

REGIONÁLNÍ REŠERŠE KRÁLOVÉHRADECKÝ KRAJ

Autoři

David Kalivoda – expert regionálního zastoupení za SP ČR

Ing. Erika Javůrková – poradce pro regionální RLZ za SP ČR

Markéta Heroutová – poradce za SP ČR

Lenka Seidlová – 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 informačních zdrojů	7
3	Analýza dat a popis stávající situace v oblasti RLZ	9
4	Analýza struktury zapojených organizací	15
5	Zhodnocení požadavků zaměstnavatelů a dalších zapojených organizací	20
6	SWOT analýza stávající situace	21
7	Vybraná regionální témata	27
7.1	TEXTILNÍ A S NÍ SOUVISEJÍCÍ VÝROBA	27
7.2	HOTELNICTVÍ A GASTRO	30
7.3	ENERGETIKA	33
8	Závěrečné shrnutí	35

1 Úvod

Tato rešerše je klíčovým dokumentem a nedílnou součástí projektu, který má v Královéhradeckém kraji pomoci řešit problematiku rozvoje lidských zdrojů a jejich podporu ze strany krajských institucí, vzdělávacích subjektů a i samotných firem.

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

Realizátor: Svaz průmyslu a dopravy ČR

Partner: Českomoravská konfederace odborových svazů

Zahájení: 6. 2. 2014

Ukončení: 30. 6. 2015

Cíle projektu:

- ▶ Nalezení efektivních řešení dlouhodobých problémů v oblasti rozvoje lidských zdrojů v ČR prostřednictvím spolupráce zaměstnavatelů a zaměstnanců.
- ▶ Popis aktuálních potřeb trhu práce z hlediska požadavků na kvalifikace a způsobilost pro výkon povolání.
- ▶ Tvorba a uzavření dohod na třech úrovních:
 - Národní dohoda
 - Sektorové dohody
 - Regionální sektorové dohody – v tomto případě se jedná o **Regionální sektorovou dohodu pro Královéhradecký kraj**

Pracovní tým: V každém kraji působí regionální týmy vedené expertem SPČR, ve kterých je kromě experta také regionální manažer SPČR, asistent regionálního zastoupení SPČR, zástupce krajské hospodářské komory, zástupce ČMKOS

- ▶ David Kalivoda – expert projektu SD za Svaz průmyslu a dopravy ČR
- ▶ Ing. Erika Javůrková - poradce pro regionální RLZ za Svaz průmyslu a dopravy ČR
- ▶ Markéta Heroutová - poradce projektu SD za Svaz průmyslu a dopravy ČR (regionální manažer SPČR)
- ▶ Libor Dvořák - zástupce ČMKOS
- ▶ Lenka Seidlová - asistentka projektu SD za Svaz průmyslu a dopravy ČR (asistent regionálního zastoupení SPČR)

Na základě informací z relevantních regionálních a tematických informačních zdrojů (uvedených v kapitole 2 této rešerše), jejich posouzení a následného vyhodnocení došlo k tzv. sekundární analýze, jejíž výstupy jsou porovnány s výstupy získanými v rámci komunikace s konkrétními institucemi, vzdělávacími subjekty a firmami prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů. Toto porovnání slouží jako podklad pro vytvoření SWOT analýz pro vybrané sektory, na jejichž základě bude vybrán jeden cílový sektor, ve kterém bude Regionální sektorová dohoda realizována. Pro velké množství sektorů, jež oblast rozvoje lidských zdrojů zastřešují, jsme počet cílových sektorů zúžili na následující 3 sektory svým významem pro region KHK klíčové.

- ▶ textilní a s ní související výroba
- ▶ hotelnictví a gastro
- ▶ energetika

Na regionální úrovni existuje celá řada strategií a iniciativ řešících aktuální potřeby RLZ. Prioritou tohoto projektu je však přijetí konkrétních opatření a jejich včasná a kvalitní realizace.

Regionální sektorová dohoda je nástrojem pro řešení dlouhodobých problémů v oblasti rozvoje lidských zdrojů. Představuje smluvní dokument, jehož podpisem jednotliví partneři vyjadřují shodu na způsobu řešení vybraných problémů a svou dobrovolnou vůli podílet se na realizaci konkrétních opatření vedoucích k minimalizaci vybraných problémů.

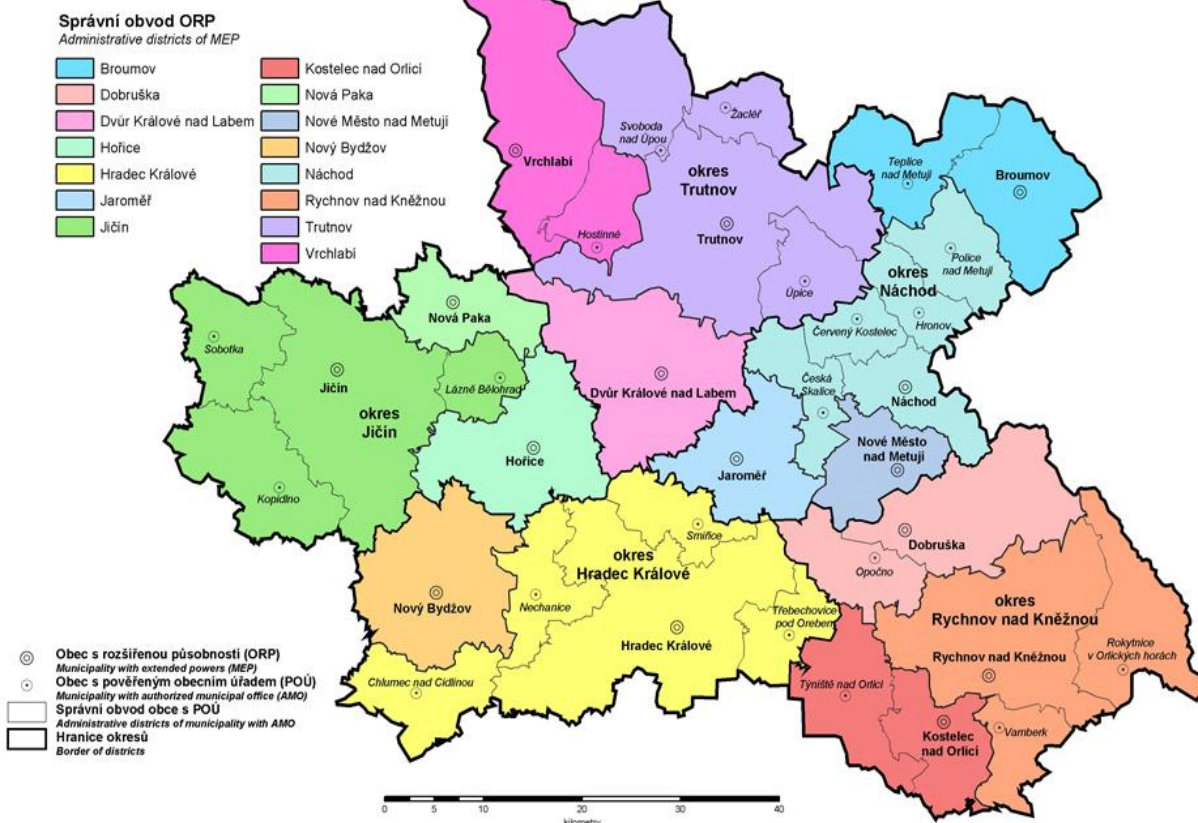
Popis Královéhradeckého regionu

Královéhradecký kraj leží v severovýchodní části Čech. Hranici kraje tvoří z více než jedné třetiny státní hranice s Polskem v délce asi 208 km, což umožňuje vzájemnou kulturní a pracovní migraci a vytváří příležitost k přeshraniční spolupráci. Jednou z nich je např. Euroregion Glacensis, který vznikl v roce 1995 jako jeden z euroregionů působících na polsko-českém příhraničním území. Velký rozmach také zaznamenaly dobrovolné svazky obcí, v nichž se obce sdružují za účelem rozvoje svých území. Se sousedními Libereckým a Pardubickým krajem tvoří oblast NUTS 2 Severovýchod, která patří mezi tři největší oblasti v republice jak rozlohou, tak počtem obyvatel.

Území kraje je po provedené reformě státní správy od 1. 1. 2000 tvořeno pěti okresy - Hradec Králové, Jičín, Náchod, Rychnov nad Kněžnou a Trutnov. V Královéhradeckém kraji bylo k 1. 1. 2003 zřízeno 15 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 35 správních obvodů obcí s pověřeným úřadem.

Administrativní členění kraje

Administrative breakdown of the region



Ke konci roku 2012 měl Královéhradecký kraj celkem **552 946 obyvatel**, což je 5,3 % celkového počtu obyvatel České republiky. Nejlidnatějším okresem je okres Hradec Králové s necelými 163 tisíci osobami. Naopak populačně nejmenší se 79 tisíci obyvateli je okres Rychnov nad Kněžnou. Hustotou 116 obyvatel na km² nedosahuje kraj celorepublikového průměru 133 osob. Rozdílů je i v okresech a pohybuje se od nejvyšší v okrese Hradec Králové (183 obyvatel na km²) po nejnižší v okrese Rychnov nad Kněžnou (81 obyvatel na km²). Podíl městského obyvatelstva dosáhl celkem 67,1 %.

Hlavním centrem kraje je statutární město Hradec Králové s 93 035 obyvateli, druhým největším městem s 30 860 obyvateli je město Trutnov. Nejméně urbanizován je okres Jičín, kde žije i nejvíce obyvatel v obcích do 500 obyvatel (více než pětina). V kraji činil tento podíl 12,8 % obyvatel. Průměrná rozloha obce je 1 062 ha a průměrný počet obyvatel v obci dosáhl 1 234 osob. Královéhradecký kraj měl k 31. 12. 2012 stále nejnižší podíl obyvatel ve věku 15–64 let ze všech krajů (67,4 %) a zároveň měl nejvyšší podíl obyvatel ve věku nad 65 let (17,8 %) předstihl již Hl. m. Prahu.

Královéhradecký kraj lze charakterizovat jako zemědělsko-průmyslový s bohatě rozvinutým cestovním ruchem. Průmysl je soustředěn do velkých měst, intenzivní zemědělství do oblasti Polabí. Největší koncentrací cestovního ruchu v České republice se vyznačují Krkonoše. Národní park Krkonoše zasahuje na území kraje dvěma třetinami své výměry a nacházejí se zde nejcennější lokality parku.

V **zemědělství** převažuje v rostlinné výrobě pěstování obilovin (pšenice, ječmen), řepky a kukuřice, významná je též produkce cukrovky a pěstování ovoce (zejména jablek, rybízu, třešní a višní) a zeleniny (mrkev, cibule, zelí). V živočišné výrobě se jedná především o chov skotu a prasat. V **průmyslu** převažuje z odvětvového hlediska podle počtu zaměstnanců zpracovatelský průmysl, v jeho rámci pak výroba motorových vozidel, výroba elektrických zařízení a textilní výroba. V České republice však kraj nepatří mezi rozhodující průmyslové oblasti, podíl na tržbách průmyslových podniků v roce 2012 činil 3,8 %.

Jinak však region zaznamenal v uplynulém desetiletí nejúspěšnější hospodářský vývoj ze všech krajů ležících při severních hranicích republiky. Významným faktorem příznivého hospodářského vývoje v uplynulém desetiletí byl automobilový průmysl. Ten se stal největším průmyslovým odvětvím v Královéhradeckém kraji (podíl na celkové hrubé přidané hodnotě činí 5 %). V oblasti zaměstnanosti však kraj doplácí na průměru automotive montoven. Nicméně i přesto byl v růstu nezaměstnanosti jedním z těch méně postižených.

Pro zlepšení celkové situace je na území Královéhradeckého kraje poskytována podnikatelům řada poradenských služeb. Mezi nejvýznamnější poskytovatele těchto služeb patří mj. Svaz průmyslu a dopravy ČR, regionální zastoupení agentury CzechInvest, Krajská hospodářská komora Královéhradeckého kraje, regionální zástupci agentury CzechTrade, Technologické centrum Hradec Králové, Asociace malých a středních podniků, Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Hradci Králové a kontaktní pracoviště v Královéhradeckém kraji a řada dalších subjektů (včetně komerčních). Uvedené subjekty působí v rámci svých oborů a oslovují zpravidla určitou skupinu podnikatelů

2 Přehled informačních zdrojů

Analýza aktuální situace v oblasti rozvoje lidských zdrojů Analýza provedena z dostupných zdrojů Svaz průmyslu a dopravy ČR	Svaz průmyslu a dopravy ČR, M. Heroutová (ve spolupráci s Bc. Mária Paclíková, Úřad práce)
Analýza aktuální situace v oblasti rozvoje lidských zdrojů v Královéhradeckém kraji Analýza provedena z dostupných zdrojů Svaz průmyslu a dopravy ČR	Svaz průmyslu a dopravy, M. Heroutová
Analýza regionálních disparit středního odborného vzdělávání ve vazbě na trh práce NUTS II Severovýchod www.SocialniDialog.cz	Asistenční centrum, a.s.
Aktuální požadavky praxe na zajištění kvalifikovaných sil v oboru - nahlédnutí u autora (Asociace hotelů a restaurací)	Ing. Václav Stárek, president Asociace hotelů a restaurací ČR
Školství v Královéhradeckém kraji K nahlédnutí u autora (Krajský úřad)	Mgr. Miloš Kosina, vedoucí oddělení středního a speciálního vzdělávání, Krajský úřad Královéhradeckého kraje
Gastronomické a potravinářské obory vzdělání středních škol v Královéhradeckém kraji Čerpáno ze statistiky Krajského úřadu	Mgr. Daniel Horáček, Krajský úřad Královéhradeckého kraje
Manuál pro zájemce o vstup do projektu „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců“ https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/podpora_odborneho_vzdelavani_zamestnancu	Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců
Databáze oborů a subjektů Čerpáno z dostupných zdrojů Krajské hospodářské komory a Svazu průmyslu a dopravy ČR	Ing. Erika Javůrková, Krajská hospodářská komora Královéhradeckého kraje, ve spolupráci se Svaz průmyslu a dopravy ČR A. Roubalovou
Zápis z oborového setkání se zaměstnavateli v oboru gastronomie a hotelnictví a setkání Rady pro rozvoj lidských zdrojů Královéhradeckého kraje Čerpáno z dostupných zdrojů Krajského úřadu	Jana Fiedlerová, odbor sociálních věcí - oddělení analýz, koncepcí a financování, Krajský úřad Královéhradeckého kraje
Významní vzdělavatelé Královéhradeckého kraje Čerpáno z dostupných zdrojů Svazu průmyslu a dopravy ČR	Svaz průmyslu a dopravy ČR, A. Roubalová
Struktura technických středních škol v Královéhradeckém kraji a významní vzdělavatelé v dalším profesním vzdělávání - Čerpáno ze statistiky Krajského úřadu	Mgr. Daniel Horáček, Krajský úřad Královéhradeckého kraje
Královéhradecký kraj - střední školy s technickým a prům. zaměřením - Čerpáno z dostupných zdrojů Svazu průmyslu a dopravy ČR	Svaz průmyslu a dopravy ČR, A. Roubalová

Strategie TOP ČR do roku 2025 - sociální dialog v textilním a oděvním průmyslu http://www.cianews.cz/tiskove-zpravy-press/strategie-ceskeho-textilniho-a-odevniho-prumyslu-do-roku-2025-626781/	Kolektiv Asociace textilního a kožedělného průmyslu
Flexicurita - sociální dialog v textilním a oděvním průmyslu http://kzps.monitorovani.eu/moduly/vybermodulu/files/vys_tupy_z_projektu/manualy/textil/Textil_-_Flexicurita.pdf	Asociace textilního a kožedělného průmyslu - Ing. Stanislav Sedláček, Odborový svaz pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy - Miroslava Palečková
Tabulka klíčových organizací KHK, PK a LK Čerpáno z dostupných zdrojů Svazu průmyslu a dopravy ČR	Svaz průmyslu a dopravy ČR, A. Roubalová, M. Heroutová
Strategie rozvoje lidských zdrojů Královéhradeckého kraje 2007 – 2015 http://www.kr-kralovehradecky.cz/cz/templates/strategie-rozvoje-lidskych-zdroju-kralovehradeckeho-kraje-17866/	Svaz průmyslu a dopravy, M. Heroutová
Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy Královéhradeckého kraje 2012 – 2016 http://www.kr-kralovehradecky.cz/cz/krajsky-urad/skolstvi/vyrocní-zpravy/dlouhodobý-záměr-vzdělávání-a-rozvoje-vzdělávací-soustavy-kralovehradeckeho-kraje-51780/	Svaz průmyslu a dopravy, M. Heroutová
Strategie rozvoje Královéhradeckého kraje 2006 – 2015 http://www.kr-kralovehradecky.cz/scripts/detail.php?pgid=222	Svaz průmyslu a dopravy, M. Heroutová
Strategie rozvoje Královéhradeckého kraje 2014-2020. http://www.kr-kralovehradecky.cz/cz/rozvoj-kraje/rozvoje-dokumenty/rozvoj-2014-2020/strategie-rozvoje-kraje-2014--2020-70319/	Centrum investic, rozvoje a inovací, Hradec Králové
Komplexní studie progresivních odvětví KHK http://www.kr-kralovehradecky.cz/cz/rozvoj-kraje/realizace/komplexni-studii-progresivnich-odvetvi-kralovehradeckeho-kraje-v-oblasti-vyzkumu--vyvoje-a-inovaci-66432/	Centrum investic, rozvoje a inovací, Hradec Králové, CENTRUM EP, oddělení rozvoje
Územně energetická koncepce Královéhradeckého kraje http://www.kr-kralovehradecky.cz/assets/rozvoj-kraje/uek.pdf	RAEN spol. s r.o.
Analýza budoucích potřeb kvalifikované práce v sektoru energetika http://old.nvf.cz/publikace/pdf_publikace/observator/cz/working_paper8_2006.pdf	Česká Obchodní Kancelář, s.r.o.

3 Analýza dat a popis stávající situace v oblasti RLZ

Rozvoj lidského potenciálu kraje je jedním z nejdůležitějších pilířů pozitivního hospodářského vývoje a sociální i kulturní úrovně kraje.

Oblast rozvoje lidských zdrojů je jednou ze strategických oblastí a cílů ukotvených v klíčovém dokumentu Strategie rozvoje Královéhradeckého kraje 2014-2020.

Zhodnocení stávající situace dle vybraných ukazatelů

1. Věková struktura obyvatelstva

Věková struktura obyvatelstva je ovlivňována dlouhodobým vývojem především porodnosti a úmrtnosti, částečně rovněž migračními pohyby a střední délkou života. V Královéhradeckém kraji se dlouhodobě zhoršuje věková struktura obyvatelstva, tzn., že populace demograficky stárne. Tato situace je dána především nižší porodnosti a úmrtnosti a prodlužující se střední délkou života.

Věková struktura obyvatelstva se sleduje podle tzv. věkových kategorií. Základními kategoriemi jsou: 0-14 let (předproduktivní), 15-64 let (produktivní) a 65 a více let (poproduktivní) složka obyvatelstva.

Druhou základní charakteristikou věkového složení obyvatelstva je průměrný věk.

Podle výsledků Sčítání lidu, domů a bytů (SLDB) v jednotlivých desetiletích je zřejmé, že věková struktura Královéhradeckého kraje se zhoršuje. Dramaticky ubývá počtu obyvatel ve věkové kategorii 0 – 14 let (od roku 1961 do 2011 úbytek 10%) a roste počet obyvatel ve věku nad 65 let (od roku 1961 do 2011 nárůst o 5,5%). Střední produktivní složka obyvatel rovněž roste a počet obyvatel ve věku 15 – 64 let se ve stejném období zvýšil o cca 4%.

Trend celkového stárnutí obyvatel Královéhradeckého kraje kopíruje trend v ČR. Věková struktura kraje a ČR se příliš neliší, pouze v kraji je o cca 1% vyšší podíl obyvatel ve věku 65 a více let na úkor kategorie 15 – 64 let. Podíl kategorie 0 – 14 let je za kraj i ČR de facto stejný.

2. Vzdělanostní struktura obyvatelstva

Vzdělanostní struktura obyvatelstva se v Královéhradeckém kraji dle výsledků SLDB trvale zlepšuje, přesto stále nedosahuje průměru ČR. Za období 1980 – 2011 výrazně roste podíl obyvatel s vysokoškolským nejvyšším dokončeným vzděláním. Nárůst od roku 1980 do 2011 je více než 2,5x. Vysokoškolsky vzdělaných obyvatel bylo v roce 2011 10,4% (průměr ČR je 12,4%). Podíl obyvatel s úplným středním vzděláním s maturitou je 31,6% v roce 2011 a dosahuje vyšší hodnoty než průměr ČR (30,9%). Podíl obyvatel se středním vzděláním bez maturity a vyučených se pohybuje v rozmezí 34 – 39%. Výrazně se snižuje podíl obyvatel se základním a neukončeným vzděláním. V roce 2011 poklesl na 17,4% (průměr ČR 17,4%).

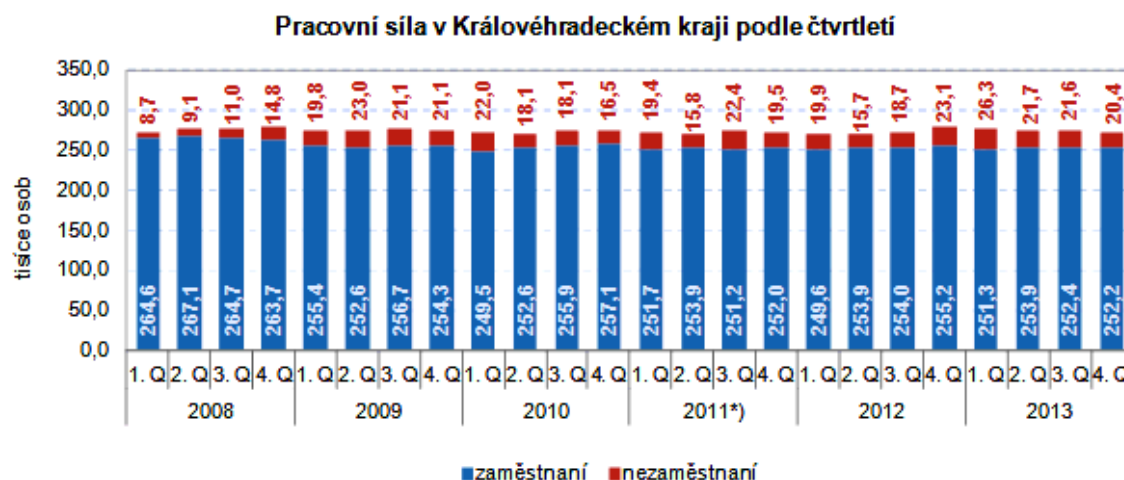
Třetí skupinou jsou studenti, jejichž podíl klesl o 1,5 procentního bodu na 28,5%. Analýza zaměstnanosti ukazuje na stabilní podíl obyvatel se základním vzděláním a bez vzdělání (3,5%) na počtu zaměstnaných v Královéhradeckém kraji. Podíl zaměstnaných se středním vzděláním bez maturity v kraji (40,7%), podobná situace je také u podílu skupiny obyvatel se středním vzděláním s maturitou. Podíl vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva na počtu zaměstnaných v kraji měl rostoucí trend (16% v 2010).

3. Zaměstnanost

Počet ekonomicky aktivních obyvatel, který je definován jako součet počtu zaměstnaných osob (v hlavním zaměstnání) a nezaměstnaných osob. Hlavním kritériem pro zařazení mezi zaměstnané, je vyvíjení jakékoliv odměňované pracovní aktivity.

Výsledky Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) za 4. čtvrtletí 2013 ukazují na meziroční snížení počtu zaměstnaných i nezaměstnaných a tím i další pokles pracovní síly v kraji.

Pracovní sílu (osoby starší 15 let, které splňují požadavky na zařazení mezi zaměstnané a nezaměstnané) tvořilo **ve 4. čtvrtletí 2013** v Královéhradeckém kraji celkem **272,6 tis. osob**, to představuje pokles proti stejnému období předchozího roku o 5,7 tisíce osob. Na snížení pracovní síly v kraji se podíleli zaměstnaní i nezaměstnaní.



*) Údaje vážené na data demografické statistiky po promítnutí SLDB 2011

Podíl kraje na celkové pracovní síle České republiky činil 5,1 %, mezi kraji byl pátý nejnižší.

Míra ekonomické aktivity (podíl pracovní síly na počtu osob starších 15 let) se proti stejnému období předchozího roku snížila v kraji na 58,1 % a zůstala za průměrem ČR, který činil 59,4 %.

Počet zaměstnaných s jediným nebo hlavním zaměstnáním v kraji meziročně klesl o 3 tis. osob, tj. v absolutním vyjádření třetí nejrychlejší pokles.

Míra zaměstnanosti (podíl zaměstnaných na počtu osob starších 15 let) v kraji dosáhla hodnoty 53,7 %, to bylo méně než celorepublikový průměr (55,4 %).

V Královéhradeckém kraji bylo z hlediska odvětví a sektorů nejvíc osob zaměstnáno v **sektoru služeb 54,8 %**, v průměru za ČR to bylo ještě více (59,3 %). Nad celorepublikovým průměrem byla v kraji zaměstnanost v **zemědělství** s podílem 4,6 % a v sekundárním sektoru s podílem 40,6 %.

4. Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je jedním ze základních indikátorů socioekonomického vývoje, který reaguje na vývoj ostatních ukazatelů.

Charakteristika současné nezaměstnanosti

- Výrazný cyklický charakter
- Dlouhodobě rostoucí strukturální nezaměstnanost – viz absolventi
- Roste podíl dlouhodobé nezaměstnanosti a prodlužuje se její délka
- Zvyšuje se podíl nezaměstnaných vysokoškoláků
- Nekvalifikované pracovní síle se nevyplatí pracovat
- Rostou rozdíly mezi regiony
- Při nižší míře nezaměstnanosti než v EU poměrně nízká míra zaměstnanosti

Nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji k 30. 4. 2014

Ke konci měsíce dubna evidovaly úřady práce Královéhradeckého kraje celkem **25 999 neumístěných uchazečů o zaměstnání**, tj. o 2 021 nezaměstnaných (o 7,2 %) méně než ke konci března.

V prvním měsíci 2. čtvrtletí přibýlo na úřadech práce Královéhradeckého kraje celkem **2 508 nových uchazečů o zaměstnání**, nejvíc jich bylo v okrese Trutnov a Hradec Králové (28,5 %, resp. 26 % z nových uchazečů o zaměstnání v kraji).

Neumístění uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa k 30. 4. 2014

Zdroj: MPSV ČR

	Uchazeči o zaměstnání		Volná pracovní místa hlášená úřadům práce	Uchazeči na 1 volné pracovní místo	Podíl nezaměstnaných osob ¹⁾ (%)		
	celkem	z toho dosažitelní			celkem	muži	ženy
Česká republika	574 908	559 045	44 246	13,0	7,88	7,98	7,79
Královéhradecký kraj	25 999	25 285	1 994	13,0	6,89	7,02	6,77
v tom okresy:							
Hradec Králové	8 074	7 893	583	13,8	7,35	7,65	7,05
Jičín	3 186	3 123	242	13,2	5,89	5,79	6,00
Náchod	4 788	4 581	298	16,1	6,22	6,50	5,94
Rychnov nad Kněžnou	2 886	2 742	190	15,2	5,20	4,80	5,61
Trutnov	7 065	6 946	681	10,4	8,68	8,93	8,41

¹⁾ podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 až 64 let na počtu obyvatel ve věku 15 až 64 let

Podíl nezaměstnaných osob v kraji klesl na 6,89 %.

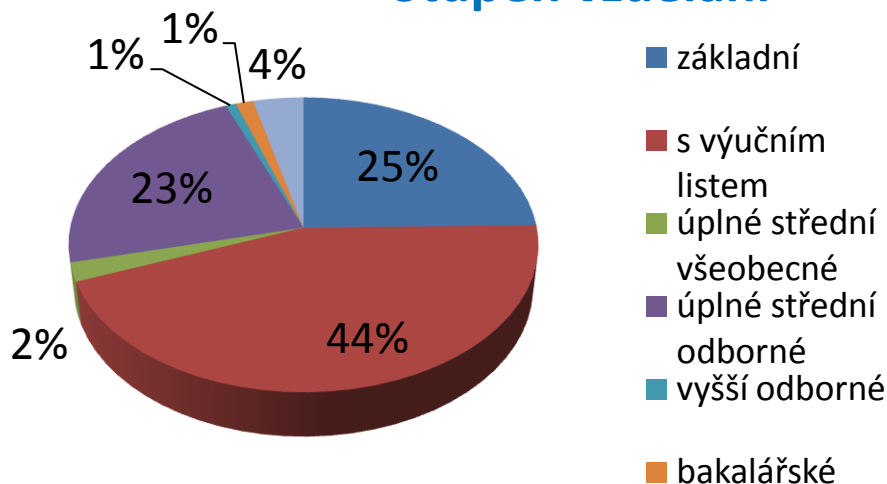
Z hlediska okresů Královéhradeckého kraje dlouhodobě nejvyšší nezaměstnanost vykazuje okres Trutnov a mezi 77 okresů v celé ČR zaujímá 27. příčku s nejvyšší nezaměstnaností. Naopak nejnižší nezaměstnanost vykazuje osmý měsíc okres Rychnov nad Kněžnou, který se podílem nezaměstnaných (5,20 %) řadí na osmou příčku s nejnižší nezaměstnaností v ČR.

V měsíci dubnu evidovaly úřady práce celkem **1 994 volných pracovních míst**. Na jedno volné pracovní místo připadlo v průměru 13 uchazečů o zaměstnání, což je shodné s průměrem za celou ČR. Nejvíc nezaměstnaných na jedno volné pracovní místo vykázal okres Náchod (16,1) a nejméně okres s nejvyšší nezaměstnaností v kraji Trutnov (10,4).

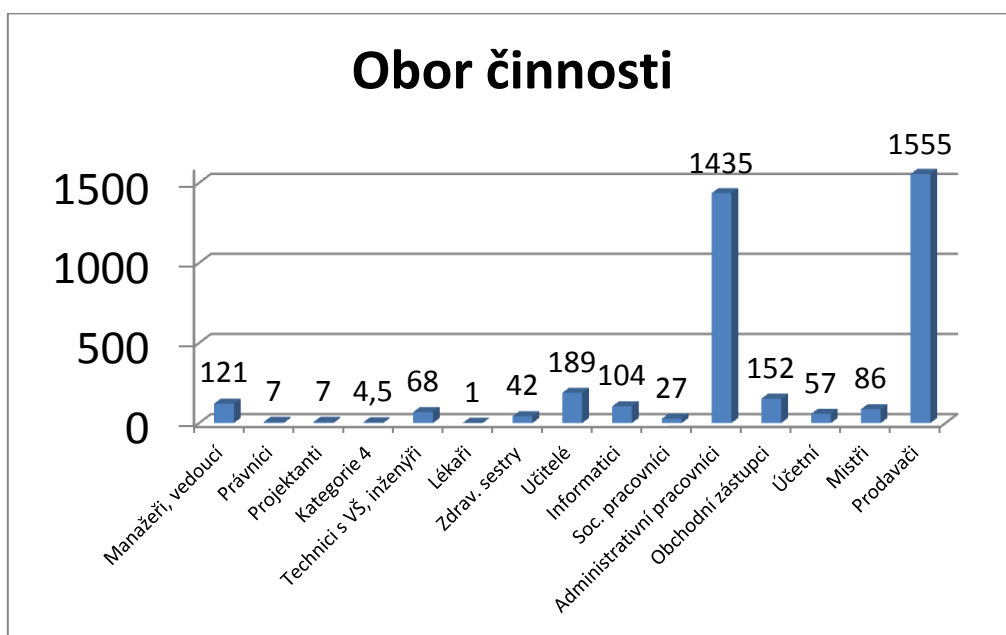
Podporu v nezaměstnanosti pobírala v kraji necelá čtvrtina (23,5 %) uchazečů o zaměstnání. Částečně nezaměstnaný byl každý devátý uchazeč o zaměstnání (3 098 osob), z toho ženy tvořily necelé dvě třetiny (64,4 %).

Složení nezaměstnaných podle vzdělání

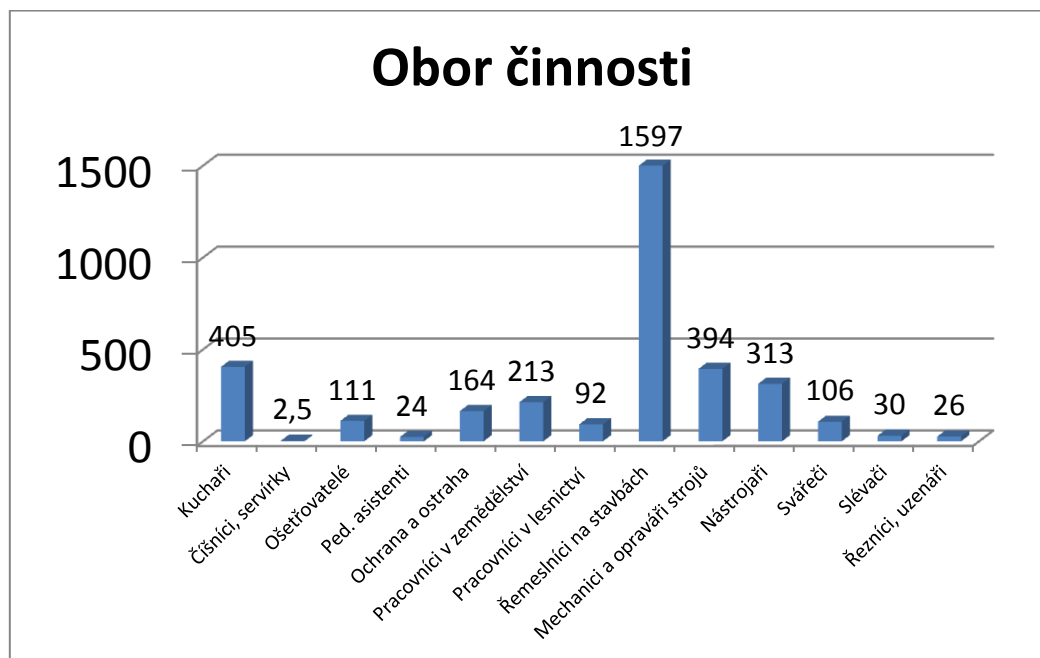
Stupeň vzdělání



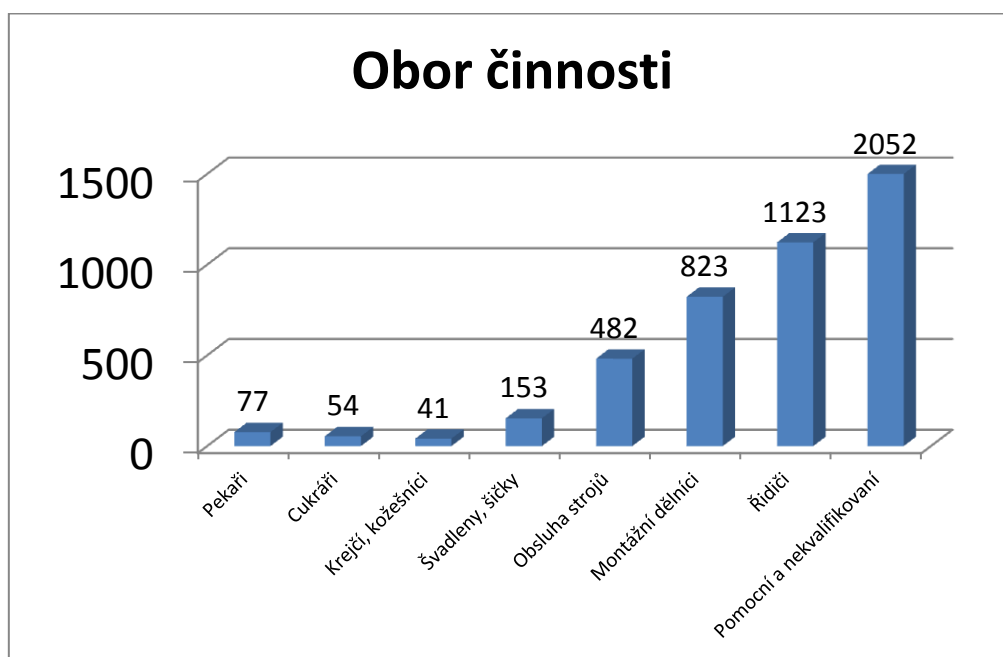
Uchazeči podle oborů činnosti (dle praxe) – 1. Část



Uchazeči podle oborů činnosti (dle praxe) – 2. Část



Uchazeči podle oborů činnosti (dle praxe) – 3. Část



5. Mzdy

Výše průměrné hrubé měsíční mzdy v kraji kopíruje trend vývoje na úrovni ČR. Průměrná mzda v kraji dlouhodobě od roku 2008 vykazuje mírně rostoucí trend.

Průměrné mzdy zaměstnanců jsou jedním z klíčových indikátorů životní úrovně obyvatelstva.

Průměrná mzda v Královéhradeckém kraji v roce 2013

V roce 2013 vzrostla průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců v kraji proti stejnému období předchozího roku o 0,3 %, reálně klesla o 1,1 %. V samotném 4. čtvrtletí 2013 se nominální mzda snížila o 1,8 %, reálně poklesla o 2,9 %.

Za rok 2013 dosáhla **průměrná hrubá měsíční nominální mzda** v Královéhradeckém kraji hodnoty **22 702 Kč** (osoby přepočtené na plně zaměstnané) a proti roku 2012 klesla o 66 Kč (tj. o 0,3 %).

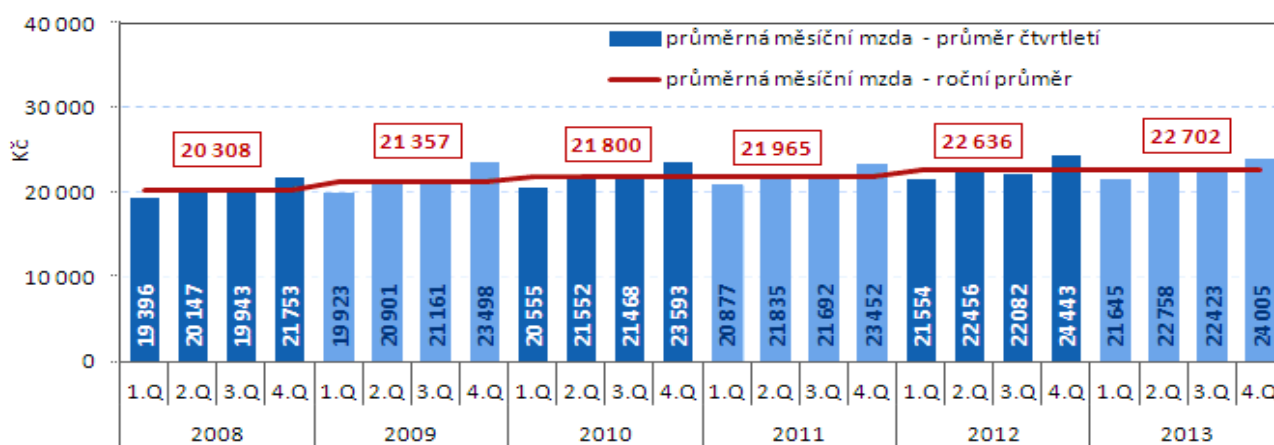
Průměrná mzda v kraji zaostala za průměrem ČR o 2 426 Kč, nejvyšší mzda byla vyplácena v Hl. městě Praha (32 879 Kč) a Královéhradecký kraj za ní zaostal o více než 10 tisíc korun. **Mezi čtrnácti kraji zaujímáme výši mzdy 8. příčku.**

Úroveň reálných mezd ovlivňuje vedle nominálních mezd i výše inflace (růst spotřebitelských cen), která činila v roce 2013 1,4 %, **reálně se tak mzda v kraji snížila o 1,1 %.**

S úrovní mezd úzce souvisí i úroveň zaměstnanosti v regionu. V roce 2013 zaměstnávaly subjekty s pracovištěm na území Královéhradeckého kraje celkem **180,8 tis. pracovníků (přepočteno na plně zaměstnané)**, proti stejnému období předchozího roku je to o 2,6 tisíc osob méně, tj. o 1,4 %. Mezi kraji je to pátý nejnižší počet. Podíl kraje na celkovém počtu zaměstnanců v ČR činil 4,9 %.

Ve 4. čtvrtletí došlo v kraji k poklesu evidenčního počtu zaměstnanců o 3,5 tisíce osob, tj. o 1,9 %, v absolutním i relativním vyjádření to byl čtvrtý nejrychlejší pokles mezi kraji.

Průměrná měsíční mzda a čtvrtletní vývoj mezd v Královéhradeckém kraji



4 Analýza struktury zapojených organizací

Královéhradecký kraj

Krajský úřad Královéhradeckého kraje

Rada pro rozvoj lidských zdrojů

Rada hospodářské a sociální dohody Královéhradeckého kraje

Rada pro rozvoj lidských zdrojů

Rada pro rozvoj lidských zdrojů Královéhradeckého kraje působí jako zvláštní poradní a iniciativní orgán nejen krajské samosprávy od ledna roku 2003. Schází se minimálně 4x ročně. K hlavním činnostem RRLZ patří:

- ▶ koncepční práce (práce s programovými dokumenty krajskými i národními), definování priorit RLZ v kraji a dílčích opatření pro jejich dosahování
- ▶ navrhuje, vybírá a koordinuje významné programy a projekty v oblasti RLZ
- ▶ zprostředkování důležitých a aktuálních informací (k financování ze strukturálních fondů EU apod.) sociálním partnerům a pracovníkům KÚ
- ▶ spolupráce s externími odborníky (MPSV, zaměstnavatelé, odborníci zaměřeni na specifické oblasti RLZ, kolegové zabývající se RLZ v jiných krajích), kteří jsou zváni na jednání RRLZ podle potřeby k předávání informací a zkušeností k jednotlivým oblastem

Pro řešení úzce zaměřených otázek, problémů, projektů apod. jsou v případě potřeby ustaveny pracovní skupiny složené ze zástupců RRLZ a odborníků na danou oblast.

Členové RRLZ viz: <http://www.kr-kralovehradecky.cz/cz/templates/rada-pro-rozvoj-lidskych-zdroju-2281/>

Rada hospodářské a sociální dohody

Je krajskou platformou pro tripartitní vyjednávání s cílem dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje. RHSD KHK projednává problémy v oblasti rozvoje kraje ve smyslu zaměstnanosti, sociálních služeb, zdravotnické péče, dopravy a dalších.

Odbor regionálního rozvoje, grantů a dotací (RG)

Odpovídá za výkon státní správy a samosprávy na jemu svěřeném úseku a za včasnou a správnou přípravu při projektování, realizaci a financování záměrů kraje z přidělených finančních prostředků v příslušném odvětví při současném dodržení platných zákonů. Vyhodnocuje naplňování cílů a opatření koncepčních dokumentů kraje, souvisejících s dotační politikou kraje (dotačními programy) a při jejich hodnocení spolupracuje s příslušnými odbory KÚ a CIRI.

Odbor školství

Vykonává činnosti související s výkonem státní správy a samosprávy ve vztahu ke zřizovaným školám a školským zařízením, které jsou příspěvkovými organizacemi, 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 krajem.

Úřad práce ČR - Krajská pobočka v Hradci Králové

Krajské pobočky 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 péstounské péče dle zákona o sociálně-právní ochraně dětí

Poradní orgán ředitele ÚP

Úlohou poradního sboru je souladu se zákonem č. 435/2004 sb. Zejména pomoc při koordinaci realizace státní politiky nezaměstnanosti a rozvoji lidských zdrojů na území Královéhradeckého kraje, a to zejména formou projednávání strategických dokumentů realizace APZ, vyjadřování k záměrům projektů připravovaných úřadem práce, poskytování zpětné vazby o potřebách, problémech či stanoviscích subjektů působících na trhu práce, hledání řešení vyskytujících se

disproporcí na trhu práce s přesahem do oblasti sociální a školství. Jednání poradního sboru jsou příležitostí k předávání informací o stavu trhu práce v jednotlivých regionech a k diskusi o akutních i chronických neduzích oblasti zaměstnanosti a i místem pro vytváření námětů a podnětů pro úpravu legislativy či jiná opatření celostátního charakteru.

Střední školy - zaměření na technické obory a obory služeb

ACADEMIA MERCURII SOURKOMÁ STŘEDNÍ ŠKOLA, s.r.o.
Hotelová škola Hradec Králové, s.r.o.
Odborné učiliště, Hostinné
Odborné učiliště, Hradec Králové
SPŠ, SOŠ A SOU Nové Město nad Metují
SŠ TECHNICKÁ A ŘEMESLNÁ Nový Bydžov
Střední odborná škola a Střední odborné učiliště
Střední odborná škola a Střední odborné učiliště, Vrchlabí
Střední odborné učiliště, Lázně Bělohrad
Střední průmyslová škola elektrotechniky a informačních technologií, Dobruška
Střední průmyslová škola stavební, Hradec Králové
Střední průmyslová škola, Hronov
Střední průmyslová škola, Střední odborná škola a Střední odborné učiliště, Hradec Králové
Střední škola a Základní škola, Nové Město nad Metují
Střední škola gastronomie a služeb Nová Paka
Střední škola hotelnictví a podnikání SČMSD, Hronov, s.r.o.
Střední škola hotelnictví a společného stravování, Teplice nad Metují
Střední škola informatiky a služeb, Dvůr Králové nad Labem
Střední škola potravinářská, Smiřice
Střední škola služeb, obchodu a gastronomie, Hradec Králové
Střední škola technická a řemeslná, Nový Bydžov
Střední škola, Základní škola a Mateřská škola, Hradec Králové
VOŠ stavební a SPŠ stavební arch. Jana Letzela
Vyšší odborná škola a Střední průmyslová škola, Jičín
Vyšší odborná škola a Střední průmyslová škola, Rychnov nad Kněžnou
Střední škola oděvní, služeb a ekonomiky, Červený Kostelec

Oslovené firmy

Actual spinning a.s.	LA LINEA s.r.o.
Ammann Czech Republic	LUKO, s.r.o.
Asociace hotelů a restaurací ČR - Hotel Horizont	MILETA a.s.
BARTOŇ - textilní závody a.s.	MONA STYL s.r.o.
Centrum andragogiky	NATURAL STONES CZ, s.r.o.
CLASIC COTTON spol. s r. o.	NOR a.s.
Devro, s.r.o.	NYKLÍČEK a spol. s.r.o.
E&M Manufacturing Czech Republic s.r.o.	PAJA s. r. o.
EGST, s. r. o.	Platex, s.r.o.
ENERGIA PROJEKT, s.r.o.	PROGRESS POWER, spol. s r.o.
Erlebachova a Josefova bouda	ProjectSoft
Esab Vamberk, s.r.o.	Rubena, a.s.
Farmet, a.s.	Saar Gummi Czech
Grand Hotel Luxury	STUHA a.s.
GRUND a.s.	Škoda Auto Kvasiny
GRUND Resort s.r.o.	Škoda Auto Vrchlabí
Hotel Astra	TermoReal, s.r.o.
CHANGERINE s.r.o.	VAMTEX spol. s r.o.
Juta a.s.	VATELA, s. r. o.
Actual spinning a.s.	Veba a.s.

Svaz obchodu a cestovního ruchu - regionální zastoupení KHK

Je nezávislým a dobrovolným sdružením asociací, aliancí, družstev a firem podnikajících v **malo/velko-obchodě, gastronomických, ubytovacích a dalších službách**. Zastupuje přes 6 000 podnikatelů vytvářejících až 500 000 pracovních míst. Je druhý největší zaměstnavatelský svaz v ČR.

CzechInvest - krajská pobočka v Hradci Králové

Regionální zastoupení poskytuje informace a služby k programům Operačního programu podnikání a inovace a k dalším národním programům na podporu firem. CzechInvest dále asistuje příchozím zahraničním investorům do regionu.

Krajská hospodářská komora Královéhradeckého kraje

Hospodářská komora KHK je subjektem zastupujícím podnikatelskou veřejnost v Královéhradeckém kraji. Chrání zájmy svých členů - malých, středních a velkých podniků,

sdužujících se v regionální síti komor. Hlavním posláním komory je podpora podnikatelských aktivit, zastupování podnikatelské veřejnosti, i poskytování poradenských a konzultačních služeb.

Významná města

Město Dvůr Králové n. Labem, Město Hradec Králové, Město Jaroměř, Město Jičín, Město Náchod, Město Rychnov nad Kněžnou, Město Trutnov, Město Vrchlabí, město Broumov, město Dobruška

Asociace textilního a kožedělného průmyslu ATOK

Je nezisková organizace, sdružující právnické a fyzické osoby operující zejména na straně výroby v odvětví textil, oděv, podporuje a organizuje aktivity posilující konkurenceschopnost textilního a oděvního odvětví, reprezentuje a hájí zájmy svých členů ve vztahu ke státním, nestátním i podnikatelským subjektům v České republice, EU a zahraničí. Dále také usiluje o pravdivé vnímání významu a postavení textilního a oděvního odvětví v české ekonomice, prosazuje rovnoprávné principy výměny zboží a rozvíjí zejména ty činnosti, které jeho členové nemohou dobře vykonávat samostatně, nebo je pro ně jejich vykonávání samostatně méně efektivní

Další sociální partneři (klastry, místní akční skupiny, nevládní organizace, atd.)

Hradecký IT klaster, Hradecký venkov o.p.s., Klaster Nanomedic, Klaster výrobců obalů - Omnipack, Království - Jestřebí hory, o.p.s., MAS Brána do Českého ráje, o.s., Místní akční skupina Broumovsko+ Místní akční skupina Krkonoše, o.s., Místní akční skupina Mezi Úpou a Metují, Místní akční skupina POHODA venkova NAD ORLICÍ, o.p.s., Obecně prospěšná společnost pro Český ráj, Otevřené zahrady Jičínska, Podchlumí o.s., Regionální agrární komora Královéhradeckého kraje, Sdružení SPLAV, o.s., Společná CIDLINA, o.s., Asociace hotelů a restaurací.

Asociace institucí vzdělávání dospělých. o.s. , krajský koordinátor

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. Jejich prioritní regionální aktivitou jsou Týdny vzdělávání dospělých, které jsou v KHK organizovány ve spolupráci s Úřadem práce.

5 Zhodnocení požadavků zaměstnavatelů a dalších zapojených organizací

Prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů se všemi vytipovanými subjekty Královéhradeckého kraje byla získána cenná zpětná vazba, kterou bylo možno konfrontovat s výstupy ze sekundární analýzy a s jejich pomocí tyto výstupy upřesnit. Hodnota takto získané zpětné vazby tkví převážně v její maximální aktuálnosti a v relevantní autentičnosti. Klíčovými nástroji jsou analýza respondentů, individuální interview-osobní setkání a následné získávání partnerů.

Nejdříve jsme zvolili formu hromadné komunikace prostřednictvím e-mailové dotazníkové akce podpořené telefonickou komunikací, kde jsme získali potřebné statisticky podložené údaje, které v návaznosti na výstupy z analýzy regionu a dalších zdrojů významným způsobem přispěly k sestavení SWOT analýz a následnému výběru cílového sektoru pro RSD. Tato forma komunikace nám též pomohla vygenerovat užší cílovou skupinu, která byla oslovena formou osobních setkání za účelem jejich získání k aktivní spolupráci na realizaci RSD v KHK pro vybraný sektor.

V rámci pohovorů jsme získali převážně tyto informace:

- ▶ Zaměstnavatelé poukazují na nevyhovující identifikovatelnost lidí s poptávanou kvalifikací na trhu práce.
- ▶ Zaměstnavatelé jsou též nespokojeni s nabídkou trhu práce zejména v oblasti technických a dalších odborných oborových kvalifikací.
- ▶ Někteří zaměstnavatelé by rádi realizovali nábor nových zaměstnanců, ale trh práce jim to neumožňuje.
- ▶ Celá řada zaměstnavatelů by byla ochotna se podílet a do budoucna i spolupracovat na vytvoření a udržení nových nebo staronových oborů v návaznosti na poptávku firem v regionu a předkládat potencionální nabídku pracovních míst.
- ▶ Uvítali by i větší oborovou a profesní propagaci směrem k rodičům a v rámci volby povolání ve školách.
- ▶ Někteří zaměstnavatelé si i postěžovali, že absolventi škol nejsou po příchodu do praxe dostatečně připraveni a musí je učit i triviální záležitosti, ale často ještě horší je, že prý většina absolventů postrádá základní sociální a pracovní návyky a často i nejběžnější etické principy. Nemají vůli a chuť pracovat, podřídit se danému systému, dodržovat pracovní dobu, v případě problémů komunikovat s nadřízeným nebo ochotu se vzdělávat.
- ▶ Často se zaměstnavatelé domnívají, že v oblasti trhu práce i školství chybí legislativa, její vzájemné propojení a systematická podpora cílená na problémové oblasti.

6 SWOT analýza stávající situace

Na základě dat shromážděných v této rešerši jsou níže vytvořeny SWOT analýzy na region KHK jako celek a na tři vybrané sektory, které postoupily do užšího výběru. Jedná se o Textilní a s ní související výrobu, Hotelnictví a gastro a Energetiku.

AKTUÁLNÍ SITUACE RLZ V KRÁLOVÉHRADECKÉM KRAJI	
SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
- Diverzifikovaná průmyslová základna, průmyslové okresy NA, RK, TU mají dobré parametry v ekonomických ukazatelích - Poměrně malý počet dominantních podniků s počtem zaměstnanců nad 2 000 - Vyšší podíl výdajů na VaV a exportní výkonnost některých oborů podnikání (např. textil nebo ICT) - Investice regionálních firem v zahraničí (textil, výroba pryžových výrobků) - Míra nezaměstnanosti dlouhodobě pod průměrem ČR - Vysoká návštěvnost kraje v cestovním ruchu - Efektivní vědeckotechnické parky v regionu a vysoký počet operujících klastrů v mezikrajském srovnání	- Nižší zaměstnanost ve službách, v sektoru strategických služeb (IT, e-business, marketing, rozvoj lidských zdrojů, finanční služby) - Vyšší podíl ubytovacích zařízení sezónního typu, kvalitativní aspekty nabídky v oblasti ubytování a gastronomie - Klesající podíl ekonomicky aktivní populace - Dlouhodobě nižší průměrná hrubá mzda v kraji a nižší průměrná mzda v odborně náročnějších povoláních - Nepříznivá struktura pracovních sil z hlediska jejich nabídky na místním trhu práce - Nedostatečný zájem o technické učební obory jako předpoklad pro rozvoj především strojírenských a IT oborů - Oborová nabídka na vysokých školách neodpovídá požadavkům trhu na nabídku vysoce kvalifikovaných pracovníků z oborů s vysokou přidanou hodnotou a vysokým potenciálem růstu
PŘÍLEŽITOSTI	HROZBY
- využívání nástrojů APZ - osvěta a následná implementace Národní soustavy kvalifikací - podpora a rozvoj dalšího profesního vzdělávání - rozvoj oborů vzdělávání v návaznosti na	- strukturální problémy v klíčových průmyslových odvětvích - zvyšování míry nezaměstnanosti, především dlouhodobé - nepříznivá vzdělanostní struktura obyvatel

místní specifické výrobní potřeby • podpora a rozvoj kariérového poradenství • realizace optimalizace středního školství ve vazbě na požadavky trhu práce • podpora spolupráce škol, zaměstnavatelů a dalších aktérů trhu práce • podpora technických a řemeslných oborů ze strany kraje (stipendia, projekty) • mediální podpora dalšího vzdělávání (počáteční i další) s důrazem na technické a řemeslné obory • posílení společenské zodpovědnosti firem • čerpání finančních prostředků z fondů EU • otevřený trh práce v SRN a v Polsku; odstraňování překážek mobility pracovních sil a jejich podpora • existence programů na podporu malého a středního podnikání • marketingová podpora lokálních MSP • Stabilní vysoký podíl podnikatelského sektoru na regionálních výdajích na výzkum a vývoj (především technické obory) • Významně zapojení CLUTEX – klastru technických textilií do propojování klíčových hráčů v rámci NUTS 2 Severovýchod • Vysoká účast podnikatelské sféry na čerpání FP7 (dominantně oblast nových materiálů) • potenciál pro mezioborovou spolupráci v rámci kraje • Pokračující integrace škol a školských zařízení, zjednodušení vzdělávacího systému • Zvýšení zájmu o upadající studijní obory, rozvoj oborů potřebných na trhu práce • Vzrůstající zájem o alternativní formy turistiky	• nízká mobilita obyvatel • nedostatečná podpora adaptability a mobility pracovní síly ze strany státu a kraje • zvyšování nedostatku řemeslníků a kvalifikovaných technických odborníků • rozbíjelá byrokracie • Exportní závislost na zemích EU • Odliv pracovníků výzkumu a vývoje do rychleji se rozvíjejících krajů ČR • Růst oborů s nízkou přidanou hodnotou (nenáročných na znalosti a dovednosti) • Odliv odborných pracovníků mimo kraj • Pokles zahraniční poptávky po domácím exportu • Trvalý nesoulad mezi požadavky trhu práce a nabídkou kvalifikovaných pracovních sil • Neschopnost ČR/krajů identifikovat a zacílit na omezený okruh konkurenceschopných výzkumných a inovačních oborů • Zpomalení dynamiky růstu stupně vybavení a úrovně využívání moderních ICT • Pokles počtu žáků středních škol v souvislosti s demografickým vývojem vedoucí k existenčním problémům vzdělávacích institucí v regionech • Nízká atraktivita technických studijních oborů • Pokračující pokles turistické návštěvnosti kraje • Nedostatečně rychle se rozvíjející nabídka ucelených produktů cestovního ruchu cíleně orientovaných na různé skupiny klientů • Neschopnost plně využít potenciálu cestovního ruchu v důsledku nedostatečného marketingu
--	---

AKTUÁLNÍ SITUACE RLZ V KRÁLOVÉHRADECKÉM KRAJI SE ZAMĚŘENÍM NA TEXTILNÍ A S NÍ SOUVISEJÍCÍ DALŠÍ VÝROBU

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
- Odvětví je v kraji vnímáno jako tradiční se silným zastoupením - Podniky působící v tomto oboru mají převážně sídlo v Královéhradeckém kraji - Vysoké zastoupení malých a středních podniků a živnostníků - Vzestup odvětví poslední 4 roky, současná „finanční“ krize se odvětví téměř nedotkla - Vyšší podíl výdajů na VaV a exportní výkonnost některých oborů podnikání (např. textil) - Spolupráce firem s Technickou univerzitou v Liberci - Konkurenceschopné mzdy, zkušená pracovní síla - Blízkost širokého spotřebního trhu - Částečný příliv nového i zahraničního kapitálu - Inovace a transformace oboru směrem k výrobkům s vysokou přidanou hodnotou - Funkční sociální dialog (sociální smír) - Vysoká odolnost a schopnost restrukturalizaci v nejnáročnějším konkurenčním prostředí - Existence podpůrných organizací spojující TOK firmy – Clutex (klastr technických textilií), ATOK (Asociace textilního a kožedělného průmyslu), OS TO	- Nízký zájem žáků o studium příslušných oborů, slabé pokrytí oboru vzdělávacími programy a to ať směrem k SŠ a VŠ tak i dalšímu vzdělávání ve smyslu NSK a s tím související nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců - Finanční náročnost zavedení inovací - Prezentace oboru veřejností jako neperspektivního, oboru, který je už v podstatě zaniklý či na ústupu - Neudržitelná výroba v původních provozech (nevhodné lokality z hlediska dopravní dostupnosti, nevhodné uspořádání provozu,..) - Snižující se počet firem podnikajících v oboru - Vysoký průměrný věk odborníků - Všeobecně nižší ochota firem v oboru spolupracovat v oblasti rozvoje lidských zdrojů - Vysoká energetická a surovinová náročnost oboru - Velký nárůst vstupních nákladů a závislost na dovozu převážné části základních surovin - Nízká podpora ze strany EU (nejednota ve strategické podpoře tohoto průmyslu)
PŘÍLEŽITOSTI	HROZBY
- Využívání potenciálu středních škol a dalších vzdělavatelů v rámci poskytování odborného dalšího vzdělávání (ve vazbě na NSK) v oboru jako nástroj pro aktuální pokrytí potřeb zaměstnavatelů po kvalifikované pracovní síle - Využívání odborníků, kteří odcházejí do důchodů, jako mentorů v dalším vzdělávání a poradenství - Marketingová podpora podniků a jejich	- Nedostatečná podpora malého a středního podnikání ze strany státu - Růst cen energií a dalších výrobních vstupů - Nedostatečné zajištění zázemí (materiálního i personálního) pro realizaci dalšího profesního vzdělávání v oboru - Nedostatečné čerpání financí z fondů EU - Nižší konkurenceschopnost výrobců tradičních textilních výrobků vzhledem k levným produktům z asijských zemí

výrobků ze strany obcí a kraje • Zavádění dalších inovací na straně vstupů i na straně výrobních výstupů, orientace na vysoce specifickou výrobu a VaV (pokročilé textilní materiály) – přechod od komodit k výrobě specialit • Nastavení trvalé spolupráce mezi experty z průmyslových podniků, VaV organizací a vzdělávacích institucí • Vznik nových profesí ve vazbě na inovace a změny v oboru • Orientace oboru na technologicky náročné, kvalifikované a o R&D opřené výroby • Zvyšování podílu technických textilií na úkor tradičního textilního a oděvního sektoru • Zapojení do mezinárodní kooperace – podpora proexportních snah (např. prostřednictvím podnikatelských misí) • Aktivní přístup k monitorování a vytváření podmínek k relokaaci výroby • Přeskupení priorit v činnostech a procesech ve prospěch předvýrobních a povýrobních etap a větší angažovanosti výrobních firem na ochranu svých zájmů (např. využívání průmyslových vzorů atp.)	• Chybějící podpora textilního průmyslu ze strany kraje • Stárnutí a odchod odborníků do důchodu, stále rostoucí nedostatek kvalifikované pracovní síly
---	--

AKTUÁLNÍ SITUACE RLZ V KRÁLOVÉHRADECKÉM KRAJI SE ZAMĚŘENÍM NA HOTELNICTVÍ A GASTRO

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
• Oblast gastronomie a hotelnictví tvoří podstatnou složku v oblasti zajištění kvalitních služeb v cestovním ruchu. • Rozvoj cestovního ruchu je pro Královéhradecký kraj jednou z priorit. • Infrastruktura cestovního ruchu (ubytovací zařízení, kulturní dědictví, cyklo/pěší trasy apod.) je rozvinuta • Významný potenciál území pro rozvoj cestovního ruchu jako ekonomické faktoru • Vysoká intenzita cestovního ruchu a	• Cestovní ruch je stále příliš soustředěn pouze do několika nejvýznamnějších turistických center • Projevující se sezónní výkyvy v intenzitě cestovního ruchu souvisí s nedostatečnou celoroční vytižeností turistické infrastruktury • Kraj nevyužívá plně svého potenciálu cestovního ruchu například v efektivně marketingově podpořených produktech cestovního ruchu cíleně orientovaných na různé skupiny klientů

návštěvnost Královéhradeckého kraje • Velké množství ubytovacích zařízení a objektů individuální rekreace • Vynikající podmínky pro zimní i letní turistiku v horských oblastech • Existence funkčních organizací cestovního ruchu (společností destinačního managementu) - V celém kraji se nachází dostatečné množství ubytovacích a stravovacích zařízení všech kategorií.	• Stále také není dostatečně využít potenciál lázeňských středisek a alternativních forem turistiky pro spoluvytváření unikátní image regionu. • Nejsou stanoveny kompetence na úrovni kraj – regiony či turisticky významná území – informační centra a dochází k tříštění finančních prostředků, s tím souvisí i neexistence stabilní a tradiční značky cestovního ruchu. • Přílišné soustředění cestovního ruchu do několika nejvýznamnějších center • Chybějící památky zapsané na seznamu kulturních památek UNESCO
PŘÍLEŽITOSTI	HROZBY
• Vyšší využívání dotačních a grantových zdrojů určených na podporu cestovního ruchu • Lepší provázanost struktury středního a učňovského školství s potřebami trhu práce • Rozvoj systému celoživotního vzdělávání a systémů uznávání kvalifikací a certifikace pro zvýšení zájmu podniků o další vzdělávání zaměstnanců • Vzrůstající zájem o alternativní formy turistiky • Využití potenciálu lázeňských středisek pro rozvoj cestovního ruchu a budování image regionu • Rozvoj přeshraničního cestovního ruchu související se společnou propagací regionů a dobrou propustností hranic • Vytvoření konkurenceschopných produktů cestovního ruchu založených na unikátní nabídce regionu	• Trvalý nesoulad mezi požadavky trhu práce a nabídkou kvalifikovaných pracovních sil • Pokles počtu žáků středních škol v souvislosti s demografickým vývojem vedoucí k existenčním problémům vzdělávacích institucí v regionech • Pokračující pokles turistické návštěvnosti kraje • Nedostatečně rychle se rozvíjející nabídka ucelených produktů cestovního ruchu cíleně orientovaných na různé skupiny klientů • Neschopnost plně využít potenciálu cestovního ruchu v důsledku nedostatečného marketingu • Nekoncepční a nedostatečné finanční zajištění společností destinačního managementu

AKTUÁLNÍ SITUACE RLZ V KRÁLOVÉHRADECKÉM KRAJI SE ZAMĚŘENÍM NA ENERGETIKU

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
- V oblasti dalšího vzdělávání a rekvalifikací patří energetika k pokročilým odvětvím a tento systém je poměrně dobře nastaven - Většina procesů vedoucích k restrukturalizaci a efektivnosti v energetice je již ukončena a v této oblasti se významné dopady na LZ už neočekávají, - Vyšší mzdová úroveň je dobrým motivačním prostředkem pro získávání nových pracovníků. - Dobře fungující odborné svazy – koordinace činností, vzdělávání, certifikace, konference, ...	- Nabídka vzdělávacích institucí na středním stupni není atraktivní pro nové studenty, - Chybí investice do výzkumu a vývoje a obor v této oblasti nemá dostatečné kapacity v LZ, - Nedostatek pracovníků v projektové a konstrukční činnosti, způsobený nízkou investiční aktivitou v odvětví v uplynulých třech desetiletích, - Nově příchozí pracovníci (zejména čerství absolventi) často nevyhovují z hlediska nedostatečných analytických schopností, řešení krizových situací a vnímání problematiky, která přímo nesouvisí s jejich pracovní pozicí.
PŘÍLEŽITOSTI	HROZBY
- Rozvoj nových technologií energetických zdrojů a trendy v úsporách vedou k novým požadavkům na LZ a k udržení vysoké úrovně české energetiky v rámci EU, - Plán budoucích investic v energetice umisťuje obor do popředí zájmu a při-spěje ke zvýšení atraktivity oboru pro studenty - Bude se mírně zvyšovat poptávka po pracovnících s vysokoškolským vzděláním, kterou bude v příštích letech snadnější uspokojit. Růst konkurence v elektroenergetice a plynárenství povede k růstu technologického rozvoje a tlaku na marketingové aktivity. Celkově lze očekávat růst počtu zaměstnanců i je-jich kvalifikačních předpokladů.	- Stárnoucí odvětví – průměrný věk se díky nedostatečné generační obměně blíží 50 roků. - Vývoj demografické struktury bude mít nepříznivé dopady na vzdělávací sféru a zhorší schopnost přirozené obměny LZ v energetice – zejména pracovníků se středním odborným technickým vzděláním. - Hrozí odliv zejména výše postavených kvalifikovaných pracovníků do zahraničních energetických firem. - Snižování domácí zásoby využitelných energetických zdrojů povede k větší závislosti na dovozu a větší citlivosti na mezinárodní a geopolitické vlivy, působící na energetiku.

7 Vybraná regionální témata

7.1 TEXTILNÍ A S NÍ SOUVISEJÍCÍ VÝROBA

Popis tématu (problému)

Tradičně silný textilní, oděvní a kožedělný průmysl, který vykazoval v roce 2001 nadprůměrnou zaměstnanost, prošel složitým obdobím poklesu jak výrobních kapacit a tím i zaměstnanosti.

Největší pokles zaměstnanosti byl zaznamenán mezi lety 2001-2007.

Strukturální problémy v období transformace byly v Královéhradeckém kraji spojeny především s úpadkem textilního průmyslu, který prošel složitým obdobím transformace a restrukturalizace, ve kterém ztratil významnou část svých výrobních kapacit, výkonů a pracovníků, musel prokázat vysokou odolnost v procesu globalizace a stabilizovat svoji pozici. Transformační potíže způsobily odvětví újmu na respektu vlivem neobjektivního náhledu na jeho ekonomickou kondici a potenciál růstu.

Vzdělání se specializací na textilní výrobu zaznamenalo výrazný útlum zájmu ze strany studentů a to dnes působí firmám obtíže při nahrazování odcházejících pracovníků.

Výhody, které má textilní průmysl např. v oblasti funkčních textilií, ochranných oděvů a technických textilií nejsou trvalé a v oblasti výrobních inovací bude nutné neustále posouvat odvětví kupředu. Textilní a oděvní průmysl má velký potenciál v oblasti nanotechnologických aplikací a právě to bude významně proměňovat poptávku po znalostech a dovednostech. Poroste také význam pracovníků, kteří budou schopni lépe kombinovat odborné znalosti v oblasti textilií se znalostmi v oblasti technologie a moderního strojního vybavení (na středoškolském stupni) a se znalostmi potřeb zákazníků, trendů na trhu, logistiky a marketingu (na středoškolském a vysokoškolském stupni).

Textilní, oděvní a kožedělný průmysl zůstane pod silným tlakem dovozu, což ale neznamená ohrožení odvětví jako celku i díky orientaci na segment funkčních a průmyslových textilií.

V Královéhradeckém kraji je textil jednou ze šesti prioritních odvětví v oblasti výzkumu, vývoje a inovací vymezených v Regionální inovační strategii Královéhradeckého kraje.

V současnosti má na území našeho kraje sídlo více než 10 výrobních a obchodních společností v oboru textilní výroby, které zaměstnávají více než 100 zaměstnanců. Mezi nejvýznamnější z nich patří JUTA a.s., VEBA, textilní závody a.s., MILETA a.s., STUHA a.s., Platex s.r.o. a další.

Největším problémem pro tyto významné zaměstnavatele se v současnosti stává nedostatek kvalifikovaných pracovních sil, což by v budoucnu mohlo ohrozit výrobní procesy v textilní výrobě.

Síť středních škol v kraji je naprosto nedostatečná. Vzdělání v oboru je možné získat pouze na Střední Škole oděvní, služeb a ekonomiky, Červený Kostelec.

V současné době pociťují firmy nedostatečnou nabídku jak u pracovníků s výučním listem, tak v oblasti profesí, které vyžadují úplné střední a vysokoškolské vzdělání.

Uchazeči na Úřadu práce s textilním vzděláním

	Vyučení	Vyučení s maturitou	Střední odborné s maturitou	Vyšší odborné	Vysokoškolské
Okres Hradec Králové	181	7	188	0	4
Okres Jičín	158	1	14	0	1
Okres Náchod	161	14	24	0	7
Okres Trutnov	284	18	61	0	7
Okres Rychnov	162	3	19	1	1
Celkem za KHK	946	43	306	1	20

Příčiny

- Stárnoucí populace se vzděláním a praxí v oboru
- Nepříznivý demografický vývoj
- Neobjektivní náhled veřejnosti na ekonomickou kondici a potenciál růstu
- Velmi malý zájem žáků základních škol o studium oboru
- Redukce textilních a oděvních oborů na středních školách
- Firmy v oboru nebyly většinou schopny definovat dlouhodobé potřeby v náboru kvalifikovaných pracovníků

Hlavní důvody pro potřeby řešení problému/tématu

- Textilní průmysl má v regionu velkou tradici.
- Společnosti působící v regionu mají dobré jméno na trhu a jsou zárukou kvality.
- Nejvýznamnější a nejúspěšnější firmy v oboru patří zároveň k největším zaměstnavatelům v kraji
- V regionu jsou prakticky zastoupeny společnosti všech stupňů výroby, což může do budoucna urychlit další rozvoj tohoto odvětví.
- Rozvíjející se spolupráce mezi podniky. V regionu působí klastr technických textilií, který sdružuje textilní firmy regionu. Fungování tohoto klastru je hodnoceno pozitivně.
- Navyšují se investice soukromých společností do výzkumu a vývoje, firmy se podílí na souboru klíčových projektů v oblasti inovací (18% objemu – 2. místo)
- Velký potenciál mezioborových vazeb – automobilový průmysl, strojírenství, stavebnictví, zdravotnictví

Existující opatření, která byla k nápravě daného stavu dosud přijata

- Otevření učebního oboru 37-51-H/01 Výrobce textilií od školního roku 2014/2015 na Střední průmyslové škole v Hronově. Výuka bude probíhat ve spolupráci s firmou VEBA, textilní výroba a.s., která bude zajišťovat odbornou praxi studentů

Navrhovaná opatření

1. Podpora počátečního a dalšího vzdělávání v kraji

- Restrukturalizace nabídky oborů vzdělání a typů škol v kraji na základě potřeb regionálního trhu práce
- Zavedení efektivních programů dalšího vzdělávání učitelů
- Zvýšení zájmu žáků základních škol o studium textilních oborů
- Vytvoření plánu optimalizace nabídky textilních oborů na středních školách v kraji – vznik nových nebo staronových oborů v návaznosti na poptávku firem v regionu v horizontu 5 let
- Zvýšení prestiže technických oborů vzdělání - zvyšování prestiže textilních oborů – mediální podpora vůči laické i odborné veřejnosti
- Propagace na základních školách – workshopy, náborové přednášky, kulaté stoly
- Změna financování a zajištění dalších zdrojů pro technické školy
- Přesné zmapování konkrétních potřeb zaměstnavatelů v horizontu 5ti let (počet chybějících zaměstnanců, profil absolventů, požadavky na stupeň vzdělání, požadavky na formu a rozsah podpory ze strany kraje)
- Aktivní spolupráce s úřady práce a osvěta i jejich prostřednictvím, zmapování aktuálních informací o počtu, vzdělání a praxi uchazečů o zaměstnání v textilním oboru a zjistit důvody problémů jejich uplatnění na trhu práce
- Burzy škol ve spolupráci se zaměstnavateli
- Konání exkurzí a dnů otevřených dveří ve spolupráci základní škola – střední škola – zaměstnavatel
- Podání žádosti o udělení krajských stipendií v oboru
- Efektivnější využití systému dalšího vzdělávání – získání dalších firem respektujících Národní soustavu kvalifikací a aktivně využívajících její nástroje – podpora vzniku Autorizovaných osob na PK přímo či nepřímo související s textilním průmyslem dle NSK – propagace a popularizace této problematiky ve spolupráci s dalšími zainteresovanými subjekty
- Tvorba dalších PK dle aktuálních potřeb zaměstnavatelů ve vybraném sektoru

2. Podpora spolupráce vzdělavatelů a zaměstnavatelů

- Rozšíření spolupráce se zaměstnavateli – posílení aktivit na centrální úrovni s cílem zlepšit legislativní podmínky pro efektivní spolupráci škol a zaměstnavatelů
- Podpora udělování krajských stipendií v nedostatkových oborech
- Zajištění technického vybavení na ZŠ, SŠ i VŠ
- Spolupráce při úpravách stávajících a vytváření nových rámcových vzdělávacích programů a školních vzdělávacích programů textilních a oděvních oborů.
- Spolupráce v zajišťování praktické výuky žáků, především s partnerskými školami
- Spolupráce v zajišťování dalšího odborného vzdělávání a praktických stáží učitelů odborných předmětů ve firmách
- Podpora vzniku autorizovaných osob systému Národní soustavy kvalifikací v TOP

NAVRHOVANÁ OPATŘENÍ ŘEŠENÁ V RÁMCI TÉTO SEKTOROVÉ DOHODY

- ▶ Přesné zmapování konkrétních potřeb zaměstnavatelů v horizontu 5ti let (počet chybějících zaměstnanců, profil absolventů, požadavky na stupeň vzdělání, požadavky na formu a rozsah podpory ze strany kraje)
- ▶ Nastartování diskuse na téma optimalizace nabídky textilních oborů na středních školách v kraji ohledně vzniku nových nebo staronových oborů v návaznosti na poptávku firem v regionu v horizontu 5 let
- ▶ Efektivnější využití systému dalšího vzdělávání – získání dalších firem respektujících Národní soustavu kvalifikací a aktivně využívajících její nástroje – podpora vzniku Autorizovaných osob na PK přímo či nepřímo související s textilním průmyslem dle NSK – propagace a popularizace této problematiky ve spolupráci s dalšími zainteresovanými subjekty

7.2 HOTELNICTVÍ A GASTRO**Popis tématu (problému)**

Oblast gastronomie a hotelnictví tvoří podstatnou složku v oblasti zajištění kvalitních služeb v cestovním ruchu.

Rozvoj cestovního ruchu je pro Královéhradecký kraj jednou z priorit. Proto Strategie rozvoje Královéhradeckého kraje 2014-2020 stanovila strategický cíl 1.4. Zatraktivnit Královéhradecký kraj pro další rozvoj cestovního ruchu jako významné složky regionální ekonomiky.

Cestovní ruch je významným odvětvím hospodářství Královéhradeckého kraje s úzkou vazbou na zaměstnanost. Infrastruktura cestovního ruchu je dostatečně rozvinuta, ovšem není celoročně vytížena a je soustředěna pouze do několika nejvýznamnějších center. Proto je **nutný další rozvoj a integrace infrastruktury a kvalitních služeb** (v návaznosti na v současné době vytvářený Národní systém kvality služeb).

Důležité je také budovat specifickou image regionu například pomocí podpory implementace moderních trendů a rozvíjení specifických forem cestovního ruchu (např. lázeňství, kongresová turistika, cykloturistika). Internacionalizace cestovního ruchu se promítne nejvíce do přeshraniční spolupráce, a to například ve formě společné propagace regionů nebo propojování stejných odvětví cestovního ruchu. V návaznosti na Koncepti státní politiky cestovního ruchu České republiky bude, s přihlédnutím k výše uvedenému, implementován optimální model destinačního managementu v regionu.

V celém kraji se nachází dostatečné množství ubytovacích a stravovacích zařízení všech kategorií. Na začátku roku 2014 bylo v kraji 1116 hromadných ubytovacích zařízení.

V hromadných ubytovacích zařízeních Královéhradeckého kraje se během prvních tří měsíců letošního roku ubytovalo téměř 257 tisíc hostů, Domácí turisté (rezidenti) tvořili 70,9 % hostů. Do Královéhradeckého kraje zavítalo devět procent hostů České republiky.

V mezikrajském srovnání se v kraji ubytoval druhý nejvyšší počet hostů po Hl. městě Praze, stejně tak u domácích hostů. U osob ze zahraničí to bylo až čtvrté pořadí ještě za Karlovarským a Jihomoravským krajem.

Z hlediska lidských zdrojů jsou v oboru gastronomie a hotelnictví největší problémy v získání kvalifikované pracovní síly. Dochází k podceňování odborných znalostí. Zejména v gastronomii je vzdělání v oboru podmínkou pro zajištění kvalitních služeb v souladu s moderními mezinárodními trendy. Paradoxem je, že v kraji je dostatečné množství středních škol, ale úroveň absolventů neodpovídá požadavkům zaměstnavatelů z hlediska nedostatečných teoretických i praktických zkušeností a rovněž velký počet absolventů nemá zájem v oboru setrvat. V evidenci úřadu práce bylo k 30. 4. 2014 celkem 405 kuchařů, přitom hoteliéři a restauratéři tuto profesi hledají.

Příčiny

- cestovní ruch je stále příliš soustředěn pouze do několika nejvýznamnějších turistických center
- projevující se sezónní výkyvy v intenzitě cestovního ruchu souvisí s nedostatečnou celoroční vytížeností turistické infrastruktury
- Kraj nevyužívá plně svého potenciálu cestovního ruchu například v efektivně marketingově podpořených produktech cestovního ruchu cíleně orientovaných na různé skupiny klientů
- Stále také není dostatečně využit potenciál lázeňských středisek a alternativních forem turistiky pro spoluvytváření unikátní image regionu.
- Nejsou stanoveny kompetence na úrovni kraj – regiony či turisticky významná území – informační centra a dochází k tříštění finančních prostředků, s tím souvisí i neexistence stabilní a tradiční značky cestovního ruchu.
- Specifické problémy oboru jako je směnný provoz, práce o svátcích
- Rozdílná úroveň počátečního vzdělávání ve sledovaných oborech v regionu
- Rozdílný zájem škol o spolupráci se zaměstnavateli, informace, které jsou žákům předávány, často nejsou neaktuální, nekorespondují s praxí
- Nezájem části absolventů o následné pracovní uplatnění v relevantních oborech, nízká motivace již při samotném studiu
- Nevhodné nastavení praktické složky vzdělávání, praxe jsou krátkodobé, podnět: měly by být alespoň měsíční, rozsah praktické výuky je nízký, praxe by měly zahrnout i víkendový provoz (je běžnou součástí povolání)
- Rozdíly v možnostech oborově „čistých“ škol a škol s různorodými obory → důležitá je především aktuálnost předávaných informací a odbornost učitelů/lektorů

Hlavní důvody pro potřeby řešení problému/tématu

- I přes klesající trend, je návštěvnost a intenzita cestovního ruchu v Královéhradeckém kraji v rámci České republiky stále vysoká.
- Infrastruktura cestovního ruchu (ubytovací zařízení, kulturní dědictví, cyklo/pěší trasy apod.) je rozvinuta
- Zkvalitnění infrastruktury cestovního ruchu
- Budování specifické image regionu jako jeden z prioritních cílů kraje

Existující opatření, která byla k nápravě daného stavu dosud přijata

- Aktivita Asociace hotelů a restaurací ČR (AHR ČR) vedoucí k řešení nepříznivé situace
- Organizace kulatých stolů s řediteli odborných škol ze strany AHR ČR za účelem otevřít otázku kvality odborného vzdělávání a na základě diskusí stanovit návrh řešení aktuální situace, která je často kritizována jak školskými zařízeními, tak sférou zaměstnavatelů.
- Vzdělávací sekce AHR ČR jako jeden z dlouhodobých cílů přispívat ke zlepšování kvality odborného vzdělávání v ČR
- Spolupráce vybraných škol a hotelů v kraji

Navrhovaná opatření

1. Obecná opatření

- Eliminace projevujících se sezónních výkyvů v intenzitě cestovního ruchu zvýšením nabídky atraktivních forem cestovního ruchu provozovaných celoročně (lázeňství, kongresová turistika)

2. Podpora počátečního a dalšího vzdělávání v kraji

- Restrukturalizace nabídky oborů vzdělání a typů škol v kraji na základě potřeb regionálního trhu práce
- Optimalizace jednotlivých oborů vzdělání
- Zavedení efektivních programů dalšího vzdělávání učitelů
- Zkvalitnění učebních pomůcek a studijních materiálů
- Vypracování ucelené koncepce vzdělávání
- Zvýšení motivace absolventů k setrvání v oboru
- Využití systému dalšího vzdělávání pro získávání kvalifikované pracovní síly z řad dospělých
- Motivace stávajících zaměstnanců k dalšímu vzdělávání

3. Podpora spolupráce vzdělavatelů a zaměstnavatelů

- Rozšíření spolupráce se zaměstnavateli – posílení aktivit na centrální úrovni s cílem zlepšit legislativní podmínky pro efektivní spolupráci škol a zaměstnavatelů
- Zajištění technického vybavení na ZŠ, SŠ i VŠ
- Spolupráce při úpravách stávajících a vytváření nových rámcových vzdělávacích programů a školních vzdělávacích programů
- Spolupráce v zajišťování praktické výuky žáků, především s partnerskými školami
- Spolupráce v zajišťování dalšího odborného vzdělávání a praktických stáží učitelů odborných předmětů ve firmách
- Podpora vzniku autorizovaných osob systému Národní soustavy kvalifikací
- Podporovat společné prezentační akce vzdělavatelů a zaměstnavatelů

7.3 ENERGETIKA

Popis tématu (problému)

Strategickým cílem obsaženým ve Strategii rozvoje Královéhradeckého kraje je zajistit udržitelné zásobování energiemi a jejich šetrné využívání na celém území Královéhradeckého kraje. Energetické zásobování je v Královéhradeckém kraji na dobré úrovni. Vedle toho je nutné nadále rozvíjet a modernizovat stávající energetické a distribuční síť. Zajištění dostatečného množství zdrojů energií je základním předpokladem pro odpovídající rozvoj regionu. Královéhradecký kraj nepatří mezi regiony s vysokou energetickou náročností, přesto spotřeba elektrické energie stále stoupá. Královéhradecký kraj není ve výrobě elektrické energie a tepla soběstačný. Značná část obyvatel, a to především v metropolitní oblasti kraje, je závislá na dodávkách energie a tepla z elektrárny Opatovice v Pardubickém kraji a dalších zdrojů ležících mimo kraj. Distribuční síť elektrické energie je částečně zastaralá a postupně je řešena její obnova včetně zvýšení kapacity.

Stávající decentralizované zdroje tepla provozované na fosilní paliva jsou častým zdrojem znečištění přízemní vrstvy atmosféry, v některých případech překračují emisní limity a omezují tak kvalitu života obyvatel. Aby nedocházelo ke zhoršování životního prostředí a čistoty ovzduší v důsledku spalování fosilních neobnovitelných paliv, je třeba především snižovat energetickou náročnost objektů a

v periferních lokalitách postupně nahrazovat fosilní neobnovitelná paliva obnovitelnými druhy paliv. Současně je třeba usilovat o vyšší uplatnění vysoce účinné kombinované výroby elektřiny a tepla.

Na území kraje je však mnoho obcí, které také zatím nejsou plynofikovány. Nižší stupeň plynofikace vykazuje oblast Rychnovska, Jičínska, Kopidlenska a Libáňska. Jednou z hlavních příčin zpomalení dalšího rozvoje plynofikace obcí v současné době je jednak technicko-ekonomická náročnost výstavby plynovodů v řídkěji osídlených regionech, jako např. v oblasti Orlických hor, tak i menší zájem obyvatel o připojení vzhledem k vývoji ceny zemního plynu a jejího dalšího růstu ve srovnání s cenami uhlí. Proto je možno i v těchto oblastech uvažovat o alternativních zdrojích. Využívání alternativních a obnovitelných zdrojů energie v kraji má velmi nízký podíl. Velký rozvoj fotovoltaických elektráren v posledních letech byl pozastaven. Ve Vrchlabí se realizuje unikátní projekt inteligentních sítí Smart Grids. V kraji pracuje také několik bioplynových stanic a malých vodních elektráren. Plošné uplatnění alternativních zdrojů energie se nepředpokládá. Připravovaná legislativa by měla v budoucnu umožnit spalování odpadů pro energetické využití (experimentálně se zkouší v elektrárně Trutnov-Poříčí).

Z hlediska lidských zdrojů je obecně stárnutí populace problémem celé energetiky. Ta se vždy počítala mezi odvětví s vyšším věkovým průměrem. Je to dané charakterem výroby a dlouhým investičním horizontem. Stárnutí pracovních sil v oboru však naznačuje problémy s přirozenou obměnou, kdy za pracovníky, odcházející do důchodu, nedodají vzdělávací instituce a trh práce dostatečnou náhradu. Dalším aspektem je změna požadavků na vzdělání v závislosti na vývoji v oblastech energetiky a měnících se technologiích.

Příčiny

- Úzká specializace pro většinu uvažovaných profesí není žádoucí a vzdělávací systém jen těžko může absolventy v tomto smyslu připravit.
- Absolventi by v oboru měli být zejména obecný a širší rozhled, který by umožňoval snadnější přechod z pozice na pozici, rychlejší adaptabilitu při zvládání nové technologie a její obsluhy.

- V odvětví je vyžadována vysoká míra zapojení do navazujících a předcházejících procesů. I to hovoří proti úzce zaměřeným profesím a/nebo vzdělávacím programům. Schopnost koordinace a porozumění technickým i jiným problémům mimo profesi zaměstnance budou po zeshitlujících procesech v oblasti LZ patřit ke klíčovým dovednostem. Rozvoj těchto dovedností by neměly mít na starosti firmy. Naopak – zatímco zaučení na nové technologie a zvládnutí její obsluhy je firma sama schopna zajistit na velmi dobré úrovni, výše uvedené požadavky jsou předmětem delší přípravy, která by měla být ve svých základech svěřena oblasti vzdělávání.
- Jsou kladeny zvýšené nároky na zvládnutí výpočetní a komunikační techniky. Průřezově je nutné zvýšit úroveň těchto znalostí u zaměstnanců v energetice.
- Roste význam znalostí z oblasti ekologie a ekonomiky a jejich vzájemné propojení. Pracovníci s touto kvalifikací budou v odvětví stále častěji poptáváni.
- Stárnoucí populace se vzděláním a praxí v oboru + nepříznivý demografický vývoj
- Klesající zájem žáků o studium technických oborů

Hlavní důvody pro potřeby řešení problému/tématu

- Zajištění dostatečné počtu kvalifikovaných pracovních sil v závislosti na požadavcích firem v regionu ve snaze dosáhnou strategických cílů kraje
- Společnosti působící v regionu mají dobré jméno na trhu a jsou zárukou kvality.
- Společnosti působící v regionu patří k významným zaměstnavatelům v kraji

Existující opatření, která byla k nápravě daného stavu dosud přijata

- Existující spolupráce středních škol a velkých firem
- Aktivita Královéhradeckého kraje směřovaná ke zvýšení atraktivity nabízených oborů středních škol
- Poskytování finanční podpory z rozpočtu Královéhradeckého kraje studentům oborů Elektrikář, Elektrikář – silnoproud, Elektromechanik pro zařízení a přístroje

Navrhovaná opatření

1. Podpora počátečního a dalšího vzdělávání

- Požadavky na široké znalosti z více oblastí, jen u určitých typů zaměření by škola měla zajistit vyšší míru specifických poznatků,
- Ve studijních plánech by se měl zvýšit podíl poznatků z oblasti IT a automatizační techniky,
- Ideální profil absolventa podle škol představuje pracovník s kombinací poznatků silnoproudé elektrotechniky a strojírenské techniky, dostatečnou praxí, absolvovanou v rámci studia a znalostmi v oblasti elektroniky nebo výpočetní techniky.
- Ve větší míře by školy měly vzdělávat studenty v oboru obnovitelné zdroje energie a v úsporách energií – zde je možný i vznik nových studijních směrů.

2. Podpora spolupráce vzdělavatelů a zaměstnavatelů

- Rozšíření spolupráce se zaměstnavateli – posílení aktivit na centrální úrovni s cílem zlepšit legislativní podmínky pro efektivní spolupráci škol a zaměstnavatelů
- Spolupráce při úpravách stávajících a vytváření nových rámcových vzdělávacích programů a školních vzdělávacích programů
- Spolupráce v zajišťování praktické výuky žáků, především s partnerskými školami
- Spolupráce v zajišťování dalšího odborného vzdělávání a praktických stáží učitelů odborných předmětů ve firmách
- Podpora vzniku autorizovaných osob systému Národní soustavy kvalifikací

8 Závěrečné shrnutí

Připravovaná Regionální sektorová dohoda (RSD) se stane významným nástrojem pro žádoucí ovlivnění rozvoje lidských zdrojů v Královéhradeckém kraji prostřednictvím koordinované spolupráce institucí kraje, vzdělávacích subjektů a zaměstnavatelů na trhu práce, ve školství a dalším vzdělávání.

Základním kamenem této spolupráce potažmo zmíněné RSD je souhrn potřeb zaměstnavatelů na trhu práce a tvorby nástrojů tyto potřeby řešících, a to především v krátkodobém časovém horizontu. V rámci samotné RSD pak dojde k jasnému vymezení rolí jednotlivých členů RSD, klíčových postupů a potřebných prostředků zastřešených odsouhlaseným časovým harmonogramem dílčích aktivit vedoucích k naplnění cílů RSD.

Na základě projektu „Sektorové dohody jako nástroj sociálního dialogu při řešení dlouhodobých problémů v oblasti rozvoje lidských zdrojů“ a jako výstup z činností královéhradeckého týmu byly nejdříve nominovány tři sektory, z nichž byl posléze vybrán jeden. Na základě celkové analýzy shrnuté touto rešerší navrhujeme realizovat Regionální sektorovou dohodu v oblasti textilní a související výroby. Vedly nás k tomu především tyto důvody:

- ▶ sektor textilní a související výroby včetně obchodu v této oblasti má dlouholetou tradici
- ▶ odolnost odvětví vůči krizovým stavům a nově expandující stadium vývoje, které neovlivnila ani nedávná globální krize
- ▶ textil je v Královéhradeckém kraji jedním z předních prioritních odvětví v oblastech výzkumu, vývoje a inovací vymezených v Regionální inovační strategii Královéhradeckého kraje
- ▶ existuje zde velká pravděpodobnost kvalitní součinnosti krajských institucí a organizací při realizaci Regionální sektorové dohody
- ▶ je zde též významný potenciál ve spolupráci s celou řadou místních subjektů činných v oboru textilní výroby, které zaměstnávají více než 100 zaměstnanců jako např. JUTA a.s., VEBA, textilní závody a.s., MILETA a.s., STUHA a.s., Platex s.r.o. a další
- ▶ důležitým faktem je též to, že textilní firmy jsou zároveň významnými zaměstnavateli, kteří velkou měrou ovlivňují kvalitu života v KHK
- ▶ rozvíjející se spolupráce mezi firmami ať už individuálně anebo prostřednictvím všeobecně dobře hodnoceného klastru technických textilií, který sdružuje textilní firmy v regionu
- ▶ podíl textilních firem na souboru klíčových projektů v oblasti inovací, čímž podporují svou konkurenceschopnost a dlouhodobou stabilitu na trhu
- ▶ aktivní přístup zástupců textilních firem

Připravovaná regionální sektorová dohoda by mohla pomoci řešit problémy odvětví, zlepšit současnou situaci a podpořit další rozvoj. Jsou tu problémy dlouhodobého významu s nutností zásahu státu, které budou v budoucnu řešeny na celonárodní úrovni, ale RSD se zaměří především na krátkodobý časový horizont.