

REGIONÁLNÍ REŠERŠE PARDUBICKÝ KRAJ

Finální verze ke dni 11. 7. 2014

Zpracování: Ing. Jaroslav Ponert
Markéta Heroutová
Josef Hostinský
Iva Roušarová
Lenka Seidlová

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

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

Obsah

1	Úvod	3
1.1	O projektu	3
1.2	Realizační tým zapojený do projektu v Pardubickém kraji	3
1.3	Významné průmyslové podniky kraje	3
2	Přehled informačních zdrojů	4
3	Analýza dat a popis stávající situace v oblasti RLZ	5
3.1	Informace o Pardubickém kraji	5
3.2	Popis stávající situace v oblasti RLZ	6
4	Analýza struktury zapojených organizací	14
5	Závěry z realizace polostrukturovaných rozhovorů	18
5.1	Oslovené firmy a sociální partneři	18
5.2	Dosavadní zjištění z polostrukturovaných rozhovorů	18
5.3	Záznamy z polostrukturovaných rozhovorů	19
6	SWOT analýza stávající situace v Pardubickém kraji	24
6.1	Aktuální situace RLZ v Pardubickém kraji na základě SWOT analýzy se zaměřením na chemický průmysl	25
6.2	Aktuální situace RLZ v Pardubickém kraji na základě SWOT analýzy se zaměřením na strojírenství	26
6.3	Aktuální situace RLZ v Pardubickém kraji na základě SWOT analýzy se zaměřením na elektrotechnický průmysl	27
7	Vybraná regionální témata	28
7.1	Chemie	28
7.2	Strojírenství	30
7.3	Elektrotechnika	31
8	Závěrečné shrnutí	33

1 Úvod

1.1 O projektu

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

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

Realizátor: Svaz průmyslu a dopravy ČR

Partner: Českomoravská konfederace odborových svazů

Zahájení: 6. 2. 2014

Ukončení: 30. 6. 2015

Předpoklad prodloužení do 31. 8. 2015

Jedním z důležitých dílčích cílů tohoto projektu je i vypracování regionální rešerše, která má pomoci určit téma sektorové dohody v Pardubickém kraji.

1.2 Realizační tým zapojený do projektu v Pardubickém kraji

Ing. Jaroslav Ponert – expert projektu SD za Svaz průmyslu a dopravy ČR

Josef Hostinský – expert projektu SD za ČMKOS

Markéta Heroutová – poradce projektu SD za Svaz průmyslu a dopravy ČR

Iva Roušarová – poradce pro regionální RLZ za Svaz průmyslu a dopravy ČR

Lenka Seidlová – asistentka projektu SD za Svaz průmyslu a dopravy ČR

1.3 Významné průmyslové podniky kraje

Iveco Czech Republic Vysoké Mýto (dříve Karosa, <http://www.karosa.cz>)

Korado Česká Třebová (<http://www.korado.cz/>)

Paramo Pardubice (Česká rafinérská) (<http://www.paramo.cz/>)

Synthesia Semtín (<http://www.synthesia.cz/cs/>)

Explosia Semtín

BOTAS Skuteč (<http://www.botas.cz/>)

Perla Ústí nad Orlicí (<http://www.perla.cz/>)

Orlické papírny Lanškroun (<http://www.orpa.cz/>)

Stepa Lanškroun (<http://www.stepa.cz/>)

Vertex Litomyšl (<http://www.vertex.cz>)

Evona Chrudim (<http://www.evona.cz>)

ZEZ SILKO Žamberk (<http://www.zez-silko.cz>)

OEZ Letohrad (<http://www.oez.cz>)

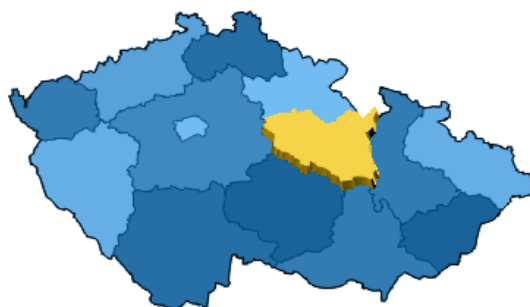
Schott Lanškroun

2 Přehled informačních zdrojů

Analýza aktuální situace v oblasti rozvoje lidských zdrojů	SPČR, M. Heroutová, A. Roubalová (ve spolupráci s H. Procházkovou, ÚP)
Analýza aktuální situace v oblasti rozvoje lidských zdrojů v Pardubickém kraji rozvoje lidských zdrojů v Pardubickém kraji	SPČR, M. Heroutová
Analýza regionálních disparit středního odborného vzdělávání ve vazbě na trh práce NUTS II Severovýchod	Asistenční centrum, a.s.
Info o Synthesi a.s.	Josef Hostinský (ČMKOS)
Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014	Ing. Petr Klimpl, ředitel krajské pobočky ÚP ČR
Návrh témat	Iva Roušarová, vedoucí oblastní kanceláře Chrudim, Krajská hospodářská komora Pardubického kraje
Situace na trhu práce v prvním čtvrtletí roku 2014	ÚP ČR Pardubický kraj
Moravskoslezský pakt zaměstnanosti	Sdružení pro rozvoj Moravskoslezského kraje
Analytická část Regionální inovační strategie Pardubického kraje	REGIONÁLNÍ ROZVOJOVÁ AGENTURA PARDUBICKÉHO KRAJE
Významní vzdělavatelé Pardubického kraje	SPČR, A. Roubalová
Struktura technických škol v kraji a významní vzdělavatelé v dalším profesním vzdělávání	Mgr. Ivan Hudeček, odbor školství a kultury Pardubického kraje, odd. organizační a vzdělávání
Pardubický kraj - střední školy s technickým a prům. zaměřením	SPČR, A. Roubalová
Tabulka klíčových indikátorů KHK, PK a LK	SPČR, A. Roubalová, M. Heroutová, doplněno Ing. Romanem Sodomkou, ředitel Krajská hospodářská komora Pardubického kraje
Svaz chemického průmyslu ČR, personální informace 2012	Svaz chemického průmyslu ČR
Návrh koncepce využití aplikované chemie v praxi	Adámek Pavel, jednatel společnosti SAVE CZ
Charakteristika pardubického kraje	Český statistický úřad

3 Analýza dat a popis stávající situace v oblasti RLZ

3.1 Informace o Pardubickém kraji



Pardubický kraj se nachází ve východní části Čech. Polohu kraje dále určují sousedící kraje – Středočeský, Královéhradecký, Olomoucký, Jihomoravský a Vysočina. Spolu s krajem Královéhradeckým a Libereckým tvoří oblast soudržnosti Severovýchod (tzv. NUTS 2).

Administrativní členění kraje
Administrative breakdown of the region



K 31. 12. 2012 v kraji žilo 516 440 obyvatel, což představuje 4,9 % z celkového počtu obyvatel ČR. Z hlediska věkové struktury obyvatelstva lze v roce 2012 proti předchozímu roku sledovat pokračující pokles počtu obyvatel ve věkové skupině 15 – 64 let (oproti roku 2011 o 1,0 %), naopak růst byl zaznamenán ve skupině 65letých a starších (o 3,6 %). Počet dětí ve věku 0 – 14 let je nejvyšší za posledních 8 let. Index stáří (poměr počtu obyvatel 65letých a starších k obyvatelstvu mladšímu 15 let) dosáhl v roce 2012 hodnoty 113,1 (110,0 v roce 2011). Zatímco u

žen dosáhl v roce 2012 index stáří hodnoty 136,7, u mužů to bylo pouhých 90,7. Tento rozdíl je způsobený zejména nižším průměrným věkem zemřelých mužů.

Kraj je rozdělen na 4 okresy: okres Chrudim - 104 043 obyvatel, okres Pardubice - 168 569 obyvatel, okres Ústí nad Orlicí - 138 751 obyvatel a okres Svitavy - 104 622 obyvatel. K 31. 12. 2012 měl kraj celkem 451 obcí (6. nejvyšší počet obcí mezi 14 kraji ČR) s 3. nejmenší průměrnou rozlohou katastru obce 10,0 km² a 5. nejnižším průměrným počtem 1 145 obyvatel na 1 obec. Krajskou metropoli Pardubice obývá 17,3 % obyvatel kraje. Třemi největšími městy Pardubického kraje jsou Pardubice, Chrudim a Svitavy.

V kraji se koncentruje průmysl, ale i komerční a veřejné služby. Průmyslová výroba má pestrou strukturu. Nejvyšší podíl na celostátní produkci má průmysl chemický. Důležité je všeobecné strojírenství, dále pak průmysl textilní, oděvní, kožedělný. Významný je i zemědělský sektor. Ekonomickou prosperitu výrazně ovlivňuje, že region protíná evropský železniční koridor. Využívat lze i vodní a leteckou dopravu. Proto v poslední době zaznamenává kraj významný zájem zahraničních investorů, kteří využívají nabídek připravených průmyslových zón.



3.2 Popis stávající situace v oblasti RLZ

Úřad práce v Pardubickém kraji k 31. 12. 2013 monitoroval 3 395 zaměstnavatelů, kteří zaměstnávali 142 900 zaměstnanců. V roce předchozím, pak bylo monitorováno 3 351 zaměstnavatelů se 142 417 zaměstnanci. V počtu monitorovaných firem došlo k nárůstu o 44 zaměstnavatelů, v rámci počtu zaměstnanců činil meziroční nárůst 483 osob.

K 31. 3. 2014 bylo na ÚP evidováno 27 206 uchazečů o zaměstnání, meziroční pokles činil 173 osob (0,6 %). Vývoj v prvním čtvrtletí roku 2014 byl odlišný od vývoje ve stejném období předchozího roku. Zatímco v roce 2013 se počet uchazečů zvyšoval až do konce února, v roce 2014 byl únor již měsícem, kdy došlo k nastartování poklesu, který výrazně pokračoval i v měsíci březnu. Při meziročním porovnání vývoje prvního čtvrtletí v jednotlivých okresech, sledujeme pokles počtu uchazečů o zaměstnání pouze v okrese Ústí nad Orlicí (8,4 %), který však byl natolik výrazný, že ovlivnil situaci v celém kraji. Důvodem je zejména příznivý vývoj tohoto okresu v celém roce 2013. Ve všech ostatních okresech nezaměstnanost meziročně vzrostla, nejvíce pak v okrese Pardubice (4,1 %).

Průmysl a stavebnictví má v Pardubickém kraji nadále vysoký podíl na zaměstnanosti – pracuje v nich více 50 % všech zaměstnanců v kraji. K významným odvětvím vedle již zmíněných patří dále výroba dopravních prostředků a zařízení, výroba pryžových, plastových a ostatních nekovových minerálních výrobků, potravinářský průmysl, chemický průmysl a petrochemie.

V roce 2009 bylo v Pardubickém kraji evidováno 150 průmyslových podniků s více než 100 zaměstnanci. V těchto podnicích pracovalo 42 898 osob (průměrný evidenční počet), ve srovnání s rokem 2008 se jejich stav o 15,2 % snížil. Nicméně meziroční pokles stavu pracovníků ve velkých společnostech z průmyslového odvětví byl zaznamenán ve všech krajích kromě Hl. města Prahy. Průměrná hrubá měsíční mzda v průmyslových podnicích se 100 a více zaměstnanci se v Pardubickém kraji během roku 2009 zvýšila o 4,5 % na 21 810 Kč. Tato průměrná mzda dosahovala 89,6 % úrovně průměrné republikové mzdy a byla čtvrtá nejnižší mezi kraji ČR.

Průměrný evidenční počet zaměstnanců podle odvětví OKEČ v tis. fyzických osob

2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
193,0	190,7	193,	190,7	194,9	196,2	190,8

Průměrné hrubé měsíční mzdy zaměstnanců

2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
13 364	14 282	15 219	15 849	16 938	18 191	19 388

Mzdové prostředky bez OON v tis. Kč

2005	2006	2007	2008	2009	1.-3. .2010
26 290 571	27 207 892	30 079 994	32 513 982	36 960 886	26 965 034

V roce 2009 dosáhly tržby velkých průmyslových společností v kraji za prodej vlastních výrobků a služeb průmyslové povahy hodnoty 160,9 mld. Kč, v meziročním porovnání došlo k jejich poklesu o 10,8 %. Objem tržeb odpovídá páté nejvyšší pozici mezi kraji v ČR, a to i přesto, že má Pardubický kraj čtvrtý nejmenší počet těchto podniků.

Tržby za prodej vlastních výrobků a služeb průmyslové povahy v mil. Kč, běžné ceny

2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
64 936	95 249	126 829	142 606	139 123	164 427	191 058	180 835	160 571

Vývoz zboží běžné ceny (v mil.Kč)

2006	2007	2008	2009	1.-9.2010
154 022	191 646	188 744	171 173	167 262

Nejčastěji požadované rekvalifikace v Pardubickém kraji

Vysokozdvihy, svářečské a PC kurzy, ekonomika, službové obory

Požadavky na obsazení pracovních míst (k 31. 12. 2012)

Obchodní zástupci	123
Svářeči, řezači plamenem a páječi	76
Operátoři telefonních panelů	72
Řidiči nákladních automobilů, tahačů a speciálních vozidel	69
Seřizovači a obsluha obráběcích strojů	64
Číšníci a servírky	63
Finanční a investiční poradci a příbuzní specialisté	61
Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	54
Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři	52
Prodáváci v prodejnách	50
Pracovníci v zákaznických kontaktních centrech	49
Montážní dělníci mechanických zařízení	47
Montážní dělníci elektrických, energ. a elektron.zařízení	47
Zprostředkovatelé služeb jinde neuvedení	41
Montážní dělníci výrobků a zařízení	39
Nástrojaři a příbuzní pracovníci	37
Všeobecní administrativní pracovníci	36

Elektromechanici	33
Zedníci, kamnáři, dlaždiči a montéři suchých staveb	31
Mechanici a opraváři motorových vozidel	31

Vývoj situace na úrovni disparit mezi výstupy středního odborného školství a potřebami trhu práce mezi roky 2011 a 2013

Maturitní obory	Kumulace 2011 / 2013	Rozdíl 2011 vs. 2013
16 Ekologie a ochrana životního prostředí	13	11
18 Informatické obory	-13	7
21 Hornictví, hutnictví a slévárenství	0	0
23 Strojírenství a strojírenská výroba	5	33
26 Elektrotechnika, komunikační a výpočetní technika	-2	10
28 Technická chemie a chemie silikátů	-2	6
29 Potravinářství a potravinářská chemie	3	-5
31 Textilní výroba a oděvnictví	15	-3
32 Kožedělná a obuvnická výroba a zpracování plastů	0	0
33 Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	9	7
34 Polygrafie, zpracování papíru, filmu a fotografie	15	7
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	24	0
37 Doprava a spoje	-30	6
39 Speciální a interdisciplinární obory	38	2
41 Zemědělství a lesnictví	83	25
43 Veterinářství a veterinární prevence	5	5
53 Zdravotnictví	19	21
63 Ekonomika a administrativa	-409	21
64 Podnikání v oborech, odvětvích	153	51
65 Gastronomie, hotelnictví a turismu	56	16
66 Obchod	-317	-19
68 Právní a veřejnosprávní činnost	-144	30
69 Osobní a provozní služby	48	2
72 Publicistika, knihovnictví a informatika	0	0
75 Pedagogika, učitelství a sociální péče	38	-2
82 Umění a užité umění	11	1

obor s „negativním“ posunem

(negativní posun zde představuje situaci, kdy se mezi roky 2011 a 2013 dále do záporných čísel posunul rozdíl mezi počtem nezaměstnaných absolventů a nabídkou volných pracovních míst v daném oboru, tzn. že v daném oboru existoval v roce 2013 v teoretické rovině ještě větší šance pro nezaměstnané absolventy nalézt na trhu práce uplatnění než v roce 2011)

66 Obchod

- 2011 – počet evidovaných absolventů – 23 x nabídka práce v oboru – 172
- 2013 – počet evidovaných absolventů – 15 x nabídka práce v oboru – 183

obory s nejvýraznějším „pozitivním“ posunem (první 4)

(kladný posun zde představuje stav, kdy se mezi roky 2011 a 2013 změnila situace na trhu práce tak, že nezaměstnaní absolventi měli v roce 2013 s ohledem na nabídku volných pracovních míst v daných oborech v teoretické rovině menší šance nalézt na trhu práce uplatnění než v roce 2011)

64 Podnikání v oborech, odvětvích

- 2011 – počet evidovaných absolventů – 60 x nabídka práce v oboru – 9
- 2013 – počet evidovaných absolventů – 111 x nabídka práce v oboru – 9

23 Strojírenství a strojírenská výroba

- 2011 – počet evidovaných absolventů – 29 x nabídka práce v oboru – 43
- 2013 – počet evidovaných absolventů – 47 x nabídka práce v oboru – 28

68 Právní a veřejnosprávní činnost

- 2011 – počet evidovaných absolventů – 2 x nabídka práce v oboru – 89
- 2013 – počet evidovaných absolventů – 11 x nabídka práce v oboru – 68

41 Zemědělství a lesnictví

- 2011 – počet evidovaných absolventů – 30 x nabídka práce v oboru – 1
- 2013 – počet evidovaných absolventů – 59 x nabídka práce v oboru – 5

Na úrovni maturitních skupin oborů v rámci kraje Pardubického lze ve vztahu k trendům zaznamenávaným obecně na úrovni celé České republiky zaznamenat výraznější „negativní“ posun na úrovni skupiny oborů 66 Obchod – nejen že se snížil indikovaný stav počtu nezaměstnaných absolventů, zároveň došlo i k nárůstu nabízených volných pracovních míst (podobně jako v případě původních analýz disparit je zde však potřeba upozornit na skutečnost, že významná část nabídky volných pracovních míst na úrovni těchto oborů má spíše „fiktivní“ charakter – jedná se o nabídky pozic typu „obchodní zástupce“, „zprostředkovatel pojištění“ apod.).

Nejvýraznější trendy v dalších skupinách oborů ve své podstatě naopak kopírují situaci na úrovni celé České republiky - situace je problematická především v případě skupiny oborů 64 Podnikání v oborech, odvětvích – tedy oborů představovaných „nástavbovým“ charakterem

maturitního studia – zatímco počet nezaměstnaných absolventů v této skupině oborů dále roste (2011 – NA - 60, 2013 – NA - 111), nabídka volných pracovních míst zůstává stejná (2011, 2013 – VPM – 9). Podobná je i situace skupiny oborů 23 Strojírenství a strojírenská výroba – zatímco nezaměstnanost absolventů stoupá (2011 – NA - 29, 2013 – NA - 47), nabídka volných pracovních míst spíše klesá (2011 – VPM – 43, 2013 – VPM – 28).

Učební obory	Kumulace 2011 / 2013	Rozdíl 2011 vs. 2013
16 Ekologie a ochrana životního prostředí	0	0
18 Informatické obory	0	0
21 Hornictví, hutnictví a slévárenství	-2	2
23 Strojírenství a strojírenská výroba	-693	507
26 Elektrotechnika, komunikační a výpočetní technika	-380	138
28 Technická chemie a chemie silikátů	0	0
29 Potravinářství a potravinářská chemie	62	38
31 Textilní výroba a oděvnictví	-104	90
32 Kožedělná a obuvnická výroba a zpracování plastů	-18	18
33 Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	-7	33
34 Polygrafie, zpracování papíru, filmu a fotografie	16	8
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	-214	106
37 Doprava a spoje	-232	66
39 Speciální a interdisciplinární obory	-8	-8
41 Zemědělství a lesnictví	-28	58
43 Veterinářství a veterinární prevence	0	0
53 Zdravotnictví	2	0
63 Ekonomika a administrativa	0	0
64 Podnikání v oborech, odvětvích	0	0
65 Gastronomie, hotelnictví a turismu	-61	71
66 Obchod	-126	104
68 Právní a veřejnosprávní činnost	-127	33
69 Osobní a provozní služby	-242	274
72 Publicistika, knihovnictví a informatika	0	0
75 Pedagogika, učitelství a sociální péče	-24	20
82 Umění a užité umění	3	5

obor s „negativním“ posunem

(negativní posun zde představuje situaci, kdy se mezi roky 2011 a 2013 dále do záporných čísel posunul rozdíl mezi počtem nezaměstnaných absolventů a nabídkou volných pracovních míst v

daném oboru, tzn., že v daném oboru existoval v roce 2013 v teoretické rovině ještě větší šance pro nezaměstnané absolventy nalézt na trhu práce uplatnění než v roce 2011)

39 Speciální a interdisciplinární obory

- 2011 – počet evidovaných absolventů – 0 x nabídka práce v oboru – 0
- 2013 – počet evidovaných absolventů – 0 x nabídka práce v oboru – 8

obory s nejvýraznějším „pozitivním“ posunem (prvních 5)

(kladný posun zde představuje stav, kdy se mezi roky 2011 a 2013 změnila situace na trhu práce tak, že nezaměstnaní absolventi měli v roce 2013 s ohledem na nabídku volných pracovních míst v daných oborech v teoretické rovině menší šance nalézt na trhu práce uplatnění než v roce 2011)

23 Strojírenství a strojírenská výroba

- 2011 – počet evidovaných absolventů – 76 x nabídka práce v oboru – 676
- 2013 – počet evidovaných absolventů – 100 x nabídka práce v oboru – 193

69 Osobní a provozní služby

- 2011 – počet evidovaných absolventů – 32 x nabídka práce v oboru – 290
- 2013 – počet evidovaných absolventů – 30 x nabídka práce v oboru – 14

26 Elektrotechnika, komunikační a výpočetní technika

- 2011 – počet evidovaných absolventů – 17 x nabídka práce v oboru – 276
- 2013 – počet evidovaných absolventů – 41 x nabídka práce v oboru – 162

36 Stavebnictví, geodézie a kartografie

- 2011 – počet evidovaných absolventů – 56 x nabídka práce v oboru – 216
- 2013 – počet evidovaných absolventů – 80 x nabídka práce v oboru – 134

66 Obchod

- 2011 – počet evidovaných absolventů – 16 x nabídka práce v oboru – 131
- 2013 – počet evidovaných absolventů – 20 x nabídka práce v oboru – 31

V případě skupin oborů učebního charakteru a na ně návazných hospodářských odvětví v Pardubickém kraji jednoznačně platí, že s přihlédnutím k významu jednotlivých odvětví výrazně převažují ty, u kterých lze mezi roky 2011 a 2013 zaznamenat „pozitivní“ posuny na úrovni disparit, tzn. faktické snižování šancí pro nezaměstnané absolventy nalézt v těchto skupinách oborů vhodné pracovní uplatnění. Mimořádně významný posun lze zaznamenat především na úrovni skupiny oborů 23 Strojírenství a strojírenská výroba, kde mezi sledovanými roky 2011 a 2013 došlo nejen k nárůstu počtu nezaměstnaných absolventů (2011 – NA - 76, 2013 – NA – 100), ale především rapidnímu úbytku nabízených volných pracovních míst (2011 – VPM – 676, 2013 – VPM – 193). Relativním specifickým Pardubického kraje je též prudká změna na úrovni, v případě jiných krajů České republiky spíše okrajové, skupiny oborů 69 Osobní a provozní služby, kde došlo mezi roky 2011 a 2013 k velmi významnému snížení

nabídky volných pracovních míst (2011 – VPM – 290, 2013 – VPM – 14). Další, z pohledu uplatnitelnosti absolventů na trhu práce, negativní trendy skupin oborů 36 Stavebnictví, geodézie a kartografie a 66 Obchod kopírují nejčastěji zaznamenávaný vývoj těchto skupin oborů na úrovni jiných krajů České republiky (tzn., že dochází ke zvyšování počtu nezaměstnaných absolventů a zároveň se snižuje počet nabízených volných pracovních míst).

Shrnutí

Pardubický kraj je charakteristický široce diverzifikovanou výrobní činností zahrnující většinu odvětví národního hospodářství (stavebnictví, obchod, služby, turistický průmysl). Převažují výrazné disparity trhu práce v souvislosti s nízkou optimalizací středního školství a nastavení systému celoživotního vzdělávání.

V Pardubickém kraji má dlouhodobě silnou tradici především odvětví strojírenství a elektrotechnika, výroba dopravních zařízení, chemický průmysl, výroba pryžových a plastových výrobků. Poptávka po pracovní síle se od roku 2012 vlivem mírného oživení ekonomiky zvolna zvedá a v následujícím období lze předpokládat progresivní vývoj především u stěžejních zaměstnavatelů v kraji.

Průmysl a stavebnictví má v Pardubickém kraji od roku 2012 vysoký podíl zaměstnanosti - pracuje zde cca 54-56 % všech zaměstnanců v kraji, což je spojeno s trvalou potřebou technicky vzdělané pracovní síly všech kvalifikačních stupňů.

Předpokládáme, že mezi požadované vzdělání bude i nadále patřit jak vyučení, středního vzdělání s maturitou tak i další vzdělávání v klasických učebních oborech technických směrů - strojních, elektro, chemických, tedy profesích, po nichž je dlouhodobě u zaměstnavatelů neuspokojená poptávka (elektromechanik, montážní dělník elektrických zařízení, nástrojář, obráběč kovů, zámečník, nástrojář, chemik, chemik - operátor chemických výrob, strojírenský technik, elektrotechnik).

Tyto profese jsou průřezové a pracovníci s příslušným vzděláním naleznou uplatnění i v dalších odvětvích. Velká poptávka je rovněž po odbornících s vysokoškolským vzděláním technického směru.

Velmi se změnilы nároky zaměstnavatelů na pracovní sílu, i když přetrvávají požadavky na odbornou připravenost - zaměstnavatelé navíc požadují otevřenost novým znalostem, ochotu a schopnost se dále učit a přijímat nové zkušenosti. Tyto schopnosti jsou pro rozvoj podnikatelských aktivit zaměstnavatelů klíčové. Výchova kvalitních zaměstnanců je dlouhodobá záležitost.

4 Analýza struktury zapojených organizací

Krajský úřad Pardubického kraje *Rada pro rozvoj lidských zdrojů*

Cílem činnosti Krajské rady pro Rozvoj lidských zdrojů Pardubického kraje je zvýšení zaměstnatelnosti obyvatel regionu, vytváření příznivých podmínek pro zaměstnavatele, zvyšování prosperity kraje rozvojem lidských zdrojů, získávání prostředků z evropských fondů na celoživotní vzdělávání i podporu podnikatelských aktivit. Dílčími cíli jsou:

- zvýšení zaměstnatelnosti obyvatel kraje podporou celoživotního vzdělávání,
- pomoc zaměstnavatelům při zajišťování kvalifikovaných pracovníků podporou technického vzdělávání,
- podpora malých a středních podnikatelů rozvojem inovačního podnikání,
- spolupráce při zpracování a realizaci projektů čerpajících prostředky z OP RLZ,
- koordinace a finanční podpora aktivit v rámci celoživotního vzdělávání,
- spolupráce se zástupci zaměstnavatelů a vzdělavatelů při propojování vzdělávání s praxí,
- mediální propagace aktivit v rámci celoživotního vzdělávání,
- podpora aktivit realizovaných v rámci rovných příležitostí žen a mužů,
- spolupráce s neziskovými organizacemi,
- spolupráce při realizaci projektu podporovaného zaměstnání;

Aktivity Rady

V současné době probíhají tyto aktivity:

- akce na podporu technického vzdělávání,
- mediální kampaň na podporu celoživotního vzdělávání,
- práce na Regionální inovační strategii,
- hodnocení a výběr projektů v grantovém schématu opatření 3.3. OP RLZ,
- spolupráce se vzdělávacími subjekty,
- spolupráce se zaměstnavateli,
- spolupráce s úřady práce.

Rada hospodářské a sociální dohody

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

Odbor rozvoje, fondů EU, cestovního ruchu a sportu

V tomto odboru je v rámci této rešerše bráno v úvahu především oddělení regionálního rozvoje, které zajišťuje a koordinuje vypracování dlouhodobé koncepce a strategie hospodářského a sociálního rozvoje kraje.

Pro rozhodování orgánů kraje analyzuje a hodnotí úroveň rozvoje území kraje, vyhodnocuje územní disparity hospodářského a sociálního rozvoje kraje a navrhuje vymezení mikroregionů, jejichž rozvoj je třeba podporovat s ohledem na vyvážený rozvoj kraje, navrhuje vytváření nástrojů k eliminaci disparit a koordinuje jejich působení na území kraje. Dále také zajišťuje prezentaci podnikatelských a investorských příležitostí na území kraje a podílí se na vytváření podmínek pro vstup investorů na území kraje.

Odbor školství a kultury

V rámci tohoto odboru je nutné zapojit především oddělení organizačního a vzdělávání. Vybranými činnostmi tohoto oddělení je například zajištění a organizace činnosti týkající se podpory talentované mládeže, navrhování objemu a rozdělení finančních prostředků kraje na podporu školských soutěží. Dále také zajišťuje zřízení a následnou správu školského portálu kraje, zabezpečuje zejména úkoly při zřizování, rušení a slučování škol a školských zařízení, které zřizuje. Spolupracuje s ministerstvem školství na přípravě koncepce státní politiky pro oblast dětí a mládeže, realizuje opatření uložená koncepcí především v oblasti zájmového vzdělávání a v oblasti podpory práce s talentovanou mládeží; ve spolupráci se Š/ŠZ se podílí na plnění vymezených úkolů zejména v těchto oblastech: mládež, vzdělání, výchova, mládež, zaměstnanost a zaměstnatelnost a mládež a zdraví.

Úřad práce ČR - Krajská pobočka v Pardubicích

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

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

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

Poradní orgán ředitele ÚP

Úlohou poradního sboru je souladu se zákonem č. 435/2004 sb. Zejména pomoc při koordinaci realizace státní politiky nezaměstnanosti a rozvoji lidských zdrojů na území Královéhradeckého kraje, a to zejména formou projednávání strategických dokumentů realizace APZ, vyjadřování k záměrům projektů připravovaných úřadem práce, poskytování zpětné vazby o potřebách, problémech či stanoviscích subjektů působících na trhu práce, hledání řešení vyskytujících se disparit na trhu práce s přesahem do oblasti sociální a školství. Jednání poradního sboru jsou příležitostí k předávání informací o stavu trhu práce v jednotlivých regionech a k diskusi o akutních i chronických neduzích oblasti zaměstnanosti a i místem pro vytváření námětů a podnětů pro úpravu legislativy či jiná opatření celostátního charakteru.

Univerzita Pardubice

Univerzita Pardubice, jediná vysokoškolská instituce univerzitního typu v Pardubickém kraji, je jednou z 26 veřejných vysokých škol ČR založených ze zákona. S téměř 10,5 tisíci studenty patří do skupiny středně velkých veřejných vysokých škol.

Univerzita na svých sedmi fakultách poskytuje vzdělání v přírodních, technických, společenských, ekonomických, zdravotnických a uměleckých.

Seznam fakult:

Fakultu chemicko-technologickou - FChT (založenou v roce 1950 jako VŠChT)

Fakultu ekonomicko-správní - FES (založenou v roce 1991),

Dopravní fakultu Jana Pernera - DFIP (založenou v roce 1993)

Fakultu filozofickou - FF (v roce 1992 založen Ústav cizích jazyků, později přejmenován na Ústav jazyků a humanitních studií, který byl přetransformován na samostatnou Fakultu humanitních studií v roce 2001, přejmenována v prosinci 2005 na Fakultu filozofickou),

Fakultu restaurování - FR (založenou v roce 2005),

Fakultu zdravotnických studií - FZS (v roce 2002 byl založen Ústav zdravotnických studií, který byl přetransformován na samostatnou Fakultu zdravotnických studií v lednu 2007),

Fakultu elektrotechniky a informatiky - FEI založenou v roce 2002 jako Ústav informatiky, přejmenován v roce 2004 na Ústav elektrotechniky a informatiky, který byl přetransformován na samostatnou fakultu v lednu 2008)

Vedle vzdělávání je pro univerzitu charakteristická bohatá vědecká a výzkumná činnost, jíž si univerzita a její fakulty získaly respekt u domácí i mezinárodní vědecké obce. Napomáhá tomu i řada specializovaných pracovišť a dalších organizací, institucí a sdružení, které při Univerzitě Pardubice pracují a se kterými se časem možná také setkáte.

Významnou úlohu na podporu pedagogických, studijních a vědeckých aktivit plní rovněž Nadační fond Miroslava Jurečka a Nadační fond Jana Pernera.

Střední školy - technického a průmyslového zaměření

SOŠ A SOU technických oborů Česká Třebová
SOŠ A SOU technické Třemošnice
Integrovaná střední škola technická Vysoké Mýto
Střední škola zahradnická, SOU A OU Litomyšl
Střední průmyslová škola stavební Pardubice
OU a praktická škola Chroustovice
Střední odborná škola elektrotechnická a strojní a Střední odborné učiliště Pardubice
Střední průmyslová škola elektrotechnická a Vyšší odborná škola Pardubice
Střední odborné učiliště technické - střední škola Přelouč
Vyšší odborná škola a Střední škola technická Česká Třebová
Vyšší odborná škola a Střední odborná škola technická Litomyšl
Průmyslová střední škola Letohrad
Střední průmyslová škola Chrudim
Střední škola automobilní Holice
Střední průmyslová škola chemická Pardubice

Svaz obchodu a cestovního ruchu - regionální zastoupení PK

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

CzechInvest - krajská pobočka v Pardubicích

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

Okresní města

Město Pardubice, Město Chrudim, Město Svitavy, Město Ústí nad Orlicí

5 Závěry z realizace polostrukturovaných rozhovorů

5.1 Oslovené firmy a sociální partneři

Sociální partneři a firmy byli osloveni členy realizačního týmu, ať osobně, telefonicky či dotazníkovým šetřením emailem. Proběhlo také setkání s velkými zaměstnavateli z chemického průmyslu: Explosia, Synthesia a Paramo, které vyjádřily velkou důvěru projektu regionálních sektorových dohod a nadšení podporovat aktivity k sepsání sektorové dohody. K účasti na polostrukturovaných rozhovorech byli vyzváni také sociální partneři jako KÚ PK či ÚP.

Seznam oslovených k realizaci polostrukturovaných rozhovorů:

Krajský úřad Pardubického kraje, Úřad práce ČR - Krajská pobočka v Pardubicích
Místní akční skupiny (dle seznamu MAS PK), Města Pardubice, Chrudim, Svitavy, Ústí nad Orlicí
Univerzita Pardubice, CzechInvest - krajská pobočka v Pardubicích, Regionální rozvojová agentura Pardubického kraje, Krajská hospodářská komora Pardubického kraje, Regionální agrární komora Pardubického kraje, Svaz obchodu a cestovního ruchu - regionální zastoupení PK, střední školy technického zaměření (seznam viz bod 4) dále firmy FOXCONN CZ, a.s., Iveco Czech Republic, a.s., PARAMO, a.s., Saint Gobain Vertex, s.r.o., International Power Opatovice, a.s., Synthesia, a.s., JIP Východočeská, a.s., Rieter CZ, a.s. KORADO, a.s., CZ Loko, a.s., Explosia, a.s., SOR Libchavy, a.s., Isolit Bravo, s.r.o., Ravensburger Karton, s.r.o., KIEKERT-CS s.ro. Přelouč, Contipro Group s.r.o., Dolní Dobrouč, Cerea, a.s. Pardubice

5.2 Dosavadní zjištění z polostrukturovaných rozhovorů

Jaké jsou klíčové nedostatky v oblasti rozvoje lidských zdrojů na úrovni regionu?

Nedostatky firmy a partneři vnímají především v počtu absolventů učebních oborů, zejména v oblasti strojírenství, chemie a elektroprůmyslu či dopravy. Domnívají se, že je to špatnou oborovou skladbou středních škol a také nechutí žáků základních škol nastupovat do oborů s tímto zaměřením. Dále jsou také zmiňované stále se rozšiřující soukromé střední školy s nejistou kvalitou výuky, a také velké množství oborů s všeobecnými ekonomicko-manažerským zaměřením. Posledním zmiňovaným problémem je vysoký počet nejen čtyřletých ale především osmiletých gymnázií, jejichž rušení či slučování nemá již nic společného s trhem práce či školstvím ale především s politickými rozhodnutími jejich zřizovatelů. Dále také chybí autorizované osoby pro některé oblasti národních kvalifikací.

Jaká opatření je třeba uskutečnit tak, aby vedla k řešení daného tématu?

Je to především optimalizace středního školství v souvislosti s trhem práce a také kvalitou výuky. Dále větší propojení škol a firme v regionu, tedy větší součinnost všech jednotlivých aktérů v oblasti RLZ. Jedním z navrhovaných řešení je také vznik Paktu zaměstnanosti Pardubického kraje, který by sjednotil všechny dosud zřizované poradní skupiny a nabídl by efektivní spolupráci všech aktérů. Je nutné také zlepšit mediální obraz daných oborů, podporovat obory PR články, soutěžemi, aktivní spoluprací s médii. Je také třeba důsledná implementace dalšího vzdělávání a využívání zákona 179/ 2006 Sb.

5.3 Záznamy z polostrukturovaných rozhovorů

Osloveno bylo celkem 70 partnerů průřezově z možných zapojených skupin. Z toho 19 zástupců místní municipality, 9 zástupců místních akčních skupin, 16 zástupců vzdělavatelů, 18 zástupců firem a další sociální partneři. Ze šetření bylo zajištěno 7 kompletních odpovědí.

Dotazování byli na následující otázky:

- **Jaké nedostatky v oblasti rozvoje lidských zdrojů na úrovni našeho regionu vnímáte jako klíčové?**
- **Co tento problém/téma znamená konkrétně pro Váš region?**
- **Co by Vám v oblasti rozvoje lidských zdrojů pomohlo při Vaší činnosti respektive činnosti Vaší organizace?**
- **Jak vnímáte Vaší roli/roli Vaší organizace při řešení uvedených nedostatků?**
- **Disponujete nějakými informacemi či zdroji informací, které by bylo vhodné využít pro potřeby provedení hlubší analýzy identifikovaných nedostatků?**
- **Máte přehled o opatřeních, která by mohla vést k řešení tohoto nedostatku, respektive víte o nějakých opatřeních, která by mohla být přijata pro potřeby řešení tohoto nedostatku?**
- **Napadá Vás ještě něco důležitého s vazbou na diskutované téma?**

Uvedené odpovědi:

- **Jaké nedostatky v oblasti rozvoje lidských zdrojů na úrovni našeho regionu vnímáte jako klíčové?**

"Nedostatečný počet absolventů učebních oborů, zejména strojírenství elektroprůmyslu, doprava.

Špatná oborová skladba. Velké množství oborů se všeobecným zaměřením, ekonomickým, manažerským, výpočetní technika.

Vysoký počet osmiletých a čtyřletých gymnázií, soukromých škol."

"Nezaměstnanost absolventů škol a mladých lidí do 30 let

Vysoký věkový průměr zaměstnanců ve firmách (nedostatek technicky vzdělaných absolventů SŠ v profesích, které si žádá trh práce, upřednostňování studia na gymnáziích, humanitního vzdělání vč. VŠ, nedostatečná praxe"

Není v souladu definice potřeb zaměstnavatelů a nabídka středních škol,

"Dotčenou tematiku vztahuji na obor zemědělství, jehož jsem zástupcem:

- nezáměřím mladých lidí o práci jako takovou - fyzická práce je chápána jako poslední možnost vyděláním peněz. Většina chce jen studovat. Pro tyto uchazeče jsou uměle vytvářeny obory, které by je mohly bavit, a které jsou "lehčí," aby je mohli dotyční úspěšně absolvovat. Školy ztrácí svá jména a nabírá studenty, kteří na to jednoduše nemají. Chybu spatřuji i v systému školství - kdy školy dostávají finance na hlavu přijatého studenta."

Jedním z velkých zaměstnavatelů v Pardubickém kraji je firma Synthesia, která generuje nedostatek kvalifikovaných pracovníků v oboru energetiky.

- 1) Nevhodná kvalifikační struktura absolventů škol s výrazným nedostatkem lidí s technickým vzděláním na všech úrovních. Nedostatek lidí zvyšuje tlak na mzdy či nespokojenost zahraničních majitelů firem s rychlostí obsazování pozic či s kvalitou personálu. To může mít do budoucna zásadní dopady na ochotu zahraničních firem zůstat v ČR.
- 2) Chybějící dlouhodobá koncepce vzdělávacího systému a regulace oborů, které produkují nezaměstnané a chybějící výraznější systémová podpora technických oborů.
- 3) Rozhodovací pravomoc ohledně středního školství by měla regulovat vláda či její centrální orgán nikoliv kraje, které se do koncepčních řešení z politických důvodů nikdy nepustí."

- **Co tento problém/téma znamená konkrétně pro Váš region?**

Do potřebných oborů chybí žáci, kvalita absolventů je nedostatečná. Nutné větší propojení s podniky v rámci regionu a jejich potřeb.

Personální problémy firem brání jejich rychlejšímu rozvoji. Řešení: dovoz pracovní síly ze zahraničí (vyškolení zaměstnanců) nebo přesouvání firem do jiných regionů za kvalifikovanější pracovní silou (z čehož vyplývají další socioekonomické důsledky - problém ještě naléhavější v okrajových částech Pk). Stipendijní program firem (v Pk 15), stáže ve firmách, uzavírání smluv mezi firmou, školou, žákem (resp. rodiči žáka). Spolupráce s výchovnými (kariérními) poradci.

Je nedostatek absolventů technických oborů

Zemědělské podniky, které se zabývají prvovýrobou, hledají fundované zootechniky a agronomy. Nastává zde generační problém - věkový průměr současně zaměstnaných je více jak 50 let. Zemědělství není atraktivní obor a je k němu tak i přistupováno.

Nutnost zaměstnávat méně kvalifikované, méně kvalitní lidi často i z míst mimo náš region. Obsazování některých pozic trvá neúměrně dlouho a nároky kvalitních kandidátů jsou vzhledem k situaci na pracovním trhu vysoké až nereálné.

- **Co by Vám v oblasti rozvoje lidských zdrojů pomohlo při Vaší činnosti respektive činnosti Vaší organizace?**

Změna vyučované oborové skladby na SŠ, zvýšená podpora technických oborů v kraji - konkrétní opatření. Větší propojení škol a firem v regionu.

"Součinnost jednotlivých aktérů v oblasti RLZ (synergický efekt).

Řešením může být Pakt zaměstnanosti (existence jednotné strategie v oblasti rozvoje lidských zdrojů v Pk, podpora zaměstnanosti a prevence nezaměstnanosti, efektivnější spolupráce a lepší komunikace jednotlivých aktérů v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti, kvalitnější informovanost veřejnosti (možnosti studia, dalšího vzdělávání, uznání výsledků DV v návaznosti na NSK, uplatnění na trhu práce - reg. observatoř trhu práce), lepší pozice Pk při čerpání finančních prostředků z OP Zaměstnanost."

Dohoda na úrovni Kraje - zřizovatele středních škol, KHK příp. Svazu průmyslu, jako zástupce zaměstnavatelů, MŠMT a příp. MPSV, která by vedla ke sjednocení jednoznačného postupu k vzdělávání, příp. rekvalifikacím.

Spolupráce ve výchově dětí od útlého věku. Praktické ukázky práce v oboru. Práce spec. pracovníků/poradců ve školách. Osvěta formou reklamy: kráva není fialová jako Milka a maso úhledně balené na táccích v supermarketech pochází ze zvířat. Propagace našich výrobků.

V rámci agentury CzechInvest by bylo prospěšnou aktivitou mapování oborů v jednotlivých krajích, propagace "nepopulárních" technických oborů, rozšíření a prohloubení spolupráce se zainteresovanými subjekty.

Jasný koncept toho kam chce ČR jako země s dlouhou tradicí v technických oborech směřovat. Je třeba si říct, zda budeme země sociálních antropologů nebo konstruktérů. Od tohoto centrálního rozhodnutí se pak musí nastavit školský systém s jasnými prioritami v oblasti vzdělávání.

- **Jak vnímáte Vaši roli/roli Vaší organizace při řešení uvedených nedostatků?**

Odbor školství a kultury KrÚ Pk plní významnou roli v oblasti středního školství: Optimalizace sítě SŠ, oborová nabídka dle potřeb trhu práce. Podpora technických oborů - stipendijní program, IPn MŠMT na podporu tech. a přír. vzdělávání, unikátní projekt TECHNOhrátky, Mz. soutěž Řemeslo/Skill, celostátní soutěž Hledáme nejlepšího mladého chemika ad. Podpora vědy, výzkumu a inovací - Festival vědy a techniky pro děti a mládež v Pk - AMAVET, evropské dotace (RIS 3, ITI metropolitní aglomerace HK-Pce apod.). Další vzdělávání - UNIV (střední školy jako centra uznávání výsledků DV), Týdny vzdělávání dospělých. Pk jako prostředník mezi aktéry RLZ a koordinátor - Komise RPK pro RLZ (spolupráce s ÚP, KHK, RRA), tripartita.

Jako člen sektorové rady pro Strojírenství v projektu NSK2 a rady Lidských zdrojů kraje Pardubice jsem připraven k vytváření Sektorové dohody.

Aktivně se zapojujeme do medializace, osvěty a propagace. Pořádáme tiskové konference, pořádáme soutěže regionálních potravin. Pořádáme dny pro děti - na farmách, s potravinami. Zprostředkováváme workshopy mezi studenty a potencionálními zaměstnanci.

Agentura CzechInvest především na podporu rozvoje podnikání a investic v ČR. V současné době rozšiřuje své činnosti v oblasti podpory rozvoje kvalifikované pracovní síly.

V rámci svých možností podporujeme technické vzdělávání a snažíme se na mnoha místech výše uvedené sdělovat. Bohužel vůle něco měnit je mnoho let stále stejná.

- **Disponujete nějakými informacemi či zdroji informací, které by bylo vhodné využít pro potřeby provedení hlubší analýzy identifikovaných nedostatků?**

Počty absolventů, oborová skladba v kraji, populační vývoj.

Úřad práce - pravidelné roční zprávy o situaci na krajském trhu práce, o realizaci Aktivní politiky zaměstnanosti. KHK - pravidelné kulaté stoly se zástupci firem v jednotlivých resortech. MŠMT - Informace o oborech, školách a uplatnění absolventů ve všech souvislostech

(www.infoabsolvent.cz). ČSÚ - Aktuální údaje v oblasti zaměstnanosti a trhu práce. Školský portál Pk - Školu mám a co dál?

Informace mohu uvést z databáze holdingu CZ LOKO, případně Svazu průmyslu

Zkušenosti z dosavadně uskutečněných akcí.

Domníváme se, že symptomy výše uvedené jsou v současné době již několik let zcela zřetelné. Stačí si porovnat počty poptávaných pozic v technických oborech a v těch ostatních. Výsledkem je jasný nedostatek technicky vzdělaných odborníků.

Propojení sekundárního vzdělávání s podnikatelskou sférou. Implementace dalšího vzdělávání a využívání zákona 179

- **Máte přehled o opatřeních, která by mohla vést k řešení tohoto nedostatku, respektive víte o nějakých opatřeních, která by mohla být přijata pro potřeby řešení tohoto nedostatku?**

Jednotná politika státu v oblasti RLZ a zaměstnanosti (s přihlédnutím k podmínkám a potřebám jednotlivých regionů) místo nejednotné politiky jednotlivých krajů ČR. Medializace (budoucnost technických profesí v pořadech či v tvorbě veřejnoprávní České televize), příklady dobré praxe

Zavést cílenou podporu "nepopulárních" technických oborů, revizi středních škol a studijních oborů, které poskytují všeobecné vzdělání bez ohledu na výsledky uchazečů v předchozím studiu. Vyhodnocení ekonomiky škol v malých městech a jejich sloučení, tak, aby byla zajištěna dostupnost vzdělání v mikroregionech, ale zároveň řešena ekonomika hospodaření dané vzdělávací instituce.

Odkazují výše: Výchova dětí od útlého věku. Praktické ukázky práce v oboru. Práce spec. pracovníků/poradců ve školách. Osvěta formou reklamy: kráva není fialová jako Milka a maso úhledně balené na táccích v supermarketech pochází ze zvířat. Propagace našich výrobků.

Agentura CzechInvest připravuje projekty, které budou zacíleny na oblast podpory kvalifikované pracovní síly s provázaností na SOU, SOŠ, atp. a podnikatelskou sféru ČR.

- 1) Jasná strategie státu kam se ČR z hlediska svého zaměření bude dále ubírat.
- 2) Přísná centrální regulace nepotřebných oborů vzdělávání.
- 3) Podpora trhem práce požadovaných oborů.
- 4) Rozhodování o středním školství dostat mimo rozhodovací pravomoci kraje alespoň v otázkách toho jaké obory se budou studovat."

- **Napadá Vás ještě něco důležitého s vazbou na diskutované téma?**

"Rodina - chybí vzory (vztah k práci, vědí děti, o čem je povolání jejich rodičů?, vědí rodiče, že se mohou poradit v informačních střediscích úřadů práce či v PPP?) - vhodná kampaň

Výchovní (kariérní) poradci v ZŠ - vědí, o čem je dnešní výroba? - exkurze ve firmách"

Provázet tyto činnosti nejen na úrovni krajské a zároveň celostátní. Aby v sousedních krajích nemohli přijímat gymnázia bez přijímaček atd.

Ano. Již mnoho let se analyzuje a dotazuje, ale nic se neděje. Veškeré aktivity jsou pouze na soukromém sektoru, který centrální problémy nemůže vyřešit.

6 SWOT analýza stávající situace v Pardubickém kraji

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
- Vhodná poloha pro rozvoj zahraniční spolupráce - Dobré silniční spojení na Prahu a s Polskem - Průmyslový kraj s dlouholetou tradicí průmyslové výroby (chemie, elektrotechnika, strojírenství) - Existence rozvojových ploch - Rozvoj perspektivních odvětví - Existence university VŠCHT - Podpora technických oborů ze strany Pardubického kraje (stipendia, projekty, Techno-párty, Mladý chemik) - Velký počet středních škol s technickým zaměřením - Velcí zaměstnavatelé se sídlem v regionu - Výrazný podíl středních a malých podnikatelských subjektů	- Nevhodná skladba absolventů středních a vysokých škol, která neodpovídá profesní poptávce trhu práce - Nezrealizovaná optimalizace středních školství - Velký počet víceletých gymnázií - Neexistence silných vzdělávacích center - Pokračující úbytek pracovních míst na venkově a s ním spojený odchod především mladých obyvatel za prací - Snižování počtu volných pracovních míst a s tím rostoucí počet nezaměstnaných - Negativní povědomí obyvatelstva o chemickém průmyslu - Nepříznivá vzdělanostní struktura obyvatel
PŘÍLEŽITOSTI	HROZBY
- Možnost založení Paktu zaměstnanosti Pardubického kraje - Osvěta a následná implementace Národní soustavy kvalifikace - Rozvoj a podpora dalšího profesního vzdělávání - Podpora spolupráce zaměstnavatelů, škol a dalších aktérů trhu práce - Optimalizace středního školství ve vazbě na požadavky trhu práce - Posílení společenské zodpovědnosti firem - Otevřený trh práce v Polsku - Čerpání finančních prostředků z fondů EU - Podpora mobility pracovních sil - Propagace chemického průmyslu Pardubického kraje pomocí sportu - Využití Synthesia parku pro propagaci chemického průmyslu (dostihové	- Možné prohloubení recese zemí EU s dopadem na chemický průmysl - Zvyšování nezaměstnanosti především dlouhodobé - Možný odliv vysoce kvalifikované pracovní síly do zahraničí - Špatně připravené projekty a s nimi spojené případné nečerpání finančních prostředků - Nedostatečná podpora adaptability pracovní síly ze strany kraje a státu - Přebujelá byrokracie - Možný útlum malého a středního podnikání - Prohlubující se marginalizace okrajových částí území kraje zejména v pohraničí

- závodistě) - Možnost využití Semtín Zone pro podnikatelskou činnost	
--	--

6.1 Aktuální situace RLZ v Pardubickém kraji na základě SWOT analýzy se zaměřením na chemický průmysl

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
- Tradice v odvětví chemie - podniky působící v oboru mají sídlo převážně v Pardubicích - existence SPŠCHT Pardubice, VŠCHT, odborných škol (Chrudim, Žamberk, Králiky) - velký počet odborníků s praxí - vzestup výroby po roce 2012 - velké spektrum výroby jak v těžké chemii (Synthesia) tak speciální výroba (Explosia) - rostoucí poptávka po střelivinách - vzájemná spolupráce firem - Vysoké zastoupení stabilních firem - Výhodná geografická poloha Pardubice a příznivý dopravní transfer - Rozvinutá síť škol - Rozvinuté malé a střední podnikání - Nízká úroveň mezd s poměrně vysokou nezaměstnaností vytváří potenciální zdroje levné pracovní síly - Rozvíjející se průmyslové zóny se vstupem nových investorů - Propojení chemického průmyslu na zemědělskou výrobu – široká paleta odvětví	- Stárnutí a odchody důchodu (generační výměna) - Nezájem žáků o studium příslušných oborů - Velký nedostatek kvalifikované pracovní síly (provozní chemik, údržbářské profese) - Nízký počet absolventů se středním vzděláním z technických oborů - Nerovnoměrné rozložení podnikatelského zázemí v kraji - Špatný stav infrastruktury na venkově - Obtížná dostupnost okrajových částí kraje - Nedostatečná dopravní obslužnost z některých okrajových částí oblasti - Nižší pracovní mobilita
PŘÍLEŽITOSTI	HROZBY
- Lepší využívání inovací - Využívání potenciálu středních škol, university a dalších vzdělávacích aktivit v rámci - Poskytování dalšího odborného vzdělávání (ve vazbě na NSK) v oboru jako nástroj pro aktuální pokrytí	- Možnost opakování hospodářské krize - Nedostatečná podpora malého a středního podnikání ze strany státu a kraje - Růst cen energií a dalších výrobních vstupů - Nedostatečné čerpání financí z EU

potřeb zaměstnavatelů na kvalifikovanou pracovní sílu - Využití odborníků, kteří odcházejí do důchodu jako mentorů v dalším vzdělávání a poradenství - Marketingová podpora podniků a jejich výrobků ze strany měst a kraje	Nedostatečné zajištění zázemí pro realizaci dalšího profesního vzdělávání v oboru
---	---

6.2 Aktuální situace RLZ v Pardubickém kraji na základě SWOT analýzy se zaměřením na strojírenství

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
- Tradice v odvětví strojírenství - Soustředění významných strojírenských firem - Výrazný podíl průmyslu na vytváření HDP - Výhodná geografická poloha Pardubice a příznivý dopravní transfer - Rozvinutá síť škol - Rozvinuté malé a střední podnikání - Nízká úroveň mezd s poměrně vysokou nezaměstnaností vytváří potenciální zdroje levné pracovní síly - Rozvíjející se průmyslové zóny se vstupem nových investorů	- Nízký počet absolventů se středním vzděláním z technických oborů - Nerovnoměrné rozložení podnikatelského zázemí v kraji - Špatný stav infrastruktury na venkově - Obtížná dostupnost okrajových částí kraje - Nedostatečná dopravní obslužnost z některých okrajových částí oblasti - Nižší mobilita pracovní síly - Neobsazené průmyslové zóny v okrajových částech kraje – nízká atraktivita území pro investory z důvodu nevyhovující napojení na silniční rychlostní komunikace, velká vzdálenost od nich
PŘÍLEŽITOSTI	HROZBY
- Lepší využívání inovací - Využívání potenciálu středních škol, university a dalších vzdělávacích aktivit v rámci - Poskytování dalšího odborného vzdělávání (ve vazbě na NSK) v oboru jako nástroj pro aktuální pokrytí potřeb zaměstnavatelů na kvalifikovanou pracovní sílu - Využití odborníků, kteří odcházejí do důchodu jako mentorů v dalším vzdělávání a poradenství - Marketingová podpora podniků a jejich	- Možnost opakování hospodářské krize - Nedostatečná podpora malého a středního podnikání ze strany státu a kraje - Růst cen energií a dalších výrobních vstupů - Nedostatečné čerpání financí z EU - Nedostatečné zajištění zázemí pro realizaci dalšího profesního vzdělávání v oboru - Vysoký podíl nadnárodních automotive firem

výrobků ze strany měst a kraje	
--------------------------------	--

6.3 Aktuální situace RLZ v Pardubickém kraji na základě SWOT analýzy se zaměřením na elektrotechnický průmysl

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
• Tradice v odvětví elektrotechniky, • Výrazný podíl průmyslu na vytváření HDP • Výhodná geografická poloha Pardubice a příznivý dopravní transfer • Rozvinutá síť škol • Rozvinuté malé a střední podnikání • Nízká úroveň mezd s poměrně vysokou nezaměstnaností vytváří potenciální zdroje levné pracovní síly • Rozvíjející se průmyslové zóny se vstupem nových investorů	• Nízký počet absolventů se středním vzděláním z technických oborů • Nerovnoměrné rozložení podnikatelského zázemí v kraji • Špatný stav infrastruktury na venkově • Obtížná dostupnost okrajových částí kraje • Nedostatečná dopravní obslužnost z některých okrajových částí oblasti • Nižší pracovní mobilita • Neobsazené průmyslové zóny v okrajových částech kraje – nízká atraktivita území pro investory z důvodu nevyhovující napojení na silniční rychlostní komunikace, velká vzdálenost
PŘÍLEŽITOSTI	HROZBY
• lepší využívání inovací • využívání potenciálu středních škol, university a dalších vzdělávacích aktivit v rámci • poskytování dalšího odborného vzdělávání (ve vazbě na NSK) v oboru jako nástroj pro aktuální pokrytí potřeb zaměstnavatelů na kvalifikovanou pracovní sílu • využití odborníků, kteří odcházejí do důchodu jako mentorů v dalším vzdělávání a poradenství • marketingová podpora podniků a jejich výrobků ze strany měst a kraje	• možnost opakování hospodářské krize • nedostatečná podpora malého a středního podnikání ze strany státu a kraje • růst cen energií a dalších výrobních vstupů • nedostatečné čerpání financí z EU • nedostatečné zajištění zázemí pro realizaci dalšího profesního vzdělávání v oboru

7 Vybraná regionální témata

7.1 Chemie

Popis tématu (problému)

Zajištění generační obměny zkušených odborníků plánující odchod do penze – malý počet absolventů se středním vzděláním z technických oborů

Využití systému dalšího vzdělávání pro získání kvalifikované pracovní síly z řad dospělých a posílení realizace dalšího vzdělávání ve středních školách zajištěním návaznosti počátečního vzdělávání na další vzdělávání

Zajištění osvětové kampaně pro zvýšení motivace (obyvatel kraje) se celoživotně vzdělávat

Zvýšit zájem o upadající studijní obory a zaměřit se na rozvoj oborů potřebných v chemickém průmyslu

Příčiny

Z důvodu nízkého počtu absolventů technických oborů nastupujících ze škol, v řadách podniků vzniká potřeba zajištění generační obměny zkušených odborníků plánujících odchod do penze. Dochází ke ztrátě kvalifikovaných odborníků z praxe se znalostmi a zkušenostmi. Bez zajištění adekvátní náhrady nelze do budoucna udržet a kvalifikovaně rozvíjet obory technicky zaměřené, které jsou velmi nutné v chemickém průmyslu.

Hlavní důvody pro potřeby řešení problému/tématu

Střední vzdělávání je v současné době ovlivňováno negativním demografickým vývojem. Počet žáků vstupujících do středních škol několik let klesal a dále až do roku 2017 bude stagnovat. Následně dojde opět k mírnému nárůstu počtu žáků, kteří budou vycházet ze základních škol, nikdy však nedosáhne původního maxima.

Přetrvávající problém je i skutečnost, že někteří žáci nemají adekvátní studijní předpoklady odpovídající obtížnosti daného oboru vzdělávání.

Existující opatření, která byla k nápravě daného stavu dosud přijata

Synthesia např. realizuje stipendia pro studenty středních a vysokých škol chemického zaměření. Z KÚ PK - stipendijní program, IPn MŠMT na podporu tech. a přír. vzdělávání, unikátní projekt TECHNOhrátky, Mz. soutěž Řemeslo/Skill, celostátní soutěž Hledáme nejlepšího mladého chemika ad. Podpora vědy, výzkumu a inovací - Festival vědy a techniky pro děti a mládež v PK - AMAVET, evropské dotace (RIS 3, ITI metropolitní aglomerace HK-Pce apod.). Další vzdělávání - UNIV (střední školy jako centra uznávání výsledků DV), Týdny vzdělávání dospělých. PK jako prostředník mezi aktéry RLZ a koordinátor - Komise RPK pro RLZ (spolupráce s ÚP, KHK, RRA), tripartita.

Navrhovaná opatření

Je nutné se zaměřit na zlepšení podmínek pro výuku technických oborů včetně zvyšování motivace žáků ke vzdělávání se v těchto oborech, spolupráce základních škol se středními školami technického zaměření a zaměstnavatelskou sférou směřující k motivaci žáků vzdělávat se v technických oborech.

Je nutné směřování finančních podpor k žákům vybraných oborů vzdělávání – (udělování stipendií)

Je potřeba se pokusit o rozvoj vysokoškolských a středoškolských oborů technického směru, jejich propagaci a medializaci, včetně udržení vzdělaných absolventů v kraji. Znalostní společnost vyžaduje trvalé udržování kvalifikace, a proto je třeba podporovat další rozvoj systémů celoživotního vzdělávání, certifikace a uznávání kvalifikací, mj. s cílem zvýšit zájem podniků o další vzdělávání zaměstnanců.

Námět témat na řešení v regionálních sektorových dohodách:

ZŠ:

Včasné a komplexní kariérové poradenství a diagnostika zaměřená na odhalení nadání žáků, systémová péče o talenty.

Vzdělávání a PK pro kariérové poradce a péče o ně

Exkurze do vybraných podniků a provozů pro kariérové poradce, žáky i jejich rodiče, provázání na SŠ, případně i VŠ a podniky.

Technické obory SŠ (včetně SOŠ a VOŠ):

Vzdělávání a PK pro kariérové poradce a péče o ně

kariérové poradenství a diagnostika zaměřená na odhalení nadání žáků, systémová péče o talenty,

praktické zavedení prvků duálního systému vzdělávání s důrazem na praxi žáků v reálném podnikovém prostředí,

systémové zprostředkování poptávky po pracovních místech a jejich provázání s nabídkou práce konkrétních žáků a možné ukotvení smlouvou o budoucím zaměstnání

mentoring pro absolventy poprvé vstupující do zaměstnaneckého poměru v nedostatkových profesích jako prevence předčasného ukončení pracovní činnosti.

Obecné

Užší spolupráce ÚP, KÚ a zaměstnavatelů s technickými školami v kraji včetně PR aktivit a pomoci při náboru žáků ZŠ na SŠ a při udržení absolventů SŠ v oboru.

Podpora Autorizovaných osob technického zaměření a systému NSK

7.2 Strojírenství

Popis tématu (problému)

1) – Generační obměna v rodinných firmách – otázka nástupnictví

(+stejná témata z CHEMIE lze duplicitně uplatnit i ve strojírenství, z důvodu naprosto stejných problémů) nejdůležitější je určitě

2)- Zajištění generační obměny zkušených odborníků plánující odchod do penze – malý počet absolventů se středním vzděláním z technických oborů (Kvalifikovaní zaměstnanci chybí v sektoru strojírenství. Jedná se zejména o strojírenské profese na úrovni SŠ a VŠ (strojní inženýr, mechanik seřizovač, programátor CNC strojů, strojírenský technik apod., v učebních oborech jsou to profese nástrojař, mechanik elektrikář, zámečnick, obráběč kovů či mechanik strojů a zařízení apod.)

Příčiny

Převážná většina těchto firem začala vznikat v devadesátých letech minulého století, které řeší generační obměnu, aby zachovaly trvalou hodnotu svého podnikání

Hlavní důvody pro potřeby řešení problému/tématu

Na chodu regionálního hospodářství se firmy v rodinném vlastnictví podílejí zhruba z jedné třetiny. Rodinné firmy jejich majitelé budují sice s dlouhodobou vizí, ale nemají je komu dále předat. Bez zajištění adekvátní náhrady nelze do budoucna udržet ani kvalifikovaně rozvíjet firmy.

Existující opatření, která byla k nápravě daného stavu dosud přijata

Systém NSK, který odráží nové trendy v profesních kvalifikacích, hodnotící standardy profesních kvalifikací podléhají neustálým aktualizacím (cca 3 roky)

- systém je „nový“, drtivá většina zaměstnavatelů i veřejnosti ho zatím nezná a nevyužívá - povědomí (PR) je mizivé,
- část profesních kvalifikací má sice napsaný standard, ale neexistuje dosud žádná autorizovaná osoba, která by zajišťovala zkoušky a také u některých autorizovaných osob nedochází k vyhlášení termínu zkoušek, síť autorizovaných osob je ve většině případů řídká.

Navrhovaná opatření

Je nutné se zaměřit na zlepšení podmínek pro výuku technických oborů včetně zvyšování motivace žáků ke vzdělávání se v těchto oborech, spolupráce základních škol se středními školami technického zaměření a zaměstnavatelskou sférou směřující k motivaci žáků vzdělávat se v technických oborech.

Je také potřeba podpořit tradici rodinného podnikání a její reputaci mezi ostatními aktéry v kraji.

7.3 Elektrotechnika

Popis tématu (problému)

Podobně jako u chemie a strojírenství i u elektrotechniky je důležité zajištění generační obměny zkušených odborníků plánující odchod do penze – je malý počet absolventů se středním vzděláním z technických oborů

- Využití systému dalšího vzdělávání pro získání kvalifikované pracovní síly z řad dospělých a posílení realizace dalšího vzdělávání ve středních školách zajištěním návaznosti počátečního vzdělávání na další vzdělávání
- Zajištění osvětové kampaně pro zvýšení motivace (obyvatel kraje) se celoživotně vzdělávat
- Zvýšit zájem o upadající studijní obory a zaměřit se na rozvoj oborů potřebných v elektrotechnickém průmyslu

Příčiny

Z důvodu nízkého počtu absolventů technických oborů nastupujících ze škol, v řadách podniků vzniká potřeba zajištění generační obměny zkušených odborníků plánujících odchod do penze. Dochází ke ztrátě kvalifikovaných odborníků z praxe se znalostmi a zkušenostmi. Bez zajištění adekvátní náhrady nelze do budoucna udržet a kvalifikovaně rozvíjet obory technicky zaměřené, které jsou nutné v elektrotechnickém průmyslu.

Hlavní důvody pro potřeby řešení problému/tématu

Střední vzdělávání je v současné době ovlivňováno negativním demografickým vývojem. Počet žáků vstupujících do středních škol několik let klesal a dále až do roku 2017 bude stagnovat. Následně dojde opět k mírnému nárůstu počtu žáků, kteří budou vycházet ze základních škol, nikdy však nedosáhne původního maxima.

Přetrvávající problém je i skutečnost, že někteří žáci nemají adekvátní studijní předpoklady odpovídající obtížnosti daného oboru vzdělávání.

Existující opatření, která byla k nápravě daného stavu dosud přijata

Systém NSK, který odráží nové trendy v profesních kvalifikacích, hodnotící standardy profesních kvalifikací podléhají neustálým aktualizacím (cca 3 roky)

- systém je „nový“, drtivá většina zaměstnavatelů i veřejnosti ho zatím nezná a nevyužívá - povědomí (PR) je mizivé,
- část profesních kvalifikací má sice napsaný standard, ale neexistuje dosud žádná autorizovaná osoba, která by zajišťovala zkoušky a také u některých autorizovaných osob nedochází k vyhlášení termínu zkoušek, síť autorizovaných osob je ve většině případů řídká,

Navrhovaná opatření

Je nutné se zaměřit na zlepšení podmínek pro výuku technických oborů včetně zvyšování motivace žáků ke vzdělávání se v těchto oborech, spolupráce základních škol se středními školami technického zaměření a zaměstnavatelskou sférou směřující k motivaci žáků vzdělávat se v technických oborech.

Je nutné směřování finančních podpor k žákům vybraných oborů vzdělávání – (udělování stipendií)

Je potřeba se pokusit o rozvoj vysokoškolských a středoškolských oborů technického směru, jejich propagaci a medializaci, včetně udržení vzdělaných absolventů v kraji. Znalostní společnost vyžaduje trvalé udržování kvalifikace, a proto je třeba podporovat další rozvoj systémů celoživotního vzdělávání, certifikace a uznávání kvalifikací, mj. s cílem zvýšit zájem podniků o další vzdělávání zaměstnanců.

8 Závěrečné shrnutí

Vzhledem k analytickým materiálům uvedeným v této rešerši se tým zpracovatelů zaměřil na výše uvedené tři obory.

Strojírenský průmysl je v PK zastoupen velkým množstvím malých zaměstnavatelů a bude řešen SD na celonárodní úrovni.

Elektrotechnický průmysl je zastoupen zahraničními korporacemi, se kterými může být vzhledem k jejich interním pravidlům nelehké pořízení.

Chemický průmysl poskytuje v Pardubickém kraji nejen velmi mnoho pracovních míst, ale je zde také mnoho vzdělavatelů a výzkumných pracovišť, kteří jsou ochotni spolu dobře kooperovat za podpory KÚ a ÚP. Existuje zde poměrně velký přesah i do ostatních témat, kdy se v chemickém průmyslu využívají další technické kvalifikace.

V Pardubickém kraji jsou plánované další investice do rozvoje podnikání v tomto sektoru.

Vzhledem k množství dostupných informací a vstřícnosti sociálních partnerů by proto realizační tým navrhoval řešit v Pardubickém kraji Sektorovou dohodu pro chemický průmysl.