



*GAREP
spol. s r.o.*

Analýza

rozvoje odborného vzdělávání

a

institucionálního rozvoje

v Ostravském regionu

Tato studie byla připravena s finanční podporou Evropské vzdělávací nadace (ETF). Názory v ní vyjádřené jsou pouze názory autorů a nepředstavují oficiální stanoviska ETF.

Červenec 1999

Koordinátoři a editoři:

Věra Czesaná
Olga Striecka-Ilina

National Observatory
National Observatory

Tým autorů:

Jaroslav Bičan
Věra Czesaná
Petr Daněk
Iva Galvasová
Dušan Halásek
Olga Stryjecka-Iljina
Pierre Metge
Josef Pitner
Václav Toušek

GAREP, s r.o. Brno
Národní Observatoř
GAREP, s r.o. Brno
GAREP, s r.o. Brno
Technická universita Ostrava
Národní Observatoř
Act Consultants, France
Úřad práce Brno
GAREP, s r.o. Brno

Zpracování dat:

Pavel Grégr

GAREP, s r.o. Brno

PODĚKOVÁNÍ:

Česká národní observatoř pro odborné vzdělávání a trh práce vyjadřuje své poděkování všem domácím i zahraničním odborníkům, kteří zprávu připomínkovali. Další poděkování patří všem účastníkům validačního semináře, který se konal 29.- 30. října 1998 v Ostravě, za jejich cenné připomínky přednesené v průběhu diskuse.

OBSAH

ÚVOD	4
I. ANALÝZA SOCIÁLNĚ - EKONOMICKÉ SITUACE V REGIONU	6
I.1 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA REGIONU A JEHO DEMOGRAFICKÁ SKLADBA	6
I.2 HOSPODÁŘSTVÍ A PODNIKOVÁ STRUKTURA V REGIONU	8
I.3 ZAMĚSTNANOST	10
I.4 TRH PRÁCE	13
I.5 SHRNUTÍ	18
II. PROBLEMATIKA ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ V REGIONU	19
II.1 STRUKTURA ŠKOL A STUDENTŮ V REGIONU	19
II.2 STRUKTURA OBORŮ ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ V REGIONU	20
II.3 VYSOKÉ ŠKOLSTVÍ	22
II.4 DALŠÍ ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ	22
II.5 SHRNUTÍ	24
III. KVALIFIKAČNÍ POTŘEBY NA TRHU PRÁCE V REGIONU A JEJICH KONFRONTACE S NABÍDKOU VZDĚLÁVACÍCH MOŽNOSTÍ	25
III.1 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKY PROVEDENÉHO DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ A STRUKTURA RESPONDENTŮ	25
III.2 OČEKÁVANÉ ZMĚNY V SEKTOROVÉ STRUKTUŘE ZAMĚSTNANÝCH V REGIONU	27
III.3 OČEKÁVANÉ ZMĚNY V ÚROVNI DOSAŽENÉHO VZDĚLÁNÍ PRACOVNÍKŮ V REGIONU	28
III.4 OČEKÁVANÉ ZMĚNY V PROFESNÍ STRUKTUŘE PRACOVNÍKŮ V REGIONU	29
III.5 ZMĚNY VE STRUKTUŘE VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ	32
III.6 PROPOUŠTĚNÍ A NÁBOR PODLE VELIKOSTNÍCH KATEGORIÍ ZAMĚSTNAVATELŮ	34
III.8 POPTÁVKA ZAMĚSTNAVATELŮ PO ABSOLVENTECH ŠKOL	36
III.9 SROVNÁNÍ VZDĚLÁVACÍ NABÍDKY A POPTÁVKY V REGIONU	37
III.10 ZÁVĚREM	39
IV. ZHODNOCENÍ INSTITUCIONÁLNÍ PŘÍPRAVENOSTI PRO INTERVENCE ESF V OSTRAVSKÉM REGIONU	41
IV.1 OMEZENÍ USKUTEČNĚNÉ	41
IV.2 VŠEOBECNÉ ÚDAJE O INTERVENCI ESF V ČESKÉ REPUBLICE A REGIONU OSTRAVA	42
IV.3 STÁVAJÍCÍ SITUACE V REGIONÁLNÍCH INSTITUCÍCH, KTERÉ BY MOHLY HRÁT ROLI PŘI APLIKACI ESF	44
IV.4 ZHODNOCENÍ INSTITUCIONÁLNÍ SITUACE TÝKAJÍCÍ SE VYPRACOVÁNÍ, ŘÍZENÍ A REALIZACE OPATŘENÍ ESF	47
IV.5 CELKOVÉ ZHODNOCENÍ	55
IV.6 ZÁVĚRY	56
IV.7 DOPORUČENÍ	56
IV.8 KONKRÉTNÍ OPATŘENÍ : ŠKOLENÍ A PILOTNÍ PROJEKTY	59
V. VALIDACE STUDIE	60
V.1 VALIDAČNÍ KROKY	60
V.2 VÝSLEDKY DISKUSE	61
PŘÍLOHY KE KAPITOLE I	64
PŘÍLOHY KE KAPITOLE II	67
PŘÍLOHY KE KAPITOLE III	1
PŘÍLOHY KE KAPITOLE IV	6
PŘÍLOHY KE KAPITOLE V	21

ÚVOD

V prosinci 1997 organizovala Observatoř pro odborné vzdělávání a trh práce (dále Observatoř) při Národním vzdělávacím fondu seminář, který se týkal informačních toků mezi trhem práce a vzděláváním v regionu severní Moravy. Cílem semináře bylo posoudit, zda existují dostačující informace o současném a budoucím vývoji zaměstnanosti a zda jsou k dispozici pro usměrnění odborného vzdělání podle potřeb trhu práce. Seminář identifikoval oblasti nedostatečně pokryté informacemi a byly zde diskutovány možnosti zlepšení informačních toků mezi trhem práce a odborným vzděláváním. Na semináři se prokázal velký zájem regionálních institucí, podniků, pracovních a školských úřadů, regionálních rozvojových agentur o budoucí vzájemnou spolupráci. Tato studie má napomoci institucím v rámci daného regionu alespoň částečně pokrýt chybějící informace a data a přispět ke zlepšení souladu mezi odborným vzděláváním a požadavky trhu práce v tomto regionu.

Konfrontace poznatků o nabídce a poptávce na trhu práce v určitém regionu s nabídkou vzdělávacích příležitostí začíná být vážnější potřebou platnou ve všech regionech. Důvodem je zejména zhoršující se situace v uplatňování absolventů škol na trhu práce, zvyšující se míra nezaměstnanosti mezi mladými lidmi, nedokončená restrukturalizace, rostoucí rozdíly mezi jednotlivými regiony a absence jednoznačně definované státní regionální politiky a koncepce regionálního rozvoje.

Školy produkují značné množství absolventů v kvalifikacích, o které není zájem, zatím co v celé řadě podniků existují pracovní místa, která nelze obsadit kvalifikovanými pracovníky, protože v daném oboru je jich nedostatek. Výsledkem je zvyšující se nezaměstnanost absolventů škol v daném regionu.

Z těchto důvodů Observatoř aktivně podpořila iniciativu Evropské vzdělávací nadace a byla pověřena úkolem podílet se na přípravě "feasibility study" týkající se odborného vzdělávání v kontextu regionálního rozvoje, která je prováděna ve čtyřech předvstupních zemích (Česká republika, Polsko, Maďarsko a Slovinsko). Cíle tohoto projektu spočívají v:

- vytvoření metodologie pro systematické monitorování odborného vzdělávání a trhu práce
- přípravě podpůrných opatření zaměřených na to, aby vzdělávací systém a struktura absolventů škol ve větší míře odpovídaly potřebám trhu práce.

V rámci tohoto projektu byla zadána komplexní studie kvalifikačních potřeb regionu, včetně široce založeného dotazníkového šetření zaměstnavatelů týkajícího se jejich krátkodobých (dvouletých) záměrů v zaměstnanosti, investicích, politiky rozvoje lidských zdrojů, spolupráce se školami, výdajů na rozvoj lidských zdrojů atd. Výsledky šetření byly konfrontovány s nabídkou ze strany vzdělávacího systému ve struktuře oborů všech středních a vysokých škol v regionu v souvislosti s celkovou sociálně ekonomickou situací regionu. Současně bylo záměrem studie vyhodnotit informační a institucionální vazby v regionu z hlediska jeho připravenosti na využívání prostředků Evropského sociálního fondu a na plné využití možností partnerství.

Ostravský region (dále jen region) byl jako pilotní pro zpracování studie vybrán ze dvou důvodů: na jedné straně patří mezi nejproblematictější (spolu s regionem severních Čech) svou výší nezaměstnanosti, problémy znevýhodněných skupin na trhu práce, postupnou rozsáhlou restrukturalizací velkých podniků, na druhé straně jsou mnohé instituce a podniky tohoto regionu zapojeny do četných mezinárodních projektů a jsou tudíž flexibilní z hlediska možnosti další spolupráce a realizace doporučení.

Region v pojetí studie zahrnuje šest okresů (Bruntál, Frýdek-Místek, Karviná, Nový Jičín, Ostrava-město, Opava). Toto vymezení koresponduje s nedávno přijatým zákonem (zákon č. 347/1997 Sb.) o ustavení vyšších územních celků, kterým se s platností od 1. 1. 2000 zřizuje 14 regionů. Zákon definuje vyšší územní celek Ostrava jako celek šesti výše uvedených okresů. Takové vymezení regionu pro potřeby studie má své specifické implikace: je zřejmé, že region v současné době představuje pouze neformální uspořádání a tudíž i spolupráce mezi institucemi na regionální úrovni může mít pouze neformální charakter.

Studie je rozdělena do čtyř následujících problémových okruhů:

- kapitola I popisuje region pomocí vybraných sociálně-ekonomických ukazatelů,

- kapitola II charakterizuje problematiku odborného vzdělávání v regionu
- kapitola III prezentuje provedené šetření kvalifikačních potřeb zaměstnavatelů v regionu a konfrontuje tyto poznatky s nabídkou vzdělávacích programů, včetně možnosti uplatnění absolventů škol na trhu práce,
- kapitola IV zahrnuje hodnocení institucionální připravenosti regionu na možnost budoucího využití Evropského sociálního fondu (ESF).

Studie byla zadaná v březnu 1998. Pracovní verzi zpracovala firma GAREP, s.r.o.. Kapitulu týkající se institucionální připravenosti regionu na využití ESF zpracoval zahraniční expert Pierre Metge (ACT Consultants, Francie). Studie získala podporu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a Ministerstva práce a sociálních věcí. Do praktické realizace byly zapojeny okresní instituce obou ministerstev, zejména úřady práce a školské úřady.

Studie představuje první pokus o komplexnější pojetí analýzy kvalifikačních potřeb trhu práce v podmínkách vyššího územního celku v České republice. Poznatky obsažené ve studii jsou opřeny o rozsáhlé dotazníkové šetření vzorku 2 635 podniků. Přestože míra návratnosti byla relativně nízká (kolem 20%), pokrývají výsledky šetření více než 500 zaměstnavatelů, kteří se podílejí téměř jednou čtvrtinou na celkové zaměstnanosti v regionu (jejich podíl na zaměstnanosti v rámci celé ČR přesahuje 2,5%). Přesto je třeba výsledky šetření z hlediska aplikovatelnosti na úrovni celé ČR posuzovat velmi obezřetně. Zkušenosti z práce na této studii mohou pomoci zefektivnit i další výzkumnou činnost v této oblasti a z praktického hlediska přispět k vytváření a analýze informací monitorujících a vyhodnocujících kvalifikační potřeby regionu. Z tohoto hlediska se jako nezbytná ukazuje spolupráce mezi úřady práce, školskými úřady a zaměstnavateli, i mezi rezortními orgány navzájem.

Doporučení pro rozvoj institucionální struktury a schémat kooperace v regionu byla odvozena na základě vyhodnocení rozvoje klíčových institucí, vzdělávacího systému, organizační kapacity, posouzení existující úrovně spolupráce mezi institucemi a existujícího statutu rozhodování na úrovni regionu v souvislosti s cíli a procedurami ESF. Analýza a závěry prezentované ve studii jsou založeny na vyhodnocení dostupných informačních zdrojů (včetně výzkumných studií, šetření a statistických zdrojů) a na výsledcích konzultační cesty do regionu, v rámci níž proběhly rozhovory s představiteli klíčových institucí. Většina dokumentů týkajících se budoucí regulace Strukturálních fondů byla konzultována se zástupci DG V Evropské komise. Některé závěry se opírají i o zkušenosti s dosavadním fungováním Strukturálních fondů v jednotlivých regionech členských států Evropské unie.

Po diseminaci a validaci pracovní verze studie zpracovala Observatoř převážnou část odborných připomínek do její současné konečné verze. Veškeré údaje a informace obsažené ve studii se vztahují nejpozději k roku 1998 a některé tedy mohou být v době jejího čtení již neaktuální. Observatoř zamýšlí uskutečnit regionální hodnocení i v jiných oblastech České republiky. Vítejte proto jakékoliv připomínky k této publikaci.

I. ANALÝZA SOCIÁLNĚ - EKONOMICKÉ SITUACE V REGIONU

I.1 Základní charakteristika regionu a jeho demografická skladba

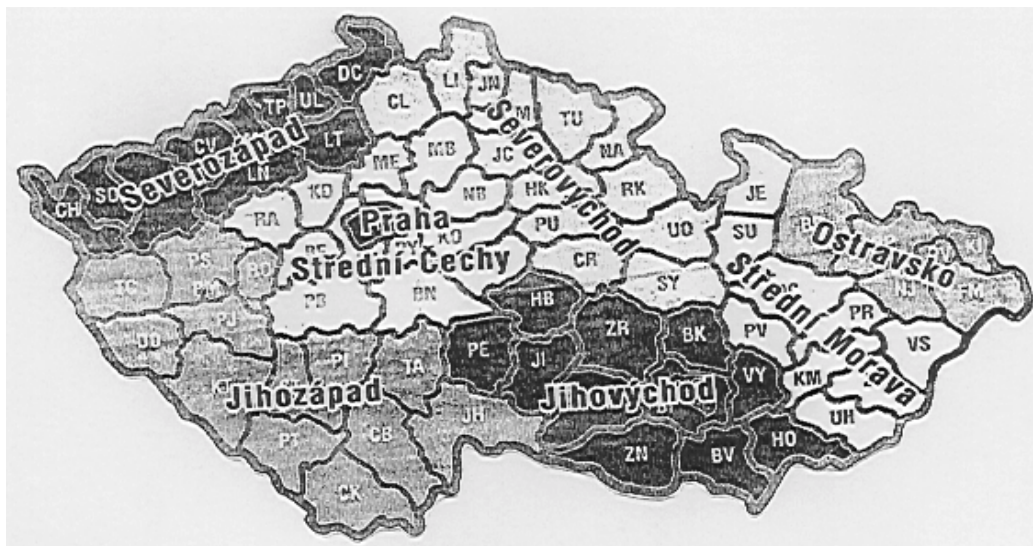
Region Ostrava se nachází v severovýchodní části České republiky a zahrnuje území šesti okresů. Bruntál, Frýdek - Místek, Karviná, Nový Jičín, Opava a Ostrava - město. V takto vymezeném území bylo k 30. září 1997 registrováno 1, 287 miliónu trvale hlášených obyvatel. Na 1 km² připadá 232 obyvatel, tedy podstatně více, než činí průměrná hustota obyvatelstva v České republice (131 obyvatel na 1 km²).

Region zaujímá pouze 7,0 % státního území, počet jeho obyvatel však činí 12,5 % celkové populace České republiky. **Rozmístění obyvatel je v rámci regionu značně nerovnoměrné.** Okresy Ostrava - město a Karviná tvoří přibližně 10 % celkového území regionu, žije zde však téměř polovina všech jeho obyvatel (47,3 %). Hustota obyvatelstva v pěti z celkových šesti okresů značně převyšuje průměr České republiky. Pouze v okrese Bruntál je počet obyvatel poměrně nízký (64 obyvatel / km²).

Tab. I.0: NUTS - 2 v České republice

Jméno	Rozloha v km ²	Počet obyvatel	Poměr HDP k průměru ČR (v %)	Poměr HDP k průměru EU (v %)
Praha	496	1 209 855	182,2	113,9
Střední Čechy	11 014	1 106 738	78,4	49,0
Jihozápad	17 617	1 182 277	96,3	60,2
Severozápad	8 650	1 130 160	91,2	57,0
Severovýchod	12 440	1 492 837	88,2	55,1
Jihovýchod	13 991	1 664 018	94,2	58,9
Střední Morava	9 104	1 246 421	81,8	51,1
Ostravsko	5 555	1 289 002	91,2	57,0
průměr	9 858	1 290 000	100	62,5

Zdroj: Český statistický úřad



Vývoj počtu obyvatel regionu

Přirozený přírůstek dosahoval ve sledovaném regionu ještě na počátku devadesátých let vysoce kladných hodnot (za rok 1993 celkem 2 432 osob), ovšem - v souladu s celorepublikovým trendem - se jeho hodnota rychle snižovala. V roce 1995 počet zemřelých již převýšil počet živě narozených a tento nepříznivý trend trvá doposud. **Přirozený přírůstek se tak změnil v poměrně vysoký přirozený úbytek** (v letech 1995 - 1996 úbytek přesáhl hodnotu 1000 osob).

K nepříznivému demografickému vývoji došlo ve sledovaném období především v okrese Ostrava - město (úbytek 1 229 osob) a v okrese Frýdek - Místek (- 416 osob). Za relativně příznivý, i když stále se zhoršující, lze označit populační vývoj v okresech Bruntál, Nový Jičín a Opava. Celkově území regionu přirozenou měnou získalo 517 obyvatel, což je vzhledem k jeho lidnatosti hodnota prakticky zanedbatelná.

Vedle přirozeného přírůstku ovlivňuje vývoj počtu obyvatel v území také migrace obyvatelstva. Ve zkoumaném regionu v období od 1. 1. 1993 do 30. 9. 1997 vliv migrace na změnu počtu obyvatel výrazně převyšoval vliv přirozeného přírůstku. Ve zmíněném období bylo výsledné migrační saldo regionu záporné (dosáhlo hodnoty - 1 917 osob). Imigračními okresy jsou pouze Nový Jičín (získal celkem 837 obyvatel) a Frýdek - Místek (získal 654 obyvatel), ostatní okresy migrací obyvatelstvo ztrácely. Nejvýraznějšími emigračními okresy jsou město Ostrava (výsledné saldo migrace činí -2 394 osob) a Karviná. Poměrně silná migrační ztráta těchto měst má odlišný charakter než u ostatních velkých měst republiky, kdy jde o stěhování obyvatel do sousedních příměstských okresů. V případě Ostravy a Karviné jde spíše o odliv obyvatelstva mimo kraj v důsledku restrukturalizace těžby uhlí a hutní výroby a úbytku pracovních příležitostí.

Celkový přírůstek obyvatelstva, který je dán součtem přirozeného přírůstku a migračního salda, je uveden v tabulce I.2.

Tab. I.2: Celkový přírůstek počtu obyvatel podle okresů v letech 1993 - 1997

	1993	1994	1995	1996	1997	úhrnem 93 – 97
Bruntál	627	187	28	-20	17	839
Frýdek - Místek	622	69	-140	-262	-51	238
Karviná	263	-21	-77	-418	-407	-660
Nový Jičín	533	706	6	-11	149	1 383
Opava	373	110	-124	65	-1	423
Ostrava	-813	-572	-857	-943	-438	-3 623
region	1 605	479	-1 164	-1 589	-731	-1 400

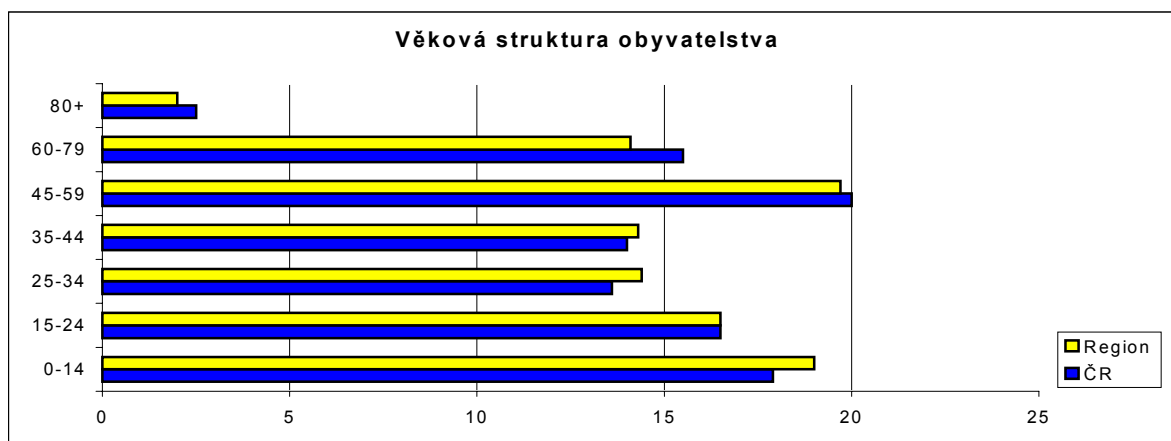
Zdroj: ČSÚ

Poznámka: Údaje za rok 1997 se vztahují k období od 1. ledna do 30. září

Základní demografická charakteristika území

Stávající **věková struktura obyvatelstva** regionu patří v rámci ČR k nejpříznivějším. V porovnání se stavem v celé České republice byla k 31. 12. 1996 podstatně více zastoupena předproduktivní složka (ve věku do 15-ti let je v regionu 19,0% obyvatel, zatímco v celé ČR 17,9%), naopak méně početná je část obyvatelstva v nejvyšší věkové kategorii (nad 60 let je v regionu 16,1% obyvatelstva, v ČR pak 18,0%).

Graf I.1



Zdroj: ČSÚ, údaje platné k 31. prosinci 1996

Nejpříznivější věkovou strukturu vykazuje jednoznačně okres Bruntál. Podíl obyvatel v předproduktivním věku je zde dosti vysoký (20,0 % - vyšší procento má pouze pět dalších okresů ČR) a podíl lidí starších 60 let je poměrně nízký (14,3 %). Věková struktura je velmi dobrá i v okresech Karviná a Nový Jičín. Nejméně

příznivá je v okrese Ostrava - město, kde předproduktivní složka tvoří 18,0 % všech obyvatel a počet osob starších 60 let představuje 16,5 % všeho obyvatelstva.

V regionu je podobně jako v celé České republice patrný **trend stárnutí populace**. V letech 1993 - 1996 došlo ke snížení podílu předproduktivní složky z 20,5 % na 19,0 % a podíl osob v postproduktivním věku se zvýšil z 18,2 % na 18,8 %. Tento trend se v nadcházejících letech bude ještě prohlubovat.

Národnostní složení obyvatelstva

V podmínkách České republiky - jako státu s velmi nízkým podílem jiných národností - je národnostní struktura regionu značně pestrá. Podíl (české, moravské a slezské) národnosti tvoří v regionu 89,1%, což je výrazný rozdíl oproti celostátním podmínkám (98,7%). Na území regionu žije velký počet občanů slovenské národnosti (5,4% z celku) a také Poláků (3,6% z úhrnu obyvatel regionu). K rómské národnosti se přihlásilo 4 665 osob - nejvíce v Ostravě (1 593 osob), která se tak po Praze stala druhým největším místem koncentrace Rómů¹. V regionu žije 14,2 % z celkového počtu osob v České republice, které se hlásí k rómské národnosti.

I.2 Hospodářství a podniková struktura v regionu

Struktura ekonomiky regionu je dána historickým vývojem a dominuje v ní průmysl. V minulosti se region podílel téměř 20 % na tvorbě HDP celého státu, v současné době je jeho podíl kolem 12 %. V regionu je umístěna řada významných společností - z prvé dvacítky českých firem má pět sídlo v tomto regionu.

Převládá **důlní, energetický a hutnický průmysl**, ve kterém je zaměstnána **téměř polovina pracovních sil** zaměstnaných v průmyslu. Dalšími významnými sektory jsou chemický a farmaceutický průmysl, strojírenství, elektrotechnika, průmysl papírenský, textilní a potravinářský.

Region má dobré předpoklady pro další rozvoj malých a středních podniků působících zejména v sektoru služeb, včetně služeb turistického průmyslu. Předpokladem pro to je však rozšíření podnikatelské infrastruktury a výraznější podpora malých podniků.

Rozvoj soukromého podnikání po roce 1990

Podobně jako pro území celého státu byly i pro Ostravský region z hlediska vývoje v podnikové struktuře charakteristické dvě tendence:

1. Výrazně poklesl počet státních podniků i jejich podíl na celkové zaměstnanosti. Toto snižování probíhalo ve dvou fázích: v letech 1991 - 1993 se jejich počet snižoval poměrně pomalu; následně od r. 1994 došlo k výraznému zrychlení tohoto trendu. Část státních podniků byla transformována do akciových společností v úplném nebo majoritním státním vlastnictví.

2. Výrazně vzrostl počet soukromých podnikatelů, a to jak fyzických, tak i právnických osob. V období od 31. 12. 1990 do 31. 1. 1998 se počet akciových společností zvýšil více než 20x, počet obchodních společností vzrostl více než 100x. V poslední době - po nevýrazném růstu v období 1990 - 1996 - se začíná výrazněji zvyšovat i počet družstev. Počet soukromých podnikatelů (fyzických osob) v regionu se v období od 31. 12. 1990 do 31. 1. 1998 zvýšil o bezmála sto tisíc (v relativním vyjádření více než 4x), z toho počet podnikatelů - fyzických osob zapsaných v obchodním rejstříku - vzrostl o cca 1000 (relativně 2,7x).

¹ Poznámka: Údaje o rómské populaci shromážděné při sčítání obyvatelstva neodpovídají skutečnosti. Celkový počet Rómů, který je výsledkem tohoto sčítání, tvoří zhruba jednu pětinu jejich skutečného počtu: Rómové se totiž spíše než ke své vlastní národnosti hlásí k národnosti slovenské nebo české.

Tab. I.3: Vývoj struktury podniků v Ostravském regionu v letech 1990 – 1997

právní forma organizace	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997*
státní podniky	311	329	282	255	168	116	65	45
akciové společnosti	40	103	262	316	435	557	733	827
obchodní společnosti	95	•	3 139	4 496	6 435	7 856	8 761	9 902
družstva	159	212	232	247	215	234	266	495
soukr.podnikatelé-fyz.os.	29 936	90 148	89 088	96 690	86 797	100 529	109 525	122 519
z toho zapsaní v OR	623	2 140	1 904	1 691	1 712	1 723	1 719	1 688

* stav k datu 31. 1. 1998

Zdroj: ČSÚ

Podle "Registru ekonomických subjektů" vedeného Českým statistickým úřadem bylo ve sledovaném regionu k datu 31. 1. 1998 evidováno celkem 122 559 **soukromých podnikatelů (fyzických osob)**. Přibližně polovina z nich byla registrována v okrese Ostrava - město a Karviná. Relativně - vztaženo k celkovému počtu obyvatel okresu - nejvíce podnikatelů vyvíjí činnost v okrese Ostrava - město (1 podnikatel připadá na každých 10,4 obyvatel). Značně vysoký je podíl podnikatelů na počtu obyvatel také v okresech Opava a Nový Jičín (shodně 10,4) a Bruntál (10,6). Poměrně nízké zastoupení vykazují okresy Frýdek - Místek (11,8) a především Karviná (12,0).

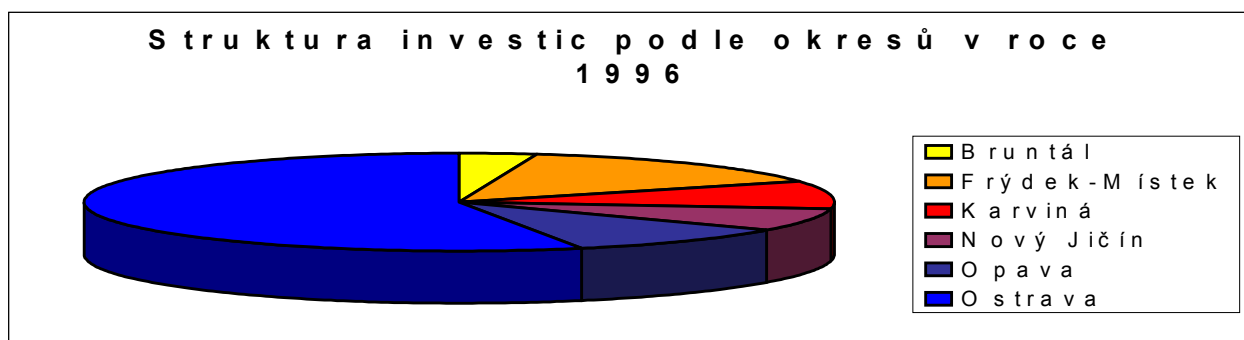
Přes rychlou privatizaci ekonomiky není **vlastnická struktura velkých podniků** stále definitivní, protože v ní přetrvává silné zastoupení státu a privatizačních fondů, tj. subjektů, které nemají schopnost ani zájem prosadit efektivní restrukturalizaci a dlouhodobý ekonomický rozvoj podniku. Zpoždující se privatizace klíčových podniků má nepříznivý dopad na nízkou technologickou úroveň výroby a nízkou produktivitu práce, přičemž její řešení v budoucnu bude spojeno s dalším růstem nezaměstnanosti.

Investice

Oproti minulosti, kdy byl tento region investičně preferován, byly investice po roce 1989 slabší. Zatímco v České republice se objem investic mezi léty 1990 a 1996 zvýšil čtyřikrát, v regionu pouze třikrát. Docházelo postupně k narůstání "pohraničního syndromu", kdy investice byly ve větší míře zachycovány Prahou a českými regiony. V současné době **lze považovat rozsah investic v regionu za poddimenzovaný**, vzhledem k tomu, že se tento region podílí více než 12 % na tvorbě HDP celého státu zatímco na investicích pouze 10 %.

Převážná část investic proudících do regionu mířila do průmyslových center, venkovské okresy na druhé straně trpěly jejich nedostatkem. Tato skutečnost se projevuje i v nerovnoměrném rozdělení pracovních příležitostí v rámci regionu.

Graf I.2



Zdroj: ČSÚ

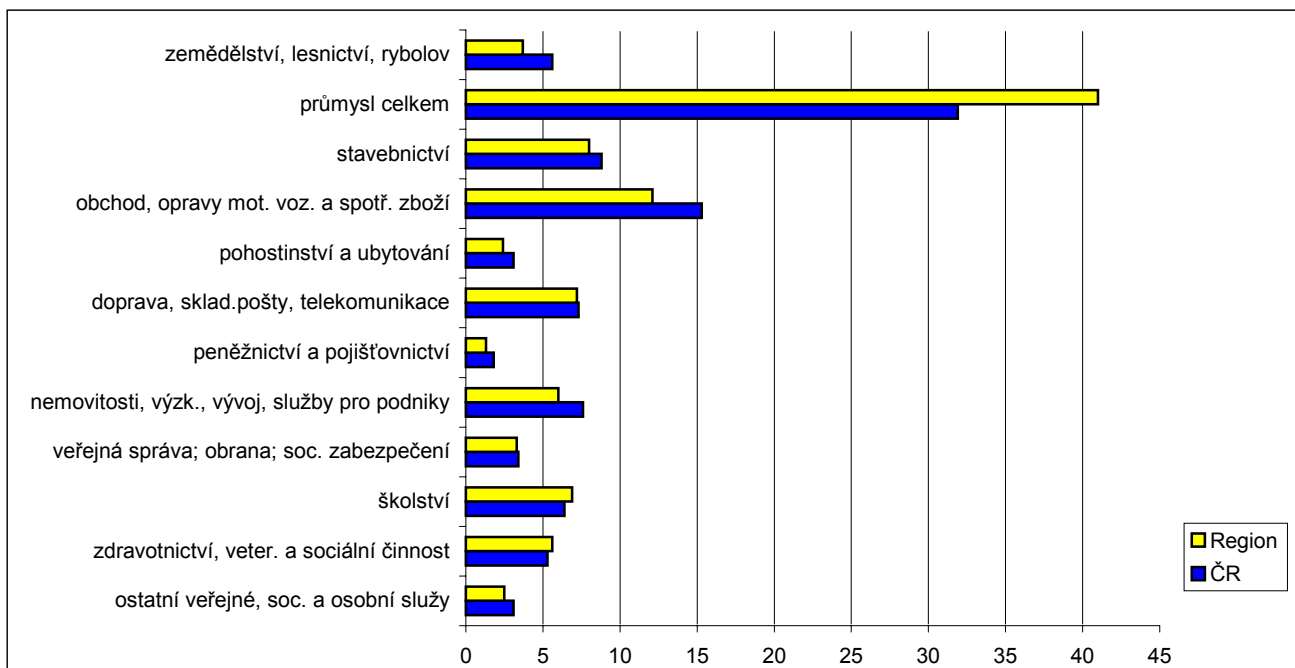
Největší objem investic, přibližně 69 miliard Kč (tj. 44,4 % investic v celém regionu), byl zaznamenán v hlavním městě regionu. Okresy Frýdek-Místek a Karviná shodně investovaly v letech 1990 - 1996 přibližně 24 miliard Kč, okresy Nový Jičín a Opava přibližně 14 miliard Kč. Nejnížší částku investoval okres Bruntál (přes 9 miliard Kč).

I.3 Zaměstnanost

Zaměstnanost v regionu představuje přibližně 11 % celkové zaměstnanosti v republice. Podle struktury pracovních míst v regionu (viz níže) je zde podíl zaměstnaných žen (42,7 %) nižší než je průměr v České republice (44,6 %).

Nejvíce pracovních příležitostí - téměř třetinu - poskytuje město Ostrava, značný je také pracovní potenciál okresů Karviná a Frýdek - Místek. Z hlediska regionálních vazeb je zajímavé, že pouze krajské město vykazuje podíl na vytvořených pracovních místech (32,1%) vyšší, než podíl na počtu obyvatel regionu (25,1%). Pracovní síla všech ostatních okresů je závislá na nabídce pracovních příležitostí za hranicemi okresu svého bydliště, především právě v Ostravě.

Graf I.3 Struktura zaměstnanosti podle odvětví



Zdroj: ČSÚ

Poznámka: Stav k 31. prosinci 1996, klasifikace OKEČ

Odvětovou strukturu zaměstnanosti v regionu je možno označit za značně specifickou. Ve srovnání s celorepublikovým průměrem jsou silně zastoupena odvětví sekundární sféry, a to především v průmyslu (těžba nerostných surovin, zpracovatelský průmysl, výroba a rozvody energie, tepla a vody). Odvětví primární sféry (zemědělství, lesnictví, rybolov) poskytují pracovních příležitostí relativně málo, podobně jako odvětví terciární sféry.

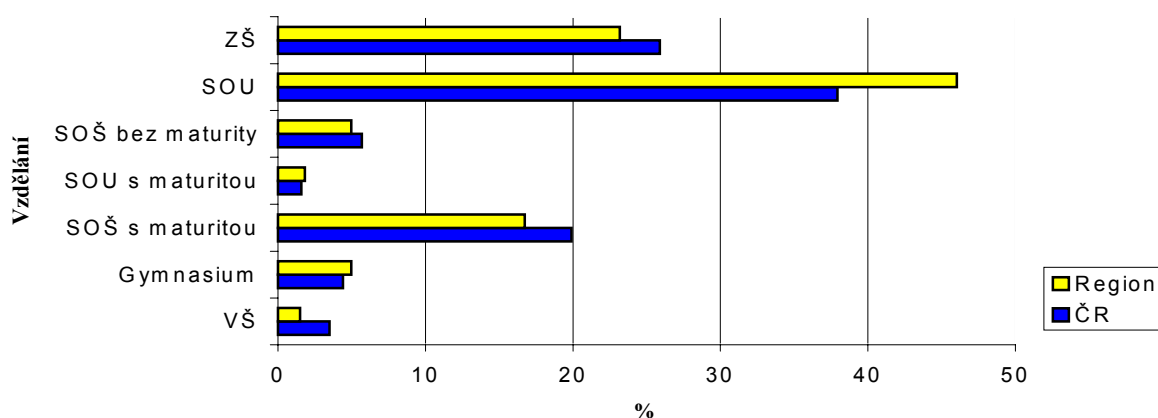
Tab. I.4: Struktura zaměstnanosti podle jednotlivých sektorů NH (stav k 31. 12. 1996)

sector	Region (%)			CR (%)		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
primární (zemědělství, lesnictví)	3,7	4,2	3,1	5,9	6,9	4,7
sekundární (průmysl, stavebnictví)	49,0	48,7	30,7	40,6	36,0	29,1
terciální	47,3	47,1	66,2	53,5	57,1	66,2
úhrnem NH	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

zdroj: ČSÚ

Odlišnosti v celkové sektorové struktuře zaměstnanosti regionu od celorepublikového průměru tkví především ve vysokém podílu zaměstnaných mužů v průmyslu; sektorová struktura zaměstnanosti žen se totiž výrazněji neliší.

Graf I.4 Struktura nezaměstnaných podle úrovně vzdělání



Zdroj: Výběrové šetření pracovních sil, 2. čtvrtletí 1998, ČSÚ

Úroveň vzdělání pracovních sil v regionu je nižší ve srovnání s průměrem ČR. Vysokoškolské vzdělání má pouze 8,8 % zaměstnanců (průměr v ČR je 10,8 %) a podíl pracovníků se středním odborným vzděláním s maturitou je také nižší. Vyšší počet zaměstnanců, kteří mají výuční list, odpovídá průmyslovému charakteru ekonomických aktivit v regionu.

Změny ve struktuře zaměstnanosti v regionu po r. 1989

V průběhu ekonomické transformace po r. 1989 došlo v oblasti pracovních sil v regionu ke značným změnám, a to jak v jejich struktuře, tak i v jejich rozsahu. Změny, ke kterým v průběhu uplynulých sedmi let došlo, jsou zásadní a velmi stručně je lze charakterizovat takto:

- počet pracovních míst v primární sféře ekonomiky se snížil o více než 55%. Zrušeno bylo zhruba 28 tis. pracovních míst a podíl tohoto sektoru na zaměstnanosti v regionu poklesl z 7,6% na 3,7%.
- Z odvětví průmyslu odešlo téměř 110 tis. osob (více než 32% původního stavu). Zatímco k 31. 12. 1989 se průmysl na celkové zaměstnanosti regionu podílel 53%, nyní jeho podíl dosahuje 41%. Absolutně nejvíce pracovníků odešlo z odvětví průmyslu v Ostravě (50 tis. osob) a v okrese Karviná (25 tis. osob), nejméně v okresech Opava (3 tis.) a Bruntál (6 tis.).
- Stavebnictví jako celek zaznamenalo poměrně značný rozvoj. Počet pracovních míst v něm se zvýšil o téměř 12 tis. (tj. o třetinu), podíl odvětví na úhrnné zaměstnanosti v regionu vzrostl z 5,2% na 8,0%. Ke zvýšení stavu pracovních sil ve stavebnictví došlo ve všech okresech regionu;
- Počet pracovníků v terciárním sektoru se zvýšil z 219,5 tis. osob na 264,9 tis., tj. o 21%. Z jednotlivých odvětví terciární sféry značný růst zaznamenaly zejména odvětví obchodu a služeb, ale také např. odvětví veřejné správy. Pouze malý růst, resp. stagnaci, vykazují odvětví dopravy a spojů, školství, zdravotnictví a sociální péče.

Dojíždka a vyjíždka za prací

Dojíždka a vyjíždka ekonomicky aktivního obyvatelstva za prací je detailně zjišťována pouze v termínech "Sčítání lidu, domů a bytů". Poslední dostupná data jsou proto vztažena k r. 1991 a je tedy nutno je brát se značnou rezervou.

a) Město Ostrava je výrazným centrem ekonomiky. Jeho pracovní potenciál značně převyšuje limity dané jeho lidnatostí. Fungování ekonomiky města je extrémním způsobem závislé na dovozu pracovní síly z jeho okolí; zhruba každý třetí v Ostravě zaměstnaný pracovník má trvalé bydliště mimo území města.

b) Vzájemná výměna pracovních sil mezi okresy Nový Jičín, Karviná, Frýdek - Místek a Ostrava je mimořádně silná a svědčí to o propojenosti trhů práce v těchto okresech.

c) Okres Opava funguje jako zásobárna pracovní síly pro své okolí. Značná část ekonomicky aktivních trvale bydlících v tomto okrese je nucena hledat pracovní uplatnění mimo hranice svého okresu, protože počet pracovních příležitostí v něm je značně poddimenzován.

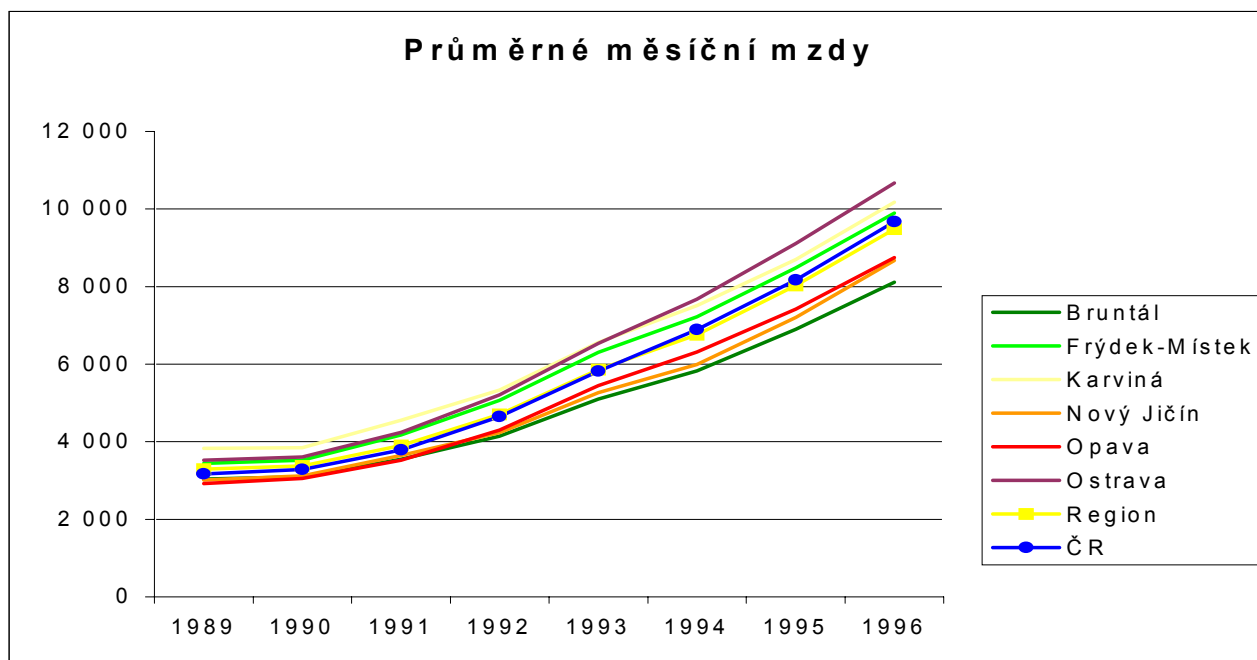
d) V oblasti pracovních sil je postavení okresu Bruntál v regionu značně autonomní. Pohyb obyvatelstva za prací není jednosměrný; počet vyjíždějících se prakticky shoduje s počtem dojíždějících. Počet takto migrujících obyvatel je - vzhledem k intenzitě pohybu mezi ostatními okresy regionu - poměrně nízký.

Průměrná měsíční mzda

Podle výše dosaženého průměrného výdělku lze území regionu rozdělit na 2 části; v západní polovině regionu - v okresech Bruntál, Opava a Nový Jičín byla mzda dosažená v r. 1996 oproti celostátnímu průměru (9 676,- Kč) nižší, zatímco ve východní silně průmyslové části regionu (okresy Ostrava - město, Karviná a Frýdek - Místek) byl tento celostátní průměr překročen. Rozdíl mezi průměrnou mzdou v nejlépe placeném okrese (Ostrava - město; 10 673,- Kč) a v nejhůře placeném (Bruntál; 8 110,- Kč) činil 2 563,- Kč, tedy více než 30%.

Uvedená mzdová diference se dále prohlubuje: v období let 1989 - 1996 nejvyšší mzdový nárůst vykázal právě okres Ostrava - město (index 3,03), zatímco v okresech s nízkou průměrnou mzdou je i nárůst mezd nižší (Bruntál - 2,67, Nový Jičín - 2,88).

Graf I.5



zdroj: ČSÚ

V minulosti byla úroveň průměrných výdělků v Ostravském regionu - vzhledem k charakteru výrobní základny a upřednostňování pracovníků v dolech a v těžkém průmyslu - vyšší než celorepublikový průměr, ovšem po r. 1989 je tempo růstu mezd podprůměrné, a to nejen v regionu jako celku, ale i ve všech jeho okresech.

Zahraniční pracovníci

K 31. 12. 1997 pracovalo na území regionu celkem 20 295 cizích státních příslušníků, což je cca 3,6 % z celkové zaměstnanosti. Zhruba 60 % z nich připadá na občany Slovenské republiky, téměř 20 % na občany jiných států zaměstnaných na základě platného pracovního povolení a mírně nad 20 % tohoto počtu tvoří cizí státní příslušníci - podnikatelé. Největší koncentrace zahraničních pracovníků (zejména Slováků a

Poláků) je v Ostravě a Karviné. Naprostá většina cizích státních příslušníků pracuje v hornictví či hutnictví. Zejména v důlních provozech zaujímají Poláci pracovní místa, o která není u domácích pracovníků zájem.

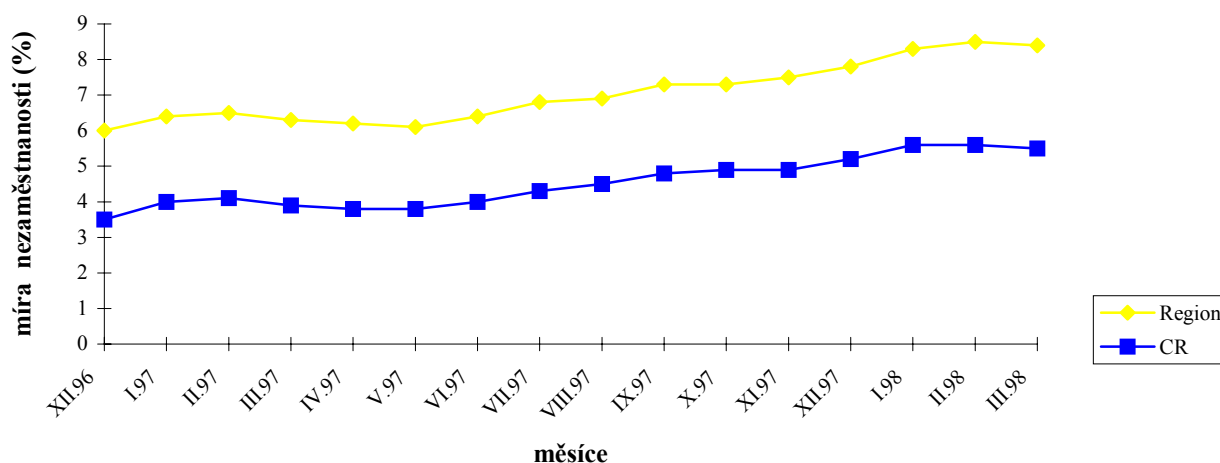
I.4 Trh práce

V rámci České republiky patří region k těm, které jsou nejvíce postiženy nezaměstnaností. V **porovnání s celorepublikovým průměrem** je míra nezaměstnanosti v regionu dlouhodobě o cca 50 - 70% vyšší. Nejvíce jsou nezaměstnaností postiženy osoby s nízkou úrovní vzdělání, mladiství a handicapované osoby. Extrémně vysoká míra nezaměstnanosti je mezi příslušníky rómské menšiny, kde podle odhadů dosahuje 70 - 90%.

V období od 31. 12. 1996 do 31. 3. 1998 se počet evidovaných nezaměstnaných v regionu zvýšil o 42,5 %. Oproti celorepublikovému nárůstu (52,5 %) se tedy zdánlivě jednalo o vývoj poměrně příznivý. Ve skutečnosti dopady nezaměstnanosti v regionu byly tíživější, než na ostatním území státu. Za sledované období 15-ti měsíců se počet nezaměstnaných v regionu zvýšil o 15 589, což představuje 16,0 % z celorepublikového nárůstu (97 751 osob), přitom však podíl regionu na celorepublikové pracovní síle je podstatně nižší - v prvním čtvrtletí letošního roku dosahoval 12,1 %.

Graf I.6

Vývoj nezaměstnanosti v regionu od prosince 1996 do března 1998



Zdroj: MPSV ČR

Dopady nezaměstnanosti v jednotlivých okresech nejlépe charakterizuje ukazatel míry nezaměstnanosti. Z následující tabulky je zřejmé, že nezaměstnaností jsou nejvíce postiženy okresy Karviná a Ostrava - město, tedy okresy se značným podílem důlního a těžkého průmyslu. Vysoká nezaměstnanost v okrese Bruntál je spojována s relativně venkovským charakterem místní ekonomiky a malým počtem pracovních příležitostí.

Tab. I.5: Míra nezaměstnanosti podle okresů

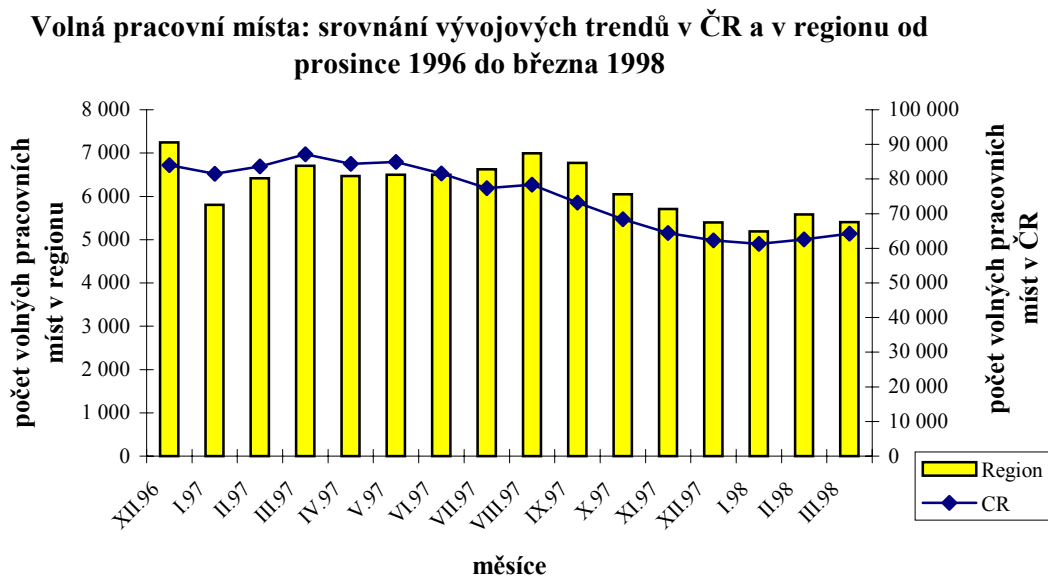
období	region	v tom okres					
		Bruntál	Frydek-Místek	Karviná	Nový Jičín	Opava	Ostrava
03/98	8,4	8,0	7,8	10,8	7,3	6,2	8,6

Zdroj: MPSV ČR

Nezaměstnanost a volná pracovní místa v regionu

Nabídka volných pracovních míst v regionu je poměrně nízká. Zatímco na celostátním úhrnu nezaměstnanosti se region podílí cca 18,4%, na nabídce volných pracovních míst se podílí pouhými 8,4%. Přestože od počátku r. 1997 se počet nezaměstnaných v území zvýšil o 42,5%, počet jim nabízených volných míst se snížil o více než čtvrtinu. Lze proto konstatovat, že obdobně jako v celém státě i v tomto regionu šance nezaměstnaných získat nové pracovní uplatnění výrazně poklesly.

Graf I. 7



Zdroj: MPSV ČR

V rámci regionu bylo nezaměstnaných cca 10 krát více, než volných míst. Následující tabulka ukazuje vztah mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce v regionu ve srovnání s ČR. Nejtěživější situace byla v okresech Bruntál a Karviná. Nejméně příznivé jsou změny v poměru mezi nabídkou a poptávkou okrese Frýdek - Místek.

Tab. I.6: Počet nezaměstnaných připadajících na 1 volné pracovní místo

Období	ČR	Region	okresy					
			Bruntál	Frýdek-Místek	Karviná	Nový Jičín	Opava	Ostrava
03/98	4,4	9,7	.	12,3	12,9	8,3	8,0	8,3

Zdroj: MPSV ČR

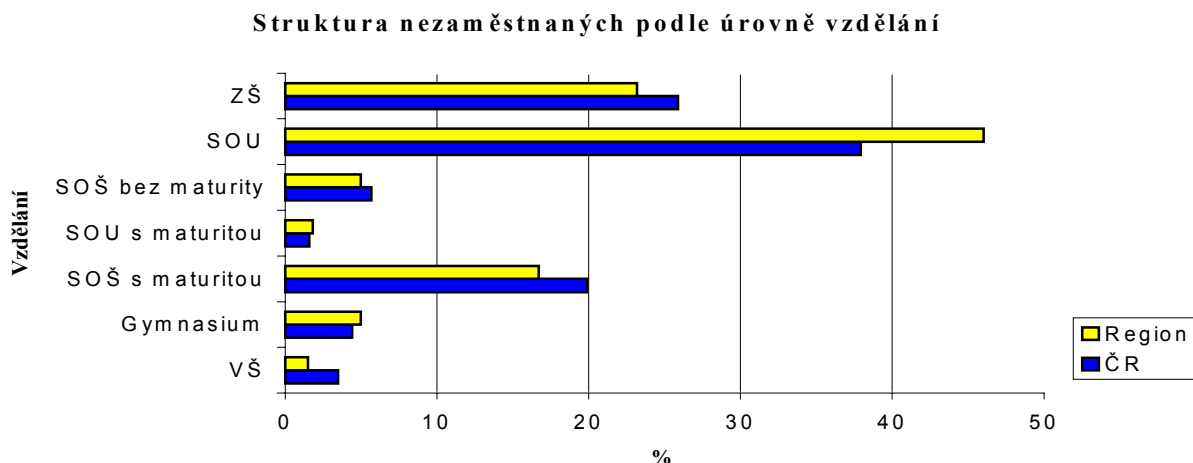
Poznámka: Stav k 31. březnu 1998

Vedle charakteristik rozsahu nezaměstnanosti (velikost celkové nabídky práce a poptávky po ní) je pro řešení nezaměstnanosti v regionu důležitá i informace o **kvalifikační struktuře** jak nabídky, tak poptávky.² **Nezaměstnanost** je v regionu tvořena především dvěma kategoriemi uchazečů: občany se základním vzděláním a vyučenými. Uchazeči těchto dvou stupňů vzdělání se na úhrnné nezaměstnanosti v regionu

² Poznámka: Statistické výkazy MPSV ČR umožňují určit kvalifikační strukturu nabídky a poptávky pouze z hlediska požadavků na nejvyšší dosažené vzdělání. Pokud jde o poptávku po pracovní síle (hlášená volná pracovní místa), struktura je monitorována čtvrtletně podle hlavních kategorií povolání (KZAM) na rozdíl od nezaměstnaných, kde tyto údaje nejsou uváděny. Nový informační software (*OK práce*) neumožňuje úřadům práce rychlý a jednoduchý přístup k souhrnným výkazům o nezaměstnaných, které by byly rozříděny podle KZAM: Tyto struktury je možno zabudovat do programu Quest, jde však o složitý proces. Není zaručena ani úplnost takových výkazů (kód KZAM není v systému *OK práce* povinný).

podílejí více než 76-ti %. Velký podíl vyučených dělníků mezi nezaměstnanými, který přesahuje republikový průměr, odpovídá kvalifikačnímu profilu regionu se silným zastoupením dělnických profesí. Je rovněž důsledkem úbytku pracovních míst v těžebním a těžkém průmyslu, kterým je tato kategorie pracovníků nejvíce postižena. Rozdíly u jednotlivých okresů jsou poměrně značné; např. v okrese Bruntál se uchazeči se základním vzděláním nebo výučním listem podílejí na celkové nezaměstnanosti 81,2%, v okrese Frýdek - Místek je to jen 71,7% a v okrese Opava 72,6%.

Graf I.8



Zdroj: MPSV ČR

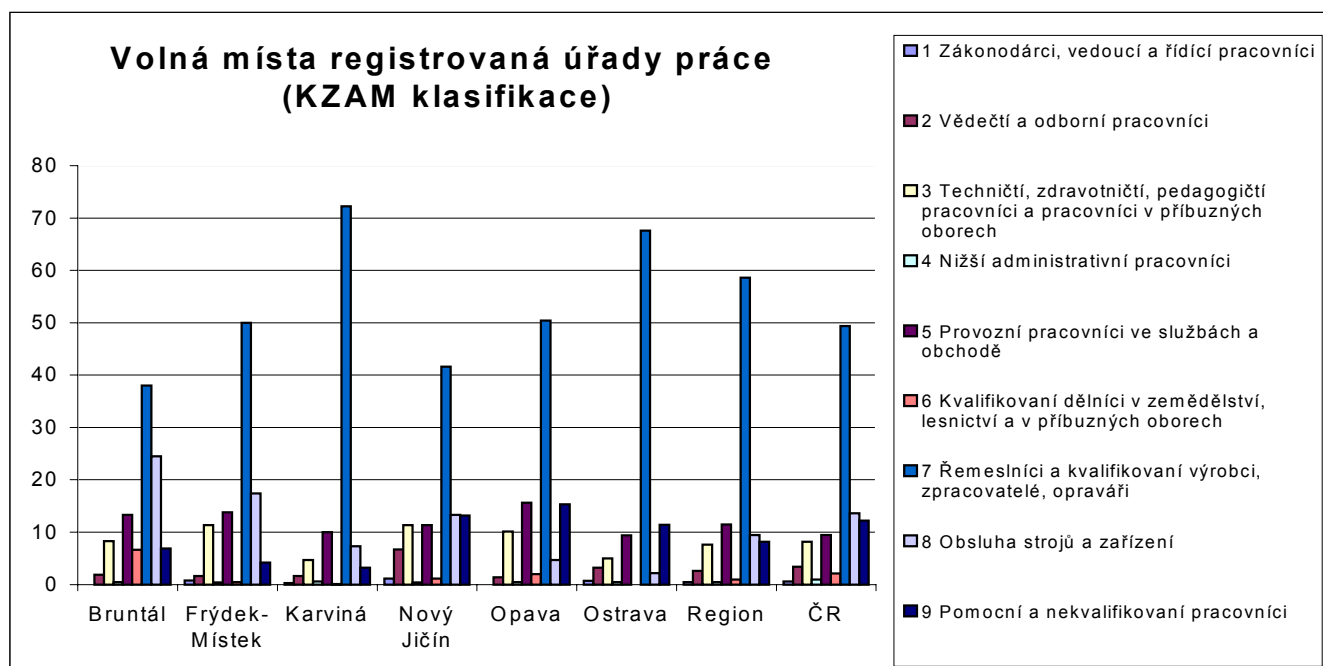
Další početnou skupinou nezaměstnaných jsou středoškoláci s maturitou; přitom uchazečů s odborným vzděláním je zhruba 3x více než uchazečů se vzděláním všeobecným. Poměrně vysoký je i počet vyučenců s maturitou, a to především v okresech Karviná, Frýdek - Místek a Ostrava.

Zatímco v průběhu roku 1997 se celková nezaměstnanost v regionu zvýšila o cca 34%, v souboru osob se základním vzděláním se jednalo o nárůst o 20,2%, u vyučenců o 37,5%, u středoškoláků bez maturity o 11,5%, u vyučenců s maturitou o 72,9% (!). Počet nezaměstnaných se vzděláním středním všeobecným vzrostl o 39,6%, se vzděláním středním odborným o 52,3%, počet vysokoškoláků se zvýšil o 54,8%. Je tedy zřejmé, že růstem nezaměstnanosti jsou stále více postihováni kvalifikovaní pracovníci, přitom více v technicko-hospodářských profesích, než v dělnických.

Pokud jde o kvalifikační strukturu volných pracovních míst, téměř tři čtvrtiny (71,3%) z úhrnného počtu **nahlášených pracovních míst** jsou určeny pro pracovníky vyučené; stále značně vysoká je i nabídka pracovních příležitostí pro osoby nekvalifikované (16,7% míst). Prakticky žádný zájem nemají zaměstnavatelé o absolventy SOŠ bez maturity, o vyučence s maturitou, ani o absolventy vyšších škol. Pro středoškoláky s maturitou je určeno necelých 9% z celkového počtu volných pracovních míst; naprostá většina z nich - zhruba 97% - je ovšem vhodné pro pracovníky se vzděláním úplným středním odborným a jen 3% pro gymnazisty. 3% z úhrnu nahlášených volných míst předpokládá vysokoškolské vzdělání³.

³ Poznámka: Počet registrovaných volných pracovních míst s požadovaným vysokoškolským vzděláním je silně podhodnocený. Důvodem je skutečnost, že zaměstnavatelé dávají přednost jiným formám nábory pracovníků než je evidence volných míst na úřadech práce.

Graf I.9



Zdroj: MPSV ČR (k 31.12.1997)

V průběhu roku 1997 poklesly počty nahlášených volných pracovních míst ve všech sledovaných vzdělanostních kategoriích. V jednotlivých stupních vzdělání jsou ovšem v míře poklesu patrné výrazné rozdíly: velmi málo se snížil počet míst pro vyučené (z 4 646 na 3 849, tj. o 17,1%); k výraznějšímu poklesu došlo v případě míst vhodných pro pracovníky se vzděláním úplným středním odborným (z 623 na 453, tedy o 27,3%). Téměř na polovinu klesl počet hlášených míst vhodných pro osoby s pouze základním vzděláním (z 1 620 na 904, tj. o 44,2%).

Ve srovnání s celorepublikovým průměrem má nezaměstnanost v regionu výrazně tíživější charakter; nezaměstnaných je - relativně vzato - více, volných míst naopak méně; výsledná šance získat pracovní uplatnění je v regionu u uchazečů všech stupňů vzdělání tedy podstatně horší (viz tabulka I.15).

Tabulka I.7 Srovnání struktury nezaměstnanosti v regionu a v celé ČR k 31.12.1997

Úroveň vzdělání	Počet nezaměstnaných na 1 volné místo	
	v regionu	v ČR
Bez vzdělání	92,3	5,2
Základní	18,4	6,2
SOU	5,3	2,7
SOŠ bez maturity	85,0	8,8
SOU s maturitou	155,2	6,7
Gymnázia	132,4	23,2
SOŠ s maturitou	13,6	8,3
VOŠ	.	20,7
VŠ	7,5	3,0
Celkem	9,1	4,3

Zdroj: MPSV ČR

Zatímco v průměru bylo v roce 1997 na jedno hlášení volní pracovní místo kolem 4 uchazečů o zaměstnání, v regionu byl tento počet dvakrát vyšší. Uchazeči vyučení (SOU) a s úplným středním vzděláním (SOŠ s maturitou) měli ve srovnání s ČR pouze poloviční šanci nalézt odpovídající zaměstnání, uchazeči s vysokoškolským vzděláním a se základním vzděláním měli méně než dvakrát nižší šance. U zbývajících vzdělanostních kategorií jsou uvedené relace více než desetkrát horší. Tento neuspokojivý stav není dán pouze rozdílnou úrovní vzdělanosti, resp. nižší úrovní vzdělání registrovaných nezaměstnaných v regionu ve srovnání s ČR, ale mnohem významnějším faktorem je nízká dynamika tvorby pracovních míst v regionu.

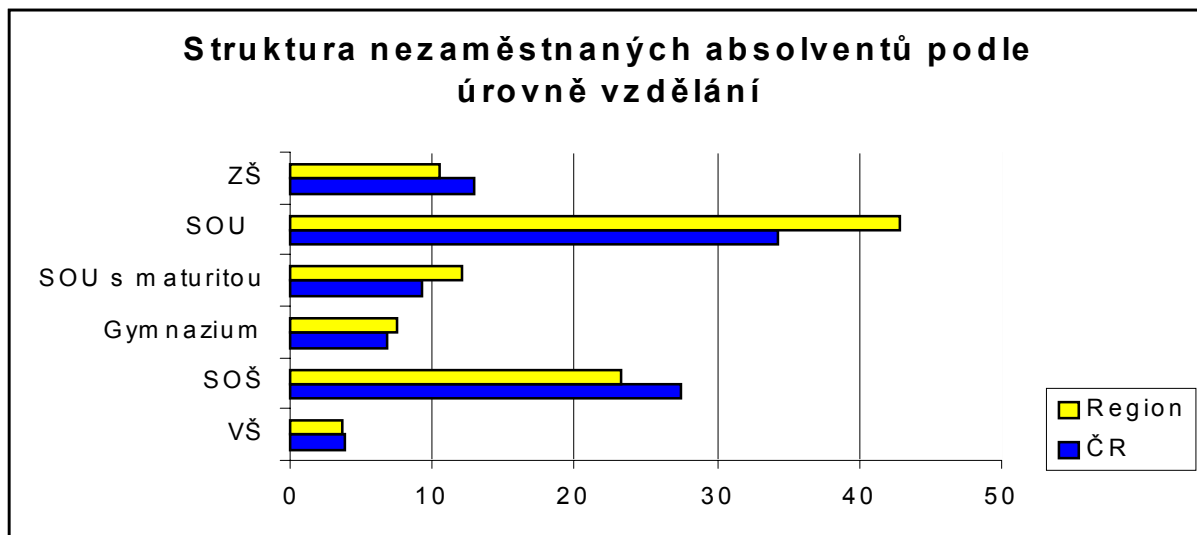
Absolventi škol na trhu práce

Ke konci března 1998 bylo na úřadech práce v regionu evidováno souhrnně 7 572 absolventů⁴ všech typů škol. Na úhrnném počtu nezaměstnaných se podíleli zhruba 14,5%, což je hodnota poměrně vysoká (v rámci ČR činil podíl absolventů ke stejnému datu 13,2%).

Problém nezaměstnaných absolventů se projevuje nejtěživěji v okrese Karviná; zde se na úhrnné nezaměstnanosti tato skupina uchazečů podílí 18,3% (!), Vysoký je i podíl absolventů v okresech Nový Jičín (15,2%), Opava (14,8%) a Ostrava - město (13,6%). Z celostátního hlediska podprůměrné zastoupení vykazují okresy Frýdek - Místek (12,5%) a především Bruntál (7,2%).

Největší část absolventů škol evidovaných v regionu tvoří skupina vyučených (SOU) (k 31. 12. 1997 jich bylo 3 748, tj. 42,8% z úhrnného počtu), vysoký je i podíl evidovaných absolventů středních odborných škol (23,3%, tj. 2 042 osob). Ke stejnému datu bylo v evidenci ÚP 1 062 absolventů (tj. 12,2%) SOU s maturitou, dále 921 absolventů základních škol (podíl 10,5%) a 658 (tj. 7,5%) absolventů gymnázií. Velmi málo bylo vysokoškoláků (320, tj. 3,7% z úhrnného počtu evidovaných absolventů škol). Je třeba si uvědomit, že údaje o vzdělanostní struktuře absolventů nevypovídají o míře nezaměstnanosti absolventů jednotlivých kvalifikačních stupňů. Struktura nezaměstnaných je totiž kromě specifické míry nezaměstnanosti ovlivněna i rozsahem mládeže dané kvalifikační úrovně na celkovém počtu absolventů škol.

Graf 1.10



Zdroj: MPSV ČR
Stav k 31. prosinci 1997

Struktura evidovaných absolventů škol v členění podle nejvyššího dosaženého stupně vzdělání je v jednotlivých okresech následující (stav k 31. 12. 1997):

- * v okrese Bruntál největší část absolventů - 44,2% - je vyučena, dalších 10,4% má výuční list s maturitou. Střední vzdělání s maturitou má třetina absolventů: 27,1% SOŠ a 5,4% gymnázium. pouze základní vzdělání vykazuje 10,6% absolventů; podíl vysokoškoláků je téměř zanedbatelný (11 osob, tj. 2,3%).
- v okrese Karviná tvoří vyučenci více než polovinu (50,7%) z počtu nezaměstnaných absolventů, dalších 11,9% absolvovalo SOU s maturitou. Nezaměstnaných středoškoláků je poměrně málo (necelá čtvrtina úhrnného stavu), nízký je zejména podíl evidovaných absolventů SOŠ (17,7%), gymnazistů je 7,2%. Absolventů se základním vzděláním je 10,3%, vysokoškoláků 2,2% (což je v rámci regionu nejnižší podíl).

⁴ Poznámka: Za absolventa školy je považována osoba, která ukončila studia nejdéle před dvěma lety, bez ohledu na to, zda byla v průběhu této doby zaměstnána.

- v okrese Frýdek - Místek je mimořádně nízký podíl absolventů základních škol (3,0%) a extrémně vysoké zastoupení absolventů SOU s maturitou (19,1%). Vyučenců (SOU) je 41,0%, absolventů SOŠ 27,6%, absolventů gymnázií 5,9%. Vysokoškoláků je opět velmi málo (3,4%).
- v okrese Nový Jičín má největší část absolventů úplné středoškolské vzdělání (40,0%), přitom vysoké je jak zastoupení absolventů SOŠ (32,3%), tak i gymnazistů (7,7%). Vyučení (SOU) se na celkových stavech absolventů podílejí 36,9%, dalších 5,8% absolvovalo SOU s maturitou. Značně vysoký je v okrese podíl absolventů základních škol (13,7%), poměrně málo je vysokoškoláků (3,6%).
- v okrese Opava připadá velmi malý podíl na absolventy základních škol (7,7%). Relativně značně vysoký je podíl absolventů SOU s maturitou (13,0%), gymnazistů (9,8%), vysokoškoláků (5,3%) a také vyučenců (SOU) (39,5%). Z regionálního hlediska je zastoupení absolventů SOŠ (24,7%) podprůměrné.
- v okrese Ostrava - město v rámci regionu je struktura nezaměstnaných absolventů škol značně netypická. Podíl absolventů vysokých škol (5,7%) i mladistvých po ukončení základní školní docházky (16,1%) je extrémně vysoký, podíl vyučených (SOU) je naproti tomu v regionu nejnižší (36,4%). Absolventů SOŠ je 22,5%, SOU s maturitou 10,4%, gymnazistů je 8,6%.

Absorpční schopnost⁵ trhu práce zaměstnat absolventy škol je v regionu relativně nízká. Snižování počtu absolventů od září v průběhu roku probíhá v regionu pomaleji než v ČR jako celku (např. zatímco se v ČR v posledním čtvrtletí 1997 snížil počet nezaměstnaných absolventů o 14%, v regionu to bylo pouze o 9,2%). Problém zaměstnanosti absolventů škol bude patřit k nejvýznamnějším problémům regionálního trhu práce i v budoucnosti.

I.5 Shrnutí

Ostravsko patří v ČR mezi oblasti s nadprůměrnou hustotou obyvatelstva, jehož demografická struktura je příznivější. Přestože i zde se začíná projevovat trend ke stárnutí populace, relativně vyšší procento mladších osob v produktivním a předproduktivním věku je jak příležitostí regionu pro jeho další rozvoj, tak zároveň klade určité nároky na dostatečnou tvorbu pracovních příležitostí. Kvalifikační potenciál regionu zatím zaostává za průměrem republiky, zejména pokud jde o podíl vysokoškolsky vzdělané populace.

Ekonomika regionu je tradičně průmyslová se silným zastoupením těžebních a těžkých odvětví, velkých podniků a relativně nižším rozvinutím terciárního sektoru. Probíhající útlum těžby uhlí, se zpožděním realizovaná privatizace a restrukturalizace hutnictví a těžkého strojírenství, odbytové potíže lehkého průmyslu vedou k rychlé ztrátě pracovních míst v tradičních odvětvích, která není v dostatečné míře kompenzována rozvojem nových efektivních aktivit. Dříve preferovaný region již není v prvořadém zájmu investorů. Současné a zejména očekávané strukturální změny v regionu budou mimořádně náročné na flexibilitu a profesní mobilitu pracovních sil.

Nezaměstnanost v regionu patří mezi nejvyšší v ČR. Počet nezaměstnaných na jedno pracovní místo v 1.čtvrtletí 1998 více než dvakrát převyšoval celorepublikový průměr. Zejména tíživá je situace absolventů škol.

⁵ Poznámka: Tento ukazatel je sestaven na základě dynamiky postupného poklesu počtu nezaměstnaných absolventů škol na trhu práce v průběhu celého roku, tj. od září, kdy je počet absolventů nejvyšší, do června následujícího roku, kdy jsou tyto počty nejnižší.

II. PROBLEMATIKA ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ V REGIONU

II.1 Struktura škol a studujících v regionu

Na území šesti okresů tvořících region působí celkem 253⁶ škol, které poskytují vzdělání na vyšší sekundární úrovni. Tyto školy navštěvovalo ve školním roce 1997/98 celkem 58 583 učňů a studentů denního studia a 7 140 učňů a studentů studia při zaměstnání (SPZ). Z celkového počtu středních škol a učilišť nacházejících se v regionu poskytuje celkem 144 škol úplné střední vzdělání s maturitou (z toho je 87 středních odborných škol včetně 9 škol zdravotnických a jedné konzervatoře, 41 gymnázií a 15 středních integrovaných škol⁷). Škol, resp. odborných učilišť, které poskytují vyučení, tj. střední odborné vzdělání bez maturity, je v regionu celkem 109, z toho je 56 středních odborných učilišť (SOU), 35 středisek praktického vyučování (SPV), 13 odborných učilišť (OU) a 5 center odborné přípravy (COP). Výuční list lze navíc získat i v nematuritním studiu středních integrovaných škol (ISS), naopak na středních odborných učilištích lze studovat i čtyřleté obory zakončené maturitou.

Vlastnická struktura středních škol

Celkem 147 škol řídí prostřednictvím příslušných okresních úřadů Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR. Obecní, resp. městský úřad je zřizovatelem dvou gymnázií a 11 škol (z toho je jedna ISS a 10 odborných učilišť) bylo zřízeno jiným orgánem státní správy.

Státní školy představují 63 % všech středních škol na území regionu, avšak jsou navštěvovány více než 87% žáků denního studia, tj. 51 173 žáky. Na jednu státní školu ve školním roce 1997/98 připadalo průměrně 320 žáků denního studia, na jednu soukromou školu pouze 80 žáků. Soukromí zřizovatelé provozují 43 středních odborných učilišť, které navštěvuje dohromady 1 671 učňů (tj. 12% z celkového počtu učňů v regionu), 7 gymnázií s 923 studenty (6,3%), 41 středních odborných škol s 4 787 žáky (29%) a 1 zdravotnickou školu s 29 studenty. Tyto údaje ukazují, že pro soukromé subjekty je přitažlivější podnikání ve sféře středních odborných škol, protože provozování učňovského školství je zatíženo vyššími náklady na jednoho učně.

Účast na vzdělání v regionu

Parametry účasti na vzdělávání v regionu lze porovnat s průměrnými ukazateli pro celou Českou republiku. Údaje představující počty studentů na denním studiu a počty studentů na jednotlivých typech škol a jsou počítány na 1000 obyvatel věkové skupiny 15 - 19 let. Srovnání těchto regionálních ukazatelů s ukazateli pro Českou republiku naznačuje, že v regionu je nižší podíl studujících maturitního studia (viz tabulka II.1).

Tabulka II.1: Účast mládeže na studiu středních škol regionu a ČR podle typu školy a druhu studia*

Území	Počty žáků na tis. osob stř. stavu ve věku 15-19 let dle typu školy a druhu studia:								
	maturitní obory					nematuritní obory			
	ISS	SOU	gymn.*	SOŠ	Celkem	ISS	SOU	SOŠ	Celkem
region	25,5	33,6	82,7	214,4	273,6	98,0	165,0	6,6	269,6
ČR	31,3	26,1	89,2	227,3	284,7	86,2	176,8	4,8	267,8

* Denní studium bez nástavbového a pomaturitního studia.

** Studenti gymnázií jsou počítáni na odpovídající věkovou skupinu od 10 do 19 let.

Zdroj: Statistická ročenka školství 1995/96, Ústav pro informace ve vzdělávání

Údaje o celkové účasti na vzdělávání v regionu jsou obecně srovnatelné s příslušnými údaji pro ČR. Mnohem vyšší je však účast na studiu na středních odborných učilištích s maturitními obory, po kterých je nejnižší poptávka mezi podniky (podrobněji viz kapitola III.). A naopak, na středních odborných učilištích s nematuritními obory je méně studentů než činí průměr pro Českou republiku, což neodpovídá potřebám regionální ekonomiky s vysokým zastoupením těžkého průmyslu.

⁶ Bez speciálních škol

⁷ Integrované školy kombinují kurzy středních odborných škol a středních odborných učilišť

Tabulka II.2: Účast mládeže na studiu středních škol okresů regionu podle typu školy a druhu studia* ve školním roce 1997/98.

Okres	Počty žáků na tis. osob stf. stavu ve věku 15-19 let dle typu školy a druhu studia:							
	maturitní obory				nematuritní obory			
	ISŠ	SOU	SOŠ	Celkem	ISŠ	SOU	SOŠ	Celkem
Bruntál	29,8	31,6	200,5	262,0	2,5	141,6	2,6	146,6
Frýdek-Míst.	45,5	17,0	123,4	185,9	40,3	59,6	0	99,9
Karviná	46,8	40,0	170,5	257,2	68,1	104,7	0	172,8
Nový Jičín	16,6	7,8	185,9	210,3	43,7	75,5	2,2	121,4
Opava	19,1	20,8	151,5	191,4	12,2	102,2	6,1	120,4
Ostrava - město	39,7	70,8	201,7	312,2	38,3	118,3	1,2	157,8
region	35,3	35,5	171,5	242,4	38,6	99,2	1,7	139,5

* Vyšší sekundární úroveň vzdělávání. Denní studium bez nástavbového a pomaturitního studia

Zdroj: Statistická ročenka školství 1995/96, Ústav pro informace ve vzdělávání

Z porovnání situace v jednotlivých okresech se ukazuje, že obecně má nejhorší charakteristiky účasti na vzdělávání okres Frýdek - Místek a to jak u maturitních, tak i u nematuritních oborů. Nepříznivá situace je i v okrese Opava a Nový Jičín. Nejlepší parametry maturitních oborů v rámci regionu vykazuje centrální okres Ostrava - město, nadprůměrné hodnoty daného ukazatele mají i okresy Karviná a Bruntál. Nejrozsáhlejší účast mládeže v učňovských oborech (na 1000 obyvatel daného věku) poskytují okresy Karviná (173) a Ostrava - město (158).

Vedle demografického vývoje (snižování počtu osob ve věkové skupině 15 - 19 let) lze sledovat určitý posun ve struktuře studentů středních škol. Snižující se počty studentů na středních odborných učilištích (výuční list) jsou spojeny i s obecně nižším zájmem o tento typ vzdělávání, který je mimo jiné důsledkem rozšiřující se vzdělávací nabídky maturitních studiana středních odborných školách.

Výše uvedené konstatování lze doložit následujícím srovnáním. Zatímco v roce 1995/96 na 1 000 osob středního stavu věkové skupiny 15 - 19 let připadlo téměř 71 učňů přijatých do učilišť všech typů, ve školním roce 1997/98 to bylo 66 učňů. Naopak stejné srovnání vyznívá ve prospěch středních odborných škol, kde počet přijatých na 1 000 osob středního stavu věkové skupiny 15 - 19 let byl v roce 1994/95 představoval 57 studentů, resp. 53 v roce 1995/96 a v roce 1997/98 počet přijatých vzrostl na 65 osob. To je sice stále o 1 bod nižší než analogická hodnota za učiliště v daném roce, avšak důležitější je v tomto případě klesající trend učilišť a vzrůstající trend vývoje SOŠ. Pokles zájmu o studium učňovských oborů v regionu je obdobný jako celostátně se prosazující trend. Rychlost změny ve prospěch maturitních oborů však neodpovídá změnám ve výrobě a v požadavcích zaměstnavatelů.

II.2 Struktura oborů odborného vzdělávání v regionu

Společně s rozšiřující se vzdělávací nabídkou středních odborných učilišť a zejména na středních odborných školách se během devadesátých let měnila a mění i struktura studijních a učebních oborů. Změna oborové struktury a vzdělávací nabídky je podmíněna především zájmem studentů a jejich rodičů, který jen s určitým časovým zpožděním odráží celkové sociální a ekonomické změny, kterými naše země prochází. Podle počtu zapsaných studentů je nejvýznamnější skupinou skupina oborů ekonomických, po ní následují obory strojírenské a dále pak elektrotechnické a stavební.

II.2.1. Struktura učebních oborů⁸

Jak již bylo zmíněno, absolutní počty nově přijímaných učňů se ve všech oborech vyučovaných na **středních odborných učilištích** (výuční list) ve srovnání se středními odbornými školami snižují.

⁸ viz grafy v Příloze ke kapitole II

Podíváme-li se však na čísla vyjadřující počty učňů na 1000 obyvatel věkové skupiny 15 - 19 let, je patrné, že relativní význam některých oborů roste. Jedná se především o strojírenské obory (zde byl zaznamenán nárůst z 9,9 studentů v roce 1995/96 na 12,1 studentů v roce 1997/98). Zájem o ekonomické obory kulminoval ve školním roce 1995/96. V té době bylo do prvních ročníků těchto oborů přijato 3 041 nových studentů, tedy 27,4 studentů na 1000 obyvatel v dané věkové skupině. Značný pokles v počtu přijatých do těchto oborů v následujících letech naznačuje, že zájem veřejnosti o učební obory ekonomického charakteru již polevuje. Může jít o reakci na horší pozici těchto absolventů na trhu práce. Na druhé straně výrazný pokles zájmu se projevil v učebních oborech stavebních (z 6,2 na 3,8), dřevozpracujících (ze 4,7 na 1,1) a dalších. Vývoj zájmu o jednotlivé učební obory a jejich početní zastoupení v uplynulých 3-4 letech tak podmiňuje skladbu absolventů podle skupin učebních oborů až do roku 2000.

Z hlediska podílů jednotlivých skupin oborů na počtech budoucích absolventů bude ve školním roce 1999/2000 dominovat skupina oborů ekonomiky, organizace, obchodu a služeb (41,8%). Následují strojírenské obory (25,1%), elektrotechnické (8,6%) a stavební (7,6%). Podíl absolventů ekonomických oborů se od školního roku 1998/99 bude postupně snižovat, vzestupnou tendenci do roku 2000 vykazují naopak obory strojírenské (ze 17,4% v roce 1997/98 až na 25,1% v roce 1999/2000), ale i elektrotechnické (z 6,5% na 8,6%) a potravinářské (z 4,2% na 4,9%). Naopak se předpokládá snižování podílu absolventů v oborech dřevozpracovatelských (z 8,3% na 2,3%), stavebních (z 10,9% na 7,6%), textilních a oděvních (z 5,4% na 4,1%) a dalších.

II.2.2. Struktura studijních oborů s maturitou

Podle počtu přijímaných ke studiu maturitních oborů na **středních odborných školách (SOŠ)** převažují, obdobně jako u učebních oborů, obory ekonomického zaměření, následují obory elektrotechnické a strojírenské. Zajímavá je skutečnost, že absolutní počty přijímaných ke studiu elektrotechnických maturitních oborů v posledních třech letech stále rostly, a to i přes snižování počtu dětí ve věku 15 - 19 let. Vývoj oborové struktury žáků denního studia přijímaných na střední odborné školy (SOŠ) se s učebními obory shoduje v obdobném vývoji zastoupení ekonomických oborů (tj. pokles v posledních dvou letech) a v růstu podílu oborů elektrotechnických (z 15,4 na 18,9). Rozdíl spočívá v odlišném vývoji strojírenských oborů, jejichž podíl v případě SOŠ klesá (z 15,1 na 11,1). Ve srovnání s učebními obory naopak roste podíl stavebních a zemědělských oborů.

Ve struktuře budoucích absolventů budou v roce 1999/00 dominovat ekonomické obory (41,6%), a to i přes snížení jejich podílu o 5,5% z předchozího roku. Zvyšovat se bude podíl absolventů elektrotechnických oborů z 15,4% v roce 1997/98 až na 18,9% v roce 1999/00. Poroste rovněž poměrné zastoupení oborových skupin stavebnictví (z 4,7 na 7,7%), zemědělství (z 4,9 na 6,2%) a dopravy, pošt a telekomunikace (z 4,9 na 6,2%).

Obdobné je i složení oborové struktury studia při zaměstnání (SPZ). Převažují obory ekonomické (34,2% v roce 1997/98) a strojírenské (27,6%), přičemž jejich podíly ve skladbě oborů SPZ dále rostou. Studium SPZ je z více než 80% realizováno formou dvouletého nástavbového studia končícího maturitou, 12% připadá na čtyřleté maturitní obory a zbytek na studium pomaturitní. Pouze malý podíl studia SPZ se týká učebních oborů a to s ekonomickým zaměřením. Z převážné většiny je tedy SPZ koncipováno pro středoškoláky s maturitou.

II.2.3. Srovnání s ČR

Složení učebních a studijních oborů na **středních odborných učilištích** v regionu se od struktury ČR odlišuje především vyšším podílem strojírenských, elektrotechnických, dřevozpracujících a stavebních oborů a na druhé straně nižším podílem oborů chemie a potravinářství, textilu a oděvnictví, zemědělství a služeb.

Obdobně se liší struktura studijních oborů na **středních odborných školách** v regionu od oborové struktury SOŠ celé ČR, tzn. vyšší podíl strojírenských a elektrotechnických oborů a nižší podíl oborů ekonomiky, obchodu a služeb.

Pokud jde o oba typy škol (střední odborná učiliště a střední odborné školy), dochází z hlediska trhu práce k příznivějšímu vývoji oborové struktury. Po předcházející vlně zájmu studentů o ekonomické studijní obory, jejímž důsledkem byl přebytek zájemců o příslušná pracovní místa, současná větší orientace na technické obory lépe vyhovuje potřebám zaměstnavatelů.

II.3 Vysoké školství

V regionu působí tři vysoké školy, které v roce 1995/96 navštěvovalo celkem 16 031 studentů. Nejstarší a největší vysokou školou je Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava. V roce 1995/96 na pěti fakultách této školy studovalo 9 779 studentů. Fakultu strojírenskou navštěvovalo 1817 studentů, na fakultě elektrotechniky a informatiky studovalo 1303 studentů. Fakulta hornicko-geologická měla celkem 2296 studentů, z nichž 916 studovalo při zaměstnání. Nejfrekventovanějším oborem je obor hornictví a hornická geologie, který studovalo 564 studentů. Fakulta metalurgie a materiálového inženýrství měla 1233 studentů, největší počet z nich se věnuje oboru hutnictví. Nejvíce studentů však absorbuje fakulta ekonomická se 3130 studenty.

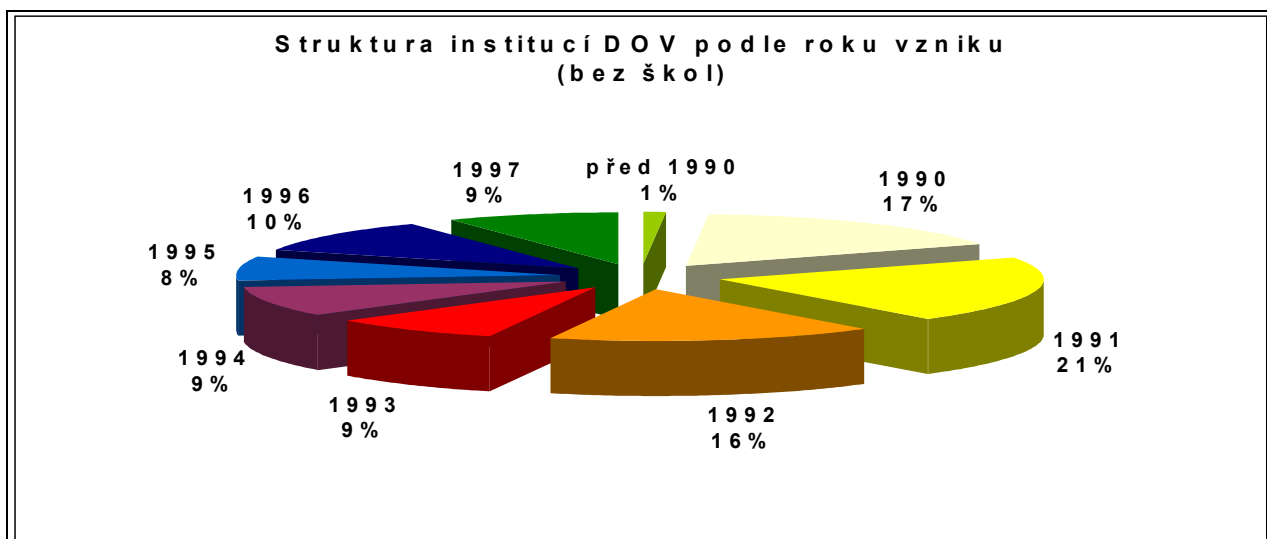
Další ostravskou vysokou školou je Ostravská univerzita, kterou v roce 1995/96 navštěvovalo 3 992 studentů. OU zahrnuje fakultu zdravotně sociální se 226 studenty převážně bakalářského stupně (204), fakultu filozofickou, na které v současné době studuje 1014 studentů, převážně se jedná o učitelké obory pro základní a střední školy (682 studentů). Součástí Ostravské univerzity je rovněž fakulta přírodovědecká, která má 672 studentů a fakulta pedagogická se 2080 studenty, kde téměř polovinu tvořili studující při zaměstnání (1026).

Nejmladší vysokou školou v regionu je Slezská univerzita v Opavě, kterou tvoří dvě fakulty a to Filozoficko-přírodovědecká fakulta, na které studuje učitelké i neučitelké obory celkem 1059 studentů, a Fakulta obchodně podnikatelská (umístěná v Karvině), kde studuje 1201 studentů - převážně ekonomické obory (1131).

Z celkového počtu 16015 studentů všech tří vysokých škol regionu největší počet posluchačů studoval technické obory (6 236 studentů, tj. 38,9 %), následovaly obory ekonomické se 4 709 posluchači (29,4 %). Učitelké obory (humanitní i přírodovědné) studovalo 2 765 studentů (17,3 %), následovala skupina oborů humanitních (1 613 stud., 10,1 %) a skupina oborů přírodovědeckých se 692 posluchači (4,3 %).

II.4 Další odborné vzdělávání

Systém dalšího odborného vzdělávání (DOU) prošel v Ostravském regionu obdobně jako v celé republice v devadesátých letech výraznými změnami. Vedle škol (středních a vysokých), které tradičně poskytovaly kurzy studia při zaměstnání, vzniklo velké množství soukromých vzdělávacích institucí, které tržním způsobem reagovaly na poptávku ze strany jednotlivců i institucí. Více než polovina těchto firem vznikla hned na počátku transformace, tj. mezi lety 1990 – 1992.

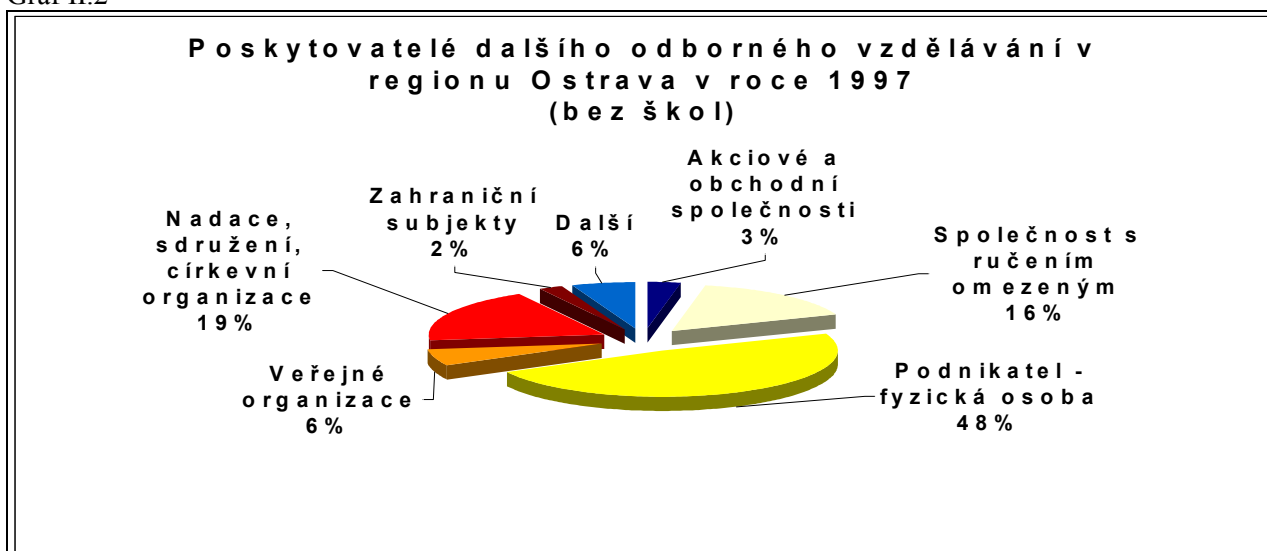


Zdroj: databáze - Ing. Jan Hammersack

Ostravský region patří mezi nejlépe vybavené regiony nabídkou kurzů dalšího vzdělávání. Nepočítáme-li školské instituce, počet subjektů majících oprávnění poskytovat další vzdělávání v regionu více než 630⁹. Z tohoto množství je na základě specifických odhadů asi 170 firem skutečně aktivních, což představuje podstatně vyšší zastoupení v regionu ve srovnání se situací v ČR (na 100 tisíc osob ekonomicky aktivních tak připadá v regionu Ostrava 35 těchto firem, zatímco v ČR pouze 28). Na druhé straně počet firem nabízejících jazykové vzdělávání je v regionu nižší než v průměru republiky (74 firem na 100 tis. ekonomicky aktivních oproti v regionu 92 v ČR).

Ve struktuře poskytovatelů dalšího odborného vzdělávání v regionu je zastoupena široká škála různých typů institucí.

Graf II.2



Zdroj: databáze - Ing. Jan Hammersack

Šetření organizované odborem vysokých škol ministerstva školství ukázalo, že specializované vzdělávací a poradenské firmy poskytují širokou škálu kurzů. Stabilní poptávka existuje po kurzech v oborech účetnictví, obchodu, služeb, logistiky (kolem 56% účastníků), počítačových technologií (kolem 30%) a strojírenství (14%). Na regionálním trhu práce představují frekventanti těchto krátkodobých specificky zaměřených kurzů (tj. pracovní síly s praxí v daném oboru) silnou konkurenci pro absolventy daných oborů středních odborných škol a učilišť.

⁹ Údaje z roku 1997, Databáze - Ing. Jan Hammersack

Rekvalifikační kurzy pořádané a financované úřady práce pro registrované uchazeče o práci tvoří rovněž součást nabídky dalšího vzdělávání v regionu. Rozsah institucí poskytujících rekvalifikační kurzy na základě akreditace ministerstva školství je 125, což je relativně více než v průměru ČR (na 100 tis. ekonomicky aktivních v regionu připadá 25 těchto firem zatímco v ČR pouze 20) a zároveň je nabídka těchto kurzů v regionu Ostrava variabilnější a pokrývá větší rozsah oborů. Podobně jako v celém státě je však v Ostravském regionu podíl osob, které procházejí rekvalifikačními kurzy, na celkovém počtu nezaměstnaných stále velmi nízký (pod 5%).

Podle údajů úřadu práce v Ostravě byly v roce 1997 kurzy zaměřeny zejména na kvalifikace, které zlepšují postavení na trhu práce jako jsou: znalost práce s počítačem, příprava na podnikání, svářečské kurzy, kurzy pro profese ve zdravotnických a kosmetických službách, kurzy účetnictví. V posledních letech dochází k dílčím posunům ve struktuře kurzů a to tak, že klesá zájem o účetnické profese a naopak roste potřeba kurzů pro obchodní styk se zahraničím s výukou cizích jazyků. Stabilní místo v nabídce kurzů mají specifické motivační kurzy pro mladistvé a dlouhodobě nezaměstnané a rovněž rekvalifikační kurzy pro osoby ohrožené nezaměstnaností v důsledku restrukturalizace velkých podniků.

II.5 Shrnutí

Střední školy regionu (vyšší sekundární úroveň)

- Ve srovnání s ČR poskytují střední školy užší nabídku všeobecného vzdělávání na gymnáziích a v nematuritních oborech středních odborných učilišť. Nízké zastoupení učňů neodpovídá převažujícímu průmyslovému charakteru regionu. Na druhé straně je zde patrný přebytek odborných programů s maturitou. Tento trend se udrží v budoucnu; podle stavů přijímaných do I. ročníků vykazují odborná učiliště klesající, zatímco střední odborné školy rostoucí tendenci.

Ačkoliv zájem studentů středních škol o ekonomické obory a obory služeb vrcholil v roce 1995/96, budou v blízké budoucnosti absolventi těchto kurzů stále představovat nejpočetnější skupinu. Struktura absolventů tak nebude v souladu s poptávkou podniků, které preferují spíše absolventy technických oborů.

Vysoké školy regionu

- Nabídka vysokoškolských programů pokrývá kvalifikace v oblasti technické, ekonomické, přírodovědní a společenskovední. Zatímco technické studijní obory nevyčerpávají zcela své kapacitní možnosti při neuspokojené poptávce po technické inteligenci naopak humanitní obory nemohou pro nedostatek kapacity poptávku po studiu uspokojit.
- Přes obecně vysokou poptávku po vysokoškolsky vzdělaných odbornících se absolventi různých oborů studia neumísťují stejně úspěšně. S určitými problémy při nacházení místa se setkali absolventi přírodních věd. Z technických oborů měli potíže zejména absolventi oborů hornictví a metalurgie, tj. dříve profilujících a nyní postupně redukováných výrobních regionu. Tito absolventi také spolu s absolventy strojírenských oborů patří mezi ty, kteří nejčastěji opouštějí vystudovaný obor a nacházejí si práci v jiných oborech.
- Pro vyhodnocování a podporu úspěšného uplatňování absolventů všech tří univerzit v regionu byla v roce 1998 vypracována „feasibility study“¹ pro zřízení poradensko analytického centra při VŠB - Technické univerzitě Ostrava. Toto centrum by při spolupráci s oběma dalšími univerzitami (Ostravské a Slezské) umožňovalo napojení na zaměstnavatelské organizace, úřady práce a další potenciální zájemce (ARR, města) a poskytovalo poradenské služby širokému okruhu klientů.

Další odborné vzdělávání

Region je relativně dobře vybaven nabídkou kurzů dalšího vzdělávání, jejíž struktura se rozvíjí na základě tržních principů. Rozsah a aktivita soukromých firem poskytujících další vzdělávání převyšuje průměr republiky. Pouze nabídka jazykového vzdělávání v regionu zaostává za republikovou úrovní.

III. Kvalifikační potřeby na trhu práce v regionu a jejich konfrontace s nabídkou kvalifikací

Pro současnou situaci na trhu práce v České republice je příznačná nerovnováha spočívající jednak ve výrazném nepoměru mezi rozsahem nabídky pracovních sil a velikostí poptávky po ní (nabídka je nyní cca 4x vyšší než poptávka) a jednak v nesouladu mezi oborovou a kvalifikační strukturou této nabídky a poptávky.

Řešit tuto situaci znamená zabývat se základními otázkami hospodářského rozvoje státu či regionu (oživení ekonomiky, struktura potřeb zaměstnavatelů atd.), ale i adekvátností nabídky vzdělávacích možností regionu pro získání potřebné kvalifikace. Je to i otázka získávání potřebných kvalitních informací a práce s nimi.

Obecně platí, že požadavky trhu práce se mění velmi rychle a pracovní síla na ně reaguje spíše se zpožděním. V každém regionu existuje řada profesí, o které zájem na trhu práce není, a při tom existují kvalifikační potřeby, které často i dlouhodobě nemohou být naplněny. Vzniká strukturální nezaměstnanost, kdy na trhu práce je současně jak přebytek pracovních sil tak i jejich nedostatek.

Na měnící se požadavky trhu práce nedostatečně reaguje i stávající školský a vzdělávací systém, produkující neadekvátní strukturu absolventů učebních a studijních oborů. Probíhající proces optimalizace sítě škol prozatím daný problém neřeší potřebným způsobem. Nadále existují obory, o jejichž absolventy zájem není a zřejmě ani nebude, a tito lidé, jimž stát zaplatil kvalifikaci, budou požadovat další podporu (na rekvalifikaci, státem dotovaná pracovní místa, na podporu v nezaměstnanosti).

Za účelem přesného určení budoucích pracovních příležitostí pro absolventy škol je nutno náležitě znát potřeby a situaci na regionálním trhu práce. Vzhledem k nedostatku informací o budoucích potřebách trhu práce bylo v rámci této studie provedeno komplexní dotazníkové šetření mezi podniky. V podmínkách ekonomické nejistoty jsou podobná šetření určitým způsobem omezena. Proto bylo rozhodnuto, že v rámci současné pilotní studie budou zjišťovány pouze krátkodobé potřeby zaměstnavatelů. Nicméně se předpokládá, že hlavní trendy zjištěné v průběhu šetření budou zachovány i v následujících letech.

III.1 Základní charakteristiky provedeného dotazníkového šetření a struktura respondentů

Základním cílem terénního šetření bylo poznání kvalifikačních potřeb regionu s výhledem do r. 2000, se zřetelem na aktuální stav ke konci roku 1998. Zjišťovány byly záměry vybraných zaměstnavatelů působících v regionu v oblasti pracovních sil, jejich očekávané uvolňování (v členění dle stupně vzdělání i dle profesní skladby) i předpokládaný nábor (opět ve stejném členění). Zjišťován byl také jejich zájem o absolventy jednotlivých učebních a studijních oborů, míra spolupráce podniků se školami, spokojenost zaměstnavatele s přijatými absolventy atd. Některé otázky byly zaměřeny i na problematiku vzdělávání pracovních sil v podnicích.

Provedení a vyhodnocení terénního šetření bylo nejdůležitější součástí celé studie o kvalifikačních potřebách regionu. Databáze, získaná při průzkumu, umožnila účelně propojit existující databáze úřadů práce a školských úřadů a získat tak nové pohledy na jevy a procesy, které v regionu dlouhodobě probíhají.

Jedním ze základních cílů bylo formulovat disproporce v řetězci žák (a jeho rodiče) - škola (resp. školský úřad) - zaměstnavatelé - úřad práce v podmínkách regionu a určit směr, kterým by se kvalifikační potřeby měly v nejbližší době vyvíjet.

Dotazníkové šetření proběhlo v měsíci březnu a dubnu 1998 na území šesti okresů Ostravského regionu. **Celkem bylo osloveno 2 635 podniků a organizací. Z tohoto počtu přijalo účast v šetření 481 subjektů, tedy 20 % z oslovených.**

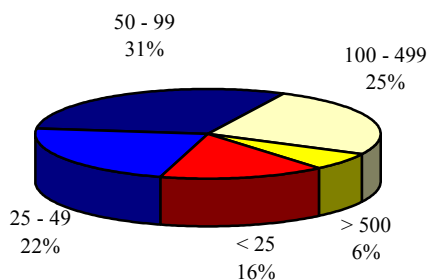
Skupina respondentů¹⁰, kteří se rozhodli šetření zúčastnit, v dostatečné míře reprezentuje strukturu podnikatelských aktivit v regionu (podle registru podniků).

Největší část respondentů - 32% - vykazala sídlo organizace na území okresu Ostrava-město. V okrese Frýdek-Místek sídlí 80 organizací (17% z úhrnu), v okrese Karviná 75 subjektů (15%), v okrese Opava 69 subjektů (14%), okrese Bruntál 62 subjektů (13%) a v okrese Nový Jičín 43 subjektů (9%).

Graf III.1

Zdroj: Podnikové šetření, Garep, 1998

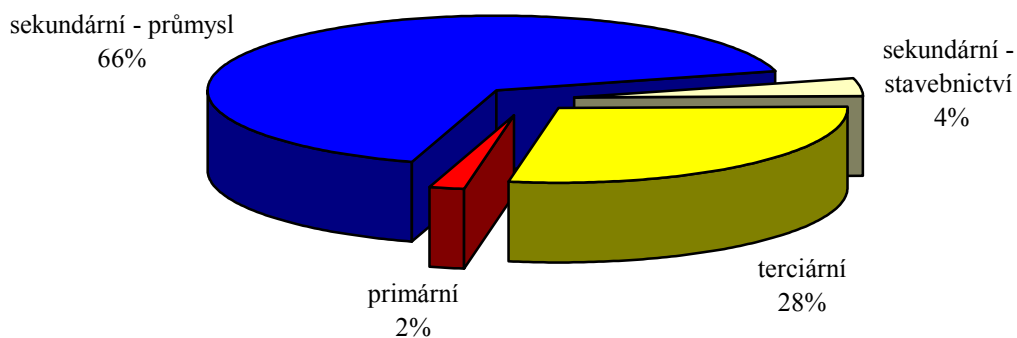
**Struktura respondentů podle velikosti
(počet zaměstnanců)**



Z výše uvedeného grafu je patrné, že většina respondentů patří do kategorie středních podniků. **Podniky, které se účastnily terénního šetření zaměstnávaly (k 31. prosinci 1997) celkem 127 371 lidí.**

Graf III.2

**Struktura respondentů podle sektoru
(podíl na zaměstnanosti)**



Zdroj: Podnikové šetření, Garep, 1998

Terénního šetření se účastnily organizace, které se na celkové zaměstnanosti v regionu podílejí bezmála 1/4 (22,7%). Jde o velmi vysokou hodnotu. Šetřený vzorek byl tak podstatně větší než parametry jiných šetření, které provádí Český statistický úřad¹¹. Lze tedy říci, že terénní šetření bylo dostatečně rozsáhlé, aby se daly zjištěné trendy a tendence zobecnit.

¹⁰ Respondentem se rozumí podnik. Ve většině případů byl dotazník distribuován na personální oddělení nebo ředitelům útvaru rozvoje lidských zdrojů. V jiných případech byl dotazník adresován na ředitele.

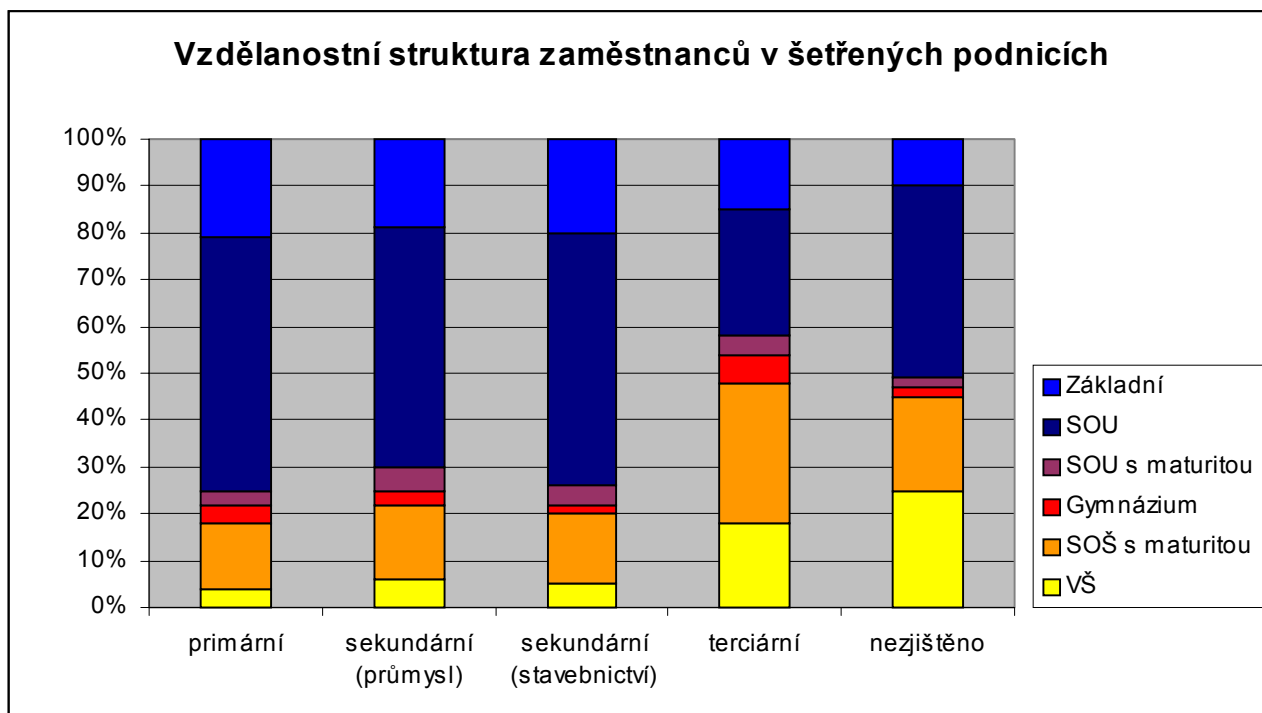
¹¹ Pro srovnání: Výběrové šetření pracovních sil, které čtvrtletně provádí na území České republiky Český statistický úřad, se v I. čtvrtletí 1998 zúčastnilo 71 000 respondentů v 27 000 domácnostech (0,8% vzorek). Trexima s.r.o. použila pro čtvrtletní šetření průměrné mzdy, které je zpracováváno pro Ministerstvo práce a sociálních věcí, také podstatně menší vzorek (ve 4. čtvrtletí 1997 zahrnoval subjekty zaměstnávající kolem 14 % z celkového počtu pracovních sil v ČR).

Úroveň dosaženého vzdělání respondentů

Na základě poznatků z šetřeného souboru respondentů bylo možno charakterizovat stávající strukturu jejich pracovních sil dle stupně dosaženého vzdělání. Největší podíl na pracovních silách zaujímali vyučení (jednalo se celkem o 55,3 tis. osob, tj. 45% z celkových stavů pracovních sil šetřených podniků).

Nejvyšší úroveň vzdělání byla zaznamenána u pracovníků v terciární sféře (vysokou školu absolvovalo 18% a střední odbornou školu s maturitou 30% zaměstnanců). V odvětvích sekundární sféry (v průmyslu i stavebnictví) absolvovala největší část pracovníků (52%) střední odborné učiliště. Podíl vyučených je také nejvyšší ve sféře primární (54%).

Graf III.3



Zdroj: Podnikové šetření, Garep, 1998

III.2 Očekávané změny v sektorové struktuře zaměstnaných v regionu

Provedené šetření umožnilo identifikovat očekávané změny ve struktuře dosaženého stupně vzdělání pracovních sil v regionu do roku 2000 a to na základě záměrů, které v průzkumu vyjádřili zaměstnavatelé k otázkám nábory a propouštění pracovních sil.

Očekávané změny byly zjišťovány pro dva časové horizonty: do konce r. 1998 a výhled pro léta 1999 - 2000. Z provedeného průzkumu vyplývá, že v horizontu těchto tří let se struktura zaměstnanosti (dle situace šetřených podniků) v území poměrně značně změní. Do konce r. 2000 by ve sledovaném vzorku organizací mělo být propuštěno 13,7 tis. pracovníků, nově přijato by naopak mělo být 12,1 tis. osob. **Změny by se tedy měly dotknout 25,8 tis. pracovních míst, což představuje zhruba 20% z dnešního stavu zaměstnanosti v šetřeném souboru.**

Změny snižováním počtu pracovníků se budou týkat především odvětví sekundární sféry, která se na počtu uvolňovaných podílí více než 90%, na počtu nově přijímaných 84% (nejvíce **v průmyslu - až o třetinu**). Výraznější snižování stavu pracovníků lze očekávat nadále v primárním sektoru ekonomiky (**zemědělství a lesnictví**), kde by počet propouštěných v uvedeném vzorku zaměstnavatelů mohl být až pětkrát větší, než počet nově přijímaných.

Pokud by např. v celém odvětví zpracovatelského **průmyslu** v regionu došlo k trendu, který naznačilo terénní šetření ze vzorku zaměstnavatelů, znamenalo by to v období do konce r. 2000 snížení stavu zaměstnaných v průmyslu o cca 10 tis. osob.

Management **stavebních firem** očekává v dalším období **nárůst zaměstnanosti**. Rozdíl mezi počtem uvolňovaných a přijímaných přesahuje počet 700 osob; pokud by zmíněná tendence měla platit v celém odvětví stavebnictví v regionu, znamenalo by to vytvoření cca 5 tis. nových pracovních míst.

Růst zaměstnanosti očekávají i organizace v **terciární sféře**. Počet očekávaných přijetí je téměř dvakrát vyšší než předpokládaný počet uvolňovaných. Při splnění těchto trendů by v regionu mohlo být do konce r. 2000 vytvořeno více než 6 tis. nových pracovních míst v terciéru.

III.3 Očekávané změny v úrovni dosaženého vzdělání pracovníků v regionu

Ze **srovnání vzdělanostní struktury pracovníků uvolňovaných a přijímaných** v období do konce r. 2000 (a porovnáním se současným stavem u respondentů) lze odvodit následující závěry:

- Zaměstnavatelé budou propouštět především pracovníky **nekvalifikované** (se základním vzděláním). Ve sledovaném období 3 let by jich mohlo být uvolněno cca 3,7 tis. (tj. 17 % z původního stavu), zatímco přijato jich bude cca 1,4 tis. Výsledné saldo je výrazně záporné (mínus 2,3 tis.). Pokud avizované záměry zaměstnavatelů budou skutečně naplněny, o zaměstnání přijde každý 9 - 10 pracovník s pouze základním vzděláním. Jejich podíl na úhrnné zaměstnanosti pravděpodobně klesne pod 16 %.
- Těžiště změn v kvalifikační struktuře pracovníků ve sledovaném regionu bude v souboru osob **vyučených bez maturity (SOU)**. Zatímco na celkovém stavu pracovních sil respondentů se tato skupina zaměstnanců podílí 45%, její podíl na počtu uvolňovaných (55%) i na počtu přijímaných (71%) bude značně nadprůměrný. Saldo obratu takto kvalifikovaných pracovních sil může činit téměř +1,0 tis. osob, což při současném poklesu celkového počtu pracovníků v souboru respondentů způsobí nárůst podílu vyučených bez maturity (o cca 1,5%) na těchto celkových stavech.
- Výrazně se sníží počet a rovněž podíl **vyučených s maturitou (SOU s maturitou)**. Počet propouštěných by mohl být až 2x vyšší než počet přijímaných. Celková skutečná potřeba pracovníků s tímto typem vzdělání by se v národním hospodářství v regionu mohla snížit o cca desetinu.
- Poměrně stabilizovaná bude skupina pracovníků se **vzděláním úplným středním všeobecným (gymnáziem)**. Přestože se jedná o skupinu zhruba stejně početnou jako soubor vyučenců s maturitou, její zastoupení na počtu jak uvolňovaných (2%), tak i nově přijímaných (1%) bude mnohem nižší. Saldo (přijímaní minus propouštění) je záporné (-180 osob), relativně však ne příliš. Pokud se vyplní záměry zaměstnavatelů, počet zaměstnanců s tímto vzděláním klesne o cca 3,5%.
- Pravděpodobně velmi stabilní skupinou na regionálním trhu práce bude v nejbližších 3 letech početně silný soubor osob se **vzděláním úplným středním odborným (SOŠ s maturitou)**. Toto vzdělání vykazuje celá pětina z počtu zaměstnanců sledovaného souboru. Na počtu uvolňovaných se však tato skupina podílí pouhými 4% (a na počtu přijímaných 5%). Výsledné saldo (přijímaní - propouštění) je sice kladné (80 osob), ovšem spíše než o růst se jedná o stagnaci celkového počtu takto kvalifikovaných osob.
- **Vysokoškolské vzdělání (VŠ)** vykazuje více než 10% respondentů; přitom na počtu uvolňovaných se vysokoškoláci podílejí pouhými 2%, na počtu přijatých pak 6%. Počet předpokládaných nových přijetí (710 pracovníků) je více než 2x vyšší než avizovaný počet uvolňovaných (330 pracovníků), výsledné saldo je proto vysoce kladné (téměř 400 osob).

Tabulka III.1 Posuny ve struktuře dosaženého vzdělání pracovníků

stupeň vzdělání	struktura pracovních sil u respondentů						saldo*
	stav k 31. 12. 1997		uvolňovaných*		přijímaných*		
	počet	%	počet	%	počet	%	
Základní	21 722	18	3 684	27	1 395	12	- 2 289
SOU	55 271	45	7 580	55	8 510	71	930
SOU s maturitou	5 393	4	1 224	9	651	5	- 573
Gymnázia	4 922	4	310	2	130	1	- 180
SOŠ s maturitou	24 447	20	597	4	683	5	86
VŠ	12 793	10	331	2	710	6	379
Celkem	123 793	100	13 726	100	12 079	100	- 1 647

* v období 1998 - 2000

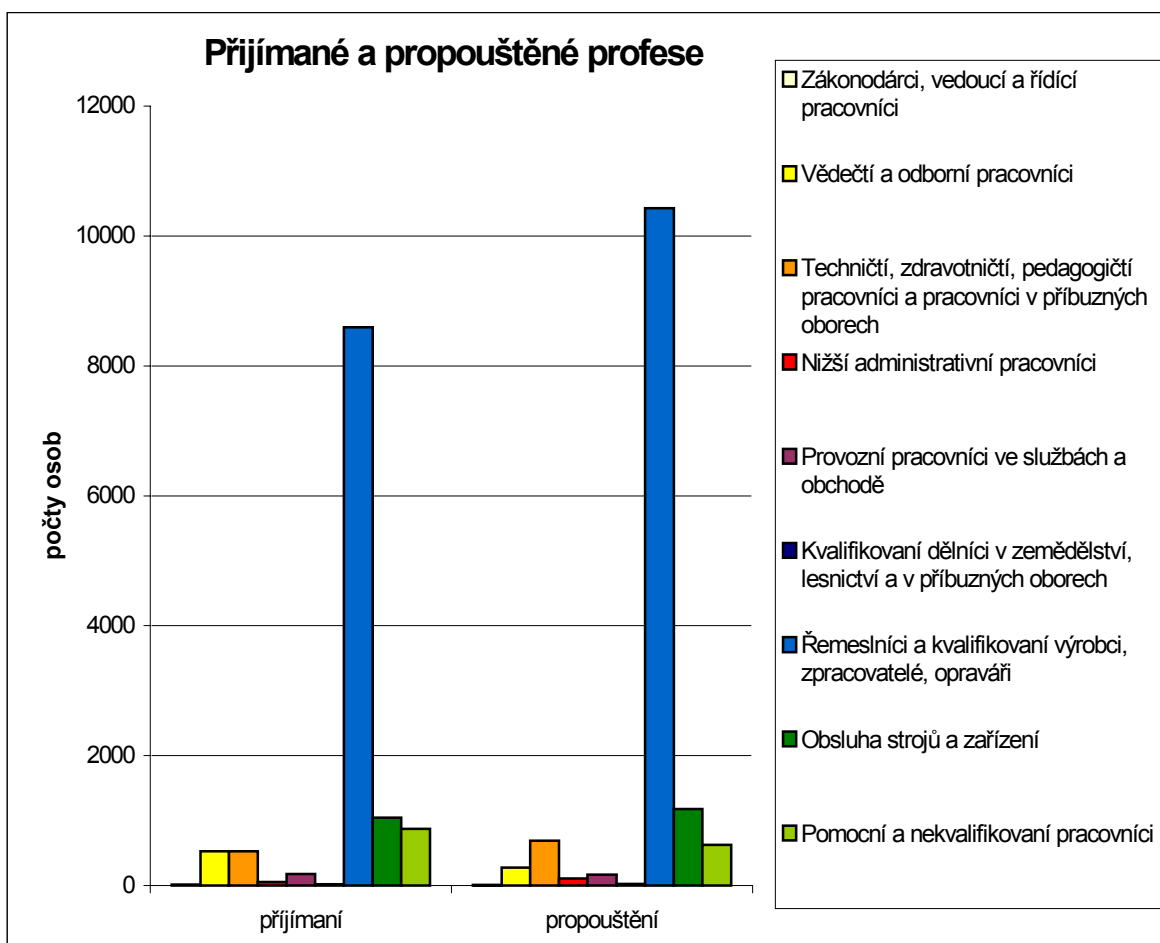
Pramen: Podnikové šetření, Garep, 1998

Obecně lze konstatovat, že celkový počet pracovníků se v průběhu sledovaného období 1998 - 2000 v důsledku předpokládaných změn snížil, vzdělanostní struktura se však zlepšila. Počet vyučených pracovníků a počet vysokoškolsky vzdělaných se zvýšil, poklesne naopak počet nekvalifikovaných pracovníků a absolventů učebních oborů s maturitou.

III.4 Očekávané změny v profesní struktuře pracovníků v regionu

Výsledky šetření ukazují, že většina řídicích pracovníků podniků má jasnou představu o požadované profesní a kvalifikační struktuře personálu. Struktura přijímaných a propouštěných profesí byla v dotazníku členěna v souladu s mezinárodní klasifikací povolání (KZAM).

Graf III.4



Zdroj: Podnikové šetření, Garep, 1998

KZAM 1 - Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci:

V této kategorii **nedojde k velkému pohybu** na trhu práce až do konce sledovaného období.

KZAM 2 - Odborníci:

Ačkoliv celá řada podniků vykazuje zájem o pracovníky s vysokoškolským vzděláním, je poptávka po této třídě (vědci a odborníci) poměrně nízká. Očekává se velký zájem o třídu 21 (techničtí inženýři, vědci a odborníci), která se na očekávaném náboru podílí téměř 60%, zatímco na očekávaném uvolňování pouze 2%. **Jednoznačně největší poptávka bude po strojních inženýrech, po stavebních inženýrech, po hutních a důlních inženýrech a po programátorech.** Dále je předpoklad na přijetí 163 odborných pedagogických pracovníků, ovšem počet předpokládaných uvolnění bude v této profesi vyšší (223). Byl zjištěn i stále přetrvávající zájem o právníky (29 osob). O vysokoškolsky vzdělané ekonomy byl zájem již velmi nízký; u lékařů je počet nově požadovaných nižší, než počet pravděpodobně uvolňovaných.

KZAM 3 - Technici a pomocní odborní pracovníci:

Poptávka po této třídě zaměstnanců, převážně absolventů středních škol, je nízká (technici, zdravotnický personál a učitelé). Plánuje se uvolnění nejméně 700 osob (5 % z celkového počtu) a přijato by mělo být pouze 530 osob.

Zájem zaměstnavatelů je koncentrován do dvou tříd: na skupinu 31 (**technici ve fyzikálních a technických oborech**) a na třídu 34 (pomocní odborní pracovníci). Postavení těchto dvou nosných tříd na trhu práce je ovšem zásadním způsobem odlišné: zatímco techniků by mohlo být přijato téměř 180, počet propouštěných se může pohybovat kolem čísla 20. V souboru pomocných odborných pracovníků je naproti tomu avizované propouštění 469 osob, které je zhruba 2x vyšší, než očekávaný nábor (240). V rámci skupiny techniků **bude největší zájem o stavební techniky a o strojírenské techniky.** V třídě 34 - pomocní odborní pracovníci - bude zájem o **zprostředkovatele obchodních transakcí a o obchodní zástupce.** V profesní skupině odborní administrativní pracovníci již počet uvažovaných propouštění mnohonásobně převyšuje očekávanou poptávku po nových pracovnících.

KZAM 4 - Nižší administrativní pracovníci, úředníci:

Poptávka po této třídě je minimální. Počet propouštěných je nízký (109), dvakrát však převyšuje předpokládaný počet nově přijatých.

Podle šetření je velmi nízká poptávka po pracovnících třídy 41 - nižší administrativní pracovníci. Tito budou spíše ve zvýšené míře propouštěni. Ve třídě 42 - úředníci ve službách a obchodě (pokladní, recepční, informátoři atd.) bude zájem o nové pracovníky vyšší, než jejich uvolňování (zde se ovšem jedná o velmi malé počty osob).

KZAM 5 - Obslužní pracovníci a pracovníci v obchodu:

O tuto třídu je patrný určitý zájem: Plánuje se přijetí 170 nových pracovníků a 179 jich má být uvolněno. Bude poměrně značný zájem o pracovníky ve třídě 51 - **obsluhující pracovníci, pečovatelé.** Překvapivě malá poptávka byla zjištěna o profesi třídy 52 - prodavači, předváděči zboží. Tato skutečnost byla pravděpodobně způsobena malým zastoupením obchodních organizací v šetřeném vzorku podniků.

KZAM 6 - Kvalifikovaní zemědělství a lesničí dělníci:

Změny v této kategorii pracovníků budou minimální. V ekonomice regionu byla pozice odvětví zemědělství zjištěna jako druhořadá, a to jak podílem na hodnotě produkce, tak i podílem na úhrnné zaměstnanosti. Proto se **kvalifikované dělnické zemědělské profese na regionálním trhu práce příliš neuplatní.**

KZAM 7 - Řemeslníci a výrobci v příbuzných odvětvích:

Nejvíce změn v rámci regionu se odehraje právě v této třídě - **řemeslníci a kvalifikovaní dělníci, opraváři a výrobci** (podle odhadu by mohlo být přijato 8 600 takto kvalifikovaných pracovníků - téměř 73 %, zatímco 10 429 by jich mohlo být ze zaměstnání uvolněno - 77 %).

Vzhledem k zaměření ekonomické základny regionu zaznamenala největší pohyb na trhu práce třída 71 - kvalifikovaní dělníci při dobývání surovin a stavební dělníci. V rámci této třídy byl zjištěn zájem na přijetí 6 141 pracovníků, propuštěno ve stejné době by však mělo být 9 603 osob. Z jednotlivých kvalifikací jsou zde nejvíce zastoupeni dělníci v pracovní skupině 711 (horníci). **Značný je zájem** také o pracovníky ve třídě 712 (kvalifikovaní **stavební dělníci - zedníci, betonáři, truhláři a lešenáři**). Značnou poptávku, ale zároveň i vysoký počet propouštěných signalizují zaměstnavatelé v profesích pracovní skupiny 713 (kvalifikovaní dělníci zajišťující dokončovací stavební práce). **Zájem je především o stavební pokrývače a o instalatéry**. V profesi stavební a provozní elektrikář počet uvolňovaných (200) vysoce překračuje počet avizovaných přijetí.

V třídě 72 - kvalifikovaní kovodělníci a strojírenští dělníci - očekávaný nábor (1 917 pracovníků) vysoce převyšuje signalizované propouštění (613 osob). **Největší zájem bude o profese kovář, nástrojář, zámečnick** (817 osob), o **formíře, svářeče, montéry** (418 pracovníků). Pracovní uplatnění snadno najdou také **mechanici a opraváři strojů a zařízení** (339 pracovníků) a **mechanici, seřizovači a opraváři elektrických a elektronických zařízení a přístrojů** (343 osob).

KZAM 8 - Obsluha zařízení a montáž:

Také v této třídě dojde ke značným změnám (1200 pracovníků bude přijato a 1000 uvolněno).

Poptávka po profesích řazených do všech tří podtříd 8. třídy KZAM je rozdělena rovnoměrně, ovšem jejich výsledné postavení na trhu práce je velmi rozdílné. Ve třídě 81 - **obsluha průmyslových zařízení** - by mohlo být přijato cca 350 pracovníků, ale počet uvolněných bude **pravděpodobně nejméně 3x vyšší**. Ve skupině profesí 811 (obsluha důlních zařízení) byl zjištěn záměr zaměstnat 48 pracovníků, ale současně uvolnit 174 jiných, ve skupině 812 (obsluha zařízení na zpracování kovů) by mohlo být přijato 245 osob, ale propuštěno 626 jiných, ve skupině 815 (obsluha zařízení při chemické výrobě) je rovněž počet uvolňovaných (162) výrazně vyšší, než počet předpokládaných přijetí (30).

V průběhu nejbližších tří let budou pravděpodobně **nedostatkové profese** třídy 82 KZAM - **obsluha stacionárních zařízení, montážní dělníci**. Ve sledované skupině podniků byl zjištěn záměr přijmout 373 takto kvalifikovaných osob, naopak propuštěno ze zaměstnání by jich mělo být pouze 9. **Největší zájem** byl zaznamenán o profesi 8211 KZAM - **obsluha automatických (poloautomatických) strojů** (119 přijetí, žádný propuštěný) a o skupinu profesí 823 - **obsluha strojů na výrobu pryžových a plastových výrobků** (80 přijetí, žádný propuštěný). Ve skupině profesí 826 - **obsluha textilních strojů** by mělo být přijato téměř 70 pracovníků, propuštěno pak cca 7x méně. Ve skupině profesí 827 - **obsluha strojů na výrobu potravin** by mělo být přijato 55 pracovníků, ve skupině 828 - montážní 26 osob (a žádný pracovník v těchto dvou skupinách by neměl být uvolněn).

Značný zájem lze očekávat také o pracovníky třídy 83 - **řidiči a obsluha pojízdných strojních zařízení** (nábor 323 osob, 155 propouštěno). Plánuje se nábor 211 řidičů motorových vozidel (podtřída 832) a uvolněno by mělo být téměř 100 osob takto kvalifikovaných.

KZAM 9 - Nekvalifikované profese:

Zájem o tyto profese bude stabilní¹². Poptávka (874 pracovníků) měla převýšit uvolňování pracovní síly (627 osob). Z hlediska nabídky pracovních příležitostí je nejperspektivnější pro pracovníky bez kvalifikace skupina profesí 98 (**nekvalifikovaní pracovníci v průmyslu, stavebnictví a dopravě**), která se na celkovém počtu nabízených pracovních míst podílí více než 70% (na počtu uvolňovaných necelými 50%). Třída 91 - pomocní a **nekvalifikovaní pracovníci v obchodě a službách** se na počtu míst nově vytvářených pro nekvalifikované podílí 29% (na počtu uvolňovaných se podílí 32%). V třídě 92 - pomocní a nekvalifikovaní pracovníci v zemědělství a lesnictví nová volná místa prakticky nejsou zřizována, počet

¹² Údaje týkající se KZAM 9 je třeba posuzovat opatrně. Tyto údaje nejsou zcela v souladu s předcházejícími závěry, z nichž vyplývá, že neexistuje poptávka po nekvalifikovaných pracovních silách. Tyto nepřesnosti lze vysvětlit nedostatečně zpracovanou metodikou převodu mezi kvalifikačním a profesním systémem klasifikace.

uvolňovaných je ovšem vysoký (na celkovém počtu avizovaných propouštění z 9. hlavní třídy KZAM se podílí více než 20%).

Nedostatkové profese

Podnikové šetření se mimo jiné zabývalo i postojem zaměstnavatelů a otázkou profesí, které jsou na trhu práce v regionu nedostatkové.

Profese, kterých je nedostatek, zahrnují všechny úrovně vzdělání, ovšem největší nedostatek je pocíťován u vysokoškolsky vzdělaných odborníků (univerzitní - ekonom, stavební inženýr, učitel na základní škole, strojní inženýr, právník a programátor). Velice nízká nabídka je v oborech **elektrotechnika a strojní inženýrství**).

Naopak téměř žádný z účastníků šetření nezmínil nedostatečnou nabídku pracovních sil odpovídajících povoláním třídy KZAM 4 - nižší administrativní pracovníci.

Pokud jde o kvalifikované pracovníky ve službách (KZAM 5), největší zájem je o kuchaře a číšníky. V rámci kategorie KZAM 7 je nedostatek pracovníků ve strojírenství a stavebnictví, tedy profesí jako jsou mechanik, zámečnick, zedník, truhlář a elektromechanik. Ve třídě KZAM 8 je především nedostatek obsluhy strojních zařízení. Ve třídě KZAM 9 se nedostatečná nabídka neprojevuje téměř nikde.

III.5 Změny v oborové struktuře vzdělávání pracovníků

Je poměrně obtížné najít souvislost mezi zaměstnáním a dosaženou úrovní vzdělání, a to především proto, že neexistuje vzájemné propojení mezi klasifikací povolání a klasifikací vzdělání. Zaměstnavatelé vyjadřují své požadavky na pracovní sílu a její kvalifikaci prostřednictvím klasifikace povolání KZAM. K vyjádření struktury požadavků na úroveň a charakter vzdělání je nutno používat klasifikace vzdělávacích programů, které používají především školy a jen zřídka potenciální zaměstnavatelé.

Pro nalezení zmíněné souvislosti bylo třeba provést speciální analýzu. Kódy KZAM byly přiřčeny k odpovídacím kódům oborů vzdělávání (JKOV), a to s ohledem na charakteristiku příslušného pracovního zařazení a na charakter subjektu, ve kterém bylo dané pracovní místo vytvořeno.

Velký význam byl přikládán statistickému zkoumání výsledků podnikového šetření v oblasti požadavků zaměstnavatelů na kvalifikaci pracovní síly (s použitím KZAM a současně klasifikace JKOV). Klíčové poznatky této analýzy jsou uvedeny v tabulce III.2.

Tabulka III.2: Přehled kvalifikačních potřeb šetřeného vzorku zaměstnavatelů v regionu pro období let 1998 - 2000

skupina oborů vzdělání	název skupiny oborů	nově přijímaní pracovníci	propouštění pracovníci	rozdíl
1100	fyzikálně matematické vědy	54	1	53
1200	geologické vědy	3	0	3
1400	chemické vědy	8	0	8
2100	hornictví a hornická geologie	5 430	8 699	-3 269
2200	hutnictví	265	961	-696
2300	strojírenství, kovodělná výroba	205	17	188
2400	strojírenství, kovodělná výroba	1 817	629	1 188
2600	elektrotechnika	420	263	157
2800	technická chemie ostatní	46	7	39
2900	potravinářství	54	0	54
3100	textil a oděvnictví	467	228	239
3200	zpracování kůže, plastu a pryže	2	0	2

3300	zpracování dřeva, výroba hudebních nástrojů	76	19	57
3400	polygrafie	18	0	18
3500	architektura	1	0	1
3600	stavebnictví, geodézie a kartografie	658	59	599
3700	doprava, pošty a telekomunikace	92	0	92
4200	zemědělství a lesní hospodářství	2	7	-5
4300	veterinární vědy	0	6	-6
4500	zemědělství a lesní hospodářství	18	44	-26
5100	lékařské vědy	8	10	-2
5200	farmaceutické vědy	3	1	2
5300	zdravotnictví	53	104	-51
5500	zdravotnictví (obory studia na SOU)	8	0	8
6200	ekonomické vědy	30	21	9
6300	ekonomika a organizace, obchod a služby	145	521	-376
6400	ekonomika a organizace, obchod a služby (SOU)	110	133	-23
6800	právní vědy	31	19	12
7100	historické vědy	1	0	1
7200	publicistika, knihovnictví a vědecké informace	4	5	-1
7500	pedagogické vědy	6	1	5
7600	učitelství	137	236	-99
7700	psychologické vědy	3	0	3
7900	gymnaziální vzdělání	2	0	2
8100	vědy o umění	2	0	
8200	umění, užité umění	10	1	
	nezařazeno	1 655	1 521	

Zdroj: Podnikové šetření, Garep, 1998

Největší pohyb lze očekávat (nábor 5430 osob, propouštění 8699 pracovníků) v souboru pracovníků, kteří mají kvalifikaci ve skupině oborů vzdělání 2 100 (**hornictví a hornická geologie**). Nelze ovšem říci, že by rozdíl mezi počtem uvolňovaných a přijímaných znamenal, že se na trhu práce objeví zhruba 3 300 horníků, kteří budou v této profesi dále pracovat. Jednak značná část těchto uvolňovaných pracovníků vůbec nebyla vyučena v oboru a jednak velká část propouštěných nebude nadále pracovat vůbec (buď ze zdravotních důvodů), nebo již bude ke dni uvolnění splňovat podmínky pro odchod do (předčasného, invalidního, starobního) důchodu. Zaměstnavatelé, kteří mají o profesi „horník“ zájem do budoucna nepředpokládají, že by jejich požadavky na tuto kvalifikaci byly beze zbytku naplněny. Tuto situaci vyjadřovali názvem ochoty přijmout na příslušná místa i pracovníky s jinou kvalifikací, popř. bez kvalifikace.

Perspektivně bude **významná potřeba** pracovníků s kvalifikací v oboru 2400 (**strojírenství, kovodělná výroba** - celkem 1 817 požadavků) a v oboru 3600 (**stavebnictví, geodézie a kartografie**). Početná poptávka bude i po pracovnících skupiny oborů 2600 (**elektrotechnik** - 420 požadavků) a dále oborů 3100 (**textil a oděvnictví** - 467 pracovníků).

Propouštění se nejvíce dotkne - vedle již zmíněné skupiny oborů vzdělání hornictví a hornická geologie - především **hutnických** oborů (961 propouštěných) a také oborů strojírenské a kovodělné výroby (kód 2400, počet uvolňovaných 629). Mnohem větší uvolňování pracovní síly (512 osob), než její nábor (145 pracovníků), postihne pracovníky se vzděláním ve skupině oborů 6300 (**ekonomika a organizace, obchod a služby**) a také absolventy skupiny oborů 7600 (**učitelství** - očekávaný nábor 137 pracovníků, předpokládané propouštění 236 osob).

Kvalifikace horník a hutník zásadním způsobem formují trh práce v regionu. Požadavky na ně jsou téměř řádově vyšší, než požadavky na jakékoliv ostatní profese. Rozsah jak nábora, tak i uvolňování v těchto

povoláních souvisí s výrazně jednostranným zaměřením ekonomiky oblasti a může tedy podléhat značným výkyvům. Odhad budoucích potřeb v těchto případech je velmi obtížný, protože případné strukturální změny nejsou závislé pouze na ekonomických výsledcích odvětví. Pravděpodobně větší váhu mají jiné faktory; rozhodování o rozsahu a zaměření těchto výrobních bývá výsledkem politických jednání a politických rozhodnutí. Změny potřeb všech zbývajících profesí jsou vesměs výsledkem běžných mechanismů, tzn. jejich nový nábor i uvolňování jsou více závislé na výsledcích hospodaření jednotlivých firem.

Potřeba kvalifikovaných dělnických profesí, kterou nejvíce vyjadřují zaměstnavatelé v průmyslu a stavebnictví, by neměla být perspektivně ohrožena ani v důsledku případného zhoršení ekonomických výsledků u jednoho nebo několika zaměstnavatelů. Vzhledem k velkému počtu podniků, které tyto pracovní síly využívají, je **míra stability těchto profesí** na místním trhu práce **značná**.

Analýza kvalifikace přijímaných a propouštěných pracovních sil v členění dle oboru vzdělání a v členění dle jednotlivých okresů regionu přinesla poznatky o některých **regionálních disproporcích**: Za největší lze považovat tyto:

- V okrese Bruntál lze pro období do konce r. 2000 pokládat za nedostatkové zejména profese, vázané na tyto obory vzdělání: mechanik - seřizovač, strojní kovář, švadlena, zedník. K profesím, u nichž je propouštění větší než nábor, patří především učitelé.
- V okrese Frýdek - Místek budou pravděpodobně mezi nedostatkové obory náležet tyto: mechanik - seřizovač, elektromechanik, švadlena, zedník, prodavač. Naopak podstatně větší uvolňování než nábor je možno očekávat v profesích se vzděláním v oboru hutník, zámečnický, mechanik - opravář hutních zařízení, elektrikář - silnoproud a u absolventů středních ekonomických škol (obchodních akademií).
- V okrese Karviná lze očekávat značnou poptávku po profesích, kvalifikovaných v oboru švadlena a montér - potrubář, uvolňovány budou kvalifikace hutník, zámečnický, zdravotní sestra.
- V okrese Nový Jičín bude výrazná poptávka po absolventech strojírenských učebních oborů (zámečnický, nástrojář, strojní kovář) a dále po profesích elektromechanik, gumař - plastikář, zedník. Nadbytek bude absolventů obchodních akademií.
- V okrese Opava signalizuje terénní šetření vysokou poptávku po zámečnicích, obráběcích kovů, strojních kovářích, úpravářích kovů, po krejčovských a švadlenách, po tesařích, truhlářích a zednicích. Nadbytek může být u opravářů zemědělských strojů a učitelů.
- V okrese Ostrava - město lze očekávat výrazný nábor, ale i rozsáhlé propouštění v profesích s kvalifikací horník, hutník. Značná poptávka bude po absolventech oborů konstrukční a procesní inženýrství, strojírenství se zaměřením na počítače a CNC techniku, dále po mechanicích - seřizovačích, po zámečnicích, strojních kovářích, montérech, mechanicích - opravářích, elektrikářích, důlních elektromontérech. Značný počet nově přijímaných bude i v profesích mechanik elektronických zařízení, tesař, truhlář, zedník, pokrývač, instalatér a právník. Nadbytek bude především absolventů obchodní akademie a učitelů.

III.6 Propouštění a nábor podle velikostních kategorií zaměstnavatelů

Rozsah a struktura přijímaných a propouštěných pracovníků závisí na velikosti zaměstnavatele (určené počtem zaměstnanců). Lze očekávat, že ke značně progresivnímu vývoji dojde u **nejmenších podniků** s méně než 25 zaměstnanci. Tyto podniky tvoří ve vzorku šetřených podniků pouze 0,9 % celkového počtu zaměstnaných. Zatímco jejich podíl na počtu propouštěných je mnohem nižší, na počtu nově přijatých se podílejí procentem podstatně vyšším (1,8 %). Lze konstatovat, že podíl nově přijatých v nejmenších podnicích (do 25 zaměstnanců) je téměř dvakrát vyšší než průměrný počet těchto respondentů v celkovém počtu zaměstnanců, zatímco podíl uvolněných ze zaměstnání je zhruba dvakrát nižší (0,4 %). Přestože v absolutním vyjádření nejde o vysoká čísla (výsledné saldo je 160 zaměstnanců), jde o významný trend.

K nejvyššímu výslednému nárůstu pracovníků malých podniků (saldo) dojde v profesích kvalifikovaných pracovníků s kovy a strojnictvím (KZAM 72). S velkým rozdílem pak následuje skupina technických vědeckých pracovníků a inženýrů (KZAM 21) a skupina kvalifikovaných pracovníků ve výrobě (KZAM 74). Přestože z hlediska jednotlivých kategorií počet zaměstnanců klesá, jde o pokles velice mírný. Z hlediska klasifikace JKOV (klasifikace oborů vzdělání) budou tyto malé podniky projevovat zájem především o absolventy skupiny odborných programů 2 400 (strojírenství a kovodělná výroba) a 2 600

(elektrotechnika). Menší zájem lze identifikovat v případě oborů 2 900 (potravinářství) a 1 100 (fyzikálně matematické vědy).

Tabulka III.3: Přehled přijímaných a propouštěných pracovníků podle velikosti zaměstnavatele.

Velikost podniku	Podíl na zaměstnanosti		Podíl na přijímaných		Podíl na propouštěných		Rozdíl
	Počet osob	%	Počet osob	%	Počet osob	%	
do 25 zaměstnanců	1 105	0.9	53	0.4	213	1.8	160
25-99 zaměstnanců	14 061	11.3	678	4.9	1 271	10.5	593
100 a více	108 627	87.8	12 995	94.7	10 595	87.7	- 2 400
Celkem	123 793	100.0	13 726	100.0	12 079	100.0	- 1 647

zdroj: Podnikové šetření, Garep, 1998

Střední podniky s 25 až 99 zaměstnanci tvoří 11,3 % z celkového počtu zaměstnanců ze vzorku respondentů. Procento nově přijatých v rámci této skupiny tomuto počtu odpovídá (11,9 %), ovšem podíl propouštěných ze zaměstnání je velice nízký (4,9 %). Celkový počet pracovníků v podnicích, které spadají do této velikostní kategorie, se do konce roku 2000 zvýší o téměř 600 osob. U této skupiny podniků je největší pravděpodobnost, že budou prožívat období stability a rozvoje.

V kategorii středních podniků byl největší zájem o pracovníky třídy KZAM 74 (ostatní kvalifikovaní dělníci a pracovníci ve výrobě), dále pak třídy KZAM 71 (kvalifikovaní dělníci v oblasti dobývání surovin, stavební dělníci a dělníci v příbuzných odvětvích) a třídy KZAM 72 (kvalifikovaní pracovníci s kovy a strojním zařízením). Určitá poptávka bude i po pracovnících kategorie KZAM 21 (techničtí vědecktí pracovníci a inženýři) a kategorie KZAM 93 (pomocní a nekvalifikovaní pracovníci v dolech, lomech, průmyslu, ve stavebnictví a dopravě). Rozsáhlé propouštění se očekává ve třídě KZAM 21 (kvalifikovaní pedagogičtí pracovníci).

Velké podniky se 100 a více zaměstnanci pokrývají 87 % celkového počtu pracovníků šetřeného vzorku podniků. Stejným procentem se podílejí i na odhadovaném počtu osob nově přijatých do zaměstnání. Současně však bylo v těchto velkých podnicích na konci sledovaného období zaznamenáno rozsáhlé propouštění - celkový počet zaměstnanců se snížil o 2 400 osob (na očekávaném počtu propouštěných pracovníků se tyto podniky podílejí téměř 95 %).

III.7 Zvyšování kvalifikace pracovníků

Výsledky podnikového šetření přinesly pozitivní poznatky týkající se péče zvyšování kvalifikace pracovníků. Výsledky lze shrnout následovně:

- Doškolování a rekvalifikace svých zaměstnanců pravidelně, případně podle zvláštních kvalifikačních plánů (a většinou za účasti odborné školicí instituce) zabezpečuje cca 66% organizací. Nejčastěji jde o průmyslové a stavební podniky, ale i organizace, působící v terciární sféře.
- Spíše příležitostně se o kvalifikační potřeby pracovníků zajímá asi 15% z šetřeného souboru (častěji v organizacích terciéru).
- Pouze 10% firem v průzkumu uvedlo, že se problematikou doškolování (rekvalifikací) svých pracovníků sice speciálně nezabývá, avšak v případě individuální aktivity svých zaměstnanců v této oblasti je připraveno jim pomoci. Jen 7% firem připustilo, že se tímto zatím nezabývalo.

Vzdělávání a školení personálu

- Management je nejčastěji doškolován v podnicích terciární sféře, méně často v průmyslu a jen zřídka v odvětví stavebnictví a zemědělství.

Při porovnání jednotlivých okresů se objevují poměrně značné rozdíly: v okrese Karviná je management pravidelně školen ve 33 % podniků, v okrese Frýdek-Místek ve 26 % podniků, v okrese Bruntál je to 24 %

podniků, Nový Jičín 21 %, a v okresech Opava a Ostrava se management pravidelně vzdělává pouze v 17 % podniků.

b) Vysokoškolsky a středoškolsky vzdělaní pracovníci jsou dále vzděláváni přibližně ve 38 % sledovaných podniků, z nichž většina spadá do terciární sféry, průmyslu a stavebnictví. Nejnižší zájem o vzdělávání svých pracovníků se středoškolským a vysokoškolským vzděláním vykazuje Ostrava.

c) Školení za účelem zvýšení či změny kvalifikace zaměstnanců nejčastěji organizují průmyslové podniky (přibližně každý pátý) a stavební firmy (přibližně každá třetí). Meziokresní srovnání ukazuje, že nejvíce se školí v podnicích v okrese Karviná a nejméně v okresech Nový Jičín a Ostrava.

d) Více než čtvrtina šetřených podniků (28 %) projevuje zájem o kvalifikace svých pracovníků bez ohledu na profese. Nejčastěji se školí průmyslových podnicích, ve stavebních firmách a v terciární sféře. Při srovnání jednotlivých okresů se neprojevují žádné podstatné rozdíly.

Finance vynaložené na rekvalifikace, další vzdělávání a profesní růst pracovníků

Na tuto otázku odpovědělo 480 ze 481 podniků, které se zúčastnily podnikového šetření. Průměrná částka věnovaná těmito podniky na vzdělávání a rekvalifikace tvořila 1,16 % celkových mzdových nákladů. V primární sféře byl tento podíl 0,99 %, v průmyslu 0,92 % a ve stavebnictví 0,89 %. V terciární sféře (kromě škol) pak 1,59 % a u škol 0,58 %.

Meziokresní srovnání vykazuje značné rozdíly. Ostrava zaplatila za vzdělávání 0,63 % celkových mzdových nákladů, Opava 0,71 %, Karviná 0,78 %, Bruntál 0,93 %, v Novém Jičíně šlo na vzdělávání 1,38 % celkové sumy vynaložené na mzdy a ve Frýdku-Místku 2,83 %.

III.8 Poptávka zaměstnavatelů po absolventech škol

Součástí podnikového šetření bylo rovněž **zjišťování zájmu zaměstnavatelů v regionu o čerstvé absolventy jednotlivých typů škol**. V tomto směru lze uvést následující zjištění:

- Zájem o čerstvé absolventy škol má 44% firem v případě, že se chystají přijímat nové zaměstnance. 15% zaměstnavatelů by přijalo absolventa do pracovního poměru pouze tehdy, získá-li finanční podporu ze strany úřadu práce. 41% respondentů absolventa přijmout do pracovního poměru nehodlá.
- V určitém protikladu k malému zájmu o absolventy je zjištění, že zaměstnavatelé mají o kvalifikaci absolventů škol poměrně velmi dobré mínění. Pouze 6% podniků si myslí, že škola absolventy dostatečně dobře odborně nepřipravuje do praxe. 12% firem si myslí, že absolventi neumí být při plnění úkolů dostatečně samostatní. Rovněž 12% respondentů se domnívá, že k zapracování absolventů je nutná příliš dlouhá doba. 7% podniků má pocit, že mzdové nároky absolventů jsou přehnané. Pouze 4% vadí, že absolventi nemají širší všeobecné znalosti, anebo že jim chybí některé speciální znalosti (jazyky, řídičský průkaz, práce s PC).
- Při získávání absolventů do pracovního poměru spolupracuje se školou téměř třetina (32%) zaměstnavatelů, dalších 18% hodlá tuto spolupráci v nejbližší době zahájit. 50% podniků ovšem nepovažuje spolupráci se školou za potřebnou.

Požadavky a názory zaměstnavatelů na absolventy škol byly zjišťovány i v rámci jiného šetření a studie¹³, která měla celorepublikový dosah a tudíž pokrývala i ostravský region. Cílem tohoto šetření bylo zjistit, jaké **vlastnosti a dovednosti jsou pro zaměstnavatele důležité** a které z těchto dovedností jsou nedostatečné. Škála hodnocených vlastností a dovedností zahrnovala 25 aspektů - od odbornosti, komunikačních dovedností, angažovanosti, jazykových a počítačových dovedností až po loajalitu k podniku. Na základě

¹³ Názory a potřeby zaměstnavatelů, AMD, Praha, 1998

výsledků této studie můžeme vysledovat některé společné prvky a rozdíly v názorech zaměstnavatelů v Ostravském regionu a ve „zbytku“ republiky.

Lze konstatovat, že v průměru podniky po celé zemi překvapivě nejvíce oceňují „smysl pro kvalitu“, nikoliv „vysokou úroveň odbornosti, která byla u zaměstnavatelů až na druhém místě.

Ze studie dále vyplývá, že se zaměstnavatelé ve svých úvahách zaměřují především na výsledky činnosti zaměstnance a také okolnosti dosahování těchto výsledků. Jako další z nejdůležitějších vlastností se totiž objevuje „smysl pro hospodárnost“ a „smysl pro službu zákazníkům“. Zaměstnavatelé vyžadují, aby jejich zaměstnanci neplýtvali prostředky firmy či organizace a jakýkoliv projev ekonomické nelояality je přijímán s menším pochopením, nežli například občasná mezera v odborných znalostech.

Požadavky zaměstnavatelů v ostravském regionu jsou v zásadě podobné požadavkům, které vyjadřují zaměstnavatelé v ostatních regionech. Rozdíly se projevují spíše v důrazu na určité vlastnosti a dovednosti:

Zaměstnavatelé v ostravském regionu více preferují pracovní orientované dovednosti - smysl pro kvalitu, hospodárnost a službu klientovi, ale také péči o bezpečnost při práci. Současně kladou větší důraz na iniciativu a ochotu učit se. Naopak méně požadují znalost výpočetní techniky, cizích jazyků a nekladou ani příliš velký důraz na ústní a písemný projev.

III.9 Srovnání vzdělávací nabídky a poptávky v regionu

Jedním z hlavních cílů šetření bylo určit vztah mezi požadavky na vybrané profese a strukturou absolventů škol v regionu tak, aby bylo možno učinit určité závěry, které by mohly být uplatněny ve vzdělávacím systému a které by zároveň usnadnily přesné mapování pracovních příležitostí pro budoucí absolventy škol.

Kvalifikační a oborová struktura absolventů středních škol a učilišť, která byla stanovena analýzou vzdělávací nabídky v regionu, může být porovnána se zjišťovanou strukturou kvalifikačních potřeb zaměstnavatelů šetřeného vzorku podniků. Porovnání přineslo následující závěry:

a) Vzdělanostní struktura

Je zřejmé, že vzdělanostní struktura absolventů nikdy nemůže plně korespondovat s požadavky zaměstnavatelů, avšak školský systém obecně by měl monitorovat a vyhodnocovat vývoj potřeb hospodářské sféry a do jisté míry na základě těchto zjištění upravovat své parametry tak, aby byl schopen produkovat absolventy snadno uplatnitelné na trhu práce.

Vzhledem k charakteru a do značné míry jednostrannému zaměření ekonomiky regionu a intenzivnímu, místy málo koordinovanému vývoji středního školství od počátku devadesátých let, byly zaznamenány významné disproporce mezi předpokládanými potřebami zaměstnavatelů v letech 1998 - 2000 a reálnou vzdělanostní strukturou budoucích absolventů škol.

- Ve vzdělanostní struktuře nově přijímaných pracovníků převažují vyučení (SOU), kteří tvoří více než 85%, zatímco ve struktuře absolventů za období 1998 - 2000 představují vyučení pouze 1/3.
- Vzhledem ke vzniku řady nových středních škol a rozšíření nabídky studijních míst na těchto školách budou ve struktuře absolventů převažovat absolventi středních odborných škol (43,4 %), zatímco zaměstnavatelé uvádí zájem pouze o necelých 7 % pracovníků s tímto druhem vzdělání.
- Ještě menší zájem je o vyučené s maturitou (SOU s maturitou), zde však prakticky není rozdíl mezi požadavky zaměstnavatelů a podílem absolventů - vyučenců s maturitou.
- Nejmenší zájem ze strany šetřených podniků je o absolventy gymnázií, avšak rozdíl mezi požadavky a nabídkou není relevantní, protože většina absolventů s úplným středním všeobecným vzděláním pokračuje ve studiu na vysokých školách.

Obsahem následující tabulky je rámcové srovnání požadavků podniků na vzdělanostní strukturu nově přijatých pracovníků se strukturou absolventů škol v letech 1998 - 2000.

Tab. III.4. Srovnání požadavků na vzdělanostní strukturu nově přijatých pracovníků a vzdělanostní struktury absolventů škol v období 1998 - 2000.

	očekávaný nábor	očekávaní absolventi
SOU	85,3	33,4
SOU s maturitou	6,5	6,3
Gymnázium	1,3	16,9
SOS s maturitou	6,8	43,4
Celkem	100	100

Pramen: Podnikové šetření, Garep, 1998.

b) Oborová struktura

Převážně jednostranné zaměření ekonomiky zkoumaného regionu výrazným způsobem podmiňuje požadavky zaměstnavatelů na oborovou strukturu nově přijímaných pracovníků. Naproti tomu v oborové struktuře středních odborných škol a učilišť zaznamenaly uplynulém období prudký růst především obory, o něž je ze strany hospodářské sféry zájem malý až zanedbatelný (ekonomika, obchod, organizace, služby atd...).

Následující tabulka ukazuje vztah mezi kvalifikačními požadavky zaměstnavatelů a strukturou absolventů škol v regionu. Toto srovnání je nutno považovat pouze za orientační vzhledem k tomu, že specifický charakter obou souborů neumožňuje jejich přímé porovnání. Tabulka poukazuje na některé podstatné disproporce mezi budoucími kvalifikačními potřebami regionálního trhu práce a trendy ve vzdělanostní struktuře v daném regionu.

Tab. III.5 Srovnání oborové struktury nově přijímaných pracovníků v podnicích šetřeného vzorku se strukturou očekávaných absolventů škol a učilišť v letech 1998 – 2000

	nově přijatí	Absolventi
skupina oborů	(%)	
hornictví	53,8	0,2
hutnictví	2,6	0,2
strojírenství	20	15,2
elektrotechnika	4,2	10,8
chemie	0,5	0,4
potravinářství	0,5	1,8
textil a oděvnictví	4,6	3,7
zpracov. kůže, obuvnictví	0	0,1
zpracování dřeva	0,8	3,5
stavebnictví, geodézie, kartografie	6,5	7,6
doprava, pošty, telekomunikace	0,9	1,6
zemědělství a lesní hospodářství	0,2	5
zdravotnictví	0,6	3,3
ekonomika, organizace, obchod a služby	2,8	44,2
právní vědy	0,3	0,5
publicistika a knihovnictví	0	0,2
pedagogické vědy	0	0,1
učitelství	1,4	0,4
umění. užití umění	0,1	1,3

Zdroj: Podnikové šetření, Garep, 1998

Z posouzení potřeb zaměstnavatelů ve srovnání se vzděláním budoucích absolventů škol je možno učinit následující závěry:

- **Existuje výrazný nepoměr v ekonomických oborech.** Podniky jsou ochotny přijmout pouze nízký podíl těchto pracovníků (2,8 % nábory), ovšem ve struktuře absolventů v letech 1998 - 2000 mají tyto obory takové zastoupení, že tvoří více než 44 % všech absolventů. Navíc v ekonomických profesích bude i v budoucnu převládat trend směrem k racionalizaci, časovým i mzdovým úsporám a z toho vyplývajícimu snižování počtu pracovních míst.

- Nabídka převyšuje poptávku v případě **absolventů oborů zemědělských, zdravotnických, dopravy, pošty a telekomunikací a potravinářských.**

- **Nedostatek absolventů se projevuje v oboru strojírenství,** kde by měla být vytvářena nová pracovní místa. Přestože se počet absolventů těchto oborů zvyšuje, poptávka podniků stále ještě není dostatečně pokryta.

- Vzhledem k zaměření největších a rozhodujících podniků regionu (OKD) byl zjištěn značný zájem o absolventy hornických oborů. Na jedné straně hornictví představuje odvětví, ve kterém dochází k největším ztrátám pracovních míst a kde je vysoký záporný rozdíl mezi nově přijatými a propouštěnými (-3,3 tis.). Na druhé straně nelze očekávat, že se všichni tito lidé objeví jako uchazeči o zaměstnání na trhu práce (značná část pracovníků bude uvolňována ze zdravotních důvodů, dále z důvodů odchodu do důchodu či absence formální odborné přípravy). Propuštění budou nahrazováni mladými pracovníky. **Vzdělávací systém však tuto skutečnost nereflexuje a podíl hornických oborů a počet jejich absolventů je prakticky zanedbatelný (0,2 %, resp. 80 abs.)**

- Relativně **velký zájem podniků o stavební profese,** který byl zjištěn průzkumem, nachází odezvu ve vzdělávacím systému, neboť v posledním období se objevuje **rostoucí podíl těchto oborů v oborové struktuře středních odborných škol a učilišť.**

Vzhledem k tomu, že analýza vzdělávací nabídky v regionu zahrnuje úplnou nabídku všech středních všeobecně vzdělávacích i odborných škol a učilišť, je třeba, aby byla jejím výsledkům přikládána dostatečná vážnost a aby závěry analýzy byly uplatněny při ovlivňování budoucí struktury vzdělávacího systému tak, aby lépe reagoval na požadavky trhu práce.

III.10 Závěrem

Silně průmyslový region Ostravska, kde je soustředěn těžební, hutní a těžký průmysl projde v brzké době podstatnými restrukturalizačními změnami. Jejich přesný rozsah a časování lze těžko přesně specifikovat, podnikové šetření však naznačilo jejich směr a dopady na poptávku po pracovních silách alespoň v nejbližším období (do roku 2000).

Průzkum mezi zaměstnavateli ukázal, že v horizontu do roku 2000 uvažují podniky s redukcí zaměstnanosti při výrazných změnách její struktury z hlediska kvalifikačního, profesního i věkového.

Poptávka podniků bude soustředěna zejména na vysokoškolsky vzdělané technické inženýry, na středoškolsky vzdělané techniky (především stavební a strojní), na kvalifikované strojírenské dělníky (zámečníky, kováře, nástrojáře, formíře, svářeče, montéry, mechaniky-opraváře, mechaniky-seřizovače), na kvalifikované stavební dělníky (zedníky, tesaře, betonáře), textilní dělníky, pracovníky při obsluze strojů a zařízení. Naopak obtížně budou získávat uplatnění administrativní pracovníci, vysokoškolsky vzdělaní pedagogičtí pracovníci, zdravotničtí odborníci, zemědělství technici, kvalifikovaní dělníci při dobývání surovin a zpracování kovů, pomocní a nekvalifikovaní dělníci.

Jednou z mála skupin pracovníků, která bude početně narůstat, budou špičkově vzdělaní odborníci a specialisté. Relativně vysoká poptávka po této kategorii pracovníků, která nebyla ani v minulosti zcela

saturována se tak ještě dále zvýší. Zájem se bude koncentrovat především na strojírenské, stavební a důlní inženýry, dále na programátory, právníky.

V regionu sice v poslední době vznikly další university, takže v současnosti zde existují již tři vysoké školy poskytující ucelené univerzitní technické a humanitní vzdělání, ovšem intelektuální základna regionu se rozvíjí pomalu. Vzdělanostní úroveň pracovních sil je nižší ve srovnání s průměrem ČR a zejména je nízký podíl osob, které dosáhly vysokoškolského vzdělání (viz kap I). Jak upozorňují různé regionální analýzy¹⁴, je tendence vysokoškolsky vzdělaných pracovníků spíše region opouštět, zatímco na druhé straně je obtížné do regionu získat špičkové odborníky z jiných oblastí republiky. Navíc zájem o technické vědy mezi studenty klesá, takže technické fakulty nemají svou kapacitu naplněnu (viz kap II.4). Je zároveň zřejmé, že vybavenost podniků vysokoškolsky vzdělanými odborníky bude klíčovým předpokladem pro růst konkurenceschopnosti a technologický rozvoj hutních a strojírenských podniků, které zatím stále stojí před svou restrukturalizací. Spolupráce podniků s vysokými školami, která by mohla podnítit zájem o technické disciplíny a zároveň by podnikům umožnila výběr vhodných adeptů na přijetí, však je spíše výjimkou a je omezena na největší firmy v regionu¹⁵. Důležitá bude i podpora napojení a využití vědeckého potenciálu, který je shromážděn na vysokých školách v regionu, při výzkumných a vývojových aktivitách podniků.

Z hlediska možného uspokojení potřeby podniků vysokoškolsky vzdělanými odborníky je možno vypořádat v regionu další strukturální nesoulad. Týká se skutečnosti, že v regionu ve srovnání s celorepublikovým průměrem prochází relativně nižší podíl populačního ročníku gymnázií, která představují bezprostřední přípravu pro vysokoškolské studium (viz kap II.1). Řešením však není pouhé zvýšení počtu studujících na gymnáziích v regionu, ale nezbytné pro uplatnění v regionu je získání studentů pro pokračování ve studiu na technických oborech na vysokých školách.

Největší změny ve struktuře pracovních sil, které podniky hodlají realizovat, se budou týkat skupiny kvalifikovaných dělnických a řemeslných profesí, přičemž celkový rozsah pracovních míst se má snížit. Výrazný pohyb uvnitř této kategorie pracovníků je logickým odrazem očekávaných technologických změn a postupného zeštíhlování velkých podniků. V poptávce dominují technické obory, jejichž nedostatek je pocíťován v celém státě, v regionu Ostrava je však z důvodu koncentrace průmyslu nejzřetelnější. Přestože již došlo k obratu v preferencích studujících a zájem o technické obory se zvyšuje, existuje stále velká disproporce a poddimenzování počtu studujících technických oborů a předimenzování ekonomických a zemědělských oborů vzhledem k reálným potřebám podniků. Důležitá je proto účast zástupců zaměstnavatelů a institucí trhu práce při rozhodování o struktuře škol v regionu v rámci probíhající optimalizace sítě škol. Jak ukázalo podnikové šetření, nejsou podniky, zejména malé, příliš ochotny se angažovat ve spolupráci se školami a přímo tak ovlivňovat strukturu a zaměření přípravy svých možných budoucích zaměstnanců. Pro školy je však napojení na podniky nezbytné a mělo by být podporováno jak na základě obecných daňově-finančních stimulů tak základě regionálně zaměřených projektů Phare či jiných programů.

Zaměstnanost se bude přelévat do malých podniků, jejichž podíl je na Ostravsku ve srovnání s ostatními regiony zatím slabší a které podle poznatků provedeného průzkumu projdou vývojovou expanzí. Z velké části jsou tyto podniky navázány na hlavní producenty v profilujících odvětvích regionu a podle průzkumu je jejich rozšiřující se poptávka soustředěna na vyučené pracovníky v oborech hutnictví, strojírenství, stavebnictví a elektro.

Velký rozsah změn, které se dotknou kvalifikovaných dělníků, implikuje rostoucí nároky na jejich flexibilitu a přizpůsobení se novým nárokům profesního vývoje, nové organizace práce, atd. Školy by proto měly v rámci profesní přípravy poskytovat širší základ odborných znalostí a zejména obecných dovedností, které jsou přenositelné a umožňují mobilitu mezi příbuznými profesemi a mezi různými typy zaměstnavatelů.

¹⁴ Regionální operační program – Konzultační dokument pro region Ostravsko, pracovní verze, 1999

¹⁵ Např. ŽDB Bohumín má vypracovaný systém spolupráce se školami všech stupňů (VŠ, SŠ, vlastní střední odborné učiliště). Úzké vazby s Vysokou školou báňskou jsou založeny na zadávání témat pro diplomové práce a na vytváření míst pro stáže studentů. Podnik si vybírá z absolventů školy a připravuje pro ně speciální nástupní školící režimy. Obdobný přístup je uplatňován i podnikem Vítkovice.

Strategie rozvoje regionu Ostrava

Dokumenty týkající se dalšího rozvoje regionu Ostrava byly obdobně jako v ostatních regionech zpracovány na začátku roku 1999 pod vedením regionálního řídicího a monitorovacího výboru vytvořeného ze zástupců hlavních partnerů v regionu (okresních správ, úřadů práce, hospodářských komor, vysokých škol, a dalších subjektů). Jedná se o dokument Strategie rozvoje regionu obsahující analýzu a směry dalšího rozvoje a Konzultační dokument obsahující priority v rámci vymezených směrů.

Priority v oblasti rozvoje lidských zdrojů a vzdělávání jsou zaměřeny na:

- **Rozvoj vzdělávání**
Zahrnuje: Rozvoj středního odborného a učňovského školství a rekvalifikací orientovaných podle potřeb trhu práce. Rozvoj vysokých škol v regionu a jejich vyšší zapojení do společenského dění v regionu. Využití vzdělávacích institucí jako víceúčelových center vzdělanosti a kultury.
- **Propojení vzdělávání a zaměstnanosti**
Zahrnuje: Vyhodnocování tendencí vývoje trhu práce. Utváření, koordinace a vyhodnocování vzdělávacích aktivit ve vztahu k zaměstnanosti, včetně zdokonalení informačního systému. Aktivní ovlivňování veřejnosti k zájmu o vzdělávání v oborech a profesích adekvátních vývoji trhu práce.
- **Řešení dlouhodobé nezaměstnanosti**
Zahrnuje: Systematické uplatňování všech možností aktivní politiky zaměstnanosti v zónách regionu s největší nezaměstnaností. Motivační, resocializační a rekvalifikační aktivity pro dlouhodobě nezaměstnané. Podporu krátkodobých pracovních poměrů pro obtížně umístitelné uchazeče k obnovení nebo získání pracovních návyků. Podpora společenské integrace skupin ohrožených sociální exkluzí a zlepšení jejich přístupu k informacím, poradenským službám, vzdělávání a zaměstnání.

Žádoucí změny, naznačené podnikovým šetřením, odpovídají prioritám, které byly vytipovány v rámci současně zpracovávané strategie rozvoje regionu Ostrava (viz informační rámeček). Bohatost údajů výběrového šetření, analýza trendů, která dala strukturovaný obraz o kvalifikačních potřebách trhu práce a možnostech jejich naplňování jak z hlediska specifík jednotlivých oborů tak i specifík jednotlivých částí regionu, navíc dává možnost konkretizovat regionální priority do cílených opatření.

IV. ZHODNOCENÍ INSTITUCIONÁLNÍ PŘIPRAVENOSTI PRO INTERVENCE ESF V OSTRAVSKÉM REGIONU

IV.1 Omezení uskutečněné odborné mise

- Vzhledem k tomu, že nejsou známy obecné předpisy pro intervenci strukturálních fondů po připojení České republiky k Evropské unii, předpokládá se, že tyto fondy budou přispívat k regionálnímu rozvoji v České republice a v regionu Ostrava v rámci předpisů tak, jak jsou momentálně navrženy.
- Jelikož konečné podmínky pro intervence Evropského sociálního fondu (ESF) nejsou přesně známy, bere tato zpráva v úvahu obecné předpisy Komise týkající se tohoto fondu, které jsou momentálně navrhovány, což znamená, že ESF bude poskytovat podporu v rámci cíle 1 „Podpora Společenství a operační programy“.
- Za předpokladu, že cíl 1 bude řízen částečně centrálními institucemi a částečně na regionální úrovni, tato zpráva zvažuje připravenost regionálních institucí na aplikaci ESF jak z hlediska národního tak regionálního programu.
- Pro období před připojením České republiky k Evropské unii se předpokládá, že evropská podpora České republiky bude financována programem PHARE, kde cíle a předpisy budou co nejvíce přiblíženy obecným předpisům upravujícím intervence Strukturálních fondů.
- Hodnocení bylo prováděno na základě omezeného počtu pohovorů s vybranými institucemi (výběr byl prováděn mezi vzdělávacími institucemi, institucemi trhu práce a některými institucemi regionální správy). Z důvodu časového omezení byly především vybírány instituce veřejného sektoru vzhledem k předpokládané větší flexibilitě a tím pádem lepší připravenosti soukromého sektoru (viz Příloha ke kapitole IV.).

IV.2 Všeobecné údaje o intervenci ESF v České republice a regionu Ostrava

IV.2.1 Zaměstnanost, lidské zdroje a vzájemnost: klíčové body reformy Strukturálních fondů

Zdůvodnění navrhované reformy

V navrhované reformě Evropských strukturálních fondů¹⁶ se Evropská komise zaměřuje na rostoucí rozdílnosti „v prakticky všech členských státech“, zvyšující se rozsah regionálních odchylek míry nezaměstnanosti v členských státech, zranitelnost nejslabších sociálních skupin (mladí lidé, ženy, nekvalifikovaní) a rostoucí počet občanů žijících pod úrovní chudoby, která je považována za „důležitou oblast zájmu pro budoucnost evropské společnosti“. Připomíná stávající závazky evropských institucí : Agenda 2000 stanovila ekonomickou a sociální soudržnost jako „vysokou politickou prioritu“ a Amsterdamská dohoda zdůraznila „podporu zaměstnanosti v Unii, udržitelný rozvoj a rovné příležitosti pro muže a ženy“. Vzhledem k tomu pokládá za komplementární „tržní síly a podnikatelský duch“ na straně jedné a „solidarititu a vzájemnou podporu“ na straně druhé.

Mimoto, tyto úvahy nabývají na důležitosti vzhledem k „blížícímu se přistoupení zemí na nízké úrovni rozvoje“ přičemž hlavním cílem je „snížit rozdílnosti v ekonomickém rozvoji“.

Navrhovaná reforma se opírá o tři zásadní principy: zachování úrovně finanční solidarity, větší soustředěnost pomoci fondů, vyšší efektivnost vynaložených nákladů a odpovědnost založená na jasných rolích jednotlivých stran účastnících se regionálního rozvoje.

Priority Společenství pro strukturální politiku

Infrastruktura, rozvoj lidských zdrojů a podpora výrobního sektoru jsou tři základní oblasti pro pomoc Strukturálních fondů. Tyto musí být ve shodě s následujícími prioritami :

- Zajištění podmínek pro udržitelný ekonomický rozvoj: růst, konkurenceschopnost a zaměstnanost (jak z krátkodobého tak dlouhodobého hlediska).
- Rostoucí konkurenceschopnost, inovace a podpora rozvoje malých a středních podniků (SME) (cílem je snížit ekonomickou závislost na jen několika málo odvětvích a na dané ekonomické struktuře).
- Rozvoj lidských zdrojů (rozvíjení podnikatelských schopností, vhodná kvalifikace a dovednosti, flexibilita a rovné příležitosti).
- Životní prostředí a udržitelný rozvoj (důraz na ekonomická a sociální opatření mající výrazně preventivní povahu).
- Rovné příležitosti pro ženy a muže.

Tyto priority budou uvedeny ve směrnících společenství vyhotovených Evropskou komisí pro každý cíl. Programy započaté v rámci cílů strukturálních fondů musí být ve shodě s tímto rámcem pro obecnou politiku a priority.

IV.2.2 Region Ostrava a většina České republiky by měla být oprávněna pro financování ze strukturálních fondů v rámci cíle 1

Tři cíle strukturálních fondů

Strukturální fondy budou sledovat tři cíle, dva regionální (1 & 2) a jeden odvětvový (3), namísto dnešních šesti.

- **Regiony se zaostávajícím rozvojem (cíle 1).** Týká se regionů, jejichž úroveň rozvoje¹⁷ je nižší než 75% průměru Společenství. K tomuto cíli budou přispívat dané čtyři Strukturální fondy (ERDF¹⁸, ESF, EAGGF Sekce Poradenství a FIG).

¹⁶ Návrh nařízení Rady obsahující základní ustanovení týkající se Strukturálních fondů

¹⁷ Rozvoj se bude měřit pomocí ukazatele HDP /obyv. (v paritě kupní síly měn) na úrovni NUTS II.

¹⁸ ERDF = Evropský fond regionálního rozvoje

ESF = Evropský sociální fond

EAGGF = Evropský zemědělský a podpůrný fond

FIFG = Finanční nástroj pro podporu rybolovu

- **Oblasti procházející ekonomickou a sociální přeměnou (nový cíl 2):** průmyslové, venkovské, městské oblasti a oblasti závislé na rybolovu, které se potýkají se strukturálními problémy.
- **Rozvoj lidských zdrojů (nový cíl 3).** Bude podporovat adaptaci a modernizaci politik a systémů se vztahem na vzdělání, přípravu a zaměstnanost, a to tam, kde již toto není financováno v rámci cíle 1 a 2. V každém případě bude poskytovat referenční rámec pro veškerou podporu rozvoje lidských zdrojů.

Strukturální fondy (včetně ESF) poskytnou pomoc České republice a regionu Ostrava pouze v rámci cíle 1

Celé - nebo téměř celé území České republiky by mělo být vhodné pro finanční podporu ze Strukturálních fondů v rámci cíle 1. V těchto oblastech budou zájmy spadající pod cíl 3 spojeny do integrovaného plánování a programování cíle 1. Přesto však bude na národní úrovni vypracován politický *referenční rámec* „pro veškerá opatření podporující lidské zdroje na celostátní úrovni respektující specifika každého regionu“.

Proces plánování a programování na národní úrovni

Podle navržených předpisů pro strukturální fondy by měl být proces plánování a programování zaváděn jak na národní tak na regionální úrovni.

Na národní úrovni :

Plán rozvoje pro cíl 1 vypracován pod zodpovědností státu a státem předložen Komisi: musí obsahovat veškerá opatření pro ekonomickou a sociální přeměnu, rozvoj lidských zdrojů (s ohledem na referenční rámec), rozvoj venkova a musí být v souladu s předpisy strukturálních fondů, referenčním rámcem pro rozvoj lidských zdrojů, směrnicemi Komise a dalšími politikami Společenství.

Na základě Plánu rozvoje vypracuje Komise **Rámec pro podporu Společenství**, ve shodě s vládou České republiky: bude obsahovat prohlášení o strategii a prioritách (včetně strategie zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů a regionálních politik), a indikativní finanční plán uvádějící pro každou prioritu a rok předpokládané finanční alokace jako příspěvky jednotlivých fondů.

Na regionální úrovni

„Základním pravidlem bude, že pomoc pokrytá Rámcem podpory Společenství pro cíl 1 musí být poskytována ve formě integrovaného operačního programu pro každý region“.

Proto bude vypracován operační program pro region Ostrava. Zvláště by měl obsahovat: specifické priority tohoto operačního programu; popis opatření plánovaných pro realizaci priorit; finanční plán uvádějící pro každou prioritu a rok předpokládané finanční alokace; opatření pro realizaci operačního programu.

IV.2.3 Programování a realizace, procesy v rámci účinného partnerství mezi státem a regiony a uvnitř regionů

Komise navrhuje jasná opatření pro úzké partnerství mezi všemi zúčastněnými partnery ve formě intervence strukturálních fondů na národní, regionální a místní úrovni. Nicméně činnost partnerství by mohla být upravena podle účasti partnerů na finanční pomoci. Stát bude požádán, aby garantoval *účast regionálních a místních úřadů, orgánů životního prostředí a ekonomických a sociálních partnerů, včetně nevládních organizací.*

Finanční partnerství bude předmětem jasné dohody mezi těmi partnery, kteří přispějí k finanční stránce pomoci na národní, regionální, místní nebo jiné úrovni. Tato dohoda bude připojena k programovacímu dokumentu.

Ve skutečnosti by příspěvek fondů měl být omezen na maximum *75% z celkových oprávněných nákladů a nejméně 50% z oprávněných veřejných výdajů v případě opatření prováděných v regionech spadajících pod cíl 1.*

Řízení a realizace

Stát určí *„řídící orgán“*, který bude řídit danou pomoc: bude *„zodpovědný za efektivnost a správnost celkového řízení a realizace“.*

Na rámec podpory Společenství a na každý regionální operační program bude dohlížet Monitorovací výbor. Monitorovací výbory budou ustaveny na základě *dohody mezi určeným řídicím orgánem a partnery.* Monitoring bude provádět řídicí orgán a Monitorovací výbor s odvoláním na věcné a finanční ukazatele.

IV.2.4 Předpisy řídicí Evropský sociální fond (ESF) se budou řídit logikou a obecnými předpisy strukturálních fondů.

Specifické předpisy ESF musí být v souladu s obecným rámcem stanoveným předpisy strukturálních fondů. Komise považuje za velmi důležité „zajistit patřičné členění tohoto celkového rámce ESF a jeho napojení na strategii a směrnice zaměstnanosti na jedné straně, a na druhé straně působení regionalizovaného financování ESF“.

Proto je navrhován jednotný postup u všech tří cílů strukturálních fondů a je zdůrazněno, že koordinace mezi intervencemi různých fondů bude co nejsilnější, „obzvláště pokud se týče rozvoje lidských zdrojů“.

Tato integrace v rámci programů cíle 1 nesnižuje významnost rozvoje lidských zdrojů. Specifické záměry pod cílem 3 dohodnuté mezi členskými státy a Komisí budou „důležitým referenčním bodem pro rozhovory o specifických činnostech v oblasti lidských zdrojů v rámci programů cíle 1“.

Pod cílem 1 rámce podpory Společenství a regionálních operačních programů bude činnost ESF založena na pěti politických cílech:

- *Aktivní politika trhu práce za účelem boje s nezaměstnaností*
- *Podpora společenské inkluze*
- *Systémy celoživotního vzdělávání a přípravy pro podporu zaměstnatelnosti*
- *Podpora ekonomických a sociálních změn*
- *Rovné příležitosti pro muže a ženy.*

Zdokonalování systémů pro podpora ekonomických a sociálních změn stejně jako zlepšování účasti žen na trhu práce bude považováno za prioritní.

Specifické národní záměry a praktická realizace těchto cílů a priorit povede k 'referenčnímu rámci' uvnitř Rámce podpory Společenství (eventuálně s regionální aplikací). Bude definovat: (i) alokaci finančních prostředků na daných pět politických cílů; (ii) určený počet priorit pro výdaje v rámci těchto pěti kategorií; (iii) metody přesné identifikace výsledků a výstupů z programu za účelem monitoringu a evaluace; (iv) určené úkoly umožňující měření výkonu.

IV.2.5 Zapojení programu PHARE v období před vstupem České republiky do Evropské unie připraví budoucí intervence Strukturálních fondů

Strukturální fondy a jejich předpisy začnou v České republice, potažmo v regionu Ostrava, platit po jejím vstupu do Evropské unie. Do té doby bude podpora EU České republice poskytována v jednotném rámci: Předvstupní partnerství (AP). Jedním z hlavních politických nástrojů AP je Národní program pro přijetí Acquis (NPAA), vypracovaný českou vládou. NPPA má dosáhnout krátkodobých a střednědobých priorit definovaných Předvstupním partnerstvím.

Střednědobé priority zahrnují zaměstnanost a oblast sociálních věcí, zvláště pak: struktury trhu práce, politiky zaměstnanosti, rovné příležitosti pro muže a ženy, sociální dialog. Není zde žádná výslovná zmínka o odborném vzdělávání (OV). OV by však mělo zaujmout místo v rámci priority pro *regionální politiku a soudržnost*. To spočívá v *ustanovení právního, administrativního a rozpočtového rámce pro integrovanou regionální politiku s cílem účastnit se strukturálních programů EU po vstupu*. Mělo by to být ve formě regionálních programů vypracovaných a realizovaných na základě předpisů co nejbližších obecným předpisům strukturálních fondů.

Začlenění OV do regionálních programů bude, v této fázi, v souladu s přípravami na budoucí intervenci ESF prostřednictvím programů cíle 1.

IV.3 Stávající situace v regionálních institucích, které by mohly hrát roli při aplikaci ESF

IV.3.1 Ostravsko by mohlo být regionem pro program cíle 1

Podle stávajících a navrhovaných předpisů mají regiony spadající pod cíl 1 odpovídat úrovni II Nomenklatury teritoriálních statistických jednotek (NUTS úroveň II). NUTS systém dělí každý členský stát do hierarchie stále menších administrativních oblastí. Neexistuje však žádná přesná statistická definice

teritoriálních jednotek NUTS II. Podle DG XVI odpovídají NUTS II regiony například „*régions ve Francii, Comunidades autonomas ve Španělsku, regioni v Itálii, provincies v Nizozemí*“.

Oblast definovaná pro tuto misi expertů jako region Ostrava pokrývá šest okresů severní Moravy a Slezska: Ostrava, Karviná, Nový Jičín, Opava, Bruntál, Frýdek-Místek. Všech šest zahrnuje asi 1.288.500 obyvatel (1996), což je přesně 1/8 celorepublikového počtu obyvatel. Jako NUTS II Evropský region, bude region Ostrava náležet mezi ty malé. Ale vezmeme-li v úvahu specifickou charakteristiku republiky, má daná oblast přijatelnou velikost pro eventuální úroveň II české teritoriální hierarchie.

IV.3.2 Na regionální úrovni neexistuje orgán státní správy ani orgán řízení odborného vzdělávání

Daná oblast byla definována jako region zákonem z roku 1997 o vyšších územně-správních celcích (VÚSC). Tento zákon však nevytvořil regionální orgán, který by tuto oblast spravoval, ani nerozhodl o tom, jaké kompetence a prostředky dostane. Proto tato oblast nemá žádný regionální úřad, ani volený orgán nebo regionální zastoupení státu.

V posledních letech byla tato oblast poprvé považována za politickou teritoriální jednotku v roce 1991, kdy Ministerstvo hospodářství ČR začalo mít obavy o budoucnost uhelného a ocelářského průmyslu v tomto regionu a požádalo o vyhodnocení situace a trendů v něm a doporučení pro restrukturalizaci¹⁹. Následovně po této práci byla ta samá teritoriální jednotka přijata programem Phare jako funkční oblast pro nově zřízenou (1993) Agenturu pro regionální rozvoj (RDA) a Regionální rozvojový fond (RDF).

Tyto dvě organizace byly prvními, jejichž oblast přesně odpovídala území pravděpodobného budoucího NUTS II regionu. Také provádějí některé nutné úkoly pro zpracování, řízení a realizaci programů cíle II. RDA je svým charakterem specifická: ačkoliv se jedná o soukromou společnost, jejími akcionáři jsou Okresní úřady (v zastoupení státu), Svaz obcí severní Moravy a Slezska²⁰ a Svaz pro obnovu a rozvoj severní Moravy a Slezska²¹. To ovšem není dostačující na to, aby RDA získalo politickou legitimitu voleného orgánu.

Žádná z těchto organizací nemá kompetence pro oblast trhu práce a OV. Žádná jiná existující instituce nebo organizace nemá na regionální úrovni specifické kompetence nebo zájmy v oblasti trhu práce a OV. Výše zmíněný Svaz obcí severní Moravy a Slezska a Svaz pro obnovu a rozvoj severní Moravy a Slezska nemají žádné podstatné aktivity v těchto oblastech.

IV.3.3 Šest samostatných okresů

Státní moc je v tomto regionu zastoupena na úrovni daných šesti okresů (Ostrava, Karviná, Nový Jičín, Opava, Bruntál a Frýdek-Místek). Toto zastoupení funguje přes Okresní úřady, které mají všeobecné kompetence v oblasti ekonomického rozvoje, životního prostředí, dopravy, sociálních věcí, atd. a specializované Úřady s kompetencemi v oblasti práce, školství a sociálního pojištění.

Ředitel Okresního úřadu je hlavou okresu, je zodpovědný Ministerstvu vnitra a koordinuje práci odborných sekcí. Oblasti trhu práce a OV jsou mimo jeho přímou zodpovědnost.

Trh práce spadá do zodpovědnosti Úřadu práce a OV (teoreticky) do zodpovědnosti Školského úřadu. Na okresní úrovni neexistuje žádné oficiální spojení mezi Úřadem práce a Školským úřadem, stejně tak jako mezi těmito dvěma úřady a Okresním úřadem. Každý z nich funguje samostatně a eventuální spolupráce závisí zcela na jejich dobré vůli.

Zvláště pak, žádná veřejná instituce nemá oficiální kompetence pro společné řešení problémů ekonomické restrukturalizace, rozvoje trhu práce a rekvalifikace lidských zdrojů.

¹⁹ Práci provedla společnost Act Consultants, 1992 (viz bibliografická příloha)

²⁰ Jde o největší svaz v regionu. Vznikl v roce 1992 a zahrnuje 78 nejvýznamnějších obcí v regionu.

²¹ Svaz pro obnovu a rozvoj Severní Moravy a Slezska je zájmová skupina právnických osob, které tvoří základ pro regionální spolupráci v oblasti regionálního rozvoje a obnovy (infrastrukturální projekty, regionální strategie a výměna informací, mezinárodní spolupráce, nábor a vzdělávání specialistů). Koncem roku 1998 svaz zahrnoval 82 členů z různých odvětví v regionu.

Mimoto, jako velké město, Ostrava nemá žádný Okresní úřad, jehož kompetence jsou převedeny na Obecní úřad (ale ne v případě Úřadu práce a Školského úřadu).

Úřad práce je na okresní úrovni jedním z úřadů Ministerstva práce a sociálních věcí. Má dvě hlavní a velmi odlišné funkce: (i) zajišťuje shodu s právními předpisy týkajícími se práce, mezd a zaměstnanosti; (ii) napomáhá širšímu přístupu nezaměstnaných a uchazečů o práci k zaměstnání.

Pro tuto druhou funkci může Úřad práce využívat několik právních nástrojů, jako třeba:

- informování a poradenství uchazečům o práci (nezaměstnaným i ostatním zájemcům),
- evidence nezaměstnaných a výplata dávek v nezaměstnanosti,
- rekvalifikační kurzy,
- financování veřejně prospěšných prací, společensky účelných pracovních míst a chráněné dílny,
- zřizování absolventských praktikantských míst

Účinnost Úřadů práce je samozřejmě závislá na finančních prostředcích poskytnutých ze státního rozpočtu. Obzvláště to platí pro aktivní politiku zaměstnanosti (školení, financování nových pracovních míst, atd.)

Školské úřady jsou na okresní úrovni úřady Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT). Jejich kompetence ohledně mateřských, základních a středních škol zahrnuje také alokaci státních prostředků jednotlivým školám v daném okrese na základě obecných pravidel daných zákonem a ministerstvem. Tato alokace je založena na principu normativních finančních příspěvků od státu, s úpravami pro specifické potřeby způsobené úrovní, velikostí, kurikulem, investičními programy atd.

Co se týče středního odborného školství a center odborné přípravy, nemají Školské úřady žádnou pravomoc v oblasti tvorby a úprav kurikul a rozhodnutí ohledně s tím spojeného přijímání pracovníků a investic, ke kterým dává souhlas přímo MŠMT.

Vysokoškolské vzdělání nespadá do kompetence školských úřadů. To samé platí pro další vzdělávání.

V regionu Ostrava je 6 úřadů práce a 6 školských úřadů, z nichž každý spadá pod příslušné zodpovědné ministerstvo a mezi nimiž kromě výměny informací neexistují na regionální úrovni žádné institucionálně strukturované vztahy.

IV.3.4 Města a obce

Úřady města Ostrava mají stejné kompetence jako okresní úřady. Nemají žádnou zodpovědnost za OV a trh práce, které spadají pod ostravský školský úřad a úřad práce. Na druhé straně jejich kompetence zahrnuje oblast sociálních věcí, což si může vynutit spolupráci s úřadem práce.

Dalších 296 měst a obcí v regionu severní Moravy a Slezska nemá přímou vazbu na OV a trh práce. To neznamená, že nemají zájem o vývoj nezaměstnanosti jak současný tak pro nejbližší budoucnost. Avšak schází jim vhodné prostředky k jeho účinnému řešení, kromě možnosti vytvářet veřejně prospěšné práce nebo chráněné dílny za finanční podpory kompetentního úřadu práce.

IV.3.5 Instituce OV: velký počet a autonomie

Počet středních odborných škol a středních odborných učilišť je vysoký. Je dobře známo, že tento počet narostl po roce 1989. V důsledku toho průměrný počet žáků na jednu školu není vyšší než 363 (školní rok 1996-97). Tento průměrný počet se u jednotlivých typů škol liší:

Střední odborné školy	264
Střední odborná učiliště	397
Integrované střední školy	687

Průměrná velikost školy je obzvláště malá u středních odborných škol. Tento vývoj je zapříčiněn procesem liberalizace, který probíhá v systému školství od 1990, kdy byla školám udělena právní subjektivita (Zákon 171/1990) a vzdělávací sektor se otevřel soukromým iniciativám (Zákon 564/1990) V té době se podniky zbavovaly všech nevýrobních činností, mezi kterými bylo i školství a příprava²². Výsledkem byl kolaps středních odborných učilišť a následná povinnost státu podniky nahradit. V následujícím období bylo možné

²² Coufalík J., Czesaná V., Strietska-Ilina O., Mandíková M., Kofroňová O., Úlovcová H., Vojtěch J., Krejčí J., Palán Z., Stejnichová L. - *The VET System in the Czech Republic, Recent Changes, Challenges and Reform Needs*. Česká národní observatoř, Praha 1997.

na jedné straně pozorovat obnovování systému odborného školství a prudký růst počtu škol, zatímco počet žáků na středních odborných školách klesl.

Na úrovni vyššího školství bylo v období 1996-97 jedenáct vyšších odborných škol s 1 641 studenty. V regionu existují tři vysoké školy z nichž žádná není soukromá.

Všechny tyto vzdělávací instituce mají právní subjektivitu a rozsáhlou ekonomickou autonomii. Většinu svých finančních zdrojů dostávají od státu (z rozpočtu MŠMT) na dva specifické účty: pro běžné a pro investiční výdaje. Ředitel je plně zodpovědný za řízení školy. Nicméně, Ministerstvo školství stanovuje počet a maximální mzdu učitelů a zaměstnanců.

Na počátku období liberalizace vzniklo mnoho soukromých firem nabízejících další vzdělávání. Jejich cílovou skupinou byli klienti z oblasti nových soukromých nebo zprivatizovaných podniků (včetně malých a středních podniků - SME) a v nabídce měli převážně školení v oblasti obchodní a manažerské, po němž byla velmi vysoká poptávka. Adaptace tohoto systému vzdělávání a přípravy na regionální ekonomické změny musí být oblastí zájmu. Podnikové šetření týkající se předvídatelné regionální potřeby lidských zdrojů (1998)²³ ukázalo, že v krátkodobém horizontu (1998-2000) budou mít hlavní změny dopad na řemeslníky a pracovníky ve výrobních a opravárenských sekcích průmyslových podniků. Bude se snižovat potřeba pracovníků se základním vzděláním a poroste potřeba kvalifikovaných pracovníků ze středních odborných učilišť (bez maturity). Poptávka po absolventech středních odborných škol bude podstatně nižší, přesto tyto školy produkují stejný počet absolventů jako střední odborná učiliště. Přestože zmíněné podnikové šetření analyzuje pouze krátkodobé potřeby, tyto rozdíly by měly být považovány za jeden z hlavních střednědobých trendů odrážejících možné změny v ekonomické struktuře a v restrukturalizaci podniků.

IV.3.6 Sociální partneři

Hospodářské komory jsou hlavními zástupci soukromého sektoru. V každém ze zmíněných šesti okresů je jedna Hospodářská komora. Dvě z nich vykazují významnou činnost: Hospodářské komory v Opavě a v Ostravě. Na regionální úrovni jsou největší firmy členy Svazu pro obnovu a rozvoj severní Moravy a Slezska.

Na straně zaměstnanců mají obecně silné zastoupení odborové svazy v Českomoravské komoře odborových svazů.

V rámci regionu nevykazují ani svazy zaměstnavatelů ani zaměstnanců žádnou významnou činnost v oblasti OV.

IV.4 Zhodnocení připravenosti institucí na vypracování, řízení a realizaci opatření ESF

Připravenost regionu Ostrava musí být zkoumána ze tří hledisek:

- ✓ obecné principy řídicí intervence Strukturálních Fondů,
- ✓ specifické podmínky oprávněnosti pro financování z ESF,
- ✓ regionální schopnost uskutečnit program ESF

IV.4.1 Připravenost v oblasti zásad pro intervence ESF

Musí být zvažena realizace zásad jak pro činnost obecných tak pravděpodobných budoucích priorit.

a) Doplnkovost

ESF nenahrazuje národní/regionální financování OV, ale pouze poskytuje doplňkové prostředky. Jakýkoliv příspěvek ESF musí být vyvážen národním příspěvkem, který může být poskytnut z veřejných (státních, obecních) nebo soukromých zdrojů.

Plánované předpisy neudávají přesný podíl příspěvku strukturálních fondů, který musí být rozlišen podle závažnosti specifického problému, finančních kapacit dané členské země, důležitosti přikládané této pomoci a priorit z pohledu Společenství, atd. Nicméně, jak již bylo uvedeno, maximum bude 75% z celkových oprávněných nákladů (80 % ve výjimečných a náležitě zdůvodněných případech) a, jako obecné pravidlo, alespoň 50% z oprávněných veřejných výdajů.

²³ viz kapitola III

To znamená, že každý regionální projekt v rámci cíle 2 operačního programu musí být financován z národních zdrojů v poměru mezi 25 a 50 %. To vyvolává dvě otázky: jaké zdroje? jaké procedury?

Zdroje národního příspěvku

Co se týče národního finančního příspěvku, může být situace rozdílná v závislosti na zaměření projektů.

V oblasti *trhu práce* by příspěvek měl pocházet výhradně z veřejných zdrojů (stát nebo region) pro pasivní nástroje (informace, orientace, poradenství, dávky, atd.). Pro aktivní nástroje (veřejně prospěšné práce a pracovní místa, aktualizační a rekvalifikační školení, atd.) může příspěvek pocházet jak z veřejných tak soukromých zdrojů.

Projekty týkající se *počátečního OV* budou pravděpodobně muset být financovány z veřejných zdrojů, buď ze státního rozpočtu, jako v současné době, nebo z prostředků nových regionů, pokud na ně budou převedeny takové kompetence. Pokud se týče soukromé sféry, bude třeba provést šetření, které by ověřilo zájem a schopnost institucí spolufinancovat jednotlivé projekty.

Procedury pro národní příspěvek

Mělo by být pravidlem, že příjemcem finanční podpory by měl být iniciátor projektu. Finanční procedura týkající se závazků a plateb by měla být "šitá na míru", aby se co nejvíce zamezilo jakýmkoliv zbytečným prodlevám.

Co se týče pasivních opatření zaměřených na nezaměstnanost, příjemcem bude odpovídající úřad(y) veřejné sféry (buď okresní úřady práce nebo nově ustavené regionální úřady práce). Procedury pro národní příspěvek mohou být přímo odvozeny od stávajícího způsobu financování politiky zaměstnanosti.

Většina projektů bude navržena a řízena veřejnými nebo soukromými orgány. Tito potenciální příjemci mají širokou autonomii v řízení a mohou získávat finanční podporu jak ze státních tak jiných zdrojů. Nemohou však přijímat finanční prostředky přímo ze státního rozpočtu, zvláště v oblastech týkajících se aktivních opatření trhu práce a OV. V takovém případě může být nutné koncipovat nové finanční procedury.

Nicméně, procedura u národního příspěvku bude v souladu s obecnými finančními procedurami strukturálních fondů. Je zřejmé, že by mohlo dojít k zásadnímu zjednodušení, kdyby vznikla jedna instituce veřejné správy na regionální úrovni, která by získala rozsáhlé finanční kompetence a způsobilosti.

b) Subsidiarita

Předpisy Strukturálních fondů předpokládají, že čím blíže příjemci je řízení, tím efektivnější je finanční podpora.

Vzhledem k tomu můžeme pozorovat, že zde většina možných příjemců pomoci ESF z oblasti politiky trhu práce a OV mají rozsáhlou autonomii v řízení. Tento fakt lze považovat za velmi pozitivní element. Znamená to, že na regionální úrovni existují soukromé subjekty i veřejné instituce, které mohou zpracovávat a realizovat své vlastní projekty a kteří mohou získávat a spravovat s tím spojené finanční podpory.

Nevýhodou je však neexistence regionálního orgánu schopného zpracovávat a řídit regionální politiky OV a trhu práce. Co je však velmi pozitivní je existence koordinace mezi zmíněnými šesti úřady práce. Je však čistě neformálního rázu a závisí na dobré vůli jednotlivců. Nic podobného neexistuje v oblasti OV. Spolupráce mezi úřady práce a školskými úřady, pokud existuje, se zdá být převážně nahodilá.

Možným řešením je vytvoření regionálního koordinačního orgánu, který by se zabýval jak OV tak politikou trhu práce na úrovni těchto šesti okresů. Nesporně nejlepším řešením by bylo vytvoření nových regionálních celků a převedení všech kompetencí v oblasti OV a trhu práce na regionální úroveň.

Z výše uvedeného je zřejmé, že musí být zavedeno přechodné řešení pro přípravu prvního programu regionálního rozvoje. Toto přechodné řešení spočívá ve vytvoření koordinačního orgánu na regionální úrovni s účastí zástupců státu, institucí trhu práce a vzdělávání, podnikatelského sektoru a sociálních partnerů. K tomuto účelu byl Ministerstvem pro místní rozvoj ustaven Regionální řídicí a monitorovací výbor (viz dále)

c) Partnerství

Zpracování a realizace opatření trhu práce a OV nutně povedou k úzkému a trvalému partnerství na třech úrovních.

Na *první úrovni* to je partnerství mezi Českou republikou a Evropskou komisí, které se samotného regionu netýká.

Na **druhé úrovni** se jedná o partnerství mezi státem a regionem. V tomto ohledu je současná situace nevyvážená, jelikož regionální celek nemá žádnou právní (ani politickou) existenci. Jak již bylo řečeno, nebude možné podřídit vytvoření regionálního operačního programu oficiálnímu uspořádání regionu Ostrava jako volenému orgánu s rozsáhlými pravomocemi. Proto, za předpokladu, že region již bude existovat a fungovat v období 2000-01, proběhne zřejmě první fáze realizace operačního programu bez legitimního regionálního orgánu.

Co se týče státu, na národní úrovni by orgán řídící cíl 1 měl být mezioborový. To zajistí spojitost mezi národními rozhodnutími a regionálními programy. Dá se však předpokládat, že pro každou hlavní osu (např. dopravní infrastruktura, zemědělství, SME, OV a zaměstnanost, atd.) nebo každý strukturální fond (ESF, ERDF, EAGGF) bude jedno vedoucí ministerstvo. Na druhé straně by však mělo Ministerstvo pro regionální rozvoj koordinovat tvorbu regionálních operačních programů. Nebudou-li stanoveni stejní regionální partneři a stejné procedury partnerství pro všechny osy a všechny fondy, může to vést k určitým neúčinnostem a k nedostatku spojitosti.

V každém případě, ať už bude přechodný partner a procedura jakákoliv, stanou se zbytečnými, jakmile začne fungovat region.

Region (oblast tvořená zmíněnými šesti okresy) představuje **třetí úroveň**. Právní ustanovení regionálního orgánu mu dá zodpovědnost za organizaci regionálního partnerství, které musí zahrnovat přinejmenším subjekty financující program i opatření a hlavní aktéry z oblastí představujících specifické priority strukturálních fondů (udržitelný ekonomický rozvoj, konkurenceschopnost, inovace a rozvoj malých a středních podniků, rozvoj lidských zdrojů, životní prostředí, rovné příležitosti).

Minulá a současná zkušenost partnerství na úrovni oněch šesti okresů je velmi pozitivní. Jako příklad bychom mohli uvést Seminář na téma ekonomické a sociální obnovy severní Moravy a Slezska konaný v říjnu 1992 a vypracování dlouhodobé vize pro ekonomický a sociální rozvoj v rámci projektu Regvis 2005 od 1996. Taková spolupráce vyústila v určitý počet partnerských institucí, jako třeba dřívější Ekonomická a sociální rada Ostravsko-Karvinské aglomerace²⁴, Svaz pro obnovu a rozvoj severní Moravy a Slezska a Agentura pro regionální rozvoj - Ostrava²⁵.

Různé zkušenosti s neformální koordinací, které lze v současnosti pozorovat v daném regionu, jsou také v tomto ohledu povzbudivé. Jako příklad stojí zato uvést následující:

- ✓ informační síť a pravidelná setkání úřadů práce daných šesti okresů;
- ✓ pracovní skupina pro otázky nezaměstnanosti ustanovená v okrese Ostrava, ve které jsou zástupci úřadu práce, školského úřadu, škol, zaměstnavatelů, vypracovala dokument, který uvádí 16 opatření jak předcházet nezaměstnanosti;
- ✓ neformální výbor ke vzdělávání v okrese Nový Jičín, ve kterém jsou zástupci školského úřadu, úřadu práce, okresního úřadu, Hospodářské komory, a zástupci obcí.

Partnerství Regvis se stalo základem pro vytvoření koordinačních regionálních orgánů, které vláda vytvořila pro zpracování Regionálního strategického plánu. Tak byl v roce 1998 ustavena nařízení vlády Regionální koordinační skupina, která se v dubnu 1999 transformovala do Regionálního řídicího a monitorovacího výboru. Tento výbor má odpovědnost za přípravu, realizaci a kontrolu regionálního operačního plánu a koordinaci všech institucí k tomuto účelu. Jeho činnost zahrnuje stanovení kritérií pro výběr projektů, zajištění kontroly realizace programu, zajištění případné korekce programu. Sekretariátem výboru je Agentura pro regionální rozvoj Ostrava.

Výbor založil 9 pracovních skupin, z nichž jedna je pro oblast „Vzdělanost, kulturu, lidské zdroje. Ve složení výboru a jeho pracovních skupin jsou průřezově zastoupeny orgány a instituce regionu. Nejsilněji jsou zastoupeny orgány státní správy a hospodářská sdružení. Ze vzdělávacího sektoru zde jsou všechny

²⁴ Ekonomickou a sociální radu tvořily tři strany: obce, zástupci zaměstnavatelů a zástupci zaměstnanců a sociální partneři. Byla organizátorem semináře uskutečněného v říjnu 1992. Jejím sloučením s regionální zaměstnavatelskou organizací (Severomoravský ekonomický svaz?) vznikl Svaz pro obnovu a rozvoj Severní Moravy a Slezska.

²⁵ Sama Agentura pro regionální rozvoj je plodem regionálního partnerství.

vysoké školy, ale žádná střední škola. Jsou zúčastněny úřady práce, ale školské úřady nikoliv. Co se týče sociálních partnerů, je zde silné zastoupení zaměstnavatelů, ale žádný zástupce zaměstnanců (odborové svazy). Všeobecně řečeno, není sektor OV přímo zastoupen (kromě na vysokoškolské úrovni). Je zde pouze slabé zastoupení místních dobrovolných asociací a nevládních orgánů, zaměřených na zaměstnanost, udržitelný rozvoj, integraci minorit a rovné příležitosti pro muže a ženy, což jsou oblasti zásadního zájmu pro Společenství.

d) Koordinace financování ze strukturálních fondů

ESF bude financovat regionální rozvojové programy společně s ERDF a EAGGF. Koordinace pomoci z různých fondů je podmínkou celkové efektivity programů jak pro rozvoj OV (koordinace projektů v oblasti vzdělávání s investičními projekty do budov a vybavení) tak pro synergii mezi OV činnostmi a jinými rozvojovými činnostmi (jako průmyslová restrukturalizace, rozvoj malých a středních podniků, podpora vědy a techniky).

Na základě zkušeností z regionů je zřejmé, že právě koordinace by mohla být nejslabším místem pro využívání strukturálních fondů.

IV.4.2 Přípravenost týkající se podmínek oprávněnosti financování z ESF

Podmínky oprávněnosti je třeba zkoumat z hlediska budoucích priorit činností v oblasti OV.

a) Co znamená „oprávněné“ ?

Oprávněnost bude definována na základě stávajících pravidel a možných budoucích pravidel platných pro Českou republiku a region Ostrava.

Podle návrhu Komise pro ESF²⁶, by se oprávněnost pro ESF dala klasifikovat podle kategorií konečných příjemců:

- ✓ *Osoby*: odborné vzdělávání a příprava (počáteční a další); poradenství; podpora zaměstnanosti a samostatné výdělečné činnosti; pečovatelské služby, zdravotní péče a právní pomoc;
- ✓ *Výzkumné instituce* (soukromé a veřejné): postgraduální příprava a školení vedoucích pracovníků a odborníků;
- ✓ *Zaměstnavatelé*: rozvoj lidských zdrojů;
- ✓ *Instituce vzdělávání a přípravy*: rozvoj a zdokonalování obsahu odborného vzdělávání, rozvoj systému kvalifikací, včetně školení učitelů, školitelů a zaměstnanců, a podpora přístupu pracujících k odborné přípravě a zvyšování kvalifikace;
- ✓ *Instituce trhu práce*: modernizace a zvyšování efektivity služeb zaměstnanosti; vytvoření systémů pro plánování a předjímání změn ve vývoji zaměstnanosti a kvalifikací,
- ✓ *Koordinační struktury*: vytvoření spojení mezi světem práce a vzdělávání, přípravy a výzkumných ústavů;

Naléhavost současných potřeb se může v budoucnu ve většině oblastí ještě zvýšit v případě, že se ekonomická situace bude zhoršovat (obzvláště v hornictví a ocelářství). Bude nezbytné provést předběžná šetření a, v každém případě, stálý hlídací “watch dog” systém, aby bylo možné dotace z ESF co nejlépe umístit.

b) Co není „oprávněné“

Podle obecného pravidla by provozní náklady a fyzické investice neměly být financovány z ESF. Investice mohou být za určitých podmínek financovány z ERDF. Náklady na zaměstnance nejsou v žádném případě oprávněné pro financování ze strukturálních fondů. Jsou považovány za plnou zodpovědnost národních institucí (státních nebo regionálních). To vede ke dvěma poznámkám:

Veřejné řídicí struktury (jako úřady práce) by mohly čelit narůstajícímu objemu práce jednak racionalizací procesu řízení a jednak realokací národních zdrojů určených pro oblast práce a sociálních věcí.

²⁶ Návrh nařízení Rady týkající se Evropského sociálního fondu [98/0115 (SYN)]

Případ systému OV je komplexnější, jelikož centrum přísně limituje stavy a mzdy učitelů. *Proces optimalizace sítě škol* by mohl částečně vyřešit kvantitativní aspekt této otázky, ale ne aspekt kvalitativní, který má vazbu na nízkou úroveň učitelových platů²⁷. To by mohlo vést k podpoře izolovaných projektů (jejichž veškeré výdaje by mohly být financovány strukturálními fondy) na úkor státních institucí vzdělávací soustavy jako jsou střední odborné školy a učiliště.

IV.4.3 Připravenost v oblasti řízení programu EFS

V této části je hodnocena existence a schopnost institucí řídit budoucí regionální programy ESF. Je třeba vzít v úvahu následující body:

a) Analýza poptávky a nabídky OV

Hodnocení kvalifikace nezaměstnaných a uchazečů o práci na jedné straně a požadavků zaměstnavatelů na straně druhé spadá do běžných úkolů úřadů práce. Mají počítačové kapacity k aktualizaci a monitorování relevantních dat. Těžko dovedou předjímat trendy blízké budoucnosti a už vůbec ne trendy střednědobé či dlouhodobé. Tyto předpovědi by mohly přicházet v úvahu - víceméně - pro největší podniky, jelikož jejich podmínky trhu, prostředí, nákladů na energii, atd. jsou relativně jistější.

Nicméně v nejistém kontextu hluboké restrukturalizace regionálního ekonomického systému je velmi obtížné se pokoušet o předvídaní střednědobých a dlouhodobých kvalifikačních potřeb a o s tím spojené plánování rozsahu a kurikul vzdělávání a odborné přípravy na dobu trvání operačního programu (v případě, že bude trvat plánovaných 7 let). V každém případě toto předvídaní nebude mít charakter přesných kvantifikací, ale půjde spíše o scénáře trendů. Podstatné v této souvislosti bude hodnocení budoucích změn a příprava ohrožených osob na tyto změny.

b) Plánování a programování a rozhodování

Na tomto poli získala cenné zkušenosti Agentura pro regionální rozvoj. Od roku 1993 nakládá s prostředky v rámci procedur programu EU Phare. Tyto programy jsou ovšem na rozdíl od programování v rámci ESF krátkodobé, respektive střednědobé.

Dalším pozitivním prvkem zkušeností regionu byla realizace projektu REGVIS v letech 1996-98, kdy byl vybudován základ pro široké partnerství v regionu v rámci něhož byla analyzována situace a konsensuálně stanoveny cíle a strategie.

O tento vybudovaný rámec se bylo možno opřít a navázat v době (1998-1999), když byly jednotlivé regiony pověřeny zpracováním Regionální strategie jako součásti Národní strategie a Národního rozvojového plánu (National development plan), kterým bude zahájen konzultační proces o využívání předstrukturálních fondů s EU.

Strategie rozvoje regionu Ostravsko obsahuje SWOT analýzu 8 rozvojových oblastí, kde vedle ekonomického rozvoje, infrastruktury, životního prostředí, cestovního ruchu, mezinárodní spolupráce, zdravotnických a sociálních služeb, zemědělství a venkova, je samostatný oddíl problematiky vzdělanosti, kultury a lidských zdrojů. Nároky na realizaci různých vzdělávacích aktivit se však vyskytují průřezově i v ostatních sedmi oddílech. Cíle strategie a plánované aktivity pro oblast rozvoje lidských zdrojů jsou stanoveny jako:

- rozvoj odborného a učňovského školství a rekvalifikací orientovaný podle potřeb trhu práce a na podporu zaměstnanosti znevýhodněných skupin populace
- rozvoj VŠ a jejich vyšší zapojení do společenského dění v regionu

²⁷ Platy učitelů rostly rychleji než průměrné platy státních úředníků. Výše učitelových platů však není dostatečně atraktivní pro odborníky v nových oblastech vzdělávání.

Je nutno konstatovat, že ve srovnání s institucemi školského systému je menší pozornost věnována aktivitám dalšího vzdělávání a programům rozvoje lidských zdrojů v podnicích podporujících restructuralizační trendy v podnikatelském sektoru.

Na strategii regionu bude v roce 1999 navazovat zpracování regionálního operačního programu pro období 2000 – 2006.

c) Realizace

V rámci regionu existuje určitý počet potenciálních provozovatelů, kteří mohou zpracovávat a realizovat projekty v rámci operačního programu cíle 1 v oblastech rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti.

Univerzity a školy mají autonomii v rozhodování a řízení, což jim dává možnost navrhnout a realizovat specifické projekty. Totéž lze říci také o místních společenstvích a podnicích. Není však jisté, zda by malé a střední podniky byly schopny získat užitek z opatření financovaných z ESF.

Úspěch operačního programu a jeho dopad na regionální rozvoj bude silně záviset na kvalitě projektů. Proto musí být kladen velký důraz na informovanost a propagaci, aby se vybraly všechny potenciálně dobré projekty. Bylo by velmi užitečné vytvořit skupinu technické pomoci, která by pomáhala autorům projektů (školy, malé a střední podniky, nevládní organizace), kteří nejsou obeznámeni s procedurami EU, při zpracování jejich projektů.

d) Monitoring a následné období sledování (follow-up)

Úkolem **Regionálního řídicího a monitorovacího výboru** zřízeného v dubnu 1999²⁸ je kromě určování regionálních priorit a koordinace přípravy Regionálního operačního programu i pravidelná, průběžná kontrola realizace programu, t.j. plnění cílů programu z hlediska finančního i věcného, navrhování nápravných opatření v případě časových posunů či v případě ohrožení efektivnosti vynaložených investic.

Organizační a administrativní práce v souvislosti s činností Výboru zajišťuje Agentura pro regionální rozvoj.

Bude nutno vypracovat systém hodnotících kritérií a zajistit příslušné toky informací. Zde bude možno vycházet ze zkušeností a informačních zdrojů četných institucí v regionu, které již vytvořily a aktualizovaly příslušné databáze a mají vybavení a dovednosti pro jejich spravování. Zkušenost v monitorování jednoduchých programů v rámci postupů Phare má Agentura pro regionální rozvoj.

IV.4.4 Přípravenost na mezinárodní spolupráci

Od roku 1992 získalo mnoho institucí v regionu zkušenosti s mezinárodními kontakty při realizaci společných cílů a projektů. Z důvodu nedostatku přesných údajů však není možné stanovit konkrétní podíl účasti regionálních institucí ve srovnání s celou ČR, ani finanční podíl projektů uskutečňovaných v regionu na celkové sumě poskytnuté v rámci jednotlivých mezinárodních programů. Na základě pouhého empirického pozorování však lze konstatovat, že ve srovnání s ostatními částmi ČR se region na mezinárodních projektech podílí poměrně aktivně. Na jedné straně je tuto skutečnost možno vysvětlit tím, že Agentura pro regionální rozvoj funguje již dlouhou dobu (její činnost byla ve srovnání s ostatními podobnými agenturami v ČR hodnocena velice pozitivně). Na druhé straně zde hraje roli geografické umístění regionu blízko státních hranic a účinná propagace různých bilaterálních programů poskytování pomoci. Důvodem pro větší koncentraci pomoci tomuto regionu v rámci Phare byla i nepříznivá situace na trhu práce v regionu a neustále rostoucí nezaměstnanost. Některé příklady mezinárodních projektů v rámci různých programů, kterých se zúčastnily nejrůznější instituce, jsou uvedeny dále.

²⁸ Členové Výboru jsou jmenováni Ministerstvem pro místní rozvoj

a) Spolupráce v oblasti regionálního a místního rozvoje

Přeshraniční spolupráce se sousedními regiony je velmi rozvinutá. Agentura pro regionální rozvoj - Ostrava udržuje kontakty s podobnými agenturami v Katovicích (Polsko) a Žilině (Slovensko), všechny tři agentury jsou financovány z Phare.

Svaz obcí severní Moravy a horního Slezska udržuje úzké vztahy se sesterskou Asociací polského horního Slezska. Dvě menší sdružení mají podobné cíle : Svaz obcí okresu Karviná (s polskou asociací obcí okresu Českého Těšína) a asociace Beskydy (se sousedícími slovenskými obcemi). Mimoto také existují velmi úzké vztahy mezi českými a polskými městy jako: Ostrava a Katowice, Krnov a Glubczyce, Opava a Raciborz, Český Těšín a Polský Těšín.

Novým trendem je vytváření tzv. *Euroregionů*. Nedávno byly sjednány dvě takové přeshraniční dohody v rámci zkoumaného regionu mezi českými a polskými pohraničními oblastmi: Praděd Euroregion a Těšín Euroregion. Další dvě dohody jsou plánované: mezi Opavou a Raciboří a u hranic s Polskem a Slovenskem (Euroregion Beskydy).

Na mezistátní úrovni existuje Stálý přeshraniční výbor pro česko-polskou spolupráci shromažďující české a polské zástupce kompetentních ministerstev (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a Ministerstvo práce a sociálních věcí) a místní zástupce okresních úřadů a hlavních pohraničních měst. Tento výbor funguje v úzké spolupráci s Česko-polskou mezivládní komisí.

Co se týče mnohostranné spolupráce, v posledních letech se vyvinulo několik programů ECOS-Ouverture, na kterých se účastní regiony Francie, Německa, Portugalska, Dánska. V tomto ohledu si zaslouží zvláštní zmínku podíl Frederiksborgu (Dánsko), Shannonu (Irsko), Nordrhein-Westfalen (Německo) a Lorraine (Francie) na činnostech Regvis 2005.

Tyto programy jsou často doplněny bilaterální spoluprací. Mnoho měst se zapojuje do odborných dohod o spolupráci s městy EU. Jako příklad lze uvést spolupráci města Ostrava s Coventry (UK), Drážďany (Německo), Frederiksborg County (Dánsko) a Lorraine Regionem (Francie)

b) Spolupráce v oblasti školství, přípravy a výzkumu²⁹

Univerzity a řada středních škol se zapojily do evropských programů spolupráce.

(i) Tempus

Ostravská technická univerzita (Fakulta ekonomická a Centrální analytická laboratoř) a Slezská univerzita (Fakulta obchodní a ekonomická) se účastní několika programů Tempus.

Navíc se také společně účastnily dvou programů: Školení v technologickém řízení rizika, monitorování a zpracování odpadů, (TRRIMM projekt) a *Zavedení styku s veřejností a marketingu a jiných specializací do ekonomického školství*.

(ii) Leonardo

Přírodovědecká fakulta Ostravské univerzity rozbíhá program *Převod mezinárodních modulů pro geografii*.

METER vzdělávací institut (podporován švýcarskou nadací Transfer) se zabývá rozšiřováním regionálních kapacit počátečního a dalšího odborného vzdělávání v rámci dvou programů:

Příprava-Zaměstnanost-Orientace (FOREMOR), vyhodnocení potřeb trhu ohledně odborné přípravy, pod vedením francouzského Svazu podnikatelů Normandie s partnery ze Španělska, Francie, UK a České republiky (1997- 2000).

Školení příležitostných školitelů přes internet, s partnery ze Španělska, Francie, Německa, Řecka a České republiky (1998- 2000).

(iii) Jiné programy s podporou Evropské komise

Comenius program: Jazykové gymnázium (Ostrava-Poruba) s partnery z Irska, Švédska a dvěma školami z Řecka (pokračuje).

Lingua program: gymnázium v Opavě.

Socrates program: Ostravská univerzita (Přírodovědecká fakulta) s univerzitami v Mnichově a Bonnu (Německo) a Klagenfurtu (Rakousko), právě začíná.

²⁹ Viz Informační dossier - příloha ke kapitole IV.

NVF a Phare: Střední průmyslové učiliště v Porubě: *Reforma odborného vzdělávání a přípravy* (začal v 1994)

Fakulta ekonomická a obchodní (Slezská Univerzita): *Příprava studentů a podniků na změny, které budou následovat po připojení k Evropské unii*, v úzké spolupráci s Delegací Evropské komise (začne v říjnu 1998).

Bilaterální vztahy jsou rozmanité. Instituce regionu spolupracují zejména s partnerskými školami a univerzitami z Francie, Nizozemí, Švýcarska a Velké Británie. Další programy spolupráce zahrnují Dánsko, Švédsko a Německo.

Francie:	Technická univerzita (Ostrava)	Ecole Centrale of Paris	1969
	Technická univerzita (Ostrava)	Ecole des Mines (Nancy)	1997
	Jazykové gymnázium (Ostrava-Poruba)	Jazykové instituty v Limoges a Epinal	
	Střední odborná škola (Ostrava-Vítkovice)	Střední odborná škola Reims	
Nizozemí	Obchodní a ekonomická fakulta (Slezská univerzita)	Nederland Institut voor Marketing	1995
	Střední odborné učiliště v Porubě	Dutch bilateral aid	stále se plánuje
Švýcarsko	Slezská univerzita (Karviná)	Transfer Foundation	skončeno
	METER vzdělávací institut	Transfer Foundation	skončeno
UK	Jazykové gymnázium (Ostrava-Poruba)	Jazykový institut Coventry	
	Technická univerzita (Ostrava)	Univerzita Newport (pobočka Ostrava)	
	Slezská univerzita (Obchodní a ekonomická fakulta)	Manažerské Centrum Sunbridge Park (Londýn) a Rozvoj kritických dovedností (Sheffield)	

c) Spolupráce v oblasti organizace trhu práce

Phare PALMIF program (*adaptace trhu práce*) podporoval řadu experimentů v rámci regionu s poměrně povzbudivými celkovými výsledky.

Úřad práce v Ostravě: *Podpora přístupu k trhu práce* (od roku 1997), zahrnující tři experimentální kroky:

- *přímé financování přístupu k zaměstnanosti dlouhodobě nezaměstnaných a znevýhodněných osob*
- *rekvalifikační kurzy pro pracovníky ohrožené nezaměstnaností a ženy, které se chtějí vrátit do zaměstnání*
- *výplata mzdy v průběhu zkušební doby (až 6 měsíců) dlouhodobě nezaměstnaných*:

Úřad práce v Karvině (za podpory Akademie Komenského): *Asistence a speciální školení pro mladé lidi, kteří opustili oblast vzdělávání a jejichž situace je nestálá. Účelem je pomoci jim získat odpovídající kvalifikaci nebo nalézt zaměstnání*; Procentuální úspěšnost byla kolem 60-70 %.

Vytvoření „inkubátoru“, s cílem podporovat rozvoj malých a středních podniků a vytvářet nová pracovní místa.

Ostravská Agentura pro regionální rozvoj (převážně financovaná z Phare) doposud podpořila dva inkubátory v daném regionu (v Krnově a v Kopřivnici) a brzy bude spolufinancovat vytvoření dalšího ve Vítkově.

Pilotní projekt Phare *Rozvoj manažerů a lidských zdrojů v českých podnicích*: ŽDB Bohumín byl jedním z 6 českých podniků, které se projektu účastnily.

První bilaterální programy se uskutečnily ve spolupráci s Francií, a to v oblasti veřejné správy trhu práce. Těchto programů, které probíhaly formou studijních cest a seminářů, se zúčastnila většina úřadů práce v regionu.

V současné době spolupracuje Úřad práce v Novém Jičíně s programem CEPAC MORAVA na školení potenciálních podnikatelů v rámci 3-měsíčního kurzu, 6-měsíční úzké podpory a období sledování. Program CEPAC Morava vznikl z iniciativy francouzského ONG CEPAC Soissons ve spolupráci s úřadem práce a Univerzitou Palackého v Olomouci. Zahrnuje spolupráci s dvanácti úřady práce na Moravě a v Čechách. Jeho výsledky jsou velice pozitivní: 65 % účastníků školení si založilo svou vlastní firmu, 30 % školených

našlo zaměstnání a pouhých 5 % z nich se vrátilo na úřad práce. V rámci jiného bilaterálního česko-francouzského programu jsou školeni lektori.

Také stojí za zmínku dřívější iniciativa OKD jejíž spolupráce s British Coal vyústila ve vytvoření "Job Shopu", napomáhajícího vnitřní mobilitě v rámci této skupiny nebo pomáhající nezaměstnaným nalézt práci nebo získat kvalifikaci.

V oblasti sociálních věcí existuje taktéž dlouhodobá česko-francouzská spolupráce týkající se rehabilitace postižených dětí, což zahrnuje výměnu zkušeností a vzdělávací seminář pro odborníky.

Město Havířov rozvíjí projekt s italským partnerem, obcí na předměstí Říma, za účelem vytvoření chráněných dílen pro zdravotně postižené občany.

IV.5 Celkové zhodnocení

Tato část shrnuje hlavní závěry hodnocení, které jsou rozděleny na silné a slabé stránky bez ohledu na to, zda jsou či nejsou pro region Ostrava specifické.

IV.5.1 Silné stránky

1. Zkušenosti s programováním a realizací rozvojových opatření v rámci procedur Evropské komise (Phare)
2. Minulé a současné zkušenosti s širokým partnerstvím na úrovni šesti okresů, které vyústilo ve vznik řady partnerských regionálních institucí; schopnost shromáždit zástupce z celé oblasti a všech ekonomických a sociálních sektorů; schopnost přijímat rozhodnutí v rámci partnerství.
3. Realizace procesu plánování a zpracování dokumentu „Strategie rozvoje regionu Ostrava“, z něhož vychází formulace vhodných konkrétních priorit a opatření; to by mělo regionu poskytnout základ pro vypracování Operačního programu a jeho diskutování se státem a Evropskou komisí.
4. Vytvoření Regionálního řídicího a monitorovacího výboru, jehož odpovědností je příprava, realizace a řízení Operačního programu a koordinace všech zúčastněných na regionální úrovni.
5. Existující koordinace mezi šesti školskými úřady a dále neformální spolupráce mezi úřady práce. Částečně organizovaný dialog mezi hlavními aktéry na poli zaměstnanosti a vzdělávání, který byl navázán v několika okresech v důsledku iniciativy úřadů práce nebo školských úřadů.
6. Řada potenciálních provozovatelů, kteří by mohli zpracovat a realizovat projekty v oblasti lidských zdrojů a zaměstnanosti.
7. Potenciál středních odborných škol a učilišť umožňující realizaci jejich vlastních projektů (vzhledem k jejich právnímu statutu a autonomii v řízení).
8. Dlouholeté a rozmanité zkušenosti s mezinárodní spoluprací (přeshraniční, bilaterální, multilaterální) v různých oblastech regionálního rozvoje.

IV.5.2 Slabé stránky

1. V regionu není žádný regionální orgán, ani volený orgán či regionální státní zastupitelství
2. Přestože byl ustaven Regionální řídicí a monitorovací výbor pro přípravu a realizaci Regionálního operačního programu, stále nejsou dány kompetence státních správních a samosprávních orgánů na úrovni budoucího ostravského regionu. Struktury zajišťující spolupráci a účast jsou proto i nadále nestabilní.
3. Je zde 6 úřadů práce a 6 školských úřadů, každý z nich závislý na odpovědném centrálním rezortu, bez formálních vzájemných strukturovaných vztahů na regionální úrovni; v jednotlivých okresech neexistuje oficiální stálé propojení mezi úřadem práce a školským úřadem, ani mezi těmito úřady a příslušným okresním úřadem.
4. Školské úřady nemají žádnou pravomoc v oblasti tvorby kurikul pro OV a s tím spojeného přijímání pracovníků a v oblasti investic, které závisí přímo na Ministerstvu školství.
5. Střední odborné školy a učiliště jsou velmi rozmanité a malé co do velikosti (obzvláště střední odborné školy).
6. Organizace zaměstnavatelů a zaměstnanců nevykazují v oblasti OV žádné výrazné činnosti.
7. Centrálně stanovené meze v přijímání pracovníků a úrovni mezd by mohly zabránit účasti středních škol na realizaci programu cíle 1.

8. Neschopnost předjímat ve střednědobém až dlouhodobém horizontu vývoj a potřeby v oblasti lidských zdrojů; chybějící know-how pro řízení lidských zdrojů v podmínkách nejistoty.
9. Nízká úroveň informovanosti o strukturálních фондах a programech cíle 1.

IV.6 Závěry

1. Bude pravděpodobně ustaven program cíle 1 pro oblast šesti okresů regionu Ostrava.
2. Program bude stát na pevných základech regionálních zkušeností s plánováním, programováním, partnerstvím a mezinárodní spoluprací.
3. Nutně povede k vytvoření regionálního systému koordinace jak pro oblast integrované politiky rozvoje tak pro globální problémy oblasti lidských zdrojů (včetně OV a zaměstnanosti).
4. V období před oficiálním vytvořením regionu bude příslušné úkoly vykonávat Regionální řídicí a monitorovací výbor, který zabezpečí fázi programování a první fáze realizace programu.
5. V tomto období a již od této chvíle musí být věnováno zvláštní úsilí šíření informovanosti a propagaci strukturálních fondů a programu cíle 1, obzvláště ESF a opatření týkajících se lidských zdrojů.

IV.7 Doporučení

V této části jsou uvedena doporučení pro zlepšení připravenosti regionu Ostrava na intervence ESF. Jsou uvedena bez ohledu na to, zda jsou specifická pro region Ostrava nebo obecně platná pro celou Českou republiku, zda se týkají ESF nebo zda platí pro všechny strukturální fondy.

IV.7.1 Přizpůsobení současných závěrů a doporučení konečným rozhodnutím o intervenci strukturálních fondů v České republice a regionu Ostrava

Většina závěrů a doporučení závisí na předpisech, které Evropská komise a Česká republika s konečnou platností schválí pro oblast intervencí strukturálních fondů. Proto bude nutné sledovat příslušná rozhodnutí a především pak ověřit, zda :

- ✓ je region Ostrava uznán jako region pro programování v rámci NUTS II Cíl 1 a zároveň jako teritoriální společenství s kompetencemi v oblasti politiky trhu práce a OV;
- ✓ Evropská Unie schválila současné návrhy obecných předpisů pro Strukturální fondy a specifických předpisů pro ESF;
- ✓ je odborná interpretace těchto navrhovaných předpisů potvrzena další dohodou mezi českou vládou a Evropskou komisí.

IV.7.2 Organizace řízení programu v přechodném období

Regionální instituce veřejné správy zakotvená v Ústavě české republiky a v zákoně z roku 1997 patrně nezačne fungovat před počátkem intervence Strukturálních fondů. To znamená, že programový cyklus začne za provizorních podmínek.

a) Přenos řízení operačního programu na budoucí regionální instituci

Přechodné období skončí vytvořením regionální instituce veřejné správy.

Za předpokladu, že tato instituce veřejné správy získá kompetence v oblasti ekonomického rozvoje, trhu práce a vzdělávání, převezme plnou odpovědnost za komplexní program regionálního rozvoje, včetně opatření financovaných z ESF. Jakmile bude tato instituce založena, stane se jediným partnerem centrálních rezortů.

V této chvíli je však nutno vypracovat pro proces programování a první fázi realizace provizorní řešení.

b) Rozšiřování strategického a programového partnerství

Základ strategického a programového partnerství byl vytvořen ustavením Regionálního řídicího a monitorovacího výboru. V oblasti trhu práce a OV bude organizace podpořit některé instituce, aby mohly hrát v programování partnerskou roli. Jde především o odborové svazy, které nejsou koordinovány na regionální úrovni, a v určitém smyslu i o střední odborné školy a střední odborná učiliště.

Odpovědnost za vytvoření příslušných regionálních orgánů nese ve výše zmíněných případech Českomoravská komora odborových svazů a Ministerstvo školství.

c) Zajištění integrace fondů

Vzhledem k tomu, že řízení využívání Strukturálních fondů budou zajišťovat různé národní resorty, bude existovat velké riziko nedostatečné integrace, nebude-li fungovat úzká spolupráce na regionální úrovni.

Pro ESF by to mohlo znamenat, že bude izolován od regionálních rozvojových činností a bude tudíž málo efektivní.

Řešením musí být integrovaná regionální řídicí jednotka. Všechna zúčastněná ministerstva (MMR, MPO, MZ, MPSV a MŠMT) by měla v tomto ohledu koordinovat své iniciativy.

d) Příprava administrativních a finančních procedur

Realizace programu by patrně měla začít ještě před oficiálním ustavením VÚSC. Po určitou krátkou dobu by tedy mohly fungovat přímé vztahy mezi centrálními resorty a jejich regionálními orgány.

Je třeba vypracovat příslušné postupy pro přechodné období. Co se týče činností financovaných z ESF, měly by být využity kompetence školských úřadů a úřadů práce. Tyto úřady musí obdržet veškeré nezbytné informace a prostředky.

e) Začlenění OV do předvstupních regionálních programů

Instituce OV (regionální i národní) by měly usilovat o to, aby se mohly více podílet na procesu přípravy a uskutečňování programů regionálního rozvoje v průběhu předvstupního období a v rámci Vstupního partnerství.

IV.7.3 Příprava provozovatelů regionálních programů cíle 1

Realizace programu bude záviset na kvalitě projektů, které budou financovány. Návrhy projektů budou předkládány institucemi v regionu, veřejnými orgány, podniky a nevládními organizacemi. V rámci regionu existuje velký počet potenciálních provozovatelů programu. Stav jejich připravenosti však není stejný, například u velkých podniků a univerzit na jedné straně a malých a středních podniků a středních škol na straně druhé.

a) Rozšiřování možností institucí odborného vzdělávání a přípravy

Je třeba nalézt řešení, které by středním odborným školám a učilištím umožnilo účast na realizaci programu i přes různá personální a mzdová omezení. Školy by například měly být schopné dočasně zaměstnat učitele na konkrétní projekty a stálým zaměstnancům zajistit určité příplatky za práci nad běžný pracovní úvazek.

b) Vyhodnocování kvalifikačních potřeb malých a středních podniků a kapacit pro jejich naplňování

V rámci regionu musí existovat nástroje, dovednosti a prostředky pro stálé vyhodnocování kvalifikačních potřeb, malých a středních podniků a možností jejich uspokojování. Příslušné finance k tomuto účelu by mohl zajistit operační program.

c) Příprava úřadů práce a školských úřadů

Z důvodu oficiálních kompetencí a angažovanosti v regionu budou při realizaci programu v oblasti trhu práce a OV hrát důležitou roli úřady práce a školské úřady. Současně budou působit jako přímí aktéři při „mobilizaci“ především malých a středních podniků, nevládních organizací a středních škol.

Měla by být okamžitě zahájena speciální a pokud možno společná příprava (mohla by zahrnovat předávání informací, školení a studijní cesty do členských států EU), která by tyto úřady připravila na jejich role. Půjde o přípravu na dvou úrovních, která se zaměří na jedné straně na personál jako celek, a na druhé straně na konkrétní pracovníky, kteří budou zapojeni do procesu programování a realizace.

d) Vytvoření jednotky technické pomoci

Realizace většiny opatření orientovaných na OV a trh práce bude záviset na projektech předkládaných malými a středními podniky, nevládními organizacemi a středními školami, které nebudou mít dostatečné

informace, dovednosti a prostředky, aby byly schopny formulovat a prezentovat své návrhy řídicí jednotce programu³⁰ (např. na rozdíl od velkých podniků nebo univerzit).

Navrhuje se vytvoření speciální jednotky na regionální úrovni, jejímž úkolem by bylo seznamovat příslušné instituce s jednotlivými postupy, zaškolovat osoby odpovědné za zpracovávání projektů a poskytovat jim veškerou nezbytnou pomoc, a to s cílem zajistit, aby i malé organizace měly stejnou šanci účastnit se programu. Tato jednotka by měla být společnou jednotkou úřadu práce a školského úřadu.

IV.7.4 Přizpůsobení trhu práce a organizace OV na budoucí ekonomické změny

Tato zpráva klade důraz na nezbytnou koordinaci mezi úřady práce a školskými úřady. Nutnost koordinace je ještě výraznější vzhledem ke skutečnosti, že předvídat budoucí vývoj v nejistém ekonomickém a sociálním prostředí je značně obtížné.

a) Ustanovení koordinačních struktur a procedur v oblasti trhu práce a OV

Navrhuje se okamžitě jmenovat vedoucí instituci (nebo alespoň jednoho výhradního zástupce) na regionální úrovni, která by zastupovala úřady práce. V oblasti vzdělávání byl koordinací mezi školskými úřady pověřen jeden tzv. „určený školský úřad“ v Ostravě. Tyto vedoucí instituce by poté byly uznány centrálními resorty a regionálním vedením programu jako výhradně kompetentní ve své oblasti.

Jednalo by se o dočasné řešení do doby než začne fungovat nový právní region a jeho školské orgány a orgány trhu práce.

b) Vyhodnocení potřeb z hlediska vybavení a kvalifikace pracovníků na regionálních útvarech resortů práce a vzdělávání

Musí být provedeno náležité vyhodnocení tak, aby bylo možné poskytnout regionálním úřadům práce a OV nezbytné dovednosti a naplánovat případnou modernizaci jejich vybavení.

c) Příprava na řízení trhu práce / OV v kontextu nejistého prostředí

Míra nezaměstnanosti v regionu poměrně rychle stoupá. Odpovědní pracovníci v oblasti OV a trhu práce si stěžují, že nejsou schopni předvídat další vývoj a s ním spojené potřeby v střednědobém až dlouhodobém horizontu.

Po vyhodnocení relevantních potřeb a pro nacházení vhodných způsobů řešení by mohla být navržena školení zaměřená na možná řešení v oblasti trhu práce a OV. Jde zejména o následující typy školení, které se zaměřují na: - stálý dialog mezi všemi zúčastněnými stranami (veřejné i soukromé); - koncepci regionálního rozvoje založeného na místní iniciativě (a ne pouze na investicích zvenčí); - zvýšení zaměstnatelnosti, zvyšování kvalifikace a schopnosti změnit zaměstnání, přijetí možnosti dočasné nezaměstnanosti, atd.

d) Nemožnost zpracování studie o střednědobém a dlouhodobém výhledu kvalifikačních potřeb trhu práce, pokud vláda nezaujme stanovisko ohledně budoucnosti hornictví a hutního průmyslu

Vláda musí vyjádřit jasné stanovisko ohledně budoucnosti hornictví a hutního průmyslu a využít tak možnost zpracování vhodných, střednědobých, restrukturalizačních opatření (včetně těch, která se týkají zaměstnanosti a OV) v rámci programu cíle 1.

IV.7.5 Nutnost dalších regionálních hodnocení

Expertní posouzení plně potvrzuje oprávněnost výběru regionu Ostrava pro potřeby dané analýzy. Ukazuje se, že stav obecné připravenosti regionu na finanční intervence ESF je poměrně dobrý - je jen třeba provést určitá vylepšení a další hloubkové studie. Závěry expertů naznačují možnosti v rámci stávajícího právního prostředí a udávají směr na cestě k celkové připravenosti před lednem 2000.

Region Ostrava však nemůže být považován za reprezentativní pro všechny programové regiony cíle 1. Je nutné zvážit nejméně čtyři důvody:

³⁰ Tato skutečnost se obecně potvrzuje ve všech programech regionálního rozvoje.

- (i) Region Ostrava by měl být jediným, ve kterém programová oblast cíle 1 přesně pokrývá oblast regionu tak, jak byl definován příslušným zákonem z roku 1997.
- (ii) Jiné regiony nemají tak dlouhé a bohaté zkušenosti s financováním a procedurami Evropské Komise.
- (iii) Zdá se, že činnost Regvis 2005 lze považovat za pilotní projekt, který je v současnosti v České republice ojedinělý.

Z těchto důvodů je nezbytné provést stejné nebo hlubší hodnocení v jiných programových regionech.

IV.8 Konkrétní opatření : školení a pilotní projekty

Vedle uvedených obecných doporučení budou dále navržena některá konkrétní opatření, a to jak v oblasti školení pro přípravu na ESF, tak v oblasti rozvoje lidských zdrojů a trhu práce (pilotní projekty).

IV.8.1 Školení pro přípravu na ESF

a) Programy

I. Evropské fondy a Česká republika

Obecné informace o Evropské Unii a procesu jejího rozšiřování, strukturálních fondech, Kohezním fondu, Evropském sociálním fondu, úvod do regionálního plánování a programování, principy programového managementu (základní nebo základní + středně pokročilá úroveň - podle cílové skupiny).

II. Regionální plánování a programování

Posuzování potřeb a priorit v oblasti trhu práce a OV v kontextu ekonomické nejistoty

Regionální kapacita pro naplňování potřeb a priorit

Tvorba projektů

Sladění opatření v oblasti trhu práce a odborného vzdělávání s opatřeními v oblasti

ekonomického rozvoje a infrastruktury a jejich integrace do Regionálního operačního programu

III. Řízení realizace programů

Finanční řízení (Regulace pro strukturální fondy, národní procedury), zajišťování efektivnosti

Technické řízení: propagace programů, výběr projektů, které mají být podporovány, řízení jejich realizace

Monitoring

Hodnocení: v průběhu realizace, ex post

b) Cílové skupiny

Každý výše navržený typ školicích programů by měl být zaměřen na určitou skupinu uživatelů. Následující přehled shrnuje možné zaměření zvažovaných programů.

Skupina uživatelů	program I	program II	program III
veřejnost, studenti středních škol	základní		
studenti vysokých škol a široká odborná veřejnost	základní +pokročilý		
výzkumní pracovníci, specializovaní novináři, pracovníci PR	základní +pokročilý		
představitelé odborů, zaměstnavatelských organizací	základní +pokročilý		
vzdělávání - manažeři, učitelé, školitelé	základní +pokročilý		
rozvoj lidských zdrojů - manažeři a specialisté	základní +pokročilý		
instituce veřejné správy	základní +pokročilý		
manažeři programů a projektů	základní +pokročilý		

c) Realizace

Každý z těchto programů by měl být rozdělen na krátké kurzy od 6 do 18 hodin. Většina programů by měla být realizována na regionální úrovni. U některých je vhodnější celostátní úroveň (zejména program III.).

IV. 8.2 Pilotní projekty

a) Obecné zásady

V předvstupním období by měly být realizovány speciální přípravné programy (SPP) a regionální operační programy (ROP), které budou zahrnovat složku rozvoje lidských zdrojů a integraci do strukturálních fondů. Je třeba stále zdůrazňovat, že regionální pilotní projekty by měly být koncipovány a uskutečňovány jako součást ROP. V případě sladění s odpovídajícími projekty ekonomického rozvoje budou zmíněné pilotní projekty dokonce efektivnější.

Financované pilotní projekty v oblasti trhu práce a OV budou pak vybírány podle kritérií platných pro ROP. Níže uvedené projekty slouží pouze jako příklad.

b) Čtyři pilotní projekty (příklady)

Řízení lidských zdrojů v malých a středních podnicích: střednědobý výhled a příprava programů v oblasti vzdělávání a nábory pracovníků. Školení manažerů lidských zdrojů v malých a středních podnicích. Podpora těchto manažerů v podobě poradenství (střednědobý výhled a programování). Vytvoření regionální sítě manažerů lidských zdrojů v malých a středních podnicích a vypracování modelu pro střednědobou předpověď regionálního vývoje a programování.

Příprava systému vzdělávání v oblasti nových aktivit ve venkovských částech regionu - např. biozemědělství, agro-turistika (propojení zábavy a ubytování), drobné ruční práce, provozovny poskytující současně různé typy služeb atd. Koncipování experimentálních specializovaných kurzů.

Posílení zaměstnatelnosti, mobility a integrace osob ve středním věku a s nízkou kvalifikací, které jsou dotčeny nebo ohroženy dopady restrukturalizace průmyslu - zkvalitnění existujících dovedností, rekvalifikace poradenství. Podobné projekty by měly být zaměřeny například na pracovníky v odvětví těžby uhlí a výroba oceli v souvislosti s příslušnými restrukturalizačními programy.

Předpověď a programování rozvoje lidských zdrojů v kontextu ekonomické nejistoty. Příprava nových přístupů a metod v oblasti regionálního plánování včetně organizace trhu práce a adaptace OV.

V. VALIDACE STUDIE

V.1 Validační kroky

Proces diseminace a validace studie byl rozvržen do tří fází:

- diseminace pracovní verze studie Řídícímu a poradnímu výboru Observatoře pro odborné vzdělávání a trh práce a vybraným odborníkům
- předběžná diseminace mezi 60 odborníky a hlavní aktéry na regionální a národní úrovni, kteří byli vyzváni k účasti na semináři, který probíhal ve dnech 29.-30. října 1998 v Ostravě, a k diskusi v pracovních skupinách a panelové diskusi v rámci tohoto semináře.
- předložení hlavních výstupů studie na validační konferenci pořádané Slovinskou národní observatoří 6.-7. listopadu 1998 v Ljublaně; prezentace metodiky uplatněné při podnikovém šetření a jeho hlavních výstupů na semináři nazvaném "Metody předvídání kvalifikačních potřeb v pěti přidružených zemích", který se konal 9.-10. listopadu 1998 v Ljublaně.

V první fázi byly s pracovní verzí studie seznámeni tito odborníci: Dr. Jiří Berkovský (Úřad práce v Táboře), Pavel Chejn (Svaz zaměstnavatelů v energetice), Dr. Jaromír Krejčí (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy), Jiří Valenta (Českomoravská komora odborových svazů), Miroslav Příbyl (Ministerstvo práce a sociálních věcí), Dr. Karel Prančl (Ministerstvo pro regionální rozvoj), Miroslav Crha (ALIACHEM, a.s.).

Studii a metody v ní uplatňované hodnotili odborníci kladně. Za pozitivní byl především považován pokus o posouzení potřeb trhu práce v kontextu dynamického rozvoje regionu prostřednictvím podnikového šetření. Informace získané od zaměstnavatelů byly hodnoceny jako "přidaná hodnota" k existujícím nástrojům

přízpůsobování vzdělávací nabídky kvalifikačním potřebám podniků - tyto nástroje jsou většinou statické a zohledňují pouze současnou situaci. Na druhé straně bylo konstatováno, že období dvou let je pro plánování příliš krátké a že bude třeba vypracovat komplexnější analýzu vývoje trhu práce, pokud má být zajištěna vypovídací hodnota předpovědi v ekonomice, která prochází transformací. Jako pozitivní prvek bylo vyzvednuto, že studie vyhodnotila v dynamickém pohledu "produkci" školské soustavy z hlediska očekávaných změn na trhu práce. K tomuto účelu byly expertně propojeny kvalifikační a profesní klasifikace, což umožnilo porovnání požadavků podniků a struktury absolventů škol v budoucím tříletém období. Konkrétní poznámky odborníků - viz příloha A ke kapitole V.

V druhé fázi validace byl, kromě účasti odborníků, řídicích pracovníků státní správy a sociálních partnerů na národní úrovni, důraz kladem především na účast všech hlavních aktérů působících v hodnoceném regionu. Semináře, na kterém byl podrobně rozebírán obsah studie provedené v České republice a hlavní výsledky podobných regionálních studií ze Slovinska, Polska a Maďarska, se zúčastnilo více než šedesát osob. Zástupce DGV Evropské Komise a odborník zastupující jeden přidružený stát informovali účastníky o koncepci a mechanismech fungování Evropského sociálního fondu a o posledním vývoji předvstupní strategie strukturálních fondů. Podrobný program semináře - viz příloha B ke kapitole V.

Validace výsledků studie probíhala formou strukturované diskuse v pracovních skupinách, po které následovala závěrečná panelová diskuse. Účastníci byli rozděleni do diskusních skupin a vyjadřovali se ke třem tematickým okruhům:

- kvalifikační potřeby v regionu
- dostupnost dat a informačních toků z hlediska analýzy kvalifikačních potřeb
- institucionální připravenost regionu na intervenci ESF.

Seznam otázek projednávaných v rámci pracovních skupin a seznam účastníků - viz příloha C ke kapitole V.

V.2 Výsledky diskuse

V průběhu diskuse byly předloženy následující připomínky a komentáře:

a) K metodice použité ve studii

Vzhledem k metodice a organizaci podnikového šetření není možné očekávat vysoké procento návratnosti dotazníků v situaci, kdy není šetření povinností zakotvenou v zákoně. S přihlédnutím k této skutečnosti je 20% návratnost značně vysoká. Slovinští a maďarští kolegové měli podobné zkušenosti s pravidelným šetřením podniků zaměřeným na odhady budoucí zaměstnanosti. V Maďarsku například existuje speciální metodické centrum, které provádí pravidelná podniková šetření s devítiměsíčním výhledem. Šetření se opakují každého půl roku, což znamená, že se překrývají a umožňují opravy a časové upřesňování. Účast na šetření je povinná a procento navrácených dotazníků je vysoké. Výsledky jsou brány v potaz při rozhodování příslušných státních orgánů. Podobné šetření s 80% návratností a ročním výhledem organizuje Národní úřad pro zaměstnanost ve Slovinsku.

Za velký přínos metodiky zpracované studie lze považovat následující skutečnosti:

- Byla poprvé zpracována podrobná analýza zahrnující území celého regionu. Zatím prováděné informační sběry a vyhodnocení se zaměřovaly na území jednotlivých okresů
- Byl proveden pokus o odhad 2-3letého vývoje poptávky na regionálním trhu práce s využitím rozsáhlého dotazníkového šetření v podnicích. Získaly se tak originální údaje, které nejsou běžně k dispozici, neboť úřady práce zjišťují informace od zaměstnavatelů pouze s půlročním výhledem. Je však třeba podnikové údaje vyhodnocovat obezřetně vzhledem k tomu, že podniky ne ve všech případech jsou schopny přesně odhadnout své budoucí potřeby.
- Novým přístupem k analýze bylo porovnání kvalifikačních potřeb podniků tvořících poptávku v regionu a očekávaného rozsahu a struktury absolventů škol tvořících složku nabídky pracovních sil
- Zpracovatelé se inovativně pokusili o propojení jednotlivých profesí s nároky na obory vzdělávání, pro které bylo nutno vytvořit převodní můstky mezi dosud odděleně používanými systémy klasifikace profesních skupin (KZAM) a klasifikace skupin vzdělávacích oborů (JKOV).

Další rozvinutí metodiky studie doporučili účastníci semináře ve směrech:

- Aktualizace údajů o nezaměstnanosti, která se v regionu rychle zhoršuje
- Hlubšího zdůraznění souvislostí mezi ekonomickým vývojem, strukturou a charakterem poptávky podniků a požadavky na přípravu budoucích absolventů škol. Dát závěry studie do souladu s obecnými trendy ve prospěch vyšších kvalifikačních úrovní a širšího všeobecného vzdělání a klíčových dovedností poskytujících základ pro pružné profesní změny
- Rozšíření analýzy budoucího vývoje trhu práce o hledisko věkové struktury pracovních sil
- Více v analýze využívat údajů o specifické míře nezaměstnanosti jednotlivých vzdělanostních skupin a oborů vzdělání,

Diskuse o využití předpovědí kvalifikačních potřeb trhu práce vedly ke závěru, že ačkoliv jsou možnosti usměrňování vzdělávací nabídky v rámci vzdělávacího systému omezené, je těchto předpovědí zapotřebí za účelem zlepšování a inovace existujících kurikul, zavádění nových kurikul a rozšiřování / omezování vzdělávací nabídky v konkrétních oborech.

K tomu, aby podniky byly schopny odhadnout své potřeby v horizontu dvou až tří let, je však nutná dobrá znalost externích faktorů. Například malé a střední podniky ve většině nejsou schopny předpovědět svůj střednědobý vývoj. Přesné plánování je obzvlášť obtížné u velkých závodů, kde je restrukturalizace teprve v začátcích a kde učinit předpověď na pětileté období je prakticky nemožné. V rámci regionu se toto týká především odvětví hutnictví. Tato skutečnost může ovlivnit přesnost výsledků takových šetření, které se uskutečňují v přechodném období. Zkušenosti Úřadu práce v Ostravě, který se před třemi lety pokusil o identifikaci budoucí zaměstnanosti v sektoru strojírenství, ukazují, že podniky nejsou zvyklé plánovat zaměstnanost ve střednědobém či dlouhodobém horizontu a že projekt tohoto typu by mohl přispět ke snadnější implementaci tohoto procesu.

Z pohledu jedné ze soukromých institucí dalšího vzdělávání, která slouží dvěma typům klientů (podniky a soukromé osoby), studie pomohla získat lepší představu o budoucích vzdělávacích potřebách v regionu. Na druhé straně však studie neposkytuje odpovídající analýzu budoucího makroekonomického a mikroekonomického vývoje. Obtížně dostupné jsou informace o budoucích investicích, přestože právě ty jsou základním kamenem určujícím budoucí vzdělávací potřeby podniků v regionu. Soukromé vzdělávací instituce konstatují, že příchod nového investora či změna vlastnické struktury podniku přináší celkovou změnu strategie rozvoje lidských zdrojů, kdy nový vlastník často uplatňuje své know-how a své vlastní kontakty, pokud jde o vzdělávání zaměstnanců.

Jeden z nedostatků studie byl zjištěn v otázce spolehlivosti údajů o registrovaných volných pracovních místech. Tyto údaje byly prezentovány jako stavové veličiny a nikoliv jako takové. Navíc úřady práce odhadují, že v některých okresech je registrováno pouze 30 % volných míst (situace je dokonce horší než před několika lety, kdy bylo registrováno 50 % míst). Diskuse o tom, jak překonat tento nedostatek v systému registrace volných pracovních míst, dostala zajímavý podnět v podobě slovinské zkušenosti, kde podniky nemohou zaregistrovat pojištění pracovníka, aniž by dané místo nahlásily do rejstříku volných míst.

Zástupci školských úřadů a úřadů práce potvrdili, že provedená analýza je v souladu s jejich zkušenostmi ohledně malého zájmu o technické obory vzdělávání. Neexistuje však adekvátní informační systém, který by poskytoval potřebné informace o trhu práce pro rozhodování rodičů a potenciálních studentů.

b) K dostupnosti údajů a toku informací pro analýzy kvalifikačních potřeb

V současné době jsou k dispozici informace o vývoji trhu práce pouze v krátkodobém horizontu. Úřady práce mají velmi dobré vazby na podniky v regionu a potřebné odborné znalosti k tomu, aby mohly rozšířit monitoring trhu práce za účelem předvídaní budoucích trendů a umožnění lepšího propojení se školami a školskými úřady. K tomu, aby mohly tyto cíle konkrétně naplňovat, však mají velice omezenou kapacitu a nedostačující informační systémy. Jde o oblast, která byla definována jako jedna z priorit z hlediska finanční podpory.

Monitorování trhu práce by nemělo být pouze statistickým či akademickým cvičením. Aktivní monitoring budoucích kvalifikačních a vzdělávacích potřeb podniků je třeba provádět i prostřednictvím spolupráce s podniky u regionu. Formální i neformální spolupráce mezi podniky a školským sektorem může na jedné straně napomoci lepšímu sladování vzdělávání s potřebami podniků a na druhé straně zkvalitnit řízení lidských zdrojů v podnicích. Takové partnerství se může stát stálým "hlídačem" sblížení odborného vzdělávání a přípravy se střednědobými trendy na trhu práce, a to vše na pozadí makroekonomického vývoje.

Předvídaní budoucích kvalifikačních potřeb trhu práce by mělo být navázáno na pravidelné a metodicky sjednocené informace z podnikové sféry. Přestože zatím neexistují dostatečně propracované koncepce a prognózy ekonomického vývoje a ekonomická situace podniků je nestabilní, měly by odpovědné orgány založit systém předvídaní na regionální úrovni částečně využívající kapacit úřadů práce nebo na ně těsně navázaný. To předpokládá:

- založit monitoring podniků, na jehož metodice by se podniky také podílely
- vytvořit metodiku průzkumů mezi experty a expertních odhadů
- vytvořit institucionální vazby pro předávání informací a zejména pro pravidelnou analýzu

Dále je třeba, aby školy aktivněji usilovaly o přizpůsobení své vzdělávací nabídky potřebám trhu práce. Úřady práce rozvíjejí monitoring absolventů škol na trhu práce. Monitorování je však nutno prohloubit a provádět nejméně tři roky po ukončení školy, aby mohly být shromážděny údaje nejen o tom, zda oborová struktura vzdělávací nabídky odpovídá požadavkům trhu práce, ale i o kvalitě výstupů vzdělávání. Lze zavést i průzkumy umístění mladých absolventů konkrétního typu školy, sledovat, na kterých školách dále studují, jaké typy zaměstnání získávají, a zjišťovat situaci opět po určité delší době. Školy musí své studenty lépe připravovat na využívání informací z oblasti trhu práce. Informační a poradenská centra při úřadech práce disponují značným objemem informací, chybí jim však klientela ochotná ke spolupráci (tento fakt byl konstatován jako jeden z nedostatků školského systému). Je nutné, aby v rámci odborného vzdělávání byla posílena všeobecná služba, klíčové kompetence a rozšířeny příliš úzké obory specializace, které jsou zranitelné vůči trendům na trhu práce.

c) K institucionální připravenosti na ESF

Z panelové diskuse vyplynulo, že v regionu existuje celá řada různých iniciativ zaměřených na zlepšení spolupráce a usnadnění výměny informací mezi různými regionálními institucemi. Ačkoliv v regionu nejsou zřízeny žádné formální regionální struktury, spolupráce často probíhá na bázi neformálních poradenských orgánů. Tato forma spolupráce, kterou podporuje Agentura pro regionální rozvoj a další významné regionální instituce, by se v dohledné době měla stát východiskem pro přípravu na intervence předstrukturálních fondů. Chybějící definice regionálních kompetencí všech čtrnácti vyšších územně správních celcích neumožňují zatím formalizovat kooperativní struktury v daném regionu. Např. v oblasti školství, bylo sice ministerstvem ustaveno 14 tzv. pověřených školských úřadů pro koordinaci činností v rámci regionu, nemají však kompetence k řídicím a rozhodovacím funkcím.

Ředitel Agentury pro regionální rozvoj (ARD) pan Čekaj se zmínil o nedostatečné dostupnosti informací o evropské integraci a o politice a procedurách strukturálních fondů. Přestože je odpovídající šíření informací v regionu možno postupně zajistit, je třeba, aby se tato záležitost stala národní prioritou podporovanou aktivní kampaní ve sdělovacích prostředcích. Na druhé straně někteří účastníci vyjádřili názor, že výchozím bodem pro šíření informací o strukturálních fondech a zejména o ESF by měla být Agentura pro regionální rozvoj.

Zástupce DGV pan Tillieut uvedl, že je srozuměn se situací, kdy se v celé řadě otázek týkajících se budoucího regionálního rozvoje ČR a uplatnitelnosti strukturálních fondů projevuje značná nejistota. Jako hlavní věc však doporučil, že je třeba začít co nejdříve, a to uskutečňováním nepřilíš náročného, avšak skutečného programu za účelem získání praktických zkušeností již v pilotní fázi.

* * *

Diskuse prokázala vysokou relevantnost studie z hlediska potřeb regionu a mnozí z jejích účastníků se zaměřili na využití výstupů studie pro plánování svých dalších aktivit. Dále byla konstatována nutnost provést podobné analýzy i v ostatních regionech. Některé úřady práce se snaží zhodnotit budoucí potřeby zaměstnanosti na úrovni okresů (např. Úřad práce v Přerově) a mnoho z nich bude mít v budoucnosti zájem o standardní podniková šetření a o využití metodického přístupu uplatněného při analýze Ostravského regionu.

Poznámky a postřehy zaznamenané v průběhu diskuse byly zohledněny při přípravě konečné verze zprávy.

PŘÍLOHY KE KAPITOLE I

Tab. Pl. 1 : Věková struktura populace v regionu a v okresech (k 31.12.1996)

		Populace celkem	Podle věkových skupin						Podíl věkových skupin ve		
			0-14	15-24	25-34	35-44	45-59	60-79	80+	0-14	60+
Bruntál		106 054	21 210	19 448	14 522	15 340	20 360	13 446	1 728	20,0	14,3
Frýdek – Místek		228 848	43 454	37 814	32 382	32 240	43 992	33 725	5 241	19,0	17,0
Karviná		285 387	55 061	45 344	43 083	40 555	57 036	39 131	5 177	19,3	15,5
Nový Jičín		161 227	31 752	27 609	23 151	22 912	30 873	21 719	3 211	19,7	15,5
Opava		182 027	34 570	31 028	24 867	26 835	34 605	26 372	3 750	19,0	16,5
Ostrava–City		323 870	58 426	51 647	47 796	46 133	66 383	46 495	6 990	18,0	16,5
Region	Abs.	1 287 413	244 473	212 890	185 801	184 015	253 249	180 888	26 097	19,0	16,1
	%	100,0	19,0	16,5	14,4	14,3	19,7	14,1	2,0		
ČR (%)		100,0	17,9	16,5	13,6	14,0	20,0	15,5	2,5	17,9	18

Zdroj: ČSÚ

Tabulka Pl.2 Vývoj nezaměstnanosti v regionu (prosinec 1996 – březen 1998)

Období	Počet nezaměstnaných		Volná pracovní místa		Míra nezaměstnanosti		Počet uchazečů na 1 volné místo	
	region	ČR	region	ČR	region	ČR	region	ČR
12/96	36 673	186 339	7 243	83 976	6,0	3,5	5,1	2,2
01/97	40 126	205 185	5 803	81 472	6,4	4,0	6,9	2,5
02/97	40 596	206 658	6 419	83 598	6,5	4,1	6,3	2,5
03/97	39 258	199 597	6 705	87 125	6,3	3,9	5,9	2,3
04/97	38 503	195 023	6 471	84 357	6,2	3,8	6,0	2,3
05/97	38 307	193 442	6 501	84 893	6,1	3,8	5,9	2,3
06/97	40 235	202 562	6 498	81 601	6,4	4,0	6,2	2,5
07/97	42 671	222 374	6 628	77 380	6,8	4,3	6,4	2,9
08/97	43 350	230 301	6 991	78 367	6,9	4,5	6,2	2,9
09/97	45 410	247 633	6 769	73 220	7,3	4,8	6,7	3,4
10/97	45 795	249 519	6 045	68 389	7,3	4,9	7,6	3,6
11/97	46 691	254 106	5 708	64 441	7,5	4,9	8,2	3,9
12/97	49 061	268 902	5 399	62 284	7,8	5,2	9,1	4,3
01/98	51 855	287 104	5 191	61 298	8,3	5,6	10,0	4,7
02/98	52 798	289 222	5 584	62 546	8,5	5,6	9,5	4,6
03/98	52 262	284 090	5 406	64 252	8,4	5,5	9,7	4,4

Zdroj: MPSV ČR

Tabulka PI.3: Struktura nezaměstnaných podle úrovně vzdělání k 31.12. 1997

	Počet nezaměstnaných								
	Celkem (%)	Out of which (%)							
		Základní..*	SOU.	SOŠ bez maturity	SOU s maturitou	Gymnázia	SOŠ s maturitou	VOŠ	VŠ**
Bruntál	100,0	40,5	40,7	0,9	3,3	3,0	10,3	0,1	1,2
Frýdek-Místek	100,0	23,2	48,5	0,8	5,8	3,9	14,8	0,3	2,7
Karviná	100,0	37,9	41,3	0,9	4,4	3,8	10,0	0,1	1,6
Nový Jičín	100,0	33,2	41,5	1,0	2,8	3,3	15,7	0,1	2,5
Opava	100,0	29,7	42,9	1,0	3,9	4,4	15,2	0,1	2,8
Ostrava	100,0	39,9	35,8	0,7	3,6	3,9	12,3	0,1	3,7
Region	100,0	33,3	39,4	1,5	3,4	3,7	15,8	0,2	2,7
ČR	100,0	34,8	41,3	0,9	4,1	3,8	12,5	0,1	2,5

Zdroj: MPSV ČR

* Základní včetně předškolního

** VŠ včetně doktorandského studia

Tabulka PI. 4: Struktura volných pracovních míst podle úrovně vzdělání (k 31.12.1997)

	Celkem (%)	Z toho (%)						
		Základní*	SOU	SOŠ bez maturity	SOU s maturitou	Gymnázia	SOŠ s maturitou	VŠ**
Bruntál	100,0	9,7	77,9	0,5	0,5	0,0	6,6	4,8
Frýdek-Místek	100,0	11,4	75,6	0,0	0,1	0,0	11,9	1,0
Karviná	100,0	13,7	78,0	0,0	0,3	0,8	4,6	2,6
Nový Jičín	100,0	23,3	61,4	0,0	0,0	0,0	12,1	3,2
Opava	100,0	15,2	74,3	0,0	1,1	0,4	7,0	2,0
Ostrava	100,0	23,2	62,6	0,2	0,0	0,0	9,5	4,5
Region	100,0	16,7	71,3	0,1	0,2	0,3	8,4	3,0
ČR	100,0	23,5	63,3	0,7	2,2	0,7	8,2	3,8

Zdroj: MPSV ČR

* Základní včetně předškolního

** VŠ včetně doktorandského studia

Tabulka PI.5: Struktura nezaměstnaných absolventů škol podle úrovně vzdělání 31.12.1997

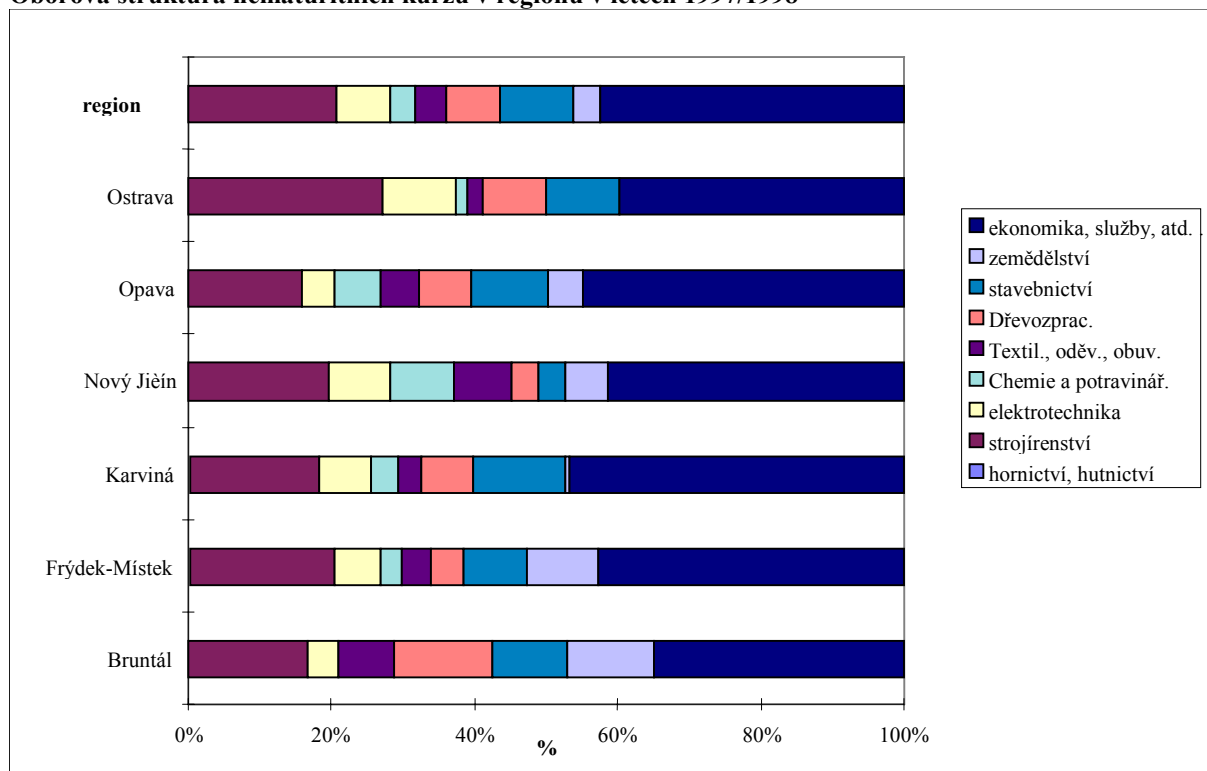
	Počet registrovaných absolventů						
	Celkem	Z toho					
		VŠ	SOŠ	Gymnázia	SOU s maturitou	SOU	Základní
Bruntál	480	11	130	26	50	212	51
Frýdek-Místek	1 438	49	396	85	275	590	43
Karviná	2 959	64	524	212	354	1 501	304
Nový Jičín	953	34	308	73	55	352	131
Opava	953	50	235	93	124	377	74
Ostrava	1 968	112	449	169	204	716	318
Region	8 751	320	2 042	658	1 062	3 748	921
ČR	44 174	1 667	12 092	2 984	4 088	15 116	5 687

Zdroj: MPSV ČR

PŘÍLOHY KE KAPITOLE II

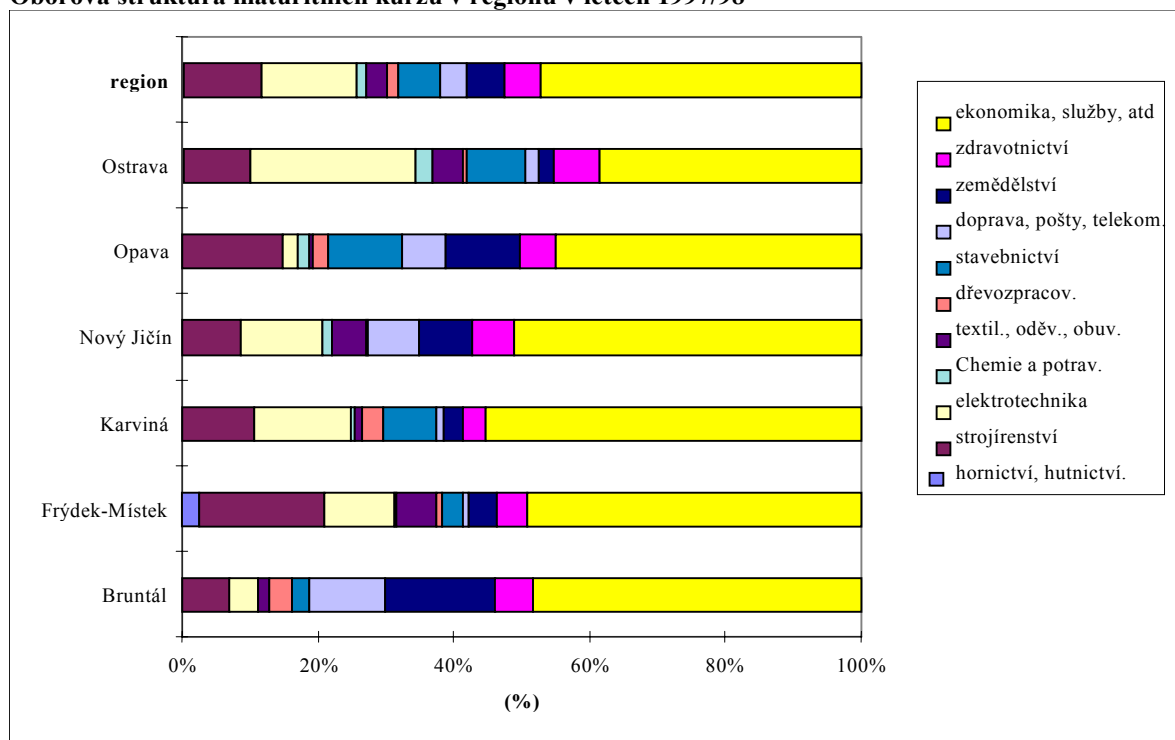
Graf PII.1

Oborová struktura nematuritních kurzů v regionu v letech 1997/1998



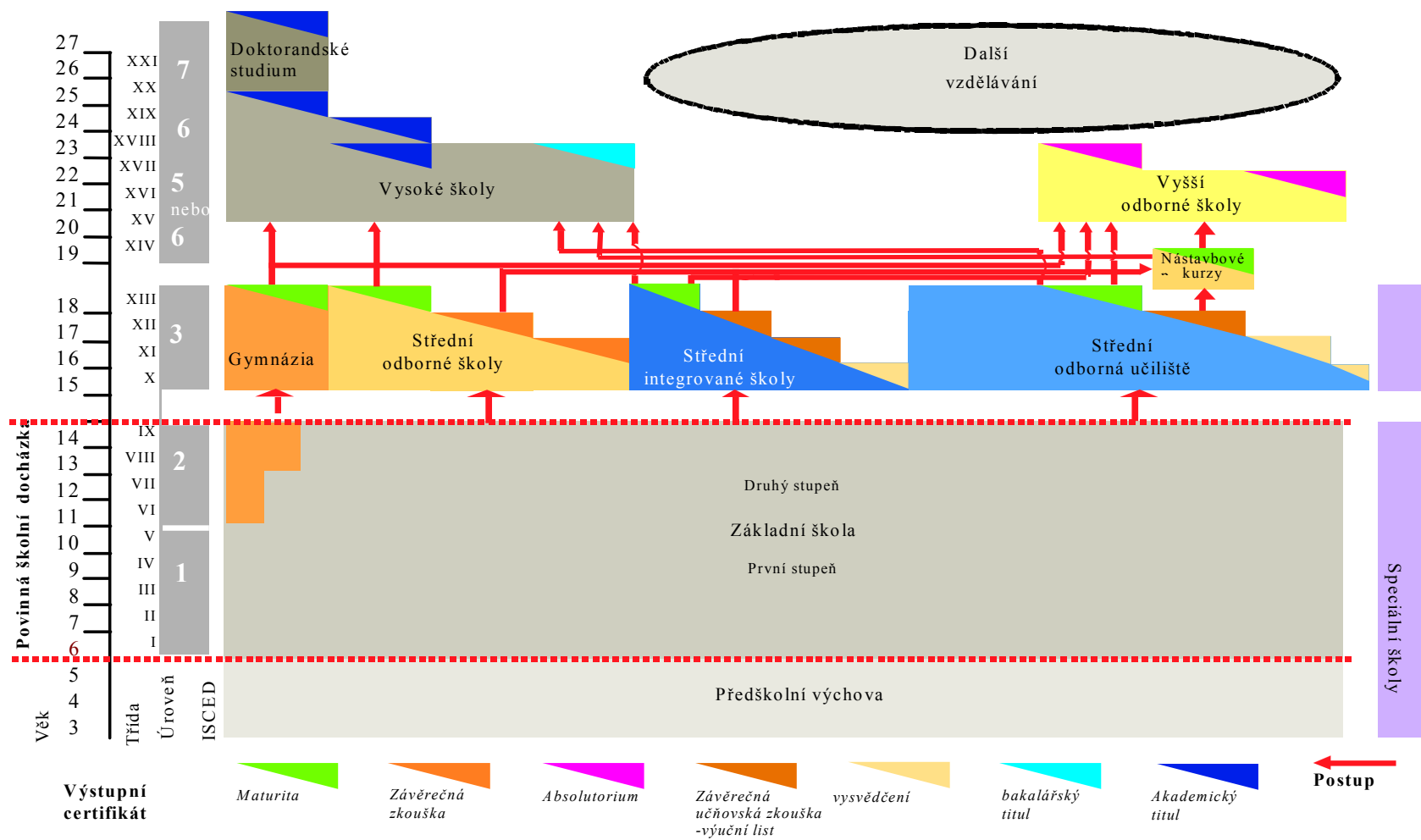
Graf PII.2

Oborová struktura maturitních kurzů v regionu v letech 1997/98



Schéma

System odborného vzdělávání v ČR 1997



PŘÍLOHY KE KAPITOLE III

Tabulka P III.1: Struktura některých podniků podle velikosti

Počet zaměstnanců	Bruntál	Frýdek-Místek	Karviná	Nový Jičín	Opava	Ostrava	Region
1 – 24	10	11	13	7	10	24	75
25 – 49	11	27	20	10	17	23	108
50 – 99	28	19	19	15	19	46	146
100 – 499	11	18	18	8	17	49	121
500 plus	2	5	5	3	6	10	31
Celkem	62	80	75	43	69	152	481

Zdroj: Podnikové šetření, Garep, 1998

Tabulka P III.2: Struktura šetřených podniků podle odvětví a okresů

Okres	Počet respondentů					
	Celkem	Primární	Sekundární		Terciární	Neklasifikováno
			Průmysl	Stavebnictví		
Bruntál	62	8	20	5	25	4
Frýdek-Místek	80	3	17	9	49	2
Karviná	75	1	18	3	51	2
Nový Jičín	43	3	13	2	25	0
Opava	69	6	20	4	36	3
Ostrava	152	0	27	12	111	2
Region	481	21	115	35	297	13
Region %	100	4	24	7	62	3

Zdroj: Podnikové šetření, Garep, 1998

Tabulka P III.3: Počet zaměstnanců v šetřených podnicích

Okres	Počet zaměstnanců v sektoru						
	Celkem	Primární	Sekundární			Terciární	Neklasifikováno
			Celkem	Průmysl	Stavebnictví		
Bruntál	6 637	382	4 166	3 945	221	1 973	116
Frýdek-Místek	18 852	353	13 856	13 061	795	4 598	45
Karviná	10 414	275	3 719	2 945	774	6 353	67
Nový Jičín	10 473	346	8 590	8 210	380	1 537	0
Opava	11 869	784	6 900	6 725	175	3 933	252
Ostrava	69 126	0	51 176	48 203	2 973	17 815	135
Region	127 371	2 140	88 407	83 089	5 318	36 209	615
Region %	100,00	1,68	69,41	65,23	4,18	28,43	0,48

Zdroj: Podnikové šetření, Garep, 1998

Tabulka P III.4: Vzdělanostní struktura zaměstnaných v sektorech národního hospodářství

Úroveň vzdělání	Celkem	Sektor/odvětví					
		Primární	Sekundární	Z toho v		Terciární	Neklasifikováno
				Průmyslu	Stavebnictví		
Základní	18	21	18	19	20	15	10
SOU	45	54	52	52	54	27	41
SOU s maturitou	4	3	6	5	4	4	2
Gymnázium	4	4	3	3	2	6	2
SOŠ	20	14	15	16	15	30	20
VŠ	10	4	6	6	5	18	25
Celkem	100	100	100	100	100	100	100

Zdroj: Podnikové šetření, Garep, 1998

Tabulka PIII.5: Počty zaměstnaných v sektorech NH podlke vzdělání

Úroveň vzdělání	Ekonomika celkem	Sektory					
		Primární	Sekundární			Terciární	Neklasifikováno
			Celkem	Průmysl	Stavebnictví		
Základní	21 722	403	16 063	15 035	1 028	5 159	61
SOU	55 271	1 052	44 546	41 694	2 852	9 409	264
SOU s maturitou	5 393	61	4 041	3 842	199	1 278	13
Gymnázium	4 922	76	2 565	2 468	97	2 271	10
SOŠ	24 447	269	13 395	12 582	813	10 653	130
VŠ	12 038	79	5 444	5 164	280	6 355	160
Celkem	123 793	1 940	86 054	80 785	5 269	35 161	638

Zdroj: Podnikové šetření, Garep, 1998

Tabulka PIII.6: Struktura uvolňovaných zaměstnanců podle sektorů a vzdělání v letech – očekávaný vývoj v období 1998-2000 (počty osob)

Úroveň vzdělání	Ekonomika celkem	Sektory					
		Primární	Sekundární			Terciární	Neklasifikováno
			Celkem	Průmysl	Stavebnictví		
Základní	3 684	139	3 332	3 209	123	210	3
SOU	7 580	93	7 319	7 247	72	166	2
SOU s maturitou	1 224	2	1 163	1 163	0	56	3
Gymnázium	310	2	257	257	0	50	1
SOŠ	597	14	272	249	23	257	54
VŠ	331	1	122	122	0	200	8
Celkem	13 726	251	12 465	12 247	218	939	71

Zdroj: Podnikové šetření, Garep, 1998

Tabulka PIII.6 (pokračování):**Struktura uvolňovaných zaměstnanců podle sektorů a vzdělání v letech – očekávaný vývoj v období 1998-2000****(%)**

Úroveň vzdělání	Ekonomika celkem	Sektory					
		Primární	Sekundární			Terciární	Neklasifikováno
			Celkem	Průmysl	Stavebnictví		
Základní	27	55	27	26	56	22	4
SOU	55	37	59	59	33	18	3
SOU s maturitou	9	1	9	9	0	6	4
Gymnázium	2	1	2	2	0	5	1
SOŠ	4	6	2	2	11	27	76
VŠ	2	1	1	1	0	21	11
Celkem	100	100	100	100	100	100	100

Zdroj: Podnikové šetření, Garep, 1998

Tabulka PIII.7: Struktura nově přijímaných zaměstnanců podle odvětví a vzdělání – očekávaný vývoj v období 1998-2000 (počet osob)

Úroveň vzdělání	Ekonomika celkem	Sektory					
		Primární	Sekundární			Terciární	Neklasifikováno
			Celkem	Průmysl	Stavebnictví		
Základní	1 395	2	1 118	898	220	255	20
SOU	8 510	32	7 880	7 338	542	593	5
SOU s maturitou	651	7	446	352	94	189	9
Gymnázium	130	0	34	28	6	96	0
SOŠ	683	10	363	308	55	305	5
VŠ	710	1	324	287	37	370	15
Celkem	12 079	52	10 165	9 211	954	1 808	54

Zdroj: Podnikové šetření, Garep, 1998

Tabulka PIII.7 (pokračování):**Struktura nově přijímaných zaměstnanců podle odvětví a vzdělání – očekávaný vývoj v období 1998-2000 (%)**

Úroveň vzdělání	Ekonomika celkem	Sektory					
		Primární	Sekundární			Terciární	Neklasifikováno
			Celkem	Průmysl	Stavebnictví		
Základní	12	4	11	10	22	14	37
SOU	70	62	78	80	57	33	9
SOU s maturitou	5	13	4	4	10	10	17
Gymnázium	1	0	1	0	1	5	0
SOŠ	5	19	4	3	6	17	9
VŠ	6	2	4	3	4	20	28
Celkem	100	100	100	100	100	100	100

*Zdroj: Podnikové šetření, Garep, 1998***Tabulka P III.8: Struktura uvolňovaných zaměstnanců podle okresů a vzdělávání**

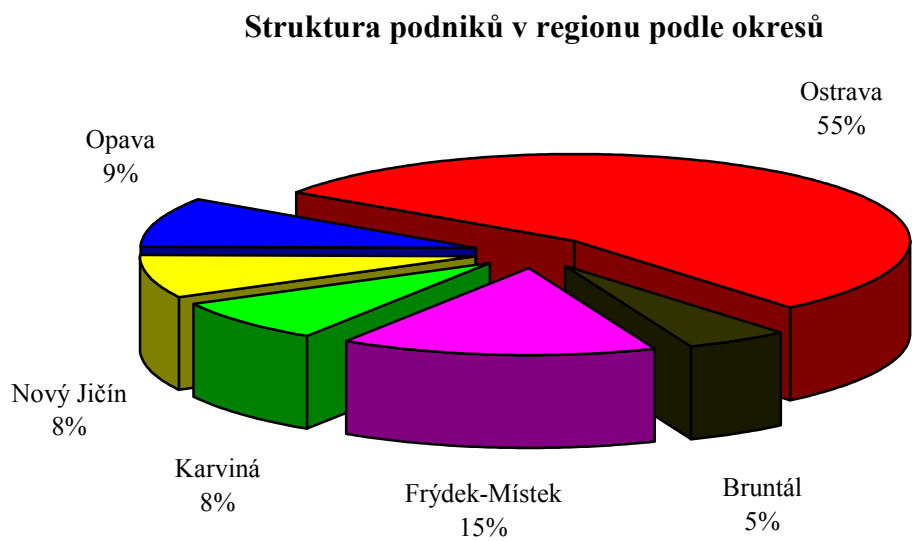
Úroveň vzdělání	Region celkem	Okresy						
		Bruntál	Frýdek-Místek	Karviná	Nový Jičín	Opava	Ostrava	Neklasifikováno
Základní	3 684	136	151	98	80	133	3 059	7
SOU	7 580	95	1 126	185	42	134	6 002	2
SOU s maturitou	1 224	4	44	25	36	37	1 075	3
Gymnázium	310	3	84	28	40	18	136	1
SOŠ	597	51	54	134	76	29	199	54
VŠ	331	39	14	35	41	20	174	8
Celkem	13 726	328	1 467	525	315	371	10 645	75

*Zdroj: Podnikové šetření, Garep, 1998***Tabulka P III.9: Struktura nově přijímaných zaměstnanců podle okresů a vzdělání – očekávaný vývoj v období 1998 – 2000 (počet osob).**

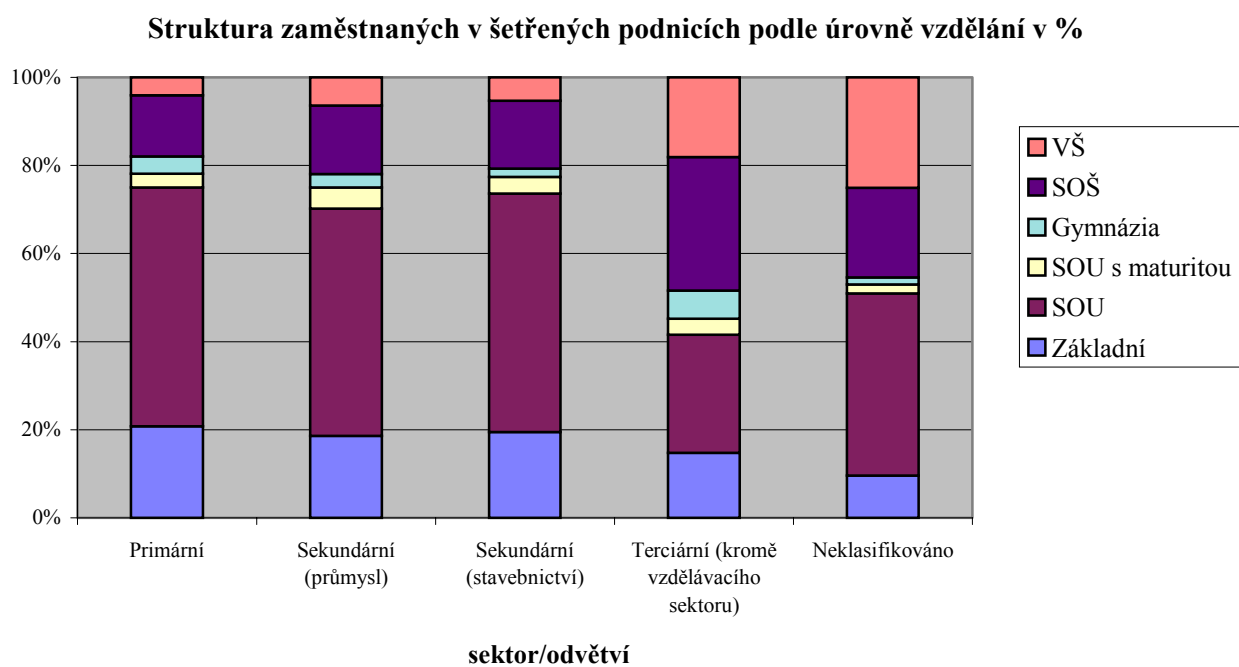
Úroveň vzdělání	Region celkem	Okresy						
		Bruntál	Frýdek-Místek	Karviná	Nový Jičín	Opava	Ostrava	Neklasifikováno
Základní	1 395	41	256	105	95	88	790	20
SOU	8 510	223	374	198	430	370	6 878	37
SOU s maturitou	651	53	72	38	76	114	284	14
Gymnázium	130	6	59	5	7	11	41	1
SOŠ	683	32	70	81	37	77	380	6
VŠ	710	21	37	91	95	52	399	15
Celkem	12 079	376	868	518	740	712	8 772	93

Zdroj: Podnikové šetření, Garep, 1998

Graf P III.1



Graf P III.2



PŘÍLOHY KE KAPITOLE IV

SEZNAM DOTAZOVANÝCH OSOB V SEVEROMORAVSKÉM REGIONU

(INSTITUCIONÁLNÍ HODNOCENÍ)

4.-7.KVĚTNA 1998

PaedDr. Jiří Mezuláník CSc	Proděkan	Obchodní Fakulta Slezské Univerzity	Karviná
Dr. František Němec	Proděkan	Obchodní Fakulta Slezské Univerzity	Karviná
Ing.Pavel Nezval		Obchodní Fakulta Slezské Univerzity	Karviná
Ing. Jan Weber	Ředitel Okr. úřadu	Okresní úřad	Karviná
PaedDr. Pavel Kulhánek	Ředitel	Školský úřad	Karviná
Dr. Zdeněk Moldrzyk		Odbor sociálních věcí, Okresní úřad	Karviná
Doc. PhDr. Josef Jünger CSc	Ředitel	Institut pro Rozvoj Podnikání	Ostrava
PaedDr. Tomáš Bouda	Ředitel	Školský úřad	Nový Jičín
Ing. Petr Czekaj	Generální ředitel	Agentura pro Regionální Rozvoj	Ostrava
Ing. Karel Skokan	Ředitel	Agentura pro Regionální Rozvoj	Ostrava
Ing. Zdeněk Pražák	Zástupce starosty	Městská radnice	Ostrava
Mrs Růžena Rovaková	Vedoucí odboru	Odbor sociálních věcí	Ostrava
Ing. Zdeněk Prouza	Ředitel	Úřad práce	Ostrava
Mrs Nataša Řehořová	Vedoucí úřadu	Úřad pro pracovní umístění	Ostrava
Prof. Ing.PhDr. Tomáš Čermak	Zástupce rektora	Technická Univerzita	Ostrava
Dr. Jindřich Kaluža	Proděkan	Ekonomická fakulta, Technická Univerzita	Ostrava
Mgr Ing. Pavel Míka	Ředitel	Střední průmyslová škola	Ostrava – Vitkovice
Ing. Jiří Mlynek	Zástupce ředitele	Střední průmyslová škola	Ostrava – Vitkovice
Ing. Petr Škapa	Ředitel	Integrovaná střední škola	Ostrava – Poruba
Ing. Karel Koběřský	Zástupce ředitele	Integrovaná střední škola	Ostrava – Poruba
Ass. Prof. Petr Šindler, Ph.D.	Vedoucí katedry	Katedra sociální geografie, Ostravská Univerzita	Ostrava

INFORMAČNÍ PŘEHLED
O
PŘÍHRANIČNÍ A MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCI V ODBORNÉM VZDĚLÁVÁNÍ A V
OBLASTI TRHU PRÁCE

STRUKTURA

- Část I: Hlavní formy mezinárodní spolupráce
- I.1. Kontakty mezi městy
 - I.2. Sdružení měst a obcí
 - I.3. Ostatní formy spolupráce
 - I.4. Multilaterální programy
- Část II: Příklady příhraniční spolupráce v odborném vzdělávání, v oblasti trhu práce a integrace znevýhodněných skupin na trh práce
- II.1. Příhodná poloha regionu pro příhraniční spolupráci
 - II.2. Spolupráce v odborném vzdělávání s Polskem
- Část III: Příklady mezinárodní spolupráce v odborném vzdělávání – základní školy a střední školy
- III.1. BATA Junior Achievement
 - III.2. Mezinárodní spolupráce gymnázií
 - III.3. Mezinárodní spolupráce středních odborných škol a učilišť
- Část IV: Příklady mezinárodní spolupráce v odborném vzdělávání – vysoké školy
- IV.1. Mezinárodní spolupráce na Slezské univerzitě
 - IV.2. Mezinárodní spolupráce na Vysoké škole báňské - technická universita v Ostravě
 - IV.3. Ostatní mezinárodní spolupráce
- Část V: Mezinárodní spolupráce v oblasti trhu práce a integrace znevýhodněných skupin
- V.1. Adaptace na podmínky pracovního trhu v rámci Phare
 - V.2. Podpora zakládání mikropodniků prostřednictvím CEPAC MORAVA
 - V.3. Rozvoj lidských zdrojů v podnicích
 - V.4. Spolupráce soukromých firem pro další odborné vzdělávání
 - V.5. Integrace Rómů a znevýhodněných skupin

I. Hlavní formy mezinárodní spolupráce

I.1. Kontakty mezi městy

Kontakty mezi městy jsou v dané oblasti vysoce rozvinuté. Podle realistického odhadu měla nejméně čtyři největší města v každém okrese několik družebních kontaktů s jinými městy, hlavně na Západě. Po revoluci v listopadu 1989 tato města přerušila povinné družební styky s městy ve Východním bloku a rozvinula kontakty s městy v sousedních zemích, které jsou členy Evropského společenství, Velkou Británií a Francií. Příhraniční kontakty mezi českými a polskými městy zůstávají velmi silné, částečně díky vzájemné blízkosti těchto měst.

Vzájemné kontakty mezi městy lze oficiálně vyhlásit prostřednictvím „družební smlouvy“. Tento krok je formální povahy, má však velmi malý vliv na rozsah a dynamiku spolupráce. V některých případech „družební styk“ znamená pouze každoroční rutinní návštěvu primátora či starosty partnerského města, s jejich pravidelným střídáním, v jiných případech se neoficiálně rozvinou mnohem silnější svazky mezi přímými účastníky (učitelé, požárníci, sportovní klub, folklórní skupiny...).

Zajímavý je příklad města Ostravy: Ostrava má pět oficiálních družebních měst (Katovice v Polsku, Coventry ve Velké Británii, Drážďany v Německu, Split v Chorvatsku a Volgograd v Ruské federaci) a navíc uzavřela dvě „Smlouvy o spolupráci“ (s okresem Frederiksborg v Dánsku a krajem Lorraine ve Francii). Spolupráce se Splitem je zcela nefunkční a kontakty s Coventry v poslední době pohasly a jsou nyní zredukovány na oficiální návštěvy. Nejdynamičtější spolupráce, která zahrnuje kulturní a vzdělávací výměny i organizování seminářů a konferencí, probíhá s Drážďany a Katovicemi. Příklad Volgogradu je příznačný pro svoji dobu; v letech 1989 až 1997 byly styky zcela přerušeny, ale kontakty se začínají obnovovat prostřednictvím oslav bitvy u Volgogradu (za 2. světové války) a nově zrozené spolupráce mezi divadly z obou měst.

„Smlouva o spolupráci“ uzavřená s krajem Lorraine je prvním pokusem ustavit určitou formu spolupráce mezi tímto francouzským regionem a Ostravou, která je považována za hlavní město šesti okresů, které tvoří severní Moravu a Slezsko. Tato smlouva zahrnovala konkrétní realizaci projektu a vytvoření pilotního výboru pověřeného sledováním dalšího postupu projektu. Následovala smlouva s okresem Frederiksborg v Dánsku, jejíž filozofie byla podobná, avšak bez pilotního výboru.

Ve stejné době dobré vztahy mezi Univerzitou v Pittsburgu (USA) a Vysokou školou báňskou - technická universita Ostrava vedly ke společným akcím měst bez jakékoliv formální smlouvy, například „dílny“ o konverzi Vítkovických železáren, které budou v červenci tohoto roku uzavřeny. Dílna se bude konat koncem června 1998 v Ostravě.

I. 2. Sdružení měst a obcí

Největším společenstvím je Sdružení měst severní Moravy a Slezska, které sdružuje 78 hlavních měst a obcí šesti okresů regionu od roku 1992 a velmi úzce spolupracuje se spřáteleným sdružením v Horním Slezsku v Polsku. Mezi hlavní cíle obou sdružení patří podpora příhraniční česko-polské spolupráce.

Podobné cíle mají i dvě menší sdružení: Unie měst a obcí okresu Karviná seskupuje všech 15 obcí této oblasti hraničící s Polskem a Slovenskem a jejím cílem je rozvoj spolupráce se sousedním polským sdružením měst a obcí Těšínska. Druhým příkladem je sdružení pohraniční oblasti Beskydy, které rozvíjí vztahy s městy a obcemi v sousedním Slovensku.

Činnost těchto různých sdružení se zaměřuje na vzdělávací akce pro jednotlivé obce, organizování seminářů a studijních cest a účast na konferencích. Mezinárodní spolupráce je považována za jeden ze způsobů rozvoje turistického ruchu a přilákání cizích investorů do regionu, zatímco příhraniční styky se zaměřují na řešení nejdůležitějších místních problémů v těsné spolupráci se sousedním regionem.

Tato sdružení jsou informována o hlavních programech Evropského společenství a jsou často buď hlavními nebo přidruženými partnery při různých aktivitách. Ty se většinou vážou na ekonomický rozvoj, také však na odborné vzdělávání a integraci znevýhodněných (například účast na realizaci projektu Phare PALMIF v okrese Karviná).

I. 3. Ostatní formy spolupráce

Vytvoření euroregionu NISA v pohraniční oblasti Liberce a GLACENSIS v Rychnově nad Kněžnou bylo v minulých měsících inspirací pro rozvoj dvou podobných regionálních území v česko-polském pohraničí: jedná se o euroregion Praděd (červenec 1997) a Těšín (duben 1998). Další se plánuje mezi Opavou a polskou Ratiboř. V blízké budoucnosti by se mohl objevit ještě jeden euroregion nazvaný Beskydy na hranicích s Polskem a Slovenskem.

Euroregion je především dobrovolným záměrem rozvíjet příhraniční spolupráci v různých oblastech, například ekonomickém rozvoji, kontaktech mezi podniky, vzdělávání a kultuře. S výjimkou okrajových případů, uzavření podobné smlouvy neznamena automaticky finanční prostředky ze strany Evropského společenství, přináší však neocenitelnou výhodu, požádají-li partneři o finanční podporu na konkrétní projekty v rámci programů ES.

I. 4. Multilaterální programy

Cílem této části není popsat detailně různé multilaterální programy, ale pouze upozornit na jejich existenci, protože na většinu z nich se bude odkazovat v následujících kapitolách. Popisovány budou pouze programy se vztahem k odbornému vzdělávání, adaptaci na podmínky pracovního trhu a zařazování menšin.

Programy Evropského společenství pro odborné vzdělávání

Program SOCRATES

Program SOCRATES byl vytvořen za účelem podpory spolupráce při zabudování evropského rozměru do všech úrovní všeobecného systému vzdělávání. Program byl zahájen v roce 1995 a bude pokračovat až do roku 1999. Projekty podporované společně Evropským společenstvím a středoevropskými organizacemi se týkají vysokoškolského vzdělávání (program ERASMUS) a středního a základního vzdělávání (program COMENIUS). Mohou také podporovat výuku cizích jazyků (program LINGUA), dálkové studium a přístup k dálkovému studiu v Evropském společenství a konečně rozvoj výměny informací a zkušeností (program EURYDICE, ARION, NARIC). Podpora ze strany programu může mít podobu finančního příspěvku na náklady spojené s projektem nebo stipendia pro učitele a studenty. Během prvních tří roků se české školy a univerzity mohly zúčastnit pouze jako partneři, ale od 1. října 1997 se Česká republika stala plnohodnotným členem programů SOCRATES a LEONARDO. Tento nový statut umožňuje přístup k pozici koordinátora.

Po prvotní implementaci v České republice v roce 1997 dosáhl program ERASMUS důležitého stádia svého vývoje v důsledku umožnění přístupu k plnému členství, které vyvolalo potřebu podepsat instituční smlouvu mezi českými univerzitami a Evropskou komisí. Tato smlouva jasně stanoví způsoby rozvoje nových aktivit a spolupráce s univerzitami Evropského společenství. Celkem 22 českých univerzit z celkového počtu 23 se podílelo na sepsání a odeslání českého návrhu. Slezská univerzita se jako jediná tohoto procesu nezúčastnila. Důvodem je pravděpodobně disproporce mezi dostupnými finančními prostředky pro program ERASMUS a program TEMPUS, jejímž důsledkem je skutečnost, že program ERASMUS je méně finančně zajímavý.

Program COMENIUS byl zahájen v roce 1997 výběrem 26 projektů předložených školami z celé České republiky. Ze severní Moravy a Slezska se zapojily čtyři školy: 3 gymnázia ve Frýdku-Místku, Ostravě-Porubě a Havířově a Střední obchodní škola v Opavě. Nejčastěji se opakujícími zahraničními partnery jsou Řecko, Rakousko a Německo, v menší míře pak Švédsko a Itálie. Ve druhém kole v březnu 1998 bylo vybráno celkem 48 projektů, z nichž 3 měly jako vedoucího partnera českou instituci. Každý partner obdržel 2 000 ECU a každý vedoucí partner 3 000 ECU. Z daného regionu se zapojily pouze dvě školy: Gymnázium v Opavě a Střední chemická škola v Ostravě-Zábřehu. Na poslední výzvu k podání žádostí s platností do

března 1998 přišlo 44 žádostí, z nichž bylo vybráno 35. Bude zajímavé zjistit, zda trend směřující k poklesu zájmu bude potvrzen po ukončení výběru.

Pokud se týká programu LINGUA, činnosti spojené s programem LINGUA jako jediné zapojují školy i celé třídy. V kole zahrnujícím roky 1997-1998 bylo vybráno celkem 11 škol, mezi nimi i Střední ekonomická škola v Opavě a Soukromá střední ekonomická škola v Ostravě.

Program LEONARDO

Program LEONARDO si klade za úkol podporovat odborné vzdělávání v Evropském společenství prostřednictvím rozvoje spolupráce mezi institucemi a organizacemi v České republice a v Evropském společenství. Cílem je zdokonalit kvalitu a inovační schopnosti odborného vzdělávání, zvýšit jeho schopnost přitáhnout potenciální zájemce a rozvinout dlouhodobé odborné vzdělávání. V České republice byl program poprvé realizován v roce 1995 a vykazuje rostoucí úspěchy s ohledem na počet realizovaných projektů: v roce 1995 byly vybrány 2 projekty, na kterých se podílel český partner, v roce 1996 21 projektů a v roce 1997 62 projektů.

Program by měl pokračovat až do roku 1999. Rozhodný krok byl učiněn v říjnu 1997, stejně jako v případě programu SOCRATES, kdy Česká republika získala plné členství. Jednou ze zvláštností tohoto programu je, že se neomezuje pouze na odborné školy. Žadatelé mohou být různé druhy institucí, dokonce i soukromé firmy (do řady projektů LEONARDO jsou zapojeny firmy důležité v celostátním měřítku). Program se podílí formou finančního příspěvku na pokrytí nákladů na projekt.

V roce 1997 se na třech vybraných projektech podíleli čtyři partneři ze severní Moravy a Slezska: odborné učiliště METER (viz odstavec V.4), Vysoká škola báňská - technická universita Ostrava, Ocelárny Vítkovice a vzdělávací nadace KONTO. Na tyto tři projekty byla udělena dotace v celkové částce 40 700 ECU. Po výzvě k podání přihlášek v roce 1998 předložily šest návrhů čtyři instituce z regionu, výsledky řízení však nejsou prozatím známy. Sekce pro umístování a výměnu (1997) se v regionu týkala dvou středních a vyšších odborných škol a Institutu pro rozvoj podnikání, v celkové částce přibližně 28 000 ECU, a v roce 1998 zahrnovala šest škol v celkové částce téměř 43 000 ECU.

Program TEMPUS

Program TEMPUS si klade za cíl rozvíjet spolupráci mezi vysokými školami a univerzitami ze Střední Evropy a Evropského společenství. Podporuje zdokonalování výukových programů v prioritních oblastech, reformu systému vysokého školství, rozvoj odborného školství zřetelně orientovaného na potřeby průmyslu. V České republice byl program poprvé realizován v roce 1994 a bude pokračovat až do roku 2000. Doba trvání realizace projektu je 3 roky a podpora ze strany programu spočívá v příspěvcích na náklady projektů a na stipendia umožňující pohyb učitelů a žáků.

Na severní Moravě a Slezsku je nejaktivnější vysokou školou Vysoká škola báňská - technická universita v Ostravě, která se v letech 1991-1992 zúčastnila programu TEMPUS prostřednictvím technické a ekonomické fakulty, podílejících se celkem na 21 projektech. Univerzita předkládala každým rokem větší počet projektů a toto číslo se blíží celostátnímu průměru. Jen v samotném školním roce 1997-1998 bylo předloženo 6 projektů, přičemž v polovině z nich bylo VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ - TECHNICKÁ UNIVERSITA vedoucím partnerem.

Dvě další univerzity mají kratší zkušenost jako přidružení partneři: Ostravská univerzita se podílela na 7 projektech, ale trend ukazuje na stagnaci, když počet projektů za rok nepřesahuje 2 projekty. V období 1997-1998 se Ostravská univerzita podílela jako partner na 2 projektech.

Slezská univerzita se poprvé podílela na programu v letech 1994-1995, kdy se účastnila 3 projektů. V následujících letech se univerzita účastnila ročně jednoho projektu.

Stipendia pro individuální pohyb za období 1997-1998 vykazují stejné pořadí tří uvedených regionálních univerzit: převahu má Vysoká škola báňská - technická universita Ostrava (7 stipendií), méně zapojená je Ostravská univerzita (2 stipendia) a váhající je Slezská univerzita (žádná stipendia).

Program YOUTH FOR EUROPE

Program Youth for Europe podporovaný Evropským společenstvím má za cíl propagovat výměnné pobyty mladých lidí od 15 do 25 roků v Evropě. Tyto výměnné pobyty nejsou součástí školních vzdělávacích programů, ale týkají se volného času a konkrétních praktických činností. Každý účastník žádá kancelář ve své zemi o podporu na uhrazení části cestovních nákladů a pojištění a také o uhrazení části nákladů na ubytování partnera, který přijede. Velikost skupin mladých lidí se pohybuje od 16 do 60 a náklady jsou pokryty do výše 75%. Program běží od počátku roku 1996. V roce 1997 nebyla vybrána žádná škola z daného regionu, ale z 15 škol vybraných v roce 1998 byly dvě situovány na severní Moravě a Slezsku: Soukromé gymnázium v Ostravě-Hrabůvce a Střední ekonomická škola v Novém Jičíně.

Projekt REGVIS 2005

Strategie rozvoje regionu severní Moravy a Slezska přijatá v květnu 1998 v rámci projektu ECOS-OUVERTURE "REGVIS 2005" představuje referenční dokument zabývající se strategií rozvoje regionu na základě analýzy a strategie SWOT v 6 různých doménách, jednou z nichž je "Sociální rozvoj, vzdělávání a kultura". Strategie řadí mezi své priority rozvoj vzdělávání zaměřeného na nové činnosti a nová povolání prostřednictvím odborného a učňovského školství a rozvoj rekvalifikací přizpůsobených potřebám pracovního trhu. Vyšší účast univerzit na společenském životě regionu a vlastní rozvoj univerzit je druhou prioritou vzdělávání. Pokud se týká sociálních priorit, strategie se zaměřuje na prevenci sociálních problémů (pomoc skupinám na okraji společnosti a podpora sociální soudržnosti).

Regionální výbor pro strategii, který hrál klíčovou roli v procesu přípravy strategie, stanovil dva následující kroky:

- Vytvoření „Realizačního výboru“ pověřeného výběrem projektů odpovídajících prioritám a určení možných finančních prostředků pro počáteční fázi jejich realizace
- Určení Regionální rozvojové agentury v Ostravě jako koordinátora procesu realizace strategického plánu a člena „Realizačního výboru“

Programy Evropského společenství pro adaptaci na podmínky pracovního trhu a sociální integraci

Program LIEN

Cílem tohoto programu je poskytnout podporu projektům realizovaným organizacemi, které pracují s ohroženými cílovými skupinami ve zdravotní a sociální sféře, zejména v následujících oblastech: pomoc ohroženým skupinám žen (sociálně znevýhodněným, opuštěným, nemocným...), společenské znovuzařazení nezaměstnaných nebo sociálně znevýhodněných skupin (menšiny, tělesně postižení...), sociální a zdravotní podpora ohroženým skupinám (přestárlí občané, bezdomovci, děti ulice, drogově závislí, postižení AIDS...). Program začal v roce 1966 a měl by skončit v roce 1998. Byl stanoven rozdíl mezi mikroprojekty (v rozsahu od 3 000 do 10 000 ECU) a makro projekty (od 10 000 do 200 000 ECU), na němž závisí výška finančních dotací a přítomnost partnerů z Evropského společenství.

Kompendium z roku 1996 pro projekty Macro-LIEN dokládá, že v tomto období byl v regionu financován jeden mikroprojekt v Šumperku.

Program DEMOCRACY

Cílem tohoto programu je podporovat rozvoj demokratické společnosti a právního státu v České republice s následujícími hlavními úkoly: nabytí znalostí a postupů parlamentního jednání, zesílení vlivu nevládních organizací a sdružení, které může trvale přispívat k prosazování pluralitní demokratické společnosti, přenos specifických zkušeností a technických dovedností z oblasti demokratického způsobu jednání. Program začal v roce 1992 a uchazečům nabízí finanční dotace.

Jeden mikroprojekt byl financován v roce 1997 v Českém Těšíně.

Program Phare-PARTENARIAT

Program Phare-PARTENARIAT podporuje spolupráci mezi organizacemi Střední Evropy a Evropského společenství, které jsou aktivní na poli udržitelného ekonomického rozvoje, dlouhodobé mezinárodní spolupráce prostřednictvím evropských sítí, přenosu know-how pro podporu místního ekonomického rozvoje. Tento program byl v České republice zahájen v roce 1993, nabízí různé oblasti aktivit, například zdokonalení regionálního plánování a infrastruktur, podporu místního rozvoje, rozvoj hospodářského života a podniků, rozvoj lidských zdrojů a vzdělávání, zakládání a rozvoj institucí.

Jak dokládají zprávy o aktivitách roku 1997, bylo v České republice vybráno 19 mikroprojektů, z toho byl jeden v rámci regionu - v okrese Bruntál (projektu se zúčastnilo muzeum a asociace přírodních věd).

Program PALMIF

Účelem programu PALMIF je podpora restrukturalizace pracovního trhu ve spojení s přechodem na tržní ekonomiku a vytvoření příznivého klimatu pro rozvoj zaměstnanosti. Tento program byl založen, aby umožnil ministerstvu práce financovat lokální, objemné přístupy k problémům pracovního trhu s předpokladem, že ministerstvo tímto způsobem objeví nové nástroje pro svoji řadovou aktivní politiku ve sféře pracovního trhu. Program byl zahájen v roce 1991 a od roku 1993 PALMIF financoval 50 menších projektů po celé zemi, zahrnujících mimo jiné školení a rekvalifikace, pomoc lidem postaveným tváří v tvář konkrétním problémům na pracovním trhu, podporu vytváření pracovních míst v mikroregionech, zvláště v místech s vysokou nezaměstnaností. Nedávnou novinkou v programu PALMIF bylo rozdělení dotací na typy A, B a C. Dotacemi typu A disponuje ministerstvo práce a mají sloužit pro zavádění nových zásad politiky v oblasti pracovního trhu, zatímco dotace typu B jsou určeny pro místní pracovní úřady, které tyto prostředky mohou používat na inovace s vysokou mírou decentralizace výkonné moci. Konečně, dotace typu C jsou otevřeny každé organizaci či jednotlivci, kteří přijdou s návrhem na řešení určité otázky týkající se zaměstnanosti nebo pracovní problematiky neotřelým způsobem.

Účelem těchto dotací je podporovat nová řešení ve vytváření pracovních míst, odborného vzdělávání a poradenství. Od zavedení programu v České republice dotace z programu PALMIF podpořily vznik téměř 1500 pracovních míst.

Část V.1 této přílohy podává podrobnější informace o projektech, které byly realizovány v posledních letech v regionu.

II. Příklady příhraniční spolupráce v odborném vzdělávání, v oblasti trhu práce a integraci znevýhodněných skupin

II. 1. Příhodná poloha regionu pro příhraniční spolupráci

severní Morava a Slezsko jsou situovány na křižovatce hranic s Polskem a Slovenskem. Katovice, největší město jižního Polska, a Žilina, nejbližší významné město na Slovensku, jsou vzdáleny 90 a 120 km od Ostravy. Blízkost hranic a dynamičnost průmyslového sektoru vysvětlují, proč se po několik generací usazovali v regionu obyvatelé z Polska a Slovenska a vytvářeli výrazné komunity, které si stále uchovávají svoje kulturní zvláštnosti. Současné průmyslové konglomeráty stále dychtivě přijímají na dobu určitou tuto levnější pracovní sílu, ale imigranti se po ukončení smlouvy musejí vrátit do své země.

Okres Karviná je známý početnými komunitami Poláků, avšak společenství Slováků v regionu nejsou známa, pravděpodobně proto, že existovala určitá mobilita Slováků v rámci bývalého Československa, kteří se po rozpadu možná vrátili domů, nebo se v českém prostředí rychle asimilovali.

Existence početné a dynamické polské komunity může vysvětlovat skutečnost, že příhraniční spolupráce s polskou stranou svojí aktivitou předstihuje spolupráci se Slovenskem.

Přítomnost polského konzulátu v Ostravě je více než symbolická. Ostrava a Katovice jsou družebními městy, která spolupracují v ekonomické i kulturní oblasti.

Zdá se, že příhraniční spolupráce s Polskem trvale vzrůstá, zejména po vytvoření Trvalého příhraničního výboru pro česko-polskou spolupráci, v němž se sešli čeští a polští zástupci kompetentních ministerstev (ministerstvo školství, mládeže a sportu a ministerstvo sociálních věcí) s místními zástupci okresních úřadů a hlavních pohraničních měst. První zasedání tohoto výboru se konalo v roce 1995 v Českém Těšíně v České republice a zaměřilo se na vzdělávání. Druhé proběhlo v roce 1996 v Polském Těšíně v Polsku a zabývalo se výměnnými pobyty mládeže. Třetí se konalo počátkem roku 1998 v Rychnově nad Kněžnou a soustředilo se na spolupráci mezi organizacemi mládeže. Výbor pracuje v úzké spolupráci s Česko-polskou mezivládní komisí.

Kontakty mezi městy a obcemi a společné akce jsou organizovány Sdružením měst a obcí severní Moravy a Slezska, které, jak jsme viděli v části I, má českou a polskou pobočku. Velmi těsné vztahy existují mezi městy, která jsou od sebe jen málo vzdálena, a která se v minulosti nacházela ve stejné zemi: Krnov a Glubczyce (vzájemná vzdálenost 35 km), stejně tak jako Opava a Ratiboř. Český Těšín a Polský Těšín, které byly kdysi jedním městem, spolupracují na řadě projektů.

Nedávné vytvoření euroregionů Těšín a Praděd je pouze začátkem pravděpodobného rozvoje nové spolupráce. Města Opava a Ratiboř rovněž plánují vytvoření euroregionu.

Česko-slovenské příhraniční kontakty opadly po rozdělení v roce 1993 a nikdy nedosáhly původní intenzity, pravděpodobně v důsledku vzdálenosti mezi hlavními městy, která jsou navíc oddělena horami.

II. 2. Spolupráce v odborném vzdělávání s Polskem

Spolupráce s Polskem v odborném školství má v regionu velký význam. Ve městech Havířov, Karviná a Český Těšín, třech hlavních městech nacházejících se v okrese Karviná na hranicích s Polskem, má polská komunita k dispozici několik polských základních škol (například jednu v Havířově s přibližně 100 žáky). V okrese je dále jedno gymnázium s výukou v polském jazyce v Českém Těšíně (380 studentů), které připravuje studenty k vysokoškolským zkouškám v České republice i v Polsku. Obchodní škola v Českém Těšíně i Střední průmyslová škola v Karviné-Hranicích jsou také dvojjazyčné s několika třídami s výukou v polském jazyce.

III. Příklady mezinárodní spolupráce ve vzdělávání – základní školy a střední školy

III. 1. Organizace BATA Junior Achievement

Českou pobočku organizace BATA Junior Achievement založil v roce 1992 Tomáš Baťa se souhlasem Ministerstva školství ČR. Jejím posláním je vychovat mladé žáky a studenty tak, aby chápali význam podnikání, obchodu a ekonomiky, rozvíjeli etické stránky řízení a byli dobře vybaveni do praktického života. Tato nezisková organizace připravuje v rámci celé země kurzy s ekonomickou tematikou pro základní a střední školy a pro studenty do 20 let. Účast na programu je pro školy bezplatná. Bata J.A. zajišťuje učební materiály a zvláštní doškolování učitelů, kteří budou žáky učit. Náklady hradí sponzorské firmy, mezi něž patří největší podniky v zemi. Ostravská pobočka je jednou ze čtyř v České republice a stará se o 10 okresů na severní Moravě a Slezsku. Jádrem pedagogického programu jsou dva kurzy:

První kurz je určen pro základní školy a vysvětluje základy podnikání pomocí vzdělávacích her. Jeden běh představuje 1 hodinu týdně po dobu dvou měsíců.

Druhý kurz je připraven pro žáky a studenty středních škol a vyšších odborných škol do 20 let. Rozsah kompletního kurzu je 3 hodiny týdně po dobu 10 měsíců.

BATA J.A. také připravuje hry simulující práci v podniku a každý rok organizuje soutěž pro nejlepší studenty a nejlepší studentské podniky v České republice.

Zvláště aktivní je organizace na severní Moravě a Slezsku. Vzdělávacího programu se zúčastní 15 základních škol a 20 středních a vyšších odborných škol ze šesti severních okresů. S BATA J.A. například aktivně spolupracují Střední obchodní školy v Ostravě-Mariánských Horách a v Orlové.

Výuka probíhá v češtině, pedagogické materiály jsou v angličtině a češtině. BATA J.A. dostává příliš velké množství žádostí ze škol, proto mezi nimi musí vybírat, protože finanční příspěvky sponzorů jsou omezené. Je však obtížné odhadnout skutečný zájem škol, protože účast je bezplatná a je považována za dobrý argument středních odborných škol a učilišť soupeřících, jak přilákat nové uchazeče.

III. 2. Mezinárodní spolupráce gymnázií

Jedním z neaktivnějších gymnázií v regionu je Gymnázium s rozšířenou výukou jazyků v Ostravě-Porubě. Škola byla založena v roce 1991 a nabízí výuku cizích jazyků v rozsahu jedné třetiny celého rozvrhu a přístup k uznávaným mezinárodním jazykovým zkouškám.

Škola udržuje rozvinuté partnerské styky s Coventry (Velká Británie), Limoge a Epinalem (Francie) a nedávno navázala nové kontakty se školou v Holandsku. V současné době se účastní projektu COMENIUS s partnery z Irska, Švédska a dvěma školami z Řecka.

I další gymnázia mají aktivní roli ve spolupráci s jinými školami z Evropského společenství, například Gymnázium Opava zapojené do projektu LINGUA. Gymnázium Olgy Havlové v Ostravě-Porubě se od roku 1997 účastní projektu UNESCO v rámci Sdružení škol za solidaritu, v projektu zacíleném na rozvoj školství s ideou tolerance, demokracie a mezinárodní spolupráce. Tato škola má rovněž styky se švédským městem Mjölby.

Mezinárodní rozměr gymnázia je často zdůrazňován a používán jako rozhodující argument sloužící k přilákání nových studentů: například Gymnázium v Havířově nabízí zkoušku z německého jazyka dostupnou pouze ve 12 školách v zemi, další se chlubí svojí účastí na mezinárodních kooperačních programech a jiné zase vyzdvihují možnosti výměnných pobytů studentů.

V důsledku konkurence gymnázií v soutěži o větší počet uchazečů a studentů, a tím i lepší finanční podporu od státu, je jasné, že dopad této spolupráce je v každé škole různý.

III. 3. Mezinárodní spolupráce středních odborných škol a učilišť

Dynamičnost mezinárodní spolupráce ve středním odborném školství může ilustrovat řada příkladů. Střední odborná škola v Porubě, otevřená i lehce tělesně postiženým a dalším žákům, se například podílela na projektu Phare pro "Reformu odborného a učňovského školství", podporovaném Českým národním fondem pro odborné vzdělávání založeným v roce 1994, který se vztahoval pouze na 19 škol vybraných podle přísných kritérií. Škola také plánuje spolupráci s Holandskou bilaterální pomocí na poli zvláštního vzdělávání postižených dětí.

Střední obchodní školy často prezentují mezinárodní spolupráci jako záruku, že studenti budou mít příležitost využít dva cizí jazyky přímo na místě. Některé z těchto škol rovněž zdůrazňují spolupráci s organizací BATA Junior Achievement (Střední obchodní školy v Orlové a Ostravě-Mariánských Horách).

Tři konkrétní školy v regionu jsou zapojeny do tří bilaterálních programů:

- Střední odborná škola v Karviné, která obdržela technickou pomoc od dánské vlády pro realizaci nového programu na ochranu životního prostředí,
- Střední odborná škola v Ostravě byla podpořena francouzským grantem na realizaci programu výměnných pobytů studentů,
- Střední škola zahradnická v Ostravě obdržela podporu z Německa na praktický výcvik v zahradnictví.

IV. Příklady mezinárodní spolupráce v odborném vzdělávání – vysoké školy

Současný stav spolupráce názorně ilustrují následující projekty.

IV. 1. Mezinárodní spolupráce na Slezské univerzitě

Obchodní a ekonomická fakulta Slezské univerzity se nachází v Karviné a byla založena v roce 1992. Podílela se na několika programech TEMPUS, například “Zařazení public relations a marketingu a dalších nových specializací do ekonomického vzdělávání” v roce 1994, s ekonomickou fakultou Vysoké školy báňské Ostrava jako koordinátorem. V minulých letech se také účastnila dvou dalších projektů TEMPUS.

Fakulta založila Informační poradenské centrum zapojené do dalšího projektu TEMPUS nazvaného “Vyšší vzdělávání pro profesní a sociální poradenství”.

Fakulta spolupracuje s britskou poradenskou firmou Sunbridge Park Management Centre v Londýně a Critical Skills Development v Sheffieldu, se kterými každý rok organizuje kurz “Obchodní a podnikatelská činnost” a seminář “Předpoklady řízení”.

Fakulta uvede v říjnu 1998 novou specializaci s cílem připravit studenty a podniky na změny, ke kterým dojde po vstupu české republiky do Evropského společenství. Tato specializace nabídne kurzy jako evropské právo, evropská hospodářská a daňová politika, atd. Uvedený projekt se připravuje v těsné spolupráci s Delegací Evropského společenství.

Fakulta je široce zapojena do odborného vzdělávání prostřednictvím dálkového studia a odborných kurzů pro podniky. Dálkové studium představuje přibližně 20% všech kurzů a cílem je zvýšit tento poměr na 33% do roku 2005. Odborné kurzy se také rostoucí měrou podílejí na nabídce fakulty, která organizuje odborné vzdělávací kurzy šité na míru zaměstnancům největších podniků v regionu (Ocelárny TRINEC, ŽBD Bohumín, Celní úřad v Karviné, Česká pošta).

Fakulta se v roce 1992 podílela na švýcarském projektu TRANSFER nabízejícím pokročilé metody odborného vzdělávání v oboru marketingu a ekonomie. Projekt byl již ukončen.

Nejvýznamnějším zapojením fakulty na poli odborného vzdělávání je účast na kurzech pro marketingové specialisty pořádaných Českým institutem pro marketing podle holandské metodiky NIMA (Nederlands Instituut voor Marketing). Tato spolupráce začala v roce 1995 a umožňuje každý rok nabídnout několik běhů dvouúrovňových kurzů CIMA A a CIMA B. Profesori fakulty byli zaškoleni v metodice a každý student navštěvující kurzy musí složit zkoušku organizovanou holandským partnerem během celostátního setkání v Praze. Program podporoval Národní vzdělávací fond (NTF).

IV. 2. Mezinárodní spolupráce na Vysoké škole báňské v Ostravě

Vysoká škola báňská - technická universita Ostrava má na poli mezinárodní spolupráce vedoucí pozici. Jednomu z učitelů se v roce 1969 podařilo navázat styky s technickou školou Ecole Central v Paříži a zajistit výměnu studentů, kterou se podařilo udržet i v nejtěmnější době normalizace. Spolupráce je stále velmi činná a daří se zajistit finanční prostředky prostřednictvím programů Evropského společenství a francouzské vlády (stipendia pro doktorandská studia a pomoc pro výměnu know-how mezi učiteli a vědci v rámci programu BARRANDE).

V roce 1993 dostala Centrální analytická laboratoř, která je samostatnou katedrou univerzity, finanční podporu od Phare na modernizaci nejdůležitějších analytických a měřicích přístrojů. Podpora byla poskytnuta v rámci projektu TEMPUS (1,5 miliónu ECU) a prostřednictvím Ministerstva životního prostředí ČR (1,15 miliónu ECU).

Katedra energetiky strojírenské fakulty dostala rovněž dotaci od Phare prostřednictvím Ministerstva životního prostředí ČR (170 000 ECU), která umožnila nákup vozidla vybaveného systémem na měření znečištění vzduchu. Katedře se také podařilo získat oficiální certifikaci, která jí umožňuje legálně provádět měření znečištění pro velké podniky v regionu.

Od roku 1994 provádí stejná katedra projekt v rámci programu TEMPUS nazvaný “Odborné vzdělávání v oboru řízení technologického rizika, monitorování a zpracování odpadu” (TRIMM). Tento projekt si klade za cíl zlepšení životního prostředí a dosažení optimálnějšího využití energie. Zahrnuje semináře, konference, studijní pobyty a výměnu studentů. Do projektu je zapojeno sedm partnerů z Evropy, například univerzity v Derby a Yorku (GB), Cordobě (Španělsko), Bordeaux a Montpellier (Francie). K projektu se také připojila Slezská univerzita, což svědčí o dobrých vztazích mezi místními institucemi.

Také ekonomická fakulta Vysoké školy báňské má dobré zkušenosti s mezinárodní spoluprací. Jako druhá největší ekonomická fakulta v zemi je od roku 1995 oficiálním kontrahentem a koordinátorem projektů TEMPUS. Fakulta se podílí na projektu TEMPUS jako vedoucí partner, zejména ve spolupráci s univerzitou v Liverpoolu (GB), což jí umožňuje připravovat studenty na získání oficiálního diplomu Master in Business and Administration. V roce 1997 byla fakulta spolu s francouzskou Hornickou školou v Nancy zapojena do projektu přípravy českých studentů na získání diplomu Master se specializací na ekonomickou transformaci. Tato ekonomická fakulta tak byla první českou fakultou, kde bylo možné získat anglický diplom MBA i jeho francouzský ekvivalent.

IV. 3. Ostatní mezinárodní spolupráce

Zdá se, že Ostravská univerzita má méně zkušeností než Vysoká škola báňská - technická universita a Slezská univerzita. Příklady spolupráce bezpochyby existují, nedosahují však pravděpodobně rozsahu popisovaného výše. Nejvýznamnějším příkladem je spolupráce fakulty geografie v rámci programu LEONARDO s cílem přenosu mezinárodních modulů pro geografii (přenos know-how). Fakulta se také podílí na projektu v rámci programu SOCRATES s univerzitami v Mnichově a Bonnu (Německo) a Klagenfurtu (Rakousko). Tyto projekty jsou teprve v začátcích.

Vyšší odborná škola v Kopřivnici vznikla v roce 1992, jako jedna z prvních nově zakládaných škol pro profesní vzdělávání. Tato škola klade velký důraz na mezinárodní spolupráci, zvláště prostřednictvím kontaktů s vysokou školou v Holandsku a ESTA v Belfortu ve Francii. Cílem českého partnera je místně uplatnit francouzské výukové metody a kurzy. Ačkoliv spolupráce mezi těmito dvěma školami začala v roce 1994, přenos know-how nebyl z finančních důvodů doposud zahájen.

Posledním příkladem mezinárodní spolupráce je možnost získat MBA (popřípadě BBA, DBA) prostřednictvím dálkového studia. NEWPORT University se sídlem v Ostravě takové kurzy nabízí v úzké spolupráci s Vysokou školou báňskou Ostrava a NEWPORT University – USA.

V. Mezinárodní spolupráce v oblasti trhu práce a integrace znevýhodněných skupin

V. 1. Adaptace na podmínky pracovního trhu v rámci Phare

V regionu bylo realizováno několik projektů PALMIF. Například v Ostravě začal jeden z projektů v roce 1997 ve spolupráci s městským úřadem práce. Projekt podporoval přístup k trhu pracovních míst a zahrnoval tři pokusné oblasti činnosti:

- přímé financování přístupu k pracovním místům pro dlouhodobě nezaměstnané a tělesně postižené osoby. Dotace představovala 50 až 60% mzdy během prvních 2 až 4 měsíců. Projekt se týkal přibližně 30 osob a výsledky nebyly příliš uspokojivé.
- kvalifikační kurzy pro budoucí nezaměstnané a ženy, které se chtějí vrátit do zaměstnání. Tato činnost se týkala přibližně 240 osob s velmi povzbudivými výsledky.
- výplata mzdy během zkušebního období dlouhodobě nezaměstnaným po dobu až 6 měsíců. Tento experiment se týkal malého počtu lidí, ale výsledky byly uspokojivé (12 ze 17 zůstalo i po uplynutí zkušebního období).

Další projekt PALMIF byl realizován v okrese Karviná prostřednictvím úřadu práce a Akademie Komenského. Projekt byl určen pro rizikové skupiny mladých lidí, kteří přerušili studium, a nacházejí se v nestabilní situaci. Asistence a školení jim pomohly buď dosáhnout odpovídající kvalifikace nebo nalézt zaměstnání. Úspěšnost se pohybovala mezi 60-70%.

V okrese Karviná financoval program PALMIF také vznik inkubátorů malých podniků přímo v Karviné s cílem napomoci rozvoji malých a středních podniků a vytvořit nová pracovní místa.

Agentura pro regionální rozvoj Ostrava doposud podpořila dva inkubátory v regionu (v Krnově a Kopřivnici) a v brzké době se bude podílet na financování vzniku nového inkubátoru ve Vítkově.

V. 2. Podpora zakládání malých podniků prostřednictvím CEPAC MORAVA

Nezisková organizace CEPAC Soisson vyvinula zvláštní metodiku odborného vzdělávání pro potenciální podnikatele sestávající z tříměsíčního kurzu následovaného šestiměsíčním obdobím se zajištěnou podporou činnosti podnikatele a sledováním jeho výsledků. V roce 1994, když bylo jasné, že tato koncepce zaujala Ministerstvo práce ČR, bylo vytvořeno sdružení CEPAC MORAVA, do kterého byly zapojeny úřad práce a Palackého univerzita v Olomouci. O čtyři roky později již nadace pracovala s více než desítkou úřadů práce na Moravě a v Čechách. Jedním z prvních zde byl pracovní úřad v Novém Jičíně. Výsledky vypadají velmi pozitivně, když 65% vyškolených účastníků založilo vlastní podniky a zaměstnalo další zaměstnance, 30% nalezlo práci a pouze 5% se opětovně obrátilo na úřad práce.

Francouzská bilaterální pomoc hradí zaškolování českých školitelů a náklady na školení jsou pokryty úřady práce, které dostaly zvláštní dotaci od ministerstva práce. Jediným městem na severní Moravě a Slezsku zastoupeným v tomto projektu je Nový Jičín. Budoucí zvýšení nezaměstnanosti si pravděpodobně vynutí účast většího počtu úřadů práce na projektu.

V. 3. Rozvoj lidských zdrojů v podnicích

Region zažil první vlnu propouštění v letech 1991-1992 a velké podniky, alarmované možnými následky svých rozhodnutí, se rozhodly realizovat s mezinárodní pomocí některé projekty. V největší české důlní společnosti OKD umožnil program spolupráce s British Coal nastartovat akci "Job Shop" napomáhající rozvoji interní mobility v rámci skupiny, popřípadě umožňující nalézt nezaměstnaným práci či rekvalifikaci. V ocelárnách VÍTKOVICE se ředitelství rozhodlo založit Centrum technologických nápadů přímo inspirované koncepcí inkubátorů. Projekt byl tak úspěšný, že nyní zahrnuje více než 30 společností, přičemž se podařilo vytvořit 300 pracovních míst. Centrum se nyní přejmenovalo na Centrum podnikatelských nápadů a je plnohodnotným členem sítě EBN.

Podnik ŽDB Bohumín se nedávno podílel na pilotním projektu Phare "Rozvoj manažerů a lidských zdrojů v českých podnicích" podporovaném českým Národním vzdělávacím fondem. Podnik byl vybrán jako jeden ze šesti českých podniků pro tento projekt, který usiluje o podporu českých společností umožněním styku se zahraničními odborníky a výměnou zkušeností. Realizátorem projektu je poradensko vzdělávací instituce Silma Group, která má významné postavení v regionu. Konference v prosinci 1997 ukázala, že firmy, které se projektu zúčastnily, byly velmi spokojené s tím, co se v rámci projektu naučily.

Dalšími projekty zaměřenými na rozvoj lidských zdrojů v podnicích, které byly rovněž financovány z Phare jsou:

„Rozvoj marketingu“ - program pro vrcholové vedení podniků, kterého se z regionu účastní podnik Masný průmysl Krásno a podnik ŽDB Bohumín.

„Proinovační rozvoj“ - program pro vrcholové vedení podniků, kterého se z regionu účastní ŽDB Bohumín.

V. 4. Spolupráce soukromých firem pro další odborné vzdělávání

Na začátku roku 1990 došlo k prudkému rozvoji soukromých firem a institucí poskytujících odborné vzdělávání nabízejících řadu kurzů zaměstnancům podniků. Tyto instituce se rychle vyvíjely, ale brzy přímo na sobě pocítily zpomalení na trhu. Přežily pouze ty nejsilnější, mezi něž patří Institut pro rozvoj podnikání, který se může pochlubit zkušenosti získanými při práci s Britským know-how fondem, BATA Junior Achievement, program Phare prostřednictvím Agentury pro regionální rozvoj. Tento institut těsně spolupracuje s pracovním úřadem v Ostravě a nabízí rekvalifikační kurzy za finančního přispění Phare.

Dalším institutem pro odborné vzdělávání je METER založený v roce 1992, který začal pracovat společně se švýcarskou nadací TRANSFER na metodice odborného vzdělávání v oblasti marketingu a ekonomiky. Nadace již svoji činnost v regionu zastavila, ale METER získal právo používat získanou metodiku.

Tato instituce se snaží získat co nejvíce zkušeností ze zemí Evropského společenství a zúčastní se proto dvou projektů LEONARDO. První vede Francouzský svaz podnikatelů Normandie a jmenuje se FOREMOR (Odborné vzdělávání – zaměstnanost – orientace). Záměrem je vytvořit vhodné nástroje umožňující vyhodnotit potřeby trhu s ohledem na odborné vzdělávání. Zahraniční partneři jsou ze Španělska, Francie a Velké Británie. Projekt byl zahájen v roce 1997 a bude pokračovat do roku 2000.

Druhý projekt LEONARDO se týká spolupráce s francouzským střediskem pro další odborné vzdělávání, které sídlí v Clermont-Ferrand. Cílem je zaškolit příležitostné školitele pomocí Internetu s využitím nových metod, které jsou díky Internetu dostupné, takže školitelé budou moci v budoucnosti sami školit další zaměstnance podniku. Projekt byl zahájen v roce 1998 a skončí v roce 2000. Zahraniční partneři jsou ze Španělska, Francie, Německa a Řecka.

Mezinárodní spolupráci lze také vidět v dalších regionálních vzdělávacích střediscích, jako INORGA Consulting s.r.o., Dům techniky, Hutnický institut. Tyto instituty pracují většinou s metodou CIMA pro školení marketingu.

Vzdělávací instituce regionu jsou velmi aktivně zapojeny do programů podporovaných v rámci Phare Národním vzdělávacím fondem. Výrazná finanční podpora je poskytována vybraným programům vzdělávání manažerů a podnikatelů. V rámci tohoto systému spolupráce, otevřeného všem vzdělávacím institucím z celé České republiky, které splnily požadovaná kritéria kvality, se významně uplatnily vzdělávací firmy a instituce z regionu VUSC Ostrava. V roce 1997 tvořilo 11 vzdělávacích institucí z tohoto regionu 40% z celkového počtu institucí aktivně spolupracujících s NVF a 39 vzdělávacích programů, realizovaných těmito institucemi, získalo finanční dotaci pro celkem 2 034 účastníků, což bylo více než 40% z celkové dotace, přidělené NVF v roce 1997 pro tyto aktivity v ČR. Podpořené programy byly zaměřeny převážně na marketing, finanční řízení, controlling, výcvik manažerských a obchodních dovedností.

Poptávka firem z regionu v oblasti vzdělávání manažerů je však dosud málo orientována na strategické řízení. V nabídce manažerského vzdělávání v regionu proto výrazně převažují pouze parciální témata ekonomická a technická (finanční řízení, manažerské účetnictví, logistika, řízení operací), naopak jsou potlačena témata řízení lidských zdrojů, strategického řízení, využití informačních technologií v řízení, řízení inovací. Velmi populární je výcvik dílčích manažerských dovedností, který je však často nabízen izolovaně bez vazeb na znalosti a kvalifikační profil manažera.

V. 5. Integrace Rómů a znevýhodněných skupin

Integrace znevýhodněných skupin

Spolupráce na sociálním poli není tak aktivní, jako v ostatních výnosnějších oblastech. Lze však zmínit dva příklady cenné spolupráce.

Francouzská vláda poskytuje každý rok, počínaje rokem 1992, dotaci na podporu česko-francouzské spolupráce při vzdělávání tělesně postižených dětí. Pomocí dotace byla financována výměna zkušeností a zorganizován vzdělávací seminář pro specialisty pod názvem Francouzské dny v Ostravě. Projekt podporuje i ostravská radnice, včetně finanční podpory. Během pětileté spolupráce došlo k výměně řady zkušeností, například nových metod vzdělávání a používání nového vhodného zařízení.

Seminář se setkával s rostoucím úspěchem a loňského roku již dosáhl celostátního významu.

Město Havířov rozvíjí prostřednictvím občanského sdružení PAKSOP projekt s italským partnerem, kterým je Komunita S. GIROLAMA z římského předměstí Gubbia. Cílem je poskytnout pomoc tělesně postiženým a nemocným občanům postavením útulku, do kterého budou přijati, a dílny. Příprava projektu začala před dvěma lety s podporou ze strany italské vlády.

Charitativní organizace, například CHARITA, DIAKONIL a ARMÁDA SPÁSY spolupracují se svými zahraničními partnery, kteří patří do stejné sítě (například CHARITA je z velké části financována německými a rakouskými pobočkami skupiny). Tyto instituce dostávají také dotace od Phare.

Integrace Rómů

V Praze založená nadace „Nová škola“ je pověřena koordinací a rozvíjením projektu „Středoevropský program vzdělávání Rómů“. Tento program je financován z Phare a podporuje vzdělávání rómských asistentů na zvláštních základních školách. Práce asistentů doplňuje klasickou výuku učitelů a podporuje účast rómských dětí na vzdělávání. V regionu severní Moravy a Slezska bylo vyškoleny cca 10 rómských asistentů zejména v církevní škole Petra Přemysla v Ostravě a také na základních školách v Bohumíně, Karvině, Novém Jičíně a Ostravě-Přívozu.

PŘÍLOHY KE KAPITOLE V

Příloha A

Stanovisko k „Hodnocení rozvoje odborného vzdělávání a institucionálního rozvoje v regionu Ostrava“

Zpracovaná studie obsahuje značné množství faktografických údajů vztahujících se k dané problematice popisovaného regionu.

Kapitoly I. „Analýza sociálně ekonomické situace“ a II. „Problematika odborného vzdělávání“, představují rozsáhlý, souhrnný a poměrně přehledný popis demografické situace, ekonomických subjektů a jejich aktivit. Kapitola II. dává obraz o vývoji, struktuře a současném stavu vzdělávacího systému a jeho aktivit v regionu severní Moravy. Vzhledem k rozsahu informací a bohatosti jejich zdrojů, nelze provádět jejich detailní ověřování, naopak je třeba ocenit rozsah zpracování.

Za příznivé považují skutečnost, že roste počet přijímaných studentů (učňů) do skupin oborů strojírenských, elektrotechnických a stavebních. Vzhledem k situaci na trhu práce může být do budoucna problematické, že i nadále zůstává z hlediska absolutního počtu přijímaných největší skupina studentů u ekonomických oborů, že tento zájem polevuje je pozitivní zjištění.

Kapitolu III. „Kvalifikační potřeby na trhu práce a jejich konfrontace s nabídkou vzdělávacích možností“ považují za hlavní přínos této studie. Provedené terénní šetření svým rozsahem pravděpodobně nemá v jiných srovnatelných regionech konkurenci, je vhodným příkladem pro další regiony. Souhlasím s názorem, že mnohé z závěrů šetření lze pravděpodobně zobecnit pro ČR.

Jedním z výsledků šetření je očekávaný zájem o VŠ vzdělání pracovníky, který se ale neprojevil ve 2. hlavní třídě KZAM (vědečtí a odb. duševní pracovníci). To by mohlo napovídat tomu, že v budoucím očekávání zaměstnavatelů může být částečně podceněn vývoj a výzkum. Může se zde nabízet možnost podpory pro budoucí projekty (ESF, atd.) v této oblasti, které by vhodně mohly nepřímo podpořit i vzdělávací systém v regionu. (Využití potenciálu vzdělávacích institucí - především VŠ pro výzkum a vývoj).

Potěšitelná je skutečnost, že většina zaměstnavatelů se věnuje zvyšování kvalifikace pracovníků, nepřenechává tuto nutnost pouze zaměstnancům samým, vzdělávacím institucím, případně ÚP.

Za velmi cenou považují především část vztahující se ke konkretizaci budoucí kvalifikační struktury pracovních sil v regionu dle požadavků zaměstnavatelů. Tyto informace jsou využitelné nejenom pro případné projekty *Phare* atd., ale především pro vzdělávací systém a aktivní politiku ÚP. Celkově by si výsledky provedeného šetření zasloužily širokou publicitu nejenom u odborné veřejnosti.

Poněkud v rozporu s pozorností, kterou věnují zaměstnavatelé zvyšování kvalifikace zaměstnanců, působí zjištění, že celá polovina podniků nespolupracuje se školou - vzdělávací institucí. Z materiálu není zřejmé, zda se jedná i o velké zaměstnavatele nebo pouze malé, ale tak či tak se domnívám, že v této oblasti jsou značné rezervy pro zlepšení mobility na trhu práce a přechodu ze školy do praxe. Na tom nic nemění skutečnost, že zaměstnavatelé mají o kvalitě absolventů dobré mínění. Na druhé straně často dávají přednost při přijímání do zaměstnání osobám s praxí.

Kapitola IV. zabývající se institucionální připraveností pro intervence ESF v Ostravském regionu (projekt REGVIS 2005) atd. patří podle mého názoru k těm částem, které je vhodné a možné zobecnit. Přesto, že se ukazují mnohé slabé stránky připravenosti tohoto regionu na pomoc a spolupráci s EU, je třeba říci, že Ostravsko udělalo celou řadu kroků a je možná připraveno z regionů ČR nejlépe. Celý tento projekt přispívá k jeho lepší připravenosti.

V materiálu nebyla věnována dostatečná pozornost vzdělávání občanů národnostních menšin. Přestože je konstatováno, že severní Morava má dokonce druhou největší koncentraci osob rómské národnosti v ČR, není zde zmíněn problém specifika vzdělávání Romů.

Závěr:

Celkově považují studii za velmi zdařilou. Přimlouvám se za širokou publicitu výsledků terénního šetření v regionu, především ohledně informací očekávaných kvalifikačních potřebách zaměstnavatelů podle vztahu ke vzdělávacím oborům. Rovněž zhodnocení institucionální připravenosti, ve vztahu k aplikaci cílů ESF, projektů rozvoje, problematiky spolupráce a partnerství odpovědných institucí - autorit, může být dobrým námětem pro práci v jiných regionech, při hledání náplně VÚSC atd.

V Praze dne 19.10.1998

Ing. Miroslav Příbyl

Stanovisko k „Hodnocení rozvoje odborného vzdělávání a institucionálního rozvoje v regionu Ostrava“

Předložený materiál je kvalitně a odpovědně zpracován, dále uvedené připomínky jsou celkem drobného charakteru a mají pomoci dalšímu vylepšení předlohy.

Na str. 25 předposlední a poslední odstavec - autoři dochází ke zkratkovitému schématu, že za poruchy uplatnění absolventů může struktura učebních a studijních oborů, což sice může být částečně pravda v případě chabé vědomostní a dovednostní výbavy absolventů, avšak vážnější problém je zvyšující se množství škol, které tyto obory vyučují. Obor sám za nezaměstnanost absolventů nemůže (pokud není chybně konstruován), ale jeho výuka v mnoha povolených školách a z toho vyplývají neúměrné množství absolventů.

Dále jsou uvedeny dílčí připomínky k formulacím textu a ke zpřesnění odborné terminologie.

Dne 20. 10. 1998

PhDr. Jaromír Krejčí

Stanovisko k „Hodnocení rozvoje odborného vzdělávání a institucionálního rozvoje v regionu Ostrava“

- 1) Publikace velmi dobře mapuje situaci jak na trhu práce tak v odborném vzdělávání
- 2) Velkým kladem je, že se při analýze trhu práce nevychází pouze jen z počtu volných pracovních míst na úřadech práce. Ale i z pohybu pracovní síly a očekávaného vývoje
- 3) Náprava stavu by se měla dít ve dvou rovinách : a) nevhodná struktura kvalifikace nezaměstnaných a b) nevhodná struktura potenciální pracovní síly (školní mládež). To bude vyžadovat zcela odlišné postupy: v prvním případě bude nejčastějším případem rekvalifikace, v druhém zásahy do obsahu a struktury vzdělávání
- 4) S ohledem na délku trvání odborného vzdělávání a všeobecné problémy vzájemného přizpůsobování vzdělávání a trhu práce potrvá cca několik let než dojde k odstranění alespoň nejostřejších diskrepancí mezi strukturou vzdělání a strukturou potřebnou na trhu práce
- 5) Pro prognózování odborného vzdělávání – z důvodů uvedených výše - je bezpodmínečně nutné též prognózovat vývoj na trhu práce. Z tohoto pohledu je horizont roku 2000 příliš blízký.
- 6) Pro odstranění nevhodné struktury OV by bylo vhodné alespoň rámcově analyzovat též příčiny tohoto stavu, aby nedocházelo k jejich opakování.
- 7) Situace na trhu práce se v poslední době značně přiosťruje, není uvedena charakteristika a řešení za tohoto stavu.

PhDr. Jiří Berkovský

Dne 18. 10. 1998



Hodnocení výsledků pilotní studie: Kvalifikační potřeby a odborné vzdělávání v kontextu rozvoje regionu Severní Moravy

Program semináře v Ostravě, 29.-30.října, hotel Atom

29. října 1998

9,00 – 9,15 Prezence účastníků

9,15 – 9,35 Zahájení: PhDr. Miroslava Kopicová (ředitelka, Národní vzdělávací fond)
Řízení jednání : Ing. Jaromír Coufalík (Národní vzdělávací fond - Observatoř)
Ing. Věra Czesaná (NVF - Observatoř): Informace o aktivitách české Národní observatoře pro odborné vzdělávání a trh práce, informace o pilotní regionální studii;
Henrik Faudel (Evropská vzdělávací nadace): Mezinárodní aspekty pilotní regionální studie

9,35 – 10,15 Presentace výsledků projektu – Kapitoly **I – III**:
Garep, s.r.o., Brno: Kvalifikační potřeby regionu Severní Moravy: Metodologie a výsledky šetření

10,15 – 10,30 Dotazy a diskuse

10,30 – 10,45 Přestávka

10,45 – 12,15 Tři paralelní pracovní skupiny:
2 - národní, 1 – mezinárodní (pouze anglicky hovořící)

Téma: Kvalifikační potřeby regionu

Zaměření diskuse:

- Validita výsledků studie
- Validita použitého metodického přístupu studie
- Návrhy pro další zdokonalení (systémové změny)

12,15 – 12,45 Presentace výsledků ze tří pracovních skupin

12,45 – 13,00 Dotazy a diskuse

13,00 – 14,00 Oběd

14,00 – 15,30 Tři paralelní pracovní skupiny:
2 - národní, 1 – mezinárodní (pouze anglicky hovořící)

Téma: Dostupnost údajů a tok informací pro analýzy kvalifikačních potřeb

Zaměření diskuse:

- Současný stav sběru a šíření dat
- Možnosti předvídání kvalifikačních potřeb trhu práce
- Návrhy na zlepšení situace (systémové změny)

15,30 – 16,15 Presentace výsledků ze tří pracovních skupin
Suzana Geržina (Národní observatoř, Slovinsko): Zkušenosti sledování kvalifikačních potřeb trhu práce ve Slovinsku

16,15 – 16,25 Dotazy a diskuse

16,25 – 16,40 Přestávka

16,40 – 18,00 Panelová diskuse o výsledcích: reakce expertů, podniků, regionálních rozvojových agentur, úřadů práce, školských úřadů, vzdělávacích institucí, ministerstev - Ing. Zdeněk Fischer (Regionální rozvojová agentura), PhDr. Jitka Hodaňová (ÚP Ostrava), Ing. Hana Danihelková (Meter), PaedDr. Tomáš Bouda (ŠÚ Nový Jičín), PhDr. Petr Kaplan (MPSV), Ing. Dagmar Horáčková (MŠMT), Ing. Igor Hartmann (MMR)

30. října 1998

9,10 Zahájení druhého dne semináře: Ing. Jaromír Coufalík (NVF - Observatoř)

9,15 Presentace výsledků projektu – **Kapitola IV**:
Pierre Metge (Act Consultants, Francie): Vyhodnocení institucionální připravenosti k využívání Evropského sociálního fondu v regionu Severní Morava

9,40 - 9,50 Dotazy a diskuse

9,50 - 10,10 Michel Tillieut (Evropská komise, DG V): Nový přístup ke strukturálním fondům pro předvstupní země a nezbytná přípravná opatření ze strany jednotlivých zemí

10,10 - 10,20 Dotazy a diskuse

10,20 - 10,35 Přestávka

10,35 - 10,50 Ing. Petr Chuděj, NVF: Příprava na ESF v České republice - přehled, souvislosti a cíle projektů na úrovni ministerstev, regionů, příhraniční spolupráce

10,50 - 12,15 Tři paralelní pracovní skupiny: 2 - národní, 1 – mezinárodní (pouze anglicky hovořící)

Téma: Institucionální připravenost regionu pro napojení na Evropský sociální fond

Zaměření diskuse:

- Zhodnocení výsledků studie
- Doporučení k dalšímu postupu (školení, projekty, komplexní řešení)

12,15 - 12,45 Presentace výsledků ze tří pracovních skupin

12,45 - 13,00 Dotazy a diskuse

13,00 - 14,00 Oběd

14,00 - 15,00 Presentace pilotních projektů probíhajících v ostatních předvstupních zemích

Dorotea Versa (Národní úřad práce, Slovinsko)

Ksenia Kempa (Národní observatoř, Polsko)

Ferenc Boda (Národní observatoř, Maďarsko)

15,00 - 15,15 Dotazy a diskuse

15,15 - 15,30 Přestávka

15,30 - 16,30 Následné pilotní projekty a další plány: PhDr. Petr Kaplan (Ministerstvo práce a sociálních věcí), Ing. Igor Hartmann (Ministerstvo pro místní rozvoj), Ing. Dagmar Horáčková (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy), Ing. Petr Czekaj (Regionální rozvojová agentura), Ing. Petr Chuděj (Národní

vzdělávací fond), PhDr. Jaroslav Karlík (Úřad práce Přerov), Henrik Faudel (Evropská vzdělávací nadace),
Ing. Věra Czesaná (NVF - Observatoř)

16,30 Závěr

OTÁZKY PRO DISKUSI V PRACOVNÍCH SKUPINÁCH

Diskuse k tématu: Kvalifikační potřeby regionu

1. Jsou výstupy studie v souladu s Vašimi poznatky a zkušenostmi, popř. V čem se liší?
2. V čem považujete výstupy studie za omezené?
3. Které jsou pozitivní a negativní stránky metodologie studie?
4. Které výstupy studie můžete využít ve své práci a jak?
5. Jaká jsou dle Vašeho názoru možná opatření na regionální a na celostátní úrovni, která by bylo účelné přijmout?
6. Jak navrhujete studii a metodologický přístup zdokonalit?

Diskuse k tématu: Dostupnost údajů a tok informací pro analýzy kvalifikačních potřeb

1. Změnila se za poslední rok situace v dostupnosti informací o budoucích kvalifikačních potřebách?
2. Změnila se za poslední rok situace v předávání informací o kvalifikačních potřebách mezi relevantními institucemi?
3. Jaké jsou Vaše zkušenosti z práce sborů úřadů práce?
4. V čem vidíte pozitivní a negativní stránky činnosti informačních a poradenských středisek úřadů práce a činnosti poradců ve školách?
5. Jak navrhujete zlepšit systém prognózování kvalifikačních potřeb?
6. Do jaké míry jsou podniky schopné předvídat své kvalifikační potřeby?

Diskuse k tématu: Institucionální připravenosti regionu pro napojení na Evropský sociální fond

1. V čem vidíte pozitivní a negativní stránky IV. Kapitoly studie?
2. Jak posuzujete připravenost regionu na využívání Evropského sociálního fondu?
Považujete silné a slabé stránky připravenosti regionu, prezentované v oddíle IV.5, studie za výstižné?
3. Považujete návrhy doporučení prezentované v oddíle IV.7 studie za vhodné a dostačující? Jak je navrhujete doplnit nebo upravit?
4. Považujete návrhy opatření prezentované v oddíle IV.8 studie za vhodné a dostačující?
Jak je navrhujete doplnit nebo upravit?

Pracovní skupina č. 1		
	Jméno	Instituce
Ferenc	Boda	Národní observatoř odborného vzdělávání, Maďarsko
Henrik	Faudel	Evropská vzdělávací nadace (ETF), Turin
Suzana	Geržina	Národní observatoř odborného vzdělávání, Slovinsko
Petr	Chuděj	Národní vzdělávací fond
Miroslav	Janalík	Granitol, a.s., Moravský Beroun
Ksenia	Kempa	Národní observatoř odborného vzdělávání, Polsko
Taavo	Kivstik	Národní observatoř odborného vzdělávání, Estonsko
Pierre	Metge	Act consultants, Francie
František	Němec	Slezská Univerzita, Opava
Denisa	Neuwirthova	Moravskoslezské teplárny a.s.
Jaromír	Pátik	Trexima, Zlín
Olivier	Rigaux	Agentura pro regionální rozvoj, Ostrava
Jana	Sklenářová	Ministerstvo financí ČR - Centrum pro zahraniční pomoc
Marie	Šmídová	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
Olga	Strietska-Ilina	Národní observatoř pro odborné vzdělávání a trh práce, NVF
Michel	Tillieut	DG.V, Evropská komise
Miroslav	Vavřečka	Regionální hospodářská komora, Ostrava
Dorotea	Versa	Národní observatoř odborného vzdělávání, Slovinsko

Pracovní skupina č. 2		
	Jméno	Instituce
Jaroslav	Bičan	Garep, Brno
Tomáš	Bouda	Školský úřad Nový Jičín
Petr	Branich	Vítkovice, a.s.
Věra	Czesaná	Národní observatoř pro odborné vzdělávání a trh práce, NVF
Hana	Danihelková	Meter spol.s r.o., Ostrava
Ladislav	Fišer	Školský úřad Moravská Ostrava
Ladislav	Botur	Garep, Brno
Jan	Halama	Železářny a drátovny Bohumín, a.s.
Dagmar	Horáčková	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR
Jitka	Hurábová	Podnikatelské a inovační centrum Severní Čechy, Most
František	Kala	Trexima, Zlín
Petr	Kaplan	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
Jana	Kapustová	Fakulta andragogiky, Vysoká škola
Jaroslav	Karlík	Úřad práce Přerov
Zdeněk	Karpíšek	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Praha
Andrea	Křížáková	Vysoká škola báňská - Technická Univerzita Ostrava
Miroslav	Mandíková	Národní vzdělávací fond
Jarmila	Mateřánková	Úřad práce Opava
Josef	Pitner	Úřad práce Brno
Jan	Polášek	Úřad práce Frýdek-Mýstek
Karel	Skokan	Agentura pro regionální rozvoj, Ostrava
Miloš	Smutek	RPIC, Ostrava
Pavel	Vlach	Školský úřad Brno
	Kolibová	Slezská univerzita

Pracovní skupina č. 3		
	Jméno	Instituce
	Pavla Čmuclová	POE EDUCO, s.r.o., Ostrava
	Jaromír Coufalík	Národní observatoř pro odborné vzdělávání a trh práce, NVF
	Petr Czekaj	Agentura pro místní rozvoj, Ostrava
	Zdeněk Fisher	Agentura pro místní rozvoj, Ostrava
	Pavel Grégr	Garep, Brno
	Martina Halásková	VŠB-TU Ostrava, Katedra veřejné ekonomiky
	Igor Hartman	Ministerstvo pro místní rozvoj ČR
	Izabela Hobzová	Školský úřad Opava
	Jitka Hodaňová	Úřad práce Ostrava
	Jiří Kern	VŠB-TU Ostrava
	Jiří Klocek	SOU Ostrava - Hrabůvka
	Miroslava Kopicová	Národní vzdělávací fond
	Vladimír Kozák	Školský úřad Bruntál
	František Krontorad	OKD, a.s., Ostrava
	Lubomír Lednický	Vítkovice, a.s.
	Eva Minaříková	Úřad práce Nový Jičín
	Zdeněk Pospíšil	Školský úřad Moravská Ostrava
	Jaroslav Pozdíšek	Úřad práce Bruntál
	Jiří Tomčík	Sdružení pro obnovu severní Moravy a Slezska, Ostrava
	Václav Toušek	Garep, Brno
	Jana Varadzinová	RPIC
	Jan Weber	Okresní úřad Karviná