

ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ

REŠERŠE PRO PLZEŇSKÝ KRAJ, 2014

Zpracovali: **Ing. Jindřich Jindřich**, expert regionálního zastoupení za SP ČR
Jindřich Brabec, expert regionálního zastoupení za ČMKOS
Michal Lehký, poradce pro Plzeňský kraj za SP ČR
Mgr. Radka Trylčová, poradce pro regionální RLZ za SP ČR
Zdeňka Vůchová, asistentka pro Plzeňský kraj za SP ČR

Obsah

1. Úvod	2
2. Použité informační zdroje	3
3. Popis současné situace trhu práce v Plzeňském kraji.....	4
3.1. Obecné informace a data, zaměstnanost, trh práce	4
3.2. Výkonnost ekonomiky	5
3.3. Nejvýznamnější zaměstnavatelé v Plzeňském kraji.....	5
3.4. Školství v kraji	7
4. Aktivita kraje a dalších institucí vedoucí k odbourání disproporcí na lokálním trhu práce	9
5. Analýza osobních strukturovaných rozhovorů, dotazníkových šetření a SWOT analýza	16
5.1. Osobní strukturované rozhovory	16
5.2. Analýza dotazníkového šetření	18
5.2.1. Závěry z dotazníku pro obor strojírenství.....	19
5.2.2. Závěry z dotazníku pro obor chemie / zpracování plastů	20
5.2.3. Závěry z dotazníku pro obor elektrotechnika a elektronické komunikace	20
5.2.4. Obecné závěry plynoucí z dotazníku	20
5.3. SWOT analýza	21
5.3.1. Silné a slabé stránky týkající se rozvoje lidských zdrojů v Plzeňském kraji	23
5.3.2. Příležitosti a hrozby pro rozvoj lidských zdrojů v Plzeňském kraji	24
6. Vybraná regionální témata.....	26
Téma 1: Strojírenství	26
Téma 2: Plastikářský průmysl	28
Téma 3: Průřez regionálního trhu práce a řešení nedostatku konkrétních kvalifikací.....	30
7. Závěrečné shrnutí.....	31

1. Úvod

Tento dokument (rešerše) má za cíl poskytnout základní přehled v problematice rozvoje lidských zdrojů v Plzeňském kraji a definovat zásadní nedostatky fungování regionálního pracovního trhu. Jedná se o popis výchozí situace aktérů představující poptávku pracovní síly (zaměstnavatelů), nabídku pracovní síly (školy, vzdělávací instituce, nezaměstnaná populace atp.), zprostředkovatele (zejména Úřad práce) a další aktéry (zejména Krajský úřad a jeho orgány). Tato rešerše poslouží jako „odrazový můstek“ pro tvorbu Regionální sektorové dohody v Plzeňském kraji, jež je součástí celostátního projektu *Sektorové dohody jako nástroj sociálního dialogu při řešení dlouhodobých problémů v oblasti rozvoje lidských zdrojů*. Úkolem této aktivity je nalezení efektivního řešení dlouhodobých problémů v oblasti rozvoje lidských zdrojů v jednotlivých regionech ČR (13 krajů mimo hl. m. Prahu). Jedná se o problémy, resp. bariéry na regionálním trhu práce, jejichž řešení lze dojednat prostřednictvím sociálního dialogu s příslušnými regionálními aktéry.

Bylo použito metod analýzy existujících dat a informací, a metody syntézy pro definování a popsání znalostí, které plynou ze zmíněné analýzy i dotazníkového šetření realizovaného pro účely této rešerše. Pro obsáhlost oblasti rozvoje lidských zdrojů byl výzkum zúžen na odvětví závislá na kvalifikovaných pracovních v technických oborech, konkrétně strojírenství, elektrotechnika, plastikářství, okrajově pak papírenství nebo informační technologie. Technické obory jsou dlouhodobě vnímány jako problematické z pohledu nabídky na trhu práce, což tyto obory v kontextu s národním hospodářstvím zaměřeném na strojírenství (v širším slova smyslu) a export upřednostňuje při řešení otázek rozvoje lidských zdrojů.

2. Použité informační zdroje

Tento dokument se opírá o několik na sobě nezávislých zdrojů tak, aby byla zajištěna maximální objektivnost výstupu. Čerpáno bylo z následujících zdrojů:

- **Analýza regionálních disparit středního odborného vzdělávání ve vazbě na trh práce NUTS II Jihozápad** (Asistenční centrum, a.s., 2012),
- **Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků a studentů ve středním a vyšším odborném vzdělávání v ČR a v krajích ČR a postavení mladých lidí na trhu práce ve srovnání se stavem v Evropské unii** (NÚV, Jiří Vojtěch, Pavla Paterová, 2014),
- **Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy plzeňského kraje 2012-2016** (Plzeňský kraj, 2012),
- **Program rozvoje Plzeňského kraje 2007** (Plzeňský kraj, aktualizováno 2008),
- **Program rozvoje Plzeňského kraje 2014+** (Regionální rozvojová agentura Plzeňského kraje, o.p.s., 2013),
- **Analýza aktuální situace v oblasti rozvoje lidských zdrojů v Plzeňském kraji** (Krajská hospodářská komora Plzeňského kraje, 2011),
- **Analýza aktuální situace v oblasti rozvoje lidských zdrojů** (SPČR, Plzeňský kraj, 2014),
- **Zpráva o situaci na trhu práce - Plzeňský kraj** (Úřad práce v Plzni, 2011)
- dotazníkové šetření: **Plánování lidských zdrojů** (SPČR, IHK Regensburg, Asociace okresních komor Jihozápad, ZČU; 2013/2014),
- **Měsíční statistická zpráva** (ÚP, krajská pobočka v Plzni, duben 2014),
- **Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014** (ÚP, krajská pobočka v Plzni, 2013),
- vlastní dotazníkové šetření: **Rozvoj lidských zdrojů v regionu** (květen 2014),
- vlastní průzkum mezi řediteli středních škol a učiteli: **Počet absolventů jednotlivých oborů** (květen 2014),
- osobní jednání s personalisty a jednateli zaměstnavatelů v kraji: **strukturované rozhovory**,
- další veřejně dostupné zdroje z Českého statistického úřadu, z médií apod.

3. Popis současné situace trhu práce v Plzeňském kraji

3.1. Obecné informace a data, zaměstnanost, trh práce

Plzeňský kraj se svými 572 tisíci obyvatel je členěn do šesti bývalých okresů. K 30. 4. 2014 evidoval Úřad práce podíl 5,9% nezaměstnaných osob, přičemž žádný z okresů nevykazoval hodnotu vyšší, než je celorepublikový průměr (7,9%):

- Plzeň-město: 5,9%
- Plzeň-sever: 5,6%
- Plzeň-jih: 5,0%
- Rokycany: 5,1%
- Klatovy: 6,1%
- Domažlice: 5,9%
- Tachov: 7,6%

Kraj evidoval k 30. 4. 2014 celkem 3 518 volných pracovních míst. Jejich počet byl o 326 vyšší než v předchozím měsíci a o 816 vyšší než ve stejném měsíci minulého roku. Na jedno volné pracovní místo připadalo v průměru 6,7 uchazečů, z toho nejvíce v okresech Plzeň-jih (9,7) a Tachov (8,4). K 31. 12. 2013 bylo nejvíce volných míst ve skupině *Řemeslníci a opraváři* (530, tj. 20,6%), *Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství* (517, tj. 20,1%), a *Obsluha strojů a zařízení, montéři* (491, tj. 19,1%).

„V posledních letech stále silněji pociťujeme nedostatek uchazečů v oblasti technických profesí. Malý zájem o studium technických oborů a nedostatek jak vyučených, tak středoškoláků technických profesí je intenzivně prezentován téměř při každém jednání se zaměstnavateli na různých seminářích a jednáních se zástupci firem i zástupci samosprávy.“¹

Situaci ovlivňuje od května 2011 také společný pracovní trh s ekonomicky silným Bavorskem, které v porovnání s Plzeňským krajem vykazuje vyšší index stáří populace, vyšší úbytek populace a nižší míru nezaměstnanosti (2-5%). Na zaměstnanosti obou sousedních regionů se nemalou měrou podílí sekundář, ve kterém zaměstnavatelé společně deklarují nedostatek kvalifikovaných pracovních sil. Toto platí i o vybraných oborech terciéru. Atraktivita bavorského pracovního trhu a jeho relativně dobrá dopravní dostupnost rozšiřují příležitosti pro zaměstnávání obyvatel v příhraničí, na druhé straně při nedostatku kvalifikovaných zaměstnanců působí jako konkurence zaměstnavatelů i vzdělávacích institucí v celém Plzeňském kraji. Hlavní překážkou vazeb s Bavorskem je jazyková vybavenost.²

Průměrná hrubá měsíční nominální mzda v Plzeňském kraji v 1.-3. čtvrtletí roku 2013 činila 23 354 Kč (osoby přepočtené na plně zaměstnané). Pokud však zohledníme inflaci, průměrná mzda se reálně propadla o 0,9%. Plzeňský kraj je podle výše této mzdy na pomyslném čtvrtém místě v rámci všech krajů ČR.³

¹ Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014, Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Plzni

² Program rozvoje Plzeňského kraje 2014

³ Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014, Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Plzni

Dlouhodobý vývoj na trhu práce v Plzeňském kraji má v rámci ČR příznivější charakteristiky než ve většině ostatních krajů. Míra nezaměstnanosti v kraji od roku 2004 klesala až do začátku roku 2008, od tohoto roku začala v důsledku hospodářské krize rychle růst až na hodnotu 7% v roce 2010. Významným zdrojem v době ekonomického růstu do roku 2008 byla zahraniční pracovní síla, kterou v Plzeňském kraji absorboval převážně průmysl. V Plzeňském kraji z občanů EU nejčastěji pracovali občané Slovenska, Rumunska, Polska a Bulharska, z třetích zemí to pak byli především občané Vietnamu a Ukrajiny. Po roce 2008 počet platných pracovních povolení rychle klesal, avšak dle dostupných údajů tito občané většinou na území kraje zůstali se statutem osob samostatně výdělečně činných. Důsledkem krize v Plzeňském kraji byl především značný úbytek volných pracovních míst. Tento ukazatel svým poklesem indikoval ekonomické problémy o několik měsíců dříve, než byly všeobecně zřejmé počátky ekonomického oslabení.⁴

3.2. Výkonnost ekonomiky

Plzeňský kraj mezi roky 2007 až 2010 ztratil svou pozici (po Praze) druhého ekonomicky nejvýkonnějšího kraje v ČR (měřeno HDP/obyvatele) a dostal se postupně až na páté místo v pořadí krajů. Tento pokles mezi lety 2007-2009 začal v Plzeňském kraji o rok dříve než v ostatních krajích a byl v rámci celé ČR nejprudší. Po stagnaci následoval pozvolný nárůst HDP/obyvatele v letech 2010-2011 a Plzeňský kraj se v tomto zmiňovaném období opět dostal na 3. pozici v rámci mezikrajského srovnávání (po Praze a Jihomoravském kraji). I po poklesu výkonu ekonomiky v letech 2007-2009 se Plzeňský kraj udržel nad hodnotou průměru HDP/obyv. za ČR bez Prahy. Tento ukazatel za území Plzeňského kraje, který má mj. na úrovni NUTS2 význam i pro stanovení cílových regionů pro poskytování finanční pomoci strukturálních fondů EU, dosáhl v roce 2011 úrovně 72% HDP/obyv. EU 27.⁵

3.3. Nejvýznamnější zaměstnavatelé v Plzeňském kraji

Na zaměstnanosti v Plzeňském kraji se značnou měrou podílejí spíše velké podniky. To platí jak o odvětví průmyslu, tak i o odvětví služeb (zdravotnictví, vzdělávání), což představuje určité riziko na trhu práce. Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele patří (seřazeno abecedně):

- BORGERS CS spol. s r.o.
- BRUSH SEM s.r.o.
- Daikin Industries Czech Republic s.r.o.
- DIOSS Nýřany, a.s.
- Doosan Škoda Power s.r.o.
- DUVENBECK LOGISTIK s.r.o.
- EISSMANN Automotive Česká republika s.r.o.
- EuWe Eugen Wexler ČR, s.r.o.
- Fakultní nemocnice Plzeň
- Faurecia Plzeň, s.r.o.
- Gerresheimer Horšovský Týn s.r.o.
- GRAMMER CZ s.r.o.
- IDEAL Automotive Bor s.r.o.
- International Automotive Components Group s.r.o.

⁴ Program rozvoje Plzeňského kraje 2014

⁵ tamtéž

- Kdynium a.s.
- KERMI s.r.o.
- Klatovská nemocnice a.s.
- KS-Europe, s.r.o.
- LASSELSBERGER, s.r.o.
- LB Minerals, s.r.o.
- MD ELEKTRONIK, spol. s r.o.
- Murr CZ, s.r.o.
- NOVEM Car Interior Design, k.s.
- Panasonic AVC Networks Czech, s.r.o.
- Plzeňské městské dopravní podniky, a.s.
- Plzeňský Prazdroj, a.s.
- Psychiatrická nemocnice v Dobřanech
- Rodenstock ČR, s.r.o.
- Škoda JS, a.s.
- Škoda Transportation, a.s.
- Vishay Electronic, s.r.o.
- Willi Betz Logistik, s.r.o.
- Yazaki Wiring Technologies Czech, s.r.o.
- Západočeská univerzita v Plzni
- Západočeské konzumní družstvo Sušice

Na základě analýzy monitorovacích dotazníků, které každoročně zasílá krajská pobočka Úřadu práce zaměstnavatelům, je možno konstatovat, že během roku 2013 z 34 nejvýznamnějších zaměstnavatelů⁶:

- 18 snížilo svoje stavy o cca. 1 000 zaměstnanců,
- 15 naopak počet pracovních pozic rozšířilo, a to celkem o více než 2 000 míst.

Významným centrem působení významných zaměstnavatelů v kraji je Městský industriální park Plzeň Borská pole. „Přibližně třetina firem je ryze českých, ze zahraničních jsou nejvíce zastoupeny společnosti německé a japonské. Převažují investice do automobilového průmyslu, výroby přesných strojírenských výrobků, výroby klimatizačních zařízení, výroby forem a plastových prototypů a výzkumu a vývoje. (...) Zájem tuzemských i zahraničních subjektů o vybudování průmyslových závodů v Plzni neklesá. O investice v Plzni mají stále zájem firmy využívající nejmodernější technologie a vysoce kvalifikované pracovníky. Významné je, že kromě montážních závodů je zájem umisťovat do města i aktivity s vyšší přidanou hodnotou, jako jsou výzkumná a vývojová centra, medicínská centra, strategické služby ap. Jedná se například o projekty firem MBtech Bohemia, s.r.o., ZF Engineering Plzeň, s.r.o., SmartMotion s.r.o., COMTES FHT, a.s., Daikin Industries Czech Republic s.r.o., Hofmeister s.r.o., Genetika Plzeň s.r.o. Řada společností aktivně spolupracuje se Západočeskou univerzitou v Plzni a Lékařskou fakultou v Plzni Univerzity Karlovy v Praze. Studenti zde zpracovávají své bakalářské a

⁶ Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014, Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Plzni

diplomové práce. Někteří odborníci z řad zaměstnanců firem přednáší na technických fakultách ZČU v Plzni.“⁷

Pro detailnější informace o kraji a především jeho regionálních specifikách doporučuji dokument *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014* (Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Plzni), volně dostupný a aktualizovaný pod odkazem: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky>

3.4. Školství v kraji

V Plzeňském kraji působí 63 středních škol s relativně širokou nabídkou oborů. Na druhou stranu, některé obory, jejichž absolventy trh práce poptává, školy nenabízí vůbec nebo je studuje velmi malý počet studentů. Na základě veřejných dat a průzkumu provedeného v polovině května 2014 byly zjištěny tyto stavy dle oborů, počtu škol, které obory nabízí, a počtu absolventů (byly vynechány netechnické obory, gymnázia apod.):

Název oboru	počet škol	absolventi 2012	absolventi 2013	absolventi 2014 (max. možný počet)
Mechanik opravář motorových vozidel (dříve Automechanik)	8	202	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Opravář zemědělských strojů	7	110	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Elektrotechnika	3	104	127	(nezjištěno)
Informační technologie	3	102	176	159
Truhlář	6	98	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Obráběč kovů	5	91	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Technické lyceum	4	86	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Stavebnictví	2	83	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Elektrikář	2	80	69	81
Strojní mechanik (Zámečnick)	6	57	48	45
Strojírenství	3	54	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Zedník	5	54	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Informatika v ekonomice	2	50	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Mechanik elektronik	2	48	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Provozní technika	4	46	44	35
Mechanik seřizovač	3	42	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Automatizační technika	2	38	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Mechanizace a služby	1	38	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Instalatér	1	37	26	31
Autotronik	1	32	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Autoelektrikář	2	31	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Silniční doprava	1	31	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Mechatronika	1	27	17	20
Elektrikář - silnoproud	2	26	38	30

⁷ Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014, Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Plzni

Karosář (dříve H/002 Klempíř - strojírenská výroba)	1	21	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Zednické práce	3	20	10	5
Strojírenská technická administrativa	1	18	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Elektromechanik pro zařízení a přístroje	1	16	12	20
Provozní elektrotechnika	2	16	4	20
Elektronické počítačové systémy	1	14	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Telekomunikační mechanik	1	14	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Mechanik instalatérských a elektrotechnických zařízení budov	1	12	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Lakýrník	1	11	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Zámečnické práce a údržba	1	11	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Malířské a natěračské práce	2	10	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Pozemní stavitelství	1	10	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Železničář	1	10	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Klempíř	1	9	8	10
Kamnář	1	8	2	4
Opravářské práce	1	8	4	7
Pokrývač	1	8	3	4
Tesař	1	8	8	17
Uměl. řem. zprac. kamene, keram.	1	8	4	2
Uměleckořemeslné zpracování dřeva	1	8	9	10
Informační a komunikační technologie	1	7	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Uměleckořemeslné zpracování kovů	1	7	9	10
Čalouník	1	6	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Mechanik instal. elektrotechnických zařízení	1	6	3	15
Mechanik silnoproudých zařízení	1	6	12	0
Mechanik strojů a zařízení	1	6	8	8
Modelářství a návrhářství oděvů	1	6	11	8
Tesařské práce	2	6	10	2
Elektrotechnické a strojné montážní práce	2	5	13	5
Kovář a podkovář	1	5	2	0
Modelář	1	5	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Dřevařská a nábytkářská výroba	2	4	(nezjištěno)	11
Keramický průmysl	1	4	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Malíř a lakýrník	1	4	9	12

Stavební provoz	1	4	0	11
Mechanizátor lesní výroby	1	3	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Strojní kovář	1	3	4	3
Elektrotechnická výroba	1	2	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Technická zařízení budov	1	2	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Truhlářské práce	1	1	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Dopravní provoz	1	0	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Krejčí	1	0	(nezjištěno)	(nezjištěno)
Mechanik elektrotechnik	1	0	0	40
Nástrojař	1	0	1	0
Sklářský a keramický průmysl	1	0	0	2
Stavební výroba	1	0	0	0
Strojírenské práce	1	0	10	6
Telekomunikace	1	0	15	15
Zemědělec, farmář	1	0	0	0

Tabulka 1: Absolventi technických oborů středních škol a učilišť v Plzeňském kraji; zdroj: veřejně dostupná data, vlastní zpracování, doplnění dat vlastním průzkumem

Z výše uvedeného přehledu se za kritická nebo přinejmenším nepříznivá dají považovat následující zjištění:

- Pro firmy napříč obory klíčová kvalifikace *Nástrojař* se vyučuje pouze na jediné škole (Klatovy) a za léta 2012-2014 se předpokládá pouze jeden jediný absolvent.
- Obor *Strojní mechanik (Zámečnick)* má v čase klesající trend počtu absolventů, obor *Strojní kovář* má pouze jednotky absolventů.
- Učební/studijní obory pro plastikářský průmysl v kraji (ani v sousedních krajích) vůbec neexistují. Pouze Střední odborné učiliště v Domažlicích v rámci oboru *Strojní mechanik* provozuje „podobor“ *Strojní mechanik - zaměření na obsluhu lisů pro vstřikování plastů s cca. 10 absolventy ročně.*
- Na dalších učebních/studijních oborech, generujících na trh práce absolventy s poptávanými kvalifikacemi, absolvuje velice málo studentů.

4. Aktivity kraje a dalších institucí vedoucí k odbourání disproporcí na lokálním trhu práce

Nesoulad poptávky zaměstnavatelů po lidských zdrojích s určitými kvalifikacemi a nabídkou trhu práce si neuvědomují pouze samotní zaměstnavatelé, ale i další instituce, které vyvíjí v kraji určité aktivity k přiblížení nabídky a poptávky na trhu práce.

Odbor školství, mládeže a sportu Krajského úřadu Plzeňského kraje vydal v lednu 2012 dokument *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy Plzeňského kraje*. Jedná se o velmi obsáhlý dokument vesměs analytického charakteru. Uvádí se v něm mimo jiné:

„Dlouhodobý záměr PK 2012 klade důraz na následující témata:

- *zvýšení kvality vzdělávání,*
- *optimalizace nabídky vzdělávání,*

- *rozvoj odborného vzdělávání,*
- *podpora pedagogickým pracovníkům.*⁸

Dále tento dokument analyzuje počty středních škol a učilišť, oborů, počty přijímaných žáků do 1. ročníků a absolventů, a to zejména v kontextu nepříznivého demografického vývoje.

Aktuálnost problému s nedostatkem zájmu žáků o technické obory kraj nedemonstruje jen analýzou ve zmíněném dokumentu, ale rovněž např. vyhlášením dotačního programu „Motivace pro technické vzdělávání mládeže Plzeňského kraje v roce 2013“, kterého se mohou účastnit střední školy zřizované Plzeňským krajem, které jsou vhodným způsobem vybaveny a jsou schopny poskytnout žákům II. stupně základních škol, přípravu pro studium technických oborů na středních školách v Plzeňském kraji.

Mezi navrhovaná opatření kraj uvádí:

- Podílet se na případných úpravách RVP (ŠVP) a v odborném vzdělávání posoudit nastavení základních prvků všeobecné přípravy v oborech vzdělání s výučním listem zejména v oblasti matematiky, mateřského jazyka a cizího jazyka s ohledem na možnosti zkvalitnění vzdělávacího procesu a hodnocení výsledků vzdělávání.
- V souladu s legislativou podporovat zvyšování podílu praktického vyučování na pracovištích zaměstnavatelů.
- Zvýšit podíl žáků v oborech vzdělání s výučním listem, kteří mají uzavřenu smlouvu s budoucím zaměstnavatelem.
- Pokračovat ve vyhlašování programů Plzeňského kraje na podporu odborného vzdělávání (trvale).
- Podporovat dohody o spolupráci mezi školami a zaměstnavateli týkající se smluvních pracovišť.
- Usilovat o přímou finanční podporu ze strany podnikatelského sektoru žákům těch oborů středního odborného vzdělání, pro něž je možné vytvořit podmínky budoucího uplatnění v konkrétní firmě, podniku.
- Podporovat spolupráci odborníků z praxe – zástupců zaměstnavatelů např.:
 - při tvorbě a inovaci ŠVP (průběžně),
 - účastí zástupců zaměstnavatelů při hodnocení kvality dosažených výsledků odborného vzdělání v rámci ukončování vzdělávání na SŠ (průběžně),
 - školení (stáží) učitelů odborných předmětů a praktického vyučování v zaměstnavatelských podnicích (např. akreditované odborné semináře v průmyslových firmách IQ Auto, IQ Industry) (průběžně).

Potěšujícím prvkem v tomto dokumentu je uznání dalšího vzdělávání jakožto nedílné složky celoživotního vzdělávání: „V důsledku čerpání evropských fondů lze očekávat mnoho pozitivních změn, které v souvislosti se zákonem č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů. (...) V roce 2006 byl schválen zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), který definuje způsob ověřování znalostí a dovedností získaných jinou než formální cestou. To umožňuje každému zájemci získat nebo si zvýšit stávající stupeň vzdělání nebo

⁸ Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy Plzeňského kraje, Odbor školství, mládeže a sportu Krajského úřadu Plzeňského kraje

kvalifikaci. Tím začala být rozvíjena a naplňována Národní soustava kvalifikací (NSK). Soustava je naplňována dílčími kvalifikacemi, které jsou vytvářeny v úzké spolupráci se sociálními partnery (zaměstnavateli, reprezentanty z daného odvětví, zaměstnavatelskými organizacemi apod.) v sektorových radách.“

V tomto ohledu je navrženo opatření týkající se rozvíjení systému uznávání výsledků dalšího vzdělávání:

- Podílet se na rozvoji a aktualizaci Národní soustavy kvalifikací v souladu s potřebami trhu práce,
- posílit spolupráci se sociálními partnery, zlepšit informovanost veřejnosti o možnostech získávání dílčích kvalifikací,
- podporovat školy a školská zařízení v implementaci systému uznávání a rozšiřování jejich aktivit v oblasti dalšího vzdělávání.

Každoročně je Radou Plzeňského kraje vyhlašován krajský program „**Motivace pro technické vzdělávání Plzeňského kraje**“, tento již tradiční program je zaměřen na motivaci žáků posledních ročníků základních škol ke studiu technických oborů. Střední školy organizují technické kroužky, ve kterých si zájemci, žáci základních škol, prakticky vyzkouší, jak jsou zdatní a jak zvládají jednoduché úkoly při ručním zpracovávání materiálů, při ovládání jednoduchých elektronických zařízení apod. V roce 2012 bylo připraveno celkem 19 zájmových kroužků, do kterých se zapojilo 150 žáků ze 14 základních škol, v roce 2013 se zapojilo 13 středních škol a připraveno bylo 20 zájmových kroužků.

Od roku 2009 je hejtmanem Plzeňského kraje vyhlašována rukodělná soutěž „**Řemeslo má zlaté dno**“. Soutěž si klade za cíl popularizovat řemeslné obory mezi žáky základních a středních škol, zvýšit zájem žáků o technické obory vzdělávání a motivovat je ke studiu těchto oborů na středních školách. V roce 2012 se krajského kola soutěže zúčastnilo ve třech věkových kategoriích 34 škol z celého Plzeňského kraje s 57 soutěžními výrobky. V roce 2013 to bylo 36 škol Plzeňského kraje (21 základních a 15 středních) se 60 exponáty. Vyhodnocení proběhne v měsíci květnu 2014 a stejně jako v roce 2013 se výstavka výrobků a ocenění nejlepších žáků uskuteční v Techmanii Science Center o.p.s.

V rámci udržitelnosti projektu „Podpora talentovaných žáků v Plzeňském kraji“ jsou každoročně vyhlašovány **odborné řemeslné kempy**, ty jsou určeny žákům prvních ročníků oboru truhlář, strojní zámečnický a obráběč kovů. V letošním roce proběhne v pořadí třetí kemp (první se konal ve SŠ Oselce, druhý v SOU Domažlice), kempu se účastní celkem 24 žáků 1. ročníků výše uvedených učebních oborů.

Školy, za finančního přispění Plzeňského kraje, organizují nebo se zúčastňují **soutěží v odborných dovednostech žáků**. Jedná se o většinu „technicky zaměřených“ učebních oborů, ve kterých se žáci na školách připravují – například: Auto Junior – pro obory automechanik a autotronik, Kovo Junior – pro obory strojní mechanik a obráběč kovů, Zlatý pohár LINDE – soutěž ve svařování, GES-ELEKTRONICS-CUP – pro obor mechanik elektronik, soutěž truhlářů „O hoblík Káji Hoblíka“, soutěže mají všechny obory se stavebním zaměřením, opraváři zemědělských strojů apod.

Každoročně jsou pořádány v jednotlivých okresech Plzeňského kraje prezentace středních škol, které jsou určeny pro žáky základních škol, rodiče, ředitele a výchovné poradce základních škol i další zájemce o nabídku vzdělávání na středních školách. Na těchto akcích představují střední školy prostřednictvím praktických ukázek, výrobků a doprovodného programu nabídku svých oborů,

seznáme zájemce o studium se všemi potřebnými informacemi a usnadní jim tak rozhodnutí při výběru střední školy a volbě budoucího povolání.

Jednotlivé střední školy organizují **Dny otevřených dveří** nebo jiné aktivity, jako např. **Ukázkové dny**, které jsou určeny především žákům posledních ročníků základních škol, ale i jejich pedagogům a rodičům. Snahou těchto aktivit je ukázat možnosti studia jednotlivých oborů a usnadnit tak zájemcům o studium jejich rozhodování při volbě oboru. Při organizování těchto akcí spolupracují střední školy se sociálními partnery a firmami, do kterých absolventi po ukončení přípravy nastupují.

Cíl podpořit zájem žáků o některé řemeslné obory má „**Opatření pro zvýšení zájmu žáků o vzdělávání v oborech zakončených výučním listem**“, které Rada Plzeňského kraje schválila na svém prosincovém zasedání. Jde o poskytnutí finančního příspěvku ve výši 500 Kč měsíčně na úhradu ubytování žáků ve vybraných oborech vzdělávání (skupiny 23 - strojírenství, 26 - elektrotechnika a 36 - stavebnictví). Poskytnutí finančního příspěvku je vázáno splněním těchto podmínek: žák byl přijat do oboru vzdělání zakončeného výučním listem střední školou zřizovanou Plzeňským krajem do denní formy studia; žák se řádně vzdělává v oboru vzdělání, tzn. nemá na vysvědčení nedostatečnou; žák nemá sníženou známku z chování; žák nemá neomluvenou nepřítomnost ve vyučování.

V srpnu roku 2013 schválila Rada PK vyhlášení „**Technické olympiády Plzeňského kraje**“ – soutěž je vyhlášena pod záštitou hejtmána PK ve spolupráci se ZČU v Plzni a je určena žákům středních škol PK.

Nejen řemeslo, ale i technika má zlaté dno, přesněji řečeno technické obory, po nichž je ze strany zaměstnavatelů velká poptávka a jejichž studiem si žáci mohou zajistit pracovní místo, proto byla nově vyhlášena soutěž „**Technika má zlaté dno**“, kterou chce Plzeňský kraj upozornit na perspektivu těchto oborů a zvýšit zájem o jejich studium. Soutěž je zaměřena na vytvoření plakátu, multimediální aplikace, webových stránek, her anebo soutěží, zaměřených na podporu technických oborů. Soutěže se aktivně zúčastnilo 39 žáků z 5 středních škol, slavnostní vyhodnocení soutěže a předání hodnotných cen vítězům proběhlo za přítomnosti náměstka hejtmána pro oblast školství, sportu, kultury a cestovního ruchu Jiřího Stručka na Krajském úřadě Plzeňského kraje ve středu 18. prosince 2013.

5. února 2013 proběhlo v Techmanii Science Center o.p.s. slavnostní vyhodnocení nultého ročníku soutěže „**Objevujte jinak**“, která má za cíl podpořit zájem žáků základních a středních škol o studium přírodovědných a technických oborů. Oceněno bylo celkem 10 škol, které nejlépe naplnily hodnotící kritérium soutěže. Tato soutěž pokračuje i v dalším období.

Na podporu odborného vzdělávání a pro motivaci žáků při výběru technicky zaměřených učebních oborů bylo zaměřeno předávání **technických kufříků** se sadou nářadí žákům 1. ročníků strojírenských, elektrotechnických a stavebních oborů. Kufříky byly slavnostně předány celkem 579 žákům ze 14 středních škol Plzeňského kraje. Na této iniciativě se kromě Plzeňského kraje finančně spolupodílela společnost NET4GAS, s.r.o.

Na podporu technického vzdělávání je zaměřen nově realizovaný projekt „**Podpora technického a přírodovědného vzdělávání v Plzeňském kraji**“, projekt je spolufinancován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost a je zaměřen především na vybavování dílen a laboratoří ve školách, max. výše dotace činí cca 96 mil. Kč, jeho realizace se předpokládá od 1.9.2013 do 30.6.2015. Do projektu je aktivně zapojeno 18 středních a 70 základních škol Plzeňského kraje.

Mapování situace na trhu práce, plánování potřeb absolventů jednotlivých, především technicky zaměřených oborů a koordinace stávajících aktivit – to byl jeden z důvodů pro **vznik Komise pro technické vzdělávání**. Komise byla založena v polovině loňského roku z iniciativy Okresní hospodářské komory Plzeňsko a Plzeňského kraje. V komisi jsou zastoupeny organizace a instituce, které mohou aktivně ovlivňovat situaci v oblasti podpory odborného technického vzdělávání jako je např. úřad práce, hospodářské komory, Czech Invest, ZČU, významné strojírenské firmy apod. Z iniciativy komise se např. 10.12.2013 uskutečnilo setkání ředitelů a výchovných poradců vybraných základních škol se zástupci významných zaměstnavatelů v technických oborech. Cílem tohoto setkání byla podpora zájmu o technické vzdělávání již na základní škole.

Komise pro technické vzdělávání rovněž iniciovala vytvoření **databáze významných průmyslových podniků** v regionu, které jsou připraveny přijmout **exkurze žáků základních škol** z jejich okolí a tím podpořit možný zájem těchto žáků o technické obory. V databázi, kterou obdržely všechny základní školy v Plzeňském kraji, jsou uvedeny kontakty na konkrétní osobu, která bude mít akci ve firmě na starosti.

Další oblastí, na kterou se Komise pro technické vzdělávání zaměřila, je **marketing**. Jsou vytvořeny nové webové stránky www.technikamazlatedno.cz, dle možností je problematika podpory technického vzdělávání medializována v nejrozličnějších komerčních periodických a začal vycházet **Občasník pro podporu technického vzdělávání**.

16. prosince 2013 schválila Rada Plzeňského kraje realizaci přípravných činností směřujících k založení **Nadačního fondu na podporu technického vzdělávání v Plzeňském kraji**. Jeho hlavním smyslem a posláním bude podpora aktivit směřujících ke zvýšení zájmu žáků základních škol o studium technicky orientovaných oborů ve středních školách. Založení Nadačního fondu na podporu technického vzdělávání v Plzeňském kraji bylo schváleno Zastupitelstvem Plzeňského kraje dne 10. března 2014.

V rámci Krajského úřadu Plzeňského kraje byla vytvořena pozice Koordinátora projektu **Podpora technického vzdělávání**. Jeho úkolem je koordinovat jednotlivé dílčí aktivity, jejichž cílem je podpora technického vzdělávání a současně zajišťuje servis pro činnost výše uvedené Komise pro technické vzdělávání.

Úřad práce (nejen) v Plzni podporuje nezaměstnané v tzv. **zvolených rekvalifikacích**. V rámci této formy rekvalifikace si uchazeč/zájemce o zaměstnání může zvolit a následně zabezpečit rekvalifikaci sám a úřad práce mu ji může za stanovených podmínek uhradit. Zájemce o zvolenou rekvalifikaci předkládá na příslušný úřad práce svůj požadavek, který je následně posuzován v odborné komisi. Ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci je posuzováno období tří po sobě následujících let - v tomto období nesmí částka poskytnutá úřadem práce na zvolené rekvalifikace přesáhnout 50 000 Kč. V případě neúspěšného ukončení rekvalifikace hradí náklady rekvalifikace uchazeč / zájemce o zaměstnání. Po dobu rekvalifikace ale nenáleží uchazeči podpora při rekvalifikaci ani úhrada nutných výdajů spojených s rekvalifikací.⁹

Kromě škol (od základních škol po Západočeskou univerzitu), jejichž úloha v oblasti rozvoje lidských zdrojů je zřejmá, působí na trh práce další instituce:

⁹ <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/rekvalifikace>

Organizace	Role	Zapojení do oblasti RLZ	Zájem organizace zapojit se do projektu
Svaz průmyslu a dopravy ČR, zastoupení pro Plzeňský a Jihočeský kraj	Sdružuje významné zaměstnavatele (55 v Plz. Kraji)	Participace na Komisi pro technické vzdělávání	již zapojen
Regionální hospodářská komora Plzeňského kraje	Usiluje o podporu a rozvoj podnikatelského prostředí, vč. rozvoje lidských zdrojů v regionu	Projekt Podpora technických dovedností žáků Plzeňského kraje	již zapojena
Asociace hospodářských komor Plzeňsko		Založení Komise pro technické vzdělávání	pravděpodobně ano
Regionální rada odborových svazů ČMKOS Plzeňského kraje		Rada kraje pro rozvoj lidských zdrojů	již zapojena
		Rada hospodářské a sociální dohody Plzeňského kraje	
		Komise regionálního rozvoje a fondů EU	
		Komise dopravní Rady PK	
		Poradní sbor ÚP	
		Výbor Zastupitelstva PK pro výchovu, vzdělání a zaměstnanost	
Rada Plzeňského kraje		Program Motivace pro technické vzdělávání Plzeňského kraje	ano
		Zavedení Opatření pro zvýšení zájmu žáků o vzdělávání v oborech zakončených výučním listem	
		Vyhlášení Technické olympiády Plzeňského kraje	
		Soutěž Technika má zlaté dno	

		Projekt Podpora technického a přírodovědného vzdělávání v Plzeňském kraji	
		Nadační fond na podporu technického vzdělávání v Plzeňském kraji	
Hejtman Plzeňského kraje		Soutěž Řemeslo má zlaté dno	ano
Úřad práce ČR, krajská pobočka v Plzni			ano
Techmania Science Center, o.p.s.		Soutěž Objevujte jinak	ano
Grafia, s.r.o.	Soukromá vzdělávací instituce	Vzdělává dospělé, provádí zkoušky profesních kvalifikací	ano
CzechInvest			
IHK Regensburg			
Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský a Karlovarský kraj			

Tabulka 2: "Stakeholdeři" pro RLZ v Plzeňském kraji

5. Analýza osobních strukturovaných rozhovorů, dotazníkových šetření a SWOT analýza

K účelům tvorby této rešerše bylo v květnu 2014 uskutečněno 17 rozhovorů u zaměstnavatelů i veřejné správy, a ve dnech 21.-30. května 2014 bylo realizováno dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli. Jako doplňující informační zdroj posloužilo i dotazníkové šetření realizované Okresní komorou Plzeňsko, IHK Regensburg, Asociací okresních komor Jihozápad, ZČU a SPČR, uskutečněné koncem roku 2013 a začátkem roku 2014.

5.1. Osobní strukturované rozhovory

V měsíci květnu 2014 bylo uskutečněno 14 jednání u zaměstnavatelů za účelem představení RSD a získání zpětné vazby týkající se rozvoje lidských zdrojů. Jednání probíhalo konkrétně v těchto firmách:

- **KEL Montážní technika, s.r.o.**
 - obor: elektrotechnika
 - počet zaměstnanců: 300
 - lokalita: Bělá n. Radbuzou (okr. Domažlice)
- **PeHToo, a.s.**
 - obor: chemie (plasty)
 - počet zaměstnanců: 300
 - lokalita: Horšovský Týn (okr. Domažlice)
- **Škoda TVC, s.r.o.**
 - obor: strojírenství (kovoobrábění)
 - počet zaměstnanců: 100
 - lokalita: Plzeň
- **Elitex Machinery, s.r.o.**
 - obor: strojírenství (výroba strojů)
 - počet zaměstnanců: 100
 - lokalita: Kdyně (okr. Domažlice)
- **Hatec CZ, s.r.o.**
 - obor: strojírenství (kovovýroba, obrábění)
 - počet zaměstnanců: 130
 - lokalita: Domažlice
- **ROC-Galvanic, s.r.o.**
 - obor: strojírenství (povrchová úprava a zušlechťování kovů)
 - počet zaměstnanců: 140
 - lokalita: Domažlice
- **Rosenberg, s.r.o.**
 - obor: strojírenství, elektrotechnika
 - počet zaměstnanců: 300
 - lokalita: Klenčí pod Čerchovem (okr. Domažlice)
- **Steatit, s.r.o.**
 - obor: strojírenství, keramika
 - počet zaměstnanců: 114
 - lokalita: Klenčí pod Čerchovem (okr. Domažlice)
- **Acti Pack CZ, s.r.o.**

- obor: chemie (plasty)
- počet zaměstnanců: 60
- lokalita: Janovice nad Úhlavou (okr. Klatovy)
- **Key Plastics Janovice, s.r.o.**
 - obor: chemie (plasty)
 - počet zaměstnanců: 300
 - lokalita: Janovice nad Úhlavou (okr. Klatovy)
- **Okula Nýrsko, a.s.**
 - obor: chemie (plasty), strojírenství (obrábění)
 - počet zaměstnanců: 280
 - lokalita: Nýrsko (okr. Klatovy)
- **ERMET-BUCK Kunststofftechnologie, s.r.o.**
 - obor: chemie (plasty)
 - počet zaměstnanců: 80
 - lokalita: Nýřany (okr. Plzeň-sever)
- **Kappenberger + Braun, Elektro – Technik, spol. s r.o.**
 - obor: elektrotechnika
 - počet zaměstnanců: 108
 - lokalita: Plzeň
- **Technické plastové systémy, s.r.o.**
 - obor: chemie (plasty)
 - počet zaměstnanců: 700
 - lokalita: Dýšina (okr. Plzeň-město)

Další strukturované rozhovory byly uskutečněny s následujícími osobami nebo u následující institucí:

- **Hejtman Plzeňského kraje Václav Šlajs**
- **Úřad práce Česká republika, krajská pobočka v Plzni**, Ing. Magdalena Čadová, vedoucí odd. trhu práce
- **Komise pro technické vzdělávání Plzeňského kraje**, JUDr. Jaroslava Havlíčková, vedoucí odboru školství, mládeže a sportu
- **Rada kraje pro rozvoj lidských zdrojů Plzeňského kraje**, Danuše Baumruková, členka Rady

Z informací ze strukturovaných rozhovorů u výše uvedených zaměstnavatelů, ale i na základě dalších jednání se zaměstnavateli, které všichni členové týmu v rámci svých dalších pracovních aktivit realizují, se dá vyvodit několik zásadních závěrů a postojů:

- Zaměstnavatelé hodnotí nabídku trhu práce jako velmi omezenou a špatnou. Týká se to v podstatě všech technických oborů a klíčových kvalifikací v oboru.
- Někteří zaměstnavatelé v důsledku nedostatku kvalifikované pracovní síly musí omezovat svou výrobu a odmítat zakázky.
- Většina zaměstnavatelů by ráda nabrala další zaměstnance (v řádech jednotek až desítek procent ke stávajícímu stavu). Trh práce je ovšem nenabízí.
- Zaměstnavatelé působící v blízkosti bavorských hranic (zejména okresy Klatovy, Domažlice, Tachov) se potýkají s odlivem kvalifikované (i méně kvalifikované) pracovní síly do Německa.
- Zaměstnavatelé se shodují, že podíl nezaměstnaných lidí (kolem 6%, v některých okresech 5%) představuje ten podíl občanů, kteří pracovat nechtějí a o práci nestojí.

- Zaměstnavatelé velmi kritizují nastavení českého školství, a to zejména v kontextu nesouladu poptávky na trhu práce a existencí (a obsazeností) učebních a studijních oborů (ve všech úrovních školství – od učňovského po vysoké).
- Zaměstnavatelé nejsou spokojeni s kvantitou i kvalitou absolventů těch oborů, které se jich týkají. Nicméně se svými nároky (nejen na absolventy, ale na uchazeče obecně) šli tak nízko, že jsou ochotni zaměstnat kohokoliv, kdo o práci jeví zájem a je v něm vidět potenciál, že svou kvalifikaci získá (doplní si) v zaměstnání.
- Někteří zaměstnavatelé zmiňují Národní soustavu kvalifikací za vhodný nástroj k řešení situace v jejich oborech.
- Zaměstnavatelé působící v průmyslových zónách vidí problém ve velké konkurenci firem poptávajících zaměstnance se stejnými kvalifikacemi.
- Zaměstnavatelé působící v odlehlejších místech se potýkají s nedostatečnou dopravní obslužností (týká se zejména dojíždění zaměstnanců).
- Pro některé obory (zejména chemie-plasty) vůbec neexistují učební obory.
- Zaměstnavatelé relativně často zmiňují upadající zájem o práci jako takovou a nejsou spokojeni s pracovní morálkou určité části svých zaměstnanců.
- Zaměstnavatelé kritizují vzdělávací systém ČR, zejména principy jeho financování (dotace per capita).

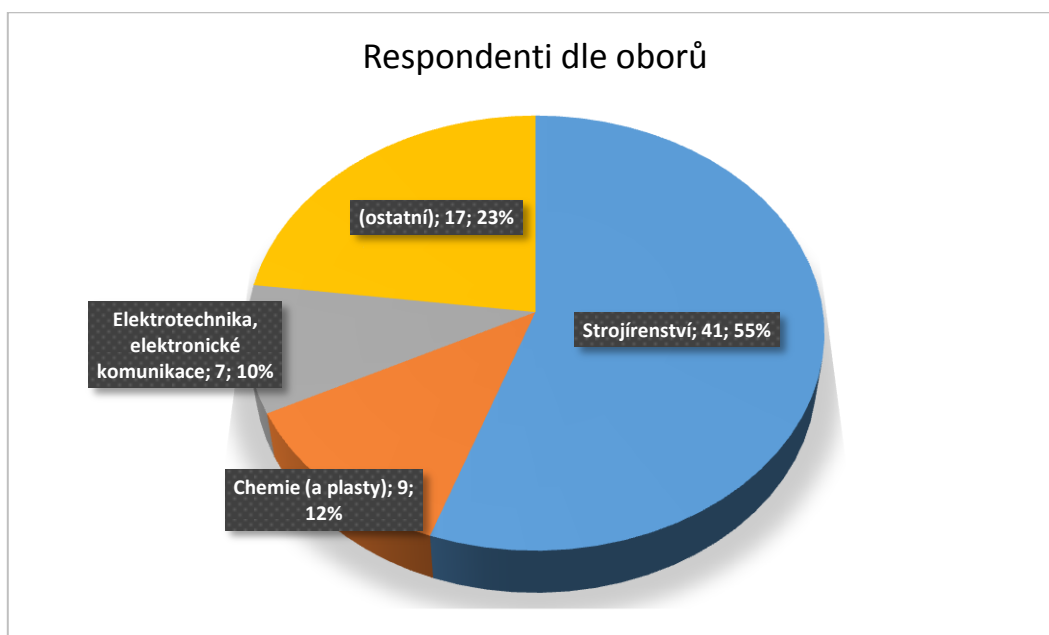
Specifika oblasti strojírenství, plastařského průmyslu a elektrotechniky budou zmíněna v následující podkapitole.

5.2. Analýza dotazníkového šetření

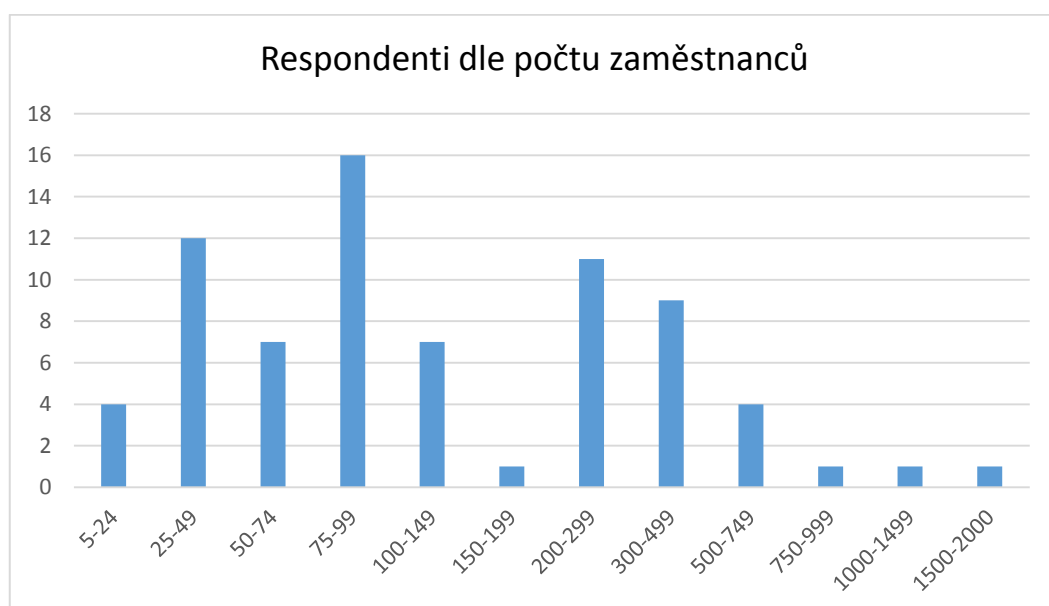
K účelům této rešerše bylo provedeno dotazníkové šetření, které probíhalo od 21. do 30. května 2014. Bylo osloveno 190 zaměstnavatelů v Plzeňském kraji, dotazník jich vyplnilo 74, tj. návratnost 39%.

Strukturu dle oborů¹⁰ a počtu zaměstnanců ilustrují následující grafy:

¹⁰ Je nutné zmínit, že respondent mohl vybrat pouze jeden obor, který považoval za převažující. Relativně hodně firem však zasahuje do více oborů, což se týká např. společností zpracovávajících plasty, kdy některé z nich se zařadily do strojírenství.



Graf 1: Respondenti dle oborů; vlastní zpracování



Graf 2: Respondenti dle počtu zaměstnanců; vlastní zpracování

5.2.1. Závěry z dotazníku pro obor strojírenství

V polo-uzavřené otázce „Na které pozice je pro Vás těžké najít kvalifikované zaměstnance?“ nejčastěji zaměstnavatelé v oboru strojírenství zaškrtovali odpovědi (v procentech dotázaných v oboru strojírenství):

- Svářeč, specialista svařování, svářečský technolog (46%)
- Obráběč kovů (brusič, frézař, operátor NC/CNC, soustružník) (44%)
- Strojní inženýr (konstruktér, projektant, technolog atp.) (19%)
- Programátor NC/CNC stroje (34%)
- Strojní zámečník a rýsovač (17%) a Provozní zámečník a montér (27%)

- *Mechanik strojů a zařízení* (20%)
- *Lakýrník ve strojírenství* (20%)
- *Nástrojař, nožíř* (17%)
- Ve volných odpovědích se objevovaly nejčastěji kvalifikace týkající se řízení kvality.

V otevřené otázce, které profese aktuálně poptávají, se objevovaly nejčastěji profese zaškrťované v předchozí otázce, zejména *Obráběč kovů (brusič, frézař, operátor NC/CNC, soustružník), Svářeč, a kvalitáři*.

V otázce nabírání/propouštění se jen 5 dotázaných v oboru strojírenství vyjádřilo, že *nebudou nabírat / budou propouštět*, zbytek (90%) se vyjádřilo, že se chystají nabírat, a to v řádu jednotek až desítek lidí.

5.2.2. Závěry z dotazníku pro obor chemie / zpracování plastů

V polo-uzavřené otázce „Na které pozice je pro Vás těžké najít kvalifikované zaměstnance?“ nejčastěji zaměstnavatelé v oboru plastikářství zaškrťovali odpovědi (v procentech dotázaných v oboru chemie / zpracování plastů):

- *Seřizovač vstřikovacích lisů* (78%)
- *Vedoucí pracovník, manažer v oboru* (56%)
- *Konstruktor svařovaných konstrukcí z termoplastů* (33%) a *Technolog svařování plastů* (22%)
- Ve volných odpovědích se objevovaly nejčastěji kvalifikace mimo obor plastikářství, zejména *Programátor NC/CNC stroje, Nástrojař, nožíř a Mechanik strojů a zařízení*.

V otevřené otázce, které profese aktuálně poptávají, se objevovaly nejčastěji profese *Seřizovač vstřikovacích lisů, Nástrojař* nebo *Technolog*.

Všechny (100%) oslovené firmy v oboru plastikářství uvedly, že hodlají nabírat další zaměstnance.

5.2.3. Závěry z dotazníku pro obor elektrotechnika a elektronické komunikace

Překvapivě v polo-uzavřené otázce „Na které pozice je pro Vás těžké najít kvalifikované zaměstnance?“ respondenti příliš kvalifikací nezaškrťovali. Objevily se zde odpovědi *Elektrotechnik (např. projektant, technolog, mechatronik, dispečer atp.)* (43%) a *Elektromechanik pro slaboproud* (29%). V jednom případě se opět objevila „multioborová“ kvalifikace kvalitář.

Zaměstnavatelé v tomto oboru v současnosti poptávají procesní inženýry, elektromontéry a mechaniky.

68% dotázaných uvedlo, že hodlá nabírat další zaměstnance.

5.2.4. Obecné závěry plynoucí z dotazníku

Na otevřenou otázku „Týká se Vás v následujících 5 letech problém s odchody kvalifikovaných lidí do důchodu? O které kvalifikace se jedná?“ odpovědělo 70% respondentů kladně, tedy že se jich tento problém týká. Zmiňují profese, které je již dnes problém najít – nástrojaři, zámečníci, kvalitáři, mistři (všeobecně), svářeči.

V otázce zvyšování počtu zaměstnanců odpovědělo pouze 9% dotázaných, že neplánují nabírat / plánují propouštět¹¹. 18% uvedlo, že budou nabírat v řádech desítek zaměstnanců. Jedná se většinou o větší firmy (nejvíce o 200-500 zaměstnancích), ale i 3 relativně malé firmy (75-99 zaměstnanců) odpověděly stejně.

Za alarmující bychom měli považovat otevřené odpovědi na otázku „Vnímáte problém ve Vašem regionu týkající se rozvoje lidských zdrojů? V čem vidíte největší úskalí?“. Z odpovědí se dají vyvodit dva zásadní názory:

- Chybí kvalifikovaná pracovní síla. Tato situace je zapříčiněna malým zájmem nejen o technické obory, ale vůbec malým zájmem mladých lidí se vzdělávat, získávat kvalifikaci a setrvávat v oboru. Úroveň absolventů všech stupňů škol je tristní.
- Ve společnosti chybí morálka, zájem o práci a základní pracovní návyky. Z 5-6% nezaměstnaných jen malá hrstka lidí o práci skutečně stojí. Problém pracovního trhu již není otázkou kvalifikované pracovní síly, ale vůbec najít člověka ochotného pracovat.

Další otevřená otázka se týkala příčin: „V čem vidíte příčiny vzniku zmíněného problému?“ Příčinou obou zmíněných problémů vidí v úpadku společnosti, rodině, špatně nastaveném školském systému, sociální politice a politice zaměstnanosti státu. Nejedná se tak o lokální specifika, ale o celospolečenský problém.

Poslední otevřená otázka klade na respondenty dotaz, zda mají náměty na řešení problémů, které v předchozí otázce uvedli. Často kladou důraz na lepší spolupráci škol a zaměstnavatelů zejména v oblasti popularizace technických oborů, poskytování praxí, ale řešení vidí i ve zřizování vlastních vzdělávacích programů (např. za podpory z evropských peněz). Nejvíce odpovědi se však omezuje na tvrzení typu „reformovat školství“, „změnit sociální politiku“, „omezit sociální dávky“ atp. Specifické odpovědi plynuly od respondentů z řad plastikářství a papírenství, kteří navrhuji otevřít v regionu učební obor týkající se jejich směru.

66% dotázaných uvedlo, že má zájem se podílet na řešení zmíněných problémů. Největší zájem o podílení se na řešení nebo o další informace je zaznamenáno v oboru plastikářství (89%).

5.3. SWOT analýza

Na základě osobních jednání se zástupci zaměstnavatelů, veřejné správy a dat a informací z dotazníkového šetření byla týmem sestavena analýza silných a slabých stránek, příležitostí a hrozeb pro Plzeňský kraj v oblasti rozvoje lidských zdrojů.

Každé položce byla přidělena hodnota 1-3 dle stupně intenzity (1 = méně významný faktor; 3 = velmi významný faktor):

¹¹ Z taktických důvodů byly možnosti „nebudeme nabírat“ a „budeme propouštět“ v rámci jedné odpovědi. Předpokládal jsem, že by se málokterá firma eventuálně přiznala k propouštění a výsledek by tak mohl být zkreslený.

stupeň	Silné stránky	stupeň	Slabé stránky
3	Významní zaměstnavatelé, větší průmyslové podniky zaměřené na export	3	Nedostatek kvalifikovaných pracovníků pro průmysl a služby s vyšší přidanou hodnotou
3	Vznik a rozvoj industriálních zón a vysoká míra jejich obsazenosti	3	Neregulované střední školství, školství nereaguje na potřeby zaměstnavatelů adekvátně
2	Široká oborová nabídka SŠ a VŠ v kraji	3	Nesoulad struktury učebních/studijních oborů s poptávkou kvalifikací od zaměstnavatelů
2	Vysoká úroveň ekonomické výkonnosti	3	Potenciál lidských zdrojů se postupně vyčerpává především v technických oborech
2	Dobré sociální podmínky obyvatel – nezaměstnanost, mzdy, celkové příjmy	3	Slabá úroveň absolventů (všech stupňů škol)
2	Dobrá dopravní infrastruktura vč. dálnice	2	Pokles míry investic a nízká míra reinvestic zahraničních podniků
2	Přítomnost ZČU	2	Zaměstnavatelé si přetahují zaměstnance způsobem přeplácení mezd
2	Zájem zaměstnavatelů o pracovní sílu, především tech. obory	2	Nedostatečná spolupráce škol a zaměstnavatelů (např. poskytování praxí studentům)
2	Geografická poloha	2	V industriálních zónách do značné míry převládají tzv. „montovny“
2	Kvalitní síť veřejné dopravy, především autobusové dopravy	2	Málo pracovních příležitostí pro osoby 50+
2	Aktivní politika zaměstnanosti – činnost ÚP ČR	2	Některé rekvalifikace neodpovídají poptávce na trhu práce
1	Plzeň jako centrum nadregionálního významu	2	Kariéroví poradci na školách mají především humanitní vzdělání a nemohou kvalifikovaně poradit při výběru technicky zaměřeného studia
1	Průmyslová historie regionu	2	Zbytečně vysoké požadavky některých zaměstnavatelů na kvalifikaci zaměstnanců
1	Strategický přístup PK k rozvoji cestovního ruchu	1	Nízká míra aplikace univerzitní vědy v podnicích
1	Relativně dobrá dopravní obslužnost v kraji (integrovaný dopravní systém)	1	Nízký podíl VaVal
		1	Nízká informovanost o uplatnění absolventů
		1	Neexistence mezinárodního letiště

stupeň	Příležitosti	stupeň	Hrozby
3	Motivace žáků ke studiu perspektivních oborů	3	
3	Společné zapojení všech aktérů na trhu práce	3	Ztráta atraktivity kraje pro domácí i zahraniční investory mimo jiné z důvodu nedostatku pracovních sil
3	Zaměření se na rozvoj klíčových kompetencí v průběhu školní a profesní přípravy i rámci celoživotního vzdělávání	3	Odliv kvalifikované pracovní síly do přilehlého Bavorska
3	Podpora pracovních míst s vysokou přidanou hodnotou a tím pracovní příležitosti pro kvalifikované zaměstnance	3	Zájem německého trhu práce o dobré studenty zejména technických oborů
3	Lepší systém rekvalifikací poskytovaných Úřadem práce, a to i v návaznosti na Národní soustavu kvalifikací	2	Zvyšování počtu dlouhodobě nezaměstnaných (více než 12 měsíců)
2	Zkvalitnění a orientace vzdělávání podle potřeb praxe	2	Nedostatečné propojení studijních programů a požadavků trhu práce
2	Pravidelné analýzy trhu práce prostřednictvím, zaměstnavatelů, ÚP, ČSSZ, FÚ, ČSÚ, RRA a dalších	2	Úbytek ekonomicky aktivního obyvatelstva a zvyšování jeho průměrného věku
2	Motivace žáků, studentů a jejich rodičů k přípravě na trh požadované profese	1	Odliv obyvatel z regionu
2	Udržení absolventů středních i vysokých škol v PK	1	Odliv kvalifikované pracovní síly (obecně)
2	Motivace kvalifikované pracovní síly k přistěhování do PK (z ČR i zahraničí)	1	Hromadné propouštění v případě velkých zaměstnavatelů
2	Kariéroví poradci na školách budou více motivovat pro studium technických oborů	1	Nezvyšující se kupní síla obyvatelstva
2	Cílené zaměření dotací na vznik skutečně nových pracovních míst	1	Ohrožení sítě škol demografickými změnami a změnami financování
2	Zlepšení vazeb mezi vzdělávacími institucemi a zaměstnavateli	1	Nedostatek pracovníků pro vědu a výzkum
2	Optimalizace škol, oborů a studentů		
2	Podpora veřejné správy (zejména kraje a jeho výborů) technických oborů		
1	Nové technologie a inovace v podnicích		
1	Uplatnění výsledků vědy v praxi		
1	Využití zdrojů SF EU 2014-2020		

Tabulka 3: SWOT analýza¹²; vlastní zpracování

5.3.1. Silné a slabé stránky týkající se rozvoje lidských zdrojů v Plzeňském kraji

Za jednoznačně silnou stránku regionu se dá považovat pevné zázemí v podobě přítomnosti velkých zaměstnavatelů. Jedná se z velké většiny o společnosti se zahraniční kapitálovou účastí. Tito zaměstnavatelé působí především v rozvinutých industriálních zónách v bezprostřední blízkosti

¹² Na základě neshody, zda nízká nezaměstnanost (6%, v některých okresech 5%) představuje pro rozvoj lidských zdrojů silnou stránku či slabou stránku nebo hrozbu, nebyl tento faktor do SWOT analýzy zahrnut.

dálnice D5 propojující Německo a ČR. Souvisí to i s vysokou úrovní ekonomické výkonnosti, ovšem je potřeba zmínit, že svou výkonnostní dynamiku z předkrizových roků kraj ztratil.

V rámci kraje je relativně široká oborová nabídka na všech úrovních školství. Nicméně i zde jsou určité rezervy – stále na některé zaměstnavateli poptávané kvalifikace neexistují v kraji učební a studijní obory. Jedná se např. o kvalifikace poptávané plastikářským průmyslem nebo „multioborovou“ a zásadní kvalifikaci *nástrojař*, která v současné době není vyučována na jediné škole v rámci kraje.

Za kriticky slabou stránku považujeme nedostatek kvalifikovaných pracovníků v určitých oborech – obecně vzato v oborech technických. Příčin této situace je více, zaměstnavatelé však vidí zásadní problém v nastavení počátečního vzdělávání – konkrétně v nesouladu mezi jejich poptávkou po kvalifikovaných pracovnících, a strukturou učebních/studijních oborů a počtem studentů poptávaných oborů. To je umocněno slabou úrovní absolventů technických oborů a i nezájmem těchto absolventů se v oboru uplatňovat.

5.3.2. Příležitosti a hrozby pro rozvoj lidských zdrojů v Plzeňském kraji

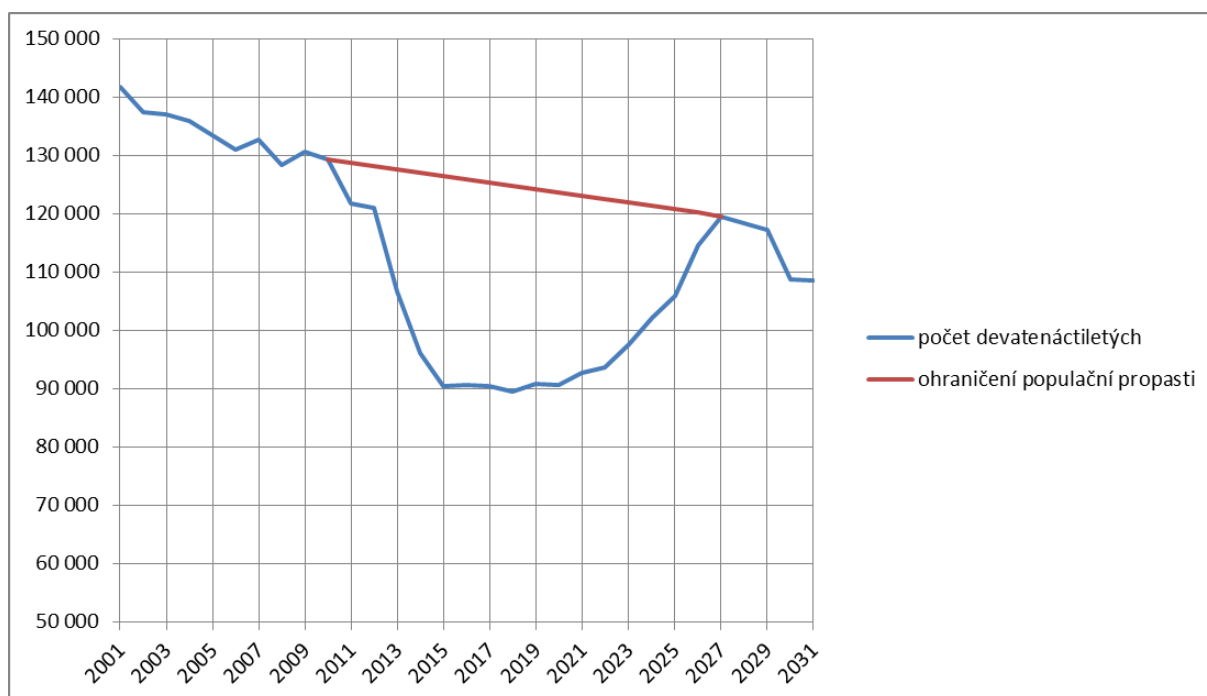
Jedním z pilířů zlepšení celkově neutěšené situace v oblasti nedostatku kvalifikovaných pracovníků je vynakládání většího úsilí při motivování žáků základních škol ke studiu poptávaných profesí. Jedná se o úkol jak pro veřejnou správu (zejména odbor školství Krajského úřadu), tak i pro zaměstnavatele a v neposlední řadě školy samotné. Nutné je i upravit stávající nabídku studijních oborů, aby lépe reflektovala skutečné potřeby trhu práce.

Zapomenout se nesmí ale i na tzv. další vzdělávání. Velký potenciál nacházíme nejen v nezaměstnaných osobách, ale zejména v již zaměstnaných lidech, kterým k získání určité kvalifikace chybí relativně málo. Tito pracovníci již znají praxi, svého kvalifikovanějšího kolegu nebo mistra viděli řešit pracovní problém mnohokrát, ale sami zatím tuto kvalifikaci nemají. Je na nich samotných, ale i na zaměstnavatelích a případně dalších institucích, aby jim zvýšení kvalifikace bylo umožněno. K tomu může výrazně pomoci Národní soustava kvalifikací.

Hrozby v kontextu kvalifikované pracovní síly souvisí především se ztrátou atraktivnosti kraje v očích nových potencionálních investorů i těch stávajících. Jen těžko bychom mohli očekávat rozšiřování výrobních hal nebo příliv nových zaměstnavatelů, pokud zaměstnanost regionu bude na hranici svého potenciálu a zdroje kvalifikované pracovní síly vyčerpány.

Specifickou hrozbou pro příhraniční okresy (Klatovy, Domažlice, Tachov) je poptávka po kvalifikovaných pracovnících v přilehlém Bavorsku. Mzdovými podmínkami mohou v Česku působící zaměstnavatelé těm německým jen těžko konkurovat a tak pravděpodobně jedinou překážkou pro velkou část zaměstnanců s kvalifikacemi poptávanými v Německu je jazyková bariéra, případně neochota denně dojíždět.

Hrozbu, které budeme v následujících letech čelit, představuje i nepříznivý demografický vývoj. O studenty již dnes zápasí školy všech možných zaměření a oborů, ale jelikož je málo dětí na vstupu, musíme počítat s malým počtem absolventů (obecně). Zmírnění tohoto dopadu můžeme dosáhnout maximálním využitím stávajících zdrojů, tedy zvyšováním kvalifikace stávajících zaměstnanců, případně nezaměstnaných.



Graf 3: Demografický vývoj - počet devatenáctiletých v ČR; zdroj: prezentace na konferenci Národní soustavy kvalifikací, říjen 2013

6. Vybraná regionální témata

Téma 1: Strojírenství

Strojírenství k Plzeňskému kraji, zejména krajskému městu Plzni, neodmyslitelně patří již od 19. století. S nedostatkem kvalifikované pracovní síly se potýká drtivá většina zaměstnavatelů v tomto oboru – chybí kvalitní pracovníci na úrovni vyučení, střední školy i vysoké školy. Za nejpalčivější kvalifikace, kterých se od trhu práce nedostává, se považují obráběči, svářeči, nástrojaři, konstruktéři. Problém je však s pracovní silou obecně, obzvláště v okresech s nejnižší nezaměstnaností a menším počtem obyvatel, kdy si zaměstnavatelé konkurují v poptávce nejen po kvalifikované pracovní síle, ale pracovní síle obecně, tj. v poptávce po lidech, kteří chtějí pracovat a mají základní pracovní návyky.

Ve strojírenství (podobně jako v dalších technických oborech) tkví příčina problému v nedostatečné odborné přípravě studentů středních škol a učilišť, v kombinaci s jejich malým absolutním počtem a klesajícím zájmem o technické obory. Systém počátečního vzdělávání nedokáže generovat na trh práce absolventy v poptávaných oborech, v požadované kvalitě a v požadovaném množství, které je determinováno zvyšováním počtu zaměstnanců ve strojírenských firmách i logickou generační obměnou. Ta se dle dotazníkového šetření týká více než dvou třetin zaměstnavatelů.

Hlavní příčinou je pokles „popularity“ technických oborů v uplynulých 15-20 letech a velký boom oborů ekonomicko-humanitních. S tím úzce souvisí i rušení některých oborů, respektive neotevírání nových. Situaci nenahrává ani nepříznivý demografický vývoj v kombinaci s principem financování škol. Většina zaměstnavatelů ovšem v řešení problému aktivně nepomáhala a nepomáhá, jsou spíše v roli pozorovatele a čekatele, jak se situace bude vyvíjet.

Důvody pro řešení jsou prosté: Má-li být Plzeňský kraj prosperujícím regionem (ve všech ekonomických i neekonomických ukazatelích), musí lokální trh práce pro svoje klíčové odvětví – strojírenství – zajistit požadovanou kvantitu a kvalitu pracovní síly, a to jak relativně nekvalifikované, tak především té kvalifikované.

Některá opatření k nápravě byla nebo jsou realizována:

- Motivace a podpora žáků a studentů ve studiu technických oborů, a to prostřednictvím:
 - programu „Motivace pro technické vzdělávání Plzeňského kraje“,
 - soutěže vyhlašované hejtmanem „Řemeslo má zlaté dno“ a soutěže „Technika má zlaté dno“,
 - organizace odborných řemeslných kempů v rámci projektu „Podpora talentovaných žáků v Plzeňském kraji“,
 - soutěží organizovaných školami, zaměřených na odborné dovednosti žáků,
 - organizování dnů otevřených dveří a ukázkových dnů na technických školách,
 - opatření Radou kraje „Pro zvýšení zájmu žáků o vzdělávání v oborech zakončených výučním listem“,
 - vyhlášení „Technické olympiády Plzeňského kraje“,
 - otevřením technologického parku a science-centra Techmania,
 - projektu „Podpora technického a přírodovědného vzdělávání v Plzeňském kraji“ s cílem vybavit dílny a laboratoře ve školách.

- Vznik Komise pro technické vzdělávání, která např. iniciovala vytvoření databáze významných průmyslových podniků v regionu, které jsou připraveny přijmout exkurze žáků základních škol z jejich okolí a tím podpořit možný zájem těchto žáků o technické obory.
- Založení Nadačního fondu na podporu technického vzdělávání v Plzeňském kraji.
- Implementace Národní soustavy kvalifikací u zaměstnavatelů i Úřadu práce.

V rámci Regionální sektorové dohody se v oblasti strojírenství dají zavést následující opatření:

- Podporovat již existující výše zmíněné aktivity a více do nich angažovat samotné zaměstnavatele,
- zainteresovat základní školy, respektive jejich ředitele, vybrané pedagogy a kariérové poradce k tomu, aby více motivovali své žáky k volbě technických oborů,
- více propojit zaměstnavatele a střední školy konkrétní a vymezenou formou spolupráce, zejména v oblasti praxí, stáží, exkurzí apod.
- hlubší integrace Národní soustavy kvalifikací do trhu práce (týká se zaměstnavatelů, vzdělávacích institucí a Úřadu práce),
- vést aktivity k otevření určitých oborů (nebo zvýšení zájmu o existující obory), zejména oboru *Nástrojař* a oborů týkající se obrábění (např. *Programátor CNC*),
- prohloubení součinnosti s Úřadem práce a organizováním rekvalifikací nezaměstnaných v poptávaných profesích.

Některé zmíněné aktivity by však přinášely benefity pro regionální trh práce až v střednědobém a dlouhodobém horizontu. Jelikož RSD si klade za cíl přinést výsledky své činnosti již v krátkém období, byly by navržené aktivity považovány spíše za doplňkové, než primární.

Téma 2: Plastikářský průmysl

Přestože firem s výrobním programem zabývajícím se zpracováním plastů, výrobou plastových výrobků, obalů apod. je v Plzeňském kraji pouhý zlomek oproti strojírenskému odvětví (cca. 50 firem), s problematikou nedostatku kvalifikované pracovní síly se potýká toto odvětví výrazně intenzivněji. Je to dáno mimo jiné právě tím, že tento obor v regionu tradici příliš nemá a nečerpá tak ze setrvačnosti, kterou strojírenství nabralo za dvě staletí.

Plastařské společnosti trpí chronickým nedostatkem kvalifikovaných zaměstnanců na pozicích *Seřizovač vstřikovacích lisů*, *Konstruktor svařovaných konstrukcí z termoplastů* nebo *Technolog svařování plastů*. Zároveň se však toto odvětví potýká s nedostatkem strojařských kvalifikací, jako jsou *Programátor NC/CNC stroje*, *Nástrojař*, *nožíř* a *Mechanik strojů a zařízení*.

Zásadním problémem pro plastikářské odvětví v Plzeňském kraji je fakt, že v tomto kraji existuje pouze jeden otevřený učňovský obor (*Strojní mechanik - zaměřený na obsluhu lisů pro vstřikování plastů*; Střední odborné učiliště Domažlice) s cca. 10 absolventy ročně. Tato škola spolupracuje s velkým výrobcem plastových produktů, firmou Gerresheimer (Horšovský Týn) na bázi praxí a stáží pro studenty.

Důvodů pro směřování Regionální sektorové dohody do oblasti plastů je několik:

- Problém rozvoje lidských zdrojů v této oblasti je vnímán jako akutnější než v jiných oblastech.
- Dle dotazníkového šetření je patrné, že v tomto oboru jsou zaměstnavatelé ochotní nabírat zaměstnance (relativně ve velkém), ale potýkají se s plnou zaměstnaností v těchto profesích. Plyne z toho jeden ze závěrů, že tomuto odvětví se daří a dá se čekat jeho růst.
- Z dotazníkového šetření a osobních jednání velmi zřetelně vyplynulo, že se najde mnoho konkrétních zaměstnavatelů (a především se jedná o ty největší), kteří se budou chtít na RSD aktivně podílet. Někteří personalisté nebo jednatelé v tomto oboru se neformálně sdružují a pokouší se společně o zlepšení situace.

Výše uvedené informace navádějí i na návrhy konkrétních opatření, která RSD může obsahovat. Jedná se zejména o:

- formálnější sdružení společností v plastikářském odvětví v Plzeňském kraji, např. založení klubu personalistů (respektive odnože již existujícího klubu) pro odvětví zpracování plastů,
- usilování o rozšíření výuky relevantních oborů na učilištích a středních školách v kraji,
- organizace vzdělávání stávajících zaměstnanců a prohlubování jejich znalostí oboru, a to např.:
 - formou stáží v zapojených firmách,
 - organizace kurzů a školení (již v minulosti zaměstnavatelé individuálně prováděli),
 - získání akreditace vzdělávacího programu a autorizace ve smyslu zákona 179/2006 Sb., tedy vzdělávání zakončené profesní zkouškou, a to u relevantních kvalifikací¹³,
- prohloubení součinnosti s Úřadem práce a organizováním rekvalifikací nezaměstnaných v poptávaných profesích (v plastikářských i vybraných strojírenských oborech),

¹³ Některé kvalifikace v Národní soustavě kvalifikací budou muset být doplněny – týká se to zejména kvalifikace *Seřizovač/obsluha vstřikovacího lisu* apod.

- zainteresovat základní školy, respektive jejich ředitele, vybrané pedagogy a kariérové poradce k tomu, aby více motivovali své žáky k volbě technických oborů s důrazem na perspektivu odvětví zpracovávání plastů,
- více propojit zaměstnavatele a střední školy konkrétní a vymezenou formou spolupráce, zejména v oblasti praxí, stáží, exkurzí apod., hlubší integrace Národní soustavy kvalifikací do trhu práce (týká se zaměstnavatelů, vzdělávacích institucí a Úřadu práce).

Téma 3: Průřez regionálního trhu práce a řešení nedostatku konkrétních kvalifikací

Přestože každé odvětví má svá specifika i v problematice rozvoje lidských zdrojů, je možné konstatovat, že v technických odvětvích se určité problémy prolévají skrze více oborů. Toho by bylo možné využít a Regionální sektorovou dohodu v Plzeňském kraji pojmut „multi-oborově“ tak, aby z ní čerpalo benefity co nejvíce zaměstnavatelů z různých odvětví. Regionální sektorová dohoda by tak dokázala do určité míry substituovat zatím chybějící Pakt zaměstnanosti, který je v současné době realizován v Moravskoslezském nebo Jihočeském kraji.

Prioritní osou takovéto RSD by bylo identifikovat nejakutnější nedostatky nabídky trhu práce, tedy konkrétní kvalifikace, které jsou nejhojněji poptávány. S největší pravděpodobností by se jednalo o kvalifikace a profese:

- obráběč kovů, programování a/nebo obsluha CNC,
- nástrojař,
- kvalifikace týkající se řízení a kontroly kvality,
- seřizovač vstřikovacích lisů (což se týká sice pouze plastikářského odvětví, ale o to intenzivněji),
- elektrikář.

Snažení o nápravu této situace by směřovalo dvěma směry:

- směrem počátečního vzdělávání (popularizace vytyčených oborů, znovuotevření oboru *Nástrojař*, zlepšení spolupráce zaměstnavatelů a škol, apod.),
- směrem dalšího vzdělávání, a to v součinnosti s Úřadem práce a v návaznosti na Národní soustavu kvalifikací.

Dlužno však zmínit, že zmíněný Pakt zaměstnanosti podle prvotních informací v kraji zanedlouho vznikne a v koexistenci s RSD shledáváme spíše kolizi, než synergii.

7. Závěrečné shrnutí

Z provedené analýzy dostupných zdrojů, vlastního dotazníkového šetření mezi zaměstnavateli i školami, ale zejména ze zkušeností a znalostí pracovního trhu v Plzeňském kraji a osobních jednání se zástupci zaměstnavatelů doporučujeme realizovat **Regionální sektorovou dohodu pro plastikářský průmysl**. Navzdory tomu, že se nejedná o dominantní odvětví v tomto kraji, považujeme řešení jeho problémů v oblasti rozvoje lidských zdrojů prostřednictvím Regionální sektorové dohody za vhodné, protože:

- Oblast zpracovávání plastů je pro Plzeňský kraj dlouhodobě perspektivní, zejména z důvodů:
 - růstu tohoto odvětví v národním i evropském měřítku,
 - dlouhodobého převisu poptávky po pracovní síle v tomto odvětví nad nabídkou,
 - důležitosti diverzifikace odvětvového portfolia v kraji s dominantním strojírenstvím.
- Oblast zpracovávání plastů má v Plzeňském kraji bezkonkurenčně nejhorší výchozí pozici kvůli téměř neexistujícímu počátečnímu vzdělávání v tomto oboru.
- Zaměstnavatelé v oblasti zpracovávání plastů projevovali při osobních setkáních největší zájem aktivně se podílet na řešení této problematiky a již při prvním jednání sdělovali náměty, jakým způsobem se dá situaci pomoci.
- Zaměstnavatelé v oblasti zpracovávání plastů jsou schopni lépe kooperovat a „táhnout za jeden provaz“ při řešení této problematiky, a to zejména z důvodů:
 - jejich celkově menšího počtu v kraji, kdy všichni o sobě ví, jsou v neformálním kontaktu a jsou relativně jednotní v názoru na problematiku kvalifikované pracovní síly,
 - považují situaci s kvalifikovanou pracovní silou ve svém odvětví a tomto kraji za doslova zoufalou.

Přestože je strojírenství v Plzeňském kraji bezkonkurenčně dominantním odvětvím, domníváme se, že aktuálnost a intenzita problematiky tohoto odvětví daleko přesahuje hranice Plzeňského kraje natolik, že vhodnějším řešením bude využití nástroje Národní sektorové dohody.

Třetí téma – Průřez regionálního trhu práce a řešení nedostatku konkrétních kvalifikací – nepovažujeme za příliš vhodné pro Regionální sektorovou dohodu, a to zejména s ohledem na fakt, že svým rozsahem přesahuje region, a obsáhlostí (tj. zejména počtem zainteresovaných zaměstnavatelů a šíří spektra profesí) je zřejmě vhodnější k řešení prostřednictvím jiných aktivit, a to jak regionálních, tak celorepublikových. Zároveň bychom se obávali výrazně komplikovanější spolupráce se všemi zainteresovanými stranami, které by nemusely mít vždy stejné nebo podobné pohledy na řešenou problematiku, a to z důvodu rozdílných dílčích zájmů.

Závěrem je ještě vhodné zdůraznit, že Regionální sektorová dohoda si bude klást za primární cíl pomoci trhu práce, na rozdíl např. od dlouhodobých koncepcí, v krátkém období. Dopady její existence tak budou vnímány bezprostředně po jejím sepsání a podepsání hlavními aktéry, ačkoliv se jistě určitá její část bude promítat ve střednědobém horizontu (bude se jednat především o „preventivní“ aktivity).