10_rada_priloha_130318_104a_p2.pdf>
- MĚSÍČNÍ STATISTICKÁ ZPRÁVA ÚP LEDEN 2014
<<http://www.krkarlovarsky.cz/samosprava/rhsd/documents/nezamestnanostvkarlovarskemkrajileden2014.pdf>>
- ROZVOJ ZAMĚSTNANOSTI KARLOVARSKÉHO KRAJE
<http://www.kr-karlovarsky.cz/samosprava/dokumenty/documents/usneseni_13_rada/10_rada_priloha_130318_104a_p1.pdf>
- ZÁVĚRY Z JEDNÁNÍ KRAJSKÉHO AKČNÍHO TÝMU PRO ROZVOJ
ZAMĚSTNANOSTI
<interní dokumenty Krajského úřadu Karlovarského kraje>
- SHRNUÍ PODNĚTŮ A NÁZORŮ SEKTOROVÝCH RAD – ZÁSTUPCŮ
ZAMĚSTNAVATELŮ V RÁMCI ŘEŠENÍ PRŮŘEZOVÝCH TÉMAT A ZÁSADNÍCH
BARIÉR V OBLASTI ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ V ČESKÉ REPUBLICE
<www.sektoroverady.cz/Media/Default/SektoroveDohody/ShrnutiPodnetuANazoruSRvRamciReseniPrurezovychTematOblastiRLZvCR-final.pdf>
- STRATEGIE ROZVOJE KONKURENCESCHOPNOSTI KARLOVARSKÉHO KRAJE
2013-2020
<<http://www.karp-kv.cz/cz/Stranky/Dokumenty.aspx>>
- STRATEGIE ROZVOJE KONKURENCESCHOPNOSTI KARLOVARSKÉHO KRAJE -
IMPLEMENTAČNÍ ČÁST, PROJEKTOVÉ LISTY
<<http://www.karp-kv.cz/cz/stranky/dokumenty.aspx>>

- STRATEGIE ROZVOJE RLZ V KK
<<http://www.karp-kv.cz/cz/stranky/dokumenty.aspx>>
- STRATEGIE ROZVOJE RLZ V KK - DOPLŇKOVÉ ANALYTICKÉ PODKLADY
<<http://www.karp-kv.cz/cz/stranky/dokumenty.aspx>>
- STRATEGIE ROZVOJE RLZ V KK - STROM PROBLÉMŮ
<<http://www.karp-kv.cz/cz/stranky/dokumenty.aspx>>
- STRUKTURA UCHAZEČŮ A VOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍST K 31.3.2014 ÚP
<https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/tiskove_zpravy/mesicni_statisticka_zprava_brezen_2014_.pdf>
- KARLOVARSKÝ KRAJ PODPORA CESTOVNÍHO RUCHU, ZALOŽENÍ ORGANIZACE CESTOVNÍHO RUCHU, SITUAČNÍ ANALÝZA DŮVODOVÁ ZPRÁVA
<interní dokumenty krajského úřadu karlovarského kraje>
- POTENCIÁL VÝROBNÍCH AREÁLŮ V KARLOVARSKÉM KRAJI
<http://www.kr-karlovarsky.cz/samosprava/dokumenty/stranky/koncepce/seznam/potencial_vyrobnich_arealu.aspx>
- DLOUHODOBÝ ZÁMĚR VZDĚLÁVÁNÍ
<http://www.kr-karlovarsky.cz/samosprava/dokumenty/stranky/koncepce/seznam/dzv_kk.aspx>

3 Analýza dat a popis stávající situace v oblasti RLZ

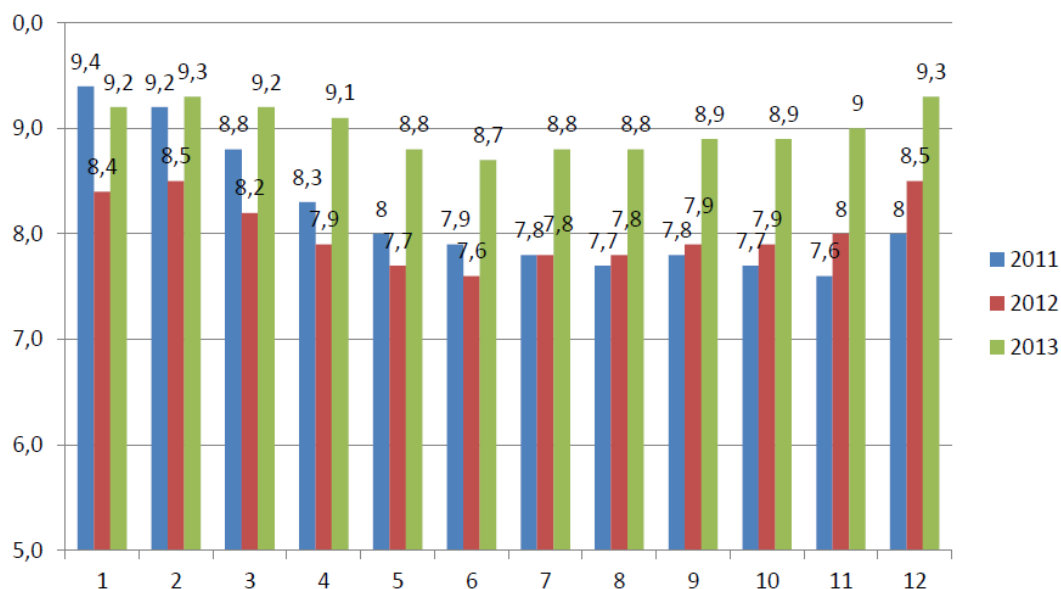
3.1 POPTÁVKA A NABÍDKA PO PRACOVNÍ SÍLE V DANÉM KRAJI

Počet obyvatel ve věku 16 - 64 let byl k 31. 12. 2013 205 735, z toho bylo 19 600 = 9,3 % nezaměstnaných. Počtem narozených a zemřelých osob se kraj řadí na poslední místo v ČR, také počet vystěhovaných osob (3 595) převýšil počet osob přistěhovaných (2 408) – bilance přírůstku je tedy záporná. Spolu s celorepublikovým demografickým vývojem (klesá počet narozených dětí). Toto se promítá vzhledem k poptávce po zaměstnancích, jednak stále klesajícím počtem dětí nastupujících do škol (nejen do odborných, nýbrž celkově) a jednak pokračujícím trendem odchodů zapracovaných pracovníků do jiných částí republiky (nejčastěji Plzeňský, Středočeský kraj a Praha) nebo do sousední SRN.

Největší poptávka ze strany zaměstnavatelů je na odborné pozice ve strojírenství a cestovním ruchu. Problémem ve strojírenství je odliv kvalitních pracovníků do jiných částí republiky nebo (těch lépe jazykově vybavených) do SRN. Oproti tomu nabídka pro cestovní ruch je dostatečná, nicméně se jedná většinou o absolventy bez praxe, o které zaměstnavatelé nemají zájem. Zaměstnanost v lázeňství a cestovním ruchu je pak logicky ovlivňována sezónností.

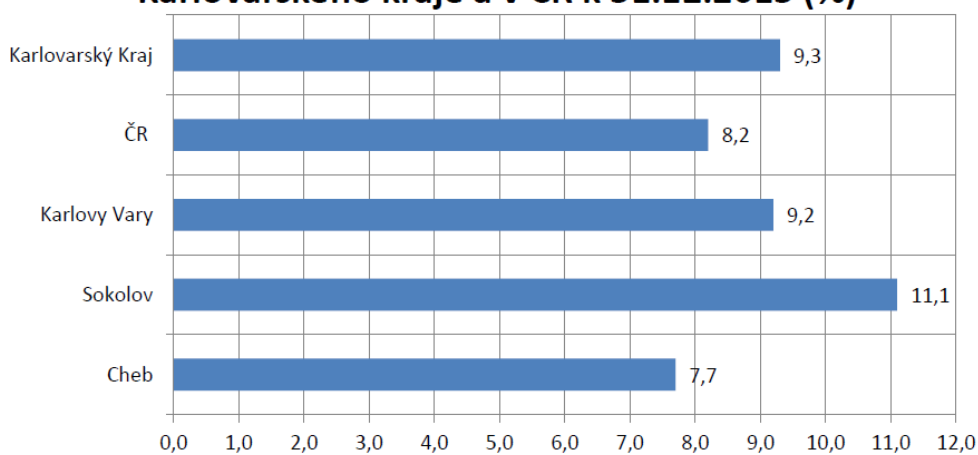
Nabídka volných pracovních míst v Karlovarském kraji kolísala v roce 2013 mezi 948 (leden) až 1520 (červen) místy, na jedno volné pracovní místo připadalo v průměru 15 uchazečů (prosinec). K vyšší nezaměstnanosti na podzim a na přelomu roku tradičně přispívá ukončování sezónních prací, celoročním faktorem vyššího počtu nezaměstnaných a nedostatečného počtu pracovních míst je stále doznívající světová hospodářská krize. Zaměstnavatelé jen zřídka vytváří nová pracovní místa, ve většině případů naopak spíše snižují pracovní místa ve společnostech.

Vývoj podílu nezaměstnaných v Karlovarském kraji v letech 2011 - 2013



V rámci Karlovarského kraje je nejvyšší nezaměstnanost v okrese Sokolov (11,10 %), dále v okrese Karlovy Vary (9,20 %) a nejméně pak v okrese Cheb (7,70 %).

Podíl nezaměstnaných osob v okresech Karlovarského kraje a v ČR k 31.12.2013 (%)



Zdroj: Úřad práce

Dle údajů ÚP k 31. 12. 2013 je celkem 19 600 nezaměstnaných v Karlovarském kraji (9,3 %), z čehož nejvyšší zastoupení je se základním vzděláním a bez vzdělání (cca 40 %), vyučení (34 %) a střední odborné s maturitou (cca 12 %).

Celkem	Vzdělanostní struktura													
	bez vzdělání	neúplné zákl.vzděl.	zákl. vzdělání	nižší stř.vzděl.	nižší str. odbor.vzd.	str.odob.vzd s výuč.lis.	.	str. a str.odob.	ÚSO	ÚSO s	vyšší	bakalář.	VŠ	doktor.
	A	B	C	D	E	H	J	K	L	M	N	R	T	V
19600	63	1004	7874	17	520	6448	52	234	495	2318	62	184	323	6

Zdroj: ÚP

3.2 HLAVNÍ PROBLÉMY KRAJE V OBLASTI TRHU PRÁCE

Největšími problémy v oblasti trhu práce v Karlovarském kraji jsou: vleklá ekonomická krize, špatná dopravní obslužnost kraje (neochota nebo nemožnost nezaměstnaných dojíždět za prací), vysoké náklady na pracovní sílu pro zahraniční investory (konkurence Rusko, Čína), nedostatečná finanční motivace uchazečů o práci pro rutinní dělnické profese (odliv zkušených pracovníků do jiných částí republiky či případně do SRN za lepšími mzdovými podmínkami), odliv vysokoškoláků (kraj nemá mimo jiné vlastní veřejnou vysokou školu, největší problém je zaměření firem na výrobu s nízkou přidanou hodnotou/“assemble“ průmysl, který neumožňuje investice do výzkumu a vědy a nevytváří pracovní místa pro vysokoškoláky). Dalšími problémy jsou nedostatečná nabídka volných pracovních míst pro uchazeče se základním vzděláním a bez vzdělání, profesní nesoulad mezi nabídkou a poptávkou volných pracovních míst, nízká vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání, vyšší podíl společensky nepřizpůsobivých skupin obyvatelstva, nízká mzdová úroveň oproti jiným regionům v České republice. Specifickým problémem Karlovarského kraje je odliv zkušených pracovníků, popř. i absolventů do Spolkové republiky Německo: nabídka volných pracovních míst je zejména v technických profesích (zámečníci, obráběči kovů, obsluha CNC strojů atd.) - handicapem občanů ČR je nedostatečná znalost německého jazyka. Nicméně, jak krajský

úřad, tak úřad práce, potažmo i krajské hospodářské komory jsou zapojeny do mnoha projektů resp. akcí (typu „burza“ atd.) na podporu přeshraničního zaměstnávání a to zejména absolventů. Největší zájem zaměstnavatelů je o středoškolsky/vyučené pracovníky. Kraj velmi trpí migrací zkušených pracovníků a mladistvých do jiných částí ČR (vyšší mzdy, lepší pracovní uplatnění) a do blízkého SRN. Vzdělávací soustava vykazuje již několikátý rok záporný přírůstek nově nastoupených studentů. Vzhledem k přetrvávající světové ekonomické krizi tvoří zaměstnavatelé velmi málo nových pracovních míst. Velký problém je s vyučenými absolventy; např. v oborech služby je uchazečů o zaměstnání s vhodným vzděláním dostatek – nicméně problémem ze strany zaměstnavatelů je absence jejich praxe a výše nákladů na zaučení. Zde se nabízí prostor pro nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a dotování praxí mladistvých u zaměstnavatelů z peněz určených na APZ.

Porovnání poptávky po pracovní síle a nabídky absolventů SŠ a VŠ v Karlovarském kraji v období 2014 - 2020

Sekce NACE-CZ		Odhad poptávky po zaměstnancích ve vybraných sekcích v období 2014-2020	Odhad nabídka absolventů v období 2014-2020			Pokrytí poptávky nabídkou
			SŠ	VŠ	Celkem	
A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	500	480	180	660	132%
B+C+D+E	Průmysl	6 700	2 680	980	3 660	55%
F	Stavebnictví	1 500	850	210	1 060	71%
H	Doprava a skladování	1 600	170	70	240	15%
I	Ubytování, stravování a pohostinství	2 200	2 800	70	2 870	130%
J	Informační a komunikační činnosti	400	90	180	270	68%
P	Vzdělávání	3 700	100	1 190	1 290	35%
Q	Zdravotní a sociální péče	5 900	490	460	950	16%
	Všechny ostatní sekce	13 100	2 400	4 600	7 000	53%
	Celkem	35 600	10 060	7 940	18 000	51%

Zdroj: Analýza zaměstnanosti KK kraje

Nejkritičtější odvětví, které bude na základě odhadované poptávky problematické pokrýt do roku 2020 novými absolventy, jsou Doprava a skladování, Zdravotnictví, Vzdělávání a Průmysl. Zde je ze strany zaměstnavatelů velká poptávka po kvalifikovaných odbornících, mimo jiné z oboru strojírenství. Dalo by se předpokládat, že díky existenci národní SD

pro strojírenství, bude tento stav vyřešen. Bohužel tomu tak není, protože v této SD nejsou nástroje a opatření, které by řešily další vzdělávání ve strojírenství prostřednictvím rychlého nástroje, jakým je Národní soustava kvalifikací a profesní kvalifikace. Dalším problémem je oblast ubytování, stravování a pohostinství. Přesto, že dle analýzy zaměstnanosti KV kraje je v porovnání nabídky a poptávky předpokládaný přesah na úrovni 130 %, zaměstnavatelé hlásí problémy s kvalifikovanou pracovní silou např. na pozicích čističů, kuchařů, masérů a dalších. Podle řady zaměstnavatelů je toto způsobeno špatným systémem počátečního školství. K 31. březnu bylo na ÚP zaměstnavateli dobrovolně nahlášeno 65 volných míst v kategorii NACE - I, tedy v sekci ubytování, stravování a pohostinství z celkového počtu 1390 volných míst. Nejvíce volných míst, a to 265 bylo hlášeno v kategorii NACE - C - zpracovatelském průmyslu.

V rámci strategie rozvoje RLZ v KK je jedním z cílů v dlouhodobějším horizontu zlepšit dostupnost a celkovou kvalitu LZ pro efektivní rozvoj podnikání v oborech s vyšší přidanou hodnotou a v konečném důsledku tak přispět ke zvýšení celkové konkurenceschopnosti Karlovarského kraje v podmínkách dnešní globální ekonomiky a tedy i ke zvýšení kvality života obyvatel kraje. Konkrétně je pro tento záměr vytvořena soustava tří prioritních os a jejich dílčích opatření. Naplnění některých z nich je možné podpořit právě díky RSD. Z hlediska zdrojů pro nás byla právě tato strategie jedním z nejprioritnějších dokumentů.

3.2.1 Soustava tří prioritních os v rámci strategie RLZ v Karlovarském kraji

Prioritní osa 1. Posílení VaV v kraji, vyšší přidaná hodnota výroby

Opatření:

- 1.1 Zvýšení počtu osob s VŠ vzděláním v kraji - posílení lidských zdrojů pro VaV a inovace
- 1.2 Posílení spolupráce ve VaV
- 1.3 Rozvoj infrastruktury pro VaV
- 1.4 Rozvoj služeb pro VaV a poradenská podpora v této oblasti

Tato prioritní osa představuje cíle pro dosažení strategické - dlouhodobé vize.

Prioritní osa 2. Posílení růstových oborů

Opatření:

- 2.1 Propagace technických profesí a řemesel, motivace žáků ke studiu těchto oborů
- 2.2 Vytvoření tematicky zaměřených špičkových vzdělávacích středisek
- 2.3 Užší spolupráce škol a zaměstnavatelů při výuce (zapojení se do výuky) a odborných praxí
- 2.4 Podpora rozvoje dalšího profesního vzdělávání zaměstnanců
- 2.5 Rozvoj motivačních nástrojů pro další vzdělávání pedagogů a zpřístupnění dalšího vzdělávání pedagogů

Tato prioritní osa představuje taktická opatření, která by měla připravit podmínky pro realizaci prioritní osy 1. Z pohledu realizace SRLZ KK se jedná o nejvýznamnější prioritní osu.

Prioritní osa 3. Zajištění požadované pracovní síly

Opatření:

- 3.1 Provazování profesní přípravy žáků škol s reálnými požadavky trhu práce
- 3.2 Podpora rozvoje nových typů rekvalifikačních kurzů „na míru zaměstnavatelům“
- 3.3 Efektivní využití stávajících dlouhodobě nezaměstnaných osob

4 Potenciální partneři

Předběžný zájem o spolupráci projevily již tyto firmy:

BANOSTAV - SB, s.r.o.

apt Products s.r.o.

NELAN, spol. s r.o.

Strojírny Cheb, a.s.

MONTY - KOVO s.r.o.

KORNET s.r.o.

ept connector s.r.o.

LINCOLN CZ, s.r.o.

Lázně Františkovy Lázně a.s.

FOP Hedvika Gabrielová - finanční poradenství, Poradkyně s.r.o. CVD s.r.o.

AXXOS hotel & spa management s.r.o.

Sokolovská uhelná, právní nástupce, a.s.

Karlovarská agentura rozvoje podnikání

CML Innovative Technologies s.r.o.

ELEKTROMETALL s.r.o.

LAGARDE SPEDITION spol. s r.o.

ELROZ a. s.

Abydos s.r.o.

Dále ředpokládáme zapojení SP ČR, ČMKOS, HK ČR, rovněž je nezbytné zapojení minimálně krajského ÚP, krajského úřadu Karlovarského kraje pravděpodobně i Karlovarské agentury rozvoje podnikání a hlavně zaměstnavatelů z oblasti tématu, které bude na kulatém stole zvoleno jako finální.

Dále uvažujeme např. oslovit následující školy a firmy:

Integrovaná střední škola technická a ekonomická Sokolov, Střední průmyslová škola Ostrov, Integrovaná střední škola Cheb, WITTE Nejdek spol s.r.o., Astos Aš a další.

4.1 Úřad práce České republiky - krajská pobočka v Karlových Varech:

Krajské pobočky ÚP ČR jsou organizačními útvary Úřadu práce ČR a plní v rámci kraje zejména tyto úkoly:

- vytvářejí ve spolupráci s kontaktními pracovišti podmínky pro provádění státní politiky zaměstnanosti a činnosti v rámci zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, zákona o státní sociální podpoře, zákona o pomoci v hmotné nouzi, zákona o sociálních službách a zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením,
- spolupracují při zabezpečování zaměstnanosti, mobility pracovních sil, rozvoje lidských zdrojů a sociální ochrany s územními samosprávnými celky a jejich orgány, sociálními partnery a organizacemi zaměstnavatelů,
- podílí se na realizaci projektů, pro které je Úřad práce ČR příjemcem nebo kde jsou krajské pobočky zapojeny do realizace národních a systémových projektů, pro které je ministerstvo příjemcem,
- zajišťují agendu ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele v rámci kraje,
- soustavně monitorují a vyhodnocují situaci na trhu práce a přijímají opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce, vedou evidenci volných pracovních míst,
- zprostředkovávají zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání, poskytují fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské služby v oblasti volby či změny povolání, dalšího profesního vzdělávání, informační a další služby vymezené zákonem o zaměstnanosti,
- zajišťují rekvalifikaci uchazečům a zájemcům o zaměstnání, osobám na pracovní rehabilitaci a poskytují služby pracovní rehabilitace,
- zabezpečují uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, poskytují příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti, zabezpečují výkon agendy plnění povinného podílu zaměstnaných osob se ZP a podpory zaměstnání osob se ZP,

- zajišťují výplatu nepojistných sociálních dávek, podpor v nezaměstnanosti a příspěvků APZ,
- zabezpečují výkon agend zahraniční zaměstnanosti, zaměstnávání občanů ČR v zahraničí, zaměstnávání a evidenci občanů EU a cizinců v ČR,
- zajišťují výkon agendy podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, nepojistných sociálních dávek, povolování výkonu činnosti dítěte,
- zajišťují agendu inspekce sociálních služeb,
- zajišťují agendu dávek pěstounské péče dle zákona o sociálně-právní ochraně dětí.

Realizované projekty v RLZ

- „Vzdělávejte se pro stabilitu“ (vzdělávání zaměstnanců)
- „Vzdělávejte se pro růst I. a II.“ (vzdělávání zaměstnanců)
- „Vaše pracovní příležitost v Karlovarském kraji“
- „Šance pro mladé v Karlovarském kraji“ (poradenská činnost, motivační kurzy, zkoušky ECDL, absolventské praxe)
- „Nový začátek v Karlovarském kraji“ (motivační kurzy a následně VPP, SÚPM nebo rekvalifikační kurzy)
- „Příležitost pro rodiče v Karlovarském kraji“
- „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Karlovarském kraji“ (odborné praxe u zaměstnavatelů pro mladé, mohou být spojeny s předcházejícími rekvalifikacemi)
-

NÚV:

POSPOLU

UNIV 2 a UNIV 3

4.2 KRAJSKÝ ÚŘAD KARLOVARSKÉHO KRAJE:

Krajský úřad plní úkoly v samostatné působnosti uložené mu zákonem, zastupitelstvem a radou a napomáhá činnosti výborů a komisí. Dále krajský úřad vykonává zákonem stanovenou státní

správu (přenesenou působnost) s výjimkou věcí, které jsou zákonem svěřeny zastupitelstvu kraje a radě kraje nebo zvláštnímu orgánu. Krajský úřad se člení na odbory a oddělení, v čele úřadu stojí ředitel.

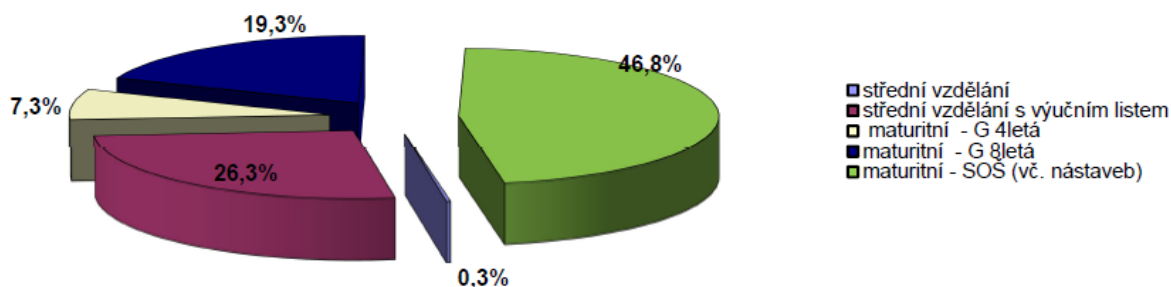
Realizované projekty v RLZ

- “Podpora přírodovědného a technického vzdělávání v Karlovarském kraji“ (v rámci projektu zvýšit zájem žáků základních a středních škol o technické a přírodovědné obory)
- “Partnerství pro budoucnost”
- Univerzitní kampus

4.3 STRUKTURA TECHNICKÝCH ŠKOL V KRAJI A VÝZNAMNÍ VZDĚLAVATELÉ V DALŠÍM PROFESNÍM VZDĚLÁVÁNÍ

Na území Karlovarského kraje se nachází celkem 38 středních škol. K významným subjektům patří např.: Integrovaná střední škola technická a ekonomická Sokolov (úzká spolupráce se Sokolovskou uhelnou, která zaměstnává zejména její absolventy), Střední průmyslová škola Ostrov, Integrovaná střední škola Cheb.

Grafické znázornění členění žáků podle stupně vzdělávání



Za školní rok 2012/2013 došlo k celkovému poklesu žáků středních škol v denní formě a to o 8,1 %, v tomto poklesu se odráží nepříznivý demografický vývoj v Karlovarském kraji. K nejvýraznějšímu poklesu došlo u počtu žáků, kteří se vzdělávají v oborech SOŠ ukončovaných maturitní zkouškou a to o 9,97 %.

V kraji působí některé regionální vzdělávací subjekty (Akademie J.A.Komenského Sokolov, bfz o.p.s., Gradua – CEGOS, s.r.o.) – první dvě zmíněné jsou i autorizovanými osobami pro zkoušky profesních kvalifikací (dle požadavků NSK), a to buď v oblasti HR nebo cestovního ruchu. I některé střední odborné školy fungují jako autorizované osoby pro zkoušky profesních kvalifikací, většinou dle svého zaměření (např. Integrovaná střední škola Cheb) a stejně tak organizují profesní vzdělávání pro dospělé.

Významným aktérem v této oblasti za stranu zaměstnavatelů je druhý největší zaměstnavatel v kraji WITTE Nejdek (rozsáhlá spolupráce a propracovaný systém stáží a spolupráce se studenty středních i vysokých škol, rozvoj RLZ/CSR – aktivity si zajišťují sami).

Vzdělávání pro dospělé poskytují i regionální hospodářské komory a regionální zastoupení SP ČR.

Na úrovni VŠ: ZČU Fakulta strojní (Sokolov) a ČZU Fakulta životního prostředí (KV). Jinak obecně zaměření VŠ v kraji doposud neodpovídají zaměření hospodářství a jeho potřebám a jsou pouze takovým doplňkem pro střední a vyšší management u zaměstnavatelů.

4.4 DALŠÍ ORGANIZACE PŮSOBÍCÍ V RLZ

Hospodářská komora ČR

Hospodářská komora České republiky zastupuje podnikatelskou veřejnost na základě zákona č. 301/1992 Sb. o HK ČR a AK ČR. HK ČR podporuje všechny podnikatelské oblasti mimo zemědělství, potravinářství a lesnictví (tuto činnost vykonává Agrární komora ČR). Jejím posláním je vytvářet příležitosti pro podnikání, prosazovat a podporovat opatření, která přispívají k rozvoji podnikání v ČR, a tím i k celkové ekonomické stabilitě státu. Sdružuje téměř 14 000 členů (právnických i fyzických osob) organizovaných v 60 regionálních a 81 oborových asociací. Každý člen a každý zájemce o členství si vybírá, zda bude začleněn v rámci regionů nebo oborů.

Svaz průmyslu a dopravy ČR

Je nestátní dobrovolnou nepolitickou organizací, sdružující zaměstnavatele a podnikatele v České republice. SPČR je největším zaměstnavatelským svazem, který reprezentuje rozhodující část českého průmyslu a dopravy. Jeho posláním je ovlivňovat hospodářskou a sociální politiku vlády České republiky s cílem vytvářet optimální podmínky pro dynamický rozvoj podnikání v ČR a hájit společné zájmy svých členů. Hájí a prosazuje zájmy zaměstnavatelů a podnikatelů ČR v evropských a mezinárodních organizacích. Prosazuje, koordinuje a chrání zájmy členů v Radě hospodářské a sociální dohody, která je platformou pro jednání mezi vládou, zaměstnavateli a odbory o zásadních politických, hospodářských a sociálních otázkách. Spolupracuje s ostatními zaměstnavatelskými, podnikatelskými a profesními svazy, Hospodářskou komorou ČR a dalšími subjekty, se kterými ho spojují společné zájmy.

Českomoravská konfederace odborových svazů

Je největší odborovou centrálou v České republice. ČMKOS je dobrovolným, otevřeným a nezávislým demokratickým sdružením 29 odborových svazů, jehož posláním je ochrana mzdových, pracovních a životních podmínek a práv zaměstnanců. Jako jeden ze sociálních partnerů se aktivně účastní tripartitních jednání s vládou a zaměstnavateli v rámci Rady hospodářské a sociální dohody ČR. ČMKOS je rovněž členem Evropské odborové konfederace (ETUC), Mezinárodní odborové konfederace (ITUC) a Odborového poradního výboru při OECD (TUAC).

Krajský ační tým pro rozvoj zaměstnanosti Karlovarského kraje

Zástupci KATu, tedy představitelé Karlovarského kraje, krajské hospodářské komory, Úřadu práce, tripartity nebo vzdělávacího sektoru se několikrát do roka scházejí a diskutují o těch největších problémech, které souvisejí s nezaměstnaností. Diskuze jsou nejčastěji zaměřeny na úroveň a rozsah středoškolské výuky, přínosy dobré spolupráce mezi školami a firmami i na chybějící technickou vysokou školu v kraji. KAT také hledá cesty, jak podpořit vznik nových pracovních míst. KAT se v současné době transformuje na pakt zaměstnanosti.

Karlovarská agentura rozvoje podnikání

Karlovarská agentura rozvoje podnikání, příspěvková organizace (KARP), která byla v roce 2009 zřízena Karlovarským krajem, se zaměřuje výhradně na podporu zvyšování konkurenceschopnosti firem v kraji. Je hlavním nositelem realizace Strategie rozvoje konkurenceschopnosti Karlovarského kraje (SRKKK) a koordinátorem aktivit v oblasti rozvoje podnikání v kraji. Tato strategie je rozdělena do tří tematických prioritních os - A. Regionální inovační systém (Inovace), B. Lidské zdroje pro konkurenceschopnost (Lidské zdroje) a C. Kvalitní podnikatelské prostředí (Pro podnikatele). Svými aktivitami doplňuje KARP krajské zastoupení CzechInvestu, strukturu Hospodářské komory ČR a podporuje rozvojové snahy měst, obcí a kraje. Hlavními příjemci služeb agentury jsou podnikatelé (i potenciální), jako hlavní nositelé ekonomického rozvoje kraje.

Hlavní úkoly KARP:

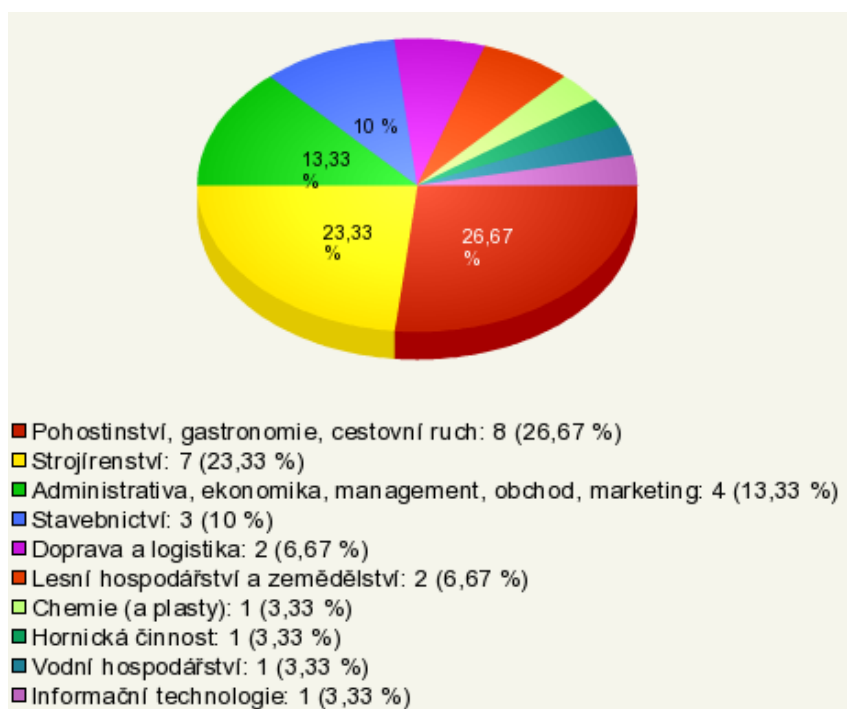
- Koordinace aktivit v oblasti rozvoje podnikání
- Pomoc při konverzi ekonomiky kraje od tradičních oborů a systémů fungování firem k oborům novým, konkurenceschopným fungujícím na principech inovativního podnikání (nové výrobky, služby a technologie)
- Spolupráce s partnery – místní firmy, hospodářské komory, agentura CzechInvest, školy, subjekty vědy a výzkumu, města a obce, úřady práce
- Asistence při přípravě významných projektů Karlovarského kraje z oblasti inovací (např. vědeckotechnický park, univerzitní kampus a další)

5 Zhodnocení požadavků zaměstnavatelů a dalších oslovených subjektů

5.1 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

K účelům tvorby této rešerše byly zpracovány polostrukturované rozhovory a ve dnech 21. - 30. května 2014 bylo realizováno dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli. Bylo osloveno 160 zaměstnavatelů v Karlovarském kraji, dotazník vyplnilo 30 oslovených. Přesto považujeme tento vzorek za dostatečný a je možné s ním dále pracovat. Největší počet odpovědí byl zaznamenán v sektoru Pohostinství, gastronomie, cestovního ruchu a ve Strojírenství. Výstupy z průzkumu se obecně shodují v části požadavku zaměstnavatelů na kvalifikované odborníky, kteří na trhu práce v KK chybí. Dále je z dat patrné, že s dalším problémem, se kterým se zaměstnavatelé musí vypořádat je špatná morálka a negativní přístup k práci, především u nové mladé generace. Struktura organizací, které reagovaly a dotazník kompletně vyplnily, je vidět na následujícím grafu.

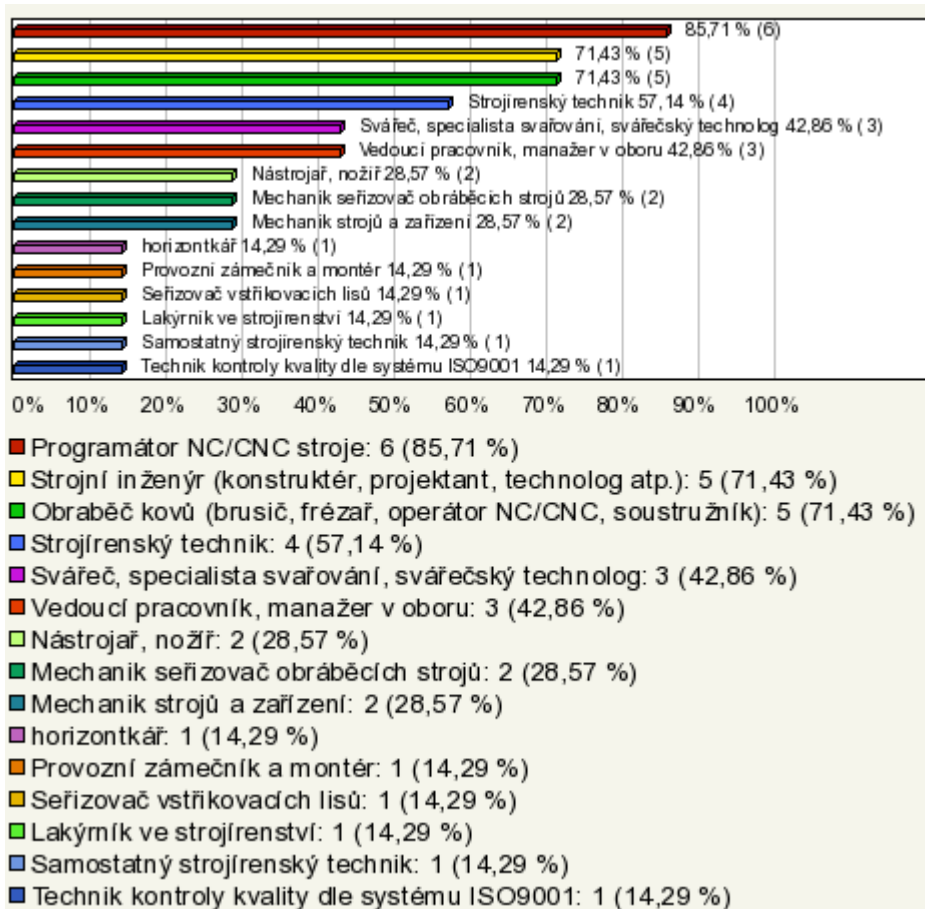
Ve kterém odvětví Vaše společnost působí?



Zdroj: <http://rozvoj-lidskych-zdroju-v-reg.vyplnto.cz>

V sektoru strojírenství uvedli respondenti, že je pro ně nejtěžší najít kvalifikované zaměstnance na pozice Programátor NC/CNC stroje, Strojní inženýr (konstruktér, projektant, technolog atp.), obráběč kovů (brusič, frézař, operátor NC/CNC, soustružník).

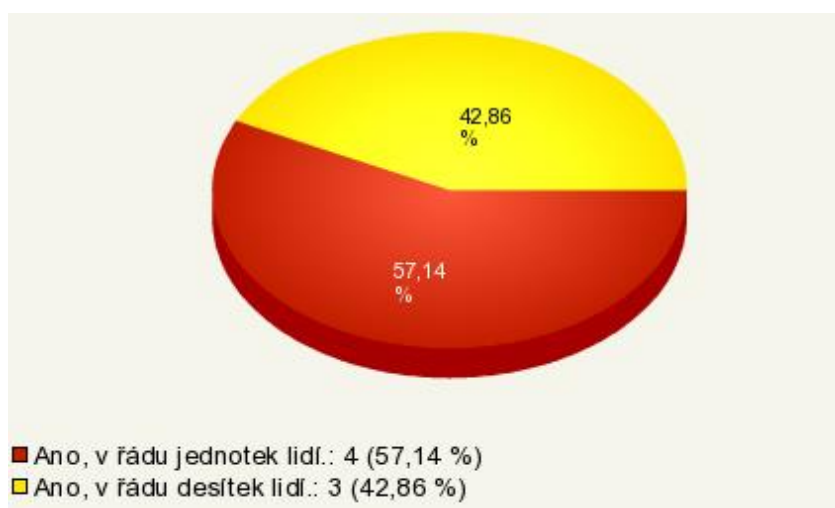
Strojírenství: Na které pozici je pro Vás těžké najít kvalifikované zaměstnance?



Zdroj: <http://rozvoj-lidskych-zdroju-v-reg.vyplnto.cz>

Převážná většina respondentů odpověděla, že se jich v následujících 5ti letech týká problém s odchody kvalifikovaných lidí do důchodu. Jedná se například o pozice: obráběč kovů, provozní zámečník, svářeč kovů, montážník.

Plánujete zvyšovat počet zaměstnanců? O kolik?



Zdroj: <http://rozvoj-lidskych-zdroju-v-reg.vyplnto.cz>

Nikdo z dotázaných neuvedl, že se chystá udržovat nebo snižovat počet zaměstnanců. 42,86 % má v plánu přijímat nové pracovníky v řádu desítek lidí a 57,14 % v řádu jednotek.

Největší problém v Karlovarském kraji vnímají dotázaní zaměstnavatelé z oboru strojírenství většinou shodně v následujících úskalích:

- odchod kvalifikovaných zaměstnanců za prací do sousedního Německa
- nezájem o studium strojírenských oborů
- kvalifikovaní zaměstnanci se nechávají zaměstnávat v jiných oborech
- nedostatečná příprava absolventů učilišť
- nízká úroveň kvalifikace zájemců o práci
- problém začíná už na základních školách, kde se běžně nevyučuje technická výchova a děti nejsou vedeny k řemeslům, cílem všech je maturita bez ohledu na kvalitu absolvoventů a šanci jejich budoucího uplatnění
- kvalifikovaní lidé z kraje odcházejí do větších měst

Jako příčiny výše zmíněných problémů uvedli respondenti následující odpovědi:

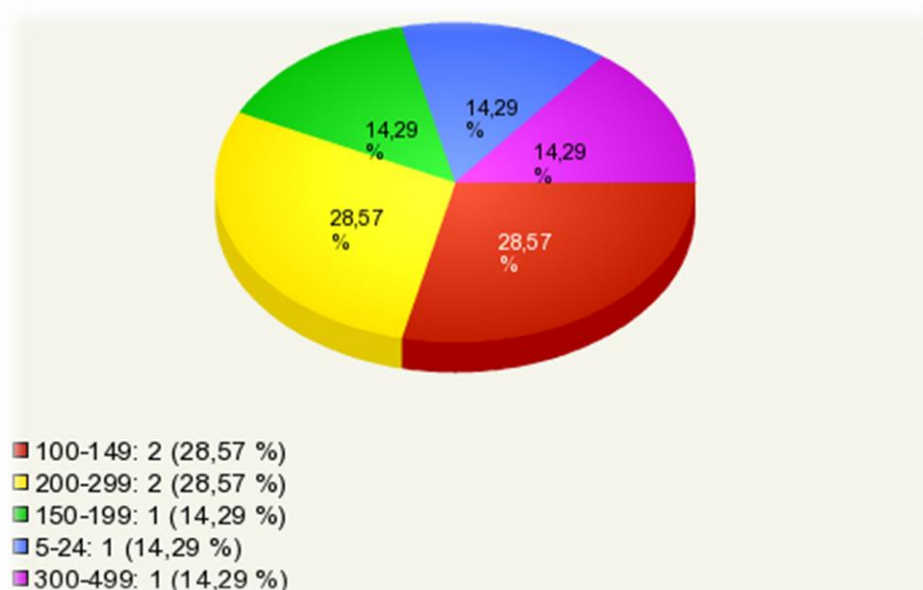
- špatné osnovy
- historický vývoj ve školství jako takovém a odpoutání škol od podnikatelského sektoru
- malé lpění na disciplíně studentů
- školství nekoncepčně optimalizované - na jednu stranu snaha uspořit na druhou plýtvání ve stavbě nových megaškol

Jako náměty k řešení této situace doporučili dotázaní respondenti následující nástroje:

- více projektů pro zapojení zaměstnavatelů, ZŠ a SOU
- úřady práce- společné náborové akce
- zaměstnavatelé by měli nabízet více exkurzí do svých provozů - zapojení zaměstnavatelů do systému NSK - možnost stát se autorizovanou osobou
- mít možnost zaškolovat si své zaměstnance sami - rekvalifikace pro nekvalifikované absolventy - pomoc ze strany ÚP
- osvěta, podpora zájmu o řemesla, přísnější limity pro kvalitu uchazečů o střední školy s maturitou
- podpořit praxe a zaučování v podnicích
- zavést povinné praxe učnů a motivace jejich hodnocení

Nikdo z dotázaných neodmítl zájem při řešení tohoto problému a všichni mají zájem o další informace o projektu regionální Sektorové dohody. Z hlediska velikosti dotázaných firem se jednalo o následující rozložení:

Kolik v současné době zaměstnáváte lidí?



Zdroj: <http://rozvoj-lidskych-zdroju-v-reg.vyplnto.cz>

Respondenti, kteří zodpověděli dotazník v sektoru strojírenství v KK kompletně:

apt Products s.r.o.

Strojírny Cheb, a.s.

MONTY – KOVO s.r.o.

KORNET s.r.o.

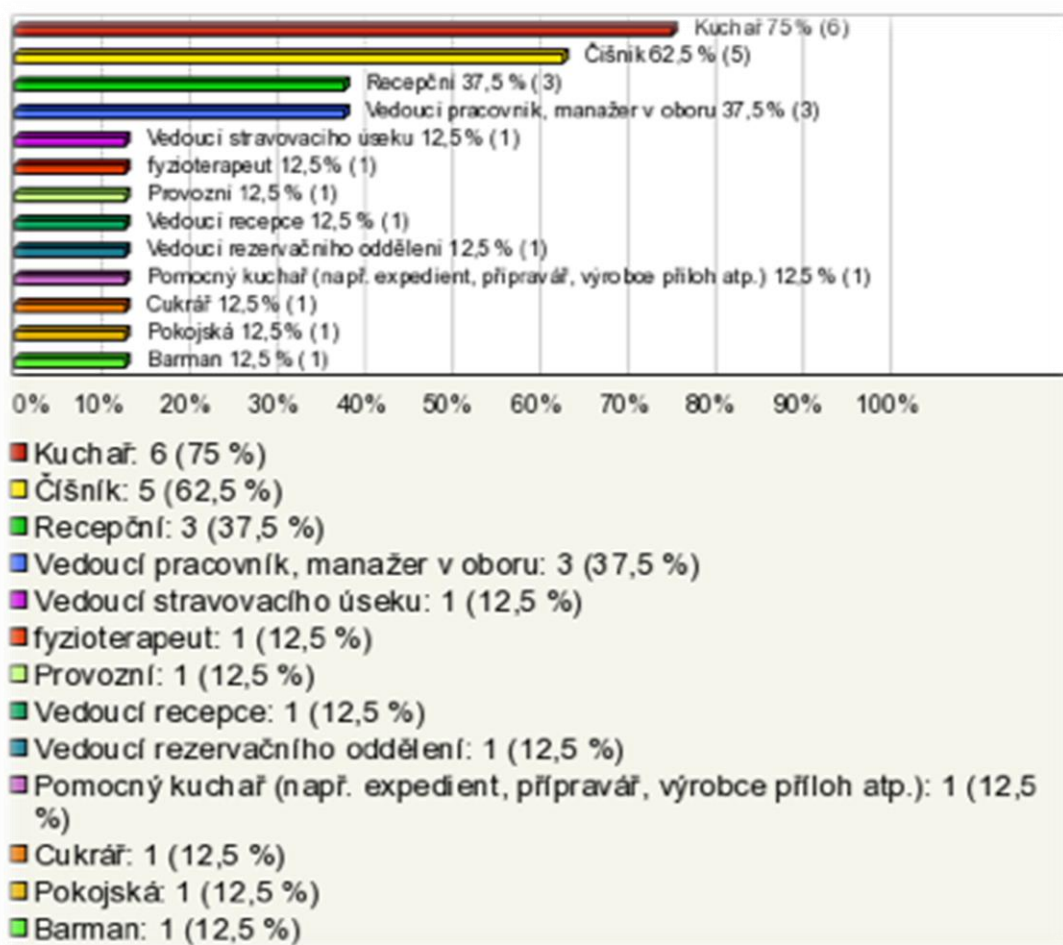
ept connector s.r.o.

AMATI - Denak s.r.o.

LINCOLN CZ, s.r.o.

V sektoru pohostinství je situace následující. Celkem 8 firem uvedlo toto odvětví jako hlavní směr své činnosti. Největší problémy s nalezením kvalifikovaných pracovníků je v těchto firmách na pozicích Kuchař, Číšník viz následující tabulka, která znázorňuje odpovědi respondentů na otázku: Na které pozice je pro Vás těžké najít kvalifikované zaměstnance?

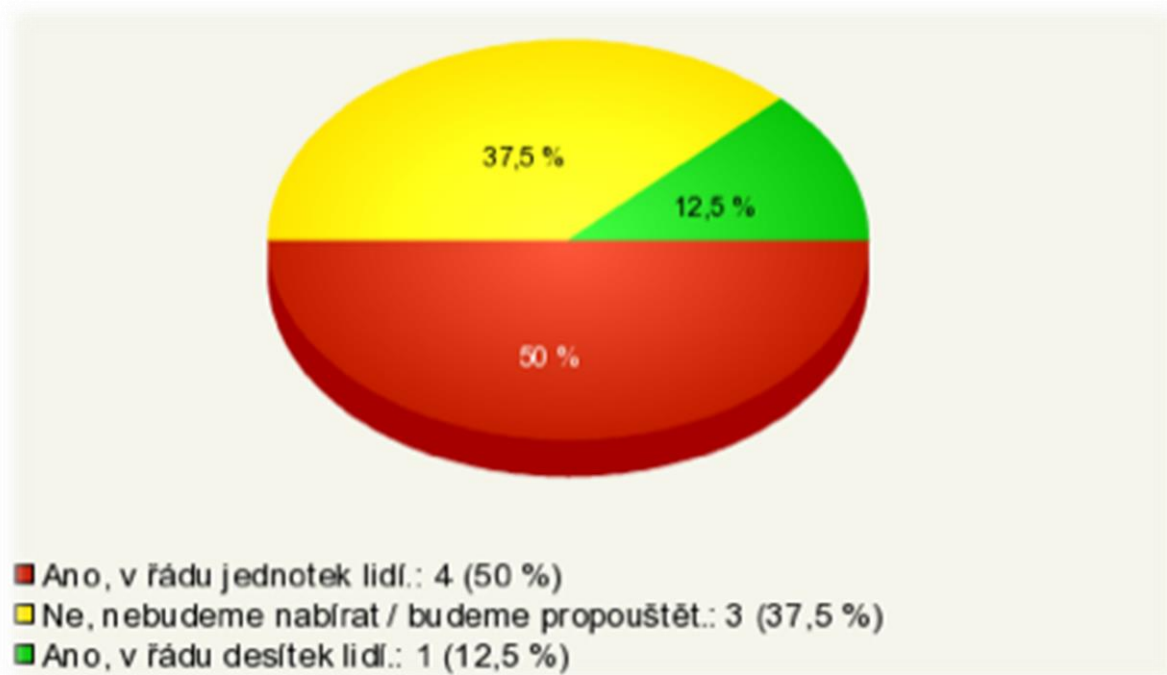
Pohostinství, gastronomie, cestovní ruch: Na které pozice je pro Vás těžké najít kvalifikované zaměstnance?



Zdroj: <http://rozvoj-lidskych-zdroju-v-reg.vyplnto.cz>

50 % z dotázaných firem má v plánu dále zvyšovat počet zaměstnanců v řádu jednotek lidí, 12,5 % předpokládá nábor v desítkách a 37,5 % neplánuje přijímat nové zaměstnance, nebo se chystá propouštět.

Plánujete zvyšovat počet zaměstnanců? O kolik?



Zdroj: <http://rozvoj-lidskych-zdroju-v-reg.vyplnto.cz>

Jako největší problém týkající se rozvoje lidských zdrojů v regionu uvedli respondenti následující odpovědi:

- neochota se vzdělávat
- odchod kvalifikovaných lidí z regionu
- nedostatečně připravení absolventi

Jako příčiny vzniku problému byly uvedeny:

- podcenění výuky a systému vzdělávání
- vliv konkurence v zahraničí - vyšší cena práce a její nabídka
- nedostatek pracovních příležitostí v nemožnosti mladých lidí se rozvíjet samostatně a již v prvotní fázi - ve špatné volbě povolání

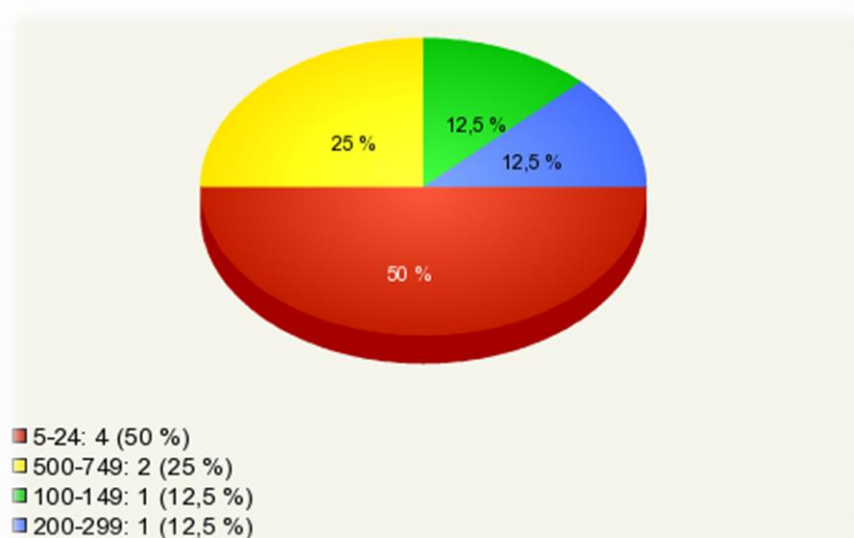
V rámci námětů na řešení problému byly doporučeny následující řešení:

- Osvěta již na základních školách ohledně výběru školy a v budoucnu nalezení zaměstnání. Zájem jít studovat hotelovou školu opadá.
- Zkvalitnit nabídku bydlení a služeb pro bydlící občany (sportovní a kulturní vyžití apod.) a tím motivovat mladé lidi zůstat na Karlovarsku. Školství více propojit s praxí.
- Pracovat s lidmi, kteří již mají v kraji zázemí a již nemají reálnou šanci se vrátit zpátky do počátečního vzdělání. Ideální se v tomto směru jeví nástroj národních profesních kvalifikací.
- ZAHÁJIT podporu studentů stipendii. Pokusit se zvýšit průměrnou mzdu a vymyslet, jak nás zaktraktivnit jako zaměstnavatele. Kraj by se měl pokusit více propagace našeho regionu. Měl by se zaměřit, aby se do KK vracela mladá generace.

Z odpovědí rovněž vyplynulo, že převážná většina zaměstnavatelů nebude v průběhu následujících 5ti let řešit problém s odchodem kvalifikovaných lidí do důchodu.

Z hlediska velikosti se jednalo o následující rozložení:

Kolik v současné době zaměstnáváte lidí?



Zdroj: <http://rozvoj-lidskych-zdroju-v-reg.vyplnto.cz>

Respondenty byly:

BALNEX a.s. - Hotel Dvořák

Léčebné lázně Mariánské Lázně, a.s.

VILLA PATRIOT s.r.o.

Classic style s.r.o.

Jiřina Regietová Dahlia

Lázně Františkovy Lázně a.s.

STEIN, Sport, Fit & Fun s.r.o.

Axxos hotel & spa management s.r.o.

5.2 VYHODNOCENÍ DOPLŇKOVÝCH POLOSTRUKTUROVANÝCH ROZHovorŮ

Vzhledem k tomu, že v dotazníkovém šetření odpovědělo dostatečně na potřeby a názory zaměstnavatel, bylo v rámci doplňkových polostrukturovaných rozhovorů přistoupeno k zacílení na nefiremní organizace, primárně školy. Co se týká názoru školského sektoru, bylo jako problém uvedeno nefunkční jasné státní vymezení spolupráce škol a firem a dále nedostatečné povědomí o potřebě kvalifikované pracovní síly pro strojírenský a elektrotechnický průmysl, což podle škol působí podtlak v regionálním trhu práce. Nestabilizovaná oborová struktura nahrává přebujelému vzdělávání gymnazijního typu, které vzhledem rozložení vzdělanosti neodpovídá skutečnosti. Nasávací efekt gymnázií neprospívá nenaplnování kapacity maturitních oborů technických a „ostatních“. Na uvolněná místa v M a L oborech se zcela logicky a z nedostatku monitoringu dostávají žáci „H“ a „E“ oborů, kteří nejsou schopni bez snížení nároků škol uspět. Vytváří se zde skupina prvoplánově neúspěšných repetentů, kteří nevstupují do učebních oborů, ale mnohdy pod vlivem rodičů, nechtějí vystudovat řemeslné obory. Trh práce tomu výši mezd příliš nenapomáhá. Dopad nedostatečně připravené a motivované pracovní síly je přímý a zasahuje zaměstnavatele negativně ve zvýšených nákladech na hledání „vhodných typů“.

Do polostrukturovaných rozhovorů byly zapojeny:

ISŠ Cheb

Západočeská univerzita, Fakulta ekonomická

Karlovarská agentura rozvoje podnikání

MAS Sokolovsko o.p.s.

Výzkumný ústav balneologický

6 SWOT analýza stávající situace

AKTUÁLNÍ SITUACE RLZ V KARLOVARSKÉM KRAJI	
SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
• Tradice klíčových odvětví • Vysoká návštěvnost cizinců • Exportní orientace • Přírodní zdroje • Stabilizovaná sociální péče • Geografická blízkost atraktivních trhů v SRN a dostupnost dalších trhů Evropské unie • Průmyslová tradice na Sokolovsku • Rozvíjející se centrum kraje - Karlovy Vary = možný pól růstu • Rychle rostoucí průmysl na Chebsku • Přírodní krásy, lázeňská tradice a potenciál cestovního ruchu a příjemného prostředí pro život • Vysoký podíl exportu do SRN • Dostatečná kapacita a relativně dobrá dostupnost sítě základních a středních škol • 31 firem, které uznávají certifikáty PK jako doklad o vzdělání • Zvyšování počtu firem, které uznávají PK jako doklad o vzdělání • Rozvoj společnosti Witte Nejdek (600-1000 míst) • Rozvoj EPT Connector (50-100 míst)	• Dopravní infrastruktura • Vysoké školy v kraji • Věda, výzkum, inovace • Odliv mladých a vzdělaných lidí • Nízká průměrná mzda • V rámci ČR přehlížený kraj • Pokřivený trh s nemovitostmi • Nízká hustota obyvatelstva • Nízká ekonomická zajištěnost kraje • Nepříznivý zdravotní stav populace • Nedostatek kvalifikovaných pracovníků a absolventů ochotných pracovat v technických profesích • Málo výkonný průmysl, který tvoří nejvýznamnější součást ekonomiky • Vyšší podíl primárního sektoru na ekonomice • Nižší ekonomický růst než v ostatních regionech ČR • Nízké zapojení výzkumu a vývoje do aktivit podniků a nedostatek kvalifikovaných lidských zdrojů pro výzkum a vývoj • Nízký podíl osob s VŠ vzděláním • Nejnižší kvalifikovanost učitelů škol ve srovnání s ostatními kraji • Migrace mladých perspektivních zaměstnanců za atraktivnějším zaměstnáním do jiných region • Nízký přírůstek počtu obyvatel

PŘÍLEŽITOSTI	HROZBY
• Spolupráce se ZČU, vzdělávání dospělých • Hospodářská spolupráce se SRN • Rozvoj podnikání za pomoci fondů EU • Tvorba průmyslových zón • Rekultivace území • Rozvoj intenzivnějších forem spolupráce mezi zaměstnavateli a školami • Všeobecná osvěta na úrovni propagace technických profesí a možností se v nich uplatnit • Rozvoj inovačních aktivit a pracovních příležitostí pro vysokoškoláky • Potenciál image kraje jako dobrého místa pro kvalitní život = přilákání investorů s vyšší přidanou hodnotou a osob s VŠ vzděláním • Další rozvoj spolupráce se SRN, využití tradičního propojení a geografické blízkosti • Využití vyšší nezaměstnanosti a průmyslové tradice k získání významných investorů, zejména v okrese Sokolov • Možnost čerpání prostředků ze zdrojů Evropské unie	• Tlumení těžbyNejasnosti kolem ROPu • Úpadek zemědělství a venkova • Odliv obyvatelstva do ČR i do Německa • Nárůst sociálně-patologických jevů ve společnosti • Stárnutí populace a z ní vyúsťující snižování počtu ekonomicky aktivních obyvatel • Další intenzifikace migrace perspektivních obyvatel za atraktivnějším zaměstnáním do jiných regionů • Další snižování úrovně vzdělanosti obyvatel kraje • Stoupající počet dlouhodobě nezaměstnaných osob • Jednostranné zaměření ekonomiky jednotlivých okresů • Prohlubování rozdílů mezi Karlovarským krajem a ostatními regiony • Zpomalení hospodářského růstu v SRN (hlavní exportní partner) • Odchod investorů za lacinější pracovní silou, útlum významných průmyslových odvětví

7 Vybraná regionální témata

7.1 NEDOSTATEK KVALIFIKOVANÝCH PRACOVNÍKŮ V OBLASTI "ČERNÝCH" ŘEMESEL

7.1.1 Popis tématu (problému)

Řemesla již nepřitahují mladé lidi, dochází výraznému k odlivu starší generace, obecně se nedostává kvalitních pracovníků na trhu práce.

7.1.2 Příčiny

V poslední době se stalo moderním pracovat v kanceláři a společnost reflektovala tím, že se všichni snaží dostat na humanitní obory a školy. To je způsobené i vzhledem k tlaku na nesmyslné zvyšování počtu VŠ absolventů, nebo na možnost získat vzdělání na středních školách bez ohledu na reálné schopnosti žáků. Velkou roli hraje také demografická křivka úbytku populace ve školním věku. Řemesla se stávají pejorativním pojmem a jsou vnímána společností a nedocněna jako: „špinavá“ práce. I když se počet studujících v učebních oborech neustále snižuje, v evidenci úřadu práce zůstává stále velký počet uchazečů o zaměstnání s tímto typem vzdělání. To může signalizovat, že nesplňují požadavky, které na ně kladou zaměstnavatelé a trh práce (toto je patrné i z výstupů NSK2). Reálně se také musí trh práce potýkat s blízkostí silné německé ekonomiky, což ale lze na druhou stranu považovat za příležitost.

7.1.3 Hlavní důvody pro potřeby řešení problému/tématu

V členských společnostech a subjektech dochází k sílící poptávce po mladých, technicky zručných lidech, kteří mají nahradit stávající generaci, která pomalu odchází do důchodu. Tito lidé ovšem na trhu práce nejsou, což se ale stává problémem celorepublikovým. Dalším důvodem je řešení sociální situace zaměstnanců při ukončení těžby hnědého uhlí do roku 2020. Již nyní dochází ze strany Sokolovské uhelné a.s. k postupnému utlumování těžby a s tím k souvisejícímu cílenému snižování stavů. Zatím se řeší zejména odchody do důchodu a je zde i vypracován sociální program při postupném ukončování této dolové činnosti. Na tento program by bylo možné navázat a rozšířit jej o zapojení dalších aktérů, např. UP, KHK atp. Existují signály, které zmiňují, že bude k propouštění docházet ve vlnách i ve střednědobém

horizontu. Faktem, který pozitivně hovoří pro toto téma je i deklarovaný zájem zástupce zaměstnanců Sokolovské uhelné a člena představenstva HSRS. Ten byl s projektem RSD již seznámen a je ochoten na něm spolupracovat. Další podstatný fakt je rozšiřování dvou významných zaměstnavatelů (WITTE Automotive a ept connector). Celkem se v této souvislosti předpokládá poptávka po pracovnících v počtu 700-1100 nových zaměstnanců – v nemalém počtu řemeslníků ve strojírenství. V rámci projektu NSK2 působí v kraji několik zpětnovazebných konzultantů, kteří připravují podklady pro další rozvoj a implementaci Národní soustavy kvalifikací a propagují ji přímo při osobních návštěvách u zaměstnavatelů. Z výstupů u jednotlivých zaměstnavatelů je jasně patrná aktuální poptávka po řemeslnících, konkrétně např. po profesích (soustružník, obráběč, strojní zámečnick, nástrojař, frézař, zámečnick atp.) Poptávku podtrhují i čísla z ÚP, k 31. 3. 2014 bylo v evidenci ÚP z celkového počtu 19276 uchazečů, 3058 uchazečů ve třídě 7 CZ ISCO, tedy v kategorii řemeslníci a opraváři. Na druhé straně bylo zaměstnavateli nepovinně nahlášeno 1390 volných míst. 283 volných pozic bylo v této 7 třídě, což je vůbec největší počet nahlášených pozic ze všech deseti možných kategorií CZ ISCO tříd. Podle rozdělení NACE bylo nejvíce volných míst nahlášeno v kategorii C, což je zpracovatelský průmysl a sice 265 volných míst. k 31.5.2014 bylo na Úřadu práce ČR, KrP v Karlových Varech evidováno 17 405 uchazečů o zaměstnání, k dispozici bylo celkem 1 518 volných pracovních míst. Ze strany zaměstnavatelů byla největší poptávka po následujících profesích: řidič, obsluha strojů a zařízení, pracovník ostrahy, strážný, šička, prodavač, číšník, servírka, učitel či obchodní zástupce. Důvodem proč nedochází k uspokojení nabídky s poptávkou může být to, že lidé kvalifikovaní podle stávajících osnov nesplňují požadavky, které na ně kladou zaměstnavatelé.

7.1.4 Existující opatření, která byla k nápravě daného stavu dosud přijata

Podle některých studií má kraj technicky vzdělaných lidí mnoho, avšak stále se nepotkává s požadavky z firem, jelikož absolventi, kteří vyjdou ze škol obvykle nemají valné dovednostní či morální kvality. ÚP realizuje mezi zaměstnavateli monitoring v podobě osobních návštěv a jedním z výstupů tohoto monitoringu je i zpracování poptávy na rekvalifikace od zaměstnavatelů. Následně by měly být ÚP připraveny a realizovány právě takové rekvalifikace, které zaměstnavatelům připraví požadované pracovníky. Zatím jsou ale v nabídce stále rekvalifikace, které zaměstnavatelům, kteří potřebují řemeslníky,

moc nepomohou viz následující tabulka. Jediný smysl dávají v tomto ohledu rekvalifikační kurzy v oblasti svařování, ale z komplexního pohledu jsou nedostačující.

Rekvalifikace a poradenské činnosti v Karlovarském kraji zabezpečované úřadem práce

Název rekvalifikačního kurzu	Počet vyuč. hodin bez zkoušek	Předpokl. počet účastníků za celou dobu trvání zakázky	Vzdělání (min)	Místo konání RK	Vstupní předpoklady
Obsluha osobního počítače	80	1200	neúplné, základní	Karlovy Vary, Sokolov, Cheb	u OZP potvrzení lékaře
Tvorba www stránek	80	90	základní	Karlovarský kraj	u OZP potvrzení lékaře, znalost zákl. obsluhy PC
Správce počítačové sítě	100	60	základní	Karlovarský kraj	u OZP potvrzení lékaře, znalost zákl. obsluhy PC
Základy podnikání	150	90	základní	Karlovy Vary, Sokolov, Cheb	u OZP potvrzení lékaře
Mzdové účetnictví s využitím výpočetní techniky	120	60	střední	Karlovy Vary, Sokolov, Cheb	u OZP potvrzení lékaře
Účetnictví a daňová evidence s využitím výpočetní techniky	170	360	střední	Karlovy Vary, Sokolov, Cheb	u OZP potvrzení lékaře
Masér	500	240	střední, 18 let	Karlovy Vary, Sokolov, Cheb	potvrzení lékaře vždy
Rekvalifikační kurzy v oblasti pedikúry a manikúry		120		Karlovarský kraj	potvrzení lékaře vždy
Pedikúra včetně nehtové modeláže ZŠ	240	30	střední, 18 let	praxe v Karl. Varech	
Manikúra včetně nehtové modeláže ZŠ	240	30	střední, 18 let	praxe v Karl. Varech	
Pedikúra včetně nehtové modeláže SŠ	140	30	střední, 18 let	praxe v Karl. Varech	
Manikúra včetně nehtové modeláže SŠ	140	30	střední, 18 let	praxe v Karl. Varech	
Administrativní pracovník/pracovnice	80	240	střední	Karlovy Vary, Sokolov, Cheb	u OZP potvrzení lékaře
Pracovník v sociálních službách	150	360	základní	Karlovy Vary, Sokolov, Cheb	potvrzení lékaře vždy

Složitá obsluha hostů - profesní kvalifikace	100	90	základní, 15 let	Karlovarský kraj	potvrzení lékaře vždy, základní znalosti komunikace v některém světovém jazyce
Příprava teplých pokrmů - profesní kvalifikace	120	180	základní, 15 let	Karlovarský kraj	potvrzení lékaře vždy
Prodávač - profesní kvalifikace	200	90	základní, 15 let	Karlovarský kraj	potvrzení lékaře vždy
Skladník - profesní kvalifikace	100	90	základní, 15 let	Karlovarský kraj	potvrzení lékaře vždy
Montér suchých staveb - profesní kvalifikace	300	60	základní, 15 let	Karlovarský kraj	potvrzení lékaře vždy
Zedník - profesní kvalifikace	300	90	základní, 15 let	Karlovarský kraj	potvrzení lékaře vždy
Elektrotechnické práce - Vyhláška č. 50/1978 Sb.	20	60	střední	Karlovy Vary - Drahovice	potvrzení lékaře vždy, vzdělání v oboru elektro
Obsluha elektrovozíku a motovozíku	60	120	základní	Chodov nebo Jenišov, Karl. Vary (teorie + praxe)	potvrzení lékaře vždy
Rekvalifikační kurzy v oblasti svařování		420		Vřesová svářečská škola (vždy)	potvrzení lékaře vždy
Základní kurz svařování el. obloukem v ochran. atmosféře inertního. plynu na vysokolegovaných ocelích ZK 141 8	152	120	základní		
Základní kurz svařování plamenem ZK 311 1.1	152	30	základní		
Základní kurz svařování el. obloukem obalovanou elektrodou ZK 111 1.1	152	30	základní		
Základní kurz svařování el. obloukem v ochran. atmosféře CO ₂ ZK 135 1.1.	152	210	základní		
Řezání kyslíko- acetylenovým plamenem	40	30	základní		

Připravované kurzy ÚP - předpokládaný datum realizace 2. čtvrtletí 2014

Kosmetické služby, Výpomoc při přípravě pokrmů, Jednoduchá obsluha hostů, Úklidové práce - pokojská, Práce v ubytovacím zařízení, Dřevorubec, Obsluha křovinořezu a motorové pily, Řidičské oprávnění skupiny C a D, profesní oprávnění skupiny C a D.

7.1.5 Opatření potřebná k řešení

Zaměstnavatelé uvítají jakoukoliv možnost, kde by mohla být deklarovaná spolupráce v této problematice. Navrhujeme za pomoci NSK a NSP zvýšit povědomí o těchto zkouškách a zajistit tak zájemcům a uchazečům o zaměstnání, aby mohli aktivně využít poptávky a u těchto zaměstnavatelů se doučit potřebným znalostem. Obzvláště bychom viděli jako přínosné navázat tuto RSD k útlumu v Sokolovské uhelné, kde by mohlo docházet k pozvolným překvalifikacím. Takže navrhujeme možnou spolupráci Sokolovské uhelné se společnostmi, jenž technicky vzdělané lidi poptávají. Řešení se zde tedy nabízí v podobě Národní soustavy kvalifikací.

V České republice začala v roce 2008 vznikat tzv. Národní soustava kvalifikací (NSK), jejímž cílem bylo přehledně popsat jednotlivé kvalifikace a návazně pomáhat s jejich uznáváním na trhu práce. NSK rozumíme veřejně přístupný registr všech úplných a profesních kvalifikací potvrzovaných, rozlišovaných a uznávaných na území České republiky. NSK vznikla se zákonem č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Tento zákon umožňuje všem, kteří mají zájem, nechat si ověřit a uznat výsledky svého dosavadního vzdělávání a učení bez ohledu na způsob nabytí odborných způsobilostí. Nezbytné je „pouze“ prokázat odborné způsobilosti dle kritérií předepsaných v kvalifikačním a hodnotícím standardu a dle pravidel zákona č. 179/2006 Sb. Tento zákon stanovuje pravidla pro ověřování a uznávání kvalifikací, které nelze získat podle žádného jiného právního předpisu. Na zkoušku je i možné nechat se připravit v rámci rekvalifikace. Výhodou je, že v tomto směru došlo konečně k centralizaci a k nastavení určité garantované minimální kvalifikační úrovně a to u všech nově akreditovaných rekvalifikací. Ty musejí být podle nového pravidla zakončeny zkouškou z profesní kvalifikace, pokud taková zkouška v Národní soustavě kvalifikací existuje. ÚP buď realizoval, nebo realizuje následující rekvalifikace zakončené zkouškou z PK: Složitá obsluha hostů, Příprava teplých pokrmů, Prodavač, Skladník, Zedník. Počet účastníků rekvalifikací za rok 2013 byl 1341 osob, z čehož 1 218 účastníků rekvalifikací úspěšně ukončilo. Největší zájem je o rekvalifikace řidičské a profesní oprávnění skupiny C, D;

dále kosmetické práce a kurzy finančních poradců, obsluha osobního počítače, skladník, pracovník v sociálních službách a masér pro sportovní a rekondiční masáže. Jedním z opatření by tedy bylo podpořit více zájem o rekvalifikace zakončené zkouškou z PK a v oblasti řemesel. Dalším krokem by byla podpora zapojení dalších firem do NSK, tedy alespoň na úrovni toho, že se rozhodnou, jako dostatečný doklad o vzdělání v daném oboru akceptovat právě zkoušku z PK. Již nyní máme v rámci KK přes 31 firem, které se k tomuto kroku již rozhodly a veřejně deklarovaly svůj zájem, za což byly oceněny od SPČR, HK ČR a společnosti Trexima čestným certifikátem. Tento postoj staví zaměstnavatele do popředí zájmu držitelů PK. Centrálním místem, kde se držitelé PK setkávají, začíná být portál vzdelavaniprace.cz, který již dnes ÚP rovněž v rámci poradenských aktivit uchazečům o zaměstnání v určité míře prezentuje. Autorizované osoby, které získali licenci ke zkoušení PK existují jak na úrovni škol, tak je možné zapojit v této fázi i samotné zaměstnavatele. V KK je aktuálně možné zkoušet dle NSK a získat osvědčení o profesní kvalifikaci z oboru strojírenství u následujících Autorizovaných osob.

**Seznam AOS s autorizací k profesní kvalifikaci ze skupiny 23 Strojírenství a strojírenská výroba
Karlovarský kraj - stav k 17.6.2014**

AOS	Kód kvalifikace	Název kvalifikace
Integrovaná střední škola Cheb	23-001-H	Opravář strojů a zařízení
	23-002-H	Montér ocelových konstrukcí
	23-003-H	Zámečnick
	23-007-E	Dělník ve strojírenské výrobě
Střední odborná škola stavební Karlovy Vary	23-001-H	Opravář strojů a zařízení
	23-002-H	Montér ocelových konstrukcí
	23-003-H	Zámečnick
Střední průmyslová škola Ostrov	23-026-H	Obsluha CNC obráběcích strojů
Integrovaná střední škola technická a ekonomická Sokolov	26-008-E	Elektrické instalace
	26-009-E	Elektrické rozvody
	26-010-E	Elektrická zařízení
	39-001-H	Malíř
	36-021-H	Montér suchých staveb
	23-001-H	Opravář strojů a zařízení
	23-002-H	Montér ocelových konstrukcí
	23-003-H	Zámečnick
	23-004-E	Montér strojů a zařízení
	23-007-E	Dělník ve strojírenské výrobě

Integrovaná střední škola technická a ekonomická Sokolov je aktuálně ve stavu, kdy její autorizace propadly, protože nestačila požádat o prodloužení. Od ředitele školy ale máme potvrzeno, že jsou připraveni o autorizaci opět požádat a získat.

Je zde možné využít i spolupráci se SPČR, který nabízí administrativní podporu v procesu žádosti o licenci. Jedním z opatření by byla podpora vzniku dalších autorizovaných osob, u kterých by bylo možné dotčené PK zkoušet. Ideálně přímo z řad zaměstnavatelů. Na druhé straně by se jednalo o získání dalších zaměstnavatelů, kteří budou ochotni akceptovat PK, jako doklad o vzdělání. Důležitou částí bude i podpora ze strany ÚP, který by realizoval další rekvalifikace zakončené PK v požadovaných oborech, případně více pomohl při realizaci tzv. zvolených rekvalifikací, které si uchazeč sám na míru vybere. Vzhledem k situaci se Sokolovskou uhelnou je zde předpoklad, že se budou na trh práce dostávat další lidé, kteří budou vyhledávat další uplatnění v řemeslných oborech. Právě tito lidé mají k "černému" řemeslu velice blízko. Velice rychle by tedy bylo možné pomocí zkoušky z PK tyto lidi rovnou kvalifikovat, případně je nasměrovat k PK přes rekvalifikaci. Navíc mají na řemeslo i určitou vazbu a nebude dost dobře možné tuto cílovou skupinu dostatečně kvalitně využít v rámci nekvalifikovaných profesí v montovnách.

7.1.6 Konkrétní opatření potřebná k řešení v rámci RSD

- Rozvoj standardizace kvality dalšího vzdělávání v oblasti řemesel v návaznosti na zákon 179/2006 Sb a rozvoj spolupráce s autorizujícím orgánem - Získání oprávnění pro autorizované osoby - možnost provádět zkoušky dle zákona 179/2006 Sb., pro nedostatkové řemeslné obory (zaměstnavatelé, vzdělávací agentury, školy)
- Podpora tvorby rekvalifikačních programů oboru a jejich zakončení profesní kvalifikací (ÚP v Karlových Varech, zaměstnavatelé, vzdělávací agentury, školy)
- Zacílení APZ na potřeby zaměstnavatelů v daném oboru - poskytování rekvalifikačních kurzů (ÚP v Karlových Varech)
- Rozšíření sítě zaměstnavatelů, kteří budou ochotni akceptovat doklad o profesní kvalifikaci v oboru jako dostačující doklad o vzdělání (zaměstnavatelé)
- Případně - navržení nových, nebo revize stávajících profesních kvalifikací v souladu s potřebami zaměstnavatelů v daném oboru (zaměstnavatelé, tým RSD)

7.2 NÍZKÝ POČET VYSOKOŠKOLSKY VZDĚLANÝCH OBYVATEL

7.2.1 Popis tématu (problému)

Kvalifikované pracovní síly bohužel odcházejí mimo Karlovarský kraj, samotní absolventi VŠ se do kraje již nevrací (zůstávají ve velkých městech nebo odchází do zahraničí). Zpracovatelský průmysl je zaměřen v kraji na produkci s malou přidanou hodnotou, úplně chybí infrastruktura pro vědu, vývoj a výzkum, která by přitáhla zájem firem o sofistikovanou výrobu nebo výrobu s vyšší přidanou hodnotou a tím i zájem VŠ absolventů o zaměstnání v kraji. Nízký je také obecně zájem firem inovovat, nedostatečný je tlak na modernizaci technologií a dominující odvětví v kraji jsou spíše se slabým inovačním potenciálem. Rozvoj firem je spíše extenzivní než inovační, což by ale mohlo právě přitáhnout VŠ absolventy. Takto je zde nízká dynamika poptávky po VŠ odbornících, respektive poptávka existuje, ale nesetkává se systémově s nabídkou (poptávka navzájem vs. nabídka o sobě prostě více či méně neví). Nekontrovaně je také zaměření zpracovatelského průmyslu v kraji, navíc i geograficky nerovnoměrně rozložené, roztržitost je od tradičních oborů přes práci ve mzdě až po několik firem, které si zakládají i na inovacích. Zároveň je v kraji nízká ekonomická výkonnost.

7.2.2 Příčiny

V Karlovarském kraji jsou pouze pobočky veřejných vysokých škol a soukromé VŠ, ale bez přímé návaznosti na potřeby trhu práce. Portfolio absolventů v kraji neodpovídá poptávce ze strany zaměstnavatelů. Spolupráce podnikatelů s VŠ je v kraji tím pádem velmi slabá (nedostupnost, neinovativnost apod.). Navíc se v kraji proti jiným koncentrují tradiční průmyslové obory v útlumu, ve kterých dosud neproběhla restrukturalizace. Případně, konkurenceschopnost je často založena na nízkých nákladech na pracovní sílu. Špatná je i odvětvová struktura zaměstnavatelů, roztržitost od tradičních oborů přes práci ve mzdě až po několik firem, které zakládají i na inovacích. Zároveň je v kraji nízká ekonomická výkonnost. Nižší sociální dostupnost vysokoškolského vzdělávání (nízká rodinná tradice a vysoká nákladovost vzhledem k příjmům rodin). Svoji roli poté hrají i další ekonomické ukazatele jako nízké mzdy, malá přidaná hodnota tradičních oborů vč. cestovního ruchu atd.

7.2.3 Hlavní důvody pro potřeby řešení problému/tématu

Zvýšení počtu osob s VŠ vzděláním – posílením lidských zdrojů pro VaV a inovace. Zapojení vhodných partnerů (VŠ) do VaV a inovačních aktivit, do spolupráce s firmami, školami a dalšími institucemi, umět partnera zároveň nabídnout v regionu. Chybí infrastruktura pro VaV – je potřeba vytvořit podmínky a podporovat vznik subjektů pro veřejný i soukromý vývoj a inovace. Rozvoj služeb pro VaV a inovace, poradenská podpora, koordinace chybí, vč. čerpání dotačních zdrojů na celou problematiku. Je potřeba rozvoje vzdělávacích kapacit a infrastruktury, které budou produkovat kvalitní pracovníky potřebné pro rozvoj zaměstnavatelů. Potřeba rozvoje kooperačních vazeb mezi firmami a školami a hlavně mezi firmami a studenty samotnými. Zvýšení kvality a relevance vzdělávání v kraji. Nutné a reálné zapojení zaměstnavatelů do tvorby obsahu vzdělávání. Diverzifikace odvětví v kraji, podpora vzniku nových firem a obecně pracovních příležitostí i při rozvoji stávajících firem. Vytvoření prostředí podporující inovační podnikání vč. zvýšení podvědomí o VaV a inovacích. Rozvoj výzkumných a vývojových kapacit firem. Zapojení podnikatelských subjektů do tvorby obsahu vzdělávání na VŠ, podpora studentským praxím, pracím apod. Je třeba učinit vysokoškolské vzdělávání dostupnějším a zároveň podporovat modernizaci ekonomické základny kraje. Vytvoření lepších a atraktivnějších podmínek pro vysokoškolsky vzdělané pracovníky.

7.2.4 Existující opatření, která byla k nápravě daného stavu dosud přijata

Vznik pobočky Fakulty strojní v Sokolově (2014) s bakalářským, distančním studiem. Studie vytvoření kampusu v Karlovarském kraji. Vznik a fungování poradních orgánů při ÚP, nebo pod Karlovarským krajem (např. Krajský akční tým pro řešení zaměstnanosti). Karlovarský kraj zřídil také svojí příspěvkovou organizaci pro naplňování Strategie rozvoje konkurenceschopnosti – Karlovarskou agenturu rozvoje podnikání. Přípravují se krajská motivační stipendia u poptávaných oborů na VŠ.

7.2.5 Navrhovaná opatření k řešení v rámci RSD

V rámci RSD s krátkodobým horizontem tento problém dostatečně účelně vyřešit nelze. Následující navrhovaná opatření a doporučení by bylo vhodné využít pro řešení SD na národní úrovni. Zapojení mimokrajských VŠ do spolupráce, především na projektové bázi - se středními školami, s místními zaměstnavateli, nebo spolupráce prostřednictvím

společné infrastruktury pro VaV především v perspektivních oborech. Podpora individuálních projektů spolupráce podnikatelů a VŠ. Individuální jednání se zaměstnavateli – prezentace výhod spolupráce s VŠ nebo samostatného aplikovaného výzkumu. Využití přeshraničního potenciálu kraje a kapacit v SRN. Je nutné pracovat a vybudovat infrastrukturu pro VaV a inovace v Karlovarském kraji (např. vědeckotechnické centrum, inkubátory apod.). Vytvoření sítě vzdělávacích institucí přispívajících k přípravě lidských zdrojů, zvyšující konkurenceschopnost. Využívání alternativních forem výuky skrze VŠ (např. e-learning) pro stávající zaměstnance. Zpřístupnit dostupnost distančního vzdělávání v požadovaných oborech pro stávající zaměstnance v kraji. Spolupráce firem se studenty VŠ – vazba student/firma (spolupráce při tvorbě diplomové, seminární práce, odborné praxe) – je potřeba takto vychovávat zručné a produktivní absolventy. Obdobně je třeba nastavovat a koordinovat spolupráci firem a studentů doktorských programů VŠ např. formou spolupráce na firemním VaV. Zavést do škol i předmět podnikatelské dovednosti, nebo soutěže pro VŠ studenty ve spolupráci s místními zaměstnavateli. Vyhledávání firem s inovačním potenciálem a spolupráce s nimi při získávání a vyhledávání studentů VŠ. Podpora vzniku sítě inovačních firem, nebo firem s inovačním potenciálem. Podpora vzniku kooperačních aktivit v klíčových odvětvích, např. formou klastrů. Přinášení a starání se o PZI v kraji jako potenciálu rozvoje zaměstnanosti VŠ studentů. Je zde i úvaha o zřízení VŠ nebo kampusu na území KK.

7.3 PROBLÉM S KVALITOU PRACOVNÍ SÍLY V OBLASTI LÁZEŇSTVÍ - GASTRONOMIE, HOTELNICTVÍ A TURISMU

7.3.1 Popis tématu (problému)

Z historického hlediska je tento kraj brán především jako lázeňský, z toho důvodu nelze přehlížet dění v tomto oboru. V poslední době zde sledujeme klesající poptávku v oblasti lázeňství a turismu s ním spojeným. Dojde-li k většímu propadu hostů, bude to mít významný vliv na celkový stav trhu práce v regionu, jelikož mnoho odvětví, převážně z oblasti služeb, je navázáno na lázeňský turistický ruch. V současné době se předpokládá mírné oživení trhu, v návaznosti na úpravy legislativy v oblasti lázeňství. Avšak situace v této oblasti je velmi rozdílná i napříč regionem. Lázeňské domy, soustředící se na zahraniční klientelu, převážně ze zemí bývalého Sovětského Svazu, vnímají i momentální situaci, kdy dochází k ochlazení

vztahů mezi klienty z těchto zemí a státy EU. Menší lázeňské domy a lázně, soustředící se na dětskou klientelu, jsou odkázány na změny legislativy a hrazení těchto pobytů pojišťovnami. Jelikož změna legislativy je aktuální, je zde logická možnost v očekávání zvýšené poptávky po pracovnících do různých oborů napříč lázeňstvím. Možný problém v této oblasti ale vidíme, v rámci volného pohybu osob v EU, kdy různé profese vykonávají pracovníci z východním států a poptávka je jimi pokryta. Nikoliv celá poptávka, ale to, co zůstane volné po alokování českými pracovníky. Aktivní jsou zde různé pracovní agentury a pozice jako maséři, pokojské, obsluha a úklid, nepálí lázeňské domy tak, jako nedostatek zdravotnického personálu, který ale pomocí RSD v krátkodobém horizontu vyřešit nelze.

7.3.2 Příčiny

Jako lázeňský kraj se v době současné i nedávno minulé potýká s propadem hostů, a to převážně v reakci na změny legislativy v uplynulých letech. U některých lázeňských domů se jednalo o propad až 50 %, přičemž lázně orientující se na zahraniční klientelu měly propad nižší. Z tohoto důvodu zasedala od listopadu roku 2013 na ministerstvu zdravotnictví skupina, která měla za úkol napravit vyhlášku, jež za úpadkem lázní stojí. Výsledkem práce jsou úpravy, jež se dotknou zejména délky léčebných pobytů a frekvencí jejich opakování, případně též možností prodlužování jednotlivých pobytů, zejména u dětí. Předpokládá se zvýšení objemu hrazené lázeňské péče z prostředků veřejného zdravotního pojištění. Dalšími příčinami jsou faktory, které nemůžeme ovlivnit, a to jsou kroky EU vůči Ruské Federaci, postoje představitelů státu k arabským zemím a možnost využít lázeňské pobyty v zemích jako je Slovensko, Maďarsko. Všechny tyto body mají vliv na klientelu.

7.3.3 Hlavní důvody pro potřeby řešení problému/tématu

Z hlediska trhu práce se jedná o velmi významný segment, který je třeba řešit. Hlavní problém je ovšem podle dosavadních dat v systému počátečního vzdělávání. Místní ale podle dostupných údajů generují dostatek kvalifikovaných odborníků především v pohostinství. Jedná se o velmi „křehké“ odvětví, které rychle reaguje na jakékoliv hospodářské změny, především ty negativní. Je potřeba udržovat i přes výkyvy ekonomiky kvalitu a konkurenceschopnost odvětví dané především lidskými zdroji, proto doporučujeme toto téma

řešit systémově v rámci národní SD. Je zde přislíbena spolupráce Výzkumného ústavu balneologického.

7.3.4 Existující opatření, která byla k nápravě daného stavu dosud přijata

Jedná se o změně legislativy, avšak vyjma této změny je třeba změnit i myšlení lázeňských subjektů, ať se již nezaměřují úzce na lidi „nemocné“. Lze očekávat další navyšování pacientů a délky jejich pobytů zejména proto, že došlo od 1. 4. 2014 ke změně identifikačního seznamu a situace se vrací do předreformního režimu. ÚP realizuje pro zaměstnavatele celou řadu projektů, ve kterých je možné kvalifikovat vlastní pracovníky. Jednou z možností je, že i zaměstnanci mohou získat profesní kvalifikaci. Zkoušku navíc dokáže ÚP zaměstnavateli proplatit. Výhodou je, že zaměstnanec může jít přímo na zkoušku, kde prokáže že danými kompetencemi opravdu disponuje. Zaměstnavatel může tedy s nástrojem NSK pracovat např. i v rámci interních personálních procesů, např. karierního plánování, adaptačního plánu, nebo interního školení s využitím NSK.

7.3.5 Navrhovaná opatření k řešení v rámci RSD

Bylo by zde teoreticky několik možností spolupráce. Buď poskytnout lidem, ohroženým poklesem tržeb a hostů v lázeňství, možnost aktivnější spolupráce na trhu práce s průmyslovými podniky (kdo chce pracovat, tuto možnost využije), případně za spolupráce kraje zastavit propad a začít spoluprací napříč sektorem, která by měla koncepci nejen v možnosti zvýšení povědomí a aktivní spolupráce při „výměně“ zaměstnanců, ale i k podpoře tohoto odvětví v rámci různých programů pro zaměstnance firem z Karlovarského kraje. Vytvořit program, koncept, který by umožnil posílat zaměstnance v rámci prevence na lázeňské pobyty. Druhá teoretická varianta, pokud bude problém s kvalifikovanou prac. silou, lze to řešit následným vzděláváním převážně na úrovni hotelnictví, ale v rámci zdravotních profesí jako jsou odborné profese lékařů, sester a zdravotnického, lázeňského personálu toto nelze v rámci krátkodobého horizontu účelně pomocí RSD vyřešit, proto doporučujeme NEZAMĚŘOVAT se na toto téma v rámci RSD.

8 Závěrečné shrnutí

K řešení nedoporučujeme problém s nedostatkem vysokoškolsky vzdělaných lidí. Řešení tohoto problému je otázkou dlouhodobého charakteru a nelze ho korektně vyřešit do 1 roku. Ze zbylých dvou témat doporučujeme k řešení problém s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků s ohledem na rozšiřování minimálně dvou významných zaměstnavatelů a z pozvolného ukončování těžby v rámci Sokolovské uhelné důvodu útlumu.

Pro uzavření RSD na téma: NEDOSTATEK KVALIFIKOVANÝCH PRACOVNÍKŮ V OBLASTI "ČERNÝCH" ŘEMESEL:

- rozvoj společnosti WITTE Automotive do oblasti Ostrova a s tím související poptávka po cca 600 - 1000 nových pracovnících, s tím je rovněž spojen možný úbytek těchto pracovníků v ostatních firmách a následné zvýšení poptávky po těchto pracovnících
- výstavba nové haly společnosti ept connector, která očekává, že v rámci koncernu získá nové výrobní programy a předpokládá možnost náboru 50 – 100 nových pracovníků
- řešení sociální situace zaměstnanců při ukončení těžby hnědého uhlí do roku 2020
- možnost rekvalifikace propouštěných zaměstnanců bez kvalifikace a jejich uplatnění na trhu práce
- využití kvalifikovaných pracovníků v oborech, kde je jich nedostatek
- v budoucnu otevření průmyslových zón ve vlastnictví SU podél páteřní komunikace R6 a její zapojení do dálniční sítě ČR a SRN
- RSD na toto téma se propojuje na úrovni KATu v prioritních osách č.2 a č.3 - vzdělání a podpora podnikatelského průmyslu, posílení růstových oborů, zajištění pracovní síly
- podpora stabilního odvětví, které drží kraj "nad vodou"

Navrhovaná opatření v rámci tohoto tématu jsou nadstavbovou částí při dlouhodobém řešení tohoto problému, která je zaměřena na zmírnění daných problémů převážně v krátkodobém horizontu - časový rámec s realizací daných opatření je zde cca kolem 1 roku od podpisu RSD. Nejpozději do této doby je v daném oboru tedy možné očekávat přínos díky RSD především v nárůstu počtu kvalifikovaných odborníků na trhu práce.

Návrhy reflektují především zájmy a priority zaměstnavatelů. Všechna doporučení a návrhy směřují k naplnění cíle, který je pro zaměstnavatele zásadní: zajištění dostatečného množství vzdělané, kvalifikované, motivované a flexibilní pracovní síly, která prostřednictvím

odpovídajícího uplatnění u zaměstnavatelů umožní realizaci ekonomických cílů / hospodářské politiky a současně vytvoří a udrží uspokojivé sociální prostředí.

V doporučující části jsou navržena řešení, která se jeví jako velmi podstatná z hlediska zaměstnavatelů. Řešení jsou navržena převážně na základě expertní znalosti a zkušenosti členů zpracovatelského týmu. Tyto expertní znalosti jsou uplatněny především v částech, které se týkají závěrů a doporučení.