



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

## REGIONÁLNÍ REŠERŠE MORAVSKOSLEZSKÝ KRAJ

### **Projektový tým:**

Jan Kellar, DiS.

Mgr. Dagmar Bobková Regelová

Ing. Ladislav Kozák

Petr Holica

Mgr. Michaela Válková

Expert regionálního zastoupení za SP ČR

Expert regionálního zastoupení za ČMKOS

Poradce pro regionální RLZ za SP ČR

Poradce pro Moravskoslezský kraj za SP ČR

Asistentka pro Moravskoslezský kraj za SP ČR

**V Ostravě dne 20. června 2014**

## Obsah

|       |                                                                                                                                          |    |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1     | Úvod.....                                                                                                                                | 3  |
| 2     | Analýza informačních zdrojů.....                                                                                                         | 6  |
| 2.1   | Strategie rozvoje Moravskoslezského kraje na léta 2009 - 2020.....                                                                       | 6  |
| 2.2   | Národní Strategie inteligentní specializace České republiky (Národní RIS 3).....                                                         | 6  |
| 2.3   | Analýza aktuální situace v oblasti rozvoje lidských zdrojů v Moravskoslezském kraji.....                                                 | 6  |
| 2.4   | Ekonomický a sociální význam průmyslu pro Moravskoslezský kraj – ve faktech, datech a skutečnostech.....                                 | 7  |
| 2.5   | Odhad poptávky a nabídky lidských zdrojů v sektoru průmyslu Moravskoslezského kraje v letech 2013-2020 .....                             | 7  |
| 2.6   | Problémová analýza JAP Moravskoslezského kraje.....                                                                                      | 7  |
| 2.7   | Seznam klíčových profesí v MSK .....                                                                                                     | 7  |
| 3     | Analýza dat a popis stávající situace v oblasti RLZ .....                                                                                | 8  |
| 3.1   | Analýza struktury zapojených organizací .....                                                                                            | 8  |
| 3.2   | Popisy stávající situace RLZ v MSK dle analýzy dat .....                                                                                 | 10 |
| 4     | Výsledky šetření hlavních problémů MS kraje v oblasti RLZ z pohledu zaměstnavatelů .....                                                 | 26 |
| 5     | SWOT analýza stávající situace.....                                                                                                      | 28 |
| 5.1   | Soupis témat v oblasti RLZ vhodných k řešení v regionu .....                                                                             | 29 |
| 5.1.1 | Témata v oblasti RLZ na straně silných stránek kraje .....                                                                               | 29 |
| 5.1.2 | Témata v oblasti RLZ na straně slabých stránek kraje .....                                                                               | 29 |
| 5.1.3 | Témata v oblasti RLZ na straně využitelných příležitostí kraje .....                                                                     | 29 |
| 5.1.4 | Témata v oblasti RLZ na straně vnímaných hrozeb kraje .....                                                                              | 30 |
| 6     | Vybraná regionální témata .....                                                                                                          | 31 |
| 6.1   | Nedostatek technicky vzdělané a dostatečně kvalifikované pracovní síly pro průmyslové obory v kraji, zvláště zpracovatelský průmysl..... | 31 |
| 6.2   | Nedostatečně rozvinutý systém celoživotního vzdělávání pro technické profese/kvalifikace .....                                           | 32 |
| 6.3   | Malá podnikavost lidí žijících v Moravskoslezském kraji – specificky v technických a řemeslných oborech .....                            | 34 |
| 7     | Závěrečné shrnutí.....                                                                                                                   | 35 |

# 1 Úvod

Existuje mnoho strategií a iniciativ řešících aktuální potřeby RLZ, a to i na regionální úrovni. Rozhodující je však přijetí konkrétních opatření a jejich včasná a kvalitní realizace.

Očekáváním zaměstnavatelů je, aby měli pracovníky s potřebnou kvalifikací v potřebném množství v potřebný okamžik na správném místě. Zároveň si však uvědomují důvody, proč to reálně není možné, a jsou připraveni spolupracovat na systémech, které by tyto rozdíly snižovaly. Zvláště v našem kraji zaměřeném zejména na zpracovatelský průmysl.

**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.

Proč nazrál čas na využití inovativních řešení RLZ, jakým je i regionální sektorová dohoda, v našem regionu? Také v Moravskoslezském kraji:

- se potýkáme s nedostatkem kvalifikovaných zaměstnanců, přestože náš kraj vykazuje vysokou míru nezaměstnanosti,
- zaměstnavatelé vyjadřují pocit, že absolventi škol (zejména technických oborů) nejsou po ukončení studia dostatečně připraveni na práci, že jim chybí praktické poznatky a zkušenosti,
- ve školách není dostatek pedagogických odborníků z praxe, kteří by žáky připravili na skutečnou práci, často chybí provázanost škol s konkrétními podniky,
- chybí specializovaná a profesionální centra celoživotního vzdělávání,
- není dostatečně využíván systém dalšího vzdělávání a rozvíjející se národní soustava kvalifikací,
- je podnikavost lidí dokonce na nejnižší úrovni ve srovnání s ostatními kraji ČR,
- by zaměstnavatelé uvítali větší podporu ze strany státu, krajských samospráv či Úřadu práce,
- převládá přesvědčení, že je potřeba prosadit v oblasti trhu práce vhodné legislativní změny apod.

Jaké jsou tedy naše výzvy?

Přestože zaměstnavatelé, kraje a odborné školy hlásí akutní nedostatek vyučenců v technických oborech, absolventská nezaměstnanost v těchto oborech je poměrně vysoká, například u absolventů strojírenských učebních oborů je přes 20 %.

Tento jev (který je dlouhodobý a přelévá se mezi jednotlivými obory vzdělání) má několik příčin, vzájemně v různém poměru kombinovaných, první dvě jsou ale nejpodstatnější:

1. **Nízký zájem vyučených pracovat** (obecně, ne jen v daném oboru vyučení), kombinovaný s nízkými ambicemi a nízkou identifikací s oborem.  
Příčinou je nejen rozpor mezi očekávaným a reálným pracovním prostředím, ale také nevyhovující kariérové poradenství na 2. stupni ZŠ (později i na SŠ), které nedává žákům před rozhodnutím o dalším studiu možnost se podívat do reálného pracovního prostředí a objektivně zhodnotit svůj zájem a možnosti.
2. **Absolventi učebních oborů mají obecně a dlouhodobě (bez ohledu na obor) vždy vyšší míru nezaměstnanosti**, než maturanti, či vysokoškoláci. Vyplývá to z všeobecných studijních předpokladů a Gaussovy distribuce nadání/intelligence.

OECD nás nabádá, aby se na nejnižších stupních vzdělání (tedy primárně na učebních oborech) zaměřila pozornost na kvalitu a relevanci všeobecného vzdělávání tak, aby absolventi byli schopni obstát ve stále složitějším světě a současně byli připraveni pro celoživotní vzdělávání. To ovšem znamená větší důraz na čtenářskou, informační či matematickou gramotnost

3. Dalšími vlivy pak jsou:

- **Nízká geografická mobilita** (v některých regionech je přebytek absolventů, kteří v jiných regionech chybí, ale na to má vliv i obecná bytová a půjčková politika státu).
- **Přílišná/odlišná specializace absolventů**, kdy zaměstnavatelé požadují jiné dovednosti, než kterým se žáci naučili na školních pracovištích
- **Obecné zmenšování počtu volných pracovních míst** dané vysokým stupněm automatizace a globalizací výrobních činností, též tlakem na stále vyšší odchody do starobního důchodu – tj. brzdění prosté generační výměny.
- V neposlední řadě **poměr nástupního platu v některých oborech a sociálních dávek** (v mnoha výrobních odvětvích jsou platové možnosti dány subdodavatelským a tedy podřízeným postavením českých firem vůči finálním výrobcům, kteří pak inkasují marži z prodeje výrobku)
  - o proto je na místě tlak na **vyšší podíl aplikovaného výzkumu a orientaci na progresivní odvětví** (nanotechnologie, 3D tisk, biotechnologie atd.).

Další zdokumentovaný fakt, a sice že **po 5 letech zůstává ve vystudovaném oboru cca polovina absolventů** (NÚV) nemusí být chápán jako negativní, ale jako projev obecného trendu ve vyspělých zemích, kdy člověk během produktivního věku změní/je nucen změnit svoji profesi 3x až 4x.

Proto by měl být na jedné straně absolvent školy (poprvé vstupující na trh práce) vybaven takovou kvalifikací, kterou může aktuálně v daném regionu uplatnit. **Je tedy třeba zajistit optimalizaci kapacit oborů SŠ vzdělávání podle krátkodobých predikcí regionálního trhu práce.** A současně **má existovat funkční systém dalšího vzdělávání**, který umožní těm, kteří již jednu kvalifikaci mají (tzn., že prošli počátečním vzděláváním) v kterékoli fázi jejich profesního života doplnit a nechat si ověřit své dovednosti a získat nové kvalifikace, nutné k jejich další aktivní účasti na trhu práce (viz systém Národní soustavy kvalifikací jako rovnocenný k počátečnímu vzdělávání, jeho provázání se soustavou oborů i soustavou povolání).

To, že se okamžitá nabídka kvalifikace neseťká s poptávkou po ní, je pravidelný cyklický (a regionálně podmíněný) jev, pokud se však jedná o disparitu trvalou, jde o systémovou chybu. V úvahu je také nutno vzít častou neochotu čerstvých absolventů plnit pracovní požadavky a jejich neúměrně vysoké očekávání nástupních platů.

Na regionální úrovni aktuálně probíhá sociální dialog s příslušnými regionálními aktéry (zaměstnavatelé, vzdělavatelé, veřejná správa a samospráva, NNO) za účelem dosažení shody při výběru prioritního tématu Moravskoslezské regionální sektorové dohody v oblasti zaměstnanosti a odstraňování regionálních disproporcí na trhu práce.

Záměrem aktérů je pomocí tohoto nástroje udržet konkurenceschopnou a produktivní ekonomiku a využít potenciálu lidských zdrojů v regionu.

Jako základ pro uzavření Moravskoslezské regionální sektorové dohody je zpracována tato rešerše analytických podkladů, jež slouží jako východisko pro stanovení prioritních témat v našem kraji.

Jsou zde:

- vyjmenovány a shrnuty výsledky již existujících regionálních strategií, analýz a dalších podkladů k určení priorit místního trhu práce ve vazbě na nosná odvětví,
- zmapovány a popsány vývojové predikce trhu práce a předpokládaného vývoje zaměstnanosti v našem kraji,
- pojmenovány výsledky šetření hlavních zaměstnavatelů vnímaných problémů kraje v oblasti RLZ,
- uvedena SWOT analýza Moravskoslezského kraje, vztažená na aktuální situaci regionálního trhu práce,
- vybrány a pojmenovány hlavní témata v oblasti RLZ našeho kraje a na závěr také
- navržena opatření k řešení stávající situace v oblasti RLZ, která budou řádně prodiskutována, upravena, odsouhlasena, přijata všemi hlavními představiteli trhu práce v našem kraji a posléze přetavena do podoby konkrétní Moravskoslezské regionální sektorové dohody, kterou tito aktéři podepíší a zejména pak praktickými kroky naplní.

**Slibujeme si, že právě praktická aplikace navržených opatření v rámci řešených témat naší regionální sektorové dohody přinese tolik požadovanou změnu a impuls pro další systematický rozvoj trhu práce a konkurenceschopnosti našeho kraje.**

## 2 Analýza informačních zdrojů

Jako základní analytické vstupy pro tvorbu rešerše sloužily následující dokumenty:

### 2.1 STRATEGIE ROZVOJE MORAVSKOSLEZSKÉHO KRAJE NA LÉTA 2009 - 2020

---

Strategie rozvoje Moravskoslezského kraje na léta 2009 – 2016 (respektive na léta 2009 -2020 - po aktualizaci v roce 2012)

viz: [http://verejna-sprava.kr-moravskoslezsky.cz/assets/rozvoj\\_kraje/srk\\_2009\\_2020.pdf](http://verejna-sprava.kr-moravskoslezsky.cz/assets/rozvoj_kraje/srk_2009_2020.pdf)

Příloha č. 2 Analýza klíčových rozvojových charakteristik Moravskoslezského kraje

viz: [http://www.mskis.cz/documents\\_art/1950.pdf](http://www.mskis.cz/documents_art/1950.pdf)

*Strategie je zpracována jako střednědobý strategický dokument, který plní podmínky vyplývající ze zákona č. 248/2000 Sb. o podpoře regionálního rozvoje. Jedním z důvodů zpracování Strategie bylo získat konkrétní informace a rámec pro strategické rozhodování a intervence vedoucí k požadovaným změnám.*

### 2.2 NÁRODNÍ STRATEGIE INTELIGENTNÍ SPECIALIZACE ČESKÉ REPUBLIKY (NÁRODNÍ RIS 3)

---

Národní Strategie inteligentní specializace České republiky (Národní RIS 3) zpracovaná ke dni 10. 12. 2013 (pracovní verze)

Národní Strategie inteligentní specializace České republiky (Národní RIS 3) Stručné shrnutí VERZE RIS 3 ZPRACOVANÁ KE DNI 20. 12. 2013 (pracovní verze)

viz: interní zdroj Svazu průmyslu a dopravy České republiky

*První verze Národní RIS 3 je verzí, jejíž legitimita se opírá o dokumenty, z nichž vychází a které byly široce projednávány s partnery. První verze Národní RIS 3 samotná však dosud (prosinec 2013) projednávána nebyla.*

### 2.3 ANALÝZA AKTUÁLNÍ SITUACE V OBLASTI ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ V MORAVSKOSLEZSKÉM KRAJI

---

Analýza aktuální situace v oblasti rozvoje lidských zdrojů v Moravskoslezském kraji

viz: Krajská hospodářská komora Moravskoslezského kraje

*I. část dokumentu vytvořeného Krajskou hospodářskou komorou (dále také jen KHK) Moravskoslezského kraje obsahuje obecnou charakteristiku Moravskoslezského kraje (území a obyvatelstvo, ekonomiku a odvětvovou strukturu MSK v číslech a SWOT analýzu MSK), část II. pak charakteristiku oblasti RLZ v Moravskoslezském kraji (velikost, kvalitu a využití pracovní síly v MSK, dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy v MSK, podporu odborného a technického vzdělávání v Moravskoslezském kraji na příkladu let 2008-2009, Model ideální sítě středních škol v Moravskoslezském kraji 2011, radu pro RLZ v MSK, zapojení KHK Moravskoslezského kraje do řešení problematiky RLZ a spolupráci s úřady práce).*

## 2.4 EKONOMICKÝ A SOCIÁLNÍ VÝZNAM PRŮMYSLU PRO MORAVSKOSLEZSKÝ KRAJ – VE FAKTECH, DATECH A SKUTEČNOSTECH

---

Ekonomický a sociální význam průmyslu pro Moravskoslezský kraj – ve faktech, datech a skutečnostech

Press kit Ekonomický a sociální význam průmyslu pro MSK – ve faktech, datech a skutečnostech

Press kit: Generační změna v průmyslových podnicích. Alarmující nedostatek technických absolventů

viz: Svaz průmyslu a dopravy České republiky, regionální zastoupení pro Moravskoslezský kraj

*Z textu popisujícího ekonomický a sociální význam průmyslu pro Moravskoslezský kraj, který zpracoval řešitelský tým Ekonomické fakulty VYSOKÉ ŠKOLY BÁŇSKÉ – TECHNICKÉ UNIVERZITY OSTRAVA (dále také jen VŠT-TU Ostrava), je možno vyvodit některé závěry a doporučení pro další vývoj a směřování Moravskoslezského kraje.*

## 2.5 ODHAD POPTÁVKY A NABÍDKY LIDSKÝCH ZDROJŮ V SEKTORU PRŮMYSLU MORAVSKOSLEZSKÉHO KRAJE V LETECH 2013-2020

---

Analytický podklad pro přípravu koncepční části Společného akčního plánu (SAP) - Odhad poptávky a nabídky lidských zdrojů v sektoru průmyslu Moravskoslezského kraje v letech 2013-2020

viz: <http://www.msobservator.cz/profil-y-ms-kraje-publikace-a-analyzy/>

*Účelem dokumentu je poskytnutí výchozích informací a dat pro přípravu koncepční části Společného akčního plánu Moravskoslezského Paktu zaměstnanosti.*

*Analýza je rozdělena na dvě základní části:*

*Část Poptávka je zaměřena na odhad vývoje zaměstnanosti u zaměstnavatelů v průmyslu v MS kraji a jejich poptávku po pracovní síle ve střednědobém horizontu*

*Část Nabídka je zaměřena na potenciální nabídku pracovní síly v MS kraji pro regionální průmyslové podniky ve střednědobém horizontu a to z pohledu volné dostupné pracovní síly (absolventi středního odborného vzdělávání a uchazeči o zaměstnání).*

## 2.6 PROBLÉMOVÁ ANALÝZA JAP MORAVSKOSLEZSKÉHO KRAJE

---

Problémová analýza JAP Moravskoslezského kraje (verze 03/2014)

viz: výstup projektu Zaměstnaný a vzdělaný Moravskoslezský kraj, realizovaný Sdružením pro rozvoj Moravskoslezského kraje

*Problémová analýza byla zpracována členy projektového týmu projektu „Zaměstnaný a vzdělaný Moravskoslezský kraj“ jako další zdroj výchozích informací pro přípravu Společného akčního plánu Moravskoslezského Paktu zaměstnanosti. Pojmenovává tři hlavní problémy z oblasti RLZ v Moravskoslezském kraji – viz níže bod 3.2.*

## 2.7 SEZNAM KLÍČOVÝCH PROFESÍ V MSK

---

Seznam 50 klíčových profesí v MSK

viz: <http://www.mspakt.cz/dokumenty/>

*Seznam (viz také: (<http://www.msobservator.cz/profesni-skupiny/>)) obsahuje výčet 50 nejvýznamnějších profesních skupin, které pokrývají přibližně 86 % zaměstnanosti na trhu práce v Moravskoslezském kraji. U 19 z nich se jedná o profesní skupiny spadající do technických a řemeslných profesí, na které zaměřuje své aktivity Moravskoslezský Pakt zaměstnanosti.*



## 3 Analýza dat a popis stávající situace v oblasti RLZ

### 3.1 ANALÝZA STRUKTURY ZAPOJENÝCH ORGANIZACÍ

---

Seznam klíčových organizací RLZ a zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji:

#### **Moravskoslezský kraj**

Vyšší územní správní celek.

Zastupitelstvo kraje - vykonává samosprávu, je mu ze zákona vyhrazeno předkládat návrhy zákonů Poslanecké sněmovně, předkládat návrhy Ústavnímu soudu na zrušení právních předpisů, vydávat obecně závazné vyhlášky kraje, koordinovat rozvoj územního obvodu, schvalovat územní plánovací dokumentaci, stanovit rozsah základní dopravní obslužnosti pro území kraje, rozhodovat o mezinárodní spolupráci, schvalovat rozpočet kraje, zřizovat a rušit příspěvkové organizace atd.

Zastupitelstvo Moravskoslezského kraje - má 65 členů, jeho zasedání jsou ze zákona veřejná.

Rada kraje - výkonný orgán kraje v oblasti samostatné působnosti, rada připravuje návrhy a podklady pro jednání zastupitelstva.

Radě je vyhrazeno - zabezpečovat a kontrolovat hospodaření podle schváleného rozpočtu, jmenovat a odvolávat vedoucí odborů, zřizovat komise rady, vydávat nařízení kraje, rozhodovat o majetkoprávních úkonech atd.

Rada Moravskoslezského kraje - má 11 členů, její schůze jsou ze zákona neveřejné. Schůzi rady se s hlasem poradním účastní ředitel krajského úřadu.

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.

#### **Sdružení pro rozvoj Moravskoslezského kraje - nositel Moravskoslezského paktu zaměstnanosti**

Moravskoslezský pakt zaměstnanosti (dále jen MSPakt) - je strategické partnerství desítek podnikatelských subjektů, škol a dalších institucí v Moravskoslezském kraji, které vzniklo podpisem dokumentu o uzavření paktu 24. února 2011 v Ostravě mezi Moravskoslezským krajem, Sdružením pro rozvoj Moravskoslezského kraje, Krajskou hospodářskou komorou MSK a Regionální radou Regionu soudržnosti Moravskoslezsko.

MSPakt si klade za cíl významně přispět ke změně dlouhé roky trvající nepříznivé situace na zdejším trhu práce. Jeho nástrojem pro uskutečnění změn je Integrovaný program rozvoje zaměstnanosti (IPRZ).

#### **Krajská hospodářská komora Moravskoslezského kraje**

Krajská hospodářská komora Moravskoslezského kraje (KHK MSK) - vznikla na základě zákona č. 301/1992 Sb. Pracuje jako samostatný právní subjekt v síti Hospodářské komory ČR.

Komora slouží k podpoře podnikatelských aktivit, k prosazování a ochraně zájmů svých členů. V rámci své působnosti zejména poskytuje poradenské a konzultační služby v otázkách spojených s podnikatelskou činností, organizuje vzdělávací činnost, informační servis profesního vzdělávání a forem rekvalifikace, navazuje a rozvíjí styky s komorami a odbornými institucemi v zahraničí a uzavírá s nimi dohody, vystavuje osvědčení, která vznikají v právních vztazích při mezinárodním obchodě, vykonává vlastní hospodářskou činnost na podporu řádného plnění svých úkolů.



**Svaz průmyslu a dopravy České republiky – regionální zastoupení pro Moravskoslezský kraj**

Svaz průmyslu a dopravy České republiky (SP ČR) - je nestátní dobrovolnou nepolitickou organizací, sdružující zaměstnavatele a podnikatele v České republice. Jedná se o největší zaměstnavatelský svaz, 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.

SP ČR má celkem 7 regionálních zastoupení, přičemž v Ostravě sídlí zastoupení pro Moravskoslezský kraj.

**Zaměstnavatelé a zaměstnavatelské asociace, sdružení a klastry**

EVRAZ VÍTKOVICE STEEL, a.s. - patří mezi přední evropské výrobce válcovaných výrobků z oceli. Od roku 2005 je společnost součástí přední vertikálně integrované ocelářské a těžařské skupiny EVRAZ GROUP S.A. Společnost patří k největším a nejvýznamnějším zaměstnavatelům v Moravskoslezském kraji.

TŘINECKÉ ŽELEZÁRNY, a. s. - jsou největší českou hutí s domácím kapitálem, která vyrábí nejvíce oceli v České republice, přičemž tradice výroby sahá až do roku 1839. Společně s Moravia Steel a desítkami dceřiných společností se řadí k významným průmyslovým uskupením ve střední Evropě a velkým a významným zaměstnavatelům v Moravskoslezském kraji.

VÍTKOVICE, a.s. - společnost je strojírenským holdingem. VÍTKOVICE MACHINERY GROUP je nejvýznamnější českou strojírenskou skupinou se silnou pozicí ve vybraných segmentech strojírenské produkce a v oblasti dodávek velkých investičních celků. Zahrnuje okolo třicítky firem. Holding patří k největším a nejvýznamnějším zaměstnavatelům v Moravskoslezském kraji.

ArcelorMittal Ostrava a.s. - je největší hutní komplex v České republice a patří do největší světové ocelářské a těžařské skupiny ArcelorMittal. ArcelorMittal Ostrava a její dceřiné společnosti mají přes 7500 zaměstnanců a tudíž patří k největším a nejvýznamnějším zaměstnavatelům v Moravskoslezském kraji.

OKD, a.s. - je jediným producentem černého uhlí v České republice. Těží jej v hlubinných dolech v ostravsko-karvinském revíru v jižní části Hornoslezské uhelné pánve. V evropském měřítku je OKD z hlediska objemu těžby jednou z pěti největších firem. Společnost OKD je největším zaměstnavatelem v regionu a jedním z největších soukromých zaměstnavatelů v ČR (cca 13 tis. vlastních zaměstnanců a cca 4,5 tis. zaměstnanců dodavatelských firem).

Společenství průmyslových podniků Moravy a Slezska - je zaměstnavatelským svazem a kolektivním členem SP ČR. Posláním Společenství je spoluvytvářet optimální podmínky pro dynamický rozvoj podnikání. Svou činnost rozvíjí na území České republiky, zejména pak v rámci územních celků Moravy a Slezska.

Národní strojírenský klaster - je dobrovolné sdružení organizací ve strojírenských a souvisejících oborech. Sdružuje strojírenské firmy a firmy navazující či vykonávající služby pro strojírenství. NSK propojuje velké firmy s jejich dodavateli, obslužnými a logistickými firmami a s odbornými institucemi zaměřenými na vědu a výzkum, marketing, rozvoj lidských zdrojů a terciární vzdělání.

Hutnictví železa, a.s. – je jedinou ocelářskou asociací sdružující podniky v České republice a na Slovensku. Jejimi členy jsou hlavní české a slovenské ocelářské podniky a podniky, jejichž činnost s ocelářstvím bezprostředně souvisí. Členství v HŽ vyjadřuje potřebu kooperace podniků v éře globální ekonomiky.

### **Českomoravská konfederace odborových svazů**

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).

### **Úřad práce České republiky – Krajská pobočka v Ostravě**

Úřad práce České republiky (ÚP ČR) - je správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu. Krajské pobočky jsou organizačními útvary ÚP ČR, v Ostravě sídlí moravskoslezská Krajská pobočka v Ostravě.

### **Školská zařízení, vzdělavatelé a autorizované osoby**

Školská zařízení – zde ve smyslu mateřských škol (MŠ), ale zejména pak: základních škol (ZŠ), středních škol (SŠ – včetně středních odborných škol), vyšších odborných škol (VOŠ) a dále také vysokých škol a univerzit (VŠ) bez ohledu na zřizovatele.

Vzdělavatelé – soukromé organizace působící v oblasti vzdělávání, zejména pak dalšího vzdělávání.

Autorizovaná osoba – je fyzická nebo právnická osoba, které autorizující orgán přiznal právo ověřit zkouškou, zda si žadatel o kvalifikační osvědčení profesní kvalifikace skutečně osvojil všechny požadované kompetence. Autorizované osoby jsou podle své odbornosti evidovány v informačním systému NSK.

Jedná se o seznam doplňovaný průběžně dle potřeby směřování naplnění diskutovaných témat regionální sektorové dohody s dalšími představiteli trhu práce v Moravskoslezském kraji. Aktuální verze je platná k 20.6.2014.

## **3.2 POPISY STÁVAJÍCÍ SITUACE RLZ V MSK DLE ANALÝZY DAT**

Výňatek relevantních klíčových informací (citací) výše uvedených analytických informačních zdrojů (viz bod 2 Analýza informačních zdrojů):

### **Add 2.1 Strategie rozvoje Moravskoslezského kraje na léta 2009 – 2020**

#### **2.2.1 Globální cíl 1 - Konkurenceschopná, inovačně založená ekonomika:**

Tento globální strategický cíl je dále rozpracován do mj. specifického strategického cíle (SSC):

SSC 1.3 Podpora zakládání nových podnikatelských subjektů (MSP včetně fyzických osob – OSVČ a mladých podnikatelů)

*Tento cíl má za úkol vytvářet příznivé podmínky pro zakládání nových firem v Moravskoslezském kraji. Tato aktivita je považována za velmi důležitou, neboť dosavadní aktivita obyvatel v kraji k podnikání je jednou z nejnižších v ČR. Aktivitu v rámci tohoto cíle (výchova k podnikavosti, finanční podpora pro nově zakládané firmy) budou zaměřeny jak na nové potenciální právnické, tak i fyzické osoby – OSVČ a malé podnikatele. Předmětem podpory v rámci tohoto cíle budou potenciální podnikatelské záměry, které prokážou alespoň minimální úroveň inovativnosti (mělo by se jednat minimálně o inovace nižšího řádu).*

## 2.2.2 Globální cíl 2 – Dobré vzdělání a vysoká zaměstnanost – příležitost pro všechny

Tento globální strategický cíl je dále rozpracován do mj. specifického strategického cíle (SSC):

### SSC 2.1 Zlepšit koordinaci aktivit zaměřených na růst zaměstnanosti

*Trh práce je složitý mechanismus, jehož fungování ovlivňuje řada klíčových aktérů a faktorů. Koordinace aktivit zaměstnavatelů, vzdělavatelů, samosprávy, odborů a veřejného sektoru není řešením na všechny potřeby a problémy, ale může významně přispět. Dosavadní individuální aktivity jednotlivých subjektů na trhu práce viditelně nestačí. Důležitým krokem je již býěr tématu „zaměstnanost“ mezi hlavní strategické priority kraje. Založení Moravskoslezského paktu zaměstnanosti v únoru 2011 umožňuje rozšíření spolupráce a koordinaci aktivit pro rozvoj zaměstnanosti mezi aktéry z kraje a centrálně řízenými ministerstvy a institucemi. Pakt chce sladit potřeby a představy hlavních aktérů na trhu práce, shodnout se na prioritních projektech a zajišťovat pro jejich řešení finanční zdroje. Koordinační aktivity MS Paktu budou realizovány jak na straně nabídky, přípravou kvalifikovaných pracovníků, tak i na straně poptávky, intervencemi podporujícími tvorbu nových pracovních míst.*

### SSC 2.2 Snížit nerovnováhu mezi nabídkou a poptávkou po kvalifikovaných pracovních silách v jejich počtu, struktuře a kvalitě

*Na regionální úrovni v ČR nejsou k dispozici střednědobé předpovědi trhu práce a kvalifikačních potřeb pro jednotlivá odvětví a územní jednotky. V MS kraji byla založena a pilotně ověřena první Regionální observatoř trhu práce a konkurenceschopnosti v ČR, která spolupracuje s Národní observatoří trhu práce s cílem zajišťovat kvalitní informační podporu aktérům na trhu práce – občanům, zaměstnavatelům, vzdělavatelům, úřadům práce, institucím regionální správy – a tím pozitivně ovlivňovat soulad mezi nabídkou a poptávkou po kvalifikované pracovní síle.*

*Kromě informací je další potřebou včasná motivace žáků základních a středních škol ke studiu oborů požadovaných na trhu práce v souladu s individuálními předpoklady (talentem) každého jednotlivce. Zejména pokud jde o technické obory je nutné podpořit motivaci žáků také podstatnými změnami ve výuce relevantních předmětů, jako je například matematika.*

### SSC 2.6 Zvýšit pracovní zapojení nezaměstnaných

*Moravskoslezský kraj je dlouhodobě na nelichotivém prvním místě v absolutním počtu nezaměstnaných v rámci celé České republiky. Rozsáhlá restrukturalizace průmyslu zde byla v předcházejících dvaceti letech dokončena. K dynamickému růstu hrubého domácího produktu celého kraje je nutné podstatně zvyšovat pracovní zapojení nezaměstnaných. Zejména dlouhodobě nezaměstnaní jsou vážným problémem křešení. Základní legislativní podmínky pro nezaměstnanost vytváří stát. Hlavní roli při aktivní práci s nezaměstnanými hrají úřady práce. Odborné znalosti zaměstnanců úřadů, úzká spolupráce s dalšími subjekty na trhu práce a finanční zdroje na aktivní politiku zaměstnanosti, posílené dočasně z evropských fondů, vytvářejí dobré výchozí podmínky pro realizaci tohoto strategického cíle. Klíčovým faktorem úspěchu na straně nabídky je individuální přístup k nezaměstnaným, identifikace jejich možností a preferencí a cílená příprava pro uplatnění na trhu práce. Na straně poptávky bude rozhodující vývoj ekonomiky.*

## Add 2.2 Národní Strategie inteligentní specializace České republiky (Národní RIS 3)

### Průměrná a dále se snižující kvalita výstupů vzdělávacího systému

Přestože čtenářská a matematická gramotnost obyvatel ČR ve věku 16-65 let je na průměru nebo nad průměrem zemí OECD (2013), šetření PISA (2012) mezi žáky ve věku 15 let ukazuje na pokles numerické, čtenářské i přírodovědné gramotnosti. Toto šetření také ukázalo značné rozdíly mezi typy škol i mezi kraji. ČR má dále dlouhodobý nedostatek (dostatečně kvalitních) absolventů technických a některých přírodovědných oborů, a to jak na středním stupni, tak

vysokoškoláků. Absolventům vysokých škol (a patrně i SŠ) chybějí měkké dovednosti, jako je schopnost komunikace, spolupráce, chybějí jim také dostatečné jazykové dovednosti.

#### Nefunkční systém identifikace talentů a práce s nimi

Český vzdělávací systém se nedostatečně zaměřuje na identifikaci přirozeného nadání žáků a jeho další rozvoj prostřednictvím vhodné volby vzdělávací a profesní dráhy. Systém (a učitelé) neumí nalézat talenty (jichž je celá řada druhů), pracovat s nimi, rozvíjet je a nabízet jim individuální podmínky. Pro děti se studijními předpoklady jsou zamýšlena gymnázia, avšak vlivem zmenšování populačních ročníků na nich studují také slabí žáci, odborné školy či učební obory mají žáků nedostatek. Ke snižování kvality studentů dochází i na vysokých školách. V ČR je rovněž nízká míra dokončení doktorského studia.

#### Klíčová oblast změn:

D: Lepší nabídka lidí v počtu i kvalitě pro inovační podnikání, výzkum a vývoj

D.1: Zvýšit kvalitu absolventů škol

D.1.1: Vytvořit funkční vztah mezi školami a zaměstnavateli

D.1.2: Zvýšit úroveň měkkých kompetencí

D.2: Identifikovat a využít talenty

D.2.1: Vytvořit systém identifikace a rozvoje talentů

### **Add 2.3 Analýza aktuální situace v oblasti rozvoje lidských zdrojů v Moravskoslezském kraji**

Rozvoj společnosti a ekonomiky, trh práce a vzdělávání mají velice úzkou vzájemnou vazbu a jen jejich vzájemně vyvážený vývoj může přispět k úspěšnému rozvoji kraje. Zmíněná rovnováha je přitom v MSK již několik let narušena prohlubujícím se nedostatkem pracovníků v některých profesích nebo i celých odvětvích.

#### Nedostatek odborně připravených pracovníků je zvláště silně pocíťován ve:

- strojírenství,
- elektrotechnických a IT oborech a ve
- stavebnictví.

S nedostatkem pracovníků se rovněž více či méně úspěšně potýká:

- hutnictví,
- chemický průmysl,
- některé potravinářské profese,
- odvětví zpracování dřeva a místně i odvětví jiná.

Tato situace se zákonitě promítá do vzdělávacích potřeb kraje.

Stále více významných firem v kraji postrádá mladé vzdělané lidi, kteří by vyhovovali jejich potřebám.

#### Velikost pracovní síly v MSK

Míra zaměstnanosti patří v mezikrajském srovnání k nejnižším.

Podnikatelská aktivita v mezikrajském srovnání zaostává, ve struktuře dominují zaměstnanci.

Obyvatelstvo kraje stárne, potenciální pracovní síla se v prognózách snižuje.

Velikost pracovní síly v kraji negativně ovlivňuje trvale záporné migrační saldo – stěhují se relativně hodně mladí lidé.

### Kvalita pracovní síly v MSK

Index vzdělanosti je dlouhodobě nižší než v ČR jako celku.

Ve struktuře středoškolského vzdělání klesal význam odborných učilišť, naopak výrazně roste rozsah i význam vysokoškolského studia.

### Využití pracovní síly

Struktura produkce se postupně měnila ve prospěch oborů méně náročných na objem pracovní síly.

Je patrný růst podílu výroby:

- dopravních prostředků (vliv nových výrobních kapacit),
- výroby a opravy strojů a zařízení a
- elektrických a optických přístrojů i
- samotné těžby nerostných surovin.

Naopak svůj význam ve struktuře průmyslové produkce ztrácela:

- energetická produkce,
- potravinářská výroba a
- výroba kovodělná.

Změna odvětvové struktury ve prospěch spíše těch méně náročných na objem pracovní síly s převažující orientací na kvalitu pracovní síly se projevila v již uváděný výrazně pomalejší nárůst zaměstnanosti oproti výraznému růstu HDP.

Viditelný vliv má na nezaměstnanost úroveň vzdělání. Obyvatelé s vyšším vzděláním se mezi nezaměstnané dostávají nejpozději.

*Komentář: v posledních letech však prokazatelně stoupá nezaměstnanost také u vysokoškolsky vzdělaných lidí (v roce 2011 byla pod 3 %, nyní je již přes 5 %).*

Přes vysokou nezaměstnanost je mzdové ocenění pracujících v kraji nadprůměrné.

MSK vidí v rozvoji odborného vzdělávání jedno z hlavních řešení potřeb, nově vzniklých v souvislosti s příchodem zahraničních investorů a se snižujícími se počty žáků přijímaných do některých oborů středního odborného vzdělávání navzdory požadavkům trhu práce. Stále významnější roli začíná v této oblasti sehrávat navazování dobrých kontaktů mezi školami a zaměstnavateli. Mnohem významnější roli začalo rovněž plnit kariérové poradenství, a to zejména na základních školách.

Střední technické vzdělání se na pracovním trhu stalo nedostatkovou kvalifikací a uchazečů o tuto vzdělávací dráhu i nadále ubývá

Mezi příčiny tohoto jevu patří:

- dřívější dlouhodobá podpora rozvoje gymnaziálního a lyceálního vzdělání ze strany státu,
- masové propouštění ve strojírenských a dalších výrobních podnicích ve 2. pol. 90. let,
- negativní demografický vývoj populace 15 – 18 letých a
- celkově špatná image práce ve strojírenství, stavebnictví a výrobní sféře obecně.

Navíc jen malá část absolventů technických oborů vykonává po ukončení školy tu kvalifikaci, pro kterou se vzdělávala, a z původně vystudovaných oborů odcházejí jinam. Příčiny tohoto jevu - odchody z původně vystudované profese jsou nejčastěji způsobeny nenaplněním původních očekávání mladých pracovníků.



#### Nástroje podpory odborného vzdělávání v MSK:

- posílit význam kariérového poradenství na 2. stupni základní školy, a to zejména zapojením co největšího počtu zaměstnavatelů do procesu volby vzdělávací dráhy žáka
- nadále usilovat o změny v myšlení zaměstnavatelů a jejich širší zapojení do propagace řemesel na základních školách, do posílení prestiže odborného vzdělávání a současně do zlepšování péče o absolventy odborného vzdělávání a o zlepšení jejich pracovních a mzdových podmínek
- podporovat aktivity zaměstnavatelů ve vzdělávání učitelů odborných předmětů
- získávat pomoc zaměstnavatelů při modernizaci a vybavenosti odborných učeben a dílen ve školách
- zatraktivnit vyučované bory a současně se efektivně prezentovat žákům škol
- v souladu s potřebami trhu práce umožnit absolventům oborů středního vzdělání s maturitní zkouškou případnou změnu získané kvalifikace otevíráním oborů zkráceného studia pro získání středního vzdělání s výučním listem a s maturitní zkouškou
- směřovat uvolněné prostorové i personální kapacity středních škol do oblasti rozvoje vzdělávání dospělých a postupně realizovat proměnu stávajících středních škol na centra celoživotního učení s propojením na počáteční vzdělávání a na zaměstnavatele; při rozvoji celoživotního učení maximálně využívat prostředků strukturálních fondů EU,
- usilovat o přímou finanční podporu podnikatelského sektoru i kraje žákům těch oborů středního odborného vzdělání, u nichž panuje dlouhodobý nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce a které jsou ohroženy úplným zmizením z pracovního trhu.

#### **Add 2.4 Ekonomický a sociální význam průmyslu pro Moravskoslezský kraj – ve faktech, datech a skutečnostech**

Rozvoj Moravskoslezského kraje bude bezesporu i v budoucnu založen na tradičních průmyslových odvětvích, zejména na zpracovatelském průmyslu.

Dynamiku českého průmyslu ovlivňují odvětví značně vázaná na vývoj hospodářského cyklu (zejména automobilový průmysl). Větší diverzifikace průmyslové výroby by bezpochyby přispěla ke zmírnění dopadů konjunkturálních výkyvů.

#### Ekonomický a sociální význam průmyslu pro Moravskoslezský kraj v řeči čísel:

- 5292 osob představuje 2,7 % zaměstnanců, kteří budou mít v roce 2016 nárok na starobní důchod, což je o téměř tři tisíce zaměstnanců více než za rok 2012
- 2016 v tomto roce vytvoří jen odchody průmyslových zaměstnanců do důchodu dostatek pracovních míst pro absolventy
- 23 826 Kč je medián mezd v MSK za rok 2011 (3. Nejlepší kraj v ČR)
- 46 % téměř polovina zaměstnanců pracuje v jednom průmyslovém podniku více než 21 let
- 18 % téměř pětina zaměstnanců pracuje v jednom průmyslovém podniku více než 31 let
- 36 % zaměstnanců MSK pracuje v průmyslu
- 67 % zaměstnanců velkých prům. podniků je starších 40 let (z toho 32 % je starších 50 let)
- 39,5 % je podíl průmyslu na celkové produkci MSK
- 1/3 je počet zaměstnanců v průmyslu, představujících celkem 196 tisíc lidí (z 540 tisíc)
- 55 let průměrný věk zaměstnanců pracujících v průmyslových podnicích více než 31 let
- 29 let ve skupině do 29 let ubývá ekonomicky aktivních obyvatel (prodlužuje se délka studia a současná generace je početně slabší)
- 4/5 středoškolsky vzdělaných zaměstnanců v průmyslu:
- 28 % zaměstnanců v průmyslu absolvovali střední školu s maturitou
- 54 % vyučených zaměstnanců v průmyslu
- Navíc převážná většina (skoro 90 %) lidí v Moravskoslezském kraji pracuje jako zaměstnanci, jen 10 % jako osoby samostatně výdělečně činné.



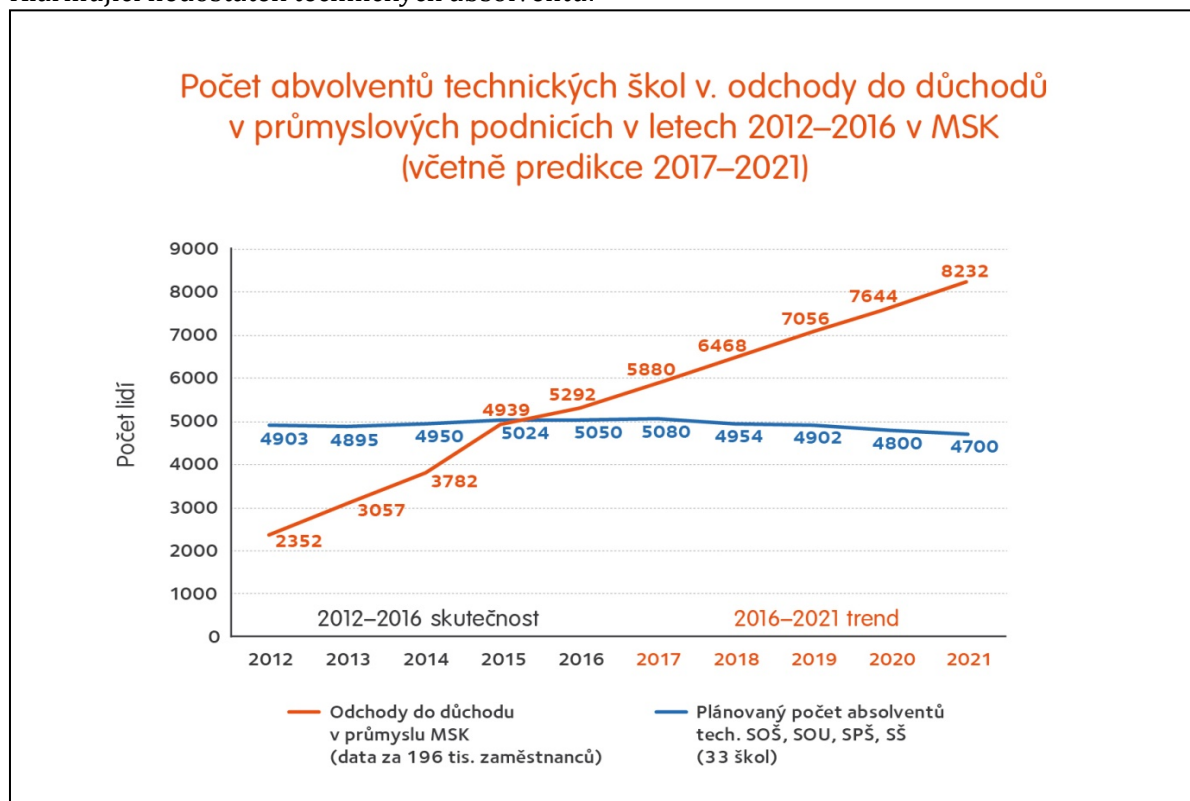
Další závěry a doporučení:

- Nebezpečná je hrozba vylidnění regionu Moravskoslezského kraje, zejména vzdělané populace.
- Stávající odvětví, působící v regionu, hrají a také v budoucnu budou hrát významnou roli. Kromě doporučení větší diversifikace by měl být kladen důraz na přilákání hi-tech odvětví, nových technologií a zvýšit výdaje na vědu a výzkum. Toto doporučení koresponduje se vzdělaností a potřebou udržet mladé vzdělané lidi v regionu.
- Zdůraznit je třeba velký význam zpracovatelského průmyslu na export a význam Moravskoslezského kraje pro exportní výkonnost celé České republiky. Opět by měl být další vývoj průmyslových odvětví v regionu zaměřen na růst necenové konkurenceschopnosti vyváženého zboží na zahraničních trzích.

#### Generační změna v průmyslových podnicích

Ačkoli patří Moravskoslezský kraj mezi nejvýznamnější české průmyslové regiony, bude se ve svém silném odvětví brzy potýkat s nedostatkem kvalifikované pracovní síly.

Alarmující nedostatek technických absolventů:



V letech 2012–2016 vzroste počet zaměstnanců, kteří mají nárok na starobní důchod z 1,2 na 2,7 %. Pokud čísla převedeme:

- pouze na zaměstnance velkých průmyslových podniků, jedná se o nárůst z 1200 na 2700 lidí ročně
- na celý průmysl v MSK, jedná se o nárůst z 2352 na 5292 zaměstnanců ročně.

Data od roku 2017 jsou pokračováním současného trendu. Graf naznačuje, že nedostatek absolventů potřebných škol pro průmysl v MSK se bude zvětšovat.

Již po roce 2016 nebude počet absolventů učilišť a středních průmyslových škol stačit plnit nabízená pracovní místa v sektoru průmyslu. Kromě toho se průměrný věk pracovníků klíčových průmyslových podniků neustále zvyšuje. Ze současné situace vyplývají následující závěry:

- Od roku 2017 jen odchody do důchodu vytvoří dostatek pracovních příležitostí pro absolventy technicky zaměřených škol, což bude mít za následek jejich nedostatek, který se bude postupně zvětšovat.
- V kraji některé školy již dnes úzce spolupracují s průmyslovými podniky, jsou tak připraveny na případné zvýšení počtu absolventů, ale je nutný zájem ze strany dětí. Je tedy klíčové podporovat zájem o technické obory u těch dětí, které končí základní školu. Významnou roli zde mohou sehrát rodiče při spolurozhodování o jejich pracovní budoucnosti. Zájem by měl být postaven na tom, že studiem těchto oborů je v budoucnu možné dosáhnout kvalitního uplatnění.
- Moravskoslezský průmysl nabízí možnost nejen dobrého platového ohodnocení, ale také velmi stabilního zaměstnání.

## Add 2.5 Odhad poptávky a nabídky lidských zdrojů v sektoru průmyslu Moravskoslezského kraje v letech 2013-2020

Porovnáním údajů a jistou korelací je možné odhadnout, že celková zaměstnanost v Moravskoslezském kraji se v

- a) průmyslu pohybuje okolo 162 tisíc zaměstnanců a
- b) ve zpracovatelském průmyslu okolo 136 tisíc zaměstnanců.

(jedná se o zpřesněné údaje, nevycházející jen ze zdrojů Statistické ročenky ČSÚ Moravskoslezského kraje, ale z korelace více různých údajů)

Odhaduje se, že oproti roku 2012 se v roce 2020 sníží zaměstnanost v Moravskoslezském kraji v:

- a) průmyslu celkem o cca 20,5 tisíce pracovních míst (na cca 141 tisíc zaměstnanců) a
- b) zpracovatelském průmyslu o cca 17,4 tisíce pracovních míst (na cca 118 tisíc zaměstnanců).

V celé české ekonomice se každoročně uvolní cca 2 % všech pracovních míst z důvodu odchodu z trhu práce, zejména do důchodu (NÚV). Dá se předpokládat, že podobný poměr lze očekávat také v průmyslových odvětvích v Moravskoslezském kraji. Do důchodu bude v průmyslu Moravskoslezského kraje odcházet následující počet pracovníků:

|                    | 2013    | 2014    | 2015    | 2016    | 2017    | 2018    | 2019    | 2020    | Celkem         |
|--------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------------|
| Pracovníků         | 158 466 | 155 297 | 152 191 | 149 147 | 146 164 | 143 241 | 140 376 | 137 568 |                |
| Odchod do důchodu* | -3 234  | -3 169  | -3 106  | -3 044  | -2 983  | -2 923  | -2 865  | -2 808  | <b>-24 132</b> |

\* 2 % z počtu pracovníků v předcházejícím roce

Zároveň se odhaduje, že v průběhu následujících 8 let (2013 – 2020) bude nutné najít (připravit) v Moravskoslezském kraji pro:

- a) průmysl celkem cca 25 tisíc nových pracovníků (tj. cca 3,1 tis. ročně) a
- b) zpracovatelský průmysl celkem cca 19 tisíc nových pracovníků (tj. cca 2,4 tis. ročně):

| Odvětví<br>(sekce)                                                   | Potřeba nových zaměstnanců<br>v průběhu let 2013 – 2020 |
|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| <b>Těžba a dobývání (sekce B)</b>                                    | <b>3.000</b>                                            |
| <b>Výroba a rozvod el., plynu, tepla a klimat. vzduchu (sekce D)</b> | <b>1.100</b>                                            |
| <b>Zásobování vodou (sekce E)</b>                                    | <b>2.100</b>                                            |
| Výroba potravin, výrobků, nápojů a tabákových výrobků (sekce C)      | 2.000                                                   |
| Výroba textilií, oděvů, usní a souvisejících výrobků (sekce C)       | 200                                                     |
| Zpracování dřeva, výroba papíru a výrobků z papíru (sekce C)         | 800                                                     |

|                                                                       |               |
|-----------------------------------------------------------------------|---------------|
| Tisk a rozmnožování nahraných nosičů (sekce C)                        | 400           |
| Výroba koksu a rafinovaných ropných produktů (sekce C)                | 0             |
| Výroba chemických látek a chemických přípravků (sekce C)              | 600           |
| Výroba zákl. farmaceutických výrobků a přípravků (sekce C)            | 500           |
| Výroba pryžových a plastových výrobků (sekce C)                       | 1.400         |
| Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků (sekce C)             | 100           |
| Výroba základních kovů, hutní zprac. kovů; slévárenství (sekce C)     | 1.100         |
| Výroba kovových konstrukcí a kovodělných (sekce C)                    | 1.500         |
| Výroba počítačů, el. a optických přístrojů a zařízení (sekce C)       | 400           |
| Výroba elektrických zařízení (sekce C)                                | 2.100         |
| Výroba strojů a zařízení j. n. (sekce C)                              | 1.100         |
| Výroba motorových vozidel, přívěsů a návěsů (sekce C)                 | 2.800         |
| Výroba ost. dopravních prostředků a zařízení (sekce C)                | 700           |
| Výroba nábytku, ost. zprac. průmysl a opravy a instalace... (sekce C) | 3.100         |
| <b>Celkem (sekce C)</b>                                               | <b>18.600</b> |
| <b>CELKEM</b>                                                         | <b>24.800</b> |

Tato pracovní místa (představující tzv. náhradní poptávku) musí být nahrazena nově příchozími – zejména absolventy škol nebo osobami volnými na trhu práce s patřičnou kvalifikací.

Současným problémem SŠ na území Moravskoslezského kraje (včetně SOŠ a SOU) je nepříznivý demografický vývoj v této věkové skupině.

Vybrané technické obory absolvovalo ve školním roce 2011/2012 cca 3,3 tisíce žáků (s výučním listem i maturitou). V následujících letech se odhaduje tento počet absolventů na cca 3 tisíce ročně.

Po odečtení absolventů technických oborů s maturitou, kteří odchází na vysoké školy, se předpokládá, že na trhu práce Moravskoslezského kraje bude zůstat cca 2,3 tisíce těchto absolventů ročně. Celkem za osmileté období 2013-2020 by to představovalo zhruba 18 tisíc absolventů technických oborů středních škol. Problémem je, že část těchto studentů se uplatní mimo vystudované obory (nebo přinejmenším mimo podniky zpracovatelského průmyslu).

## **Add 2.6 Problémová analýza JAP Moravskoslezského kraje**

### Problém 1: Nedostatek technicky vzdělané a dostatečně kvalifikované pracovní síly pro průmyslové obory v kraji, zvláště zpracovatelský průmysl

I kdyby všichni absolventi středních technických škol neodcházející na vysoké školy ihned po absolvování nastoupili do průmyslových podniků v MS kraji a pracovali v oboru (a současně bez započtení migrace, která se podle odhadů ČSÚ bude v MS kraji v následujících letech zvyšovat) bude v tomto ideálním (a současně nereálném) případě pro navrhované 6 leté období v letech 2016-2021 chybět minimálně cca 5 tis. nových pracovníků; reálně se (s přihlédnutím k migraci a neochotě pracovat v oboru) může jednat o 5 – 10 tisíc nových středoškolsky vzdělaných pracovníků. Tento rozdíl je možno doplnit pouze osobami, které jsou nebo budou nezaměstnanými.

Průzkumy v České republice, některé realizované také v Moravskoslezském kraji, ukazují, že zaměstnavatelé nejsou spokojeni s kvalitou pracovní síly:

(i) odborné/technické dovednosti, zahrnující i zručnost, s nimiž mladí nastupují do zaměstnání, jsou nedostatečné,

(ii) mladým často chybí znalost moderních technologií a trendů a schopnost rychle se naučit a prakticky používat stroje a přístroje, metody a postupy, které jsou v průmyslových podnicích běžné a

(iii) obecně mají mladí malé či žádné zkušenosti z praxe a mají malou motivaci usilovat o kariéru v technických povoláních.

Na malou spokojenost zaměstnavatelů s kvalitou pracovní síly a na problémy při využívání existující technicky vzdělané pracovní síly v kraji ukazuje také podíl technicky vzdělaných nezaměstnaných, kteří nemohou najít práci i při existující poptávce podniků po pracovní síle.

Mezi problémovou skupinu je navíc možné (a nutné) zahrnout i absolventy nižších stupňů terciárního vzdělávání všech druhů, kteří budou nastupovat na místa, dosud či dříve zastávaná zkušenými středoškoly s dlouhou praxí v oboru.

Příčiny problému budoucího nedostatku pracovních sil na straně průmyslových podniků:

- V současnosti začali odcházet do důchodu lidé narození v silných populačních ročnících po II. světové válce a do roku 2020 bude odchod zaměstnanců z těchto silných ročníků ukončen.
- Odchody silných ročníků do důchodu posílí přirozenou fluktuaci a přirozené odchody zaměstnanců mimo obor, které jsou běžné. I tato fluktuace však bude zvyšovat potřebu nových odborníků.
- Podle odhadů Národní observatoře zaměstnanosti a vzdělávání, a přepočítaných pro Moravskoslezský kraj, se bude zvyšovat potřeba nových pracovních sil nad rámec současného stavu (viz výše).
- I v oborech, v nichž bude zaměstnanost klesat, bude třeba nahradit zaměstnance odcházející do důchodu nebo přirozenou fluktuací.

Příčiny problému budoucího nedostatku pracovních sil na straně vzdělávacího systému:

- Malý zájem o technické vzdělávání mezi mladými lidmi, malá motivace mladých lidí ke studiu technických oborů, zvláště na středních školách.
- Klesající počty dětí v populačních ročnících vstupujících na střední školy.
- Na střední odborné školy (zejména technického směru) nastupuje méně žáků ZŠ, než by bylo žádoucí a ze škol tedy vychází méně absolventů, než vyžadují potřeby průmyslových podniků.
- Je převaha studentů středních škol na maturitních oborech ve srovnání s obory bez maturity.
- Určité množství studentů středních technických škol s maturitou (cca 50 %) pokračuje dále na bakalářská a později magisterská studia.
- Určité množství studentů středních škol či programů terciárního vzdělávání nastupuje mimo obor nebo přinejmenším mimo podniky zpracovatelského průmyslu.

Příčiny nízké kvality absolventů a jejich nedostatečných technických kompetencí:

- Hlavní důvody, které udává většina zaměstnavatelů, souvisí s nedostatečnou praktickou přípravou studentů středních i vysokých škol.
- Nejvýznamnější úlohu hraje nedostatečná praxe studentů v reálných výrobních podmínkách, ale patří sem také:
  - o malá přizpůsobivost obsahu výuky (v rámci stávajících učebních plánů) moderním trendům příslušných oborů, někdy
  - o nedostatečná kvalita mistrů odborné výchovy nebo učitelů technických předmětů či
  - o jejich neznalost aktuálních poměrů ve výrobě, na druhé straně mezi příčiny patří i
  - o vymizení technických kompetencí (zručnosti) dříve v populaci dětí či mladých lidí běžných.

Příčiny velkého množství technicky vzdělaných lidí, kteří jsou v současnosti nezaměstnaní:

- Mezi nezaměstnanými v Moravskoslezském kraji je cca 24 tis. osob (stav k 31. 12. 2013), které mají technické vzdělání (míněno s kvalifikací CZ-ISCO: třída 7 - Řemeslníci a opraváři a třída 8 - Obsluha strojů a zařízení, montéři).
- Pro tyto 2 CZ-ISCO (tj. pro třídy 7 a 8) evidují v současnosti (stav k 31. 12. 2013) úřady práce v MS kraji pouze cca 800 volných pracovních míst
- Mimo sociální příčiny či příčiny strukturální povahy jsou nejpravděpodobnější příčinou kvalifikační nedostatky nezaměstnaných.
- Všechny dílčí příčiny souvisejí s nedostatečností systému zvyšování a doplňování kvalifikace, dovedností a praxe, požadovaných na trhu práce.

Důsledky nedostatku pracovních sil pro náhradu zaměstnanců v průmyslových oborech:

- Pro firmy bude obtížné nahrazovat odbornou, často vysoce kvalifikovanou a zkušenou pracovní sílu, která bude v příštích letech z různých důvodů opouštět podniky zpracovatelského průmyslu.
- Největší nedostatek bude pravděpodobně v následujících oborech:
- NACE 10-12 Potravinářství, nápoje a tabákové výrobky,
- NACE 27 Výroba elektrických zařízení,
- NACE 29 Výroba motorových vozidel a
- NACE 31-33 Výroba nábytku, ostatní zpracovatelský průmysl a opravy a instalace strojů a zařízení.
- Mírnější nedostatek absolventů, kteří by měli nahradit odcházející zaměstnance, bude rovněž v ostatních oborech.
- Odcházející odborníci, nebudou-li včas nahrazováni mladšími, mohou způsobit ztrátu know-how, resp. obtíže při předávání know-how mladší generaci.
- Nedostatek kvalitní a kvalifikované pracovní síly, který povede k vyšším nákladům firem na získání a vyškolení technicky zdatných odborníků, bude způsobovat vyšší citlivost firem na ostatní faktory konkurenceschopnosti.
- Shora uvedené dílčí důsledky se mohou nakonec projevit ve snížené konkurenceschopnosti firem zpracovatelského průmyslu lokalizovaných v Moravskoslezském kraji, která může vést, v kombinaci s ostatními faktory, k zániku firem nebo k jejich odchodu z regionu do lepších podmínek (které se v některých případech mohou nacházet v blízkosti za hranicemi).

## Problém 2: Nedostatečná nabídka vhodných forem dalšího a celoživotního vzdělávání a nedostatečně rozvinutý systém celoživotního vzdělávání

Poptávka zaměstnanců po dalším odborném či celoživotním vzdělávání je omezená, protože zaměstnavatelé zřídka uznávají vzdělání, certifikáty či kvalifikace, jichž dosahují zaměstnanci ve volném čase, případně tyto kvalifikace nepromítnou do možnosti kariérního růstu nebo vyšší mzdy.

Cílové skupiny zařízení specializujících se na celoživotní vzdělávání jsou úzké a nepříliš početné vzhledem k množství zaměstnanců v produktivním věku.

Je obtížné získat uznatelnou odbornou kvalifikaci či zvýšit si kvalifikaci v technických oborech v zařízeních celoživotního vzdělávání. Tuto situaci může zlepšit postupná implementace Národní soustavy povolání a Národní soustavy kvalifikací, které nastavují cestu k získání profesních kvalifikací.

Zaměstnanci v menších firmách, pro které je účast na obvyklých projektech dalšího vzdělávání obtížná či nákladná, nebo ve firmách, které další vzdělávání neorganizují z jiných důvodů, mají ztížený přístup k dalšímu vzdělávání, což může mít důsledky v kariérním růstu.



#### Příčiny problému:

- Vzdělávací zařízení veřejného sektoru se věnují převážně počátečnímu vzdělávání a prostor pro celoživotní či další vzdělávání je v nich malý. Pokud tento druh vzdělávání organizují, je jeho program zpravidla podřízen možnostem daného zařízení (tomu, jaké má učitele, případně zařízení) méně už potřebám vzdělávacího trhu – cílovým skupinám zaměstnanců, zájemců o vzdělání či potřebám firem.
- Systém celoživotního vzdělávání je v posledních letech ovlivněn možnostmi spolufinancování z Evropského sociálního fondu, resp. způsobem, jímž jsou v ČR jeho programy a projekty realizovány („delivery mechanism“ - způsoby realizace). Systém celoživotního či dalšího vzdělávání negarantuje kvalitu na výstupu – národní profesní kvalifikace jsou v počátcích.
- Motivace lidí vzdělávat se je nízká, jejich informace o nabídce a možnostech vzdělávání jsou nedostatečné i v případech, kdy nabídka celoživotního vzdělávání existuje.
- Organizace počátečního vzdělávání – veřejné a obvykle i soukromé školy – mají malou zkušenost s výukou dospělých a s přípravou programů pro dospělé.
- Spolupráce vzdělavatelů ve veřejném sektoru (zaměřeném nejčastěji na počáteční vzdělávání) a v soukromém sektoru (kde existuje v menší míře počáteční, ale zejména další a celoživotní vzdělávání) je omezená i v případě, kdy mezi organizacemi z obou sektorů neexistuje konkurenční vztah. Obecně spolupráce vzdělavatelů je velmi nízká.
- Jelikož spolupráce mezi školami a firmami je malá, je pro školy obtížné připravit vzdělání na míru či podle potřeb firem, i když toho jsou schopny.

#### Důsledky nedostatečné nabídky vhodných forem dalšího a celoživotního vzdělávání:

- Nerovný přístup obyvatel kraje k celoživotnímu vzdělávání, závislý na tom, zdali se vzdělávání organizuje ve firmách nebo nikoliv. Obtížný přístup ke vzdělávání, které může pomoci při novém zaměstnání, ale které by nebylo organizováno v jednotlivých firmách.
- Nerozvinutý systém celoživotního vzdělávání je jednou z příčin toho, že firmy v případě potřeby organizují vzdělávání samy zejména díky možnostem dotačního spolufinancování z ESF.
- Pro obyvatele kraje je obtížné najít příležitosti ke vzdělání, které potřebují buď pro zvýšení kvalifikace v současném zaměstnání, nebo pro změnu zaměstnání, protože neexistuje dostatečná a kvalitní nabídka.
- Firmy, které chtějí najímat vzdělanou, kvalifikovanou a technicky zdatnou pracovní sílu, jsou často nuceny nahrazovat a spolufinancovat nevhodně nastavený systém počátečního i celoživotního vzdělávání.

#### Problém 3: Malá podnikavost lidí žijících v Moravskoslezském kraji – přetrvávání zaměstnanecké mentality

Moravskoslezský kraj patří mezi kraje s nejnižší mírou podnikavosti, měřené počtem registrovaných subjektů.

Krajské ekonomice dominují větší a velké firmy (např. průmyslové podniky s více než 100 zaměstnanci zaměstnávají cca 70 % všech zaměstnanců v průmyslu), a rovněž obory, které jsou v kraji významné, patří mezi takové, v nichž jsou malé firmy méně četné.

#### Příčiny problému:

- Jednou z přirozených příčin je hospodářská specializace kraje, jíž dominují velké firmy. Na druhou stranu nejpozději v posledním desetiletí se transformace ekonomiky projevila na růstu počtu firem v moderních nových odvětvích, jako je např. IT, i na zaměstnanosti v těchto



odvětvích. Vliv hospodářské specializace tedy pravděpodobně existuje, ale nelze jej přeceňovat.

- Stále dominující význam velkých podniků těžkého a těžebního průmyslu, a stále velký podíl pracovní síly, jejíž hlavní zkušeností je práce v těchto tradičních oborech, je jednou z příčin silnější zaměstnanecké mentality a menší ochoty a motivace začít podnikat. Kompetence k podnikání pak chybí jak zaměstnancům tak nezaměstnaným, kteří velké tradiční podniky opustili.
- Neověřeným předpokladem je stárnutí podnikatelů – majitelů firem. Určitý segment podniků – vymezený generační příslušností majitelů – má v důsledku toho menší růstový potenciál.
- V programech počátečního vzdělávání na všech stupních v České republice nejsou téměř vůbec zahrnuty znalosti, tím méně dovednosti, které jsou použitelné a nutné pro podnikání. Zejména v technických oborech škol, které by měly být přirozeným zdrojem budoucích podnikatelů ve výrobních odvětvích, se téměř nerealizuje kvalitní podnikatelské vzdělání.
- V ČR neexistuje institucionální systém podpory začínajících podnikatelů, jakož i inovační infrastruktury a služeb.
- V kraji existující infrastruktura na podporu a rozvoj podnikání poskytuje poradenství jen v omezeném rozsahu, chybí koučing pro začínající podnikatele. Poradenství je poskytováno malému počtu začínajících a rozvíjejících s podnikatelů.
- V Moravskoslezském kraji ani v ČR není dostatečně vyvinut systém nástrojů, jejichž cílem je snížit riziko při zahájení podnikání.
- Nezaměstnaní nemají dostatečnou motivaci k podnikání.

Důsledky malé podnikavosti a přetrvávání zaměstnanecké mentality:

- V sektoru zejména malých podniků nevzniká dostatek nových pracovních míst, přestože ve světě byly v minulých desetiletích MSP nejsilnějším tvůrcem zaměstnanosti.
- Zahájení vlastního podnikání je stále ještě málo častým způsobem řešení situací, kdy jsou z různých důvodů lidé propuštěni z práce a jinou nemohou hned najít.
- Menší míra tvorby nových firem znamená i menší pravděpodobnost, že z malých (nových firem) vyrostou firmy střední či velké.
- Nedostatek podpůrných nástrojů všeho druhu – poradenství, finanční nástroje, analýzy trhu apod. – jsou jedním z faktorů způsobujících, že firmy mají zvýšenou nechuť k expanzi.
- Nedostatek podpůrných služeb může být dalším faktorem, který způsobuje odchod malých firem do regionů, které mají příznivější podnikatelské prostředí, ale především mají lepší přístup na trh (např. Brněnská aglomerace, Pražský region).
- Nedostatečná výuka a výchova k podnikání způsobuje také nižší výkonnost inovačního segmentu regionální ekonomiky, nižší podíl nových firem vznikajících na vysokých školách nebo brzy po odchodu z vysoké školy, malý počet firem úspěšně vzniklých z transferu technologií.

## **Add 2.7 Seznam klíčových profesí v MSK**

Seznam obsahuje výčet 50 nejvýznamnějších profesních skupin, které pokrývají přibližně 86 % zaměstnanosti na trhu práce v Moravskoslezském kraji.

Aktivity Moravskoslezského Paktu zaměstnanosti se soustředí na rozvoj zaměstnanosti jako takové, prioritně však na technické, řemeslné a další nedostatkové profese. Ve výčtu celkem 50 nejvýznamnějších se jedná o těchto 19 klíčových technických a řemeslných profesních skupin:

1. Specialisté v oblasti vědy a techniky
2. ICT odborníci
3. Elektrotechnici, elektronici a energetici
4. Strojírenští technici
5. Mistři v technických odvětvích

6. ICT technici
7. Kvalifikovaní stavební řemeslníci
8. Slévači a svářeči
9. Nástrojáři a příbuzní pracovníci
10. Seřizovači a obsluha obráběcích strojů
11. Mechanici a opraváři strojů
12. Mechanici a opraváři elektrotechniky
13. Manažeři v technických odvětvích
14. Obsluha strojů v těžbě a zpracování nerostných surovin
15. Obsluha strojů na zpracování a povrchovou úpravu materiálů
16. Obsluha strojů v chemii, plastikářství a gumárenství
17. Operátoři v papírenské a dřevozpracující výrobě
18. Montážní dělníci
19. Obsluha pojezdných zařízení

Shrnutí informací obsažených u jednotlivých vybraných 19 klíčových technických a řemeslných profesních skupin:

**Add 1. Specialisté v oblasti vědy a techniky**

Tato profesní skupina zahrnuje širokou škálu specialistů v oblasti fyziky, chemie, biologie, stavebnictví, strojírenství či elektrotechniky. Nejlepší vyhlídky na trhu práce mají pracovníci se zaměřením na strojírenství a elektrotechniku; u těch je podíl uchazečů a volných míst 4:1, resp. 3:1 (a pokud vezmeme v úvahu, že tato volná místa nejsou často hlášena na úřady práce, bude v reálu tento podíl ještě podstatně nižší). To znamená, že ti, co hledají uplatnění v těchto profesích, mají velmi dobré šance. Naopak zaměstnavatelé budou mít často problémy získat skutečně kvalitního kandidáta. V oblasti fyziky, chemie a biologie a také ve stavebnictví je situace pro uchazeče citelně horší. Za povšimnutí stojí i demografická struktura v této profesní skupině - podíl pracovníků ve věku nad 50 let přesahuje dvě pětiny, což může do budoucna znamenat problémy s nahrazováním pracovníků, kteří odejdou do důchodu.

**Add 2. ICT odborníci**

Zaměstnanost ICT odborníků v posledních letech rychle roste a jejich uplatnitelnost je na regionálním trhu práce vysoce nadprůměrná. Podobně jako u jiných více kvalifikovaných profesních skupin platí, že evidence úřadů práce zachytí jen část volných míst, ve skutečnosti tedy počet uchazečů může převyšovat počet pracovních nabídek. Sehnat kvalitního uchazeče je zejména pro malé a střední podniky velmi obtížné, velcí zaměstnavatelé jsou na tom přeci jen o něco lépe. V kontrastu s rychle rostoucí poptávkou přichází na trh práce málo absolventů informatických oborů a v příštích letech jejich počet spíše neporoste. Postupem času výrazně roste podíl vysokoškolsky vzdělaných pracovníků v této profesní skupině; středoškolské vzdělání už zaměstnavatelům naprosto nevyhovuje.

**Add 3. Elektrotechnici, elektronici a energetici**

Tato profesní skupina je na regionálním trhu práce poměrně žádaná, i když ve srovnání s počtem uchazečů je na trhu práce stále relativně málo volných pracovních míst. "Elektrotechnické" maturitní obory mají možná až nadbytek absolventů v porovnání s vývojem trhu práce, v příštích letech však z těchto škol přijde na trh práce podstatně menší počet mladých lidí. Podniky začnou výrazněji pociťovat zhoršování dostupnosti lidských zdrojů a o talentované pracovníky se bude souperit ještě intenzivněji, než doposud.

**Add 4. Strojírenští technici**

V průběhu roku 2011 se situace na trhu práce pro strojírenské techniky zlepšovala, avšak jejich uplatnitelnost je nadále často problematická. Týká se to zejména pracovníků s výučním listem

(maturitní vzdělání je zaměstnavateli jednoznačně preferováno) a těch, kteří hledají uplatnění v okresech Opava a Karviná, kde je pracovních nabídek velmi málo. Průmysl v příštích letech v kraji pravděpodobně příliš neporoste, takže hlavním faktorem, který uplatnitelnost profesní skupiny zlepší, bude výrazný pokles počtu absolventů strojírenských maturitních oborů. Zaměstnavatelé se musí připravit na to, že o kvalitní pracovníky budou muset na trhu práce soutěžit výrazně více než dnes.

#### Add 5. Mistři v technických odvětvích

Uplatnitelnost této profesní skupiny je na trhu práce velmi dobrá. V průběhu roku 2011 došlo ke znatelnému zlepšení - počet uchazečů klesal, naopak množství pracovních příležitostí stoupl. Profesní skupina nachází uplatnění v celé řadě zejména průmyslových odvětví, jejichž vyhlídky jsou v kraji spíše horší. Protože se však v příštích letech čeká velmi podstatný úbytek absolventů maturitních oborů, které jsou pro uplatnění v této profesní skupině vhodné, budou mít zaměstnavatelé pravděpodobně nadále problémy se sháněním kvalitních pracovníků.

#### Add 6. ICT technici

Méně kvalifikované profese v ICT sektoru nejsou z hlediska uplatnění zdaleka tak atraktivní, jako např. vývojáři SW nebo správci databází, mohou však nabídnout o téměř polovinu vyšší mzdu, než jaký je krajský průměr. V současné době na těchto profesích (pracovníci technické podpory, správci webů, technici v telekomunikacích) pracují spíše středoškoláci, do budoucna se však dá čekat spíše nárůst podílu absolventů terciárního stupně (minimálně VOŠ či bakalářského stupně vysokých škol).

#### Add 7. Kvalifikovaní stavební řemeslníci

Stavebnictví neprožívá příliš optimistické roky a objem stavebních prací se propadl hluboko pod hodnoty nejlepšího roku 2007. Na zaměstnanosti a zejména uplatnitelnosti "stavebních" profesí je to znát a jejich vyhlídky na trhu práce jsou v nejlepším případě průměrné. Stavební řemeslo je - na rozdíl od jiných technických oborů - mezi mladými lidmi stále poměrně oblíbené a počet studentů a absolventů tak v příštích letech příliš nepoklesne. Na trhu práce tak zřejmě bude v příštích letech spíše přebytek, než nedostatek volných pracovních sil a uchazeči budou uplatnění shánět obtížněji (na druhou stranu mnoho profesních skupin na tom bude ještě hůře). Podíl pracovníků s výučním listem s postupem času klesá ve prospěch lidí s maturitou.

#### Add 8. Slévači a svářeči

Mezi "technickými" profesními skupinami s převahou pracovníků s výučním listem se jedná o jednu z nejvíce nedostatkových a zaměstnavatelé si dlouhodobě stěžují na nedostatek kvalitních uchazečů. Celková zaměstnanost svářečů a slévačů je poslední roky stabilní a neroste, rovnováha na trhu práce je tak spíše ohrožována úbytkem studentů strojírenských učebních oborů. V roce 2011 díky oživení průmyslové výroby razantně stoupl počet pracovních nabídek v této profesní skupině a počet uchazečů znatelně poklesl. Tento trend bude (z hlediska zaměstnavatelů) bohužel pokračovat i v příštích letech - naopak uchazeči budou práci nacházet čím dál snadněji.

#### Add 9. Nástrojáři a příbuzní pracovníci

Hlavním problémem této profesní skupiny je velmi nízký počet absolventů klíčového oboru nástrojař, který navíc v dalších letech patrně dále poklesne. Profesní skupina jako celek má sice pouze průměrnou uplatnitelnost, avšak i zaměstnavatelé mají problémy, protože osob s vhodnou kvalifikací a schopnostmi na trhu práce přesto není dostatek. Podobně jako u dalších profesí, kde je klíčové strojírenské vzdělání s výučním listem či maturitní zkouškou, budou problémy zaměstnavatelů v příštích letech dále růst - počet absolventů bude v období 2012-2016 podstatně nižší, než v předcházejících letech. Na druhou stranu klíčové odvětví - kovovýroba - nebude v příštích letech již tak perspektivním zaměstnavatelem jako doposud.

**Add 10. Seřizovači a obsluha obráběcích strojů**

Tato profesní skupina patří na regionálním trhu práce k poměrně nedostatkovým. Svědčí o tom jak nižší míra nezaměstnanosti, tak poměr uchazečů k volným místům. Navíc počet nezaměstnaných v této profesní skupině v roce 2011 klesal, a to i zejména díky rostoucí poptávce ve strojírenství a automobilovém průmyslu. Naopak budoucí vyhlídky hutnictví, slévárenství a kovovýroby (pracuje v něm více než dvě pětiny osob této profesní skupiny) jsou horší. Významným faktorem, který ovlivní situaci na trhu práce v příštích letech, bude prudký úbytek absolventů oboru obráběč kovů. Situace zaměstnavatelů tak bude ještě složitější, než doposud.

**Add 11. Mechanici a opraváři strojů**

Nejtypičtější představitel této profesní skupiny je automechanik, patří sem však i mechanici obráběcích nebo zemědělských strojů, kolejových vozidel a dalších zařízení. Uplatnitelnost této profesní skupiny v kraji je spíše průměrná, největším problémem pro uchazeče - zejména pro mladé lidi s nedostatkem praxe - je malý počet volných pracovních míst. Také celková zaměstnanost profesní skupiny v posledních letech spíše klesala, hlavním důvodem bylo snižování počtu pracovních míst v klíčových zaměstnavatelských odvětvích - obchodu s motorovými vozidly, strojírenství a automobilovém průmyslu. Mladí lidé si obor automechanik volí stále méně často a počet absolventů v příštích letech prudce poklesne.

**Add 12. Mechanici a opraváři elektrotechniky**

Jedna z významnějších profesních skupin na regionálním trhu práce nabízí velmi dobré platové ohodnocení i slušnou uplatnitelnost. Míra nezaměstnanosti je v porovnání s průměrem pro kraj pouze poloviční, na druhou stranu o každé volné místo soupeří až 10 uchazečů. Elektrotechnici jsou stále více žádáni ve strojírenství a automobilovém průmyslu, protože elektrické komponenty představují stále významnější část hodnoty strojů i vozidel. Rovněž ve stavebnictví význam elektrotechniky stoupá, vyhlídky tohoto odvětví jsou však mnohem pesimističtější.

**Add 13. Manažeři v technických odvětvích**

Poptávka po manažerských profesích v technických oborech v roce 2011 v kraji rostla, naopak počet uchazečů spíše klesal. V průměru tak na jedno volné místo připadalo za první tři čtvrtletí roku 2011 přibližně 5 uchazečů, výrazně méně než je krajský průměr (12,8). K tomu je ještě nutné vzít v úvahu, že tato volná místa zaměstnavatelé obvykle na úřad práce nehlásí a poptávka po nich tak může být výrazně vyšší, než jak se to jeví z oficiálních statistik. V příštích měsících však bude poptávka nejspíše stagnovat; zpracovatelský průmysl a zejména stavebnictví čeká složitější doba.

**Add 14. Obsluha strojů v těžbě a zpracování nerostných surovin**

Horníci a strojníci báňských zařízení patří mezi typické profese v regionu, jejich význam na trhu práce však každoročně klesá. Ještě rychleji se ovšem snižuje zájem mladých lidí o studium oborů vzdělání, vhodných pro uplatnění v této profesní skupině. Důsledkem je mimořádně dobrá uplatnitelnost uchazečů o práci a současně velké obtíže zaměstnavatelů při hledání kvalitních pracovníků. Na této situaci se v příštích letech patrně příliš nezmění.

**Add 15. Obsluha strojů na zpracování a povrchovou úpravu materiálů**

Typickými zástupci této profesní skupiny jsou operátoři pecí, lisů, lakoven a dalších zařízení na tváření a úpravu kovů. Hutnictví, slévárenství a kovovýroba je tedy dominantní zaměstnavatel, jeho budoucí perspektivy jsou však v kraji spíše horší. Na druhou stranu, pro řadu podniků je v současné době mimořádně obtížné najít pracovníky pro volná místa. Míra nezaměstnanosti této profesní skupiny klesla pod 2 % a počet dostupných uchazečů na trhu práce stále klesá. Protože

počet absolventů oborů zaměřených na hutnictví a slévárenství bude v příštích letech dále klesat, nemohou zaměstnavatelé čekat, že by se dostupnost absolventů zlepšila.

#### Add 16. Obsluha strojů v chemii, plastikářství a gumárenství

Uplatnitelnost obsluhy strojů v chemické, plastikářské či gumárenské výrobě ovlivňují rozdílné faktory. Výroba plastů (zejména jejich lisování a výroba forem) je velmi perspektivní obor, navázaný na automobilový průmysl a výrobu elektroniky. Zde by zaměstnanost měla růst a velkým problémem je nedostatečná nabídka škol v oblasti moderních technologií zaměřených na tváření plastů. Naopak klasický chemický průmysl nemá tak dobré perspektivy a o absolventy chemických oborů není na trhu práce příliš velký zájem. Důsledkem této situace je stav, kdy je v kraji v podstatě žádná škola nevyučuje.

#### Add 17. Operátoři v papírenské a dřevozpracující výrobě

Dřevozpracující a papírenský průmysl nepatří v kraji k největším zaměstnavatelům a v období 2008-2011 se potýkal s důsledky recese. Tato profesní skupina proto nemá na trhu práce příliš dobrou pozici a uchazeči o zaměstnání hledají volná místa poměrně složitě. V příštích letech bude zaměstnanost v dřevozpracujícím a papírenském průmyslu v nejlepším případě stagnovat (pokles ale není vyloučen), na druhou stranu učební obory zaměřené na zpracování dřeva či výrobu papíru jsou ohrožené poklesem zájmu studentů a na trh práce v příštích letech dodají méně absolventů, než doposud. Celková situace by tedy pro tuto profesní skupinu mohla zůstat nezměněna.

#### Add 18. Montážní dělníci

Zaměstnanost montážních dělníků v uplynulých letech bez ohledu na recesi prudce rostla a hlavní zásluhu na tom má automobilový průmysl. V dalších letech tento motor růstu regionální ekonomiky už nepojede na plný plyn a uplatnitelnost této profesní skupiny - v současné době nadprůměrně dobrá - se zlepšovat nebude. Z hlediska mzdového ohodnocení se jedná o průměrně atraktivní profesní skupinu, vzhledem k nízkým požadavkům na kvalifikaci je to však celkem pochopitelné.

#### Add 19. Obsluha pojízdných zařízení

"Pojízdnými zařízeními" jsou myšleny především, manipulační (vysokozdvíhací vozíky, nakladače, jeřáby), stavební, zemědělské a lesní stroje. Klíčovým i stabilním zaměstnavatelem je především zpracovatelský průmysl, který vytváří polovinu pracovních příležitostí pro tuto profesní skupinu. Její vyhlídky na trhu práce jsou dlouhodobě nadprůměrné, pro uchazeče je relativně snadné najít práci. Na druhou stranu se nejedná o profesní skupinu příliš atraktivní z hlediska mzdového uplatnění, z hlediska vzdělání je obvykle požadováno osvědčení odborné způsobilosti.



## 4 Výsledky šetření hlavních problémů MS kraje v oblasti RLZ z pohledu zaměstnavatelů

### Vyjádření doposud poskytli zástupci společností

1. ARMATURY Group a.s. - CZ-NACE: 28.14 Výroba ostatních potrubních armatur
2. TŘINECKÉ ŽELEZÁRNY, a. s. - CZ-NACE: 24.10 Výroba surového železa, oceli a feroslitin, plochých výrobků (kromě pásy za studena), tváření výrobků za tepla
3. befra electronic, s.r.o. - CZ-NACE 27.120 Výroba elektrických rozvodných a kontrolních zařízení
4. ARRIVA MORAVA a.s. - CZ-NACE 49.310: Městská a příměstská pozemní osobní doprava
5. CROMODORA WHEELS s.r.o. – CZ-NACE 29.320 Výroba ostatních dílů a příslušenství pro motorová vozidla

### Hlavní vnímané problémy Moravskoslezského kraje v oblasti RLZ

1. Velmi silně upadající kvalita celého školského systému.  
Obrovský nedostatek odborníků v technických oblastech všeobecně (chybí strojní inženýři, konstruktéři, technologové, ale i obráběči kovů, karuseláři, horizontáři).
2. Málo velkých podnikatelských subjektů a zároveň aktuální nestabilní podnikatelské prostředí v MSK (velké firmy mají problémy), z čehož vyplývá vysoká nezaměstnanost. Největší problém – nabídka „stabilních“ pracovních příležitostí s budoucí perspektivou. MSK se vylidňuje.  
Není nabídka nových pracovních příležitostí.  
Potřeba podporovat rozvoj malého a středního podnikání v oblasti high – technology s vyšší přidanou hodnotou.
3. Stav školství je mizerný, škol je dostatek či dokonce až nadbytek.  
Absolventi (i VŠ), kteří již nastoupí, tak jsou šikovní, ale potřebují péči (snaživí, temperamentní, cílevědomí), ale doplácí na nedostatečný systém vzdělávání.
4. Nepochota cestovat do zaměstnání – mobilita zaměstnanců je minimální.
5. Nedostatek kvalifikovaných dělnických profesí  
Absolventi středních škol mají malý zájem pracovat  
Dlouhodobě nezaměstnaní se nechtějí zapojit do pracovního procesu

### Návrhy možných opatření vhodných k řešení nastolených problémů

1. Silná podpora školství ve větší orientaci na technické vzdělávání.  
Úzká spolupráce škol s podniky.  
Medializace a „popularizace“ technického vzdělávání a technických povolání ve státě obecně.
2. Podporovat vznik nových podnikatelských subjektů, hledat nové investory, které by realizovaly dobrý podnikatelský záměr (první krok – „Dobrý podnikatelský záměr“, druhý krok – hledat investory a do tohoto procesu zapojit všechny možné subjekty: Svaz průmyslu a dopravy, Hospodářskou komoru, orgány kraje, Agenturu pro regionální rozvoj, banky, podnikatele, kteří mají volné finanční prostředky atd.).  
Problematika vzdělávání od základních škol až po vysoké školy.  
Vzít si vzor z úspěšných – skupina TŘINECKÉ ŽELEZÁRNY/MORAVIA STEEL.
3. Jde o osobní angažovanost.  
Potřebná je státní maturita, která kdysi fungovala - např. v Polsku dopoledne mají žáci lehčí a odpoledne pak pro zájemce těžší verzi písemných maturit.
4. Dotované jízdenky do zaměstnání.
5. Zapojení základních škol do technických oborů (exkurze, více technických předmětů apod.).

### Příklady vlastního přístupu k řešení

Máme smlouvu a spolupracujeme se Střední technickou školou, přispíváme na stipendia žáků, organizujeme praxe a to i pro žáky jiných škol. Přijímáme šikovné absolventy a pomáhali jsme i s propagací technického vzdělávání na základních školách tak, aby co nejvíce žáků ZŠ nastoupilo ke studiu na učilišti nebo technické škole.

Vedeme studentům Diplomové práce, spolupracujeme v oblasti VaV. Jakákoliv další spolupráce, pokud bude přínosná, je reálná a budeme se na ni ochotně podílet.

Jsem ochoten předávat svoje zkušenosti z oblasti výzkumu, vývoje a inovací.

Absolventi u nás dělají praxi, naši zaměstnanci - odborníci chodí do školy přednášet.

Uděláme k tomu reklamní kampaň.

Provádíme exkurze žáků základních a středních škol ve firmě v rámci různých programů, poskytujeme možnost praxe SŠ a asistenci VŠ při diplomových pracích, spolupracujeme se SŠ a VŠ.

## 5 SWOT analýza stávající situace

Na základě analytických zjištění byla zpracována formalizovaná SWOT analýza, která definuje silné a slabé stránky, příležitosti a hrozby pro rozvoj Moravskoslezského kraje:

| AKTUÁLNÍ SITUACE RLZ V MORAVSKOSLEZSKÉM KRAJI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SILNÉ STRÁNKY                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | SLABÉ STRÁNKY                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Průmyslová tradice kraje</li> <li>Nejvyšší produktivita v kraji při přepočtu na odpracovanou hodinu v rámci ČR (mimo Prahu)</li> <li>Existence silného hodnotového řetězce v oblasti zpracování surovin a návazných oborů strojírenství (např. automobilový průmysl) s vysokým výzkumným a vývojově inovačním potenciálem</li> <li>Existence MSP, které využívají znalosti kumulované v tradičních oborech a úspěšně se rozvíjí</li> <li>Úspěšně se rozvíjející automobilový průmysl, který navazuje na tradiční specializaci, a obor informačních technologií, diverzifikující skladbu regionální ekonomiky</li> <li>Dynamický růst počtu studentů VŠ</li> <li>Existence intermediárních institucí, klastrů a iniciativ, spolupráce mezi veřejnou, akademickou a soukromou sférou – včetně existence a fungování teritoriálního paktu zaměstnanosti (Moravskoslezský Pakt zaměstnanosti), který nahradil krajskou Radu pro rozvoj lidských zdrojů</li> </ul>                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Mezera ekonomické výkonnosti oproti průměru ČR</li> <li>Nízká míra participace – málo lidí (v produktivním věku) pracuje</li> <li>Nízká podnikatelská aktivita – nejnižší v ČR</li> <li>Slabý (podfinancovaný) inovační systém</li> <li>Ostrava – průmyslové město s poddimenzovaným sektorem služeb, neplní typické metropolitní funkce</li> <li>Silná průmyslová specializace, zejména v tradičních oborech <ul style="list-style-type: none"> <li>uhlí,</li> <li>ocel,</li> <li>stroje,</li> </ul> které jsou ohroženy nákladovou konkurencí</li> <li>Nízká vzdělanost obyvatelstva (měřeno indexem vzdělanosti)</li> <li>Vysoká míra migrace zejména mladých lidí v produktivním věku a vzdělaných lidí mimo kraj</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                              |
| PŘÍLEŽITOSTI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | HROZBY                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Hospodářská krize <ul style="list-style-type: none"> <li>změny v chování firem v Evropě a ve světě - příchod investorů s vyšší přidanou hodnotou do kraje</li> </ul> </li> <li>Hospodářská krize <ul style="list-style-type: none"> <li>tlak na produktivitu ve firmách – zavádění inovací, spolupráci na VaV, klastrování</li> </ul> </li> <li>Vznik poptávky po inovacích vlivem nadnárodních firem <ul style="list-style-type: none"> <li>rozvoj veřejných i soukromých znalostních aktivit</li> </ul> </li> <li>Ekonomický rozvoj zemí, které mohou využít výroby, služby a znalosti, které vznikají v MSK kolem jeho tradičních specializací</li> <li>Dostupnost prostředků z EU využitelných pro konkurenceschopnost firem a jejich uskupení (klastry), lidských zdrojů a území (prostředí)</li> <li>Odeznívání krize <ul style="list-style-type: none"> <li>obnovení důvěry ve finanční trhy – rozvoj developerských aktivit – nová pracovní místa, obnova území (brownfields)</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Pokles konkurenceschopnosti v oborech, které táhnou hospodářství kraje (uhlí – ocel – stroje) <ul style="list-style-type: none"> <li>zánik pracovních míst</li> </ul> </li> <li>Změna v organizaci ekonomických aktivit nadnárodních firem <ul style="list-style-type: none"> <li>přesun výroby na východ – zánik pracovních míst</li> </ul> </li> <li>Pokračování nepříznivého sociálně demografického vývoje <ul style="list-style-type: none"> <li>stěhování mimo region, stárnutí populace</li> </ul> </li> <li>Růst energetické zátěže aktivit v kraji bez adekvátních investic do produkčních kapacit <ul style="list-style-type: none"> <li>výpadky, odchody investorů – zánik pracovních míst</li> </ul> </li> <li>Pokračující nízká ekonomická participace obyvatel s rostoucím počtem dlouhodobě nezaměstnaných</li> <li>Rostoucí míra nezaměstnanosti osob s VŠ vzděláním (nevhodná struktura absolventů – humanitní, ekonomické obory)</li> </ul> |

Zdroj: Strategie rozvoje Moravskoslezského kraje na léta 2009 – 2020. Příloha č. 2: Analýza klíčových rozvojových charakteristik Moravskoslezského kraje, Ostrava 2009, str. 10-12 - a vlastní zpracování.

## 5.1 SOUPIS TÉMAT V OBLASTI RLZ VHODNÝCH K ŘEŠENÍ V REGIONU

### 5.1.1 Témata v oblasti RLZ na straně silných stránek kraje

- Podpora průmyslové tradice kraje – zaměření na podporu a rozvoj RLZ v oblasti (zejména zpracovatelského) průmyslu kraje
  - podpora RLZ v oblasti zpracování surovin a návazných oborů strojírenství (např. automobilový průmysl) s vysokým výzkumným a vývojově inovačním potenciálem – podpora technických profesí a kvalifikací
  - podpora RLZ úspěšně se rozvíjejícího se automobilového průmyslu, který navazuje na tradiční specializaci – podpora technických profesí a kvalifikací
  - podpora RLZ úspěšně rozvíjejícího se oboru informačních technologií, diverzifikujícího skladbu regionální ekonomiky – podpora ICT profesí a kvalifikací
  - podpora MSP, které využívají znalosti kumulované v tradičních oborech a úspěšně se rozvíjí – podpora technických profesí a kvalifikací
- Podpora využití IPRZ (Integrovaný program rozvoje zaměstnanosti Moravskoslezského kraje) definovaného Moravskoslezským paktem zaměstnanosti
  - podpora technických, řemeslných a dalších nedostatkových profesí a kvalifikací

### 5.1.2 Témata v oblasti RLZ na straně slabých stránek kraje

- Zvýšení míry participace – s cílem zvýšení počtu pracujících lidí (v produktivním věku) – zejména podpora technických profesí a kvalifikací
- Zvýšení podnikatelské aktivity (aktuálně nejnižší v rámci celé ČR) – podpora technických, řemeslných a dalších nedostatkových profesí
- Posílení hlubší průmyslové diverzifikace, zejména od tradičních oborů (uhlí, ocel, stroje), které jsou ohroženy nákladovou konkurencí – zvýšení počtu absolventů VŠ a jejich udržení v kraji
- Podpora zvýšení vzdělanosti obyvatelstva - podpora technických profesí a kvalifikací
- Zastavení vysoké míry migrace zejména mladých lidí v produktivním věku a vzdělaných lidí mimo kraj – rozvoj sítě center kariérového poradenství (zprostředkování zaměstnání)

### 5.1.3 Témata v oblasti RLZ na straně využitelných příležitostí kraje

- Podpora příchodu investorů s vyšší přidanou hodnotou do kraje
  - Podpora zvýšení vzdělanosti obyvatelstva – zejména technických profesí a kvalifikací
- Posílení rozvoje veřejných i soukromých znalostních aktivit
  - Zkvalitnění veřejného i soukromého školství – zejména technicky zaměřeného vzdělávání
  - Využití Národní soustavy kvalifikací pro systematický rozvoj dalšího vzdělávání v kraji – zejména technicky zaměřeného
- Efektivní využití dostupných prostředků z EU pro RLZ v kraji
  - Podpora využití IPRZ (Integrovaný program rozvoje zaměstnanosti Moravskoslezského kraje) definovaného Moravskoslezským paktem zaměstnanosti
  - Podpora technických, řemeslných a dalších nedostatkových profesí a kvalifikací

#### 5.1.4 Témata v oblasti RLZ na straně vnímaných hrozeb kraje

- Podpora konkurenceschopnosti v tradičních oborech, které táhnou hospodářství kraje (uhlí – ocel – stroje)
  - Řešení aktuální hrozby omezení těžební činnosti (zavření dolu Paskov apod.)
  - Řešení aktuální hrozby omezení tradiční výroby (problémy společnosti EVRAZ VÍTKOVICE STEEL, a.s. apod.)
- Řešení aktuálního problému stárnutí populace
  - Zaměření se na zajištění dostatečného množství a kvality pracovníků nahrazujících zaměstnance odcházející do důchodu (řešení náhradní poptávky firem) – zejména technických, řemeslných a dalších nedostatkových profesí a kvalifikací
- Podpora RLZ v oblasti energetiky (energetické strojírenství apod.) s ohledem na energetické zátěže aktivit v kraji s výhledem investic do produkčních kapacit – podpora zejména technických profesí a kvalifikací
- Zvýšení ekonomické participace obyvatel s cílem omezení růstu počtu dlouhodobě nezaměstnaných – rozvoj sítě center kariérového poradenství
- Zvýšení podílu osob studujících VŠ technického zaměření (oproti humanitnímu a ekonomickému zaměření) – zavedení z praxe vycházejícího kariérového poradenství (2. stupeň ZŠ, SŠ) a zprostředkování práce v technických a řemeslných oborech



## 6 Vybraná regionální témata

### 6.1 NEDOSTATEK TECHNICKY VZDĚLANÉ A DOSTATEČNĚ KVALIFIKOVANÉ PRACOVNÍ SÍLY PRO PRŮMYSLOVÉ OBORY V KRAJI, ZVLÁŠTĚ ZPRACOVATELSKÝ PRŮMYSL

#### Popis tématu (problému)

Na trhu práce v Moravskoslezském kraji je a do budoucna stále bude nedostatek kvalifikovaných techniků a řemeslníků z řad absolventů škol.

#### Příčiny

- Generační obměna (silné poválečné ročníky odcházejí do starobního důchodu).
- Ve vytípaných oborech se navíc předpokládá zvyšující se potřeba nových pracovních sil.
- Počty dětí vstupujících na SŠ klesají (negativní demografický vývoj).
- Technické obory jsou pro mladou generaci málo atraktivní (navíc „těžká maturita“).
- Množství absolventů SŠ či programů terciárního vzdělávání nastupuje mimo obor či podniky (zejména zpracovatelského) průmyslu.
- Zkreslené představy mladé generace i rodičů o práci v průmyslu („ta černá špinavá práce, nezdravé pracoviště“).
- Chybějící či nedostatečné kariérové poradenství orientované na žáky (zejména 2. stupeň ZŠ, SŠ – specificky technické a řemeslné obory) a jejich rodiče (potřeba jejich vtažení do poradenského procesu).
- Chybějící provázanost poptávky po vhodných kandidátech s nabídkou žáků končících SŠ/VOŠ/VŠ.
- Vysoká migrace osob s VŠ vzděláním mimo MSK (zejména 25 - 35 letých).
- Nedostatečná praxe studentů SŠ.
- Nedostatečně rozvinutý systém dalšího vzdělávání pro technické a řemeslné profese a kvalifikace, malé povědomí o něm.

#### Hlavní důvody pro potřeby řešení problému/tématu

- Znemožnění inovací a rozvoje podniků pro nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců
- Omezení plnění zakázek v požadované kvantitě i kvalitě (díky nedostatku vhodných zaměstnanců)
- Bez zásahu zaměstnavatelů (SP ČR a HK ČR) některé profese zaniknou, nejohroženější jsou obory hutnictví!
- Technicky vyspělá pracovní síla je i nezbytným předpokladem pro zahraniční investice velkého významu!
- Pro podniky bude čím dál obtížnější nahrazovat odbornou, často vysoce kvalifikovanou a zkušenou pracovní sílu, čímž se oslabí jejich konkurenceschopnost.
- Odcházející odborníci mohou způsobit ztrátu know-how, respektive obtíže při předávání know-how mladší generaci.
- Vyšší náklady firem na získání a vyškolení technicky zdatných odborníků bude způsobovat citlivost firem na ostatní faktory konkurenceschopnosti.
- Výše uvedené může vést k zániku firem nebo k jejich odchodu z regionu do lepších podmínek.

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

- Vybrané podniky poskytují stipendia či jinou formu spolupráce na propagaci a rozvoji technického školství.
- Globální granty KÚ Moravskoslezského kraje na podporu technických a přírodovědných oborů.

- Dva z velkých zaměstnavatelů (TŘINECKÉ ŽELEZÁRNY a VÍTKOVICE) jsou provozovateli vlastních „firemních“ středních škol.
- Částečné (byť v podstatě jen minimální) omezení tříd na veřejných gymnáziích, kde je zřizovatelem Moravskoslezský kraj.
- Řada dílčích projektů financovaných ze SF EU, u kterých je problém s jejich převedením do systému a tím i s jejich udržitelností (osvědčené projekty BRÁNA K TECHNICKÉ KARIÉŘE apod.).
- IPRZ (Integrovaný program rozvoje zaměstnanosti) Moravskoslezského Paktu zaměstnanosti – s velkými problémy na straně zajištění financování za stávajících podmínek ze současných operačních programů.
- Vše se jeví jako nedostatečné.

#### Obecná navrhovaná opatření k řešení

- Práce s cílovou skupinou žáků ZŠ:
  - o včasné a komplexní kariérové poradenství a diagnostika zaměřená na odhalení nadání žáků, systémová péče o talenty,
  - o exkurze do vybraných podniků a provozů pro žáky i jejich rodiče,
  - o systémově zajištěné besedy s odborníky z praxe,
  - o provázání na SŠ, případně i VŠ a podniky.
- Práce s cílovou skupinou žáků technických a řemeslných oborů SŠ (včetně SOŠ a VOŠ):
  - o kariérové poradenství a diagnostika zaměřená na odhalení nadání žáků, systémová péče o talenty,
  - o praktické zavedení prvků duálního systému vzdělávání s důrazem na praxi žáků v reálném podnikovém prostředí,
  - o systémově zajištěné besedy s odborníky z praxe,
  - o systémové zprostředkování poptávky po pracovních místech a jejich provázání s nabídkou práce konkrétních žáků,
  - o mentoring a koučing pro absolventy poprvé vstupující do zaměstnaneckého poměru v nedostatkových profesích jako prevence předčasného ukončení pracovní činnosti,
  - o využití nástroje labour poolu i pro cílovou skupinu absolventů.
- Užší spolupráce zaměstnavatelů s technickými školami v kraji včetně PR aktivit a pomoci při náboru žáků ZŠ na SŠ a při udržení absolventů SŠ v oboru.
- Užší spolupráce s třetím vrcholem provázaného trojúhelníku:  
podnik - škola - veřejná správa/zřizovatel.

Cestou k uskutečnění daných opatření je realizace IPRZ Moravskoslezského Paktu zaměstnanosti, potažmo využití připravovaného Společného akčního plánu „BRÁNA K TECHNICKÉ KARIÉŘE“.

## 6.2 NEDOSTATEČNĚ ROZVINUTÝ SYSTÉM CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ PRO TECHNICKÉ PROFESE/KVALIFIKACE

### Popis tématu (problému)

Na trhu práce v Moravskoslezském kraji je a do budoucna stále bude nedostatek kvalifikovaných techniků a řemeslníků z řad účastníků dalšího vzdělávání.

### Příčiny

- Cca 50 % všech absolventů pracuje mimo obor, na který je připravila SŠ či VŠ (u některých oborů je situace ještě kritičtější).
- Akutní nedostatek technicky či řemeslně zdatných zaměstnanců nenahradí nastupující generace (absolventi SŠ/VŠ – vliv demografického vývoje).

- V globální ekonomice je neustálý tlak na změny a inovace, nové trendy a technologie si vyžadují neustálé zvyšování kvalifikace a odborného růstu zaměstnanců.
- Systém celoživotního a dalšího vzdělávání negarantuje kvalitu na výstupu – Národní soustava kvalifikací se teprve rozvíjí a je o ní malé povědomí jak mezi zaměstnavateli, tak mezi veřejností.
- Motivace lidí vzdělávat se je nízká, jejich informovanost o nabídce a možnostech vzdělávání je nedostatečná.
- Spolupráce vzdělavatelů je velmi nízká, stejně tak i spolupráce vzdělavatelů a firem.

#### Hlavní důvody pro potřeby řešení problému/tématu

Stejně jako v případě bodu 6.1. Navíc:

- Některé profese se (již) nevyučují na SŠ, v lepším případě zůstali alespoň v podobě profesních kvalifikací (v rámci NSK).
- Některé obory se na SŠ nedaří naplnit, přestože poptávka po vhodných zaměstnancích existuje (viz hutnické obory apod.).
- Firmy, které chtějí najímat vzdělanou, kvalifikovanou a technicky zdatnou pracovní sílu, jsou často nuceny nahrazovat a spolufinancovat nevhodně nastavený systém počátečního i celoživotního vzdělávání.

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

- Systém NSK, který odráží nové trendy a technologie v profesních kvalifikacích, hodnotící standardy profesních kvalifikací podléhají neustálému updatu (cca 3 roky), ovšem
  - o systém je „nový“, drtivá většina zaměstnavatelů i veřejnosti ho zatím nezná a nevyužívá - povědomí (PR) je mizivé,
  - o část profesních kvalifikací má sice napsaný standard, ale neexistuje dosud žádná autorizovaná osoba (min. v kraji), která by zajišťovala zkoušky a také u některých autorizovaných osob nedochází k vyhlášení termínu zkoušek,
  - o síť autorizovaných osob je ve většině případů řídká,
  - o nejasné je pokračování systému NSK do budoucna (dlouhodobé financování není zajištěné).

Systémy voucherů na vzdělávání (zamýšlený projekt PIVO) nebyly nikdy prakticky realizovány i přes názory odborníků na jejich potřebu a přínos.

#### Obecná navrhovaná opatření k řešení

- Spolupráce s autorizovanými osobami – zejména s technickými SŠ (rozvoj AOs v MSK, zajištění potřebného portfolia).
- Úzká spolupráce aktérů s příslušnými sektorovými radami, zejména tam, kde máme členské zástupce v sektorových radách z krajských podniků a institucí.
- Spolupráce s úřadem práce jako garantem aktivní politiky zaměstnanosti (provázání s NSK).
- Úzká spolupráce s Moravskoslezským Paktem zaměstnanosti (aktivně využívajícím NSK).
- V případě využití nástroje labour poolu i pro cílovou skupinu absolventů je vhodné doplnění chybějící kvalifikace s využitím systému dalšího/celoživotního vzdělávání, orientovaného na technické a řemeslné kvalifikace (i v tomto případě je možné využití připravovaného Společného akčního plánu „BRÁNA K TECHNICKÉ KARIÉŘE“).

### 6.3 MALÁ PODNIKAVOST LIDÍ ŽIJÍCÍCH V MORAVSKOSLEZSKÉM KRAJI – SPECIFICKY V TECHNICKÝCH A ŘEMESLNÝCH OBORECH

---

#### Popis tématu (problému)

Na trhu práce v Moravskoslezském kraji je a do budoucna stále bude nedostatek podnikatelů (zejména malých podniků), specificky v technických a řemeslných oborech.

#### Příčiny

- Tradiční průmyslový region „velkých zaměstnavatelů“ potlačuje vznik malých a středních firem a jiných odvětví – tzv. „zaměstnavatelská mentalita“.
- V programech počátečního vzdělávání na všech stupních nejsou téměř vůbec zahrnuty znalosti a dovednosti použitelné pro rozvoj podnikavosti a podnikání.
- Nevyužitá infrastruktura podnikatelského poradenství – neexistující institucionální systém podpory začínajících podnikatelů a podnikání.
- Nezaměstnaní nemají dostatečnou motivaci k zahájení vlastního podnikání.

#### Hlavní důvody pro potřeby řešení problému/tématu

- Rozvoj podnikavosti vede ke snížení počtu nezaměstnaných – v sektoru zejména malých podniků nevzniká dostatek nových pracovních míst (ve světě jsou MSP nejsilnějším tvůrcem zaměstnanosti).
- Nedostatečná výuka a výchova k podnikání způsobuje také nižší výkonnost inovačního segmentu regionální ekonomiky.

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

- Existence podnikatelských inkubátorů (např. BIC Ostrava, Vědecko-technologický park Ostrava atd.).
- Podpora města Ostravy, Agentury pro regionální rozvoj, a.s., VYSOKÉ ŠKOLY BÁŇSKÉ – TECHNICKÉ UNIVERZITY OSTRAVA, KHK MSK.
- Podpora úřadu práce začínajícím podnikatelům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.
- Realizované velké partnerské projekty v rámci CIP EQUAL – START či BESKYDY PRO VŠECHNY.

Nevyužitou příležitostí byla vybudovaná síť regionálních poradenských informačních center a jimi poskytovaných služeb.

#### Obecná navrhovaná opatření k řešení

- Zavedení systému vyhledávání a podpory talentů (sklon k podnikavosti má cca 3-5 % obyvatelstva).
- Podpora zavedení systematického vzdělávání nebo kultivace podnikatelských dovedností na ZŠ, SŠ i VŠ – využití v Moravskoslezském kraji působícího Evropského centra excelence pro měkké kompetence.

V případě shody na přístupu orientovaném na technické a řemeslné kvalifikace je i v tomto případě možné využití připravovaného Společného akčního plánu „BRÁNA K TECHNICKÉ KARIÉŘE“ při podpoře zahájení a rozvoji podnikání u absolventů technických a řemeslných oborů ze středních škol z Moravskoslezského kraje.

## 7 Závěrečné shrnutí

### Hlavní definovaný problém regionálního trhu práce Moravskoslezského kraje:

Na trhu práce v Moravskoslezském kraji je a do budoucna stále bude nedostatek kvalifikovaných techniků a řemeslníků.

Z výše uvedených vybraných regionálních témat Moravskoslezského kraje z oblasti RLZ a z návrhů opatření vhodných k jejich odstranění lze shrnout následující jednotné závěry a doporučení signatářům moravskoslezské regionální sektorové dohody:

### Hlavní příčiny definovaného problému:

- Zvyšující se počty osob odcházejících do důchodu v sektoru (zejména zpracovatelského průmyslu).
- Doposud se snižující a do budoucna obecně už nadále predikovaný nízký počet zájemců o studium (a potažmo absolventů) technických oborů středních škol.
- Absolventi technických oborů středních škol se ve velké (cca 50 %) míře uplatňují mimo vystudovaný obor či jeho studium předčasně ukončují.
- Systém dalšího vzdělávání (prezentovaný zejména Národní soustavou kvalifikací) se teprve rozvíjí, o jeho existenci a praktickém využití je nízké povědomí jak mezi zaměstnavateli, tak mezi cílovou skupinou dospělých, síť autorizovaných osob je řídká, zejména pak při pohledu na krajskou úroveň chybí přehledné a aktuální informace.

### Návrh cíle moravskoslezské regionální sektorové dohody:

Cílem regionální sektorové dohody Moravskoslezského kraje je díky koordinovaným cíleným praktickým opatřením **napomoci k odstranění problému nedostatku kvalifikovaných techniků a řemeslníků** (přispět jak k jeho prevenci, tak i ke zmírnění jeho dopadů).

### Navrhované dílčí cíle moravskoslezské regionální sektorové dohody – podklad na diskusi kulatého stolu v Moravskoslezském kraji:

1. Zvýšit zájem žáků a jejich rodičů o studium technických a řemeslných oborů.
2. Předcházet odchodu žáků a absolventů technických a řemeslných oborů mimo studovaný/vystudovaný obor a zajistit včasné spárování poptávky po konkrétních profesích a kvalifikacích s nabídkou.
3. Podpořit rozvoj spolupráce zaměstnavatelů se školami a dalšími vzdělavateli (potažmo autorizovanými osobami) a veřejnou správou.
4. Využívat aktuálně se rozvíjející systém dalšího vzdělávání - založený na Národní soustavě kvalifikací - k doplnění potřebného počtu kvalifikovaných techniků a řemeslníků na trhu práce.
5. Zajistit potřebná data (tj. shromažďovat, analyzovat, predikovat a publikovat je) v klíčových tématech pro trh práce Moravskoslezského kraje.

**Navrhovaná opatření vedoucí k naplnění cíle moravskoslezské regionální sektorové dohody – podklad na diskusi kulatého stolu v Moravskoslezském kraji:**

1. krátkodobá opatření:

add 1. dílčí cíl: **Zvýšit zájem žáků a jejich rodičů o studium technických a řemeslných oborů.**

- 1.1.1 Vytvoření a zpřístupnění aktuálního seznamu konkrétních technických a řemeslných učebních a studijních oborů dle jednotlivých středních škol v MSK – zveřejněný a aktualizovaný na webu [www.msobservator.cz](http://www.msobservator.cz) / [www.mspakt.cz](http://www.mspakt.cz).
- 1.1.2 Provedení průzkumu aktuálního stavu navázaného sociálního partnerství konkrétních technických škol s firmami (viz výroční zprávy SŠ) – dle jednotlivých učebních či studijních oborů a jejich zveřejnění na webu [www.msobservator.cz](http://www.msobservator.cz) / [www.mspakt.cz](http://www.mspakt.cz).
- 1.1.3 Zjištění zájmu konkrétních zaměstnavatelů o spolupráci s konkrétní školou (dle jednotlivých vyučovaných technických a řemeslných oborů) a vzájemné předání informací o formách možné spolupráce.

add 2. dílčí cíl: **Předcházet odchodu žáků a absolventů technických a řemeslných oborů mimo studovaný/vystudovaný obor a zajistit včasné spárování poptávky po konkrétních profesích a kvalifikacích s nabídkou.**

- 2.1.1. Tvorba a pilotní ověření formy kariérového poradenství, služeb zprostředkování zaměstnání a zajištění krátkých praktických stáží ve firmách pro všechny žáky posledních ročníků středních škol – technických a řemeslných oborů (s využitím zkušeností z realizovaných projektů BRÁNA K TECHNICKÉ KARIÉŘE I. a II.).
- 2.1.2. Tvorba a pilotní ověření formy zpřístupnění poptávky po konkrétních profesích a kvalifikacích pro všechny žáky posledních ročníků středních škol – technických a řemeslných oborů.

add 3. dílčí cíl: **Podpořit rozvoj spolupráce zaměstnavatelů se školami a dalšími vzdělavateli (potažmo autorizovanými osobami) a veřejnou správou.**

- 3.1.1. Tvorba a aktualizace seznamu autorizovaných osob pro vybrané klíčové technické a řemeslné kvalifikace dle škol a vzdělávacích institucí z Moravskoslezského kraje – a jeho zveřejnění na webu [www.msobservator.cz](http://www.msobservator.cz) / [www.mspakt.cz](http://www.mspakt.cz).

add 4. dílčí cíl: **Využívat aktuálně se rozvíjející systém dalšího vzdělávání - založený na Národní soustavě kvalifikací - k doplnění potřebného počtu kvalifikovaných techniků a řemeslníků na trhu práce.**

- 4.1.1. Tvorba a výběr seznamu pro Moravskoslezský kraj klíčových technických a řemeslných profesních kvalifikací z aktuálního seznamu všech profesních kvalifikací, obsažených na webu Národní soustavy kvalifikací – a jeho zveřejnění na webu [www.msobservator.cz](http://www.msobservator.cz) / [www.mspakt.cz](http://www.mspakt.cz).
- 4.1.2. Tvorba a aktualizace seznamu autorizovaných osob pro vybrané klíčové krajské technické a řemeslné kvalifikace dle škol a institucí z Moravskoslezského kraje – a jeho zveřejnění na webu [www.msobservator.cz](http://www.msobservator.cz) / [www.mspakt.cz](http://www.mspakt.cz).

add 5. dílčí cíl: **Zajistit potřebná data (tj. shromažďovat, analyzovat, predikovat a publikovat je) v klíčových tématech pro trh práce Moravskoslezského kraje.**

- 5.1.1. Zjištění poptávky klíčových subjektů trhu práce po konkrétních analýzách a predikcích trhu práce Moravskoslezského kraje.



2. střednědobá opatření:

add 1. dílčí cíl: **Zvýšit zájem žáků a jejich rodičů o studium technických a řemeslných oborů.**

- 1.2.1. Vytipovat a vysílat podnikové odborníky (ideálně ve věkové kategorii 50+) na besedy se žáky ZŠ/SŠ do škol ve spádovém regionu (*viz výstup opatření 1.1.3.*).
- 1.2.2. Organizace a zajištění exkurzí a stáží pro žáky ZŠ/SŠ v provozech zaměstnavatelů technických a řemeslných kvalifikací (*viz výstup opatření 1.1.3.*).
- 1.2.3. Navázat systematickou spolupráci zástupců firem a institucí a dalších praktiků a odborníků z trhu práce s kariérovými poradci na ZŠ.

add 2. dílčí cíl: **Předcházet odchodu žáků a absolventů technických a řemeslných oborů mimo studovaný/vystudovaný obor a zajistit včasné spárování poptávky po konkrétních profesích a kvalifikacích s nabídkou.**

- 2.2.1. Rozšíření vytvořené a pilotně ověřené formy kariérového poradenství, služeb zprostředkování zaměstnání a zajištění krátkých praktických stáží ve firmách pro všechny žáky posledních ročníků středních škol – technických a řemeslných oborů. *Vhodnou formou je prosazení nástroje Společného akčního plánu Moravskoslezského kraje „Brána k technické kariéře“.*
- 2.2.2. Rozšíření nástroje služby spárování poptávky po kvalifikovaných technikách a řemeslnících s nabídkou práce cílové skupiny žáků a absolventů technických a řemeslných oborů. *Vhodnou formou je prosazení nástroje Společného akčního plánu Moravskoslezského kraje „Brána k technické kariéře“.*
- 2.2.3. Pilotní využití nástroje labour pool pro cílovou skupinu nezaměstnaných absolventů technických a řemeslných oborů. *Vhodnou formou je prosazení nástroje Společného akčního plánu Moravskoslezského kraje „Brána k technické kariéře“.*

add 3. dílčí cíl: **Podpořit rozvoj spolupráce zaměstnavatelů se školami a dalšími vzdělavateli (potažmo autorizovanými osobami) a veřejnou správou.**

- 3.2.1. Zajištění navázání či prohloubení spolupráce ZŠ a SŠ (vč. VOŠ) a VŠ technického zaměření, zaměstnavatelů a veřejné správy při propagaci technických a řemeslných profesí i při rozvoji technických dovedností a znalostí žáků ZŠ.
- 3.2.2. Zajištění pilotního ověření zavedení prvků duálního systému na všech středních technických školách v našem kraji.
- 3.2.3. Zajištění vzniku, funkčnosti a rozvoje autorizovaných osob pro definované klíčové technické a řemeslné profesní kvalifikace v rámci Moravskoslezského kraje.

add 4. dílčí cíl: **Využívat aktuálně se rozvíjející systém dalšího vzdělávání - založený na Národní soustavě kvalifikací - k doplnění potřebného počtu kvalifikovaných techniků a řemeslníků na trhu práce.**

- 4.2.1. Zajištění dostatečného povědomí (mezi zaměstnavateli i zájemci o uplatnění se na trhu práce), praktického využití a dalšího rozvoje Národní soustavy kvalifikací v oblasti technických a řemeslných kvalifikací.

add 5. dílčí cíl : **Zajistit potřebná data (tj. shromažďovat, analyzovat, predikovat a publikovat je) v klíčových tématech pro trh práce Moravskoslezského kraje.**

- 5.2.1. Zajištění systematického využití poptávaných informací o trhu práce Moravskoslezského kraje, zveřejňovaných na webu [www.msobservator.cz](http://www.msobservator.cz) (např. pro určení potřeby otevření a podpory naplnění oborů vzdělávání aktuálně poptávaných zaměstnavateli na trhu práce).

dlouhodobá (strategická) opatření:

add 1. dílčí cíl: **Zvýšit zájem žáků a jejich rodičů o studium technických a řemeslných oborů.**

- 1.3.1. Prosazení využití podnikových odborníků (ideálně ve věkové kategorii 50+) na besedy se žáky ve školách ve spádovém regionu do (krajského středního školského) systému.
- 1.3.2. Prosazení organizace a zajištění exkurzí a stáží pro žáky ZŠ/SŠ v provozech zaměstnavatelů technických a řemeslných profesí do (krajského středního školského) systému.
- 1.3.3. Prosazení spolupráce zástupců firem a podniků a dalších praktiků a odborníků z trhu práce s kariérovými poradci na ZŠ do (krajského středního školského) systému.

add 2. dílčí cíl: **Předcházet odchodu žáků a absolventů technických a řemeslných oborů mimo studovaný/vystudovaný obor a zajistit včasné spárování poptávky po konkrétních profesích a kvalifikacích s nabídkou.**

- 2.3.1. Prosazení kariérového poradenství, služeb zprostředkování zaměstnání a zajištění krátkých praktických stáží ve firmách pro všechny žáky posledních ročníků středních škol – technických a řemeslných oborů – do (krajského středního školského) systému.
- 2.3.2. Zavedení nástroje spárování poptávky po kvalifikovaných technících a řemeslnících s nabídkou práce cílové skupiny žáků a absolventů technických a řemeslných oborů do systému.
- 2.3.3. Systematické využití nástroje labour pool pro cílovou skupinu nezaměstnaných absolventů technických a řemeslných oborů.

add 3. dílčí cíl: **Podpořit rozvoj spolupráce zaměstnavatelů se školami a dalšími vzdělavateli (potažmo autorizovanými osobami) a veřejnou správou.**

- 3.3.1. Zavedení spolupráce ZŠ a SŠ (vč. VOŠ), VŠ technického zaměření, zaměstnavatelů a veřejné správy při propagaci technických a řemeslných profesí i při rozvoji technických dovedností a znalostí žáků ZŠ do systému.
- 3.3.2. Zavedení prvků duálního systému na všech středních technických školách v našem kraji.
- 3.3.3. Systematické využití a podpora dalšího rozvoje autorizovaných osob pro definované klíčové technické a řemeslné profesní kvalifikace v rámci Moravskoslezského kraje.

add 4. dílčí cíl: **Využívat aktuálně se rozvíjející systém dalšího vzdělávání - založený na Národní soustavě kvalifikací - k doplnění potřebného počtu kvalifikovaných techniků a řemeslníků na trhu práce.**

- 4.3.1. Systematické využití a další rozvoj Národní soustavy kvalifikací všemi relevantními aktéry trhu práce při ošetřování nedostatku klíčových technických a řemeslných kvalifikací pro Moravskoslezský kraj.

add 5. dílčí cíl: **Zajistit potřebná data (tj. shromažďovat, analyzovat, predikovat a publikovat je) v klíčových tématech pro trh práce Moravskoslezského kraje.**

5.3.1. Web [www.msobserver.cz](http://www.msobserver.cz) jako klíčový zdroj relevantních informací, analýz a predikcí trhu práce Moravskoslezského kraje, systematicky využívaný k intervencím směřovaným na krajský trh práce.

Využijme **nástroj regionální sektorové dohody v Moravskoslezském kraji** k provázání aktivit, které povedou **k zajištění dostatku technických, řemeslných a dalších profesí**, kterých je a nadále bude nedostatek na zdejším trhu práce.

Společně vytyčenou cestou za tímto cílem a koordinovaným úsilím klíčových hráčů na trhu práce můžeme položit základy pro systémové řešení:

- zvýšení počtu žáků technických a řemeslných oborů,
- potřeby jejich udržení ve vystudovaných oborech,
- využití dalšího vzdělávání pro doplnění potřebných nedostatkových profesních kvalifikací u dospělé populace,
- zvýšení a zkvalitnění spolupráce zaměstnavatelů, škol a veřejné správy/zřizovatelů a
- zajištění relevantních zdrojů dat (analýz a prognóz trhu práce) k zahájení či dalšímu rozvoji podnikání v oblasti techniky a řemesel, tedy klíčových profesích pro konkurenceschopný a udržitelný rozvoj našeho kraje.